

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタテクニカルディベロップメント株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

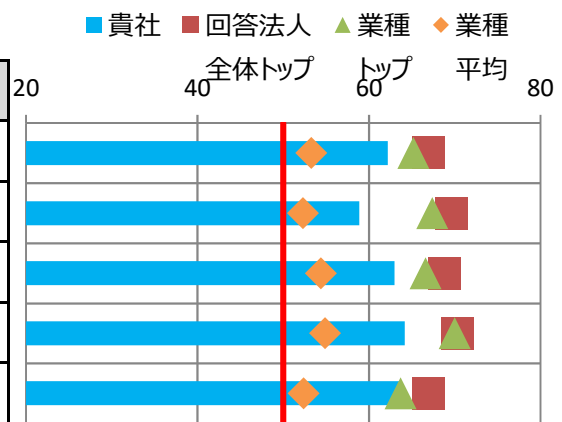
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価：**62.2** ↑1.1 (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	-	62.2	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	58.9	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.0	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	64.2	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	63.7	66.9	63.7	52.4



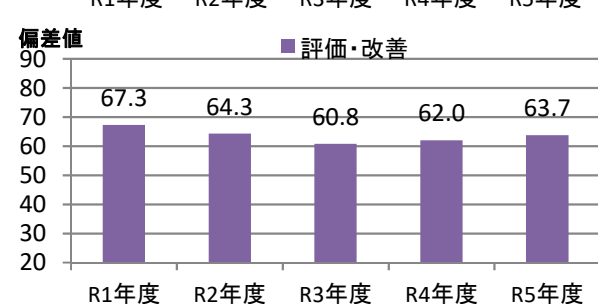
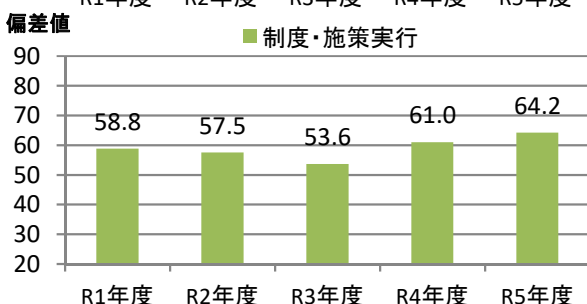
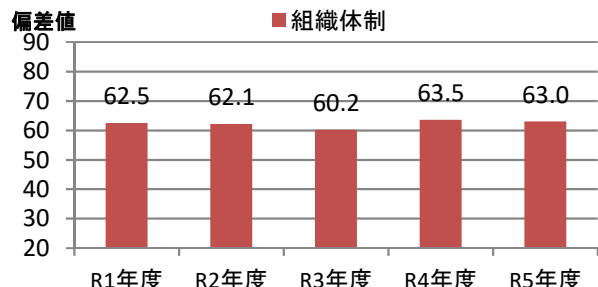
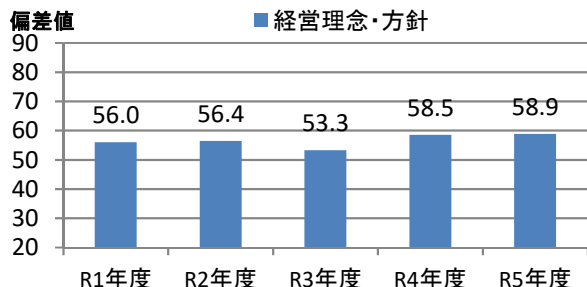
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

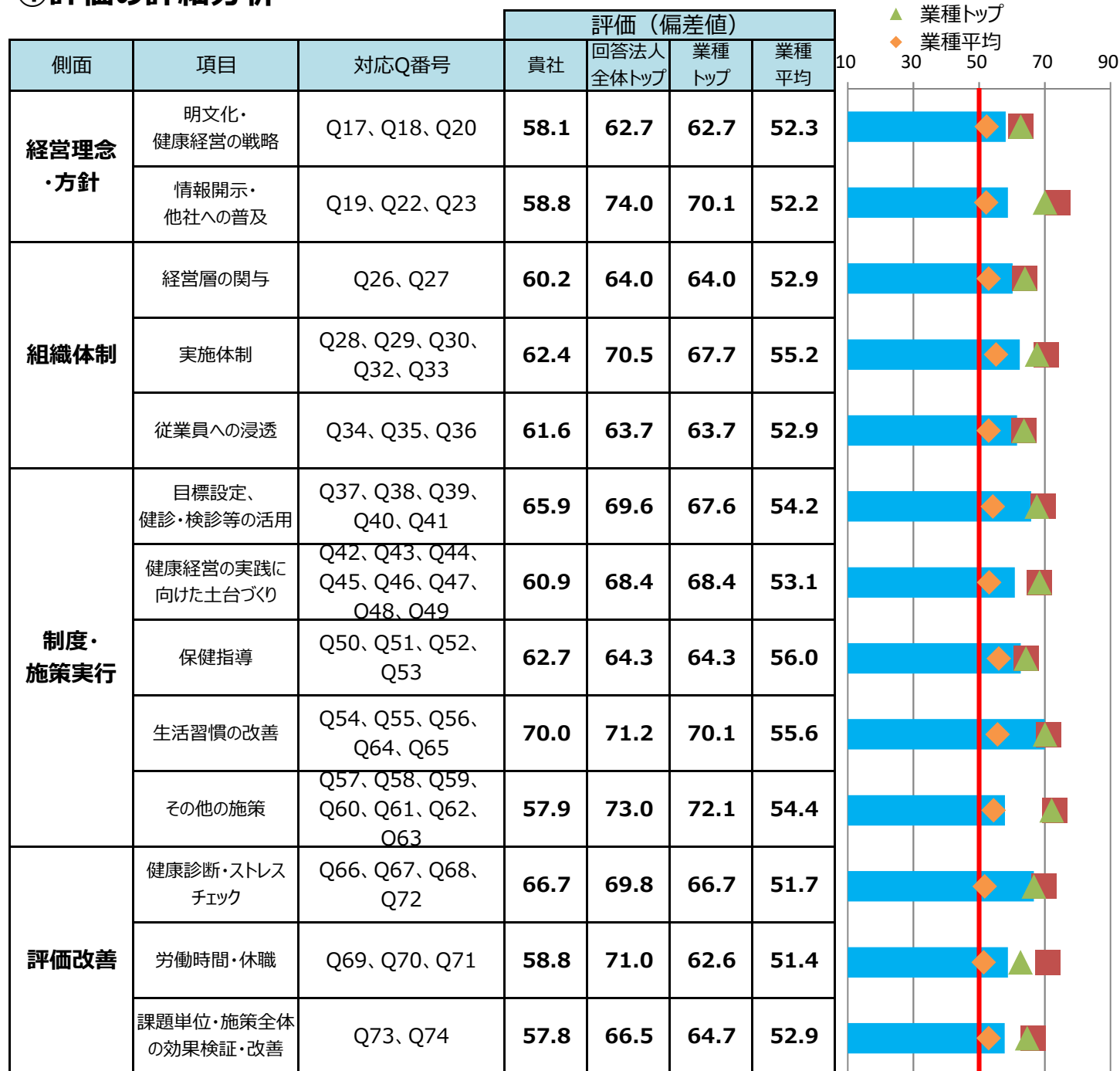
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	351~400位	751~800位	401~450位	351~400位
総合評価	61.3	60.1(↓1.2)	57.0(↓3.1)	61.1(↑4.1)	62.2(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>コロナ対策による在宅勤務の影響で健康診断項目の有所見者率が上昇。 ・全体：2019年度(71.7%)→2021年度(75.9%) ・生活習慣関連：2019年度(57.3%)→2021年度(61.7%) 特にBMI25以上(24.3%)は2020年以降有所見者の上昇が続いている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>食生活、日々の運動等生活全般の見直しや体重測定の実施により、太りにくい身体をつくることと併せて、生活習慣病を予防し、業務のパフォーマンスを上げる。 有所見の根源であるBMI値をコロナ前の有所見者率(20.8%)まで引き下げる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>21年度健康調査の結果より「熟睡できている」と回答した従業員が20年度より減少(▲1.6P) また、日常的に睡眠を6h取れていない従業員も半数近くいる(45.2%)</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>熟睡(できれば6h以上)を習慣づけることで昼間の眠気を予防し、業務のパフォーマンスを上げる。 「熟睡できている」や「日常的に睡眠を6h取れていない」従業員を減少させる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyota-td.jp/sustainability/diversity/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○				
URL	https://www.toyota-td.jp/common/data/p_employee_kenkou_14_03.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○				
URL	https://www.toyota-td.jp/common/data/p_employee_kenkou_14_03.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員の家族に加えて近隣住民を招待して、TTDCの業務紹介や身体能力測定を実施				
(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	28.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事内容・カロリーを記録できるアプリ「カロミル」を全従業員を対象に提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリ「カロミル」のイベントにおいて、最多歩数者1名と一定歩数を超えた全員を表彰				
(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		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	65.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	69.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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年度健康診断の結果より、20年度より減少したものの有所見者率が19年度（コロナ前）と比較し増加。（全体で+4.2P、生活習慣病関連+4.4P） ここから、生活習慣の改善（食事と運動）とBMI25以上（肥満傾向：従業員の24.3%）を課題認識。
	効果検証結果	22年度健康診断では有所見者率が前年比で増加（全体+0.1P、生活習慣病関連+3.6P） 有所見者率全体では横ばいの一方、生活習慣病関連のBMI（+1.5P）と脂質（+2.8P）は前年比で上昇していた。 今年度は上記イベントで活用したアプリの通年利用やイベントにおける表彰者の拡大（年間歩数賞等）、健康と社会貢献（オレンジウオーク）を掛け合わせたイベントより生活習慣全般の改善を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	21年度健康調査の結果より「熟睡できていない」と回答した従業員が20年度より増加24.2%（+1.6P） また、日常的に睡眠を6h取れていない従業員も半数近くいる（45.2%） ここから、生産性向上のための睡眠改善を課題認識。
	効果検証結果	22年度の健康調査より「熟睡できていない」と回答した従業員22.9%（▲1.3P） また、日常的に睡眠を6h取れていない従業員も減少（39.3% ▲5.9P） 一定の成果を得られたと考えている。

※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：株式会社デンソー勝山

英文名：DENSO KATSUYAMA CO., LTD.

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

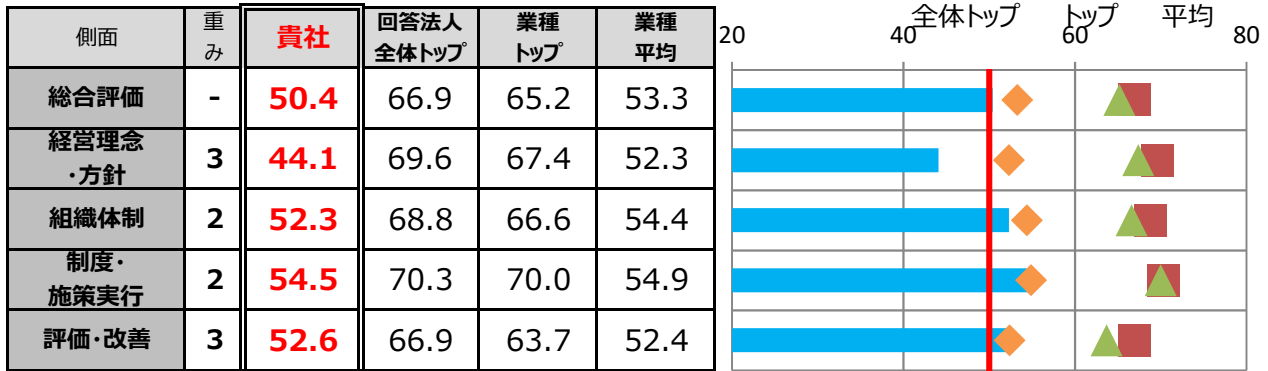
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.4** ↑0.4 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



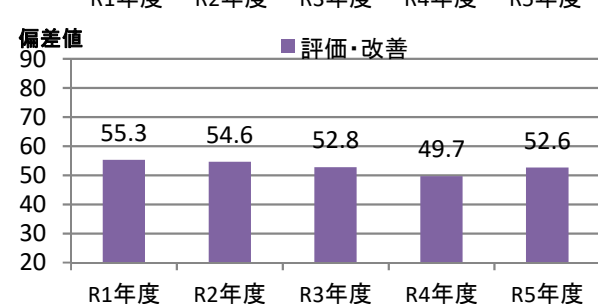
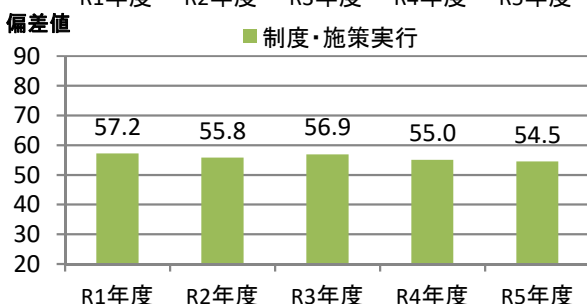
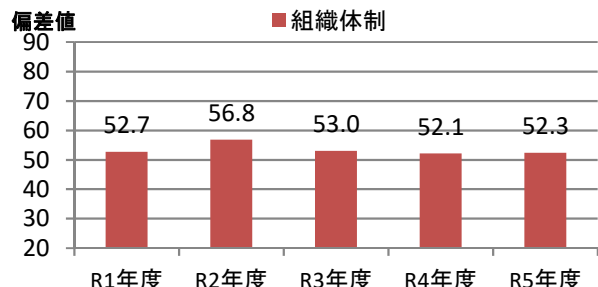
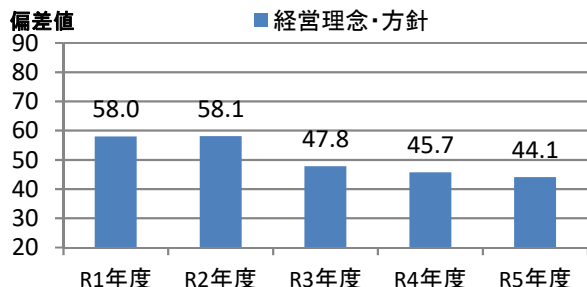
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

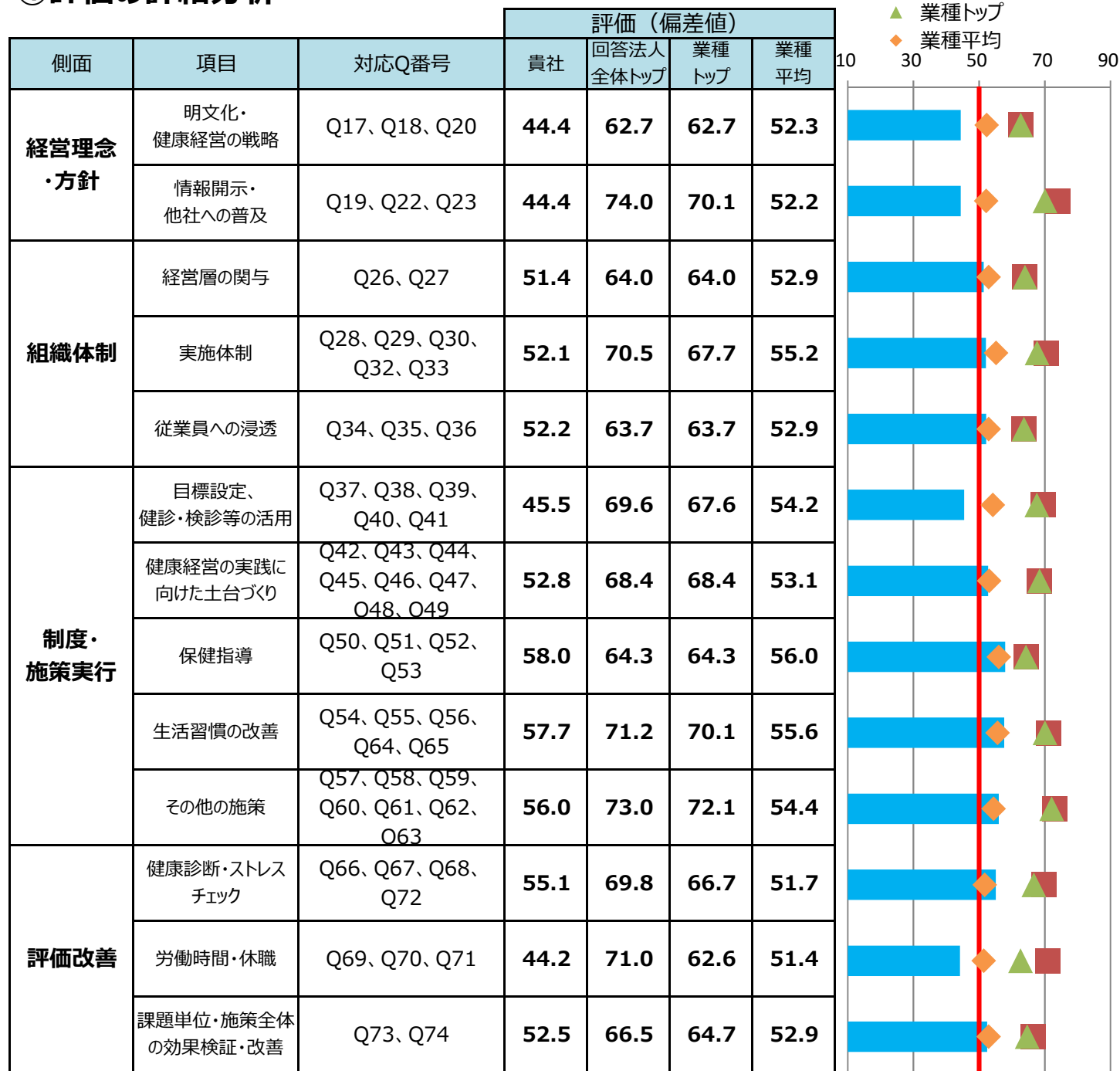
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	751~800位	1301~1350位	1651~1700位	1751~1800位
総合評価	56.0	56.3(↑0.3)	52.2(↓4.1)	50.0(↓2.2)	50.4(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 健康意識の向上として、「健康が全ての基盤であり、20年後の健康は、今作られる」という考えのもと、働き方改革を重点として、従業員が自主的に健康を増進する取組みを実施していき、豊かで安心な人生を送れるようにしていくこと。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員自身が長く働けるように、従業員自身が体調管理を行い、やりがいを持って生き生きと働くことによって、従業員の能力を最大限に発揮でき、仕事のパフォーマンスも向上していく。
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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.d-katsuyama.com/environment/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	5	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	75	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	19.6	%	(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	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5月：ゴミ拾い実施。毎年10月：旭川草刈り作業実施。・毎年10月：秋季祭への参加。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員食堂の本日のメニュー掲示場所へカロリーを表示し従業員全員へ 啓発活動を展開しています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.4	%	(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	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	社外の独立法人（会社）と年間契約し従業員へ運動の奨励を図っています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	91.1	%
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	55.7	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	21年度ストレスチェックの提出率が悪く（59.4%）、メンタル不調兆候把握や集団分析のデータの正確性に欠けていて、診断結果の有効活用が出来ていない。 メンタル不調による長欠者が増加傾向にあり早期職場復帰が出来ていない。
	効果検証結果	ストレスチェックの提出率向上啓蒙活動により、21年度→59%から22年度→75%と 良化傾向になりました。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調者7名、回復者2名、退職者3名でした。全体的には昨年21年度より不調者が2名多くなっており、メンタルヘルス以外の疾病者のケアが不足しており増加傾向になったと考えます。 今後は、メンタルヘルス以外の疾病者にも力を入れ保健指導を行っていきます。
	課題内容	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 特定保健指導対象者（生活習慣病予備軍）が下げ止まり傾向にあり大きく改善されてない。
	効果検証結果	22年度、デンソー健保タイアップで39才以下の生活習慣病予備軍にも特定保健指導実施しました。 特定保健指導対象者48人中、5人参画して、内3人（60%）が効果があった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーエアークール

英文名：DENSO AIRCOOL CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

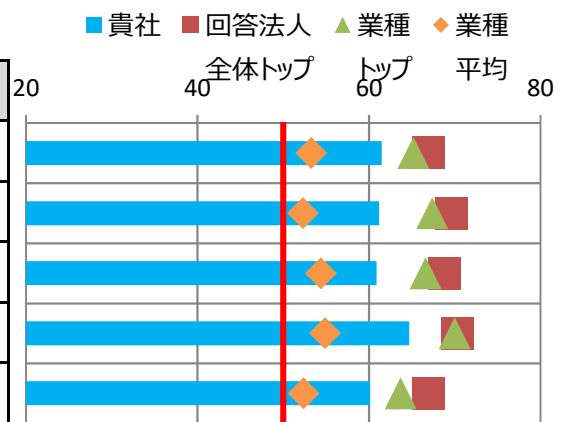
■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.2 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.5	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	61.2	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	60.9	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	64.7	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	60.1	66.9	63.7	52.4



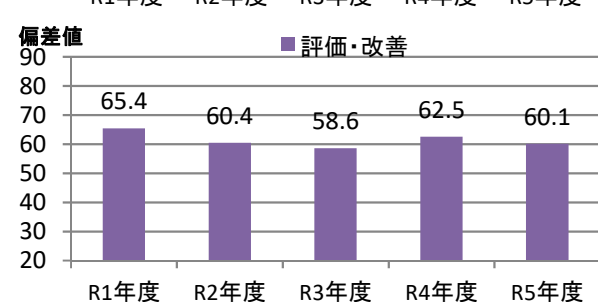
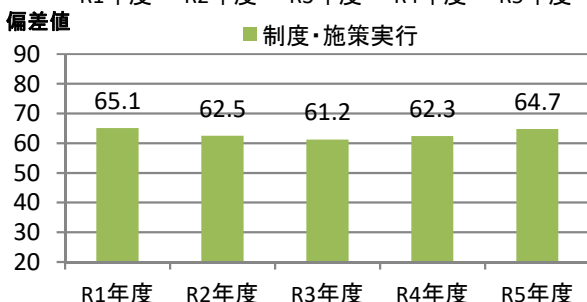
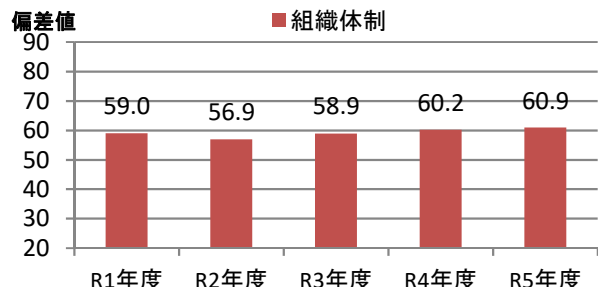
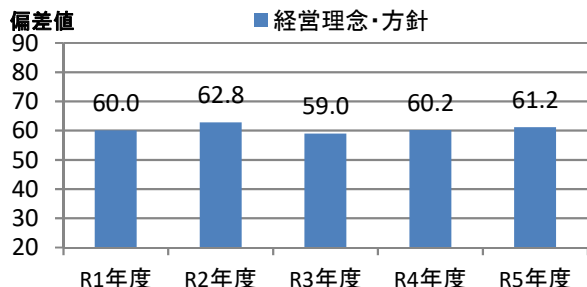
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

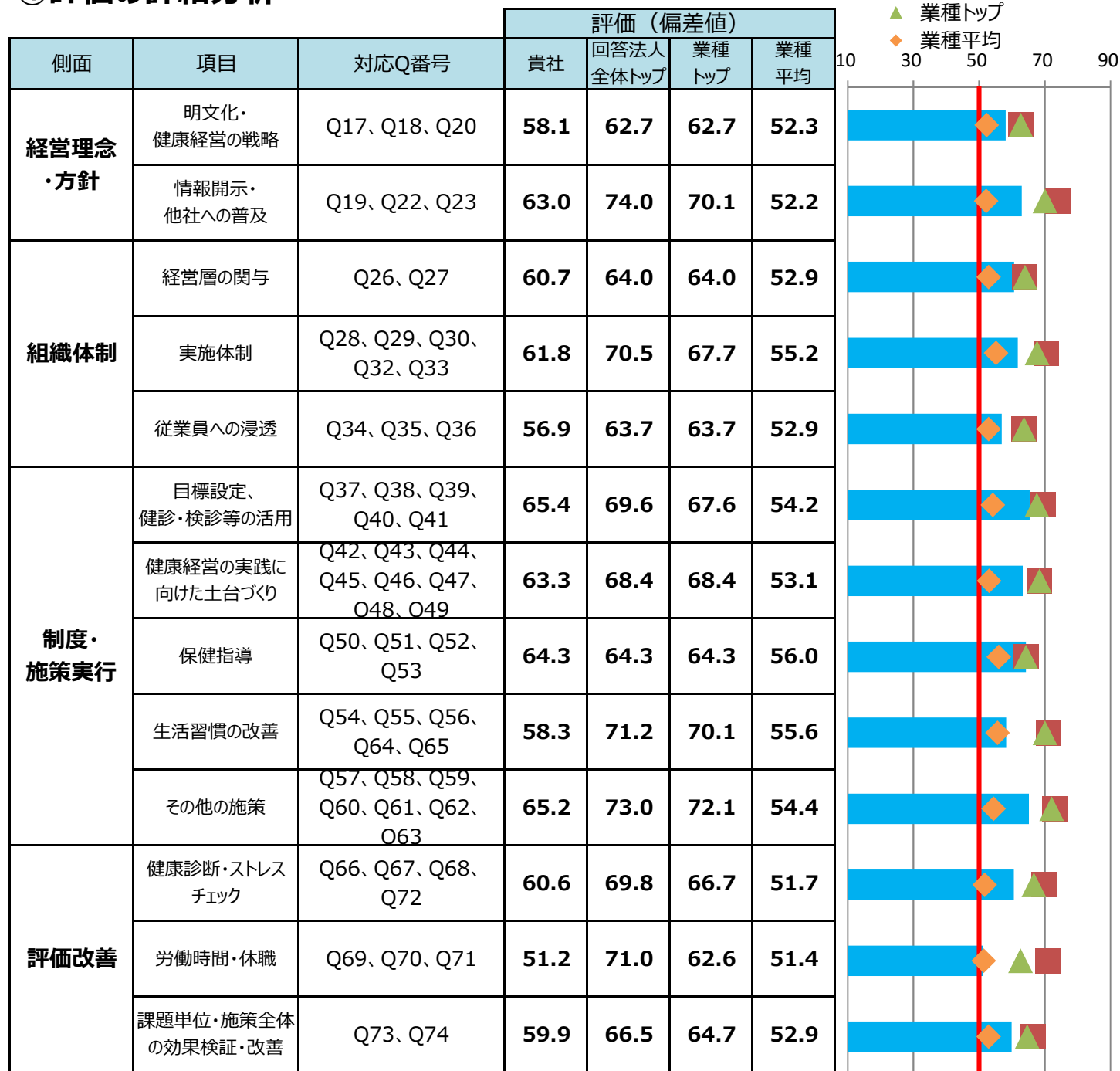
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	501～550位	351～400位	451～500位
総合評価	62.4	60.8(↓1.6)	59.3(↓1.5)	61.3(↑2.0)	61.5(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 疑問に思ったことや改善したいことがすぐに相談できず、モヤモヤした気持ちで業務を行っているケースがあるため、一人ひとりが十分に能力を発揮できるよう、風通しの良い職場づくりを進め、お互いを尊重しながら自由に意見を言える環境を整えていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	安心して意見が言える雰囲気を作ることで活発なコミュニケーションが行われ、良好な人間関係が築かれることで、働きやすい職場環境が整備され、一人ひとりが十分に能力を発揮できる環境が作られることを期待している。具体的にはストレスチェックによるプレゼンティーズムが改善し、会社の生産性向上に寄与することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	61	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	活動状況を動画で紹介し参加者同士のコミュニケーションの場となることを周知することで自発的な参加を促す				
(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	19.8	%

■ 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	カロリー記録アプリの提供と日替りの小鉢を7種類準備することで各々に合った食事の選択を可能にしている				
(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	22.8	%

■ 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	アプリの活用を推奨し、ウォーキングイベントを定期的で開催。上位者を表彰し運動習慣の定着を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.1	%

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.1	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.4	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.5	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.1	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	休業中、職場復帰時、復帰後のフォローを強化してきたが、メンタル不調による職場復帰後の再発者が2019年度は5名、20年度4名、21年度7名、22年度6名と減少しない。メンタル不調による1ヶ月以上の休業者を減らす取り組みとともに対策が必要。
	施策実施結果	社外の産業保健メンタルヘルスコーディネーター（精神保健福祉士）によるメンタル不調者への支援、管理職向けに部下のメンタル不調の未然防止に関する依頼内容の配信、部下のメンタル不調予防研修を実施した。
効果検証結果	メンタル不調による休業者、再発者とともに減少がみられないが、職場の適切な業務配慮等により業務起因による再発者は減少している。プライベート要因の休業者の減少を図ることが難しい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2021年8月社内3部署で新型コロナウイルス感染がまん延し接触者100名以上が自宅待機となった。
	施策実施結果	保健所、医療機関との連携を図り早期の検査対応、本人・同居者の体調不良時、同居者のPCR検査時などの個別対応、テレワークの推奨、パーテーション設置など感染まん延防止策の強化を実施し約3週間で収束した。
効果検証結果	2021年9月以降は、新型コロナ感染者は発生したものの、社内感染0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：トヨタ自動車九州株式会社

英文名：Toyota Motor Kyushu, Inc

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

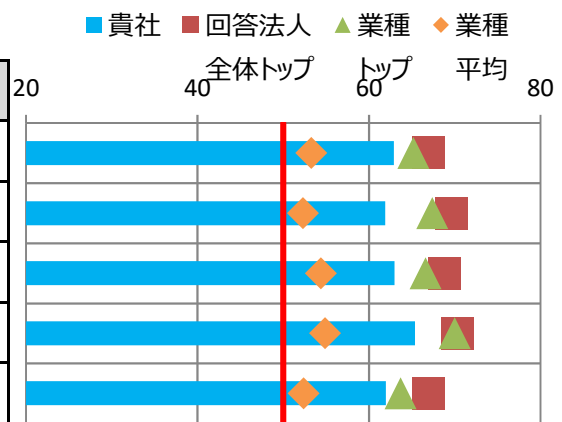
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.9** ↑3.8 (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	-	62.9	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	61.9	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.0	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	65.4	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	62.0	66.9	63.7	52.4



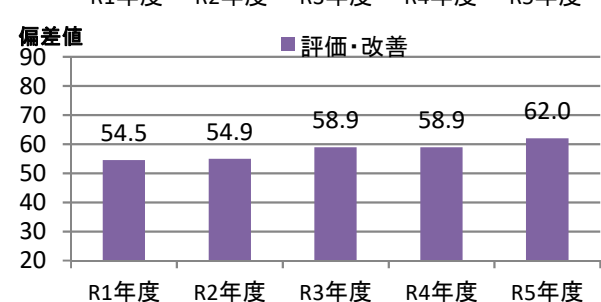
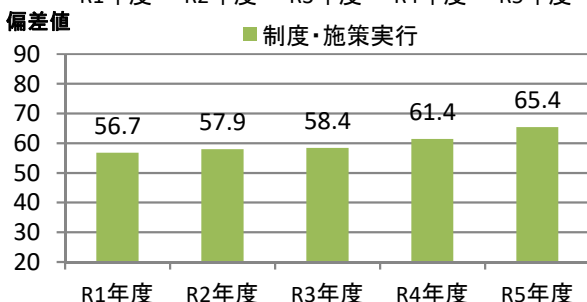
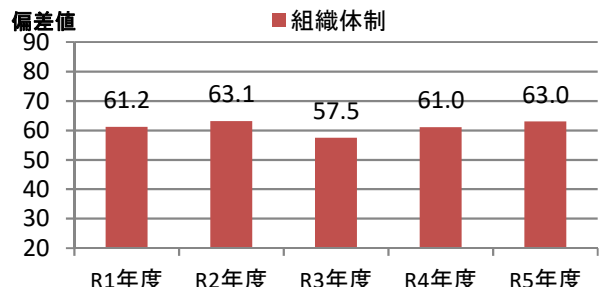
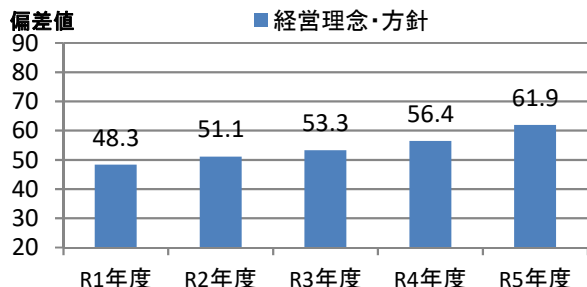
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

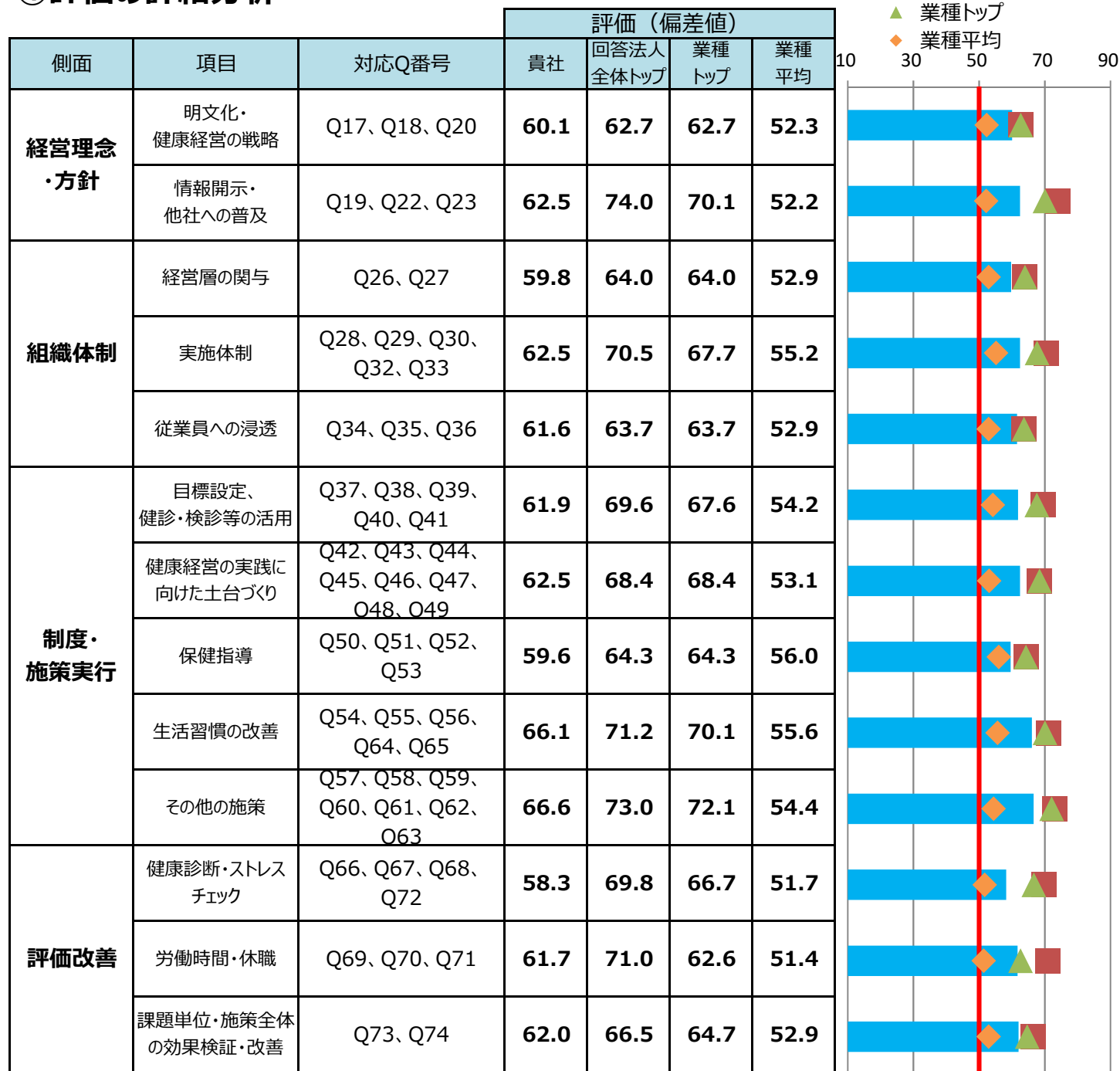
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	801~850位	751~800位	651~700位	201~250位
総合評価	54.4	56.0(↑1.6)	56.8(↑0.8)	59.1(↑2.3)	62.9(↑3.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上昇するなか、健康診断結果での有所見者の割合は年々増加し、22年は57.8%となっている。パフォーマンス低下の要因となる生活習慣病リスクを抱えて勤務している従業員が過半数を占める状態を課題として捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	「BMI・朝食・間食・飲酒・禁煙・運動・睡眠・ストレス」の8つの健康習慣に「改善」（現状より一つでも多く、あるいはできている項目を改善）を加えた健康行動に取り組む（健康チャレンジ9活動）ことで、心身の健康を保持・増進。全社の実践数平均を現在の5.81点から5.91点を目標に、特に関連の強い「食事」「運動」「禁煙」の取り組みを強化し、生活習慣病リスクが少ない状態を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ストレスチェックの結果、個人のいきいき度（ワークエンゲージメント）全社平均2.48、職場のいきいき度（職場の一体感）全社平均2.80と後退しており、その結果、いきいき職場（個人のいきいき度と職場の一体感がともに全国平均以上）の割合が38.7%と減少傾向となっており、組織の活性化が低下傾向にあ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	コミュニケーション活性化、ワークルール違反0、ハラスメント件数0、仕事の資源向上を目標に、健康増進の風土醸成やコンプライアンス強化活動、いきいき職場づくり活動に取り組み、全ての人がいきいきと働き、生産性が向上し、人・会社共に活力のある状態を目指す。

※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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-kyushu.com/assets/pdf/tmk-kenkoukeiei.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	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	38.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場が行う一体感醸成・コミュニケーション向上につながる活動（スポーツイベントや懇親会）への費用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	トヨタ自動車九州ヘルスケアセンター公式LINEと食育キャラクター「もぐニャン」を作成し食情報を発信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	アプリを活用した全社ウォーキングイベントを開催し、参加賞や歩数に応じたインセンティブを提供				
(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	30.3	%

■ 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	3.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.5	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.6	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	2020年度は熱中症発生29件となったが、内容としては水分・塩分不足が8割以上を占めていた。またコロナ禍で作業中にマスク着用を会社として推奨しており、環境としてはより熱中症リスクが高くなっている半面、作業中に十分な水分・塩分補給の時間が確保できてなかった
	施策実施結果	塩アメ・タブレットを無償で従業員へ配布、経口補水液も各職場に配備。またリテラシー向上のための情報発信や講和を実施。作業中に5分間の給水タイムを設置。その結果、2021年度の熱中症発生は7件と大幅に減少
効果検証結果	発症者のうち、水分・塩分不足に起因するものは大幅に減少したものの（2020年：24人から2021年：6人）、水分・塩分はとっているものの、摂取量不足による熱中症発症となるケースが残っているため、次年度以降も熱中症全般に関するリテラシー向上の活動は必要である。また併せて熱中症既往者（熱中症リスクが高い）へのアプローチも強化していく必要がある	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスをはじめとする感染症の市中流行に伴い、従業員が罹患した場合また濃厚接触者となった場合、不用意な出勤等で職場でのクラスター発生のリスク、またそのリスクによる会社の生産活動への影響が懸念されていた。
	施策実施結果	感染者・濃厚接触者発生時のタイムリーな報告体制を整備。感染者・濃厚接触者に対して自宅待機期間を設け、復帰前には医療スタッフによる体調確認を実施。加えて職域接種を会社施設にて取引先従業員まで含めて実施。
効果検証結果	1・2回目（2021/7/16～10/29）72日程延べ16767人、3回目（2022/3/18～6/3）（10日間）6783人、オミクロン株対応（2023/1/20～2/10）（4日間）2759人にワクチン接種を行った。全コロナ陽性者に対する職場復帰前の医療スタッフによる体調確認を実施し、社内クラスター発生認定及び生産活動への影響はなし。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東郷製作所

英文名：TOGO SEISAKUSYO CORPORATION

■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：輸送用機器

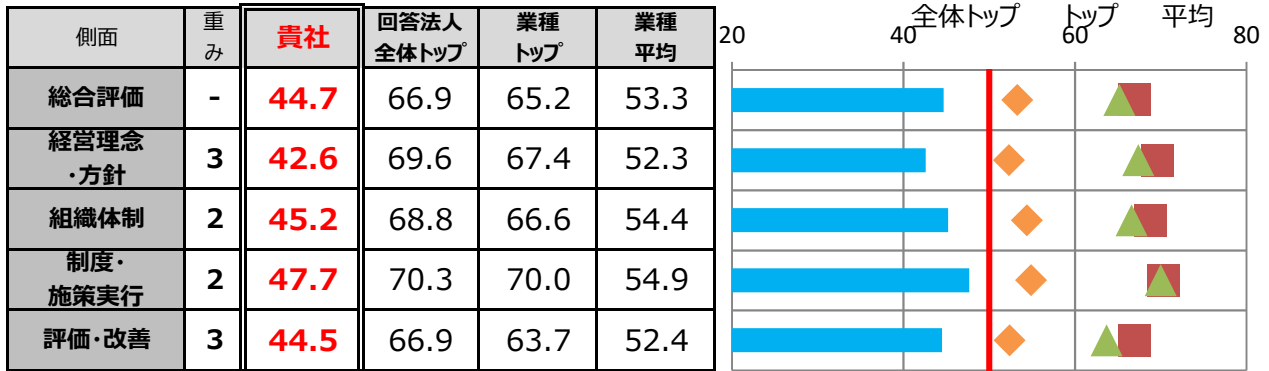
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.7** ↓1.4 (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



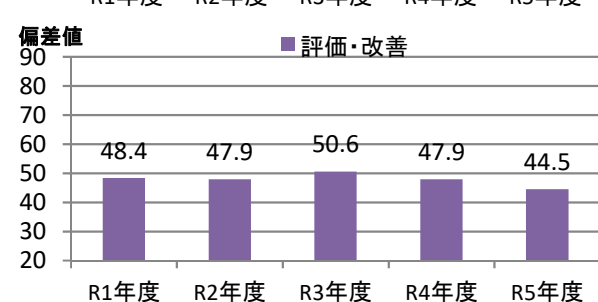
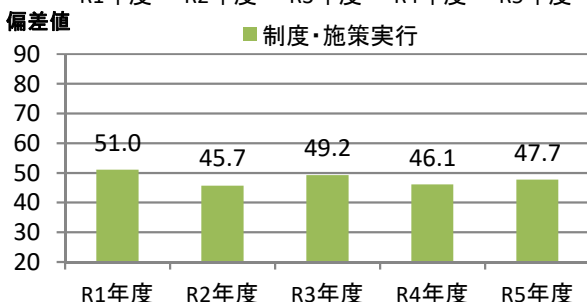
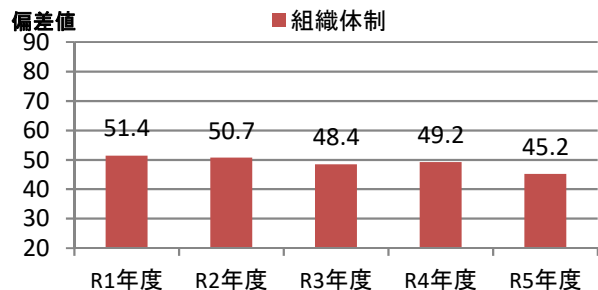
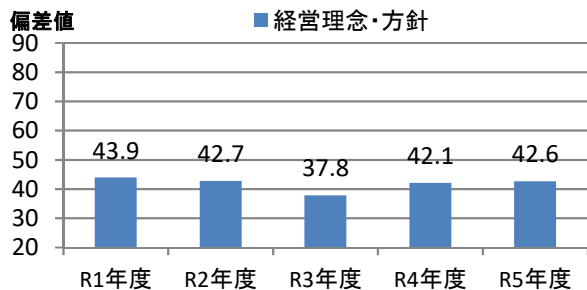
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

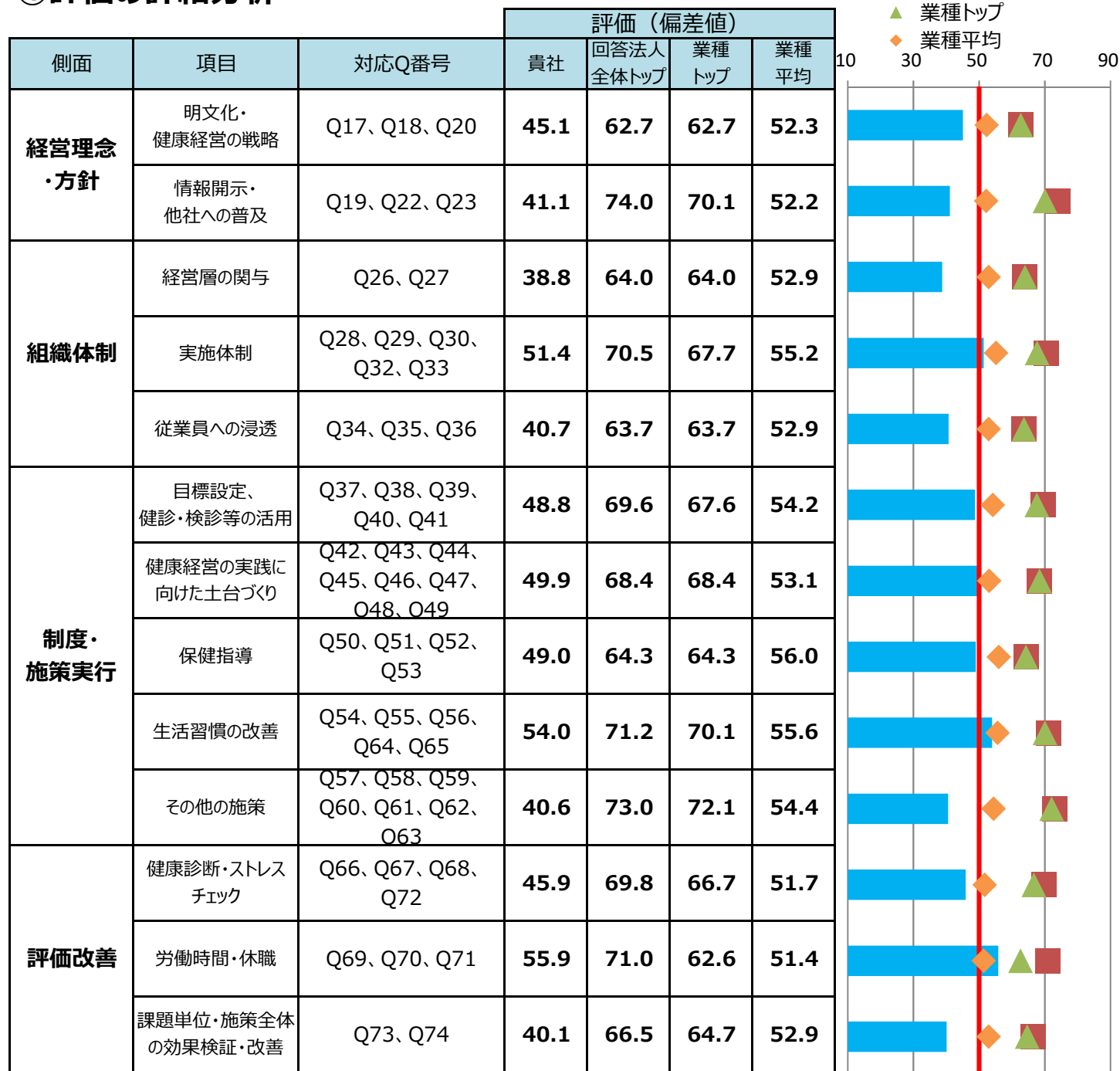
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1401~1450位	1651~1700位	1951~2000位	2151~2200位	2551~2600位
総合評価	48.2	46.5(↓1.7)	46.0(↓0.5)	46.1(↑0.1)	44.7(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調や生活習慣に起因する傷病による欠勤が増加傾向である
	健康経営の実施により期待する効果	傷病等による生産性低下の防止
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化により、新規採用が年々困難になると予想されるとともに、新卒従業員の早期離職が増加傾向である
	健康経営の実施により期待する効果	有能な人材の獲得・定着

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	49	回	17	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の特定外来生物駆除事業に会社として協賛し、従業員にボランティア参加を呼びかけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善のためのアプリの活用を呼びかけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.6	%

■ 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	個人毎に運動に関する週間の目標を確立させ、運動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	85.6	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.4	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックによる高ストレス判定者、メンタルヘルス不調により欠勤する従業員は年々増加傾向であり、生産性の低下に大きな影響を及ぼしている。
	施策実施結果	ストレスチェック集団分析結果報告会を各部門単位で実施し、要因解析及び改善のための行動目標を部門に設定させ、翌年の報告会で評価・改善を行っている。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調による欠勤者数の低減には至っていないが、ストレスチェックの高ストレス判定者の割合、集団分析結果の評価点はやや改善してきている。
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：株式会社 I H I ジェットサービス

英文名：IHI Jet Service co,Ltd.

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

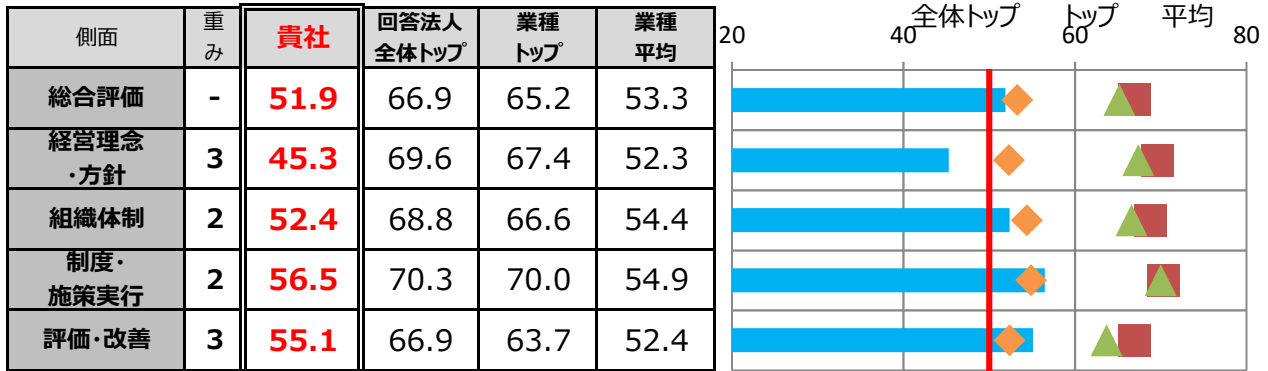
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.9** ↑0.7 (前回偏差値 51.2)

※「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



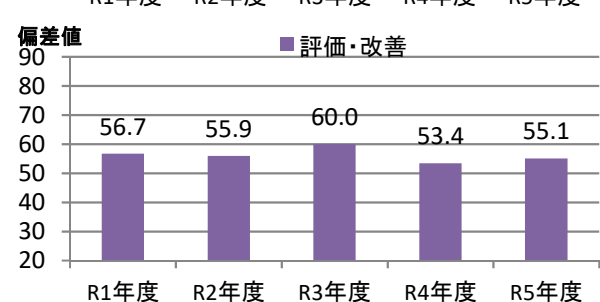
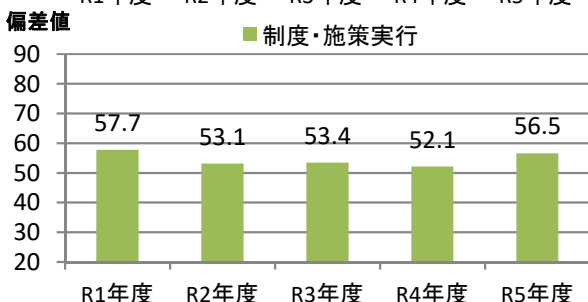
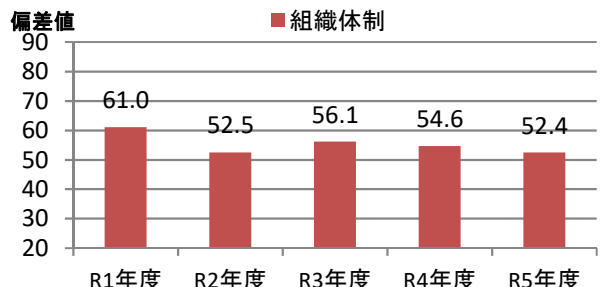
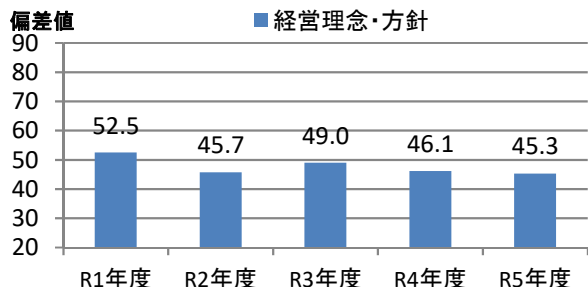
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

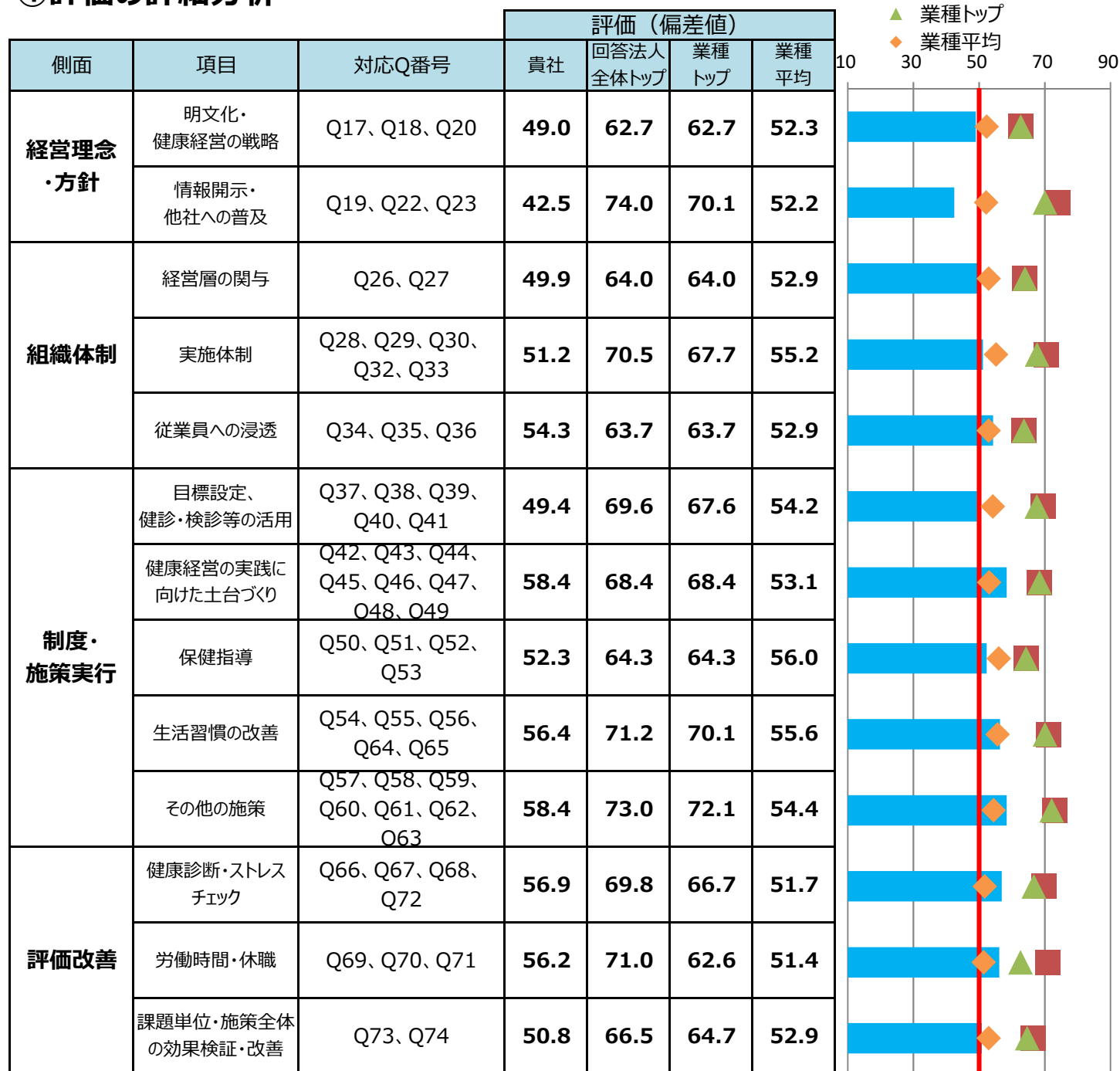
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	1201~1250位	1001~1050位	1501~1550位	1551~1600位
総合評価	56.5	51.6(↓4.9)	54.6(↑3.0)	51.2(↓3.4)	51.9(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様化する社会や、激しく変動する情勢にも適応し、健康でいきいきと働いてもらえる従業員や強みを発揮できる組織づくりの実現が、事業活動のさらなる推進・成長する上で、大きな課題である
	健康経営の実施により期待する効果	健康でいきいきと働くことを通じて、従業員個人だけでなく、組織としてのさらなる成長・飛躍につながることを期待している。具体的な指標としては、社内独自調査（組織健康度調査）結果数値の前年度Upを目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ihl.co.jp/ij/s/ij/s/management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	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	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部、フットサル部への援助を実施。コロナ前までは日帰り旅行や家族交流会などのイベントを実施していた				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保提供アプリの登録推進や活用を推進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.3	%

■ 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	ウォーキングチームラリーを1ヶ月間に渡り開催、また効果的なウォーキングのための運動教室を開催				
(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	38.4	%

■ 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	30.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.4	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックや健康度調査の結果で不良であった職場には、職場環境改善対策を行っているが、改善対策が効果的に進んでいない状況がみられ課題となっている。
	施策実施結果	職場環境改善対策後も同じストレスチェックと健康度調査を行うことによって、前後の比較、改善対策の効果検証を行っている。
	効果検証結果	定期的継続的な調査により、職場環境の改善や進捗に活かされている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ自動車北海道株式会社

英文名：TOYOTA MOTOR HOKKAIDO,INC.

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

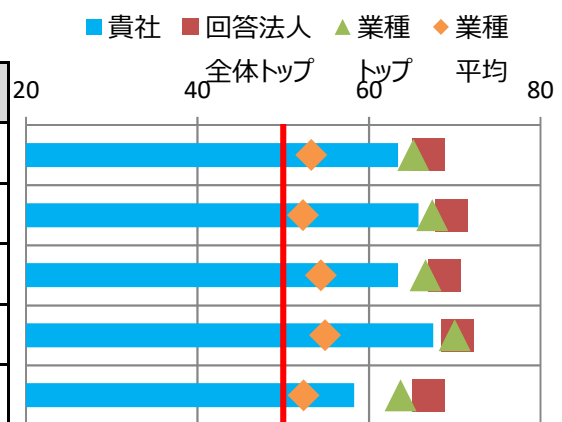
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↓1.7 (前回偏差値 65.1)

※「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	-	63.4	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	65.8	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.4	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	67.5	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	58.3	66.9	63.7	52.4



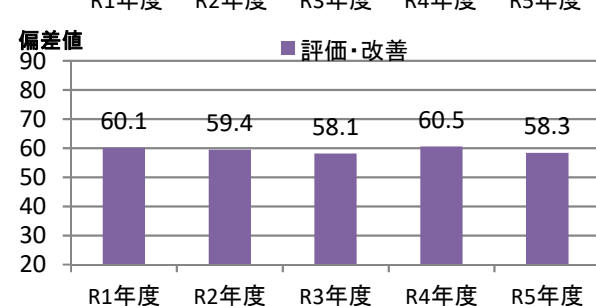
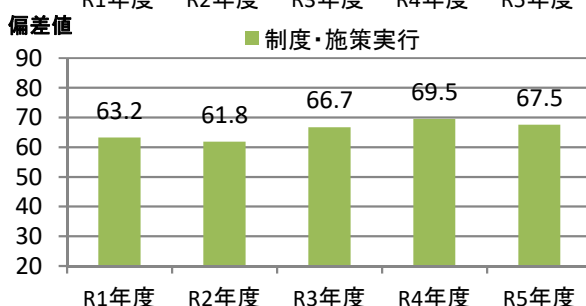
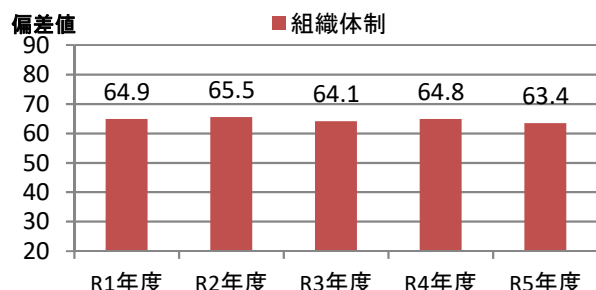
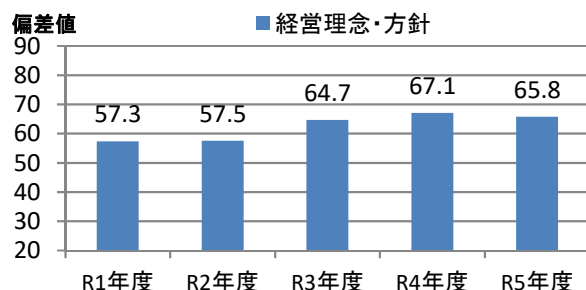
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

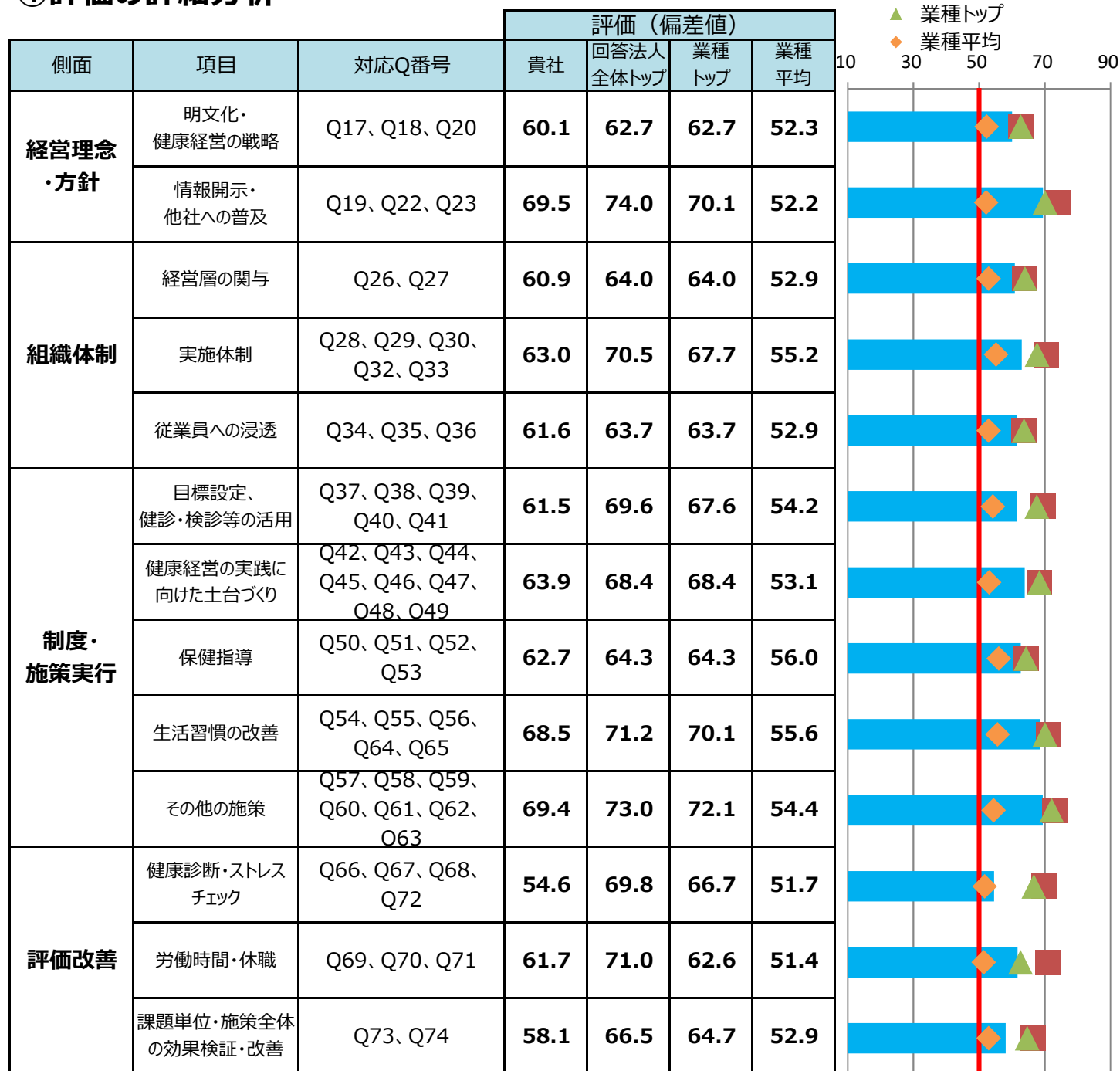
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	351~400位	101~150位	1~50位	151~200位
総合評価	60.8	60.5(↓0.3)	63.0(↑2.5)	65.1(↑2.1)	63.4(↓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 従業員の平均年齢が上昇するなか、健康診断結果での有所見率は60%、現病歴率は30%となっており、リスクを抱えて勤務している従業員がいる状態を課題として捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	「BMI・朝食・間食・飲酒・禁煙・運動・睡眠・ストレス」の8つの健康習慣を、現状より一つでも多く、あるいはできている項目を改善（健康チャレンジ8活動）することで、心身の健康を保持・増進。全社の平均点を現在の5.2点から6.0点を目標（満点：8点）とし、心身疾患等によるリスクが少ない状態を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の平均年齢が年々高齢化する中、定年後再雇用においても、定年前と同様に働いていけるような健康づくりを早期から準備する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	定年後再雇用においても引き続き生き生きと働けるように、50歳代から健康チェック（アクティブ60）を実施し、自分自身の体力を見える化して、早期から健康維持・向上に努めるよう促している。また、55歳から毎年、上司との面談を通じて、定年後の働き方を意識し、一人工として活躍するために具体的に準備すべきことを明確化している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tmh.co.jp/39c6de6c29010e5d39c3dac705e01fa1d5d97a8d.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tmh.co.jp/39c6de6c29010e5d39c3dac705e01fa1d5d97a8d.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tmh.co.jp/39c6de6c29010e5d39c3dac705e01fa1d5d97a8d.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tmh.co.jp/39c6de6c29010e5d39c3dac705e01fa1d5d97a8d.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	28	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社内運動会にて子供向けイベントやウォーキングラリー等で運動機会の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	10～12月の間、食堂のサラダとヨーグルトを半額で提供、健康食品摂取の重要性をPRしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年1回家族も含め楽しめる社内運動会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	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	63.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	83.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.6	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢が上昇するなか、健康診断結果での現状の有所見率は60%、現病歴率は30%となっており、リスクを抱えて勤務している従業員が多数いる状態を課題として捉えている。
	施策実施結果	8つの健康習慣改善活動（健康チャレンジ8）について、社内掲示板、社内オンライン掲示板、社内放送、社内報等の媒体を通し、目的や活動への参加等を継続的に呼びかけた。（第1ステップ：認知度向上）
効果検証結果	実施率上昇（2021年度：5.2点⇒2022年度：6.1点）	
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	健康診断で所見があった者の2次検査受診率が低く、放置していると就業制限がかかるケースもあるため、早期に受診を促し、病気の未然予防を図る
	施策実施結果	保健指導時に2次検査受診の日程を決定。上司と日程を共有（本人の同意を得た場合のみ）し、就業時間内に出張での受診を認める。また3か月後に未受診の場合は再度受診フォローを実施
効果検証結果	再検査率 2019年 28.1% 2022年 71.3%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田鉄工株式会社

英文名：TOYODA IRON WORKS CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

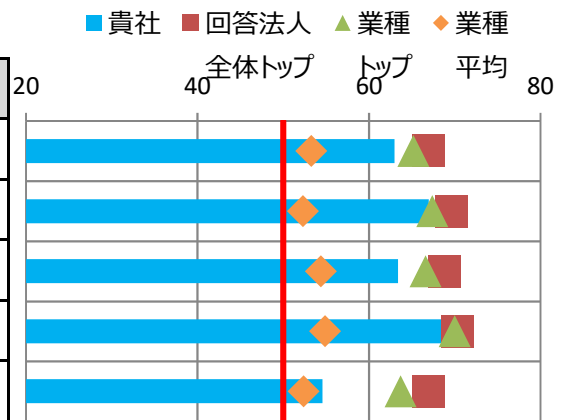
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↑1.4 (前回偏差値 61.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.0	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	67.0	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.4	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	69.4	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	54.6	66.9	63.7	52.4



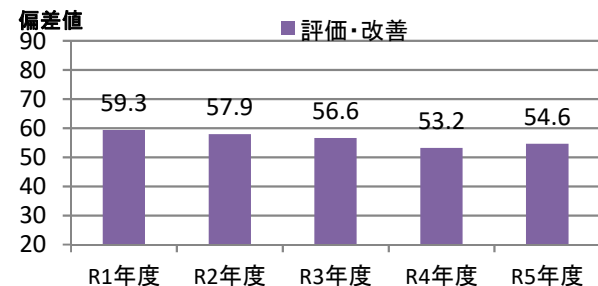
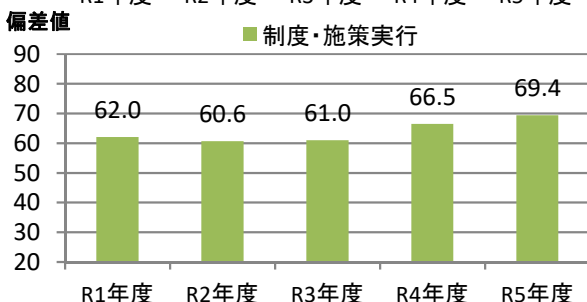
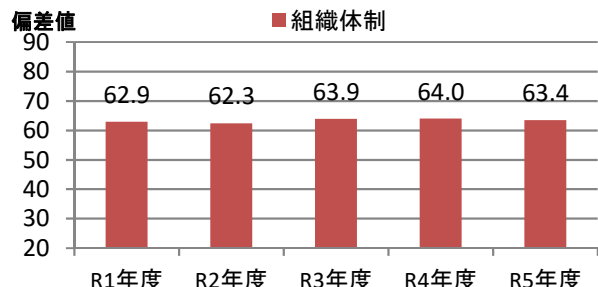
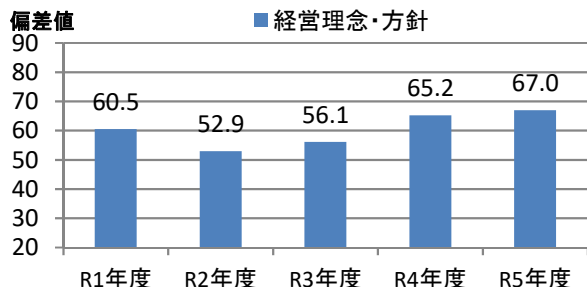
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

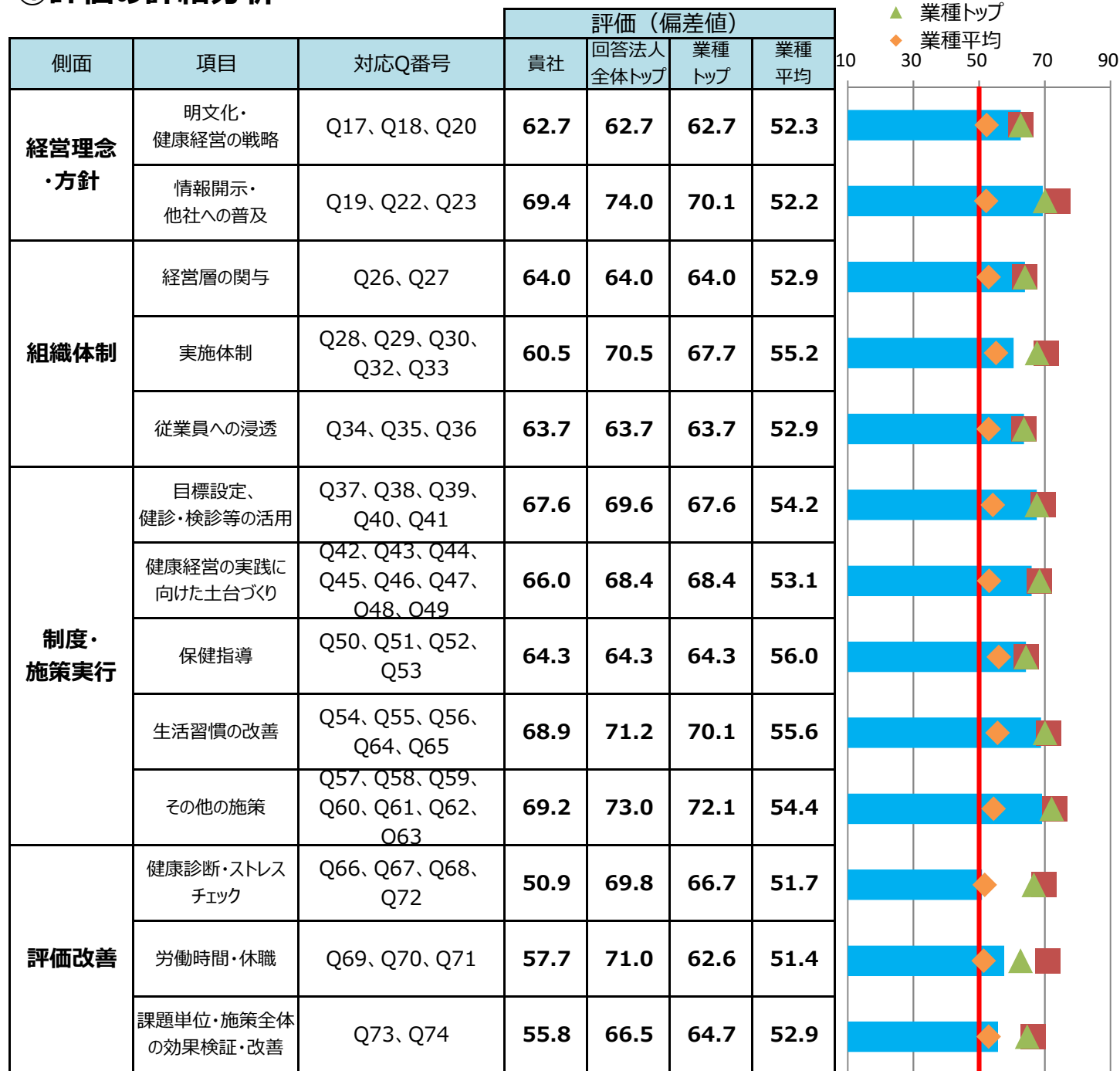
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	601~650位	551~600位	301~350位	201~250位
総合評価	60.9	57.8(↓3.1)	58.8(↑1.0)	61.6(↑2.8)	63.0(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員がしあわせを感じられる、働きがいある会社・職場の実現のために、質の高いコミュニケーションを取りながら、一人ひとりが考え職場の労働条件や作業環境の向上に取り組む必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	2025年までに従業員の幸福度を80%以上（HAPPY80）にする事を会社方針として掲げているが、従業員が自ら考え行動する事で幸福度向上が繋がる。
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 急速に少子高齢化が進み、人口減少で人手不足が深刻化する中、魅力ある企業である事、この会社に働いて良かったと思える環境づくりが必要。
	健康経営の実施により期待する効果	離職率低減、新卒・経験者採用の増加、産休育休後の復職率100%。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	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	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	部活動の活動費補助を支給・場所の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 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	食生活改善アプリを昨年より継続実施しアプリからの食事改善アドバイスの提供・インセンティブの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%

■ 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	前年に引き続きポイント付与制度と連携し、様々な目標をクリアした人にインセンティブの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%

■ 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	12.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	67.1	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.7	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.6	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	女性のがん検診の受診率が低迷している事に加え、女性特有のがんにおける罹患率が上昇している事、更年期障害に関する社会的関心が高まっている事、更には社内で活躍する女性が増えており、女性特有のがんの早期発見に努め健康を維持する必要がある。その為にも、がん検診受診率の向上が課題である。
	施策実施結果	社内で女性セミナーを実施して、がん検診の必要性に関する啓発活動及び受診勧奨を実施。年代に応じた内容を設定し、若年層に対するがん検診への関心を高める活動を実施。
効果検証結果	乳がん検診の受診率はここ数年で上昇し、健保目標をクリアーしている。 子宮がん検診の受診率は伸び率は少ないが、上昇傾向である。	
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感染が終息しない中で、感染拡大を防止するために従業員の意識向上と継続的な感染予防が必要である。
	施策実施結果	日常的な感染予防の注意喚起と感染状況の発信を実施
効果検証結果	家庭内での感染が多く発生したが、社内・職場内での感染拡大は防止できた	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーファシリティーズ

英文名：DENSO FACILITIES

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

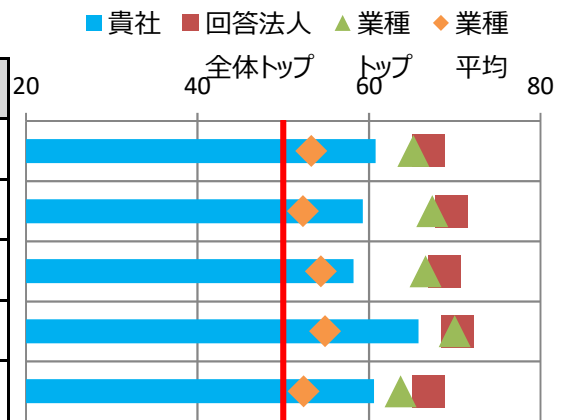
■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.8** ↑1.8 (前回偏差値 59.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.8	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	59.3	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	58.2	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	65.8	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	60.6	66.9	63.7	52.4



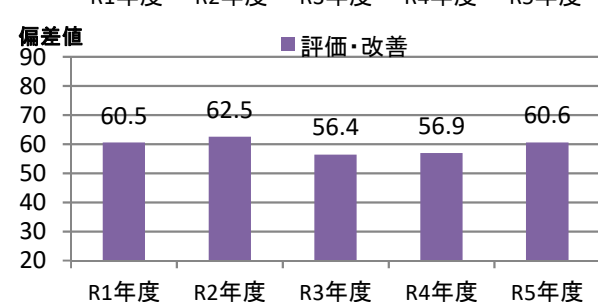
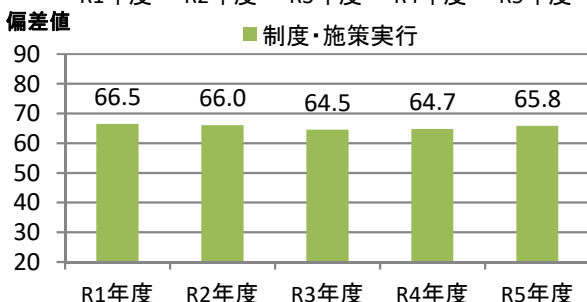
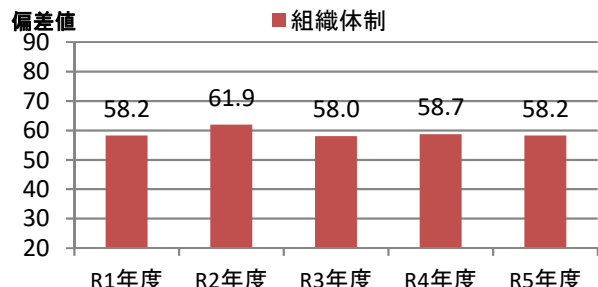
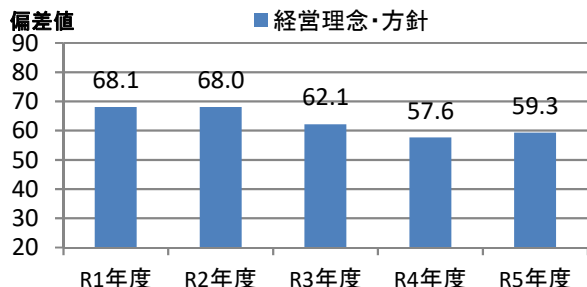
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

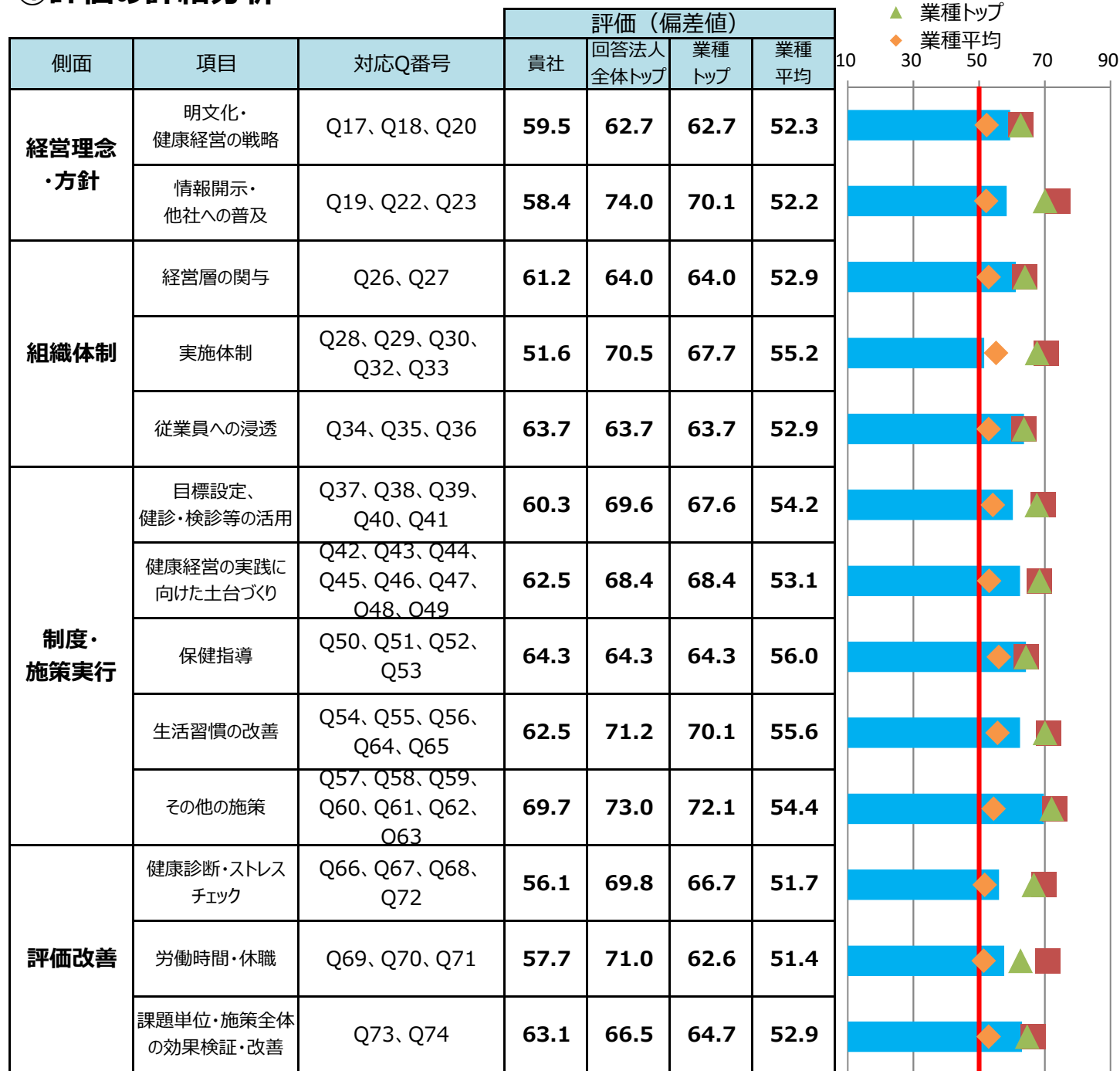
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	1~50位	401~450位	651~700位	551~600位
総合評価	63.5	64.7(↑1.2)	60.1(↓4.6)	59.0(↓1.1)	60.8(↑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	組織の活性化 ストレスチェック結果から、マクロでは健康リスク及び仕事のパフォーマンスともに良好な状態ではあるが、一部にパフォーマンス低下職場、高ストレス者が散見されることから、生産性低下及び休職者の増加が懸念される。
	健康経営の実施により期待する効果	デンソー人事部（親会社）主導の「風通し活動」に参画し、小集団ワークショップ・フィードバックにより、健全な職場環境（報連相し易くた受合う風土）を醸成するとともに、「職場風土向上委員会」を立ち上げ、経営層と従業員との直接対話により、双方方向のコミュニケーション、信頼関係、当事者意識を向上させ、労使間がベクトルを共有し協力し合い成果を生み出す職場を目指す。
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 新規採用が難航する中で、社員に長く働いてもらうためには、家庭を大切にしつつ、仕事においても能力を最大限に発揮できる環境を整える必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	働きやすい環境を整えるための指標として、年次有給休暇の取得目標年間19日および男性育児休暇取得率40%以上を目指し、社員の定着を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場状況をメンバー全員が当事者として把握し健全で成果の上がる風通しの良い職場作りに向けた改善を促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康に関する（ライフ、食事、健康）目標管理を行い、健康の維持・増進に役立ててもらうためのアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリ等で歩数を記録集計し好成績部門を四半期毎に表彰。部門競争で参画意識、継続性を促す。				
(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	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	80.0	%
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	60.3	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	79.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	特定保健指導は国の規定に基づき40歳以上のリスク保有者に提供されるが、30代で既に40歳以上の年齢層と同様に4人に1人の割合でリスク保有者が存在。40歳になってからでは手遅れの現状を踏まえ、39歳以下のリスク保有者に対しても改善が必要である。
	効果検証結果	39歳以下で特定保健指導の階層化判定にて指導対象に該当した方及びBMI25以上かつ前年健診より体重が2kg以上増加している方を対象に保健指導を実施。対象者のうち80%が保健指導に参加した。 2か月間の保健指導で参加者のうち80%が減量に成功した。また保健指導終了後に行ったアンケートでは、減量効果だけでなく自覚症状についても参加者のうち50%が改善したと回答した。
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	女性特有の健康課題について、女性社員へアンケートをとったところ、「女性ホルモンの乱れなどによる体の不調が、仕事に影響したことがある」と回答した社員の割合が高く、生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	効果検証結果	女性特有の疾病への気づきや、自分に合った対処方法を見つけることをサポートするアイテムとして女性向け健康支援システムを導入。対象者に説明会を開催し参加を募ったところ、54%がシステム登録を行った。 現時点で定量的な効果はまだ出ていないが、利用者を対象に行ったアンケートでは、参加者の約10%が要受診であることが判明し受診に繋がると回答した。また、女性にとって相談しにくい悩みごとを気軽に相談できる窓口が設置された点についても満足度が高い結果であった。

※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：株式会社協豊製作所

英文名：

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

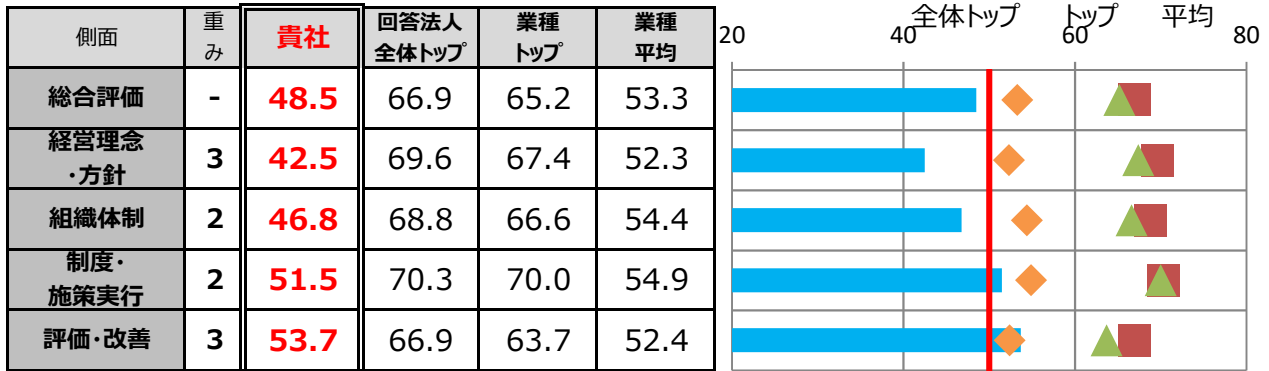
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.5** ↓1.8 (前回偏差値 50.3)

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

②評価の内訳



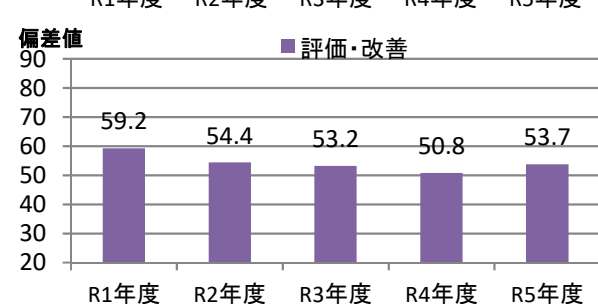
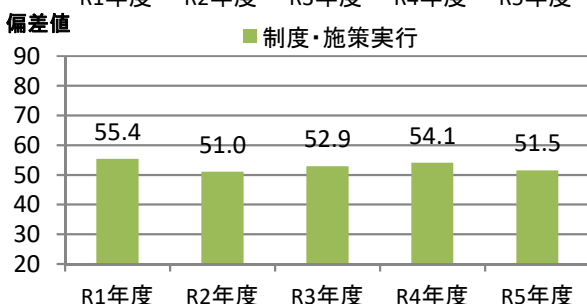
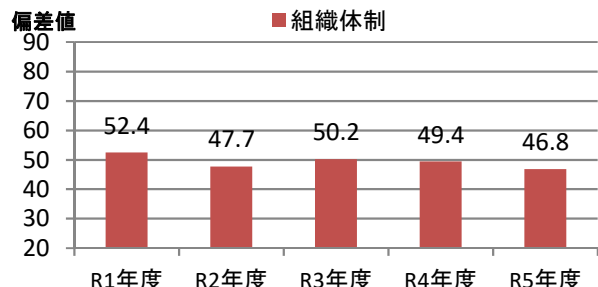
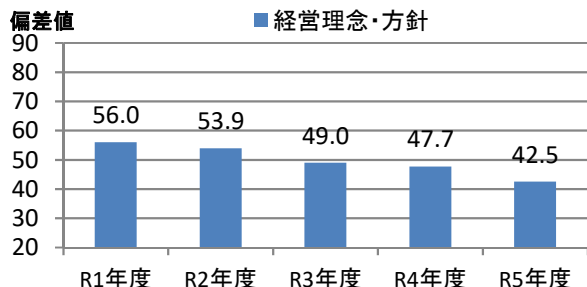
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

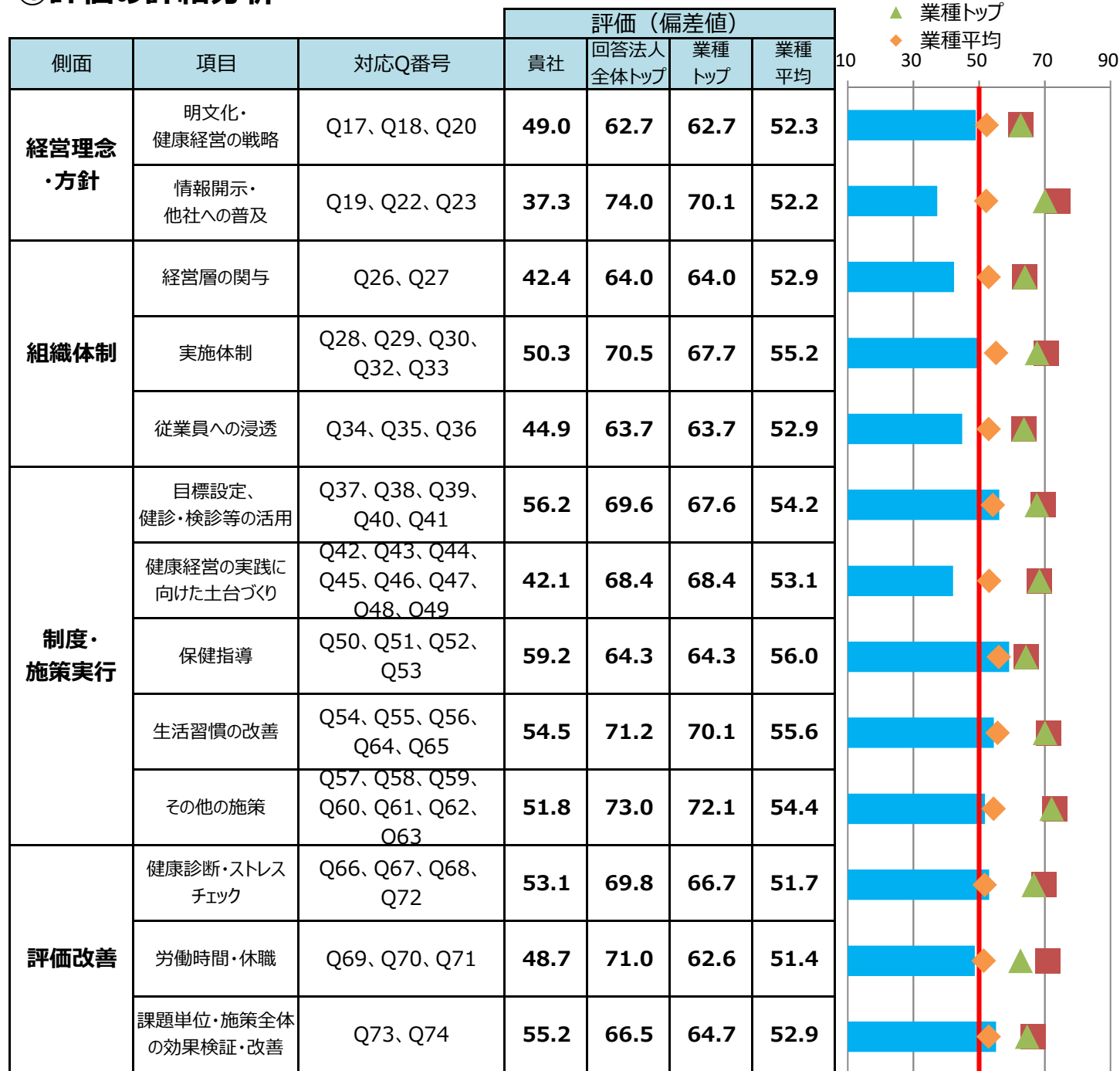
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	1151~1200位	1401~1450位	1601~1650位	2001~2050位
総合評価	56.1	52.2(↓3.9)	51.3(↓0.9)	50.3(↓1.0)	48.5(↓1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「高ストレス者」割合が、同業他社と比較しやや高い傾向にあり、社員の健康状態改善と、併せて会社生産性の向上の両面で「イキイキした組織の活性化」を目指す
	健康経営の実施により期待する効果	前年ストレスチェック結果など活用し、各部課題の把握とアクションプランの策定。期末での活動報告と当年度ストレスチェックによる効果把握を通じ、「働きやすい職場づくり」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 採用環境が厳しくなる中、健康経営は最低条件でもあり、継続して実施する事で、更にイキイキと働ける職場環境を構築し、既存従業員の帰属意識・モチベーション向上につなげていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	新卒採用者が、全国平均では3年で3割退社と言われる状況の中、「イキイキと働ける職場環境」の構築により、3年で1割退社を目指したい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.kyoho-ss.co.jp/company/environment

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	15	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	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	勤続年数に応じて、社員の自由な家族旅行などに金銭補助をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.0	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	定期的ウォーキングイベント（全員参加呼びかけ）で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	62.6	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
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	50.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.7	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.3	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.3	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	傷病欠勤日数の70%以上をメンタル疾患者が占めており、またいったん発症すると長期休業化し、本人・職場ともに影響が大きい。このため、早期処置と再発防止に向けた、職場・人事部門と連携した活動による、メンタルの長期化と再発の防止を重点とした長期欠勤者の減少が課題である
	施策実施結果	1. 早期発見と受診勧奨の実施など早期復帰への活動 2. 発症要因解析と、復職プログラムの実施による再発防止 3. 各部課題の抽出とアクションプランを各部で作成。→メンタル疾患の未然防止に活用
	効果検証結果	コロナのピークの影響もあり、22年度末の振り返りと各部アクションプランへの反映が十分できなかった。22年度の傷病欠勤率1.28%であったが、23年度9月では1.65%と上昇しており、来年度はwebによるM/T、研修の実施も準備し、確実な実施を図る
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健保参加企業の中で、運動習慣の低さが特に顕著である。BMI値・運動習慣の値と生活習慣病発症者との関係は指摘されており特に改善が必要と考える
	施策実施結果	コロナ禍でも参加可能な、3密回避してできるウォーキングなど特化した、「楽しく参加できる」イベントの開催で、運動習慣の定着を図っている
	効果検証結果	「運動習慣がある」との健診時アンケート回答者は年々向上しており、一定の効果があったと考えられる。来年度さらに運動習慣率向上と、併せてBMI値の向上を図る

※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：日立Astemoハイキャスト株式会社

英文名：Hitachi Astemo High Cast, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

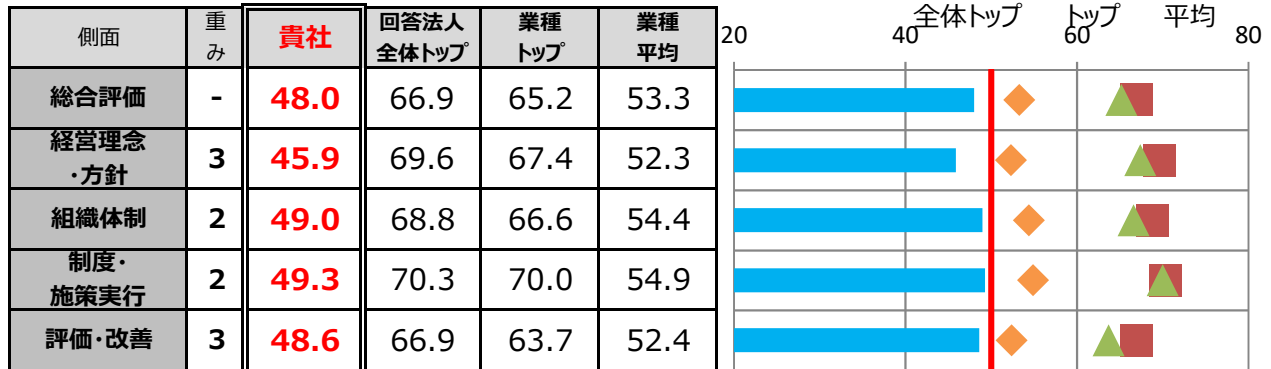
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.0** ↑4.4 (前回偏差値 43.6)

※「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



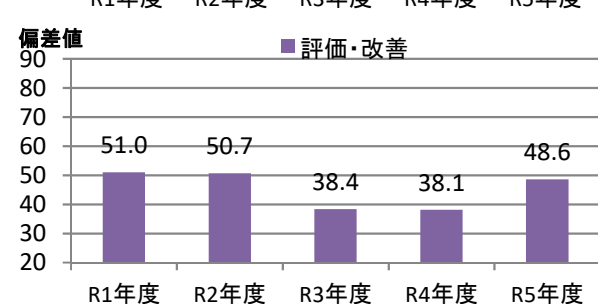
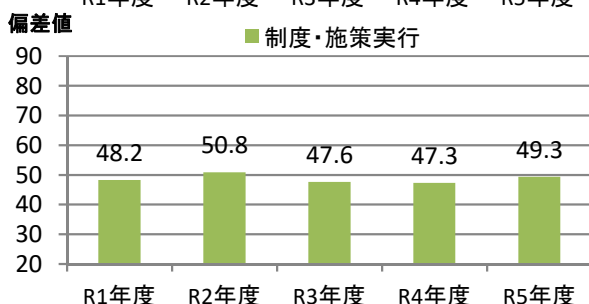
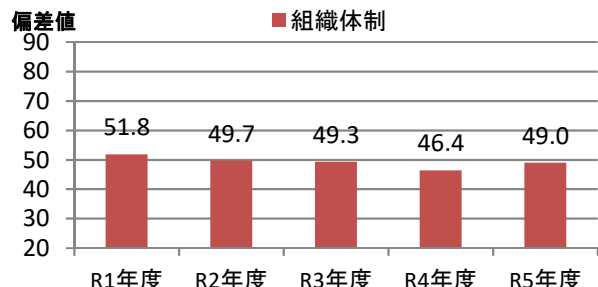
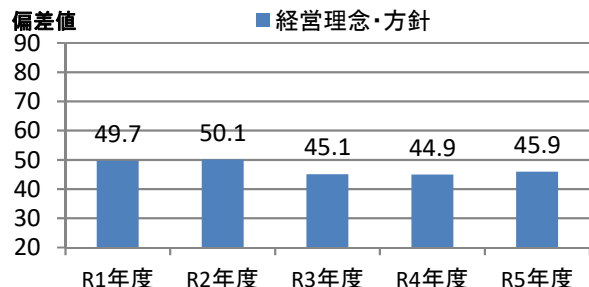
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

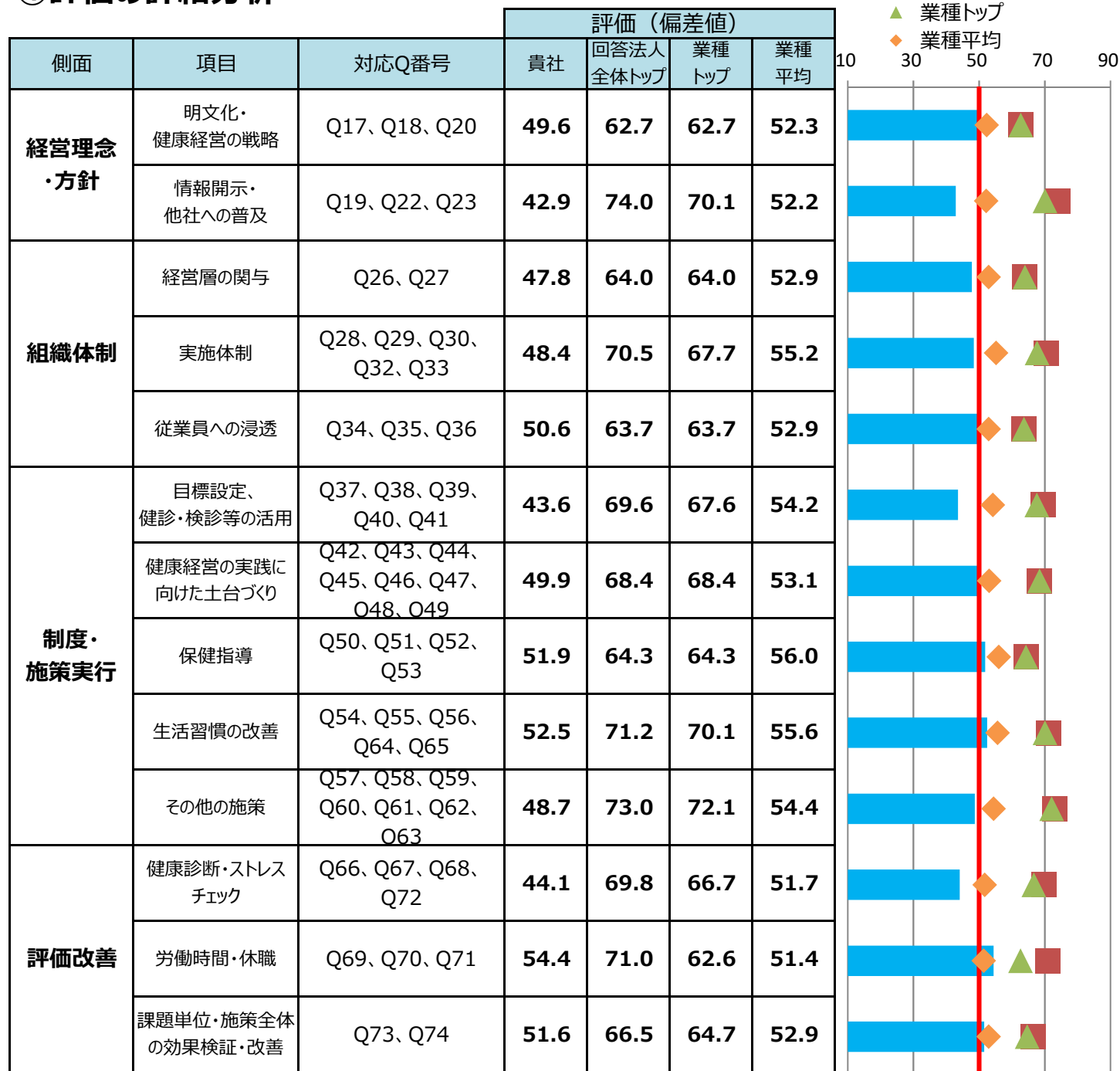
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1251~1300位	1301~1350位	2101~2150位	2401~2450位	2051~2100位
総合評価	50.2	50.3(↑0.1)	44.4(↓5.9)	43.6(↓0.8)	48.0(↑4.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hitachi-automotive-hc.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	5	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	小集団サークル活動の推進				
(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	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	メニューへのカロリー表示、低カロリー定食の選択等				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	51.1	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.4	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.8	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.1	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。35歳以上の従業員を対象に法定健診から健診項目の多い人間ドックへ受診変更することにより、隠れた病気の早期発見、早期治療を推進する。
	施策実施結果	受診を希望しない従業員を招集し、人間ドックの必要性、重要性を理解して頂くよう推進した。
効果検証結果	22年度受診率：78%に対し、23年度受診率が93%に向上。 更なる、受診率向上に向け、毎年受診率向上施策を推進していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の割合が健保全体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「ライト禁煙」プログラムを案内し、喫煙者への参加勧奨。 岩手工場事務棟喫煙所の喫煙時間を抑制。
効果検証結果	2021年度の喫煙率47%であったが、2022年度の喫煙率は43%にまで低下。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立Astemo株式会社

英文名：Hitachi Astemo, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

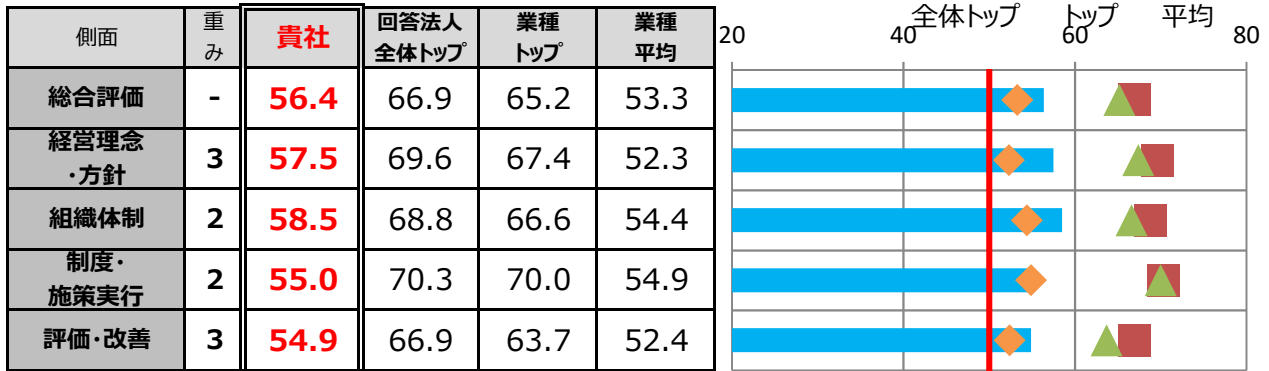
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.4** ↑1.1 (前回偏差値 55.3)

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

②評価の内訳



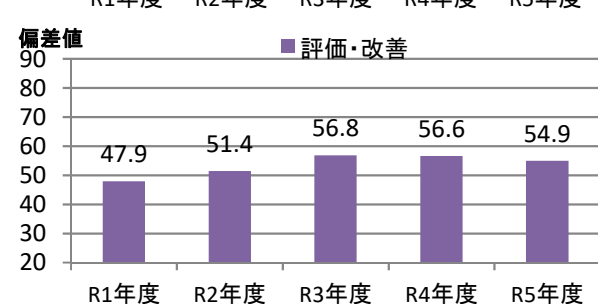
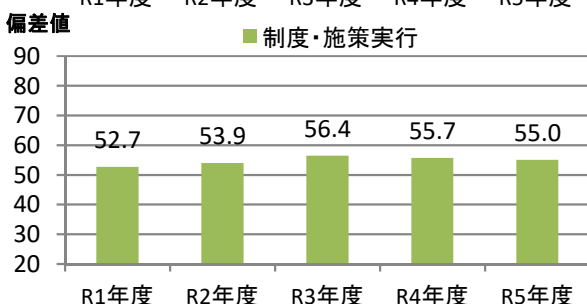
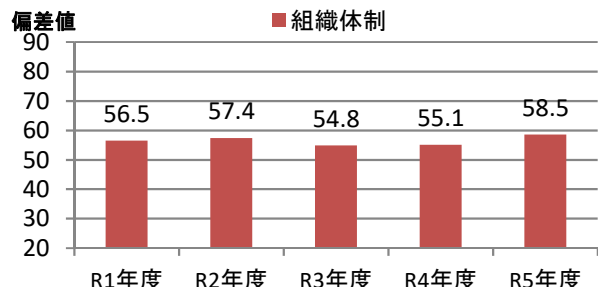
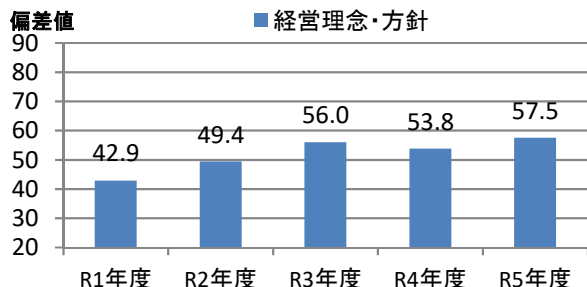
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

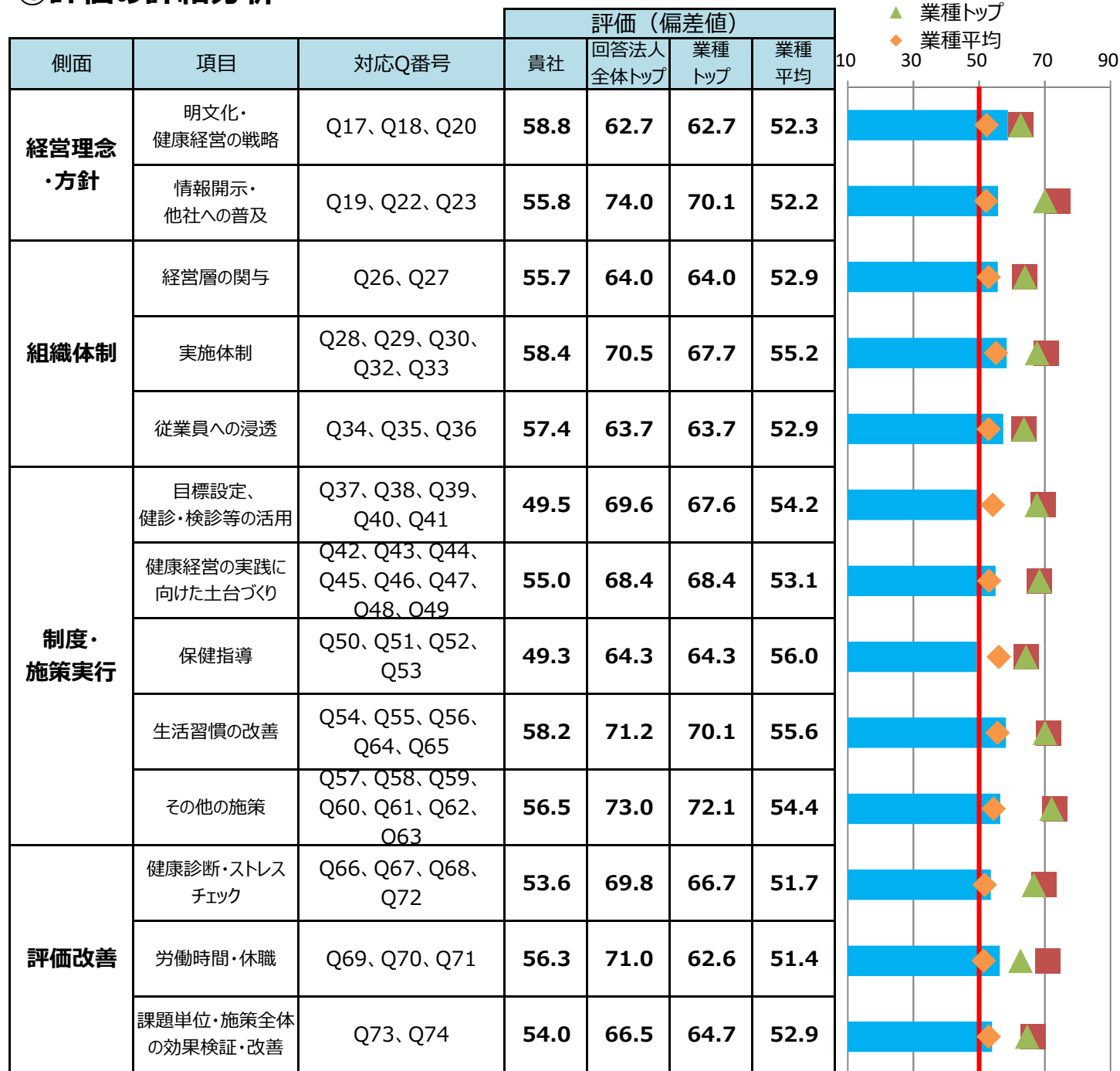
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1101~1150位	851~900位	1001~1050位	951~1000位
総合評価	49.1	52.5(↑3.4)	56.1(↑3.6)	55.3(↓0.8)	56.4(↑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 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	特定保健指導実施率の向上によるハイリスク者含む生活習慣病リスク保有者削減
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	新規休業者削減に向けた要因分析と予兆把握アプローチによる精神疾患罹患率の低減

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://hitachiastemo.hpadm.hitachi.co.jp/jp/sustainability/human/pop01.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	http://hitachiastemo.hpadm.hitachi.co.jp/jp/sustainability/human/pop01.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	http://hitachiastemo.hpadm.hitachi.co.jp/jp/sustainability/human/pop01.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	相互のコミュニケーションをはかりながらのイベントを開催。バレー部オンラインイベント、D&Iランチ会等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	100kcal単位に減量メニューを小分けしたカードを使ってダイエットを行うはらすまダイエットを提供				
(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		%

■ 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	64.4	%

■ 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	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	53.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.8	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	特定健診のハイリスク対象者の割合が2021年度11.2%であり、2020年度9.9%より1.3ポイント悪化した結果となっており、ハイリスク者の割合を低減させる必要がある。
	施策実施結果	特定保健指導の勧奨を強化。特定保健指導実施率は2020年度16.6%、2021年度43.6%、2022年度(23年7月末日時点暫定値)46.0%。
効果検証結果	2022年度のハイリスク対象者は10.4%と前年から0.8ポイント改善した。今後は特定保健指導の参加勧奨を更に強化する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者の割合が2021年36.1%と全国平均を大きく上回っている。
	施策実施結果	遠隔禁煙プログラムの周知、参加希望者へプログラムを実施。禁煙セミナーを開催。
効果検証結果	2022年度の喫煙者割合は前年比△1.0ポイントの35.1%へ減少した。	

※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：イオインダストリー株式会社

英文名：IO INDUSTRY CO.,LTD.

■加入保険者：日本自動車部品工業健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

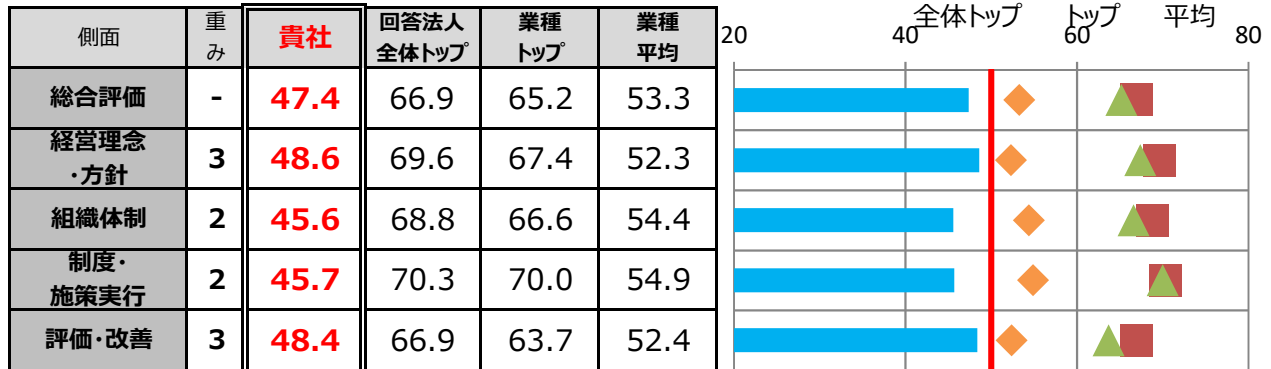
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.4** ↓1.2 (前回偏差値 48.6)

※「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



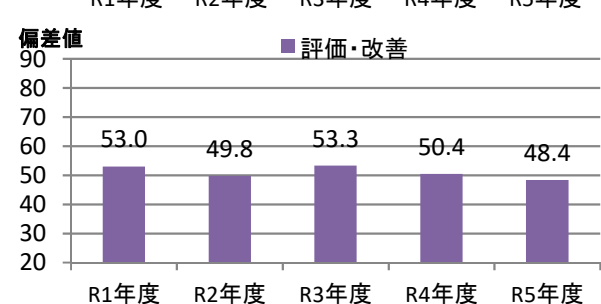
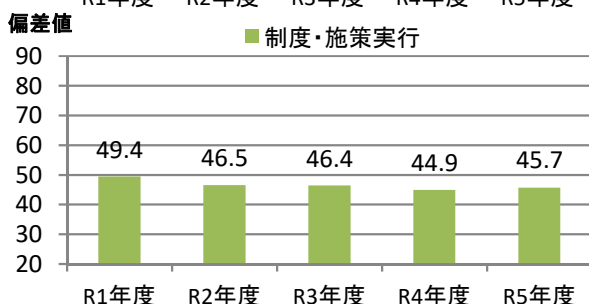
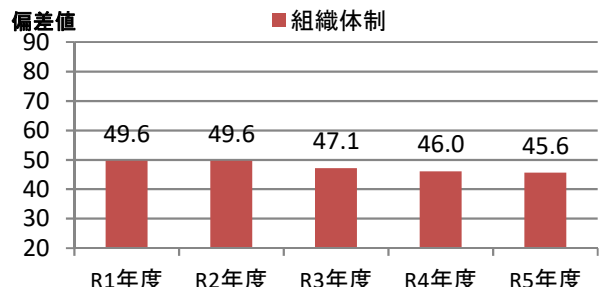
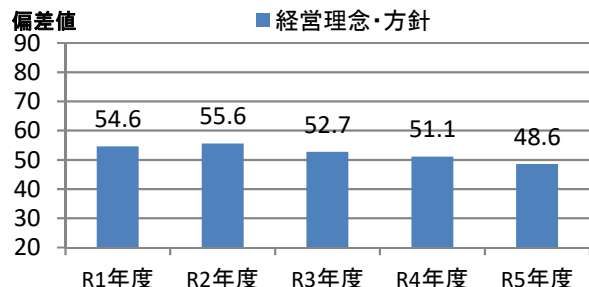
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

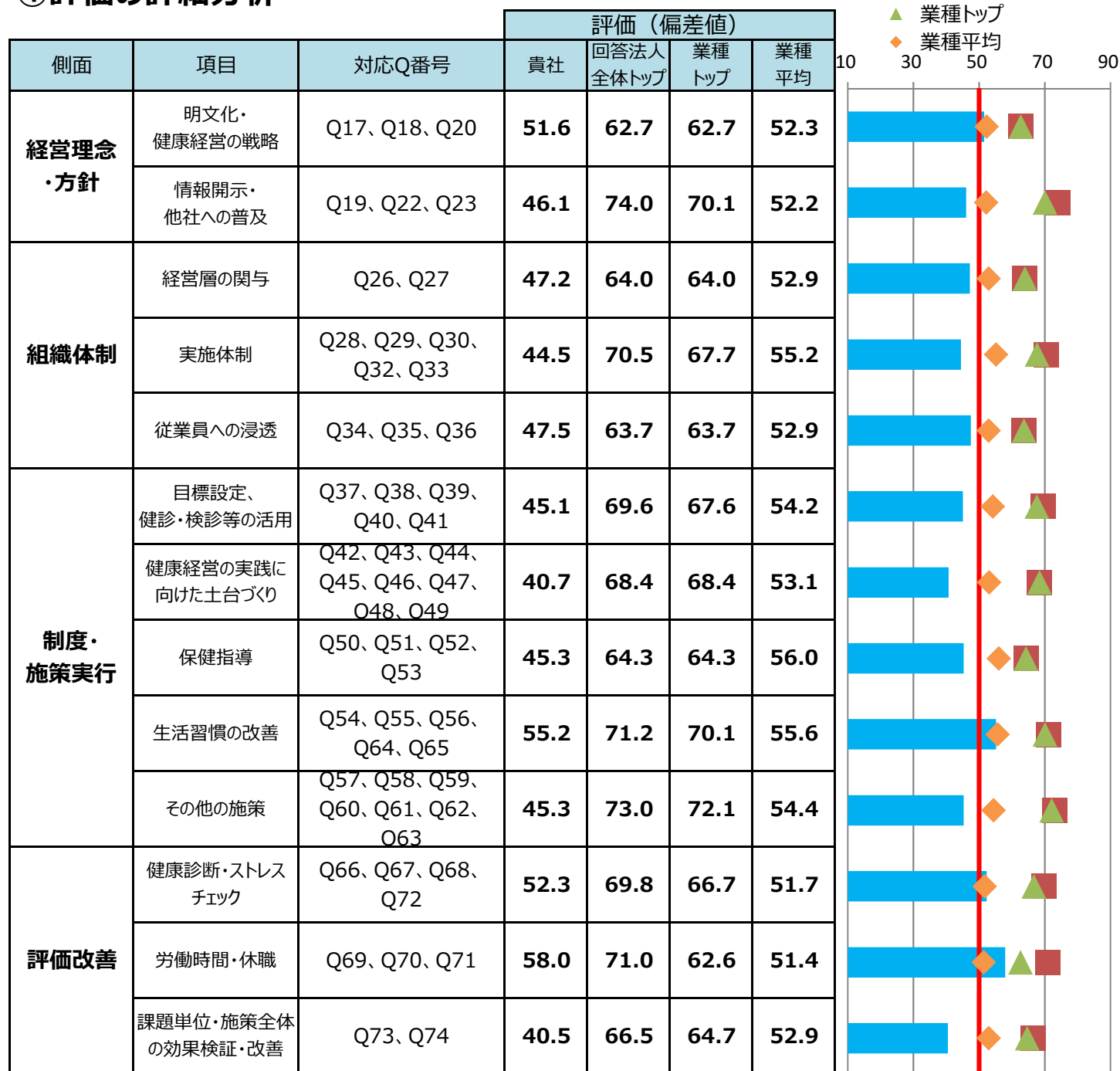
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位	1251~1300位	1501~1550位	1801~1850位	2151~2200位
総合評価	52.1	50.8(↓1.3)	50.5(↓0.3)	48.6(↓1.9)	47.4(↓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	人材定着や採用力向上 採用に繋がる方が少ない中で、既存社員に健康で長く働いてもらうようにする事が、事業継続の為に課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	長く働きたいと感じてもらえる事を期待する。
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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.io-industry.co.jp/ionews/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	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	84.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行を開催し、コミュニケーションの場を設け、金銭的支援も行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員食堂で調理されたメニューに対し、カロリー計算を表示している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	社内運動会を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

※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	47.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.5	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	就業時間後の残業であると、時間の制限がなく仕事をしてしまう事が考えられた。
	施策実施結果	技術部門・管理部門は、後残業ではなく、早出残業にシフトし、残業の大幅削減ができた。
効果検証結果	限られた時間の中で仕事を行う為、業務効率が上がり、残業の削減がされた。生活時間の確保の向上にも繋がった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	例年、弊社全従業員に対し、社内敷地内において、インフルエンザ予防接種を行っている。同工場内には、社内外注の従業員、派遣社員等も働いている。施設内における感染対策の強化が必要である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を社内外注社員にも呼びかけ、弊社社員と同様に受けれる事とした。
効果検証結果	2022-2023年シーズンにおけるインフルエンザによる欠勤者の削減がされた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 F T S

英文名：FTS CO.,LTD

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

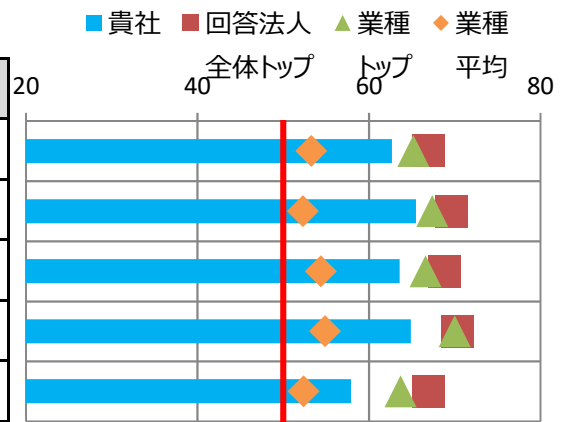
■総合順位： **251~300位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.7** ↑0.0 (前回偏差値 62.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.7	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	65.5	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.6	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	64.9	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	57.9	66.9	63.7	52.4



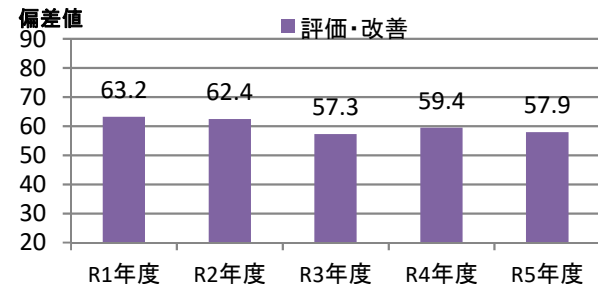
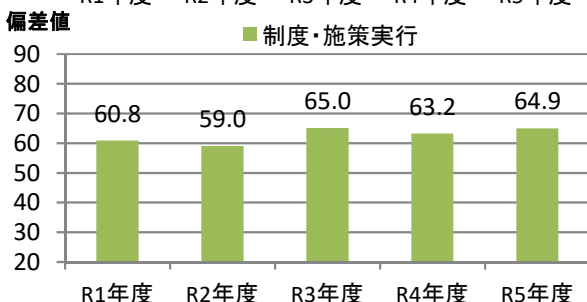
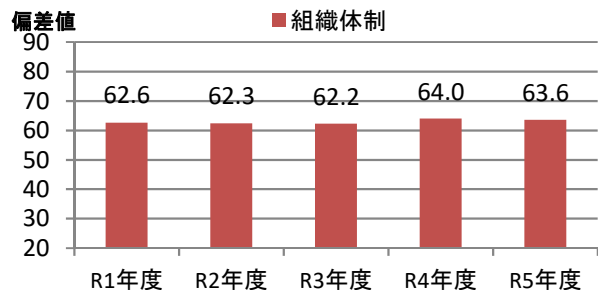
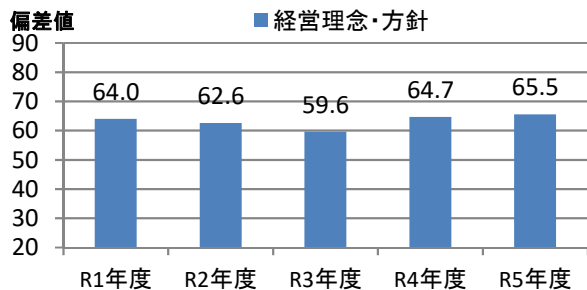
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

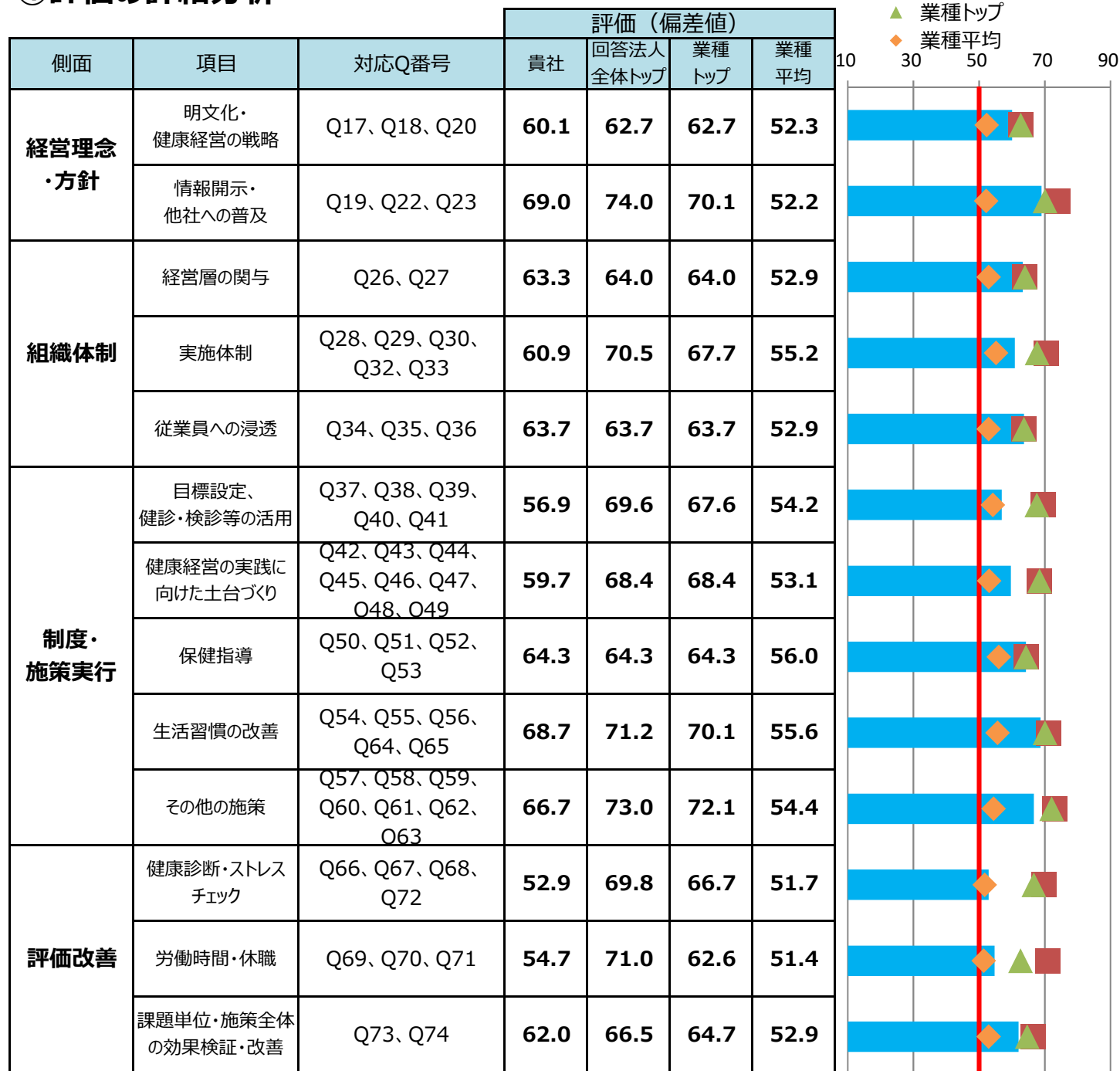
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	201~250位	351~400位	201~250位	251~300位
総合評価	62.8	61.8(↓1.0)	60.5(↓1.3)	62.7(↑2.2)	62.7(↑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>「社員の幸福」の実現に向け、こころと身体健康維持・増進のための活動を推進し、一人ひとりが健康意識を高め、能力を最大限に発揮し仕事の成果に結び付けることで、やりがい・達成感を実感することが大切である。こころの健康づくりは22年度は目標を達成したが、身体健康づくりは指標としているBMI低減にここ数年改善傾向は見られず、コロナ禍で停滞した運動習慣改善の取組みなど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>社員一人ひとりの健康意識をより高め、健康の維持・増進につながる諸活動を通して、当社の健康経営のスローガンである「元気な会社、元気な社員、元気な家族」が実現されることを期待している。特に運動習慣の改善等を中心に健保組合と連携し「BMI低減」に向けた活動を推進することで、「肥満・血圧・脂質異常・糖代謝の低リスク者率」について健保設定目標「44%以上（現状35.2%）」の達成を目指す。</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>「社員の幸福」の実現に向け、社員一人ひとりが自身のやるべき事を理解し、成果・貢献・成長が実感でき、やりがいや組織への所属感を得られることが重要である。そのためにはパフォーマンスを最大限に発揮できる職場風土の醸成が不可欠であり、心理的安全性が保たれ些細な事でも共有できる相互啓発型の組織風土づくりも重要である。まだまだ組織によってはネガティブな要素も散見され、組織風土の確立には道半ばである。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人ひとりのやりがいや組織への所属感の向上、心理的安全性が高くいきいきと活躍でき些細なことも共有できる風通しの良い風土・文化の醸成を目指す。指標として健保組合展開の健康調査の職場風土・満足度の指標について現状112位から100位以内を目指す。加えて評価会社による独自指標のエンゲイジメントスコア偏差値を現状の39から50以上を目指しネガティブ要因を払拭し職場環境の充実、組織風土の確立を目指す。</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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.fts-com.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	回	39	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員とその家族を対象としたイベント「ファミリーフェスタ」を毎年1回開催している。				
(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	38.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食習慣を各自チェックし、見直しが必要な食習慣の改善目標を設定、3ヶ月間で食習慣改善を目指す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.4	%	(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	アプリを活用し全従業員対象に日当り8000歩目標に「歩く」活動を展開、個人歩数・職場平均歩数を競う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	64.1	%
管理職限定	○	全管理職の	90.0	%
限定しない	○	全従業員の	15.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	生活習慣改善活動（運動習慣改善・食生活改善・歯のケア・朝食喫食・睡眠・体重管理）を全員参加活動として実施。職場の健康リーダーを中心に活動を展開、参加率・目標達成率も目標を上回り、生活習慣改善意識も5年間で8%上昇し、活動への理解は高まりヘルスリテラシー向上効果もみられるが、健診結果に基づく低リスク者率改善に結び付いていない。BMI低減に向けた運動促進、食習慣改善等の取組み強化が引き続き必要である。
	効果検証結果	各自生活習慣改善活動の目標を設定し、最大20名程のグループで全社を83グループに分け、全員が参加し3カ月間の目標達成状況を競う活動を展開。参加率は100%、目標達成率は93%で目標90%に対して達成。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康リーダー中心の活動の活性化により、生活習慣改善活動を全員で取り組む意義・目的の意識高揚にもつなげた。運動機会減の中、歩くことに特化し習慣化する活動を全社イベントとして展開し参加率対前年比4.4%向上等運動習慣改善につなげた。食生活に関しては朝食喫食・食事バランスの必要性など情報提供を中心に実施し、健康意識の高揚につなげた。引き続き運動習慣改善・食生活改善に向け取り組みを強化し職場展開していく。
	効果検証結果	喫煙者自身が自力での禁煙達成は非常に難しいため、直属上司が支援（禁煙宣言書にも両名署名で意識付け）する形に活動を強化し、喫煙者360名全員に3カ月間の禁煙活動への参加要請を行ない150名が参加した。
	効果検証結果	53名が禁煙に成功し喫煙者率も24.4%（対前年2.0%減）に低下した。21年4月より構内全面禁煙（敷地周辺・駐車場内含む）を実施し、禁煙環境の整備を実施する中、喫煙ルール遵守の徹底を図るため、労使安全衛生委員によるルール遵守状況確認のための構内巡回活動を強化、違反者への指導強化も行う中で成果に結び付けた。まだ喫煙者率は高い状況にあるため、引き続き健康を取り戻すための禁煙活動を展開していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ紡織株式会社

英文名：TOYOTA BOSHOKU CORPORATION

■加入保険者：トヨタ紡織健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

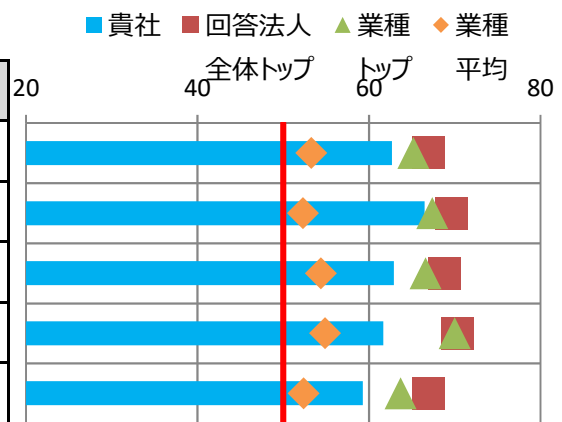
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.7** ↓0.8 (前回偏差値 63.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.7	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	66.5	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	62.9	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	61.7	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	59.3	66.9	63.7	52.4



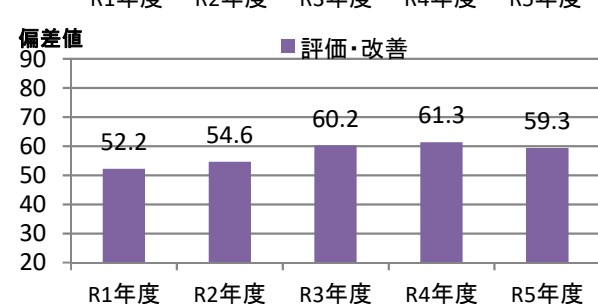
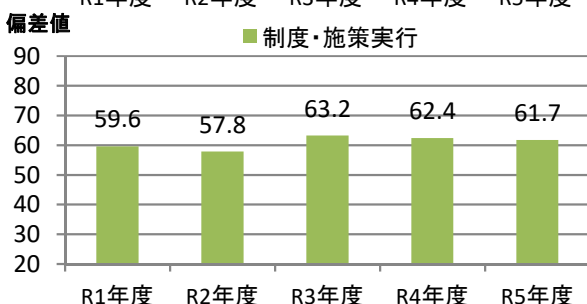
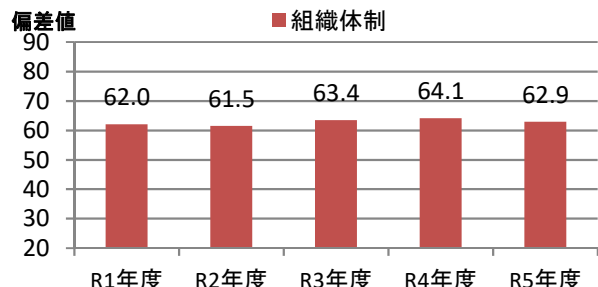
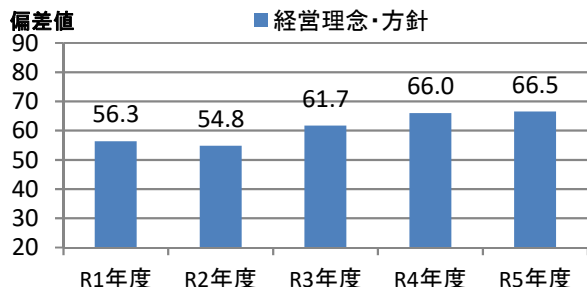
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

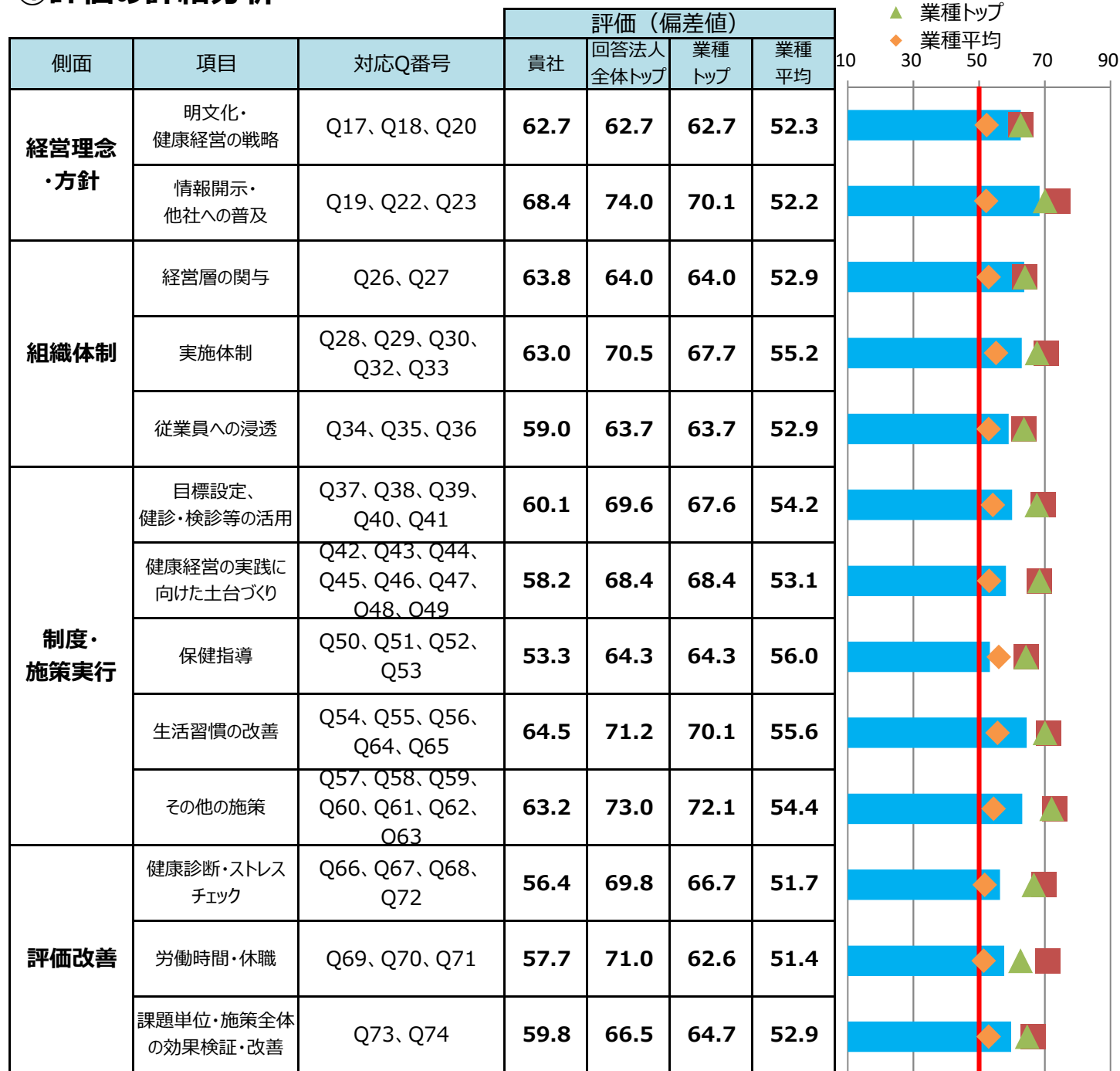
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	701~750位	201~250位	101~150位	251~300位
総合評価	56.9	56.7(↓0.2)	61.9(↑5.2)	63.5(↑1.6)	62.7(↓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	従業員のパフォーマンス向上 心身共に健康であることが、疾病予防やQOL向上に繋がり、社員ひとり一人が最大限のパフォーマンスを発揮できると考えており、それは従業員の幸せにもつながると考えている。そのためには、社員誰一人おいていかない、健康リテラシー向上への取り組みが重要と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	チャレンジ8の実践数は健康リテラシー向上を示す尺度と捉え、まずは実践数5を目指すことを社員に伝えている。社員ひとり一人が身近に感じられるチャレンジ8の取り組みを、社員間で刺激し合いながら活性化することで、個々の健康リテラシーが向上し、健診結果・エンゲージメント・プレゼンティズムの改善に結びつき、社員がいきいきと働くことで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	組織の活性化 社内にて健康施策を企画した際、個人PCを持つ人と持たない人、事務職、製造職など環境の違いにて周知や施策参加が十分に行えず、施策効果が期待しにくい状況があった。職場の状況に合わせた情報展開や施策参加方法を検討することが重要と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	事務局から決まった方法を提案するだけでなく、各部に配置され自部署の状況を把握している健康活動推進員が、情報の展開や、施策参加方法を柔軟に対応する事で、健康情報の周知や、セミナー参加など施策参加の機会を増やしている。また推進員が発信源となり、健康の話題が増えることで、健康を意識する風土や文化の構築に繋げ、社員の健康リテラシー向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	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	9.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.4	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	サマーフェスティバル(水鉄砲合戦、ミニ四駆レース、ものまねショーなど)				
(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	8.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内専門職による複数の食に関する講話から、職場ごとに選択し聴講後、ディスカッションを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを活用し部署対抗ウォーキングラリーイベントにて、部署参加率や歩数を総合的に判定し表彰				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.5	%

■ 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	27.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.8	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病予防として様々な健康施策を実施してきたが、職種や事業所によって参加のしやすさに差があり、参加率が低く、肥満者率や喫煙率など生活習慣病リスクの高い者の割合も高いままで、十分な施策の効果が得られていない。
	施策実施結果	健康アプリを活用し、職種や勤務地に関係なく参加できるイベントを年間を通して途切れなく開催。アプリの登録率は2022年4月時点で35.3%であったが、2023年8月時点で52%まで上昇。
効果検証結果	アプリ登録者と未登録者についてチャレンジ8の実践数や喫煙の有無、体重・BMI変化、プレゼンティズム、行動変容ステージなどを比較し、健康リテラシーの格差確認とアプリの登録推奨根拠を確認。チャレンジ8の実践数平均、喫煙率、行動変容ステージにおいて健康アプリの登録者の方が良い傾向があり、健康意識の向上に寄与していることが示唆された。しかし、登録率がまだ低く、全社員に浸透していないことが課題。	
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	多様性の拡大には、誰もが率直に意見を言い合える風通しの良い職場づくりが不可欠であると考え、社員が持てる能力を最大限発揮し、安心して働くことができる風土の醸成に取り組んでいる。22年9月よりハラスメント防止に向けて、従業員自らの行動変容やコミュニケーションの変革を行う契機づくりを行った。
	施策実施結果	①役員による行動宣言の周知、②全ライン長へのハラスメント防止教育(受講率97%)や精神医学から感謝と思いやりを体得する研修(受講率89%)を実施。有識者による講演会の開催(22~23年で4回予定)。
効果検証結果	従業員サーベイの結果、「直属上司の態度や言い方は思いやりや気遣いを感じられるものになった」の設問に対し、肯定回答率は、施策実施前58%、実施後65%と8%向上した。前回の全社平均を上回った部署は全体の77%であった。上司の行動に変化の兆しは生まれつつあるものの、会社全体で風土を変えていけるよう、23年も引き続き、対策を行っていく。	

※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：ダイハツディーゼル株式会社

英文名：DAIHATSU DIESEL MFG.CO.,LTD

■加入保険者：ダイハツ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

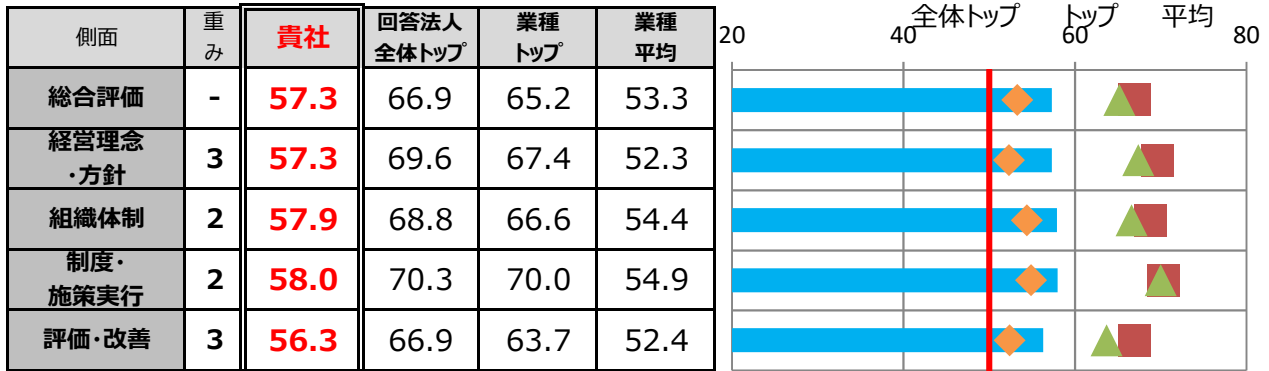
①健康経営度評価結果

■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



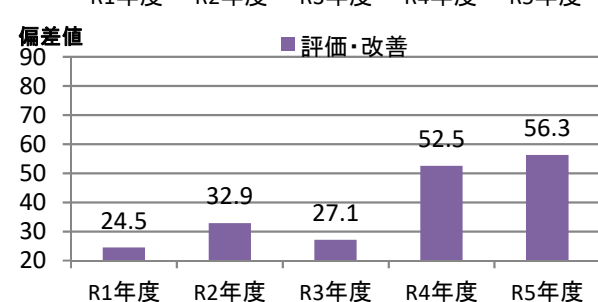
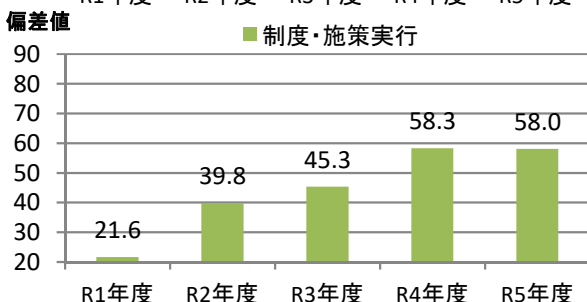
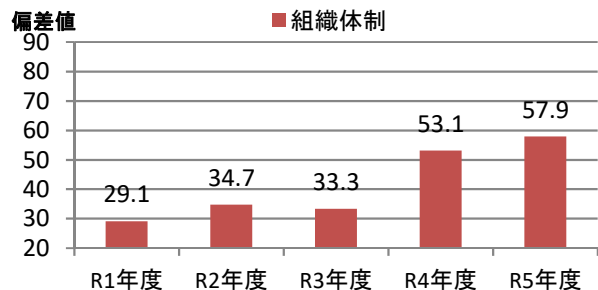
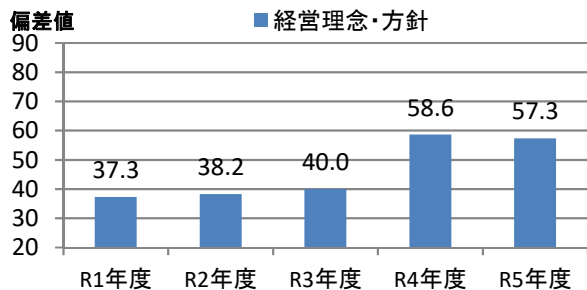
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

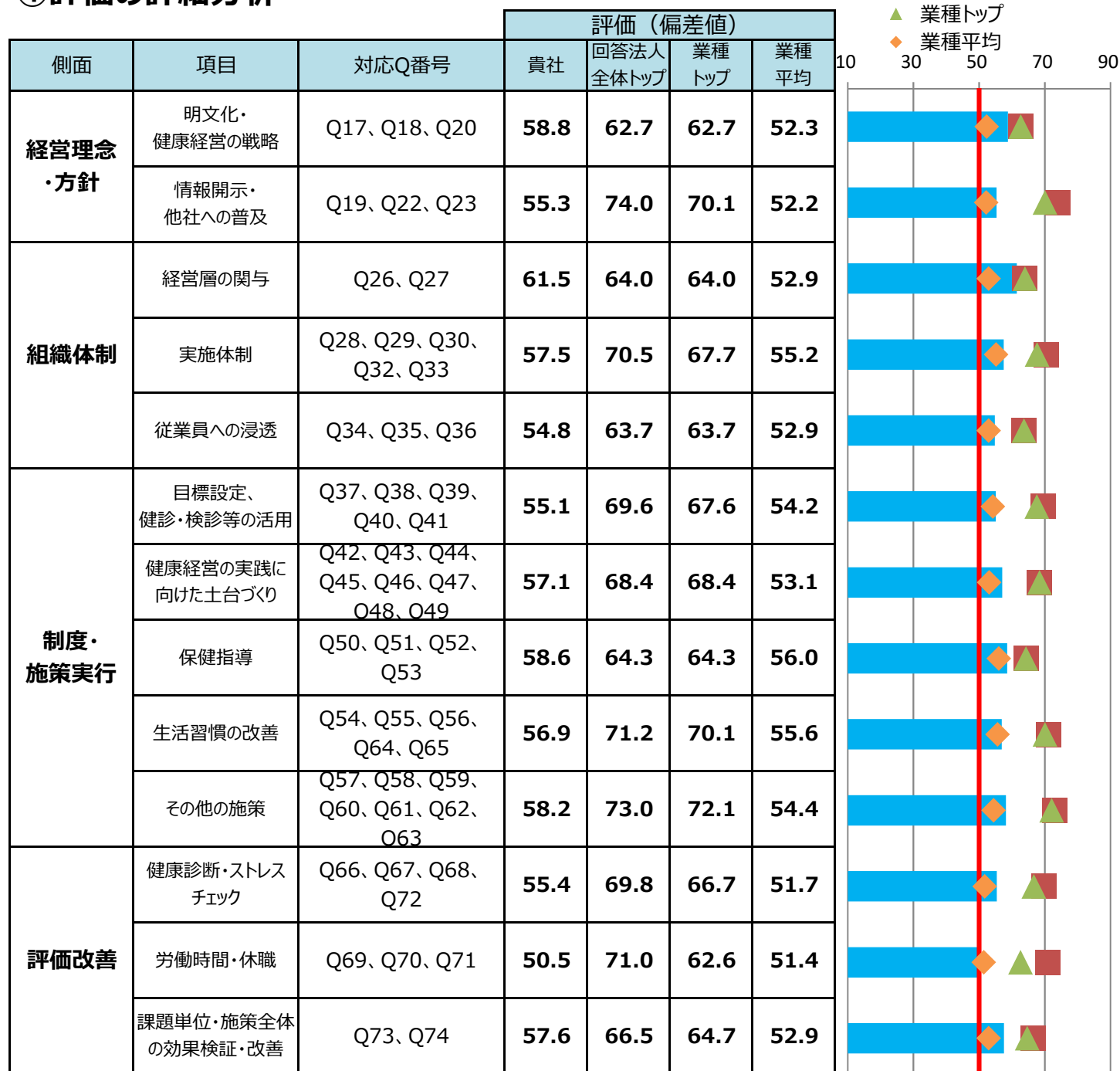
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2301~2328位	2251~2300位	2601~2650位	951~1000位	851~900位
総合評価	28.7	36.2(↑7.5)	35.9(↓0.3)	55.6(↑19.7)	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	中長期的な企業価値向上 企業理念実現とMissionの達成には従業員が心身ともに健康であることが不可欠。高ストレス者割合は前年度より若干改善しているものの、いまだ同業種平均を超えており、メンタル不調者の発生に影響する傾向にあると考えられ、事業活動の推進に対するリスクと認識している。従業員の心身の健康を増進させ、生産性の損失を最小化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	各種の研修や、管理職主導の職場改善活動、および個別組織に対する産業保健スタッフや外部資源による介入を継続・強化し、高ストレス者割合がさらに減少することを期待する。ひいては、メンタルヘルスの改善によるプレゼンティーイズムやアブセンティーイズムの改善も期待する。これにより、中長期的にいきいきと働ける従業員を増やし、企業価値向上につなげたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 心身の健康増進への意識を向上させ、社員一人ひとりがパフォーマンスを最大限発揮できるよう支援することを目指す中で、一人ひとりがヘルスリテラシーを高め、健康の保持増進に務める雰囲気により醸成することが課題である。具体的な個人KPIとして、健康チャレンジ8を掲げているが、取組レベルはまちまちとなっており、底上げが必要と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりの活力がプラスの連鎖となり、会社の成長を全社員が実感できることを期待している。また健康を意識した行動を増やせるよう、8指標からなる「健康チャレンジ8」について、6項目以上実施者率の向上を目標とする。取組が根付いて、従業員同士でもチャレンジ8関連の話題が盛んになる状態になることを期待する。その結果、実施度合いのみならずプレゼンティーイズムやエンゲージメントが改善することを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.dhtd.co.jp/news/information/2022/pdf/20220628-2.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.dhtd.co.jp/news/information/2022/pdf/20221013.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	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	14.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	海洋事業に関わる企業として、琵琶湖畔、淀川河川等において、海ごみゼロウィーク活動を毎年実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.0	%

■ 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	健康に対する意識づけを目的として、労働衛生週間に栄養バランスの整った昼食を提供し意識の高揚を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.8	%

■ 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	1年に1回、健康診断実施に合わせ体力測定を実施。				
(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	19.7	%

■ 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	3.7	%

※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	56.6	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.3	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.3	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.6	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年度高ストレス者割合は15.2%で前年より1.9ポイント上昇し、委託業者の直近全企業平均に比して高い状況が続いている。また、高ストレス者は非高ストレス者と比較してプレゼンティーズム損失割合が高いことも明らかになっている。組織全体として風土改革へ取組強化、個人に対しては高ストレス者へのフォローを継続し疾病予防への取組が課題である。
	効果検証結果	医師面接指導該当者における受診率7%は平均的で変化がないが、相談件数は前年の112件から269件に大幅に増加し、相談に対する行動変容がみとめられた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2021年度の喫煙率は28.0%で、2020年度の全企業平均の16.0%を大きく上回る結果であった。2025年度末喫煙率16.0%を目指し、2022年度末の喫煙率は25%を目標としたが、2022年度末は25.8%にとどまった。喫煙者の健康増進と非喫煙者の受動喫煙対策として、2025年度末敷地内禁煙化を目標に禁煙活動を展開中であるが、依然として終業時間内禁煙に至らないことが課題である。
	効果検証結果	労働衛生週間に禁煙チャレンジとして、on-line禁煙外来を利用し、禁煙できたら費用は会社が負担するキャンペーンを実施し、達成率は100%であった。
	効果検証結果	2022年度末の喫煙率は25.8%で当初目標の25.0%には至らなかったが、喫煙率は減少した。健康保険組合と連携したon-line禁煙外来を利用して禁煙を促進するキャンペーンを展開し、募集枠10名に対し申し込みは3名であったが、サポーターを指名し二人三脚で禁煙チャレンジを支援した。禁煙を希望する従業員にとっては、周囲の誘惑に惑わされず取り組むことができ、参加者全員が目標を達成した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社豊田自動織機

英文名：TOYOTA INDUSTRIES CORPORATION

■加入保険者：豊田自動織機健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

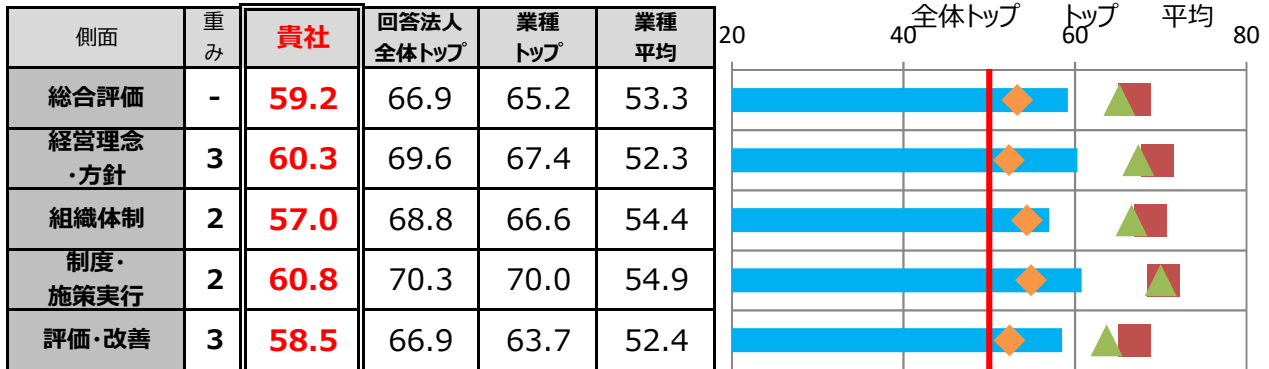
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.2** ↑0.2 (前回偏差値 59.0)

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

②評価の内訳



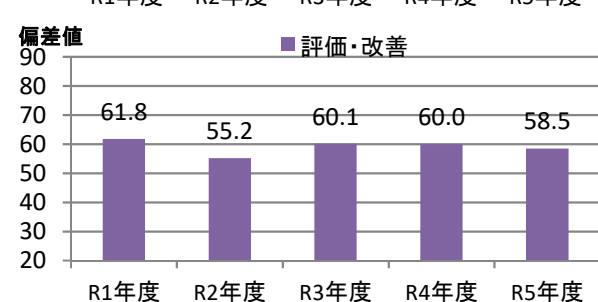
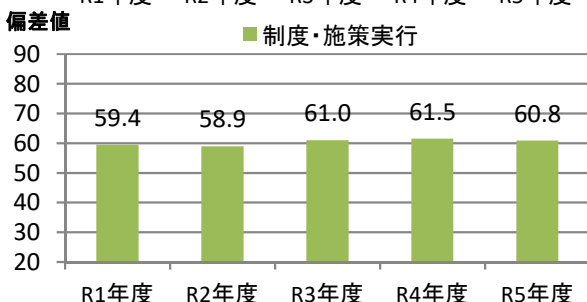
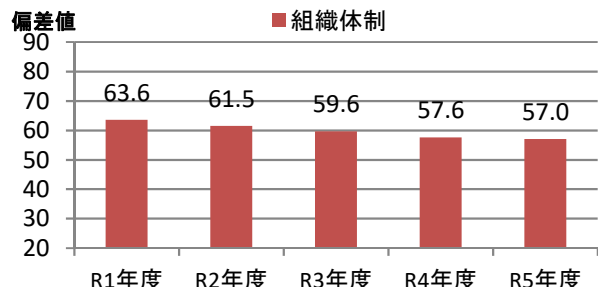
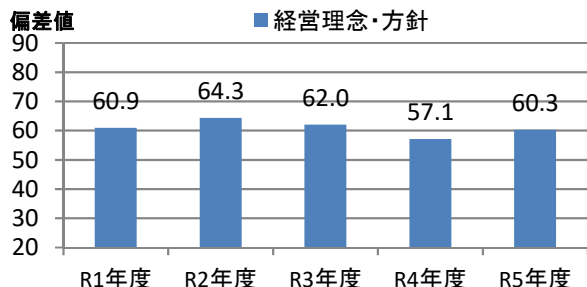
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

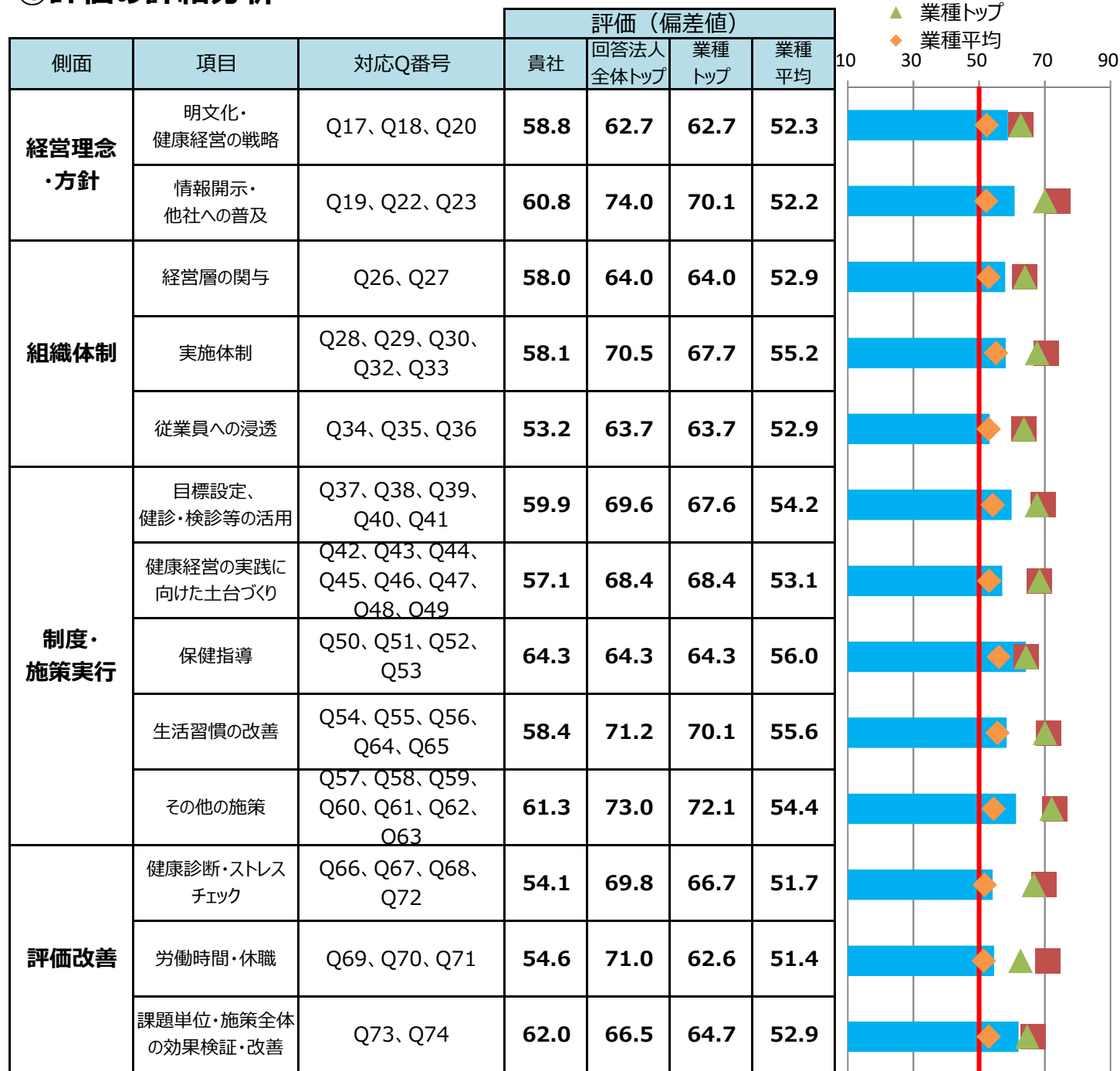
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	401~450位	301~350位	651~700位	701~750位
総合評価	61.4	59.9(↓1.5)	60.8(↑0.9)	59.0(↓1.8)	59.2(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 令和4年度厚生労働省による健康診断統計調査で、全国の健診有所見率は58.3%と報告されている。一方で当社の健診有所見率は、65.6%であり、全国平均を上回っている。健診有所見率がこのままの高水準で推移すれば、従業員の健康への懸念が高まり、企業の労働パフォーマンスに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	健康経営を推進し、健診有所見率を下げる取り組みを通じて、高い労働パフォーマンスを持つ従業員を増やし、企業の競争力を維持または向上させる効果に期待。また、合わせて従業員個々のWell-beingを向上させる効果にも期待したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.toyota-shokki.co.jp/investors/library/annual_reports/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	夏祭り、運動会、駅伝大会など、全社規模の従業員・家族が参加できるイベントや、各拠点独自の				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	管理栄養士が監修した健康メニューを社員食堂で毎日提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 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	健診時の体組成計データを利用した基礎代謝や筋肉量に応じた運動指導、プログラムの提供（2023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	50.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.3	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	生産性低下につながる体調不良者・休務者の増加を防ぐために、疾病を多く抱える方や休務が多い方、その予備軍（軽度の有所見者）だけでなく、健康な方（若年層）を含めた全従業員の生活習慣改善が重要な課題である
	施策実施結果	1つでも多く生活習慣を改善する取組みとして、健康チャレンジ8を推進している。結果は、全従業員の実践平均が20年度5.51、21年度5.54、22年度5.58と年々、改善傾向が見える
	効果検証結果	20年～22年までの健康チャレンジ8の実績において、実践数の平均値は5.51から5.58に変化していますが、アブゼンティーイズム（休務日数率）およびプレゼンティーイズムの低減にはつながっていない。また、プレゼンティーイズム（労働損失）は、日本人の平均が15.1%に対して、当社は17.95%となっており、直接的な健康経営指標の改善がまだ達成されていない
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー

英文名：DENSO CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

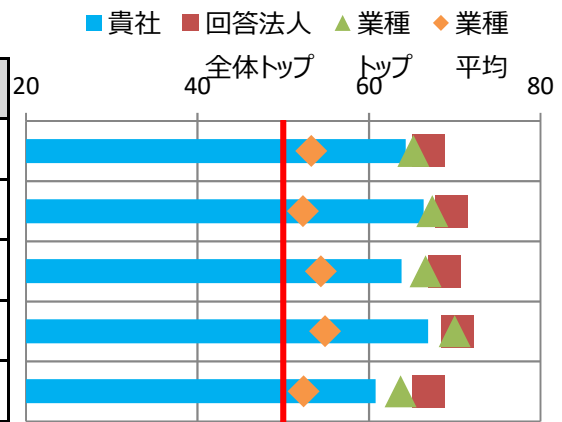
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.3** ↑0.9 (前回偏差値 63.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.3	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	66.4	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.8	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	66.9	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	60.8	66.9	63.7	52.4



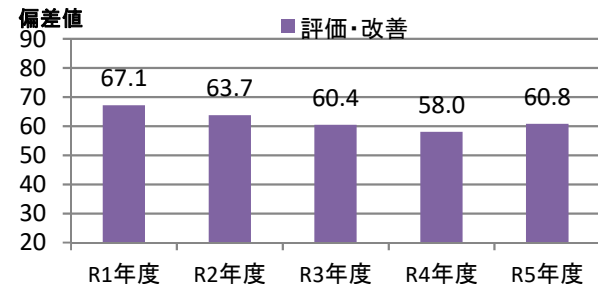
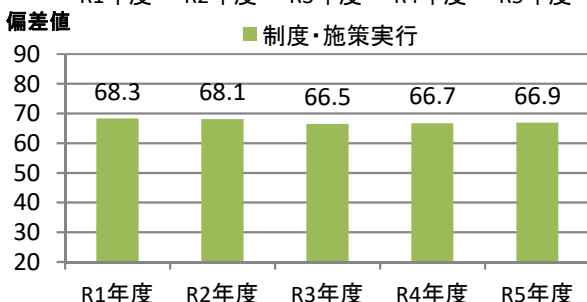
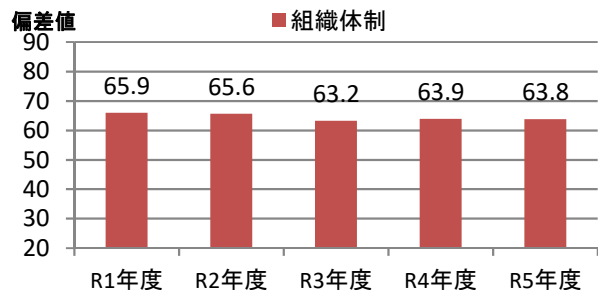
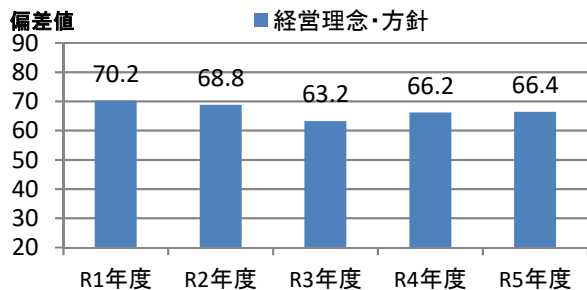
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

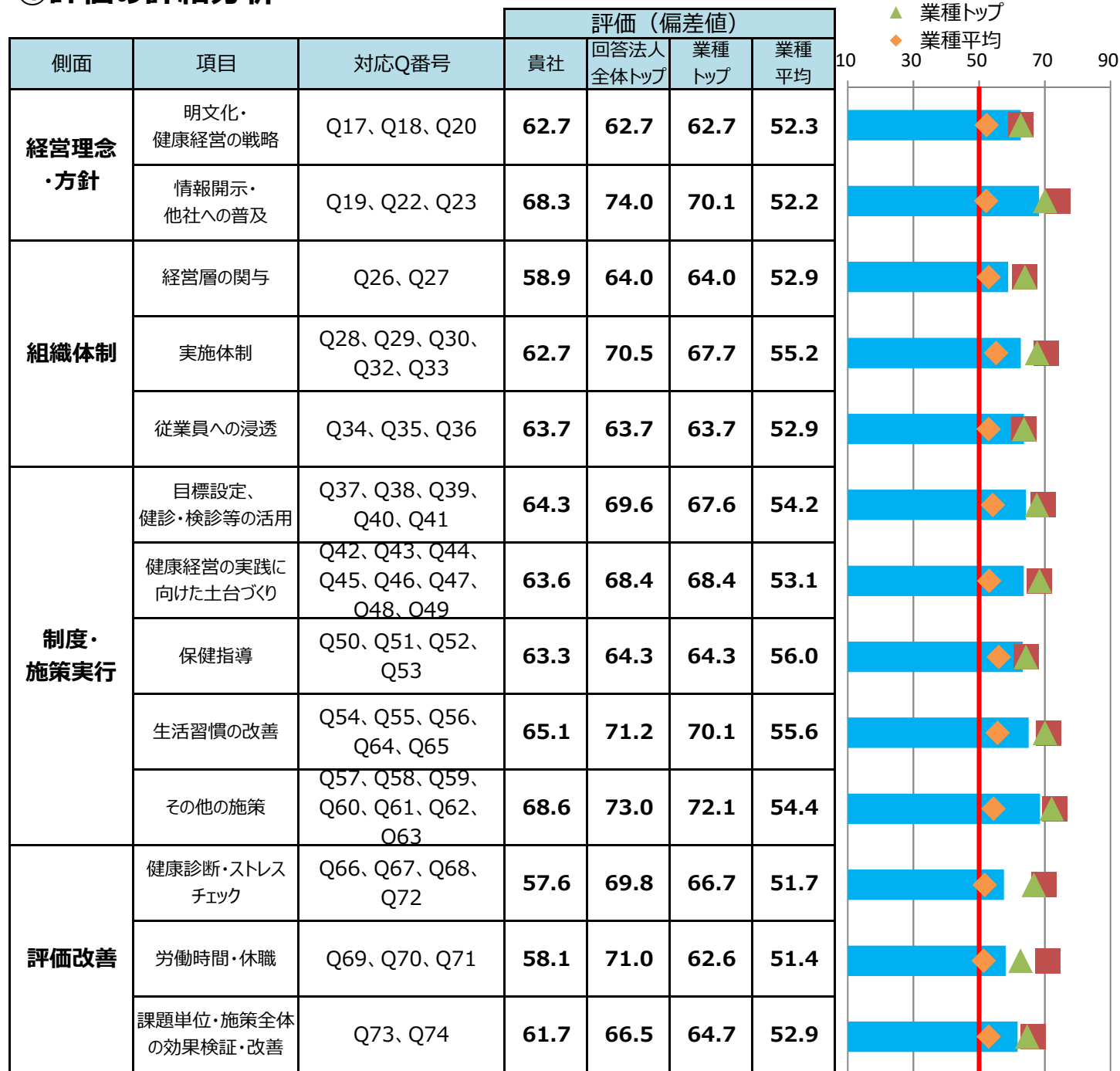
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	101~150位	51~100位
総合評価	68.0	66.5(↓1.5)	63.0(↓3.5)	63.4(↑0.4)	64.3(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>デンソーグループ健康経営基本方針「健康で、いつまでもイキイキと元気に働ける会社」を目指し、「社員が心身ともに健全な状況でベストパフォーマンスを発揮できている」を実現することが経営課題である。</p> <p>2022年度からは、メンタルヘルス対策や生活習慣病対策を重点取り組み事項とし、健康経営を推進。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>最終目標として疾病休業（アブセンティーズム）の低減・健康不調による能力発揮低下の抑制（プレゼンティーズム低減）を期待。</p> <p>23年度プロセス評価として従業員の意識・行動変容に関する当社オリジナル指標である生活習慣スコア」77点（22年度74.7点）、特定保健指導の対象者率22%未満（22年度22.3%）、専門医受診率95%以上（22年度血圧92.4%血糖94.2%）、休業者率低減等に向け活動を推進。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	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	63.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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シートを活用した面談を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.6	%

■ 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	食習慣徹底、改善等に関する健康情報展開、情報を元に職場対話を持ち社員間の情報共有、意識醸成を図る				
(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	60.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ラジオ体操動画を配信して、始業時間前に実施を推奨				
(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	61.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	14.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.1	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.5	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.6	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	特定保健指導の実施率が低く、それにより特定保健指導対象者率が年々増加していた。特定保健指導実施率の向上が対象者率低下に繋げる重要なポイントであるため、いかに、特定保健指導実施率向上に向けて、個人・職場における受講意識の改革や、セルフマネジメントの定着を推進するかが課題であった。
	施策実施結果	受講を必須化し、トップメッセージでの意識啓発・セルフマネジメントの重要性を訴え、進捗が思わしくない者への上司経由によるフォローを強化したところ、実施率が21年度74.5%→22年度78.9%に向上。
効果検証結果	対象者率は21年度24.6%→22年度21.7%と大幅に改善し、実施率の向上が対象者率の低下に大きく貢献。また、特定保健指導への参加群と非参加群で健診結果を比較すると、参加者は平均-1.2kgの減量に成功し、さらに減量者を-2kg以上達成と-2kg未満に分けて分析したところ、血圧・血糖・脂質いずれも-2kg以上達成者の方が大きく改善。体重減少が効果的に重症化予防に繋がることを確認できた。	
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	健康行動と健診データを点数化し、個人の健康レベルを見える化した当社オリジナルの「生活習慣スコア」を会社KPIとして活動中だが、21年度74.1点と目標を下回る状況だった。また職場に健康推進リーダーを設置し、職場での健康づくりを促してきたが活動職場は5割と少なく、個人・職場が健康責任意識を持ち、良い生活習慣や心身のケアをセルフマネジメントできていることが課題だった。
	施策実施結果	トップメッセージ動画を部長へ発信・職場別生活習慣スコアを提供し、職場での改善アクションの対話を促し、セミナー開催（年6回）や啓発動画の配信（年7回）。職場での対話や健康づくりは9割の部署で実施となった
効果検証結果	生活習慣スコアの全社平均の内、健康行動（食事・運動・飲酒・睡眠・喫煙）は21年度59.9点→22年度60.2点へ、健康データを加えた全体では74.1点→74.7点（目標77点）へ改善。また部門長へのアンケートでは、「管理職やメンバー間で健康を重視し気遣う風土が見られた」と回答した職場は事務職場で76.7%、製造職場で100%と健康意識の顕著な改善が見られた。	

※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：株式会社東海理化電機製作所

英文名：TOKAI RIKA CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

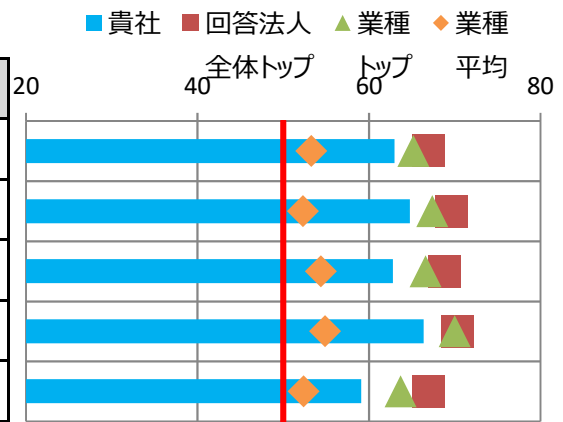
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↑2.3 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.0	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	64.8	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	62.8	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	66.4	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	59.1	66.9	63.7	52.4



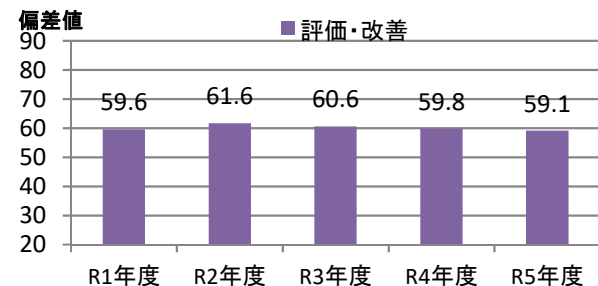
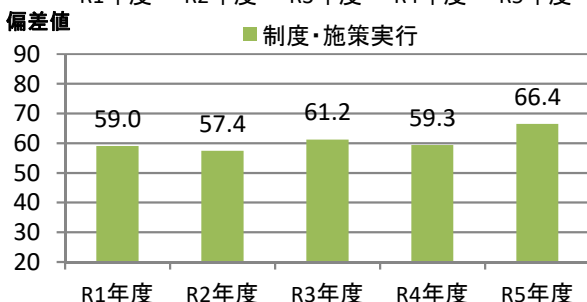
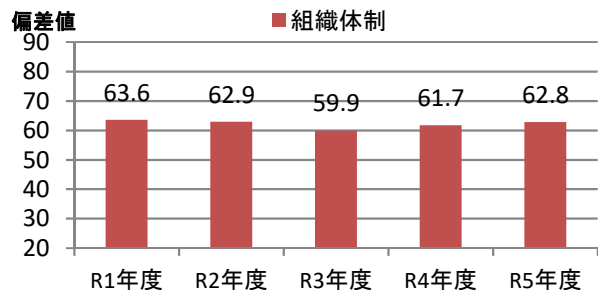
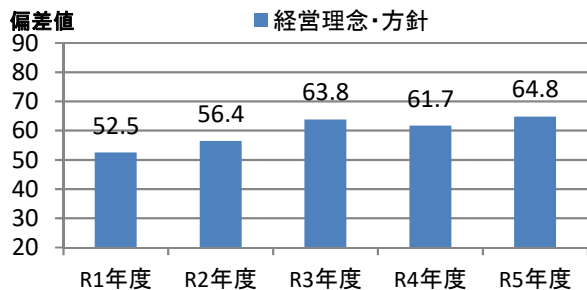
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

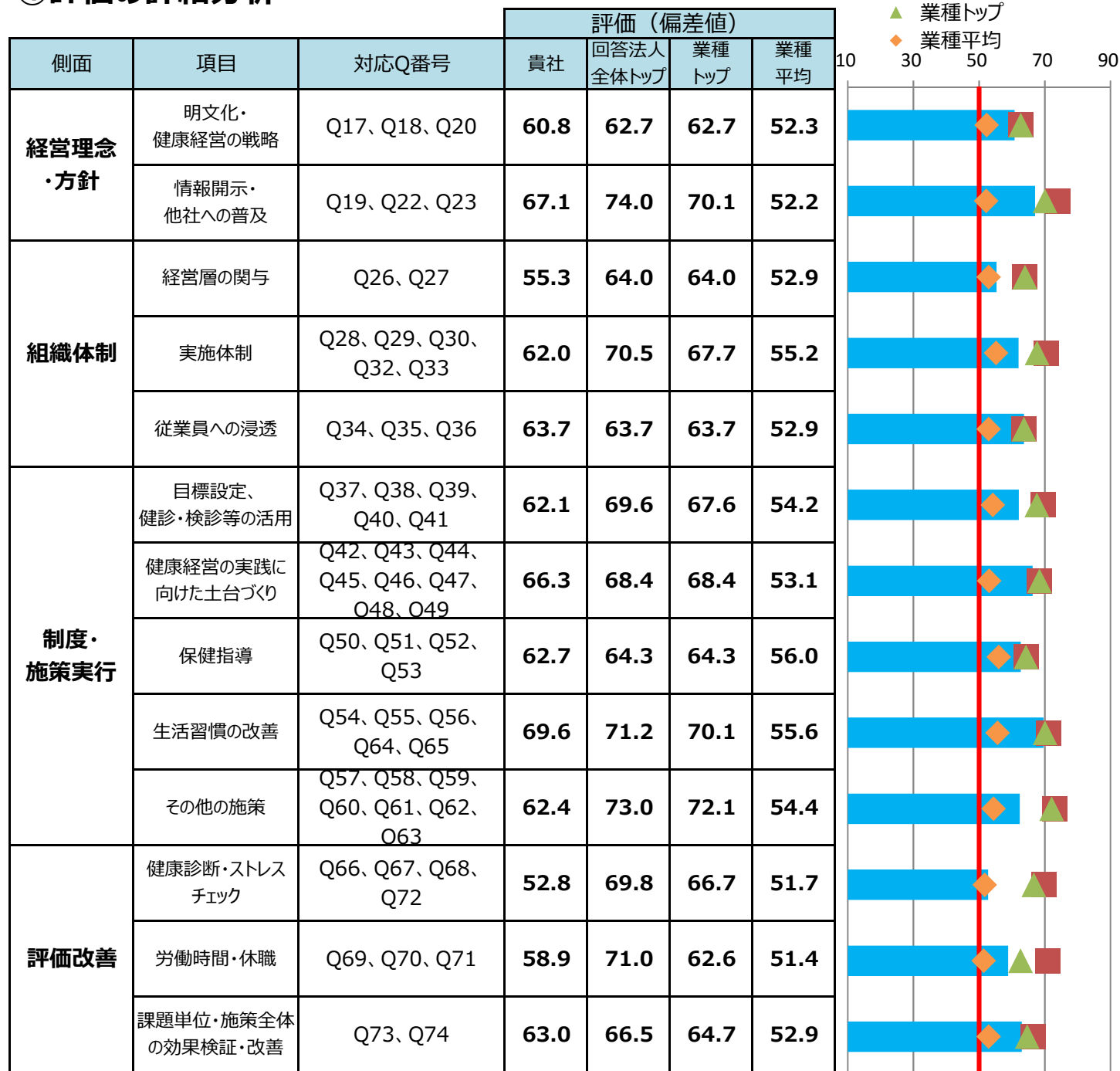
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	451~500位	201~250位	451~500位	201~250位
総合評価	58.2	59.5(↑1.3)	61.5(↑2.0)	60.7(↓0.8)	63.0(↑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 全社方針であるビジネス環境の変化、お客様のニーズの多様化に対して、迅速かつ柔軟にそして大胆なチャレンジをしていくためには、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させることが重要である。 生産性向上のため健康推進活動を強化し、心身の健康不調による会社と従業員の損失を低減することを目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康意識を高め、健康習慣の習得をサポートする活動を展開し、アブセンティーズムの低減（2022年度4.0%→2030年度2.0%）、プレゼンティーズムの低減（2022年度22.4%→2030年度12.4%）、肥満者割合の減少（2022年度28.8%→2030年度20%）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.tokai-rika.co.jp/society/social/helth/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	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	29.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社InBodyイベントで部署部門のランキング表彰制度（参加率、体脂肪減少率、筋肉量増加）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.8	%

■ 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	高たんぱく低脂質メニューの基準を設定。全工場の食堂で基準達成メニューに認証マークを付与し提供。				
(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	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	アプリを活用したウォーキングイベントを実施。個人別、部署別の歩数ランキング制度を実施。				
(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	63.8	%

■ 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	10.0	%
管理職限定	○	全管理職の	6.8	%
限定しない	○	全従業員の	8.7	%

※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	64.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.0	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.6	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	肥満率が年々増加傾向であり、特定保健指導対象者も増加している。2022年度、本社の積極的指導対象者87名にInBodyを活用し、内臓脂肪レベルや体脂肪量の減少について効果確認をしながら継続指導を実施した。
	施策実施結果	最終評価時に初回測定より内臓脂肪レベル維持・減少が50名（57%）、増加が37名（43%）であり、例年の指導と比して指導効果があった。
	効果検証結果	InBodyを活用することで対象者の改善意識が高まり、指導効果が得られたが、若年層の肥満者も増加しており、対象者の裾野を拡げることが必要であると考え、全工場にInBodyを設置。全社員を対象としたInBodyイベントを企画・実行し、2023年度は80%以上の社員が測定した。現在、結果改善に向けた健康活動を展開している。2023年度の最終測定は11月中の予定であり、効果測定後来年度活動に反映する。
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：川崎重工業株式会社

英文名：Kawasaki Heavy Industries.Ltd.

■加入保険者：川崎重工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

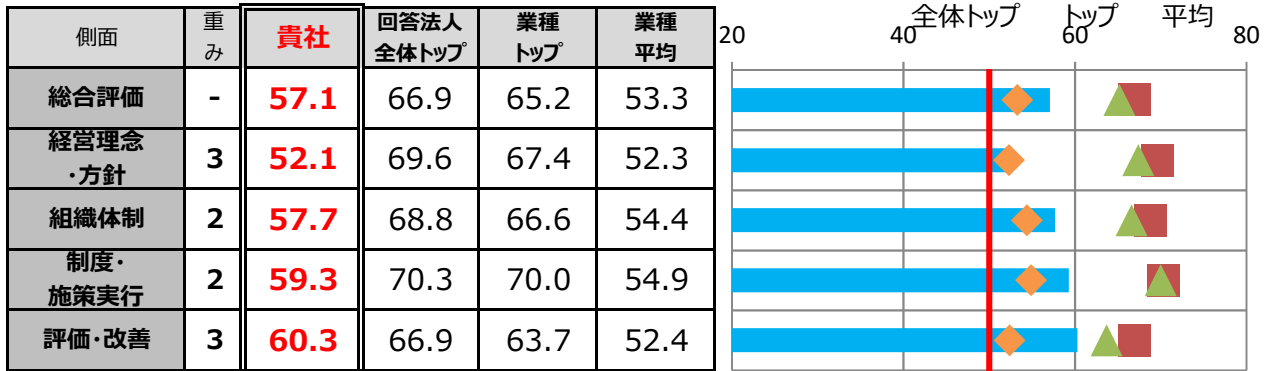
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.1** ↑2.0 (前回偏差値 55.1)

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

②評価の内訳



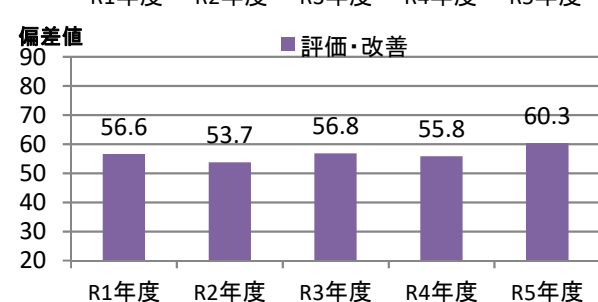
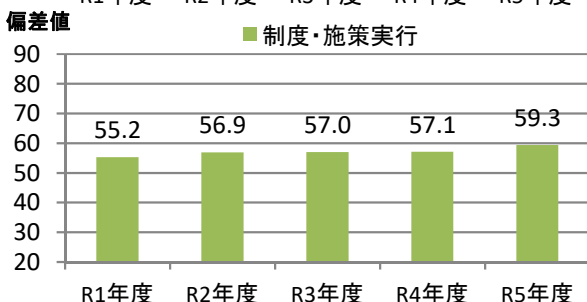
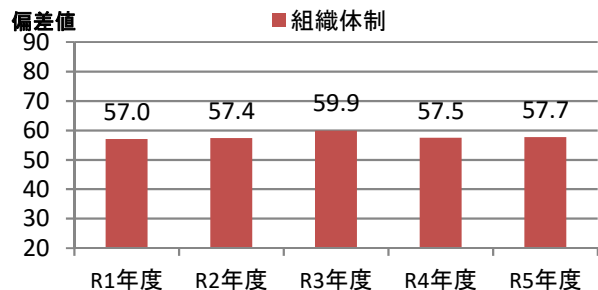
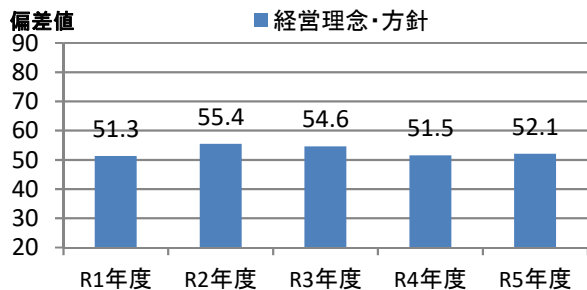
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

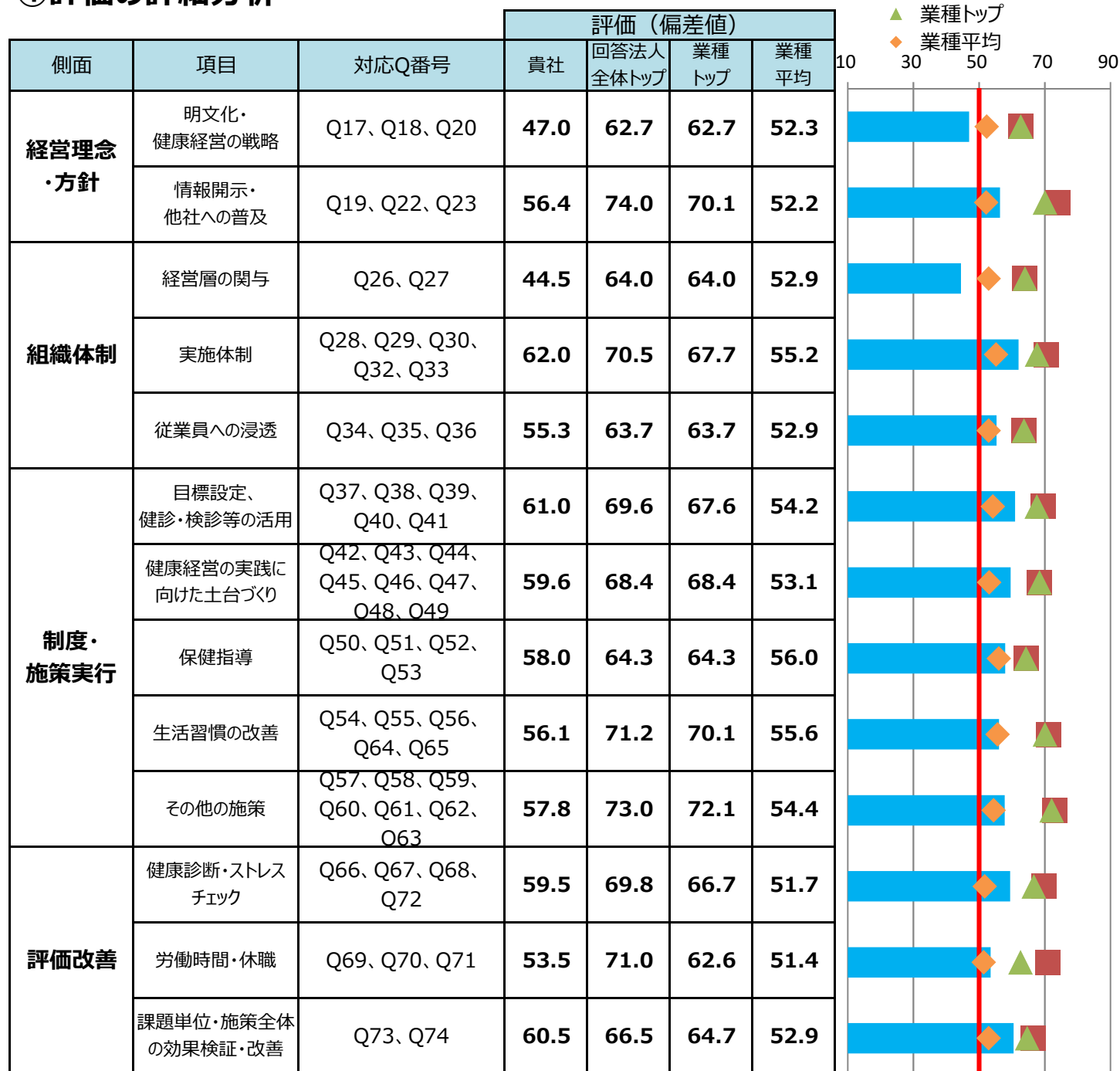
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	851~900位	751~800位	1001~1050位	901~950位
総合評価	54.8	55.6(↑0.8)	56.8(↑1.2)	55.1(↓1.7)	57.1(↑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 メンタル不調による休業者が増加・長期化傾向であり、従業員がいきいきと活躍して個人の能力を最大限に発揮できる活気のある職場づくりを進める上で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	次のような心の健康づくりの取り組みによるメンタル不調者の発生予防により、件数率（千人率）を2024年度までに1.4に減少させる。 ・コミュニケーションが密な風通しのよい職場づくり ・全従業員のストレスへの気づきと対応の促進 ・メンタルヘルスケアと職場のストレス低減措置の推進 ・不調者の早期発見と早期対応 ・復職後の定期的なフォローによる再発防止
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	6	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.7	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	カフェテリアポイントの一部を職場でのコミュニケーションを活性化するための活動目的に使用できる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康診断の結果などから、対象者の健康課題に合わせた食事に関する、健康記事の配信を定期的に行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社ウォーキングラリーを実施しチーム対抗で2か月間歩数を競う。目標歩数達成者にはインセンティブ付与。				
(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	22.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.6	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断結果より健康課題を把握したが、従来の健康イベントに活かせていなかった。また、参加率も過半数を下回り、伸び悩んでいる。健康課題として、生活習慣より、食事・運動に課題があるとわかったので、健康イベントではこれらの生活習慣の改善に取り組み、健康スコアが高くなるように取り組む。 ※健康スコア：当社で設定した健康指標で、点数が高いほど健康的な生活習慣を実践している。
	施策実施結果	健康イベントの内容を見直した（従業員がイベントで取り組む項目について、当社の健康課題に関するものを必須項目とした）。参加者は2021年度は36.9%、2022年度は39.1%だった。
効果検証結果	健康診断の結果では、イベント参加群の方が、非参加群と比べて、生活習慣の改善状況が有意に良くなっていた。また、当社が健康指標として用いている【健康スコア】の平均点も0.27ポイント高く、イベント参加による健康効果はあると考える。一方で、参加者数は伸び悩んでいる。原因の一つとして個人参加に委ねられているという側面があるため、来年度以降は課題を絞って、チーム参加などイベント感が伝わるように改善する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員への婦人科がん健診の費用補助制度はあるものの、子宮がん・乳がん検診の受診率が2割に届かず低迷しており、一方で、婦人科がんの罹患率が他のがんよりも高くなっている。また、当社は、女性従業員が少ないため、教育や周知活動が難しいという側面もあり取り組めていなかった。
	施策実施結果	受診勧奨をリーフレットやHPで実施し、受診者にはインセンティブを付与した。受診率50%を目指し、2022年度の検診受診率は乳がん21%、子宮がん20%で、前年よりそれぞれ2%、2.7%増加した。
効果検証結果	教育の機会などを通じ、従業員同士の意見交換等によってより身近な課題と感じられた、健康診断の必要性がわかった、健診に行こうと思うなどの意見が聞かれたことから一定ヘルスリテラシー向上に寄与したと考える。今回のアプローチは女性従業員が主であったが、男性比率の高い当社においては、その配偶者についても健康行動につながるような働きかけをし、女性の健康への理解を高める必要があると考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本車輛製造株式会社

英文名：NIPPON SHARYO, LTD.

■加入保険者：日本車輛健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

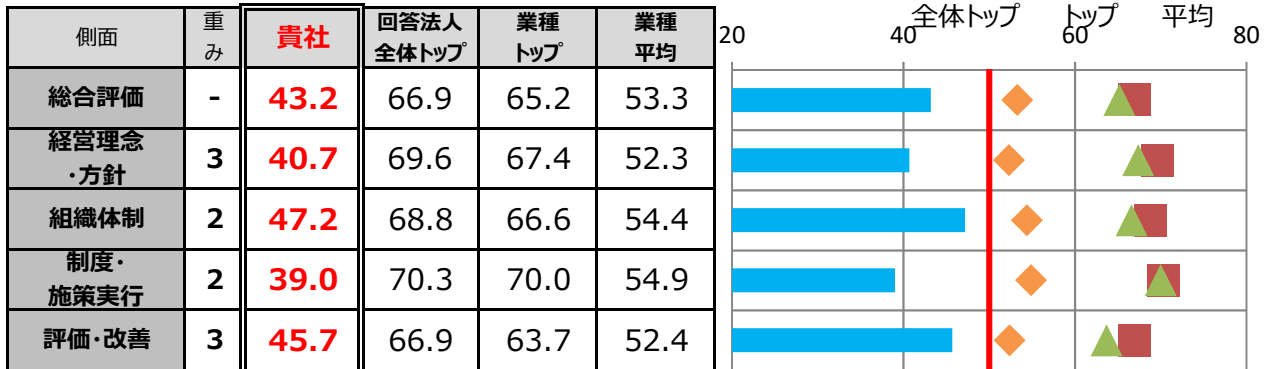
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.2** ↑0.7 (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



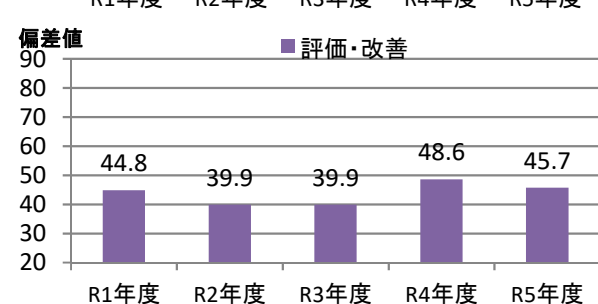
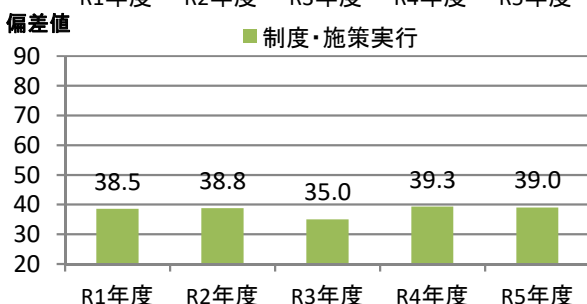
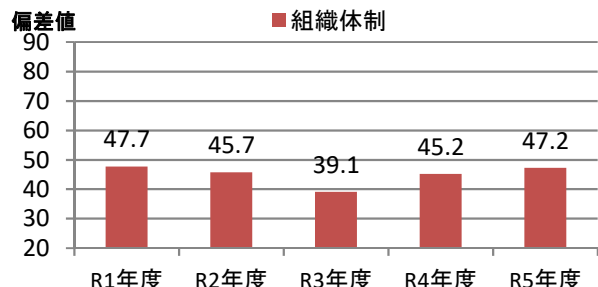
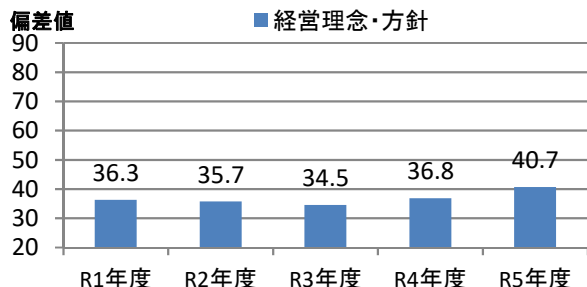
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

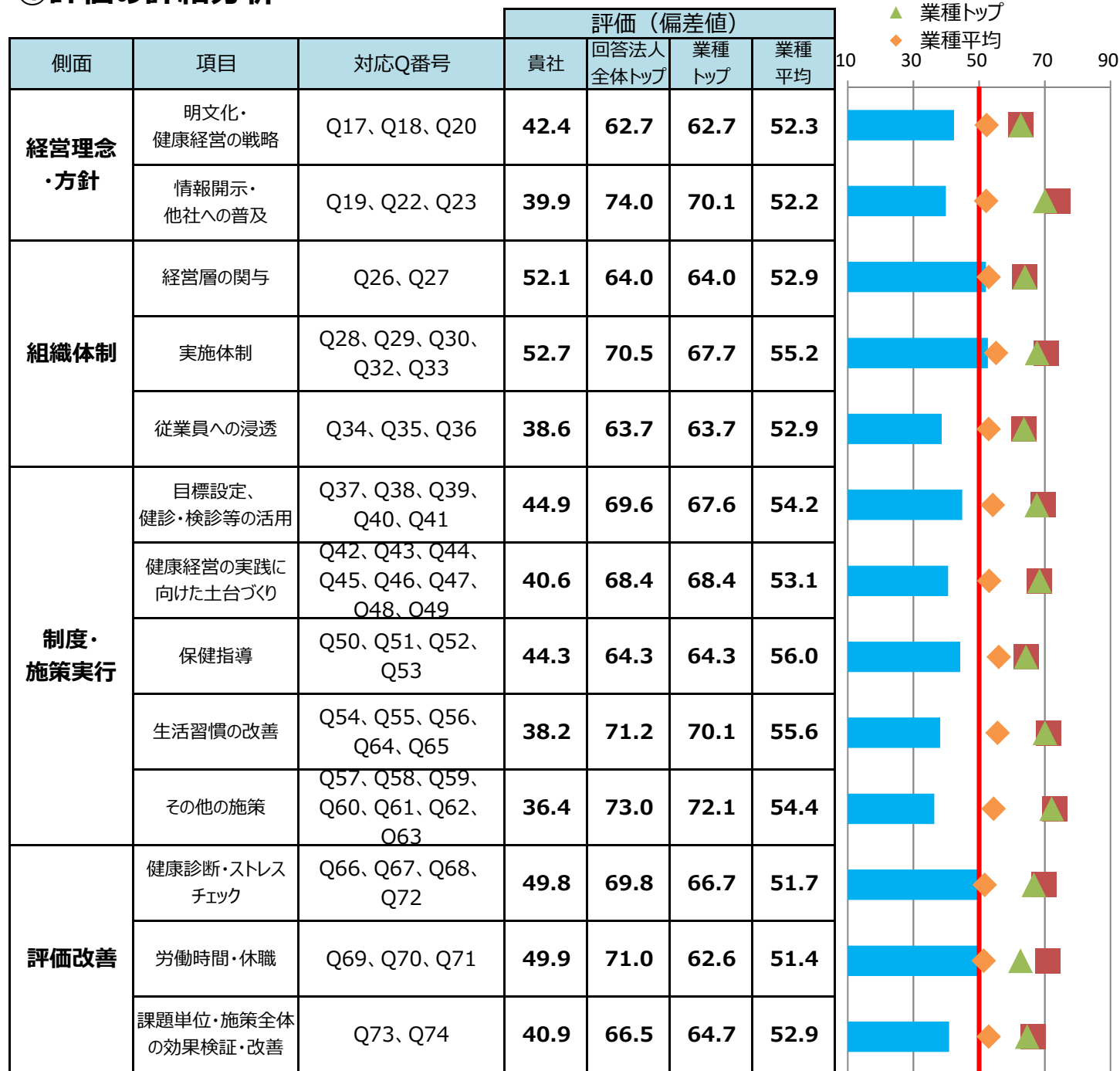
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1801~1850位	2101~2150位	2551~2600位	2501~2550位	2701~2750位
総合評価	41.6	39.6(↓2.0)	37.1(↓2.5)	42.5(↑5.4)	43.2(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健全経営のもと、最高品質のものづくりを通じて、社会基盤の充実と発展に幅広く貢献していくためには、生活習慣病等の疾病により従業員のパフォーマンスが低下することが課題である
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康でいきいきと仕事に従事し、幸福を実現することを期待する。具体的な指標としては、高血圧、糖尿病の要治療判定者に対する受診率100%を目指し、重症化を予防する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.n-sharyo.co.jp/company/well-being2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	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	8.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.8	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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・サークル活動に対し、その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	37.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキング活動を奨励し、活動を促進させるため、新入社員に対し入社時に全員に万歩計を配布している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.9	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.3	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.5	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.4	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	高血圧、糖尿病の要治療判定者に対する再診率をアンケート調査したところ、必ずしも再検査を受診していない状況であった。このことから、生活習慣病疾病者が重症化することが懸念され、改善が必要である。
	施策実施結果	要治療判定者に対し、保健師面談にて指導を行うと共に、未受診者に対し、上長を通じて再診の勧奨を行った。その結果、高血圧、糖尿病の要治療判定者の全員が再検査を受診している。
効果検証結果	再診により、要治療者の症状の改善に繋がったかは、今後の診断結果を把握していく必要があるが、全員が再検査を受診したことで、重症化リスクに対する意識の改善は図られたと考えられる。	
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	作業開始前にラジオ体操等で体をほぐし、ウォーミングアップをすることは、生活リズムを整える意味でも労働災害を防止する意味でも効果の期待できるものであるが、その参加率は低迷していた。事故発生防止の観点から改善する必要がある。
	施策実施結果	ポスター等を作成し参加を促すとともに、講習会を開催し必要性、効果等について周知した。その結果、全社的な参加率は1年前と比較し2%程度向上し、年々増加してきている。
効果検証結果	事故防止予防としての効果検証をどの様に検証するか、難しいところはあるが、参加率が向上していることから、事故防止予防に対する意識の向上は図られているものとする。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱ロジスネクスト株式会社

英文名：Mitsubishi Logisnext Co.,Ltd.

■加入保険者：三菱重工健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

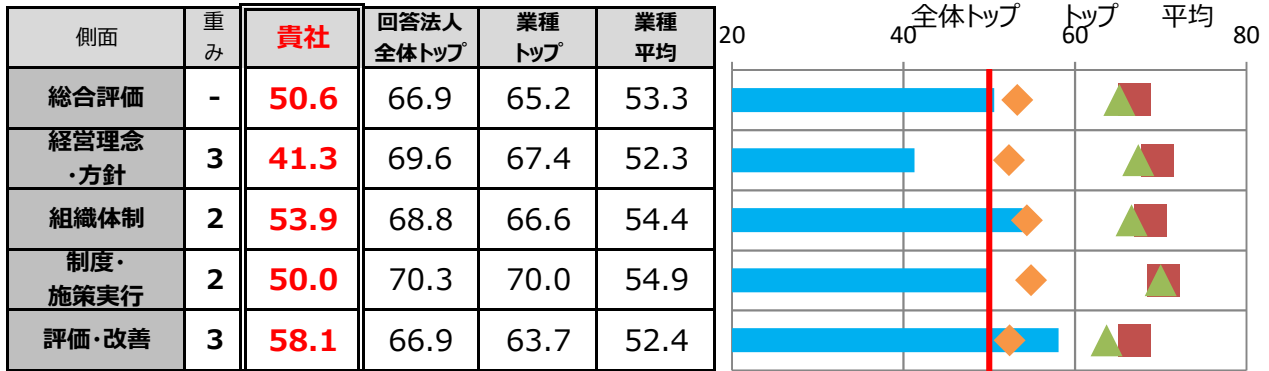
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.6** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



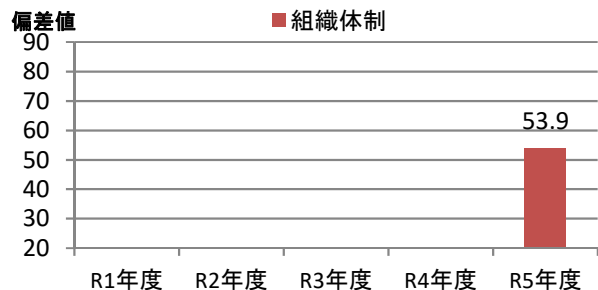
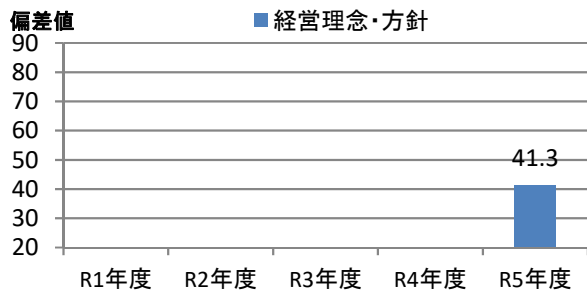
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

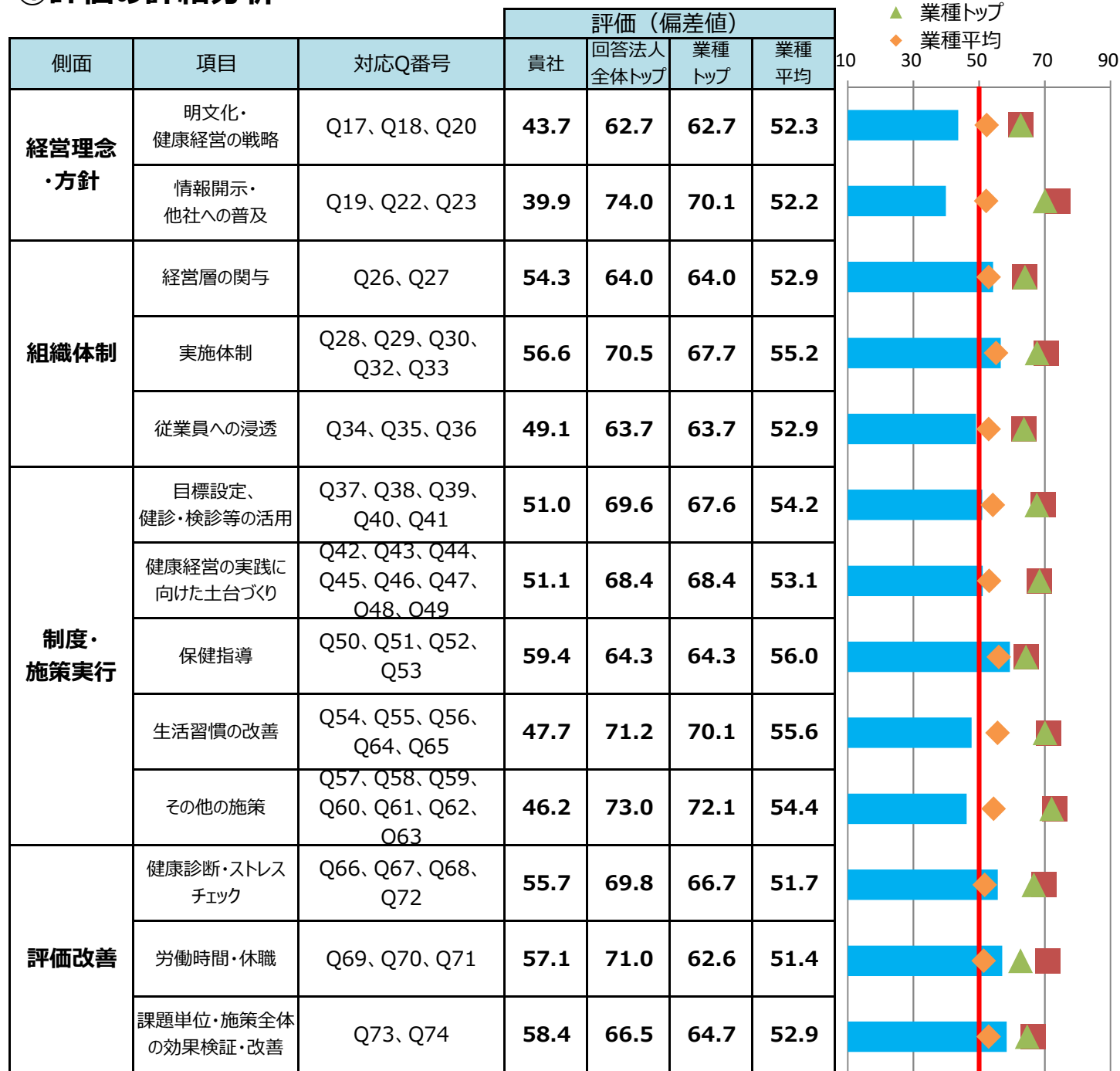
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1751~1800位
総合評価	-	-	-	-	50.6(-)
【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 各種人事施策により社員が働きやすい環境を整備されつつある中、社員の働きがいを高めるための人材育成が当社の事業活動を推進する上で大きな課題である。社員一人一人の心身の健康の保持増進と共に、働きがいを高めることが必要。
	健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康でモチベーションの高い活躍社員を増やすことにより、会社組織を活性化させ、業績向上につなげる。 また、失敗を恐れず社員が誇りを持って働く「三菱ロジスネクスト」の企業文化を醸成させる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.9	%	(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					
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	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9月に健康キャンペーンを開催。ヘルシーメニュー提供や糖化度等の測定、管理栄養士の個別指導を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健保組合が開催するオンライン運動セミナーの就業時間中の受講を認め参加を促した。				
(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	1.9	%

■ 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	0.6	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	「職業性ストレス簡易調査票57項目」を用いた集団分析結果をもとに、管理職対象の職場環境改善の全体研修および個別面談の取り組みを行っていたところ、健康リスク指標以外に、より多角的な視点の分析が必要であるというニーズが出てきた。また、職場環境の改善は当該職場のみではなく会社全体の取り組みと捉える必要が高まってきた。
	施策実施結果	ストレスチェックを138項目版に変更。集団分析結果説明の全体研修では、働きやすい職場環境に関する内容も多く取り入れた。個別面談では高ストレスではない職場も対象とし幅広く実施した。
効果検証結果	全体研修のアンケートでは、72%の受講者が「大変役に立った・役に立った」と回答した。有益性を感じた受講者が個別面談を希望したことで、実施件数が前年の1.8倍に増加した。138項目版にすることで、エンゲージメントや職場タイプ判定（心理的ストレス反応、モチベーション、一体感から判定）により課題がより明確となり目標設定が具体的となった。	
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	以前は出社を原則としていたが、コロナ対策として在宅勤務を導入したところ、従業員から通勤時間をプライベートや育児・介護などの時間に充てるのに有効であるとの意見が多く寄せられた。
	施策実施結果	コロナ感染対策のため臨時で実施していた在宅勤務を、2022年度に制度を整備し社内展開した。
効果検証結果	通勤時間の削減や傷病、育児・介護を理由とした在宅勤務希望者が増加し、社内勤務対象部署従業員の約30%がこの制度を利用している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：近畿車輛株式会社

英文名：The Kinki Sharyo Co.,Ltd.

■加入保険者：近畿車輛健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

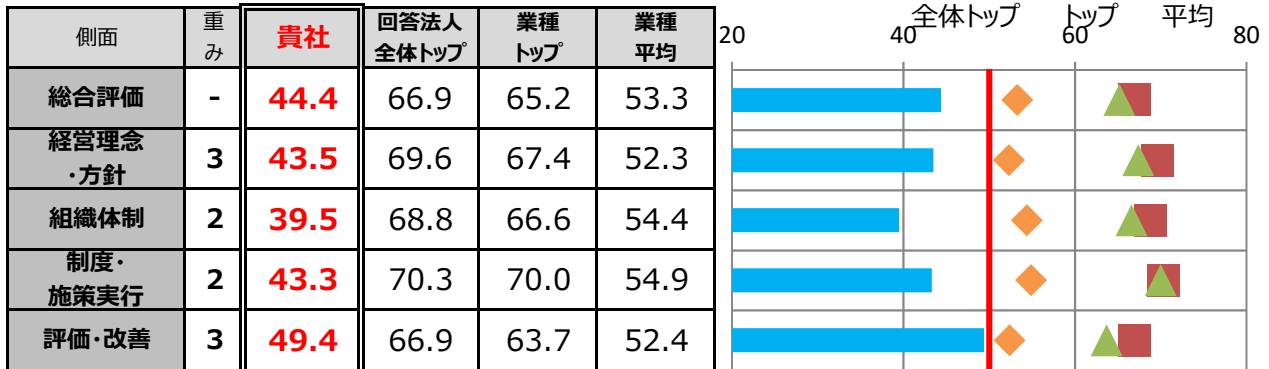
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.4** (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



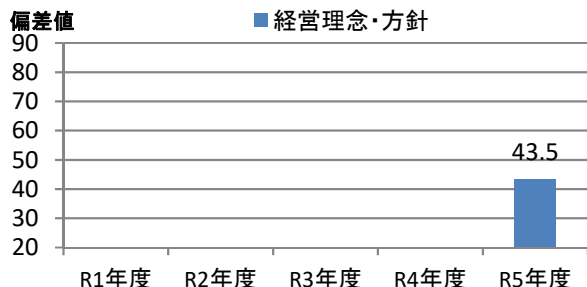
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

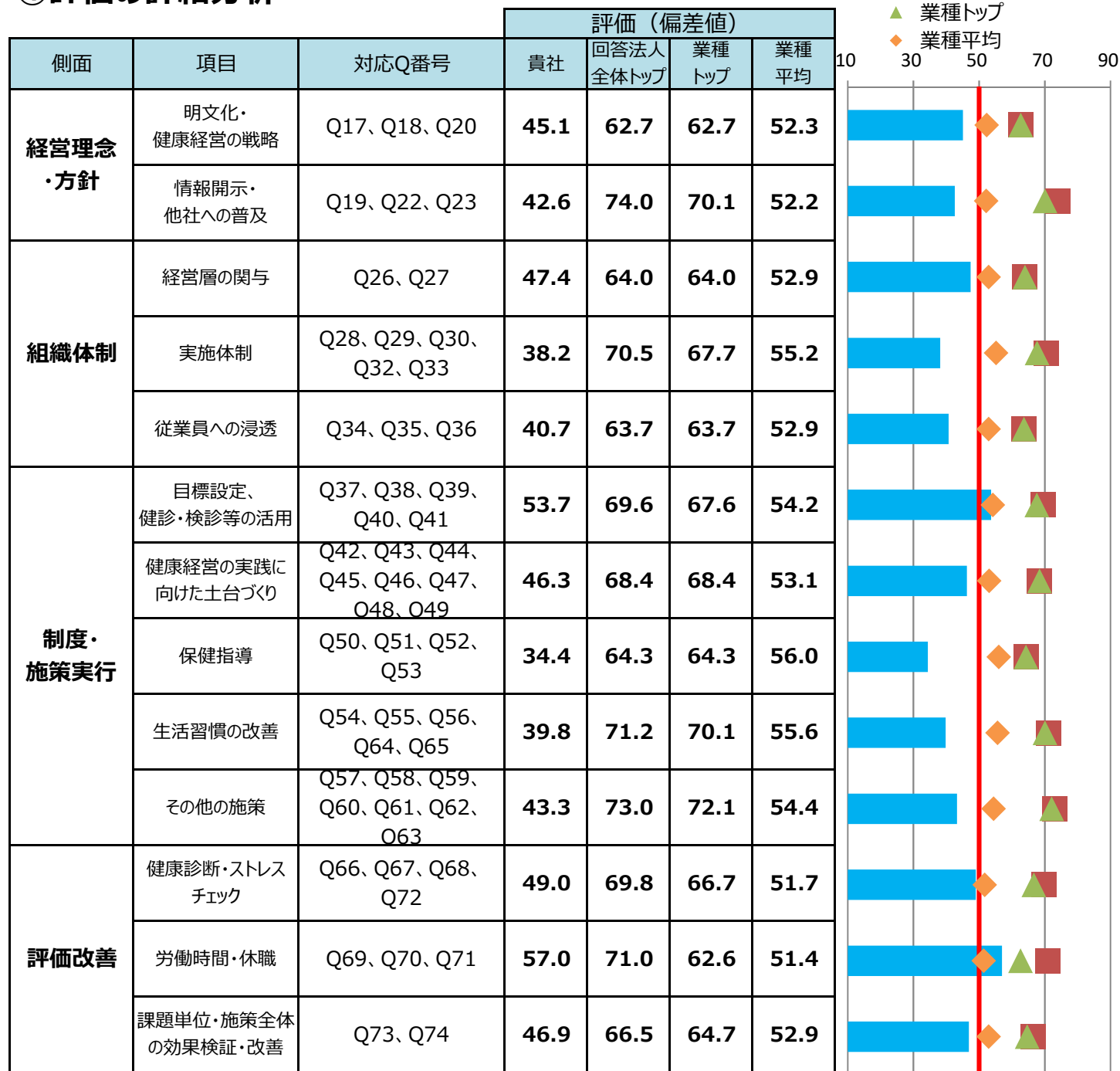
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	44.4(-)
【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 今後さらに新卒採用が難しくなる中で、技能を習得した若手社員に健康で長く勤務してもらうことを課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	技能を習得した社員が若年のうちに退職せず、定着してもらうことを期待している。具体的な指標として、新卒者の入社3年後の定着率90%以上の継続を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康不調やメンタル不調等による離職、休職、就労制限などにより生産性の低下を招いている。従業員が働きやすい環境を提供し、従業員のパフォーマンスの向上、ひいては生産性向上につなげていくことが重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェック後の職場分析、及び管理職への説明を充実させ、職場環境の把握・改善の参考にしてもらう。また社員への教育の機会を増やすとともに、相談体制の充実を図り、会社全体でメンタルヘルスに取り組むことで、未然にメンタル不調者を防ぎ休職者数の低下に努める。

※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	https://www.kinkisharyo.co.jp/kenkoukeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	8	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	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	9.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	文化部、体育部合わせて11班設置、作品展や大会に向けた練習を行ないコミュニケーションを図って				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.9	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	社内福利厚生部門で隣接するスポーツクラブの利用チケット購入補助を行ない、運動機会の増加に取り組む。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	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	49.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.1	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.7	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調にて、一か月以上休職される社員が、2020年以降徐々に増えている。
	施策実施 結果	ストレスチェックの職場分析を、より細かく分析すると共に、各職場の管理職に各々、分析内容、詳しい見方について説明する中で、上司の支援について具体的に指導し、ラインケアの充実に努めた。
	効果検証 結果	2022年度の、メンタル不調による一か月以上の休職者は、前年度より1名減少したが、ストレスチェックの高ストレス者数については1名増加していたため、今後もラインケアだけでなく、継続してメンタルヘルス対策に力を入れて行く必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産自動車株式会社

英文名：NISSAN MOTOR CO.,LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

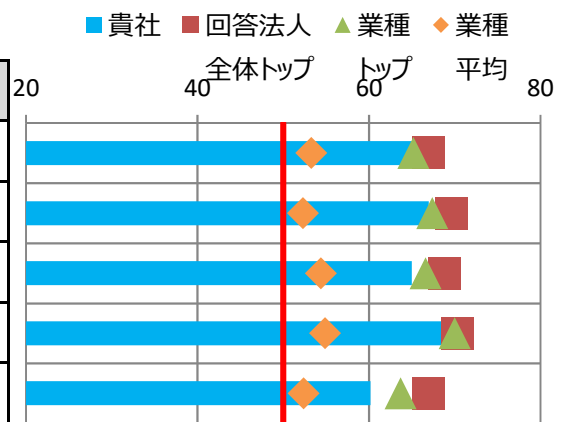
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.2** ↑0.6 (前回偏差値 64.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.2	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	67.0	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	65.0	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	70.0	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	60.2	66.9	63.7	52.4



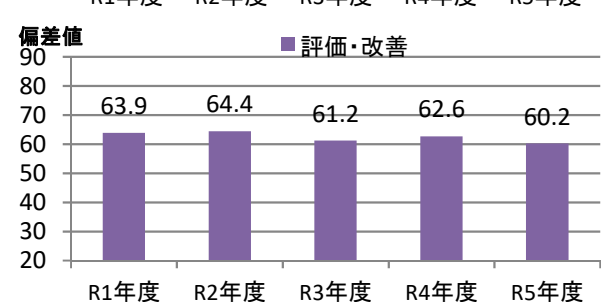
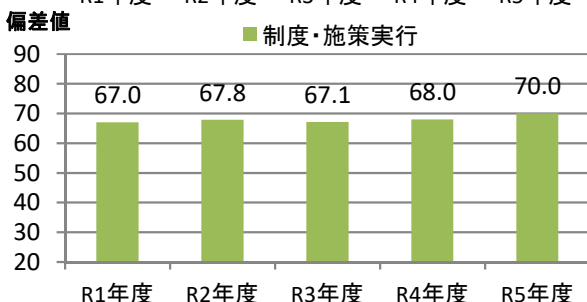
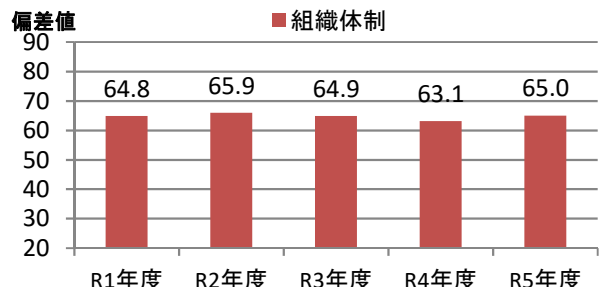
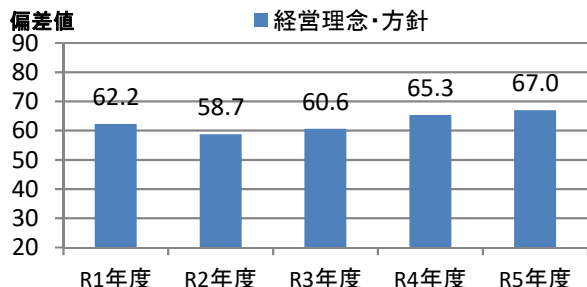
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

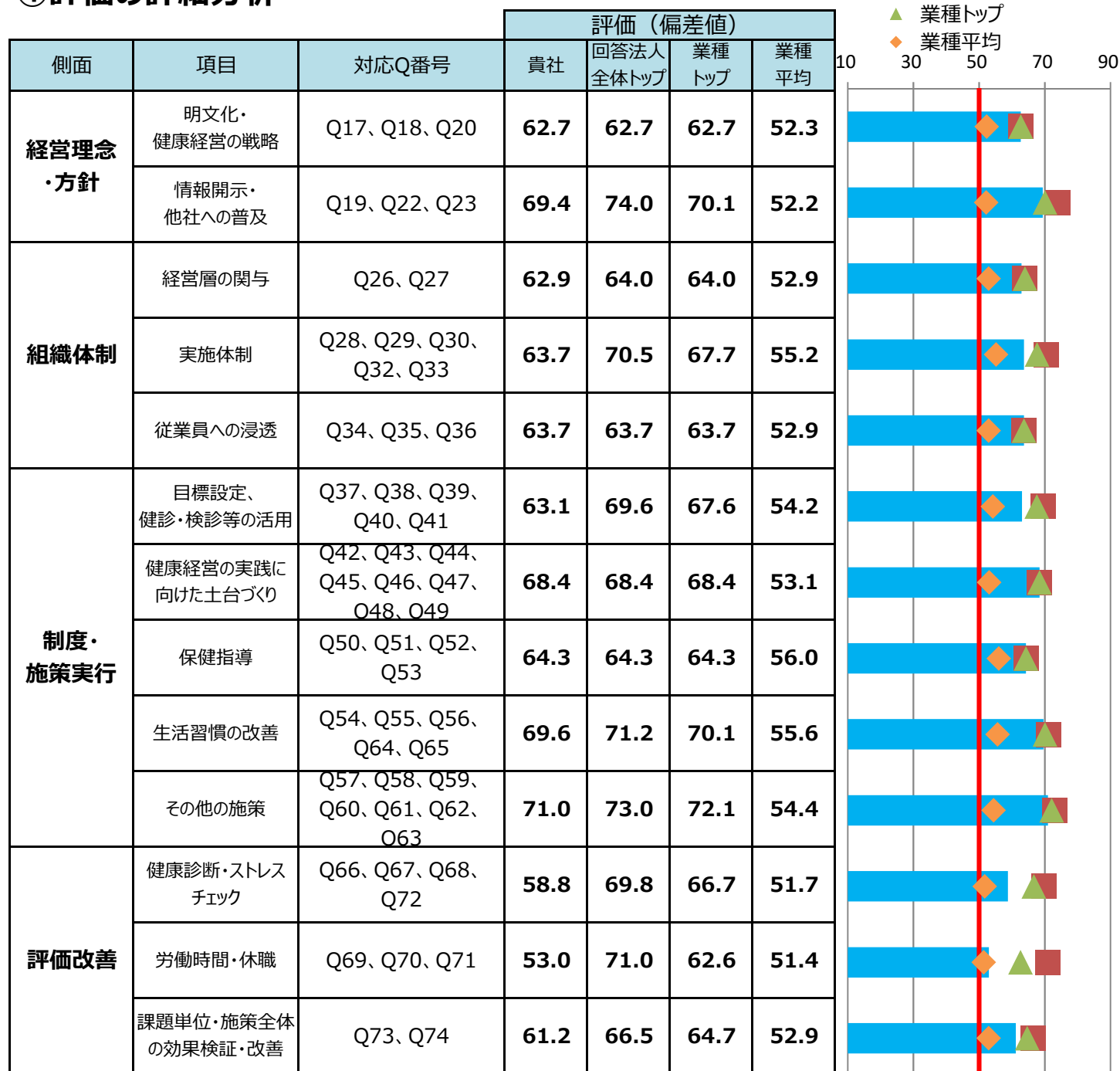
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	51~100位	101~150位	1~50位	1~50位
総合評価	64.2	63.7(↓0.5)	62.9(↓0.8)	64.6(↑1.7)	65.2(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社が社会に存在する理由を明確にし、ステークホルダーに対し会社として一貫した価値を届けるために、『人々の生活を豊かに。イノベーションをドライブする』コーポレートパーパスがあり、その実現は、健康経営により、ひとりひとりがいきいきと働く従業員を創出していくことで成しうるものである。その普遍的な姿の実現をはかるものとして、ワークエンゲージメントを最重要指標とおき、経営課題に真摯に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	コーポレートパーパス実現の可視化として、健康経営の目標指標は、ワークエンゲージメント、ヘルスリテラシーの向上、またプレゼンティーズム、アブセンティーズムの低減をおいている。個々の指標は、戦略Mapによる健康経営のPDCA効果を明確にし、社会の変化や社内の事情などにより変化していく従業員の心身に寄り添った健康経営の導となることで、普遍的な姿の実現に向けたあくなき取り組みへの動機づけとなっている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社は持続的な成長を続けていくために、DEIは不可欠な要素と考えており、LGBTQ+、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）、ダイバーシティ・マネジメントなど、さまざまなトピックに関するセミナーや研修をフェムテック領域を含み従業員に提供することで、強みであるダイバーシティをさらに活かし、インクルーシブな職場の実現を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策として従業員とそのパートナーや家族を対象とした新たなDEI推進とフェムテック領域を含む健康支援施策を導入。「月経」は女性特有の課題だが「更年期」や「不妊治療」は男女共通の課題のため弊社では、一見、会社や人に表立って言いにくい、また周囲からも声をかけにくい内容などを網羅した全従業員向けの施策を推進している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2023/ASSETS/PDF/ESGDB23_J_P112-116.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/EMPLOYEE/ASSETS/PDF/Nissan_Health_Management.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/EMPLOYEE/ASSETS/PDF/Nissan_Health_Management.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/EMPLOYEE/ASSETS/PDF/Nissan_Health_Management.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	40	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	従業員の優れた行動やその成果を認めてタイムリーに褒める事を通じてほめる文化の風土を社内で醸				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	各事業所で有所見者の多い健診項目に対応した企画立案。安全衛生委員会やPepupなどで周知。				
(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	46.8	%

■ 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	インセンティブを付与しウォーキングラリー（チーム戦&個人戦）等の運動による健康活動を推進している。				
(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	76.4	%

■ 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	70.1	%
管理職限定	○	全管理職の	64.0	%
限定しない	○	全従業員の	13.1	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.9	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.5	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	22年度より生活習慣病を要因とした30日以上の上の休業者が増加した。対象群の分析の結果、従業員の高齢化に伴い今後も増加する(再現性が高い)ことが課題。
	施策実施結果	生活習慣病の予防対策として肥満者と若年層に絞り活動。①運動指導や食習慣指導に加え社内での実施機会を創出。②若年層(～40歳)予防施策として教育と人間ドック無料受診を企画・実施。③精密検査実施動員の追跡
効果検証結果	経年の30日以上の上の休業者と5日以上30日未満の発生比率を比較検証。増加傾向はまだ進行中であるが、各種活動指標(教育実施率やドック受診率)や結果指標(肥満者/運動習慣者)で活動結果は改善した。①肥満者率(31.7%⇒30.4%)・運動習慣者率(25.2%⇒26.7%)②U40企画 教育受講率(98.2%⇒98.6%)・人間ドック受診率(62.2%⇒70.1%)③精検受診率(75.6%⇒73.1%)	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	若手従業員を中心とした退職・離職、これまでの活動から顕在化した仕事への前向き度の相対的低値であることを課題視。社内独自サーベイにて組織分析を実施し、職場環境改善を強化。更なる報告単位の細分化に加え、改善施策実施の定着化を図った。加えて、直接員従業員の若手3年目迄に対して「お悩み相談窓口体験」として30分のお試しカウンセリングを実施し、メンタルの早期発見・対応に繋げていると共に、要因把握に繋げていく
	施策実施結果	組織分析報告会はFY21は108回→FY22は230回と大幅拡大し、伴う職場改善活動は年間336件→419件と増加。お悩み相談窓口体験は、FY21は294回→FY22は858回実施し、7件連携に繋がる
効果検証結果	休業者率の減少の成果には至っていない。(千人率FY21:8.6→FY22:9.3)お悩み相談窓口体験はFY21から3年間実施をして入社後の気持ちの変遷なども把握できるようになってきた(心身状態の悪化、将来不安の割合増、中途入社はサポート感が減少)また、若手特有の課題(年齢差のある人とのコミュニケーション、生活スタイル、睡眠の教育の重要性)についても把握が出来てきたので、今後の活動に繋げていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ自動車株式会社

英文名：TOYOTA MOTOR CORPORATION

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

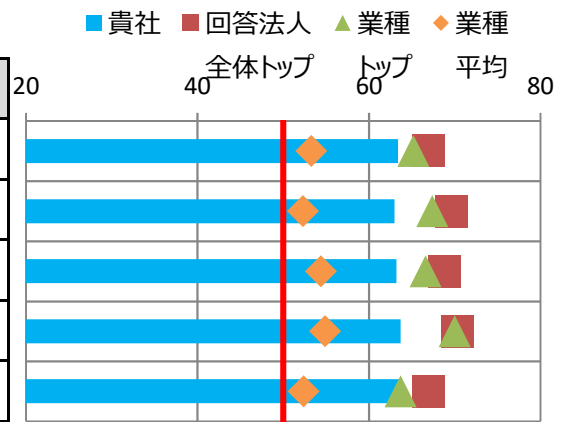
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↓0.3 (前回偏差値 63.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	63.0	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.2	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	63.7	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	63.7	66.9	63.7	52.4



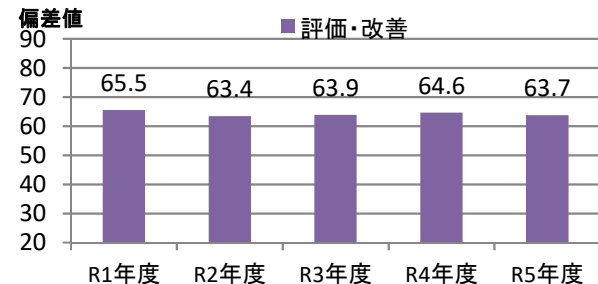
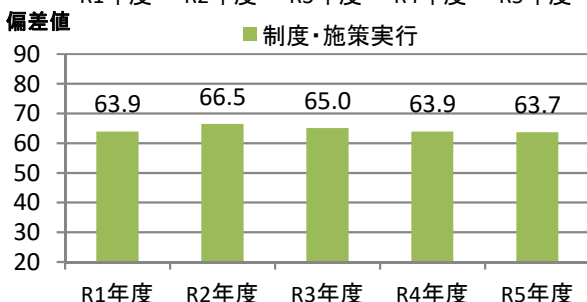
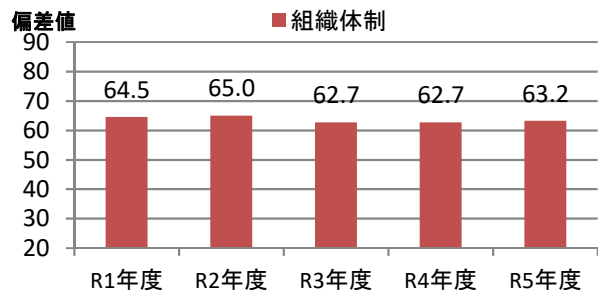
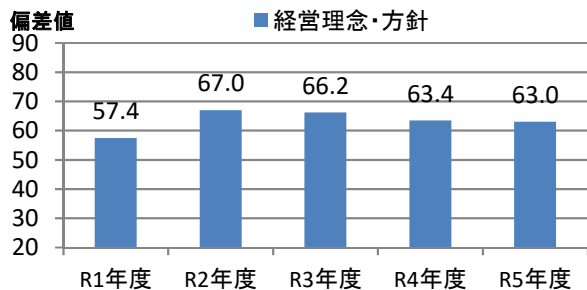
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

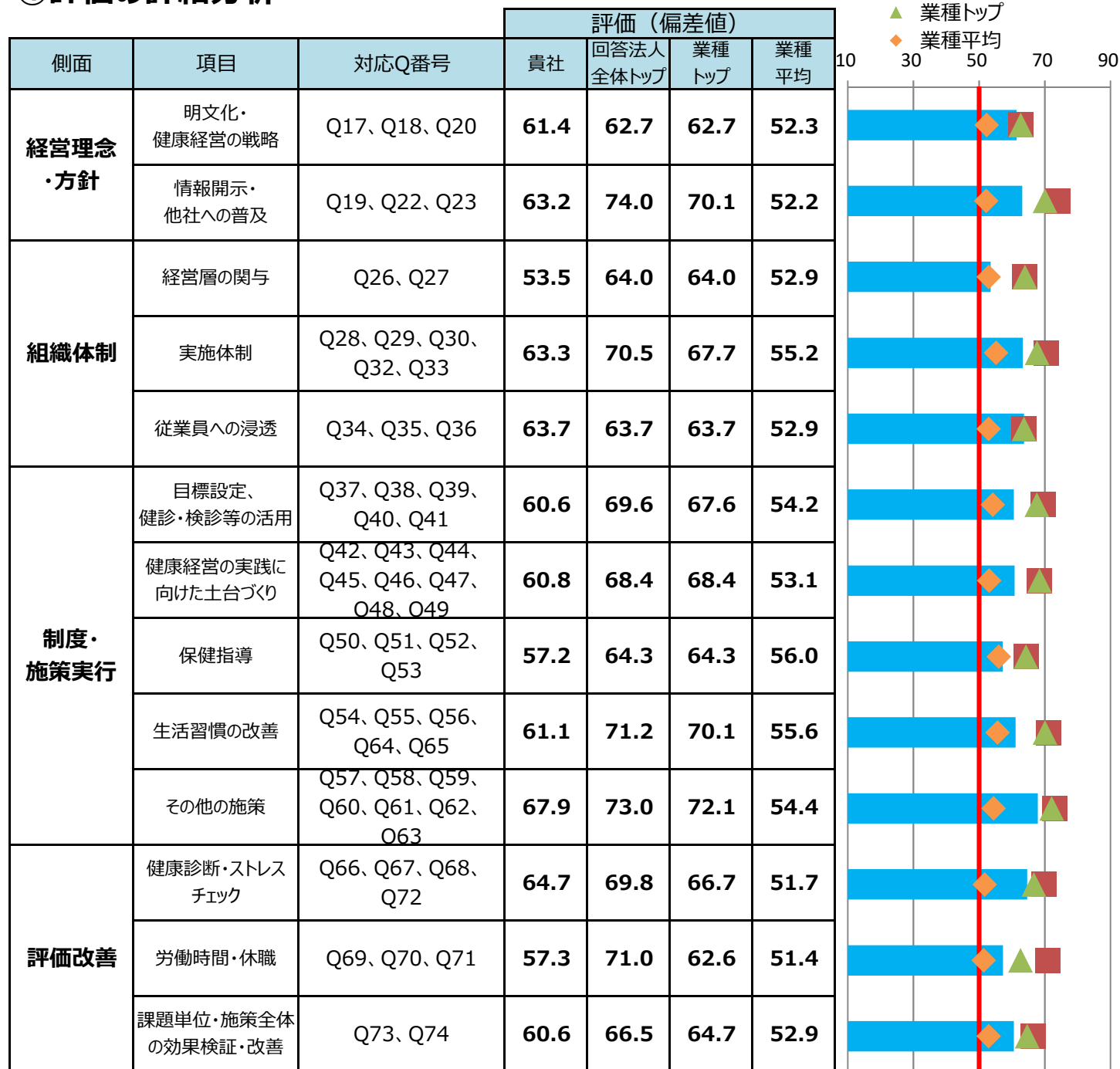
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	1~50位	1~50位	51~100位	151~200位
総合評価	62.6	65.4(↑2.8)	64.6(↓0.8)	63.7(↓0.9)	63.4(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 幸せの量産という会社のビジョンを達成するためには、従業員の幸せ（その一部としての健康と安全）があつてこそという考えのもと、従業員の心身の不調を予防する。
	健康経営の実施により期待する効果	自ら健康増進できる人づくり、多様な人がいきいきと働ける職場づくりを通じて、休務人工低減、従業員の幸せ（Well-Being向上）へ寄与する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://global.toyota.jp/sustainability/report/sdb/?padid=ag478_from_header_menu

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://global.toyota/pages/global_toyota/sustainability/report/sdb/sdb23_jp.pdf				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://global.toyota/pages/global_toyota/sustainability/report/sdb/sdb23_jp.pdf				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://global.toyota/pages/global_toyota/sustainability/report/sdb/sdb23_jp.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	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	19.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	事業所・職場単位でスポーツ大会等を企画。また職種や職層毎の全社横断的組織でも自己啓発				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	健康支援アプリ内で食育イベントの開催、食事履歴管理や閲覧機能、会社食堂における健康レシピの紹介等				
(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	33.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	60歳以降もいきいきと働ける体力維持を目的とし、36歳から4年毎に体力測定・運動指導を定期実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.6	%
管理職限定	○	全管理職の	40.1	%
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	67.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	生産性低下につながる生活習慣病、メンタルヘルス不調を予防するため、従業員の生活習慣をより健康的なものに改善することが必要である。 特に重要な生活習慣を健康チャレンジ8（適正体重/朝食/飲酒/間食/禁煙/運動/睡眠/ストレス）と位置付け、全従業員平均6.4個の実践率を目指している。 8つの中で、運動習慣の実践率が約63%と最も低く、この実践率向上が重要である。
	施策実施結果	景品付きウォーキングイベントをスマホアプリを活用して開催し、全従業員の22%、17409人が参加した。イベントの満足度は97%だった。
効果検証結果	イベント参加者の内約35%（運動習慣がなかった群の約70%）が新たに運動習慣を獲得した。さらに、イベント参加群と不参加群の運動習慣獲得率を比較したところ、有意にイベント参加群の運動習慣獲得率が高く、施策の効果を確認することができた。結果として運動習慣の実践率は約66%へ向上した。 また、参加者アンケートから、他の生活習慣（食事、体重、睡眠、ストレス、飲酒、禁煙）へも好影響があったと確認した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙を禁煙へ向かわせるため、また受動喫煙を防止するため、2025年に全社敷地内禁煙を目指した禁煙ロードマップを策定し、先行して全面禁煙に踏み切った事業場へのインセンティブや、喫煙者低減に向けて、禁煙支援活動（禁煙外来/禁煙補助薬購入/禁煙オンライン診療への費用補助：禁煙プログラム）を実施している。2021年末の喫煙率は22.1%であり、全面禁煙へ向けて更なる禁煙支援活動が必要である。
	施策実施結果	2022年は、主要16事業場の内、2事業場が先行して全面禁煙を開始した。禁煙プログラムへは、158人からの申し込みがあり、65人が禁煙に成功した（成功率41.1%）。
効果検証結果	2022年末の全社喫煙率は20.9%であり、2021年比1.2%改善した。特に敷地内全面禁煙に踏み切った事業場の従業員の喫煙率は他事業場と比較し低く、施策の効果が出ている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日野自動車株式会社

英文名：Hino Motors Ltd.

■加入保険者：日野自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

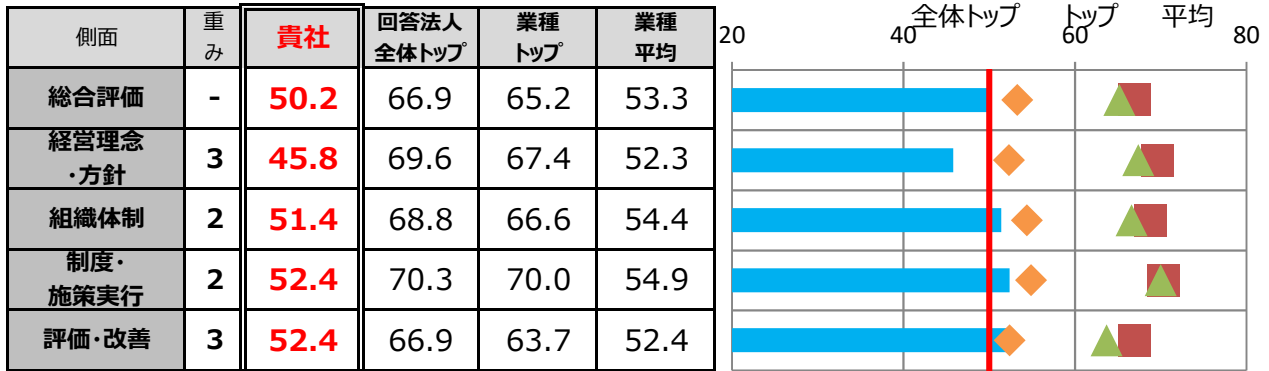
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.2** ↓2.7 (前回偏差値 52.9)

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

②評価の内訳



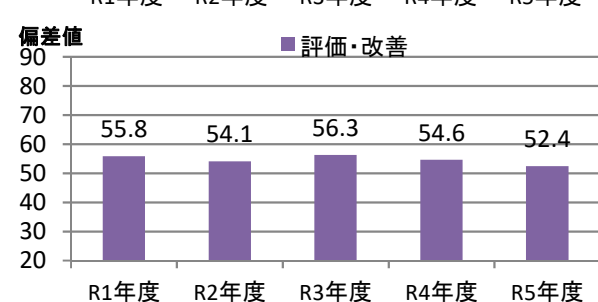
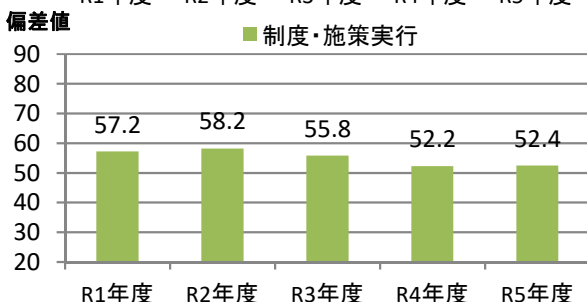
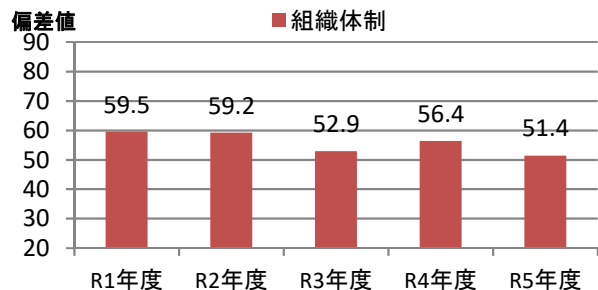
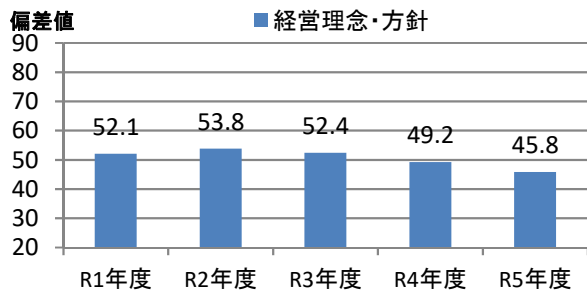
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

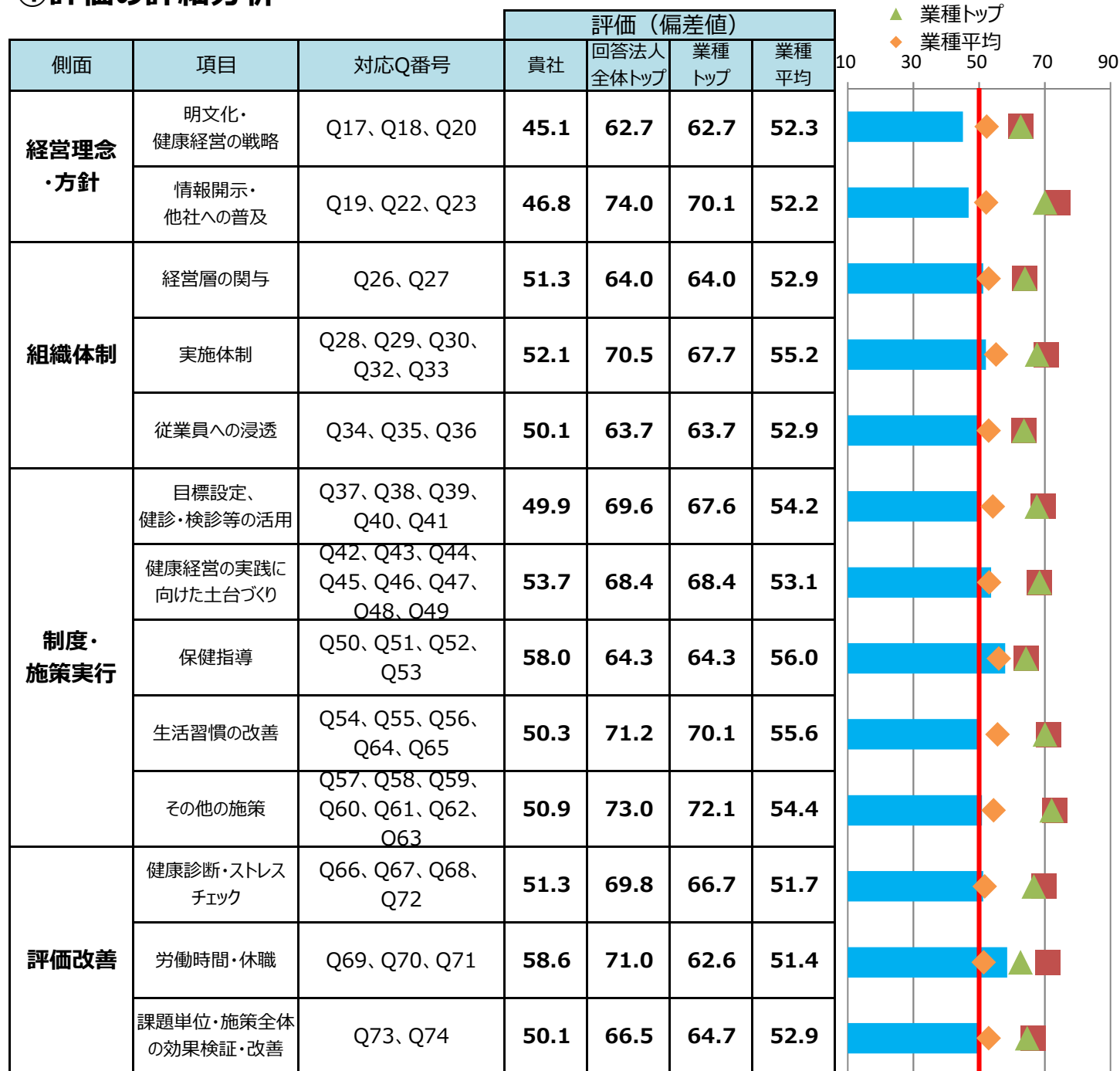
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	801~850位	1001~1050位	1301~1350位	1751~1800位
総合評価	55.7	55.9(↑0.2)	54.4(↓1.5)	52.9(↓1.5)	50.2(↓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	従業員のパフォーマンス向上 すべての社員が心身共に健康に働くことができる職場環境づくりが経営上の課題。その中でも近年の重要課題は、全社的に増加しているメンタルヘルス不調によるアブゼンティーズム（休業・休職者）への対応である。休職理由には社内における人間関係（ハラスメント、コミュニケーション不得手など）の割合が多いが、会社が置かれている状況の大きな変化を受けた不調への注意も必要と認識。
	健康経営の実施により期待する効果	職場支援の増強やコミュニケーションの活性化等を通じて働きやすい職場を作り、職場内ストレスが低下することでメンタルヘルス関係での通院者が減少、アブゼンティーズムが低減さ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 従業員の「健康に関する興味・関心」の低さ、および職場における健康風土の更なる醸成が課題である。特定保健指導対象者が多いなど、健康課題を抱える従業員は多いが、「生活習慣の改善意思」が低い。また、がん検診の受診率、再検査の受診者の割合も低く、結果として重症化してから病院に行くなど、プレゼンティーズム、アブゼンティーズムにつながっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が、自身の健康に興味・関心を持ち、健康意識が向上することで、重症化する前に医療機関にかかることができ、アブゼンティーズムの防止につながる。また、検診を積極的に受診するなど疾病の早期発見や未然防止につながり、従業員のQOLの向上から、最終的にはパフォーマンスの向上につながることを期待する。また、職場の健康風土が高まることにより、従業員が自身の健康に関する取り組みに取り組みやすくなる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.hino.co.jp/corp/csr/backnumber/parts/pdf/2021/sr21_social_health.pdf#zoom=100

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	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	14.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	月に1回～2回、職場懇談会でのコミュニケーションの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善に向けた企画の実施				
(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	4.9	%

■ 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	ウォーキングイベントの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.5	%

■ 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	5.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.9	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.1	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	会社全体として休業・退職者は増加傾向にあり、年代別では20代が1.7%と発症率が高く、若年層に向けた対策が課題である。また、ストレスチェックの結果では、高ストレス者が多い傾向が見られ、その中でも約2割が高ストレス者の係長クラス（管理者昇格前）への対策も急務である。これらの課題解決には、上司の助けなど職場環境も重要であり、管理者へのメンタルヘルスケア浸透も重要な課題である。
	効果検証結果	研修受講後のアンケート調査では、研修理解度は、若年層で98%、係長クラスで99%、部長職で99%と、事前に想定した目標（8割以上）を上回る結果が見られた。 23年度に入り経営会議で毎月メンタルヘルス不調者の状況を報告しているが、休業・退職者数の増加に歯止めがかかり、ストレスチェックの結果でも、高ストレス者の比率は微減。
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	定年年齢の65歳への引き上げや新しい働き方としてのテレワーク浸透による運動不足など、従業員の生産性確保・向上の為に従来以上に生活習慣を基盤とする健康管理が重要になっている。
	効果検証結果	健康チャレンジ8として、8つの生活習慣（適正体重、朝食、飲酒、間食、禁煙、運動、睡眠、ストレス）を個人が自己評価し、実践数を上げて行く活動を継続的に実施。 食堂への血圧計や体重計の設置、食堂での朝食提供など、生活習慣改善を支えるための施策を実施中、全社の平均実践数（8点満点）は2022年の5.06から2023年は5.11に向上した。

※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：三菱自動車工業株式会社

英文名：Mitsubishi Motors Corporation

■加入保険者：三菱自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

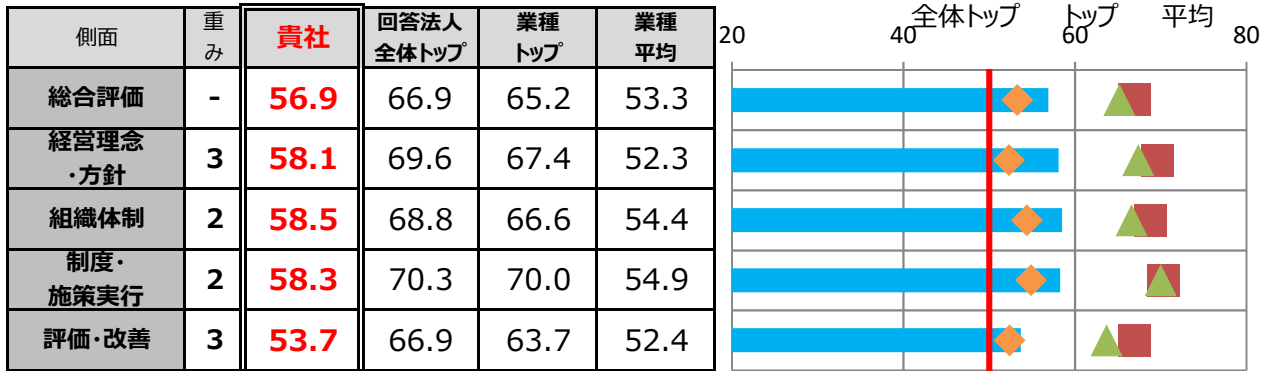
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.9** ↑4.6 (前回偏差値 52.3)

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

②評価の内訳



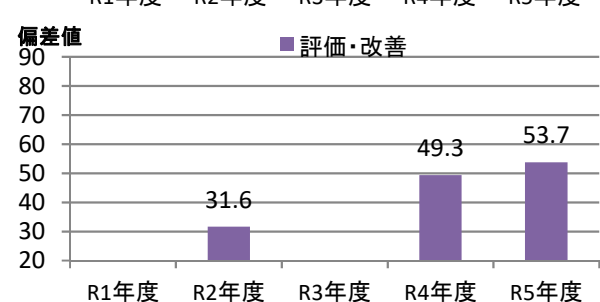
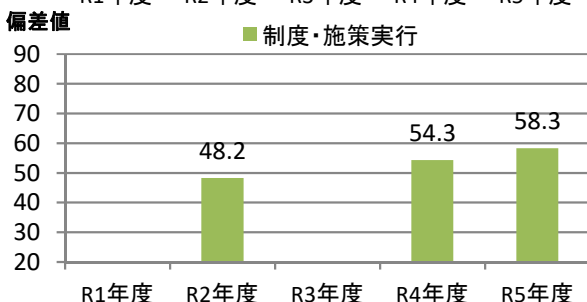
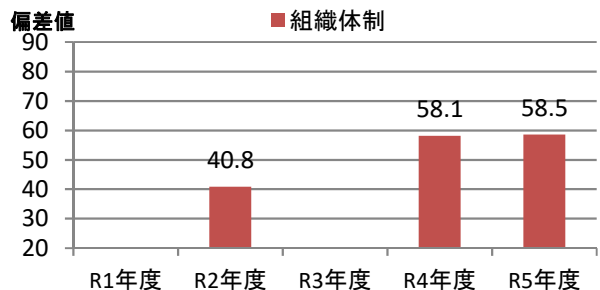
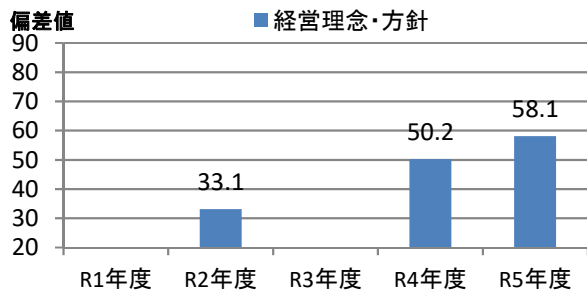
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

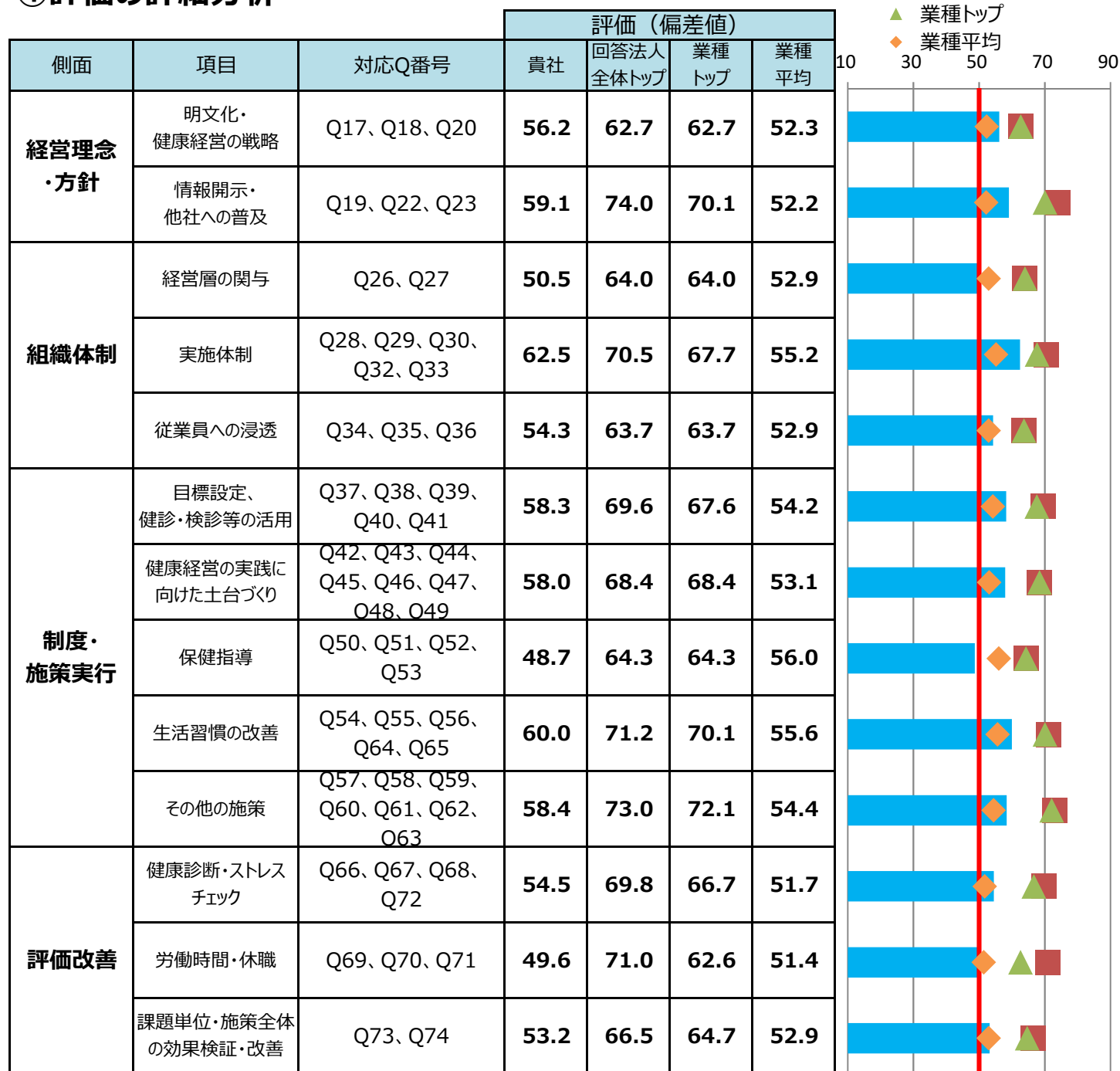
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2201~2250位	-	1351~1400位	901~950位
総合評価	-	37.2(-)	-	52.3(-)	56.9(↑4.6)
【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>当社が信頼される企業として誠実に活動し、社会の持続可能な発展に貢献するというビジョン・ミッションを実現するためには、社員の全員戦力化、パフォーマンスの向上が命題と捉えており、新たに策定した三菱自動車の健康経営戦略マップにも記載している。全ての社員とその家族の心身の健康と、笑顔があふれいきいきと働ける環境づくりがその土台となるが、フィジカル、メンタル、職場活性化それぞれの管理指標で課題がある状況。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>メンタル、フィジカル両方の観点で各種健康施策を実行し、管理指標のメンタル新患発生率、有所見者率、喫煙率等を改善して組織全体のエンゲージメントとプレゼンティーズムの上位指標を向上させたい。特に喫煙率では、2021年度実績の30.1%に対して毎年1%ずつ低減する15年計画の低減ロードマップを策定。2037年度には16.1%の達成を目指すべく、所定時間内禁煙等の低減施策を各事業所単位で実行している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>現実的な健康課題として、メンタル新患発生の増加傾向、有所見者の増加傾向、社員の高齢化、生活・働き方の変容による新たな健康課題等が発生しており、組織全体が不活性となっている。他方、上位指標として定めている生産性については、2023年度のストレスチェック実施時に、初めてプレゼンティーズムの設問を設定し取得したところである。各種健康課題の解決によって、いかに組織の活性化に繋げていけるかが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2023年度の各職場のプレゼンティーズム測定結果を活用して、非活性職場を特定のうえ、各職場で影響力のある管理者への集中的な教育の実施、各職場特有の課題解決を図るべく実行する職場出張教育、コロナ禍で希薄となっていた社員同志の関係性再構築を目的とした各種の職場リクリエーション等施策を企画し実行する。健康指標である高ストレス職場数、高ストレス者率を管理指標として用いて、各施策の評価と改善を行う。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	3	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	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	50.1	%	(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	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	運動部・文化部に対して、全国大会レベル大会に出場する際は、交通費・宿泊費の補助を実施して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.4	%

■ 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	被保険者に配布するウェアラブルウォッチのアプリにおいて、カロリーの記録等を実施頂いている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	ウェアラブル端末を希望者全員に配布、月間歩数でポイント付与、取得ポイントをプリペイドカード等に交換。				
(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	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	7.4	%
管理職限定	○	全管理職の	67.7	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.2	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2020年の新型コロナウイルス流行後、一時的にリモートワークによる通勤時間短縮等の負担軽減によりメンタル新患発生率は低下したが、2021年度以降はリモートワーク環境下における仕事に関連したメンタル不調者が増加した。2022年度のストレスチェック実施結果でも高ストレス職場が増加傾向にあり、2023年度以降はコロナ5類変更に伴うリモートから出社への勤務形態シフトの影響で更なる新患発生増が懸念される。
	施策実施結果	ストレスチェック分析結果に基づく高ストレス職場への職場改善活動。管理職へのメンタル疾患基礎知識ハンドブック配布。特定職場に対するレジリエンス、アサーティブコミュニケーション、心理的安全性向上活動等。
効果検証結果	2022年度は、高ストレス認定職場の上位20部署に対する職場改善活動を実施。ストレスチェックの定量的な結果でのみ要改善職場を抽出するのではなく、直近の退職や離職の状況など一部定性的な状況も加味して要改善職場を抽出。定量・定性の両面から抽出した特定部署を対象に「全社員面談」を中心とした職場改善プログラムを実施。所属員が考える組織課題、改善案もヒアリングし、職場課題の明確化と、解決施策の提案を実施。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	日常的に運動する習慣の少ない従業員の比率が約75%（4人に3人）と高く、生活習慣病の原因となる高血圧、メタボリックシンドローム、糖質異常等の数値も悪化傾向にあることから、日常的な運動の習慣付けが必要な状況。また、自動車製造業の特性上、製造現場で働く直接員は比較的運動量が多いが、一方で事務所で働く間接員は運動量が不足する傾向にあり、二極化していることから全社的に有効な打ち手が困難という課題もある。
	施策実施結果	健康インセンティブ事業としてスマートウォッチを全従業員を対象に配布し、一定の歩数をクリアした者に対して、商品券等と交換可能なポイントを付与することで、健康無関心層にアプローチすることができた。
効果検証結果	2022年度、医療費の増減実績データを活用して検証を図るも、コロナによる従業員の診療抑制、生活習慣病以外の診療費増加（異常値）などにより、医療費による検証は十分にできなかった。2023年度は、他社の連携・協力も得て、健康診断の各種数値データを駆使して更なる検証と分析をおこない、全従業員に対して有効な疾病予防対策について継続検討していく方針。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：武蔵精密工業株式会社

英文名：Musashi Seimitsu Industry Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：輸送用機器

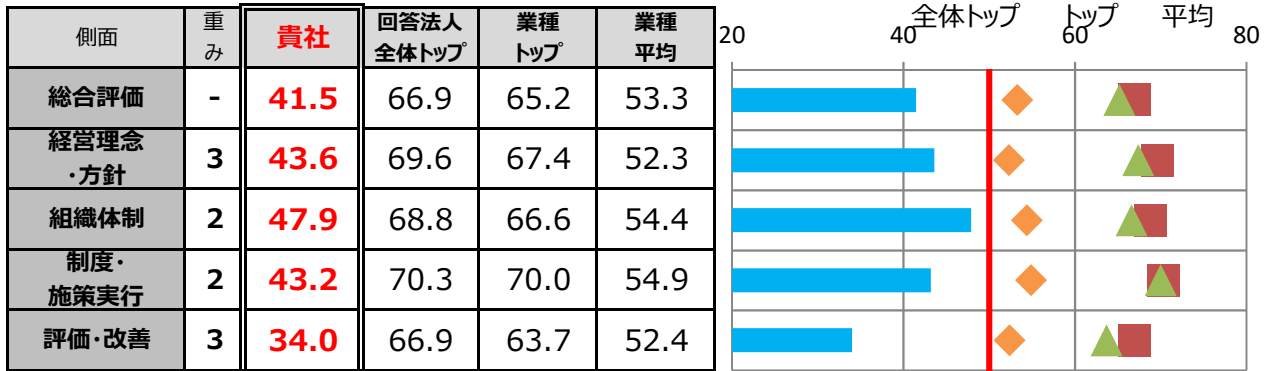
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.5** ↓3.9 (前回偏差値 45.4)

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

②評価の内訳



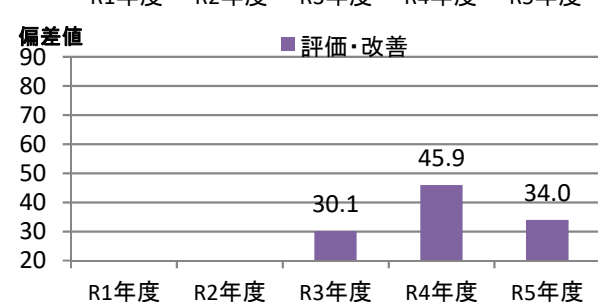
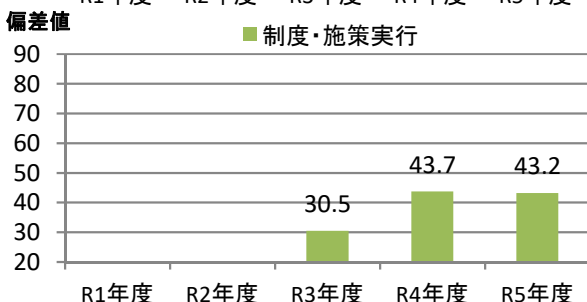
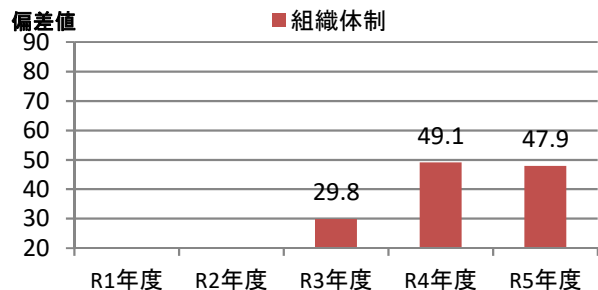
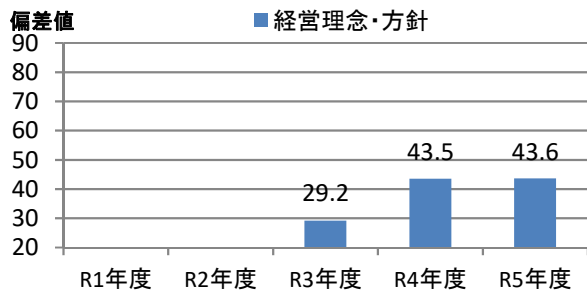
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

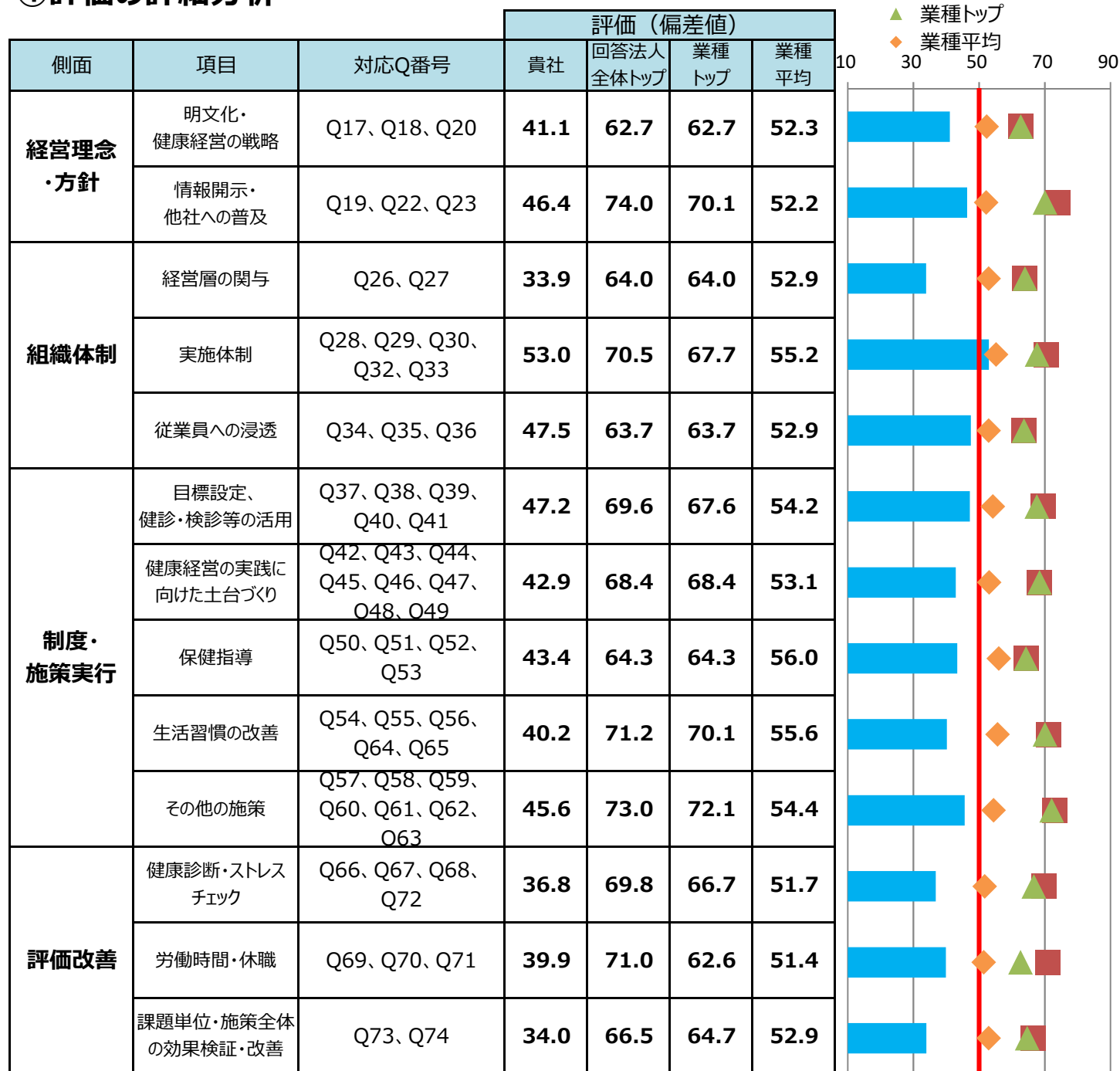
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2751~2800位	2201~2250位	2851~2900位
総合評価	-	-	29.9(-)	45.4(↑15.5)	41.5(↓3.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		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	6.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%
-------------------------------	------------	---	------------------------------	-------------	---

■ 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	社内部活動（サッカー部、野球部、サーフィン部、音楽部等）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	社食の献立にカロリー表示実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	「アイアンマン70.3東三河ジャパンin渥美半島」及び「豊橋市ハーフマラソン」参加者への補助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.9	%	(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	40.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.0	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.1	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.0	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.8	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	
	施策実施 結果	
効果 検証 ②	効果検証 結果	
	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	
効果 検証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産車体株式会社

英文名：NISSAN SHATAI CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

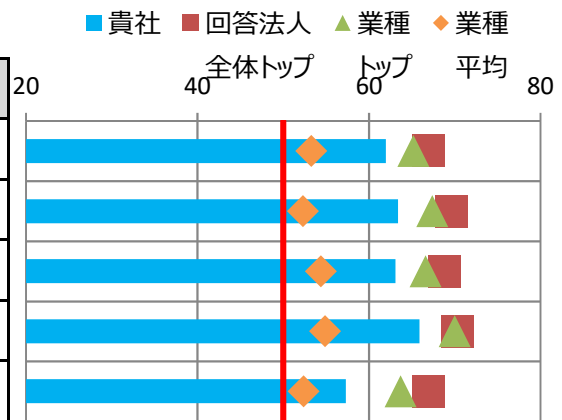
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↑0.0 (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	-	62.0	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	63.4	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.1	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	65.9	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	57.3	66.9	63.7	52.4



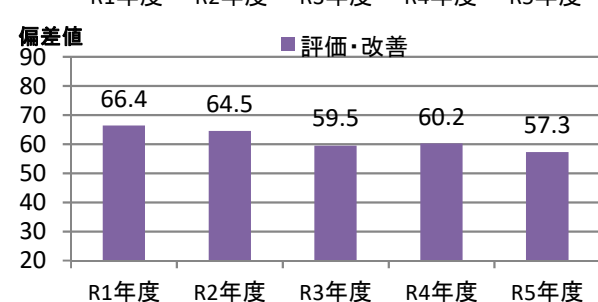
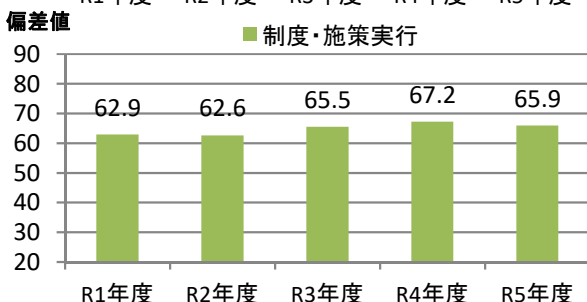
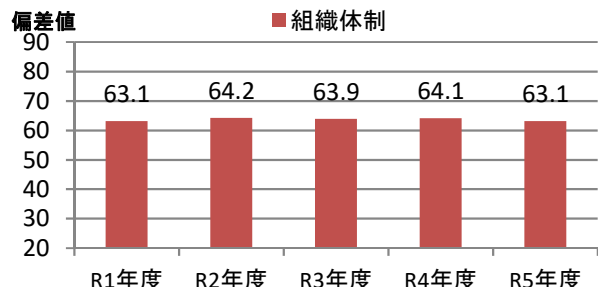
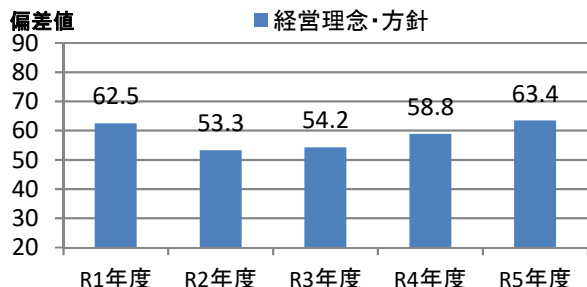
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

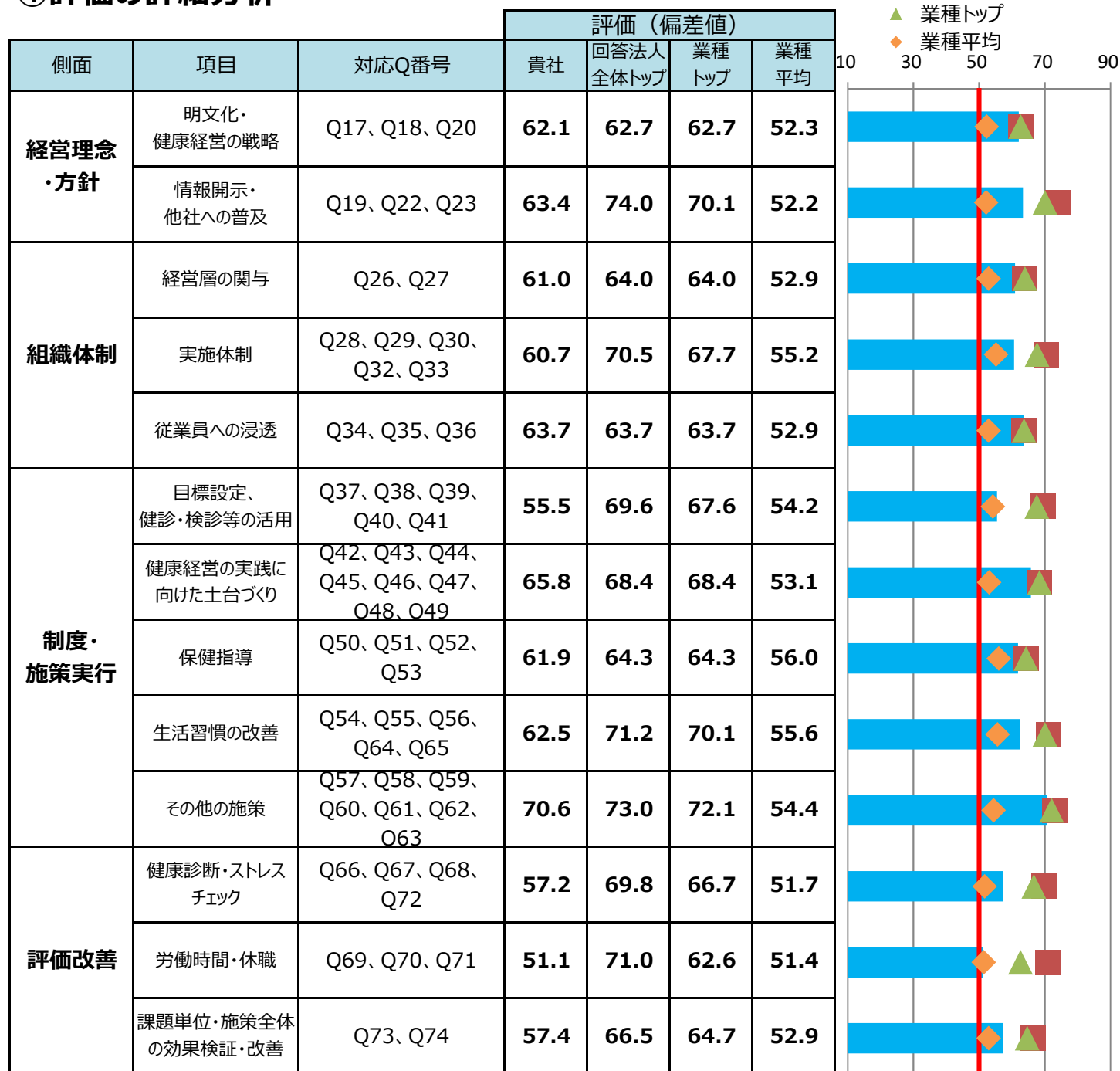
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	401~450位	251~300位	351~400位
総合評価	63.9	60.7(↓3.2)	60.0(↓0.7)	62.0(↑2.0)	62.0(↑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>「信頼される企業として、独自性に溢れ、お客様に魅力ある質の高いクルマとサービスを、タイムリーにお届けする」というミッション遂行のために、従業員の生活習慣病やがんを予防し、長期的に健康を維持することが不可欠である</p> <p>全従業員が健康でモチベーション高く活き活きと働くことができる職場環境をつくる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>保健指導、がん検診受診、時間外労働者フォロー、職場環境改善、健康教育等を実施することや、休業者の半数を占める脳血管疾患の予防を新規課題として取り組むことで生活習慣病やがん（胃、大腸、肺、婦人科）等による年度内の新規休業者千人率の目標（コロナ前から前年度の4年間平均値）2.8人以内を目指す。また、職場環境改善、コミュニケーションタイム設定、社長との意見交換会等により従業員満足度の改善を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>事業活動を推進する上で、近い将来を担う若年層の人財確保が喫緊の課題であり、その離職率を下げするためにメンタルヘルス要因での新規休業者数の低減を目指す。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>ストレスチェック結果に基づく職場環境改善や若年層を中心とした健康教育等の活動により、メンタル不調者の早期発見・早期対応を行う。また、未然防止策として平素からなんでも気軽に相談する外部EAP活用の促進により、メンタル要因における年度内の新規休業者千人率の目標（コロナ前から前年度の4年間平均値）10.8人以内を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/RESOURCE/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	50	回	38	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	50	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	エンゲージメント向上や自主的に考え行動するきっかけの場の設定を目的に社長が一般層と直接対				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.6	%

■ 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	ヘルシーメニューの提供、喫食率管理を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.6	%

■ 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	保健指導対象者や希望者へ、医師・保健師・看護師による運動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	27.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	78.2	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	5.6	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.1	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	休業者分析により重点施策の一つに、脳血管疾患を引き起こす要因となる高血圧の予防を掲げている。また製造業であるため、高血圧からの急性心不全や脳内出血等による意識障害などが、転倒転落、危険運転、挟まれや巻き込まれなどの重度災害に直結するため、高血圧者の重点管理が極めて重要な課題であると社内認識を統一する必要がある。高血糖や貧血に対しても基準値を定め、受診勧奨を職場と一体になって強化しなければならない。
	施策実施結果	産業医意見の元、測定項目毎の基準値を定めて安全衛生委員会を通じて全社に展開し、ハイリスク者については職場上司から受診勧奨を促す包括的なフォローを行った。結果、全員受診を達成した。
効果検証結果	ハイリスク者の基準値を定め重点管理（収縮期血圧180mmHg以上又は拡張期血圧110mmHg以上）に該当した従業員に対して、部長まで含めた受診勧奨通知を発行した結果、迅速に受診できない従業員に対して上司が率先して受診を促している。2023年9月末時点、ハイリスク受診勧奨者16名の受診率100%、血圧や血糖値等数値改善するまで上司と保健師、必要に応じて産業医も加えた面談フォローも100%完了。	
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	メンタル疾患の年度内の新規休業者数が若年層（～30代）を中心に増加傾向にあり、実態を調査したところ、業務の負担や悩み事を上司や先輩に「相談できない」「うまく言えない」ということがわかった。一方で上司側は本人の「わかりました」「大丈夫です」の言葉を鵜呑みにしており双方の認識にアンマッチがあった。若年層、管理職、中堅層それぞれの認識を共有し何らかの方策を検討する必要がある。
	施策実施結果	若年層、管理職、中堅層の順で教育を行い各層の認識をアンケートで集約。更にアンケート結果をまとめ再度若年層に還すPDCAを廻した。受講者総数233人、受講率100% アンケート回答率100%。
効果検証結果	若年層、管理職、中堅層各層間での若年層に対する認識を「理解できた」、また若年層に対する対応策を「活用できる」という肯定回答率が95%であった。尚具体的な対応策は以下。若年層：会議で必ず一言発言、遠慮しない 管理職：直接対話する機会増、気軽に雑談、中堅層：チーム力で悩みを解決等。活動結果を安全衛生委員会等で共有し各職場に情報展開した。また相談先の選択肢として外部EAPの利用促進の案内を全社展開した。	

※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：極東開発工業株式会社

英文名：KYOKUTO KAIHATSU KOGYO CO.,LTD.

■加入保険者：極東開発健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

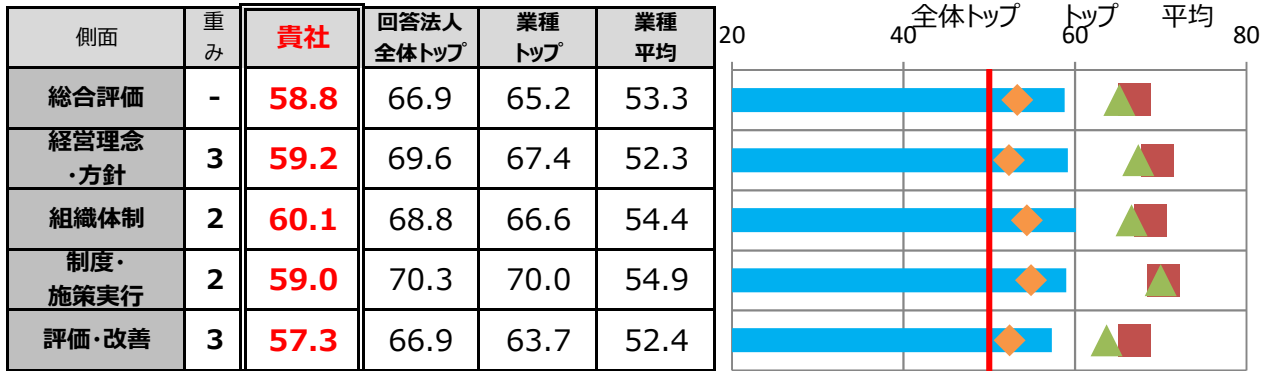
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.8** ↑7.8 (前回偏差値 51.0)

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

②評価の内訳



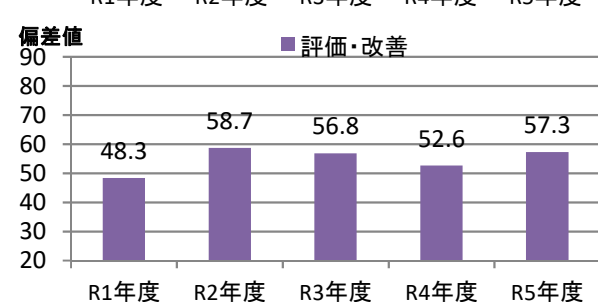
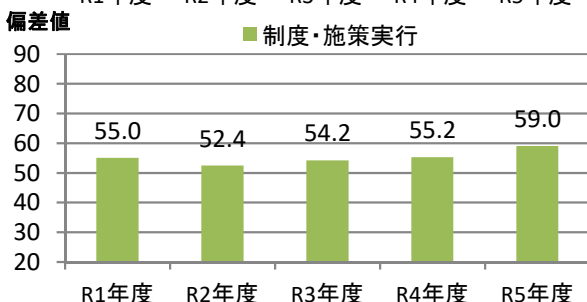
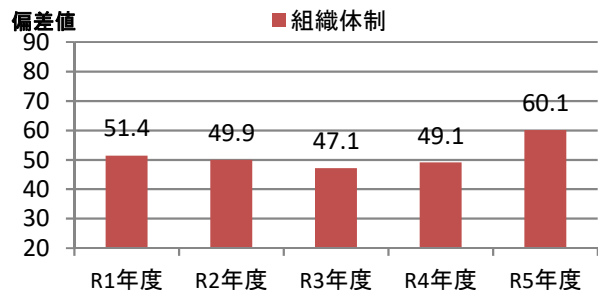
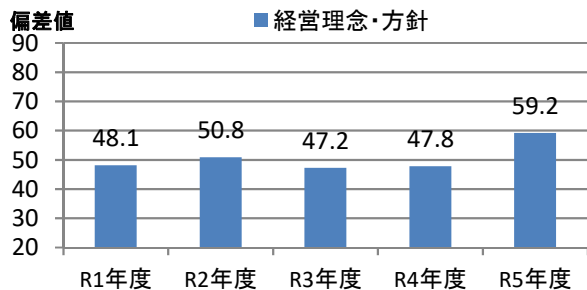
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

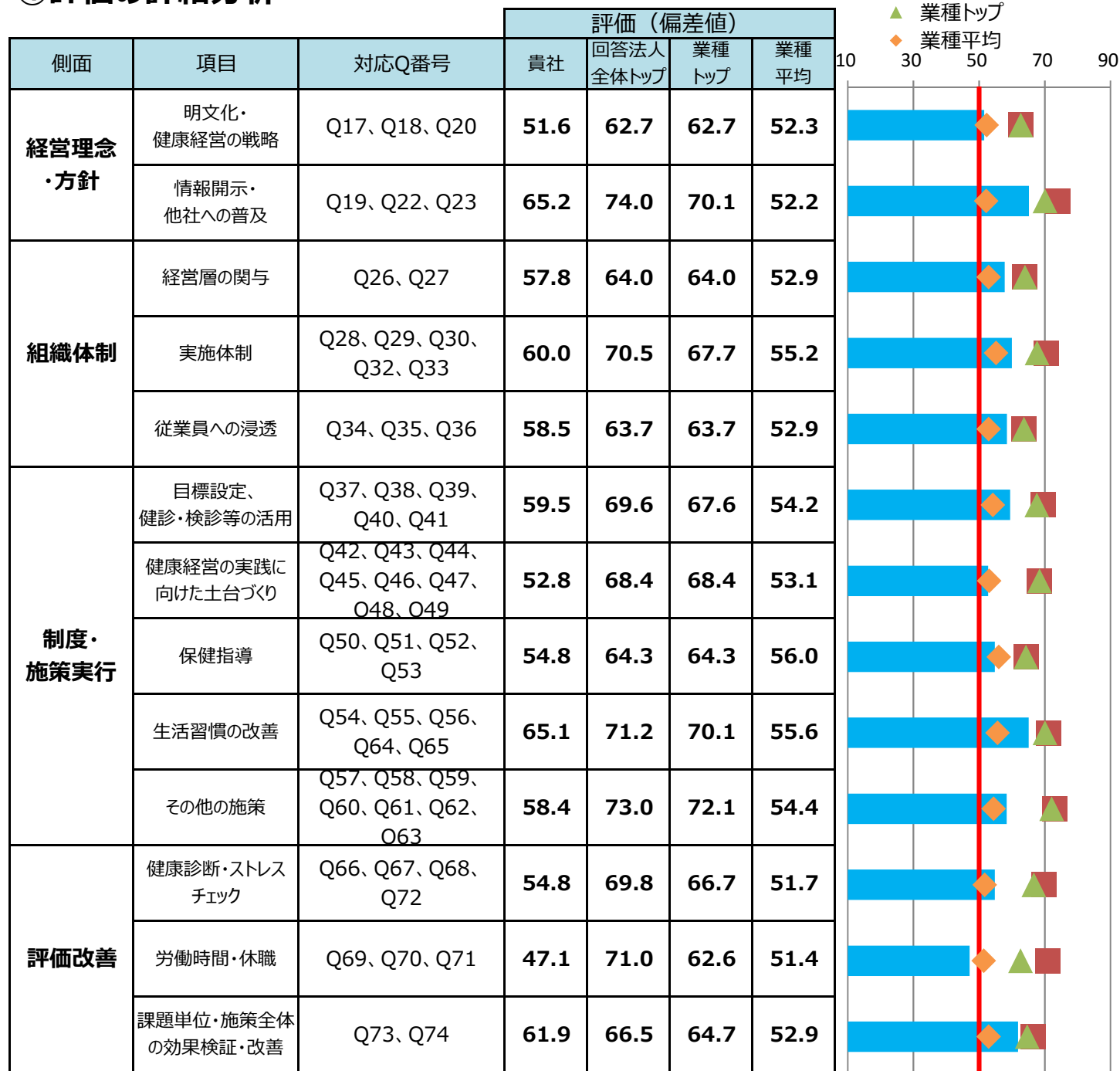
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1051~1100位	1401~1450位	1551~1600位	751~800位
総合評価	50.2	53.3(↑3.1)	51.5(↓1.8)	51.0(↓0.5)	58.8(↑7.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生産量に変動がある業界のため、従業員が常に100%に近いパフォーマンスを発揮できる労働環境が必要と考えている。当社では平均年齢が40歳台に突入し、高年齢法の改正もあり、年齢層の幅が今後広がりつつある。従業員の健康促進によりパフォーマンスを発揮してもらうことで生産性向上を高め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	年齢層に関係なく、生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化を防ぐ予防対策や日常的に運動習慣をつけさせる対策を行い、従業員の健康意識を向上させ、働き甲斐のある職場にすることで、生産性向上を高めることに繋がり、社会インフラ整備に関わる製品をタイムリーに提供し社会貢献する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.kyokuto.com/csr/pdf/sustaina_22.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.kyokuto.com/csr/pdf/sustaina_22.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.kyokuto.com/csr/pdf/sustaina_22.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	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	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	従業員一人に7000円を支給するレクリエーションを開催し、コミュニケーション促進をはかる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	健康アプリ(カロママ+)を導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングキャンペーンを開催し、運動習慣を身に着けるイベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.6	%

■ 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	40.4	%
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	59.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.0	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.7	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	適切な運動習慣を有する従業員が少なく、それに起因して「肩・首がこる」「腰が痛む」などの症状を訴える者が多かった。 長く続けることができる運動を習慣にしてもらう必要があるが、まずは誰でもできるウォーキングから始めてもらい、運動を始めるきっかけとしてもらう必要があった。
	施策実施結果	チーム戦で2か月間の歩数を競う「ウォーキングキャンペーン」を実施し、結果、49チーム、295名もの従業員が参加し、ウォーキング習慣を身に付けてもらうことができた。
効果検証結果	ウォーキングキャンペーン終了後のアンケート回答者のうち70%の方が、施策に対して「大変満足」もしくは「満足」と回答した。 また、ウォーキングキャンペーンを通じて、自身に良い変化があったと答えた割合は63%であった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	これから当社が成長する上で、女性がいきいきと仕事をし活躍することが不可欠である中、女性特有の健康問題について、積極的に取り組む必要がある。まずは、女性特有の健康問題へのリテラシーを高め、理解を深める必要があった。
	施策実施結果	女性特有の健康問題に特化した「女性の体調管理セミナー」を開催した。全拠点から51名の女性がWEB会議システムを通じて参加した。
効果検証結果	参加した女性のうち96%の参加者が、女性の体調管理について理解が深まったと回答した。今後も病気・食事など具体的な内容に特化したセミナーを開催して、女性社員のヘルスリテラシー向上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：トピー工業株式会社

英文名：TOPY INDUSTRIES, LIMITED

■加入保険者：トピー健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

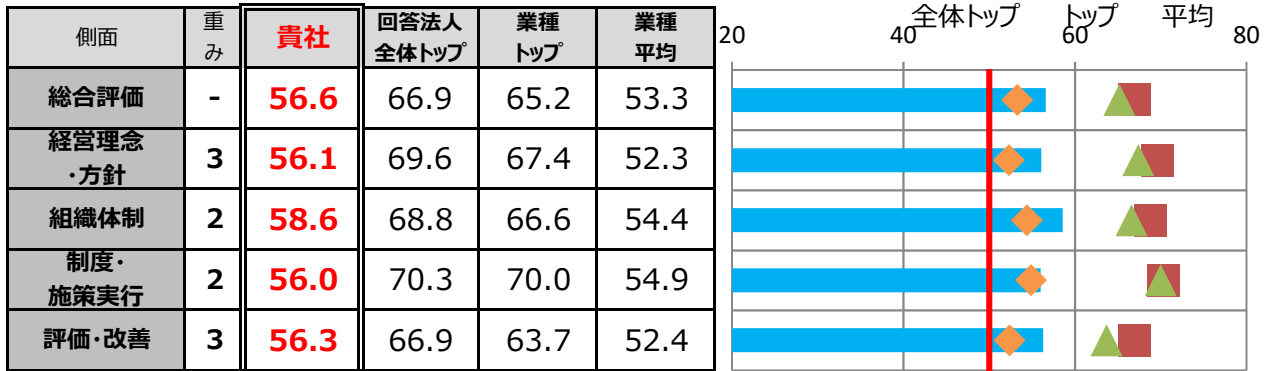
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.6** ↑7.0 (前回偏差値 49.6)

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

②評価の内訳



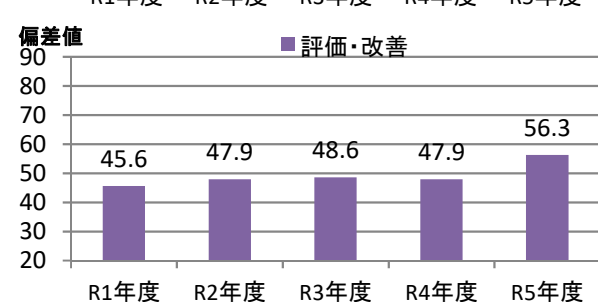
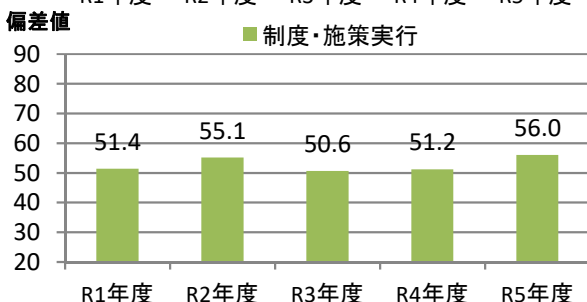
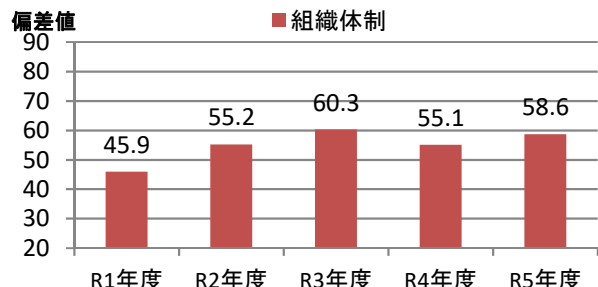
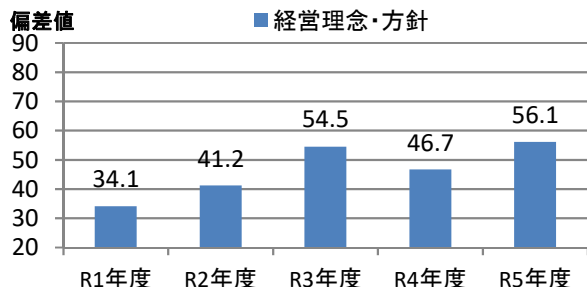
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

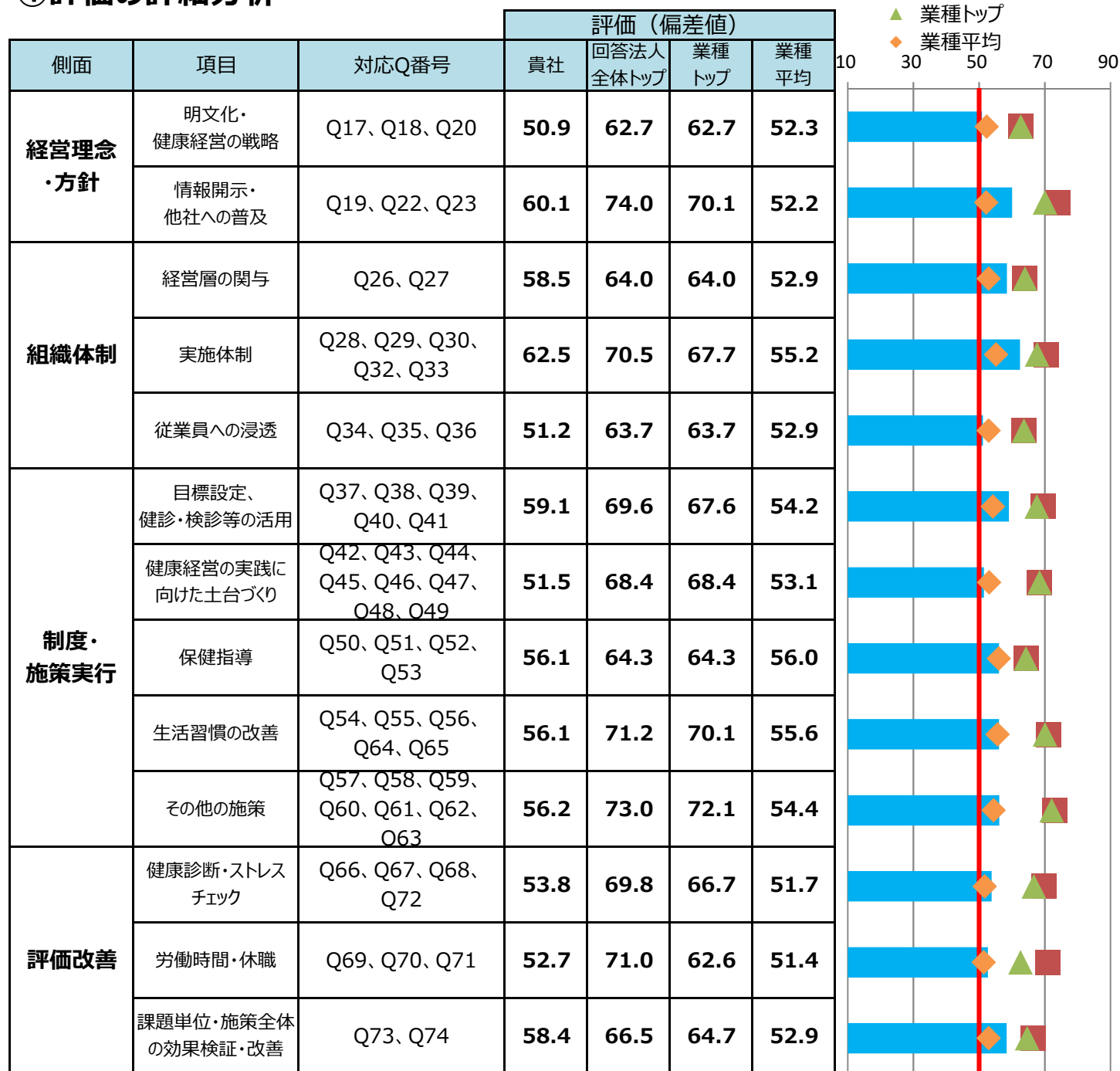
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	1451~1500位	1201~1250位	1701~1750位	951~1000位
総合評価	43.4	48.8(↑5.4)	53.1(↑4.3)	49.6(↓3.5)	56.6(↑7.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では技術革新の追求と社会課題の解決によって、持続的な企業価値の向上を図るとともに社会の持続的な発展に貢献することを目指している。そのためには、すべての社員が、明るく・安全に・安心して働き、その能力を十分に発揮し続けるが重要であり、その実現に向けて健康経営に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが、こころとからだが健やかでモチベーション高く働いている状態、パフォーマンスを最大限発揮して働いている状態、欠勤・休職等がなく持続的に働いている状態を目指しており、重要な指標として、ワークエンゲージメント・プレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善を図っていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.topy.co.jp/ja/sustainability/social/materiality04/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.topy.co.jp/ja/sustainability/social/materiality04/health_management.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.topy.co.jp/ja/sustainability/social/materiality04/health_management.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	47	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	73.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員相互の親睦を厚くするとともに、文化・体育活動の促進を図るために各事業所ごとに年間予算を				
(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	5.3	%

■ 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	事業所毎の食生活改善課題別にヤクルトを配布した腸活サポートや、サラダを中心とした昼食サポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	SUNTORY+の全社員提供により、日常生活の中で気軽に運動量を増やし、運動習慣化の向上を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	80.4	%
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	58.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	生活習慣各項目のFY19→FY21の変化を確認したところ、悪化しているのが、身体活動量（48.8%→45.0%）と就寝前夕食（33.7%→38.8%）であった（睡眠・飲酒・喫煙は改善）。運動促進のためのウォーキングイベントもFY21の参加率が3.6%と低く、食堂でのヘルシーメニューの喫食状況も芳しくないため、運動・食事両面で全社員が主体的に生活習慣改善を行っていく必要があると感じていた。
	効果検証結果	取組みの結果、身体活動量は改善（FY21→FY22：45.0%→47.1%）したものの、就寝前夕食は悪化（38.8%→39.5%）、FY22末時点でSUNTORY+の登録率は30%弱と伸びしろがある状態であった。今後、各事業所にウェルネスリーダーを設置するなど推進体制の強化を図っていくとともに、SUNTORY+を用いたイベントの企画や、食習慣改善のためのイベントの強化が必要であると考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率がFY19→FY21で39.4%→37.9%と改善傾向にあるものの高止まりしており、同業界他社と比較してもかなり高い状態である。また、社長達・所長達として就業時間内禁煙ルールを設けたものの守られていなかったため、喫煙者の状況を適切に把握し、行動変容につながる取組みの強化が不可欠と考えた。
	効果検証結果	アンケートを通じた禁煙の取組み周知と禁煙プログラムの効果もあり、喫煙率はFY22に36.9%へと若干低下した。しかし、禁煙意欲の全くない喫煙者も一定層いることが判明したため、タバコに関する教育を通じて意識の底上げを図っていく必要があると認識した。またルールが守られなかった過去の失敗を踏まえ、段階的な禁煙推進ロードマップを作成し、事業所ごとに着実に推進されるよう細かな進捗確認を伴いながら進めていく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京ラヂエーター製造株式会社

英文名：TOKYO RADIATOR MFG. CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

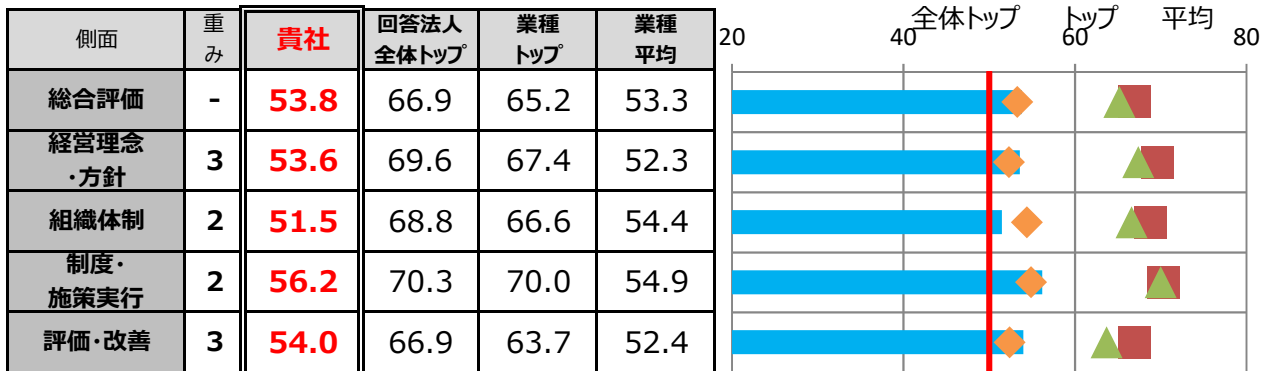
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.8** ↑0.4 (前回偏差値 53.4)

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

②評価の内訳



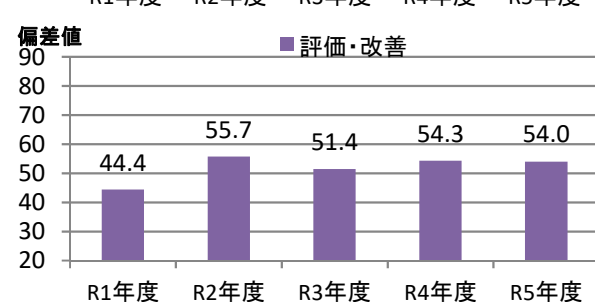
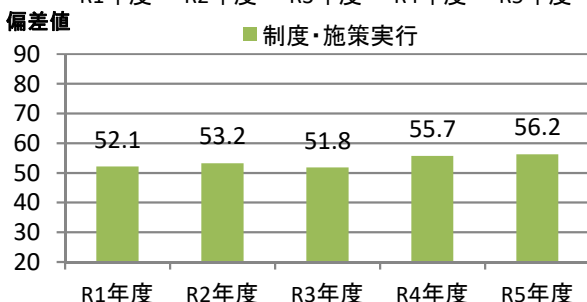
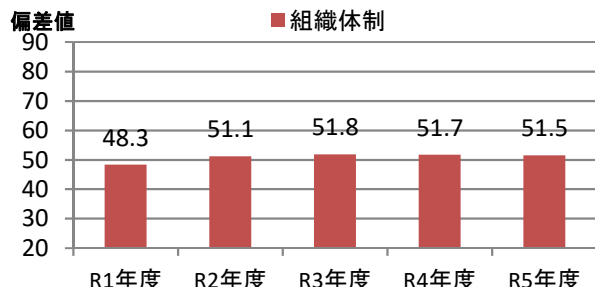
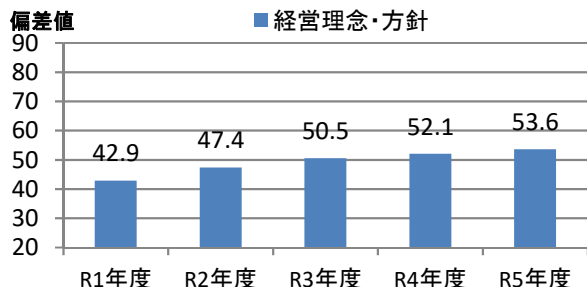
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

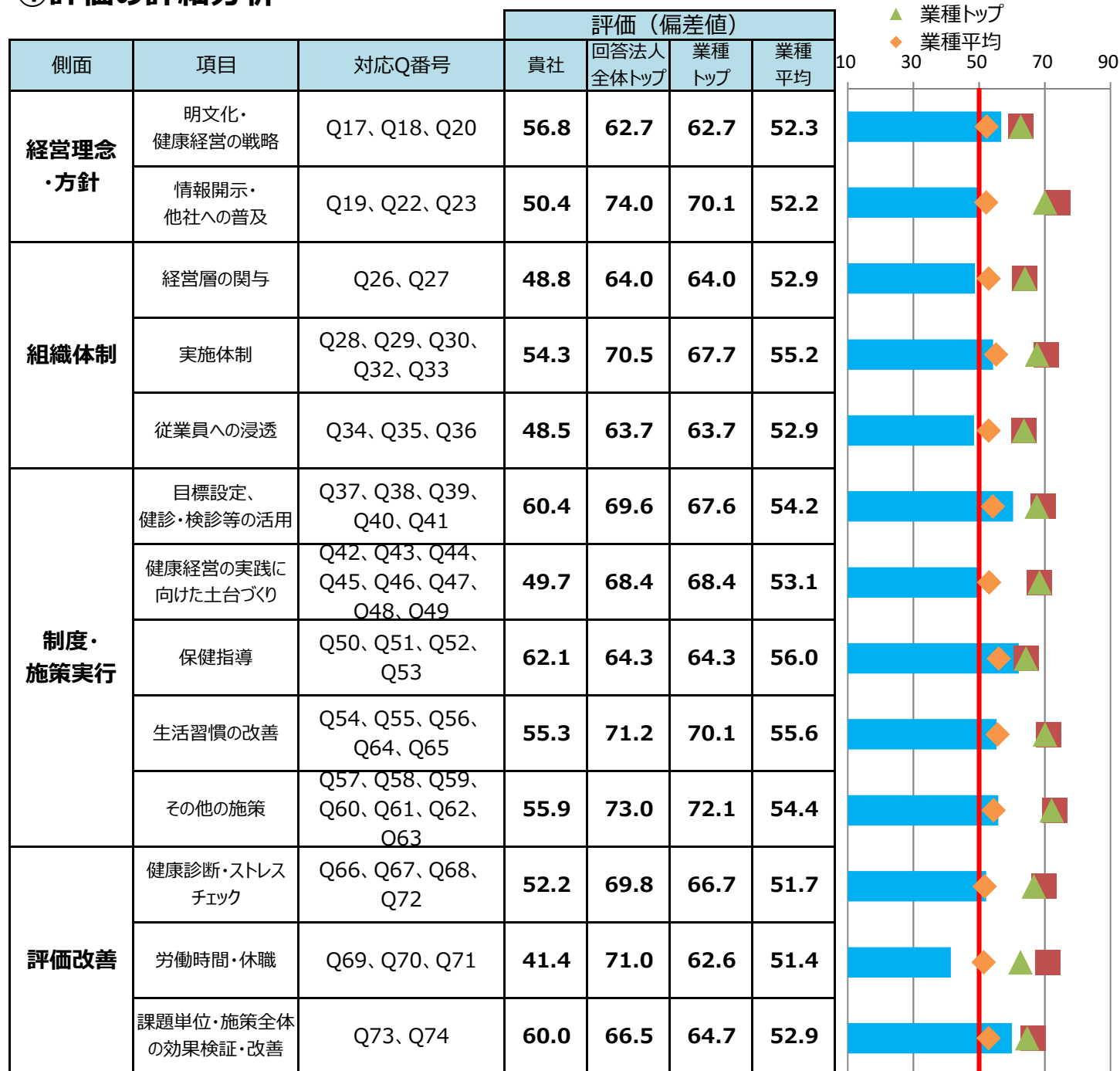
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1401~1450位	1251~1300位	1301~1350位
総合評価	46.3	51.8(↑5.5)	51.3(↓0.5)	53.4(↑2.1)	53.8(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 会社の貴重な財産である社員の健康を確保することは企業が成長発展するうえでの大きな課題となることから、社員が健康でいきいきと創造的に働ける環境を整えることで、組織の活性化と会社の持続的成長を実現し、社員本人や家族の幸せにつなげる活動を進める必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が仕事に対して前向きに取り組み、健康でいきいきと創造的に働くことで、組織の活性化と会社の持続的成長に繋がることを期待する。 具体的な指標とする新職業性ストレス簡易調査票によるワークエンゲイジメントについては、21年度2.4、22年度も2.4と全国平均2.5と比べてやや低めの状態が継続しているため、引き続き全国平均値を目標として活動を行っていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.tokyo-radiator.co.jp/company/csr_04/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	http://www.tokyo-radiator.co.jp/company/csr_04/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	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	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	労働組合主催で家族参加型バスツアーやボーリング大会等のイベントを実施。参加者に費用補助を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	高血圧・熱中症対策などのテーマに合わせ、健康に配慮した「健康応援メニュー」を企画し毎月月末に実施				
(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	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	毎年健康イベント内でウォーキングラリーを実施。目標歩数達成者にインセンティブ付与し参加を促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	46.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.3	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.8	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック結果において、高ストレス者割合が21年度18.8%、22年度19.1%（全国平均10.0%）と全国平均より高い水準で経過しており、組織の生産性やパフォーマンスの低下に影響すると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	①ストレスチェック結果の職場別フィードバックと改善アクションプラン作成・実施8職場 ②e-learningによるメンタル教育対象者を22年度から全社員に拡大して実施。22年度教育受講率100%
効果検証結果	管理職と一般職の一部に実施していたメンタル教育対象者を22年度から全社員に拡大し実施したが、23年3月に実施した22年度ストレスチェックでは高ストレス者割合は19.1%（全国平均10%前後）と高止まりしていた。全社員に対する教育を継続しつつ、新たな施策の検討を行うとともに、引き続き効果検証を実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の喫煙率が高止まりしており、社員の健康と疾病予防のために改善が必要。 18年度の全社員の喫煙率は39.1%であった。
	施策実施結果	①遠隔禁煙外来受診者ヘインセンティブ付与 ②毎月月末禁煙チャレンジデー実施 ③禁煙達成者ヘインセンティブ付与 ④無料禁煙プログラム（ニコレット使用した禁煙チャレンジ）実施
効果検証結果	上記施策の実施により19年度の全社員の喫煙率38.1%（18年度比-1.0ポイント）から、22年度は36.3%（18年度比-2.8ポイント）まで低下した。 また、遠隔禁煙外来受診インセンティブ付与は19年度応募者2名中達成者1名、20年度応募者2名中達成者2名、22年度は禁煙達成者インセンティブ付与2名と少ない人数ながら禁煙挑戦及び達成ができていたため、禁煙支援活動を継続しつつ効果検証していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：曙ブレーキ工業株式会社

英文名：AKEBONO BRAKE INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：曙ブレーキ工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

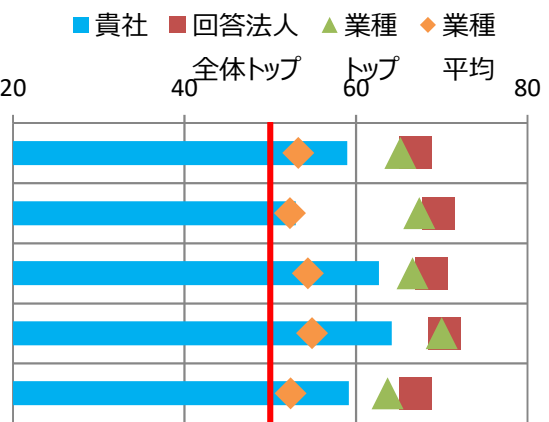
■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.0** ↑1.3 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.0	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	53.0	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	62.7	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	64.2	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	59.2	66.9	63.7	52.4



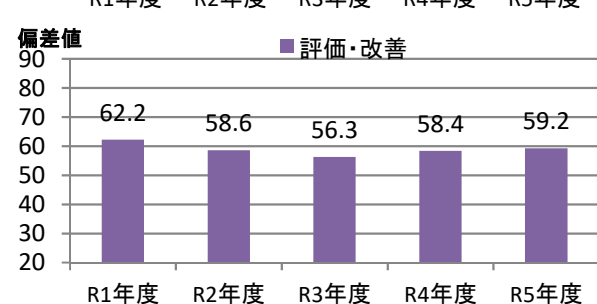
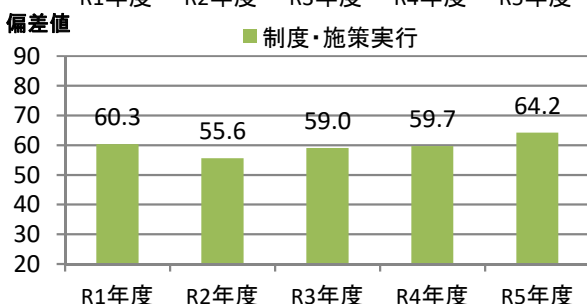
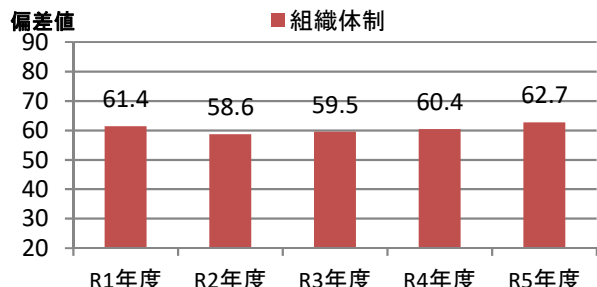
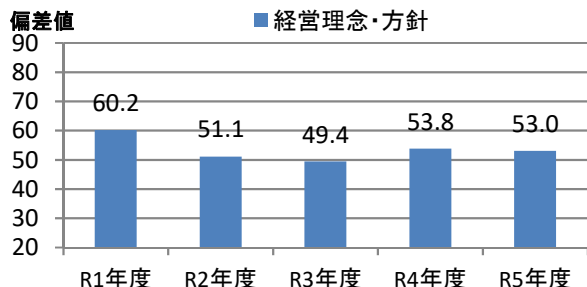
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

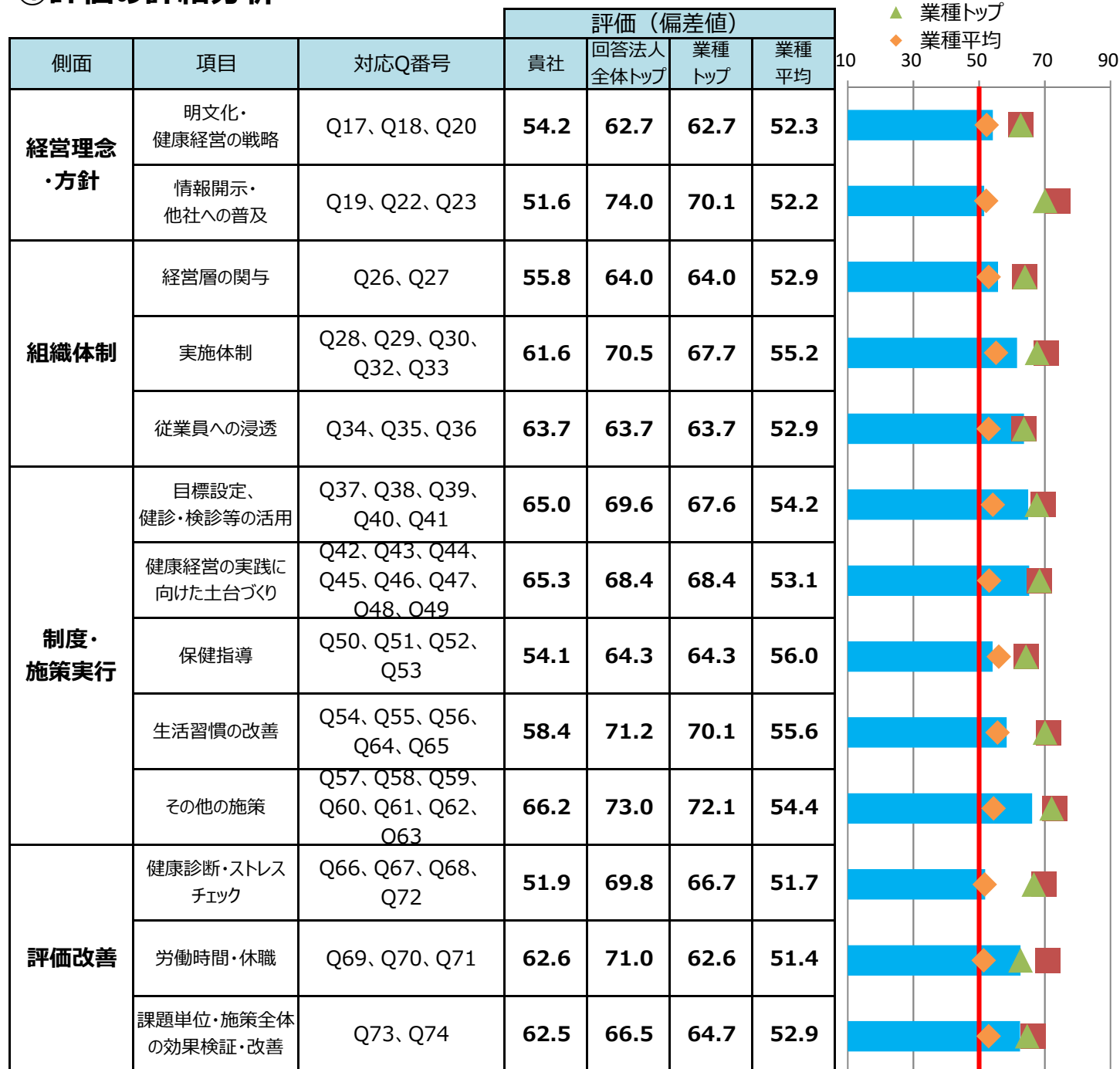
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	801~850位	901~950位	751~800位	701~750位
総合評価	61.1	55.8(↓5.3)	55.4(↓0.4)	57.7(↑2.3)	59.0(↑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 社員のヘルスリテラシーの向上に働きかけることによって、社員一人ひとりが心身ともに健康で充実した状態を目指すことで、企業全体の生産性・創造性を向させていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス研修（幹部職及び一般）の計画的実施や、ストレスチェック結果の経年悪化者への面談勧奨強化、またストレスチェックで職場ごとに分析した結果を元に、各職場へ働き方改善のワーキングを仕組み化する。社員の健康意識の底上げを目指し、職場環境の改善を進めることで、心身ともに健康で充実した状態を創り出し、生産性・創造性の向上を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍や働き方の変化に伴い、心身の健康管理が不十分になりがちな職場に対して、顔の見える健康管理を展開していきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	海外・営業所勤務者の保健指導実施率100%を達成するため、海外勤務者を皮切りに、営業所勤務者へも医療職による全員面談（保健指導）の実施、また、対面やWeb面談も活用した「顔の見える」面談の実践することで、全従業員の健康向上を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.akebono-brake.com/csr_environment/social/employees/health_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	35	回	1	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	球技等の部活、同好会にかかる費用の金銭的補助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	ヘルシーメニューの作成、定例的な給食委員会を実施し、社員の意見を聞いて社食に反映する				
(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	埼玉県が主催するウォーキングプログラムへの参加、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	13.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	62.7	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.9	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	疾患の発症予防には、従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上が不可欠と考えられた。健康診断の2次検査などもヘルスリテラシーが向上することで、受診率が上がることが推測された。2018年度からヘルスリテラシーを把握するための質問項目をストレスチェック時に収集しており、「情報がどの程度信頼できるかを判断できる」や「情報をもとに健康改善のための計画や行動を決めることができる」などの項目で低い結果であった。
	施策実施結果	メンタルヘルス研修をはじめ、女性の健康、高齢労働者の健康教育等、多くの従業員が興味を持つ内容の研修を幅広く実施。実施方法に関しても、動画化していつでもどこでも研修が受講できるように工夫した。
効果検証結果	ストレスチェック時にヘルスリテラシー調査を毎年実施し、健康に関する情報を「収集」「選択」「伝達」「判断」「計画」の全項目で2022年度に半数以上が「できる」と回答することを目標とした。結果的には、2022年度は全項目で半数を超えることがで、目標を達成した。特に「判断」については2018年度の調査開始時よりも約10%増加し、55%であった。	
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高ストレス者の面接指導や相談の申込件数（率）が、低い状況が継続していた。（2020年度2.2%）高ストレス者と判定される社員は、毎年一定数が同じ社員であり、中にはその変化に気が付いていないものもいるのではないかと推測した。
	施策実施結果	高ストレス者のうち、前年度より悪化傾向がみられる社員を「勧奨強化群」として、面接指導や相談の勧奨を強化した。紙受検者には「悪化している旨」の通知書を結果に同封するなど工夫した。
効果検証結果	高ストレス者の面接指導や相談の申込率は、2020年度が2.2%であったが、本取り組みを開始した2021年度は5.6%。2022年度には6.5%と増加した。併せて、メンタル不調による退職者も減少傾向であり、本取り組みによる一定の効果はあると判断している。	

※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：カヤバ株式会社

英文名：KYB Corporation

■加入保険者：KYB健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

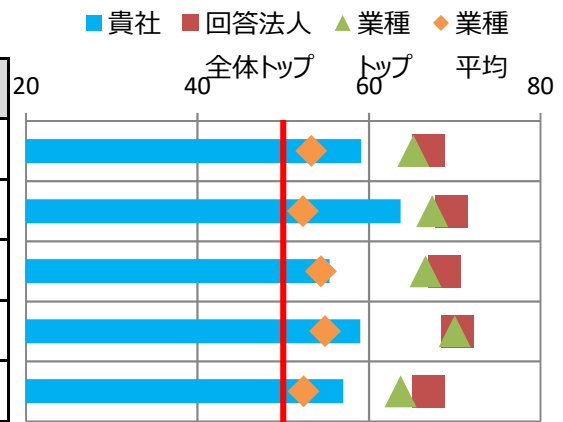
■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.1** ↑3.2 (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	-	59.1	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	63.7	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	55.4	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	59.0	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	57.0	66.9	63.7	52.4



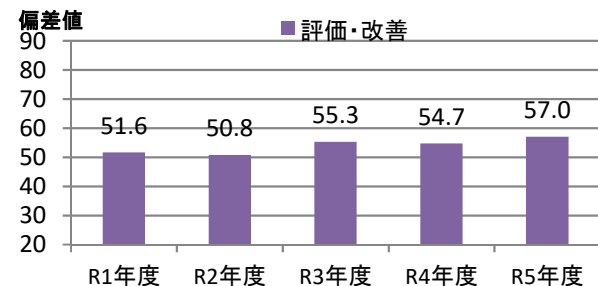
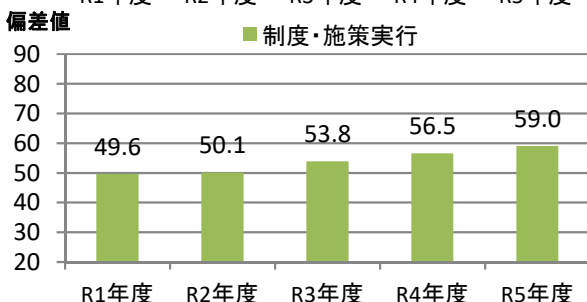
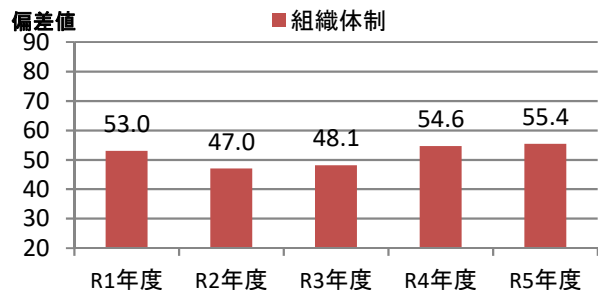
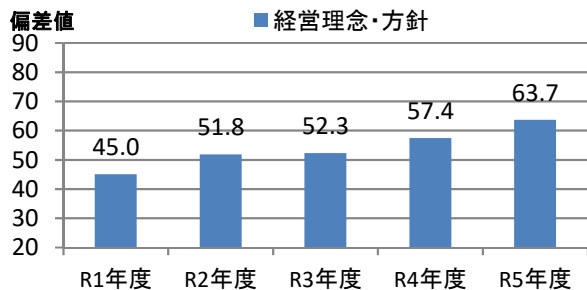
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

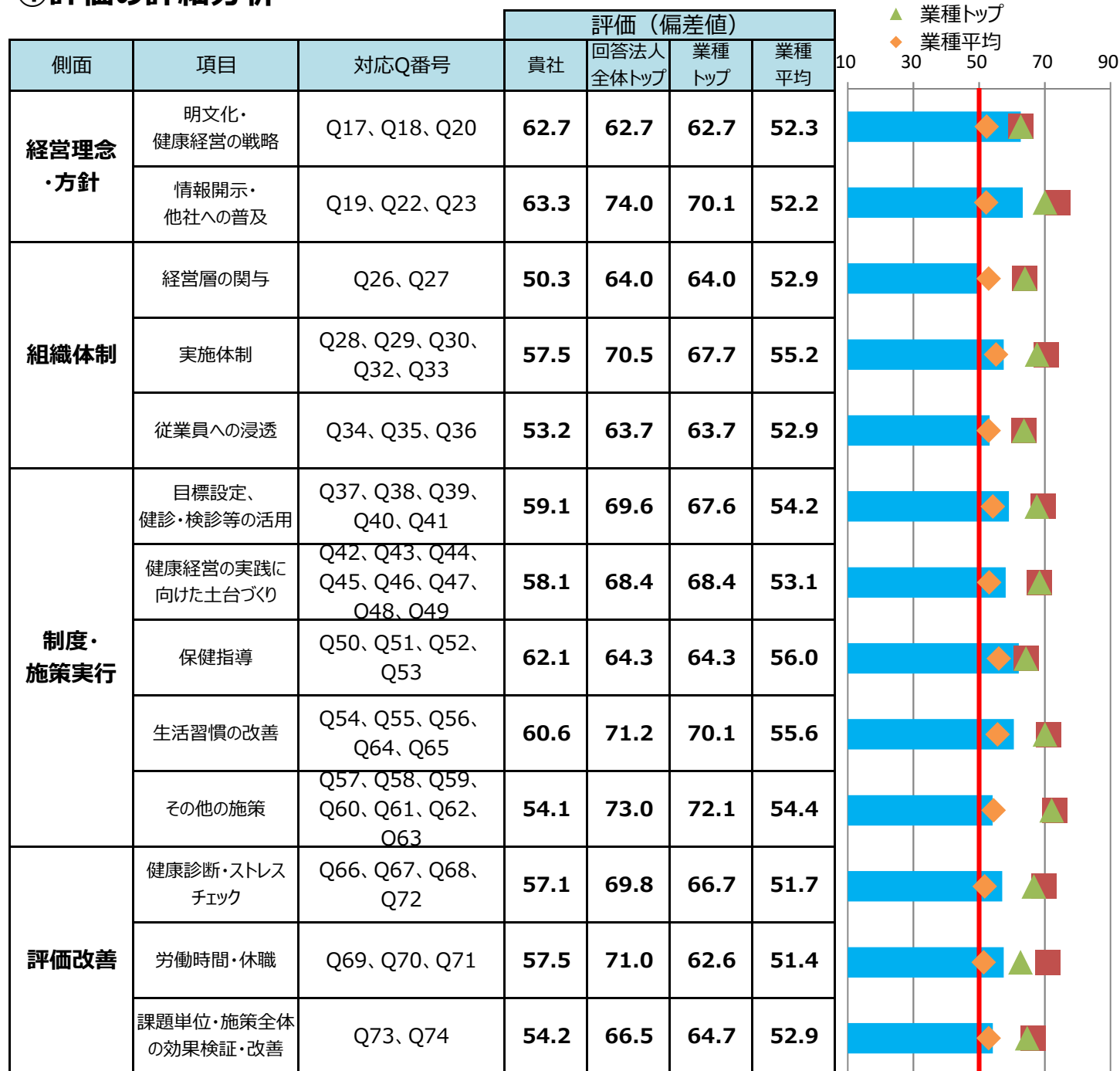
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1351~1400位	1251~1300位	951~1000位	701~750位
総合評価	49.5	50.2(↑0.7)	52.7(↑2.5)	55.9(↑3.2)	59.1(↑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>心身の疾患リスクは企業活動において医療費にかかるコスト上昇や労災・生産性低下リスクの上昇にも繋がり、企業業績へ与える影響も大きい。当社では循環器疾患や内分泌・栄養・代謝疾患が、会社全体の医療費および従業員全体の受診日数の約20%を占めている。従業員が長く働き続けるために健康意識や行動を向上させ、これらの疾患を予防していくことで、健康度アップによるパフォーマンスの最大化を図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>従業員が健康不安なく、個々のパフォーマンスを最大限発揮できることを期待している。当社の健康課題である肥満該当率の最終目標値を25%未満とし、達成に向けた施策に取り組むことにより、上記疾患の予防を図り、有所見者のない従業員の割合を増加させてパフォーマンスの向上を図る。2022年度の肥満該当率は29.8%であり、2023年度目標である30%未満は既に達成しているものの、最終目標値25%未満達成を目指す</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>企業の持続的成長のためには、各組織の活性化が必要であり、従業員がいきいきと元気に働くことができる職場の実現が不可欠である。当社における働き方は製造部門では夜勤等の交替勤務もあり勤務時間の変化が睡眠へ与える影響も大きい。当社の睡眠充足者率は世間水準並みであるが、ストレスチェック結果では約20%が「いつも眠れない」「しばしば眠れない」との回答であり、メンタル疾患やエンゲージメント向上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1人ひとりがいきいきと元気に働くために、プレゼンティーズム指標の向上を期待している。当社では睡眠充足者率を健康指標の1つとしており、睡眠障害を引き起こす心理的な疾患リスク低減のため、睡眠の重要性等の意識向上を図っていく。睡眠充足者率向上への施策実施は労働時間の短縮や業務効率化による生産性向上等の結果指標となると考え、2022年度は65.6%となっているが、最終目標値70%以上を目指していく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.kyb.co.jp/company/integrated_report.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	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	3.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康支援サービス(KENPOS)と福利厚生サービス導入(宿泊施設、ジム、娯楽施設等の割引)				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康支援アプリを導入。食事を記録することによりカロリーや栄養バランスに関するアドバイスを受けられる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

■ 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	海外駐在者や派遣従業員等カヤパで働く人は誰でも参加できるイベントとしてウォーキング大会を開催している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.2	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.4	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	2020年度以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が幾度となく繰り返されたことにより、従業員の働き方も本社・支店勤務者を中心にリモートワークが急速に拡大することとなった。そのため、従業員の生活習慣にも変化が生じており、肥満率の上昇など健康指標の悪化が見られるようになっており、肥満や内臓脂肪による生活習慣病発症の未然予防や不健康や疾病による生産性低下の防止のための健康リスク低減活動が課題となっている
	施策実施結果	本社・熊谷工場・三重工場の3事業所にてダイエット企画を実施。2021年健診時BMI25以上の対象者への参加推奨を行ない、3ヶ月間で3%以上減量を目指したところ、参加者のうち61%が目標達成となった。
効果検証結果	2022年度に実施したダイエット企画では、目標達成者43名のうち18名は実施期間から3か月経過後も体重維持または減少することができており、企画実施後の参加者へのアンケートを行なったところ、「運動習慣の有無」の回答が実施前と比較して20%上昇する結果となった。ダイエット企画をきっかけに運動習慣の改善を実施する参加者も多く見られ、食生活改善についても食事内容や飲酒量の改善等に取り組む参加者が見られた。	
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	2017年より毎年実施している従業員意識調査において、評価項目の1つである「仕事での充実感」の評価スコアは5段階評価にて平均水準となる3.5点に対して毎年下回る結果が続いている。その要因の1つとして長時間労働が挙げられており、昨今では一般社員のみならず管理監督者についても課題となっており、適正な労働時間管理や年次有給休暇の取得促進等によるワークライフバランス向上させるための施策が必要となっている。
	施策実施結果	管理監督者の長時間労働抑制施策として、日々の出社・退社時間から労働時間を集計し、週単位での個人別の労働時間状況を各本部単位にて経営層へ配信を行ない、社内の基準時間内での労働時間となるよう管理している。
効果検証結果	2022年度は管理監督者の長時間労働における社内基準の超過者は0人となったが、2022年9月実施の従業員意識調査において、「仕事での充実感」の評価スコアは3.25点となっており、前年度評価スコアからの大きな改善には繋がらなかった。しかしながら、各部門における管理監督者の労働時間は減少傾向にあり、全社活動にて推進している業務合理化による生産性向上施策とともに長時間労働抑制への施策効果が表れてきている	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大同メタル工業株式会社

英文名：DAIDO METAL CO., LTD.

■加入保険者：大同メタル健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

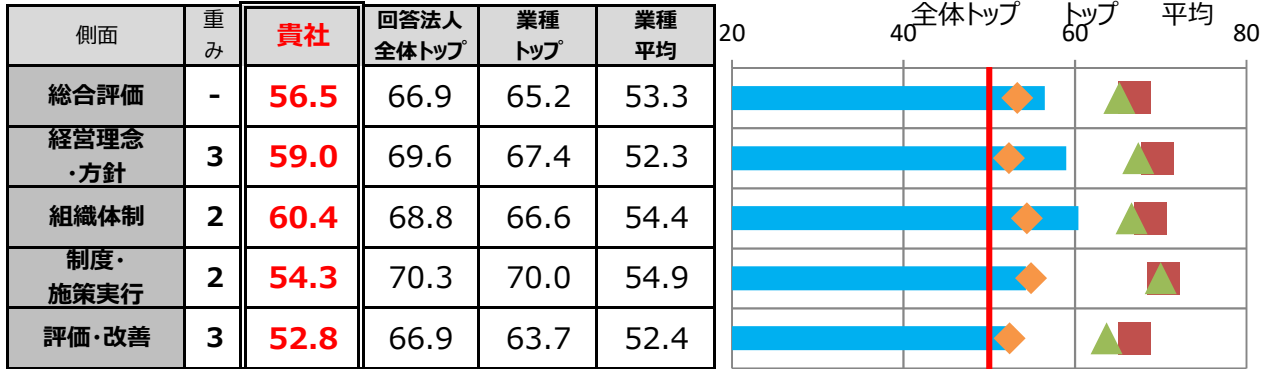
①健康経営度評価結果

■総合順位：**951~1000位** / **3520社中**

■総合評価：**56.5** ↑7.3 (前回偏差値 49.2)

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

②評価の内訳



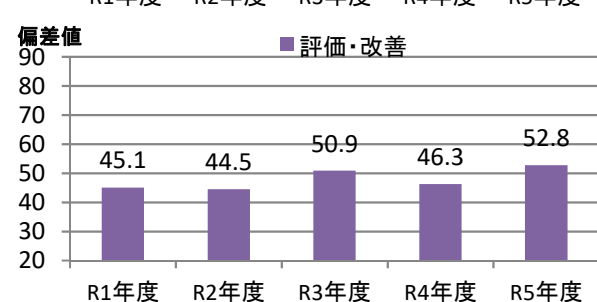
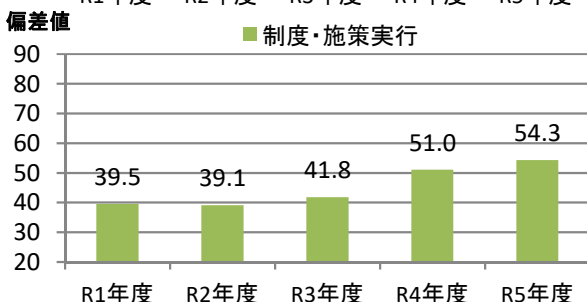
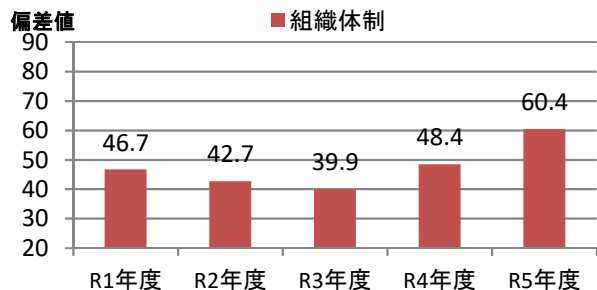
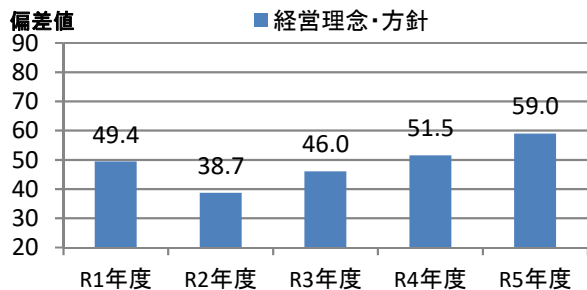
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

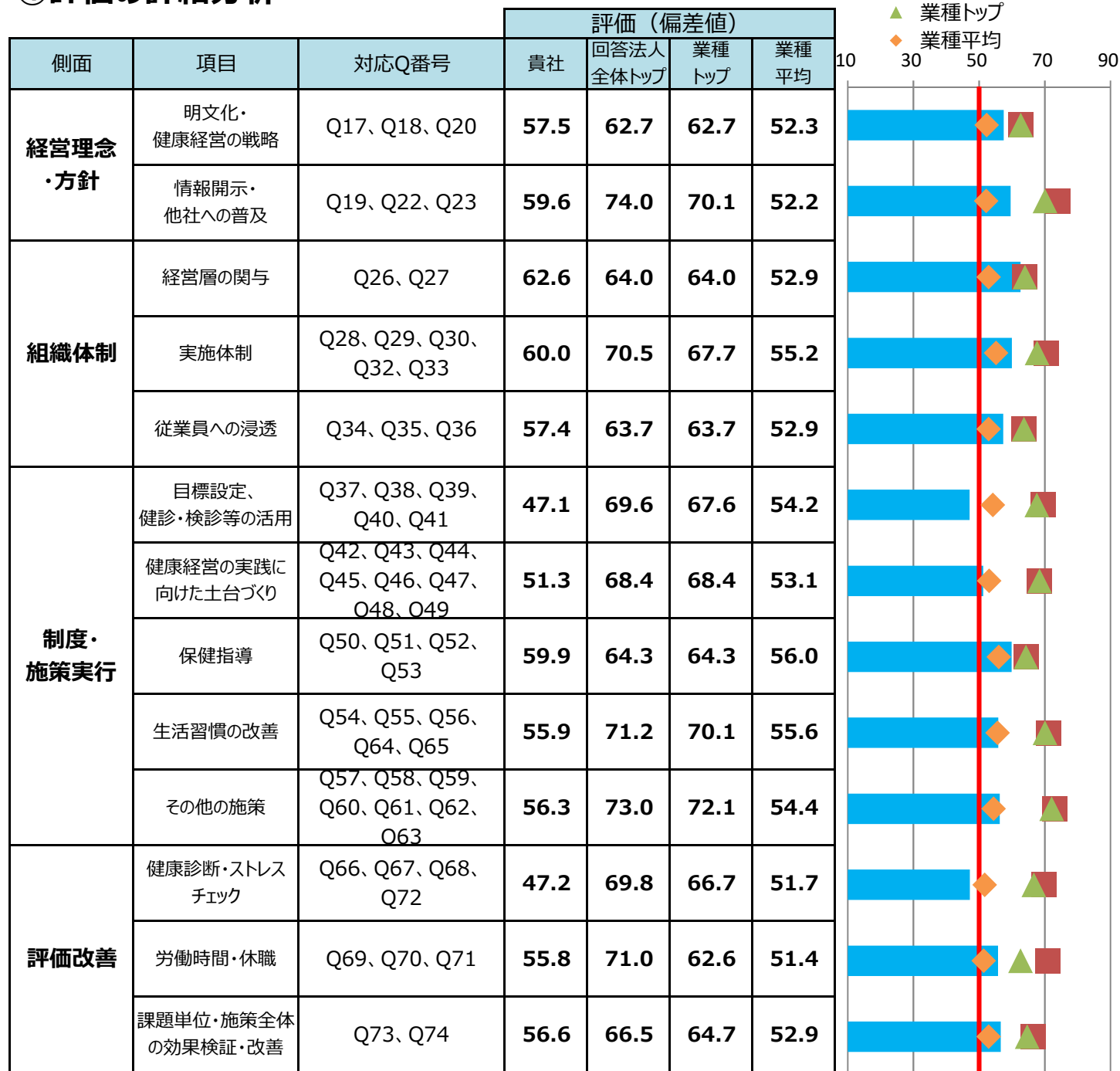
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	2001~2050位	2051~2100位	1751~1800位	951~1000位
総合評価	45.6	41.3(↓4.3)	45.4(↑4.1)	49.2(↑3.8)	56.5(↑7.3)
【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 アブセンティーズム状態の社員≒出社できない社員を減らし、安定的な生産活動を維持する。
	健康経営の実施により期待する効果	退職者、就業制限者、有所見者およびその予備軍の減少により生産性の向上を期待する。長期就労・働き甲斐が、技術の蓄積・生産性向上に寄与し、人材の定着、採用力の向上、魅力のある会社・会社ブランド価値向上にもつながる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.daidometal.com/jp/sustainability/employees/health_management/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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	15	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	回	2	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.7	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員家族も参加可能な季節ごとのバス旅行の実施、家族の職場見学会の実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂委託業者および食品メーカーとコラボし、食堂での野菜接種促進イベントを企画・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	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	従業員及び家族が参加可能なウォーキングイベントを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	87.7	%
限定しない	○	全従業員の	4.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.6	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.9	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.1	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断後の精密検査受診率を向上させる。
	施策実施結果	精密検査を受診すると補助がもらえる制度を健康管理スタッフから案内する。また、健康保険組合から発行される機関誌にて、健診の受診勧奨を行った。
効果検証結果		前年度比で受診率が10%上昇。
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	肩こり、腰痛によるプレゼンティーズムの低下
	施策実施結果	肩こり・腰痛対策セミナー（就業時間内）を実施
効果検証結果		参加者アンケートにて効果把握、参加者の95%が効果ありと回答。 腰部に関する労災の発生件数0件を達成。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：プレス工業株式会社

英文名：PRESS KOGYO CO., LTD.

■加入保険者：プレス工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

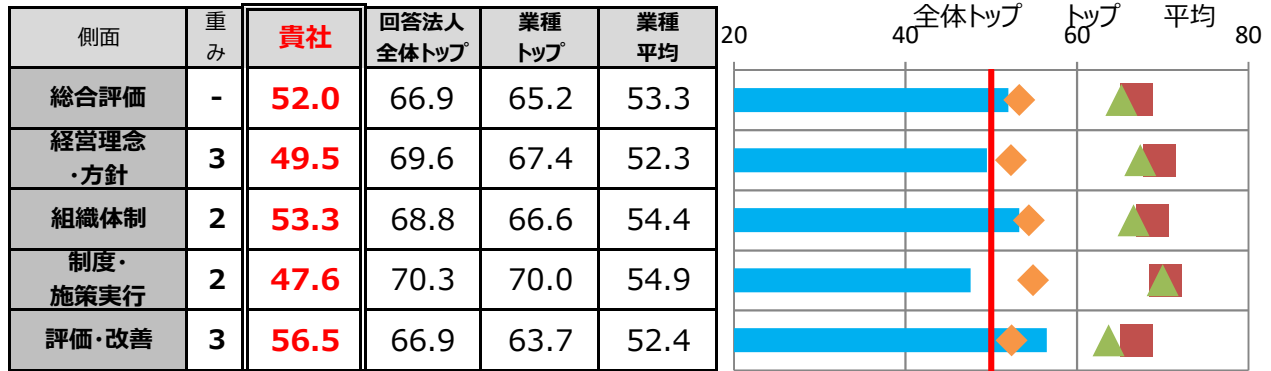
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **52.0** ↑2.9 (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



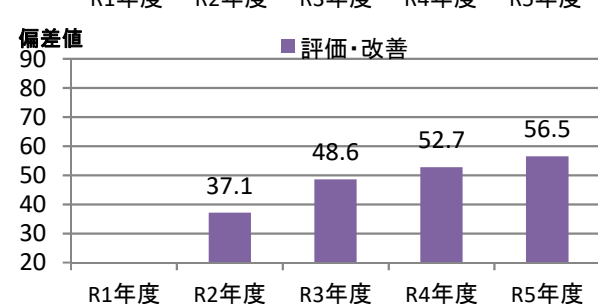
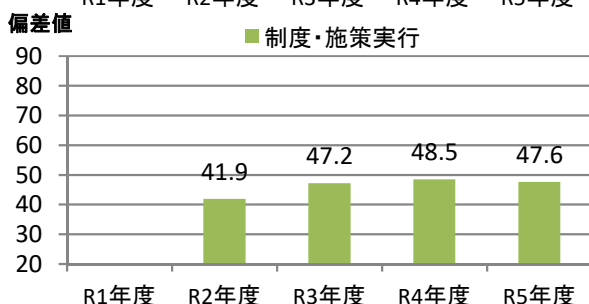
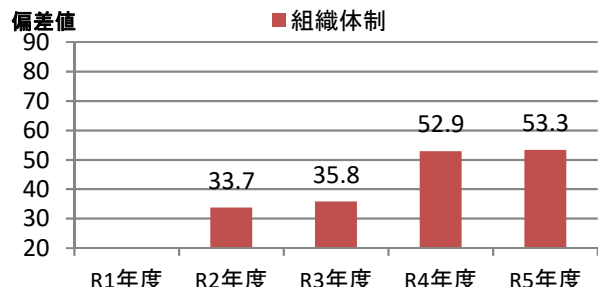
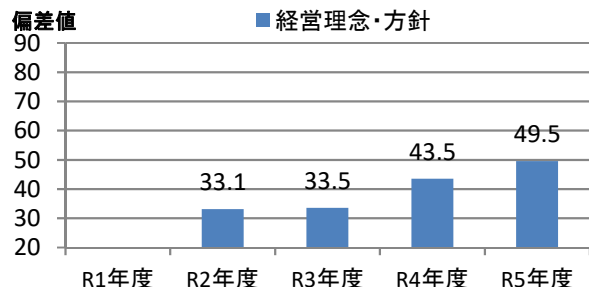
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

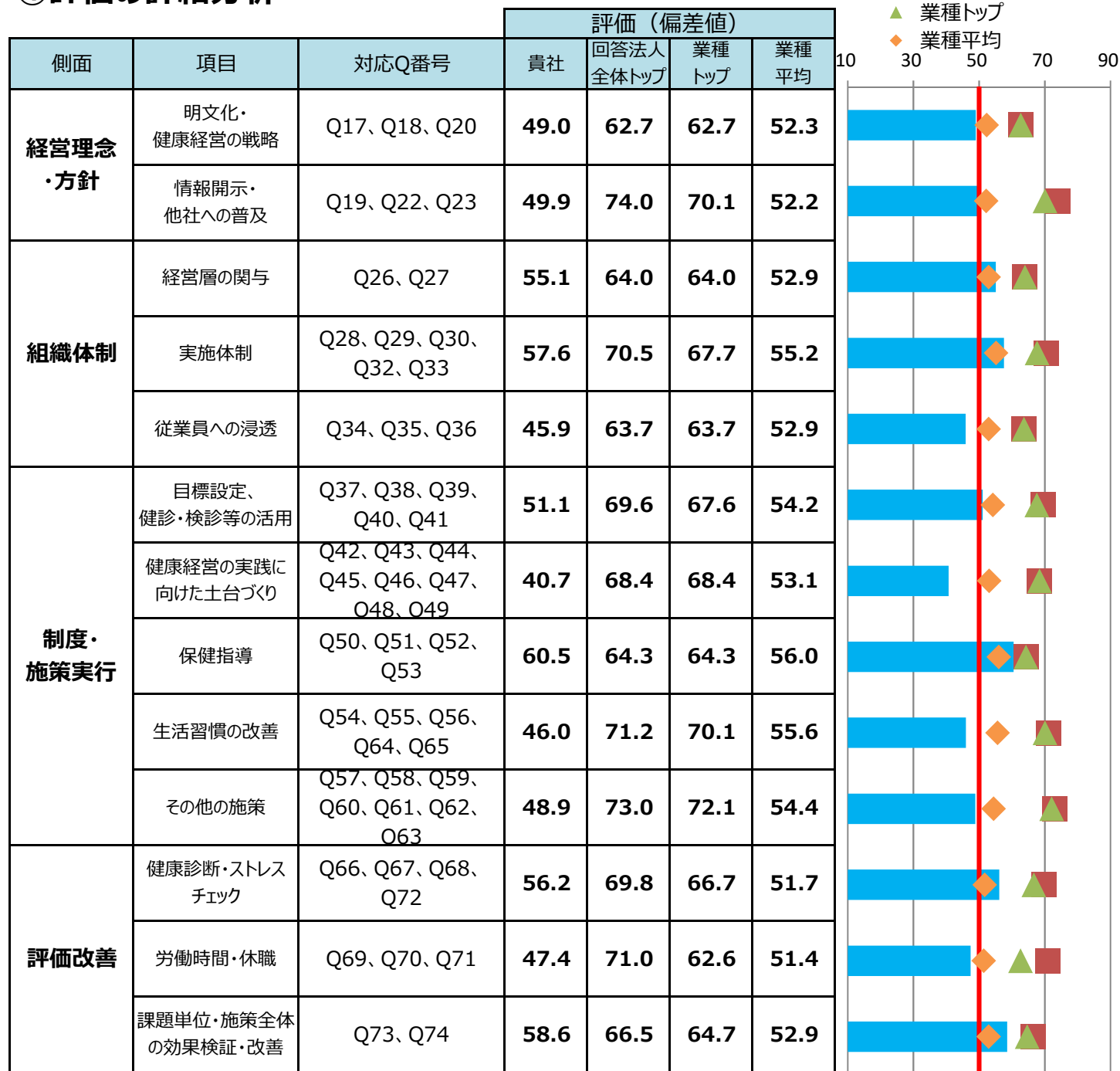
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2351~2400位	1751~1800位	1551~1600位
総合評価	-	36.2(-)	41.2(↑5.0)	49.1(↑7.9)	52.0(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社グループの「ビジョン・ミッション・バリュー」の実現には「人材の多様性と活性化」が必要であり、この為には『社員が健康・安全でいきいきと働くことができる企業の実現』が課題として挙げられる。
	健康経営の実施により期待する効果	労働生産性、ワークエンゲージメント、社員の健康度を良化することで企業価値を高め、高齢化、人的リソースの不足、価値観の多様化、ダイバーシティーといった人に関わる諸問題に対峙し、将来にわたる社員と当社グループの成長につなげる。
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 社員が健康安全で生き生きと働くことができる企業の実現の為には、社員個々の健康度を向上する必要があると考える。
	健康経営の実施により期待する効果	健康に影響を与える生活習慣5項目に着目し、これを社員の健康度を示す指標として2022年からサーベイを開始した「健康アクション5」の結果を中長期的に改善していく施策を進めることで、社員一人ひとりの行動変容につなげ、実質的な健康度改善を目指す。（初回調査結果である3.68をベンチマークとして、中長期的にこの数値の改善を目指す。）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	72	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	14.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	管理監督者以外の従業員が全員参加で小集団改善活動を実施（1時間以上/回・月）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	外部講師を招き運動機能測定を実施し、体力維持向上に向けたトレーニングを指導している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.2	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.2	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.7	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2022年度に初めて実施した従業員の健康度サーベイ（健康アクション5）の結果、5項目のうち、「運動」の評価結果が5項目全体の中で相対的に低かったことから、運動習慣の動機付けが課題として挙げられた。（全体平均⇒3.68 運動⇒2.24）
	施策実施結果	2022年度より中高年社員の運動機能測定（3項目）及び社外講師によるトレーニング指導を実施。（労働安全及びエイジフレンドリー対策としての目的も含む）
	効果検証結果	運動機能測定3項目の合計ポイントとアクション5の「運動習慣」のポイントに相関が見られたことから、運動機能の保持・向上のために社員の運動習慣を高めていくことが必要であることが確認できた。また、実施後のアンケートでは「運動習慣の改善に取り組みたい・取り組んでいる」と回答した割合は78.4%と高かったことから、動機付けに効果があったことが検証できた。
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：株式会社ミクニ

英文名：MIKUNI CORPORATION

■加入保険者：ミクニ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

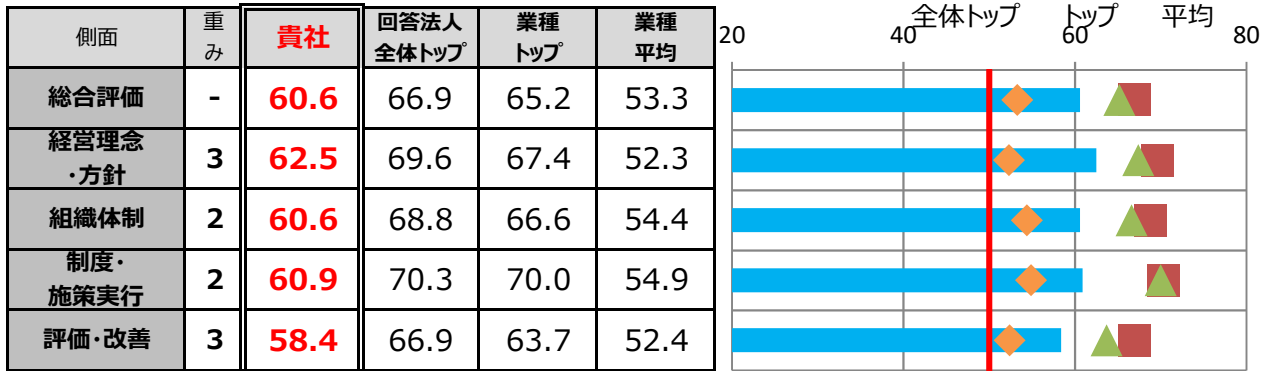
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.6** ↑3.2 (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



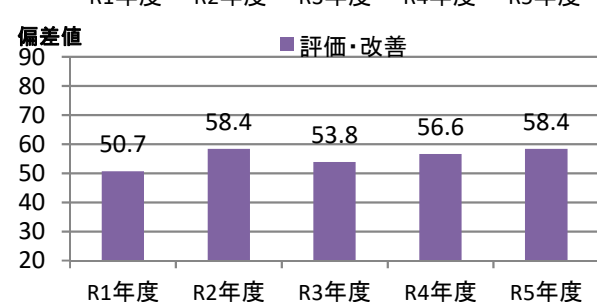
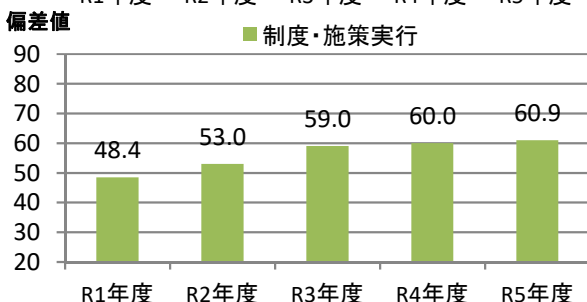
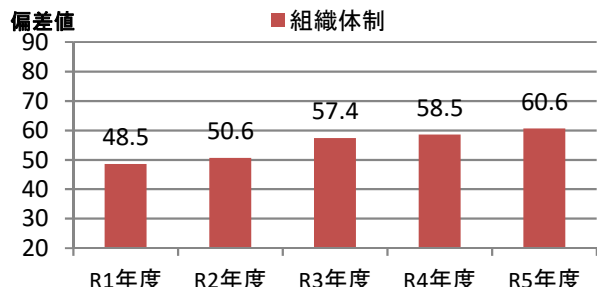
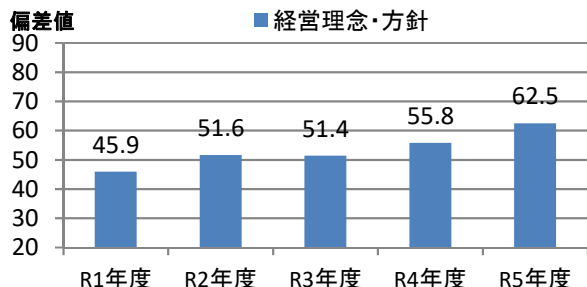
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

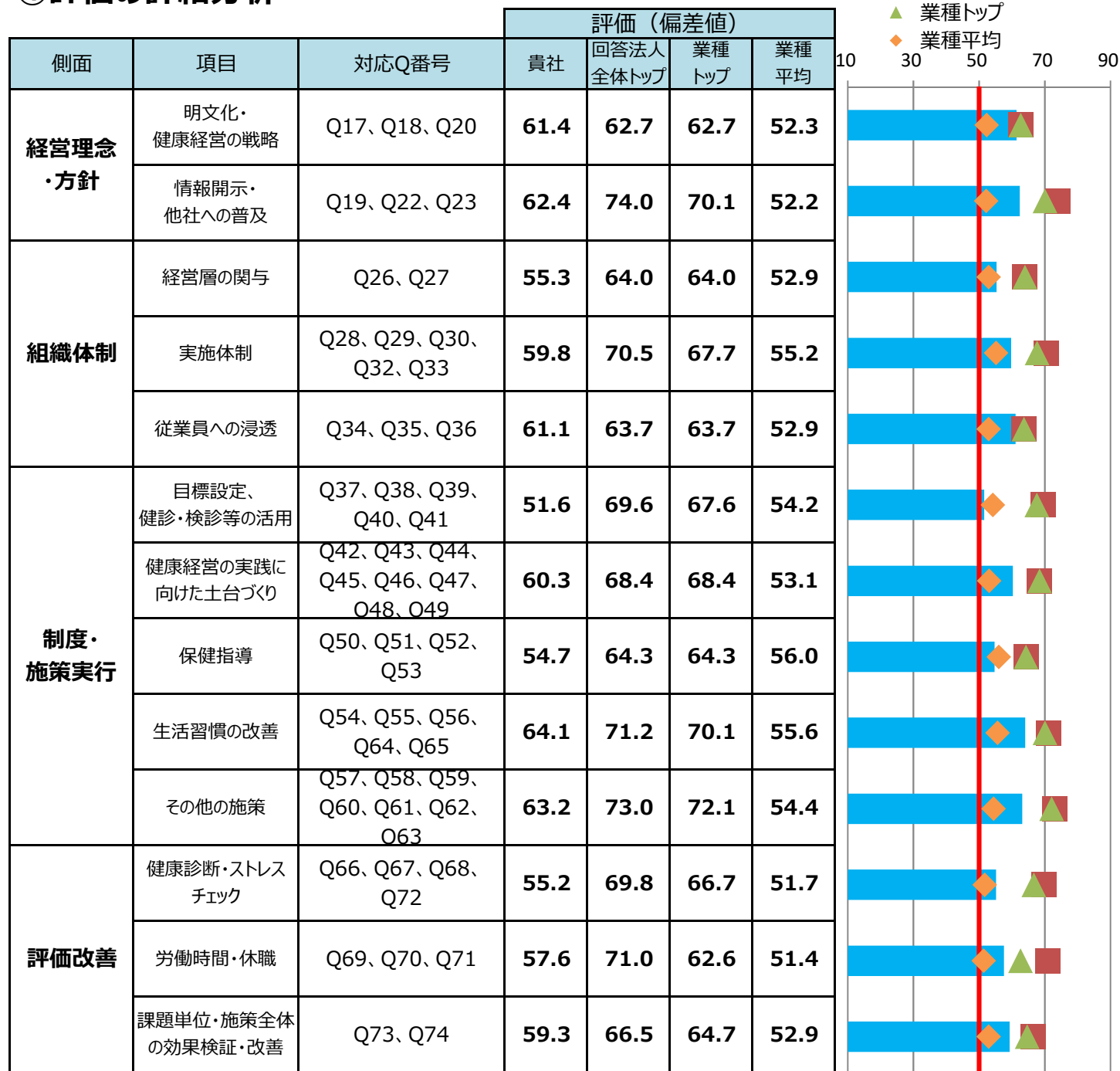
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001~1050位	951~1000位	801~850位	551~600位
総合評価	48.4	53.7(↑5.3)	54.8(↑1.1)	57.4(↑2.6)	60.6(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 100年に一度の大変化期と言われる当社が属する自動車業界において、持続可能な成長を実現させるためには、社員が心身ともに健康でいきいきと働き続けられる環境作りが必要である。その施策として人的資本の最大活用が必須と捉えその一環として、健康経営に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンス向上や組織の活性化の重要施策の一つとして、従業員エンゲージメント向上が必要だと考えている。全社でエンゲージメントサーベイを実施し、組織毎の課題を明確にした上で、それを職場内で共有・改善というサイクルを繰り返し進め、働きやすい職場にしていく。目標値としては、2022年度のエンゲージスコア36.4ポイント対して、2025年度までに10ポイント増を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.mikuni.co.jp/data/csr_report_2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.mikuni.co.jp/data/csr_report_2023.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.mikuni.co.jp/data/csr_report_2023.pdf				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	https://www.mikuni.co.jp/data/csr_report_2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション促進費として、イベント実施時に定額費用を個別に年2回（上期・下期）支給して				
(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	73.9	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	8週間の減量目標と行動目標（食習慣と運動習慣）を立て毎週活動報告し生活習慣改善の機会創出・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	3.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保主催のウォーキングキャンペーン（年2回、各3か月）と被扶養者も参加可能なツデーマーチの参加補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.8	%
管理職限定	○	全管理職の	50.9	%
限定しない	○	全従業員の	60.0	%

※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	56.3	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率は全国平均より高い。喫煙者の健康リスクは様々挙げられており、新型コロナウイルスに感染した場合も喫煙者の重症化リスクが高い。 従業員が健康で生き生きと有り続けるために、喫煙の有害性を周知し、禁煙推進を継続的に取り組む必要性がある。 そのため、2020年度より一部事業所からスモールスタート、2021年度からは全社展開として、全社全面禁煙および喫煙率低下を目的に活動を本格化した。
	効果検証結果	2020年度に実施した健康診断実施時点での喫煙率33%であり、2021年度は32%、2022年度は31.7と緩やかに減少傾向である。また、定性的にはがん対策セミナーでのアンケート結果より、肺がんにかかった場合に喫煙者は治療が限定されること、また、受動喫煙の周囲へのリスクを知ったことで、1か月以内に禁煙に取り組みたいとの感想が複数挙げられた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：太平洋工業株式会社

英文名：Pacific Industrial Co.,Ltd.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

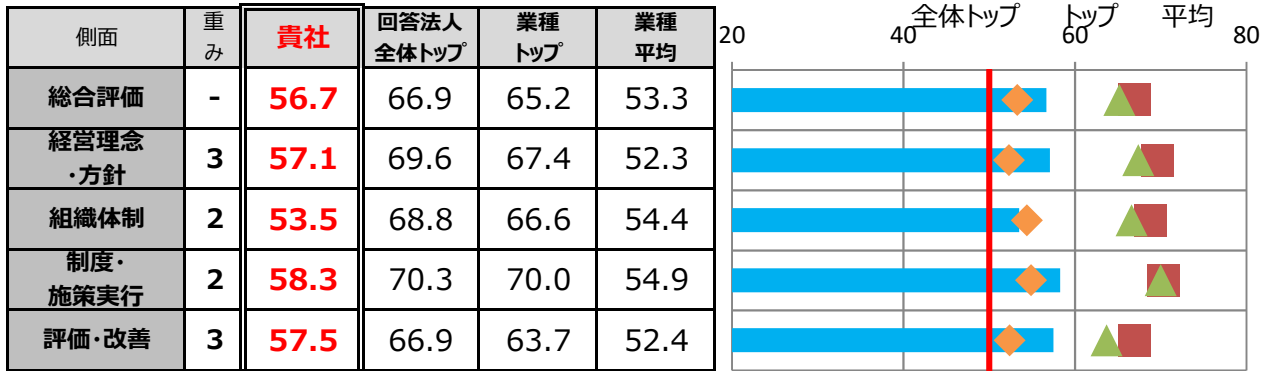
①健康経営度評価結果

■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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



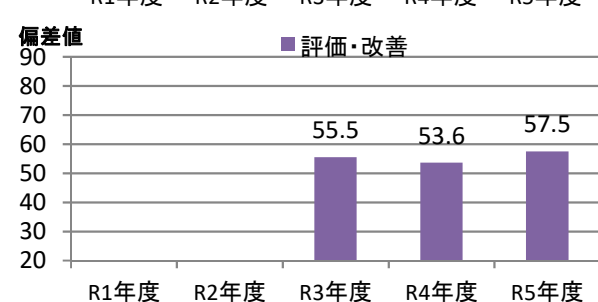
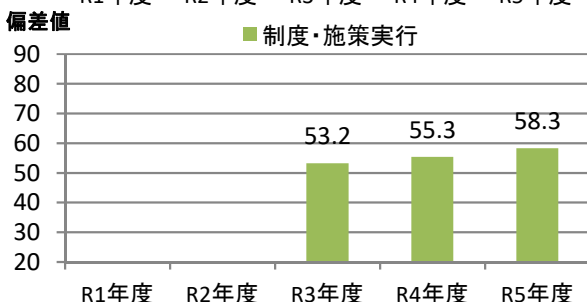
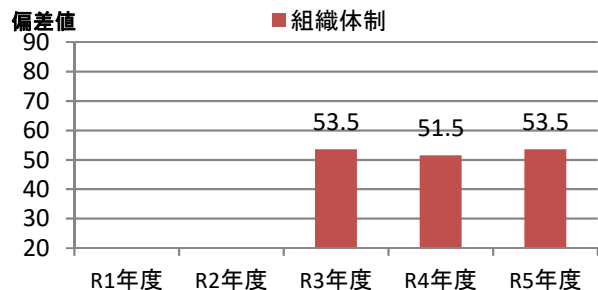
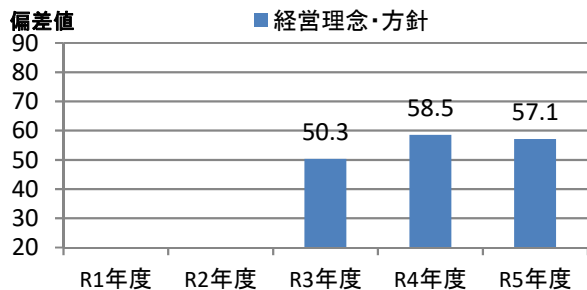
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

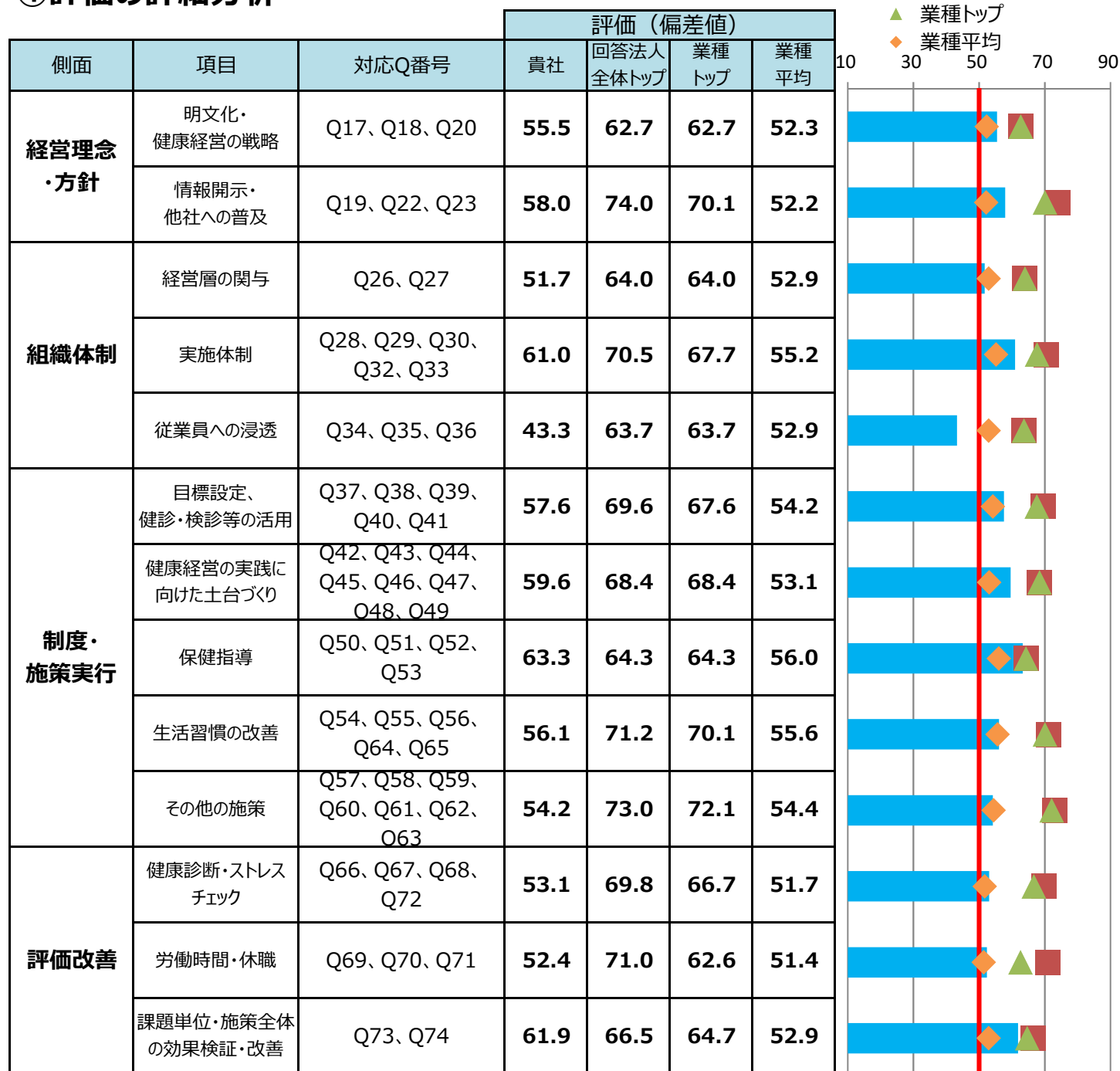
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	901~950位
総合評価	-	-	53.1(-)	55.0(↑1.9)	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	人材定着や採用力向上 新工場立ち上げ・稼働のため、多数採用している時期にあるため、新たに仲間に加わった従業員一人ひとりがやりがいと熱意を持って、最大限の能力を発揮できる心理的安全性のある職場づくりの実現が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が仕事への熱意を持って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、ストレスチェック検査の設問A17「働きがい」において、「そうだ」「まあそうだ」と回答する者の割合80%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ものづくり企業として、技能やノウハウ継承と事業の成長のため、一人ひとりの従業員に健康で長く働いてもらうこと、自らの成長とやりがいを感じる、活力あふれる職場づくりの実現が、生産性の維持・向上への課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが健康で長く働けることを期待している。具体的な指標として、肥満、血圧、脂質、糖代謝の4項目において、すべての項目がa「正常」またはb「やや注意」の低リスク者を全従業員の4割以上としたい。またストレスチェック検査の設問B1「活気がわいてくる」、B2「元気いっぱいだ」、B3「生き生きする」において、「そうだ」または「まあそうだ」と回答する者の割合80%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	61	回	28	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.4	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	遠隔地工場（九州・東北）における家族参加型の交流イベント_BBQ（飲酒なし）&ビンゴ大会				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	各自が食事メニューの改善等の目標を決め、取り組んでいる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	各自が運動習慣メニューの改善等の目標を決め、取り組んでいる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	43.5	%

※ 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	61.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.7	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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、脂質異常、血圧、糖代謝の4項目において、低リスク者（39歳以下：全項目が正常、40歳以上：正常またはやや注意）の者が減っている（2021年度39.1%、2022年度37.0%）。健診後の再検査・精検受診率も伸び悩んでおり（2021年度79%、2022年度71.7%）、生活習慣病発症リスクの高い従業員が増えていると考えられる。
	施策実施結果	運動、食事、歯のケアの3つについて改善キャンペーンを実施した結果、2022年度は前年と比べ、食事のみ参加率、達成率ともほぼ変化なしであったが、運動、歯のケアの達成率は3%上昇した。
効果検証結果	2022年度BMI25以上者率は27.9%で前年よりやや増加。2023年3月実施の健康調査の結果、間食を摂取しない者の割合は1.9%減少しているものの、運動を1日1時間以上行う者の割合は1.1%増加、1日8000歩以上歩く者の割合も3.9%増加。意識して運動に取り組む者は増えていると考えられるため、食習慣改善への取り組み強化が肥満者削減につながると考えられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年度までの過去3年間、喫煙率35%台が続いていた。2023年度は33.0%まで下がったが高止まりである。喫煙者の喫煙意識を確認すると、60代以上を除くすべての年齢層で「やめたくない」と回答する者が50%超える。また喫煙者のうち5.9%が新規・再喫煙者であり、禁煙に対する意識が薄いと考えられる。
	施策実施結果	2021、2022年度の2年間で禁煙した者は合計40名。うち、2021年禁煙キャンペーン期間内に達成したのは8名／参加71名中（達成率11.3%）、2022年達成8名／参加54名中（達成率14.8%）
効果検証結果	2021、2022年度の禁煙達成者40名のうち、16名は禁煙キャンペーン期間中に取り組んでいるが、残り24名は期間外に禁煙達成している。年間を通じて禁煙に結び付きやすくするための取り組みとして、今年度からは禁煙キャンペーン期間以外でも禁煙を達成された方への費用補助（禁煙補助薬購入費、オンライン禁煙利用料）を開始した。禁煙への意識を高め、再喫煙をなくすために、教育や日頃からの意識づけが必要である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイシン

英文名：AISIN CORPORATION

■加入保険者：アイシン健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

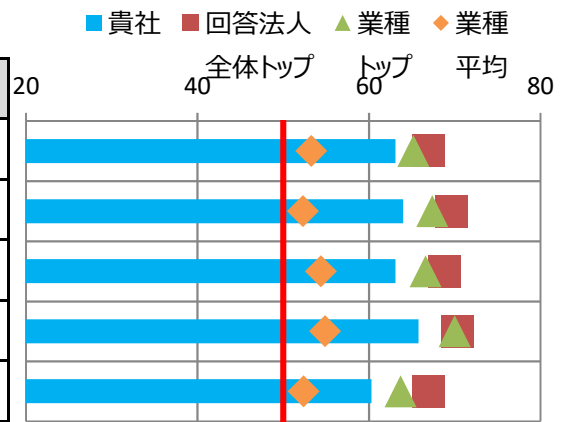
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑1.5 (前回偏差値 61.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.1	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	64.0	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.1	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	65.8	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	60.3	66.9	63.7	52.4



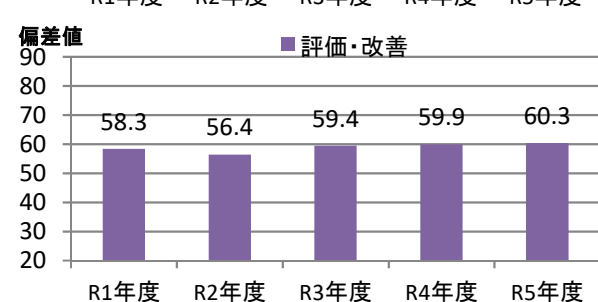
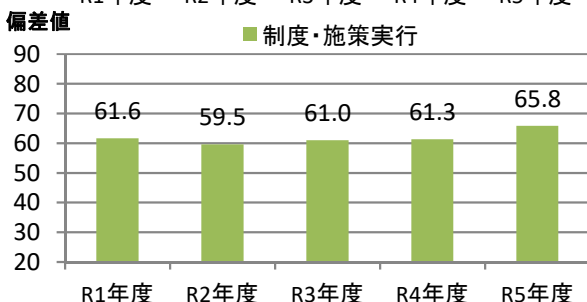
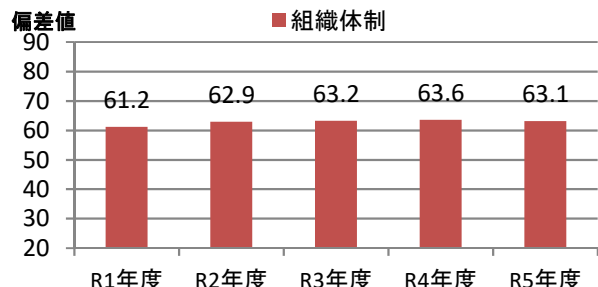
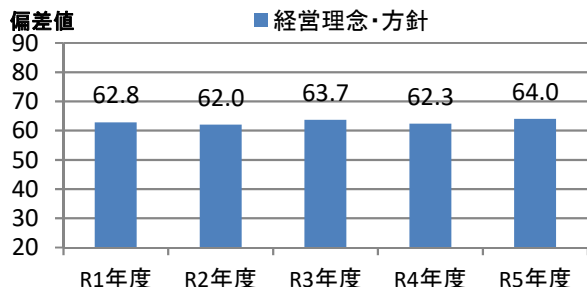
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

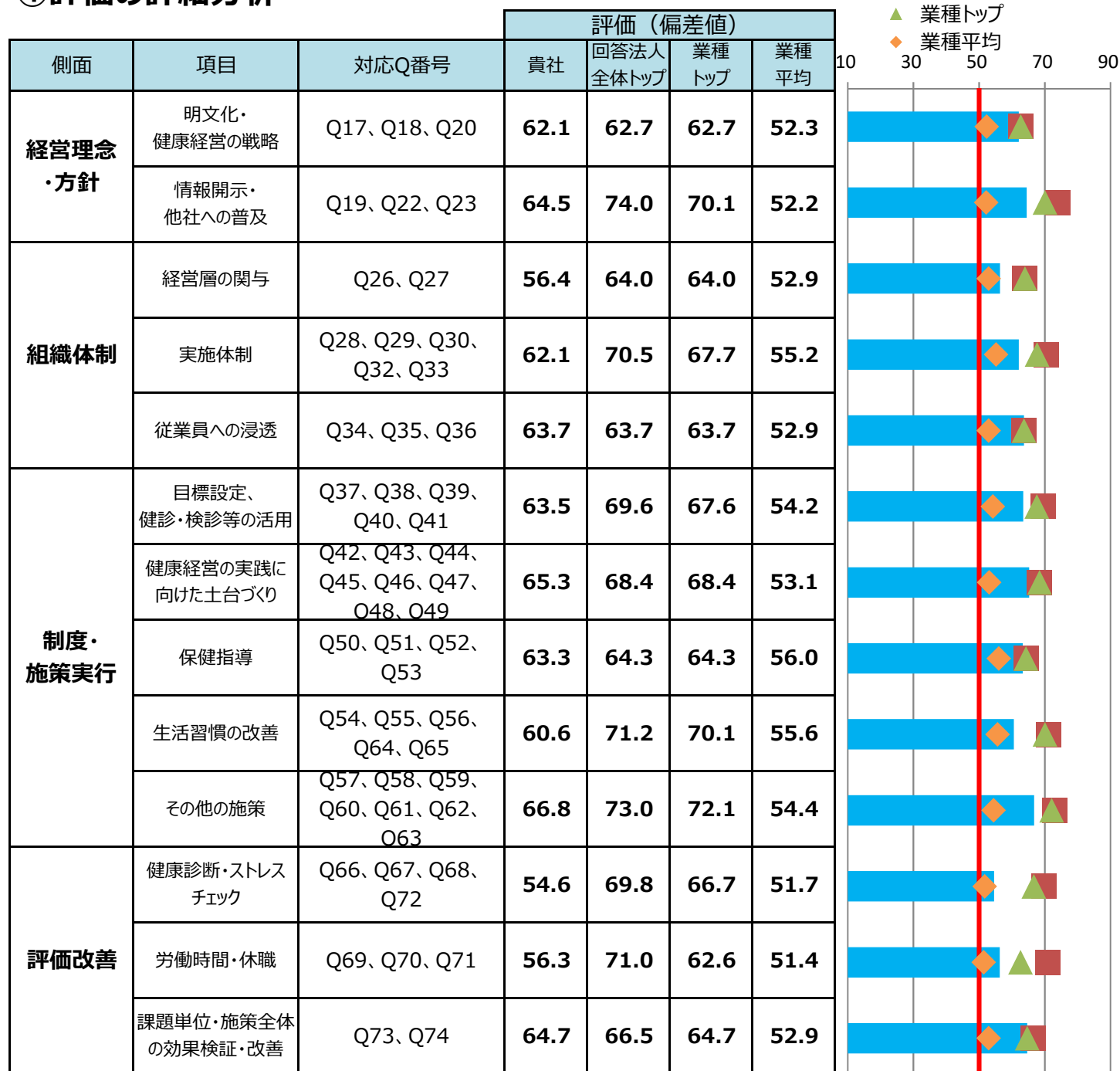
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	401~450位	201~250位	301~350位	201~250位
総合評価	60.9	60.0(↓0.9)	61.8(↑1.8)	61.6(↓0.2)	63.1(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 働く仲間の成長・幸せに向けた投資を加速していく中で、健康な社員が一体となって、自己成長と働きがい、人生の幸せを感じられる会社を目指すことが、企業の持続的な成長を実現する上で、重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が定年後も含め、心身共に健康で、実り豊かな生涯を送ることを期待している。 具体的な指標として、社員意識調査における「働きがい指数」を測定。現在値3.4ポイントに対し、2030年までに4.0ポイントを目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業が持続的に成長していくためには、社員一人ひとりの心身の健康が重要となる。心身の健康の保持増進が継続的・自主的に行われ、健康問題や疾病休業による労働生産性低下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	社員が主体的に健康に対するPDCAを回し、ヘルスリテラシーを高め、最大限のパフォーマンスを発揮出来ることを期待している。労働生産性向上に向けた指標として、以下を設定し、指標改善に向けて継続的に取り組んでいる。 <指標（現在値/2024年度目標値）> ・プレゼンティーズム（84.0%/85.0%） ・アブセンティーズム（2.0%/1.8%）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/#s04

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/pdf/s04.pdf				
b.プレゼンティーズム	○	○	○		○
URL	https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/pdf/s04.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	○	○	○	○	
URL	https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/data/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	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	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.4	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション活性化や一体感醸成を狙い、国内外53社が参加する駅伝大会を開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.7	%

■ 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	健康増進月間を設定し、全食堂にて自社の健康課題に則した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	43.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	個人、またはチームで参加できるスポーツイベント「アイシン駅伝」を開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.0	%
管理職限定	○	全管理職の	9.1	%
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	64.3	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.9	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	BMI25%以上率への影響要因として、食・運動習慣、喫煙率、リテラシーの相関があると分析した。 【2021年度】①塩分の多い食事を摂っている18.2%、食スピードが速い30.5%、野菜を意識的に摂取76.3% ②1日30分の運動を週2回以上41.5% ③喫煙率31.6% ④リテラシー高い人45.8%
	施策実施結果	①全食堂で健康メニュー提供②オンライン運動セミナー6回/年、運動イベント724人、駅伝4204人③禁煙プログラム1192人④健康アプリ登録15781人、生活習慣状況を可視化した職場結果配布733職場
効果検証結果	BMI25%以上率については高止まりであるものの、各指標については改善が見られた。 【2022年度】①塩分の多い食事を摂っている17.9%、早食い29.9%、野菜を意識的に摂取77.4% ②1日30分の運動を週2回以上43.8% ③喫煙率31.3% ④リテラシー高い人53.1%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員の割合が近年増加傾向にあることより、女性が働きやすい環境を整備することへの社内ニーズが高まっている。事業者側が女性社員だけでなく男性社員も巻き込み、女性の健康課題についての理解促進を図ることで、更なる生産性・企業業績向上に向けた課題解決の取り組み強化が必要である。
	施策実施結果	①フェムテックサービス全社導入、更年期・妊活・月経随伴症状についてフェムテックセミナー開催(男女含め342人) ②女性従業員に対して婦人科健診無料実施 ③女性の健康にまつわる教育開催(1061人)
効果検証結果	①生理休暇取得日数(21-22年で2553日増加) ②婦人科健診案内配布100% ③教育受講率100% 女性社員だけでなく、多くの男性社員が女性特有の健康課題と自己管理の重要性を理解していることが確認できた。今後も主体的な体調管理や上司や職場の理解促進に向け、男女の相互理解が深まるよう施策を展開して行きたい。	

※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：本田技研工業株式会社

英文名：Honda Motor Co.,Ltd.

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

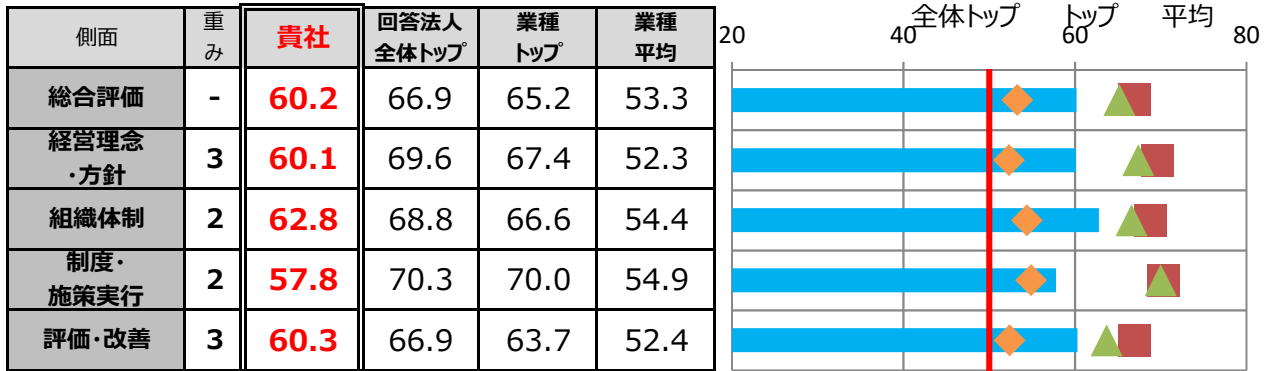
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↑1.6 (前回偏差値 58.6)

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

②評価の内訳



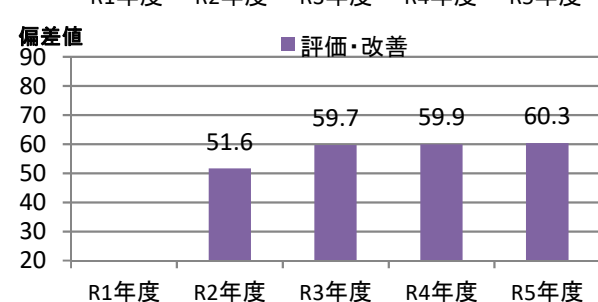
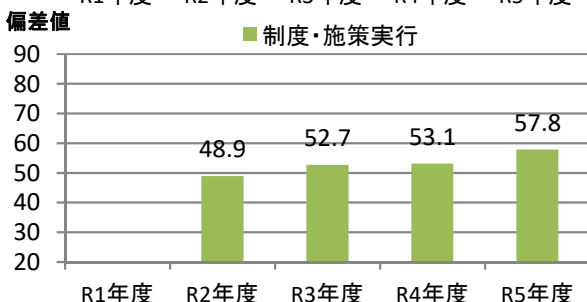
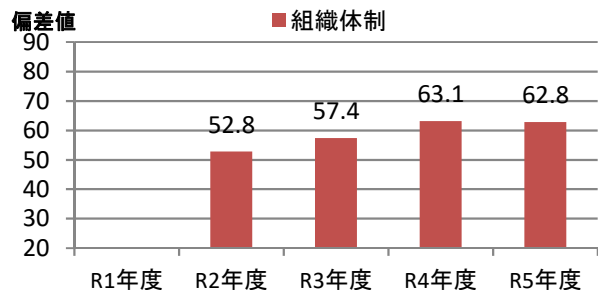
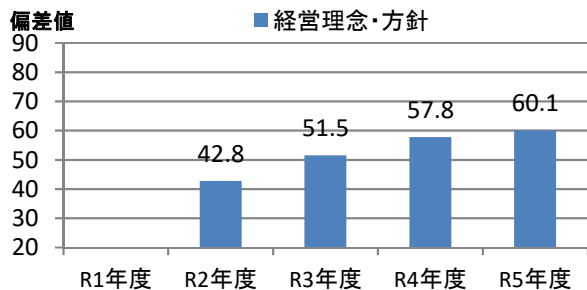
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

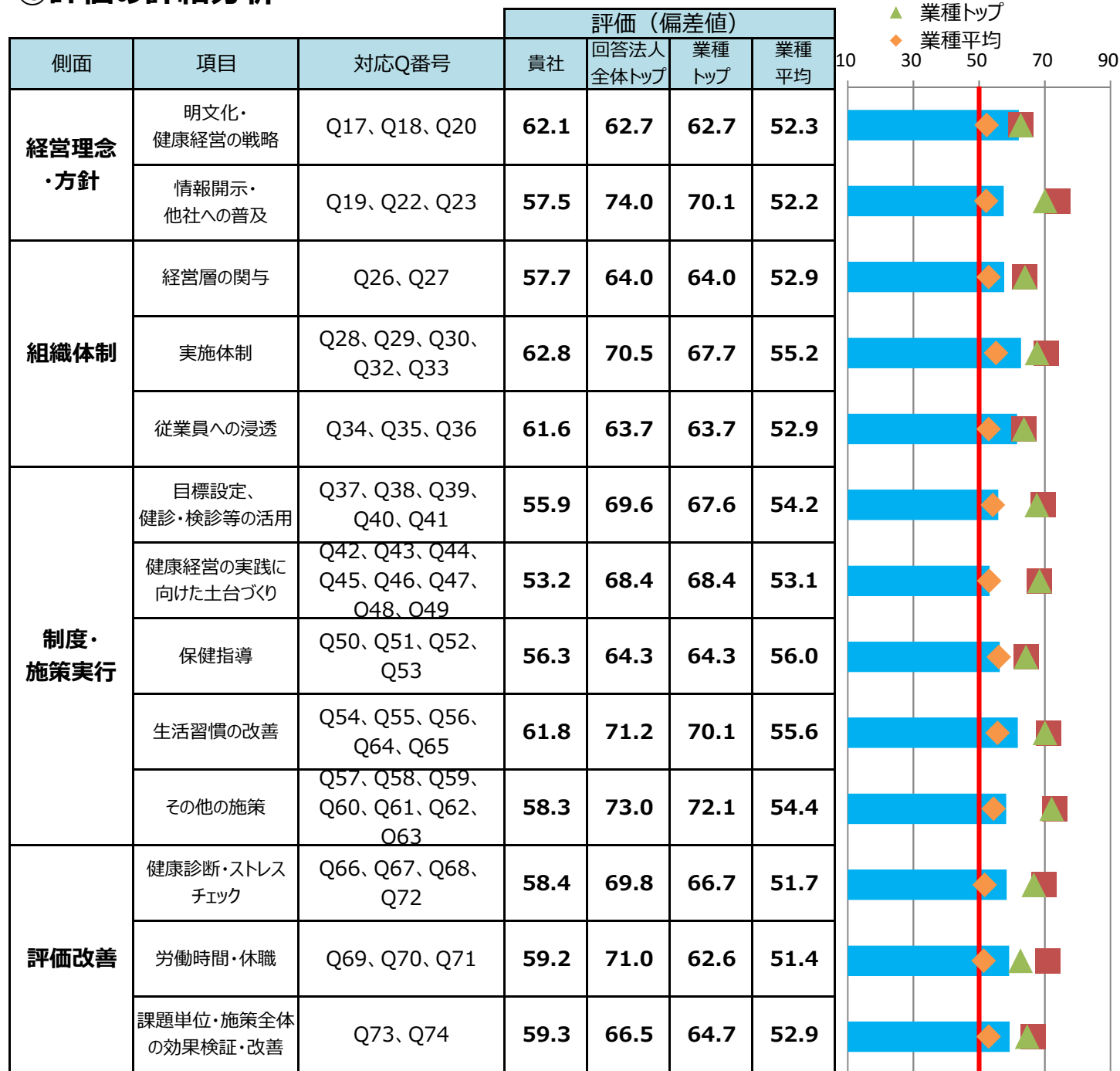
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	901~950位	701~750位	601~650位
総合評価	-	48.7(-)	55.4(↑6.7)	58.6(↑3.2)	60.2(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 第二の創業期と位置づけ、現在大きな変革にチャレンジしている状況にあるが、新たな価値を創造し続けるための人領域の課題として、「組織の活性化と価値創出に向けた人マネジメント力の進化」をあげている
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが健康で安全にカーブ働くことができる企業の実現のために、健康経営に取り組んでおり、プレゼンティーズム及びアブセンティーズムの低減など従業員の健康状態を良好に保つことが、エンゲージメントの向上の一因となることを期待している。今年度はヘルスリテラシー施策展開やメンタルヘルス対応を強化し、多様な「個」の尊重とその持てる能力の最大限発揮に向けて推進している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://global.honda.jp/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://global.honda.jp/sustainability/report/?from=newslink_text				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	42	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	87.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.7	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	全国各地の地域の方とともに、ビーチクリーン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		%	(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	提供メニューのすべてにおいて、栄養価を考えた提供を行っている				
(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	69.6	%

■ 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	1回30分週2回以上の運動習慣を目標に定期的な従業員周知を行い、歩数によって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	10.0	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.7	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.7	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断結果の生活習慣病に関連する項目の判定結果の正常からの脱落者が増加しており、自分の健康を自ら守る自己保健義務意識の定着と、良好な生活習慣を身に着けることが課題としてあげられる。
	施策実施結果	従業員に守ってもらう生活習慣を管理項目として設定し、各種啓発活動に取り組んだ
効果検証結果	5つの生活習慣のうち4つ以上守っている人の割合が3年前38%から41.7%に増加した。達成項目数とBMI・血圧・中性脂肪など生活習慣病関連データは守っている数が多いほど結果が良い状況であった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス休業者が増加傾向にある。特に若年層（20~30代）の休業率が高いことを課題としている。
	施策実施結果	社内独自のセルフケア動画作成し配信を行った。動画視聴回数は毎月カウントし、視聴数増加している。
効果検証結果	動画閲覧数が2ヶ月で5968回（配信数の15.7%）。動画視聴後のアンケートで活用度86%、理解度92%、満足度81%。休業者数への効果は今後確認予定。今後は若年層をターゲットに作成した動画や資料を使用した研修を計画している。	

※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：スズキ株式会社

英文名：Suzuki Motor Corporation

■加入保険者：スズキ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

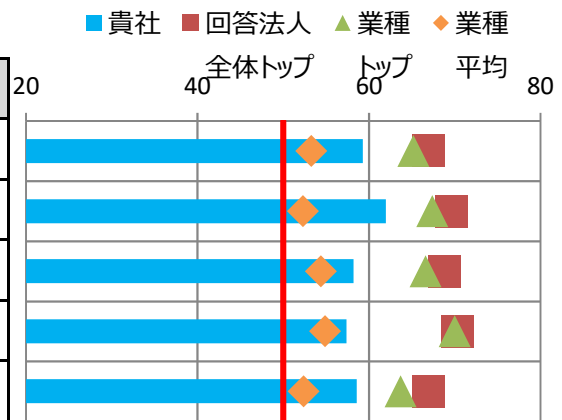
■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.3** ↑0.5 (前回偏差値 58.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.3	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	62.0	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	58.2	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	57.4	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	58.6	66.9	63.7	52.4



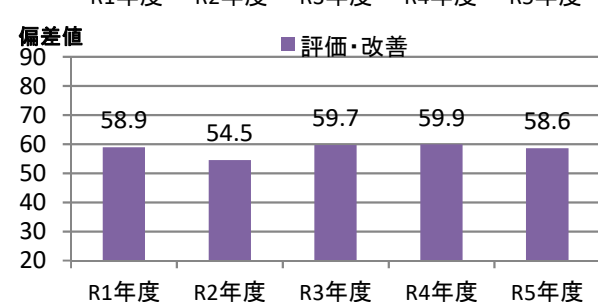
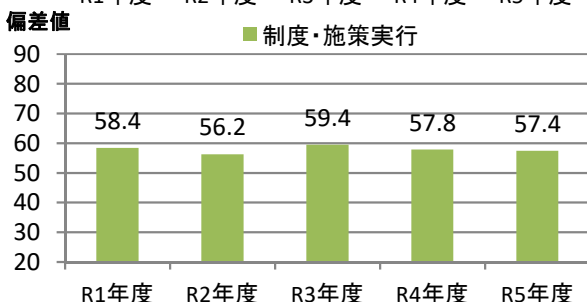
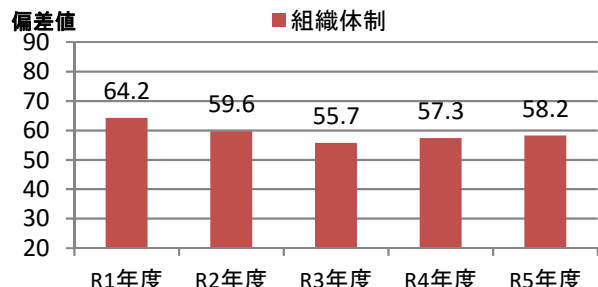
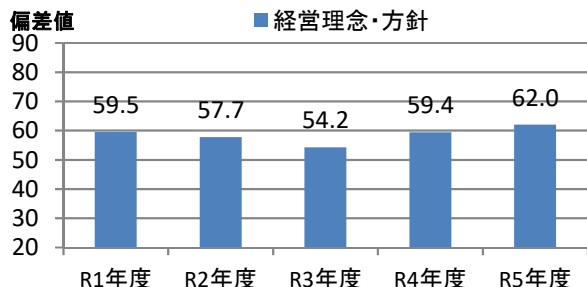
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

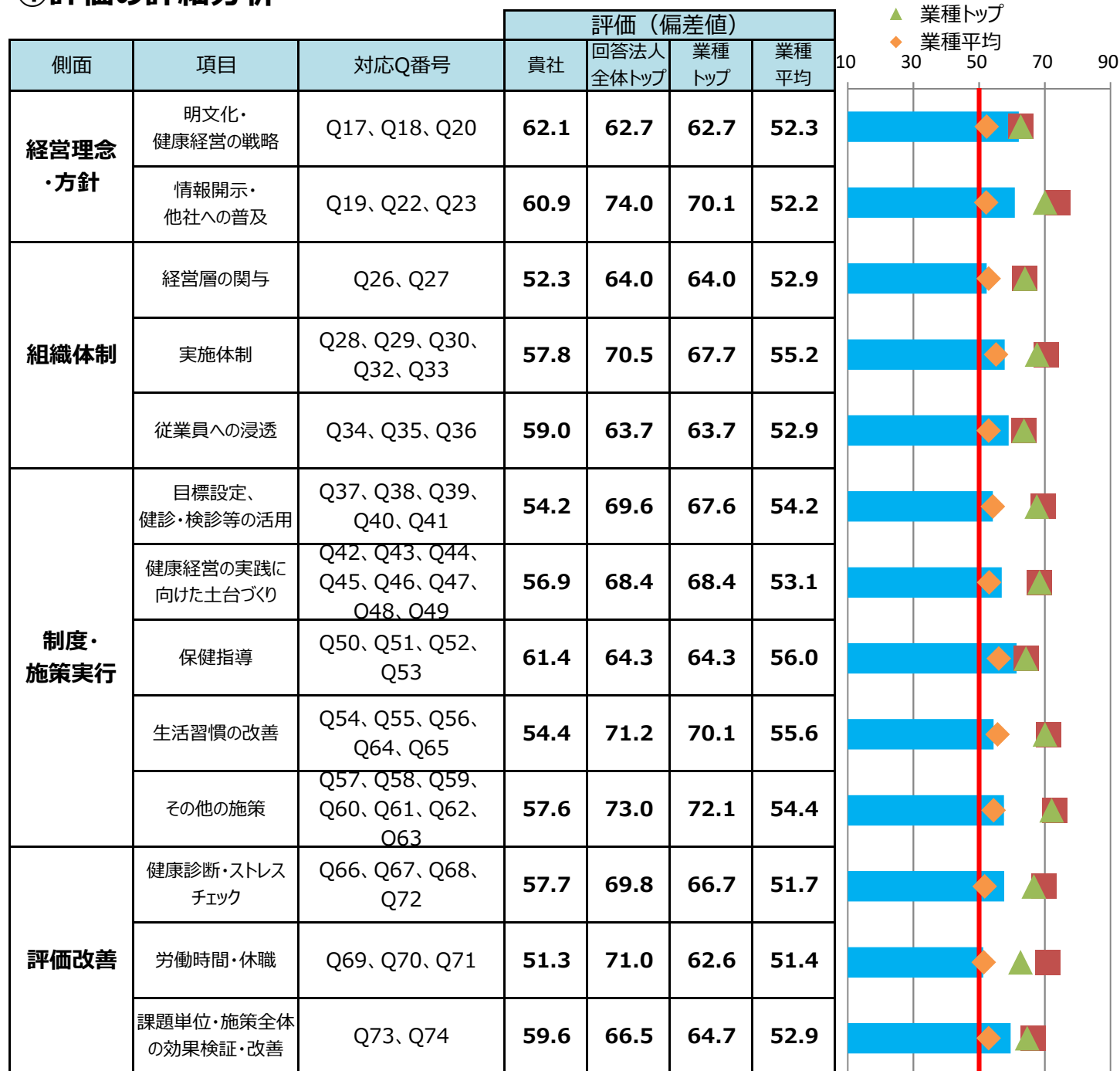
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	701~750位	701~750位	651~700位	701~750位
総合評価	60.0	56.8(↓3.2)	57.2(↑0.4)	58.8(↑1.6)	59.3(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断結果の分析から生活習慣病に関する有所見率が、全国平均より高いこと（フィジカル面） ・社員アンケートより、睡眠不足と気分の落ち込みが社員のプレゼンティーズム低下の要因であること（メンタル面）
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営活動にて、従業員の生活習慣病予防、メンタルヘルス対策を行うことにより、健康上の課題を解決し、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。結果として社員ひとり一人が明るく生き生きと仕事に打ち込んでいる状態になり、価値ある製品を生み出し、お客様を笑顔にする製品をご提供できることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休職からの復職率が育児休職からの復職率に比べて低い事 ・社員アンケートでの社員満足度関連項目でネガティブ回答率が高い事
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営活動の実施により、ワークエンゲージメントの向上へつなげ、社員一人ひとりが職場に愛着を持ち、長く勤めたい会社だと感じる状態になることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.suzuki.co.jp/corporate/csr_environment/data/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	110	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	29.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員が健康増進と親睦を目的として結成したクラブの活動費を助成し、場所などの使用を無償で				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.2	%

■ 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	野菜摂取を促すため、定期的に野菜摂取量を測定し栄養指導を行うイベント開催し生活改善に結びつけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	仕事で疲れる部位を社内調査し、結果を元に社歌に合わせたオリジナル体操を作成し、社内へ動画を配信した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	18.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.8	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の詳細分析より、糖代謝の項目の有所見率や肥満率、運動習慣のある社員の割合、朝食の欠食率が全国平均より高く、改善することが課題であった。昨年まで有所見者への保健指導の実施率を上げ有所見の改善を図っていたが、一部の有所見者のデータが改善しても、新たに有所見となる人もおり、広くヘルスリテラシーを向上させることに課題をシフトチェンジした。
	効果検証結果	全従業員のヘルスリテラシーを高める施策として、経営層の健康管理についてインタビューした内容を動画で社内へ公開し、経営層より運動習慣の大切さや食事管理の大切さを社員へ伝える取り組みを実施した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年より、課題をシフトチェンジしたため、まだ健診結果としての効果を確認できていない。社内調査より、2022年度健康経営活動の認知度が12%だったが、経営層の健康インタビューを配信することにより、2023年度健康経営の認知度が74%に上昇。社員からは、社長の健康管理について知ることができ、生活習慣を変える意識が強くなったなどの感想が寄せられている。活動を継続し、PDCAを回していく予定である。
	効果検証結果	2022年度は、2021年度に加え、新たに社内精神科産業医と共同で作成した問診票を送付し、定期的なセルフチェックを促した。また、社内医務室に加え、EAP社外相談サービスを導入し、相談しやすい環境を整えた
	効果検証結果	2021年度1.6%悪化した高ストレス者率が、2021年度の取り組みにより、2022年度は0.6%の改善が見られた。更なる改善のため、2021年度の取り組みにプラスし、精神科医作成のセルフチェック問診票を追加で送付し、社内の医務室に加え、EAP社外相談体制を整備するなど、相談しやすい環境整備をしている。2023年度は10月よりストレスチェックを実施予定であり、結果が次次第検証していく予定。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社SUBARU

英文名：SUBARU CORPORATION

■加入保険者：SUBARU健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

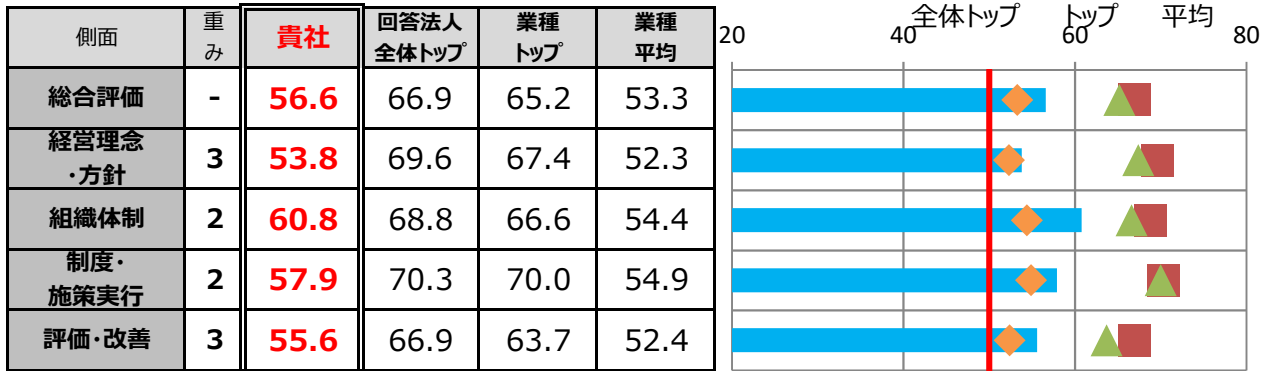
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.6** ↑2.8 (前回偏差値 53.8)

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

②評価の内訳



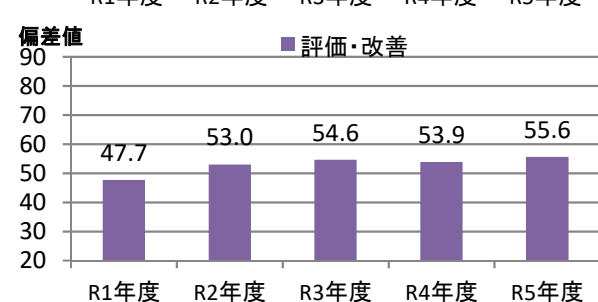
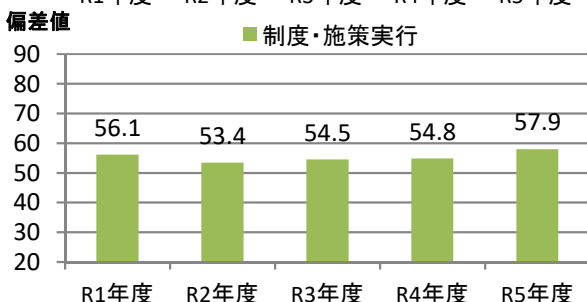
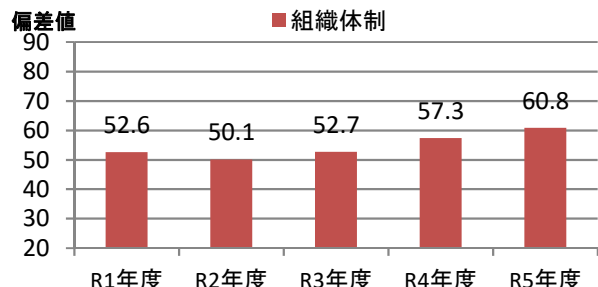
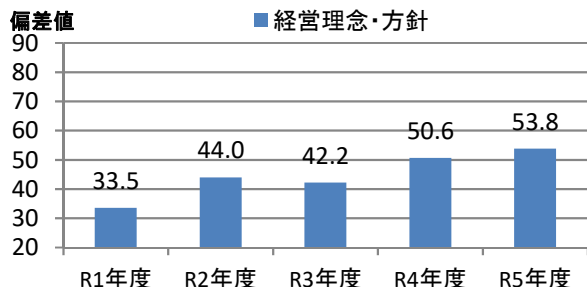
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

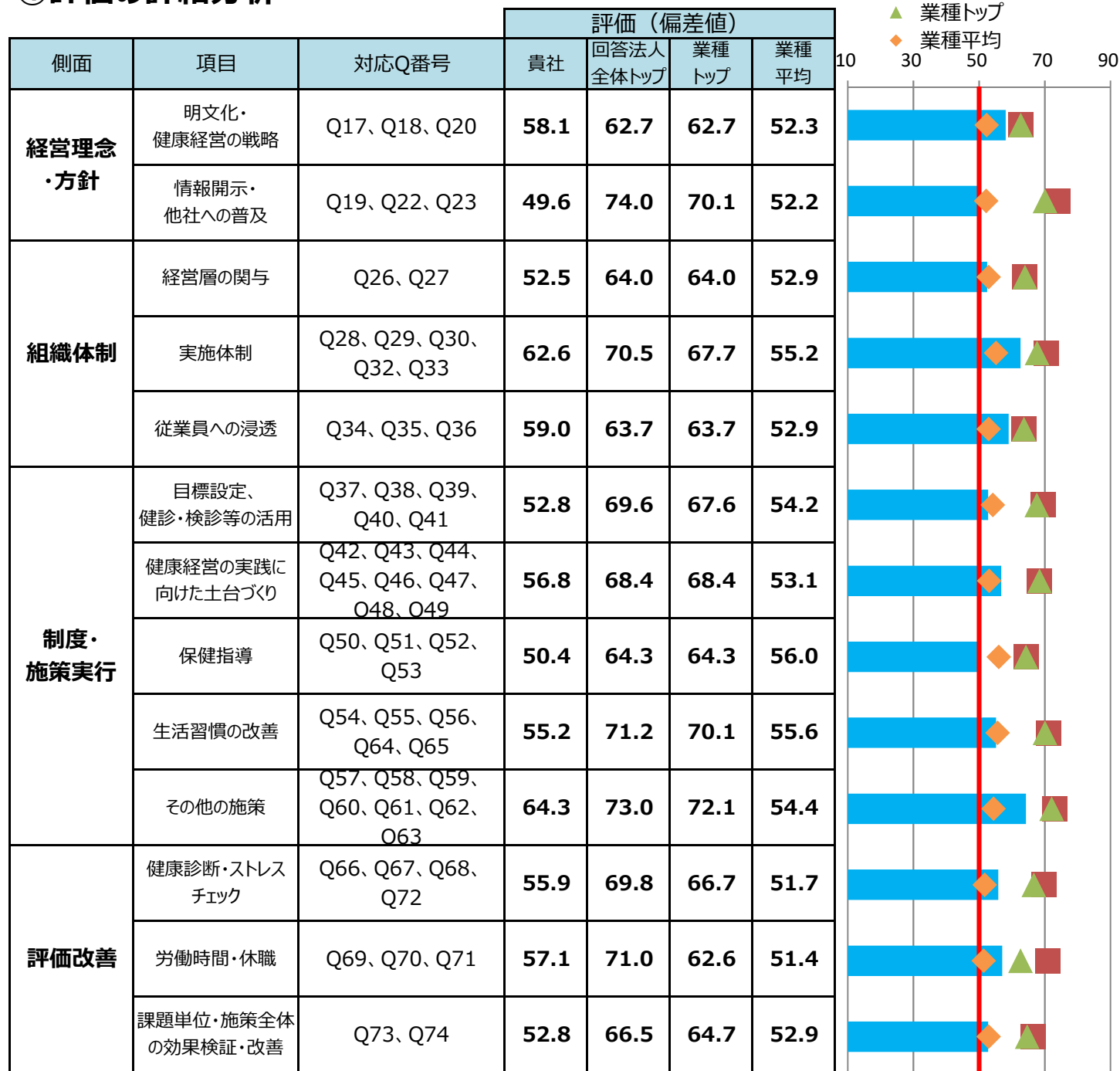
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1351~1400位	1501~1550位	1201~1250位	951~1000位
総合評価	46.1	49.8(↑3.7)	50.5(↑0.7)	53.8(↑3.3)	56.6(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康な心身による働きがいの実感と生産性低下の防止
	健康経営の実施により期待する効果	ハイリスクアプローチとして健康診断有所見者率の低減と、体力測定や健康情報展開といったポピュレーションアプローチによる意識や行動の変化を促し、よりイキイキ働ける人財を増やしていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康文化の醸成、風通しの良い職場づくり
	健康経営の実施により期待する効果	回答欄①の取り組みに加え、ストレスチェックやワークメンタリティに関するアンケートを通じ、職場やマネジメントに関する定期的な現状把握を行い、風土改善やマネジメント力向上に取り組んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	心理的安全性と働き甲斐醸成を目的として、「褒める認める感謝する」プロジェクトを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.3	%

■ 食生活改善

取組概要	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	毎年アンケートを実施し、各拠点の課題やニーズの洗い出しと対応策を企画検討している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.3	%

■ 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	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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.3	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	ライン作業従事者の平均年齢が上昇しており、将来、年齢構成が変化することが予測されている。要員の確保、労働災害の発生数増を未然に防ぐ取り組みを進める必要がある。
	施策実施結果	全事業所にて体力測定を実施。従業員の筋力や柔軟性が見える化した。事業所の特性に応じて結果に基づいた測定、事後のセミナー等を実施。
効果検証結果	柔軟性など、改善すべき箇所が見える化できた。 全社の結果をまとめ、今後展開する運動にまつわるポピュレーションアプローチの内容改善などに繋げていく	
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	事業所や部署により傾向は異なるものの、全社ではメンタルヘルス不調による退職等が増えている。職場改善活動の他、管理職層・一般職層への知識付与、個人にフォーカスを当てたマネジメントツールの導入など、様々な切り口での対応を検討した
	施策実施結果	管理職層にはラインケア研修を拡充。一般職層には、iCBTを導入。マネジメントツール導入については、面談の支援やワークメンタリティの見える化を図った。それぞれ高い参加率で推移。
効果検証結果	会社全体としてはメンタル不調による休業日数率は未だ悪化の傾向であるが特定の部署では効果の兆しが見えてきている。 各施策それぞれの効果検証は引き続き実施する一方、退職の原因を個別に掴めていないので、産業医と協力し、退職に入った方それぞれの原因や背景のデータ化を進め、メンタル不調の原因を掴み、施策に活かしていく	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社安永

英文名：YASUNAGA CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部

上場

■所属業種：輸送用機器

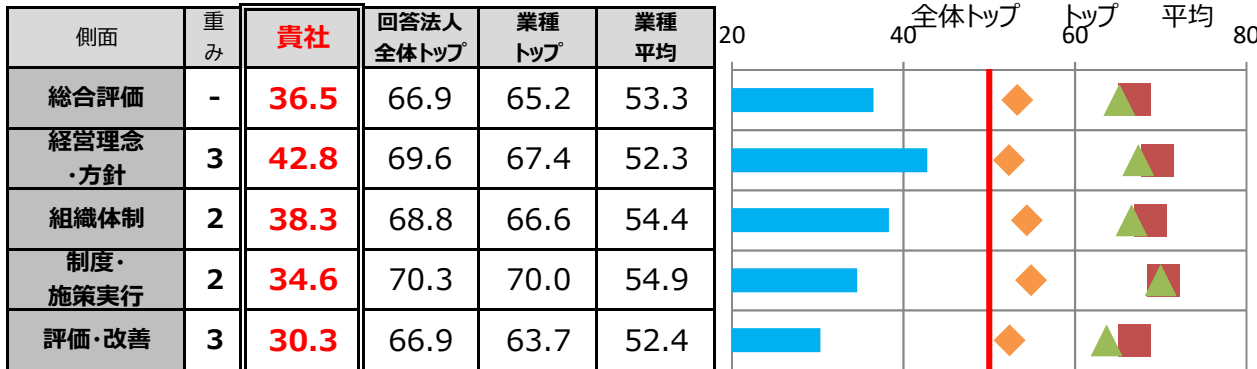
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **36.5** (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



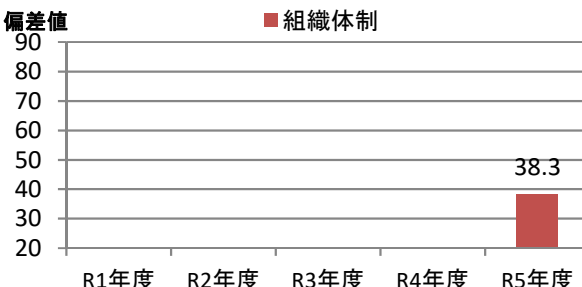
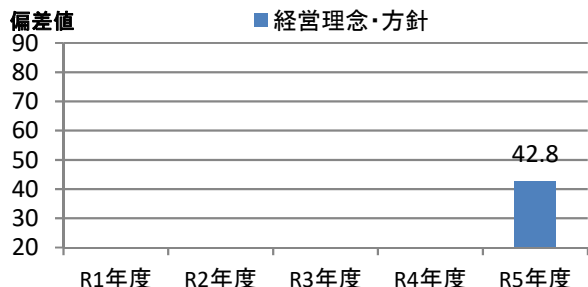
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

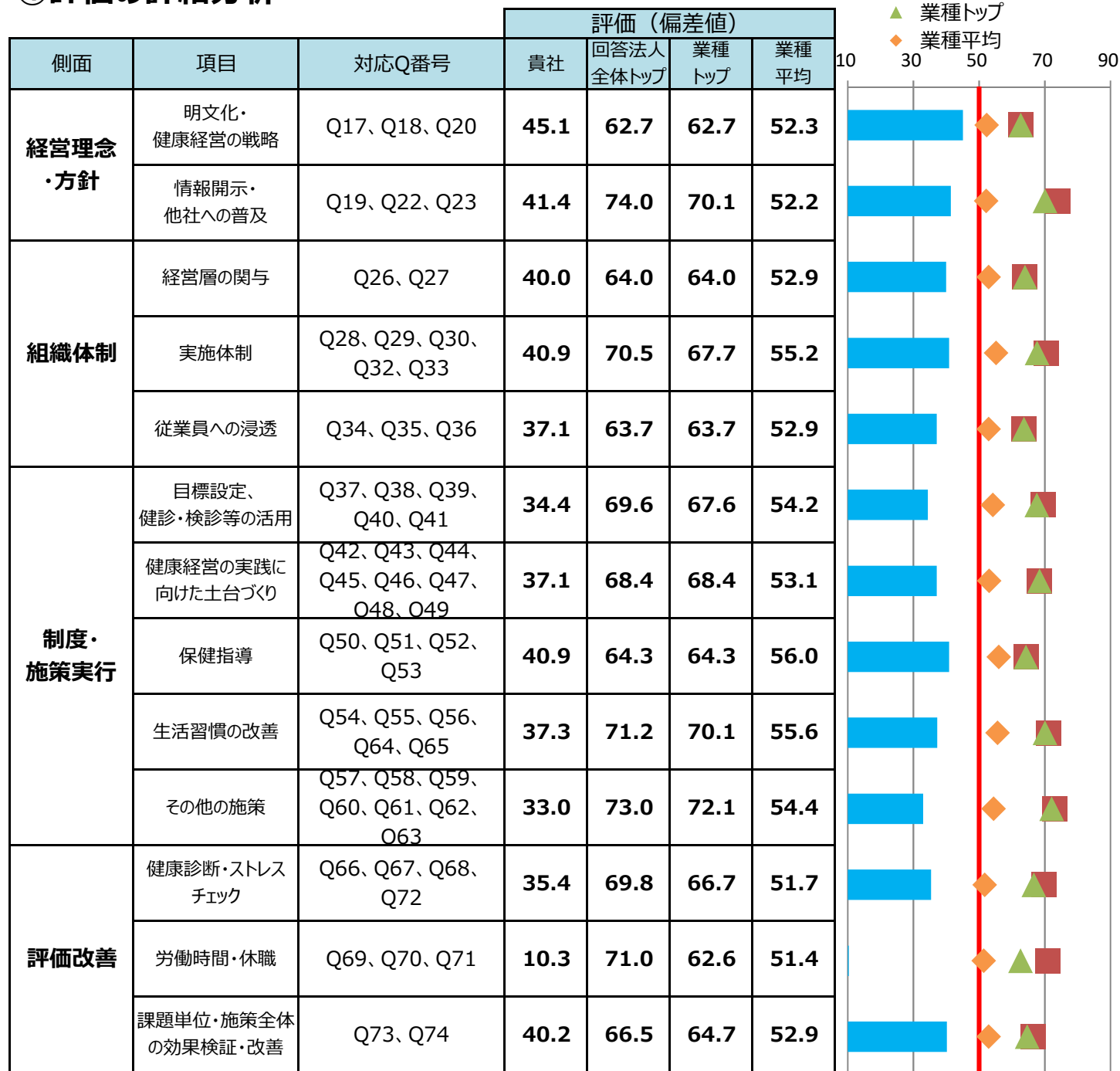
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	3151~3200位
総合評価	-	-	-	-	36.5(-)
【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 労働人口減少に伴う労働力不足、心身の健康不良による休職や離職
	健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康で、働ける社員を増やし、離職率の低減及び、中高年齢労働者の活力の向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	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	8.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ファミリーイベント（社員・家族参加）の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
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	運動施設利用補助の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.7	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.6	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	14.6	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.4	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断結果を分析したところ、運動習慣のある社員の割合が全国平均低く、改善が必要である為、社内イベントとしてヘルスアップチャレンジを実施し、運動習慣や生活習慣の改善に努めた
	施策実施結果	全社で420名の社員が参加し、目標達成に向けて取り組めた
	効果検証結果	生活習慣見直しのきっかけとなり、目標意識も高まる事から、毎年度実施することとなった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマハ発動機株式会社

英文名：YAMAHA MOTOR CO.,LTD.

■加入保険者：ヤマハ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

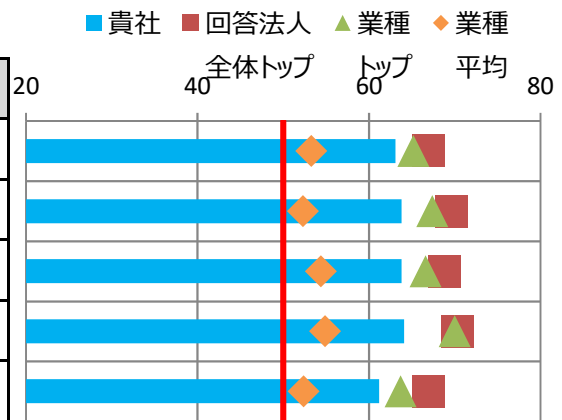
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑0.2 (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	-	63.1	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	63.8	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.8	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	64.1	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	61.2	66.9	63.7	52.4



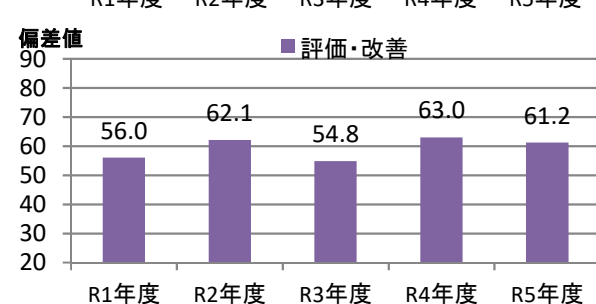
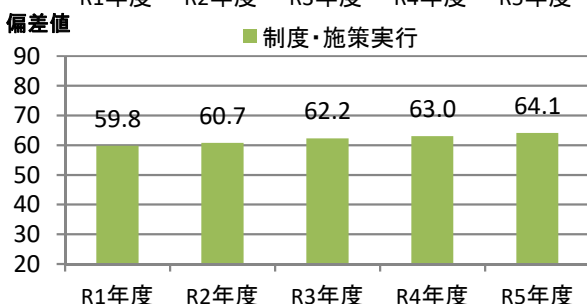
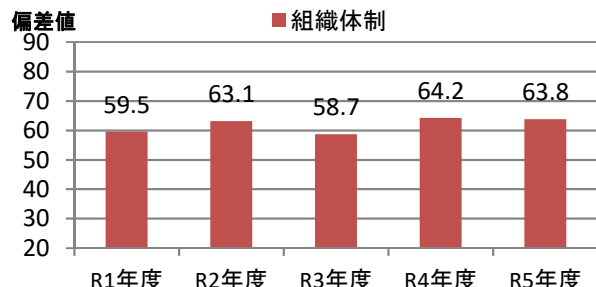
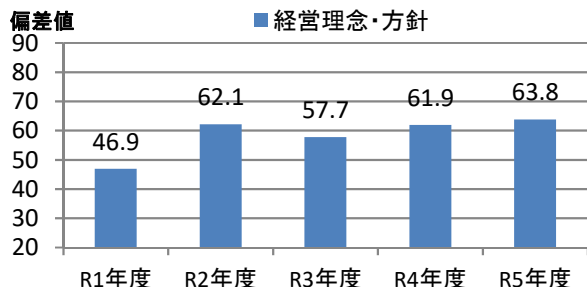
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

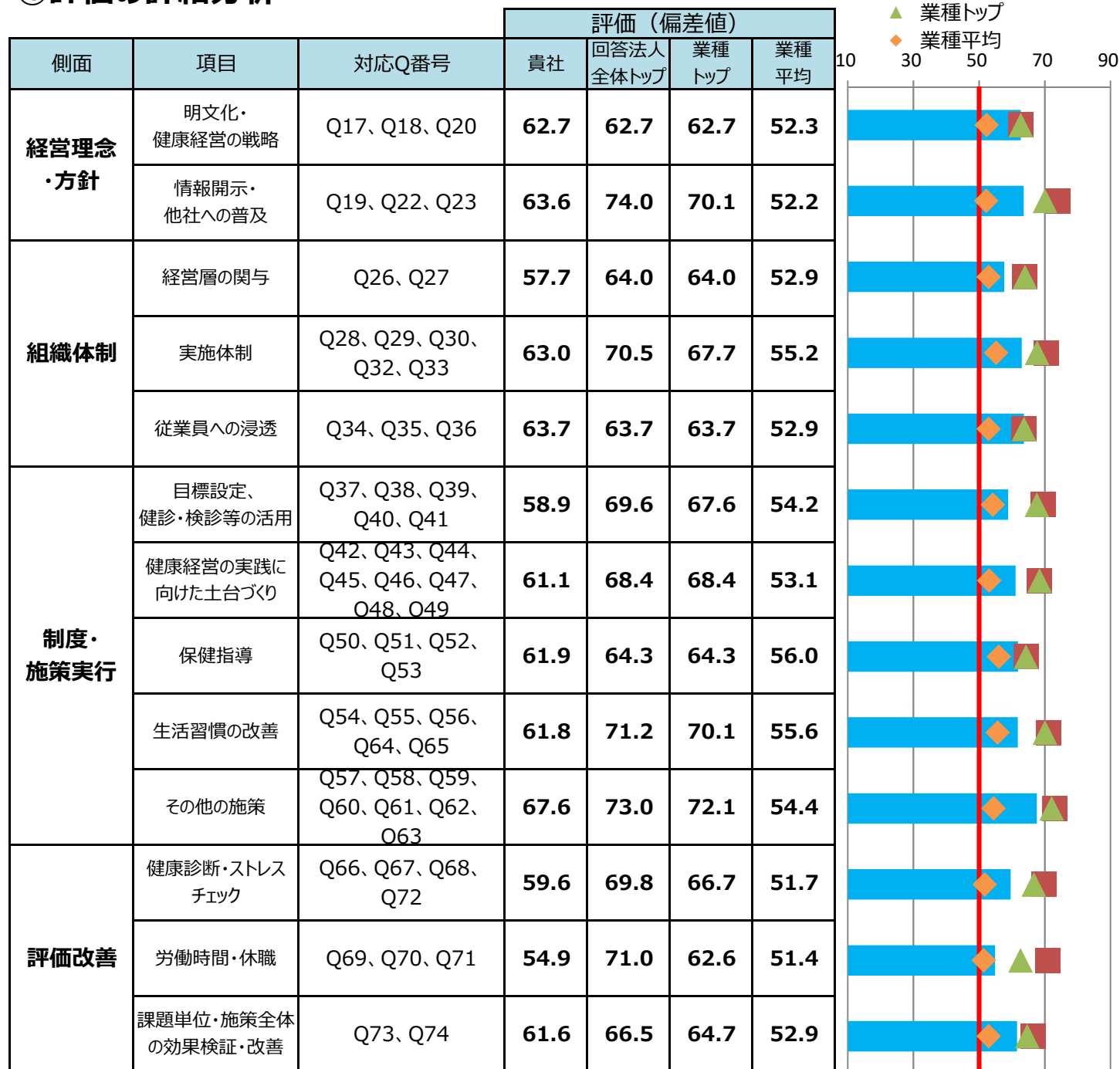
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	651~700位	151~200位	201~250位
総合評価	54.7	62.0(↑7.3)	57.9(↓4.1)	62.9(↑5.0)	63.1(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康増進によりプレゼンティズム・アブセンティズムを改善し、活力ある組織風土とパフォーマンス向上を目指す。生活習慣病の治療や予防により重症化を防ぐことで生き生きと働くことができ、高額な医療費も回避できることから、会社としては生産性が上り、従業員の各家庭に於いては幸福度が上がる。企業目的である「感動創造企業」を実現するべく、心身共に充実した状態を目指し、健康への意識を高めていくことが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営戦略マップで整理した取り組みを、長期活動計画に落とし込み推進していくことにより、社員の健康維持・増進を進め、最終的にはワークエンゲージメントの向上と従業員のパフォーマンス、企業価値の向上を実現する。例えば特定保健指導該当者率（動機付け＋積極的）においては、2022年実績19.44%に対して、2030年までに15.70%まで改善することを目標に掲げ、長期的な活動計画を策定して進捗している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://global.yamaha-motor.com/jp/profile/csr/stakeholder/employee/#sec-07-09

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://global.yamaha-motor.com/jp/profile/csr/stakeholder/employee/#sec-07				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://global.yamaha-motor.com/jp/profile/csr/stakeholder/employee/#sec-07				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://global.yamaha-motor.com/jp/profile/csr/stakeholder/employee/#sec-03				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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	79.2	%	(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	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	社員運営の同好会・クラブを会社に登録でき、対象の同好会・クラブにはイベント費用や活動費の支				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.8	%

■ 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	週2回食物繊維増量のためマンナンヒカリご飯を提供、17日減塩の日、野菜の日、食物繊維イベントを開催。				
(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	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	会社独自の「Revストレッチ」を始業と同時に実施しており、誰でもWEBから動画を見ることができる。				
(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	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	83.1	%

※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	64.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断後には数値に応じて医療判定が付与されるが、C判定・D判定のいわゆる有所見者は増加傾向が続いていた。メタボリックシンドロームのような複合リスク評価が広く用いられるようになった一方で、健康診断受診者全員の医療判定を改善させることも、早期発見の観点からは重要と考えられる。特に、生活習慣病予防の観点では年齢の要素が含まれるが、近年では若年者でも様々な所見を抱える社員が目立つことも課題と考えられた。
	施策実施結果	健診結果が一定の基準を超えた社員に対し、治療の有無に関わらず医療機関での精査・結果報告を求める制度（通称イエローペーパー制度）を開始。特定保健指導に該当しない有所見の社員にも積極的な対応を求めた。
	効果検証結果	従来、緊急性のない脂質異常症や軽症高血圧などは、保健指導のみで経過観察とされている事例が多かったが、イエローペーパー制度の実施により専門医の指導や治療を受けるようになり、判定区分の改善が見られた。具体的には、C+D1（有所見群）が減少（37.8%→31.9%）、A+B（所見なし群）が増加（35.5%→40.9%）と改善が見られた。今後も、メタボなどハイリスク対策との併用が効果的と考えられた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エクセディ

英文名：EXEDY Corporation

■加入保険者：エクセディ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

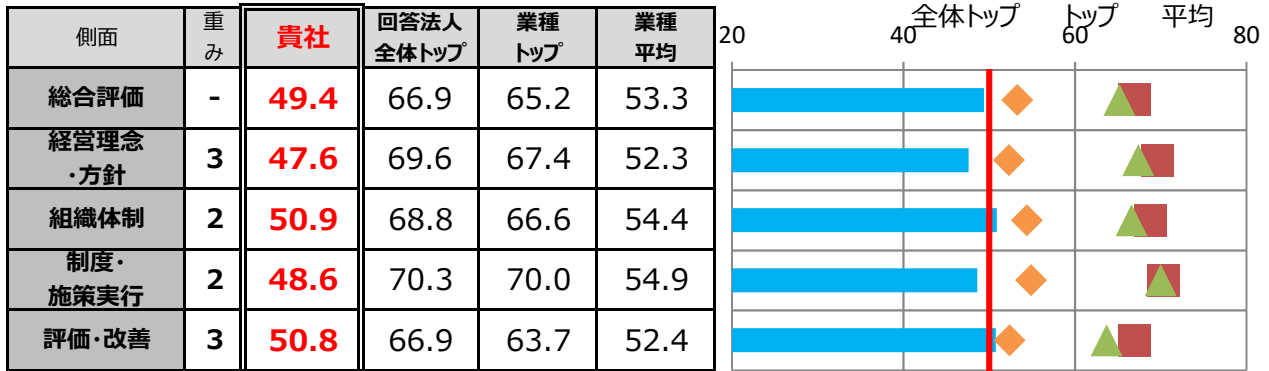
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901～1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.4** (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



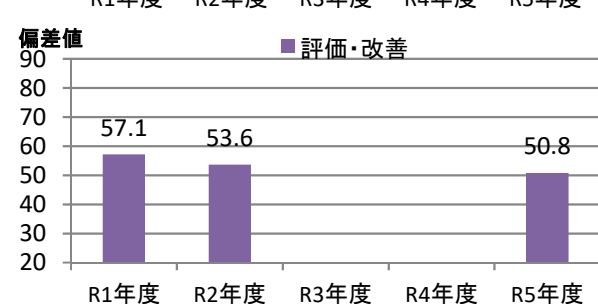
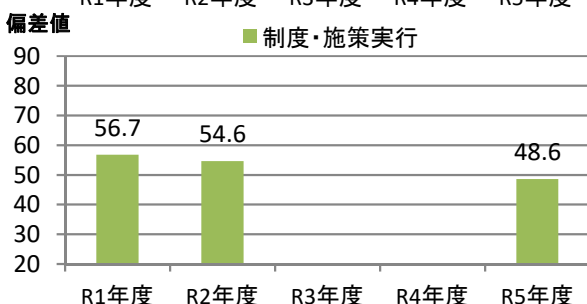
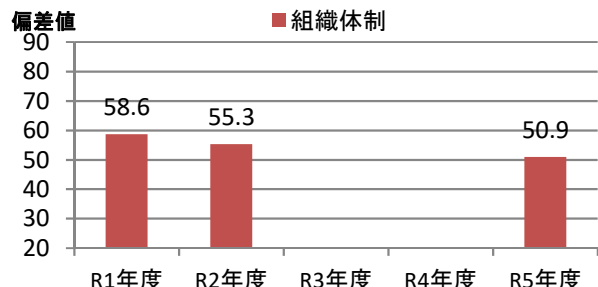
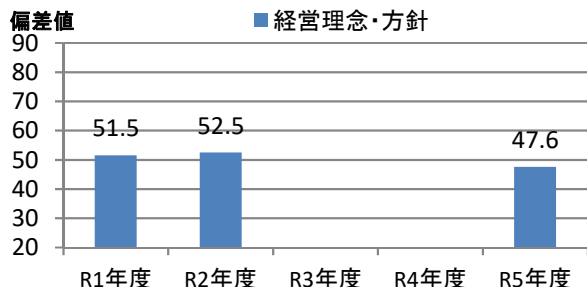
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

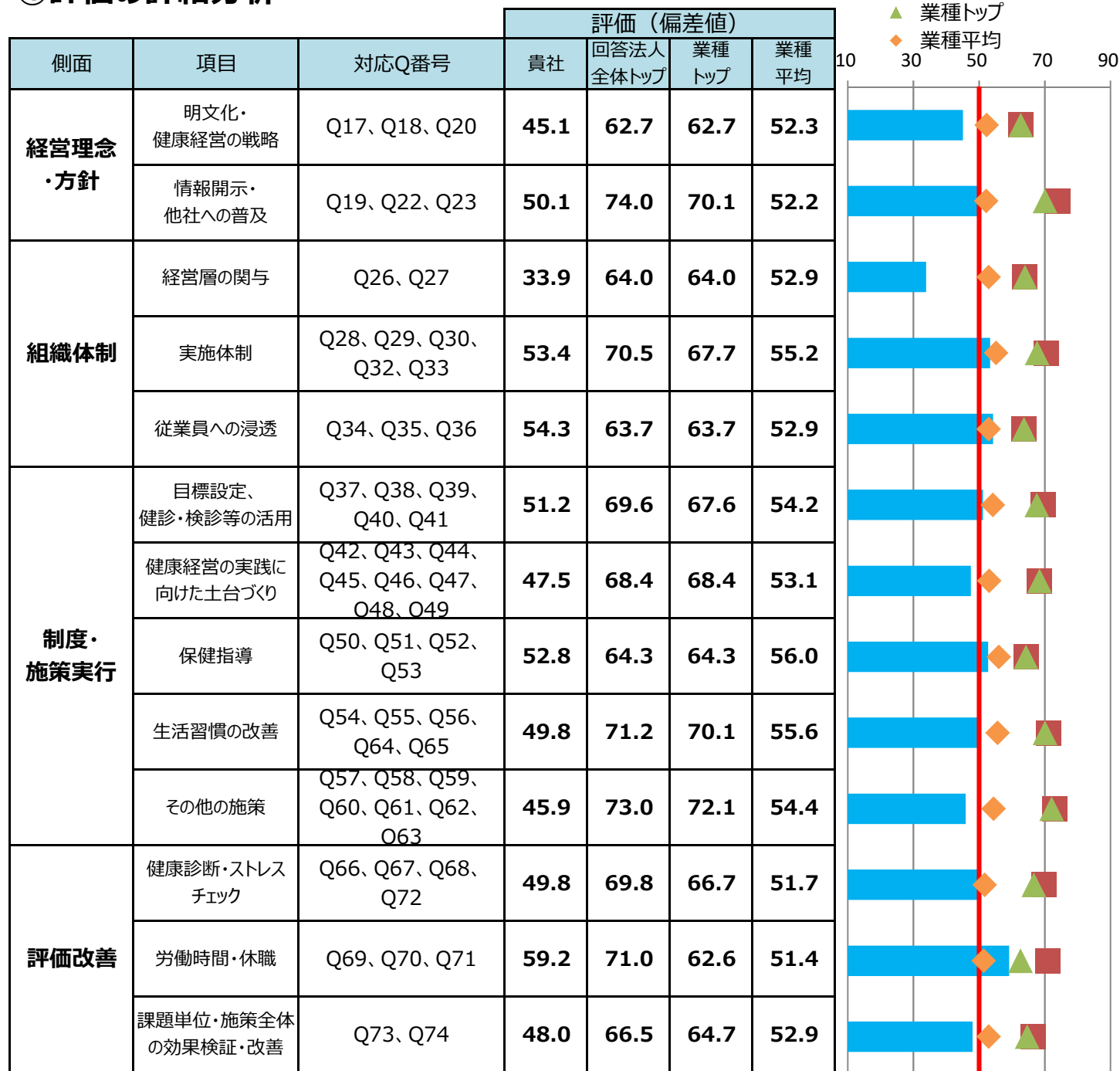
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	751～800位	1001～1050位	-	-	1901～1950位
総合評価	55.6	53.8(↓1.8)	-	-	49.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の優先取組課題（マテリアリティ）の一つとして、「健康/労働安全衛生」を挙げている。従業員の健康と労働安全衛生確保のため、多様な従業員が安心して働ける制度を拡充することが必要と考えており、これに基づき健康も含めた従業員のための様々な取り組みを実施している
	健康経営の実施により期待する効果	疾病の早期発見・重症化予防やメンタルヘルス不調予防の取り組みを通じて、心身の不調を原因とする欠勤や、業務効率の低下による損失を防止し、労働生産性の向上につなげる。 疾病の早期発見・重症化予防の指標として、定期健診後の精密検査受検率80%を目標とする
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社長から従業員への感謝のメッセージを含め、会社全体へ啓蒙活動を行ったり、本部単位で表彰等				
(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	100.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリの導入推進と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	8.4	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.6	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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がっていること、過去3年間で健康診断の有所見率が80%前後で推移する状況から、健康状態悪化の可能性がある従業員が増えていると考えられる 要精検以上の結果が出た従業員は特に疾病につながる可能性が高いと考えられるため、まずは精密検査の受診率を向上させ、早期発見・重症化予防につなげる
	施策実施 結果	・一部検査については社内クリニックで受診可・未受診者への督促（本人・上司） ・年2回、安全衛生の全社会議にて精密検査受診状況を報告 等の施策を実施、2022年度の精密検査受診率は70.3%
	効果検証 結果	2022年度時点で精密検査受診率は70.3%で目標には届いていないが、特に健診結果からハイリスク者と見られる従業員については個別フォローも行き、定期的な健康状態のモニタリングと面談を通じて健康に対する意識向上を図っている。 結果、健康診断の有所見率は3年間で3.4%減少しており、一定の効果は出ていると考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田合成株式会社

英文名：TOYODA GOSEI CO., LTD.

■加入保険者：豊田合成健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

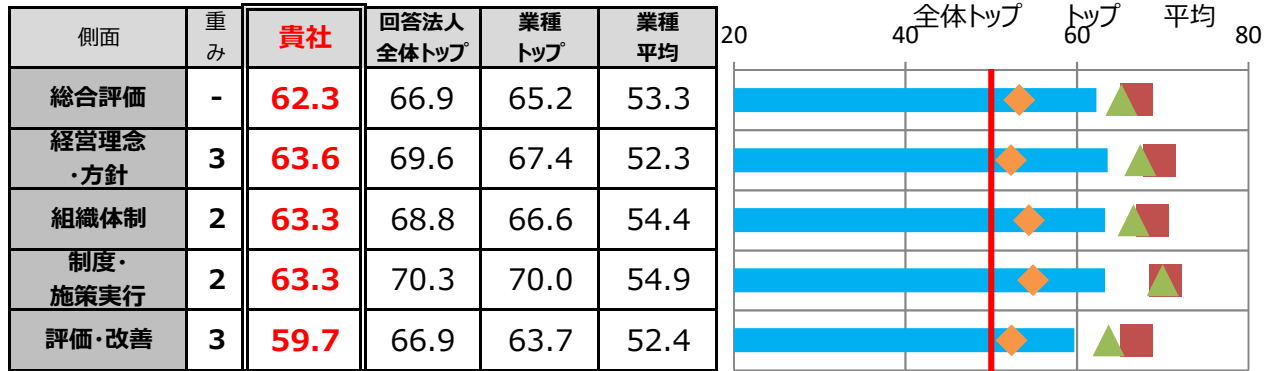
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↓0.7 (前回偏差値 63.0)

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

②評価の内訳



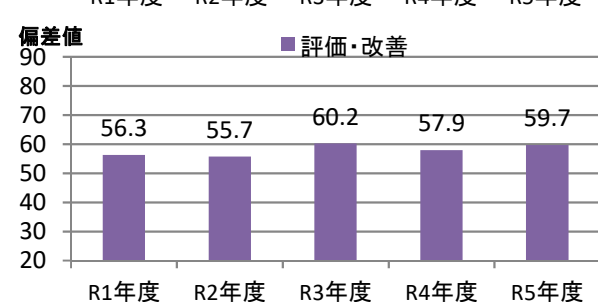
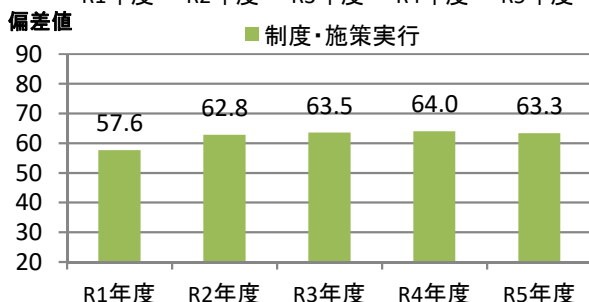
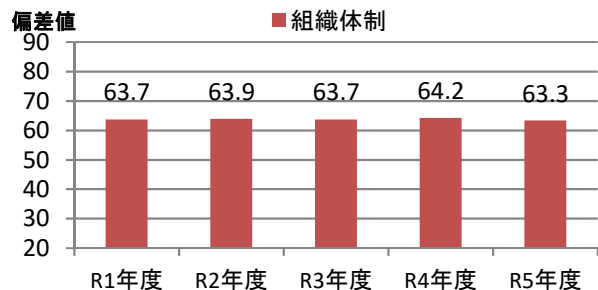
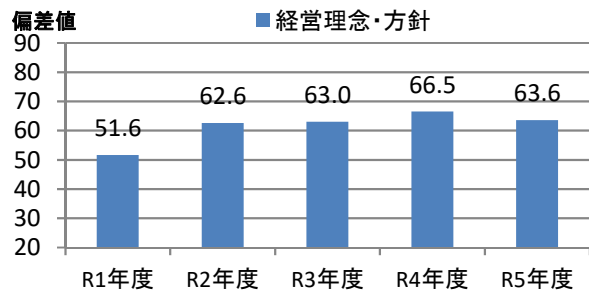
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

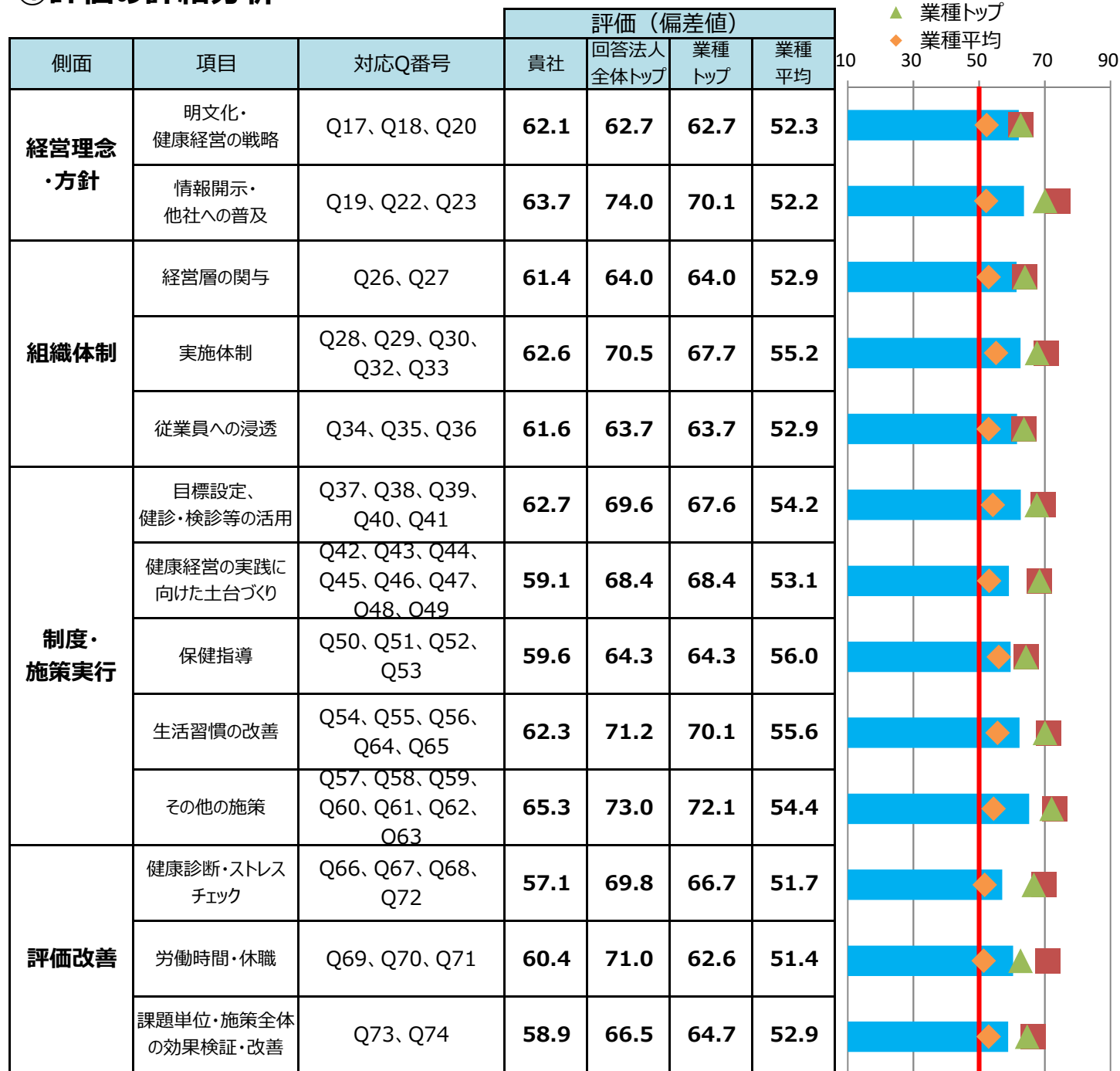
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	301~350位	101~150位	151~200位	301~350位
総合評価	56.6	60.8(↑4.2)	62.4(↑1.6)	63.0(↑0.6)	62.3(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では定年が65歳に延長され、従業員の平均年齢が高くなることによって、積極的な健康づくり活動がますます重要なものとなる。年齢を重ねても元気にイキイキと働くことができる従業員を支援することが、事業活動を推進する上で大きな課題となる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の相互啓発により健康文化の醸成と定着を推進し、一人ひとりが健康意識を高め行動に移すことで、プレゼンティーズム平均値85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>組織の活性化</p> <p>組織が活性化するためには、心理的安全性が担保された風通しの良い職場であることが重要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人ひとりが互いにリスペクトし合う関係性を保つために、職場内コミュニケーションを活性化させ、エンゲージメント結果を65%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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyoda-gosei.co.jp/csr/social/report2/#HealthManagement

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	54.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員の皆様の一体感醸成を目的に弊社スポーツクラブの試合拠点ごとに応援デーを設定し、試合				
(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	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	管理栄養士が考案したヘルシーメニュー企画（野菜たっぷり、大豆たっぷり）など定期開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	自社作成の運動推進動画を、全従業員が視聴できるよう展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	45.0	%
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	59.6	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.7	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	弊社の健康KPIである、“チャレンジ8”における運動実施率は調査開始時において、他の7項目を大きく下回った。従業員の平均年齢の上昇に伴い、運動機能低下は避けられず、運動実施率を上げることが課題である。
	施策実施結果	運動促進のための啓発活動として、自宅でやオフィスで手軽に実施できる運動動画を自社作成。全年齢対象版や柔軟性強化版など、都度テーマを変え工夫した。
効果検証結果		チャレンジ8内の運動実施率が44.2%から46.8%に上昇した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2015年より双方向コミュニケーションをはじめとした風土改革の取り組みを本格的に開始し、2021年よりエンゲージメントサーベイを実施。中堅・若手社員の成長実感、将来性への期待やベテラン社員の働きがいなどが課題として浮上。
	施策実施結果	労使で構成する分科会（中堅・若手、ベテラン）を通して施策実施 中堅・若手社員を対象とした座談会実施
効果検証結果		従業員エンゲージメント向上

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：愛三工業株式会社

英文名：Aisan Industry Co., Ltd.

■加入保険者：愛三工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

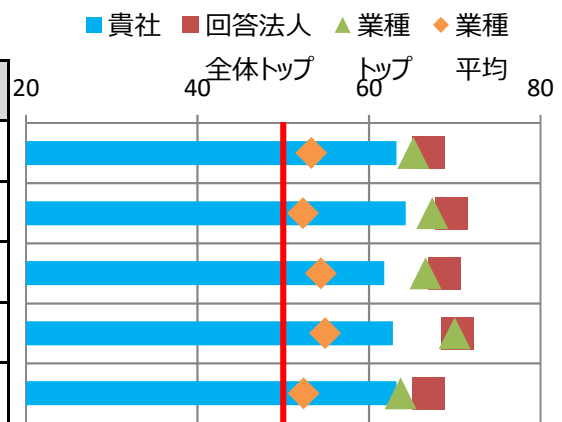
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↑0.3 (前回偏差値 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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.2	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	64.3	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	61.8	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	62.8	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	63.2	66.9	63.7	52.4



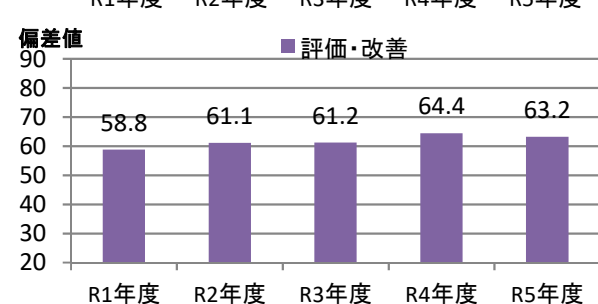
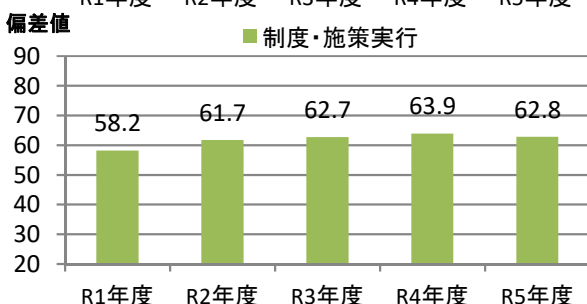
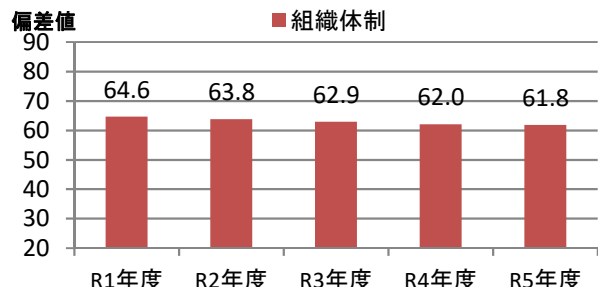
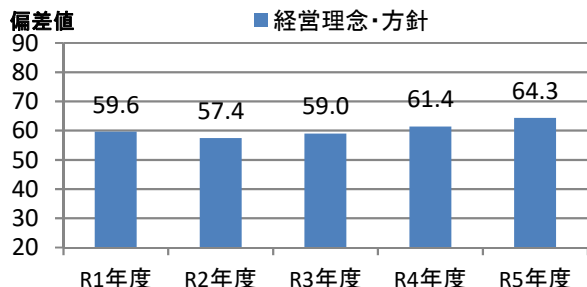
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

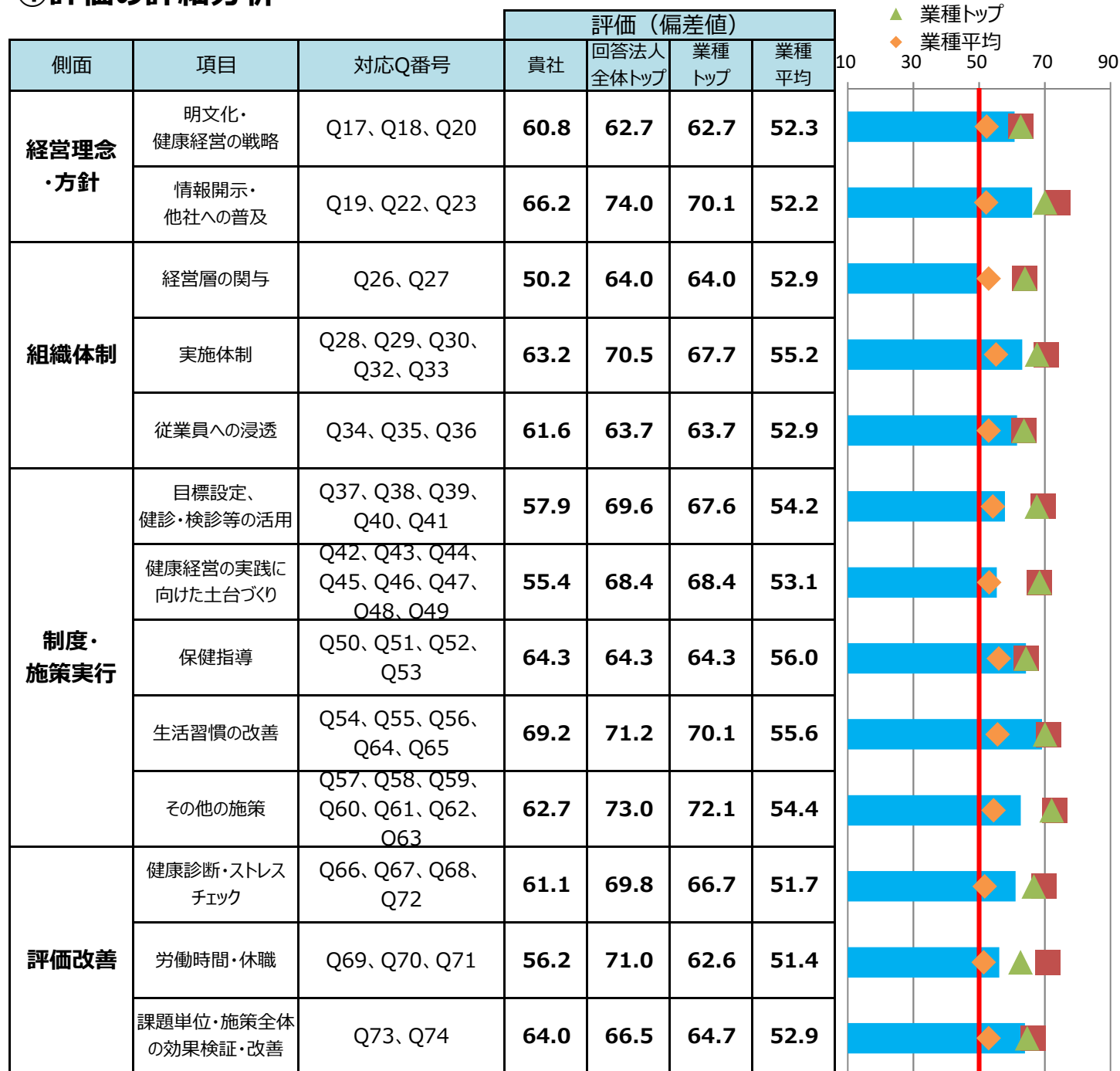
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	301~350位	251~300位	151~200位	151~200位
総合評価	60.1	60.7(↑0.6)	61.2(↑0.5)	62.9(↑1.7)	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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>2022年度も正社員の平均年齢は42歳（前年+0.2歳）と上昇し続け、事業場における高年齢労働者（50代以上）の割合も30.2%と高い。継続雇用の非正社員等も加えた職場全体の高年齢労働者の割合は37.3%と高齢化が進んでいる。より一層、心身の健康維持・増進を支援しながら、生産性の維持・向上が課題。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2022年度から新規導入した「人間ドック制度（費用無料・休暇新設・愛三基本コース設定で漏れのないがん検診受診）」により人間ドック（がん検診）の受診率を向上させ、病気の早期発見・治療を可能とし、アブセンティズムの低減に繋がることを期待。</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>コロナ禍による社内スポーツイベントの中止や在宅勤務制度の導入等による従業員の運動習慣者率の低下、コミュニケーション不足等によるメンタル不全者の増加を懸念。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康アプリ（チーム制ウォーキングラリー）の活用や特定保健指導対象者予備軍（35-39歳）への「健康づくり教室」の実施により2025年迄に運動習慣者率35%を目指す。また運動を通じたコミュニケーション不足解消とINSIDES導入（1on1実践支援ツール）により対話を増加しメンタル不全の未然防止をする。</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	https://www.aisan-ind.co.jp/_resource/pdf/sustainability/library/healthdeclaration_report2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.aisan-ind.co.jp/_resource/pdf/sustainability/library/healthdeclaration_report2023.pdf				
b.プレゼンティズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.aisan-ind.co.jp/_resource/pdf/sustainability/library/healthdeclaration_report2023.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.aisan-ind.co.jp/_resource/pdf/sustainability/library/healthdeclaration_report2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	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	71.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の清掃活動、交通立哨活動、産業文化まつり、地域高校生との緑化活動など				
(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	42.4	%

■ 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	正社員に対し、社員食堂での喫食記録、摂取カロリーや栄養素を確認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	88.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康チャレンジ期間に「快眠チャレンジ」を実施。快眠につながる運動法を推奨。生活習慣の改善につなげた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	66.8	%

※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	63.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.0	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.7	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	病気の早期発見・早期治療、従業員のヘルスリテラシー向上が疾病の発生予防には重要である。2021年度より人間ドックの対象者を40歳以上から35歳以上へ拡大した。従業員アンケート（2021年5月実施）の「健康増進活動・制度として会社に望むもの」では、77.2%が「人間ドック費用の会社負担」、31.9%が「人間ドック休暇」を希望する結果となった。人間ドックの受診率向上には会社制度の見直しが課題である。
	施策実施結果	2022年度より人間ドックの費用全額負担、人間ドック有給休暇を新設。更に各健診機関に5大がんの検査を基本とした「愛三基本コース」を設定。結果、人間ドック受診率は73.6%と前年より6.7%上昇した。
効果検証結果	人間ドック申込理由の26.6%が人間ドックの制度化であり受診率向上に寄与。また過去2回以上、人間ドックを申込している40歳以上の75.4%の申込理由は「自身の健康が気になる、人間ドック有用性を理解」などヘルスリテラシーが高い結果となった。一方、未受診理由の41.2%が「人間ドック有用性の理解不足」、30.7%が「制度認知不足」であった。継続した人間ドックの有用性理解活動と制度の周知活動が必要。	
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	2021年度健診の間診票「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合が74.2%と前年よりも2.7%減少。従業員アンケート（2022年5月実施）の「期待する健康支援」では、「良質な睡眠対策」が2年連続1位となり、睡眠対策へのニーズが高い状態が続いた。生産性低下防止の為に「睡眠により十分な休養が取れている人」の増加が課題である。
	施策実施結果	快眠チャレンジイベントを実施。最初に安眠チェッカーと3次元睡眠尺度をチェックし自分の睡眠状態を知り、各々が弱点に合わせた生活習慣改善にチャレンジ。従業員の65%が参加し、17%が睡眠状態の改善を実感。
効果検証結果	生活習慣改善チャレンジ後の3次元睡眠尺度の全体平均は「位相・量・質」共に1.1点以上良好に変化。2022年度健診の間診票「睡眠により十分な休養がとれている人」の割合も76.6%と前年よりも2.4%上昇。しかし従業員アンケート（2023年5月実施）の「聞きたいセミナー」の第1位は睡眠、「日頃、睡眠不足を感じている」従業員の割合は71.7%、良質な睡眠対策へのニーズは高いままであり継続的な支援が必要。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本精機株式会社

英文名：NIPPON SEIKI CO., LTD.

■加入保険者：日本精機健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

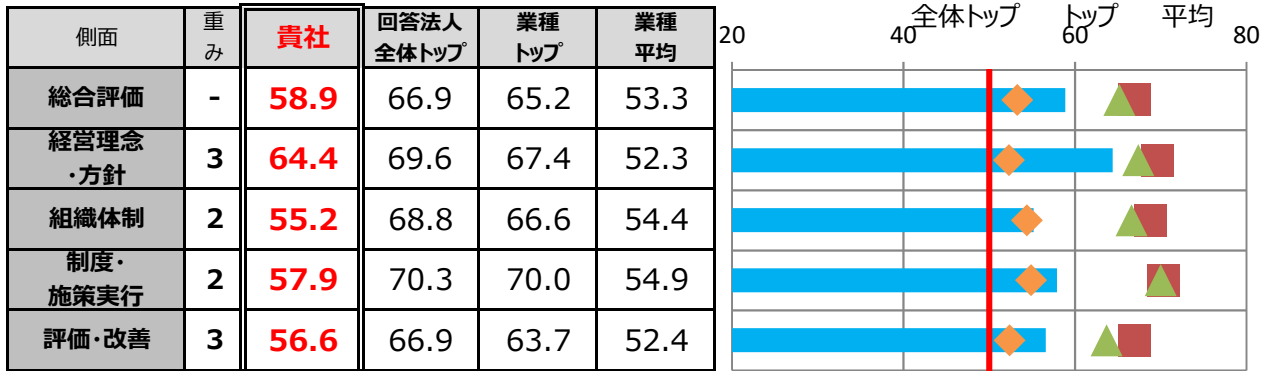
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **58.9** ↑0.7 (前回偏差値 58.2)

※「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



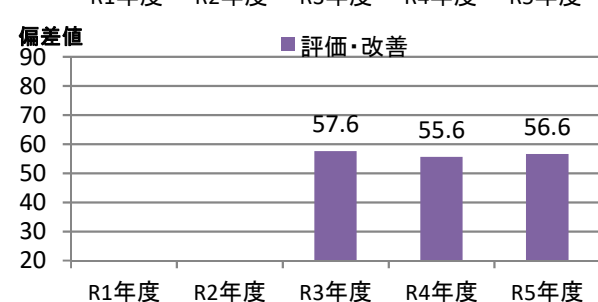
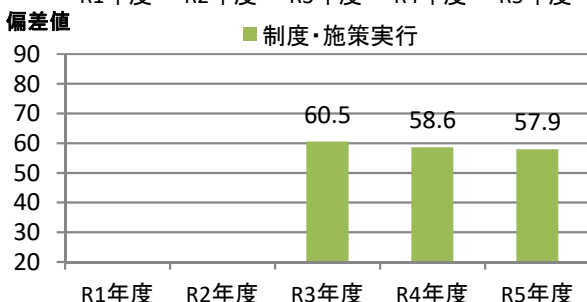
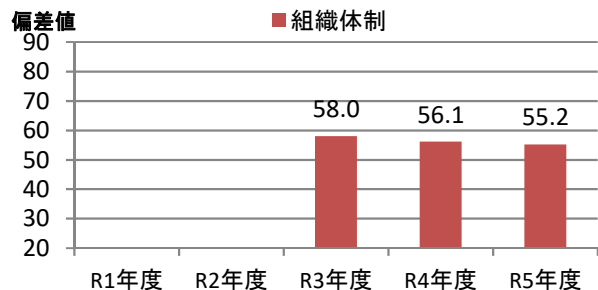
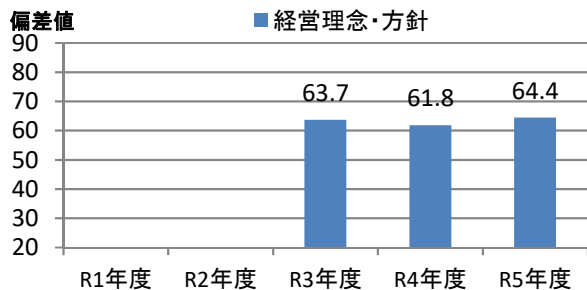
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

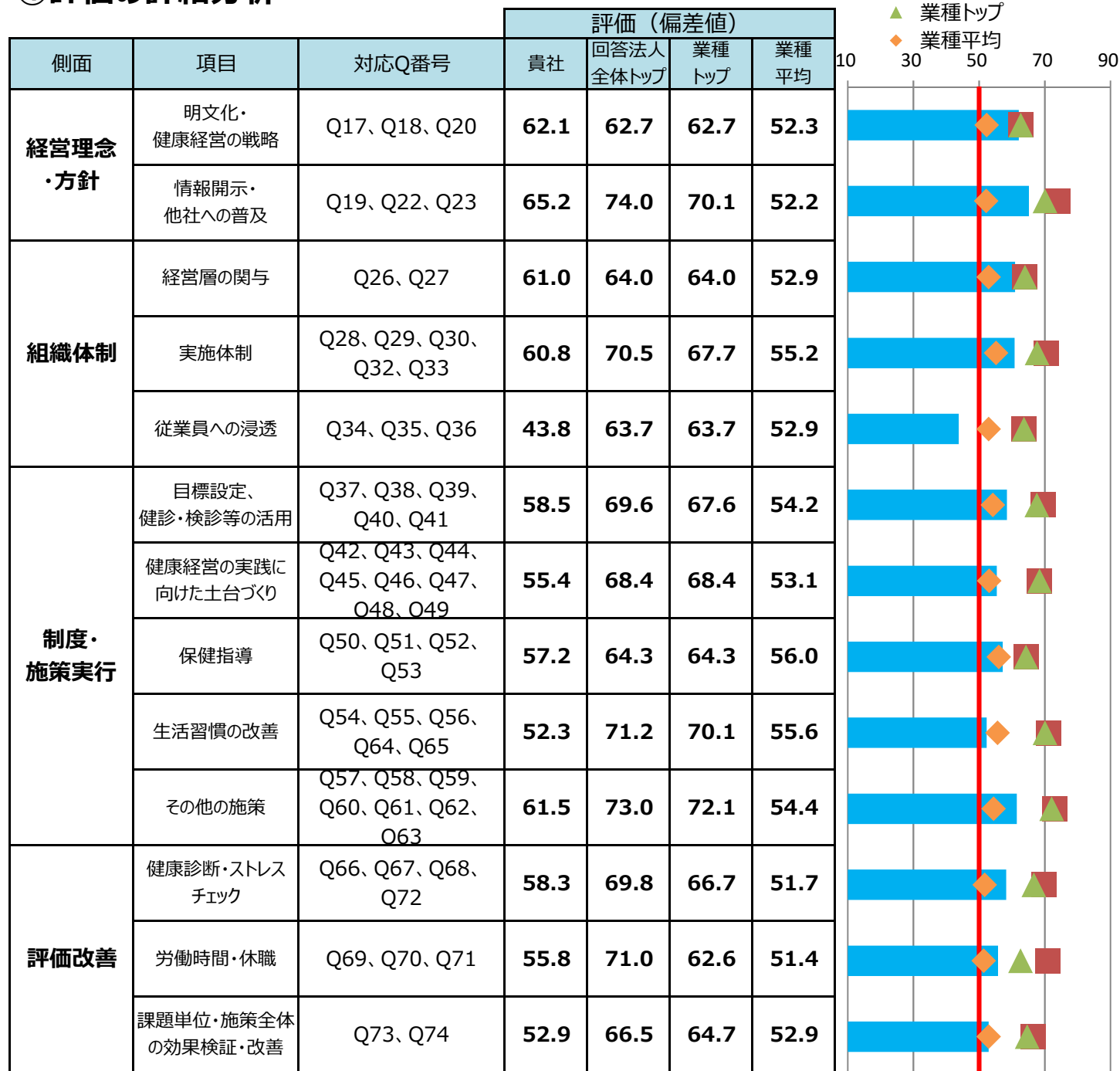
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	401~450位	701~750位	701~750位
総合評価	-	-	60.1(-)	58.2(↓1.9)	58.9(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2022年のストレスチェックのワークエンゲージメントのスコアは2.25。全国平均2.52よりも低い。従業員がモチベーションを高く持ち、前向きにチャレンジし、イキイキと仕事に取り組むことで、よりよいパフォーマンスを発揮してもらうための風土づくり、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	ワークエンゲージメントのスコアを全国平均以上にすることを目標とする。イキイキと健康で幸せな生活を送る従業員が増えることを期待している。これによって、従業員が前向きに仕事に取り組み、仕事のパフォーマンスも向上し、結果、会社の生産性が向上していくことを目指す。
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 自己都合退職率が2020年度2.4%のところ、2022年度では3.6%に上昇。特に働き盛りの若年・中堅層の離職が増えてきている。金銭的インセンティブだけではなく、非金銭的インセンティブを上げることも必要。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の安全と衛生、健康を確保し、快適な職場環境を形成することで社員が健康に長期就労を行いながら役割を発揮することを期待する。（非金銭的インセンティブの向上）また、社内食堂メニューの改善や社員の健康指導を引き続き行う中で、社員のヘルスサポートを行う企業としての認知度を高めていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	Microsoft機能で生産性を高める働き方ができているかの分析データが配信されている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.0	%	(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	毎月健康に配慮した社員食堂コラボメニューの提供や食材販売等のイベントを実施し、食育を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	毎朝始業時に社内放送にてラジオ体操を流している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	61.7	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	2020年度には「女性のための女性の健康セミナー」を実施。実施後のアンケートの中で「同様の内容で女性の健康課題について男性社員／男性の管理職層向けにも実施してほしい」という要望があった。
	施策実施結果	健康保険組合と共同し、管理職向けの「女性の健康セミナー」を実施した。172名（部課長のうち約65%）が受講。
効果検証結果	受講後のアンケートからは「女性の健康」テーマで「同グループに女性社員もいるため大変参考になった」と肯定的な意見が多く寄せられた。セミナー参加の満足度は、5段階評価で4.2ポイント。また、「女性だけでなく男女ともに相談しやすい環境やそのための人間関係の構築の重要性について考えるきっかけになった」と健康テーマを皮切りに職場環境の改善のきっかけにもなったセミナーとなった。	
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	当社では2020年に策定した一般事業主行動計画において「年次有給休暇の取得向上」をテーマとし取得率70%を目標としている。特に製造部門の社員は交替勤務などのシフトもあり、取得率が低い傾向にあった。
	施策実施結果	2022年3月から時間単位の有給休暇の取得をできるように制度整備を行った。所属する職場に制限なく、誰でも取得ができる制度とした。また、毎月管理職へ課員の有給取得状況を連絡し、職場での取得促進を図った。
効果検証結果	2020年度は55.8%だった年次有給休暇の取得率は、2022年度で70.2%に上昇し一般事業主行動計画の目標を達成した。また、男性の育児休業取得率についても2020年度は36.5%だったところ、2022年度には61.2%に上昇。育児休業の平均取得日数も2020年度は43日、2022年度は70日となった。	

※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：日本プラスト株式会社

英文名：NIHON PLAST CO.,LTD.

■加入保険者：静岡県東部機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

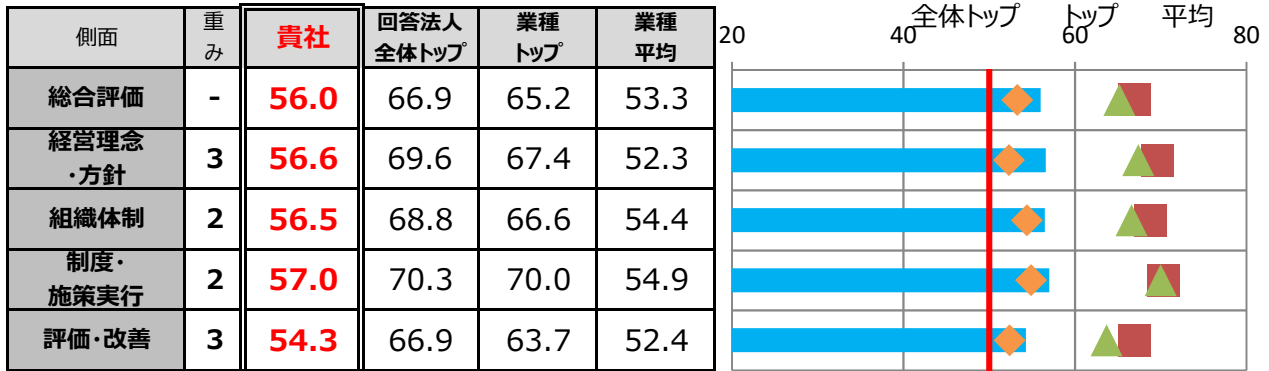
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.0** ↑1.5 (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



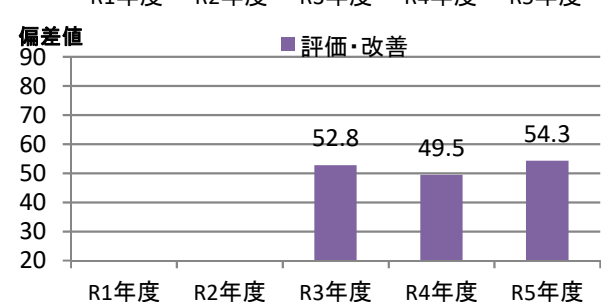
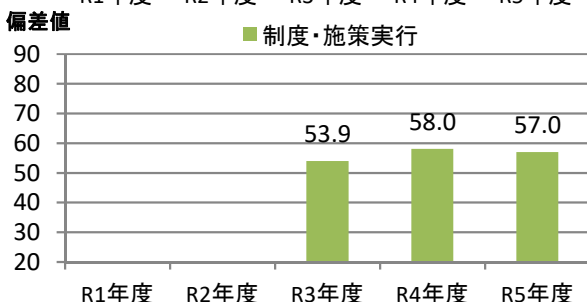
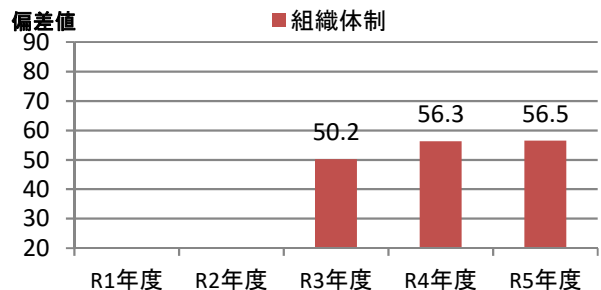
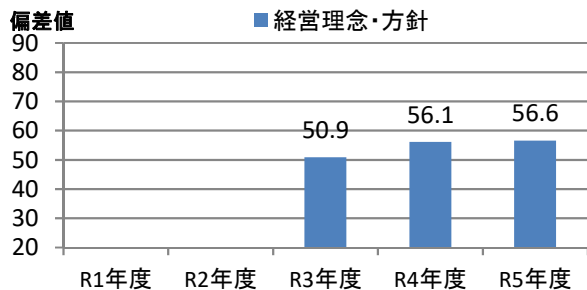
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

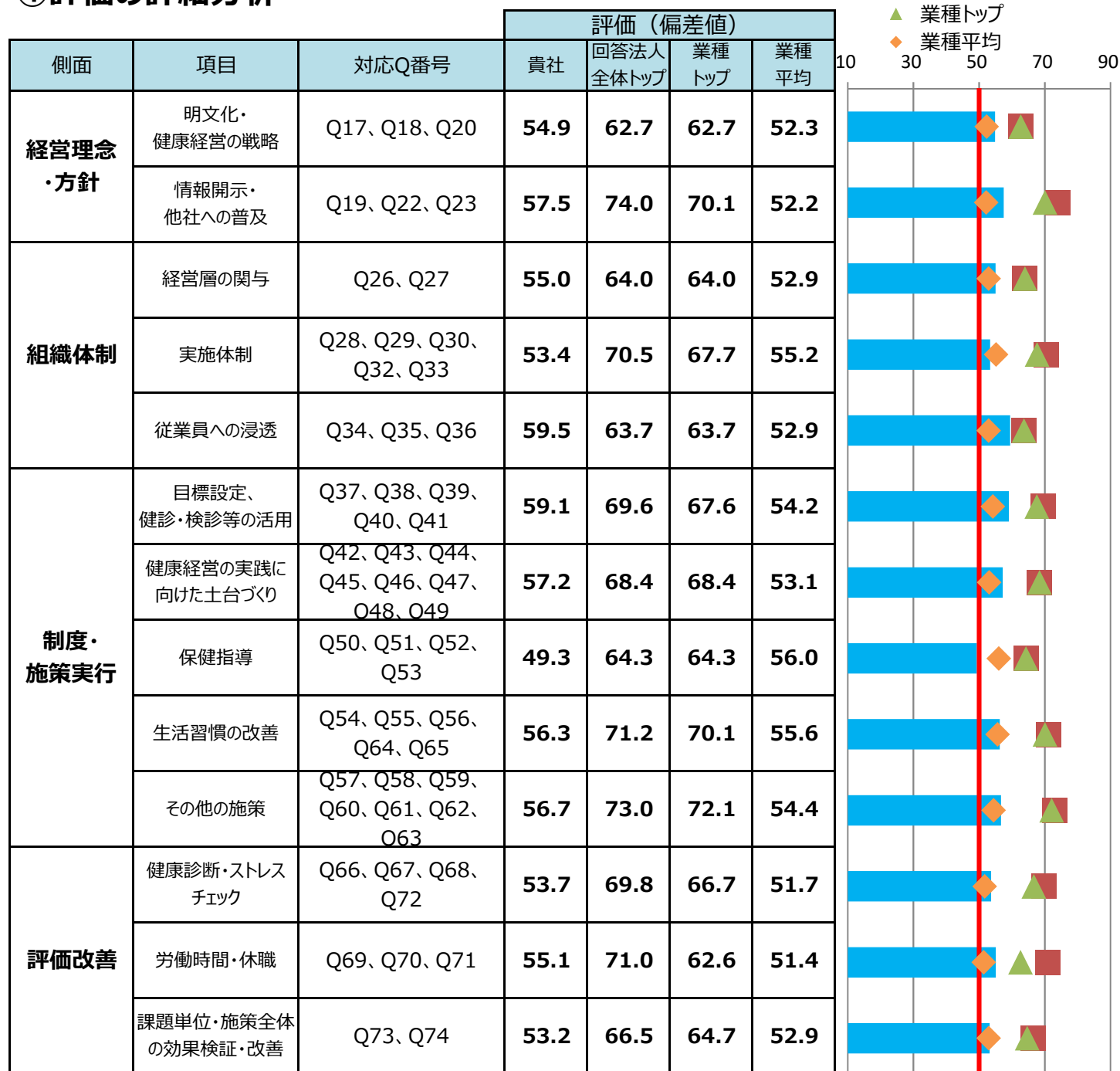
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1351~1400位	1101~1150位	1001~1050位
総合評価	-	-	51.9(-)	54.5(↑2.6)	56.0(↑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 働き方・健康・意識を様々な視点からウェルビーイングすることが重要であり、すべての従業員が健康で生き活きと働くことができるよう、安全で快適な職場づくりを実施する。従業員により良いパフォーマンスを発揮できる状態で長く働いてもらうことは事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズムおよびプレゼンティーズムの損失を改善し、従業員のパフォーマンス向上による職場の活性化および生産性の向上などの効果を期待する。具体的な指標として、アブセンティーズム目標値(病気による欠勤および休職日数 従業員平均値)、2023年度 1.5日以下、プレゼンティーズム目標値(ラフールネス指数) 2023年度 47%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 事業活動を通じて生活の向上に貢献することが、企業の社会的責任であり、従業員の健康管理を「企業の責任」と捉え、健康的に働ける職場づくりを一層推進することで心身共に健康であることが従業員の幸せにも繋がると考える。
	健康経営の実施により期待する効果	ラフールサーベイ(組織診断ツール)実施による従業員のメンタル・フィジカル・エンゲージメントの状況把握に努め、潜在している組織課題を可視化し、施策の検討、対策を進め従業員の皆さんが健康で生き活きと働くことができるよう、安全で快適な職場づくりを促進する。健康経営度指数(ラフールネス指数)中期目標 2025年度 50%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	https://www.n-plast.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	21	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	58	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	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	富士山の自然環境を守るため「外来植物撲滅大作戦」実施。外来植物に関して学び、除去作業の				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.0	%	(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	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	健康増進普及月間中、従業員への健康増進教育および健康白書配信による食生活改善の動機支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（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	社内へ健康白書配信による運動習慣動機支援および「PEPUP」を利用したウォーキングイベント実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	90.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	50.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.3	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック実施結果、高ストレス者(30.6%)が多い傾向にあり、メンタル不調は早期にケアすることが重要であり、症状が悪化すると長期の休職に繋がり本人、会社にも大きな影響を与えることから全社安全衛生委員会での重点活動として捉え活動を実施している。
	施策実施結果	従業員の日々、コンディションのセルフチェックやストレス状況の分析ができるツールとして、組織診断サーベイを導入、ショートサーベイを毎月、ディープサーベイを2回/年、計画し課題を把握している。
効果検証結果	サーベイ導入により、定期的に従業員のコンディション(メンタル・フィジカル・エンゲージメント)の状況を把握し、対策に繋げることが出来るようになった。2022年度総合ラフールネス指数 目標45%に対して実績46%、2023年度総合ラフールネス指数47%を目標値と設定し活動中であります。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社内、働き方改善委員会の取組みとして、総労働時間削減、テレワークの実施、有給休暇取得等を推進しているが、労働時間の適正化に向けては、更なるワークライフバランスの改善によるプライベートの充実を図る必要があり、従業員の生活の向上に貢献することは企業の社会的責任でもある。
	施策実施結果	施策として、毎週水曜日と金曜日をノー残業デーと設定し、社内放送にて呼びかけを実施。また、働き方見える化サービス活用によるタイムマネジメントを強化し、管理監督者による労働時間管理の徹底を図っている。
効果検証結果	有給休暇取得の向上(2022年度 一人当たり 年間目標 16日 → 実績 22.2日)や在宅勤務による通勤時間削減によるプライベートの充実など効果あり、2023年度は労働生産性を向上させるため、INPUTUの労働投入量を減らす、OUTPUTの付加価値を高める活動の取組みを行っている。	

※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：株式会社村上開明堂

英文名：Murakami Corporation

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

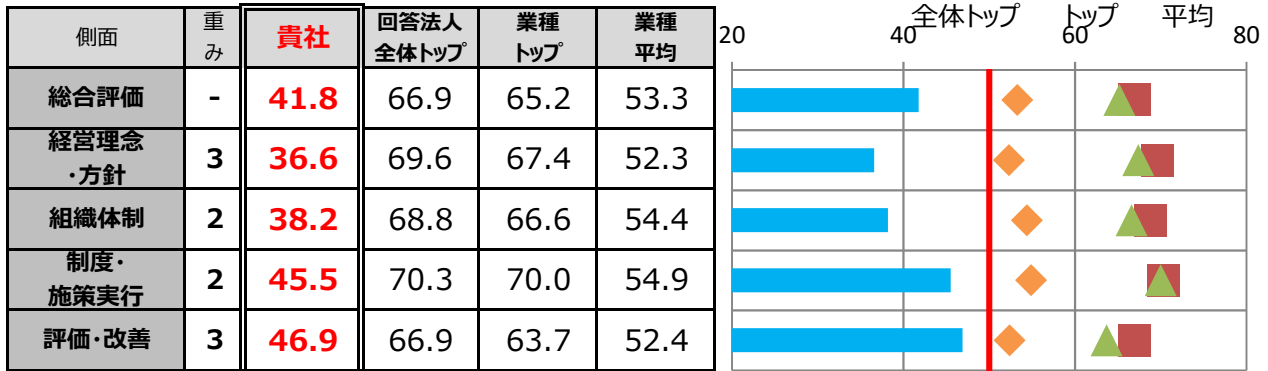
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.8** ↓0.6 (前回偏差値 42.4)

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

②評価の内訳



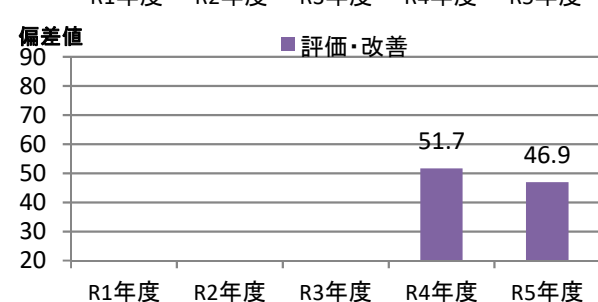
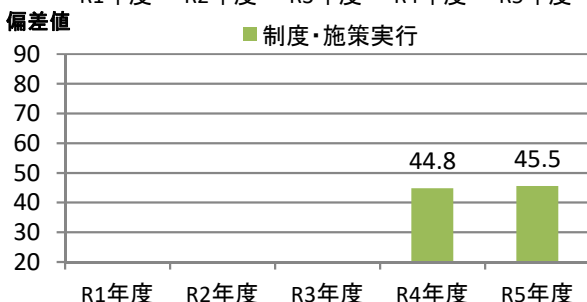
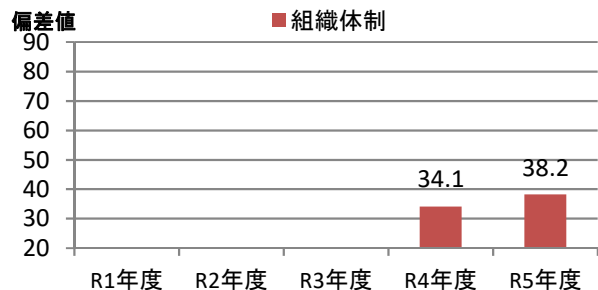
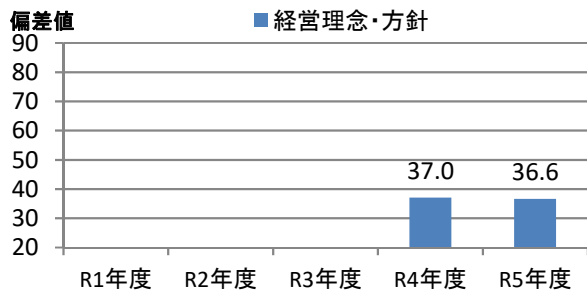
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

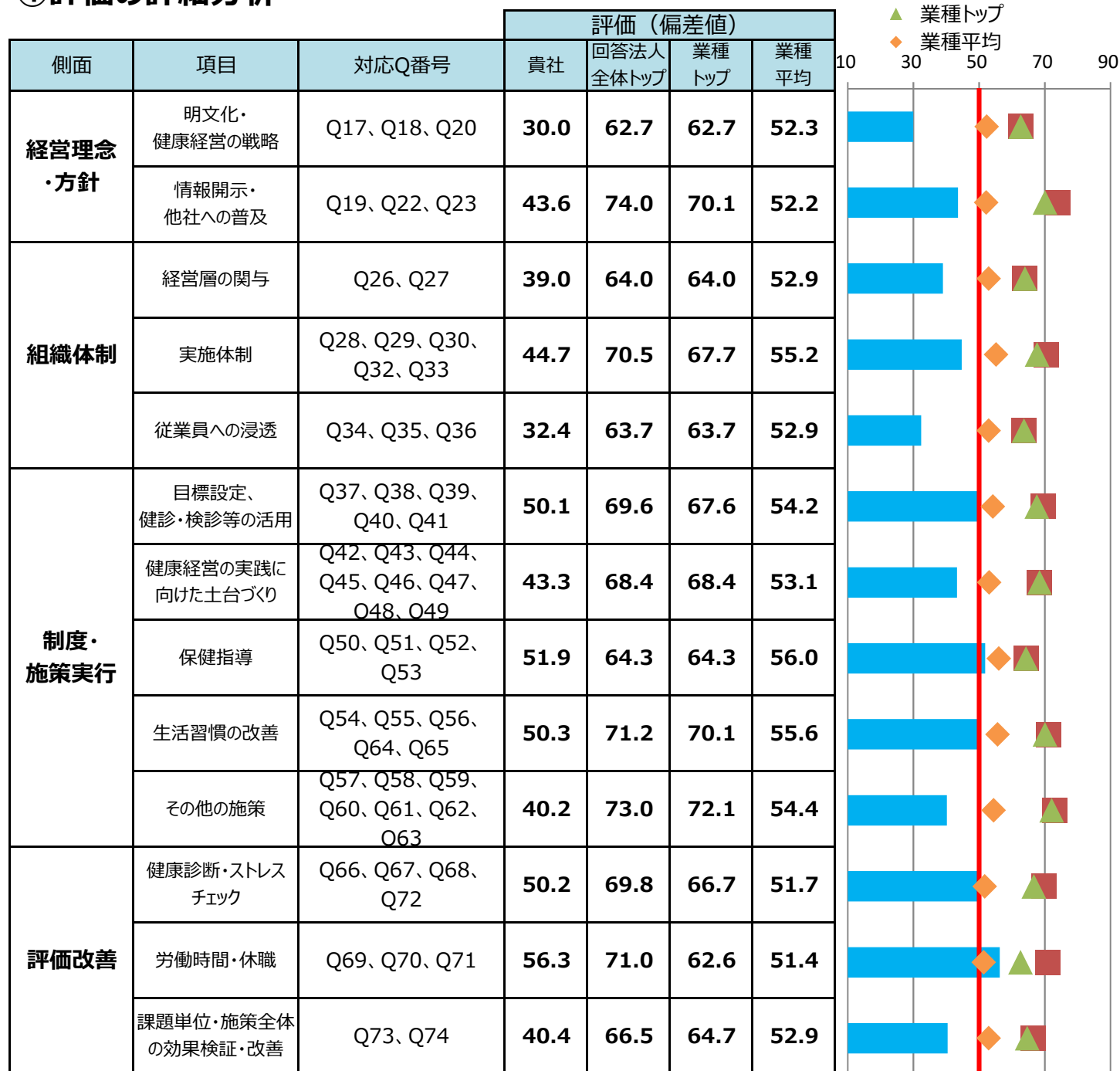
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2501~2550位	2851~2900位
総合評価	-	-	-	42.4(-)	41.8(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.murakami-kaimeido.co.jp/health-management

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	他者の模範となる行動をとった従業員に対し、所属長から「GoodJobカード」を配布している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康意識を高める目的で、1年の内の3カ月を強化月間とし、健康テーマや栄養素に注力したメニューの提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	社内イントラを通じて、当該期間中の有・無酸素運動等の実施を呼びかけ、生活習慣改善の後押しをしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.5	%	(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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断結果での有所見率は38.0%となっており、健康リスクを抱えながら勤務をしている従業員が多数おり、健康リスクが悪化した場合は将来的に労働力の損失につながる可能性があることを課題としてとらえている
	効果検証結果	健康診断結果より「要精密」「要受診」「3か月後再検査」「産業医による受診指示」があった者については、受診勧奨を実施 受診勧奨後の精密検査結果を確認すること、および、未受診者への再周知を行うことで「自らの要受診項目を放置せず、受診する」という健康意識の醸成を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ストレスチェックの結果では身体的な疲労感を訴える割合が34%と高い。疲労感を回復させるためには、有給休暇の取得促進を行い、心身の疲労感を改善できるよう、社員がリフレッシュする機会を増やすことを目指す。
	効果検証結果	有給休暇取得状況の見える化を行い、部署単位での取得率を公開。有給休暇取得率が低い部署への管理職へのヒアリングを実施。 有給休暇の取得促進を会社の取り組み課題として掲げ、定期的に啓発を行い、毎月の有休休暇の取得状況を見える化することで、有休取得率7割を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エフ・シー・シー

英文名：F.C.C.CO.,LTD.

■加入保険者：静岡県西部機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

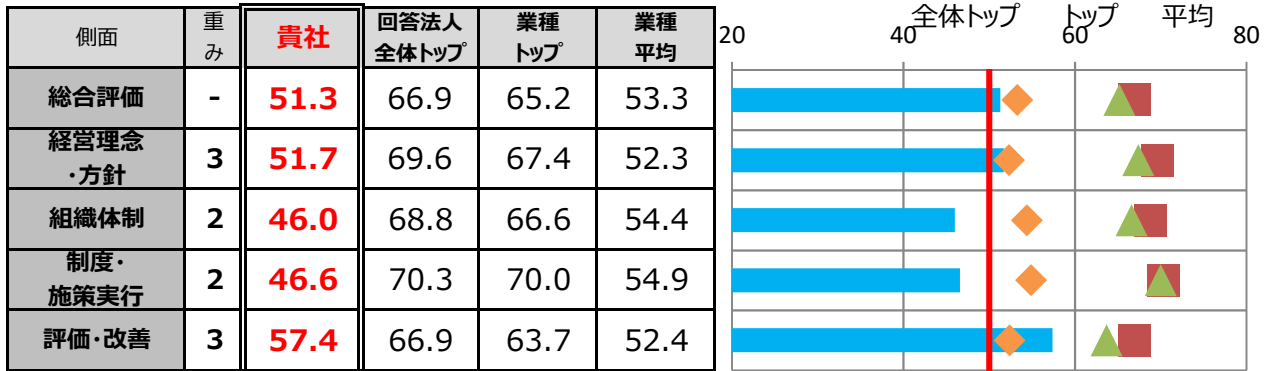
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.3** ↑0.9 (前回偏差値 50.4)

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

②評価の内訳



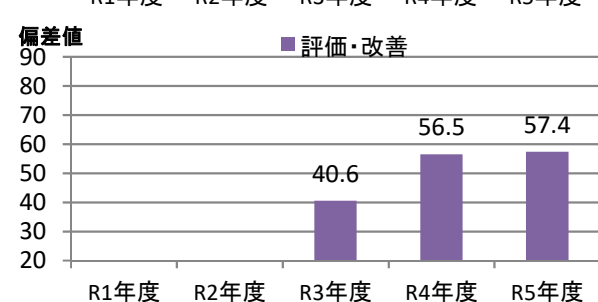
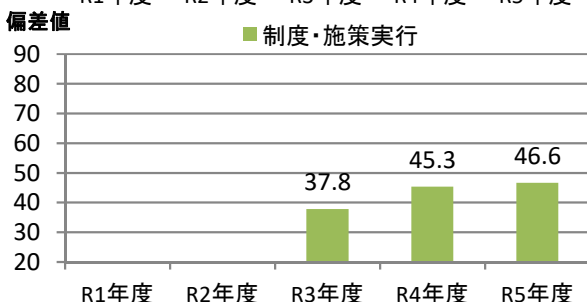
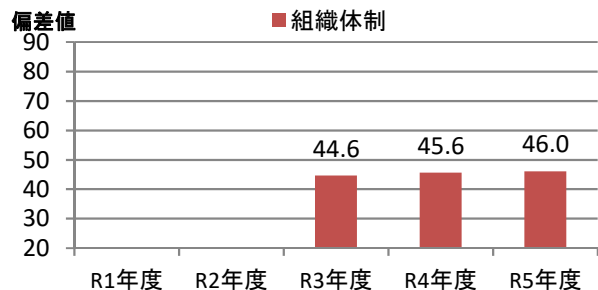
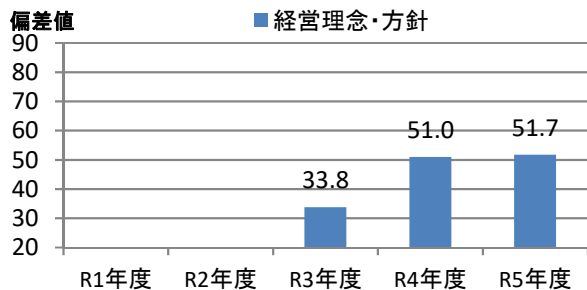
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

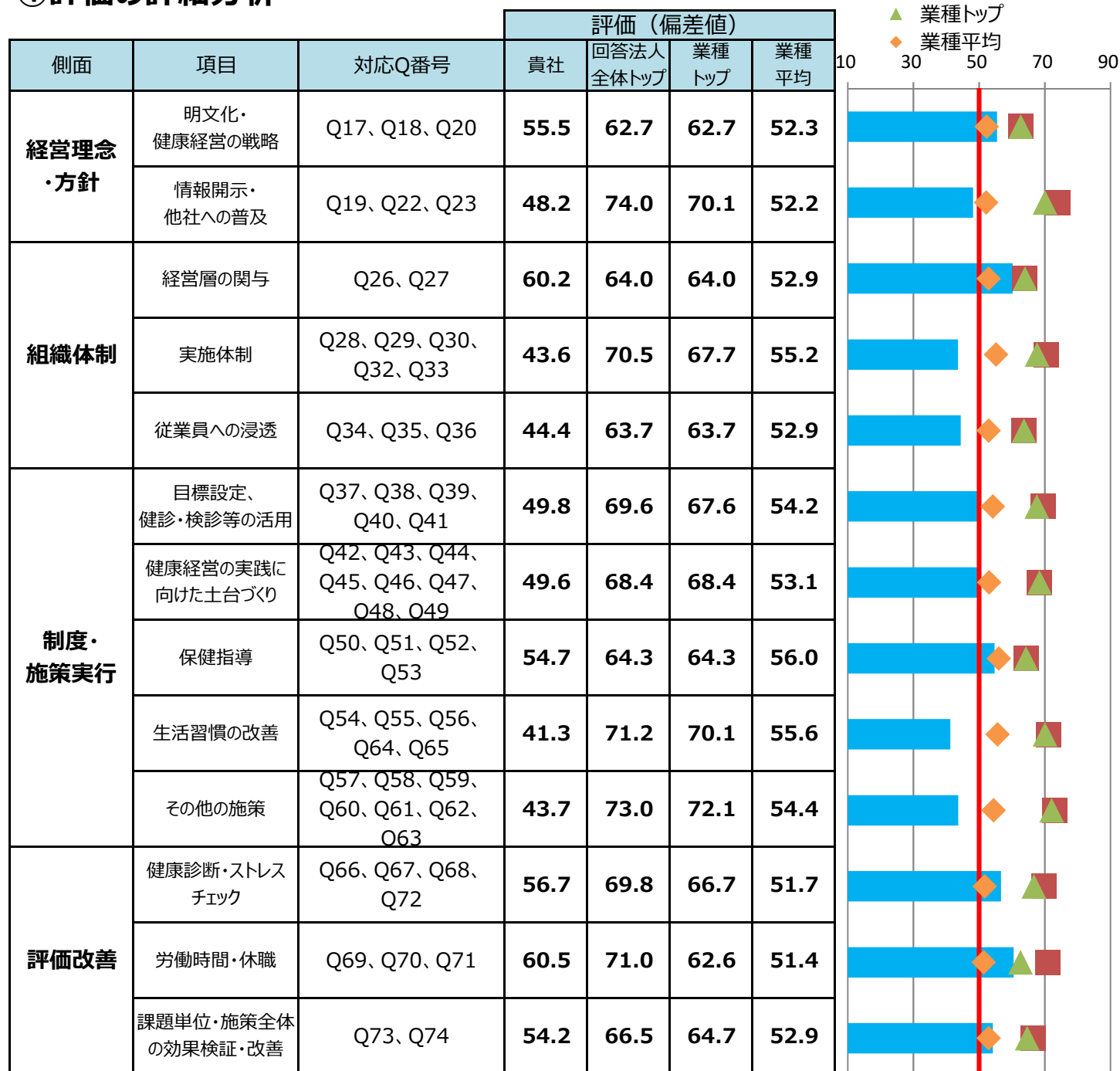
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2451~2500位	1601~1650位	1651~1700位
総合評価	-	-	38.8(-)	50.4(↑11.6)	51.3(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の病気やメンタル疾患によるアブゼンティズム（欠勤日数）の低減が、事業活動を継続するうえで重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がいきいきと働いていると感じられることを期待している。指標としては、ストレスチェックのいきいき度（ワークエンゲージメント、職場の一体感）の偏差値向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	5.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ 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	クラブ・同好会に補助金を支給し、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	24.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.9	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康ポータルサイト“PepUp”を利用したウォーキングラリーイベントの実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.2	%

■ 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	93.0	%
管理職限定	○	全管理職の	42.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.9	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス対策は、2次～0次予防の対策まで行き届いていない。高ストレス者の割合は業界平均を下回っているが、注意を要すると言われている10%以上であるため改善が必要である。
	施策実施結果	ストレスチェックにおける高ストレス者に対して、セルフケアに関する資料の配付と相談窓口のPRをおこなった。
	効果検証結果	高ストレス者の割合は、前年(17.1%)より減少(14.9%)し、面談実施率も3.8%から5.9%に上昇したが、施策の効果が限定的だったため、今後は「外部EAPを導入する」、「相談しやすい環境の整備を進める」などの追加対策をしていく。
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：テクノイト株式会社

英文名：TECHNOL EIGHT CO.,LTD

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

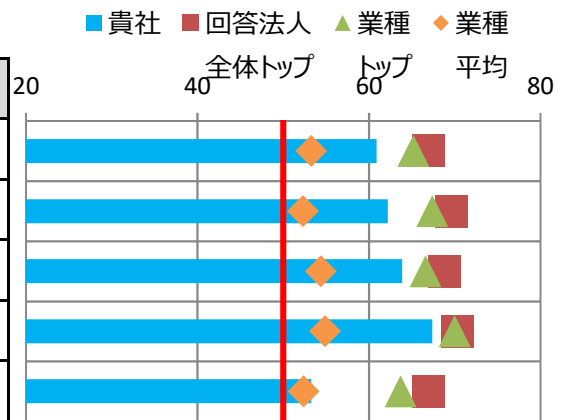
■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **60.9** ↓1.3 (前回偏差値 62.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.9	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	62.2	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.9	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	67.4	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	53.3	66.9	63.7	52.4



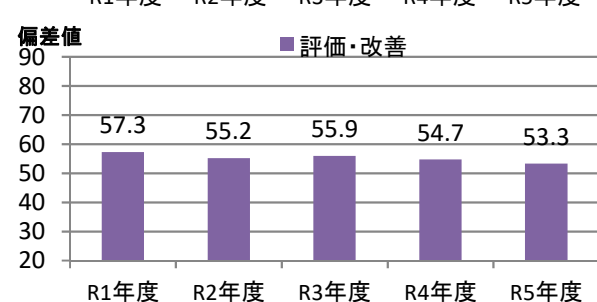
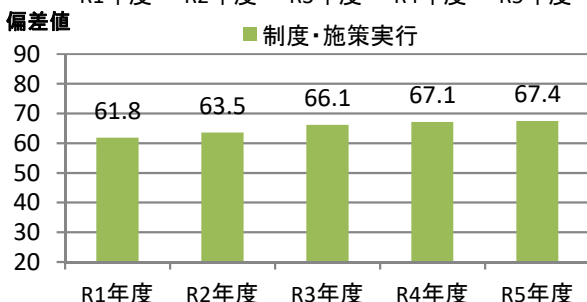
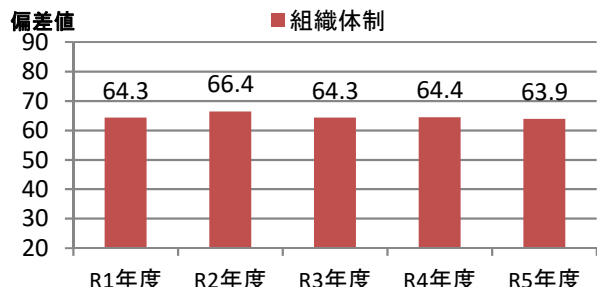
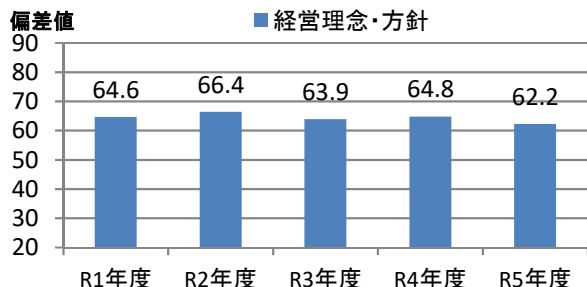
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

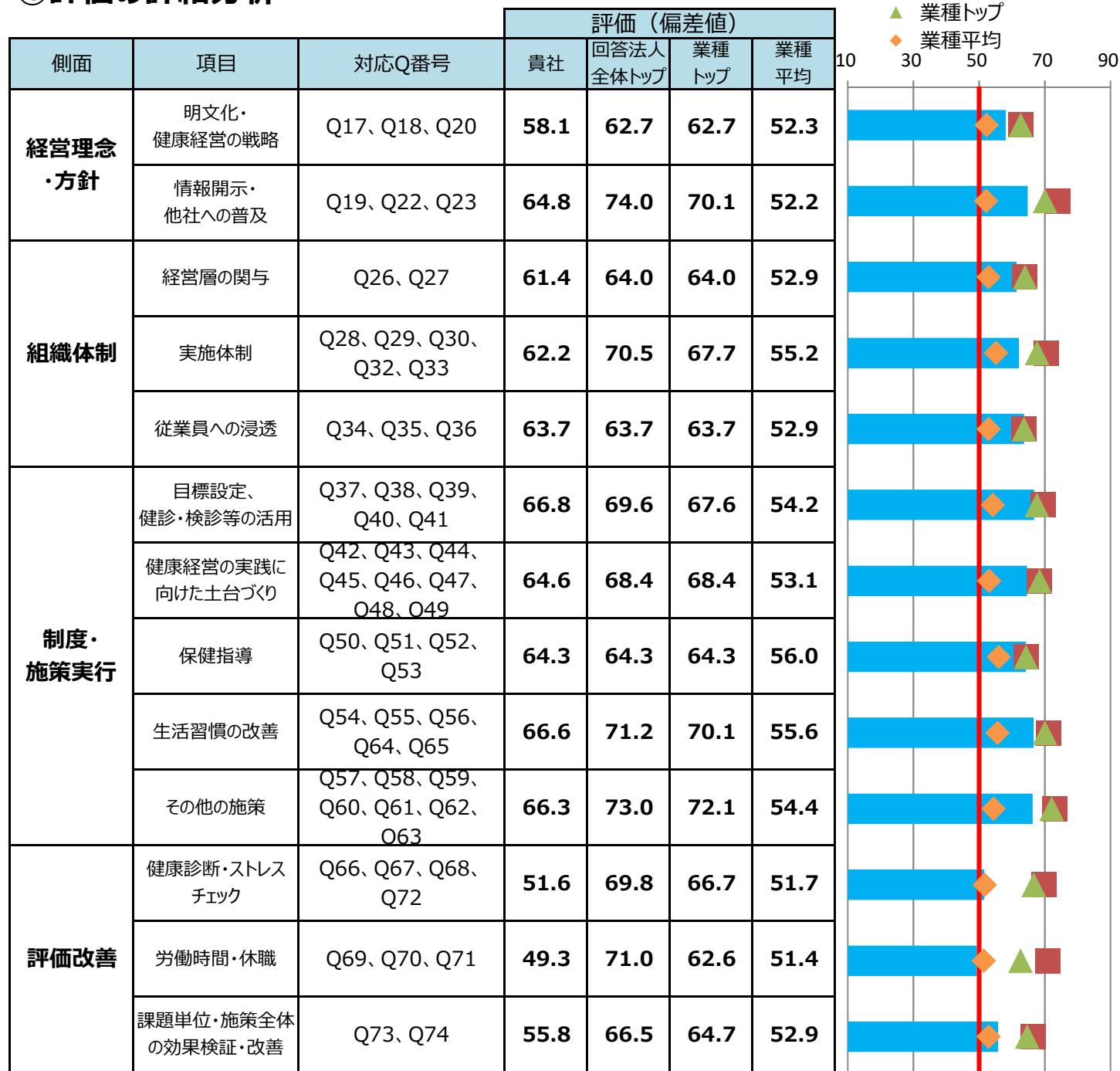
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	151~200位	151~200位	251~300位	501~550位
総合評価	61.8	62.5(↑0.7)	62.0(↓0.5)	62.2(↑0.2)	60.9(↓1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若年層の離職率が依然として高値であり、介護離職も後を絶たない状況となっているため、人材の流出を避ける取り組みが急務である。人材を「人財」と捉え、諸施策を策定、実施し、誰もが働きやすい職場環境を整え、心身ともに健康で長く働ける仕組みの構築が企業活動の発展には不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	まずは従業員が心身ともに健康でパフォーマンスの良い仕事ができることが肝要である。困りごとがあっても気軽に相談できる環境の整備や復職支援等により、長く働くことができる職場風土の醸成が望まれる。特に職場のコミュニケーション不足は、従業員の定着率に大きく影響を及ぼすため、上司と部下が互いに信頼関係を深め、いきいきと活気ある職場環境の改善に向けて主体的に取り組むことを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.technol-eight.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	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	50.0	%	(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	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	職場のコミュニケーション促進、またCSR活動の一環として、地域の清掃活動等に積極的に参加して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	3か月間集中して食生活改善に全社で取り組み、部門ごとで進捗確認や評価を実施する				
(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	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	ウォーキングイベントを開催し、取り組みに応じて景品を進呈				
(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	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		%
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	65.1	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.0	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.7	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	製造業で女性社員比率が1割弱と少なく、これまで女性特有の健康関連課題への対応が手薄であったが、年々、女性新入社員の割合が増え、また社会情勢として女性の社会進出の促進もあり、女性が長く働くことができる職場環境を整備することが必要であると考えます。
	効果検証結果	PMSや更年期障害等、社内において適宜個別相談を実施。声が上げにくい若年層へは保健師から声かけをした。 医療機関への受診に繋がるケースもあり、就業上の措置を行うことでアブゼンティーズムが改善される等の効果がみられた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	朝食の欠食率、間食や甘い飲料の摂取量が、健保全体の平均値より高い傾向にある。
	効果検証結果	欠食率低下を目的に、従業員用立体駐車場の入り口に栄養補助食品等の自販機を設置、また、社内の飲料用自販機では、甘い飲み物の取り扱いを半分に削減、最終的には7割まで削減する予定。 欠食率に関しては、まだ明らかな効果は見られない。間食や甘い飲料の摂取は、毎日摂取が7%減、ほとんど摂取しないが2%増となっており、特に甘い飲料の摂取に関しては、4年前と比べて約半数まで低下した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三五

英文名：

■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：輸送用機器

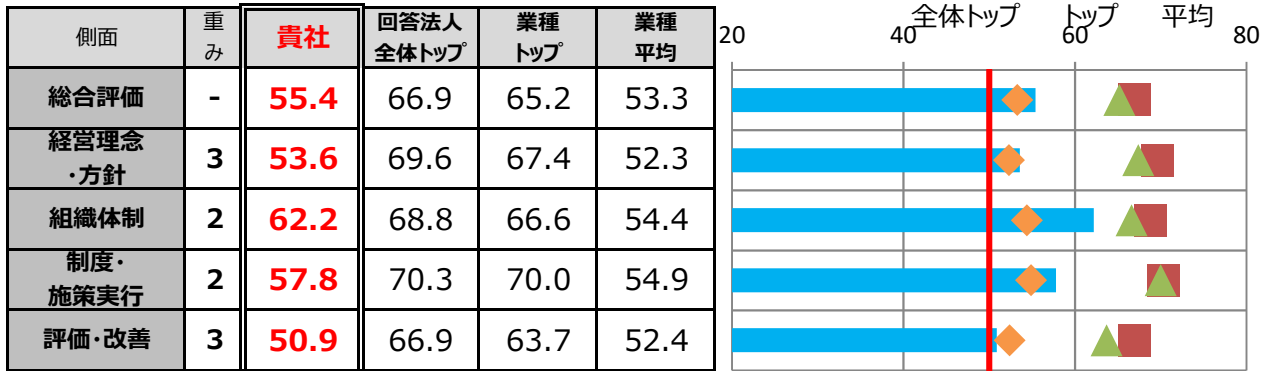
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.4** ↑1.3 (前回偏差値 54.1)

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

②評価の内訳



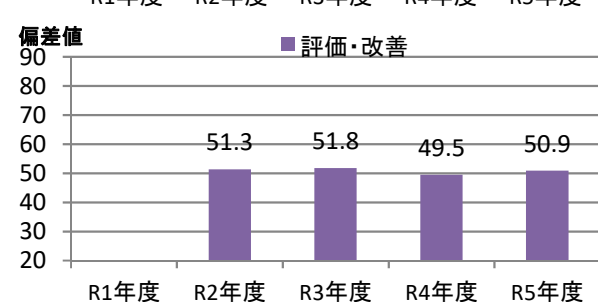
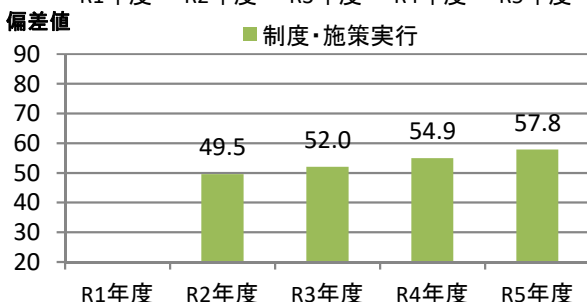
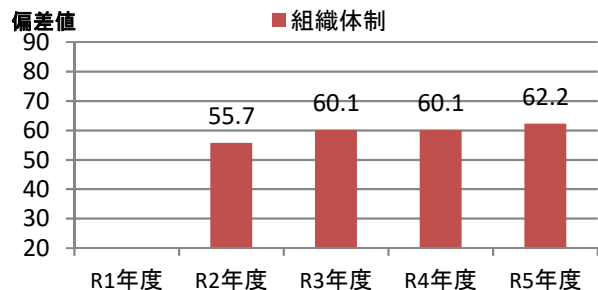
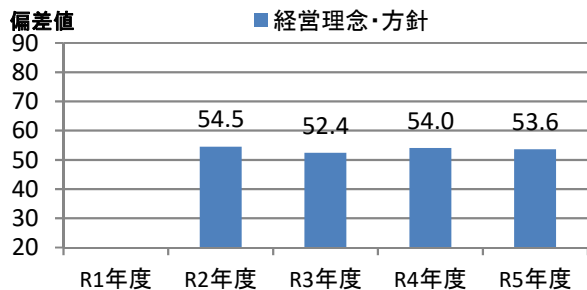
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

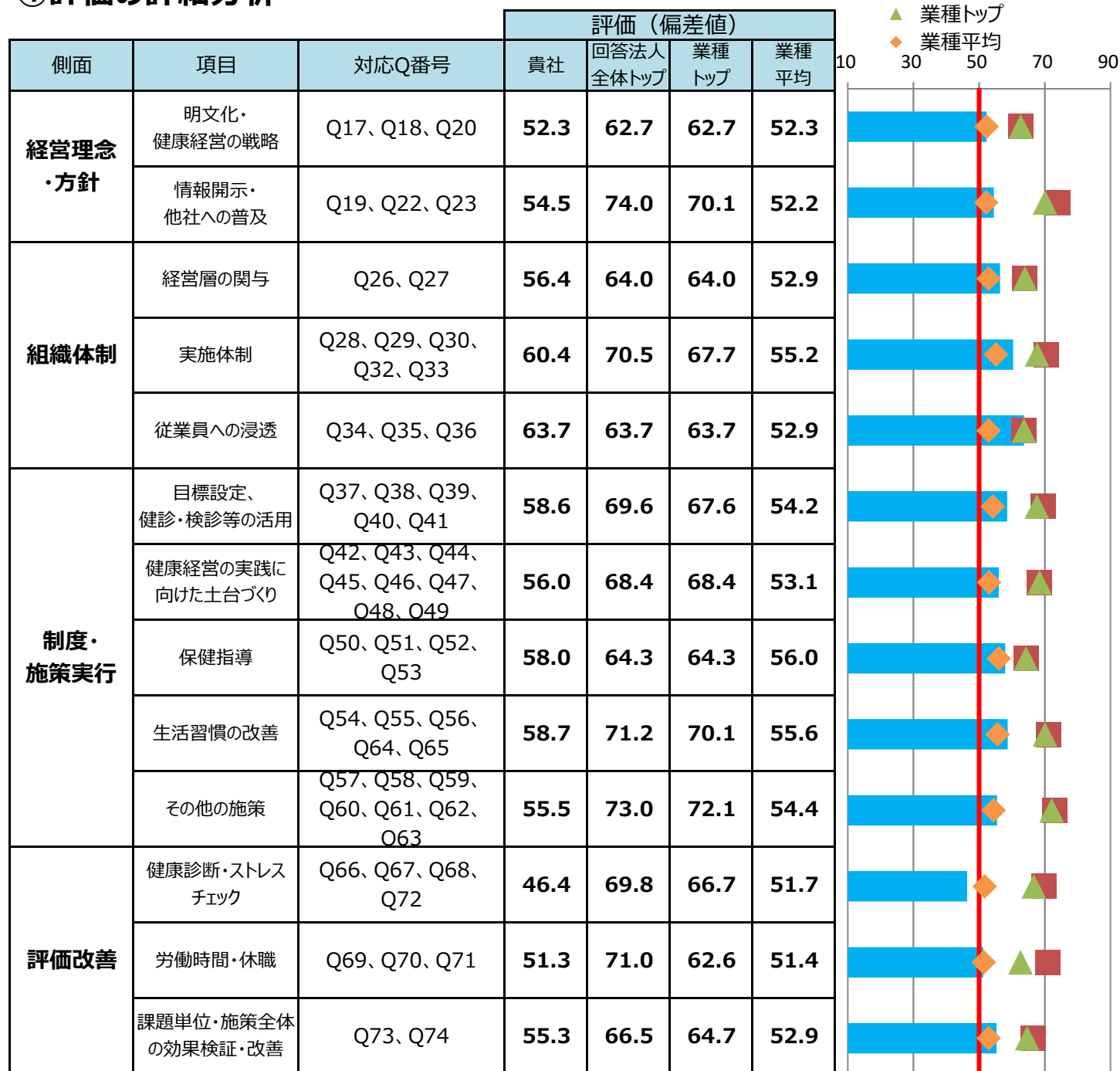
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1101~1150位	1101~1150位	1151~1200位	1101~1150位
総合評価	-	52.8(-)	53.7(↑0.9)	54.1(↑0.4)	55.4(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 トップからの健康経営宣言である「健康な心と身体はすべての原点」「家族的な絆・チームワーク」を掲げ、ひとづくり・ものづくり・環境づくりを追究し、社員が心身ともに元気で働ける企業を目指して健康経営に取り組んでいる。心身の不調を予防しながら、全従業員がこころと身体を健康な状態で保ち、やりがいを持って元気にイキイキと健康に過ごせる状態にしていくことが、経営上の重要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	社員ひとりひとりの健康意識の向上、各部署・組織としての健康意識の向上につなげていけるように、健康経営活動をより積極的に推進していく。身体の健康では健康診断後の精密検査受診率100%を目指し、疾病の早期発見・早期治療につなげていく。メンタルヘルスでは休業者率0.37%以下、「健康総合リスク」100以下を目指し、ストレスチェック集団分析結果を活用しながら職場環境改善を目指す。
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 優秀な人材から選んでもらえる、必要な人材を採用できる企業、今いる人材を大切にイキイキと長く働いてもらうことができる企業を目指し、健康経営の観点から人材定着率や採用力を向上させることが課題
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、女性従業員が働きやすい職場・高齢従業員に配慮した職場・育児や介護と両立して働ける職場、誰もが心身ともに健康な状態でイキイキと働ける職場を目指す。 指標：新職業性ストレスチェック簡易調査票（80問） ワークエンゲージメント2022年度：2.1点 ワークセルフバランス・（ポジティブ）2022年度：1.9点

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.1	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション促進の一環として、野球部やうどん部等10以上の部活があり金銭支援や場所の提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	自らの食習慣を振り返り、食習慣改善の目標を設定。実施状況をシートに記入して提出。3ヵ月間実施。				
(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	89.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングや筋トレなど運動レベルに合わせて点数化、5点/週以上を目標に全従業員が3ヵ月間取り組む。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.1	%

■ 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	19.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.6	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.9	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による長期休職者が一定数おり、メンタルクリニックに通院しながら出勤している従業員も複数いる。しかし、社内にはオフィシャルなメンタル相談窓口もなく、メンタルヘルスの知識を持った産業カウンセラー等も不在、従業員がメンタルヘルスについて相談できる社内窓口がなかった。 メンタルヘルス長期休職者 2018年度22名、2019年18名、2020年19名、2021年度23名
	施策実施結果	従業員が産業カウンセラーの資格を取得（21年10月受講完了、22年2月合格）。各事業所の看護師と保健師を正式に心と身体の健康相談員とし、2021年12月に心と身体の社内健康相談窓口を設置。
効果検証結果	2022年度、社内健康相談窓口でメンタルヘルス不調に関連する相談が18件。健康相談員と産業カウンセラーが協力して対応。メンタルヘルス対応に不安のある健康相談員もいるため、今年度は心理相談員の研修を受講させる等、健康相談員の質の向上を目指す。目標としては、長期休職者10名以下を目指し、職場環境改善も含めて活動していきたい。 結果：2022年度の長期休職者15名	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	口腔内の健康は心や身体の健康に影響するが、健康保険組合による健康調査にて歯のケアへの意識が低く改善が必要と考えた。 [健康調査結果] 1年に1回以上の歯科健診受診率 2021年3月 43.1% 2022年3月 47.2% デンタルフロス使用率 2021年3月 51.8% 2022年3月 53.9%
	施策実施結果	社内歯科健診および歯科保健指導を就業時間内に自己負担無しで実施。2020年度から全事業所で実施し、2021年度・2022年度と継続実施。 社内歯科健診受診率2021年度40.4%2022年度35.7%
効果検証結果	1年に1回以上の歯科健診受診率 2023年3月 48.9% デンタルフロス使用率 2023年3月 55.0% 歯科健診受診率、デンタルフロス使用率ともに向上した。 社内歯科健診で所見があった方に対して二次検診受診を強く勧奨し、歯科の健康推進についても引き続き推進していく。	

※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：株式会社デンソーソリューション

英文名：DENSO SOLUTION CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

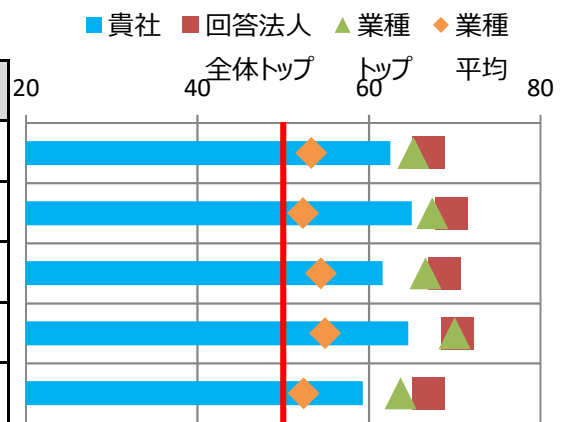
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↓0.9 (前回偏差値 63.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	65.0	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	61.6	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	64.6	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	59.3	66.9	63.7	52.4



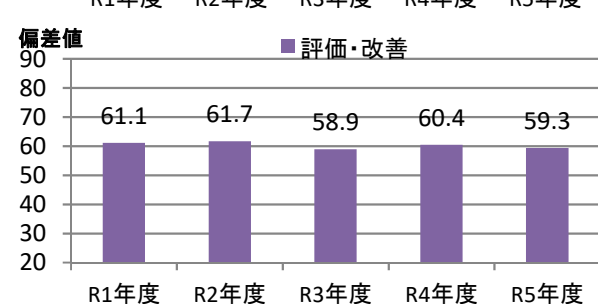
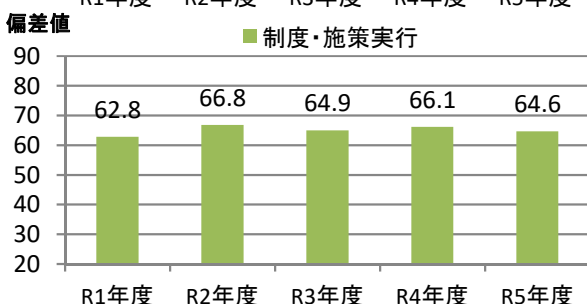
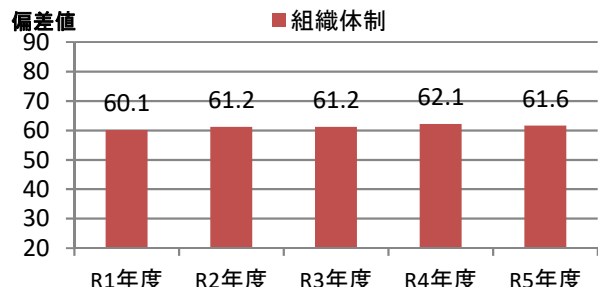
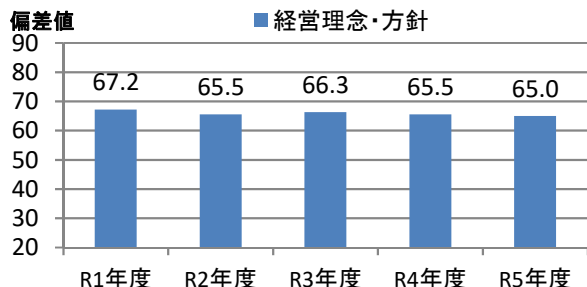
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

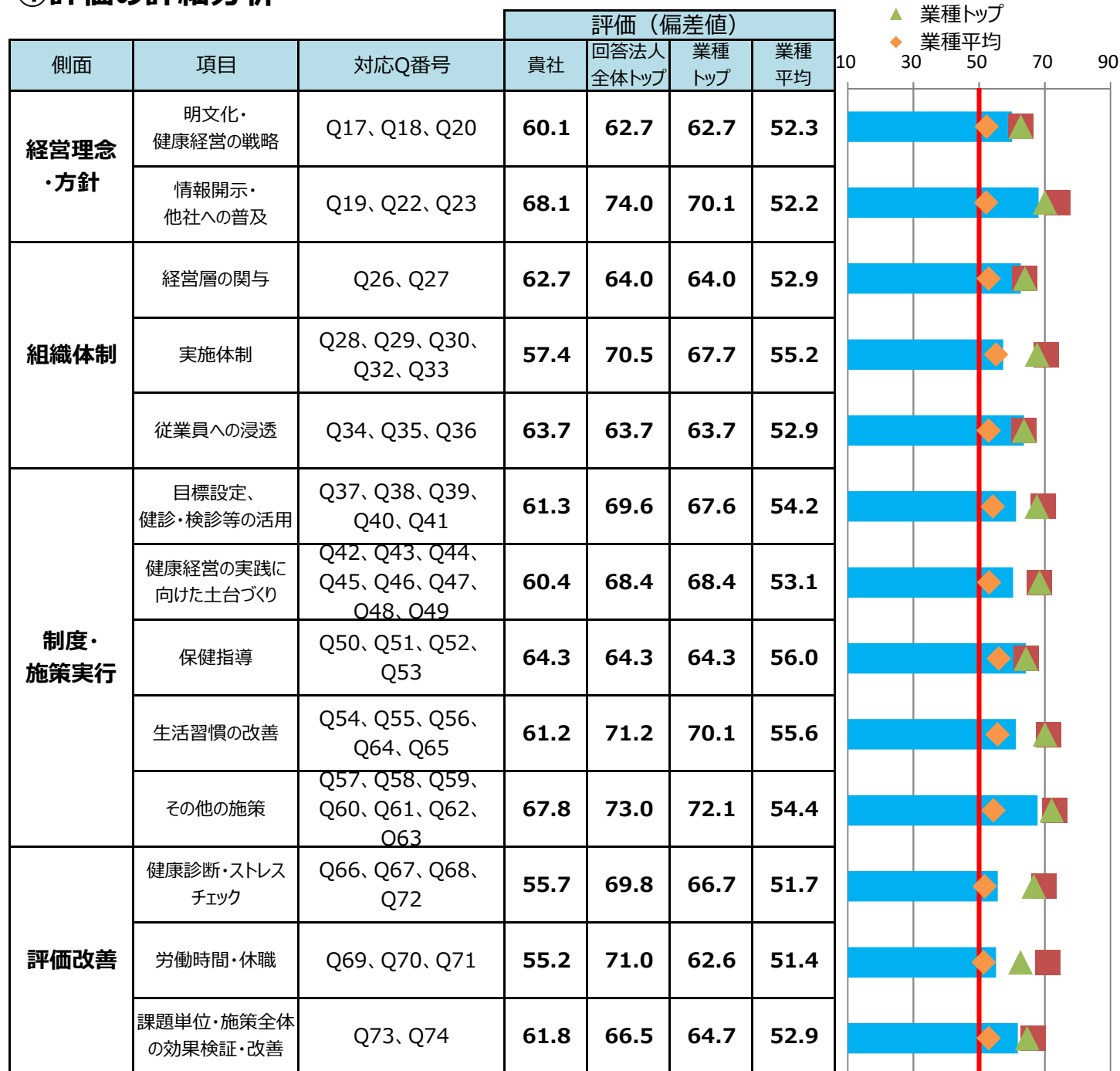
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	51~100位	101~150位	101~150位	251~300位
総合評価	63.1	63.8(↑0.7)	62.8(↓1.0)	63.4(↑0.6)	62.5(↓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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>定期健康診断の結果不良層が固定化し、再検査・精密検査該当者数が経年で横這いの状態である。定期健康診断後の検査は必須対応で案内しているが、現状は該当者の半分ほどしか対応が確認できていない。リスク疑い層や疾病初期段階層の対応放置は、アブセンティーズムやプレゼンティーズムの助長に影響を及ぼすことが明白であり、要医療やメタボ流入の防止のためにも再検査・精密検査該当者の必須対応とその管理の徹底が必要だ。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>既存の再検査・精密検査の促進・把握策を見直すために、Webでアンケートを実施し、該当者の実態を調査した。ハード面・ソフト面における管理・支援方法も含め要望を聞き、再検査・精密検査に必要な情報や相談先の明瞭化、インセンティブ制度の改良（受診申請のポイントを3倍に）、対応報告の簡便化（Webアンケートで報告）の施策を展開中。対応100%の恒常化を目指し、段階的に改善を図る。（現在の60%から80%へ）</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>これまで、優秀な人材の定着や組織の活性化を図るために、仕事に対するモチベーションの向上に繋がる研修やワークエンゲイジメントを評価する調査等を実施してきた。働き方が多様化し、就労スタイルを自由に選択できる現在では、社員一人ひとりが自らのキャリア像を描き実行する力を持つことが必要だと考える。会社の中・長期的な経営課題としては、個人の幸せと会社の大義の実現・両立を具体化するための体制や施策が必要だ。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>既存の健康推進課を健康推進・キャリア支援課として再編。衛生管理担当者とキャリア支援担当者（キャリアコンサルタント有資格者）が連携し、組織の活性化に繋がる施策を展開中。育児層へのキャリア研修や面談、シニア層へのキャリアカウンセリング、新任管理職層へのメンター制度等を通して、ワークエンゲイジメント調査での肯定的回答率の向上を目指し（現在の66%から75%へ）、個人と会社のウェルビーイングの促進を図る。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	3	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	30.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営層が全拠点（45か所）を訪問し、各地の従業員と意見交換を行うことを目的としたプロジェクト				
(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	20.0	%

■ 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	39歳以下の特定保健指導対象相当者に特定保健指導プログラムを実施する中で、食生活管理のアプリを提供。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.4	%	(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	ウォーキングアプリの配布と、アプリを使用したウォーキングイベントを定期展開している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.9	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.7	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.7	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ワークエンゲイジメントの向上を経営戦略の一つとして設定し、定期的な職場実態調査（年3回）によるワークメンタリティの評価分析と職場へのフィードバック、課題対策の検討を実施中。定期的な職場実態調査の導入から3年経過しているが、数値の低下や悪化が見られるネガティブ層の減少傾向は僅少。（25%から23.4%）対象者の固定化も確認されている状況のため、メンタルヘルス不調予備群層の支援に抜本的な改善が必要だ。
	効果検証結果	支社の調査事務局との情報・意見交換や職場の上司同士での課題共有の場を設定。メンタルヘルス不調予備群の予兆や察知後の対応方法、改善例等を共有し、潜在化・恒常化をさせない体制と支援を構築し現在、運用中。
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	定期健診結果から、メタボ基準値相当+予備群相当が社員全体の23%となり、その中でも39歳以下が27%を占めている状態が判明。以前から会社の将来を担う39歳以下社員の健康数値の改善や健康意識の向上を課題とし、セルフエラーニング等のヘルスリテラシー向上施策を実施してきたが、特定保健指導対象（40歳以上）へのシフトが止められていない状態のため、39歳以下の若年層向けのメタボ対策も必要と判断した。
	効果検証結果	39歳以下の社員から特定保健指導対象相当者を抽出し、特定保健指導プログラムでの若年層向け早期メタボ対策を実施。多拠点体制で定期健診時期が異なるため五月雨での開始とし、現在迄に99%の完遂を確認した。
	効果検証結果	23年度定期健診結果の改善に影響があったかの定量的な効果検証はこれからになるが、特定保健指導プログラムの完遂者にアンケートを実施したところ、「食生活が改善したと実感（94%）」、「運動習慣が改善したと実感（79%）」等の定性的な効果が確認できた。また若年層向け早期メタボ対策の必要性に賛同する声も多く、健康意識の改善も図られた。特定保健指導対象（40歳以上）へのシフト抑制に繋がれたと考える。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーエレクトロニクス

英文名：DENSO ELECTRONICS CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

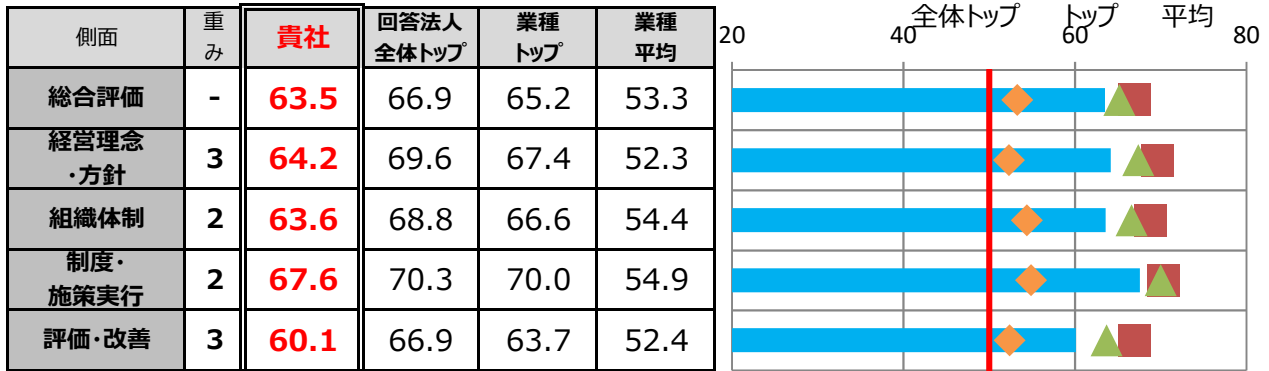
①健康経営度評価結果

■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↓0.1 (前回偏差値 63.6)

※「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



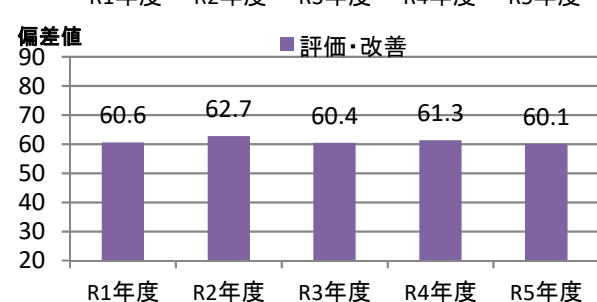
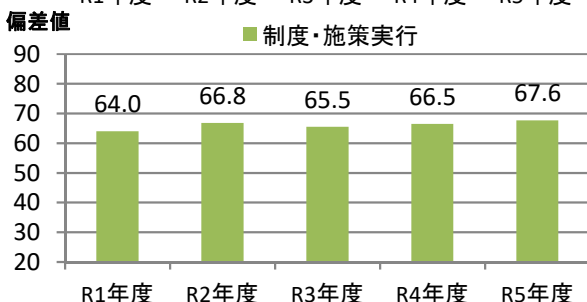
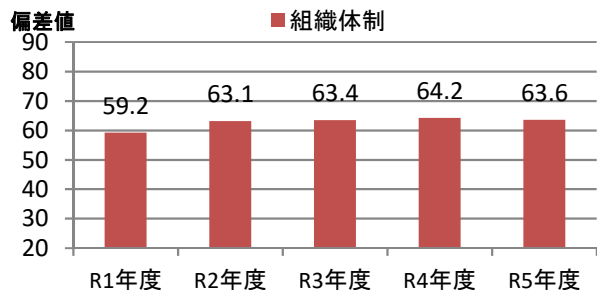
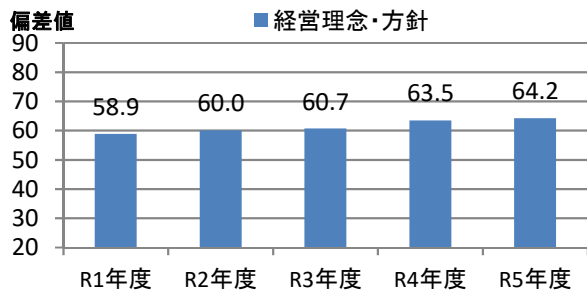
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

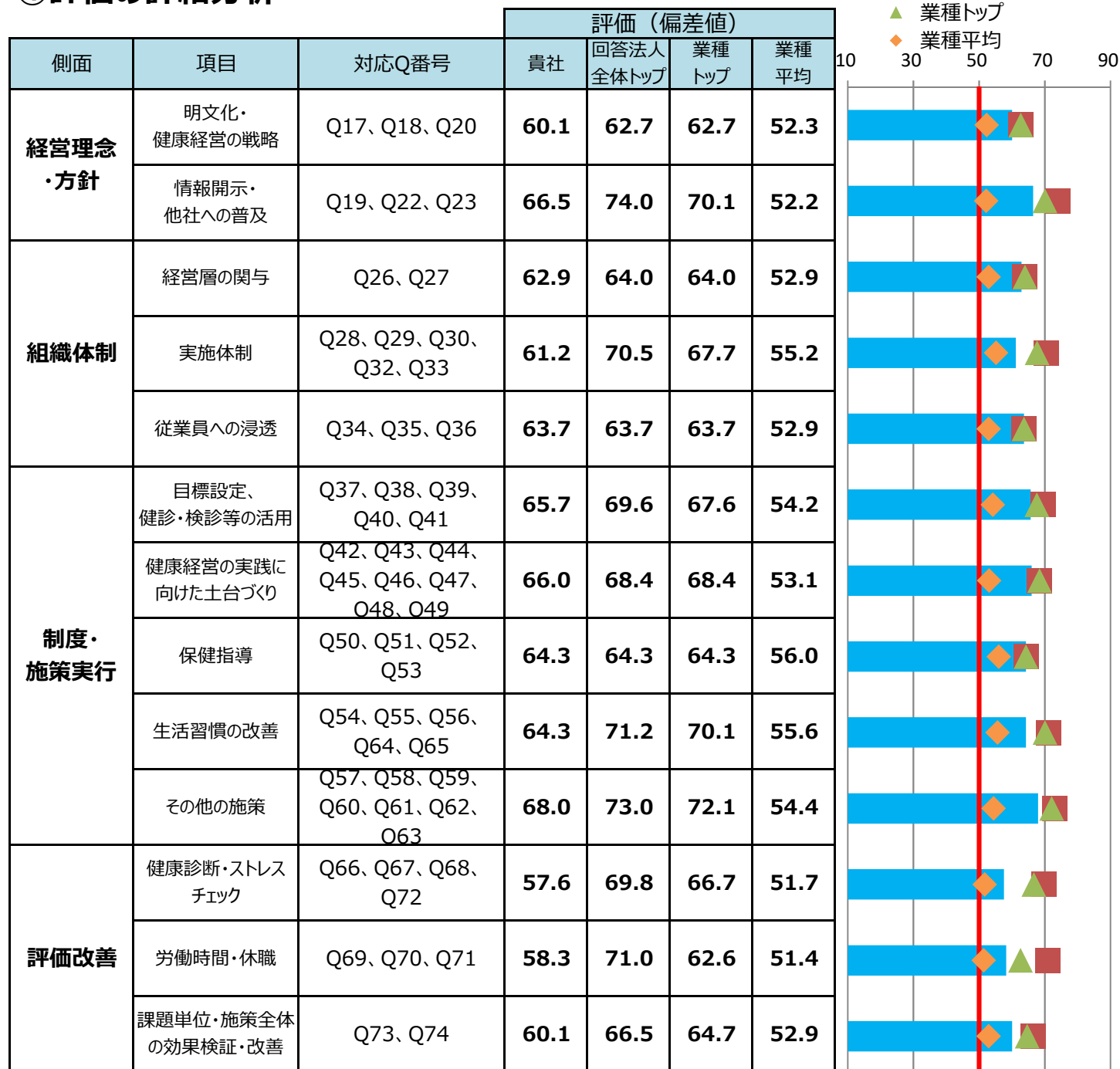
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301~350位	101~150位	151~200位	51~100位	101~150位
総合評価	60.5	62.8(↑2.3)	62.1(↓0.7)	63.6(↑1.5)	63.5(↓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	<p>組織の活性化</p> <p>従業員が心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境の構築に向け「デンソーエレクトロニクス健康宣言」を策定し組織風土改革を推進しているが、従業員が日ごろ、職場・上司などに対しどのように感じているか、やりがいを持っているかを評価する職場力指標アンケートにおいて、21年度は「知識や能力を啓発し合う風土」の設問が中間値50ポイントを下回っており、会社の生産性向上の土台となる職場風土の改善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>日頃から何でも言える風通しの良い会社であれば、ストレスが軽減され能力を啓発し合える会社風土に繋がるとし、22年度に全社風土改革を実施。改革の一つに、会社のトップを含め役員全員が風土改革の意義を全従業員に直接向き合いコミュニケーションを図る「役員と語る会」を開催。施策実施に伴い知識や能力を啓発し合う風土の設問が中間値50ポイントを上回ったため、職場風土は改善傾向にあり、職場の活性化にも繋がっている。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員一人一人が業務パフォーマンスを向上するためには、適切な健康管理が必要と考え、会社の健康方針の一つに『健康意識の向上』を掲げている。特に、従業員が自主的に健康維持・増進する健康意識の醸成が重要であると捉え、がん検診を含めた全身の健康状態を把握する機会として、20年度より40歳以上に人間ドック受診費用補助を実施し、推奨している。しかし大幅な受診率向上とはならず、健康意識醸成の向上に繋がっていない。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員へアンケートを実施。人間ドック未受診理由に「予約が面倒くさい」という回答が46%と約半数を占めたことから、定期健診時に費用補助対象者全員へ利用の手引きを配布するなどPRを積極的に行った。また、さらに受診率の向上を目指し、一部費用補助から、22年度より4年に1度、全額相当費用補助へ変更。22年度は受診者が1.6倍に増加したが、今後も啓蒙活動を強化し、健康意識の醸成を図ることが必要。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.denso-electronics.com/wellness.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(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	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	デンソーエレクトロニクス友の会として、会社公認の9つのクラブ活動について場所の貸出や費用補助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	会計時に自身が食べた栄養バランス等の食事データがパソコンから数値とグラフで閲覧できるシステムを導入。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.6	%	(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	会社公認の運動系クラブ8つに対しスポーツ大会参加費用補助を実施。また子供自転車教室を市と共催で開催。				
(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	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	12.7	%
限定しない	○	全従業員の	0.3	%

※ 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	65.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.0	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.3	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.4	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.7	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性ががん検診受診率50%以上の目標を掲げ、加入する健康保険組合と会社双方で受診率向上の取り組みを行ってきたが、女性ががん検診受診率はデンソー健康保険組合平均の約半数で、20年度は乳がん10.3%、子宮頸がん8.6%と低値であった。社内女性ががん検診実施を目指し、女性従業員にアンケート調査を行った結果、社内検診があれば受診したいと回答した人は60%おり、受診率向上のためにも社内検診実施の必要性を感じた。
	施策実施結果	21年度より2年に1回の頻度で社内における女性ががん検診を開始。就業時間内かつ業務扱いでの受診体制とした。また、併せて女性がんに特化した健康情報資料を作成し全社向けに展開する等啓蒙活動の内容も強化した。
効果検証結果	21年度女性ががん検診受診率は、乳がん33.3%、子宮頸がん23.2%と例年の2倍近く受診率が向上したが、社内受診者は女性従業員の26%と想定人数より少なく、事後アンケートから53%が社内検診を認識していたが受診しなかったと分かった。原因として、生理によるキャンセル者が想定より多かったこともあるが、検診の必要性に対する理解が乏しいことも挙げられた。いかに関心を高め受診まで繋げるかが今後の課題である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙対策のロードマップに基づき、禁煙セミナーや屋内喫煙所閉鎖等の各禁煙施策を実施。22年度に喫煙率は22.6%まで低下。禁煙デーや建屋内禁煙等の施策を進め、数値目標は順調に推移している反面、禁煙を希望しない岩盤層が、喫煙機会が急激に減少した事でマナーやモラルの違反が散見されている。今後はDNグループ目標である喫煙率20%未満の達成を目指し、禁煙の動機付けを段階的かつ組織的に推進する必要がある。
	施策実施結果	卒煙サポートとして、健診時の個別禁煙指導を継続実施。また、禁煙デーの頻度を従来の1回/月から、21年10月より1回/週へと段階的に頻度を増加。22年度は課長格以上職制による全面禁煙を実施している。
効果検証結果	喫煙率は前年比1.2%減少の21.4%へ減少。個別禁煙指導や卒煙サービスの情報提供等を継続的に実施することが動機付けに繋がっている。また敷地外での喫煙等のマナー違反は、課長格以上職制が禁煙を行う事で模範行動となり、注意し合う風土に変化しつつある。23年度からは来客含む全従業員の紙巻きタバコの喫煙を全面禁止とし、また受動喫煙の観点からも喫煙所付近の臭いが無くなり、非喫煙者の不快感軽減に繋がっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーテン

英文名：DENSO TEN Limited

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

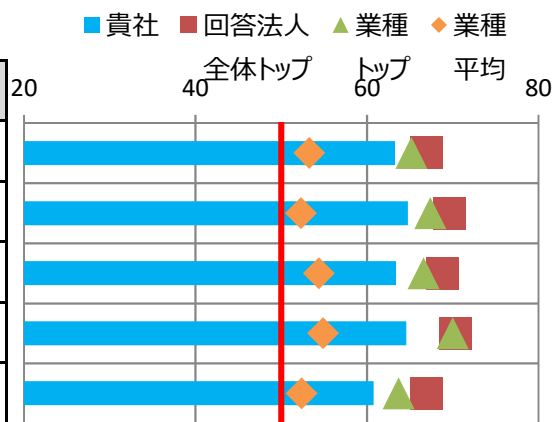
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.3** ↑1.0 (前回偏差値 62.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.3	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	64.8	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.4	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	64.6	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	60.8	66.9	63.7	52.4



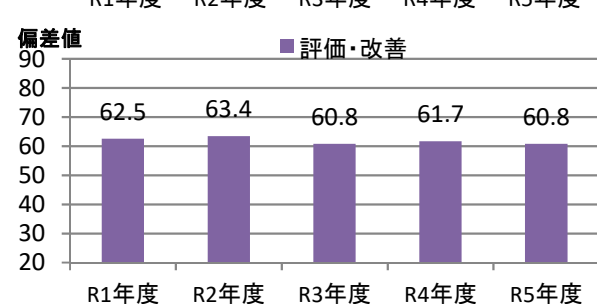
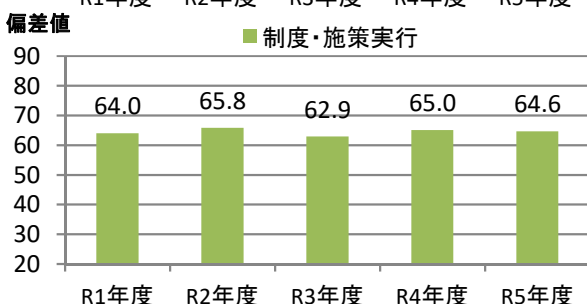
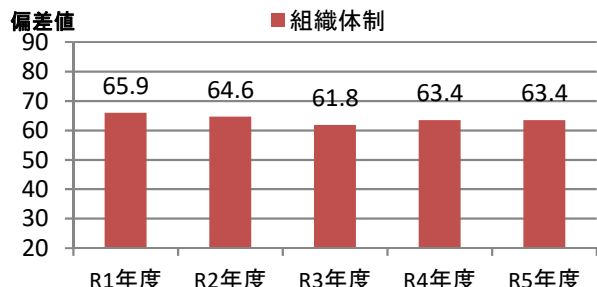
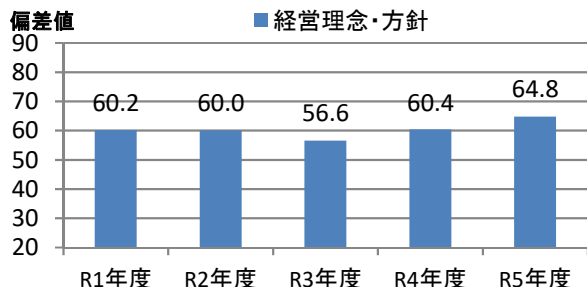
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

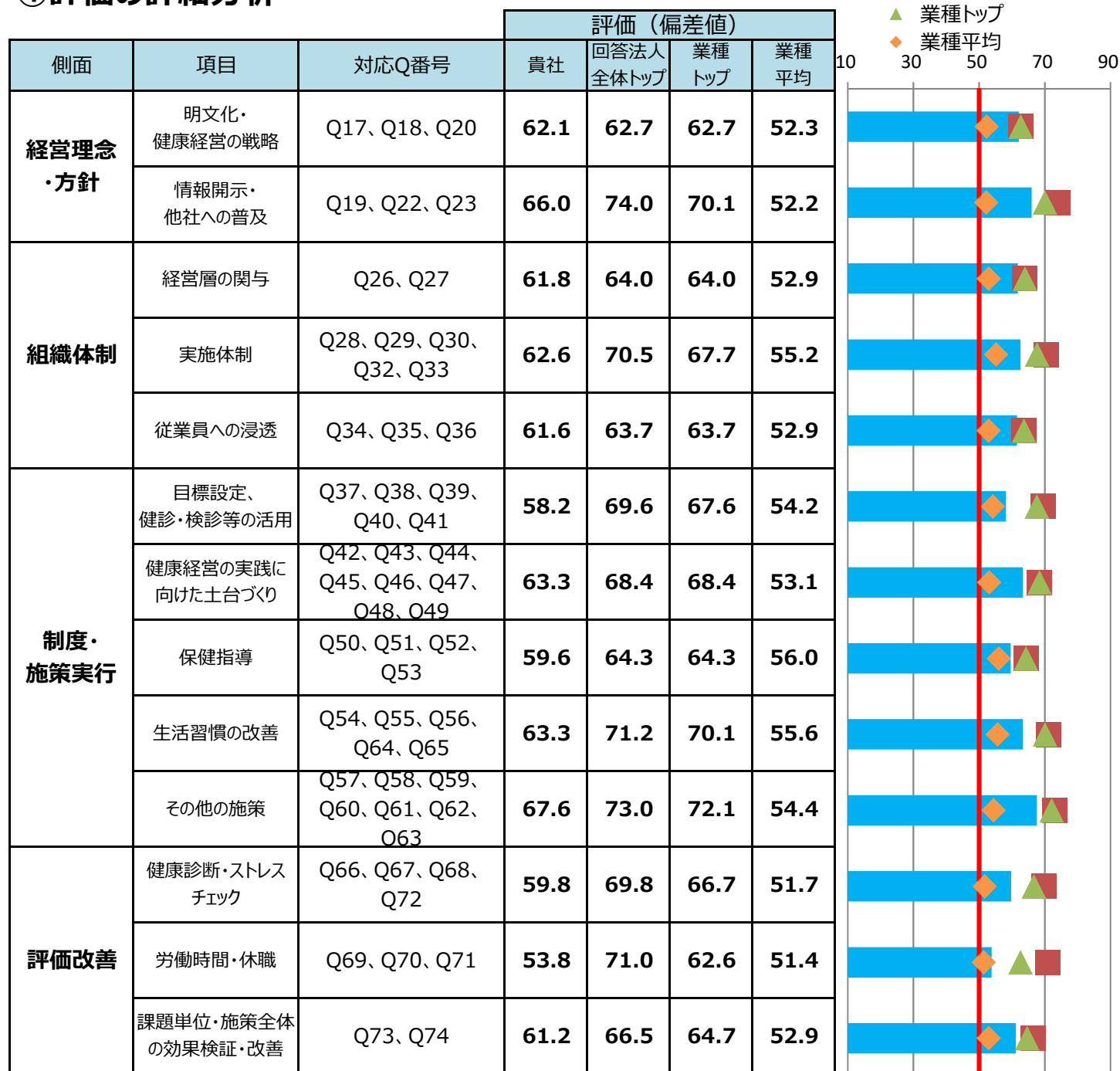
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	101~150位	351~400位	201~250位	151~200位
総合評価	62.8	63.1(↑0.3)	60.2(↓2.9)	62.3(↑2.1)	63.3(↑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	組織の活性化 会社が更なる成長を遂げるためには、従業員が能力を最大限に発揮し、職場と個人が共に成果を生み出し続ける状態であることが重要である。そのためのベースとなるのは、従業員ひとり一人が心身ともに健康であることであり、実現のためには、安全・健康でやりがい・働きがいのある職場環境づくりに取り組み、継続的に組織の活性化を図っていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員ひとり一人の会社への満足感、成長感、やりがいや達成感、職場における満足感やメンバーとの信頼感、コミュニケーション等の向上を期待している。これらの項目を取り上げた「職場力アンケート」を実施(会社独自で作成、年1回実施)しており、具体的な指標として、前年度以上の結果を目指している。(19年度:3.65→20年度:3.79→21年度:3.80 ※5点満点)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	90	回	43	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場内の諸会合に要する費用の一部を援助し、職場内コミュニケーションの推進、職場活性化を図る				
(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	39.6	%

■ 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	健康チャレンジにて食生活改善(カルシウム、脂質)に向けたチャレンジコースを8つ設定。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	ウォーキングアプリを活用した歩く機会の増加、自転車通勤者のための駐輪場設定				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.5	%

■ 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	59.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	54.0	%

※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	62.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.4	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働の是正に向けた取り組みを実施しているが、一部で高負荷な状態が継続しているケースがある。
	施策実施結果	36協定より厳しい基準で設定している社内管理基準を見直し。所定時間外45H超過の際は、事前に労使で必要性を個別確認のうえ承認することを必須とした。また、連続して45Hを超過しないよう業務調整を実施。
効果検証結果	所定時間外45H超過の必要性を吟味し、部内で負荷分散を推進することで、高負荷の継続防止への意識を高め、メリハリある働き方を実現。45H超過が連続3回以上となった人数は、21年度 342名⇒22年度 40名と大幅に改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2016年の安衛法改正により企業の受動喫煙対策が強く求められたことを機会に、禁煙活動の取り組みを本格的に開始した。事務技術職が中心で当社の約7割の人員が所属する神戸本社地区（約2500人）の喫煙率を20%以下にすることを目標とし、2020年度に達成できた（16年：22.3%⇒20年：18.3%）。次の目標として、2025年度に喫煙率15%以下を目指し活動を推進している。
	施策実施結果	禁煙啓発活動として、従業員にたばこ健康に関するメルマガを配信、喫煙者で希望者にCO濃度測定案内・禁煙グッズを配布（以上はWHO世界禁煙デー関連行事として実施）、禁煙セミナー、禁煙外来を実施した。
効果検証結果	22年度末時点での喫煙率は16.5%（昨年度比：▲0.9%）と減少した。年度目標としていた17%以下も達成できた。16年度から推進してきた様々な活動の成果として、喫煙率は毎年着実に低下してきている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：小島プレス工業株式会社

英文名：Kojima industries Corporation

■加入保険者：小島健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

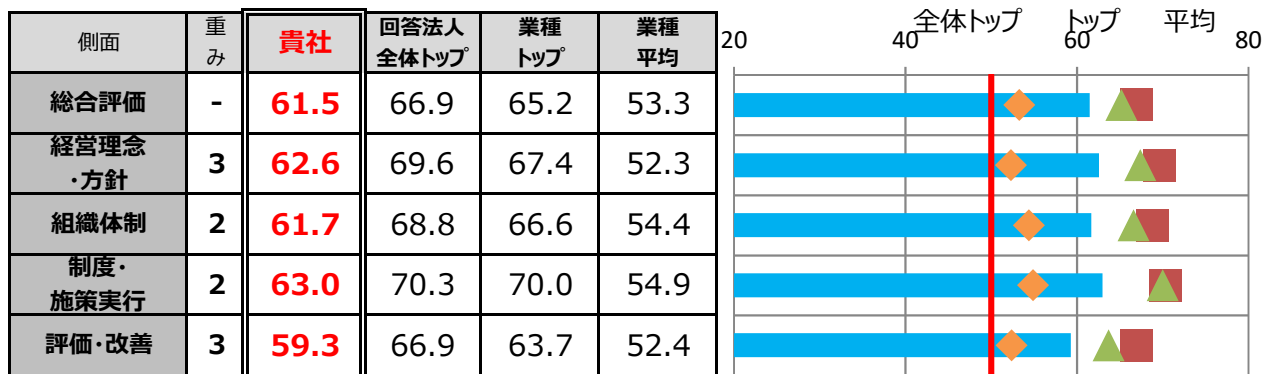
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.8 (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



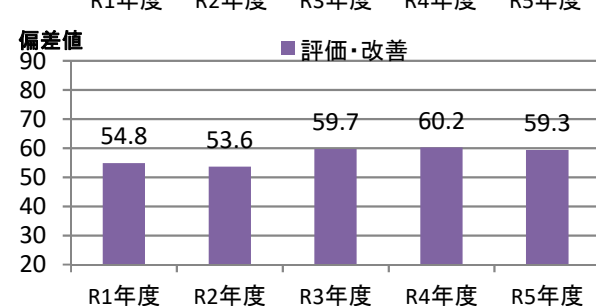
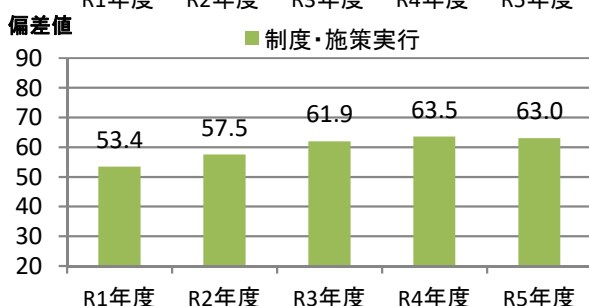
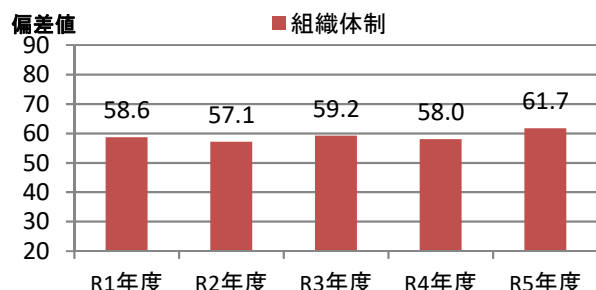
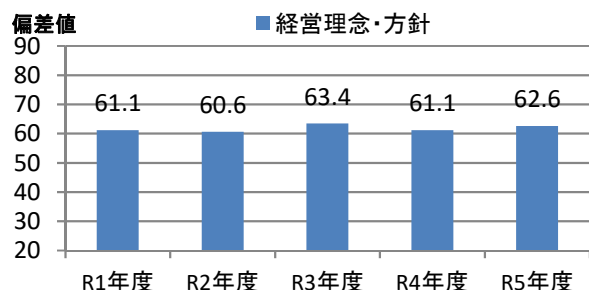
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

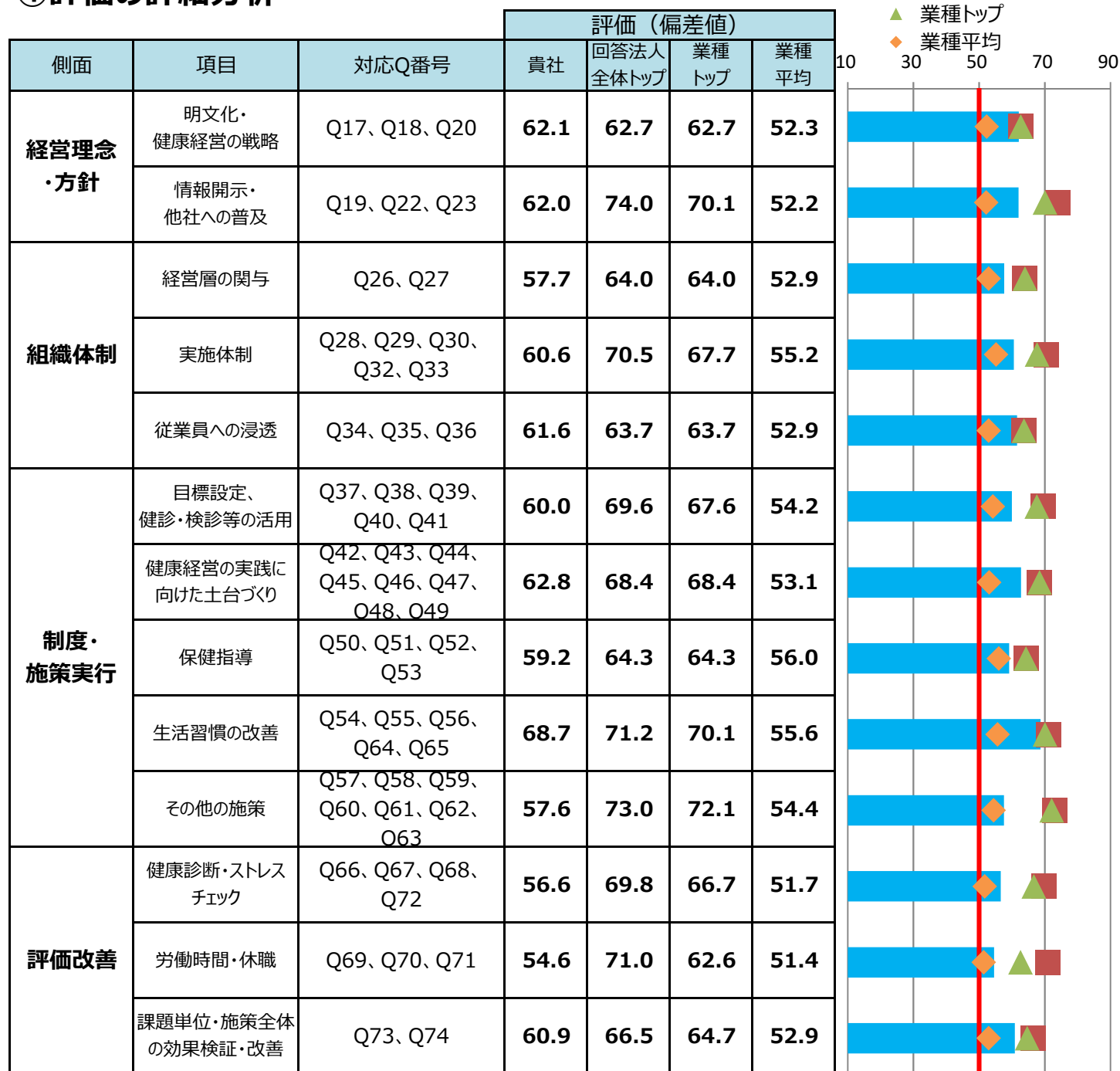
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	601~650位	651~700位	251~300位	451~500位	451~500位
総合評価	57.2	57.2(↑0.0)	61.2(↑4.0)	60.7(↓0.5)	61.5(↑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	企業の社会的責任 創業以来、社是「和」、「人をつくり、人をまもる」、「対話と参加」を掲げ、人中心の経営を行ってきた。従業員一人ひとりが安全に健康で職業生活を過ごすことが重要であると考えている。業界が大きな変革期にある中で、従来の疾病予防対策や法令順守はもとより、健康寿命を延ばす先制医療の考え方を取り入れた活動を従業員とその家族に広げるとともに、仕入先や地域社会の健康増進活動を支援することで取組みの和を広げていく。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員健康長寿の指標として、医療費の低減と労働生産性の向上を重要視している。医療費の低減と労働生産性の向上を達成するため、睡眠十分率、適正体重者比率、運動習慣者比率、飲酒習慣者率、喫煙率の5項目を2021年から2026年まで毎年1%の改善することを目標として掲げている。また、家族健診の充実、家族向け抗加齢ドックの実施、地域で開催される健康増進イベントの支援等企業の社会的責任を果たしたい。
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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.kojima-tns.co.jp/sustainability/social/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	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	17.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.5	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	自分の仕事内容や成長するために工夫している事等について職場を超えて業務時間中に話し合う時				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	従業員が栄養価の高い雑穀米を食べることができる日を設定している。				
(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	52.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計上ができる健康アプリを2021年から導入し、社員の健康意識向上に取り組んでいる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.1	%

■ 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	8.2	%
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	64.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.6	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.1	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.2	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	2022年度合計休職日数のうち、約69%がメンタル疾患と生活習慣病が原因によるものである。メンタル疾患と生活習慣病が休職日数の大部分を占めていることは、会社として重要な課題だと捉えている。また、メンタル疾患で休職した社員が一度は復職したものの、再度休職してしまう事例が過去に確認された事がある。復職した社員が元気に働き続けられる職場環境を構築する事を労使で協力して実施していきたい。
	施策実施結果	復職後1.3.6.12ヶ月の時期に産業医面談を実施し、職場への要望や体調変化がないか等を確認している。メンタル疾患で休職した社員が職場復帰する際は、スムーズに復帰できるようリワークコースを設けている。
効果検証結果	2022年度に復職された社員のうち再度休職者となった社員は、現状確認されていない。また、産業医面談の中で、職場に対して不満を示す社員や体調面の不調を訴える社員も見受けられない。通院時に受けた主治医からの指導や職場への意見を復職者から産業医に伝えて、産業医から職場への助言として面談記録を担当役員まで回覧している。実施中の就業と治療の両立支援は一定の効果があると判断しているため、今後も継続していく。	
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	労働組合と協同で行っている職場実態アンケートにて、挨拶や日常会話等が実施出来ているかを設問とし、コミュニケーションが取れているかを確認している。対管理職へのコミュニケーションが、対同僚や対職制と比較して取れていない結果になった。職位関係なく風通しの良い職場である事が社員の働きやすさに繋がると考えているため、相手が誰であってもコミュニケーションが取りやすい職場環境を構築することが課題だと考えている。
	施策実施結果	職位等の制限無く5~10人のチームで順位を競うウォーキング大会を開催し、健康について話し合う機会を提供。また、職位や職場の垣根を越えて自分の仕事内容や成長する為に工夫している事等を話し合う時間を設定。
効果検証結果	ウォーキング大会によるコミュニケーション活性化度を調査するアンケートを行ったところ、約60%の参加者からコミュニケーションが活性化されたとの回答になった。また、職位や職場の垣根を超えた話し合い後に職場実態アンケートを行ったところ、2022年度の結果は2021年度と比較して数値が向上した。今後もコミュニケーションが取りやすい職場環境を構築するため、労使で協力して様々な取り組み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：トヨタ車体株式会社

英文名：TOYOTA AUTO BODY CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ車体健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

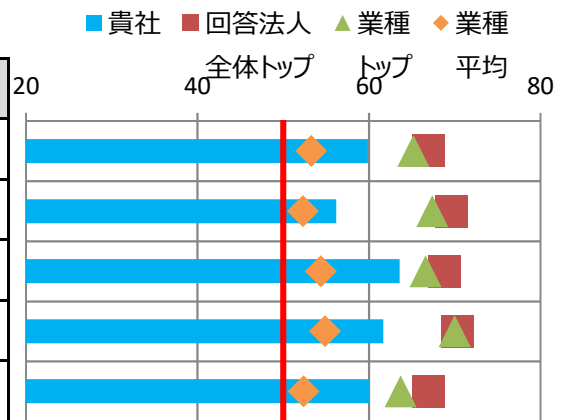
■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.9** ↓2.0 (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	-	59.9	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	56.2	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.6	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	61.7	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	60.0	66.9	63.7	52.4



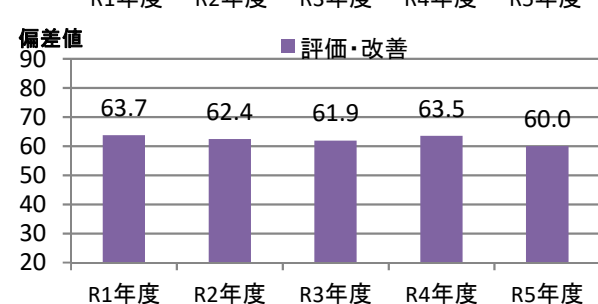
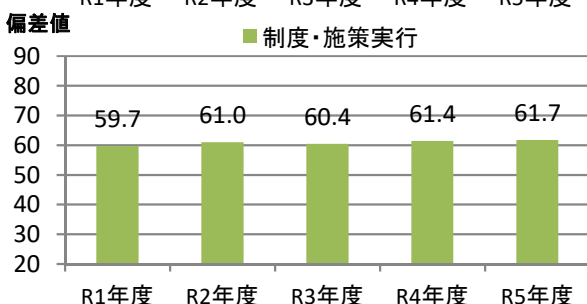
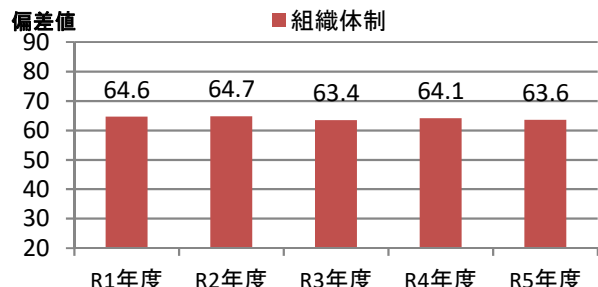
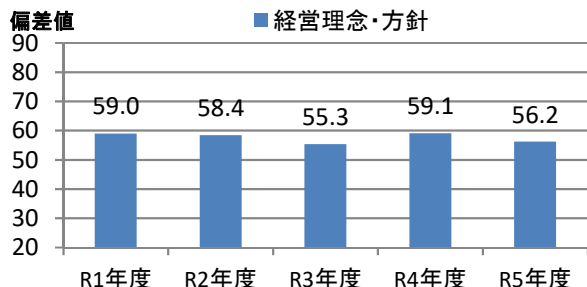
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

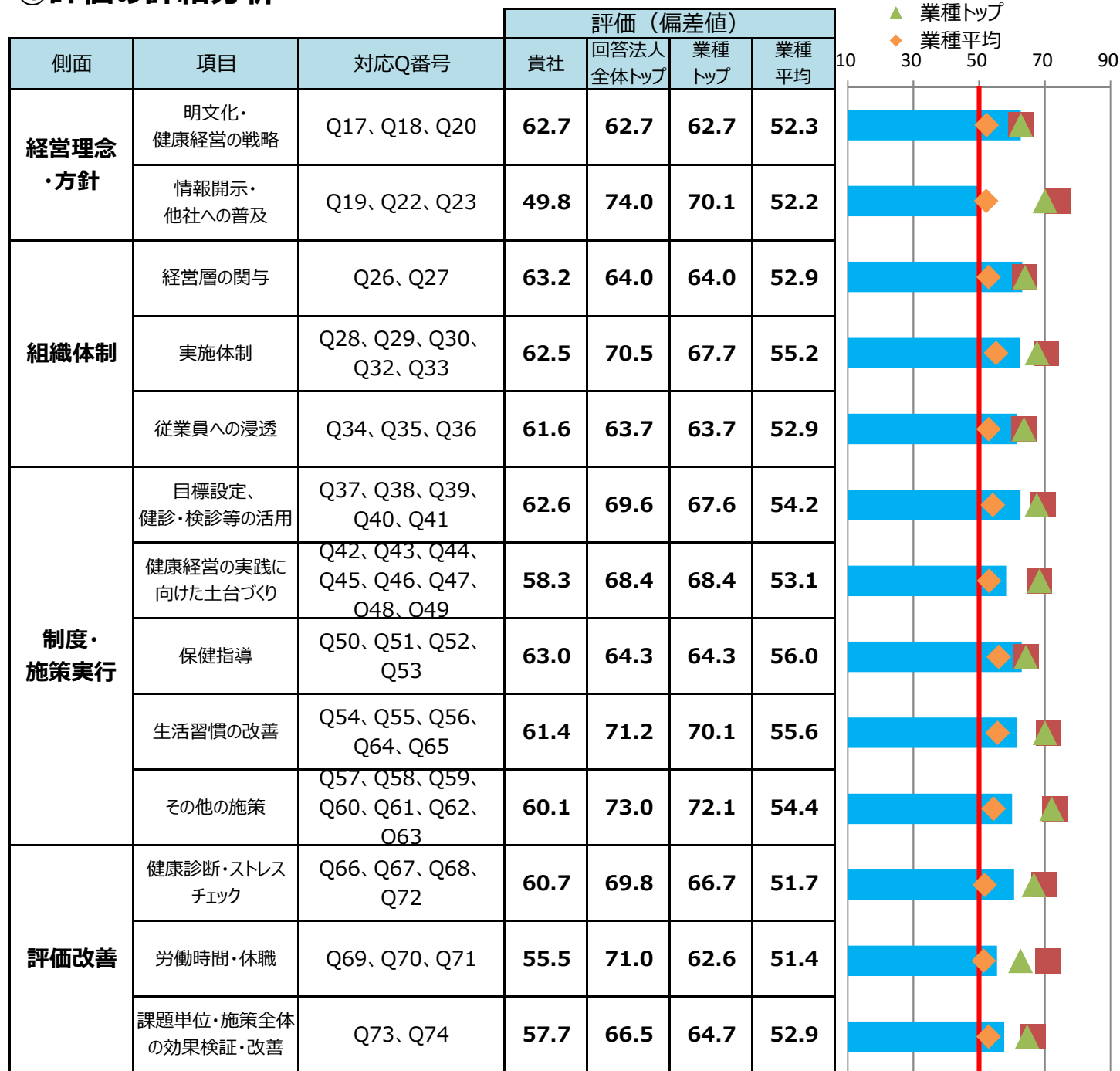
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	401~450位	251~300位	651~700位
総合評価	61.7	61.4(↓0.3)	59.9(↓1.5)	61.9(↑2.0)	59.9(↓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	企業の社会的責任 世間で喫煙に関する取り組みが進む中、弊社の喫煙率（男性）は22年度で31%と高い。喫煙者への禁煙支援（禁煙外来の費用補助、禁煙挑戦者への保健師が介入した禁煙継続フォローなど）と敷地内禁煙実施に向けた施策（禁煙デーの設定、喫煙場所の段階的な削減など）を両輪として活動。23年4月より正社員の敷地内禁煙を開始
	健康経営の実施により期待する効果	喫煙時間の労働損失時間の削減、喫煙及び受動喫煙の健康障害減少による生産性の向上を目指すことで従業員がいきいきと働き続けられる環境とな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 メンタル面の不調により休職される方が毎年60人前後発生し職場のパフォーマンスの低下が懸念されている
	健康経営の実施により期待する効果	職場のストレス環境を改善しより良いパフォーマンス発揮できるよう個人のストレスチェックに合わせて職場のストレス度を測定。結果を職場にフィードバックする説明会を開催し、改善ポイントを伝え各職場に改善計画書を作成していただき職場環境改善を進めている

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-body.co.jp/csr/management/pdf/kinen-roadmap_2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.1	%	(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	その他				
取組内容	運動部の選手を職場に配属するとともに試合会場に従業員が応援に来ることでコミュニケーションの機				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康診断時に問診を確認し一人ひとりの食生活に合わせて、看護師より個別指導を実施し、改善を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	職場のニーズに合わせた運動メニュー（肩こり・腰痛予防・改善等）を作成し職場ごとに指導会を実施				
(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	11.0	%

■ 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	6.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.2	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.9	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社内の多様な変化により、メンタル不調者、休業者が増加した。特に、上司は部下の異変に気付かず、部下は誰にも相談せずに休業するような事例が多い。健康の保持増進、生産性低下の防止、労災の防止の観点から、メンタル不調者の早期発見、早期相談に向けた取り組みが必要である。
	効果検証結果	ストレスチェックを活用し職場ストレス判断も実施。職場説明会を開催し高ストレス職場は環境改善計画を策定し環境改善を推進
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	22年度喫煙率が31%と高い状況。喫煙者からの受動喫煙を防止策の徹底を求める声もあり対策が必要
	効果検証結果	正社員は23年4月より敷地内禁煙としルール遵守のためのパトロールも実施。また禁煙チャレンジとして禁煙挑戦者を募り禁煙を促進。保健師と職場サポーターからの声掛け支援を行い、つらい禁煙をサポート。
	効果検証結果	23年度は9月時点で喫煙率が▲2%となり始めて喫煙率が30%を切るまでに低減。

※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：日産モータースポーツ&カスタマイズ株式会社

英文名：NISSAN MORTORSPO RTS & CUSTOMIZING CO.,LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

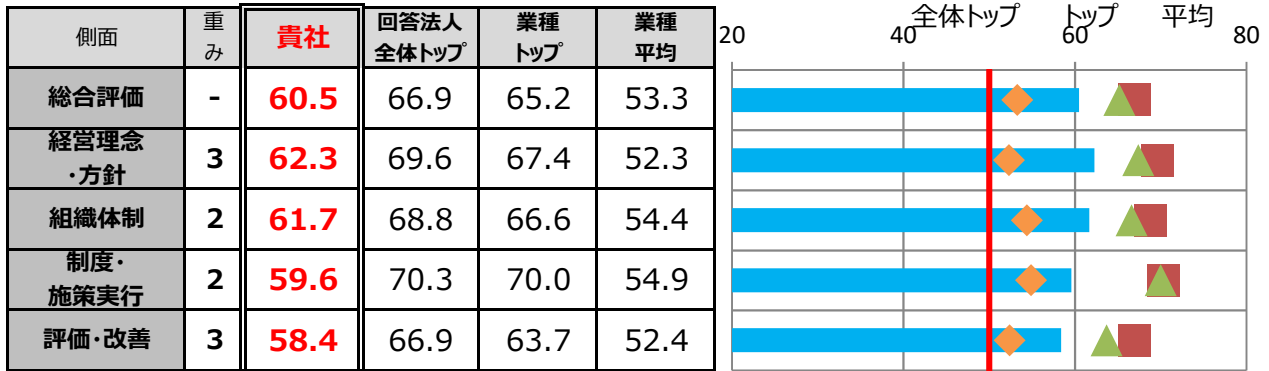
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.5** ↓0.9 (前回偏差値 61.4)

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

②評価の内訳



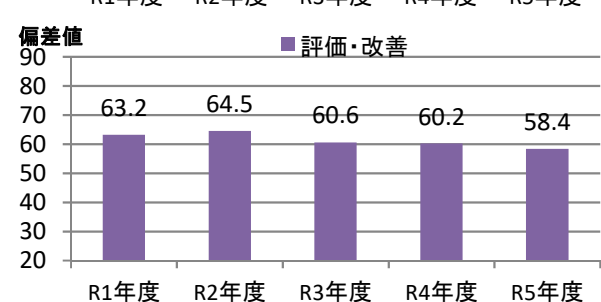
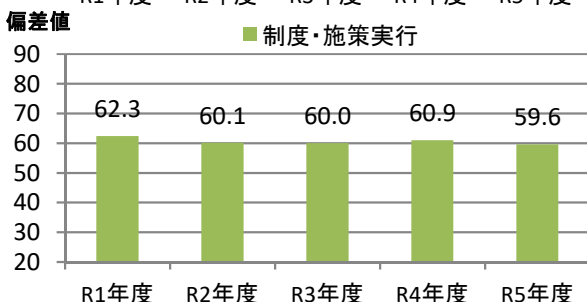
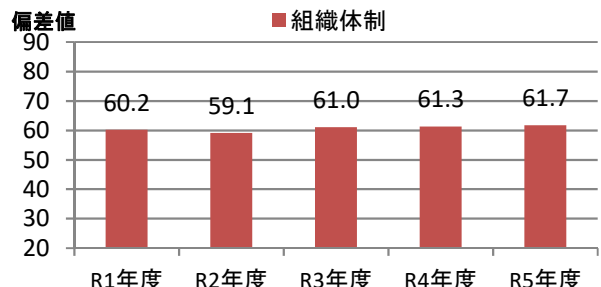
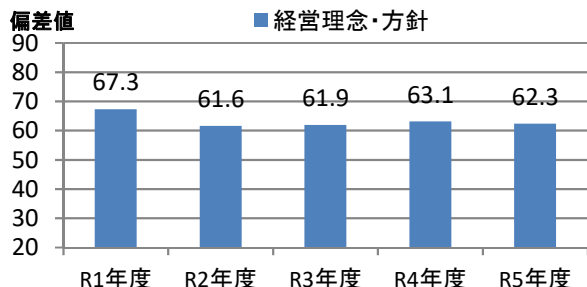
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

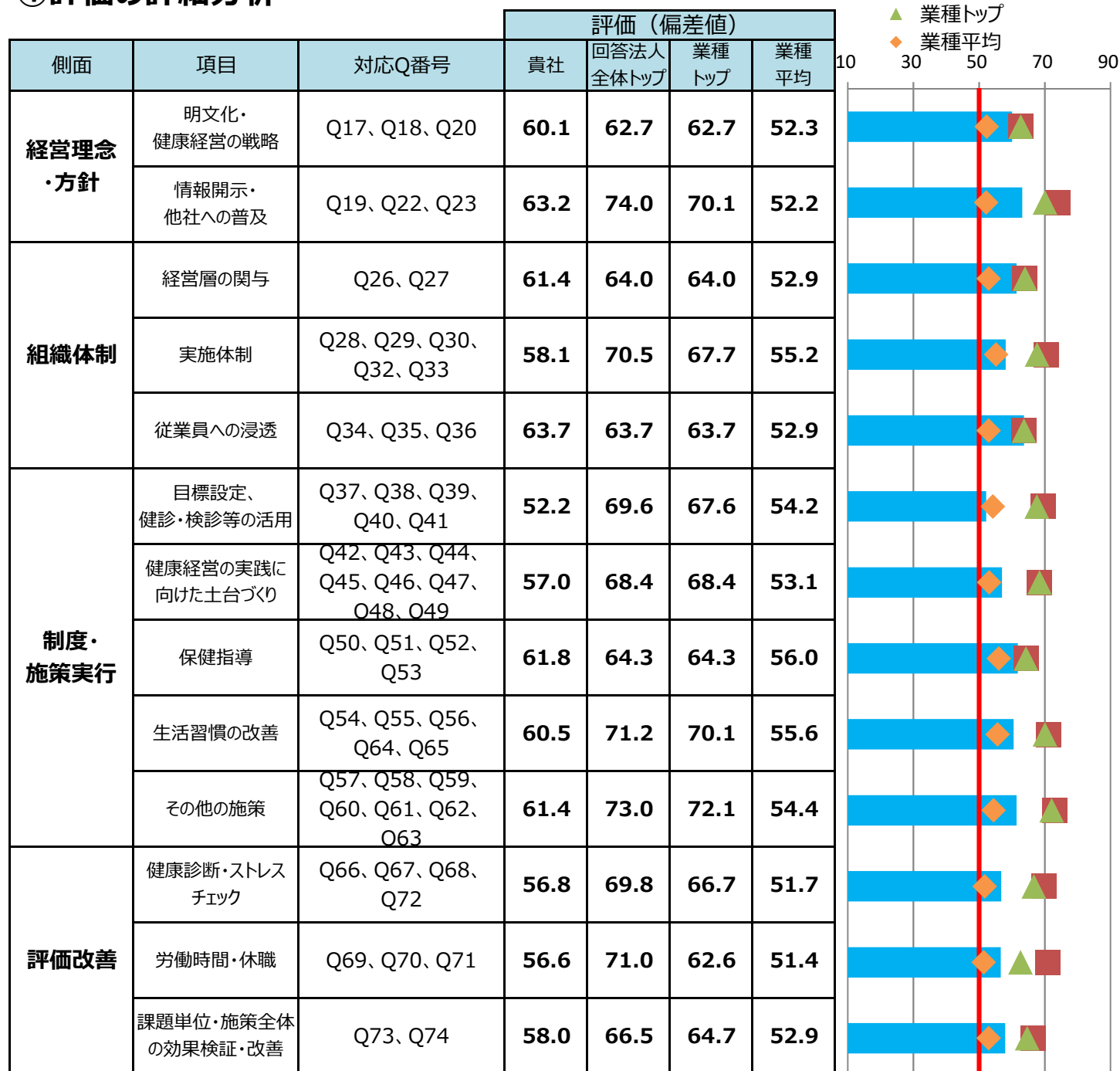
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	201~250位	301~350位	351~400位	551~600位
総合評価	63.7	61.7(↓2.0)	61.0(↓0.7)	61.4(↑0.4)	60.5(↓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 上記課題解決のベースとなる「社員のエンゲージメント意識の向上」を課題とする。ポイントは以下の通り①安全で健康的な職場環境の提供 ②社員のワークライフに対する職場のマネジメントの気遣い ③必要な会社の設備（ワークスペースや建物など）の整備 ④仕事を効率的に行うための必要なリソースの確保
	健康経営の実施により期待する効果	期待する効果は健康経営の活動を通じて、下記の向上を図る事①当社で働く事に誇りを感じる②他者に当社を勧める事が出来る③出来るだけ長く当社で働きたい④求められる以上の事を自発的にやろうと思う。以上を1回/年の従業員サーベイにて定期測定し、会社、各部署で目標スコアを設定、各部署長はスコアをコミットメントし其々PDCAに取り組んでいる。本年はコミットが平均55維持、ターゲットが平均55超過。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nissan-nmc.co.jp/company/recruit/index.html#Wellness

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	回	31	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	優れた行動や成果をタイムリーに褒める「サンスカード」制度。カード枚数に応じ記念品に交換でき				
(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	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	毎週金曜日は、野菜中心メニュー（ベジスタイル）、カロリーオフのヘルシーメニュー（ウェルネス）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	32.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理アプリ(PepUp)を全社員導入し、個別の健康課題にフォーカスした情報提供を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

■ 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	60.3	%

※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	57.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.6	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.6	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル不調での退職者数が2020年度は4名、2021年度は5名という状況が続き職場復帰と就業と治療の両立が課題だった。従来から4つの取組みを行っていたが課題解決のため新たな取組みを検討のうえ実行した。4つの取組みは次のとおり。①不調発生時「問題整理シート」共有 ②退職後の対面での産業医面談(月1回) ③退職を繰り返す社員へのリワークプログラム提供可能病院紹介 ④復職後「復職プログラムシート」作成。
	施策実施結果	新たに実行した施策は以下3点。⑤オンラインでフレキシブルに面談ができるよう産業医の契約を一部変更 ⑥メンタルヘルスケア研修の講師と内容を変更 ⑦上司・部下間の認識ギャップ可視化ツールを導入
効果検証結果	2022年度の退職者は1名のみ、と大幅に減少し、その1名も2023年6月に無事に復職できた。また、2020~2021年度に退職した社員からの再退職も発生していないため、退職者の復職の課題が解決できた状況となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	当社では2022年1月頃から、新型コロナに感染する従業員が増加しつつあった。中でも、特に会社収益に大きく影響する生産部門の従業員の感染を最小限に抑え、クラスターを発生させないようにすることが課題だった。
	施策実施結果	上記の対策として、従来のパーテーション・手指消毒に加え、①2022年5月に7日間の職域接種 ②生産部門の従業員の週1回の抗原検査 ③社内各所へCO2モニターおよび体温センターの設置 等を実施した。
効果検証結果	①職域接種では従業員とその家族 および近隣企業社員(合計740名)に接種機会を設けることができた。②生産部門の陽性者の早期発見によりクラスター発生を防ぐことができた。③社内の各感染対策によりピークの月(2022年12月)でも1ヶ月あたりの感染従業員数は29人(全従業員の約5%)に抑えることができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーFA山形

英文名：DENSO FA YAMAGATA CO., LTD.

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

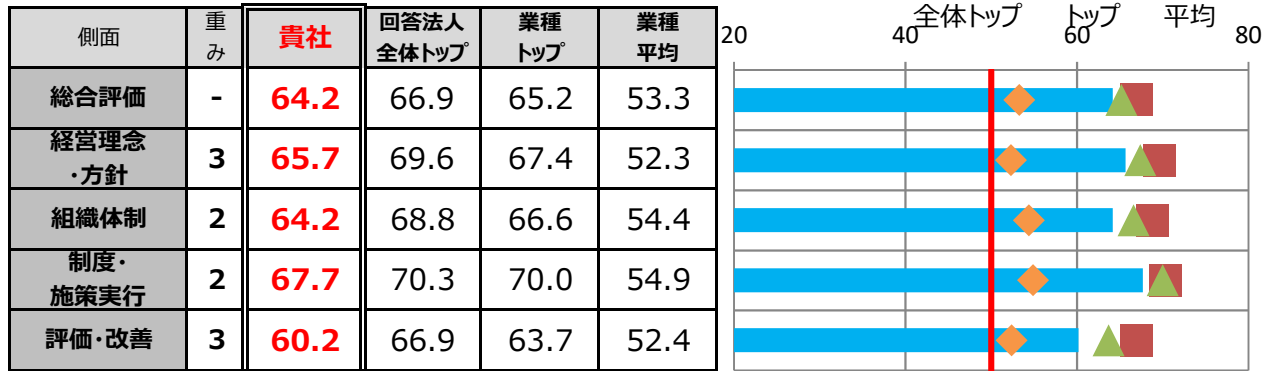
①健康経営度評価結果

■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.2** ↑0.2 (前回偏差値 64.0)

※「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



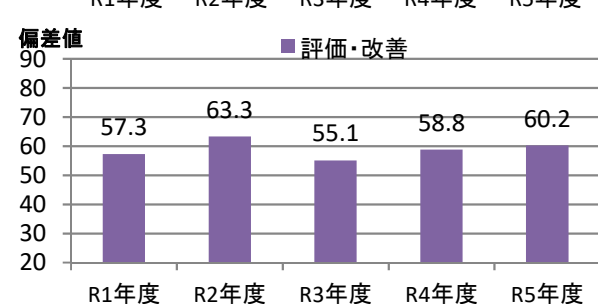
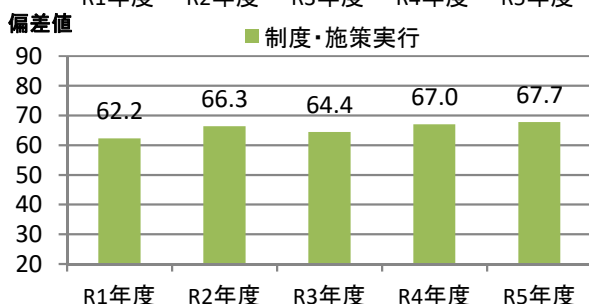
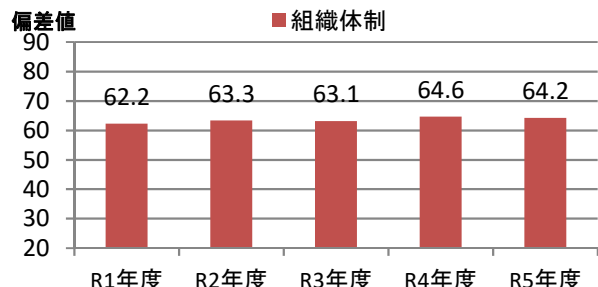
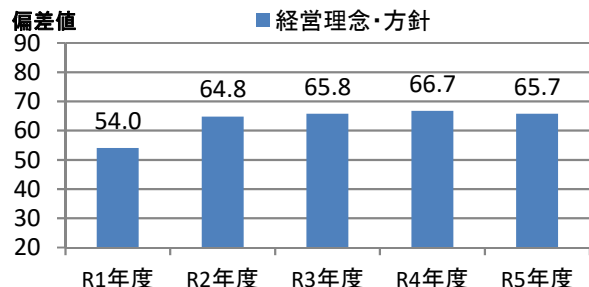
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

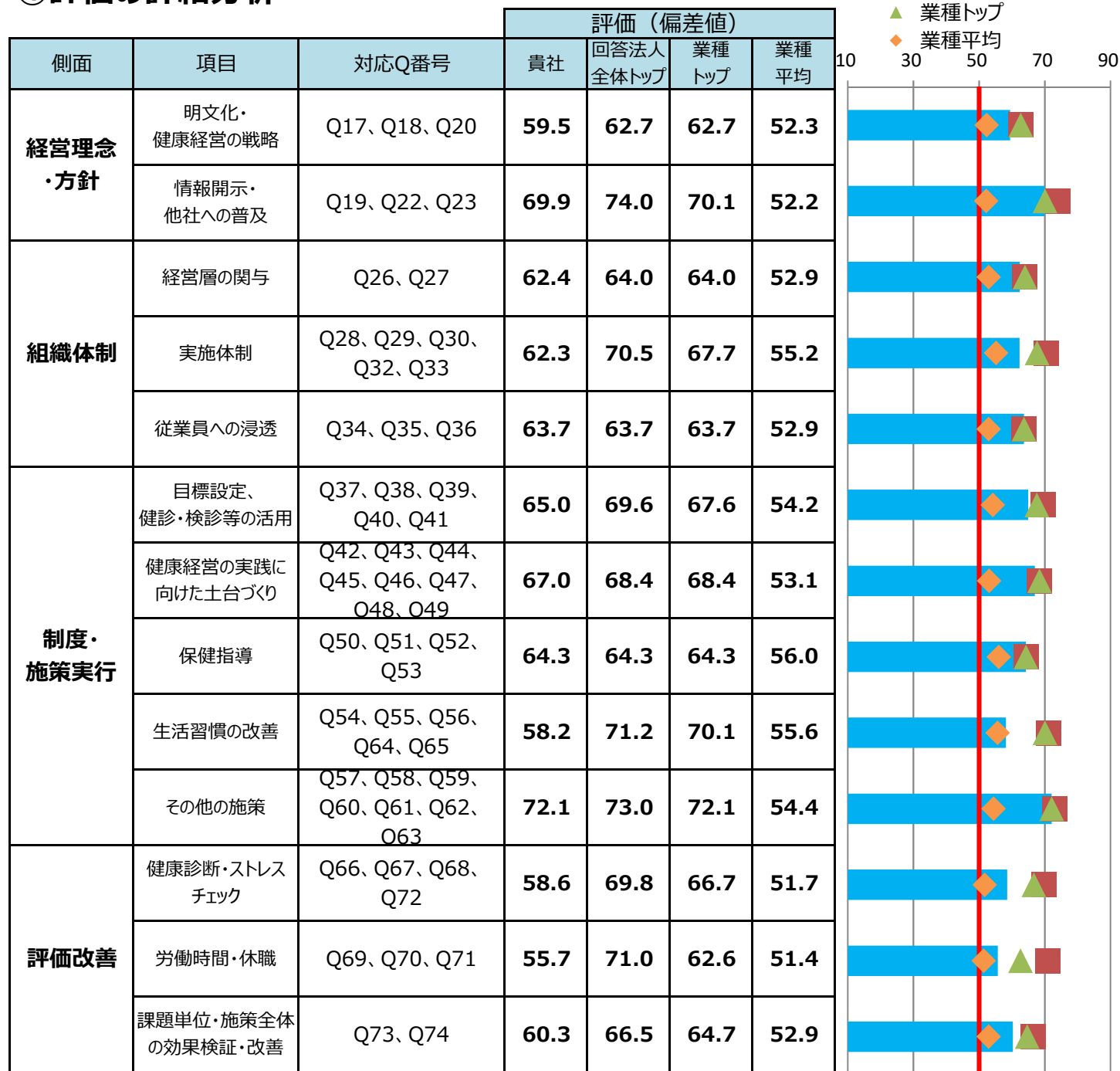
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	201~250位	51~100位	51~100位
総合評価	58.3	64.4(↑6.1)	61.8(↓2.6)	64.0(↑2.2)	64.2(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材の確保が課題となっているため、従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態を維持できる環境を構築し、安心して長く働きたいと思える魅力的な企業を目指す。
	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感じてくれることを期待し、入社3年後の定着率95%以上を目指す。また、健康経営の取り組みを社外に積極的にアピールし、採用力の向上につなげる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	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	クリスマス会を昼食時に社員食堂にて開催。全社員にケーキを無料（全額会社負担）で提供。黙				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善プロジェクト（野菜摂取週間・ワークアウト型セミナー等）の企画を定期的実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 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	ウォーキングキャンペーンを毎年開催。歩数計貸出、参加特典の付与あり。2022年度は取引先と共同開催。				
(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	20.9	%

■ 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	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	24.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.1	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	77.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	社内でヒアリング調査を実施したところ、「インフルエンザ予防接種の希望があるが受けに行く時間がない。予約の手続きが面倒。費用の補助がないなら接種しない」という回答が目立った。インフルエンザの職場内・家庭内感染の防止は生産性の向上につながるため改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員にメール周知、事業所内集団接種を実施。集団接種できない者や家族には医療機関への予約手続きを代行。費用の一部補助を実施。結果、接種率は従業員39%（集団接種日）であった。
効果検証結果	2022年10月～翌年3月の間、従業員のインフルエンザ患者率は3%であり職場内感染は生じなかった。感染症対策の理解度アンケートについては、とても理解している14%、やや理解している66%で多くの従業員に浸透している結果であった。満足度アンケートでは3.7点（5点満点）で良好な評価が得られた。よって、インフルエンザによる欠勤や業務への影響を防ぐことができ、生産性の向上につながったと評価できる。	
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年より受動喫煙の防止・喫煙率の低下を課題として取り組んできたが、喫煙率は2017年度38%、2018年度27%、2019年度28%、2020年度25%、2021年度24%で、下げ止まり・横ばい状態が続いている。喫煙および受動喫煙はがん等疾病の発生要因になるだけでなく、ニコチン依存症による生産性の低下にも影響するため、事業所全体での取り組み、改善が必要である。
	施策実施結果	敷地内禁煙計画の周知、50歳以上の全従業員に対し胸部CT検査を定期健診に組み込んで実施（自己負担金なし）、卒煙支援アプリの費用補助、非喫煙者へのインセンティブ付与、敷地内紙巻きたばこの禁止を完了。
効果検証結果	2022年度喫煙率は23%であり、前年比1%低下、改善した結果であった。禁煙推進・受動喫煙防止対策の理解度アンケートについては、とても理解している19%、やや理解している61%で多くの従業員に浸透している結果であった。満足度アンケートの結果は3.4点（5点満点）であった。2022年度プレゼンティーイズムは93.7%で改善しており、今後も継続して生産性の向上の効果検証を可視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：株式会社デンソー九州

英文名：Denso Kyushu Corporation

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

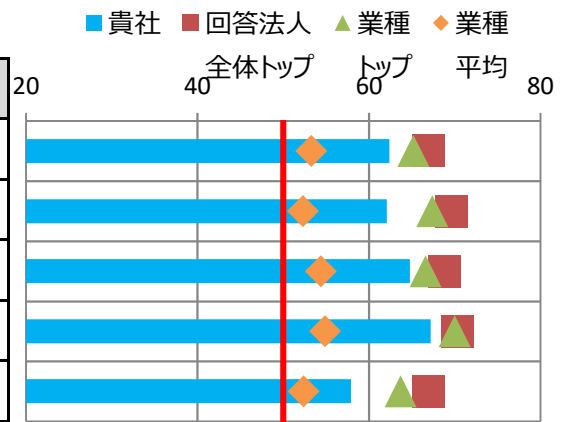
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↑3.6 (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	-	62.4	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	62.1	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	64.8	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	67.2	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	57.9	66.9	63.7	52.4



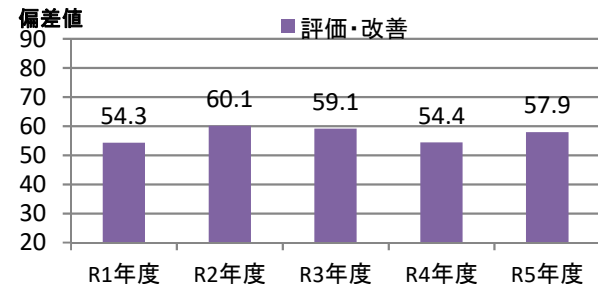
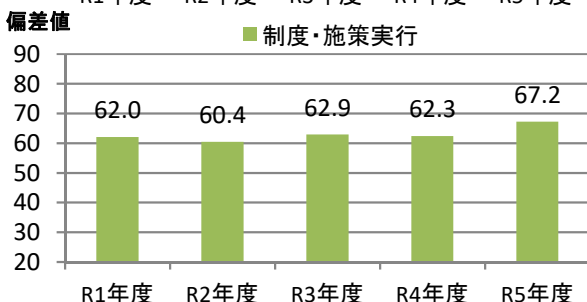
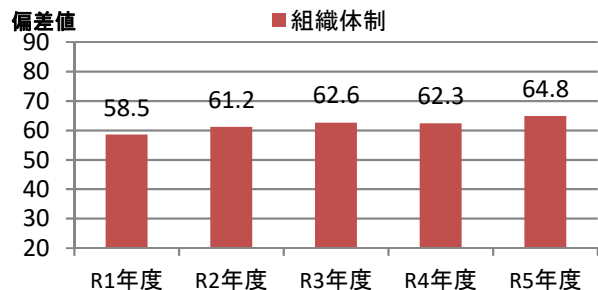
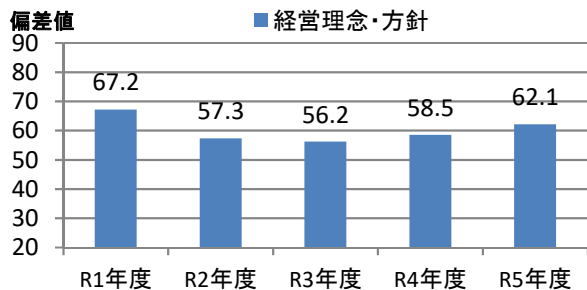
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

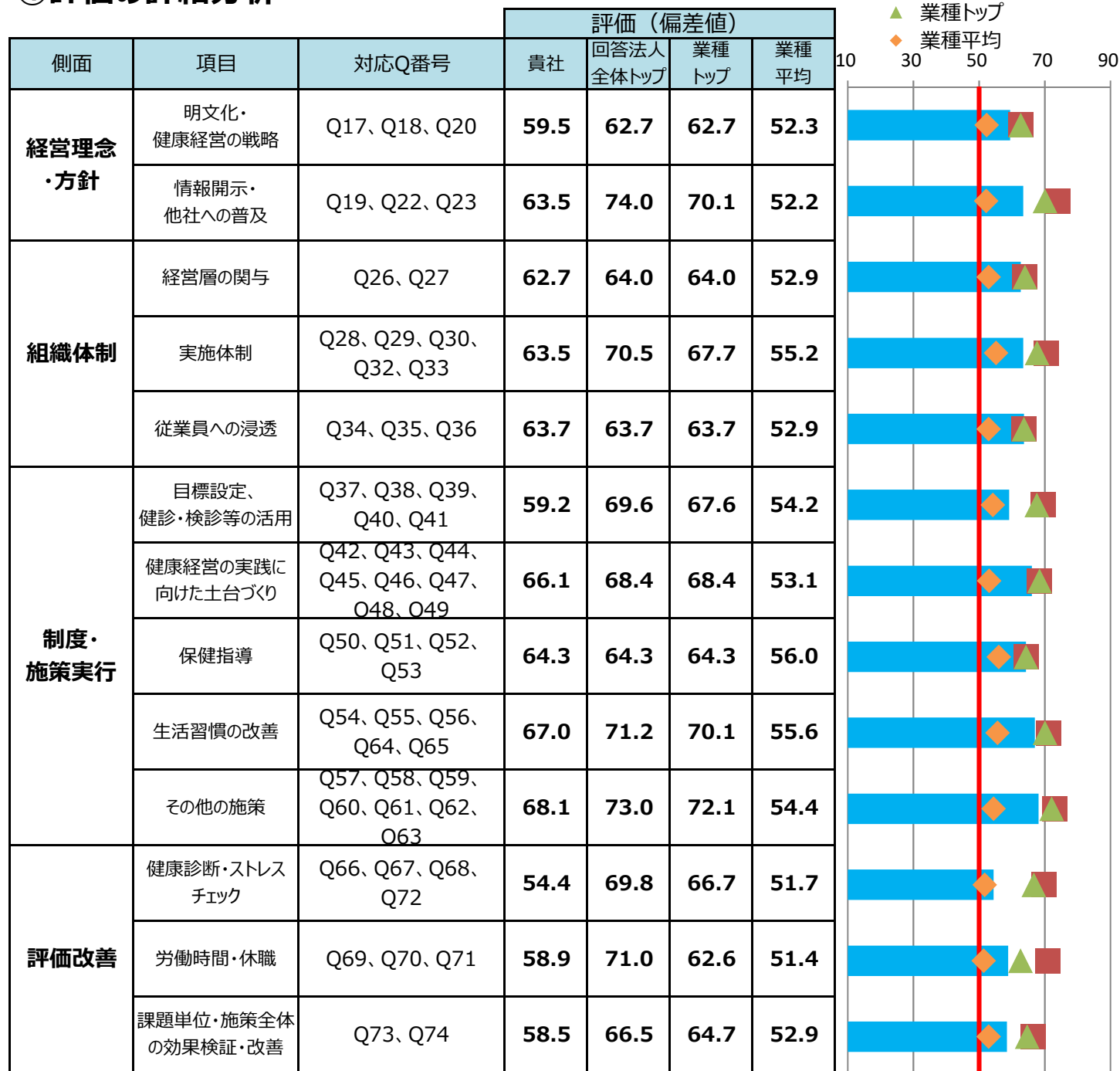
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	451~500位	451~500位	651~700位	301~350位
総合評価	60.6	59.5(↓1.1)	59.7(↑0.2)	58.8(↓0.9)	62.4(↑3.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「採用環境の厳しさ」、「従業員の高年齢化（定年退職の延長見込み）」といった事業環境変化を踏まえ、現在働いている従業員が「長く健康的に働き続けていく」ことが重要な課題と認識。その為に、「健康を改善する活動（要治療者のフォロー等）」と「健康を維持・増進させる活動（任意のがん検診受診、ヘルスリテラシーの向上等）」を重点実施事項とし、健康を重視する企業風土醸成に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が「長く健康的に働き続けていく」ことが、会社全体の生産性向上につながる基本的な要素である。具体的には、生活習慣病対策として、特定保健指導実施率95%以上、要治療者の医療機関受診率80%以上を目標に設定。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「採用環境の厳しさ」、「従業員の多様性認可」といった事業環境変化を踏まえ、「従業員一人一人の生産性及びモチベーション向上」が重要な課題と認識。メンタルヘルス対策に注力することで課題解決を目指す。具体的には「メンタル不調者を発生させないセルフ・ラインケア対策」「メンタル不調者の早期復帰・再発防止対策」を重点実施事項に設定。
	健康経営の実施により期待する効果	組織の活性化には「従業員一人一人の生産性及びモチベーション向上」が必要不可欠。その為に個人・組織のメンタルケアを実施。実施事項として、「ストレスチェック受検率90%以上」「管理職へのラインケア教育の受講率90%以上」を目標に設定。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	北九州市の「わっしょい百万踊り」に参加。明るく元気に楽しみながら隊列で踊る。人気の会社行事に				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂業者と共に、低カロリーで設定したヘルシーメニューを提供。ヘルシーメニュー喫食促進イベントも実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	43.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.7	%

■ 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	休憩時間に短時間で実施可能な運動メニューを各休憩室設置のモニターで動画配信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	62.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.8	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.2	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	従業員が「長く健康的に働き続けていく」ために、まずは身体的に健康であることが重要であるとする。生活習慣病リスクを抑えることはその第一歩。健診の結果、特定保健指導の対象者に対しては、全員、指導プログラムを完遂頂きたいが、22年度以前は任意の受講だったため、日々の業務や日常生活に追われ、完遂しない方が一定数いた（完遂率82%）。受講のハードルを下げる施策が必要と認識。
	効果検証結果	特定保健指導の就業時間内実施を会社の施策として決定。受講の必要性に関し代表取締役社長名で全社発信。また、未受講者に対しては専門職からに加え、上司からも受講を勧奨。22年度対象者完遂見込み100%
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	自動車業界変革に伴う社内の各種変容に伴い、一定数、メンタル不調を訴える従業員が発生。身体の健康に加え、心の健康は本人の不調・欠員による生産性悪化に加え、その他従業員のモチベーションにも大きく影響を与えると認識。その為、組織としてのメンタルケア施策、個々人のメンタルケア施策を検討。
	効果検証結果	組織への施策として「管理職向けラインケア教育」の新規導入、個人向け施策として「職場単位の相談窓口※1」を新設。 （※1以前より会社・社外窓口は準備済みだったが、より相談のハードルを下げるため） その結果、メンタルヘルスによる休業者が21年度に対し、22年度は28%低減することが出来た。今後はさらにメンタル不調者を低減すべく、組織・個人向け施策の改善・拡充に加え、メンタル不調者の早期発見・早期復帰を目指し、職場での対話活動の推進、復職支援施策の拡充を実施予定。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ダイハツ工業株式会社

英文名：DAIHATSU MOTOR CO.,LTD.

■加入保険者：ダイハツ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

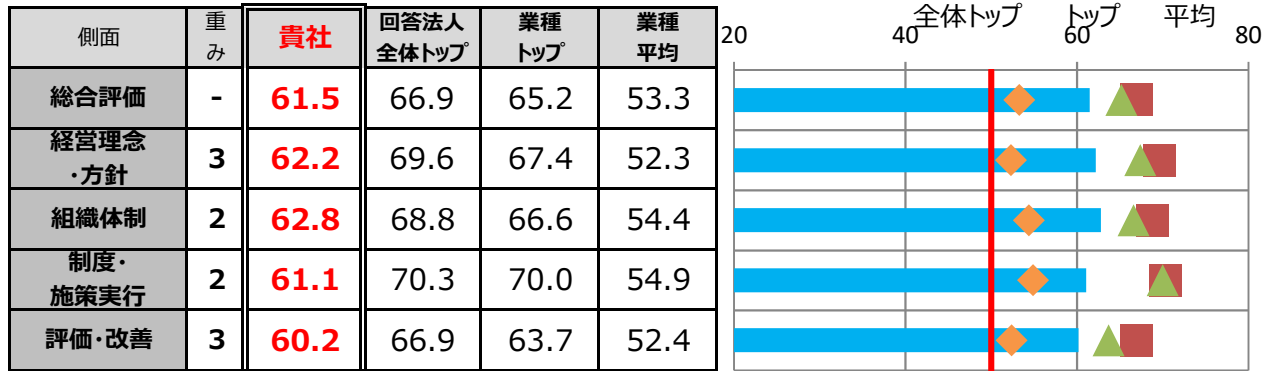
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.2 (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



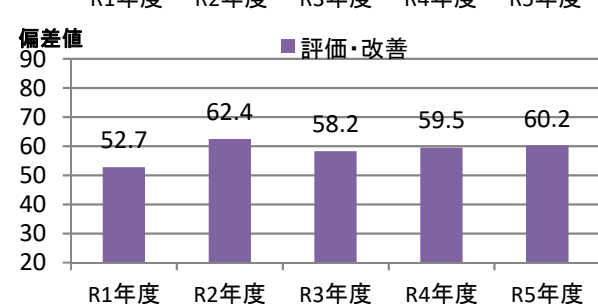
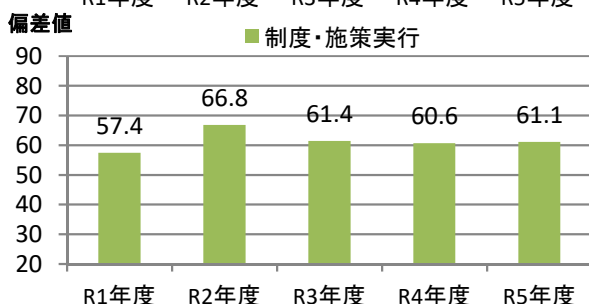
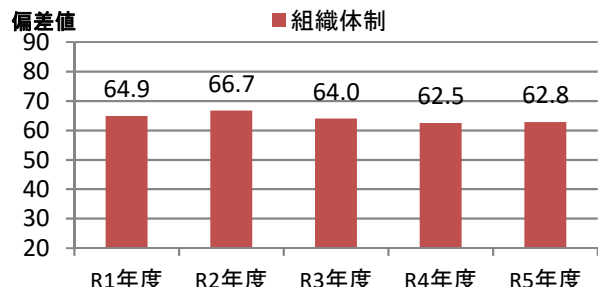
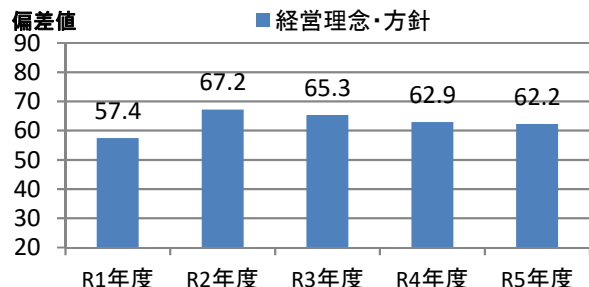
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

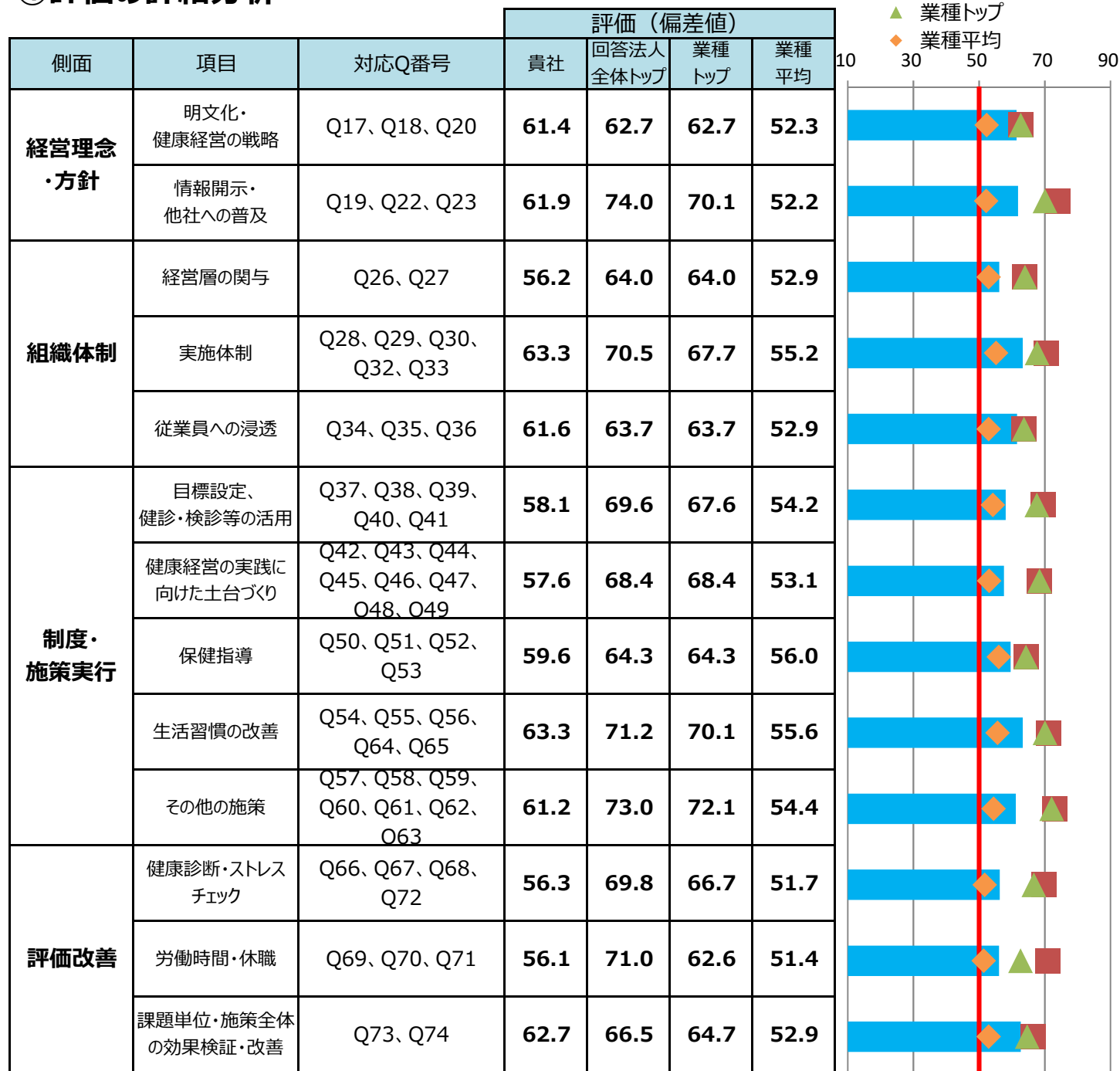
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551～600位	1～50位	151～200位	351～400位	451～500位
総合評価	57.5	65.6(↑8.1)	62.1(↓3.5)	61.3(↓0.8)	61.5(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「安全と健康が第一」の経営方針の実現には、健康づくりを行う職場風土の定着が必須であると考え、健康経営課題を「お客様の豊かな暮らしのために、心身の健康づくりによって社員一人ひとりが生き生きと働き、社会に貢献する」と設定している。これを達成するために、労使で「一人ひとりがやりがい、働きがいを持つことができる職場」を目標に、本音の議論を交わしながら取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣・健康習慣の改善（睡眠、食事、運動、喫煙、ストレス等の8項目を各1点で評価）に全員満点を目標に掲げて取り組み、社員一人ひとりの健康リテラシーを向上させ、意識変容・行動変容を促す。その結果として、健康経営課題の指標であるプレゼンティーズムやアブセンティーズム、ワークエンゲイジメントの改善を狙う。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.daihatsu.com/jp/csr/social/workplace.html#health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.4	%	(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	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	業務外で会社が期待する地道な善行（献血、地域の清掃活動及び地域ボランティア）への参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食育の一環として、食堂等にエネルギーや食塩相当量を表示し、自身の食事管理や食生活改善行動を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.7	%	(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	多田事業場は全員参加で年1回体力測定実施。滋賀工場では50歳以上に限定し体力測定実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.9	%	(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	64.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.7	%

※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	61.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.4	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	社員の肥満率（BMI25以上の割合）が増加している。19年、20年、21年、順に、25.5%（対前年+1.1ポイント）、27.0%（+1.5）、28.0%（+1.0）増加している。原因の一つとして在宅勤務の増加が考えられる。したがって、健康状態に関わらず広く全従業員の疾病予防への強化を課題と考え8つの健康習慣に着目し、一つでも習慣を改善できるよう全社員で2020年から長期的に取り組むこととした。
	効果検証結果	8つの良い健康習慣のうち、6つ以上実施している人の割合は2021年42.8%、2022年48.5%、2023年55.6%と年々改善し、社員の肥満率22年は28.8%（+0.8）と増加しているが、増加率は減少した。弊社の労使で協議し健康習慣改善の取り組みを継続実施していくと確認し、目標値を6点以上から全員満点に引き上げた。今後も全社員で生活習慣の改善へ取り組んでいく。
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	60歳以上の社員は、2019年3月末の329名に対し直近898名と約2倍の増加（23年3月末現在）。吹田CVDスコア（日本人冠動脈・脳卒中発症リスクスコア）を調べると40歳未満-0.72、40代7.55、50代14.85、60-64歳20.03と高齢化とともに高まることが実証された。腫瘍マーカーPSAも同時検査。今後の高齢化を鑑み社員が長く元気に働けるようになるための対策が必要。
	効果検証結果	精密検査を受けた人の内、19年、20年、21年、22年の順に頸動脈狭窄は【8、13、5、9人】、早期がん等の発見に至ったのは【6、2、2、3人】で、早期治療へつなげることができた。さらに精密検査が必要となった人の喫煙率を調べると、2022年は37.4%と全社平均30.2%を7.2ポイント上回る。今後も重症化予防のためにも、卒煙もふくめ生活習慣の見直しを推進しアブセンティーズム低減を推進していく。

※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：中央精機株式会社

英文名：CENTRAL MOTOR WHEEL CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

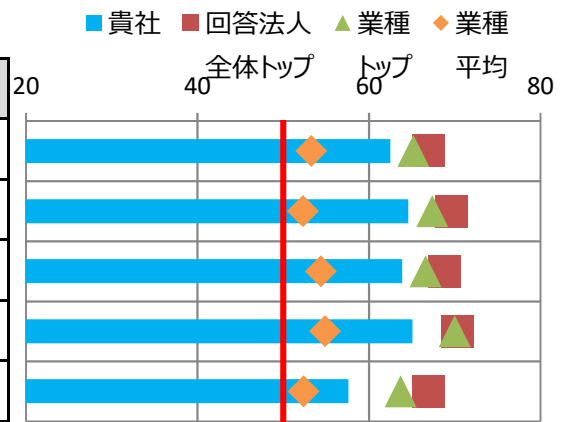
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑0.5 (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	-	62.5	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	64.6	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.9	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	65.1	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	57.6	66.9	63.7	52.4



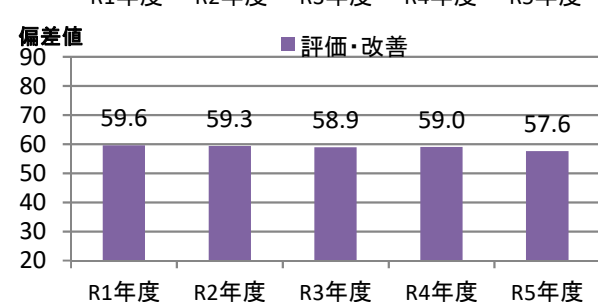
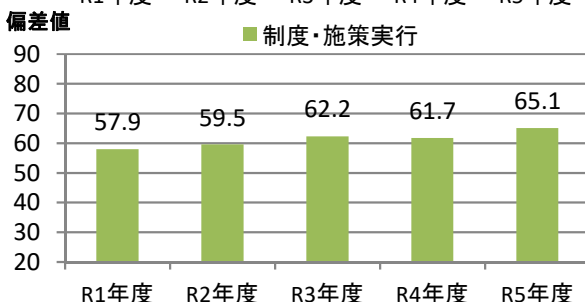
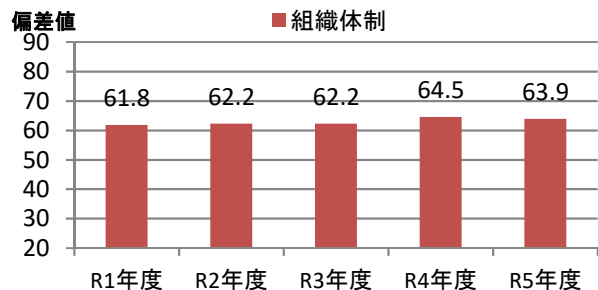
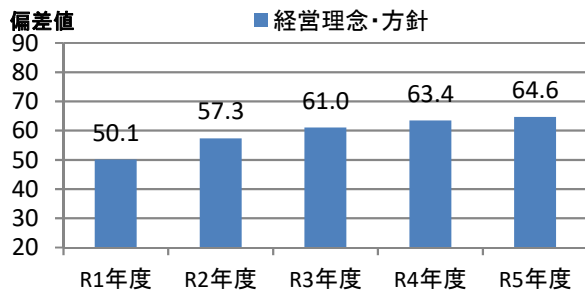
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

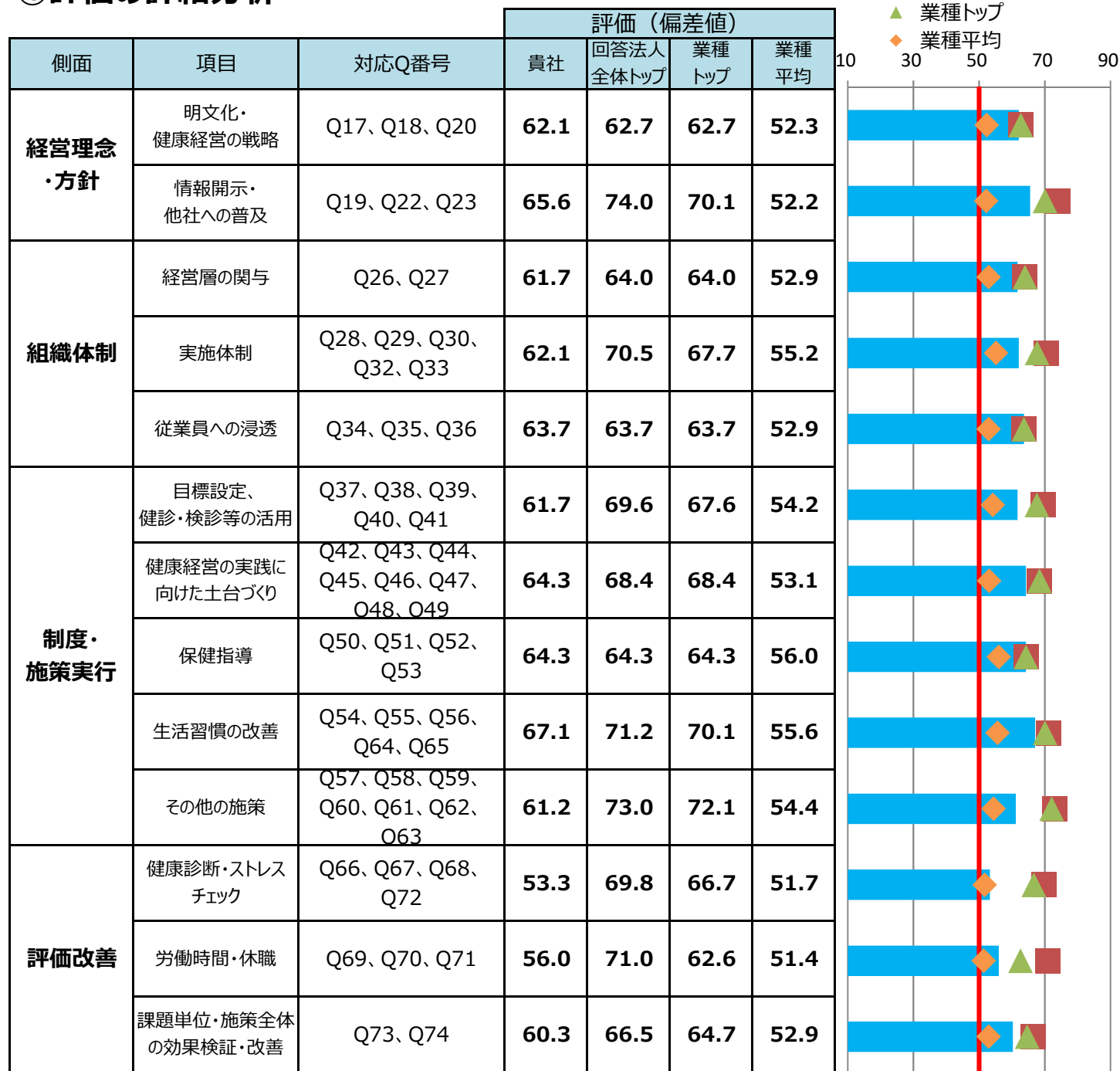
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	451~500位	301~350位	251~300位	301~350位
総合評価	56.9	59.3(↑2.4)	60.9(↑1.6)	62.0(↑1.1)	62.5(↑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 グループビジョン2030「健全な人と組織～挑戦と成長を仲間とともに～」を実現するために、主体的にチャレンジできる人づくり(従業員の活力向上)を中長期的な経営課題に位置付けている。2021～2023年度は第一期の基盤強化ステージであり、「次世代を支える人材育成と全体の底上げ」を解決したい課題として掲げている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健全な従業員が増えることを期待している。具体的な指標として、生活習慣病に関する低リスク者率の向上(2022実績37.0%、2025目標値44.0%)、高ストレス者比率の低減(2022実績15.8%、2025目標値10%未満)、メンタルヘルス不調による1ヶ月以上の欠勤・休職者の低減、メンタルヘルス以外の予防できる疾病による長期欠勤・休職者の低減および復帰者数の増加を掲げている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 グループビジョン2030「健全な人と組織～挑戦と成長を仲間とともに～」を実現するために、「組織横断でチャレンジする風土づくり」を解決したい課題として掲げている。
	健康経営の実施により期待する効果	組織が健全な状態であり、より活力ある組織になることを期待している。具体的な指標として、ストレスチェック組織分析結果の総合健康リスクが全職場100未満(2022実績:17部門のうち100以上は2部門、2025目標:全17部門が100未満)、ワークエンゲージメント(仕事に対する活力・熱意)の数値向上(2022実績4.4点、2025目標値4.6点)、所定外労働時間の低減と年休取得率向上を掲げている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	70	回	36	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.1	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康強化月間に職場対抗の運動会を実施。準備段階から話し合いや声掛けを促しコミュニケーション				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.8	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	3ヶ月半の健康強化月間中に朝食促進や食事タイプから個人ごとの目標を設定し個人と職場ごとの達成状況確認				
(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	99.2	%

■ 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	あいち健康プラスアプリの企業版に登録して、企業内ランキング上位者表彰や8000歩/日目指す企画実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.8	%

■ 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	42.0	%
管理職限定	○	全管理職の	80.9	%
限定しない	○	全従業員の	37.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.3	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタルヘルス不調を含めた疾病による1ヶ月以上の長期欠勤者は年々増加しており、かつ問題が仕事・家庭・既往疾患等が絡み合い複雑化している退職者が多い。保健スタッフによる退職者の復職支援に関する取組みは行っていたものの嘱託産業医ということもあり、主治医との連携や本人と上司とのタイムリーな面談、人事部門への意見が難しく、退職から復職までの円滑な支援ができていなかった。
	効果検証結果	12名の復職者のうち11名は復職検討時に主治医との情報連携を行い、慣らし出勤や配置転換等の本人の状況を踏まえた働き方の支援が行えており、施策が充実した。また、本人と上司に対する定期的な面談により、退職復職に関しての社内の理解活動も少しずつ進んでいると考える。退職者の復職率は年度でみて横ばい、退職者の退職率は30%を超えていたが20%後半に改善傾向、退職者率自体も改善傾向であり、継続してみたい。
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	過重労働は従業員自身の健康や生活に大きな影響を与えるだけでなく、会社にとっても生産性や人材確保、社会的信頼といった様々な面でリスクとなり得る問題である。弊社が健康経営を推進し始めた当初よりは平均月間所定外労働時間、有給取得率ともに数値は改善しているが、正確な時間管理、一部の部署や従業員への時間外労働の偏り、より健康的な働き方の実現という課題がある。労使一体となった取組みが必要である。
	効果検証結果	働き方への取組み強化後に、長時間労働が原因となる退職者は発生していない。労使一体となった活動や報告の仕組み作りとともに、産業医と保健スタッフによる面談強化により未然に対応できている部分もあると考える。傷病による欠勤(退職者率)は改善傾向であるが、プレゼンティーズムとワークエンゲージメント(活力・熱意)はともにやや悪化傾向の数値となっているため、働き方を含めてより効果的な健康経営の推進が必要である。

※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：日産工機株式会社

英文名：Nissan Kohki Co.Ltd.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

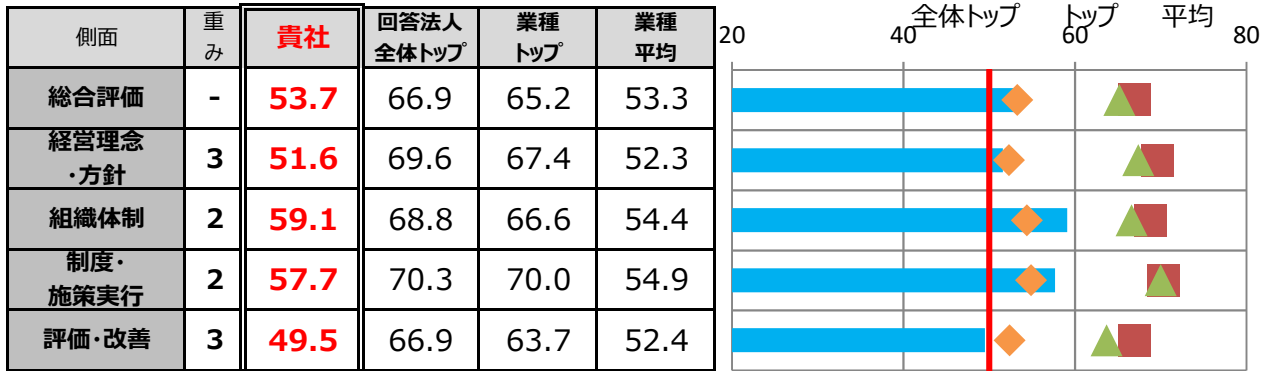
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価：**53.7** ↓2.8 (前回偏差値 56.5)

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

②評価の内訳



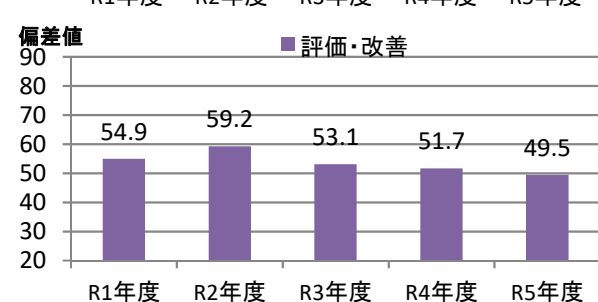
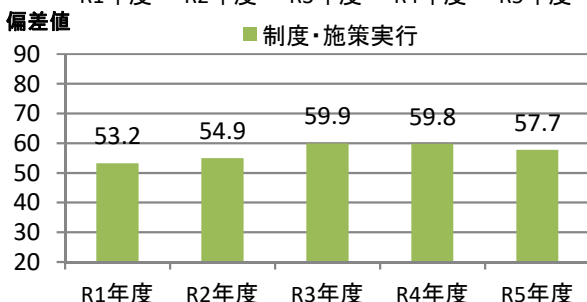
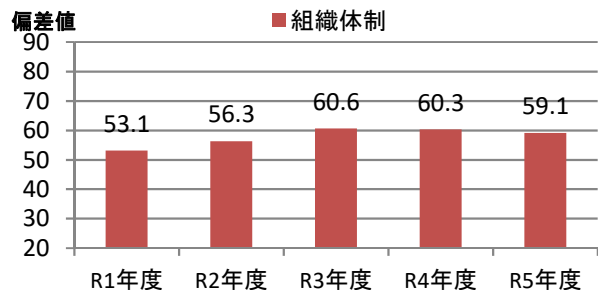
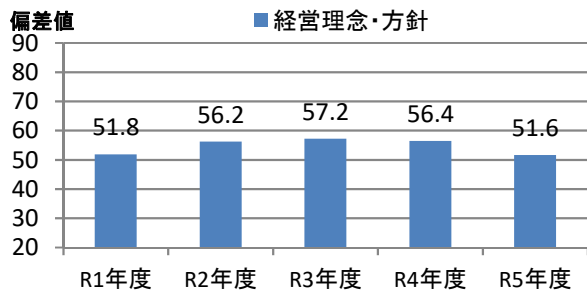
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

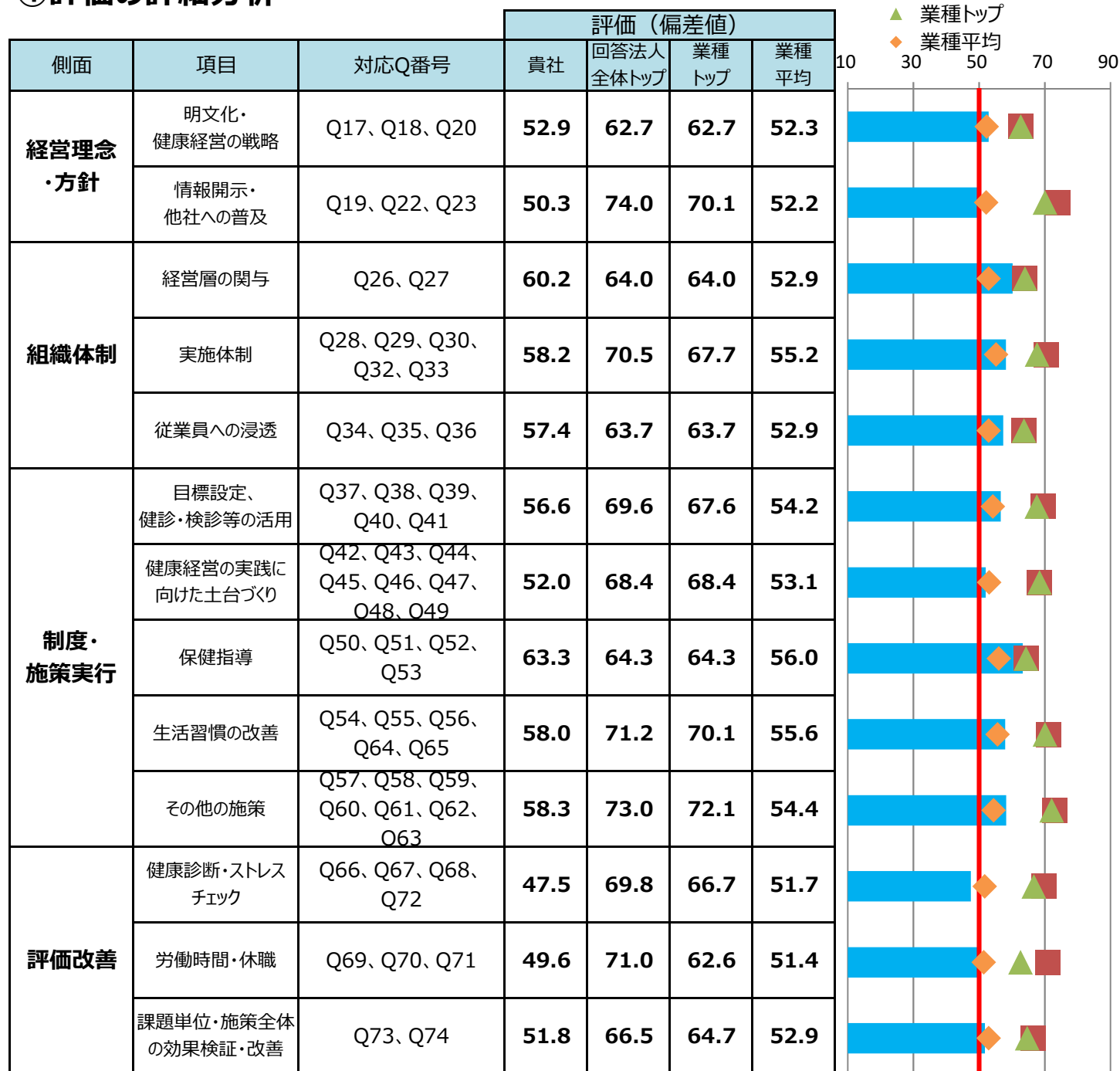
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	701~750位	701~750位	901~950位	1301~1350位
総合評価	53.3	56.9(↑3.6)	57.2(↑0.3)	56.5(↓0.7)	53.7(↓2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社では従業員の平均年齢の高齢化等により、健診数値の悪化（有所見者割合の増加等）が見られ、実際に医療費等も増加傾向にある。その職場環境を認識した上で優秀な人材確保が難しい中においても、各種専門知識やノウハウや優れた技術を有する従業員に健康で長く働いて貰うことの実現こそが、事業活動を継続・推進させ、持続的成長を果たすことにつながる重要な課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き貢献し続けたいと感じられる事と共に、ロコミ等で評判が良くなり優秀な人材が採用し易い環境に繋がることを期待する。 具体的にはエンゲージメント、イネーブルメント及びワークライフバランスを頂上指標とし、それぞれの基点値（エンゲージメント及びイネーブルメントはFY14、ワークライフバランスはFY16）に対し、それぞれ1.49倍、1.58倍、1.95倍を2025年度迄に達成することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢の高齢化等により、健診数値の悪化（有所見者割合の増加等）が見られる事と、平均年次有給休暇取得率が低下傾向にある事と比例するように睡眠により十分休養が取れている人の割合が低下している事から従業員のパフォーマンスを発揮できず、生産性の低下に繋がる傾向にある。従業員一人ひとりの健康意識を向上させる取組を行う。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康（社会的価値）を高めていく事で生産性の向上に繋がる事を期待する。そのためには、特定保健指導・二次検診の100%受診等の取り組みを通じて、個々のパフォーマンスの発揮に悪影響を及ぼす生活習慣病の重症化防止の観点から、有所見者の削減および従業員の意識変容・行動変容に繋がるよう周知徹底を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nissan-kohki.jp/healthy-company.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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	地域のボランティア活動に従業員の参加を働きかけ、コミュニケーションを図っている。				
(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	1.9	%

■ 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	社員食堂の金銭補助の他、各種健康食フェア（減塩、野菜食等）定期開催など健康に配慮した企画を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.4	%

■ 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	保険会社と連携しパソコンやスマホを活用し、楽しみながら健康になれるWeb サービスを導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.7	%

■ 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	57.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	人財不足、業務負荷増大に伴う過重労働が年々大きな課題となっており、従業員の健康&モチベーションを向上させ、生産性を上げるためにも時間外時間の削減や有給休暇取得率の向上等が課題となっている。
	施策実施結果	業務負荷調整や標準化など効率化の推進、人財増強等を図りつつ、経営層や労使が参加する会議等一般層に対する働き方への配慮（働きかけ）を継続的に実施。
効果検証結果	従業員アンケートによるワークライフバランスの指標（スコア）の向上 FY16（39）→FY17（56）→FY18（実施せず）→FY19（66）→FY20（66）→FY21（69）→Y22（57）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社は従業員自身の健康と家族も含めた第三者への受動喫煙リスク軽減のため、2018年4月以降、構内協力企業も含めた敷地内全面禁煙に移行したが、依然として従業員本人の喫煙率が高い値で推移しており、健康被害やそれに起因する生産性低下リスクを削減することが課題となっている。
	施策実施結果	敷地内禁煙パトロール、監視カメラの設置、日産自動車健康保健組合との連携による遠隔禁煙外来の費用補助、禁煙達成者の社長表彰などに取り組んできた。
効果検証結果	喫煙率は世間相場と比較し決して良い値では無いが、FY17の45.6%からFY22の39.0%へと約1.32%/年ほどのペースで、緩やかながら改善傾向にはある。	

※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：岐阜車体工業株式会社

英文名：GIFU AUTO BODY CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

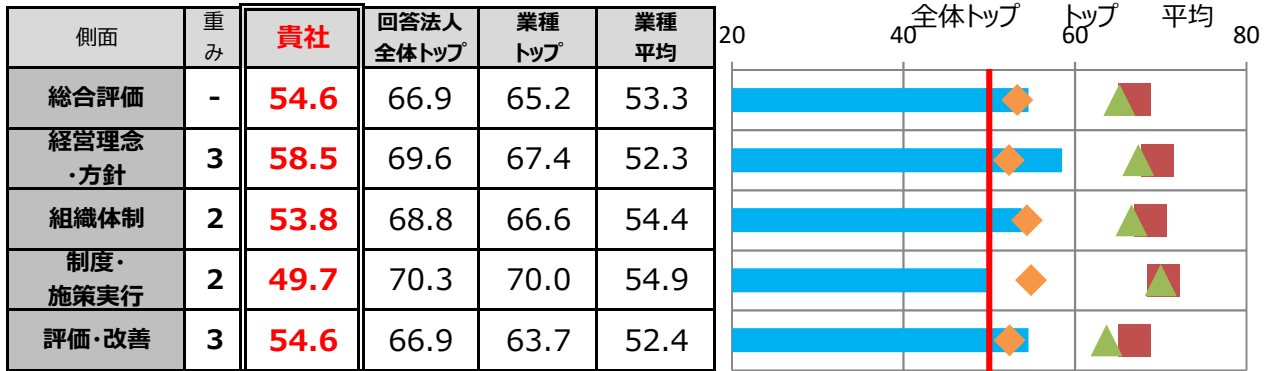
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.6** ↑8.4 (前回偏差値 46.2)

※「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



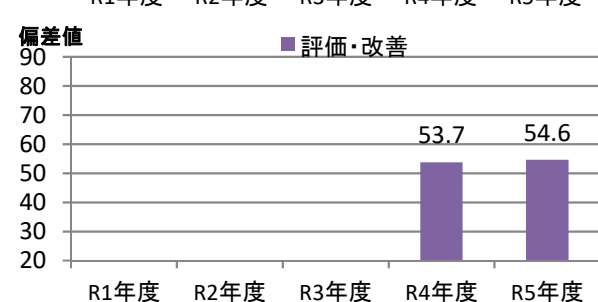
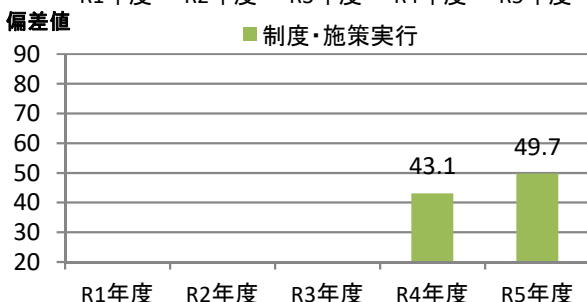
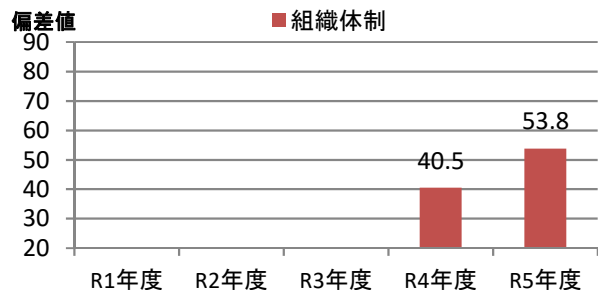
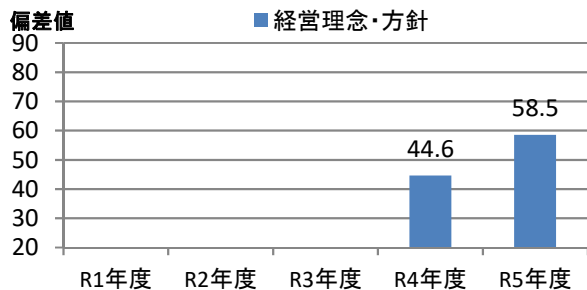
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

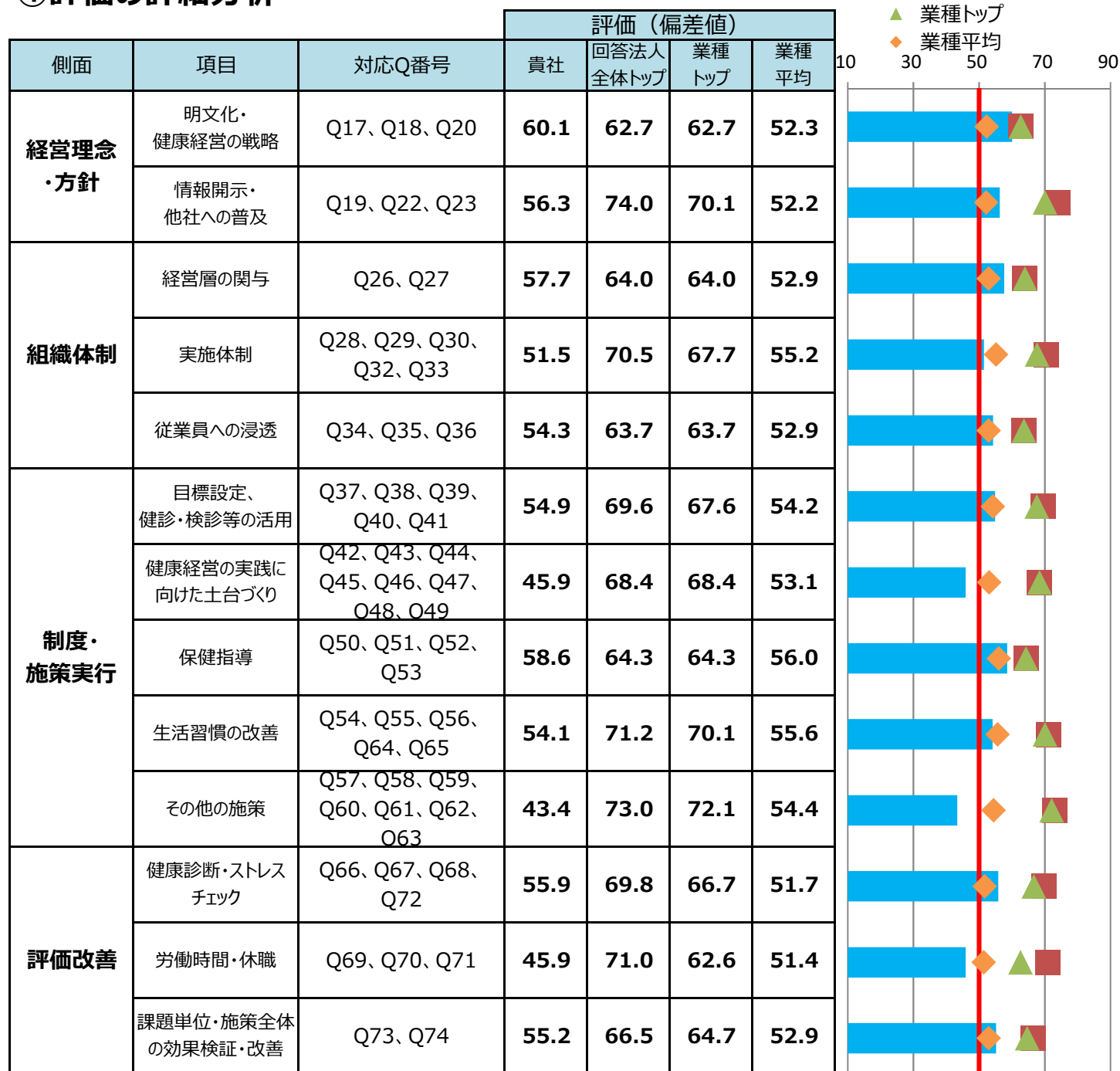
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2101~2150位	1151~1200位
総合評価	-	-	-	46.2(-)	54.6(↑8.4)
【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 今後、60歳以上の技能員が増加する中、若年層と同様に健康で、1人前にライン作業ができる中高年齢層を増やすことが事業活動を継続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	70歳まで働ける心身ともに健康なからだであることを期待する。 プレゼンティーイズムSPQ20%を目指す。 誰でも作業ができるやさしい工程を24年度68工程設定する（23年度19工程設定済）
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 求人倍率が急速に高まっており、新卒・中途採用とも人材確保が困難である。 また、他社への転職者も多く、定着率の維持向上も課題である
	健康経営の実施により期待する効果	2025年度敷地内全面禁煙、メンタル相談員制度の活用など、健康経営の取組みを通じて、求職者及び家族にPRし、採用応募者の増加を図りたい。 従業員意識調査総合点数3.70点以上を目指す。 新卒者3年後定着率90%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

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	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	3.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.5	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ 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	懇親会費用の一部を支援(年間最大4,000円/人)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.4	%

■ 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	食堂入口にメニューに含まれる脂質量を油で見せて、メニュー選択の際の参考にしてもらっている。				
(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	56.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	70歳までの雇用を見据えた健康づくりのため、40歳を対象に産業医の健康教育とともに体力測定を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.4	%

■ 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	47.2	%

※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	53.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.5	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.1	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が2021年度39.5%であり、トヨタ関連部品健康保険組合全体喫煙率30.9%と比較し、約9.0%高く、2025年目標値の25.0%には遠い現状がある。また、健康増進法の改正に伴い、受動喫煙防止の観点から今後敷地内禁煙を実施するためには喫煙率を目標値に近づける必要がある。
	施策実施結果	毎月22日の禁煙デーは午前10分休憩のみから午後を追加。役職の高い順に敷地内禁煙を実施し、監督職を対象とした。2023年度の年度末までに完了を指示したところ喫煙率は38.9%であった。
効果検証結果	禁煙者は48名だが、新規採用者の喫煙率が58.9%であり、喫煙率の低下は0.6%であった。監督職の敷地内禁煙が2年計画であることも影響があると推測。親会社の敷地内禁煙のタイミングと合わせ敷地内禁煙が2025年に1年前倒しとなり、2023年度は禁煙サポートが必要と考え、2025年までに禁煙を希望する従業員に禁煙外来の費用補助を実施。さらに、今年度下期は禁煙デーを22日から2のつく日へと増加する。	
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	メンタル休業者が2020年7名と2021年8名と発生しており、目標の0名には達成しないため改善が必要。
	施策実施結果	2022年度健康診断の間診の1つとして「ストレスを強く感じている」という項目を設置し、該当者に全員個室で体調確認の面談を実施したが、会社での出来事を理由に休業する従業員が2022年9名であった。
効果検証結果	会社要因で休業した5名のうち3件は事前に保健師、産業医に相談が入った。ただし、すでに症状があり、休業を要する段階にあるケースが多いため、さらに早い段階でより気軽に相談できる窓口を社内に設置することが必要とし、2023年度より職場相談員を設置する。	

※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: ジヤトコ株式会社

英文名: JATCO Ltd

■加入保険者: 日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

①健康経営度評価結果

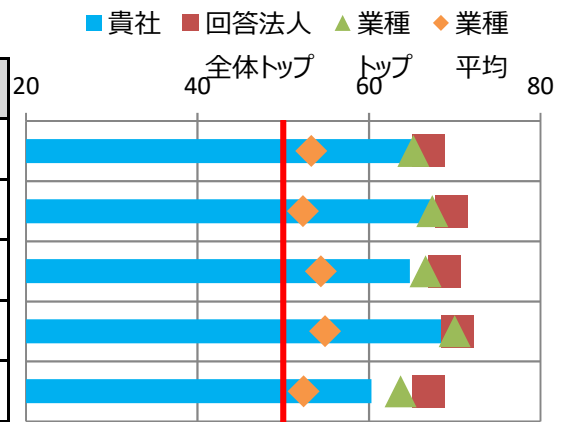
■総合順位: **1~50位** / **3520社中**

■総合評価: **65.0** ↑1.7 (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	-	65.0	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	67.4	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	64.8	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	68.6	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	60.3	66.9	63.7	52.4



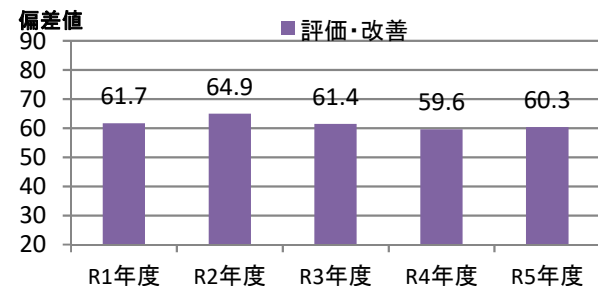
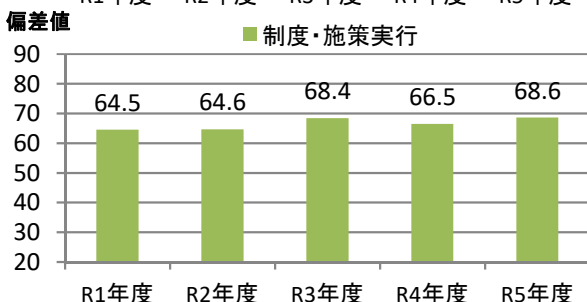
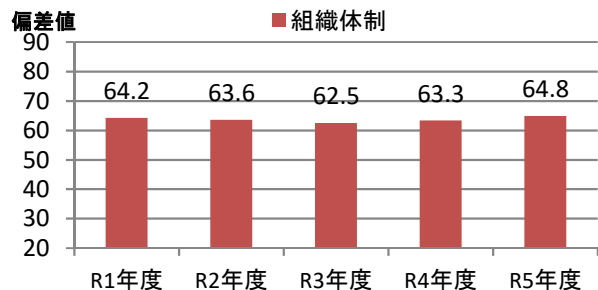
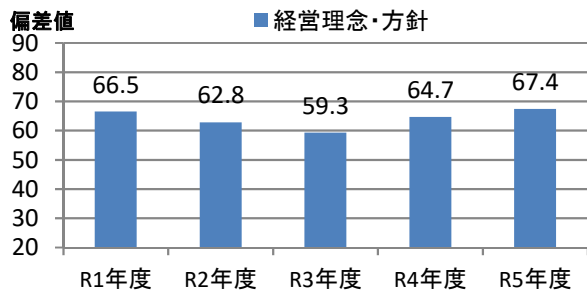
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

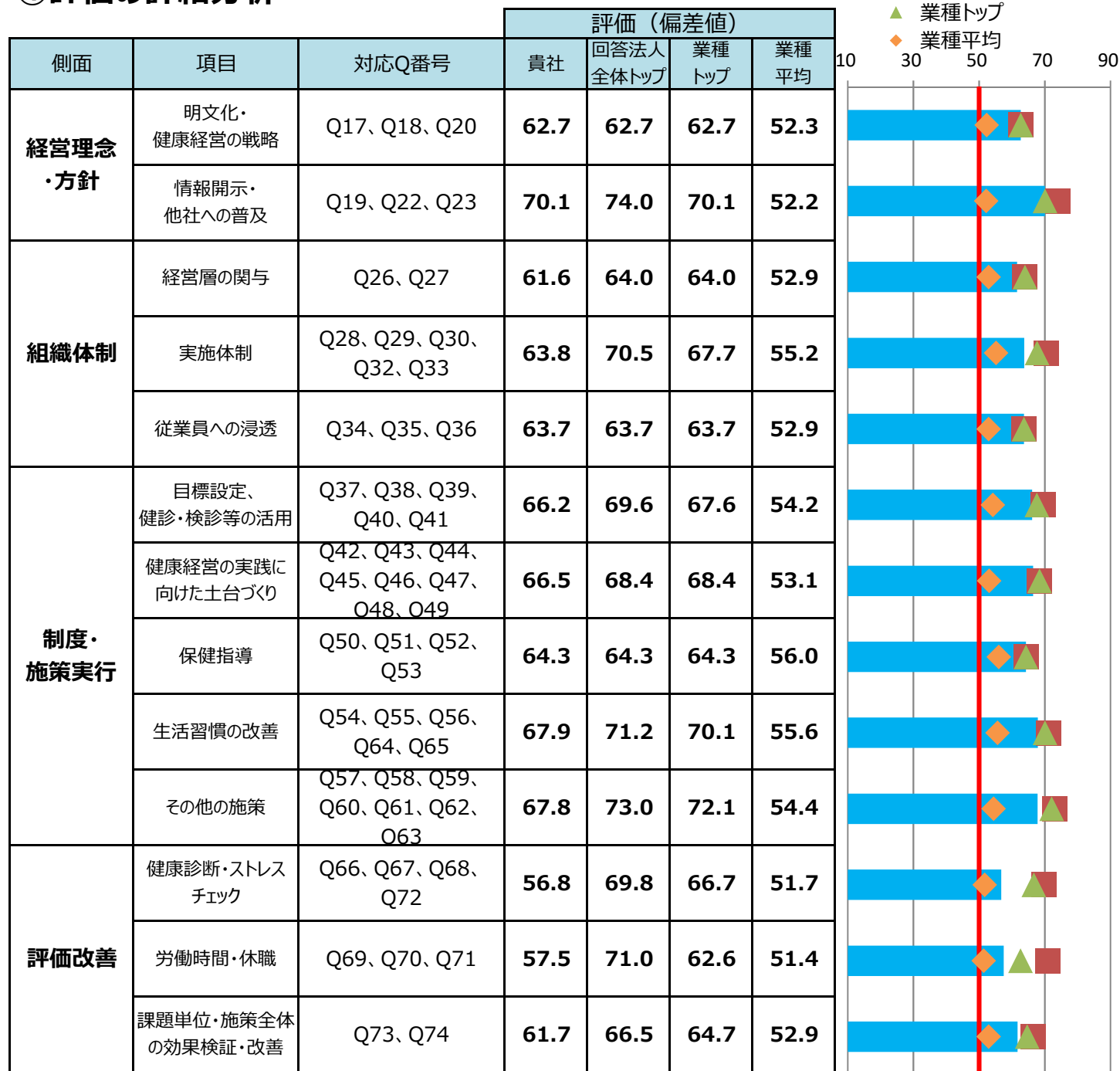
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	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	51~100位	151~200位	101~150位	1~50位
総合評価	64.2	64.0(↓0.2)	62.4(↓1.6)	63.3(↑0.9)	65.0(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 アブゼンティーイズムKPI(休業退職者千人率)の良化が継続課題で休業退職者の内メンタル要因が75%以上。メンタル疾患に伴う生産性低下を防止したい。プレゼンティーイズムの生産性損失割合が同じ調査の製造業トップ平均値と比べて多い(トップ:32.7%⇔自社:37.1%)。ストレスチェック結果によるとビジネス環境、仕事の変化でストレスを抱えるスタッフ層が増加。高ストレス者率が12%でトップ平均より高い。
	健康経営の実施により期待する効果	健康な従業員がより健康な状態へ改善する、また疾病にかからないようにフィジカル健康リスクの低減、メンタル休業者の早期復帰、再発防止することで全従業員が心身ともに健康で生き生きと働ける職場及び会社の継続的成長、コーポレートパーパスを実現する。 プレゼンティーイズムと従業員のストレス耐性は強い相関が認められるため、職場環境改善及びラインケア、セルフケアなど4つのケアを通じて職場の生産性を向上する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ワークエンゲージメントは同じストレスチェック実施会社全体の平均偏差値に対し低い(全体:50.2、自社:47.8)。モチベーション高く働く従業員の割合は目標:80%、FY22実績:76%と未達。従業員平均年齢44歳で、シニア雇用の割合も増えるため、加齢はリスク。定期健診有所見者率を低減し健康年齢を伸ばすため若年層から健康意識を向上し、職場で生き生きと働けるようにし組織を活性化することが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	産業保健スタッフが血液検査など健診結果の分析等から年間のイベントや教育を企画。健康な人、予備軍も含む全従業員に働きかけ。イベント参加をきっかけに健全な生活習慣、セルフケアを行う従業員の割合が増加すること及び従業員一人一人が健康意識を向上しお互い生き生きと働ける職場づくりを健康経営により実現し、モチベーション高く働く従業員の増加、ワークエンゲージメント向上という組織の活性化と相乗効果を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jatco.co.jp/society/social/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	サンスカードにメッセージをそえて課題貢献への感謝を共に伝え合う制度。枚数に応じ希望商品と交				
(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	20.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ヘルシーメニューの提供、有所見項目や社員の希望に沿った食育イベントの実施やアラカルトメニューの提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.7	%

■ 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	アプリ利用したチーム対抗ウォーキングラリー。ごみ拾いや緑化など社会貢献コラボのウォーキングイベント。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.9	%

■ 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	2.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.3	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.8	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.7	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康意識向上と生活習慣改善を目標に活動しており従業員の健康アプリ登録率80%以上と高いが、健康イベント参加率が低く、参加者も固定しがちな現状。広く社員の健康意識向上に繋がっていないことが課題。全従業員対象のアンケートの結果、従業員の関心事が年代別に違うことが分かり、健診データから30代の運動機会の減少など年代別の健康課題も明らかになり、現状の一律なやり方が十分ニーズに応えていないことが分かった。
	効果検証結果	33歳、40歳、50歳セミナー参加後に「意識、行動が変わった」という人が13.3%増加。産業保健スタッフが職場管理者や食堂、健保等連携して社員参加型イベントを企画、従業員ニーズに寄り添う内容を工夫したためしみじみ感が増してイベントの質も量も向上。今後も継続的にPDCAを回し、セミナー等を通じて自分の健康は自分で守るという自律的な健康意識を持つ従業員が増加し、健康状態が中長期に改善することを目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	全社の休業退職者の内、メンタル要因が75%以上で、休業退職者千人率をKPI、メンタル新規休業者数をサブKPIとし、CEOがオーナー、各部門担当役員等が構成する全社安全衛生会議で月1回モニタリング。メンタル休業者の未然予防、再発防止のためPDCAを回す体制で取り組む。現状は従業員の認知度が低く、悩みを抱えたときいつでも相談窓口や産業保健スタッフを活用し常にサポートが届く状態にないのが課題。
	効果検証結果	FY22は休業退職者千人率が良化。(FY21:13.4→FY22:10.0) 新規メンタル休業者数をサブKPIとして経時変化をモニタリング、対策のPDCAを回した結果、良化傾向(FY18:58人→FY22:39人)。再発者も減少に転じた。カウンセリング参加後のアンケートは「人にも薦めたい」が75%。更にアブセンティーズム、プレゼンティーズム低減に向け高ストレス者の層別分析等に基づき対策改善中。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本トレクス株式会社

英文名：NIPPON TREX

■加入保険者：愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

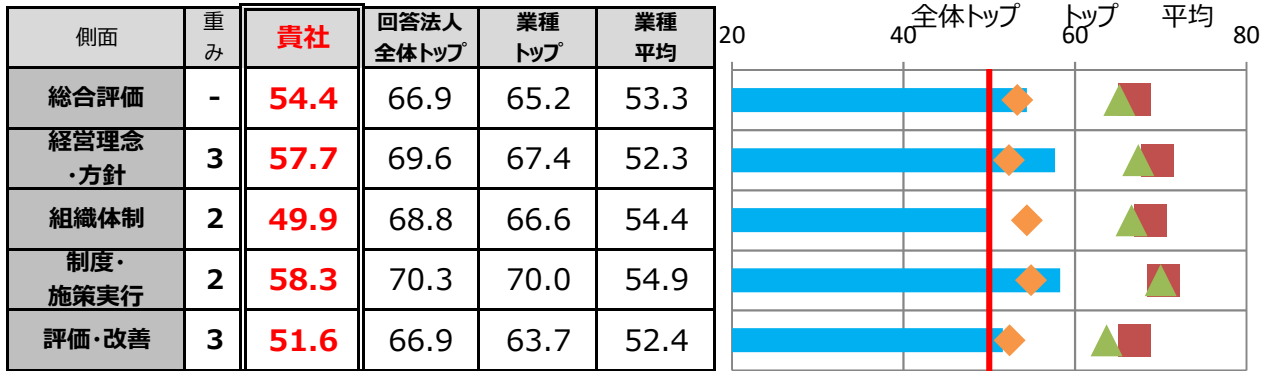
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↑4.9 (前回偏差値 49.5)

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

②評価の内訳



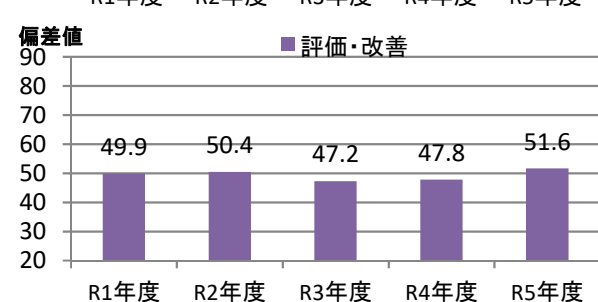
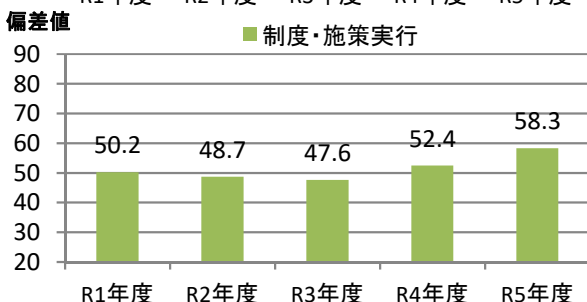
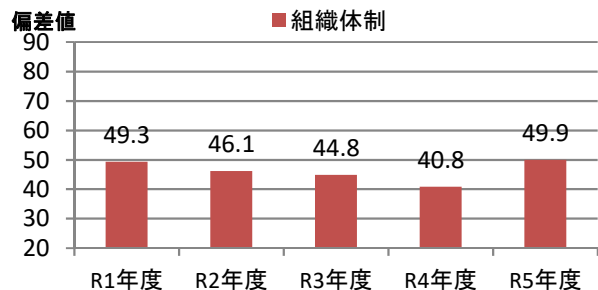
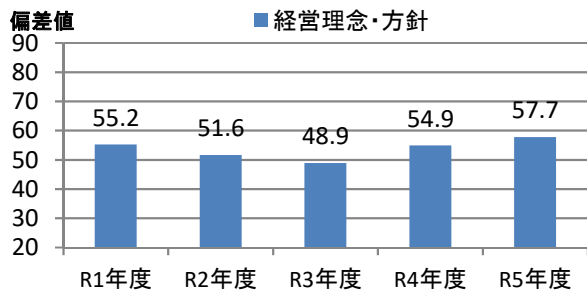
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

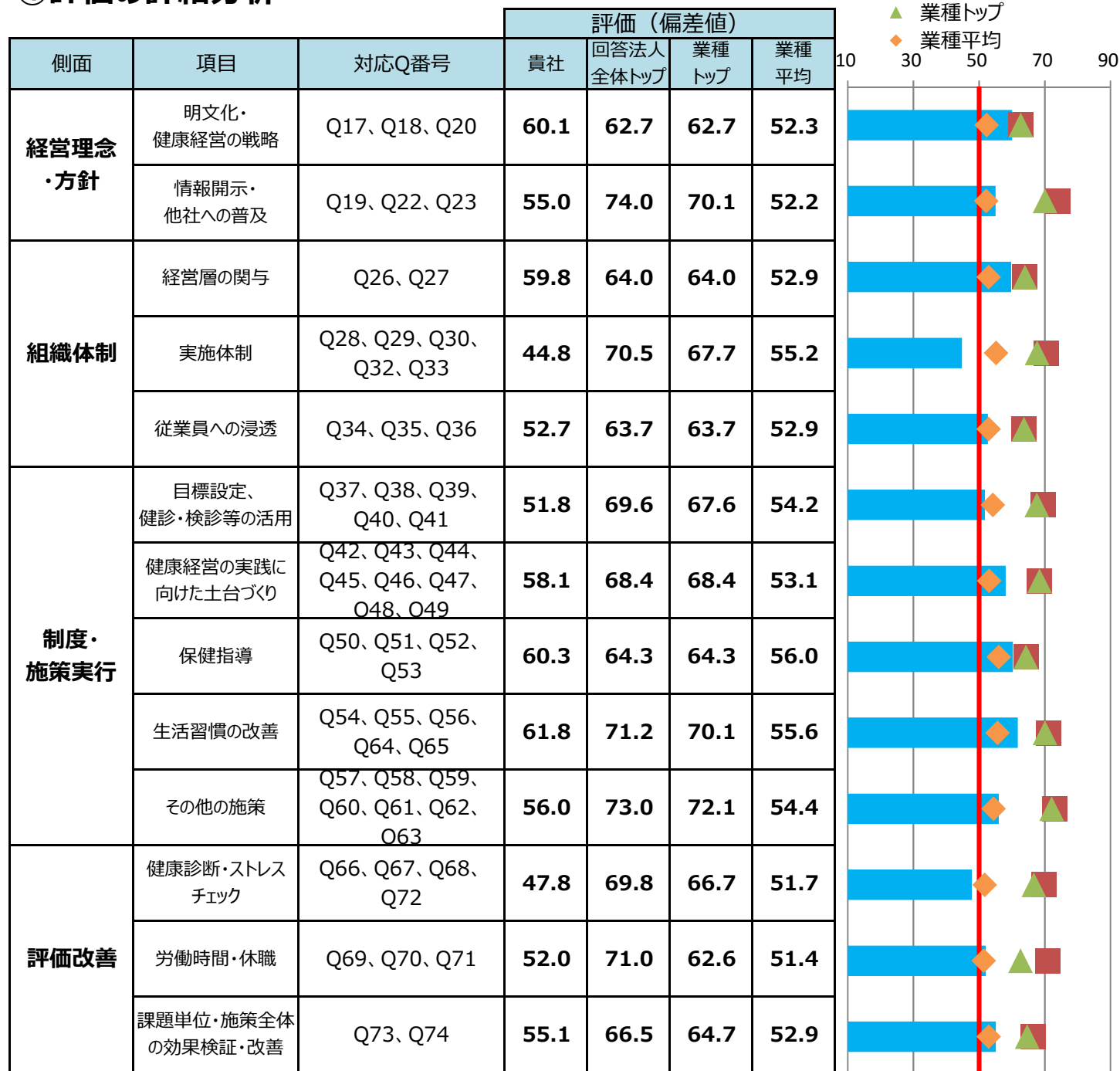
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1851~1900位	1751~1800位	1201~1250位
総合評価	51.4	49.6(↓1.8)	47.3(↓2.3)	49.5(↑2.2)	54.4(↑4.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンス向上が生産性効率や業績アップのためにも重要であると捉えており、従業員が心身ともに健康を維持し、より良いパフォーマンスを発揮できる働きやすい環境を整備していくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	生産性の維持・向上
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 知識・経験を有する従業員に、長く健康に働いてもらうことが会社の発展と生産性の維持に繋がると考えており、誰もが働きやすい職場にすることにより、有能な人材の確保と人材の流出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	生き活きとした職場の増加

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

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	http://www.trex.co.jp/corporation/healthmanagement-73572/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	http://www.trex.co.jp/corporation/healthmanagement-73572/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	労働組合協賛で市の健康イベントに参加し、大企業で初の企業チャレンジ達成事業所として感謝状				
(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	40.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂で提供するメニューで、月2回、健康食堂を実施				
(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	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	転倒などの労働災害防止の為、定期健康診断時に40歳以上の人を対象に体力測定(開眼片足立ち)を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.9	%

■ 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	92.0	%
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	59.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.9	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.4	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の健康課題は、女性ホルモンに大きく影響を受ける為、世代ごとの健康課題と女性ホルモンとの関係を多くの女性に理解されるように、一人ひとりの女性が主体的に健康づくりを実践できるような情報提供を行っていくことが必要である。
	施策実施結果	・骨粗鬆症の予防・早期発見の為に骨密度測定会開催 57人参加(対象者の55.3%) ・乳がん予防WEBセミナー実施 116人実施(対象者の97%)
効果検証結果	乳がん啓発WEBセミナーのアンケートでは、参加者の全員からがん検診の重要性を理解したと回答を得られたので、がん検診受診率向上を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	発生した労働災害の原因に、自分の意識との身体機能にずれがあることがある為、労働者の加齢に伴う筋力・認知機能等が低下することによる転倒防止などの労働災害を防止する必要がある。
	施策実施結果	定期健康診断時に40歳以上を対象に、体力測定「開眼片足立ち」を実施。 測定者：481人 「意識」と「測定結果」にズレがある人：26人
効果検証結果	自身の身体機能に対する意識と、測定結果とのズレがないかを認識することで、とっさの行動を起こした際など、自身が考えている以上にバランス能力が衰えていることを認識してもらう目的で実施。労働災害抑止につなげる。	

※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：愛知機械工業株式会社

英文名：AICHI MACHINE INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

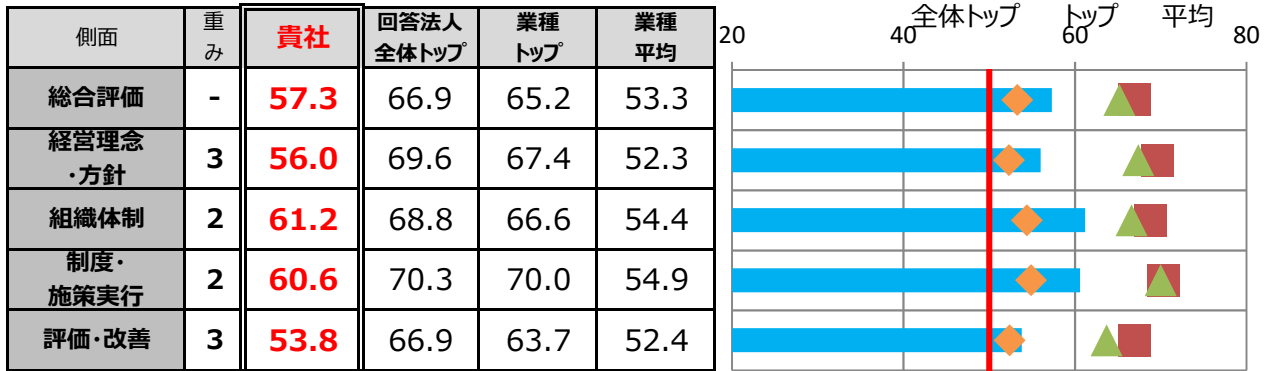
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.3** ↑1.5 (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



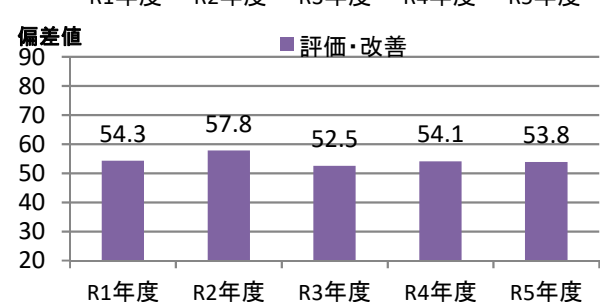
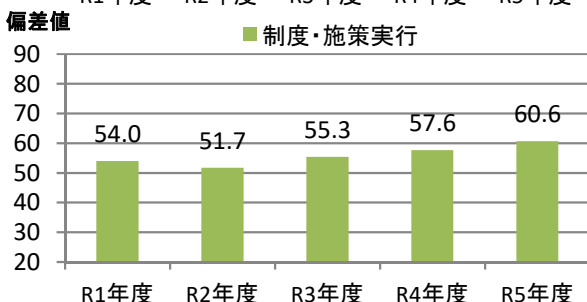
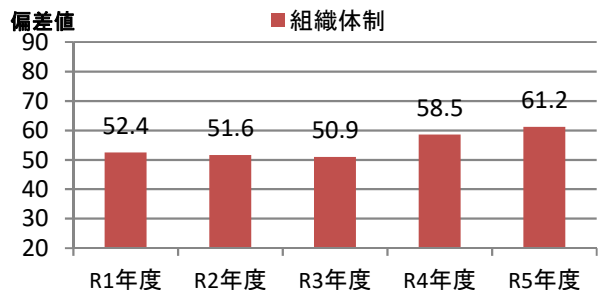
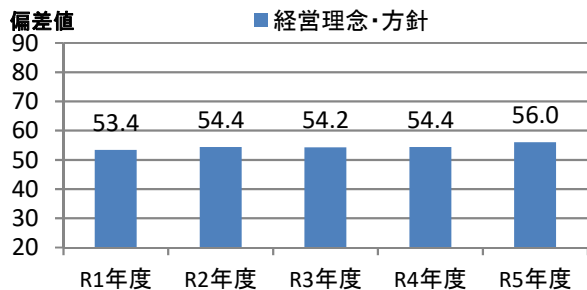
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

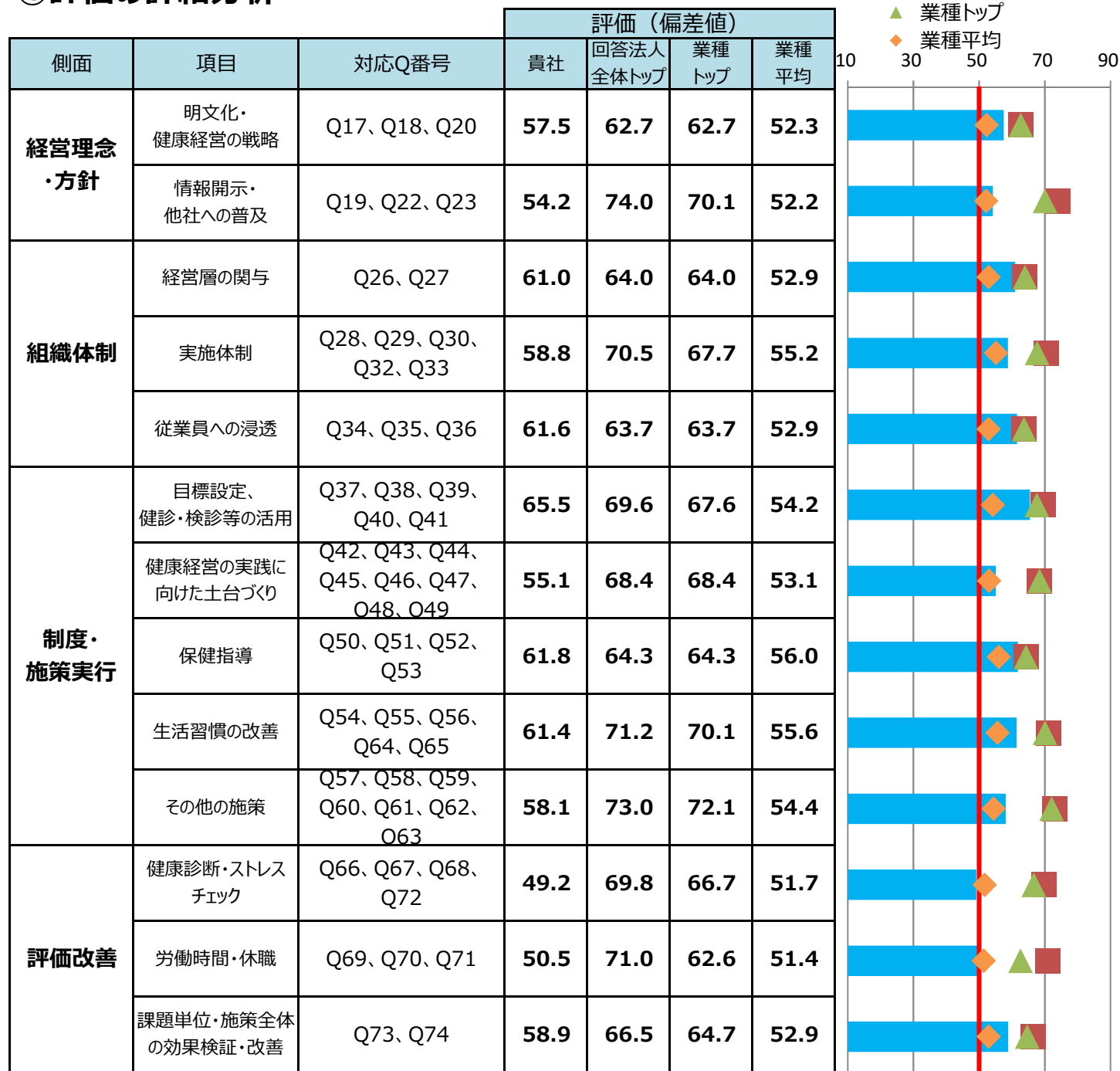
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	951~1000位	1151~1200位	951~1000位	851~900位
総合評価	53.6	54.3(↑0.7)	53.3(↓1.0)	55.8(↑2.5)	57.3(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが生き生きと仕事をしていくために、従業員の心身の健康とエンゲージメントの向上が重要であるが、2022年度については法定外労働月間45時間以上の勤務者が延べ1400名を超しており、従業員のエンゲージメントを高めていく上で特にワークライフバランスの確保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	残業時間の抑制、有給休暇取得率の向上などのワークライフバランス確保のための環境整備を通じて、従業員に働きやすい職場を実感してもらいたい。具体的には、エンゲージメント指標について、2021年度は61、2022年度は64というスコアを2023年度は目標値の65を目指していく。スコアアップを図っていく中で、パフォーマンスを最大限発揮できる状態にしていき、結果的に業績向上に繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりの健康に対する正しい知識を身に付け早期疾病治療に繋がる。2022年度は高血圧リスク者が64.2%となっており、高血圧症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	いきいきと働くことを実現し個々のパフォーマンス向上のためヘルスリテラシー向上を図る。高血圧リスク者は64.2%から23年度は52.3%と減少傾向となり、目標は日産圏健康保険組合の平均値36.5%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.aichikikai.co.jp/company/healthmanagement.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	73.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	従業員の優れた行動を認めほめ合うことを目的に、自薦・他薦で景品と交換できるカードの授与を				
(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	37.1	%

■ 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	健康メニュー（スマートミール）を毎日提供 本社23年5月～、工場23年6月～				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%

■ 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	椅子に座ったまま気軽に出るボールエクササイズを用い運動習慣向上を目的にセミナーを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.8	%

■ 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	100.0	%
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	58.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.1	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	企業や個人のパフォーマンスを向上するためには、ワークライフバランスの推進は不可欠であると考え、従業員が仕事と私生活どちらも充実させ心身ともに健康で生き生きと働くための風土づくりの一環として、年次有給休暇や特別休暇の取得率向上に課題を感じている。
	施策実施結果	①毎月の休暇・所定外労働時間の実績の役員・全管理職展開の実施②休暇促進日の設定（10日間）③教育やサイネージなどを活用した特別休暇制度のPR④体調不良時に使用できる特別休暇の制度改訂
効果検証結果	特別休暇を含めた有給休暇の平均取得日数が、2021年度が14.9日/年であったのに対し、2022年度は17.6日に増加した。その効果もあり、エンゲージメントは64（前年度比+3Pt）となり、従業員のワークライフバランスに対する満足度が向上している。	
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	高血圧リスク者の割合が多く合併症を伴った場合生産性低下のリスクあり。そのため早期に高血圧リスク者への対応を行いリスク者を減少させるため改善が必要
	施策実施結果	WEB動画研修、運動習慣セミナーの実施、保健指導を実施し個人の行動変容を図った。
効果検証結果	2022年度の高血圧リスク者は64.2%であったが2023年度は52.3%へ低下した。WEB動画研修を健診直後に行ったためアンケートから「健診票の見方がより理解ができたので生活改善を行って行きたい」等前向きな回答が見られたので一定の効果があつた	

※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：株式会社キャタラー

英文名：CATALER CORPORATION

■加入保険者：アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

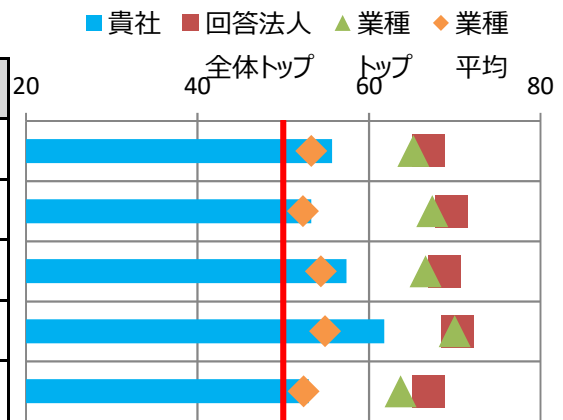
■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.7** ↓1.8 (前回偏差値 57.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.7	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	53.3	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	57.4	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	61.8	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	53.0	66.9	63.7	52.4



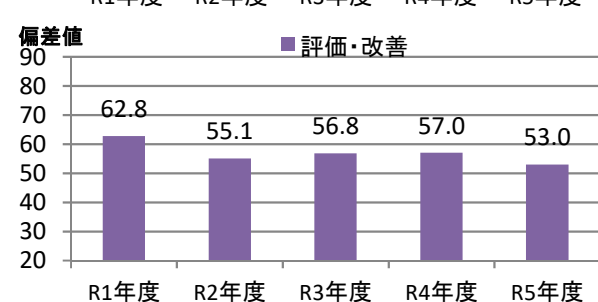
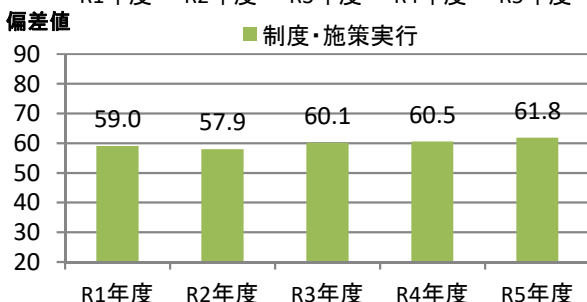
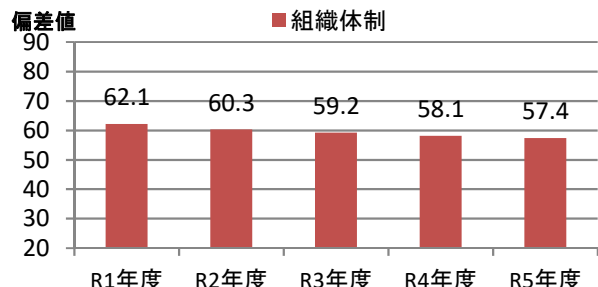
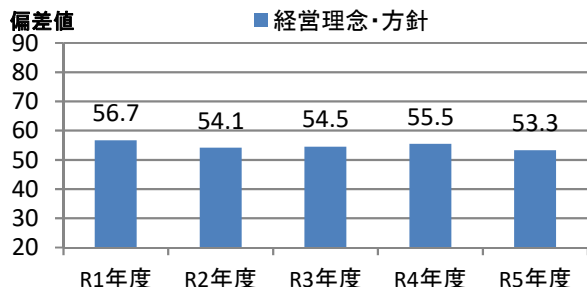
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

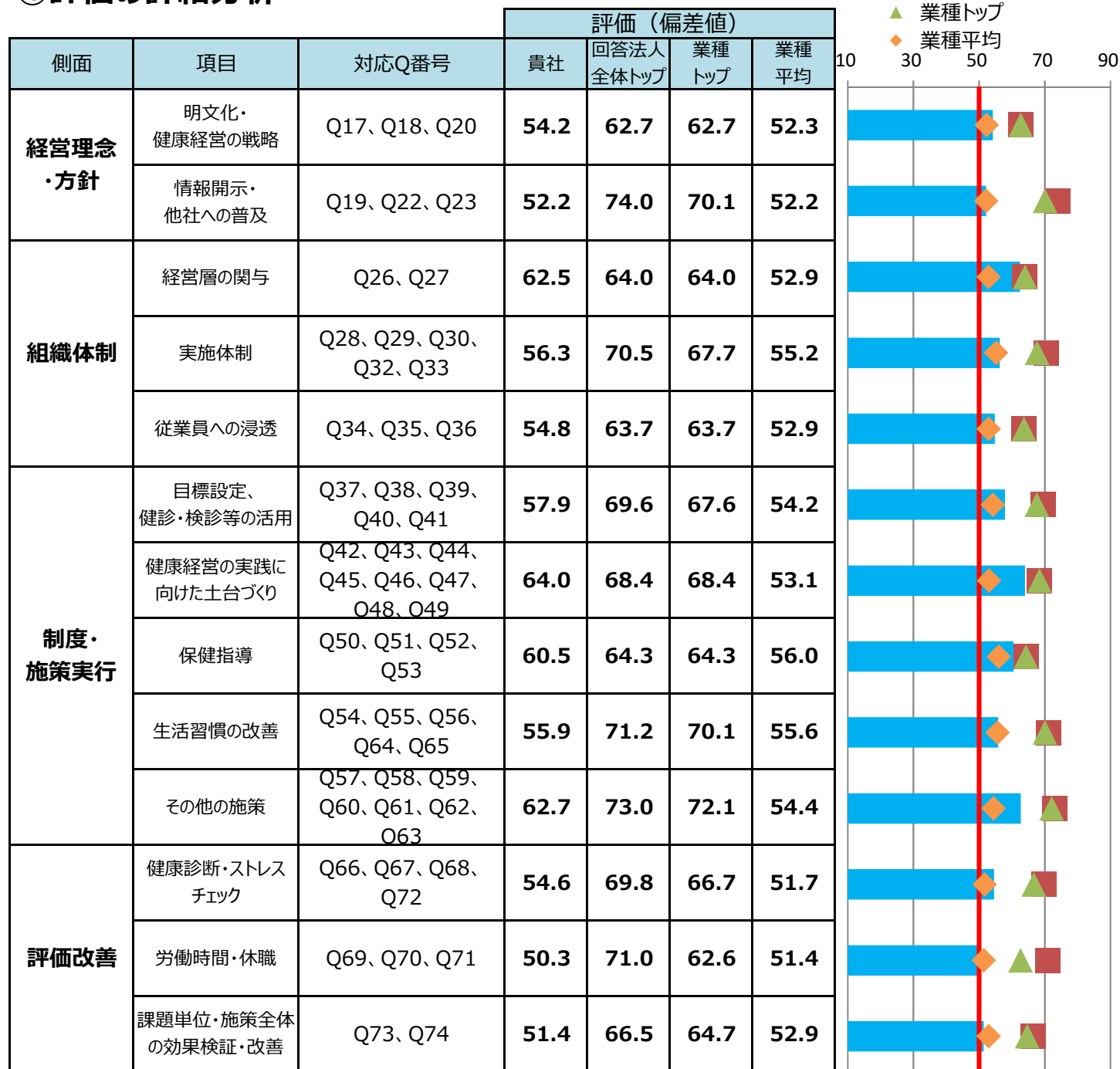
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	751~800位	701~750位	801~850位	1001~1050位
総合評価	60.1	56.4(↓3.7)	57.3(↑0.9)	57.5(↑0.2)	55.7(↓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 従業員の平均年齢が年々上昇する中、出来る限り健康で長く働くことでモチベーションを維持し、自らの持つ能力を十分に発揮してパフォーマンスを向上していくことが、安定した事業活動を推進していく上で大切な課題となる。パフォーマンスが上がることで作業効率上がり生産性向上に繋がり、また成果や業績の上昇によってパフォーマンスが向上するという好循環が生まれ、職場環境の改善にも繋がる。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックやモラールサーベイでのエンゲージメントの項目数値が改善、また職場環境の改善にも繋がることでメンタルヘルス不調による休業者率の改善や高ストレス者数の減少が期待される。具体的数値目標：メンタルヘルス不調による休業者率0.5%以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.cataler.co.jp/sustainability/safe/example/index.php#tab2

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	23	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	国・県・市と協力し、本社横の海岸に津波被害減少を目的とした植樹を実施。				
(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	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康診断結果と食生活習慣を結びつけて、生活習慣振り返りの機会を促すeラーニング資料を配信(年2回)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.6	%

■ 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	ラジオ体操実施やウォーキングコース利用推奨、階段利用推奨の掲示を行い、社内で運動ができるような取り組みを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	80.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.8	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.4	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	退職後職場復帰時のリワーク制度がなく、復職へのハードルが高くなり、退職期間延長、復職後の再不調が懸念される。
	施策実施結果	疾病に合わせた就業と治療の両立支援制度を新設。復職後も再不調を来さず徐々に職場復帰ができるよう、新たな勤怠制度を導入した。
効果検証結果		復職後の再退職者が減少。就業と治療の両立支援につなげることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症罹患による健康障害、長期欠勤により生産性低下が懸念される。
	施策実施結果	ワクチン接種で予防できる疾病は対策を講じる事により、社員の健康を保持し、生産性維持にも繋げる。
効果検証結果		社内集団ワクチン接種（インフルエンザ・新型コロナ・MR・HPV）実施。社内クラスター発生件数0件。また、海外渡航者には事前に必要なワクチンの接種（渡航医学専門医である産業医が実施）を実施。社員の健康保持増進につながっている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アート金属工業株式会社

英文名：Art Metal Mfg.Co.,Ltd.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

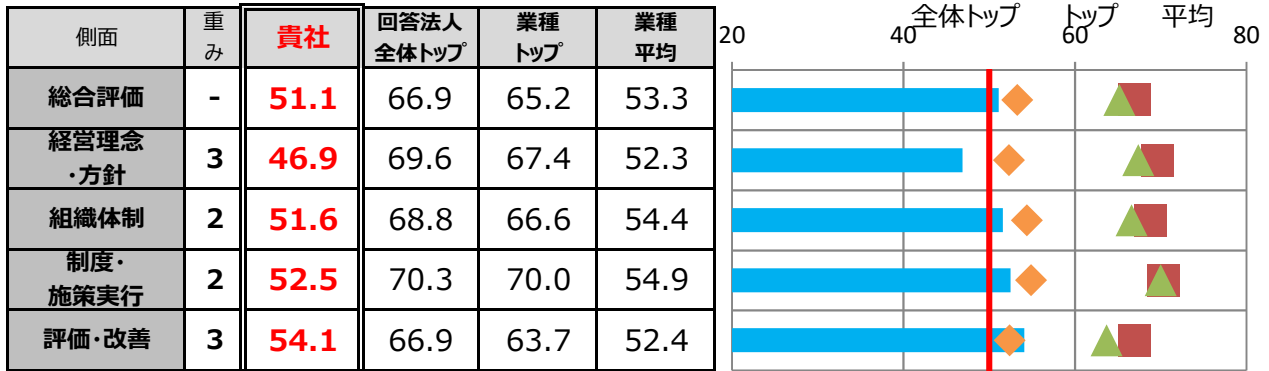
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.1** ↑2.6 (前回偏差値 48.5)

※「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



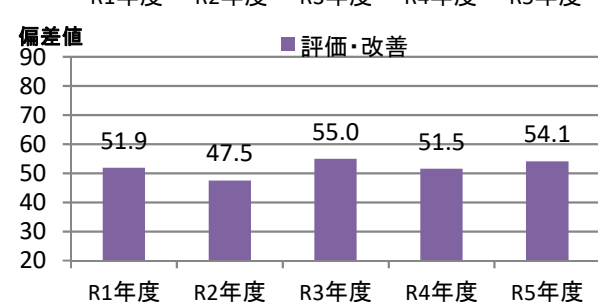
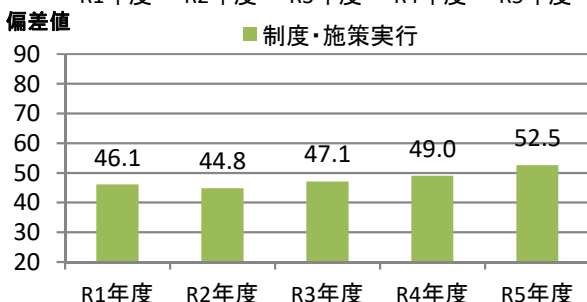
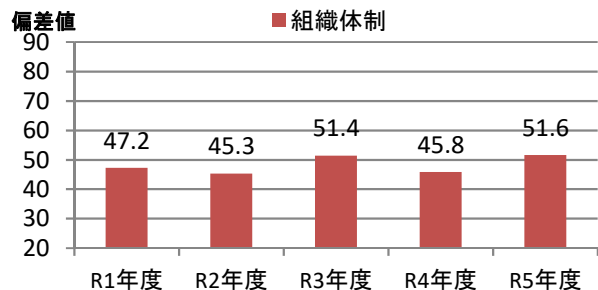
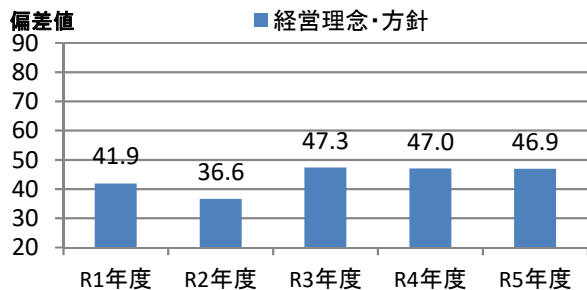
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

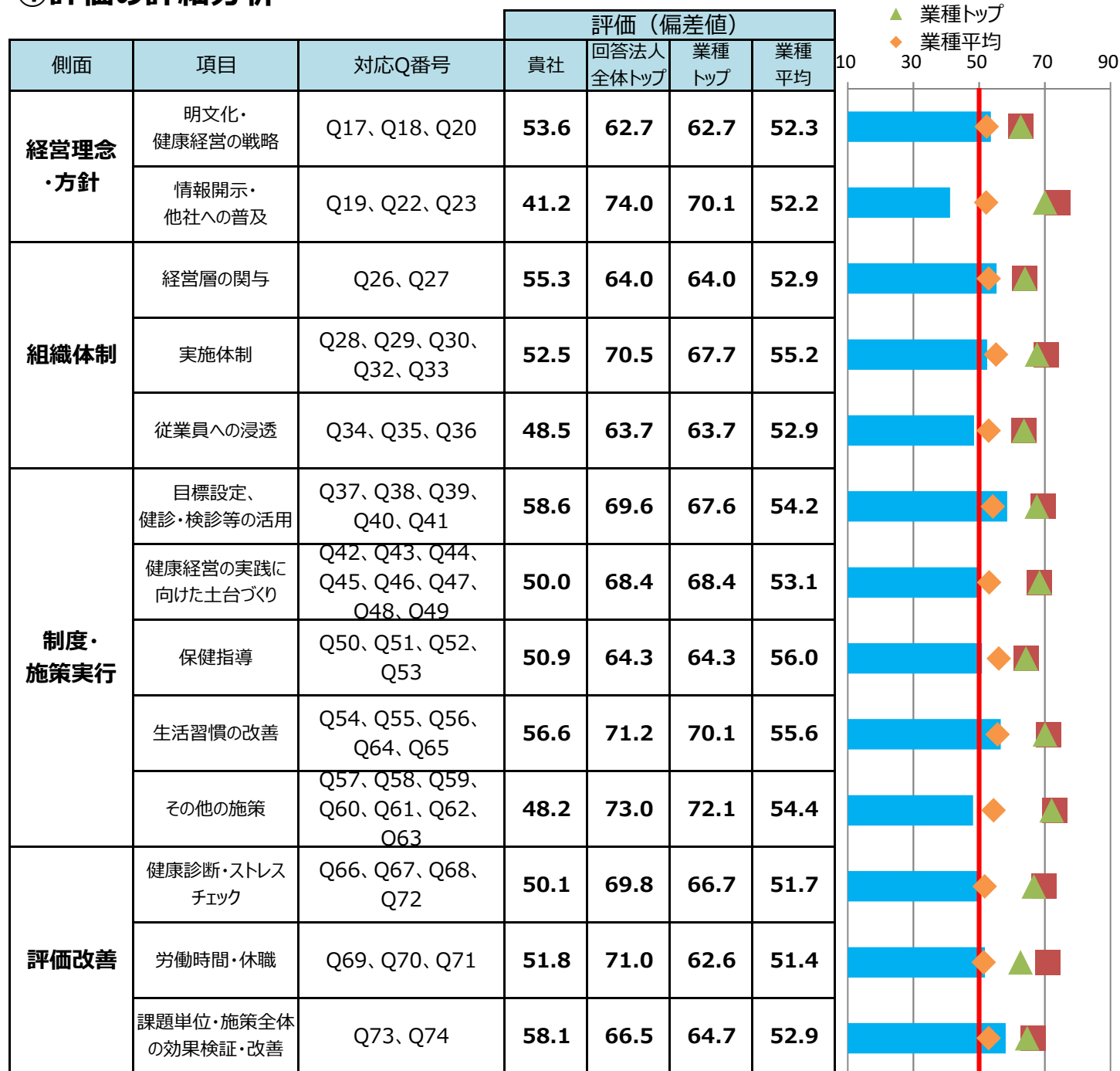
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501~1550位	1851~1900位	1651~1700位
総合評価	46.8	43.3(↓3.5)	50.4(↑7.1)	48.5(↓1.9)	51.1(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社の持続的成長を支えるのはその会社で働く従業員である為、組織の壁を超えたコミュニケーションの促進と自ら考えスピーディーにチャレンジできる風土の醸成が喫緊の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	風通しが良く、健康で生き活きと働ける働き易い職場づくりとなれることを期待している。具体的な管理指標として、社員意識調査の評価点を昨年比+0.1Pの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中、技能・技術を持った従業員に長く働いてもらいたい。会社を存続させる為の新事業を成立させることができる経営基盤の強化が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働きたいと思ってもらえることを期待している。管理指標として、自己都合退職率を昨年比▲1%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	http://www.art-piston.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		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	8.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.1	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	同好会を立ち上げ1年間の活動実績を認めた場合、クラブ昇格とし、金銭支援等を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.8	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食習慣改善キャンペーン期間に食事タイプを確認、改善メニューを参考に目標を決めて改善の取組みを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康づくり期間に運動の実施メニューから実施、13週中9週以上目標点数の達成を目指す				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	34.2	%
管理職限定	○	全管理職の	32.1	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.3	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.0	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.4	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	血圧高値の人の割合は全年齢で40.6%と高く、健康課題と捉えている。車社会で、歩く習慣が少ない地域なので、会社のイベントで身体活動を増やして生活習慣を見直す機会を作っていくことが必要である。
	施策実施結果	期間を決めて、運動目標をたてて全員参加で取り組んでもらった。参加率を上げるために職場内にメンバーの目標および実施状況が一目でわかる一覧表を掲示。実施後は効果を各自記入してもらった。
効果検証結果	現時点では血圧高値者の割合の改善はみられていないが、運動取組みによって現在運動回数の少ない人も65.7%の人が今後改善していきたいと回答している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員意識調査で喫煙者へのマナー違反など指摘する声が多く上がっており、喫煙への対応が求められている。また健康推進および受動喫煙防止の観点から喫煙率低下への働きかけが必要である。
	施策実施結果	喫煙ルールの徹底、禁煙セミナー、禁煙日の設定等の働きかけ。禁煙外来への費用補助などの支援を実施。今年度は禁煙取組みに13名（喫煙者の5.3%）が参加があった。
効果検証結果	喫煙率2022年32.3%から、2023年31.3%に減少。禁煙日のルール遵守など意識の向上が見られているが、駐車場の自家用車内での喫煙などのマナー違反もあり、2025年度の敷地内禁煙にむけて今後も継続して禁煙支援が必要。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ジヤトコエンジニアリング株式会社

英文名：JATCO Engineerring Ltd

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

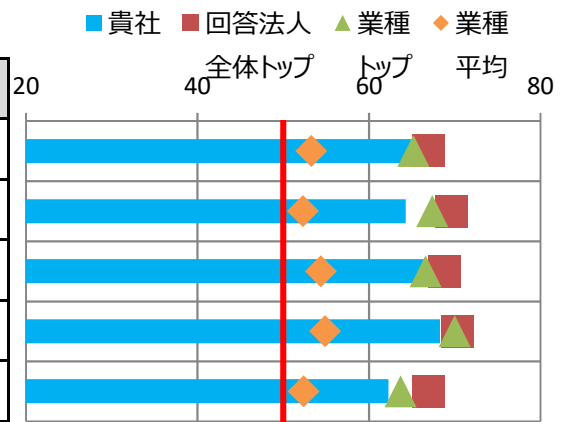
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.0** ↑4.3 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.0	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	64.3	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	66.6	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	68.3	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	62.3	66.9	63.7	52.4



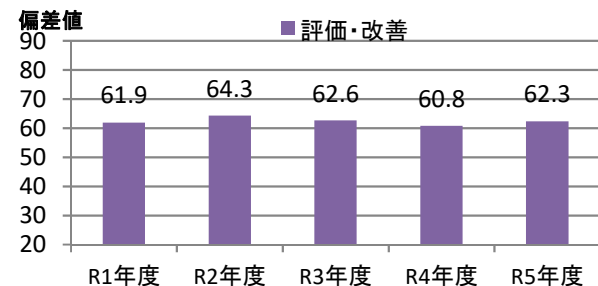
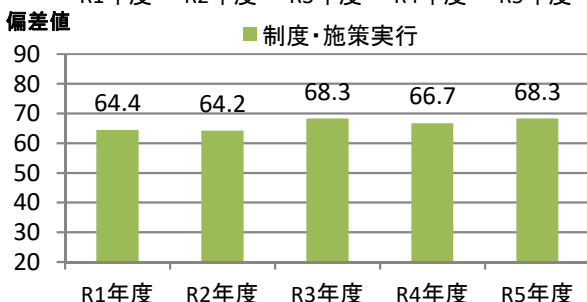
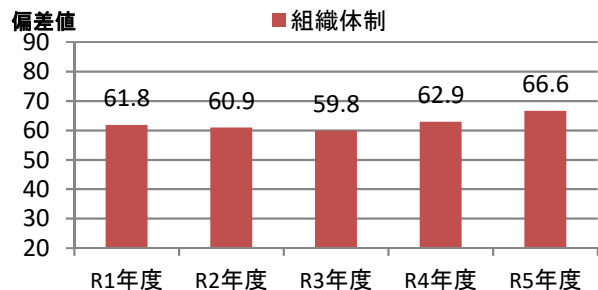
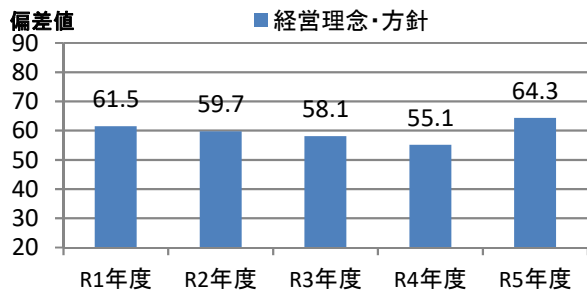
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

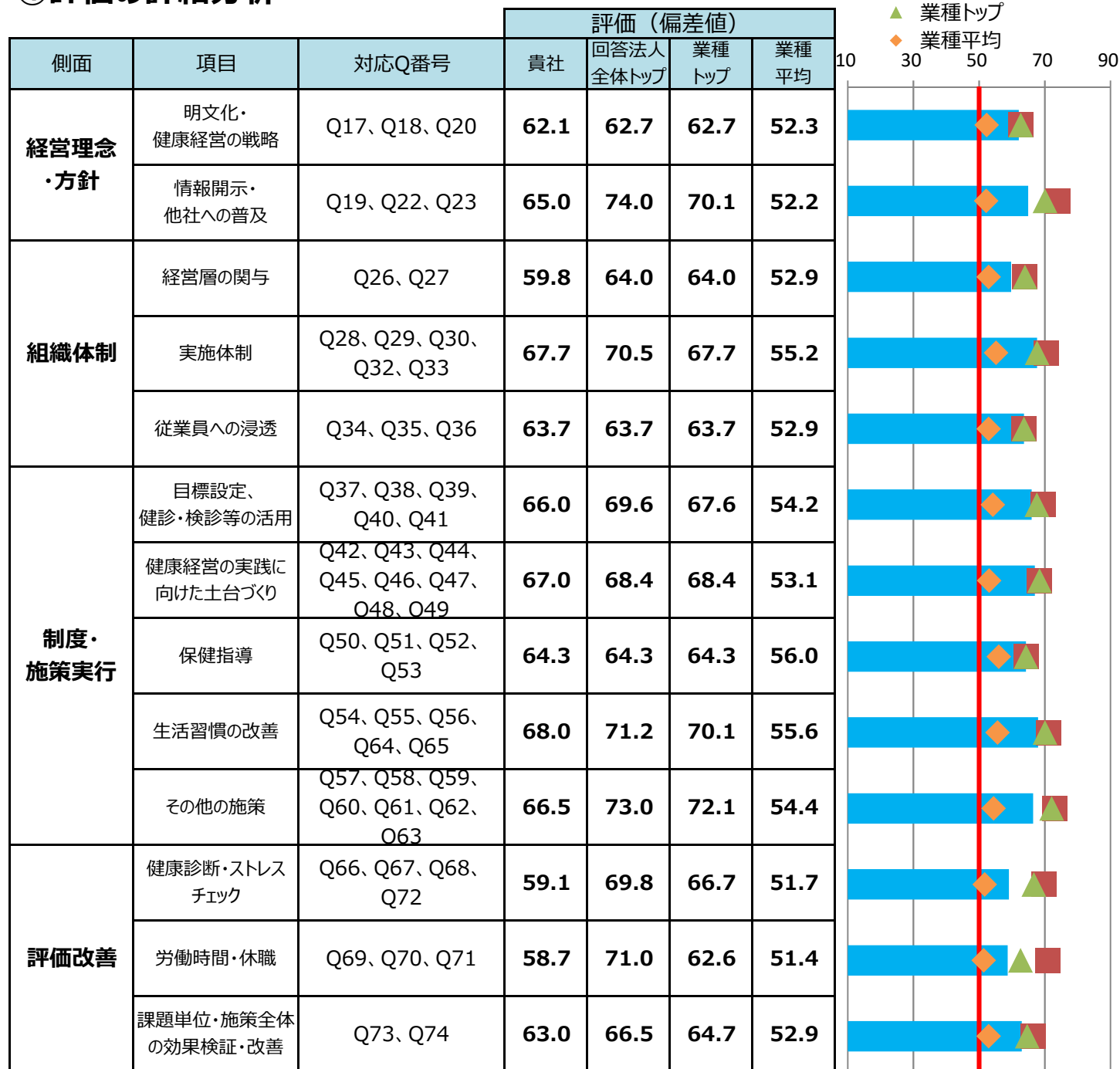
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	151~200位	201~250位	451~500位	1~50位
総合評価	62.3	62.2(↓0.1)	61.8(↓0.4)	60.7(↓1.1)	65.0(↑4.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員がパフォーマンスを発揮していきいき働くことができるために健全な生活習慣を持つ従業員を増やすことを課題と考える。20年度においてBMI25未満の適正体重を維持している従業員は54.4%、1日30分以上汗をかく運動習慣が週2回以上ある従業員は24.7%、非喫煙者率71.1%で多くの従業員が健全とは言い難い状況である。健康経営に取り組むことでこの割合を増やし、従業員のパフォーマンス向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が健康を保ち、理想を高く掲げるといふ社長メッセージや食事・運動に関する情報を産業医や保健師とともに発信。全従業員が適正体重を維持し運動習慣を持つこと、禁煙の重要性を理解しヘルスリテラシーを高める。25年度までに適正体重維持70%、運動習慣50%、非喫煙者率80%にすることを旨とする。これにより生活習慣病の予防やストレス軽減に繋がり、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの低減を狙う。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ストレスチェック結果より、当社従業員はストレスを感じる割合が高く、帰属意識（エンゲージメント）低い傾向にあることが課題である。25-50歳の高ストレス者が10%を超え、若年（25-30歳）にエンゲージメントが低い。組織の活性化を目指すにはストレスを感じる従業員を減らし、エンゲージメントを高めることが重要で、健康経営を行うことで問題解決を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	各種休暇制度や上司との面談による職種転換など、人事制度を十分活用できるよう情報発信を行い、長時間労働などの過重負荷を軽減する取り組みを管理監督者と進める。一方ストレス対策として産業保健スタッフの面談や契約カウンセラーによるカウンセリング、キャリア相談などの窓口も設け、25年度までに高ストレス者の3%低減、エンゲージメント20%向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jatcoeng.co.jp/company/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	従業員とその家族で富士山女子駅伝のコースや最寄り駅の吉原駅周辺のゴミ拾いのボランティア活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.4	%	(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	ヘルシーメニューの提供、有所見項目や社員の希望に沿った食育イベントの実施やアラカルトメニューの提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを利用した、ウォーキングイベントへの参加や社会貢献活動を含めたウォーキングイベントの実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	2.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.9	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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年度の定期健康診断有所見率は56.5%と悪化を認めた。これは健全な生活習慣を持つ従業員が少ないことが要因と考える。2021年度においてBMI25未満の適正体重を維持している従業員は56.6%、1日30分以上汗をかく運動習慣が週2回以上ある従業員は30.3%である。有所見の従業員のみならず、全従業員を含めて食事や運動の重要性を周知することで疾病の発生予防を狙い、有所見者は改善を目指す。
	施策実施結果	食育を通じて健康意識を高めるイベントや体力測定などの運動イベントを産業医や保健師、食堂業者、健康保険組合とともに企画。2022年度は適正体重維持が54.3%、運動習慣が30.2%と向上した。
効果検証結果	所見のない従業員も含め、食事や運動といった健康イベントを行うことによりヘルスリテラシーは向上、健全な生活習慣を持つ従業員が増加につながった。一方、有所見者も22年度の53.8%と改善を認めた。健全な生活習慣を行うことによる改善効果と考える。役員も出席する全社安全衛生会議で健全な生活習慣について全従業員にトップメッセージとして発信し、25年度における定期健診有所見率50%を下回ることを目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調等による長期休業者は20年度8.2/千人と比較し21年度は11.8/千人と増加した。休業者増によるアブセンティーズムの影響は他の従業員への負担増加につながり、作業効率の低下、事故発生リスク、モラルの低下が懸念される。全従業員対象に各種階層別メンタルヘルス教育や話題提供を行うことや相談窓口の活用を促すことで不調の発生予防・早期発見・対応に取り組む事により企業活動の活性化を狙う。
	施策実施結果	管理職層リーダー監督者層はオンラインセミナー、一般層はEラーニングによる研修を実施し、参加率はほぼ100%であった。不調に早く気付くことの重要性が理解でき、産業保健スタッフやEAPへの相談も増えた。
効果検証結果	22年度の休業者は8.2/千人と減少した。全従業員が悩みを抱えた時に相談窓口の周知啓発は以前より行っているが、自分には関係ないと認識していない従業員も多かったと思われる。今回オンライン教育を受講する事で、より多くの従業員に重要性を伝える事が出来た。一方で高ストレス者は毎年10%を超えており、早期対応によりプレゼンティーズムの低減にもつながることを目指し、早めの相談を促すように活動を進める。	

※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：株式会社ジェイテクトギヤシステム

英文名：JTEKT GEAR SYSTEMS CORPORATION

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

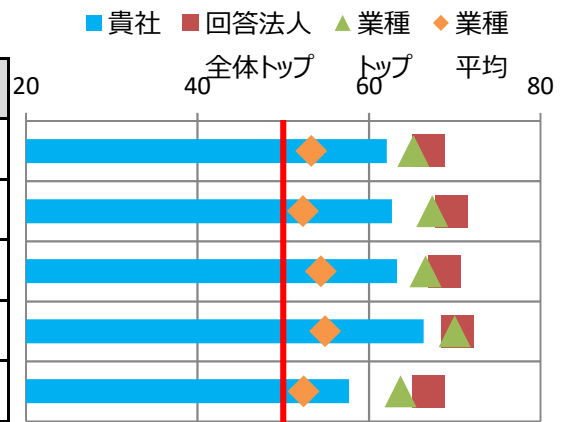
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↑1.4 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	62.7	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.3	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	66.4	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	57.7	66.9	63.7	52.4



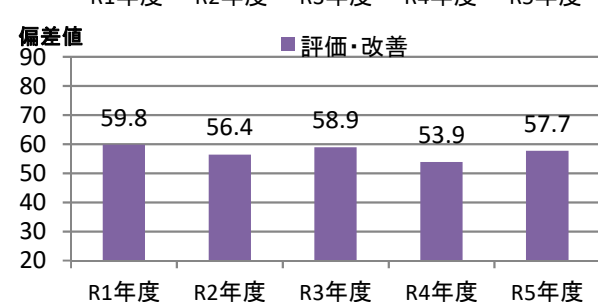
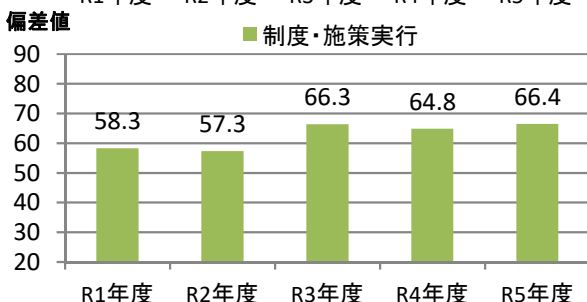
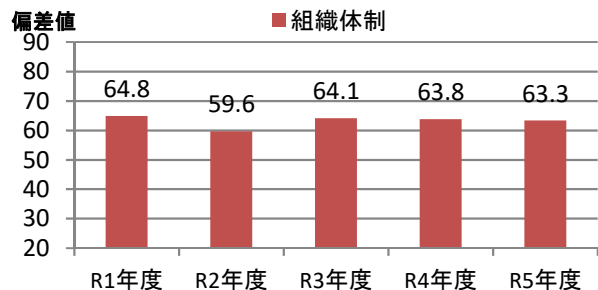
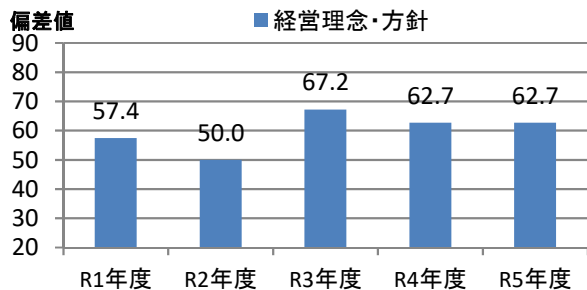
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

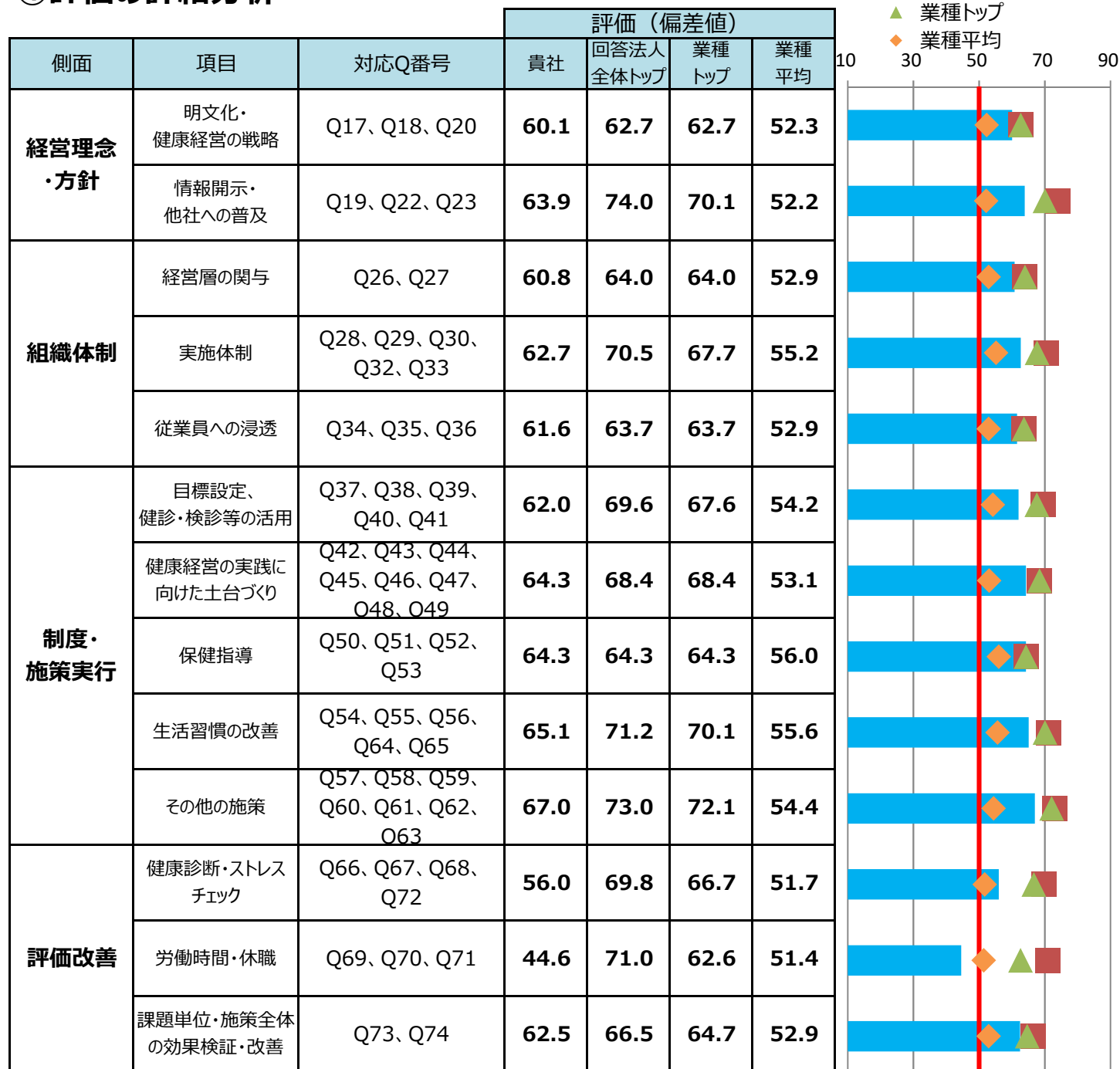
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	851~900位	1~50位	451~500位	351~400位
総合評価	59.8	55.3(↓4.5)	63.9(↑8.6)	60.7(↓3.2)	62.1(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様な人材が誇りを持っていきいきとチャレンジできる職場を目指し、2022年度会社方針に「従業員のワークエンゲージメント向上」を掲げた。そこで毎年実施している職場マネジメントアンケートの結果に基づく職場改善活動にて、全員参加のいきいき職場づくり(本音、本気の双方向コミュニケーション)により職場力向上に取り組む。
	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向上」により、仕事に誇りを持って熱心に取り組み、それが活力となって生き生きと働いている状態であれば、労働者の精神的健康を守るだけでなく、生産性向上も期待できる。
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 大切な従業員が他社へ流出することにより技術・知識の継承が難しくなってしまう。また、昨今の労働人口の減少により新規採用・中途採用が困難で事業拡大に伴う十分な人員を適切な時期に確保することができない。
	健康経営の実施により期待する効果	社内の全従業員とその家族に対して健康施策について説明し、満足度を把握することで会社生活への満足が得られ、人材が定着することを期待。また、健康経営施策の社外へのアピールにより、新規採用・中途採用への応募が増え優秀な人材が集まるようにアピールを続ける。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.4	%	(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	その他				
取組内容	個人毎にチャレンジテーマを設定、上司と部下のコミュニケーションを円滑に行いテーマ目標達成に向け				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	キャンペーン中に食堂で提供の味噌汁を具沢山にし提供等、自らが考えて野菜摂取量を増やせる食育機会の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	再雇用者を対象として体力チェックを実施、現状共有と健康維持増進を保健師が共に考える機会を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(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	66.4	%

※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	68.7	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.5	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の高い水準が続いており、喫煙者本人の健康のみならず、受動喫煙による健康被害も懸念される。喫煙率は2020年39.5%、2021年35.3%と少し下がってはいるが同業他社と比べ高い。禁煙活動推進のため、喫煙者に寄り添い禁煙に取り組む。
	施策実施結果	禁煙成功率の高い禁煙外来を推奨、その治療にかかる費用を会社が全額補助。健保が進めるオンライン禁煙がスタートし、その参加費用もすべて会社が補助した。オンライン禁煙プログラムには1名が参加した。
効果検証結果	2022年の喫煙率は36.3%と下がらず。喫煙率の低下のため、また受動喫煙防止のため、敷地内全面禁煙に踏み切ることが必要であるとの認識を経営層と共有、2025年度末敷地内全面禁煙に向け、まずは従業員の理解を得て段階的に禁煙施策を進めていく方向性を決定。社長より禁煙前書を発令した。3か年計画で段階的実施を計画した。	
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	従業員の高齢化が進み、年々健康診断の有所見者率が上昇している。すでに所見がある従業員が治療や生活習慣の見直しで所見改善するだけでなく、異常なしと判断された従業員が今の健康状態を維持することで全体の健康レベルを高く維持したいと考える。有所見者・特定保健指導対象者だけでなく従業員全員に対しての健康課題への介入とサポートが必要である。
	施策実施結果	食事への介入を重点的に実施。社員食堂で提供する健康メニューの充実を図り、美味しく楽しく健康になれるよう自らが考え選び取れるよう食育も併せて目指した。従業員に好評であり喫食率は70%を超えている。
効果検証結果	喫食率70%以上を保っており、自らの健康のために適切な食事内容を考え選び取るための支援ができていると考える。健康診断結果に定量的な効果は確認できないが、定性的な効果を確認するための従業員アンケートでは食堂で提供の食事について80%の従業員が「満足している」と答えた。愛知県、岐阜県より健康経営の模範となる取り組みを評価され、表彰された。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー三共

英文名：DENSO SANKYO CO., LTD.

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

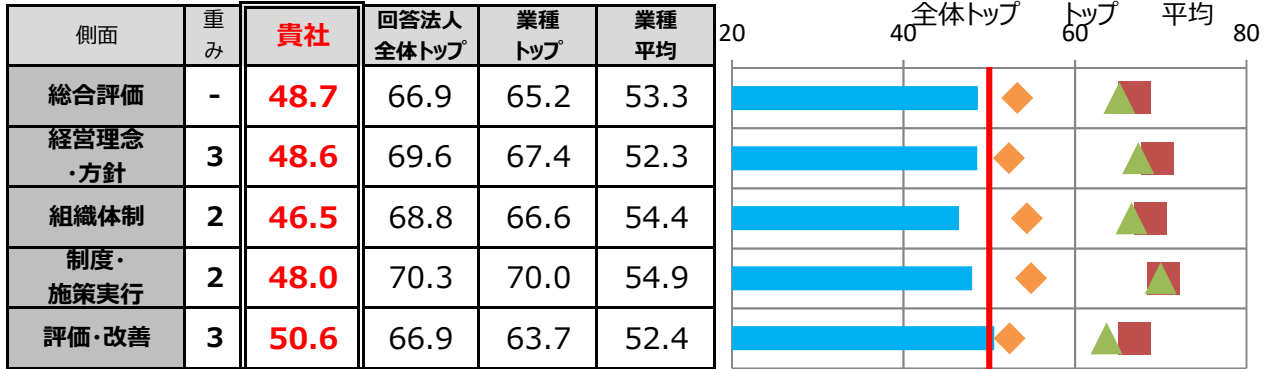
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.7** ↓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



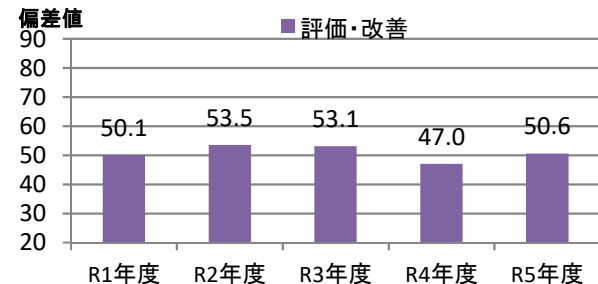
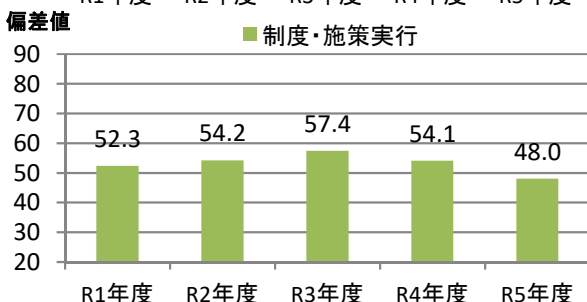
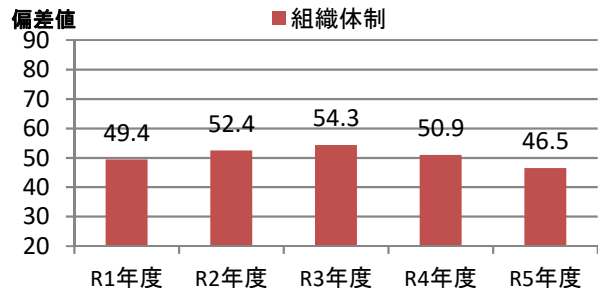
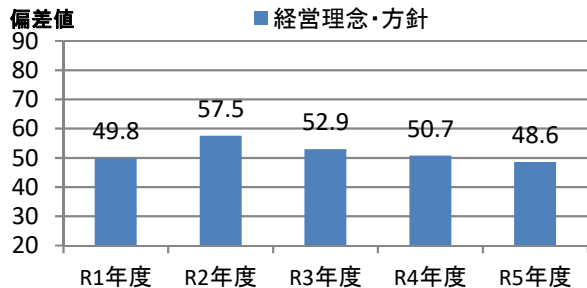
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

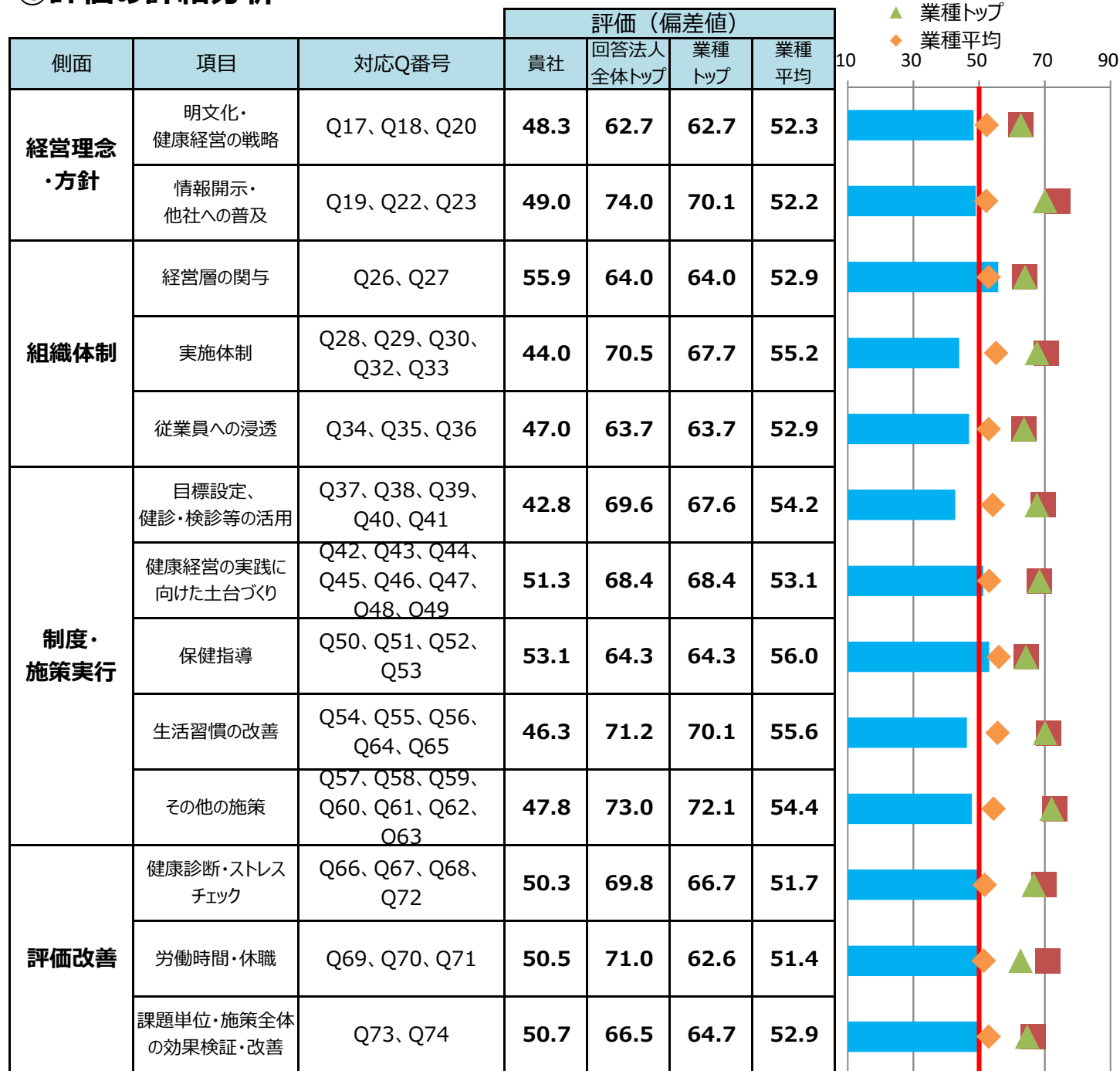
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1201~1250位	901~950位	1051~1100位	1601~1650位	2001~2050位
総合評価	50.3	54.6(↑4.3)	54.1(↓0.5)	50.3(↓3.8)	48.7(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化が進む中、不健康や疾病者が多く発生することは、企業の生産性を招き、企業の健全性を大きく損失することとるため、従業員率先して疾病予防、重症化のリスクを低減の取り組みに参画することを浸透させること。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族が健康であることにより生き生きと仕事に取り組むことができ、その環境が維持されることで企業の活力や活気が醸成される。営業活動においても生産性の向上に繋がり、このサイクルがまわることで従業員のモチベーション向上、家族の幸福と企業成長が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 急速な少子高齢化において人材の確保が難しさを増す中、従業員全員のモチベーション向上、仕事上のストレス低減、疾病等をかかえている従業員への問題改善を組織取り組む体制づくりを進めるとが不可欠である。経営への影響が甚大となる前に、これらの取組みを進め、組織全体で改善、良化していくことで、組織の活性化を推進が不可欠であるため
	健康経営の実施により期待する効果	企業と個人が健康について向き合い、取り組みの方向性の目線が等しくなることにより、組織が健全化し、自らが健康であることで仕事の成果に繋がることがより感じる事が期待できる。また、目指す目標が明確であれば周囲とのコミュニケーションも良好となり業務遂行のクオリティ向上、並びに成果に結びつきやすい組織体質となる。

※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	https://www.sankyo-rad.co.jp/ 上記URLのニュース欄に健康経営体制、取組指標等を開示

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://sankyo-rad.sakura.ne.jp/news/warning.php?eid=00068				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://sankyo-rad.sakura.ne.jp/news/warning.php?eid=00068				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	40	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ファミリーデー（家族も含めて参加）を開催し、AED講習や腸活セミナーなど健康をテーマにイベントを				
(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	27.0	%

■ 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	アプリを使った歩数イベントを実施し、一定以上クリアした場合に奨励を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.4	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.1	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.3	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.3	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.6	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	仕事のパフォーマンス評価結果から、リスク要因として職場のストレス状況・仕事の量・職場支援それぞれにおいて課題があり、特に業務量の高負荷でストレスを感じている割合が高い傾向にあるため、負荷軽減をはじめとするストレス軽減策を講じる必要がある。
	効果検証結果	・業務負荷の偏りを解消するため、複数作業が行える人材を増やすOJTを実施。 ・健康維持に繋がる運動や食生活、睡眠等の教育や講義により健康意識の向上を図り、健康リスクと高ストレスリスクの低減活動を実施。 ・量的負担を分散するため、業務の多能工化により、負荷の偏りを是正し、お互いが業務カバーできる体制を構築中。 ・総合健康リスクは軽減傾向（9ポイント）となっているが全国平均と比べ高い傾向であるため個人単位の具体的な施策を講じていく。
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	・気持ちよく仕事をするために感染者しない予防策と拡大させない防止策を全員が意識を高く励行し、体制も構築しているが、感染拡大防止をさせてしまうとメーカーをはじめとして営業活動への影響が甚大となるため拡大防止策を徹底していく意識を継続して保っていくこと。
	効果検証結果	・感染予防・拡大防止策のルール更新とルールの徹底。 ・うがい・手洗い・消毒・体調アプリでの健康状態確認徹底。 ・換気や会話距離の確保、アクリル板の設置継続などの施策継続。 ・啓蒙情報の発信・掲示 ・感染拡大期においてもクラスターは発生をさせていない。また、従業員が罹患した際の対応意識も高く、ルールに基づいた行動が定着している。拡大防止策においても、クラスター発生防止のための対応を迅速に行っている。

※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：美濃工業株式会社

英文名：MINO INDUSTRY CO.,LTD.

■加入保険者：岐阜県プラスチック事業健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

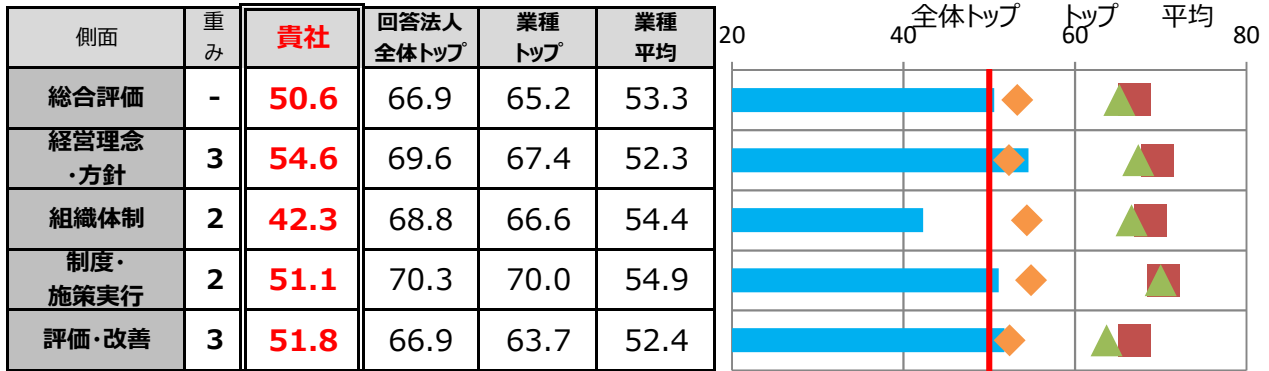
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.6** ↑0.0 (前回偏差値 50.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



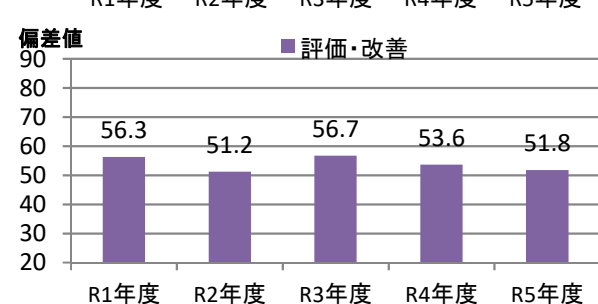
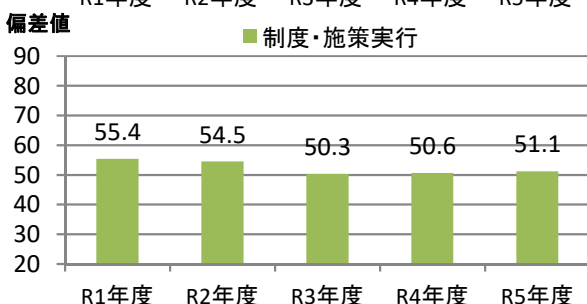
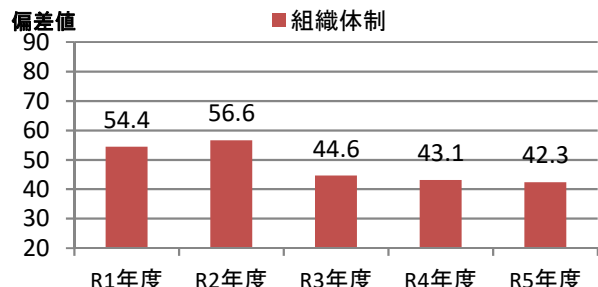
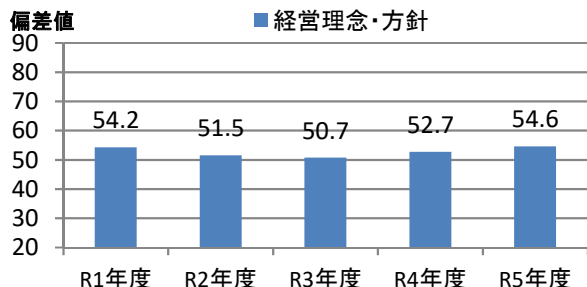
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

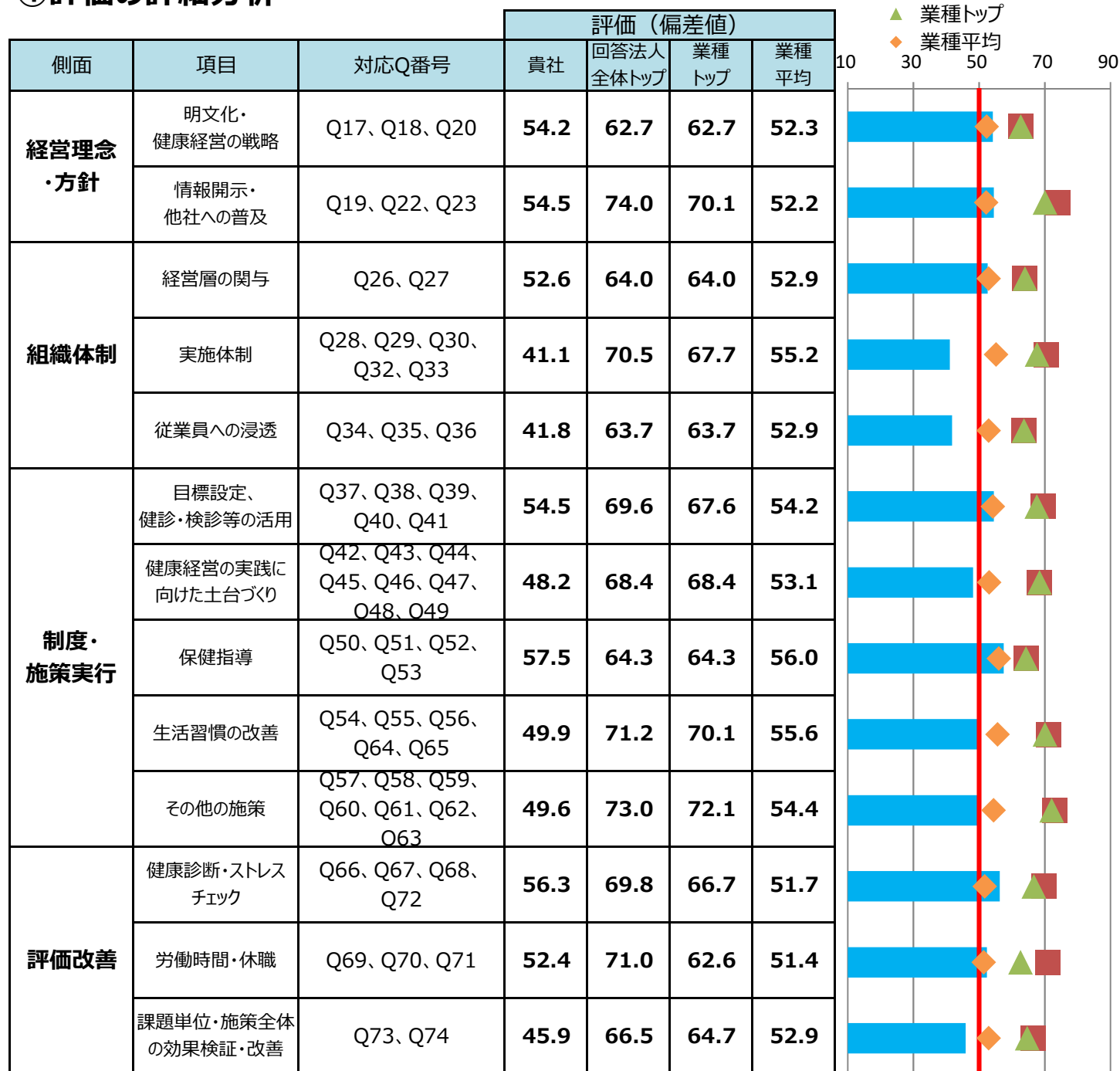
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	1051~1100位	1451~1500位	1551~1600位	1751~1800位
総合評価	55.1	53.0(↓2.1)	51.2(↓1.8)	50.6(↓0.6)	50.6(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 永続的な企業の発展を目指すために、従業員の生産性、パフォーマンスを向上させる必要がある。まずは職場でのストレスの緩和をすることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職場での健康運動活動・セミナーを実施し、職場でのストレス緩和を期待する。現状は職場でとてもストレスを感じている社員が約36%存在しているため、快適な職場づくりが課題となっている。ESアンケートなどを実施し具体的な施策をおこなうことで、5年後には職場でストレスを感じている社員は約30%まで低減することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新入社員・中途社員の一定数を確保できていない。健康経営に取り組んでいること、クリーンな会社であることを提示し一定数の人員を確保したい。
	健康経営の実施により期待する効果	2021年 新入社員（12人）中途社員（19人）・2022年 新入社員（13人）中途社員（24人）なので、2027年以降は最低新入社員（15人）中途社員（20人）を確保することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mino-in.co.jp/health-promotion

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.mino-in.co.jp/health-promotion				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.mino-in.co.jp/health-promotion				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.mino-in.co.jp/health-promotion				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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	社内運動会開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.7	%

■ 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	ベジチェックキャンペーンを定期的実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	従業員との合同企画行事として「ミナリンピック」という運動会を実施（2023年度）				
(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	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	4.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.6	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	新型コロナウイルスの影響もあり、従業員の運動習慣が減っていることが懸念された。2021年の健康習慣アンケートの結果、健康づくりを始める意思がない社員が回答者の内18%だったが、運動を意識づける企画立案が課題となった。また、行動志向として41%の社員が運動への関心が高いことがわかったため、その社員が行動に移すためのアプローチも必要である。
	効果検証結果	社内活動で健康体操を導入した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2022年のアンケート結果にて健康づくりを始める意思がない社員は23%に増えている。しかし、健康体操の参加者は毎回15人以上参加している。来期までに参加者を20人まで延ばしていきたい。これをきっかけに他の運動企画も今後検討し、社員にも運動に関する意欲を高めてもらい、3年後には健康づくりを始める意思がない社員を15%まで減らしたい。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	弊社の永年の課題でもある喫煙率低下について、2021年の健康習慣アンケートの結果の喫煙をやめる意思がない社員は21%であった。管理者、上層部を筆頭に啓蒙活動を実施する必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	社内敷地内にて、紙たばこを一切禁止とし、電子・加熱式タバコのみ喫煙可とした。また、灰皿を撤去した。
	効果検証結果	2022年のアンケート結果にて喫煙をやめる意思がない社員は30%に増えていた。しかし、電子・加熱式タバコのみでの運用を開始したため、タバコ自体をやめたという社員も存在する。今回、電子・加熱式タバコにしたので、5年後には社内敷地内ではすべて禁煙することを目指す。

※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：浜名湖電装株式会社

英文名：Hamanakodenso Co.,LTD.

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

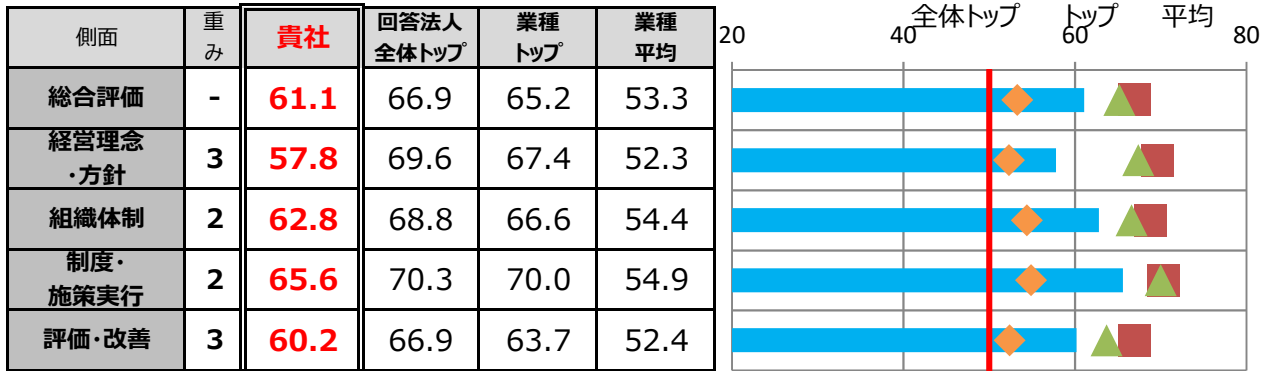
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.1** ↑0.7 (前回偏差値 60.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



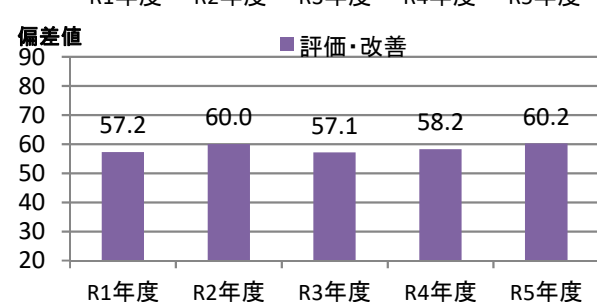
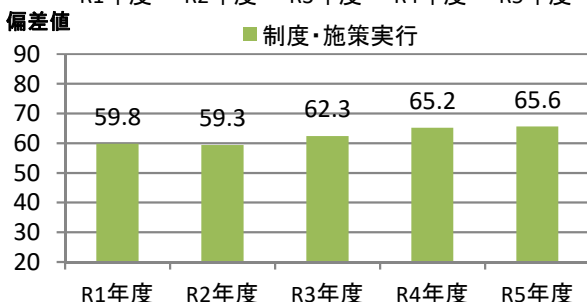
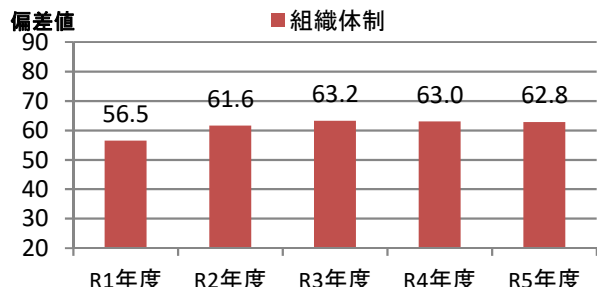
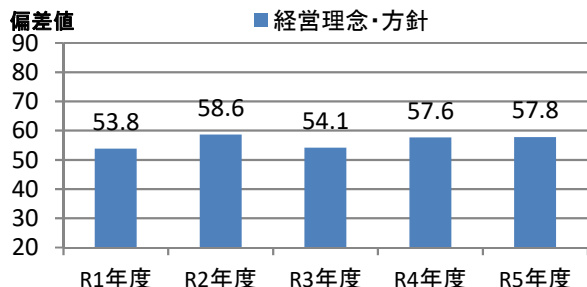
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

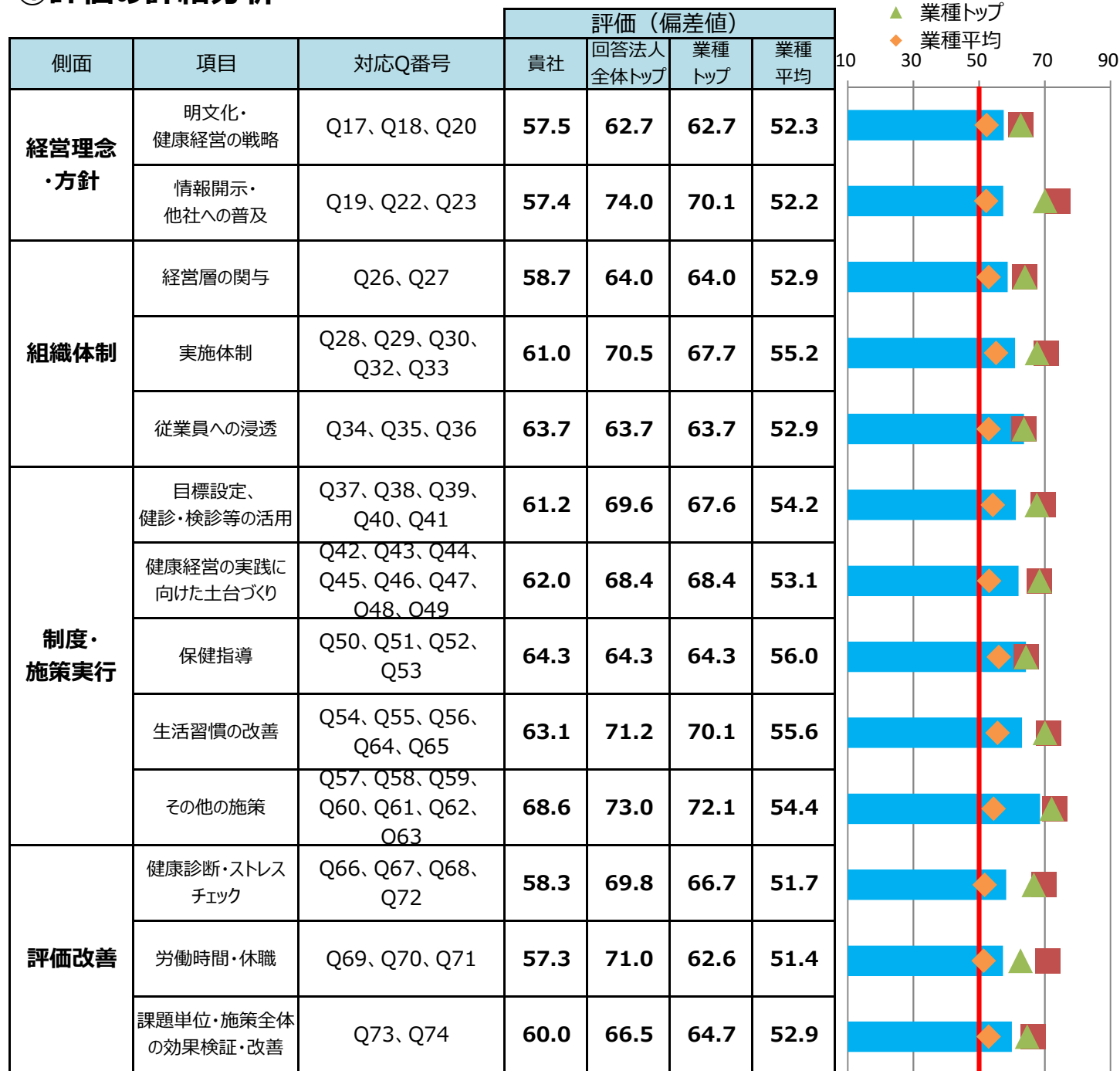
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	401~450位	601~650位	501~550位	501~550位
総合評価	56.6	59.8(↑3.2)	58.5(↓1.3)	60.4(↑1.9)	61.1(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>特定保健指導の対象者率が厚生労働省公表の全国値と比較して高いため、生活習慣病の発症及びその重症化疾患の発症によるパフォーマンス低下を防ぐことが課題である。また、特定保健指導の確実な受講を促すため、就業時間内に社内で受講できる環境を整えているが、指導受講に伴う離業時間は職場の生産性低下に直結することも課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が長く健康に働けることを期待している。そのために特定保健指導実施率100%を目標として実行し従業員の健康意識の向上を図る。具体的には、対象者率を現状の27.7%から5年後グループ目標の15.0%までの改善を目指す。また、高血圧のハイリスク未治療者は現状2.4%で目標の2%以下への改善、高血糖のハイリスク未治療者では1.4%で目標の2%以下維持を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hamanakodenso.co.jp/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.hamanakodenso.co.jp/csr/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	96	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	健康に関するイベントを計画・立案し、従業員へ展開の上で実施をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.9	%

■ 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	事務職、技能職に分けた2種類のヘルシーメニューや栄養バランスを考慮したメニューを企画している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%

■ 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	アプリを使用したウォーキングイベントを計画し、社内展開の上で実施をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	健康保険組合から展開されるコラボヘルスレポートよりメンタル関連医療費割合が14%と健康保険組合平均の12%よりも高い。また、令和4年度に診断書を提出の上1か月以上休職をした休職者率が3.2%（令和4年度よりルール変更）と休職者率0.4%（厚生労働省、令和2年度）と比較しても高い。メンタル疾患罹患の従業員に対して休まないための支援、休業者に対して休職中からの絶え間ない支援・フォロー体制の構築が課題。
	施策実施結果	診断書を提出の上2週間以上継続して休業した従業員を対象に復職プログラムを実施している。復職後は6か月間かけて産業医・保健師・職場上司・人事による継続的なフォローを行い、22年度は38名が利用。
	効果検証結果	2013年度より復職プログラムを導入しているが、休職者率が全国平均よりも高いため従来の復職プログラムに加え21年度は復職時に半日勤務制度を選択出来るようにし、22年度からは出勤シュミレーションを導入した。より個々の病気からの回復状況や事情によりそったフォローが実施出来るよう制度を変更した。その結果、6か月間の復職プログラム実施中に再度休職に至る従業員は利用者38名中2名でした（2022年度実績）
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：京三電機株式会社

英文名：KYOSANDENKI CO.,LTD

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

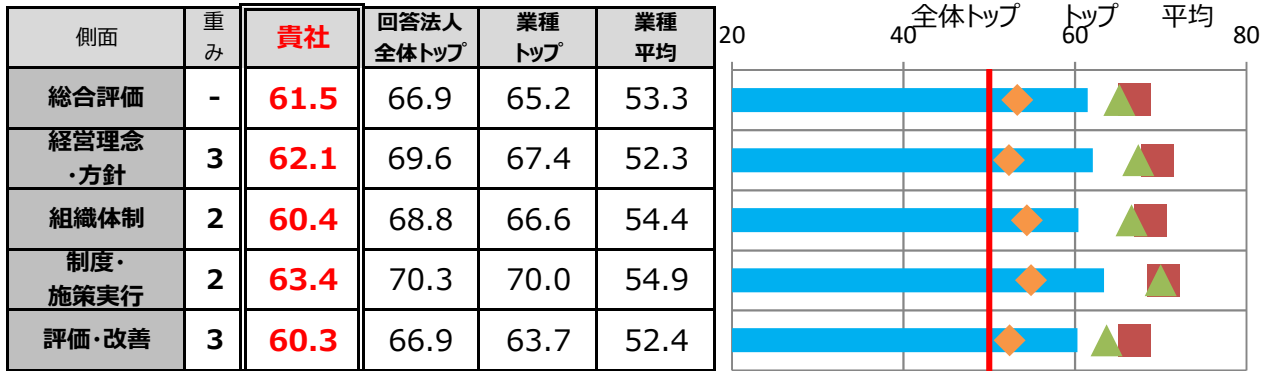
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑2.4 (前回偏差値 59.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



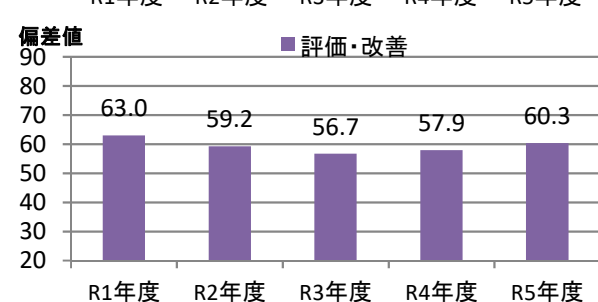
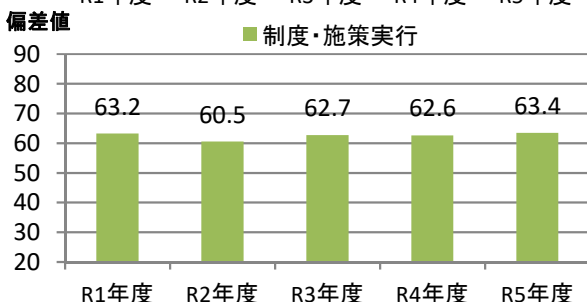
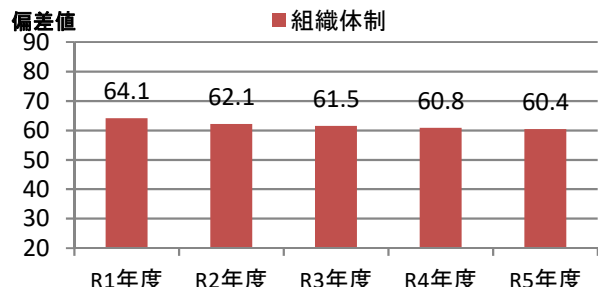
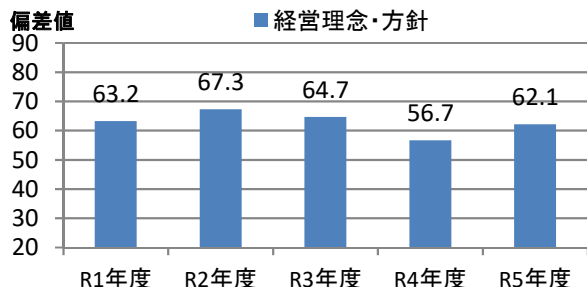
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

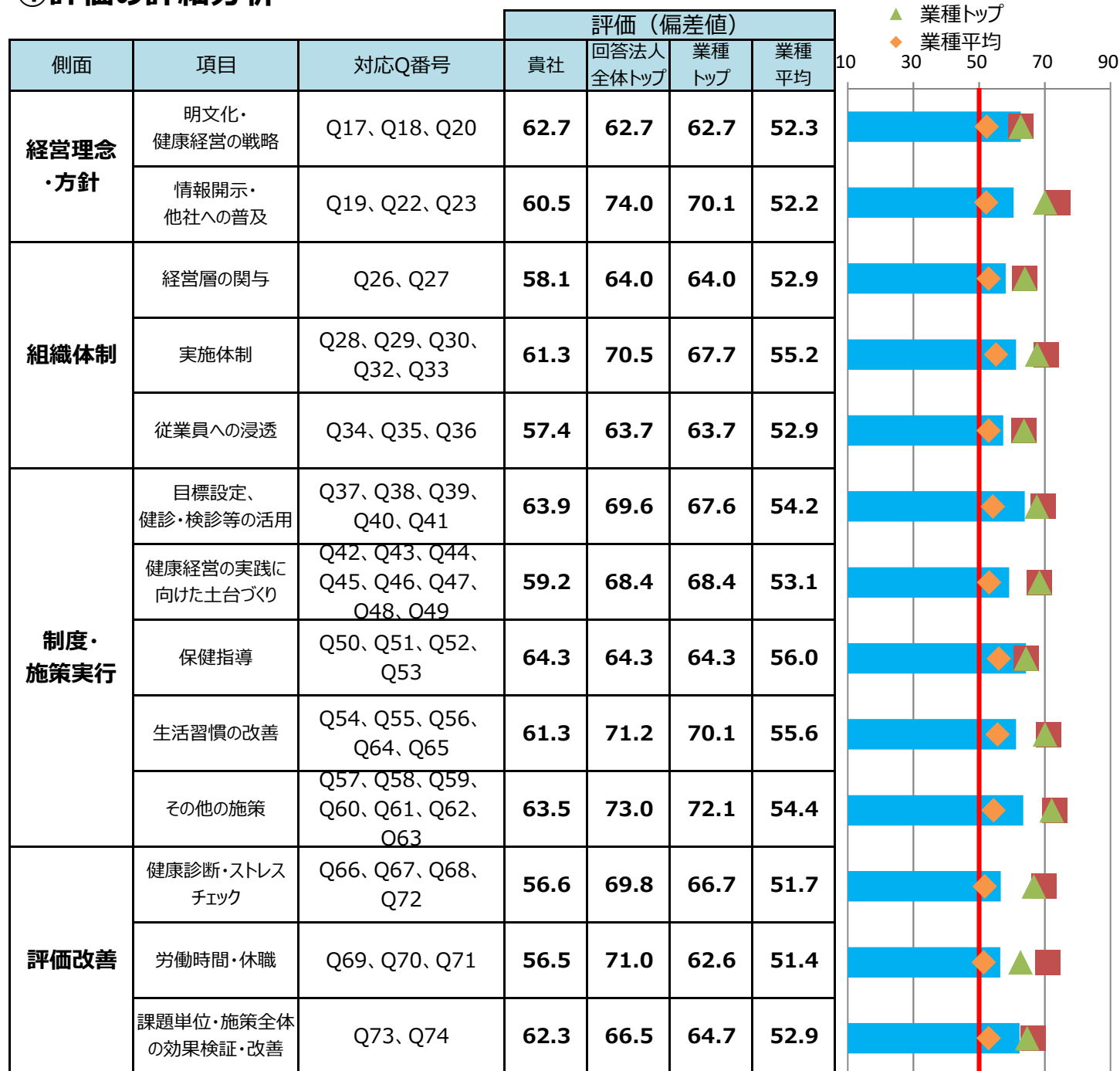
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	151~200位	251~300位	651~700位	451~500位
総合評価	63.3	62.5(↓0.8)	61.3(↓1.2)	59.1(↓2.2)	61.5(↑2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>心身の健康は、いきいきと働くための源であり、社員とその家族の幸せに不可欠なものです。健康増進に向けた社員の意識向上と職場単位の活動促進を図る為、ストレスチェック集団ミーティングを実施し、心身両面の健康施策の充実に取り組んでいます。心身の不調より休職者数が高止まりしており、メンタル疾患による再発率は直近5年の平均で約35%と高い状況にあり、疾病休業の低減（アブセンティーズムの低減）を課題としている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>休職者の低減・メンタル疾患の再発防止・早期発見による治療により、長期休職を防ぎ従業員が心身共にいきいきと働ける事を期待する効果としている。この効果を得る為に産業医と相談し復職プログラムを作成し、運用を実施。更には従業員の健康リテラシーをあげる為にWEBセミナーをデンソー健保と連携し、月1回程度配信。更に当日参加出来なかった人向けに録画を配信している。アブセンティーズムの低減を図る。</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>心身の健康は、いきいきと働くための源であり、社員一人ひとりの能力を十分に発揮し、活躍を後押しする基盤そのものです。高ストレス者には医療職の面談、復職者にも定期的な産業医面談の実施を行っているが、就業制限がかかっている従業員数が高止まりしており本来の活躍ができていない課題がある。よって健康不調による能力発揮低下の抑制（プレゼンティーズムの低減）を課題としている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>就業制限のかかっている従業員をいきいきと働ける状態に焦らずしっかりと戻す為に、定期的な産業医の面談に上司も参加し職場理解度をあげ、上司・仲間がフォローできる体制づくりを実施している。各階層別教育においてセルフケア・ラインケア・コミュニケーション研修を行い一人ひとりの健康リテラシーをあげプレゼンティーズムの低減を図る。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kyosan-denki.co.jp/company/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.kyosan-denki.co.jp/company/healthmanagement/			
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.kyosan-denki.co.jp/company/healthmanagement/			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.kyosan-denki.co.jp/company/healthmanagement/			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	19	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	構内、地域の清掃活動等への積極的な参加、及び活動参加者へのボランティアPの付与(社内表彰)				
(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	89.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂利用者については喫食データ提供、メニューのカロリー、塩分、食物アレルギー対象表記サポート実施				
(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	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	毎日始業前にラジオ体操の音楽を流し推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	64.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.0	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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年から継続的課題として生活習慣病の重症化予防を実施。①定期健診結果のハイリスク者、②特定保健指導対象者、③二次健診対象者、④特保予備軍に対しフォローを実施。及び、生活習慣病予防として、⑤健康診断結果C判定以上4項目以上該当者（BMI25以上、血圧、脂質、肝機能、血糖値、喫煙、飲酒毎日多量）も実施したが、②特定保健指導対象者③二次健診対象者が減少しない。
	施策実施結果	②特保対象者219名に対し213名に指導実施④特保予備軍37名に医療職が2~6回保健指導実施③二次健診対象者174名に受診勧奨し144名が医療機関受診⑤健診結果C判定以上4項目以上53名に保健指導実施
効果検証結果	②特保指導実施率は97.3%と昨年の93.3%を大きく上回っている。④特保予備軍の保健指導により特保指導対象に該当しなかった人は、50%となった。③二次健診対象者に受診勧奨を行うことによって再受診率が79%から83%と上がった⑤健診結果C判定以上4項目以上該当者に対しては22年度より新規に実施している。医療職が積極的に関与することにより、従業員の健康意識が高まっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル疾患休職者の約4.8%が新規休職者である。アブゼンティーイズム低減に向けて、ストレスチェックの結果を基に、個別面談、集団分析でMTGを行い職場環境の改善活動を行っているが、新規休業者の減少には至らない。プレゼンティーイズム低減に向け教育の強化、各個人・職場の気づきによりメンタル疾患の発生予防・早期発見により従業員一人ひとりが活躍できる基盤整備が課題である。
	施策実施結果	ストレスチェック個別面談34人、集団分析MTG7部署に職場上司と医療職が一緒になり職場改善計画を立案し考動実施した。研修を強化する為デンソーと連携し、新しいセルフケア・ラインケア研修を71名に実施。
効果検証結果	ストレスチェック個別面談、集団分析MTG、研修を強化を試みたがメンタル休業者2021年54.3%に対し2022年度54.6%と横ばい状態。集団分析を更にブレイクダウンし、職場単位を見直したところ高ストレス職場が隠れていたことが分かり来年度より職場単位を変更し、集団分析MTGを実施する予定。研修においては、デンソーと連携を深めWEB研修を増やしていく予定。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマハモーターエンジニアリング株式会社

英文名：YAMAHA MOTOR ENGINEERING CO.,LTD

■加入保険者：ヤマハ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

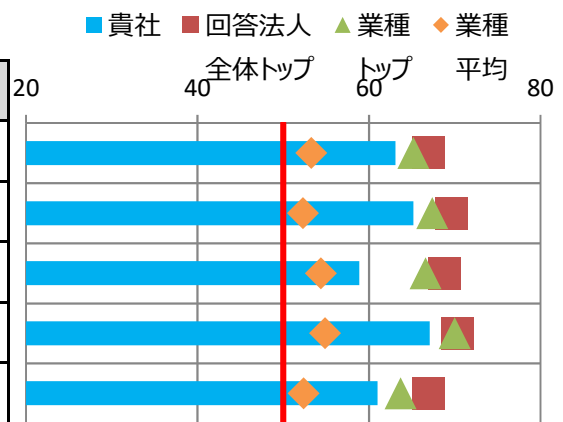
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑0.9 (前回偏差値 62.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.1	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	65.2	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	58.9	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	67.1	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	61.0	66.9	63.7	52.4



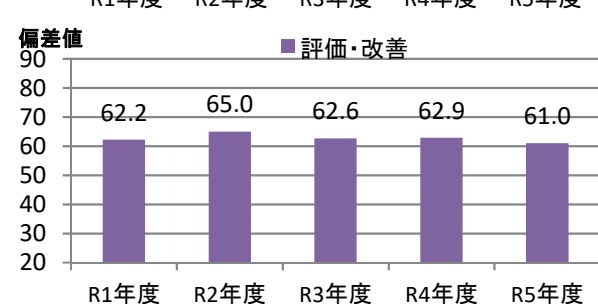
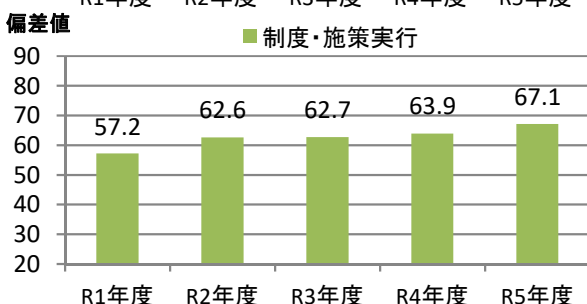
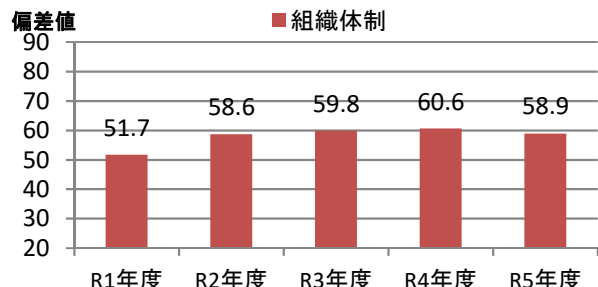
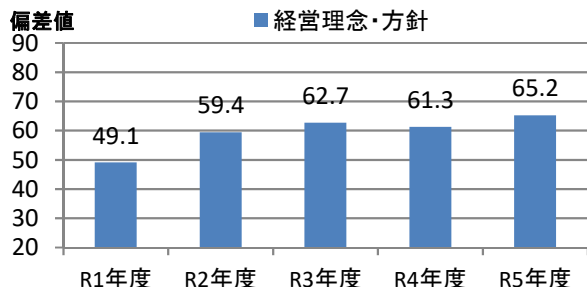
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

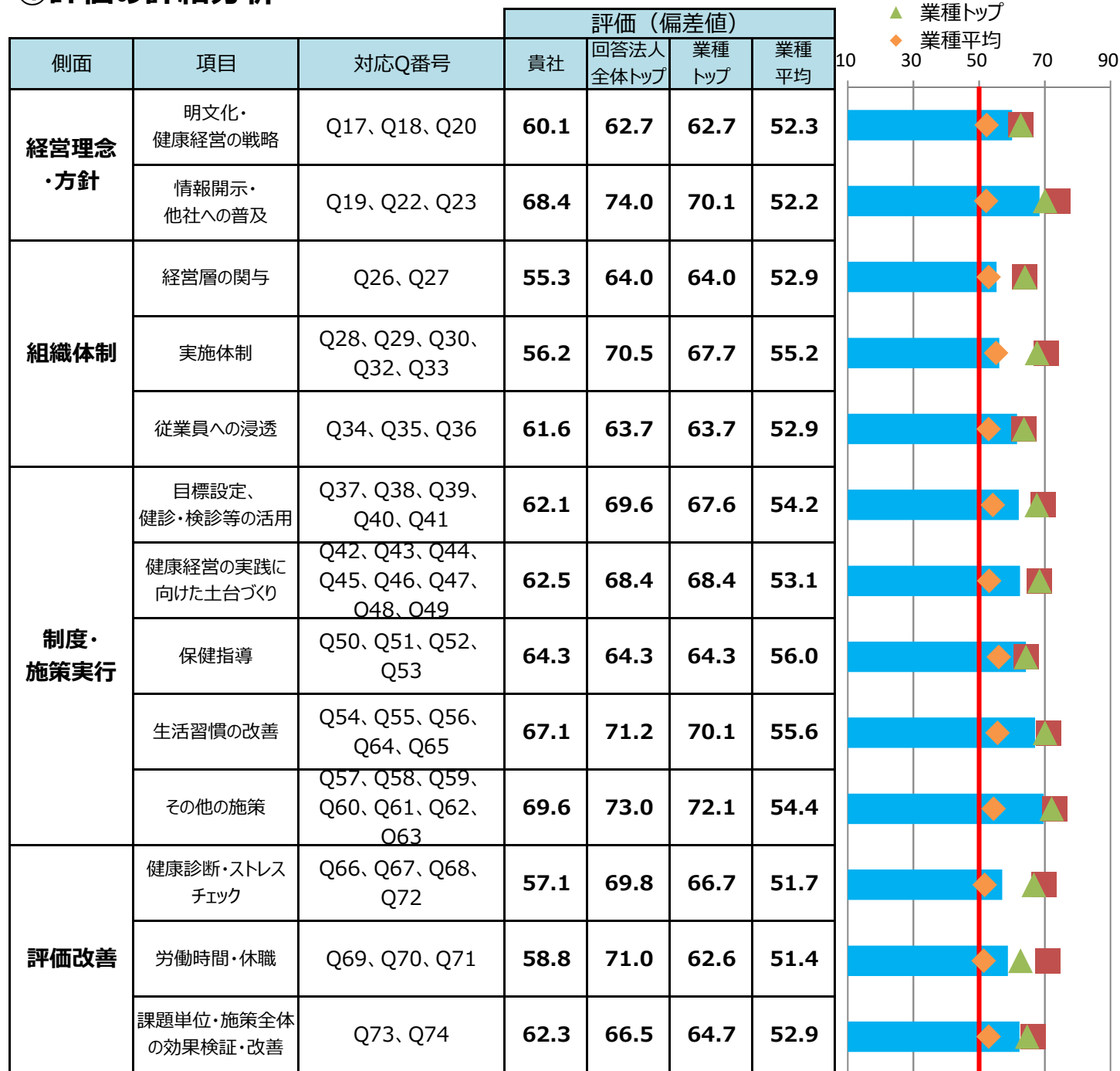
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	201~250位	151~200位	251~300位	201~250位
総合評価	55.2	61.6(↑6.4)	62.1(↑0.5)	62.2(↑0.1)	63.1(↑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 当社は2020年→2030年の10年間で50代が1.4倍、60代が3倍へと高齢者が急増することから病気罹患者の増加が懸念されている。また、今後は生産労働人口の減少によって新規人材の採用も厳しくなることから、個人と組織の労働生産性を高めることも重要になっている。そして、従業員の健康状況は、個人と組織の労働生産性に影響することから従業員の健康増進が経営の重要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	現在65歳雇用が定着していますが、高齢者雇用安定法の改正（70歳までの就業機会確保など）により、いずれ70歳雇用時代を迎えると思われる。年齢の高まりと共に病気罹患率も高まりますが、健康増進活動によって病気の罹患リスクを低減することで、仕事と生活の両立を図れるよう働く環境の整備を目指していく。
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	https://www.yec.co.jp/corporate/workplace/safety_health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.yec.co.jp/corporate/workplace/social/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.yec.co.jp/corporate/workplace/social/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.yec.co.jp/corporate/workplace/social/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内には6つのクラブがあり、そのクラブ活動へ金銭と活動場所の支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.1	%

■ 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	健康イベントを実施して健康状態チェック、食事アドバイス、当日の食堂で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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを春と秋に実施。ウォーキングコースの紹介、万歩計配布を行って参加促進をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

■ 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	29.0	%
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	62.6	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.5	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.3	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック診断結果のフィードバックに時間が掛かることで、高ストレス者対応や部門施策実施に遅れが出ていた。 また、個人へのフォローが部門施策や高ストレス者への産業医面談だけで、更なる対応の検討が必要であった。 メンタル不調者未然防止策を充実させたいと考える為、ストレスチェック実施方法および実施後の対応の改善が必要である。
	効果検証結果	「職業性ストレス簡易調査票（57項目）」に「プレゼンティーズム」と「エンゲージメント」の項目を加えたWEB診断にしたことで、実施率を95%以上に保ったままチェック後即時に結果を確認できるようになった。 結果を即時確認できることで、自身のストレス状態がすぐに把握できるようになった。また、システム上にあるセルフケアのe-ラーニングを実施することでメンタル不調の未然防止を個人単位で出来るようになり、高ストレス者が3%削減した。 プレゼンティーズムの全体把握も出来るようになり、施策検討の充実が図れた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内におけるがん罹患率が増加しており、早期発見、早期治療が重要と感じている。現在、会社の定期健康診断で「胃がん」「大腸がん」「肺がん」に加えてオプション健診として「前立腺がん」「甲状腺がん」「ピロリ菌検査」を実施、また、婦人科健診で「子宮頸がん」「乳がん」の健診を実施しているが受診率が伸び悩んでいるため、積極的な案内が必要である。
	効果検証結果	がん健診の重要性がわかるウェビナーの実施、メルマガの配信を行って受診勧奨した結果、アンケートで80%の人がオプション健診の有無について周知しているという結果になった。 定期健康診断で実施している「胃がん」「大腸がん」健診受診者が5%増、オプション健診は対象年齢や頻度の問題で受診者数が減ったものの新規で受診された方が20%となった。また、婦人科健診は2022年は乳がんはマンモグラフィーだったこともあり受診者数は減ったが、子宮頸がんは受診者が増加した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー北海道

英文名：

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

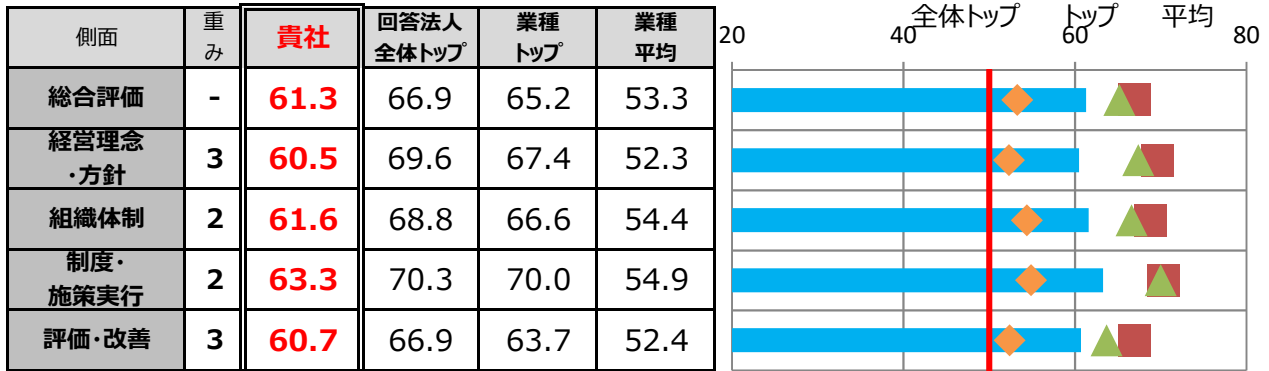
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520 社中**

■総合評価： **61.3** ↑0.3 (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



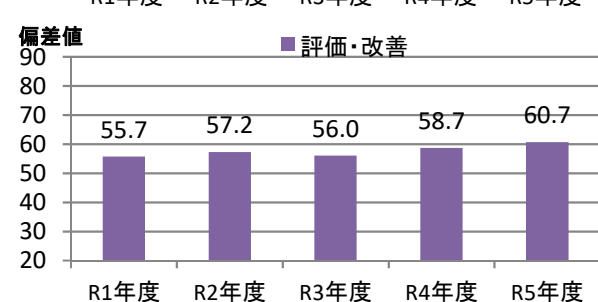
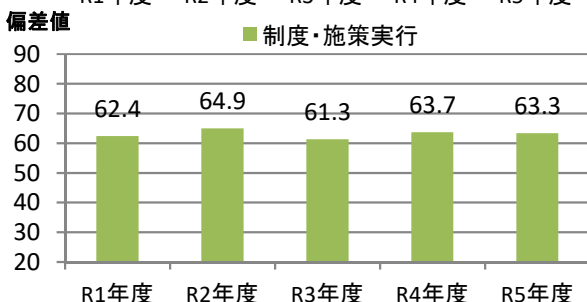
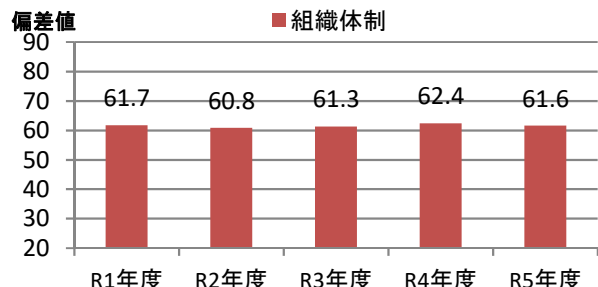
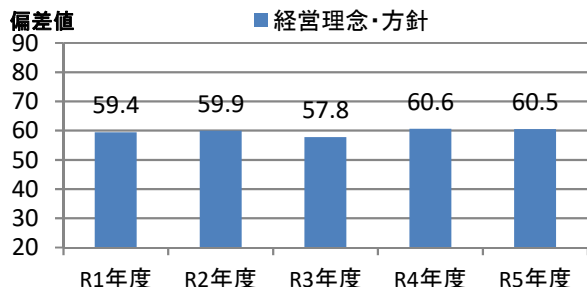
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

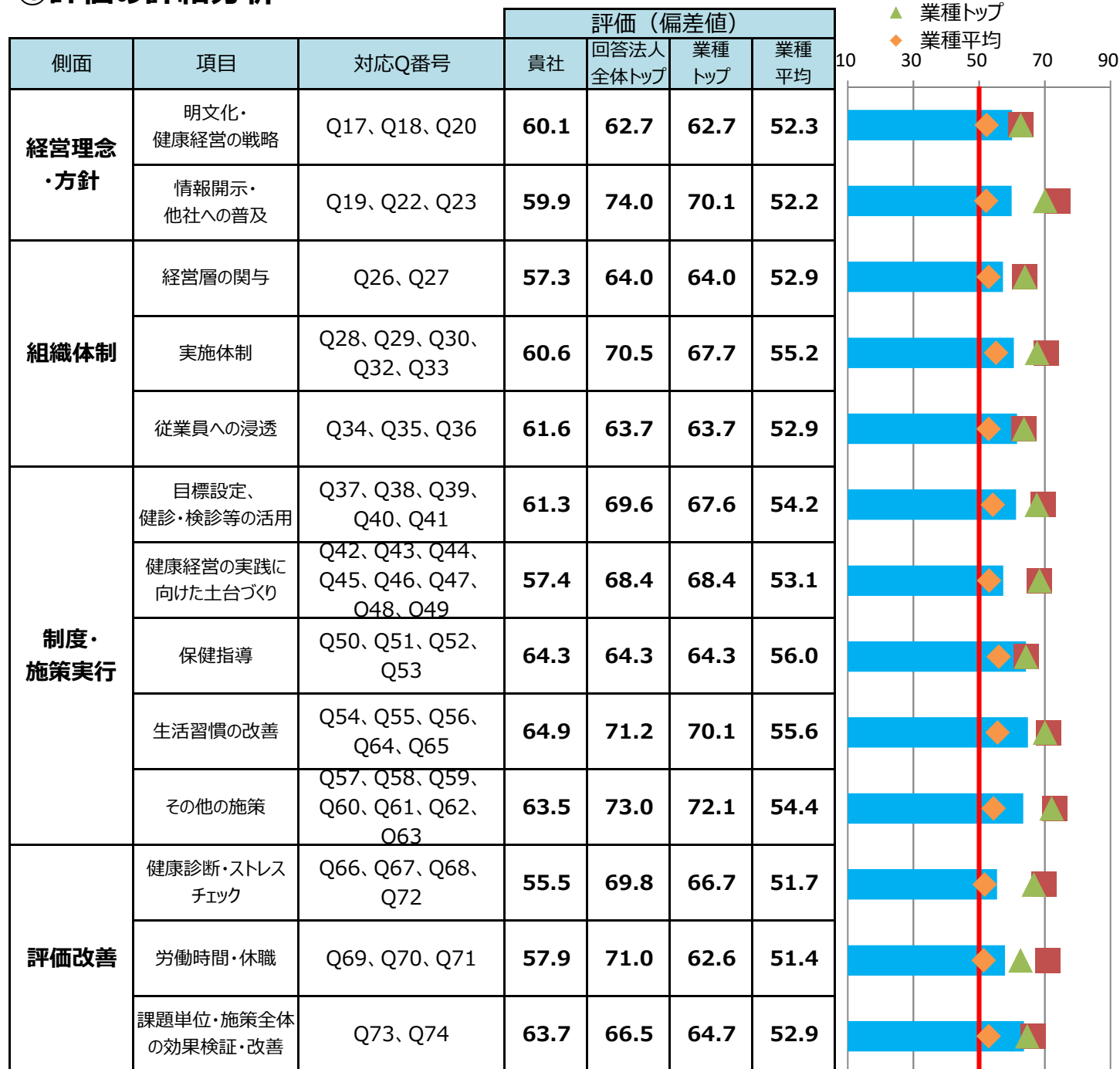
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	551~600位	401~450位	451~500位
総合評価	59.4	60.3(↑0.9)	58.7(↓1.6)	61.0(↑2.3)	61.3(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が35歳と若く健康意識が低い傾向にあり、生活習慣の乱れが疾病や心身の不調へとつながって仕事のパフォーマンスを低下させる要因となるため、健康意識向上および生活習慣改善による健康増進・疾病予防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	従業員のヘルスリテラシーおよびセルフケアの向上、生活習慣の改善により、プレゼンティーズムが改善されること。仕事のパフォーマンス総合評価(WLQ-Jのスコア)97%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.denso-hokkaido.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.denso-hokkaido.co.jp/sustainability/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.denso-hokkaido.co.jp/sustainability/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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	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	48.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社内SNSで社員同士の交流の場を提供し、感謝を伝え合うことに対しサンス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	96.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.4	%

■ 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	推定野菜摂取量の測定会「ベジチェック」の開催と健康増進に向けた食生活改善の提案。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩行能力アップのための運動方法を動画配信で提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.4	%

■ 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	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	63.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.1	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	メタボ・メタボ予備軍の割合がグループ他社に比べて高く、健康的な食習慣や運動習慣を身につけ、予防をはかる必要があるが、従業員の平均年齢が若く、生活習慣病に対する認識の低さ、生活習慣改善の動機が不足していることが課題。中でも、朝食を食べない者の割合（健康診断問診結果より）が全従業員の40.8%と高いことに着目し、朝食を摂ることから食習慣改善のきっかけ作りとする必要があると考えた。
	施策実施結果	全従業員を対象に「朝食を食べよう！キャンペーン」として①情報掲示（朝食のメリット・手軽なメニュー紹介）②手軽に摂れる朝食の無料配布③アンケートを実施。全従業員のうち50%が参加した。
	効果検証結果	朝食を食べない者の割合がグループ会社内でワースト1位であることを絡めてキャンペーンを展開したところ、従業員より関心の声が多々寄せられた。キャンペーンの参加率は50%と目標の80%を大きく下回ったものの、アンケートでは参加者の91%が朝食を食べるきっかけとなったと回答。キャンペーン実施後の健康診断問診結果では、朝食を食べない者の割合が37.5%に低減した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック サイクルテック株式会社

英文名：Panasonic Cycle Technology 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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

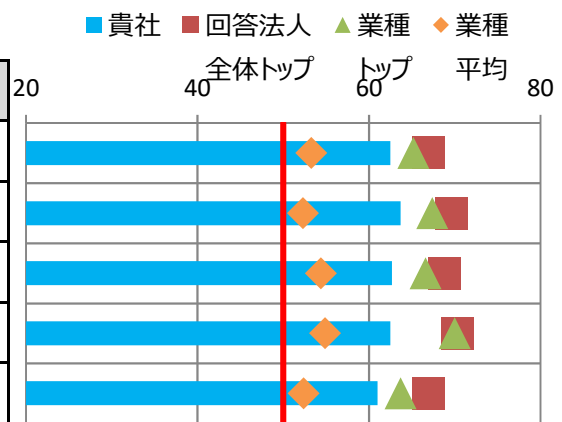
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑1.3 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	63.7	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	62.7	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	62.5	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	61.0	66.9	63.7	52.4



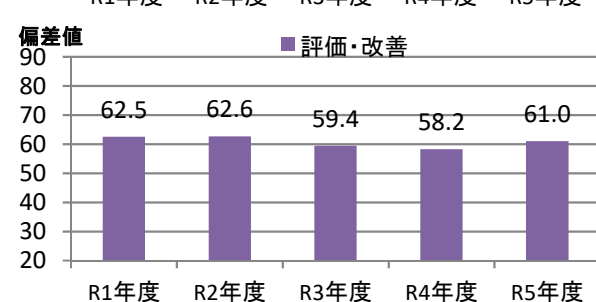
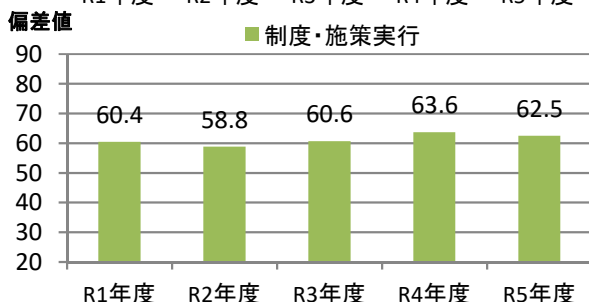
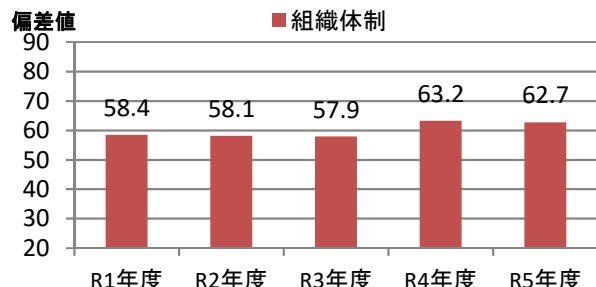
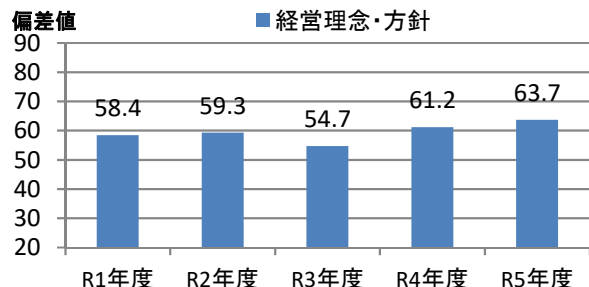
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

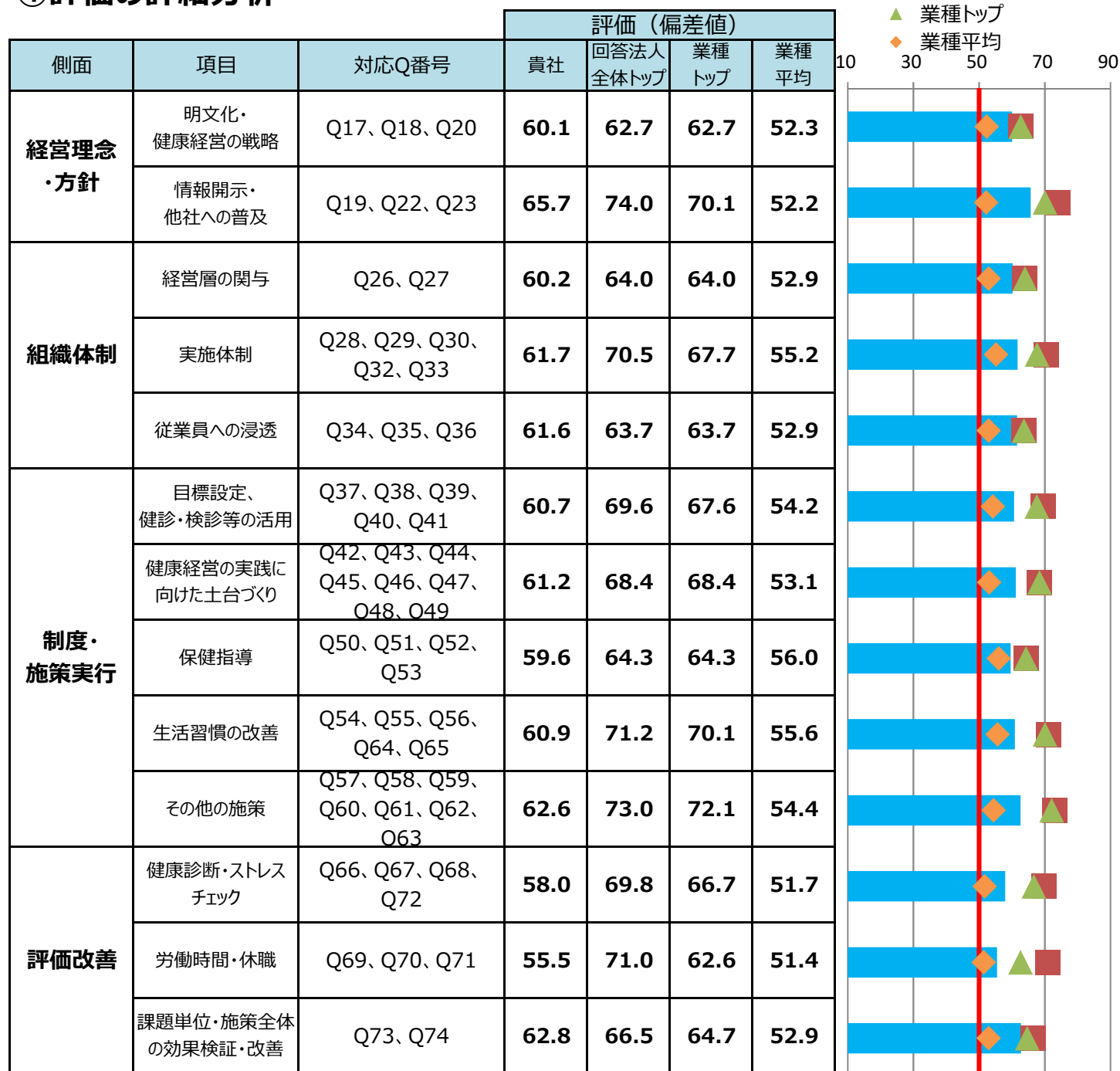
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	401~450位	651~700位	401~450位	301~350位
総合評価	60.0	60.0(↑0.0)	57.9(↓2.1)	61.2(↑3.3)	62.5(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 限りあるリソース（人員・時間・予算等）の中で、社会・お客様へのお役立ちを通じて、企業の継続的な成長・発展に繋げるためには、まず従業員自身が健康であり、日々の業務の中で個々人のパフォーマンスを発揮し、企業・組織としてのアウトプットを向上させる必要がある。特に数値の弱い項目である「適正な食習慣」「睡眠による十分な休養」を始めとした各種健康取組の実践を通じて、健康経営の風土・文化を従業員に定着させる。
	健康経営の実施により期待する効果	戦略マップに示すように、健康経営により従業員一人一人の「体力及び健康意識の向上」「食事・睡眠・運動等の適正な生活習慣の確保」「年休取得率向上・在宅勤務活用」等に取り組むことで、病気や体調不良による「欠勤・休業」「業務パフォーマンスの低下」「労働災害発生」等を未然に防ぐとともに、公私ともに充実したワークライフバランスの実現と、労働生産性の向上に繋げることができると期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社はストレスチェック及びEOSを毎年実施し、その結果に基づく職場改善活動を実施しているが、継続的にストレスが高く、ワークエンゲージメントが低い傾向となる職場もある。このような職場においては、メンタルヘルスによる欠勤・休業やパフォーマンスの低下につながるとともに、組織としてのアウトプットが十分に活かすことのできない職場環境に繋がってしまうため、会社として職場環境の向上に努める必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営により、社内外の繋がりを意識した取り組みを増やし、継続的な職場改善活動とセルフケア・ラインケアへの理解・意識向上を促すことで、社内外のコミュニケーションの活性化と組織づくりに繋げる。社員一人一人が働きやすく、やり甲斐をもって働ける職場環境を実現することが、従業員のストレス低下・ワークエンゲージメント向上に繋がり、組織全体の活性化とアウトプットの最大化を実現できると期待している。

※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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://cycle.panasonic.com/pct/healthy_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://cycle.panasonic.com/pct/healthy_management/			
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://cycle.panasonic.com/pct/healthy_management/			
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://cycle.panasonic.com/pct/healthy_management/			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員の福祉制度として「ラーニング＆コミュニケーション」の実施に対して補助金12,000円/人の				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.5	%

■ 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	食堂管理栄養士と連携した健康的なメニューの提供、及びメニュー毎へのカロリー・栄養情報等の掲示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	8:30～、15:00～に各3分のエクササイズの時間を設け、全従業員体力強化に努めている（勤務扱い）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	95.0	%
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	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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つの適正習慣率（食事・睡眠・運動・飲酒・禁煙）で、当社は食事・睡眠の2つの適正習慣率が、過去よりグループ企業平均より低い。また、営業部門は昼食が外食中心となり、特に適正食事率が低い。従業員に適切な食事・睡眠を促すため、21年度より経営トップを通じ「20・2・6運動（20時迄には退社し、就寝の2時間前迄に夕食を済ませ、6時間以上の睡眠を確保する）」を会社全体の健康スローガンとして発信継続している。
	施策実施結果	22年度は営業部門で、昼食の「喫食時間」「カロリー確認（抑制）」及び「20・2・6」の実施度合いによる、「食事&20・2・6チャレンジ」の職場対抗ポイントラリーを実施し、161名が参加。
効果検証結果	22年度適正習慣率は、会社全体では「適正食事率：40.6%（-0.9%）」「適正睡眠率：54.0%（-2.3%）」と悪化したが、営業部門は「適正食事率：36.4%（+2.5%）」「適正睡眠率：57.4%（+1.8%）」の数値上昇に結び付けられた。尚、「食事&20・2・6チャレンジ」が参加者の意識向上に結び付いていることより、23年度は全部門で同チャレンジを実施し、261名が参加。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従業員のストレスチェック結果より、いきいきと働ける職場環境の目安として、「総合健康度指数（従業員のストレス認識とエンゲージメント度合いより算出）」を管理指標としている。例年、健康リスクは低いものの、大きな健康度数値向上が見られないこと、部門によって指数の開きの差が大きい（21年度部門別「組織の総合健康度指数」⇒MIN「45.3」MAX「56.7」）ため、特に結果数値の低い職場への改善推進が必要。
	施策実施結果	ストレスチェック実施後、臨床心理士を講師に職場改善方法の講義やグループディスカッションを実施。EOS（従業員意識調査）結果と併せて、各部門で職場改善活動を継続実施頂き、2ヶ月毎に進捗状況を確認。
効果検証結果	<p><22年度結果></p> <p>■総合健康リスク：85点（全国平均100、前年度87点）⇒2点良化（数値が低いほど良）</p> <p>■総合健康度指数：49.9点（全国平均50、前年度49.9点）⇒変化なし</p> <p>健康度指数は全国平均値程度であるが、部門別指数の差は縮まっており（MIN「46.2」MAX「53.9」）、要注意部門への改善活動を促進し、ストレス減・エンゲージメント向上に繋げる継続的なアプローチが重要となる。</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：株式会社デンソー福島

英文名：DENSO FUKUSHIMA CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

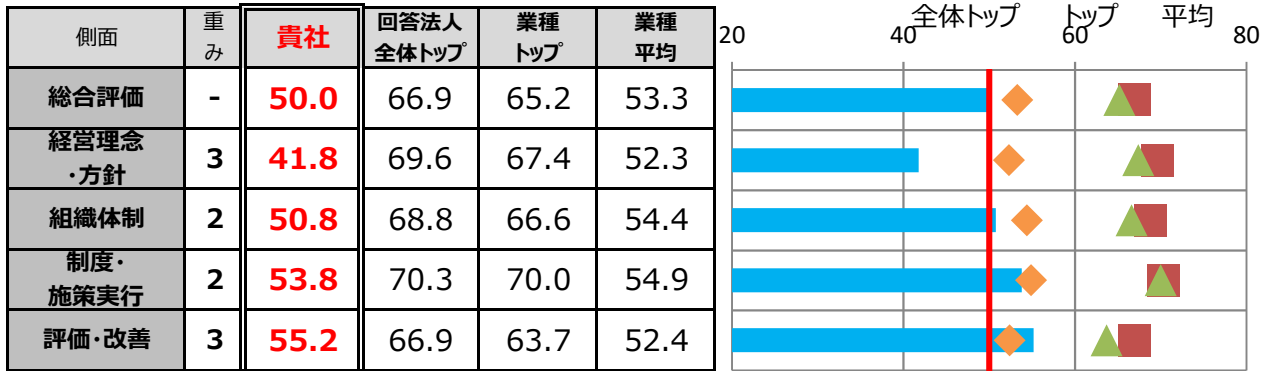
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.0** ↑0.2 (前回偏差値 49.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



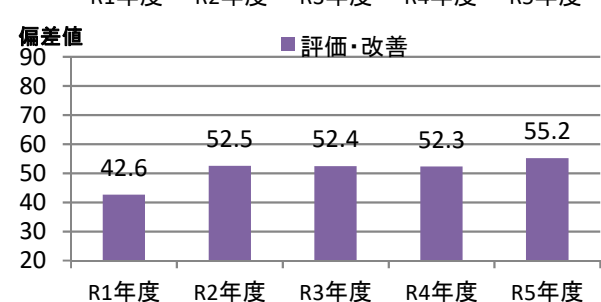
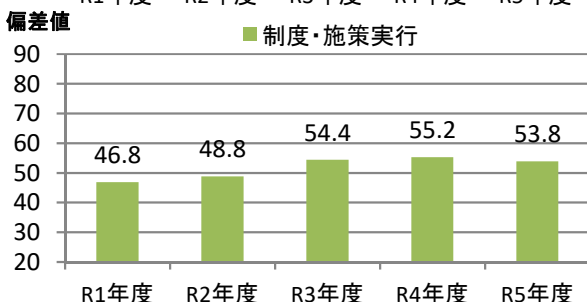
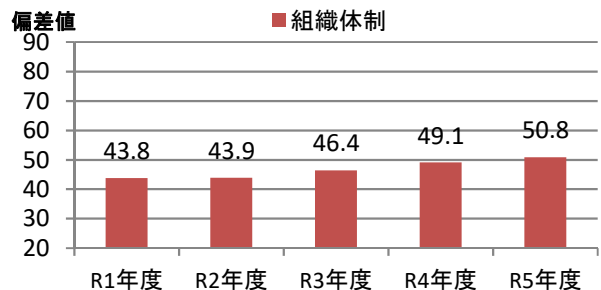
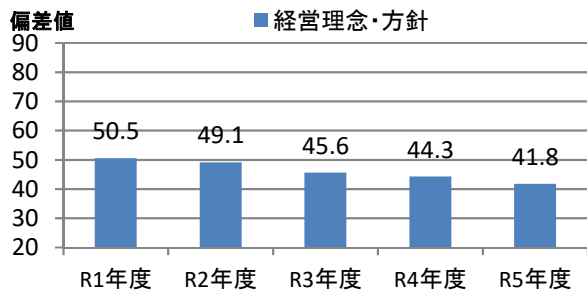
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

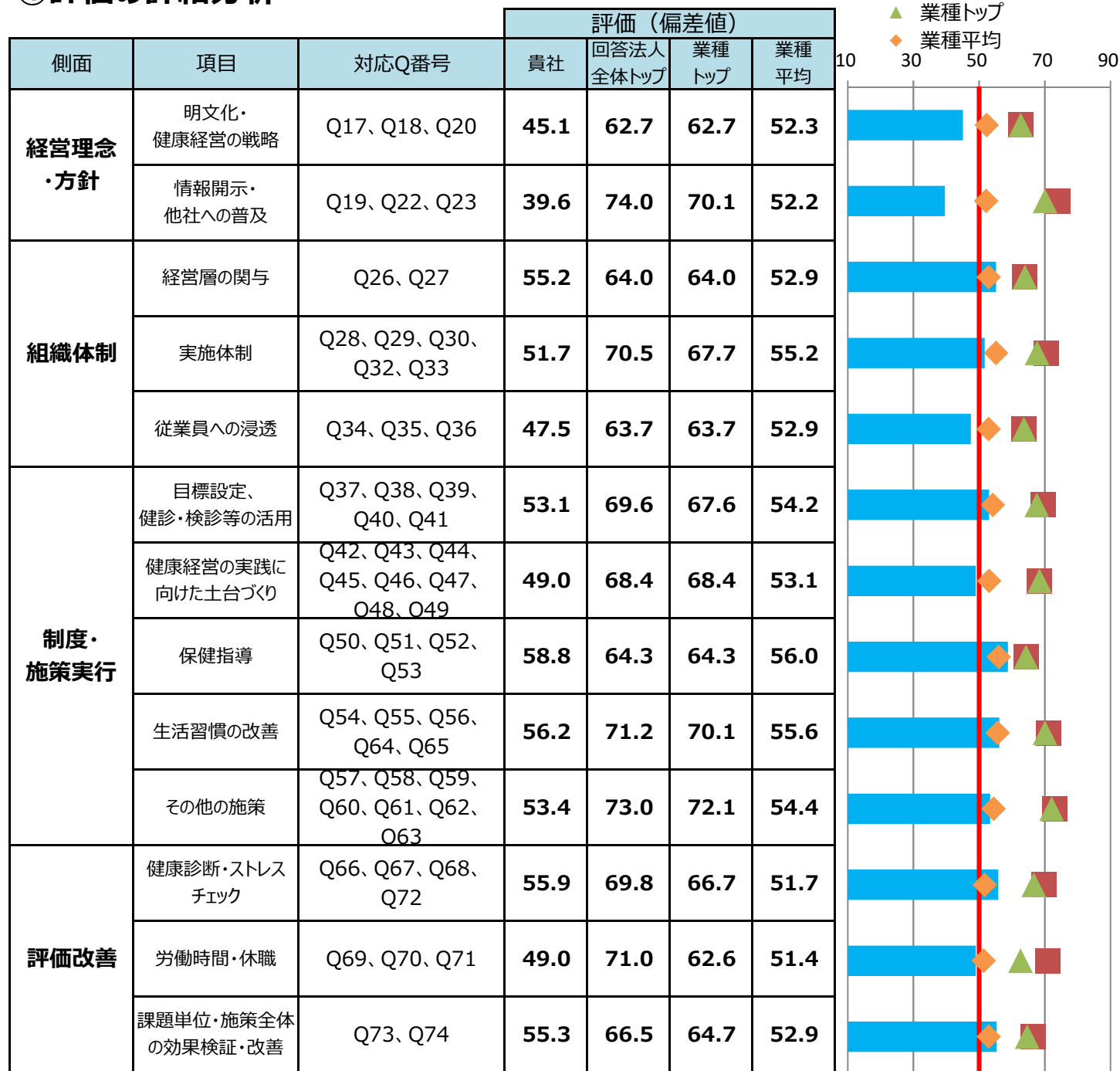
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1451~1500位	1601~1650位	1701~1750位	1801~1850位
総合評価	46.1	49.0(↑2.9)	49.6(↑0.6)	49.8(↑0.2)	50.0(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 採用環境が厳しくなる中、事業活動を安定的に継続していくためには、在籍する従業員が健康を維持し就業を継続す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	従業員が、ケガや病気を理由に休業や退職することがなく、健康で100%のパフォーマンスを発揮する状態を目指していく。毎年のストレスチェックによって、職場のストレス状況とパフォーマンス状況と定点観測していく。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.denso.com/group/denso-fukushima/sustainability/healthdeclaration/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	地域社会貢献活動として、会社周辺のゴミ拾い作業および地域の高齢者宅への慰安訪問を実施し				
(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	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂献立でのカロリー表示に加え、決済の際、総カロリーが自動で計算される精算機を活用している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 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	健保主催のアプリを活用したウォーキングイベントを全従業員に紹介し、運動習慣のきっかけづくりを実施。				
(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		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.8	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	毎年の健康診断の結果、要精密検査と判定された者には、重症化予防のため、全員に対して精密検査の受診を勧奨している。しかしながら、従業員の高齢化とともに要精密検査判定者が、年々増加している。
	施策実施結果	精密検査の受診状況を確認するため、アンケート形式で個人の携帯端末からいつでも簡単に回答できるようにした。
効果検証結果	要精密検査判定者107名に対し50名から回答があった。その内、精密検査受診済または受診予定と回答した方は34名にとどまり、まだまだ再検査を受ける方が少ないことが確認できた。今後も受診勧奨を継続し、繰り返し受診を呼びかけていく。また、健康状態にかかわらず広く意識喚起するため、35歳以上の従業員全員に対し、個々の健診結果に基づきメタボリックシンドロームリスクの通知を行った。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員に健保の乳がん検診・子宮頸がん検診の案内を配布する際に、前年度の女性がん検診の受診状況についてアンケートを実施した。回答率16%で、そのうち「受診した」と回答した人数は乳がん検診0名、子宮頸がん健診2名であった。女性特有の健康問題に対する意識の低さが確認できた。
	施策実施結果	業務の合間に会社で乳がん検診を受けられるように、検診バスの手配を計画しており、外部業者と調整している。また職場の管理者にも女性の健康について理解を深めてもらうため「働く女性の健康支援研修」を実施した。
効果検証結果	現時点では効果検証ができていない。今年度の受診状況についてアンケートを実施して確認する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産車体九州株式会社

英文名：NISSAN SHATAI KYUSHU CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

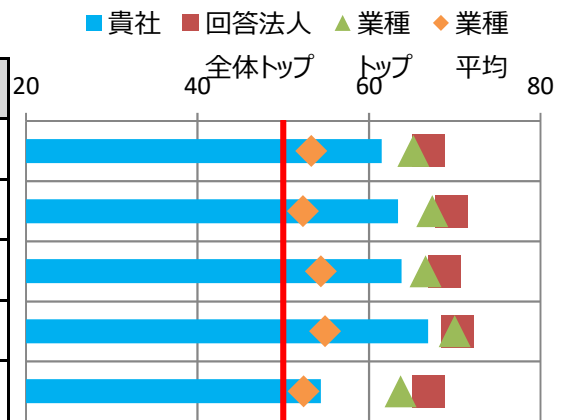
■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.1 (前回偏差値 61.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.5	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	63.4	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	63.8	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	66.9	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	54.4	66.9	63.7	52.4



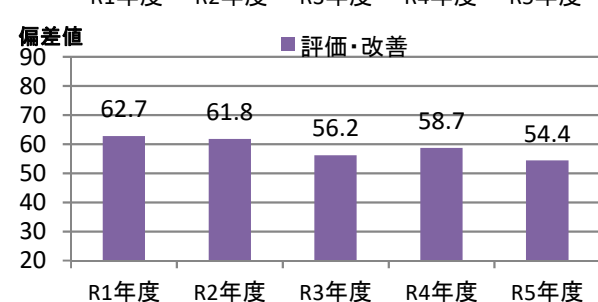
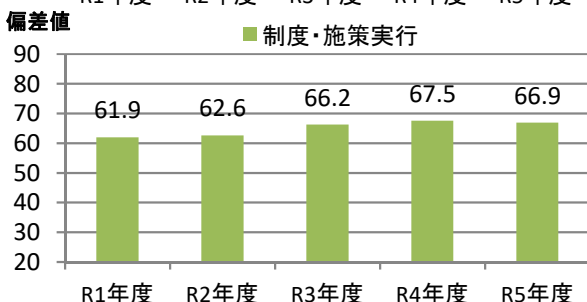
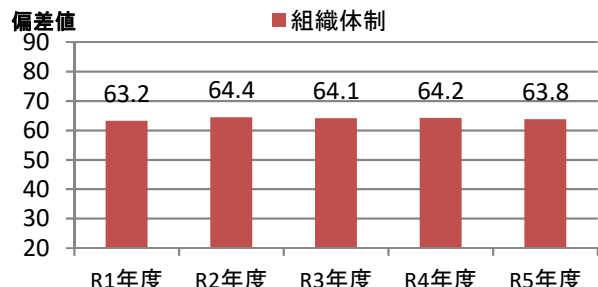
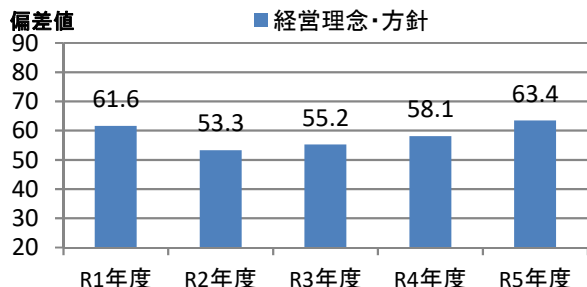
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

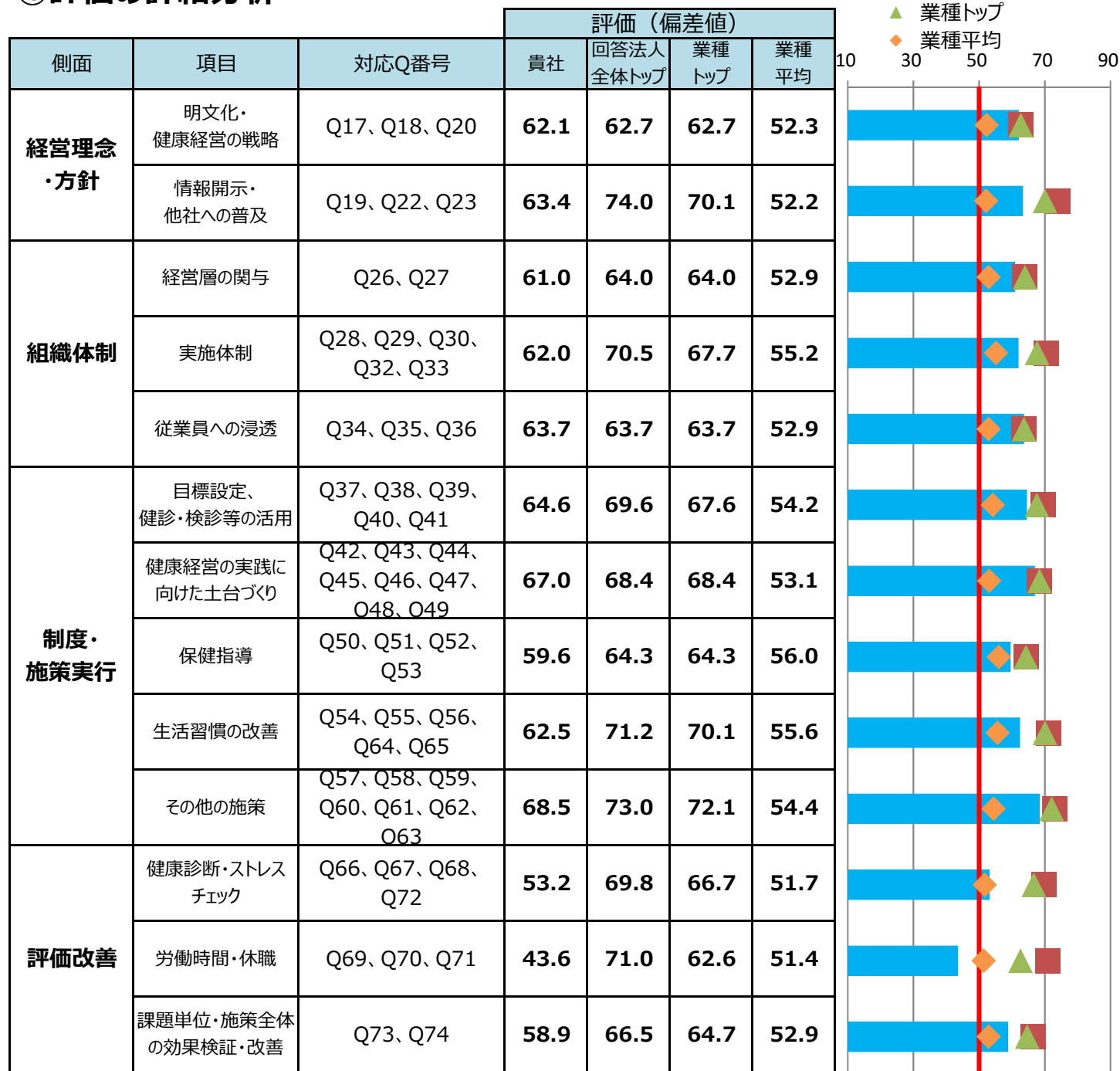
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	451～500位	351～400位	451～500位
総合評価	62.3	59.9(↓2.4)	59.5(↓0.4)	61.4(↑1.9)	61.5(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「信頼される企業として、独自性に溢れ、お客様に魅力ある質の高いクルマとサービスを、タイムリーにお届けする」というミッション遂行のために、従業員の生活習慣病やがんを予防し、長期的に健康を維持することが不可欠である。</p> <p>全従業員が健康でモチベーション高く活き活きと働くことができる職場環境をつくる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>保健指導、がん検診受診、時間外労働者フォロー、職場環境改善、健康教育等を実施することや、休業者の半数を占める脳血管疾患の予防を新規課題として取り組むことで生活習慣病やがん（胃、大腸、肺、婦人科）等による年度内の新規休業者千人率の目標（コロナ前から前年度の4年間平均値）0.8人以内を目指す。また、職場環境改善、コミュニケーションタイム設定、社長との意見交換会等により従業員満足度の改善を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>定期採用者の5年以内の離職率が高い。将来を担う人材の定着が、商品の品質維持、安定した生産ライン運営につながる。また、短期契約の従業員についても、採用後3ヶ月以内の離職率が高い。労力を使って教えた人が辞めることが繰り返され、職場体制が安定しないことへのストレスが、従業員の声や従業員満足度の調査結果からも明らかとなっている。働きやすい職場環境を整備し、ストレスの軽減を測り、人材を定着させることが課題。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>退職理由の根本原因を探り、労働環境の要因があればそれを取り除く活動を計画する。また、短期契約の従業員についても、教える人のストレス軽減を目指す。働きやすい職場環境を整備し、メンタル要因における年度内の新規休業者千人率の目標（コロナ前から前年度の4年間平均値）9.8人以内を目指す。平均勤続年数、従業員満足度の調査結果、ストレスチェック結果の前年度以上を指標とし、人材の定着と品質維持・向上につなげる。</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ESGについての独立したページ
URL	https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/RESOURCE/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/RESOURCE/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/RESOURCE/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	50	回	38	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	26	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	監督者と一般従業員の対話を目的として毎月30分のコミュニケーションタイムを実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	健保提供のアプリ「PepUp」での個々に合わせた情報提供とサポート。アプリ登録向上への取り組み。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保提供のアプリ「PepUp」での情報提供とサポート。ウォーキングラリーでのインセンティブ付与。				
(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	52.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定	○	全管理職の	7.0	%
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	63.6	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	40歳以上の適正体重維持率は、18年度61.5%から、21年度54.9%と悪化がみられた。コロナ禍による影響に加え、単身赴任・交替勤務者の外食中心な生活等による弊社の特徴も影響していることが考えられる。規則正しい生活習慣の意識づけを狙った特定保健指導は健保組合実施分、対象者全体の約60%に止まった。また、40歳未満を含め、リスクが高い従業員への支援も行いたい。
	施策実施結果	2022年8月より「特定保健指導対象者」と「40歳未満だが特定保健指導の基準に該当する者」に対し、従来の健保組合の保健指導に加え、社内保健指導を開始した。その結果、実施率は100%となった。
効果検証結果	1名につき3回の面談を実施した。社内保健指導を開始してから1年であるため、健康診断結果等の定量的な効果はまだ確認ができていないが、最終面談終了後のアンケートでは、満足度が94%であった。また、「健康に対して考える良い機会となった」「改善意識を継続するのに助かった」との声が聞かれた。アンケート結果や健康診断結果を検証し、今後の面談方法や対象者選定の検討につなげていく。	
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	社内での熱中症発症者は、20年度に14名であり、入社して3ヶ月以内の経験が浅い従業員の発症が多かった。製造業のためWBGTが高いエリアも多く、コロナ禍でのマスク着用により熱中症リスクが増加することが懸念された。短期契約の従業員も多いため、熱中症の発症を抑制することが課題であった。
	施策実施結果	入社時の教育内容を強化し、毎年5月に全従業員に対し熱中症予防教育を追加した。熱中症対策備品（塩飴・ドリンク）の配布や、職場環境改善（冷風化）対策を進め、体調不良時には早めに申告することを周知した。
効果検証結果	熱中症の発症は、21年度が6名、22年度が4名、23年度は0名であった。冷風化対策でWBGT値の改善も認められた。従業員への聞き取りにより、健康管理（自己管理）への意識向上や、体調不良時の早めの申告が浸透していることも確認ができた。また、23年度より早期発見を目的に熱中症アラートデバイスを導入した。健康意識の維持と、熱中症の予防・早期発見を目指し、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：株式会社デンソーダイシン

英文名：DENSO DAISHIN Corporation

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

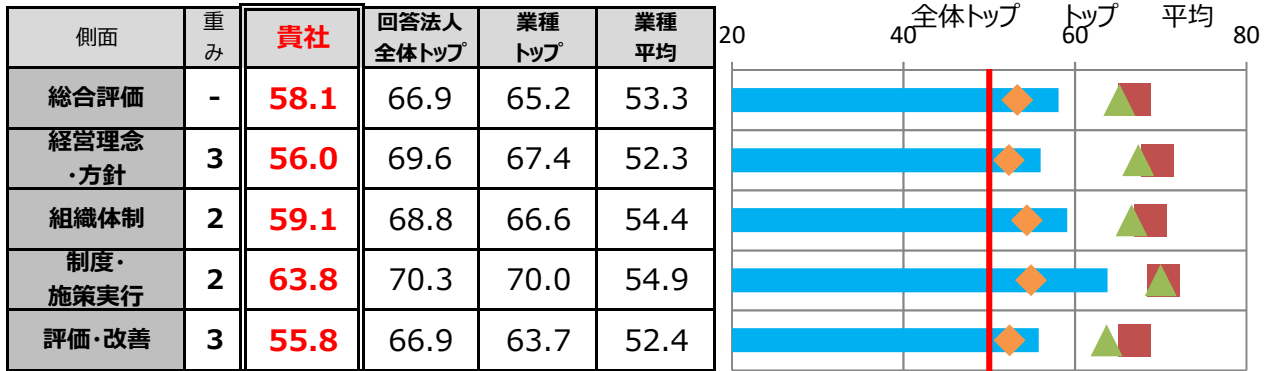
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.1** ↑2.6 (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



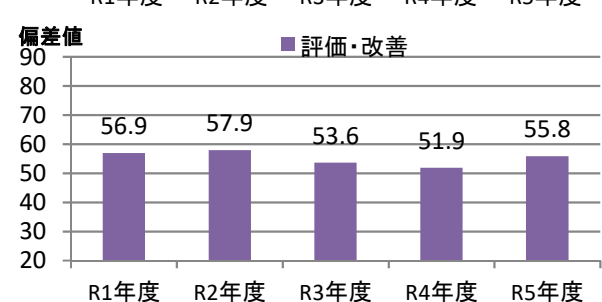
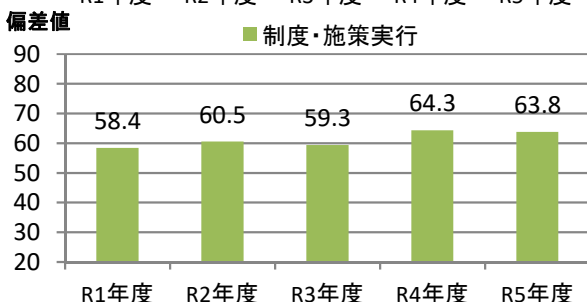
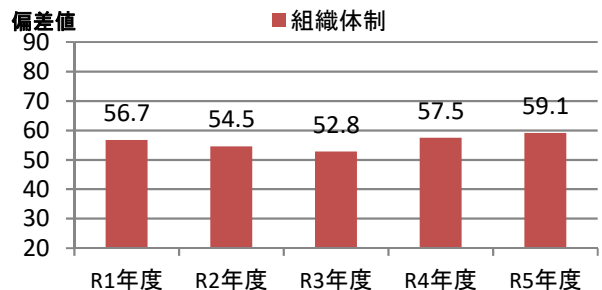
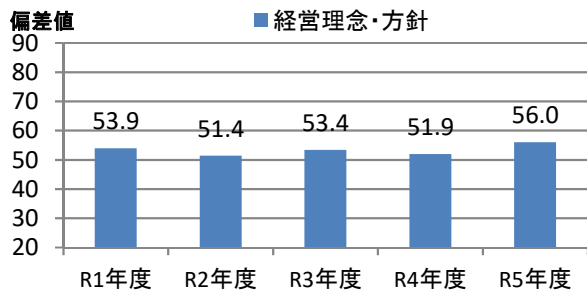
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

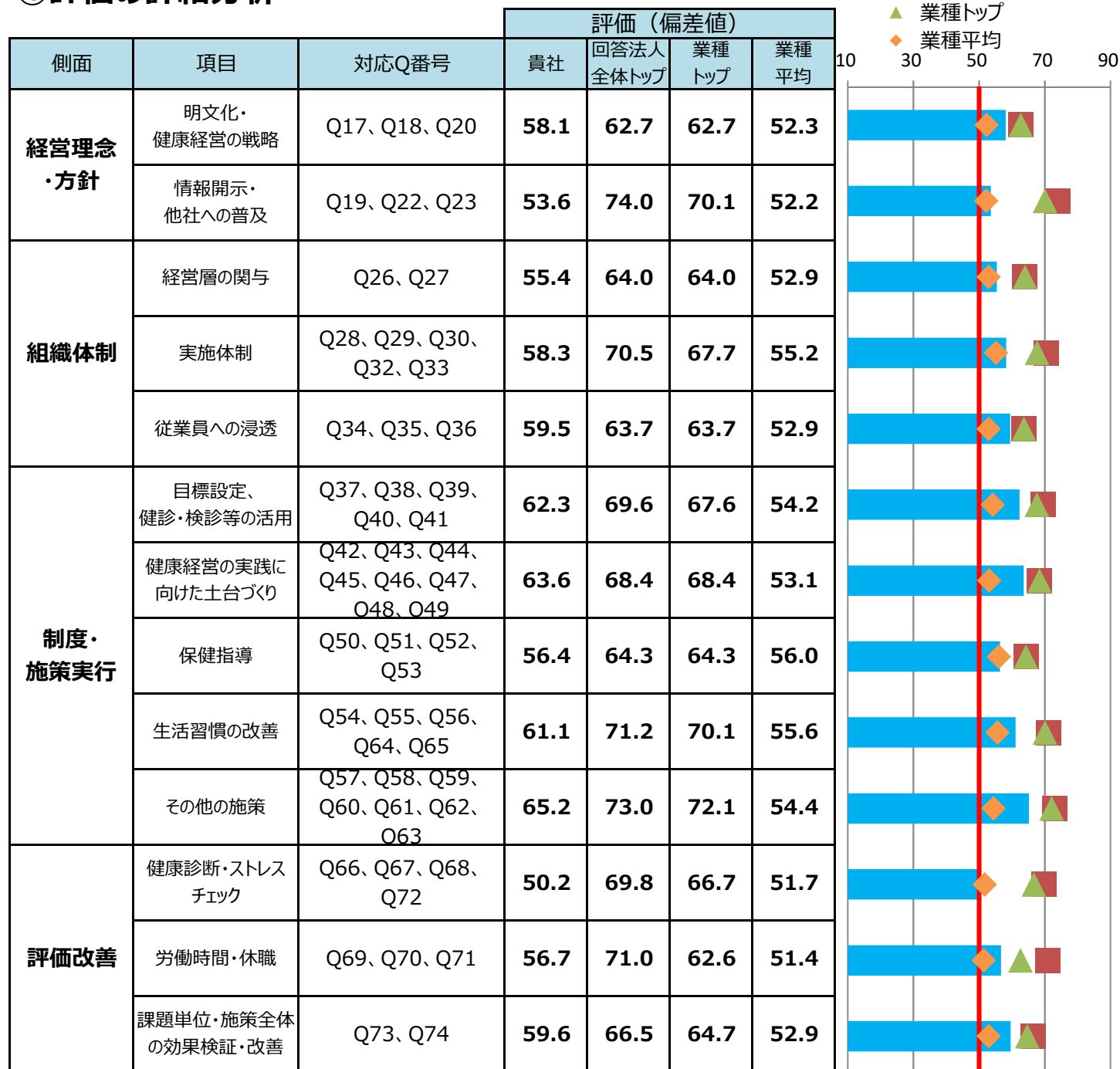
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	701~750位	801~850位	1001~1050位	1001~1050位	801~850位
総合評価	56.3	55.8(↓0.5)	54.5(↓1.3)	55.5(↑1.0)	58.1(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍以降も、不安や悩みを抱えてメンタルに不調をきたす従業員が増えている。早期発見・早期治療によるメンタル疾患の長期化を回避し、生産性を上げることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタル疾患を予防し、従業員が健康に生き生きと働ける環境の構築すること・従業員のパフォーマンス向上することを期待。具体的な指標としては現在ストレスチェックにおける総合健康リスクが113であり、前年度より1ポイント低下したが、全国平均100より高い値である。総合健康リスクの目標値を100とし、100以下を維持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	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.denso-daishin.co.jp/company/kenkou/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	消防・交通安全協会等主催イベントへの積極的な参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食堂業者との定例会を開催し、バランスの良い食事提供などを検討				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 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	健康アクション8（健康を維持するための8項目の行動）を毎月情報配信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	80.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.6	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.7	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.4	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	健康診断後の要治療、要精査、要指導となった方へ、医療機関への受診勧奨が十分されていなかったため受診率の向上が課題。
	施策実施結果	書面にて産業医からの強く受診勧奨。未受診者には再度通知（計3回）及び上司からのアプローチも加え強く受診勧奨。
	効果検証結果	2021年度は25%に留まっていた再受診率が、94%まで向上。
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：シミズ工業株式会社

英文名：SHIMIZU INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

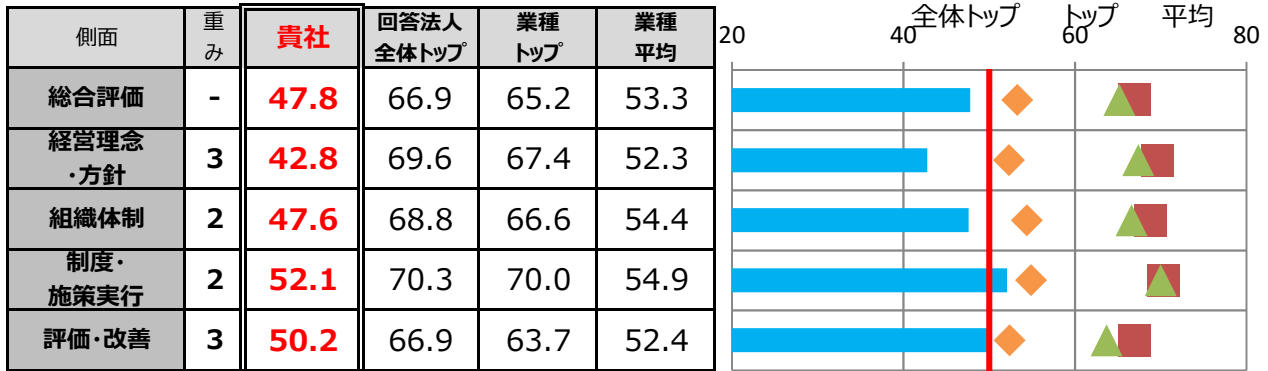
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.8** ↓2.3 (前回偏差値 50.1)

※「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



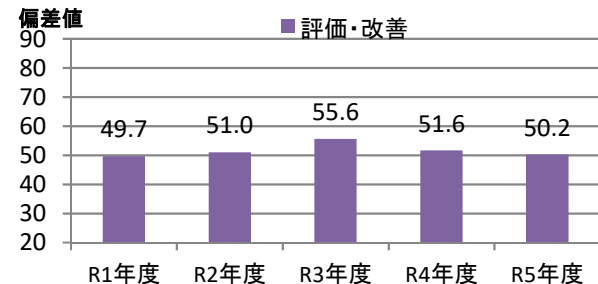
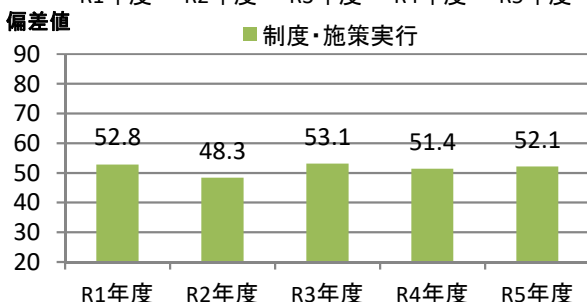
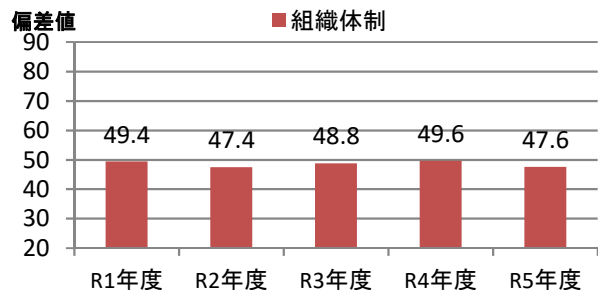
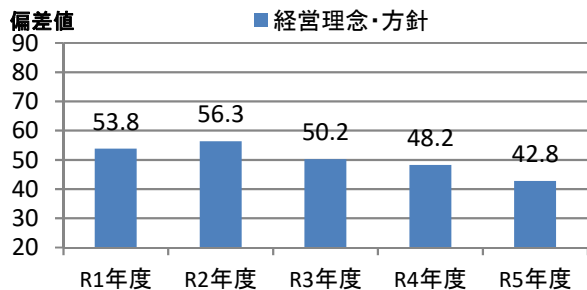
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

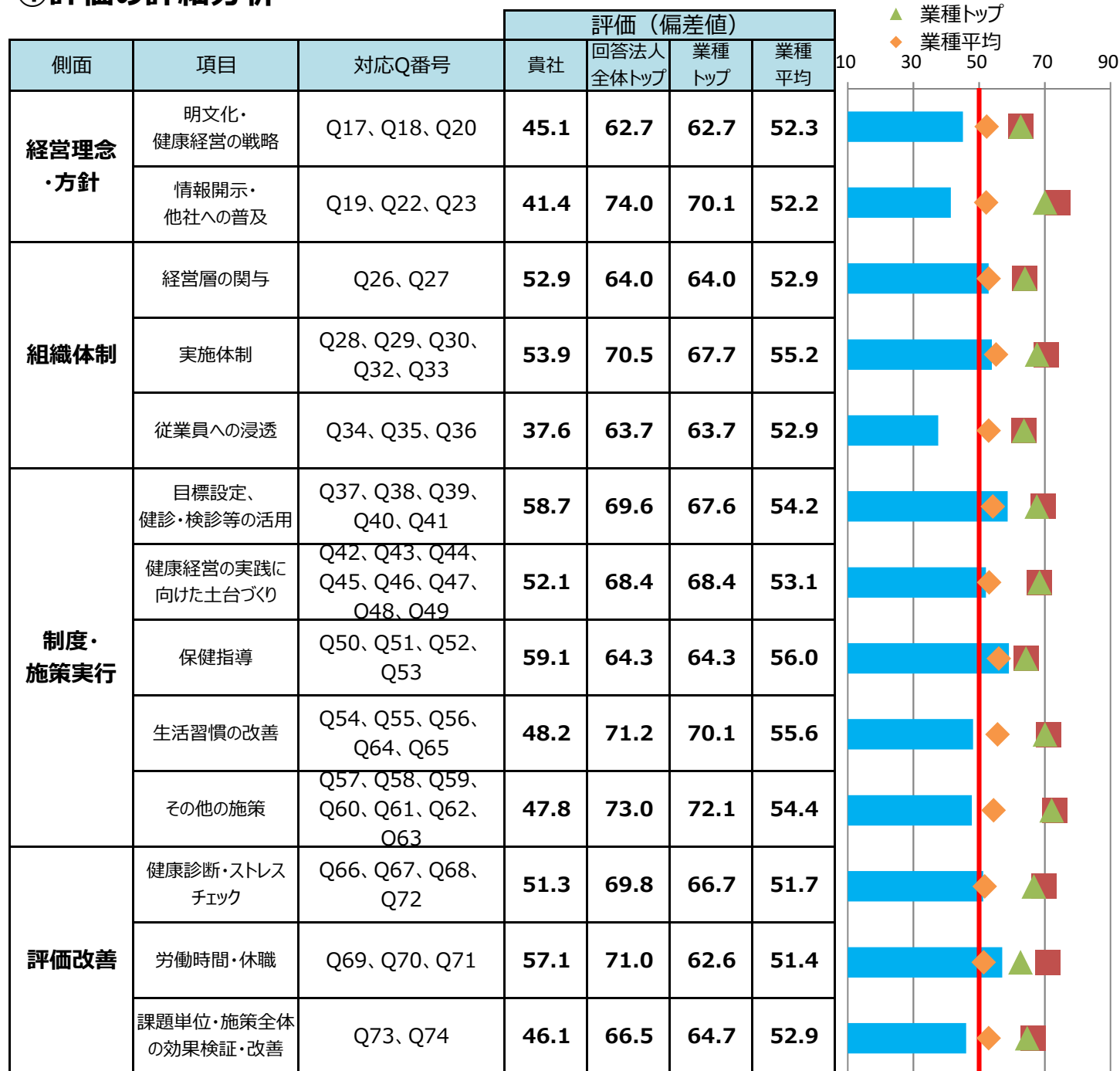
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1151~1200位	1201~1250位	1301~1350位	1651~1700位	2101~2150位
総合評価	51.5	51.3(↓0.2)	52.1(↑0.8)	50.1(↓2.0)	47.8(↓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	人材定着や採用力向上 メンタル不調による休職者の増加は事業活動を円滑に推進するうえで大きな課題である。特に休復職を繰り返すことは本人のみならず、周囲への身体的、精神的負担も大きく、再休職させないことは人材定着において重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調による休職者数は増加傾向であるが、療養後に安心して復職できる環境を整えることで、メンタル不調を原因とした退職者を減らし、人材の定着を期待する。 2022年度は休職者18名中9名復帰(再休職者なし)、4名退職、5名療養継続であったが、2023年度は退職者0を目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shimizu-industry.co.jp/about/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	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	15.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	地域清掃				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.3	%

■ 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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 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	長期連休中の歩数競争				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	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	0.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.6	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.9	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断受診後、要精密検査結果の出ている社員の再検査受診率が2021年度は38.9%と半数以下であり、重症化リスクが高い状況
	施策実施結果	産業医及び産業保健師面談を行い、再検査の受診勧奨を実施。面談後も再検査に行かない社員に対しては人事より受診勧奨の案内を定期的に配布し継続フォローを実施
効果検証結果	2022年度の再検査受診率も37.8%とほぼ横ばい。産業保健師を新たに導入し受診勧奨の実施体制は維持できているが、未受診者への継続フォロー不足や、再受診結果の報告漏れに対する施策が必要。2023年度の健診より、健診機関と連携して健診結果配布時に会社提出用の再受診報告書を同封し、再受診確認を確実に実施する。次年度も引き続き同テーマに取り組み改善を図る。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健保組合の掲げた2022年度目標喫煙率29%に対し、20年度33.4%、21年度33.3%、22年度32.3%と高止まり状態。25年度目標25%に向けて段階的な喫煙ルール見直しの施策が必要
	施策実施結果	2025年度までに段階的に喫煙ルールを変更することを経営会議で決定し全社展開。喫煙所を5→3か所へ削減、喫煙所の灰皿撤去、電子タバコのみ喫煙可（紙巻きたばこの禁止）、喫煙時間の制限強化に取り組む。
効果検証結果	2022度末をもって1か所閉鎖、2023年4月より灰皿撤去及び電子タバコのみ運用を開始。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社青山製作所

英文名：

■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：輸送用機器

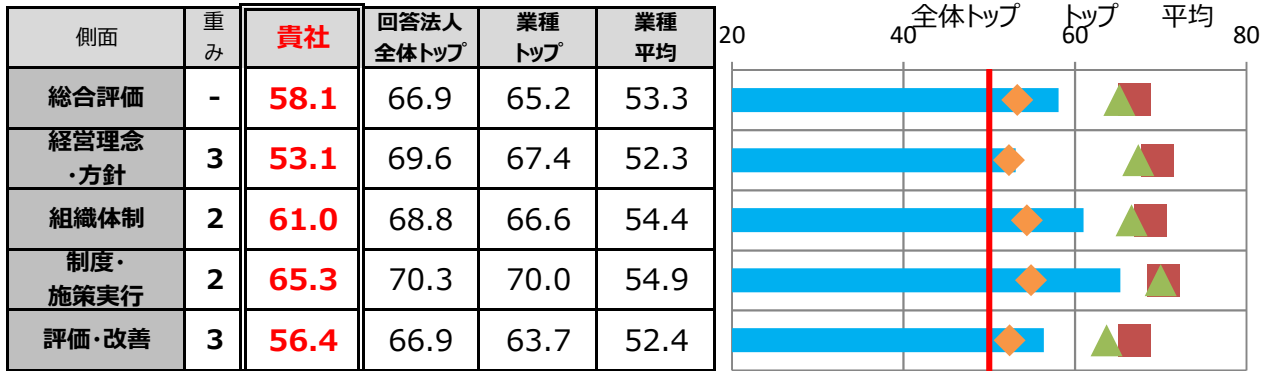
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.1** ↓1.0 (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



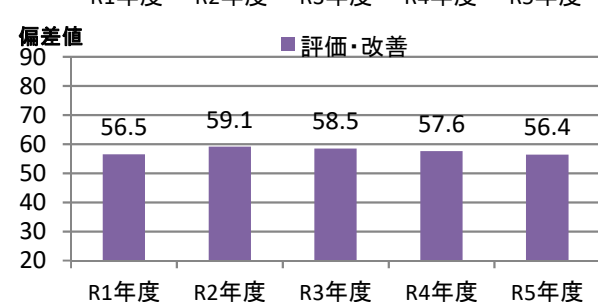
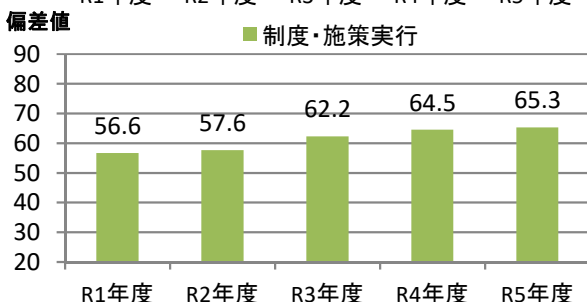
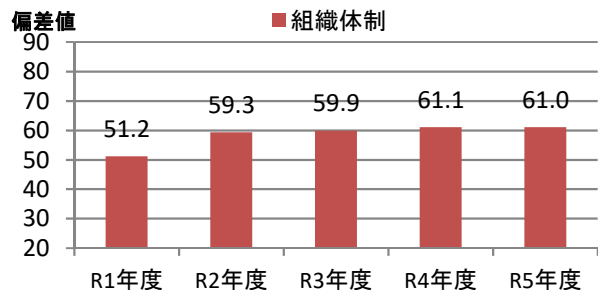
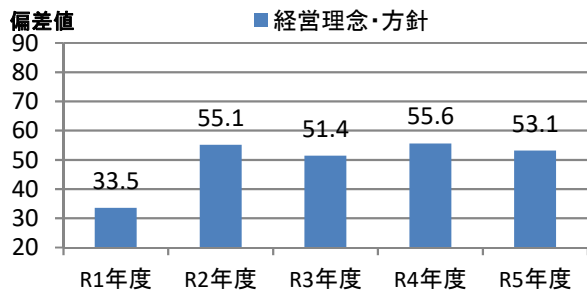
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

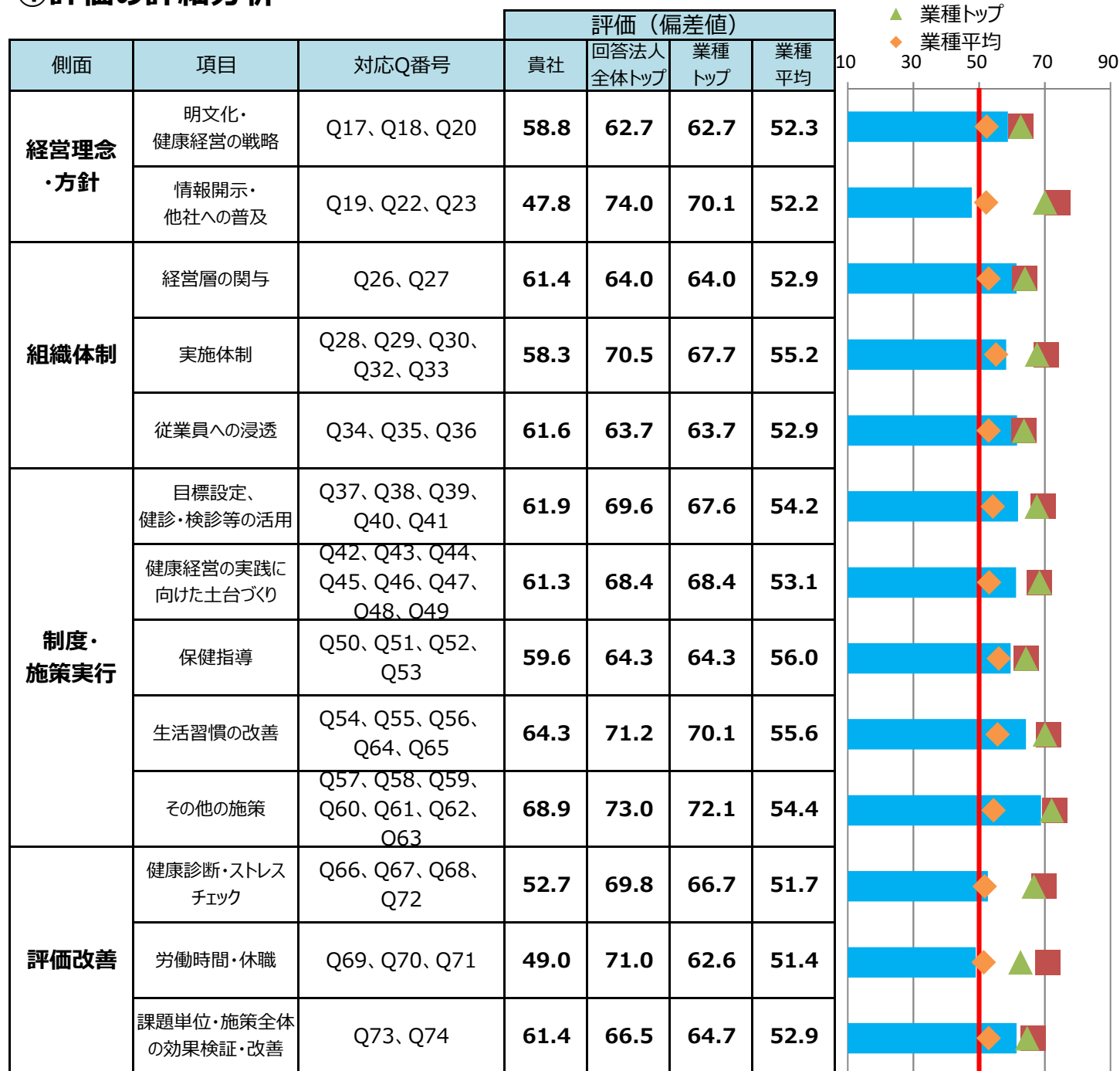
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	601~650位	701~750位	601~650位	801~850位
総合評価	48.6	57.6(↑9.0)	57.4(↓0.2)	59.1(↑1.7)	58.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「心身の健康を自ら考え行動できる人づくり・職場づくり」を健康機能方針に掲げ、各種取り組みを行っているが、近年、低リスク者率、BMI共に悪化傾向である。また、メンタル不調者も増加傾向であり、職場環境改善、ヘルスリテラシーの向上が喫緊の課題である。従業員が健康で生き生きと働いてもらうことができ、個々のモチベーションUPにも繋げていけるよう、従業員の健康維持・増進を経営的な視点で戦力的に取り組んでいく。
	健康経営の実施により期待する効果	当社が企業理念（四方よし!：売り手よし、買い手よし、世間よし、従業員よし）に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことで、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることを期待する。また、昨今の人材採用難の中においても有能な人材確保に繋げたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 メンタル不調未然予防の取り組みとして、職場環境の改善や教育を通して従業員のセルフケア向上やラインケアの確立を進め、心理的安全な職場づくりを推進したい。また、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化と人材定着、採用力向上に繋げていく。
	健康経営の実施により期待する効果	社内教育内容を拡充させ、特にメンタルヘルスケアにおいては、各階層別に教育プログラムを作成し、レジリエンスを高める教育を従業員に実施してもらうことで、ストレス耐性を高め、離職を予防し社員の心の健康維持を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.asj-fasteners.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	5	回	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	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	クラブ活動による社内交流を図っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリで個々に目標を設定し、達成者へインセンティブを与えている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動、食事、歯に関する自分の目標を設定して毎日入力している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	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	67.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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・血圧・脂質・糖・喫煙において39歳以下は全てaランク(正常)、40歳以上：bランク(やや注意)以上の人達を低リスク者として数値を捉えているが、2021年41.8%であり、弊社目標値の45%以上には到達していない。
	施策実施結果	脂質異常症予防のヘルスリテラシーを高めるための健康教育、食堂業者との打合せ(給食委員会)において食堂メニューの改善、運動習慣づくりのためのラジオ体操を実施した。
効果検証結果	低リスク者が2022年42.4%と改善した。引き続き、更なる運動習慣づくりの施策を検討していく。	
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	2020年から「健康いきいき職場づくり」活動(略して「いき職!活動」)を社内展開し、ストレスチェックの部署分析レポートに基づき、部署ごとで取り組み内容を考えてもらい、その報告をもらっている。活動に関するアンケートによると多くの部署が取り組み内容に対して「できた」と回答しているにも関わらず健康ストレス度は、108から104と改善したが、目標とする100以下には未達であった。
	施策実施結果	取り組み内容を提出してもらったフォーマットに「なぜなぜ分析」を入力する項目を追加し、1年間の取り組み内容が続けて分かるようにレイアウトの見直しを行った。また、保健職がグループディスカッションに参画した。
効果検証結果	いき職活動を行った部署は改善傾向が見受けられ、一定の成果があった。しかし、コロナ明けで生産量が増加している中で、現業部門の監督者層のストレスが増加しているのが見受けられた。	

※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：東急テクノシステム株式会社

英文名：TOKYU TECHNO SYSTEM CO., LTD.

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

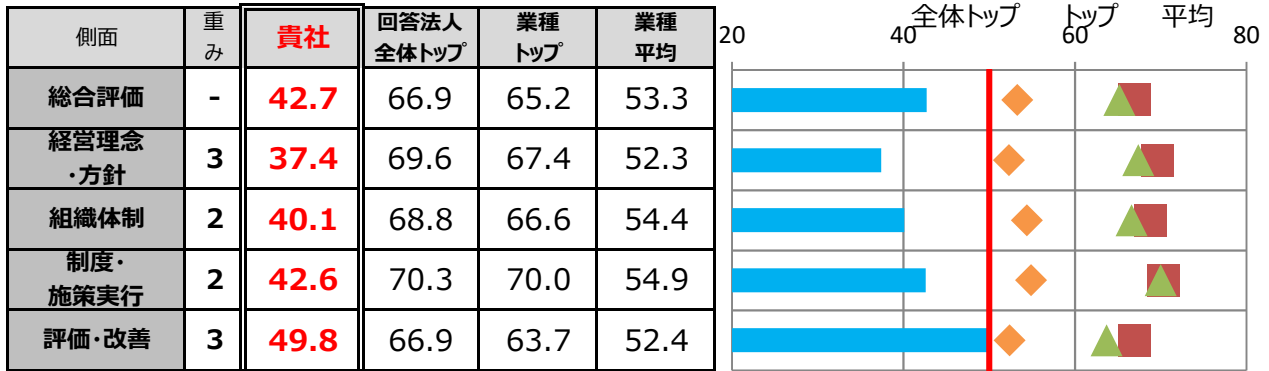
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.7** ↓1.2 (前回偏差値 43.9)

※「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



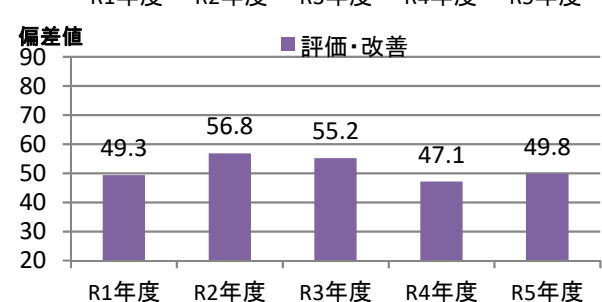
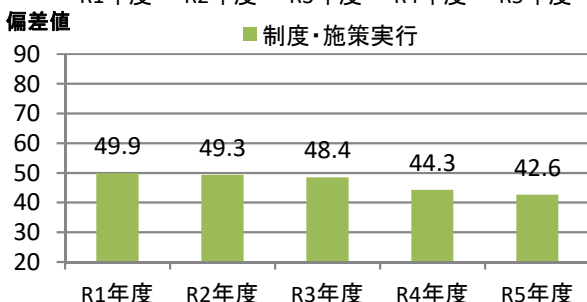
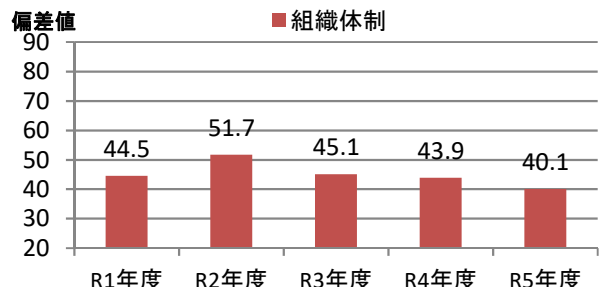
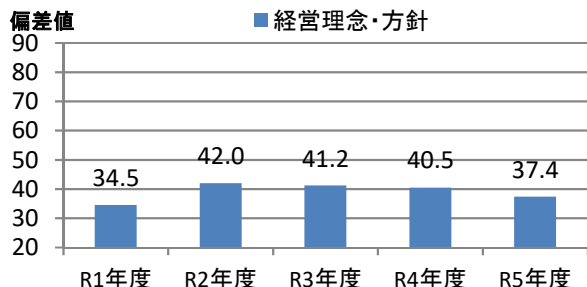
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

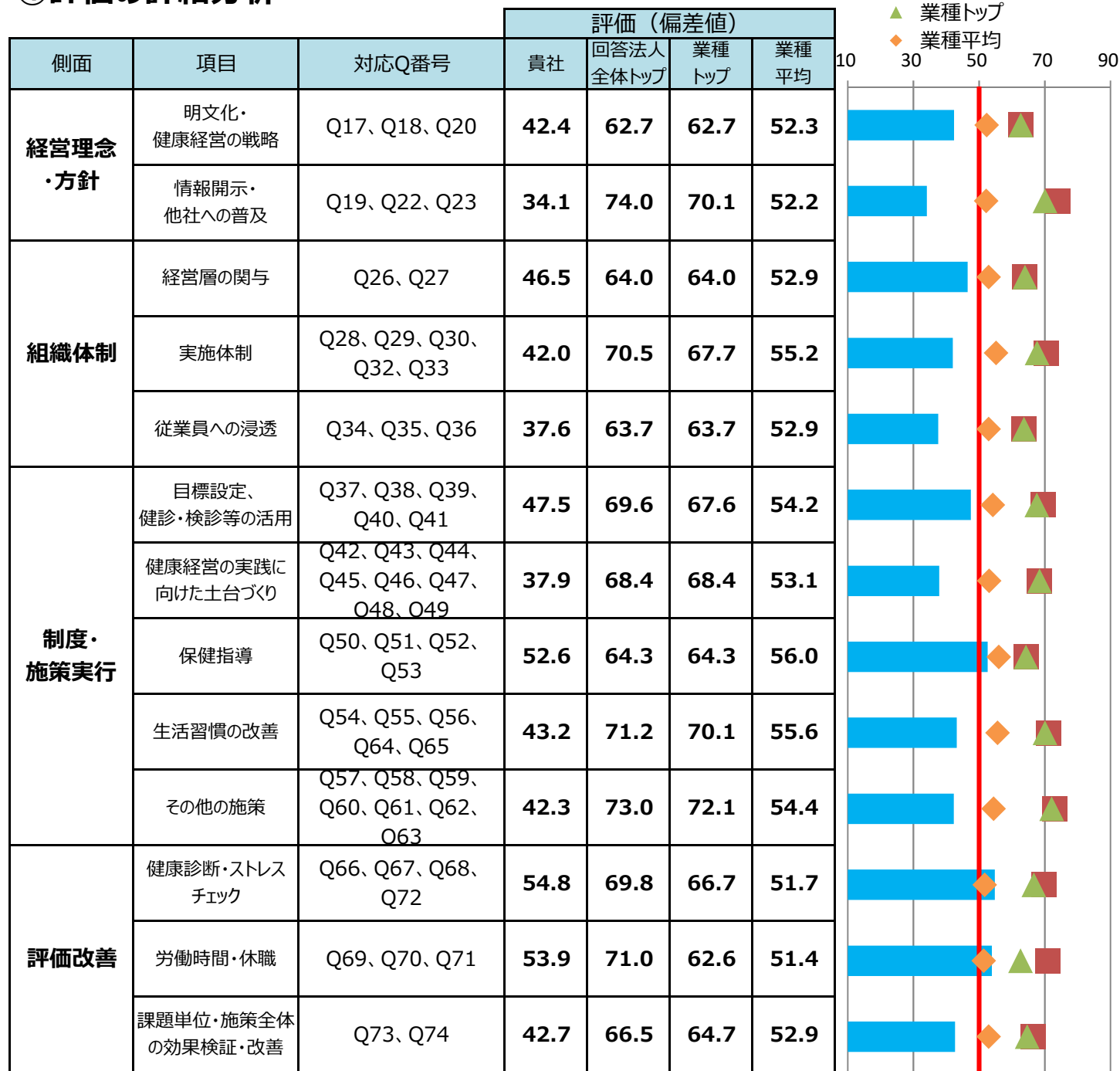
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1651~1700位	1351~1400位	1851~1900位	2351~2400位	2751~2800位
総合評価	44.0	49.8(↑5.8)	47.6(↓2.2)	43.9(↓3.7)	42.7(↓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 少子高齢化に伴う労働人口の減少と若者の就労ニーズの変化により、優秀な人材が集まりにくくなるため、ベストコンディションで働ける心身ともに健康かつ生産性の高い従業員を多く育て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	プレゼンティズムの改善や所定外時間の平準化により、従業員がライフワークバランスを保ち、安心して働きたいと感じ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	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	従業員有志によるクラブ活動に対し、会社から各部に人数規模を基準とした補助金を支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.6	%	(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	全社員を対象とした体力測定会を年1回開催し、健康への意識付けを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.7	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	40.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.5	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員の健康意識が低く、不摂生な生活を送り、健康診断結果が改善しない状況が続く社員がいる。
	施策実施 結果	体力測定会を実施し、成績優秀者を表彰した。
	効果検証 結果	今年度以降も継続的に体力測定会を開催し、その結果比較を以って効果検証として行く予定である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産自動車九州株式会社

英文名：NISSAN MOTOR KYUSHU CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

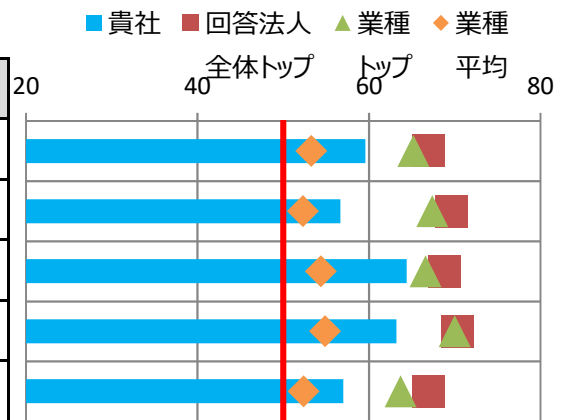
■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.6** ↓2.9 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.6	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	56.7	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	64.4	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	63.2	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	57.0	66.9	63.7	52.4



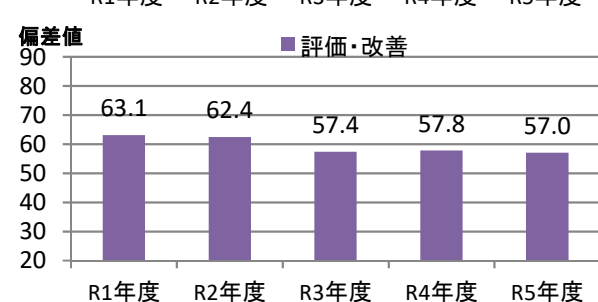
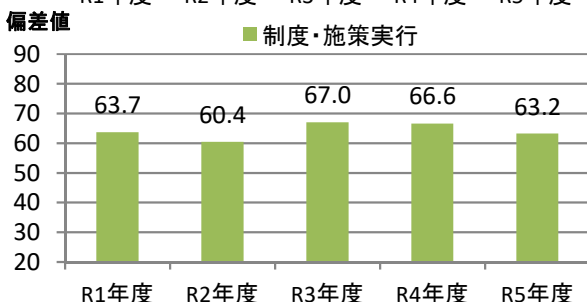
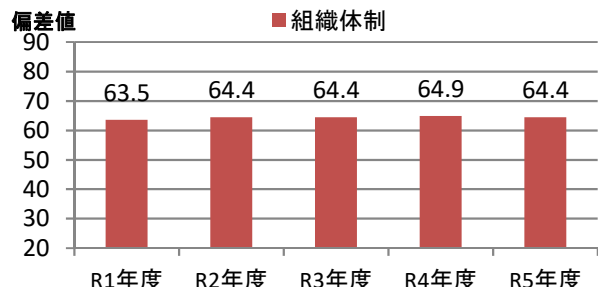
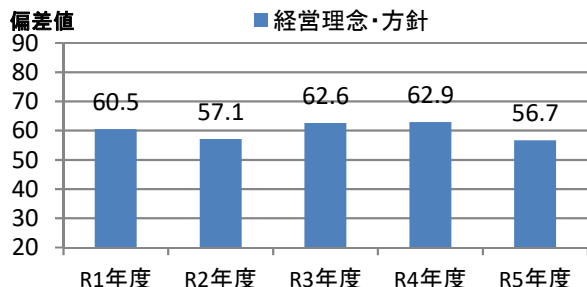
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

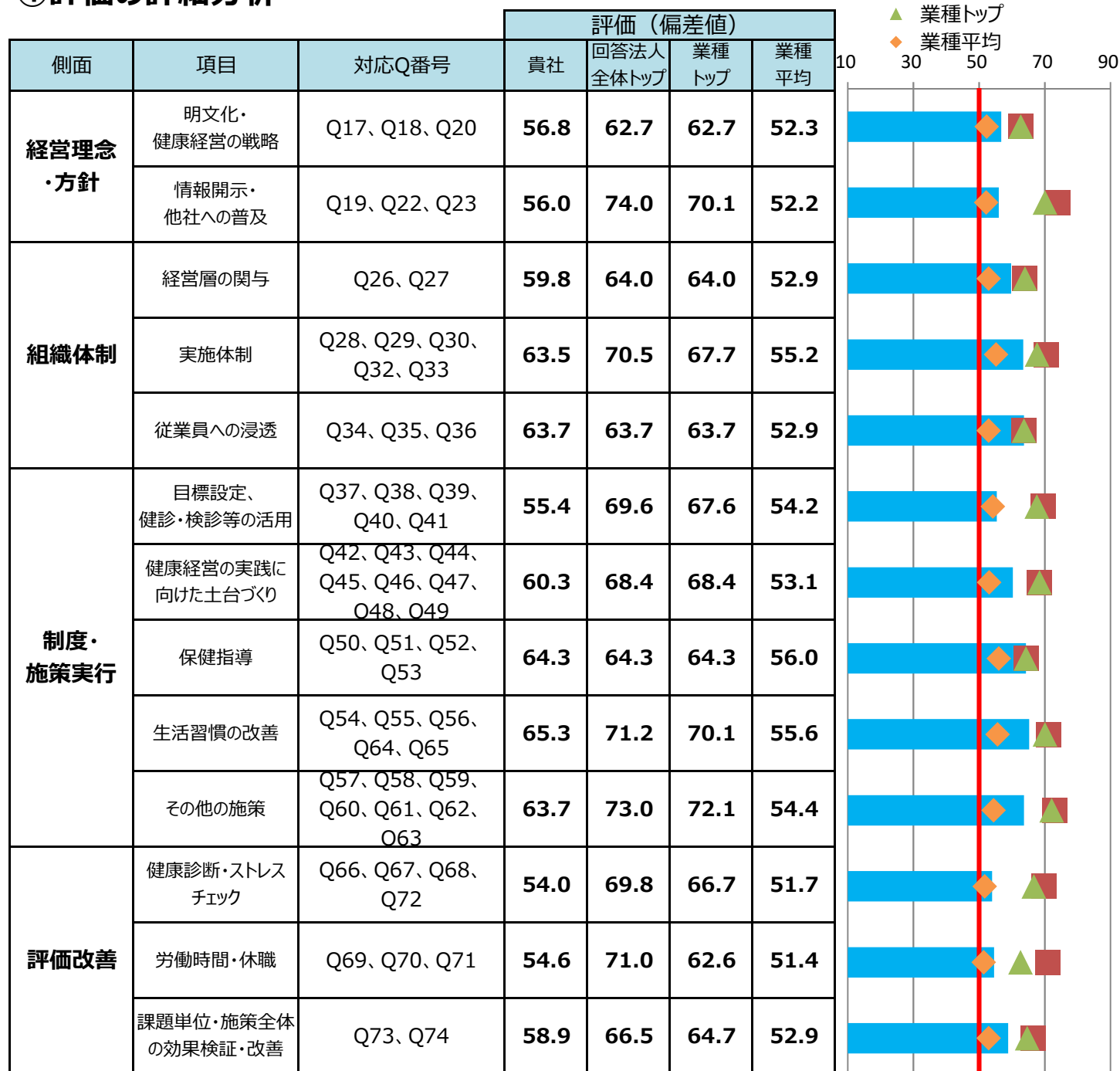
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	151~200位	201~250位	651~700位
総合評価	62.5	60.8(↓1.7)	62.3(↑1.5)	62.5(↑0.2)	59.6(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>1. 従業員の高齢化が進む中で、フィジカル休業者が多くなっており、心身ともに健康で安全・快適に生産活動ができる環境づくりに影響を及ぼしている。</p> <p>2. 若年層や中途入社社員のメンタルによる休業者が増加しており、若年層の休業は退職にもつながる可能性が高い。また、会社にとって若手は将来を担う財産であるため、若手の退職は大きな損失である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>1. フィジカル休業者が減ることで、当該職場の業務量が平準化され、ライフ&ワークバランスが取れるようになる。そのような環境を会社が従業員に提供することで、帰属意識が向上し、従業員が主体性をもって業務に取り組めるようになる。</p> <p>2. 従業員が心身ともに健康であれば、従業員が離職せず、100%またはそれ以上の力を発揮することができる。従業員が離職せずに継続して働くことで、組織のレベルアップにつながる。</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>過度なストレスやパワハラ等の様々な要因からのワークエンゲージメントの低下により、パフォーマンスが低下している職場がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>働きやすい職場づくりをすることで、従業員が主体的に仕事をすることができ、会社の競争力が向上する。</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	https://www.nissankyushu.co.jp/EMPLOYEE_SAFETY/taisei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nissankyushu.co.jp/EMPLOYEE_SAFETY/kpi.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nissankyushu.co.jp/EMPLOYEE_SAFETY/kpi.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nissankyushu.co.jp/EMPLOYEE_SAFETY/kpi.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	49	回	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	その他				
取組内容	職場の困りごと等についてコミュニケーションを取る時間を設定し、職場環境の改善にも繋げている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 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・栄養士考案のヘルシーメニューを格安で提供し、食事を通じた健康づくりの動機づけを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	定期健康診断時の産業医の判断にもとづき、個別の運動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	20.0	%	(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		%
管理職限定	○	全管理職の	7.3	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の結果から、産業医が認めた糖尿病の疑いがある治療中（呼出・外来）者と糖尿病予備軍者の発症予防と重症化による脳血管疾患、心疾患の発生リスクが高いと思われる従業員がいたため、安心して働くことができないことが危惧された。
	施策実施結果	「糖尿病重症化予防プログラム」に、産業医が必要と判断した対象者133名中 132名が参加した（99.2%）
効果検証結果	「糖尿病重症化予防プログラム」の参加者で、血糖値（HbA1C）有所見者65人中、検査値良化者48人（良化率73.8%）、また、肥満では有所見者48名中、検査良化者41人（良化率85.4%）と、高い確率で良化傾向が見られた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	若手従業員（新入社員及び中途採用社員）を中心とした休職・離職が増加しており、喫緊の課題となっている。
	施策実施結果	入社1年目から3年目の従業員（中途採用者含む）に対して、「お悩み相談窓口体験」として外部EAPの臨床心理士による30分のお試しカウンセリングを実施。産業医および保健師に繋がった事例もできた。
効果検証結果	全体的な休業者率の減少の成果には至っていないが、お悩み相談窓口体験はFY21から3年間実施をして入社後の気持ちの変遷なども把握できるようになってきた（心身状態の悪化、将来不安の割合増、中途入社はサポート感が減少）。また、若手特有の課題（年齢差のある人とのコミュニケーション、生活スタイル、睡眠の教育の重要性）についても把握が出来てきたので、今後の活動に繋げていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソートリム

英文名：DENSOTRIM CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

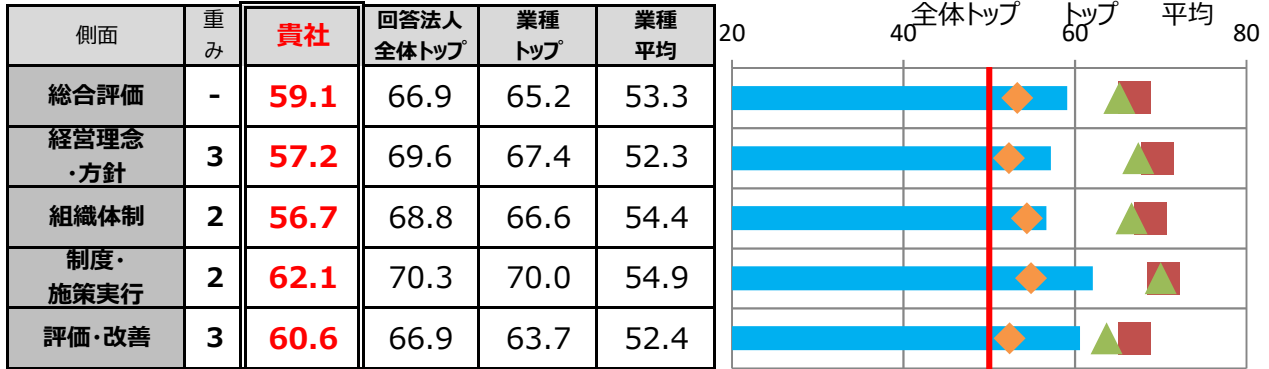
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.1** ↑2.0 (前回偏差値 57.1)

※「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



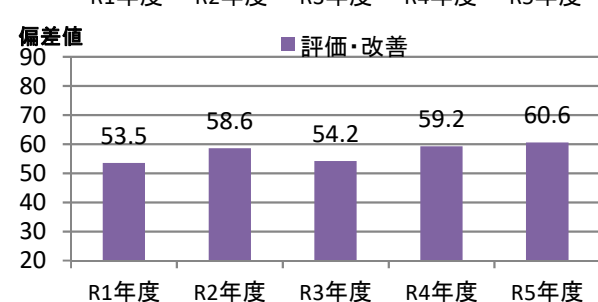
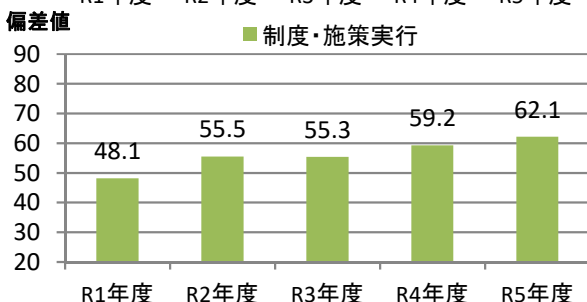
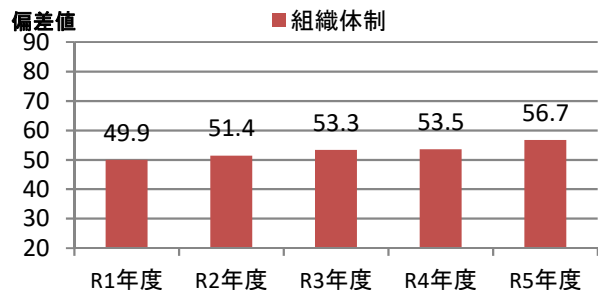
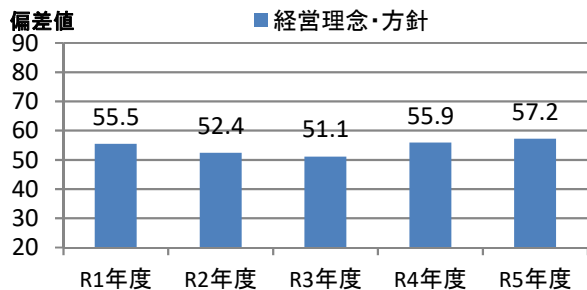
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

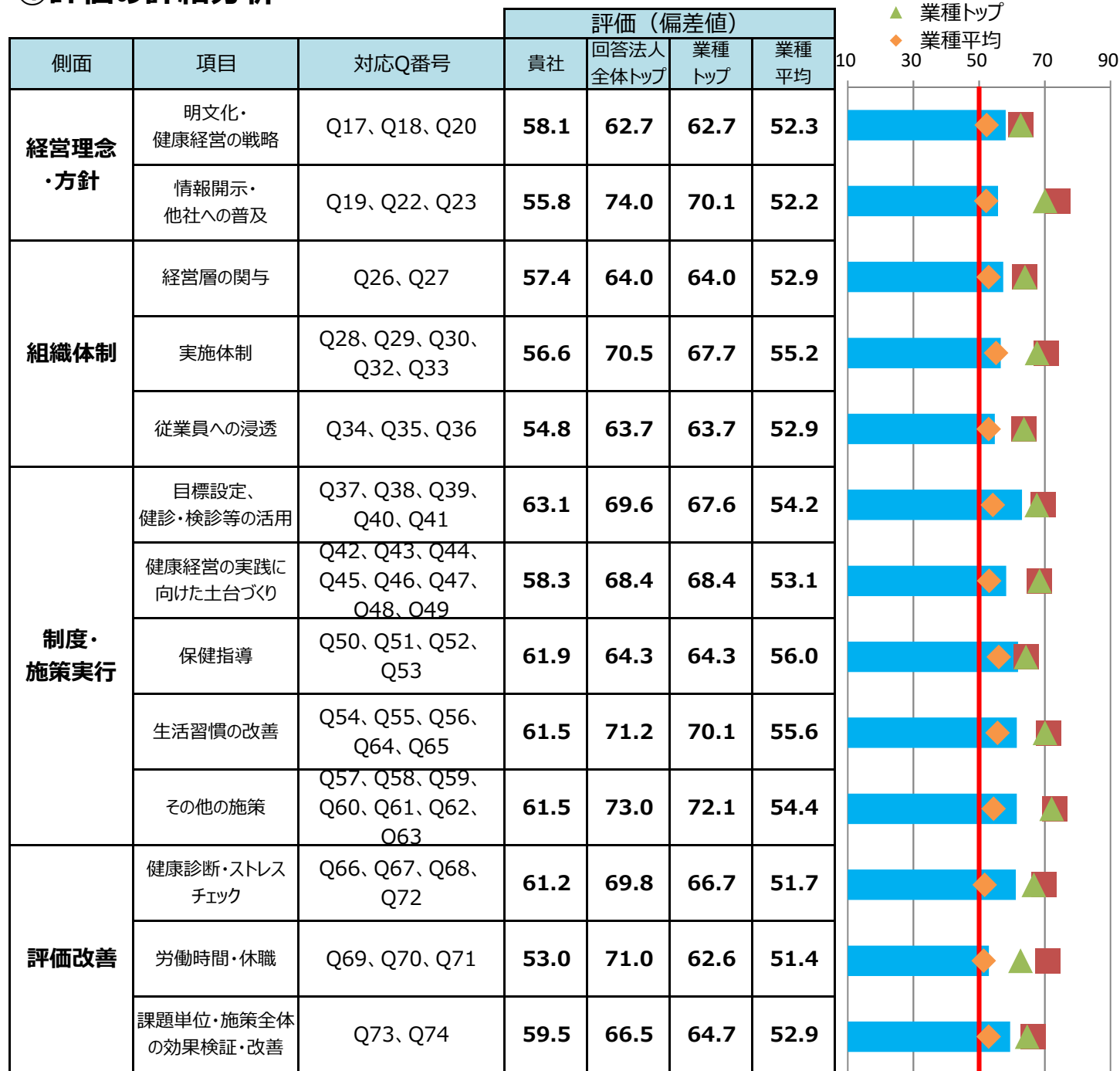
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1051~1100位	901~950位	1151~1200位	851~900位	701~750位
総合評価	52.3	54.7(↑2.4)	53.3(↓1.4)	57.1(↑3.8)	59.1(↑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 少子高齢化からの労働力人口の減少の影響は弊社にとっても例外ではなく採用状況に変化が生じている。企業として持続し続けていくには、今いる従業員のパフォーマンス向上が不可欠となる。従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、心身ともに健康状態を保持・増進に取り組み、いきいきとはたらくことができる環境づくりが課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で社会的にも満たされた状態になることで、仕事にも集中でき生産性の向上につながることを期待している。プレゼンティーズムの改善を目指し、具体的な数値としてWLQ-Jの従業員平均値を指標とし、2020年結果93.1%を向上させ2025年度結果95%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 18才到達年齢の減少と大学進学率向上に伴う新規高卒採用確保の競争激化、技術系新規大卒社員採用確保の競争激化に対する企業アピールポイントの多種、多角化が必須。
	健康経営の実施により期待する効果	健康施策、健康管理指標の積極開示による会社イメージの向上。最近の若者は健康経営を積極的に推進している企業であるかが就職先選択の重要な一項目であると当社では認識しており、健康経営を推進しその情報を公開することで社外にアピール出来る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.densotrim.co.jp/sustainability/social

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.densotrim.co.jp/sustainability/social				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.densotrim.co.jp/sustainability/social				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	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	12.0	%	(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	社長から日頃の「感謝カード」を配布。職場の士気向上に一役買っており、構内売店にてお菓子に引				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	社員食堂利用者に喫食データ（カロリー・栄養バランス等）提供を行っており、保健指導時にも活用している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	定期健康診断時に体力測定を全従業員対象に実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.9	%

■ 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	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	63.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.1	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.0	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル不調による1か月以上の休業者数は、2021年度の41人から2022年度は33人と減少したものの、2022年度は1人当たりの休業期間や再発者数が増加した。休業期間が延びた要因として、復職後数か月程度で再休職する人が数人いたこともある。再発防止には病気の通院治療だけでなく、休業理由の振り返りやストレス対処法を身につけることも重要である。
	効果検証結果	2022年度途中から復職支援として外部リワークを活用を制度化した。リワーク利用者7名、うち3名が復職を果たした。
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	弊社では、社内にて婦人科がん検診を実施していたものの、休日の実施ということもあって、2021年度受診率は社外受診者も含めて、乳がん検診で30%、子宮頸がん検診では20%未満と低く、受診率向上が課題であった。
	効果検証結果	アンケート調査にてがん検診を受診しない理由に、時間がない、受診機関が少ないことがあがったため、定期健康診断と同時に従業員時間内に実施できるように変更し、受診率は乳がん90%、子宮頸がん60%に向上した。
	効果検証結果	今回業務時間内実施に変更することで飛躍的に受診率改善につなげることができた。婦人科がん検診の受診がはじめてで不安に思う人もいたが、婦人科がん検診単独での実施ではなく社内定期健康診断と同時に実施したこと、周囲が皆受診することも、受診の特別感がなくなり受診を受け入れやすくなったことも考えられた。検診時に乳房の自己触診のリーフレットも配布し、がんの早期発見への意識づけにも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：株式会社 I H I キャスティングス

英文名：IHI Castings Co.,Ltd.

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

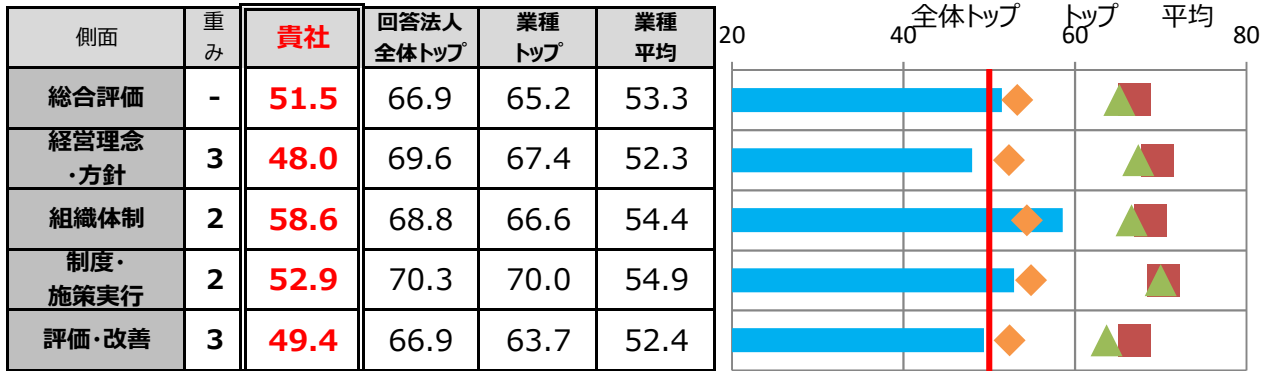
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↓1.8 (前回偏差値 53.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



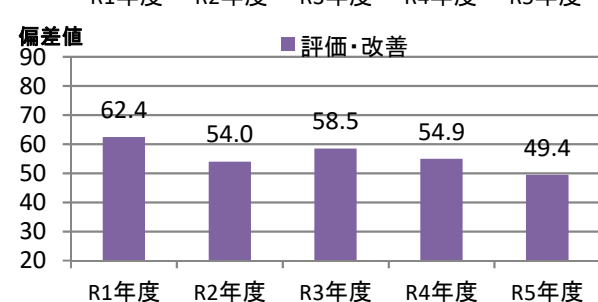
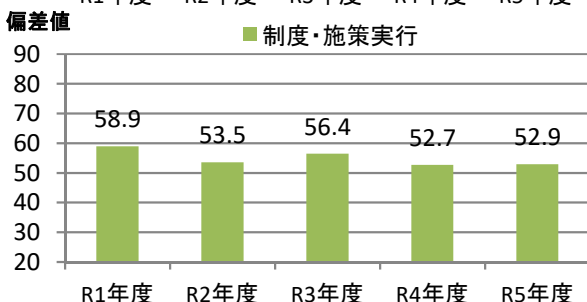
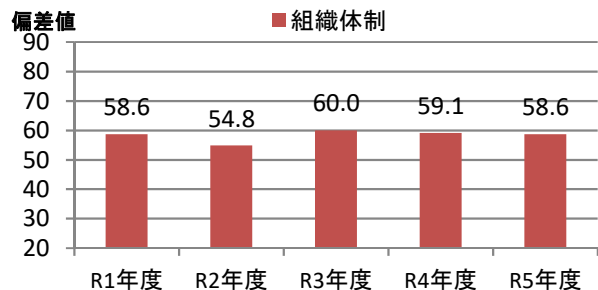
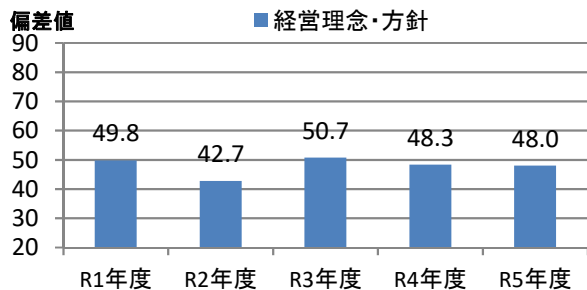
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

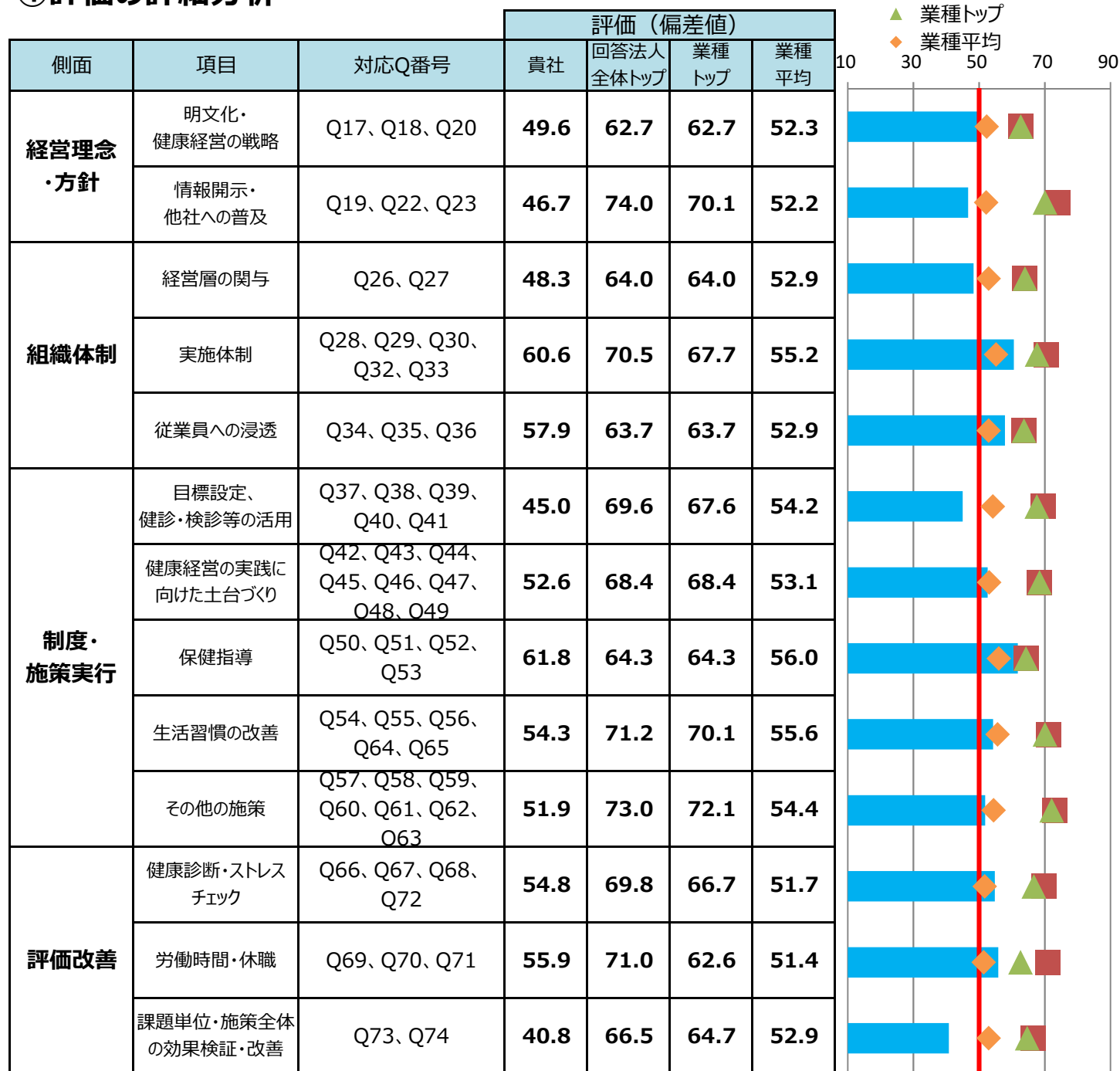
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1301~1350位	851~900位	1251~1300位	1601~1650位
総合評価	57.2	50.7(↓6.5)	56.0(↑5.3)	53.3(↓2.7)	51.5(↓1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社長自身が健康経営宣言をしている通り、経営理念である『人材こそが最大かつ唯一の財産である』を実現するためには、従業員の健康を大切にすることが重要である。グループ従業員および組織のウェルビーイングを高めることで、事業活動を成長させ、社会の発展に貢献することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ウェルビーイング (Well-Being) な状態を目指すべく、経営層自らウェルビーイングの向上に取り組んでいる。具体的な指標として、当社独自の職場健康度調査にて、職場活力指標の向上を目指している。その結果、労働生産性および従業員エンゲイジメントがアップし、企業価値の向上に繋げる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://inetts.ty.ihl.co.jp/icc/info/kenkou_sengen.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	職場単位でのワークショップを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	バランスの良い食事メニューを労使間で調整し、提供している。また、カロリー・塩分の表示を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康チャレンジキャンペーンと称して、1日8000歩以上を目標にウォーキングラリーを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.0	%

※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	49.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	退職から職場復帰し、職場に再適応するまでステップが標準化されていない事業所があり、特にメンタル不調のケースにおいて、対応が後手に回る事例が発生していた。 産業保健スタッフ・人事スタッフ用の手引き、上司用の手引き、本人用の手引きを標準化し、関係者に対する教育を実施した。
	施策実施結果	病気による退職者1名について対応し、適切な復帰の道筋をつけることができた。教育など対応の標準化が進んだ。
効果検証結果	従業員、上司、人事の納得感が高まった。再退職に至る確率が低くなっている。今後、経年的な経過をみていく必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	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：神星工業株式会社

英文名：SHINSEI INDUSTRIAL CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

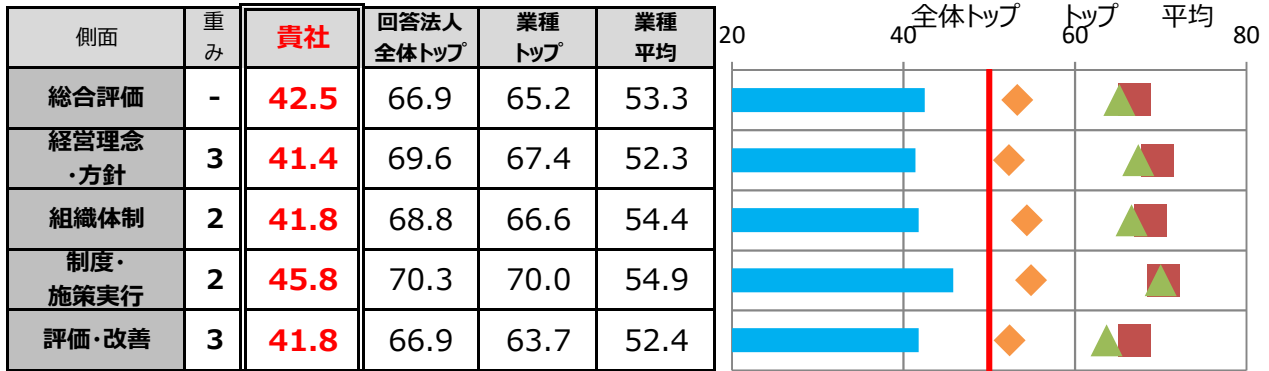
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.5** ↓0.3 (前回偏差値 42.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



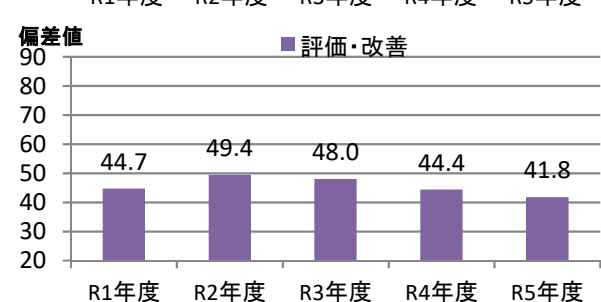
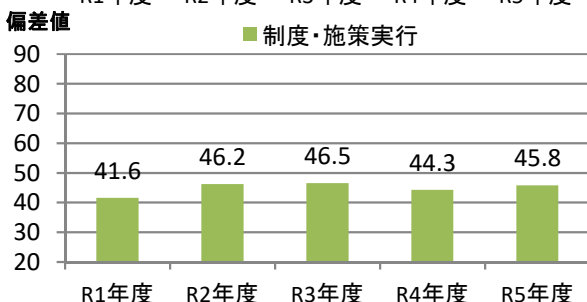
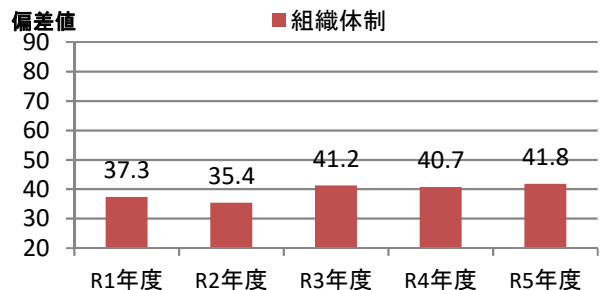
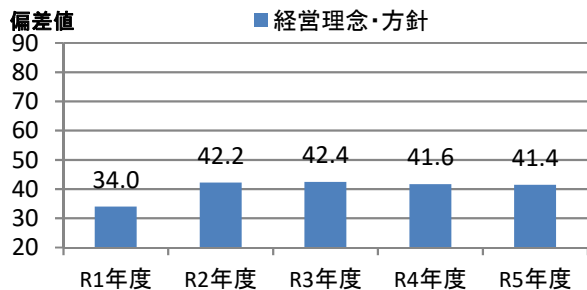
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

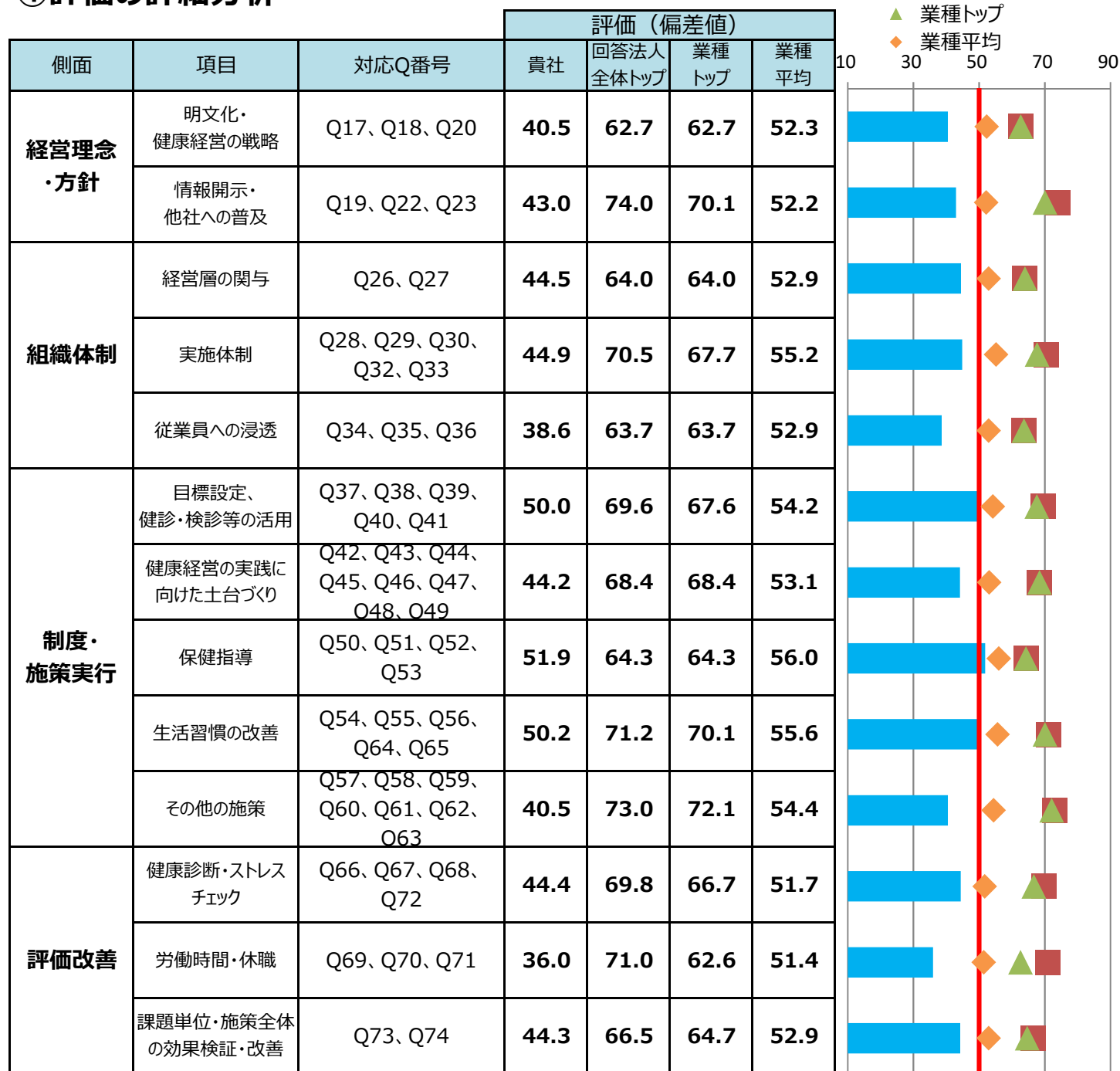
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1851~1900位	2101~2150位	2451~2500位	2801~2850位
総合評価	39.4	43.8(↑4.4)	44.7(↑0.9)	42.8(↓1.9)	42.5(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shinsei21.co.jp/activity/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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)	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	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	運動会を実施、会社補助でバーベキューを実施することにより参加率を上げコミュニケーション促進				
(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	24.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	5か月間の食習慣改善キャンペーン				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	94.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	5か月間の運動習慣改善キャンペーン				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	88.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.6	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.8	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.8	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	【化学物質リスクアセスメントの実施】 ・危険有害性のある化学物質について、その危険性や有害性を労働者に知らせるとともに、そのリスクを減らす対策を実施する必要がある。
	効果検証結果	・化学物質のリスクアセスメント評価表を用いた評価及び対策実施。 ・GHS分類表の見方等の再教育実施。 ・現場にある化学物質について、危険性や有害性を労働者が周知。 ・リスク対策として防具等着用実施。 ・取り扱う化学物質の危険有害性（GHSラベル）を把握するだけでなく、災害予防し防止する行動に繋がっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	【腰痛】 ・直近2年間で腰痛が7件発生。 ・扱う製品がどんどんと大きくそして重たくなっている事が第1の要因であり、生産性の低下に影響を与えていると考えられるため、重量工程の改善が課題である。
	効果検証結果	・重量工程の改善実施。 ・腰痛防止ベルト装着徹底、休憩後の腰痛防止体操の展開実施。 ・また定量評価での腰痛リスク評価を実施し未然防止を図る。 ・今期は腰痛1件発生に留まる。 ・定量評価での腰痛リスク評価を2022年度より実施しており、単独作業（工程）だけでなく、1日トータルでの腰痛評価も可能に。 ・また、腰痛が発生していない部署でも潜在的な危険性を数値化することで、危険度を明確にできる。

※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：株式会社日立ニコトランスミッション

英文名：Hitachi Nico Transmission Co., Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

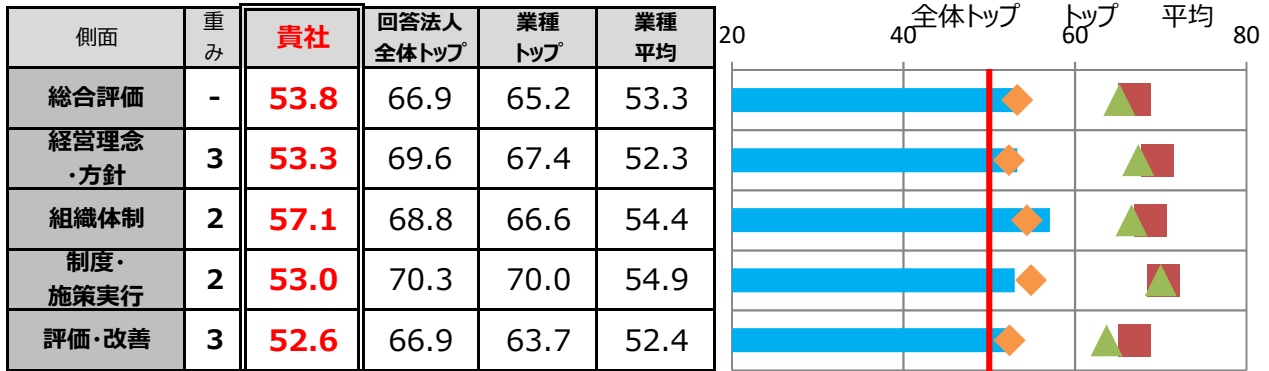
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.8** ↑1.5 (前回偏差値 52.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



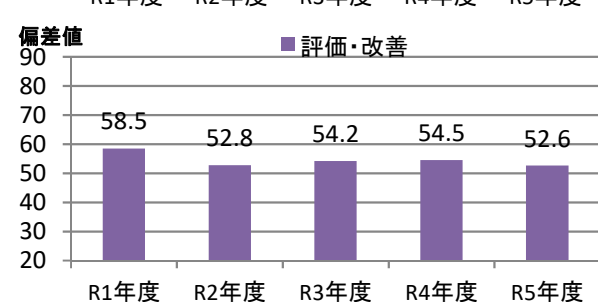
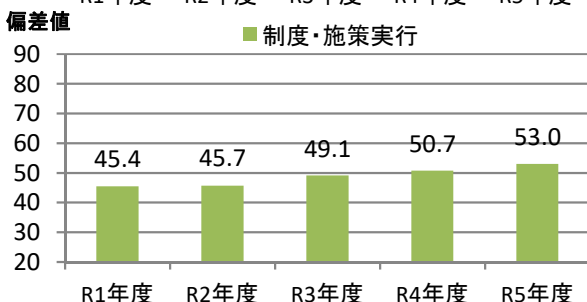
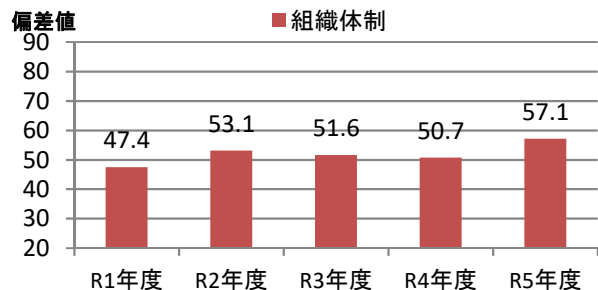
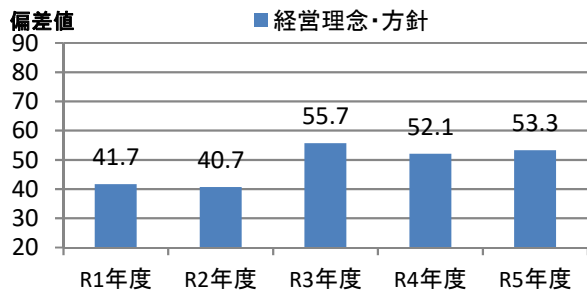
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

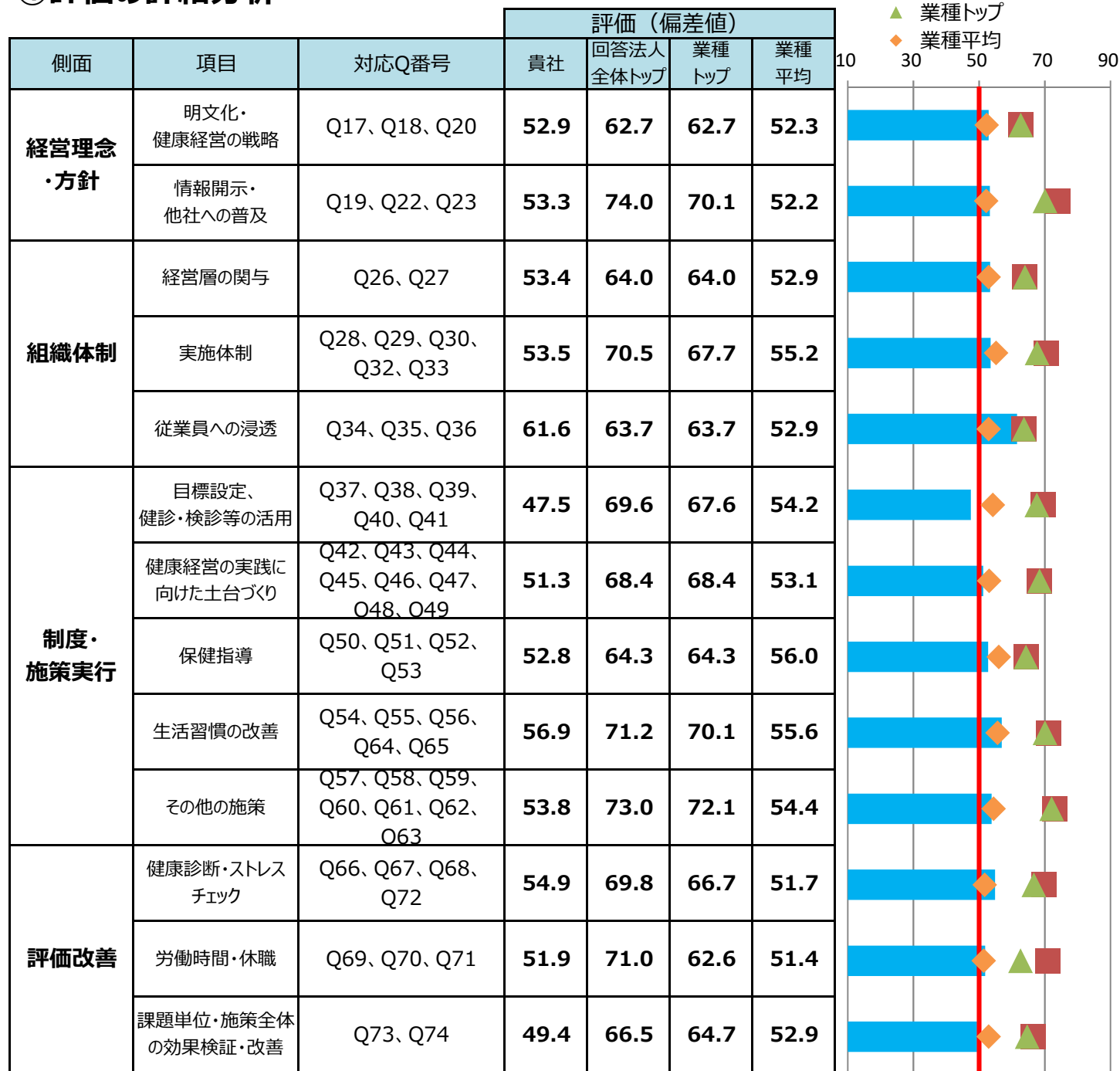
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1551~1600位	1201~1250位	1401~1450位	1301~1350位
総合評価	48.6	47.8(↓0.8)	53.1(↑5.3)	52.3(↓0.8)	53.8(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>①健康診断・特定健診に基づく保健・生活指導による従業員の健康サポート。 ②健康意識再徹底と行動変容による、健康保持・増進。 ③各種行動計画に基づき、相談窓口活用等による健康・予防意識向上。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①従業員のワークライフバランスの実現 ②心と身体 の健康維持・向上（MH発生の未然予防及び新規罹患ゼロ）</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>①業務プロセス再構築・IoT活用による業務効率向上。 ②育児・介護等に対応した、多様な勤務形態の実現。 ③アフターコロナ後の「新常态」を前提とした、制度・体制・文化の構築。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①従業員のワークライフバランスの実現 ②心と身体 の健康維持・向上（MH発生の未然予防及び新規罹患ゼロ）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-nico.jp/company/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	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	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ビアパーティを実施し、従業員間のコミュニケーション促進を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.5	%

■ 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	71.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健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	71.9	%

■ 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	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.6	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.1	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	健康ポータル登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ案内。 健康ポータル登録率は2021年度の65.5%から2022年度71.9%と向上した。
効果検証結果		・特定保健指導の実施率が98.5%に向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の割合が28.4%と健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。 喫煙の継続による生活習慣病の重症化も懸念される。
	施策実施結果	健保の提供する「みんなチャレ禁煙」プログラムを案内した。
効果検証結果		・喫煙率が2021年度28.4%が2022年度26.6%へ減少した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーエアシステムズ

英文名：Denso Air Systems corporation

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

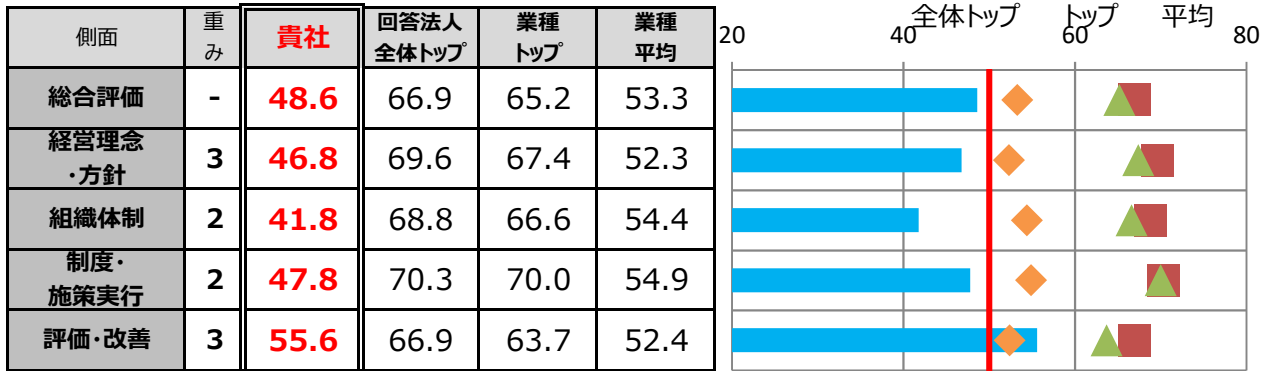
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** ↓3.1 (前回偏差値 51.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



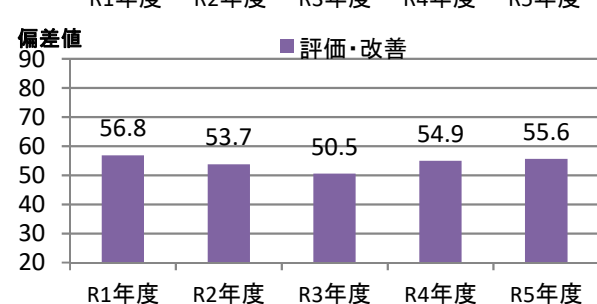
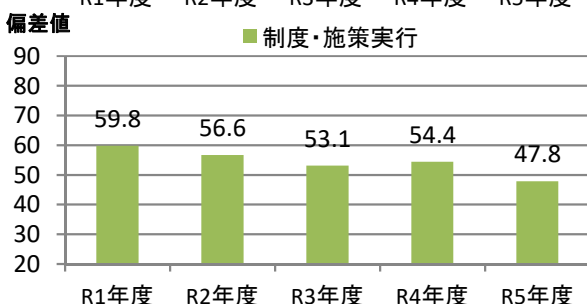
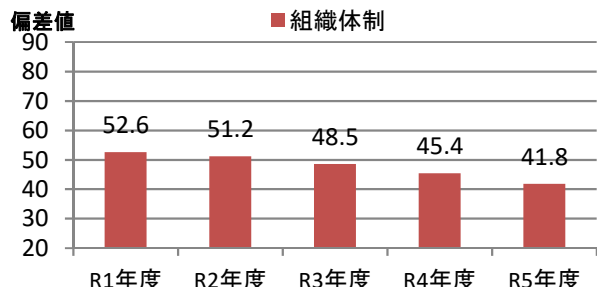
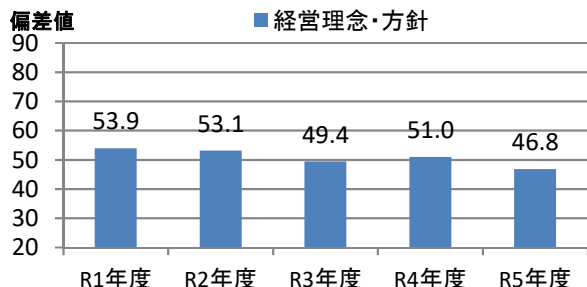
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

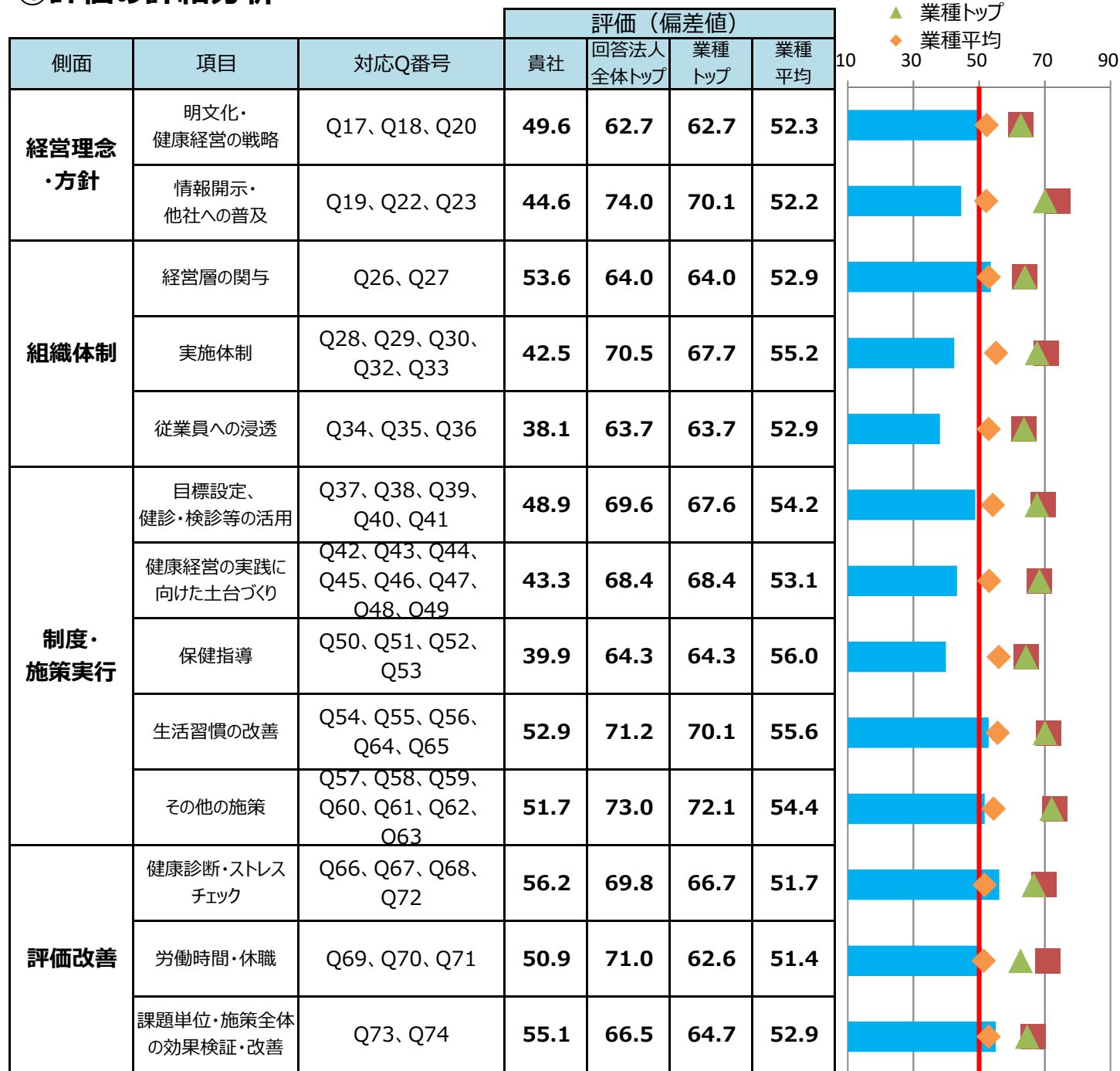
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	1001~1050位	1551~1600位	1451~1500位	2001~2050位
総合評価	55.7	53.6(↓2.1)	50.3(↓3.3)	51.7(↑1.4)	48.6(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>体と心の健康増進を通して、いつまでもイキイキと元気に働ける会社の実現</p> <p><体>生活習慣病の予防と早期対応</p> <p><心>メンタル疾患の予防と早期対応</p>
	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およびプレゼンティーズムのリスク低減による、労働生産性の低下抑制
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>経営層、管理職層、一般社員層の一方向のコミュニケーションによる働くモチベーションの低下による業務効率、業務品質の低下を改善し、双方のコミュニケーションの活性化を通して風通しの良い一体感のある組織風土の実現が課題である</p>
	健康経営の実施により期待する効果	従業員エンゲージメントの向上による労働生産性の向上、職場満足度、エンゲージメントの向上

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.dnas.co.jp/company/healthdeclaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	若手社員中心で構成されたいい会社づくり委員会設置、社内のコミュニケーションのきっかけづくりを企				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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					
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	グループ会社社員利用可能な歩数アプリの導入、社内広報を強化し、利用者数増加に取り組んでいる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.5	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.3	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.0	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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"> ・成人病、がんの発症リスク低減 ・特定保健指導の受講率向上（30%以上）
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・健診、教育機会を活用した意識啓発活動 ・がん予防への意識啓発活動 ・婦人がんオプション検診の拡大（会社負担）
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・血圧、空腹時血糖のスコア改善 ・糖尿病合併症患者数の減少 ・特定保健指導の対象者率（11%→51%へ向上） ・指導対象者数の減少
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	<ul style="list-style-type: none"> ・心の健康リスク低減 ・従業員エンゲージメントの向上
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ラインケア研修 ・ハラスメント意識向上 ・会社情報の社内浸透施策展開（社内報・デジタルツール） ・社員起点のポップアップコミュニケーション施策展開
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスリスク値の経年改善、維持（過去3か年：121→118→118） ・職場力調査の数値分析（導入初年度のため次年より経年変化を捉えて分析）

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	—
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊臣機工株式会社

英文名：TOYOTOMI KIKO CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

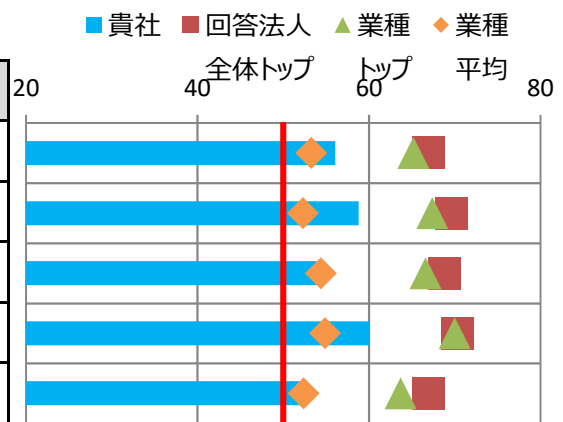
■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.1** ↑4.3 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.1	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	58.8	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	53.9	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	60.1	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	52.3	66.9	63.7	52.4



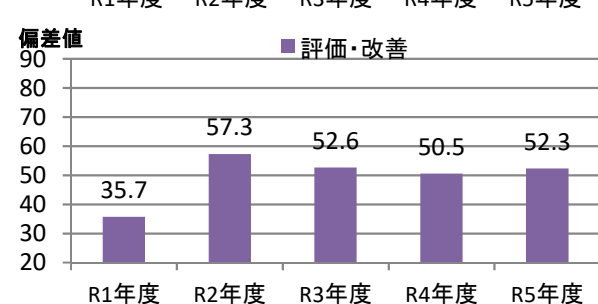
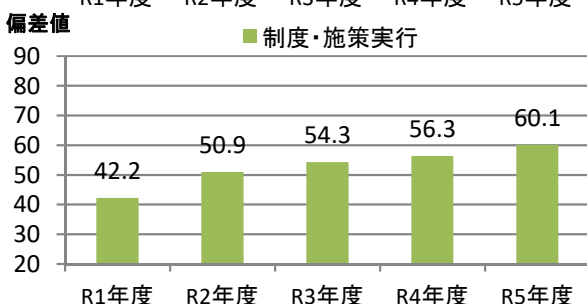
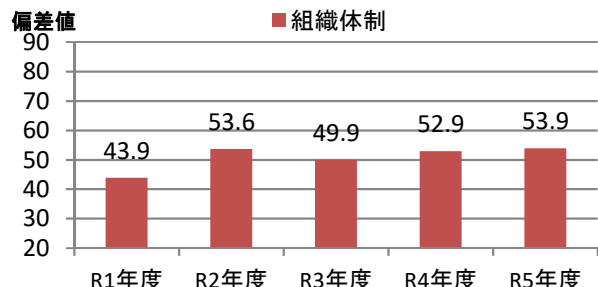
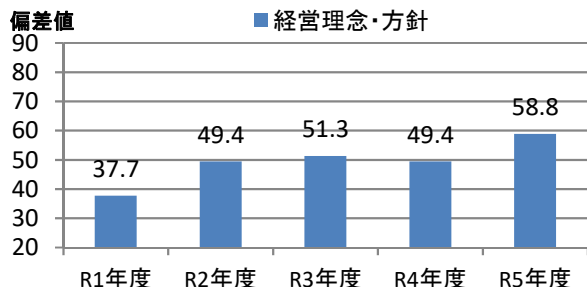
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

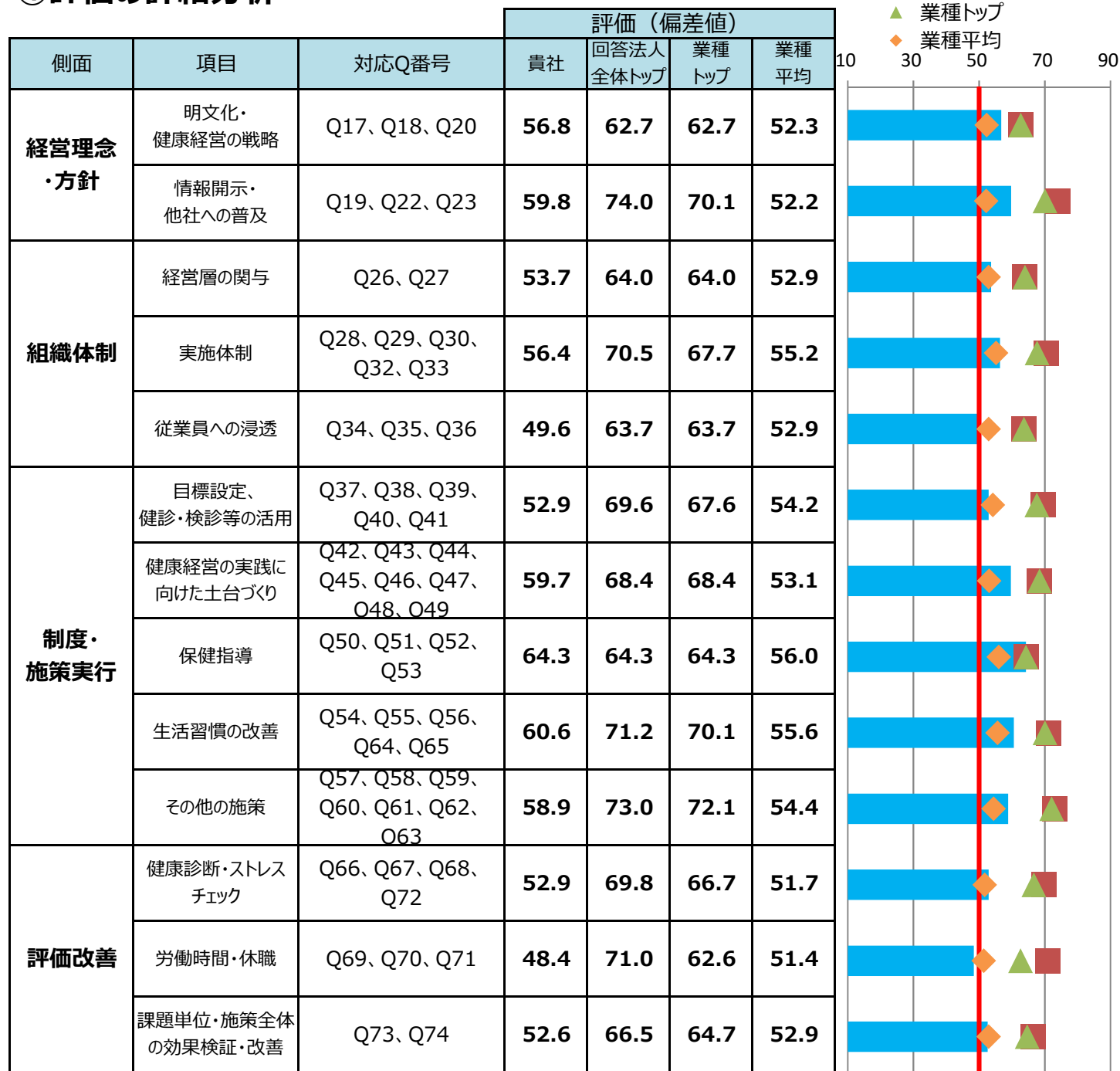
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1951~2000位	1051~1100位	1351~1400位	1451~1500位	1001~1050位
総合評価	39.2	52.9(↑13.7)	52.0(↓0.9)	51.8(↓0.2)	56.1(↑4.3)
【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 休職者数の横ばい傾向と、従業員の健康リスクによる生産性低減が問題となっており（現：プレゼンティーズム20%）、従業員の生産性向上に向けプレゼンティーズム15%以下まで改善する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員にとって健康で長く働きやすい職場環境になる事に期待。指標としては、労働損失10%減、健康高リスク割合低減50%以下。
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 新卒採用が難しいうえ、技術や能力の高い、優秀な若年層ほど退職する傾向がある（退職者の76%は39歳以下）為、そういった社員が快適に長く働いてもらえる環境を作り、定着率を向上させ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	制度が充実し、働きやすい企業と従業員が感じることを期待する。具体的な指標としては、新卒・中途社員の入社5年後の定着率80%、新卒採用率5%向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.toyotomi-kiko.co.jp/common/pdf/health2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		○
URL	http://www.toyotomi-kiko.co.jp/common/pdf/health2023.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		○
URL	http://www.toyotomi-kiko.co.jp/common/pdf/health2023.pdf				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		○
URL	http://www.toyotomi-kiko.co.jp/common/pdf/health2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	福利厚生の一環で、従業員一人ひとりに活動費を支給。部署内の昼食会を開くなど職場活性化に				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ヘルスマチャレンジ(食事改善)を通して自身の食のタイプを理解し、食べ方・摂取方法などを改善する				
(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	93.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	ヘルスマチャレンジを通して、個人に合った運動メニューと効果の確認、外部企業協賛の体力測定会を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	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	62.3	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.3	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.5	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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に対して医療機関への受診勧奨を行っており、受診率は増加傾向にある。しかしながら、受診勧奨後もなお受診できていない従業員が複数おり、生活習慣病の放置による大病発症に伴い、長期離脱、生産性低下等の労働損失を招く可能性があるため、さらなる受診勧奨後受診率向上の必要がある。また、保健師の不足により、特定保健指導の実施が不足している。
	施策実施結果	受診勧奨通知回数を2回へ増やし、保健師や産業医による面談で受診指導。結果、受診勧奨後受診率は67.1%まで増加。また、特定保健指導では保健師を増員し実施回数を増やし初回面談実施率は95%以上に出来た。
効果検証結果	施策前は治療開始率が6.4%だったのが、治療開始率16%になった。また、2021年度の特定保健指導実施者で2022年度の健診結果が33.2%改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員に喫煙調査を行ったところ、喫煙率が40%近くいて、喫煙に関連すると言われているメタボリックシンドロームや循環器疾患の発症者が多い為、プレゼンティーズムやアブセンティーズムのリスクが増加している。
	施策実施結果	禁煙チャレンジにて、禁煙外来全額負担をし、禁煙達成者には社長表彰と併せて報奨金贈呈を実施。また、禁煙意識調査にて「やめる気がある」と答えた従業員には個人宛てに、チャレンジ参加を促す手紙を送付。
効果検証結果	現在までで3回実施のチャレンジに対し、計71名の従業員が参加し、13名が卒煙に成功。喫煙率が34%まで低下した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マレリ福島株式会社

英文名：MARELLI FUKUSIMA COPORATION

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

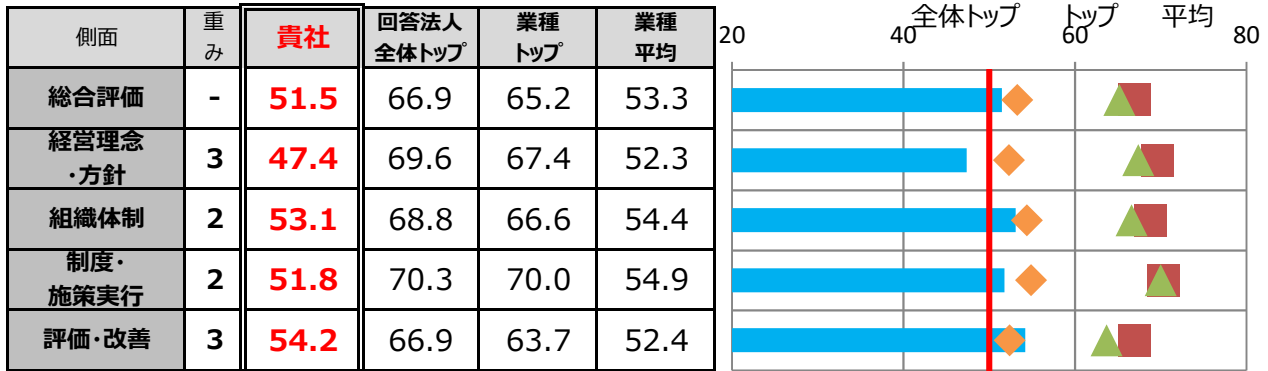
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↓2.4 (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



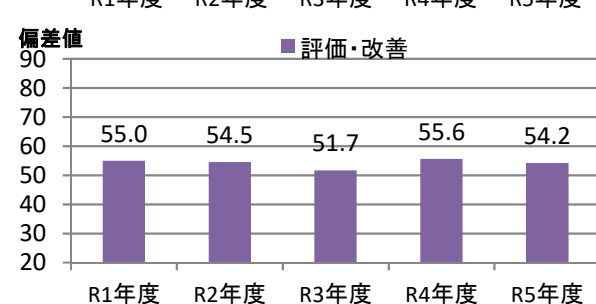
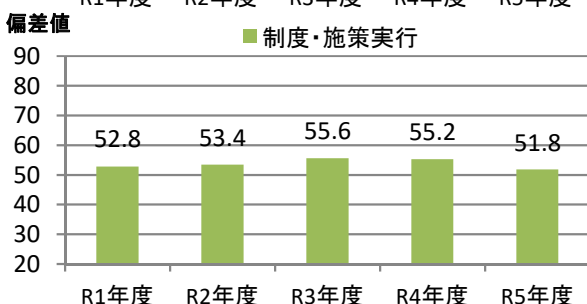
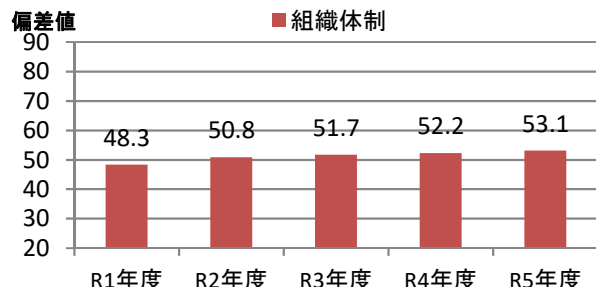
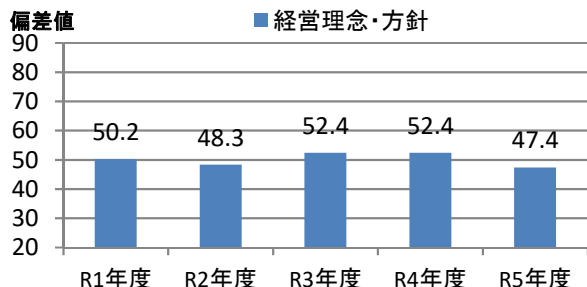
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

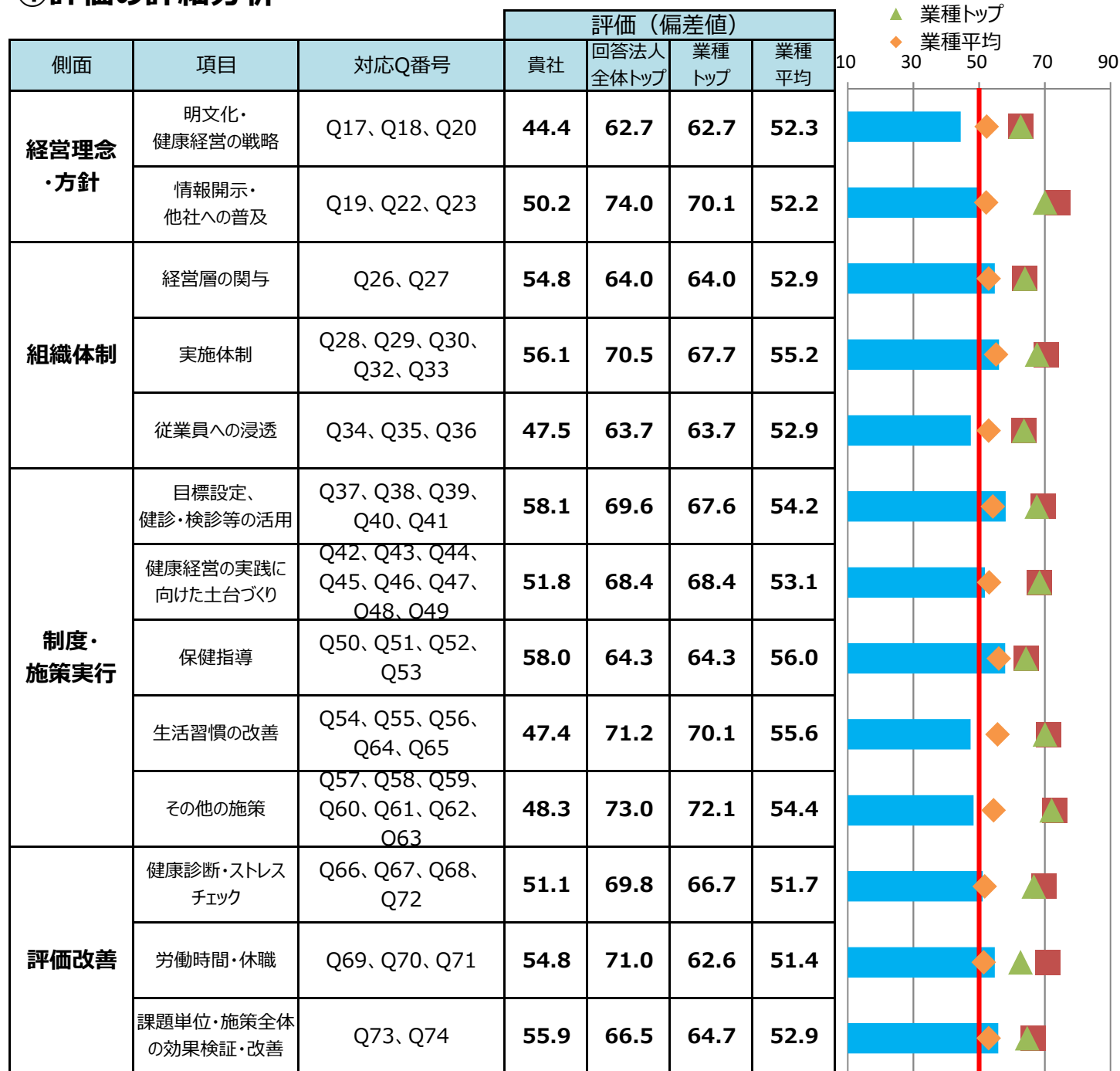
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位	1201~1250位	1251~1300位	1151~1200位	1601~1650位
総合評価	51.8	51.7(↓0.1)	52.7(↑1.0)	53.9(↑1.2)	51.5(↓2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ感染症や退職などで人員不足が続き長時間労働をせざる得ない状況になり心身共に健康を維持していくことが重要である
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康リテラシーを高めることで自身の健康に対する意識を変え心も体も万全な状態を作ること でパフォーマンスも向上し会社を活性化していくことにもつながる。ストレスチェックと同時にWfun 実施、結果91.3%C判定だった。痛み14.7%心の問題14.1%睡眠12.8%と高く「睡眠とメンタル」のセミナー を実施していく
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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.marelli-corporation.com/about-us/uploads/0fcf363b1498183b4818e6c7663ff177337a501d.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	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	15.9	%	(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	地域の清掃活動や地域の祭りには組織として関与し従業員が参加しやすい職場環境を作っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	血糖値上昇しにくい食べ方の掲示やおから、オートミールなどの利用で低カロリーデザートを提供を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	健保のアプリでグループでウォーキングに参加し運動習慣をつけている				
(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	12.0	%

■ 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	54.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.7	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	過去のメンタル休職者を見ると入社3年目までの従業員、新任リーダー、班長にメンタル休職が多く役を降りてしまう方が多いことからメンタルタフネスセミナーを実施しストレスに対する考え方、対処方を身につけメンタル休職者ゼロを目指す
	施策実施結果	勤務上27%の参加率だったが今後に生かせる内容だったとの意見が多かった
効果検証結果	2021年 2022年ともにメンタル休職者ゼロ	
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	全従業員の3分の1を女性が占めている。立ち仕事での組み立て作業が多く妊娠、出産をはじめ10代から60代まで幅広く女性特有の悩み、疾病の悩みが多い。
	施策実施結果	一年を通じてPMS症状から更年期期までの症状、対処法等シリーズ化し2か月に一度の割合で更衣室に掲示するとともにレディースドックの受診を積極的に進めがんの早期発見につとめた
効果検証結果	女性従業員のうちドック受診率44% 休職者はゼロ	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マレリ九州株式会社

英文名：Marelli Kyushu Corporation

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

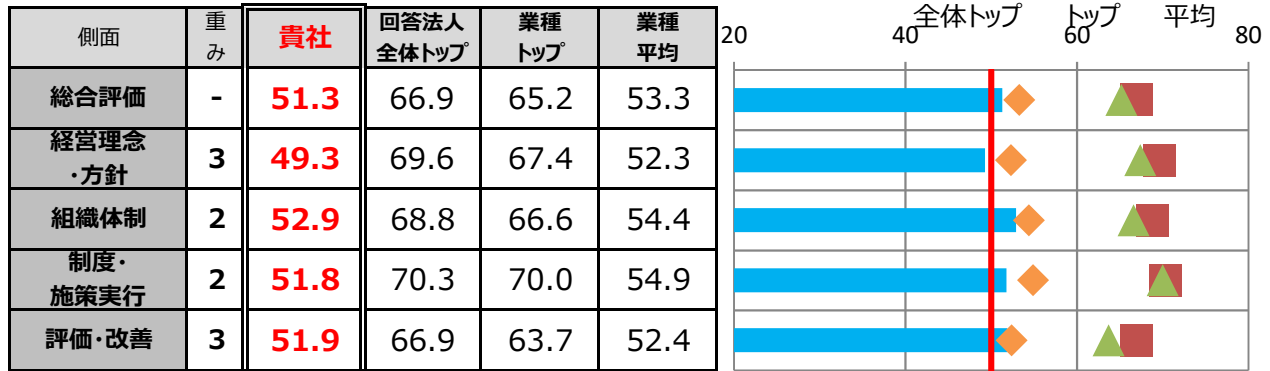
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.3** ↓0.7 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



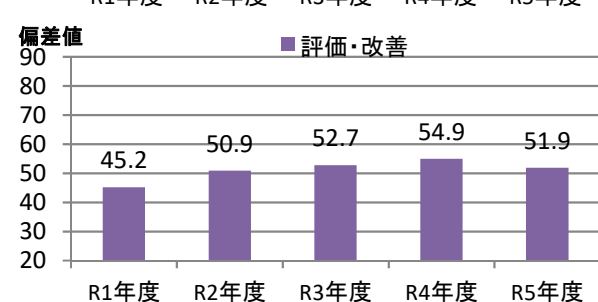
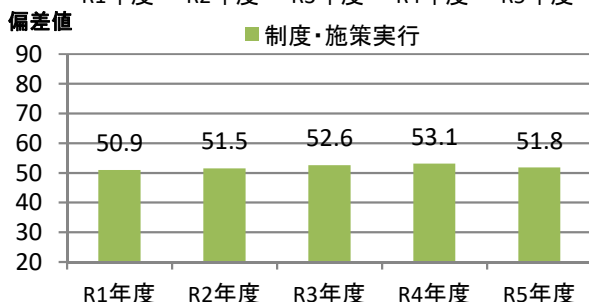
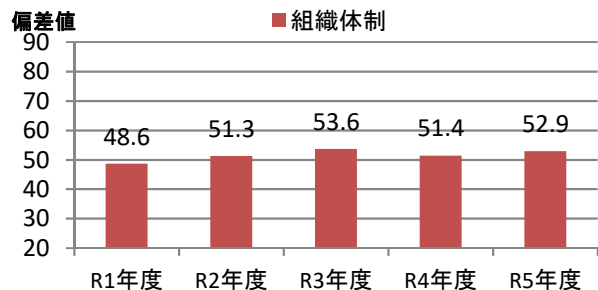
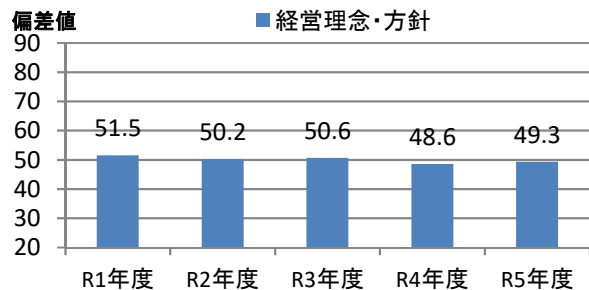
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

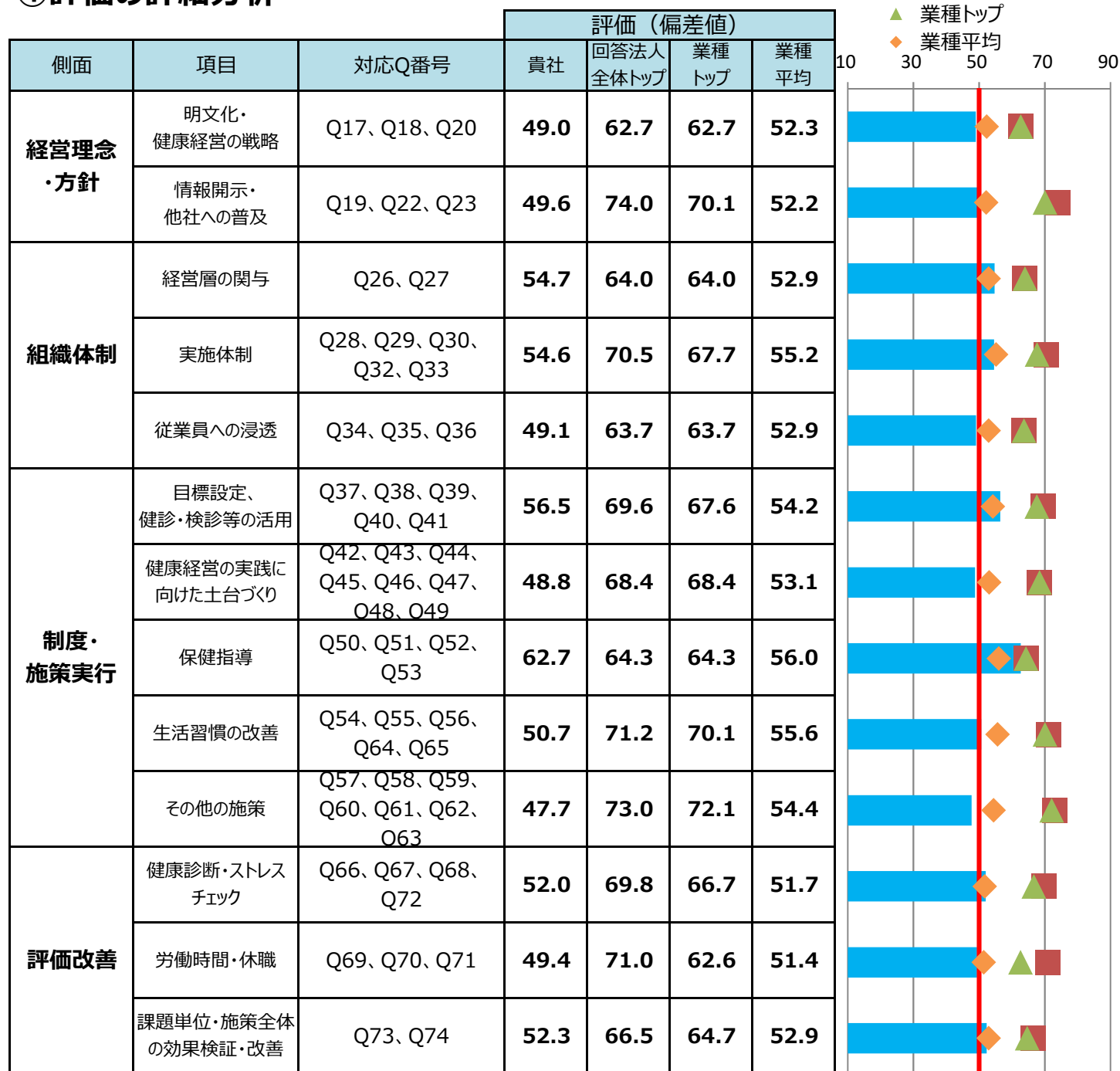
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1251~1300位	1301~1350位	1401~1450位	1651~1700位
総合評価	48.9	50.9(↑2.0)	52.2(↑1.3)	52.0(↓0.2)	51.3(↓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	組織の活性化 全社員の健康安全を確保する施策を積極的に推進することによって、生き生きと創造的に働ける環境を整えることが重要	
	健康経営の実施により期待する効果	ワークエンゲイジメントの向上 2.3 目標値→2.5	現在値→
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-	
	健康経営の実施により期待する効果		

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.marelli-corporation.com/about-us/japan-plants-companies/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	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	20.0	%	(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	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	交流会等の金銭支援(リフレッシュ助成金)				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	ペップアップのアプリによる、カロリー記録等の日々の健康管理が出来る				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.8	%

■ 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	ペップアップによるウォーキングラリーの参加				
(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	19.0	%

■ 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	53.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.6	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症が流行しているが、冬季にかけ再流行の可能性あり、同時期にインフルエンザの流行も考えられる為、各自の予防が必要。
	施策実施結果	感染拡大を防ぐために、マスクの着用、手洗いうがいの励行、毎日の健康チェック表の記入をし、健康状態を把握する。インフルエンザに対しては予防接種を会社が全額補助。
効果検証結果	インフルエンザ発生者がゼロであり、工場生産の安定稼働が図れた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	弊社の喫煙率が48%と高く、健保ランキングでワースト2位(2022年)と非常に悪い結果である。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> 毎月1回 禁煙デーの実施 健保と連携し、喫煙者に対し低価格で遠隔禁煙外来が受診できる制度を設け展開 社内で管理職中心に禁煙チャレンジを実施
効果検証結果	活動の取組みを実施しているがまだ成果があらわれていないため、継続して活動を推進していく。	

※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：株式会社デンソーウェーブ

英文名：DENSO WAVE Incorporated

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

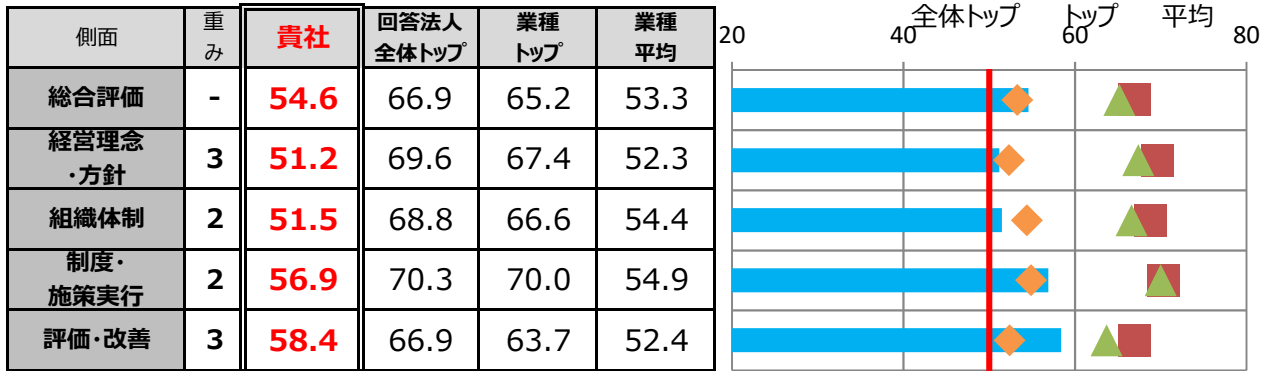
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.6** ↓0.6 (前回偏差値 55.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



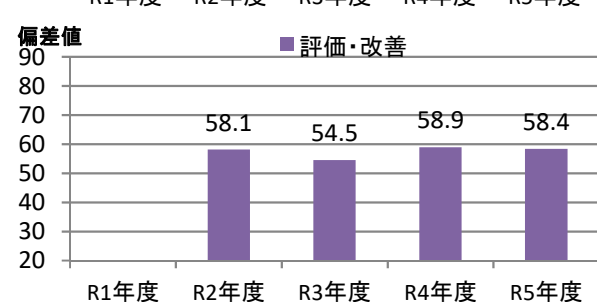
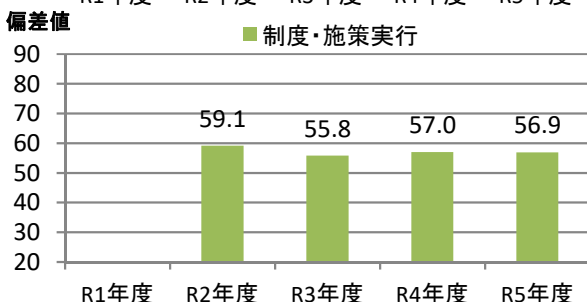
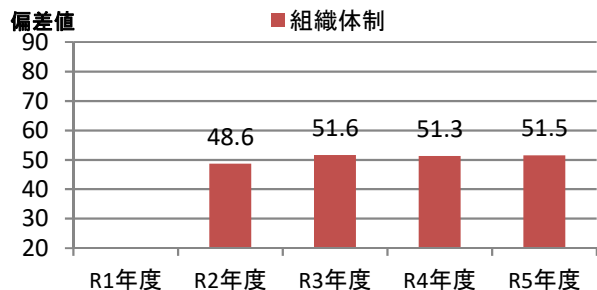
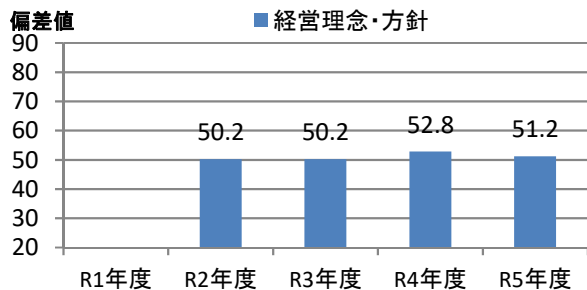
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

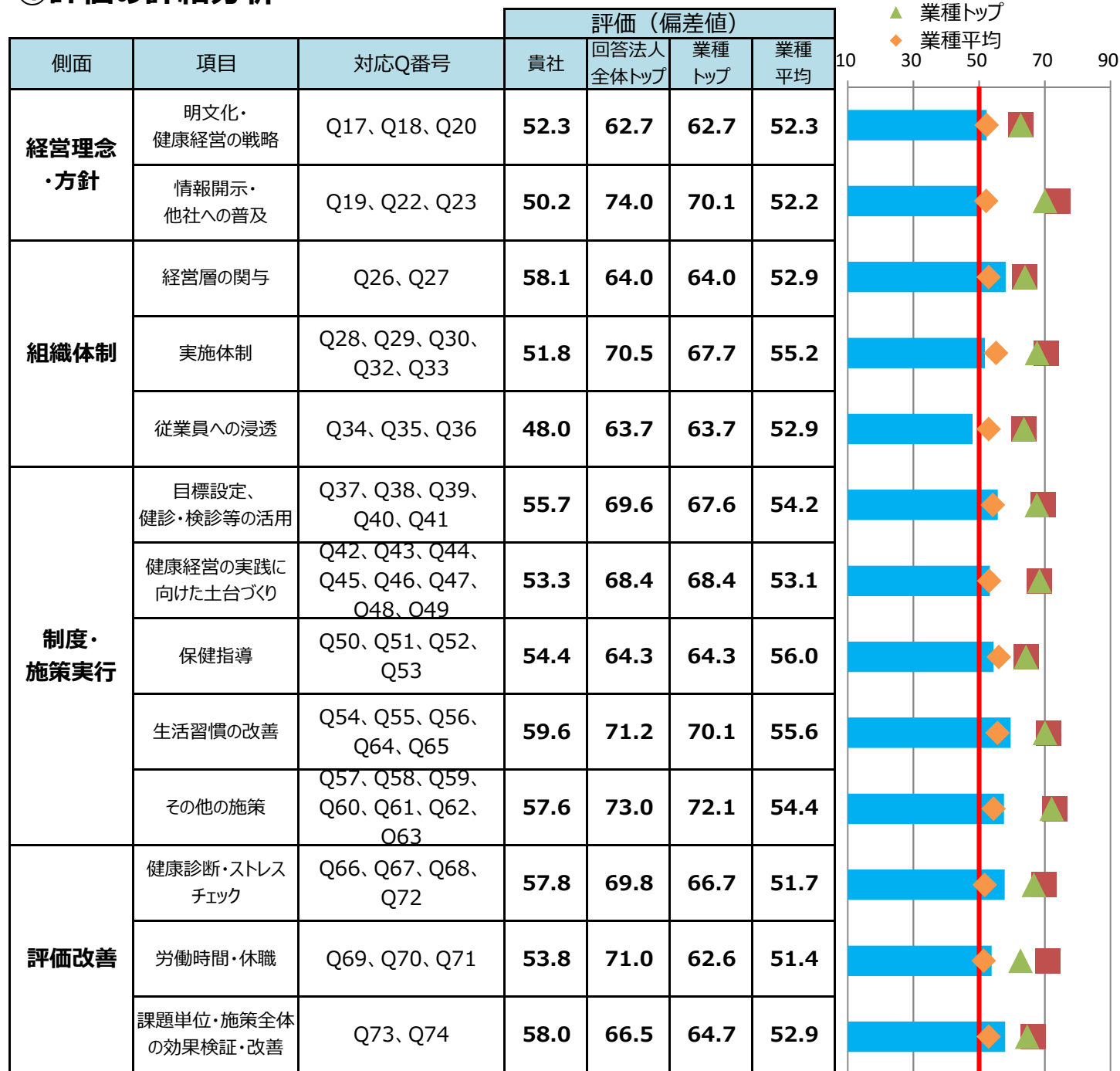
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	951~1000位	1201~1250位	1001~1050位	1151~1200位
総合評価	-	54.0(-)	52.9(↓1.1)	55.2(↑2.3)	54.6(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>企業の事業拡大のためには、社員一人一人のパフォーマンス向上が重要であり、パフォーマンス向上と維持のためには、全社員が高い健康意識を持ち、健康状態を保つ必要がある。また、今後の高齢者の活躍促進のためにも、全社員が健康を維持し、パフォーマンスの向上・維持を実現することが、経営上の課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人一人が、会社の一員として健康意識を高く持ち、健康状態の向上と維持を期待する。健康の意識を高めることで、問診結果の値の向上や健診結果要改善者比率の改善を期待する。具体的な指標として、まずは生活習慣病の高リスク者で未治療者の割合を低減させる。</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>社員が長く、安心して働き続けられる会社を目指す。退職者が増加していることや、人材の確保が難しくなる中で、高い専門知識を持った社員が、長く、安定して働くことのできる組織となる事が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>残業時間の低減、長時間労働の撲滅、有休取得率の向上等、また育児休業制度の活用等を促進し、社員が長く安心して働き続けたいと思う会社となる事を期待する。また、様々な立場の方にとって働きやすい環境を整える事により、採用力の向上も目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.denso-wave.com/ja/about/csr/sociality/employee/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	7	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	18	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ 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	社員の家族が参加可能な職場見学会を実施。（感染症対策のため、人数を絞っての開催）				
(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	2.0	%

■ 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、リフレッシュルームにて、継続的（内容は定期的に変更）に健康的な食事へのアドバイスを掲示。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリの提供を行い、定期的にアプリを使用したウォーキングイベントも開催している。				
(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		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	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	58.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.2	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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が減少しないことや、毎年対象に該当してしまう方が多いことが課題としてあげられた。その原因として、特定保健指導の実施が定期健診実施から、期間が空いてしまうため、危機感が薄くなり、特定保険指導に対してのやる気が希薄化しまっているのではないかと考えた。また複数年対象となっている方は、指導内容に飽きが生じてしまうためこれらに対して対策を行った。
	施策実施結果	特定保健指導の初回の案内方法を、これまで年間2回としていたところを、年間4回と増やし、指導内容も対象者個人に合った指導を選択可能とした。
効果検証結果	実施率は21年度の実施率62.1%から、現在の実施率77.0%へと向上した。今年度も引き続き施策を続け、現状支援中ではあるが83.0%と向上している。また、今後は実施率のみでは無く対象者率の低減にも努める。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間の低減や有休消化率の向上を掲げて、活動をしてきたが、過重労働に該当する働き方をしている社員がいることが課題であった。更なるワークライフバランスの充実のために、残業時間の低減や有休取得の促進に、会社として更に取り組む必要があった。
	施策実施結果	法定以上の残業時間、有休取得の目標を掲げ、全社で目標を達成するよう働きかけを行う。また、後負荷の社員に対しては定期的に面談を実施し、体調等を確認する。
効果検証結果	残業時間の低減では、会社の年間残業目標時間としている、540時間の超過者が、21年度の16名から22年度の14名に減少した。また有休においては、有休の平均取得日数が21年度16.0日から、22年度16.1に増加している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オティックスホールディングス

英文名：OTICS HOLDINGS Corporation

■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：輸送用機器

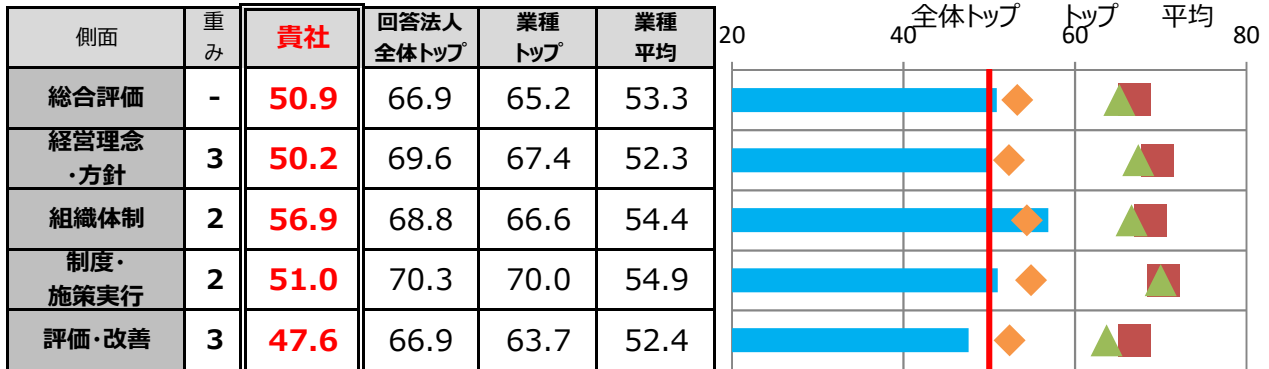
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.9** ↓1.1 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



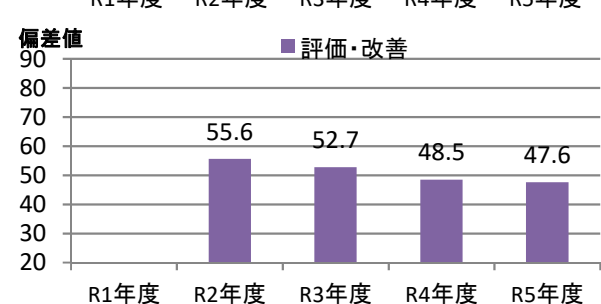
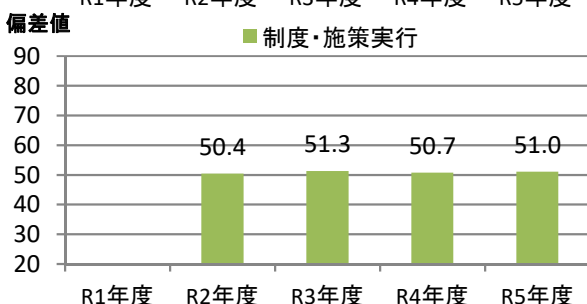
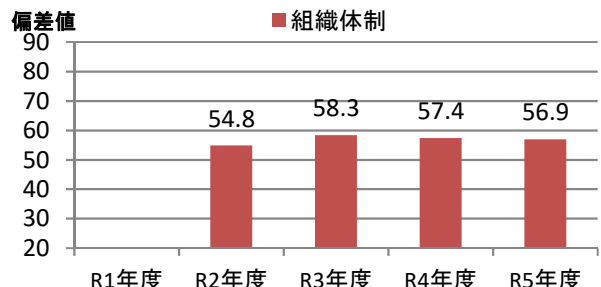
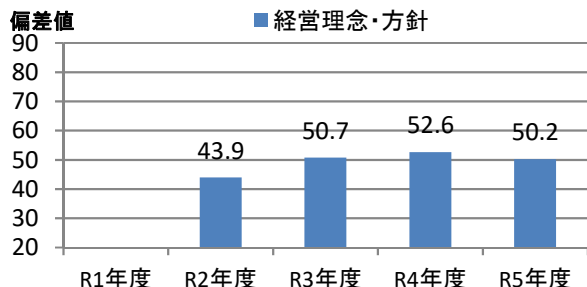
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

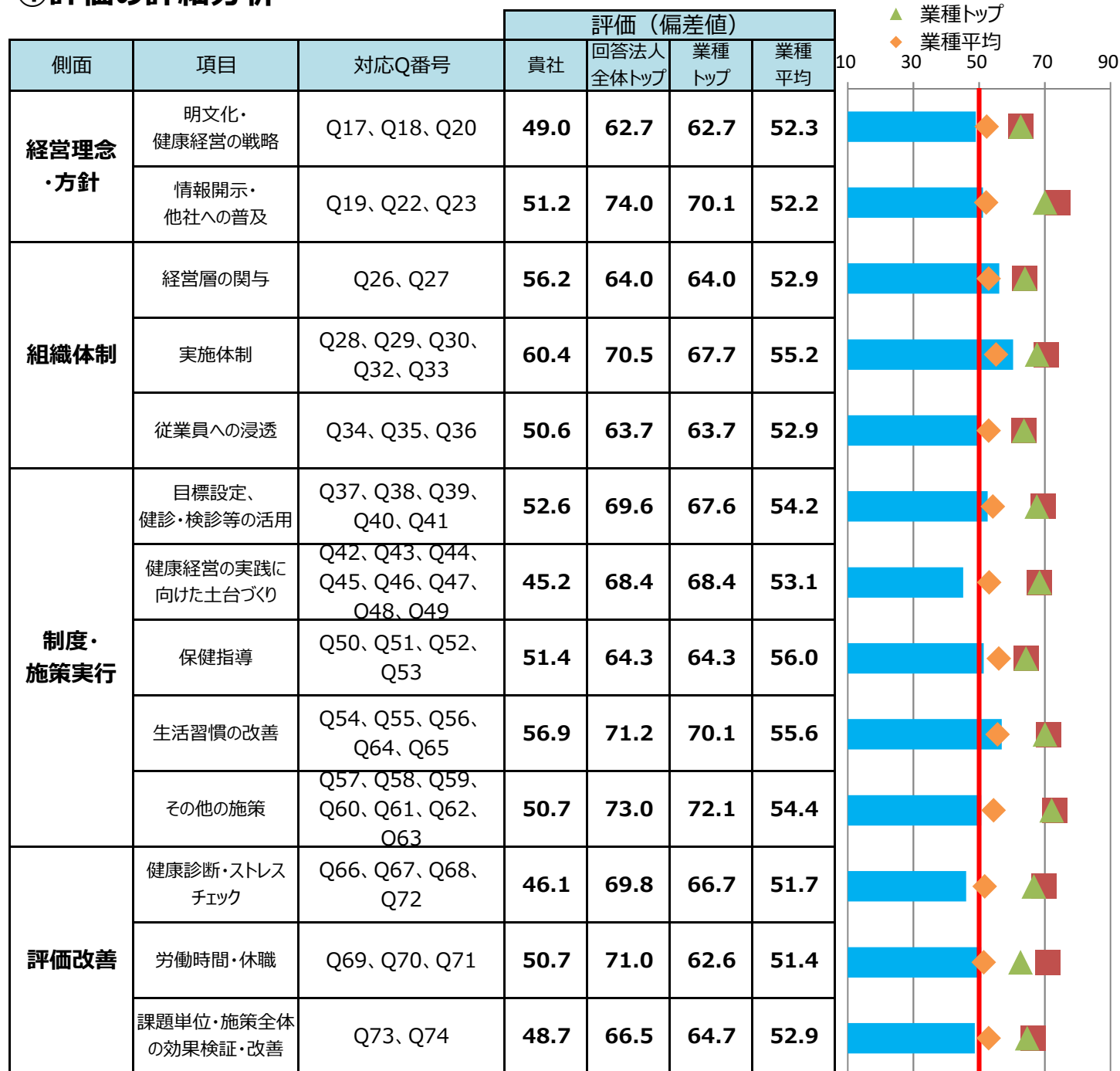
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1251~1300位	1201~1250位	1401~1450位	1701~1750位
総合評価	-	50.9(-)	52.9(↑2.0)	52.0(↓0.9)	50.9(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材確保が困難な中で、事業活動の継続には従業員に健康で長く働いてもらうことが重要であり、特に肥満と喫煙率の低下は重点的に取り組むべき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	従業員にこの会社で働いて良かったと感じてもらえることを期待している。その実現のために「健康づくり3カ年計画書」を作成し、危険因子3個以上の従業員を27%以下とするという目標を掲げて活動している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.otics.co.jp/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	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	20.1	%	(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	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員同士の親睦を深めてもらうために、職場親睦会を開催した部署の従業員には補助金を支給し				
(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	83.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	全社員が個人ごとに自分に合った目標を設定し、3ヶ月間の食習慣改善キャンペーンへ取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	全社員が個人ごとに自分に合った目標を設定し、3ヶ月間の運動習慣改善キャンペーンへ取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.5	%

■ 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	15.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.1	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度の健康調査により、運動習慣の数値が健保全体平均より低いという結果とが出た。当社は肥満が多いという特徴もあるため、運動を習慣化させBMI25以上者率を低減する必要がある。
	施策実施結果	ヘルスマ活動において職場ごとに推進リーダーを選任し活動の活性化を図った。2022年度は、従来のヘルスマ活動に加えて、自社オリジナルのオティックス版ヘルスマ活動を展開している。
効果検証結果	2022年度のヘルスマ活動（運動）達成率の目標90.0%に対して、結果は97.5%と2021年度から5.0%向上させることができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は年々少しずつ低下しているものの、依然として高く推移している。脱タバコ作戦への参加者が年々減少傾向にあるため、新たな施策を展開していく必要がある。
	施策実施結果	喫煙率30%を目標に、就業時間内禁煙に向けた「禁煙ロードマップ」を展開しており活動を推進している。2022年度は、就業前と就業後の時間は禁煙とした。
効果検証結果	2022年度の喫煙率は32.8%と、2021年度から1.4%低減することができた。今後も今までの施策を粘り強く継続し、新たな施策はしっかりとPRを行い、喫煙率30%の実現に向けた活動を強化していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ福岡株式会社

英文名：TOYOTETSU FUKUOKA CO., LTD

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

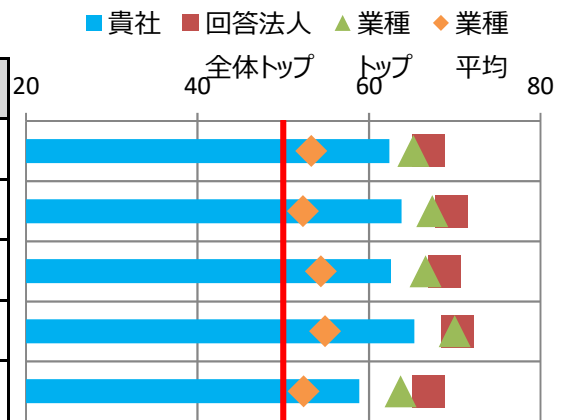
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↑4.6 (前回偏差値 57.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.4	66.9	65.2	53.3
経営理念・方針	3	63.8	69.6	67.4	52.3
組織体制	2	62.6	68.8	66.6	54.4
制度・施策実行	2	65.3	70.3	70.0	54.9
評価・改善	3	58.9	66.9	63.7	52.4



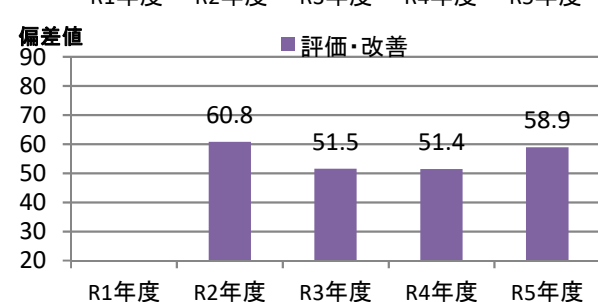
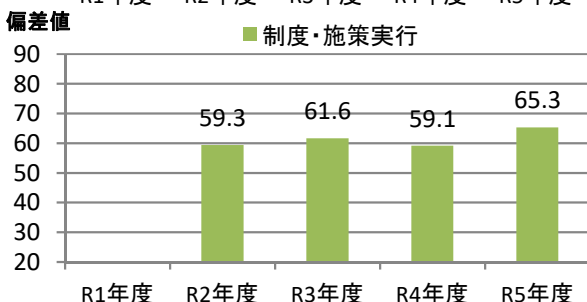
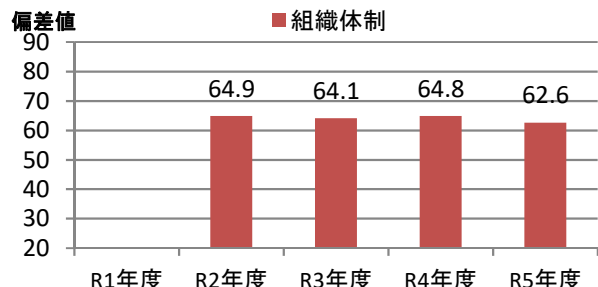
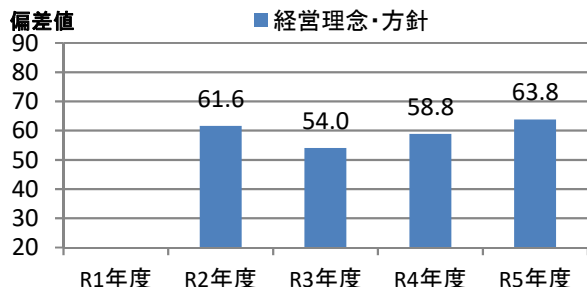
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

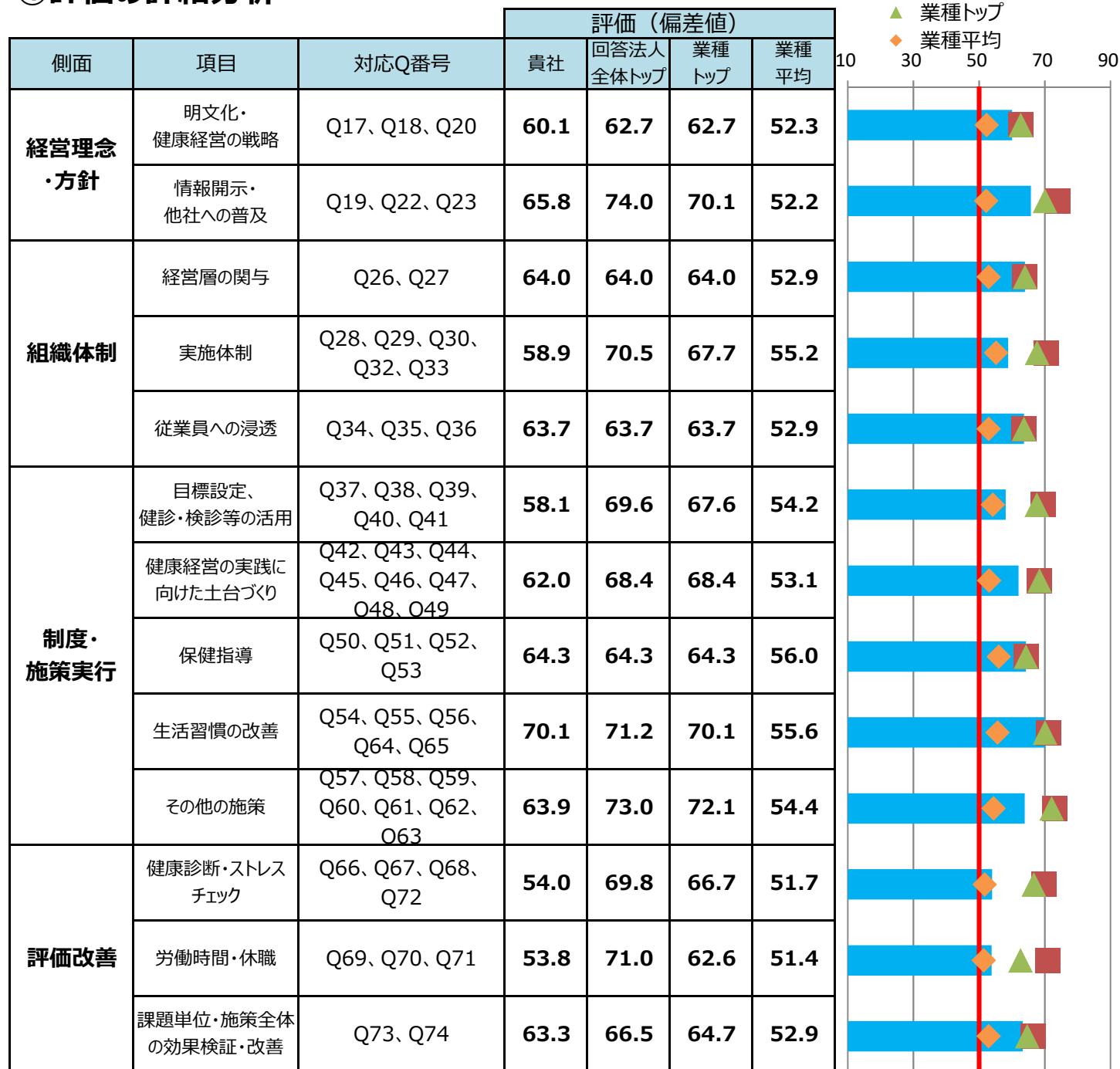
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	751~800位	751~800位	301~350位
総合評価	-	61.6(-)	56.8(↓4.8)	57.8(↑1.0)	62.4(↑4.6)
【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 トヨタテツ福岡で働く従業員が最も重要な経営資源である「心身ともに健康な人財」となるように育て上げ、さらには「トヨタテツ福岡で働くことの幸福度」を実感させ、向上させていくことが課題である。 健康に繋げる施策を実施しているが、心と身体それぞれの指標において改善傾向が見られない状況にある。
	健康経営の実施により期待する効果	2022年度から測定を開始したアブセンティーイズム、プレゼンティーイズムを経年確認し、これらの低減を目指す。また、ワーク・エンゲイジメントを全国平均2.5へ向上させ、メンタルヘルス不調者を減少させる。休職者が出て、再休職がゼロになるように目指していく。従業員一人ひとりが、取り巻く様々な環境変化に対応しつつ、ものづくりを通じ、調和のとれたより良い社会の発展に貢献していくことを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://toyotetsu-fukuoka.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://toyotetsu-fukuoka.co.jp/csr/				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://toyotetsu-fukuoka.co.jp/csr/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://toyotetsu-fukuoka.co.jp/csr/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	25	回	25	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	宮若市が募集しているボランティア活動に参加し、社会貢献活動を行っている。				
(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	58.2	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	参加率100%を目標とし、自分で決めた項目を週に5日達成することを目指し取り組んでもらう				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	参加率100%を目標とし、自分で決めた項目を達成することを目指し取り組んでもらう				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.6	%

■ 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	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	15.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	68.7	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員全体で肥満が増加傾向にあり、BMI25以上者の割合が29.0%である。平均年齢が35歳と若い割に早くから肥満が始まっており、脂質異常・糖代謝異常も健保平均より多い。このまま年齢を重ねていくと糖尿病や高血圧などの生活習慣病に移行する可能性が極めて高い。また、がん検診受診率目標50%であるが、全項目目標未達かつ健康保険組合平均にも及ばず低い状態である。
	施策実施結果	特定保健指導を年齢問わず実施し、実施率100%である。また、各課対抗で体脂肪削減チャレンジに取り組んだ（チーム制で80名が参加）。更に、人間ドックや女性がん検診対象者全員に受診勧奨を行った。
効果検証結果	①適正体重維持者率：2022年度65.3%…改善がみられていない ②運動習慣者比率上昇：2019年度（40.5%）→2022年度（44.5%）…改善有 ③血圧リスク者率0%、血糖リスク者率0%、糖尿病不良者率0.7%…改善有 ④がん検診受診率：胃37.7%、大腸36.3%、乳がん9.1%…目標50%に未達→さらに別の方法での施策が必要。 ②③については効果あるため、施策を継続実行していく。	
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での医療機関受診者が一定人数が居たが、早期発見に繋がらず、長期欠勤・休職となっている。メンタルヘルス不調者となった場合の復職支援についての整備が不十分であった。
	施策実施結果	・産業カウンセラーを配置し、いつでも面談・相談を受けられるように体制を整えた ・高ストレス者、長時間労働者への面談を本人申出以外でも産業保健スタッフから声掛けをして実施し、復職プログラムを作成した。
効果検証結果	①メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者数：2019年度3人→2022年度0人 ②メンタルヘルス不調による退職者：2019年度、2022年度ともに0人	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ自動車東日本株式会社

英文名：TOYOTA MOTOR EAST JAPAN INC

■加入保険者：トヨタ自動車東日本健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

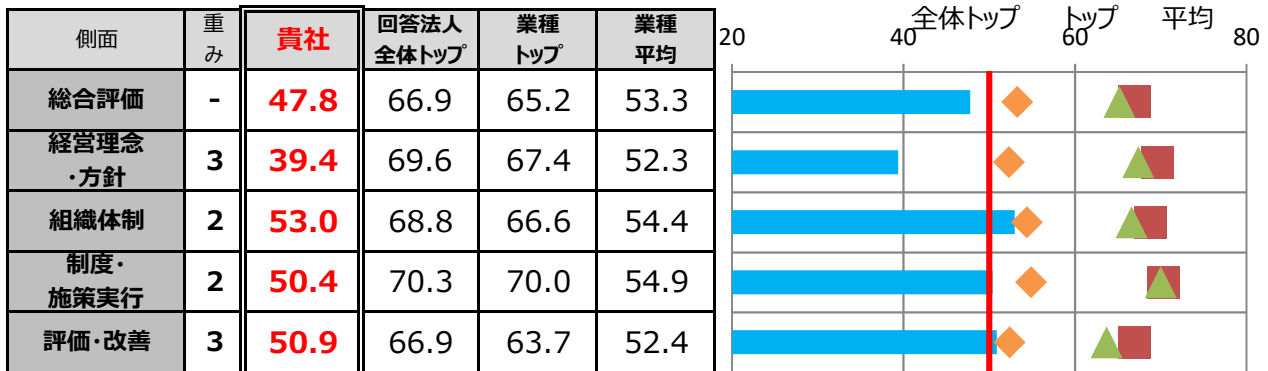
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.8** ↓5.4 (前回偏差値 53.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



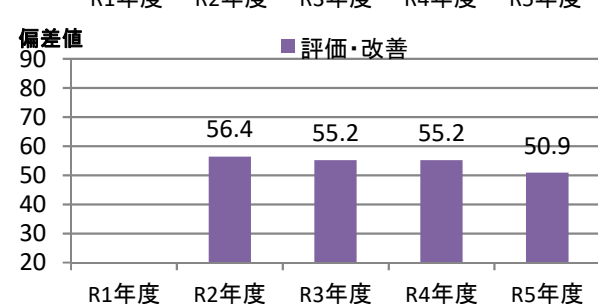
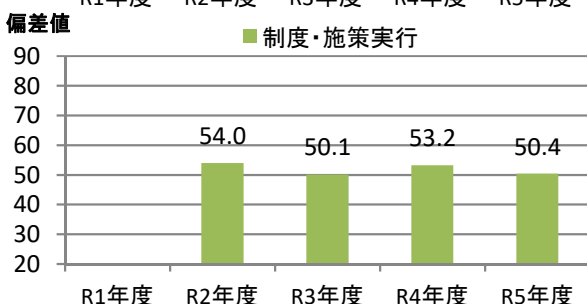
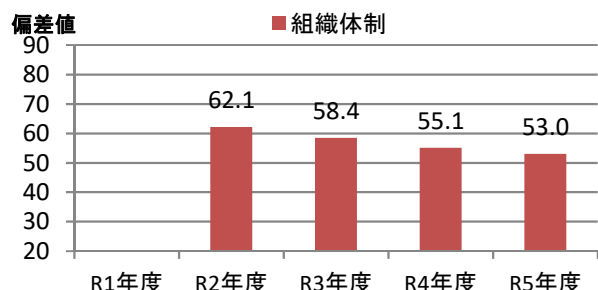
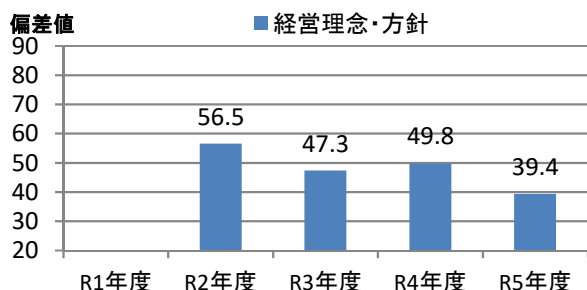
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

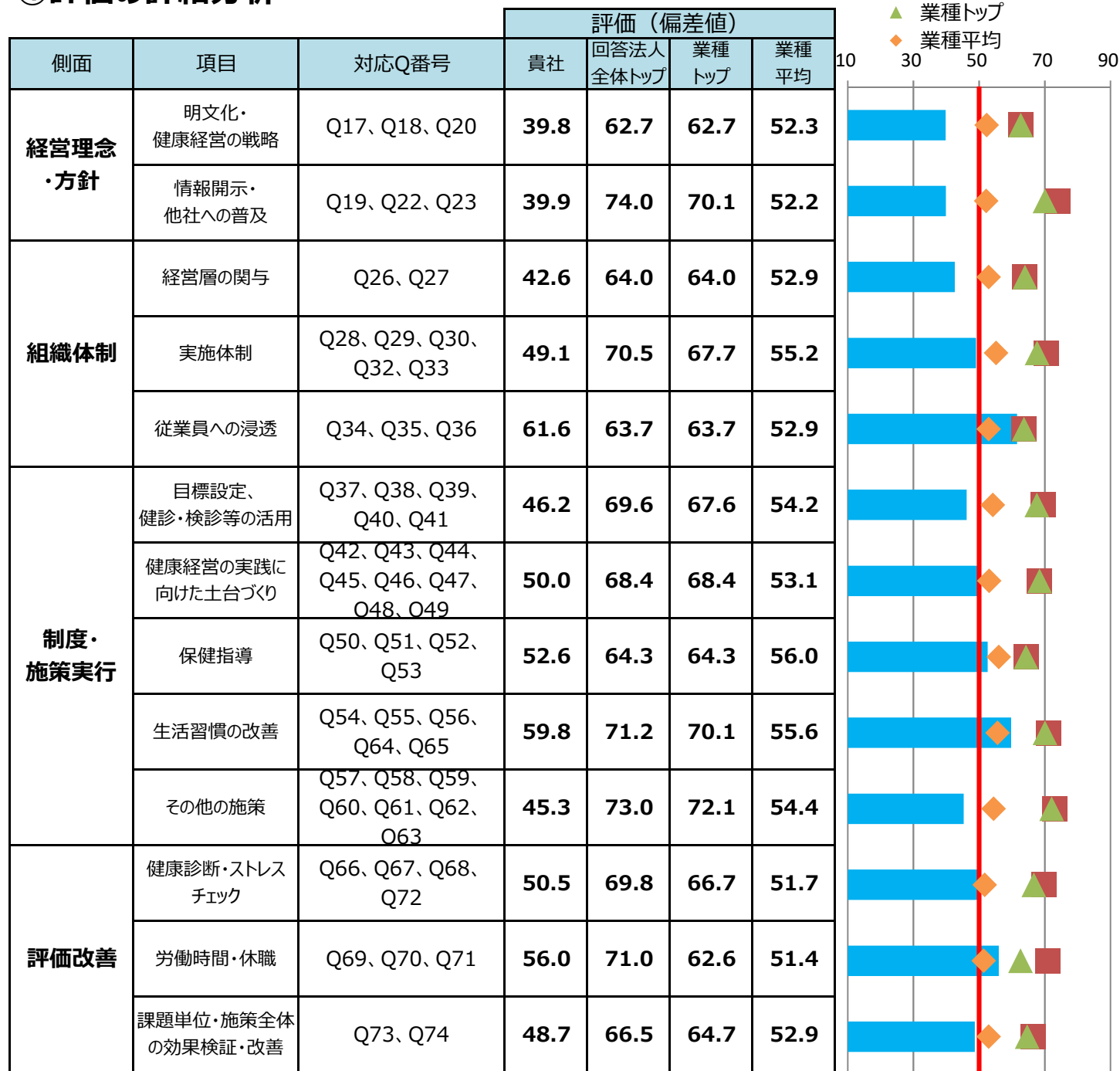
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	651~700位	1251~1300位	1251~1300位	2101~2150位
総合評価	-	57.1(-)	52.5(↓4.6)	53.2(↑0.7)	47.8(↓5.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員のパフォーマンスの源は心身の健康です。自動車業界は100年に一度の大変革期であり変化が激しい。激しい変化はストレスを生むため従業員の心身の健康維持が大きな課題。また、高齢化社会を見据え、高齢者になっても元気に働けるための健康増進・疾病予防も合わせて大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を「物差し」として活用し、客観的な視点で当社健康活動を見える化。見えた課題を優先順位付けして対策を実施することで、従業員のパフォーマンス向上、年齢を重ねても元気に働ける健康状態の維持・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	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyota-ej.co.jp/activities/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	定期的な会合や、ボランティア活動、職場運営の困り事等の意見交換や講演会への参加等を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.2	%

■ 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	社食メニューにカロリー等の情報を載せ、社内イントラに公開。				
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	PepUp：ウォーキングラリーイベント開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.0	%	(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		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.1	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.3	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.5	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.4	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診結果有所見者の割合が5割程度有、特に単身者に割合が多い事がわかり、ヒヤリング結果単身者は野菜の取得率が極めて低い事がわかった。又、有所見者は共通して運動習慣が無い事もわかった。
	施策実施結果	野菜を積極的にとってもらう為に、社員食堂運営会社と協力し、生活習慣病へ効果の見込まれる野菜を提供するイベント実施（社員食堂にて無料小鉢・ヘルシーメニュー等）
	効果検証結果	用意した提供メニューの喫食率100%、又、運動習慣のきっかけ作りを目的に行ったウォーキングラリーについても春・秋と2回/年実施で参加者約20%
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニッパ

英文名：NiPPA corporation

■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：輸送用機器

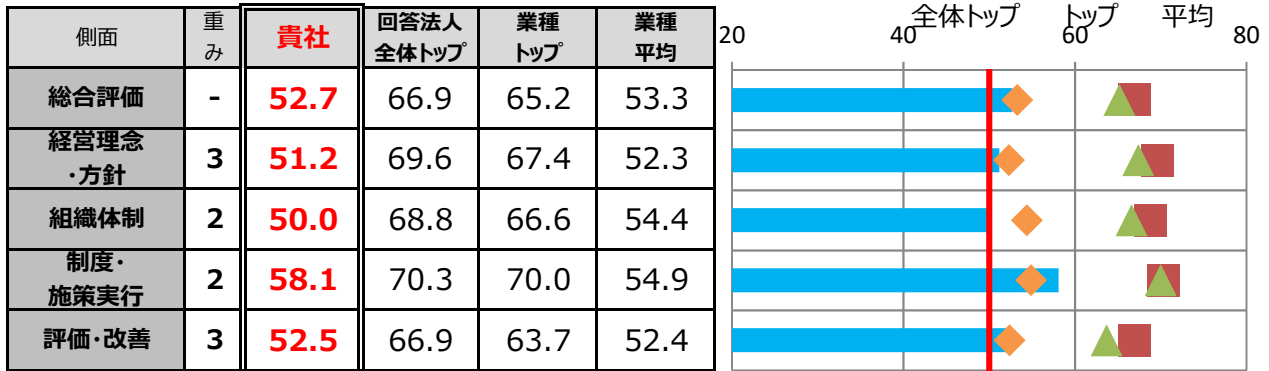
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.7** ↑1.3 (前回偏差値 51.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



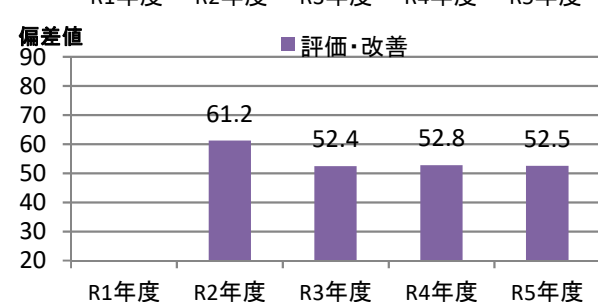
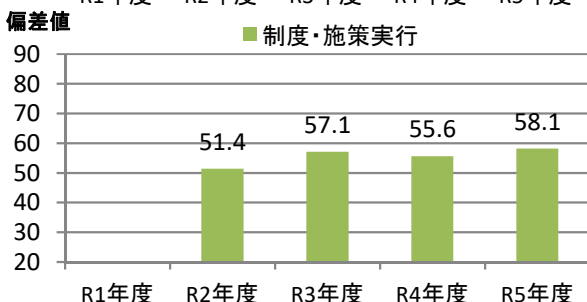
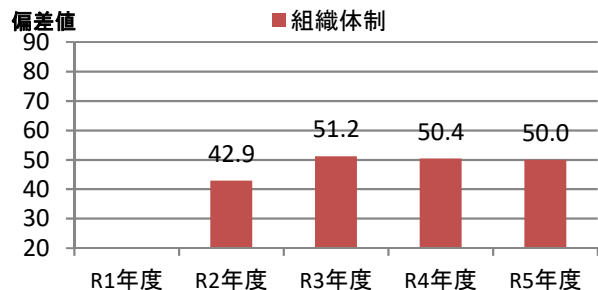
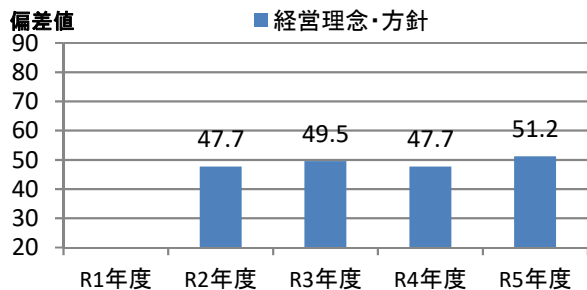
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

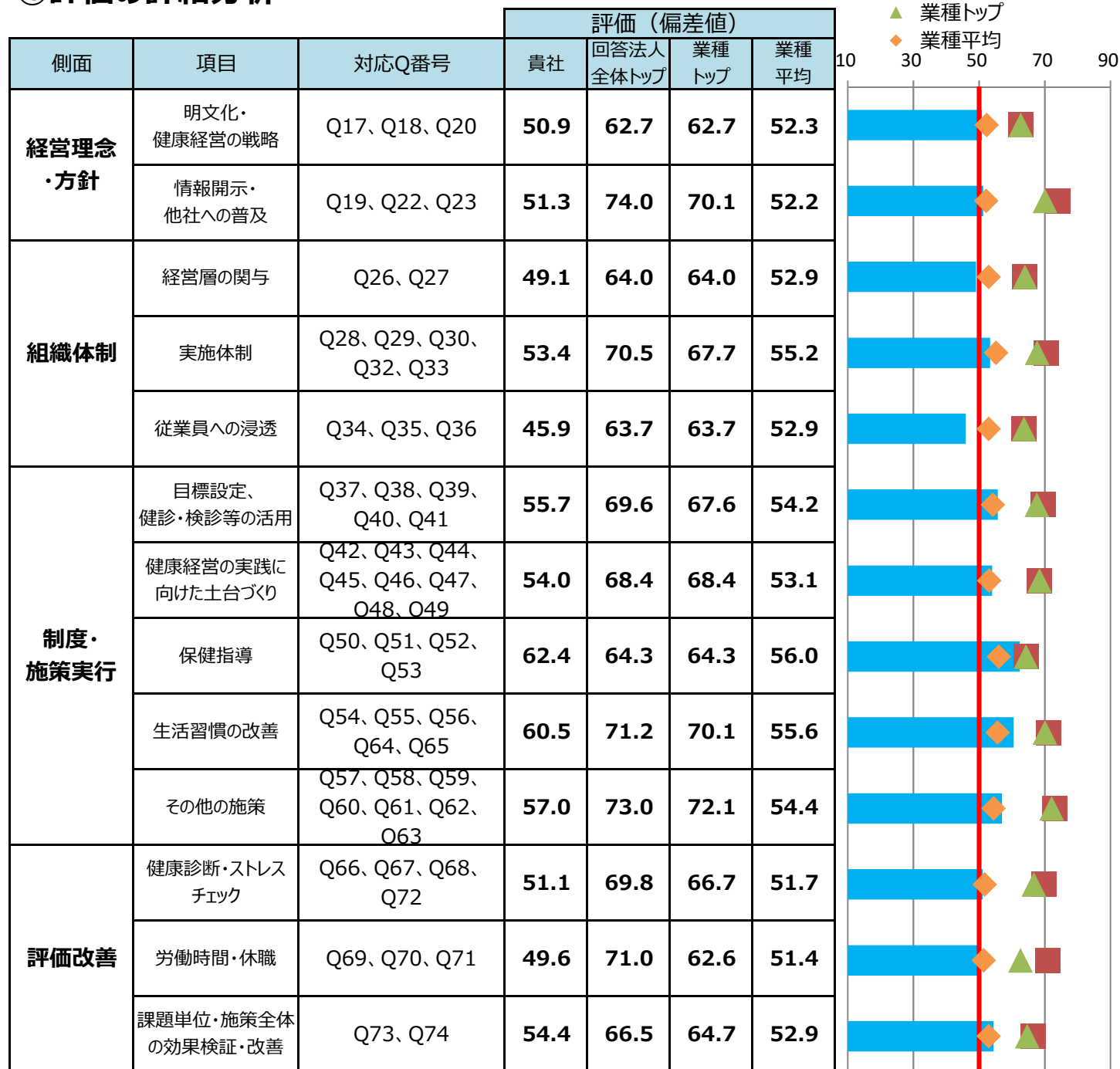
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1201~1250位	1301~1350位	1501~1550位	1451~1500位
総合評価	-	51.5(-)	52.2(↑0.7)	51.4(↓0.8)	52.7(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナ禍突入後、感染対策が最優先となり、従業員のコミュニケーション活性化活動が推進できず、会社が仕事をするだけの場となってしまった。世間的にも様々な事が緩和され、以前と同様の生活が戻ってきた中で健康経営を通じて社内のコミュニケーション活性化に繋がる施策の検討・展開が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員同士で競ってモチベーション高く取り組める活動を展開する事で、従業員が個人で完結するのではなく、同僚や他部署を意識して取り組める事を期待している。今後は、健康アプリを活用した部署対抗ウォーキングバトルを計画し、参加率100%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が健康でより長く働き続けることが会社の更なる発展に繋がると考えているが、ここ数年、会社の未来を担っていく若手社員や中間管理職の離職が相次いでおり、より一層会社の魅力を向上させ、誰もが長く働き続けたいと思える会社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（派遣社員含む）がより長く働きたいと思える会社となることを期待している。具体的には、現在の平均勤続年数14.1年から15.0年を目指す。また、女性の平均勤続年数は12.6年となっており、一昨年立てた『平均勤続年数の常時10.0年超え』を継続すべく、取り組んでいく。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kk-nippa.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○		○	
URL	https://www.kk-nippa.co.jp/company/health/kpi.php				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.0	%	(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	Zoom等のWeb会議ツールのチャット機能を活用し、気軽にコミュニケーションをとれる場を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健保主催のヘルスマチャレンジにて、自身の食事タイプに合わせた食事改善の取り組みを3ヶ月間実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリを活用して、ウォーキング推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	78.8	%	(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	37.2	%

※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	60.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.7	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.1	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働から従業員を守る（過労死ラインと言われる時間外労働時間：80H/月を絶対に超えさせない）為、社内での健康管理時間を法律よりも厳しい70H/月に設定。超えた場合の適切な対応は勿論のこと、超えないことに注力し、全従業員が適切な労働時間になる様、取り組んでいる。
	施策実施結果	残業監視システムにより、ログ時間と出退勤時間の乖離が無いかチェックを実施。生産現場の従業員については、上司が時間外労働時間のチェックを徹底し、全社で長時間労働から従業員を守る意識が醸成されている。
効果検証結果	社内での健康管理時間厳守の取組の成果により、過労死ラインとなる時間外労働時間：80H/月超えの従業員と社内管理時間：70H/月超えの従業員は3年連続で0名であった。次年度も従業員を長時間労働から守れる様、より一層注力していく。	
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	過去には毎年多くの従業員がインフルエンザに感染し、業務に影響が出てしまっていた。酷い年では部署の半数が感染し、製造ラインのやり繰りに困ることもあり、感染者を出さない努力が必要である。
	施策実施結果	派遣社員も含めた全従業員を対象として、社内でインフルエンザの予防接種を実施。約75%の従業員が社内で接種した。
効果検証結果	3年ぶりにインフルエンザによる休業者が1名発生したが、感染拡大せずに最小限の被害に食い止める事ができた。派遣社員も含め、接種率を上げる為、次年度以降の接種呼び掛けを強化。	

※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：トヨタ紡織九州株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ紡織健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

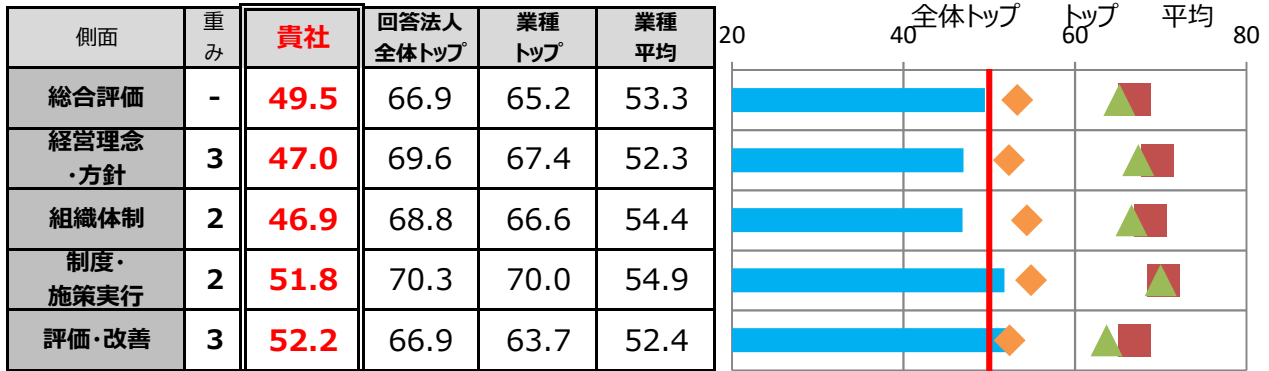
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.5** ↓0.8 (前回偏差値 50.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



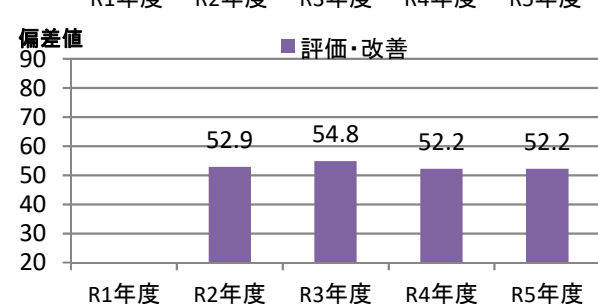
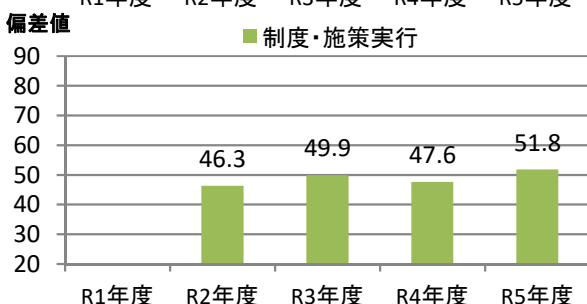
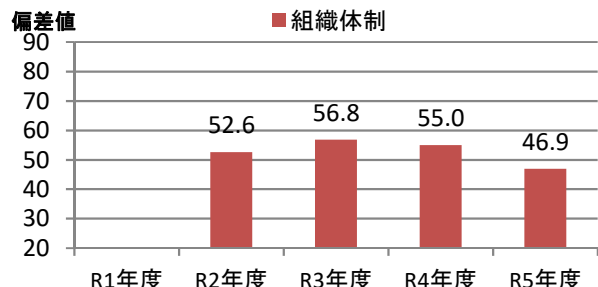
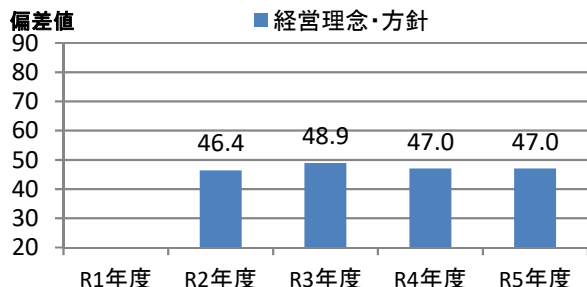
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

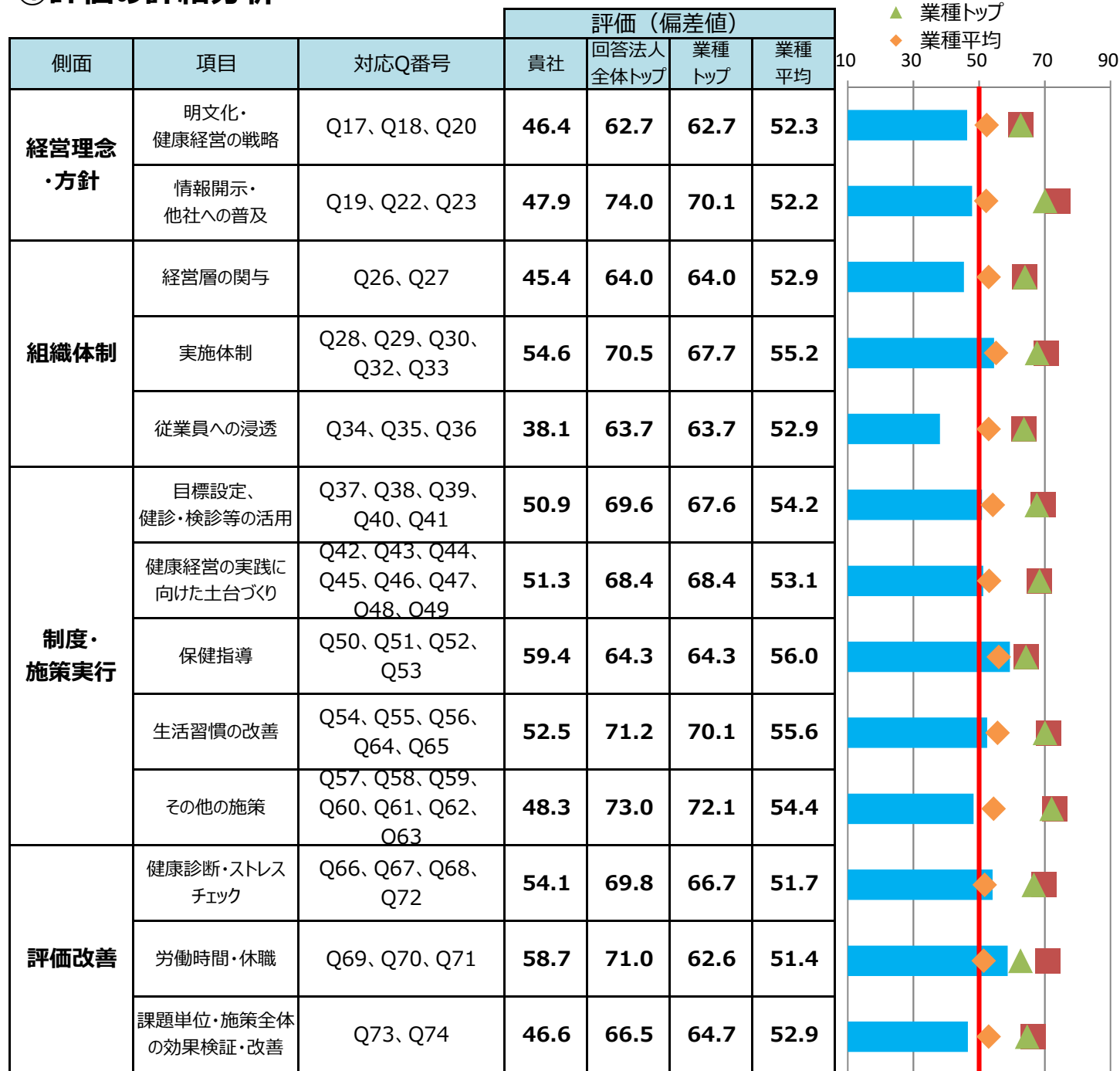
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1401~1450位	1251~1300位	1601~1650位	1851~1900位
総合評価	-	49.6(-)	52.5(↑2.9)	50.3(↓2.2)	49.5(↓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	組織の活性化 当社の製造部門の勤務形態が連続2交替勤務となっており、勤務時間が不規則であり、仕事とプライベートの両立が難しい現状がある。そのため、会社生活に不満を抱きやすい社員が多い傾向にあり、従業員一人一人の会社生活への満足度を高めることが、事業活動を継続する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が会社生活への満足度を高め、お互いが切磋琢磨しながら業務を遂行することが組織の活性化につながり、風通しのいい職場づくりに繋がると考えられた。具体的な指標として、毎年2回実施している従業員サーベイ（いきいきKPI）の測定結果の指標の1つである「会社生活への満足度」について、2025年までに90%にすることを旨とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規高卒採用が年々厳しくなる中で、採用計画人数よりも応募人数が少ない現状があった。新規高卒者の入社数を安定的に確保し、計画的にスキルや経験を積みながら人材育成をすすめ、長く働いてもらうことが、企業が恒久的に成長していく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	当社で働く従業員が早期離職することなく「生き活きと長く働き続ける」ことを期待している。新規高卒者のうち、県内からの自宅通勤者の定着率が92%であることに對し、県外からの入寮者の定着率は70%であるため、入寮者が安心して働くことができるように心身の健康相談サポートを強化することで、県外からの新規高卒者の「入社後3年定着率：80%」を旨とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tb-kyushu.co.jp/csr/work-environment

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	15.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.2	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各職場に小集団のQCサークルを組織し、サークル会合時に会社から補助金を支給(上限：1千円/)				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.7	%	(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	社員食堂でSDGsメニューとして、大豆ミートを使用したヘルシーメニューを提供する活動を実施した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	健康保険組合で実施しているウォーキングイベントの参加を積極的に推奨し、社員の健康増進を図っている				
(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	21.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	38.9	%
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	50.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.9	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	当社が製造業であるため、休憩時間が数少ない従業員間コミュニケーションの時間であったが、休憩スペースが点在していること、休憩スペースが簡素的で狭かったことから休憩スペースの利用者が少なく、従業員ひとり1人の孤立が目立った。そのため従業員間のコミュニケーションを促進するために、従業員が利用しやすい休憩スペースを整備する必要があった
	施策実施結果	点在していた休憩スペースを集約拡大し「モデル休憩スペース」を設置。その後実際に従業員に利用してもらいながら意見を聞き、要望に応えるために冷蔵庫やポットなどを設置し、全社に同規格の休憩スペースを開設した
効果検証結果	実際に使用する社員の声を反映させた休憩スペースを開設したことにより、利用者が増加し従業員間コミュニケーションが活性化した。それに伴い、ストレスチェックの職場の一体化は前回より0.1ポイント上昇し、職場内の一体感がやや高まった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の禁煙を推奨しているが、近年の喫煙率は40%台で推移したまま、なかなか低下しなかった。喫煙率の低下を目指すため、まずは自身や周囲への喫煙の毒性や社会的な影響、禁煙の具体的な進め方やコツを周知すること、および禁煙イベントの機会を増やすことにより、禁煙意欲の向上を目指す必要がある。
	施策実施結果	敷地内全面禁煙に向けて段階的に禁煙Dayと禁煙Timeを増加させることに加え、産業医による禁煙講話を行った。
効果検証結果	産業医による禁煙講話には94%の社員が参加し、講話後のアンケート調査では喫煙が及ぼす影響について理解できた従業員は99.2%となった。又、喫煙者の中で6か月以内に禁煙を考えている従業員が6.9%、1年以内に禁煙を考えている喫煙者が7.1%となり、卒煙を考えるきっかけづくりとなった。	

※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：トヨタ紡織東北株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ紡織健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

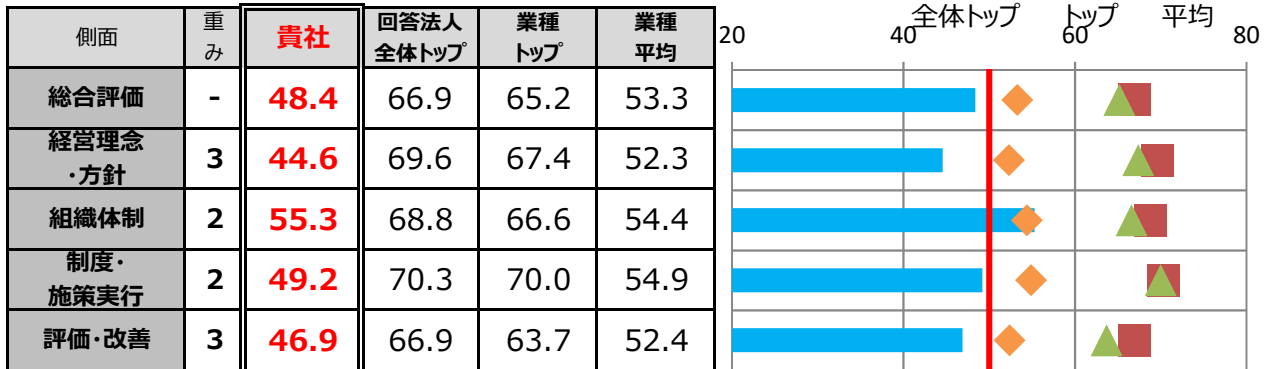
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** ↓0.7 (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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



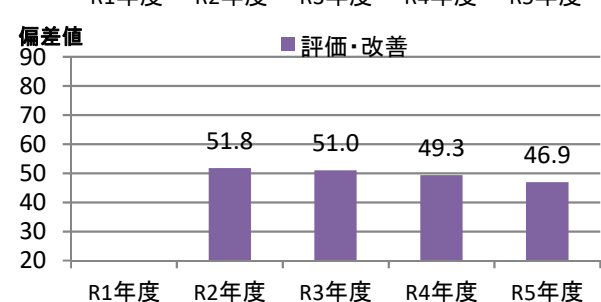
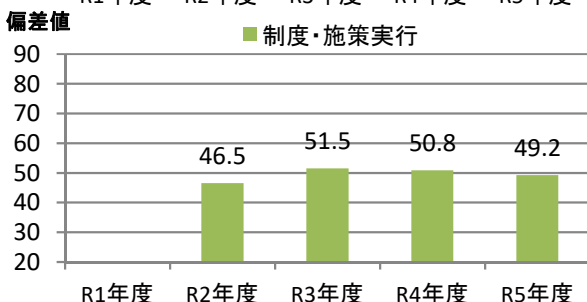
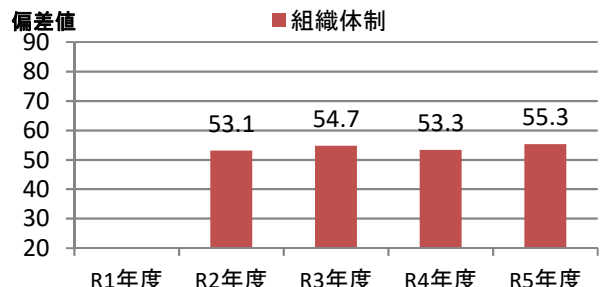
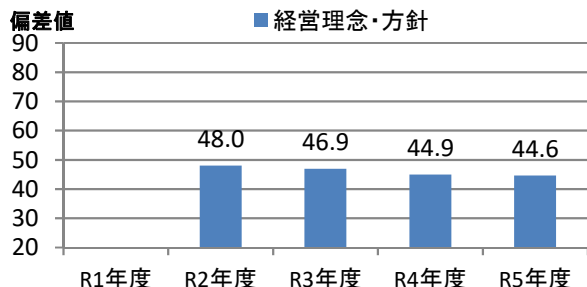
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

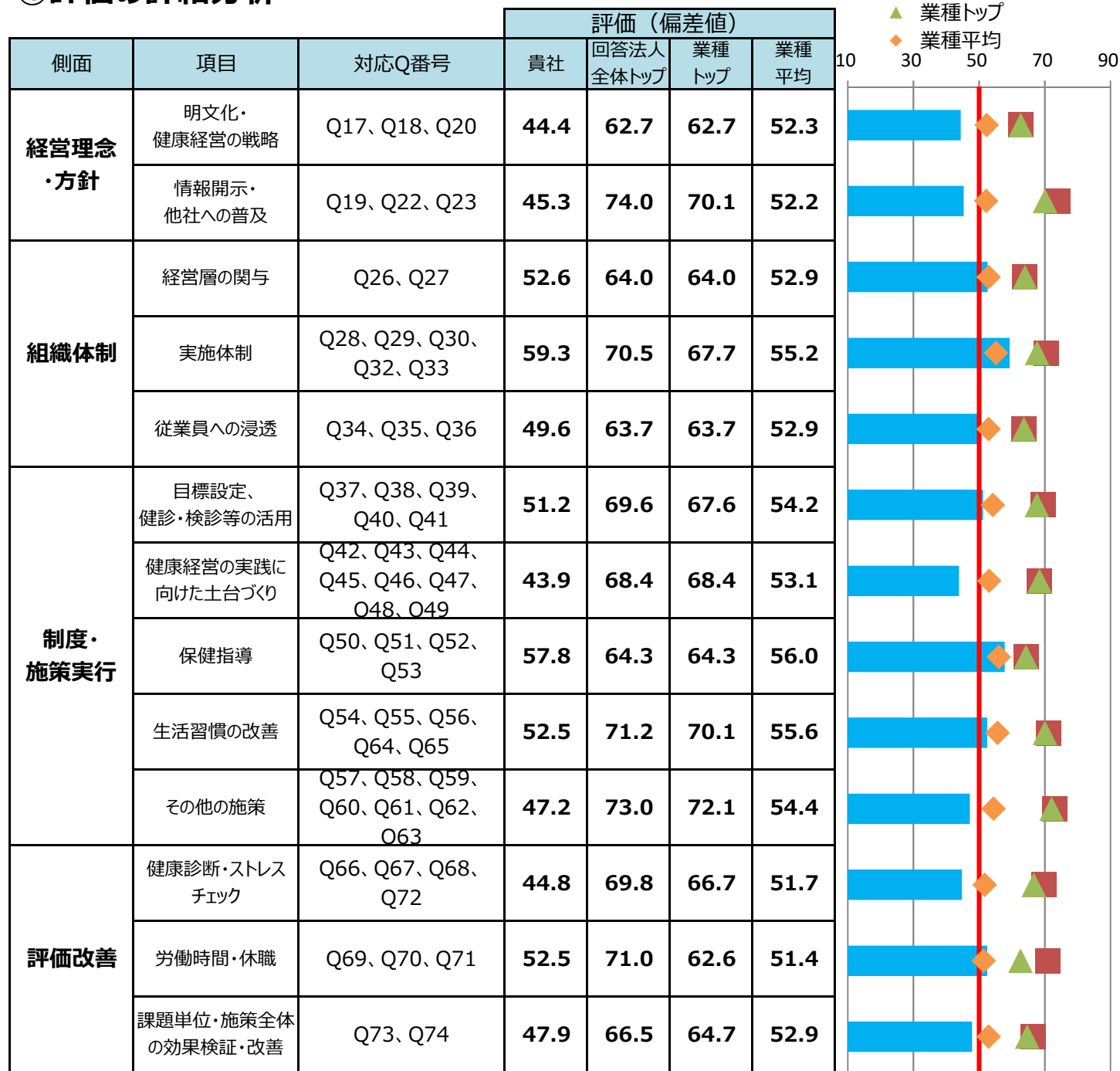
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1351~1400位	1501~1550位	1751~1800位	2001~2050位
総合評価	-	49.9(-)	50.6(↑0.7)	49.1(↓1.5)	48.4(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 年齢・性別を問わず社員一人ひとりがいきいき働き続けられる職場づくりが事業活動を推進するうえで特に重要であり、心身の健康の維持・向上および疾病やメンタルヘルス不調のリスク低減を実現することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	これまで健康増進WEBポータルへの活用や社内広報紙での情報発信を通じて健康に対する興味を持つきっかけを提供してきた。今後は社内に従業員が自由に使える体組成計や血圧計等を備えた「健康管理スペース」を整備し、自身の健康維持・改善に取り組むきっかけにしていきたい。具体的な指標はないが、定期健診の結果に繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tb-tohoku.co.jp/csr/csr2/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.4	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員間の親睦を目的とした食事会やレクを行う際に費用の一部補助を行っている（1名につき年1）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内スポーツ大会の開催、健保主催のウォーキングイベントへの参加				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.8	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2018年度から行っている特定保健指導の実施率が30%前後と非常に低い結果が続いていた。未実施者からは「必要性がわからない」、「自分の業務が立て込んでいて都合がつかない」などの意見があり、対象者への理解活動と保健指導の就業時間認定が必要である。
	施策実施結果	2021年度より就業時間認定して対象者の職場上司にも保健指導が受けられるように業務の配慮をいただいている。また、保健指導の目的や背景について理解活動を続け、社員に浸透して実施率は約70%に上昇した。
効果検証結果	健康診断結果への効果はまだ見られないが、対象者だけではなく職場上司に対しても必要性を理解していただいたうえで協力を仰いだことにより実施率が上がった。生活習慣病の予防および生活習慣の改善への意識向上に繋がり、健康診断結果への反映が期待できる。今後はオンライン面談等、対象者がより参加しやすい環境や実施方法を検討し、実施率をさらに向上させたい。	
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	事務部門の社員へオフィスに関するアンケートを実施したところ、「自席にいると他人の話し声で集中できない」「デスクや椅子が体格に合っていないので体勢が辛い」という回答が多かった。生産性低下への影響が懸念されるため、改善が必要である。
	施策実施結果	事務所のレイアウト変更を実施。社員が自由に利用することができ、他人の声や音の影響が少ないフリースペースと共有の昇降式デスクを設置した。社員の40%程度が利用している。
効果検証結果	定量的な効果は把握できていないが、利用者からは「集中したい時やリフレッシュしたい時にフリースペースで作業している」「腰痛があるが昇降式デスクを利用すると楽になった」「昇降式デスクで立ち作業をすると眠気が抑えられ、集中力も上がる」といった声が寄せられた。有効活用され、生産性低下の防止に繋がっていることが伺える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社高木製作所

英文名：Takagi Mfg. Co.,Ltd

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

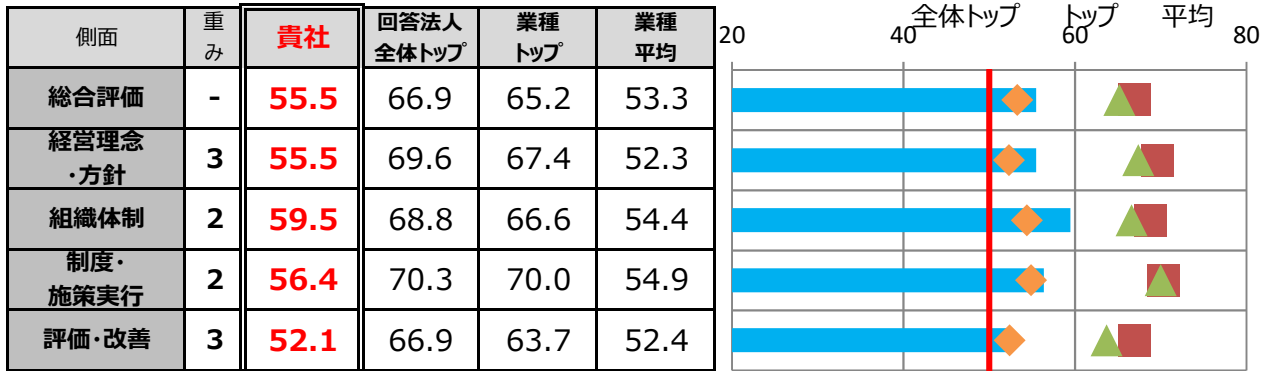
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.5** ↓0.9 (前回偏差値 56.4)

※「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



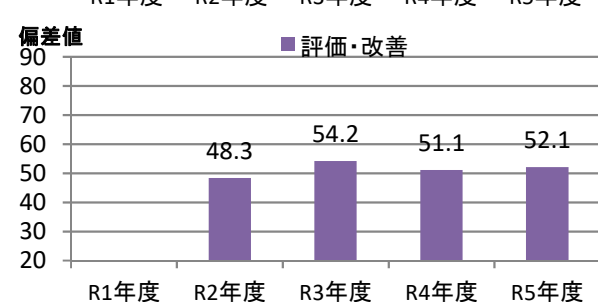
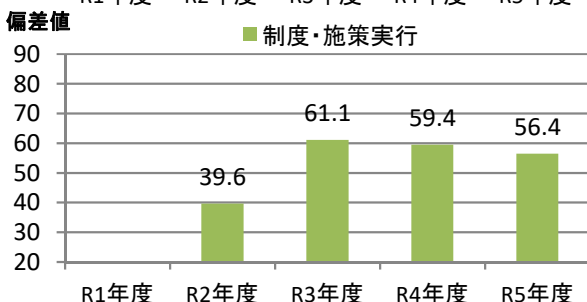
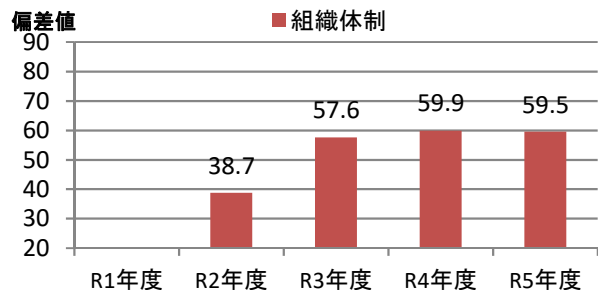
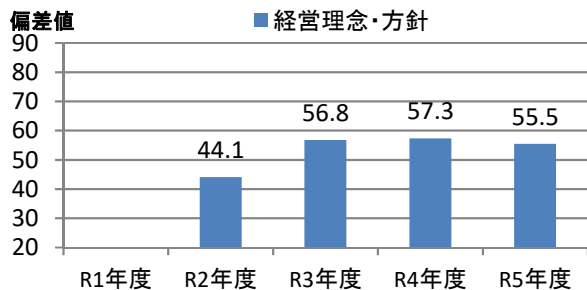
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

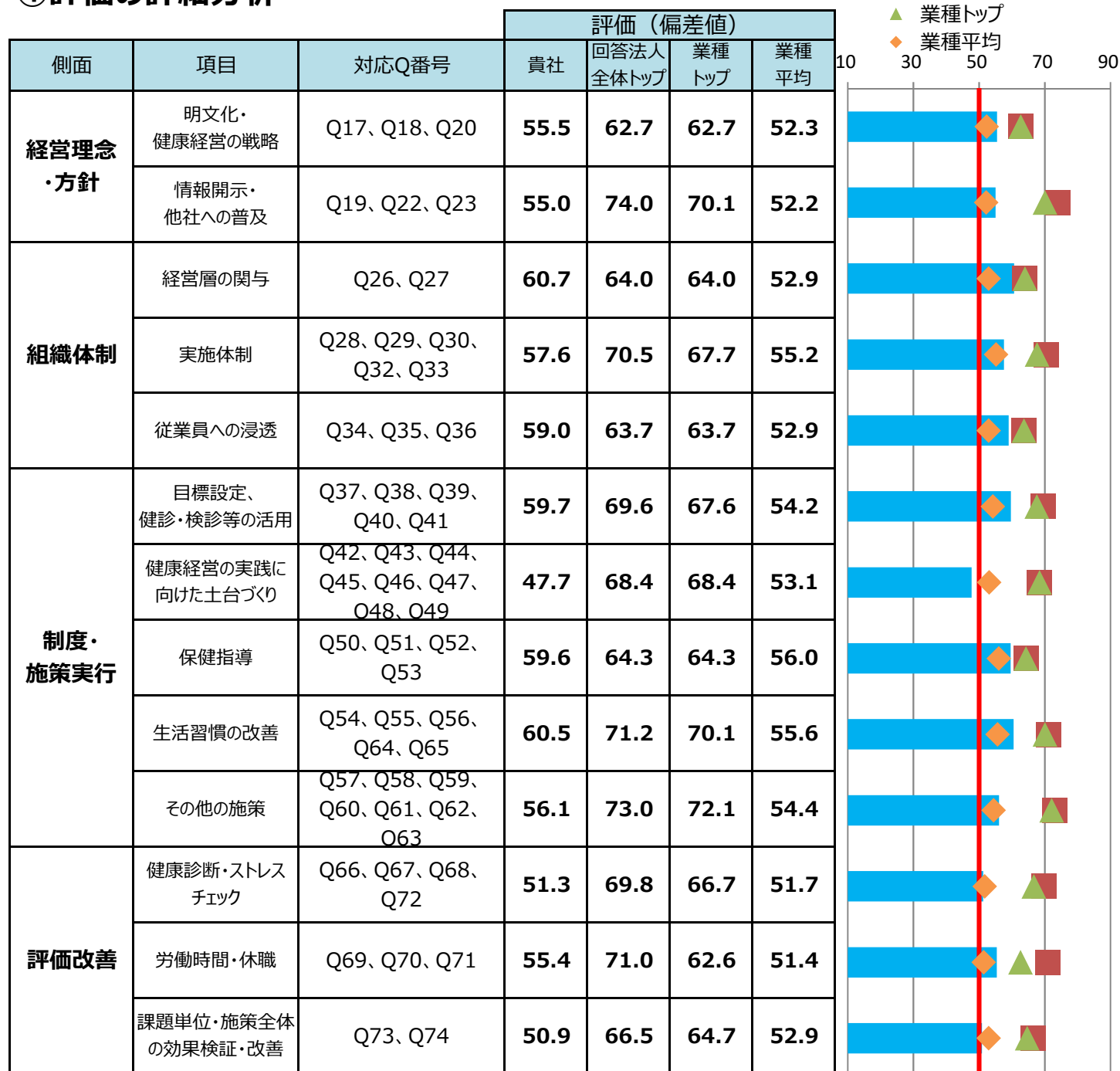
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1851~1900位	751~800位	901~950位	1051~1100位
総合評価	-	43.4(-)	57.0(↑13.6)	56.4(↓0.6)	55.5(↓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	人材定着や採用力向上 コロナ禍、少子化、労働人口漸減に伴い採用環境は益々悪化。定着率や採用力向上は必至命題。そのために以下の諸施策を実施。 1. コミュニケーション増進…10分面談、考課フィードバック、課題シート 2. 社内教育体系の刷新 3. SDGs活動参画を通じた自主主体性の醸成
	健康経営の実施により期待する効果	会社の社是が「ファンを創る」だが、ここにはもちろん従業員も含まれる。従業員が地域一番の会社と誇りをもって働けるよう会社風土の醸成を図る。目標は全社退社率を▲20%削減。
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 メンタル不調による休務者が増えてきており、特に入社3年以下で目立つ。今後、人材育成や事業活動を推進する上で特に若年層の「社員の心と身体の健康」は重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で業務に邁進できるようミニマム目標として、ストレスチェック結果の総合健康リスクを全部署で100以下にする。 更に、個別に高ストレス者へ受診勧奨を促し、外部相談機関にいつでも健康相談できる環境を整備しメンタル不調を未然に防ぐ。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://takagi-mfg.co.jp/company-health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://takagi-mfg.co.jp/company-health				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	45	回	26	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	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	グループ会社を巻き込んだ福利厚生「WAT会」があり、野球観戦・サッカー観戦・観劇等を企画				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	チェックシートから自身の偏食タイプを決め、タイプに対応した食習慣改善を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、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	チェックシートから自身の運動タイプを選定し日頃の運動習慣を意識付けさせる				
(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	91.2	%

■ 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	5.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.9	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	上司部下間のコミュニケーションが十分取られていないという声が組合や職場ヒアリングから上がってきていた。
	施策実施結果	「10分面談」という施策を全社的に実施し、技能系・業務系職場含む全員が話しあう機会を持つということを制度化。
効果検証結果	事後のアンケートで、上司部下の間で公式な話し合いの場を持つことで、より掘り下げた内容（困りごとや上司が知らない自分の活動など）を話しあうことができ、上司部下ともに新たな気づきをえたという回答が多数あった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙防止法が施行され、喫煙意識が変化中、当社の喫煙率は、下がらない状況にあり、加盟する健保組合の脱タバコ作戦への参加呼びかけをするも、参加率が一向に上がらない。
	施策実施結果	喫煙に関する講話会や脱タバコ作戦の継続・週3日の禁煙デーを設定
効果検証結果	2019年の喫煙率：38.7% 2020年の喫煙率：34.3% 2021年の喫煙率：32.6% 2022年の喫煙率：32.3%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立交通テクノロジー株式会社

英文名：Hitachi Transportation Technologies, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

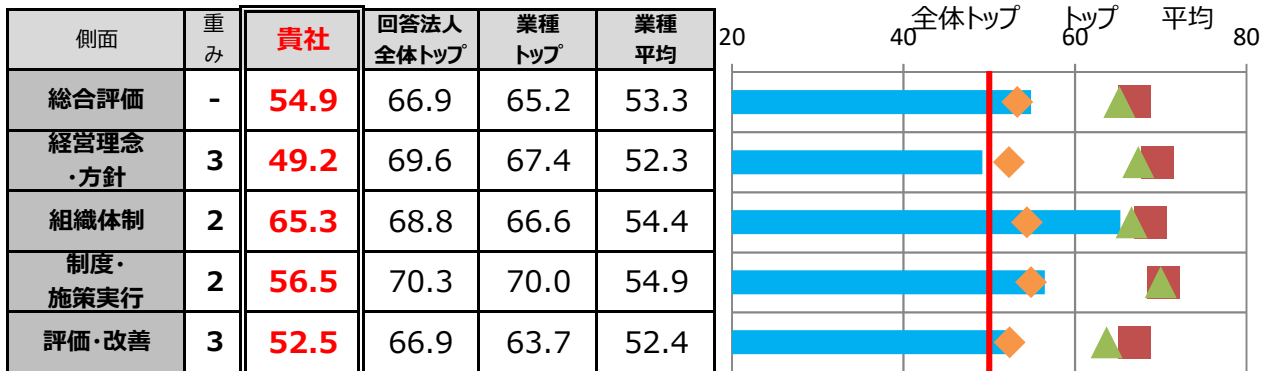
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.9** ↑8.4 (前回偏差値 46.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



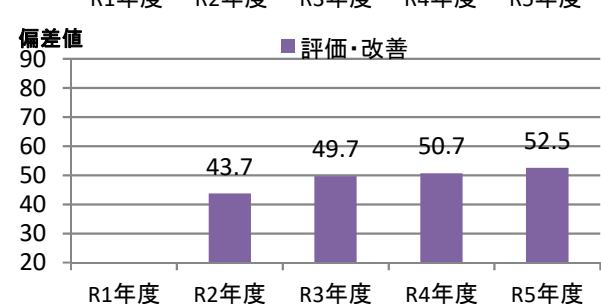
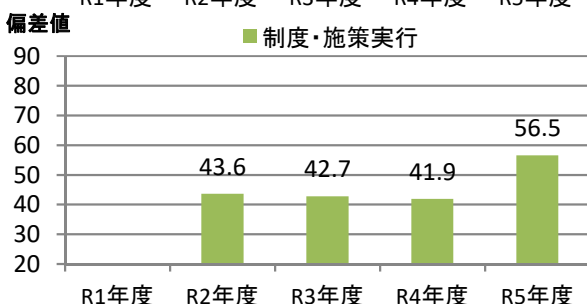
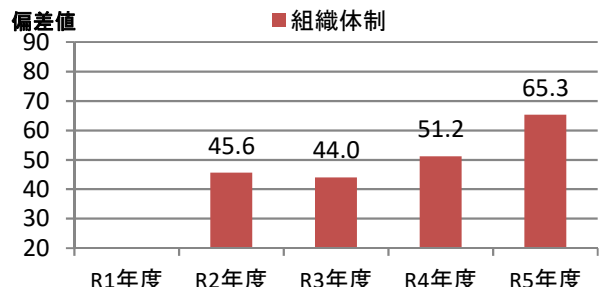
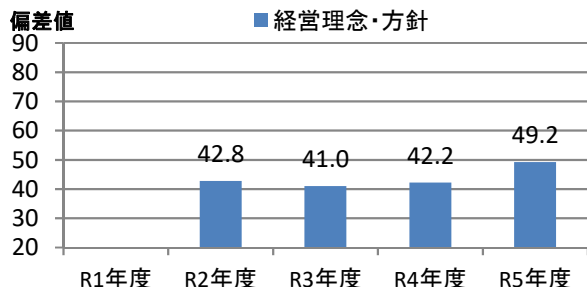
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

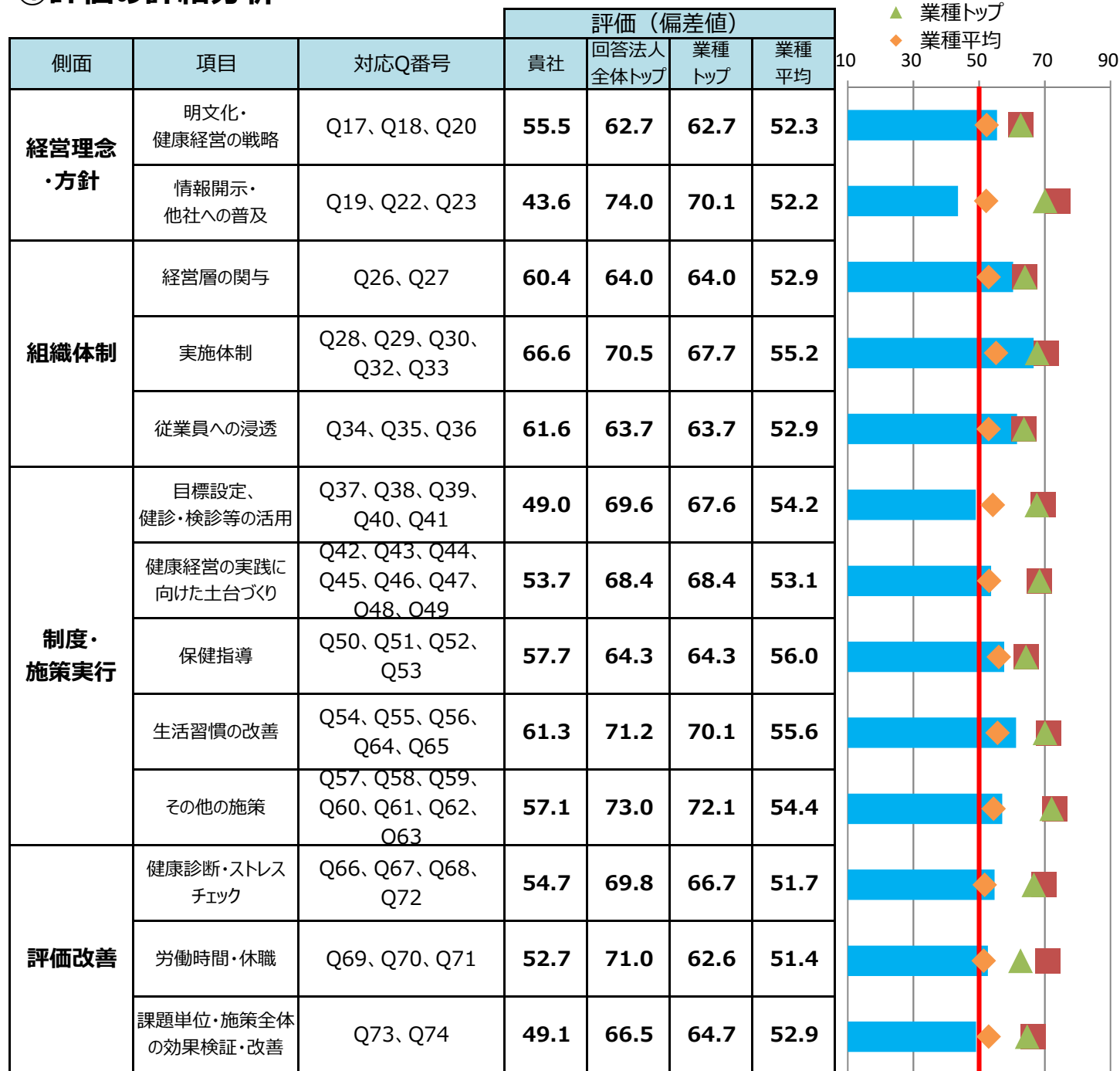
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1851~1900位	2101~2150位	2101~2150位	1151~1200位
総合評価	-	43.8(-)	44.6(↑0.8)	46.5(↑1.9)	54.9(↑8.4)
【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 健康増進・（家庭生活・職場・社会）のベストバランスの実現
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康の維持・増進による仕事のパフォーマンスの向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 普段の職場の仲間の身体と心の不調を、相互に気を払い職場全体で仲間の心と身体の健康を守る。
	健康経営の実施により期待する効果	日頃から体調がすぐれないときは、気兼ねなく申し出ることが出来る風通しの良い職場を実現し、朝会時のフェイスチェックにより従業員が明るく健康で元気に働ける職場の構築により組織を活性化する。

※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	20221014.pdf (hitachi-hik.co.jp)

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	従業員と派遣受社員でソフトボール大会を実施し、弁当を配布				
(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	36.0	%

■ 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	69.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	職場外のスポーツクラブと提携している。健康保険組合提供アプリ使用				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.0	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調の発生予防、早期発見、罹患者への対応
	施策実施 結果	1. 産業医メンタルヘルス教育 2回/年 2. ストレスチェック結果改善のための各部アクションプラン策定実行 3. 産業医、総務、安全衛生グループによるメンタルヘルス対策会議の開催（毎月）
	効果検証 結果	1. 産業医によるメンタルヘルス関係教育 2回/年の理解度確認テスト実施 2. ストレスチェック、各部改善アクションプランの進捗管理 3. メンタルヘルス対策会議での罹患者の状態確認（毎月）
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間の適正化及び、ワークライフバランスの適正化を図ることにより組織の活性化を図る。
	施策実施 結果	1. 産業医によるメンタルヘルス関係教育を全従業員対象に実施。
	効果検証 結果	1. 産業医によるメンタルヘルス関係教育 2回/年の理解度確認テスト実施

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NSKワーナー株式会社

英文名：NSK Warner k.k.

■加入保険者：日本精工健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

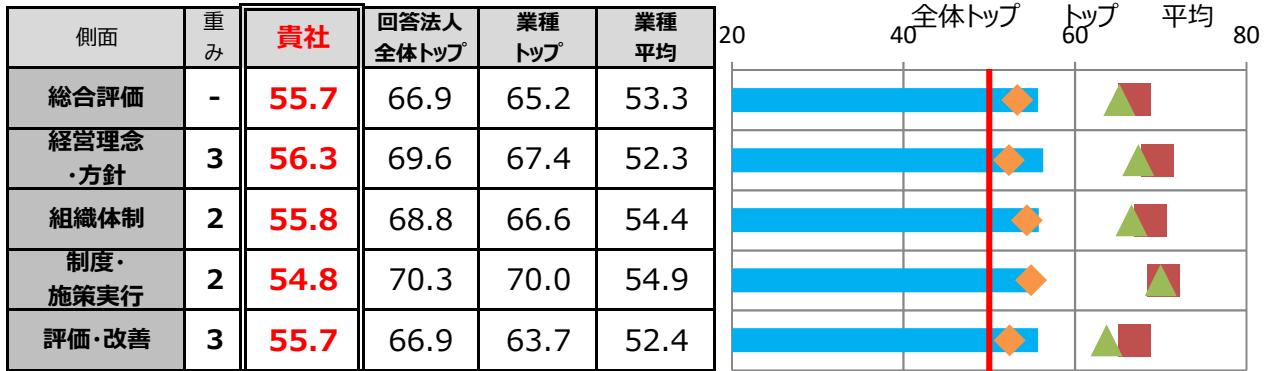
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.7** ↓0.1 (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



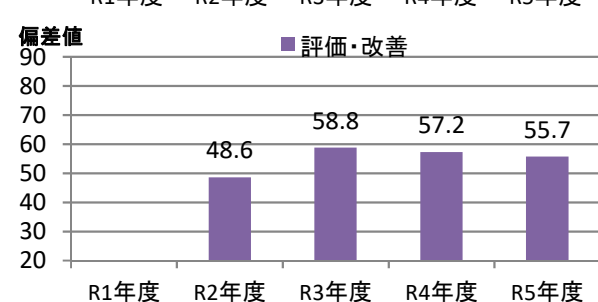
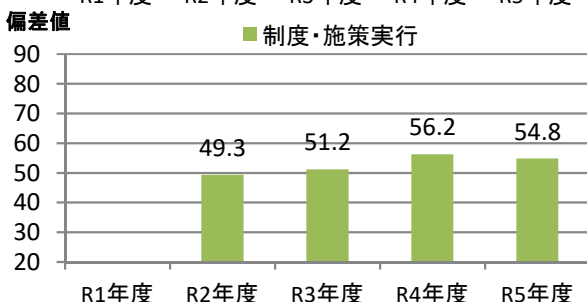
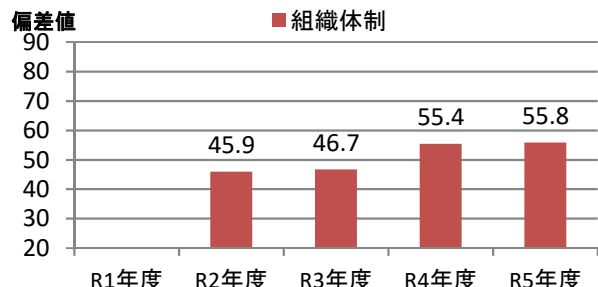
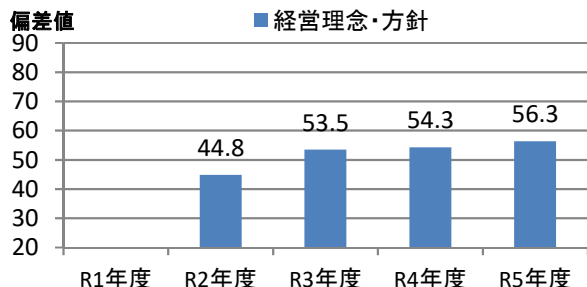
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

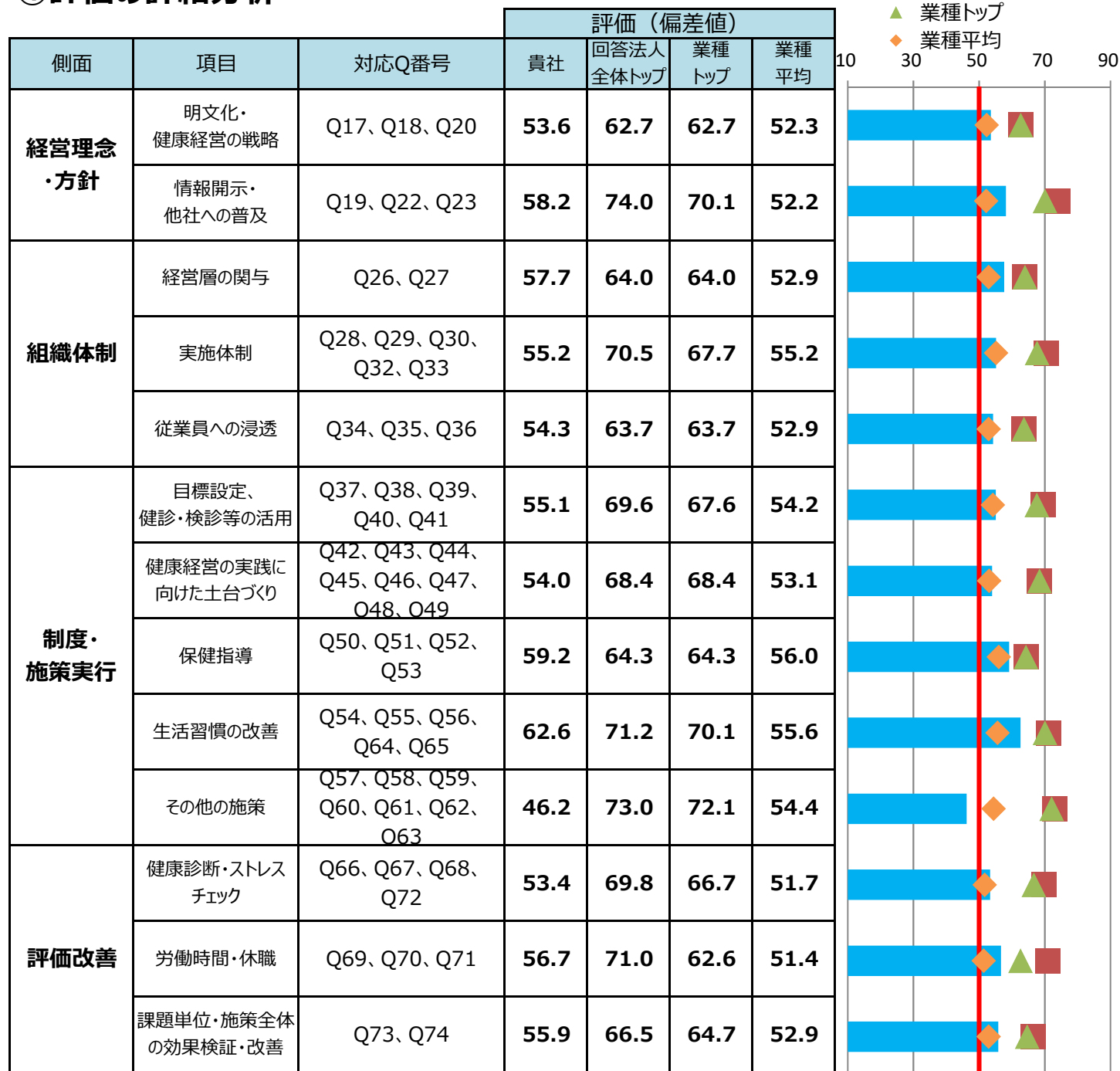
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1601~1650位	1151~1200位	951~1000位	1051~1100位
総合評価	-	47.1(-)	53.3(↑6.2)	55.8(↑2.5)	55.7(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員とその家族一人ひとりの心と体の健康は、会社の重要な財産であるという認識に立ち、健康重視のマネジメント体制の確立、健康保持や増進の各種取り組みを中心にして、「こころの健康」「からだの健康」につながる活動を推進することが経営上の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のこころとからだの健康を維持増進することで、仕事のパフォーマンスを向上させ、具体的な指標として1回/2年実施している従業員意識調査での、持続可能なエンゲージメント項目で2022年度の57点から2026年度の65点を目指す。
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 アブセンティズムは会社にとって労働力の損失にあたるためできるだけ解消したい。診断書5年間の集計結果から50歳台が診断書提出率が44%を占めていたことが分かった。このことから、健康的な働き盛りの50歳台を迎えるために、長期離脱者を防ぐ取り組みをすることが経営上の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康的な50台を迎えることにより、従業員の長期休暇状態をなくし、労働力を向上させるため、アブセンティズムの欠勤率を2022年度の0.4%から2026年度の0.2%を目指す。また、プレゼンティズムも痛みや睡眠に関する講習会を実施することにより、Wfunのプレゼンティズム問題なしの比率を2022年度の49.0%から2026年度の70.0%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nsk.com/nsk-warner/csr/diversity/diversity.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセ ンティ ズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	
URL	https://www.nsk.com/nsk-warner/csr/diversity/pdf/Health_Measure_Performance_and_Targets.pdf				
b.プレゼ ンティ ズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nsk.com/nsk-warner/csr/diversity/pdf/Health_Measure_Performance_and_Targets.pdf				
c.ワーク エン ゲイ ジ メント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	
URL	https://www.nsk.com/nsk-warner/csr/diversity/pdf/health_management_kpi.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	3	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	23.5	%	(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	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	会社の納涼祭である愛野祭を休日に開催し社員の交流を深めることが出来た。				
(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	45.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康診断受診時に袋井市職員に協力を頂き社員に野菜摂取量の測定を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	55歳以上の4つの年齢層を対象に握力・片足立ち等5項目の測定を実施し自身の身体の強みと弱みを理解する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

■ 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	59.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.6	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタルヘルス不全により休業となる社員が増加傾向にあると共に、休業期間の長期化や復職後の再発について問題となっている。特に再発する場合は、繰り返すたびに再発率が上がると言われていることから、原因の潰し込みや復職後の職場での受け入れ体勢など、再発させない体制づくりが必要である。
	施策実施結果	ヘルスサポートサービスを通じて、メンタルヘルスに係る産業医・コンサルとの契約を開始。メンタルヘルスに対する3段階の予防策1次～3次の施策を実施している。課題の復職支援は復職支援プログラムを策定し運用。
	効果検証結果	復職支援プログラム策定後、再発する休職者はゼロとなっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー山形

英文名：DENSO YAMAGATA CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

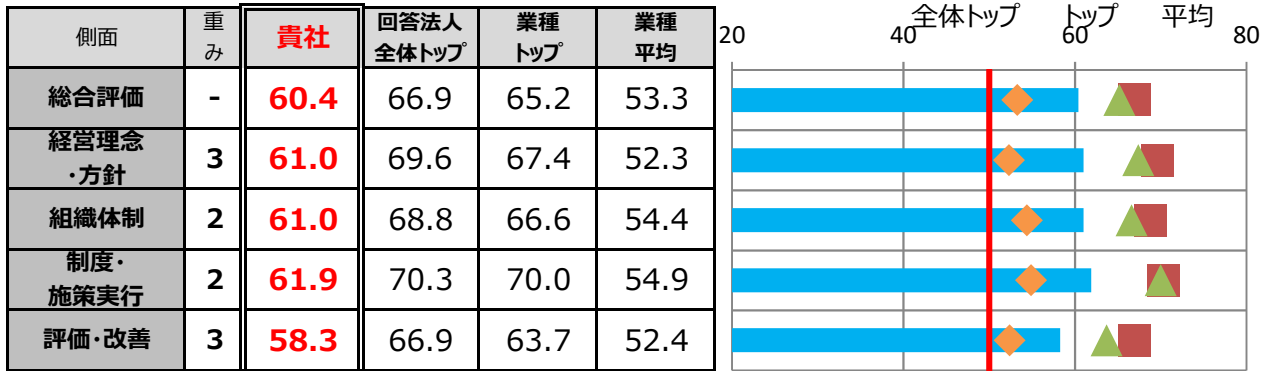
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↑4.7 (前回偏差値 55.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



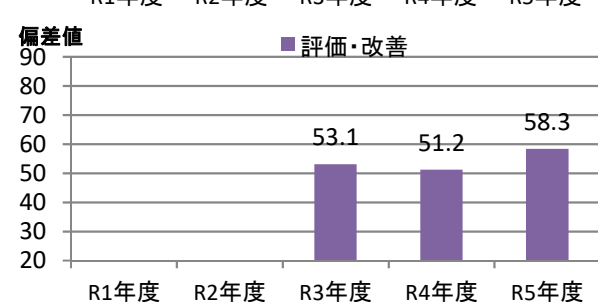
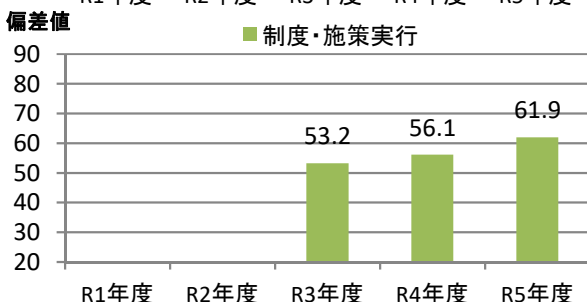
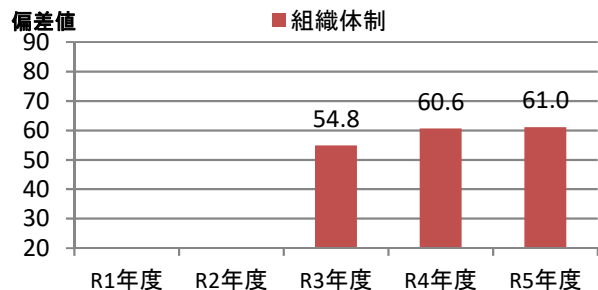
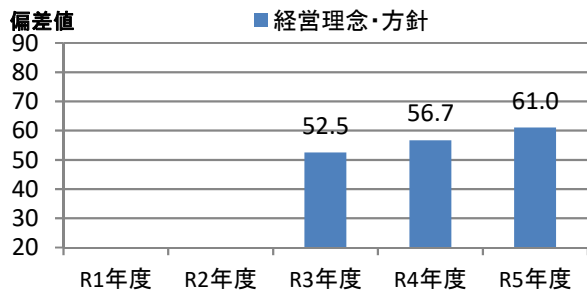
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

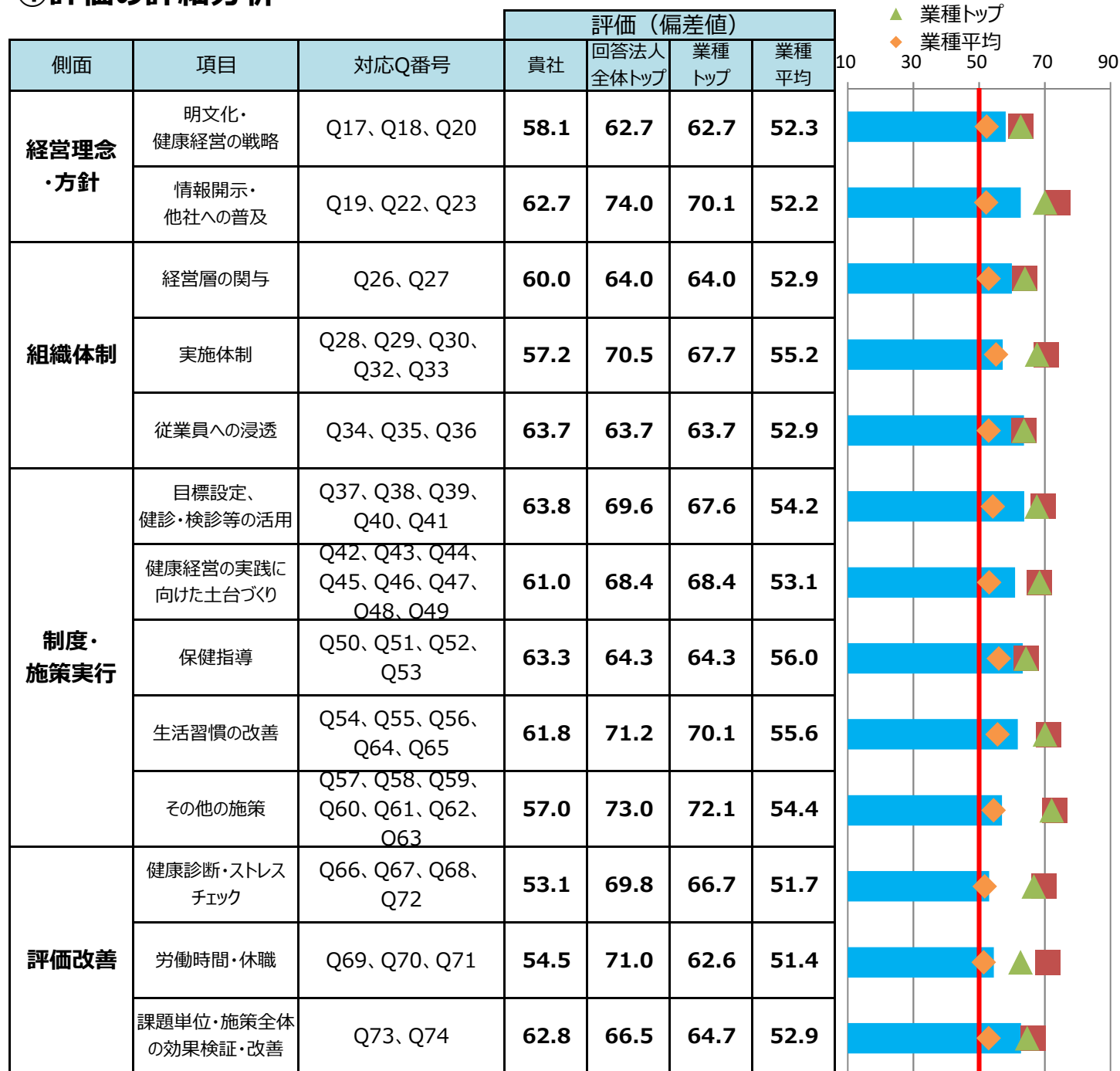
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1151~1200位	951~1000位	551~600位
総合評価	-	-	53.3(-)	55.7(↑2.4)	60.4(↑4.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員数がこの5年間で約2.4倍に増加。そのため、入社した従業員は転職や就職という環境の変化による負担、既存従業員は事業拡大に伴う業務内容の変容による負担が大きくなっている状況がある。精神的な問題、身体的な問題で長期療養となる従業員も増えており、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	特に体調不良を未然に防ぐ一次予防の効果に期待。従業員1人1人のヘルスリテラシーを向上し、健康づくりに取り組む風土を醸成することでアブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善を目指す。結果として、従業員1人1人にかかる負担の軽減、生産性の向上につながることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 弊社は人口減少や少子高齢化が急速に進む過疎地域にあり、人材確保が大きな課題となっている。そのような中、2022年度ワークエンゲージメントは54点(偏差値46)と低迷、採用した従業員の3年後定着率は2017年度から2019年度で100%→91%となっており、人材確保と共に入社した従業員がいきいきと長く働ける環境づくりが重要となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	1人1人のベースの体調が整うことに加え、働き方改革を推進し柔軟な働き方ができるようになることで、ワークエンゲージメントの向上につながることを期待している。それにより、最終的には採用した従業員の定着率向上と地域の中で企業価値が高まることで採用力の向上につながることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://note.com/denso_yamagata/n/n19a5e7877a02?magazine_key=m45f1444c5dba

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://note.com/denso_yamagata/n/n19a5e7877a02?magazine_key=m45f1444c5dba				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://note.com/denso_yamagata/n/n19a5e7877a02?magazine_key=m45f1444c5dba				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○	○	○
URL	https://note.com/denso_yamagata/n/n19a5e7877a02?magazine_key=m45f1444c5dba				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	地域主催のマラソン大会に会社のゆるキャラを手配、ゲストランナーを誘致、参加者に費用補助を行う				
(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	3.3	%

■ 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	厚労省承認の「スマートミール」の基準に合わせたメニューをヘルスアップメニューとして提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数アプリを使用して1カ月間のウォーキングイベントを開催。チーム戦でコミュニケーションの促進も図る。				
(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	35.0	%

■ 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	8.6	%

※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	61.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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率20%で推移しており、40歳未満の従業員で既に40歳以上の年齢層と同様の割合でリスク保有者が存在している状況が課題。特定保健指導対象者率低減にむけて、若年者にアプローチし、将来の特定保健指導対象者への流入を防ぐ取り組みが必要となっている。また、40歳前に血圧・血糖ハイリスク者となり、内服を開始する従業員も複数発生していることから、若年ハイリスク者へのアプローチが必要。
	効果検証結果	40歳未満で特定保健指導積極的支援の基準に該当した従業員に対し、食事・体重記録、チャットアドバイスのアプリを使用した2か月間の生活習慣改善の取り組みを行った。対象者のうち78.0%が参加した。
効果 検証 ②	効果検証結果	体重改善者の割合は56.3%と40歳以上の特定保健指導（32.7%）より23.6%もの高い改善率が得られた。減量効果だけでなく、各種自覚症状についても約半数の方で改善が得られた。一方、終了時アンケートでは今後のプログラム参加意識が前向きでない方が50%となっており、“やらされている感”が懸念された。今後の運用では対象者と丁寧に対話し、前向きに参加できるような援助を検討する。
	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年度運動習慣保有者率が14%と全国平均男性 33.4%、女性25.1%に比べ大幅に低く、課題となっている。また、2021年度アンケート調査の結果、運動習慣と関連が予測される①首・肩コリ②腰痛③頭痛の項目について「ほとんどいつもあった」「時々あった」と回答した従業員の割合がそれぞれ①71%②62%③44%となっており、プレゼンティーズム悪化につながる可能性もあり、対策が必要。
効果 検証 ②	施策実施結果	各部署毎に仕事上の歩数調査を実施。活動量の少ない部署に運動の必要性を周知した。また、アプリを使用したウォーキングイベントに35%の従業員が参加、ウォーキングデーの取り組みに延べ43名が参加した。
	効果検証結果	2022年度運動習慣保有者率27.4%、前年度+13.4%の大幅改善が見られた。身体症状3項目については同様の結果。イベント後、昼休みのウォーキングは定着しなかった結果になっているが、アンケートにて社内運動スペース設置希望が多数あった。天候・季節の寒暖・雪などの影響を大きく受けるため定着しなかったと分析。社内の環境整備が必要と判断し、運動スペースを設置した。身体症状との関連含め、効果検証継続する。

※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: 日立Astemo上田株式会社

英文名: Hitachi Astemo Ueda, Ltd

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

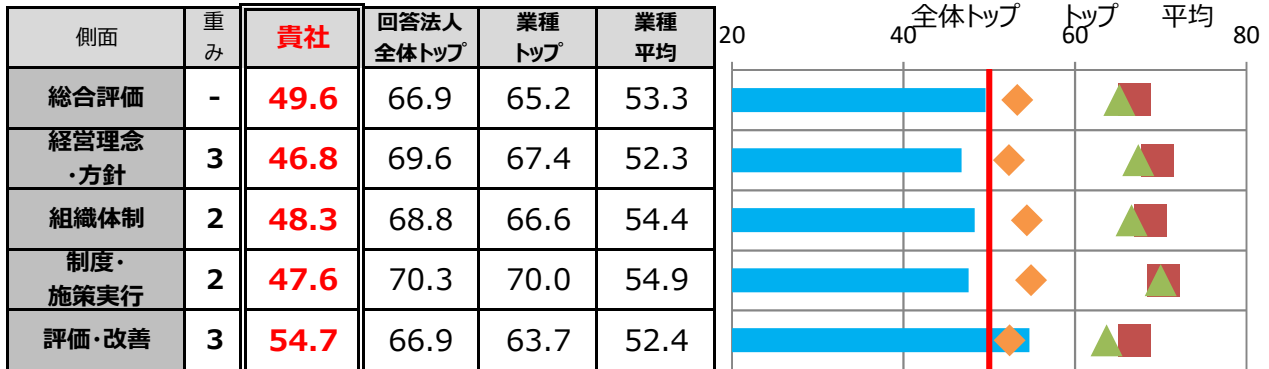
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価: **49.6** ↑2.0 (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



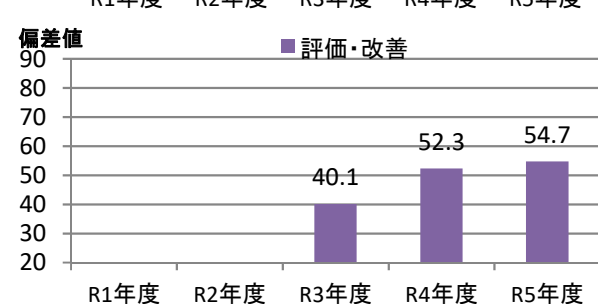
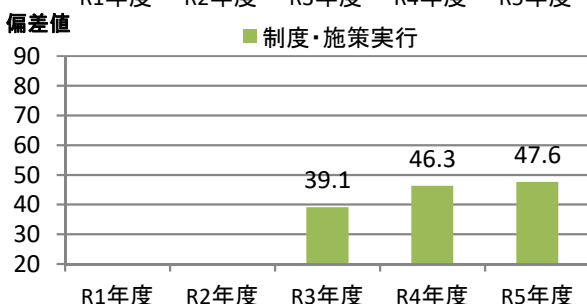
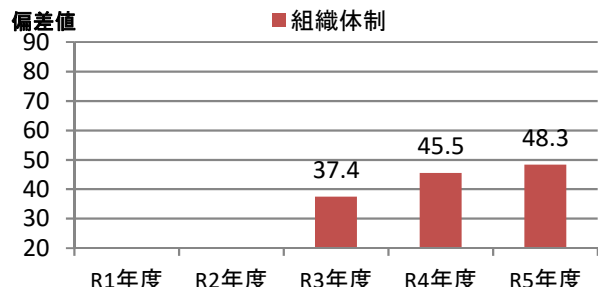
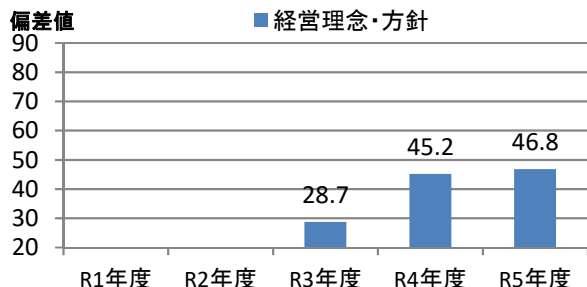
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

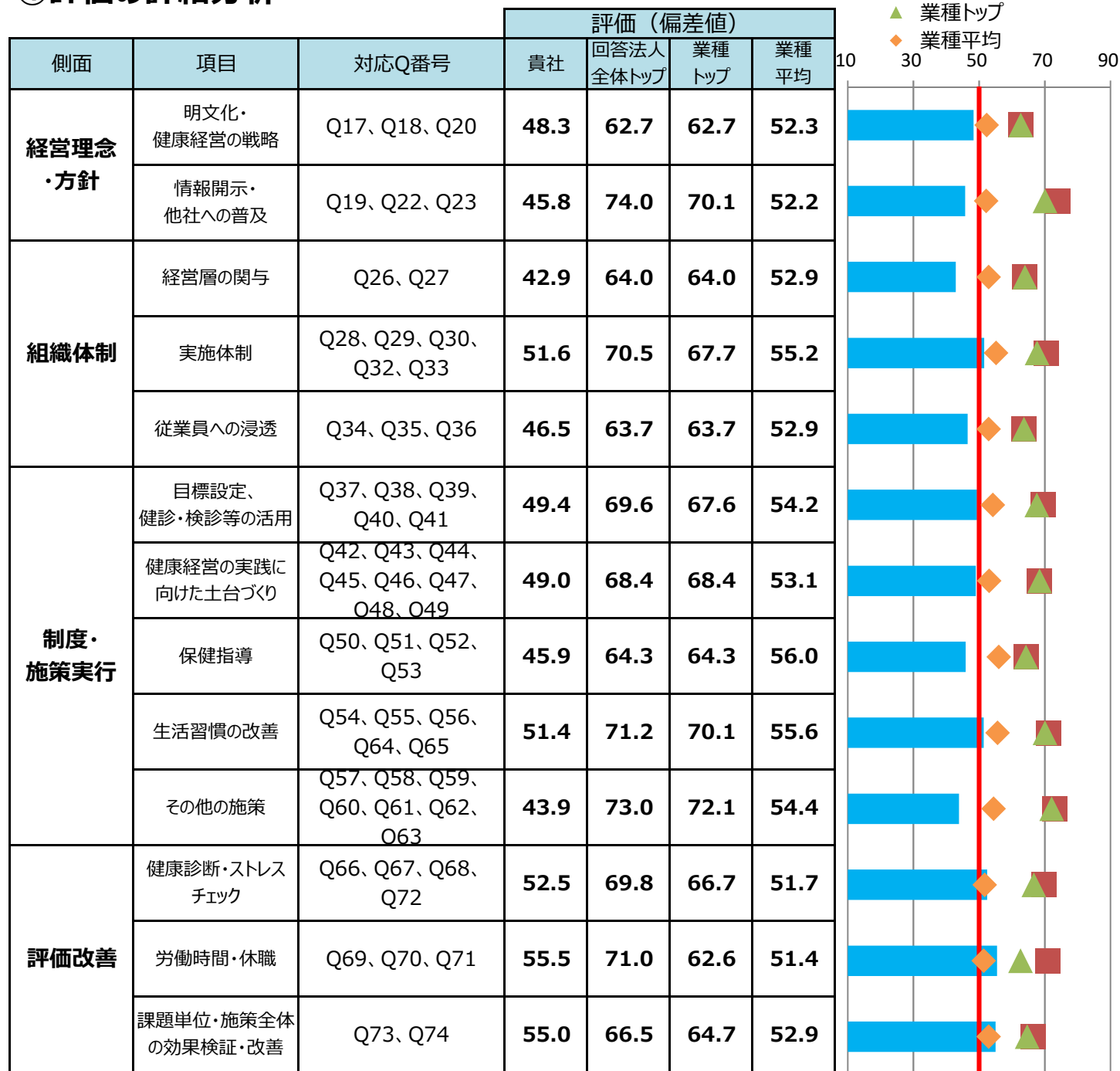
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	2601~2650位	1951~2000位	1851~1900位
総合評価	-	-	35.9(-)	47.6(↑11.7)	49.6(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ストレスチェックの評価指標である、「いきいき度」が72ポイントと低い。 (全国平均：100ポイント、80ポイント以下が要改善領域)
	健康経営の実施により期待する効果	「いきいき度」の指標となる、職場の一体感、ワークエンゲージメントを向上させることにより組織の活性化を目指す。
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	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	4	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	74.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社内規定に基づきサークル活動への金銭的支援、全国大会出場サークルは強化クラブ認定し遠征				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.5	%

■ 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	57.4	%

■ 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	健保で提供するウォーキングプログラムをご案内している。ウォーキングイベントへの参加勧奨を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	33.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.9	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.7	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のストレスチェック結果のいきいき度が78ポイントと低かった。（全国平均は100） 全体のいきいき度を高めるために、各職場のストレスチェック組織診断結果（集団分析）の有効活用が課題。
	施策実施 結果	各職場にストレスチェック組織診断結果（集団分析）を共有した。管理職向けにストレスチェック委託業者より、結果及び、職場改善事例・ワーク・エンゲージメント度の高め方について説明してもらった。
	効果検証 結果	2022年度ストレスチェックの結果、いきいき度が72ポイントと、さらに低くなってしまった。2023年度のストレスチェック結果集約が完了次第、分析し改善に向けて取り組む。
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：株式会社デンソーワイパシステムズ

英文名：DENSO WIPER SYSTEMS, INC

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

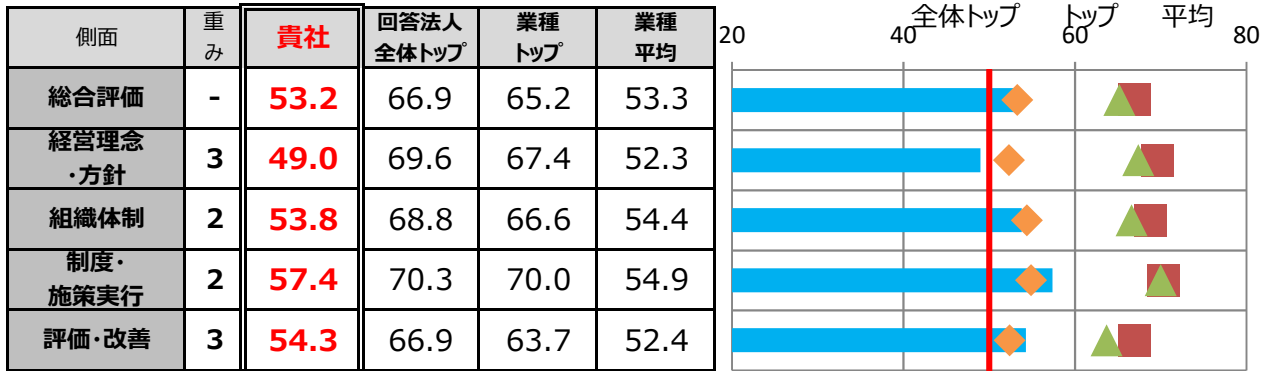
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↑1.7 (前回偏差値 51.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



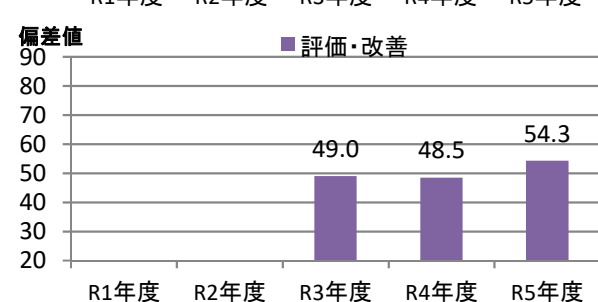
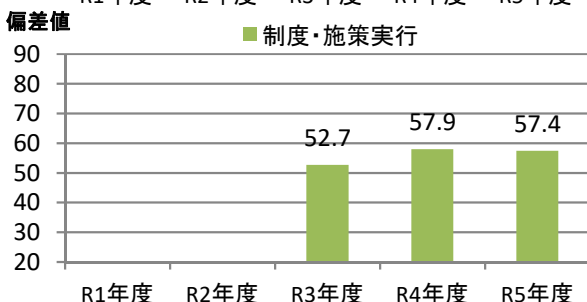
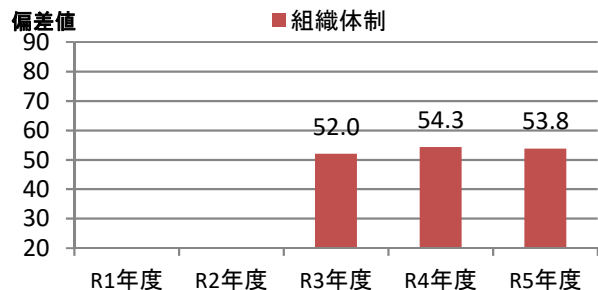
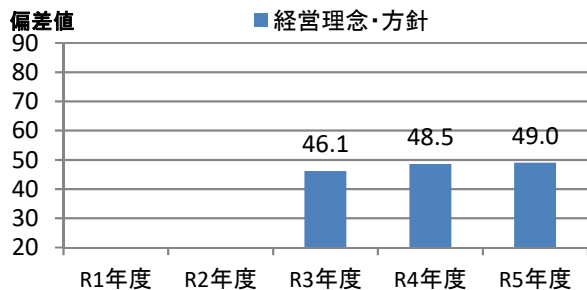
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

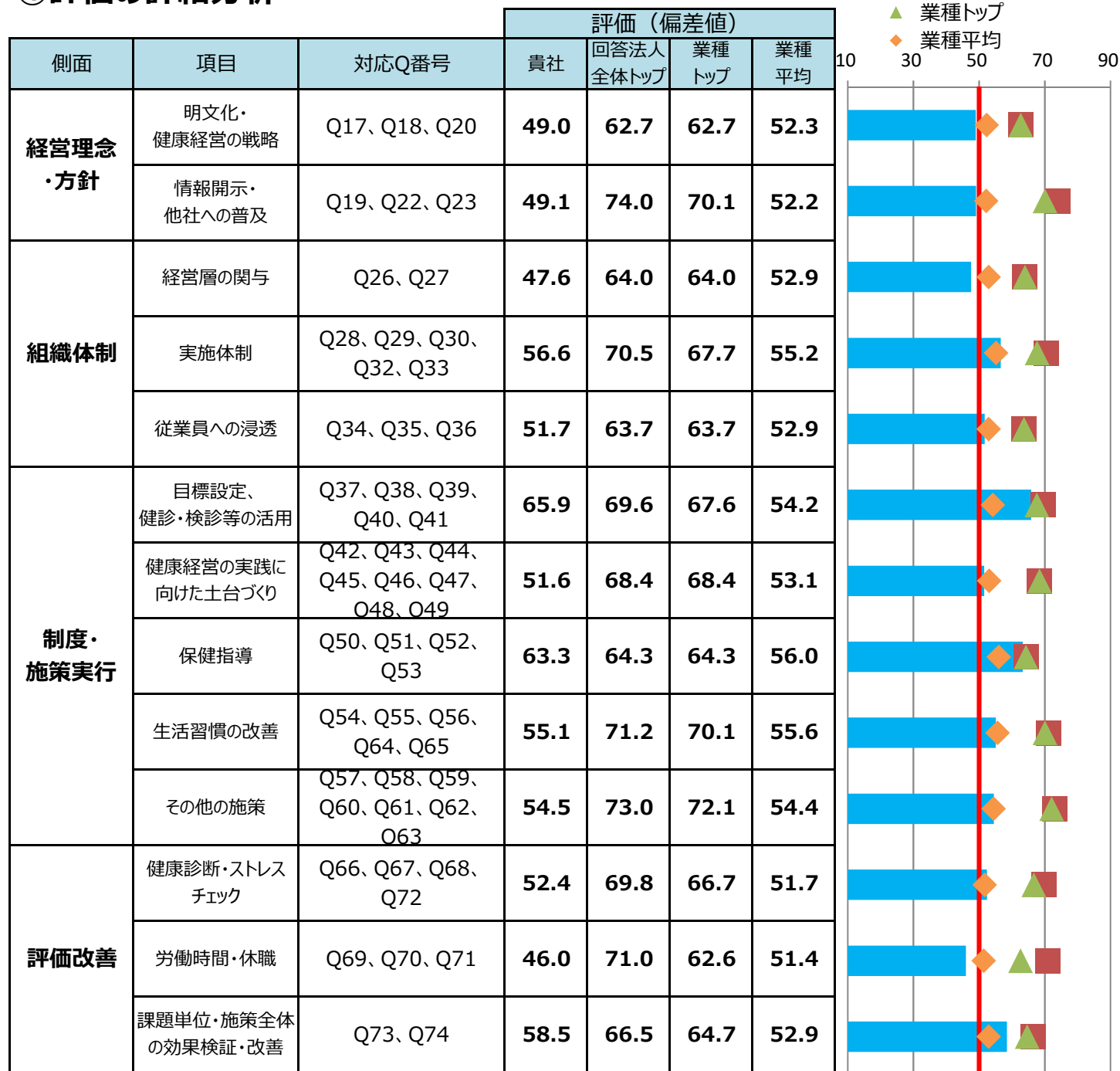
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1651~1700位	1451~1500位	1401~1450位
総合評価	-	-	49.5(-)	51.5(↑2.0)	53.2(↑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	組織の活性化 コロナ禍による在宅勤務の継続や黙食活動により、従業員同士で顔を合わせて議論したり、コミュニケーションを取る機会を持つことができず、他者理解を深めること、業務の円滑推進に影響がでていることが課題であった。
	健康経営の実施により期待する効果	各職場にて職場労使懇談会（上司と部下による話し合い）を実施し、組織の風通し・連携や情報共有の強化により個々の抱える問題解消を図る。その結果メンタル不調に陥る原因の解消に繋げることで、メンタルによる休職を1%未満を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.denso-wipersys.com/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.denso-wipersys.com/company/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.denso-wipersys.com/company/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.4	%	(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	WAFCA(アジア車いす交流センター)主催のチャリティーイベントを昼休みに実施し社員間の交流を図				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.6	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	埼玉県加須市のこいのぼりマラソンに協賛し社内にて参加者募集。労組で参加費用の一部補助を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.5	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.9	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が34%と高い状態であり、喫煙者の健康への影響や非喫煙者への受動喫煙による健康被害が考えられる為、禁煙勧奨する必要がある。
	施策実施結果	全従業員に対し広報誌での禁煙勧奨を情報展開。22年9月より社内での紙巻きタバコ使用を禁止した。喫煙者に向けたアンケートを実施。卒煙に興味がある者へプログラム案内を配布。
効果検証結果	アンケート結果により新規で卒煙に取り組むもしくは成功した者が7名みられた。今後も喫煙者への禁煙勧奨情報の展開を強化予定。	
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	メンタル不調等で休業する従業員が2022年度は1.0%おり、休業防止のための施策と復職後の制度充実等が必要である。
	施策実施結果	個人で常時ストレスチェックができるよう仕様を変更。自身の不調を把握できるように対応。復職面談以降の産業医との定期面談にて上司同席等を実施し、問題点の可視化を実施。
効果検証結果	休業者割合が0.9%まで減少し2022年度比0.1%減という成果を得た。次年度も継続して再発防止のための復職支援制度の強化を検討する。	

※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：株式会社タカコ

英文名：Takako Industries, INC.

■加入保険者：KYB健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

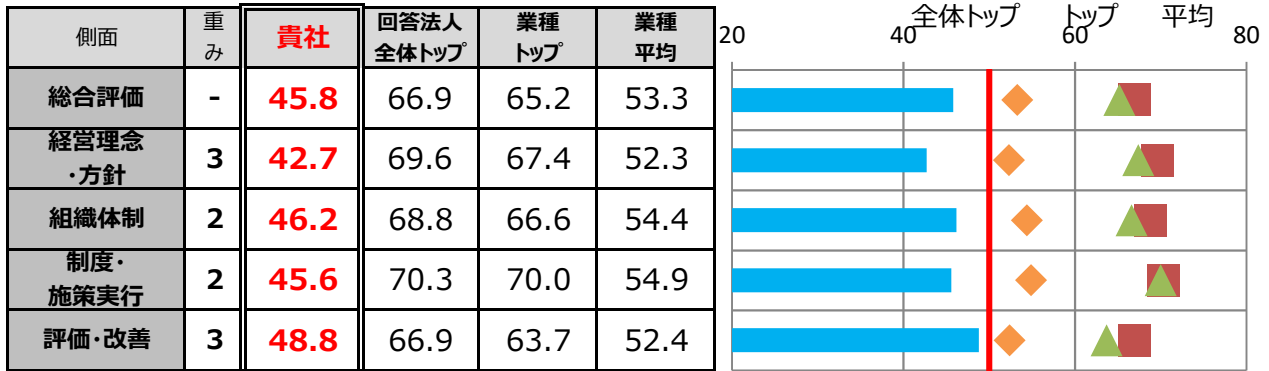
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.8** ↓1.0 (前回偏差値 46.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



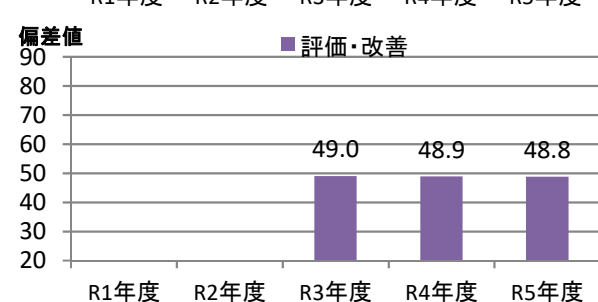
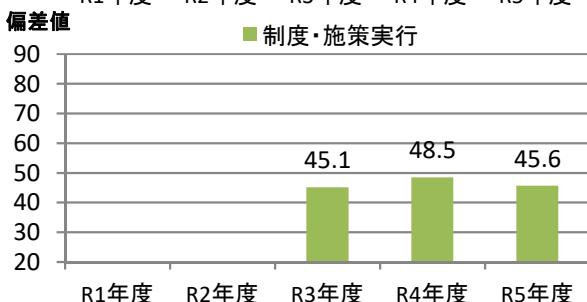
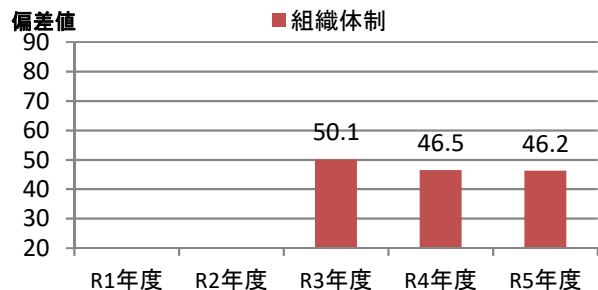
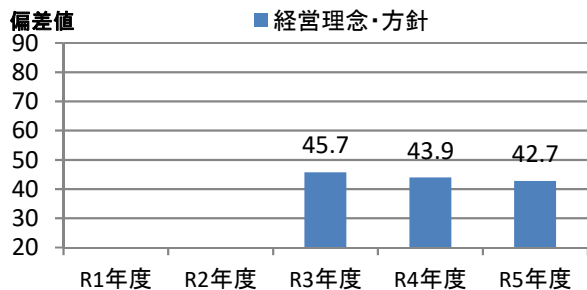
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

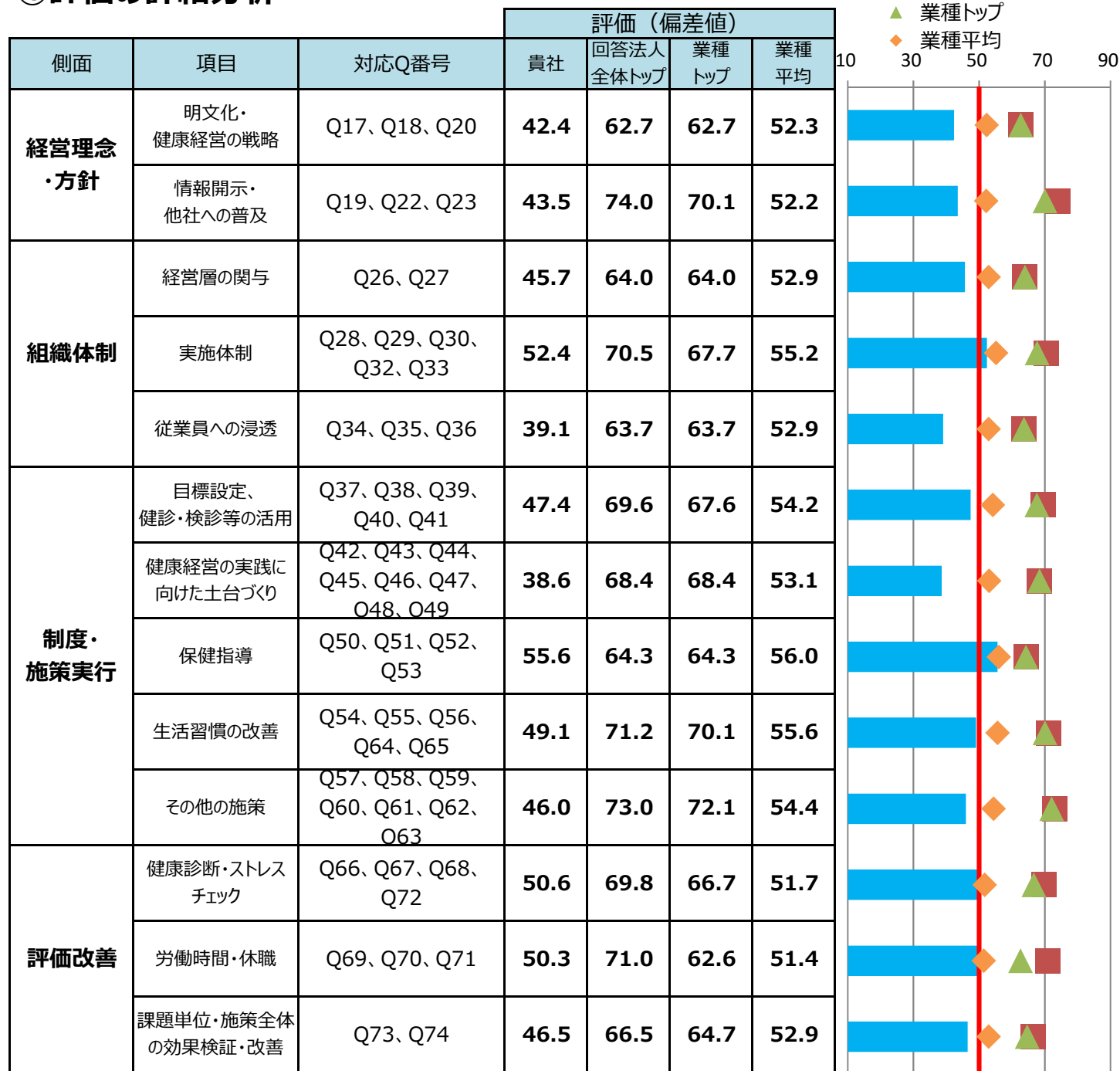
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1851~1900位	2051~2100位	2351~2400位
総合評価	-	-	47.5(-)	46.8(↓0.7)	45.8(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新たに採用することが困難ななかで、ノウハウやスキルを持つ従業員に健康で元気に長く働き続けてもらう事が事業活動を推進するうえで、重要な課題と考える
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がいきいきとし、働き続けたいと思うような働き甲斐のある会社にする風土改革を実行し、あらゆるハラスメントフリーな職場を実現し、従業員の定着を目指す。具体的には、以下の指標とする。 ①長時間労働対策と労働時間管理の徹底、特別枠の上限超過ゼロ ②ハラスメント防止体制の構築 ③従業員入社3年後定着率72%
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.takako-inc.com/index.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	78.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	各サークル活動への資金援助がある				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.0	%	(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	アプリを利用したウォーキング大会を年に一回行っている				
(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	17.7	%

■ 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	76.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.7	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.5	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年度は、メンタル療養者が2021年度より増えた。2022年度のストレスチェック結果では、全社的に健康リスクは、2021年度より改善したが、ある特定部署ではいつも健康リスクが高めである。そのリスクの高い部署に所属している療養者も多く（母数も多いが）、メンタルヘルス予防が必要
	施策実施結果	特定部署の高ストレス者で心身反応の高い順から20名を保健師が体調ヒアリング、上長と人事部と職場環境改善について話し合う。
	効果検証結果	メンタル不調につながる可能性のある方について、保健師から所属上長へ開示できる範囲で報告し、また職場環境改善についての社員の意見も上申し、未然に悪化を防いだ。
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：カヤバモーターサイクルサスペンション株式会社

英文名：KYB Motorcycle Suspension Co.,Ltd

■加入保険者：KYB健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

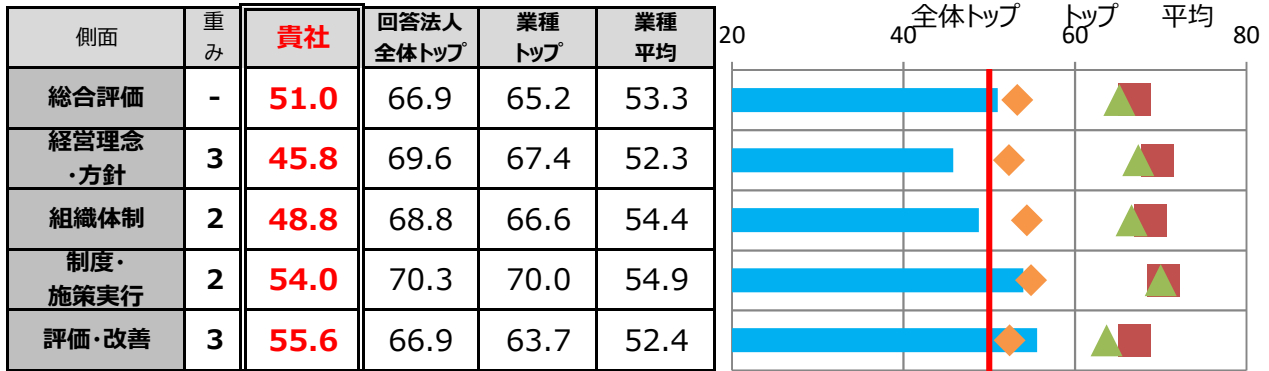
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **51.0** ↑0.6 (前回偏差値 50.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



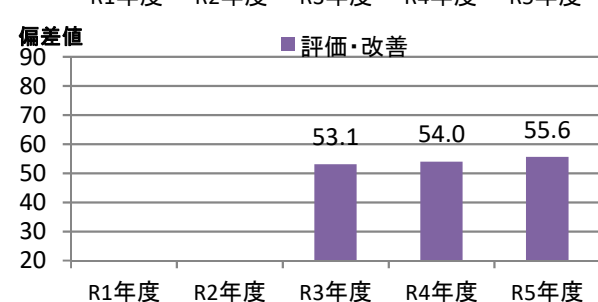
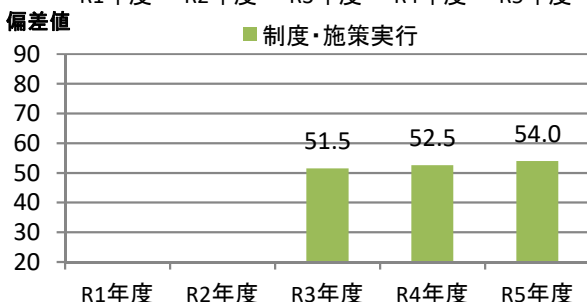
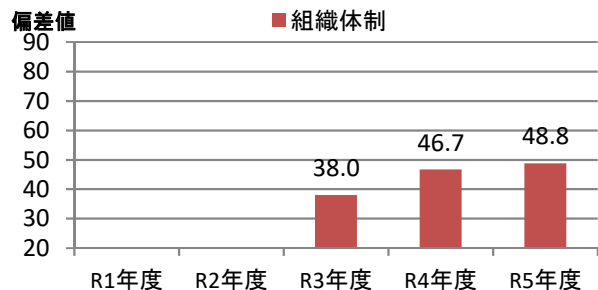
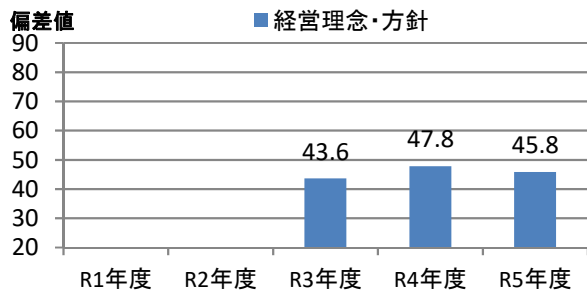
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

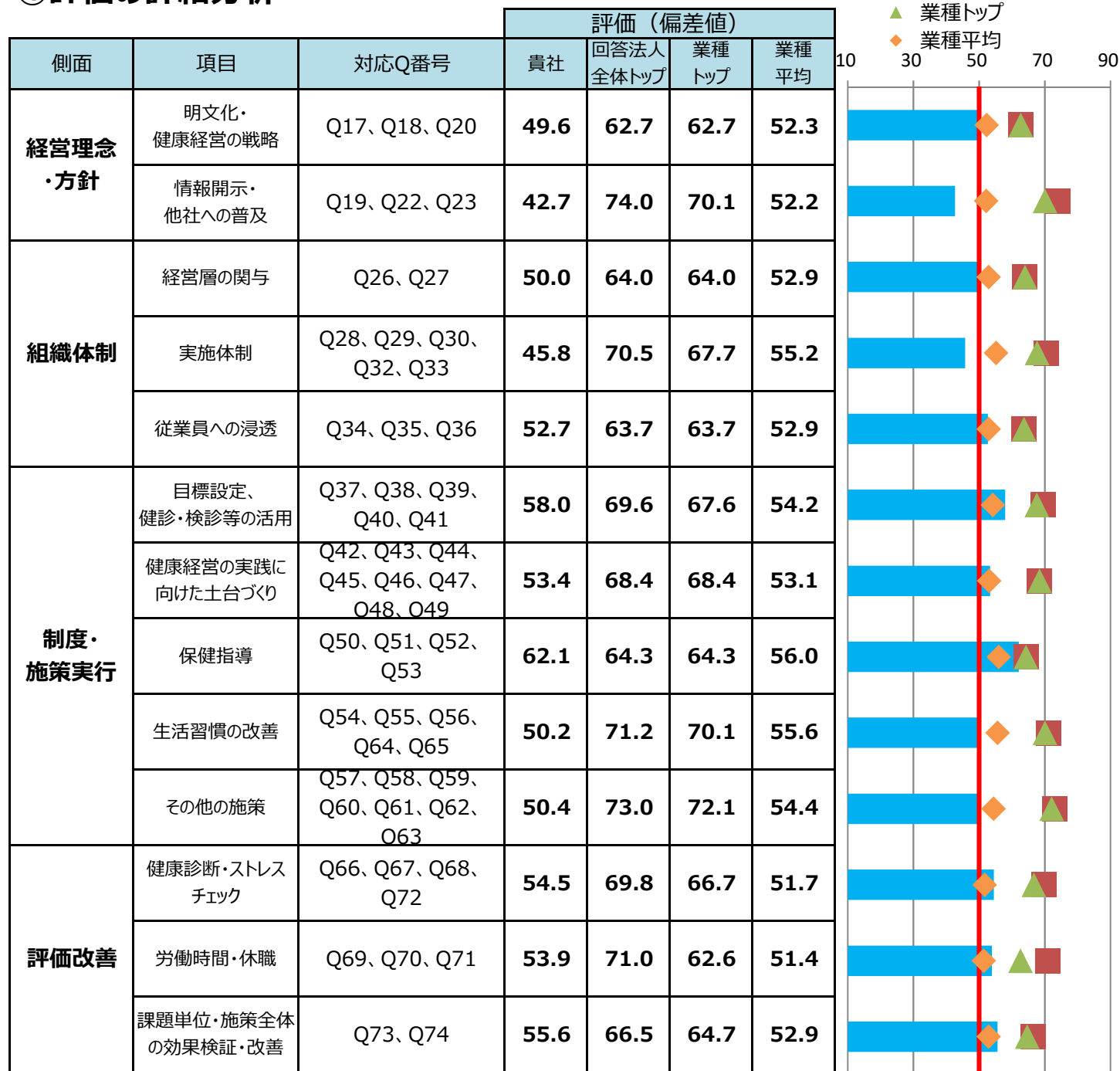
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1901~1950位	1601~1650位	1701~1750位
総合評価	-	-	46.9(-)	50.4(↑3.5)	51.0(↑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 長時間労働や人員不足などによるストレスを感じながら就業している従業員のモチベーションが上がらないため、個々の能力が発揮できない
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックのストレスレベルの低減 ワークエンゲージメント数値の向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://kms.kyb.co.jp/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	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	8.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場のコミュニケーション向上を図るため、休日を利用し、労組共催でボウリング大会を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.6	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	3人1組でチームを組んで、歩数を競う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	38.7	%

■ 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	0.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.5	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.4	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年より喫煙率をストレスチェックの設問に追加し、正確な喫煙率を把握できるようにした結果、2020年の喫煙率は33.9%となっており、国民栄養調査などの全国的な喫煙率と比較しても高い状況にある。従業員自身の健康維持のため、受動喫煙対策推進のためにも、喫煙者を減らしていく必要がある。
	施策実施結果	構内全面禁煙、社内たばこ販売中止などの環境対策に加え、禁煙希望者には健康保険組合とのコラボ事業として、禁煙サポートを実施している。
	効果検証結果	2022年度の喫煙率は28.4%と減少した。2023年度は、禁煙サポートを継続しながら、更なる喫煙率低減を目指し、活動中。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社IHIターボ

英文名：IHI Turbo Co., Ltd.

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

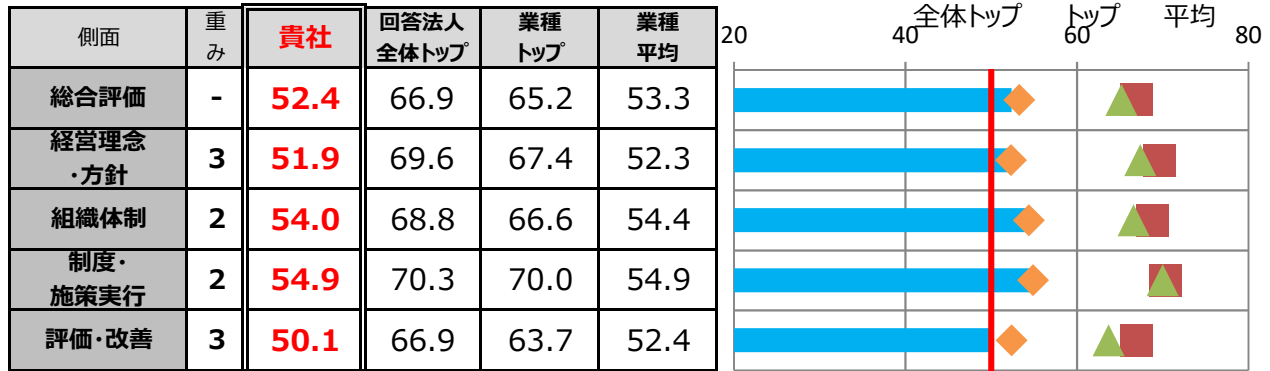
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1501～1550位** / **3520社中**

■総合評価：**52.4** ↑0.9 (前回偏差値 51.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



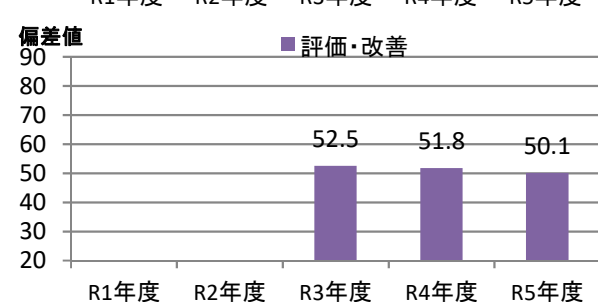
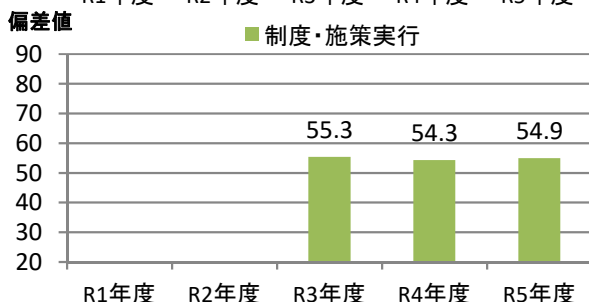
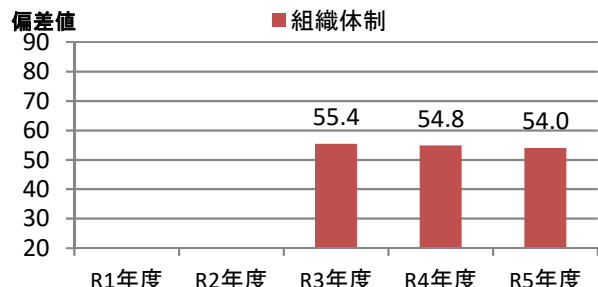
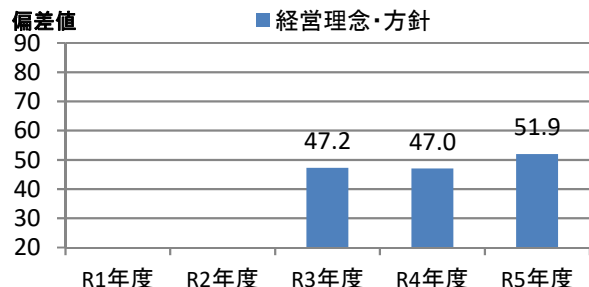
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

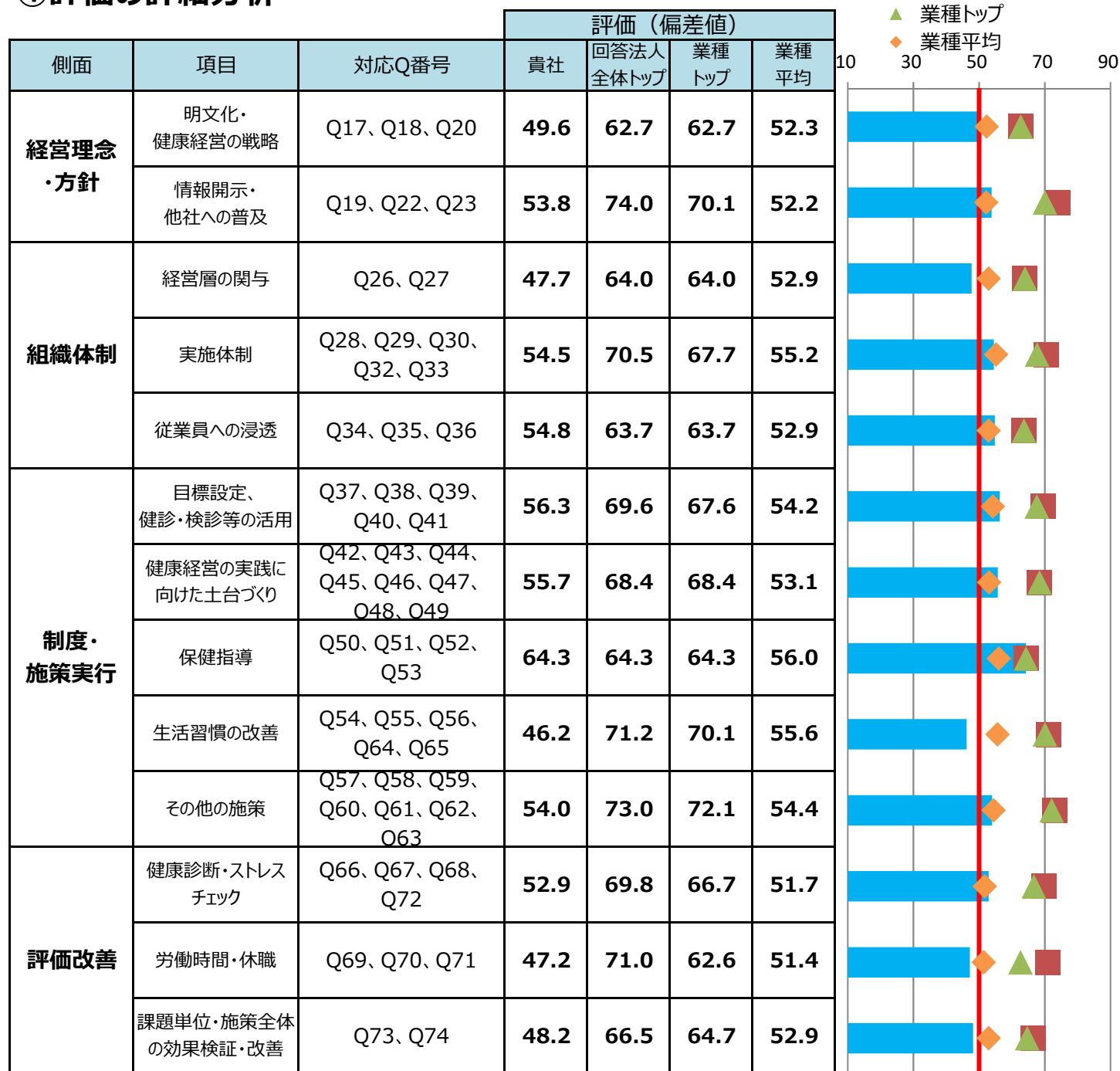
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451～1500位	1501～1550位
総合評価	-	-	52.1(-)	51.5(↓0.6)	52.4(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の積極的な健康づくりを支援し、従業員が『IHIターボ行動規範』に基づき、いきいきとその能力を最大限に発揮することで、組織の活性化を図る。これにより、IHIターボの成長を通じて、お客様や社会の発展に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	以下の内容を従業員および組織のウェルビーイングを高める活動に職場一体となって取り組むことで組織を活性化し、お客様や社会の発展に貢献できる。 (1) ストレスチェック、職場健康度調査を活用した職場改善活動の推進 (2) 個人のニーズや健康リスク低減にあわせた健康支援 (3) ヘルスケアに関するイベントや情報の充実と支援
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ihico.jp/itj/company/corporateprofile.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.ihico.jp/itj/company/corporateprofile.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.ihico.jp/itj/company/corporateprofile.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.ihico.jp/itj/company/corporateprofile.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	サンキューカードと称するメッセージカードで感謝の気持ちを相手に伝える				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.7	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	委託業者との定例会を実施し、バランスの良い食事メニュー、ヘルシーランチ（600kcal以下）を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	年2回、社内の「ウォーキングキャンペーン」を実施して、健康習慣の足掛かりとしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.7	%

■ 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	77.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.3	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.1	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.4	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック集団職場分析における高ストレス職場は横ばいであり、要因分析、課題改善による、ストレスの低減が必要とされている。
	施策実施結果	ストレスチェックの内容を職場にフィードバックし、特に高ストレス職場に対しては、具体的なストレス低減策を立案してもらい、定期的に状況を把握している。
効果検証結果	結果検証は継続確認中であるが、定期的なフォロー、改善策を地道に継続的に実施していく。また、それにより、トレンドも見れる状態にし、ストレスの変化を見ていく。特に、仕事への裁量、上司・同僚の支援といったところの変化を見ていく。	
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	社員のエンゲージメント調査では、他社比較で「活躍社員」が少なく、「あきらめ社員」が多い。エンゲージメント向上で、従業員ひとりひとりがいきいきと会社生活を送って成長し、会社や組織としても継続した成長をとげたい。 具体的な、従業員間のコミュニケーション促進活動として、幹部と従業員の直接対話、従業員間での対話活動や小集団活動等を増やしている。
	施策実施結果	高ストレス職場数の減少（2022年6月：6職場⇒2023年2月：2職場）
効果検証結果	更なる改善に向けて、良好事例を拡大していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社新来島サノヤス造船

英文名：Shin Kurushima Sanoyas Shipbuilding Co.,Ltd

■加入保険者：来島どつく健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

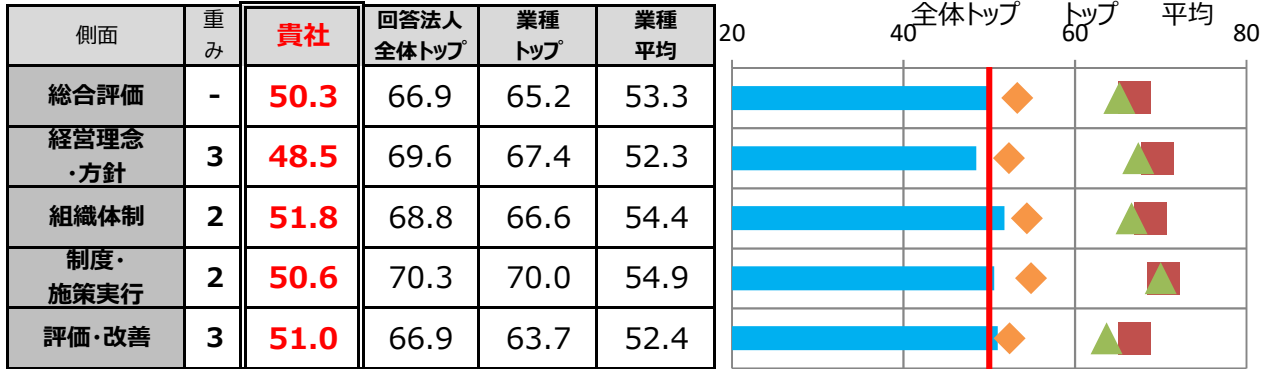
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.3** ↑2.8 (前回偏差値 47.5)

※「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



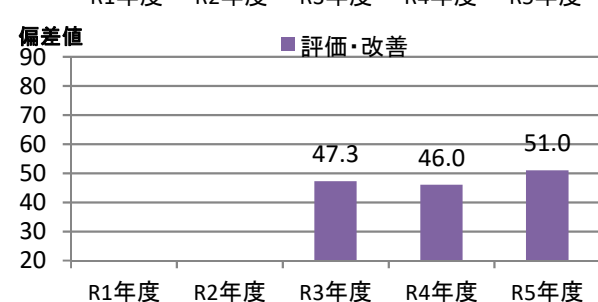
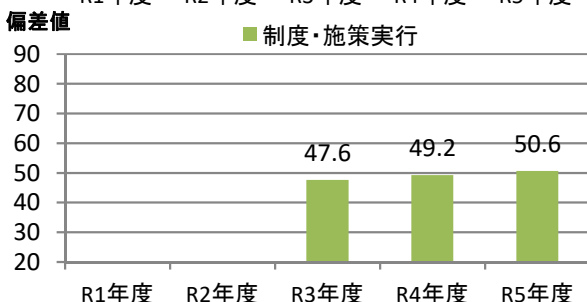
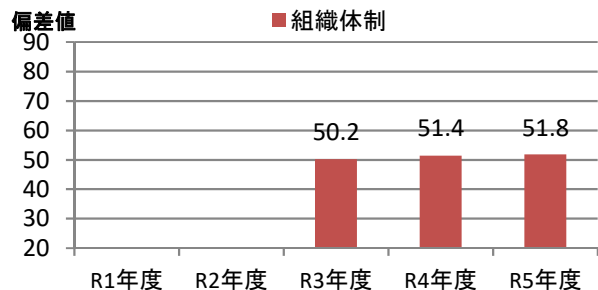
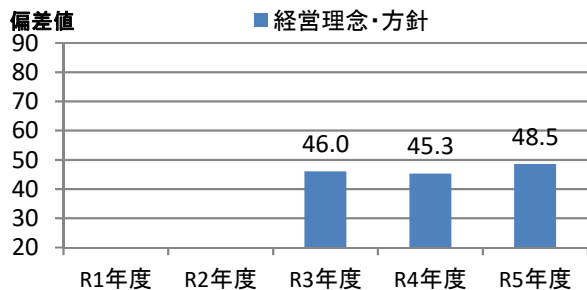
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

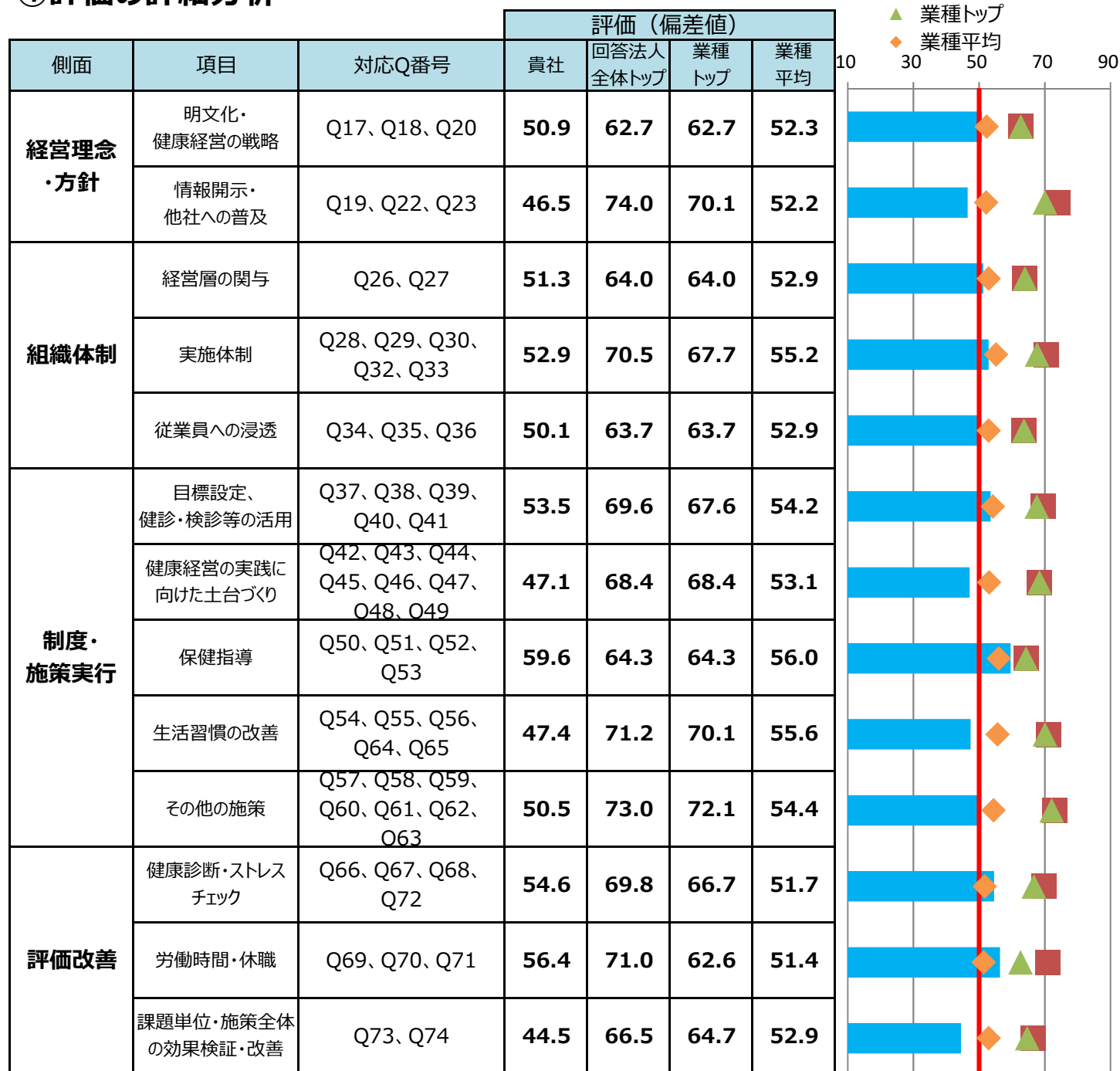
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1851~1900位	1951~2000位	1751~1800位
総合評価	-	-	47.6(-)	47.5(↓0.1)	50.3(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 新規事業の立ち上げによる作業負荷増加により、一部職場において、就労時間が増加な傾向にある。また、新規採用においても若手社員の獲得競争の状況で計画通りの人員確保ができていない。
	健康経営の実施により期待する効果	作業手段の見直し設備の入、作業効率化による個人負担の軽減 作業負荷の多い従業員へ作業負荷低減に対するサポートを実施すると共に、日常の安全衛生への取り組みを強化する事を期待する。
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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sanoyas.skdy.co.jp/company/safety

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	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	6.6	%	(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	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					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎月1回 総務事務局・労働組合福祉部・委託先管理栄養士にて献立委員会を開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	毎日8時より腰痛予防対策を目的とした体操を全員で実施する。				
(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	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.0	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.7	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	年末年始にかけストレスチェックを実施、その結果に基づき高ストレス者に対して産業医面談を実施、早期発見に努めているが、調査期間以外の状況把握が出来ていなかった。
	施策実施 結果	夏場（8月～9月）にかけ従業員に対する「夏季面談」を実施する制度を設け、仕事に対するモチベーションや体調面の確認をする場とした。
効果検証 結果	従業員に対する作業負荷の状況、体調面の確認を実施することでメンタル不調を含む私傷病の予防に努める機会となっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱ふそうトラック・バス株式会社

英文名：Mitsubishi Fuso Truck and Bus Corporation

■加入保険者：自動車振興会健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

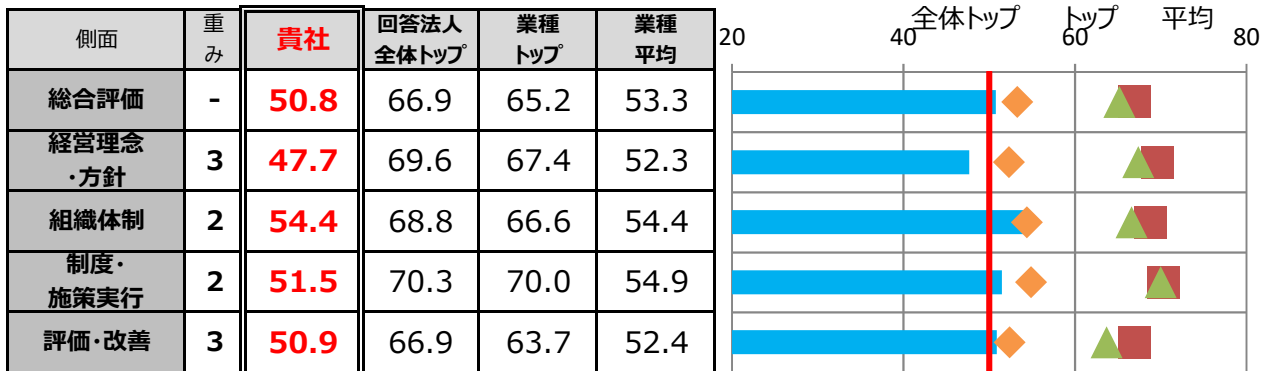
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.8** ↑3.7 (前回偏差値 47.1)

※「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



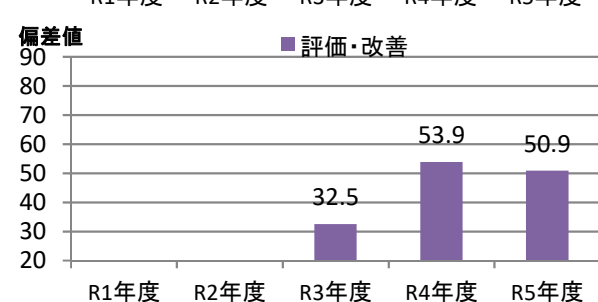
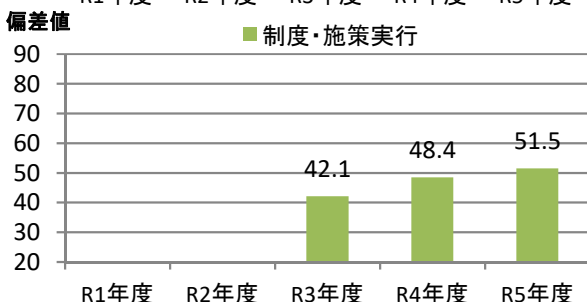
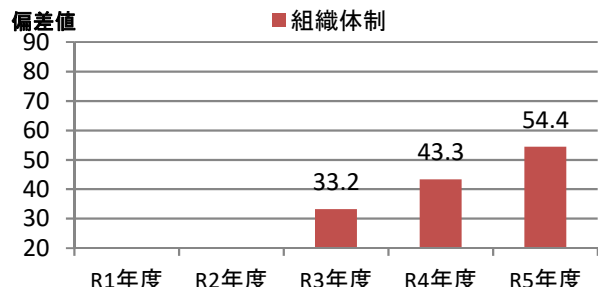
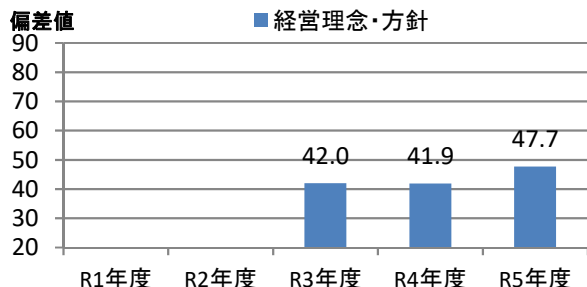
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

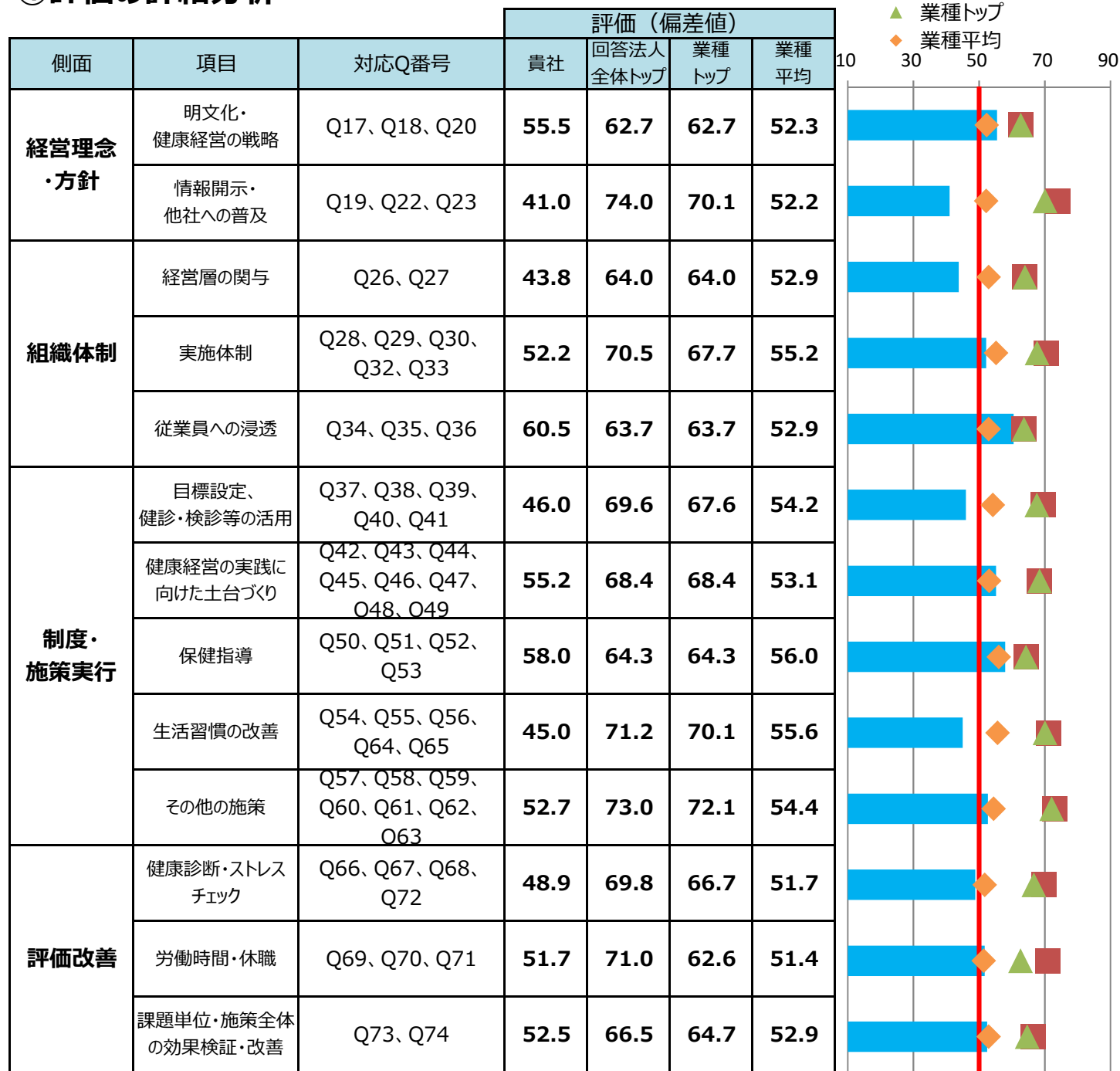
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2551~2600位	2001~2050位	1701~1750位
総合評価	-	-	37.4(-)	47.1(↑9.7)	50.8(↑3.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ストレスチェックの「高ストレス者」の全社の割合が年々改善傾向であるものの、製造業平均（約17%）よりも高い水準（約20%）が続いている。高ストレス者と生産性低減の相関が近年文献等で指摘されている。
	健康経営の実施により期待する効果	高ストレス者対策として社員への資源投入を行うことにより社員の心身の症状の割合が低減するとともに、心理的安全性の確保された職場が形成され、生産性向上が期待される。
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 健診結果で、高血圧有所見者が男性30%以上、女性15%以上であり、当社参加の職域多施設研究内の健診データの平均（男性20%、女性10%）よりも高い状態が分かり、疾患発症リスクによる生産性低減も示唆される。
	健康経営の実施により期待する効果	高血圧有所見者低減対策に対し資源投入を行うことにより、社員のヘルスリテラシーを向上させ、疾患発症による障害および労働力の大幅な損失を抑制する。上記2大対策で自社の持続的成長の促進が見込まれる。

※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	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.6	%	(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	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	社内に有志の部活動がいくつかあり、一部会社の予算で活動している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂業者と連携し、主要健康課題に対し講話、測定、食事を一体にしたセミナーをハイブリッドで開始した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	社内の部活に所属している者を対象にしたグループ企業主催の大会について参加補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診結果で、高血圧有所見者が男性30%以上、女性15%以上であり、当社参加の職域多施設研究内の健診データの平均（男性20%、女性10%）よりも高い状態が分かり、疾患発症リスクによる生産性低減も示唆される。
	施策実施結果	まずは現状把握として、健診事後措置面談・保健指導を実施した対象（本社地区約240人、地方事業場約60人）のその後の受領行動を確認した。
効果検証結果	面談受診率は本社地区で99%、地方事業場で78%、医療機関受診率（受領行動）は44%と改善が必要な状況である。本社地区では全従業員数の10%、地方事業場においては呼び出し基準を厳格化し、面談内容を画一化して対応した結果、地方事業場では面談実施率が86%、受領行動が51%と改善した。他方、本社地区では面談受診率13%減、受診行動1%減し、本社部門でのリソース追加を含めた改善を要すると考えられた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者と生産性低減の相関が近年文献等で指摘されている。また社内ストレスチェック結果における結果を分析し、総合健康リスクと心身の症状の「いらいら感」に強い負の相関関係が見られていることが分かった。
	施策実施結果	2020年から主に地方事業場において年1回ハラスメント・メンタルヘルス研修を管理職向けに開始している。2022年には外国人管理職を含めた本社でも基本的な内容から産業医・健康管理スタッフ実施予定。
効果検証結果	地方販売店等の事業場の総合健康リスク120以上の職場が12支店から4支店に減少（全70支店、約170拠点）し、一部の拠点・部門では事業場の管理体制を見直して、管理職を増員するなどの対応を行った。結果的に2023年のストレスチェック結果は目標は達成できなかったものの、高ストレス者率-0.4%減となっている。	

※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：株式会社アドヴィックス

英文名：ADVICS CO.,LTD

■加入保険者：アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

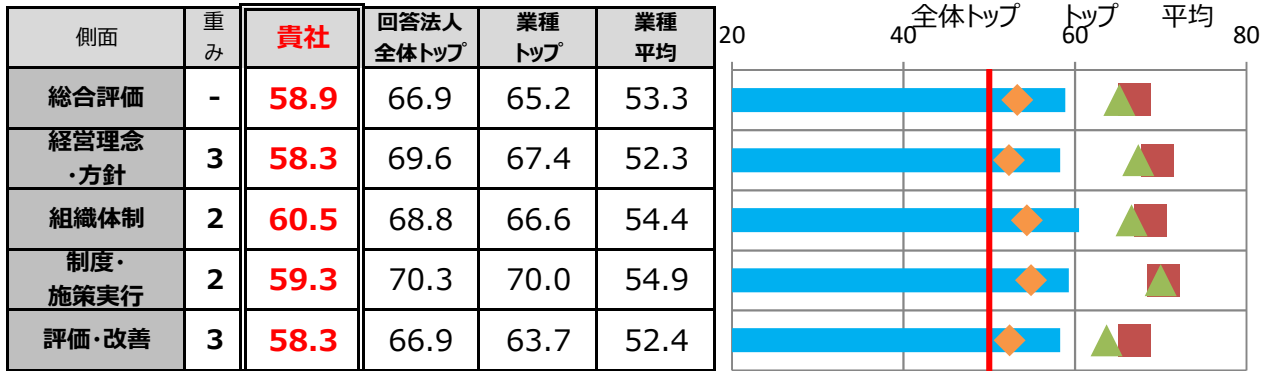
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **58.9** ↑0.4 (前回偏差値 58.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



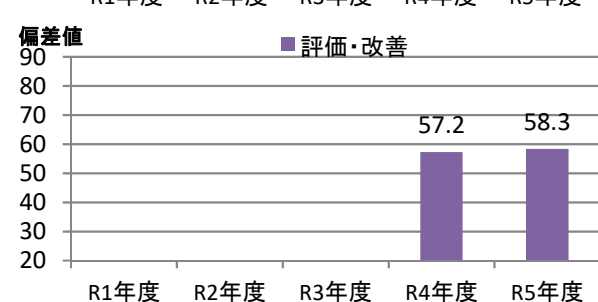
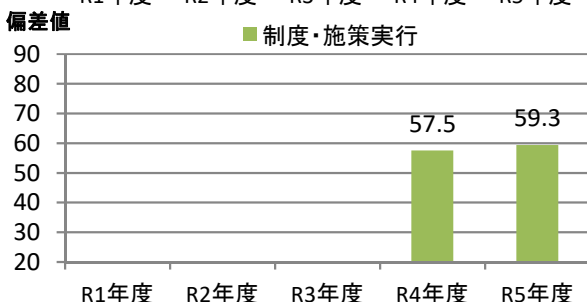
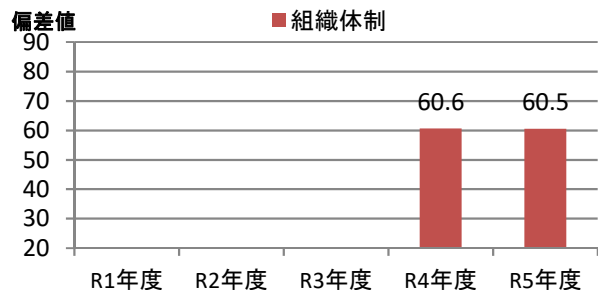
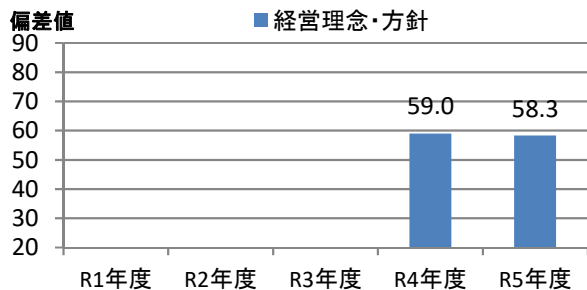
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

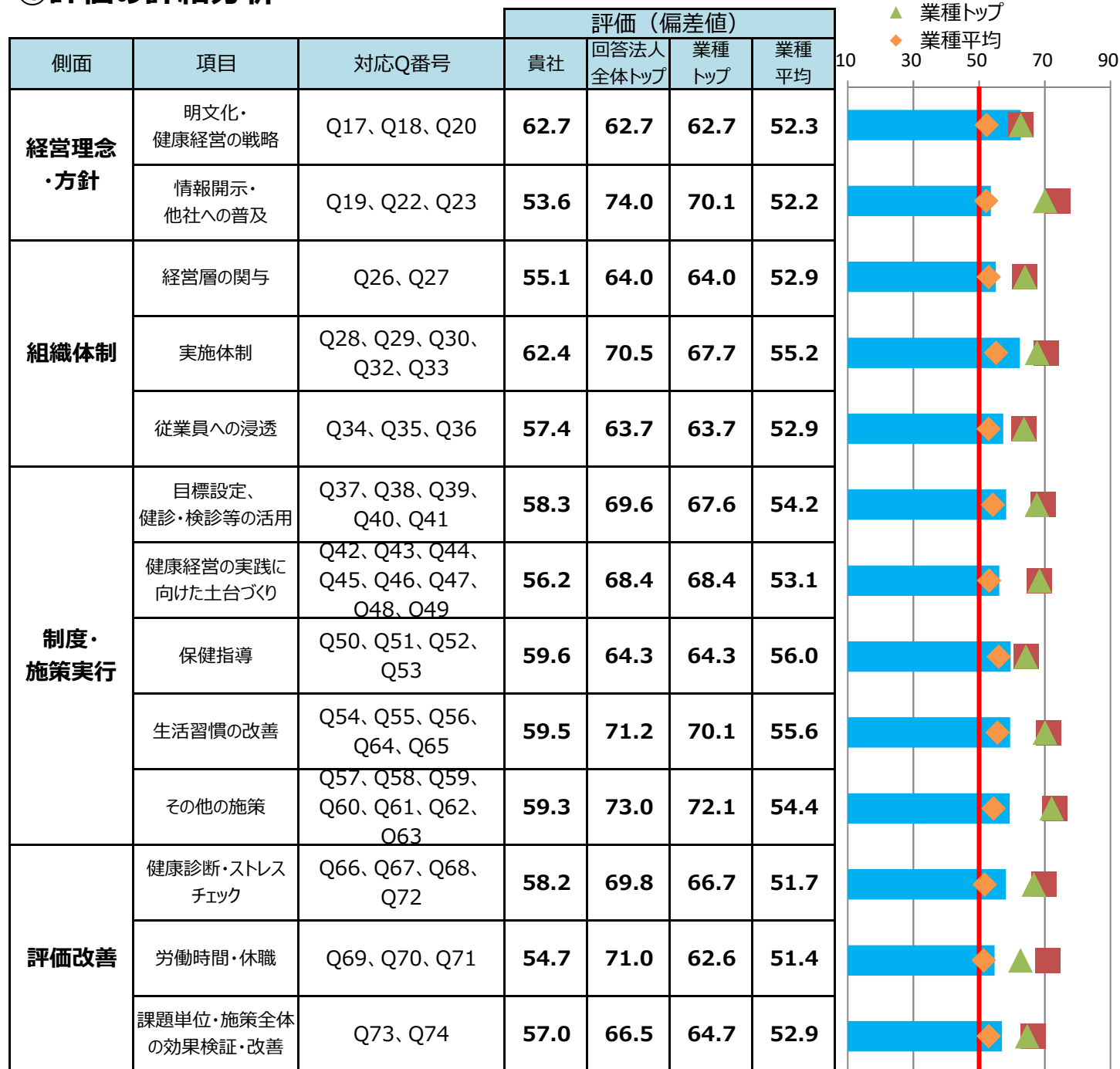
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	701~750位	701~750位
総合評価	-	-	-	58.5(-)	58.9(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>今後の高齢化を視野に入れ、高齢になっても最大限のパフォーマンスが発揮できるよう、「からだ」の健康づくりを実施していくために、生活習慣病予防に向けて、若年層からの健康づくりや、ヘルスリテラシー環境の充実に取り組むことが、企業の持続的な成長を実現する上での重要な課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の「からだ」の健康づくりを実施するために、社員本人の健康維持・健康意識向上を期待している。具体的な指標として、2030年度までに、生活習慣病リスク者率（BMI25以上）を現在26.7%から23%へ低減を目指している。また生活習慣病予防に向けて、特定保健指導対象者を現在24.7%から20.0%へ低減を目標としている。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>「いきいき」した社員の心の健康づくりを目標に、メンタル不調者が発生しない会社づくりのため、職場内のコミュニケーションの充実や何でも話し合える風通しのよい職場風土づくりに取り組むことが、持続的な成長を実現するために重要な課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が「いきいき」と働けることにより、組織・会社の活性化に繋がり、労務リスクの撲滅や生産性の向上に繋がることを期待している。具体的な指標としては、ストレスチェックの「いきいき度」、従業員意識調査の「社員満足度」にて測定している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.advics.co.jp/csr/employee/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	
URL	https://www.advics.co.jp/csr/employee/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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)	53	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	23.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.3	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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による信頼関係を土台に職場力向上を図るATBA活動を全社的に実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.7	%

■ 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	社員食堂にて夏バテ防止、低糖質など、テーマを決め健康促進のメニューの提供を定期的に行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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、参加者に一定期間の歩数計測を促し順位付け、賞品配布・表彰をしている。				
(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	1.9	%

■ 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	41.9	%
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	60.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.1	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健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	若年（39歳以下）の生活習慣病リスク者へアンケートを実施したところ、「健康意識がある」と答えた人が約4割であった。生活習慣病発症リスク低減のためにも、健康意識向上に向けた対策が必要である。
	施策実施結果	特定保健指導に該当しない若年層（39歳以下）の生活習慣病リスク者全員に対して、保健指導を行った。
効果検証結果	保健指導を行った対象者へ2ヵ月後にアンケートを実施したところ、「健康に対する意識が変わった」と8割以上の人が回答、「食生活が改善した」は約6割、「運動習慣が改善した」は約2割であった。また保健指導の際に立案した生活習慣改善のための行動計画については「実施出来た」人が約5割であった。	
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	近年、20～30代の若手社員の退職者が増加傾向であり、若手社員に対するメンタルヘルス対策が必要である。（上司教育と若手社員本人への教育）
	施策実施結果	管理・監督者へのメンタルヘルス研修に、「若手を理解する」「若手社員への接し方」、の内容を追加し、実施した。また新入社員に対してはメンタルセルフケア教育や定期的な声掛けにより異常を早期発見している。
効果検証結果	研修受講後アンケートにおいて、最も勉強になった点・興味があった点を確認したところ、「若手社員への接し方」と回答した人が1番多く、また監督者教育についてはほぼ100%の監督者が若手社員との接し方について「理解した」と回答している。	

※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：トヨタ紡織精工株式会社

英文名：TOYOTA BOSHOKU SEIKO CORPORATION

■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：輸送用機器

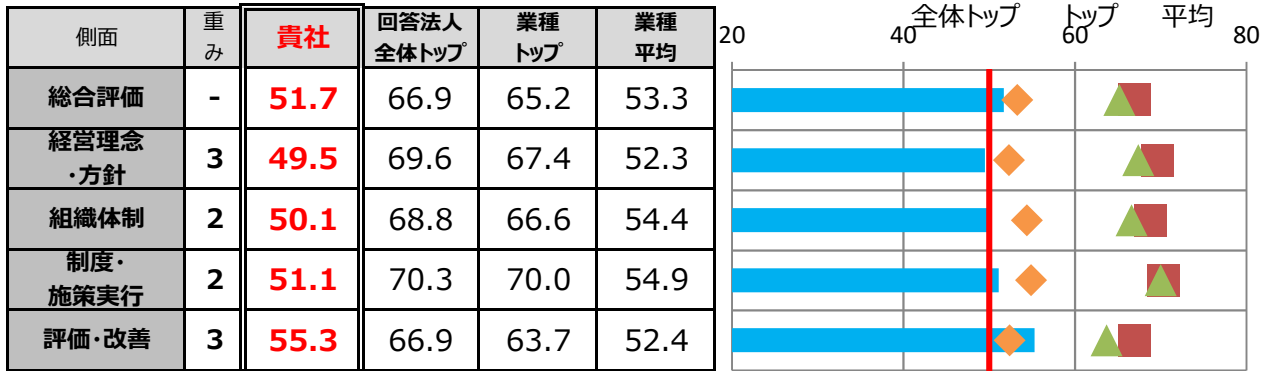
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.7** ↑4.1 (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



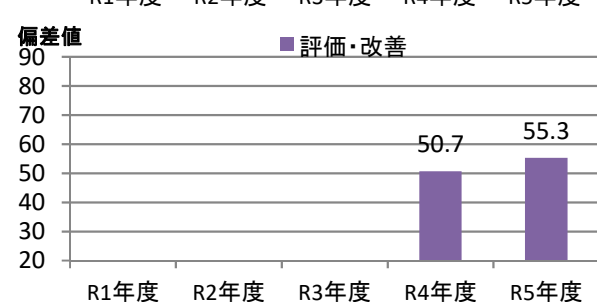
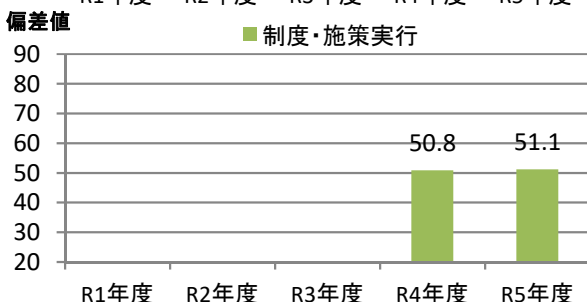
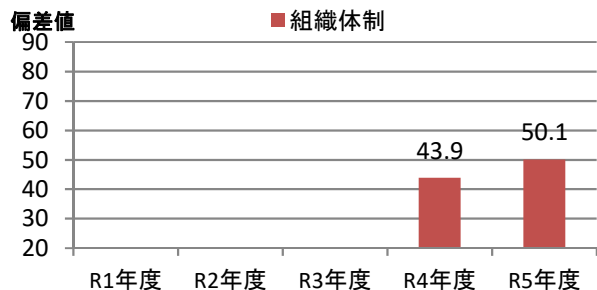
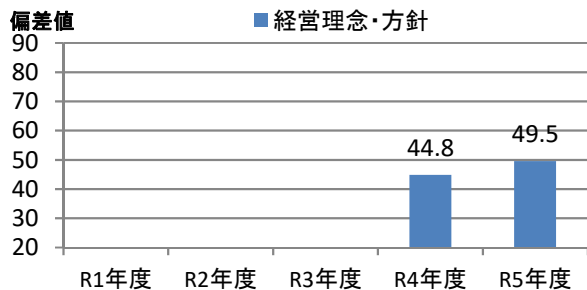
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

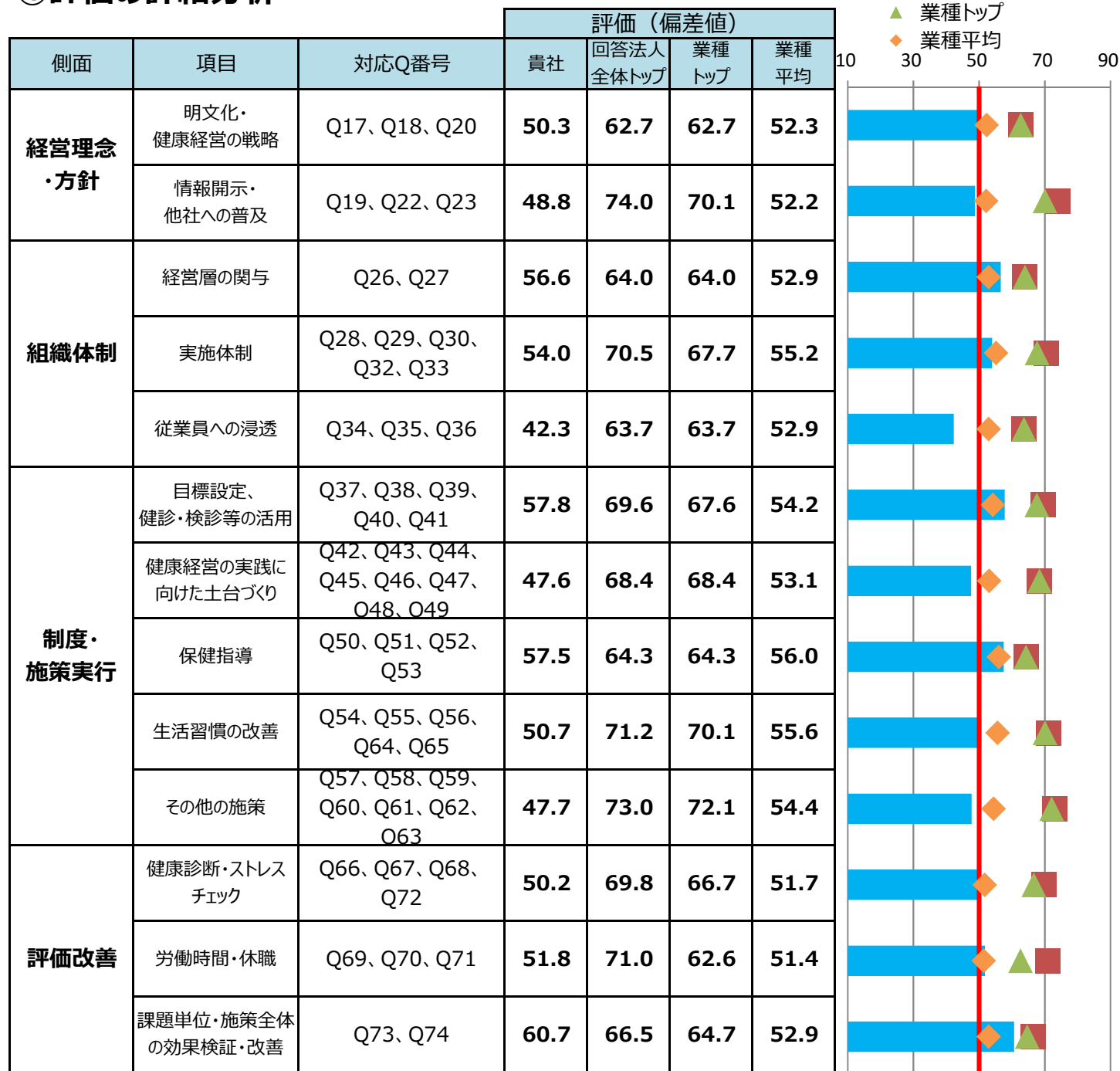
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1951~2000位	1551~1600位
総合評価	-	-	-	47.6(-)	51.7(↑4.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全ての従業員が安全・健康に働いてより高いパフォーマンスを発揮する事で事業活動としての生産性向上を目指しているが、現状では高血圧や糖尿病のコントロール不良による勤務制限事例のようなアブセンティーズムの課題に加え、ストレスチェックによる高ストレス者割合の改善がなく、ストレスによるプレゼンティーズム低下を防止することも大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	より高いパフォーマンスを発揮するために、従業員一人ひとりが健康に関する正しい知識をもち実践できる力をもつこと、また適切なストレスケア（セルフケア、ラインケア）ができるようになる事を期待する。具体的な指標としては、生活習慣病のリスクとなるBMI25.0以上の従業員を23%以下、高ストレス者を16%以下にすることを旨とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.tbseiko.co.jp/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	http://www.tbseiko.co.jp/csr/health/yobou.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	47	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	88.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全従業員と家族同士の交流を深める交流イベントを開催し、参加者全員に食事券を提供。				
(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	47.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	毎年秋に健保が開催するイベントで、自身が立てた食事の目標を達成した従業員に対して賞品を贈呈している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健保によるイベントで運動の種類毎に決められたポイントを計上し、目標達成した従業員に商品を贈呈。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.5	%

■ 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		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.7	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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年度の健康診断の結果、40歳以上で45.2%の者が「20歳の頃に比べて10kg以上の体重増がある」と回答しており、そのうち半数以上の56.7%が有所見者であったことから、若年層に対して適正な体重の維持に向けた保健指導を行うことで、将来の生活習慣病対策につながると考える。
	施策実施結果	2022年度から、40歳未満の肥満かつ有所見者に対して要保健指導の社内基準を設け、就業時間内で保健指導を実施している。2022年度においては全ての対象者（41名）が保健指導を受けた。
	効果検証結果	2022年度の若年層の保健指導実施者41名のうち減量達成者は8名、検査数値が改善して2023年度の保健指導対象外（同基準）となった者は14名であり一定の効果はあったが、全体を見ると2023年度の健康診断の結果では40歳未満の肥満者は20.9%であり、2022年度の肥満者20.1%と比較して大きな改善は見られなかったため、個々への取り組みは今後も継続しつつ、従業員全体へのアプローチが必要である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	—
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ミライズテクノロジーズ

英文名：MIRISE Technologies Corporation

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

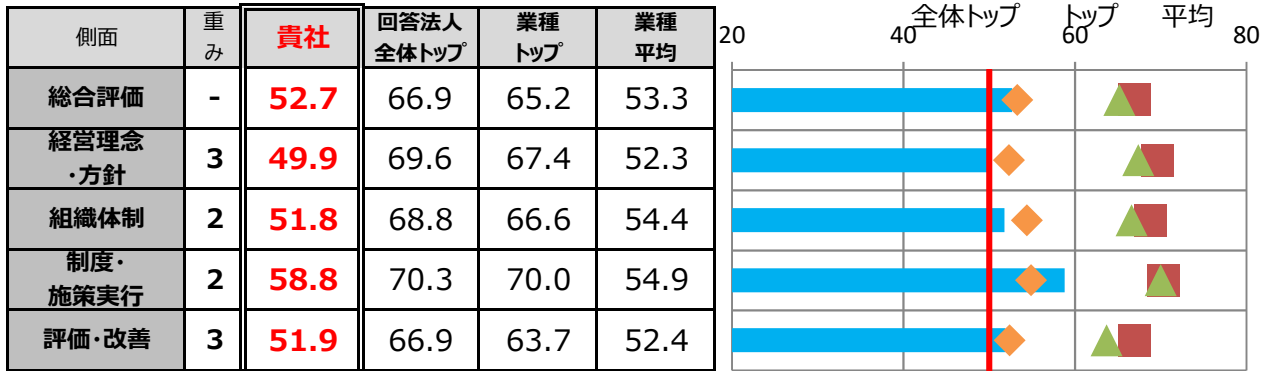
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.7** ↑0.7 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



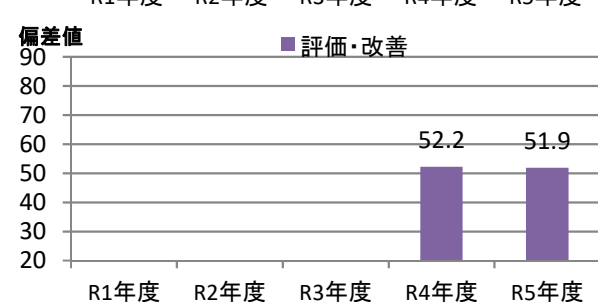
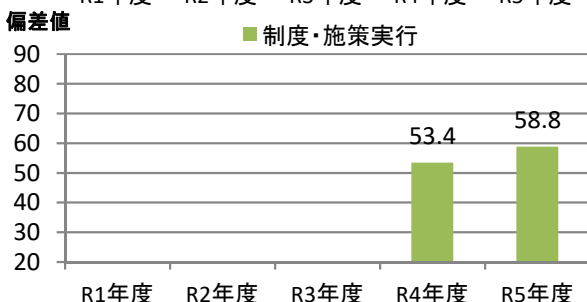
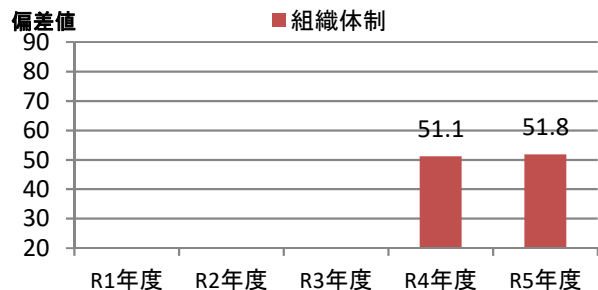
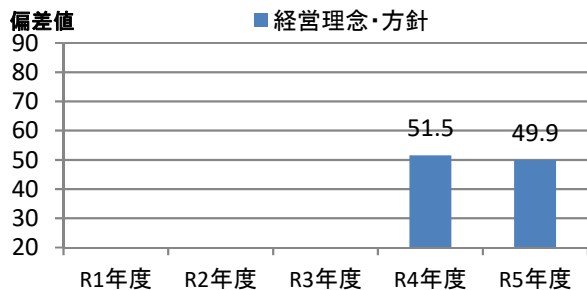
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

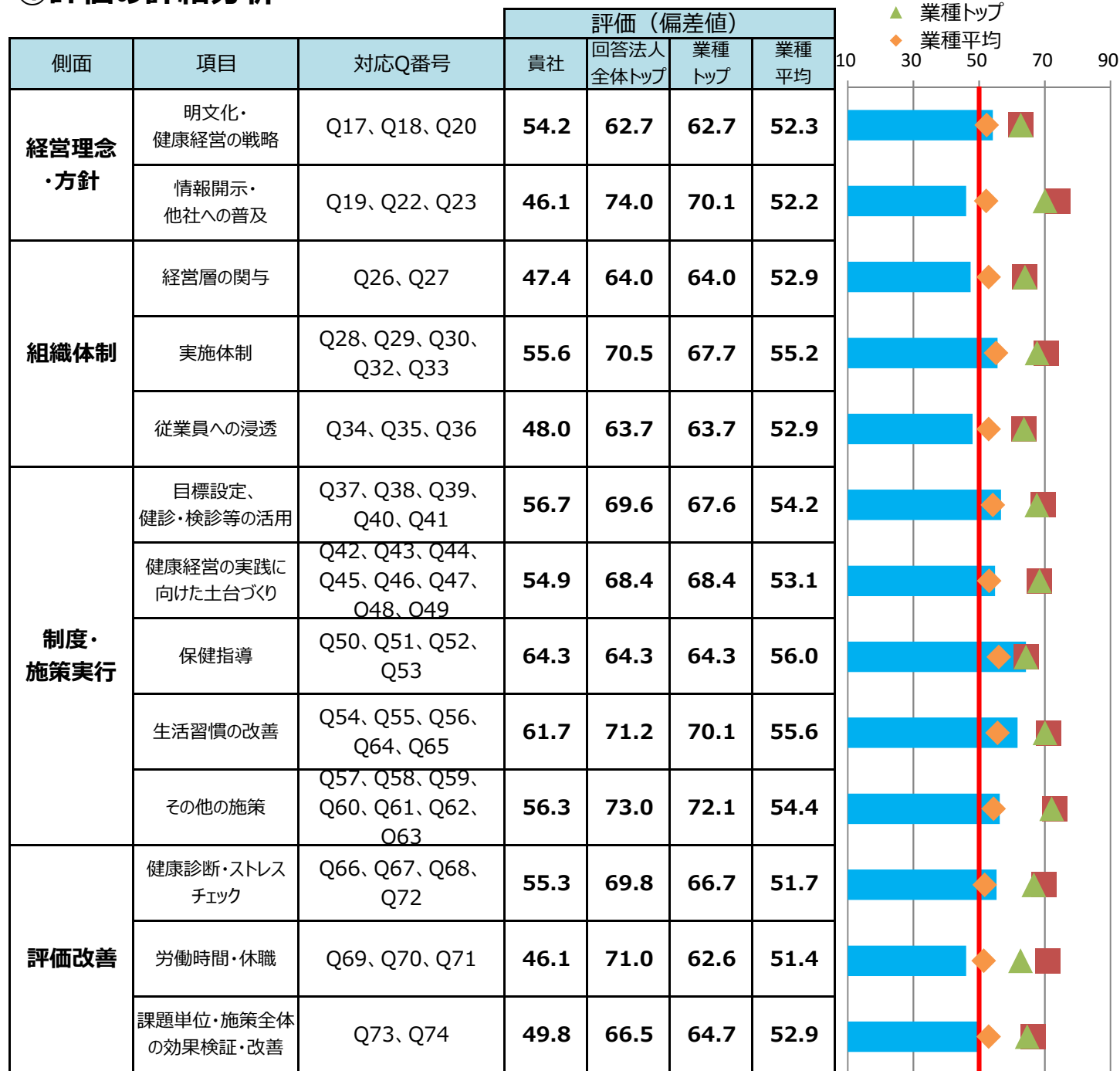
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451~1500位
総合評価	-	-	-	52.0(-)	52.7(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は半導体の先進研究開発を行う会社です。社員がチャレンジングに革新的な研究開発を行うためには、活性化した明るく元気な職場であることと社員個々人が元気に働けることが大変重要な課題だと考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	弊社は研究委託を主な業務としておりますが、その成果を継続的に生み出し続けられるよう、社員が長期の休業をすることなく毎日明るく元気に働くことができている状態を作っていきたいと考えています。具体的な指標としましては、年度計画として掲げた研究委託テーマの業務達成度を測る進捗率が70%以上であることを目指しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mirise-techs.com/corporate/health-declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場労使懇談会にて、職場での困りごとを議論し解決していくことを通じてコミュニケーションを図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂メニューごとのカロリー表示、食材の栄養素の表示等をこまめに実施しリテラシー向上につなげている				
(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	95.0	%

■ 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	ボート部と連携してトレーニング器具のエルゴを活用したイベントを開催				
(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	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	14.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.7	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.3	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.6	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	20年度の会社設立時、業務負荷が一時的に上昇したことを踏まえ、これが恒常化し生活習慣（睡眠時間、食生活、運動等）を従業員が犠牲にすることがないように、ワークライフバランス、及び、生活時間の確保を考慮し、次の施策を会社目標として実施。①残業時間低減（0.8H/日を上限）、②有休取得の促進活動（有休カットゼロ）
	施策実施結果	毎月会社として上記の残業時間管理を実施の結果、45H/月を超える残業は1件にとどまっている。業務が増える中、残業時間を増やすことなく、有休取得を推進し、前年度と同程度の取得を確保。
	効果検証結果	上記施策の結果、生活時間の確保が進み、ストレスチェックでの要チェック者は全従業員の0.4%に止められており、研究活動を継続的に専念できる環境づくりが高いレベルで維持できていると言える
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：津田工業株式会社

英文名：TSUDA INDUSTRIES CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

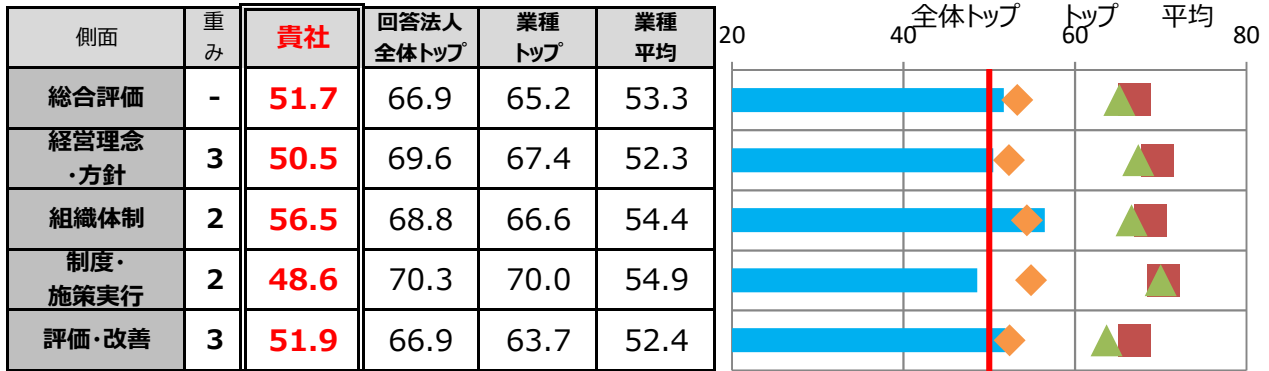
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.7** ↑12.1 (前回偏差値 39.6)

※「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



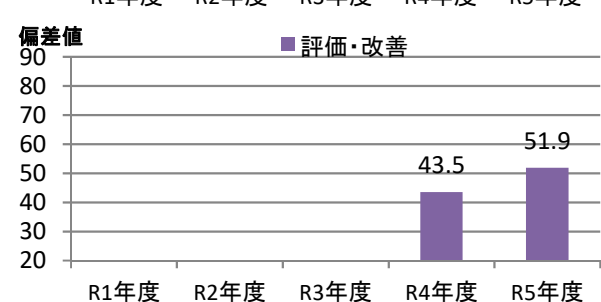
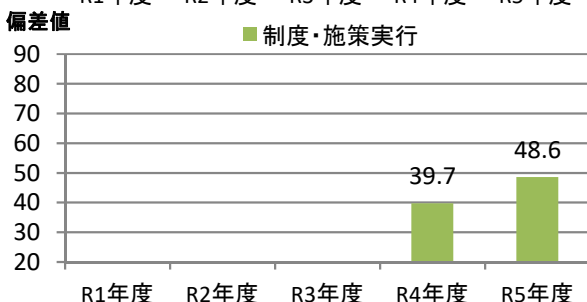
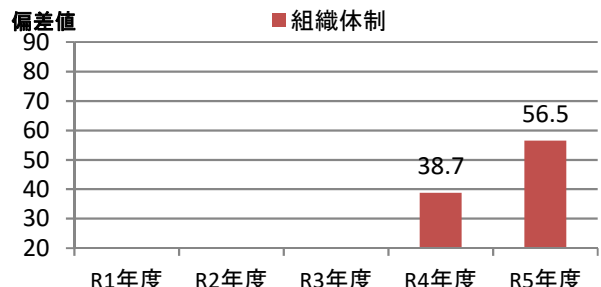
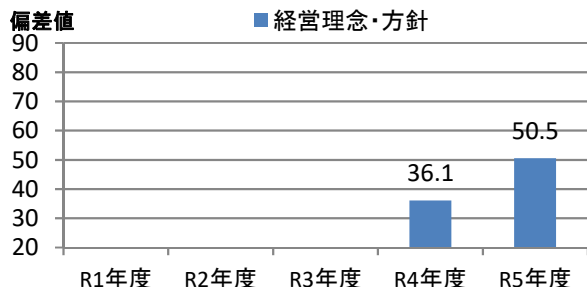
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

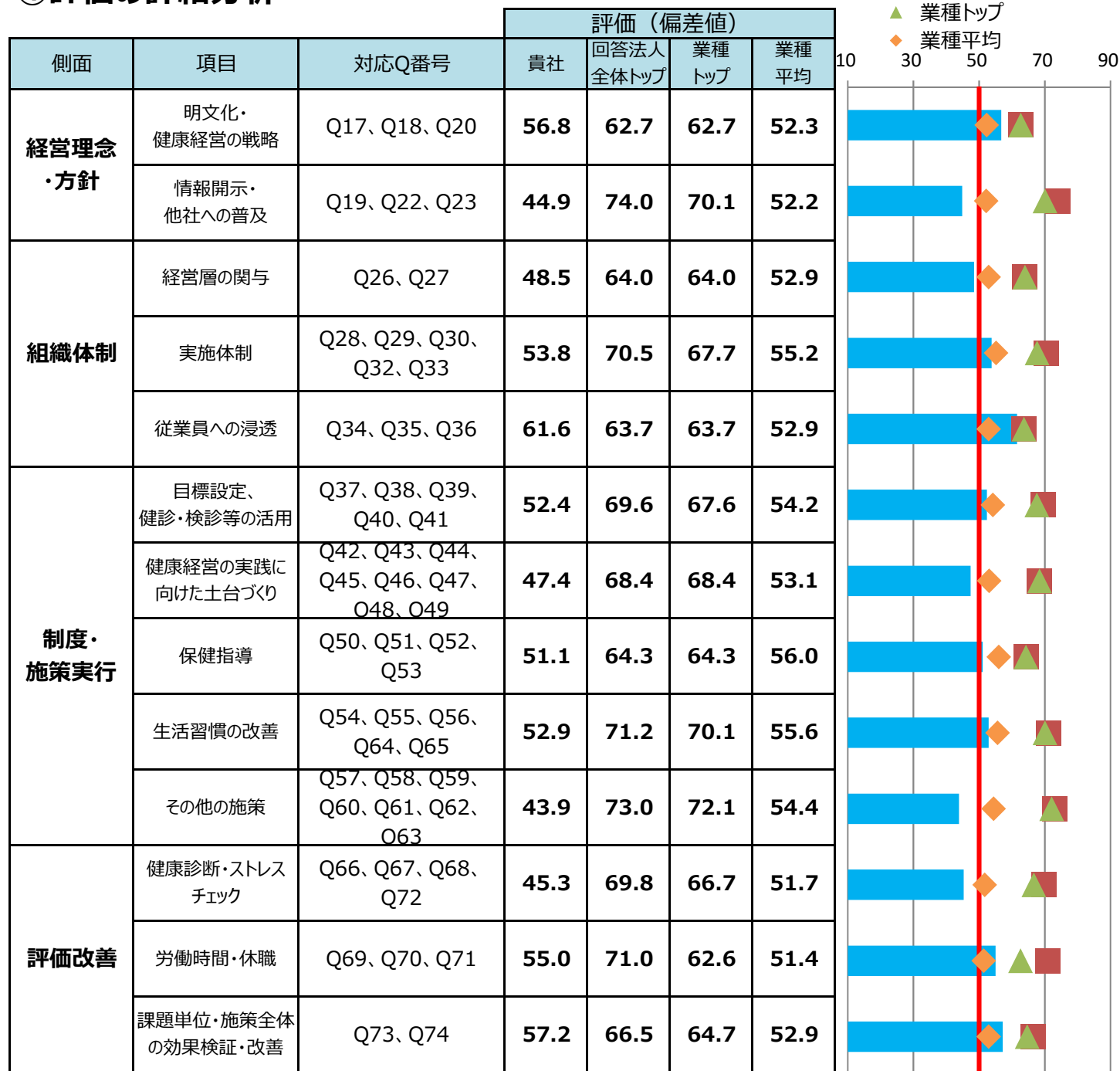
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2701~2750位	1551~1600位
総合評価	-	-	-	39.6(-)	51.7(↑12.1)
【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 企業が持続的に成長していくためには、従業員の心身の健康維持・増進が重要。 その上で、従業員がいつまでも元気に働くことが出来るような環境&体制作りが課題
	健康経営の実施により期待する効果	活動を通じ、従業員の健康意識向上とともに、歩行習慣の定着および血圧・糖代謝・脂質の正常範囲者の割合を健保や全国平均以上に増やす
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.tsuda-inc.co.jp/company/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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	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	69.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ファミリーデーを開催し、従業員とその家族に工場の見学や縁日イベントに参加してもらっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ヘルスマチャレンジとして健保の取り組み活動を全社活動として会社も取り組み実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	「1日平均歩行8,000歩活動」として全社をあげて部署ごとに歩数のランキングを出し表彰する				
(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	79.0	%

■ 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	3.4	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.6	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.6	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.5	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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 年初のBMI25未満のひとの割合が70%で、全国平均・加盟健保平均の両方に対して低かった。また、血圧・糖代謝の正常者の割合も平均より低い状態であった。生活習慣病の予防のためにも、全社をあげて健康に対する意識向上が必要であった。
	施策実施結果	健康習慣改善に「職場主体」で取組み健康づくり活動を推進するよう依頼した。各部署で取組めるよう、活動例を作成して展開し、実施してもらった。
	効果検証結果	2023年 年初のBMI25未満のひとの割合は71%となり、さほど効果は見られなかった。BMI値を目標としたが、身長・体重は個人情報のため、各部署管理が困難であったと思われる。そのため、2023年度は、取組み内容は全社で統一し、結果も個人で把握できる歩数を競う活動とした。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東久株式会社

英文名：TOKYU CO.,LTD

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

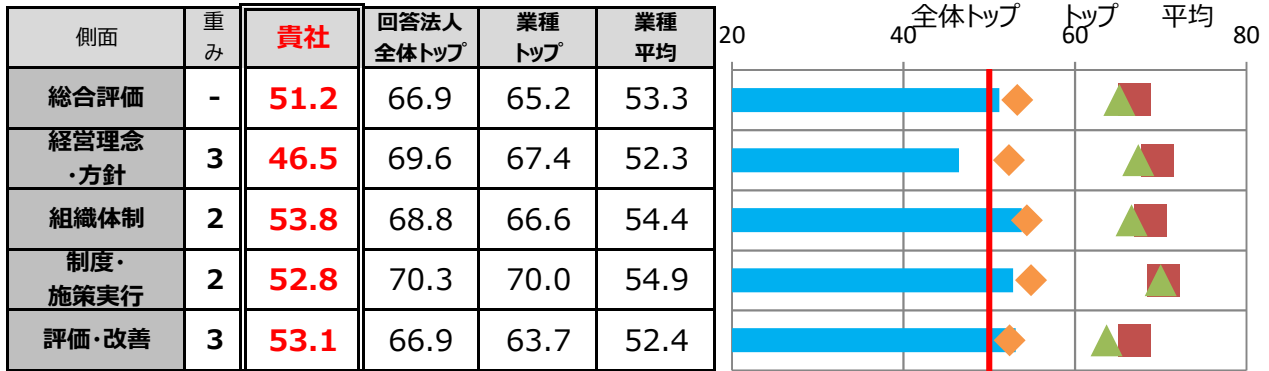
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.2** ↑4.3 (前回偏差値 46.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



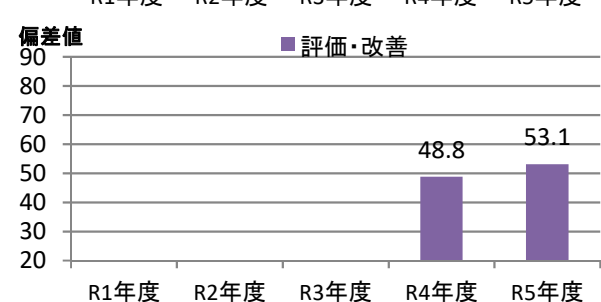
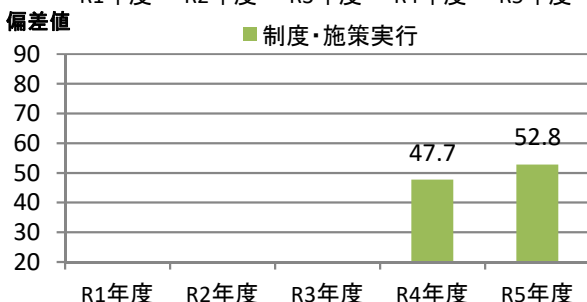
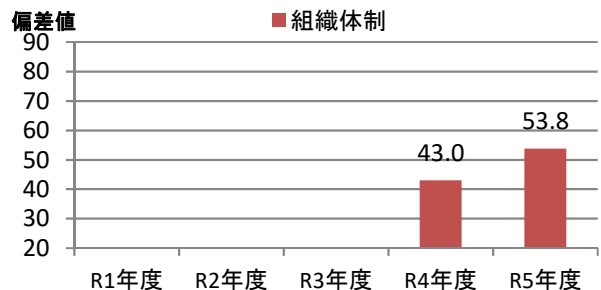
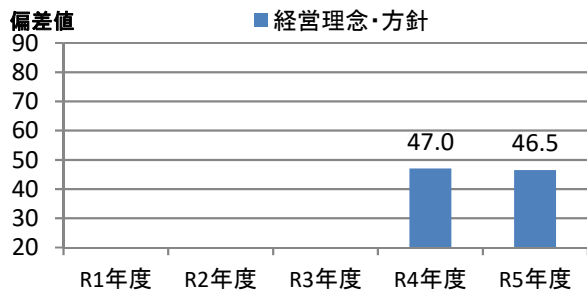
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

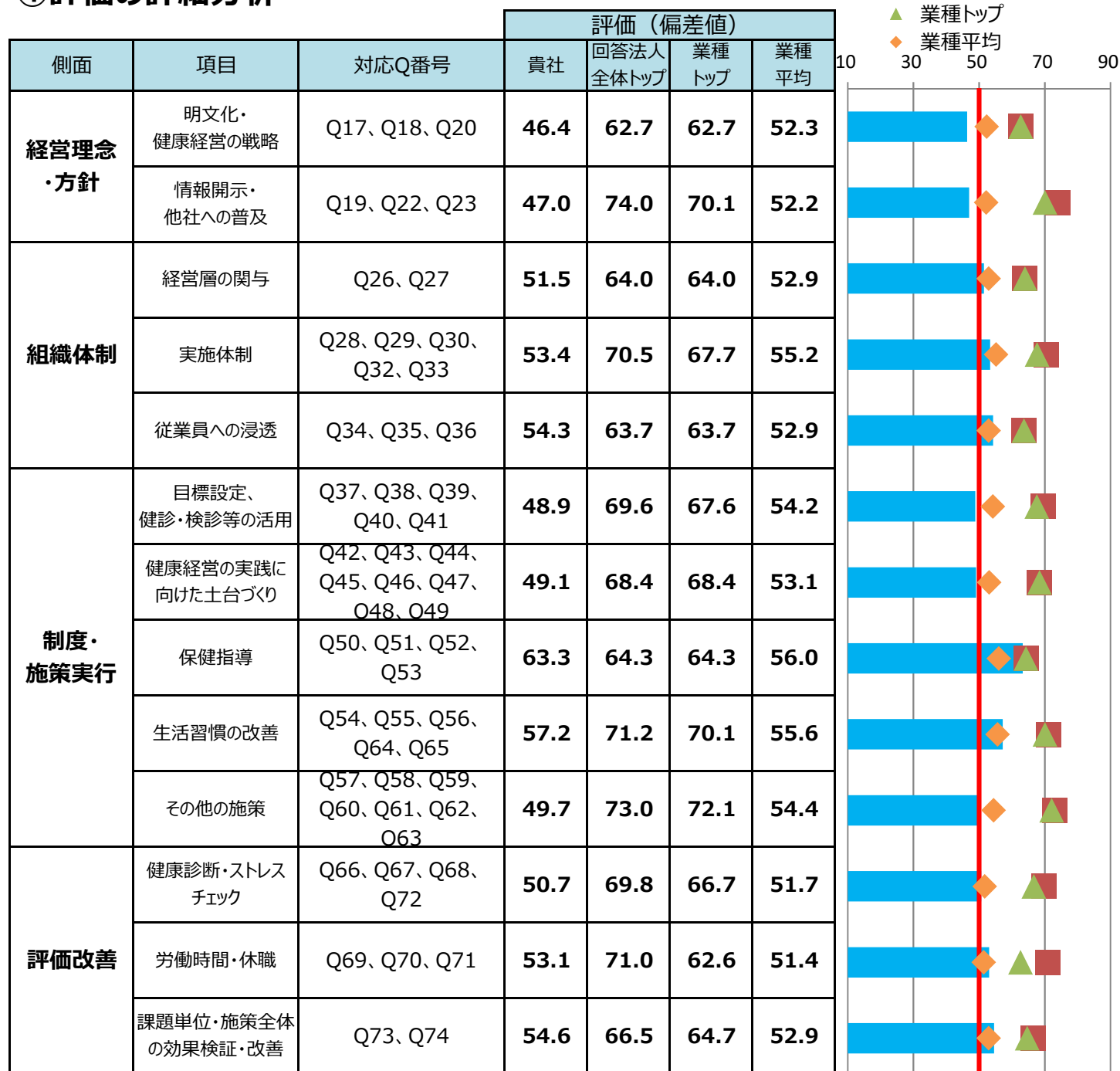
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2051~2100位	1651~1700位
総合評価	-	-	-	46.9(-)	51.2(↑4.3)
【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>組織の活性化</p> <p>当社は今後、著しい高齢化を迎える事になります。60歳以上の社員比率については、現時点で2%程度であるものの、15年後には35%を超える見通しとなっています。心身共に健康な状態で、60歳を過ぎても元気に生き活きと働く事ができるよう支援する事は、会社にとって優先すべき課題であると考えています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>今後、高齢であることを理由とした離職が増加するのではないかと懸念しています。</p> <p>いまの内から取り組みを進め、将来的な高齢者の離職を防ぎたいと考えます。（現時点で高齢を理由とした離職がないため、数値的な目標はありません）</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://tokyu-jp.com/aboutus.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	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	92.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	部署内の懇親会では、年に3回、2500円/回の補助をしている。（但し、2022年度はコロナで中				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取週間を設け、その期間については食堂でのサラダバーの提供価格を半額とする。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生の一環として、外部へ委託しているメニューの中に、スポーツクラブの利用補助等も含まれている。				
(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	3.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	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	53.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.6	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.0	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	仕事量や取引先の都合により、人によっては残業時間が多くなったり、有給休暇の取得が難しい場合がある。
	施策実施結果	総残業時間の上限を設け、労使で管理を実施。 また、有給休暇の取得目標も年間14日以上に設定。
効果検証結果	残業時間については、2021年度実績では、最長の社員で641時間であったが、2022年度では、608時間まで抑えることができた。 平均有給取得日数については、2021年度実績では平均16日だったが、2022年度は、16.7日まで増やすことができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	禁煙施策を進めているが、根強い喫煙者が残ってしまっている。
	施策実施結果	オンライン禁煙治療の会社補助を実施したり、喫煙場所の縮小等を行なっている。
効果検証結果	2022年4月の実績では、26.4%の喫煙率だったが、2023年4月の結果では、25.8%まで減らすことができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士機械株式会社

英文名：FUJI MACHINERY CO.LTD.

■加入保険者：SUBARU健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

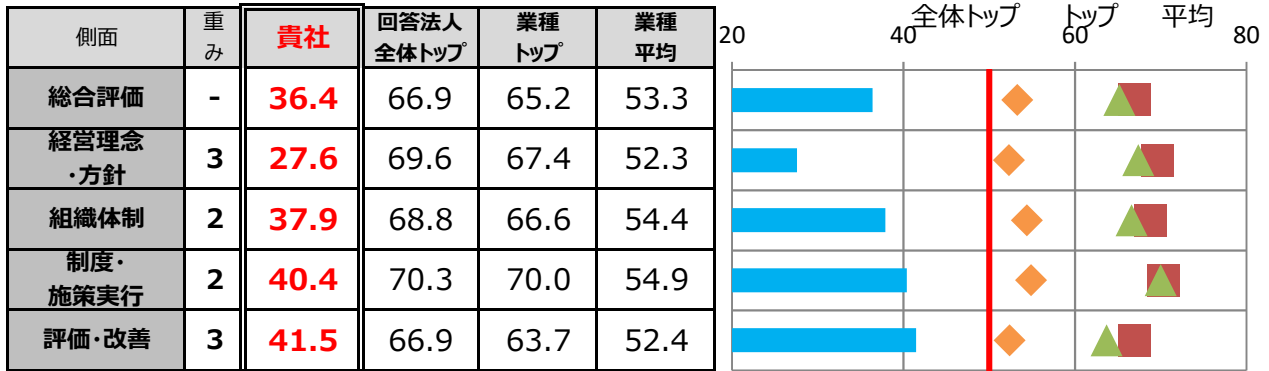
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **36.4** ↑5.8 (前回偏差値 30.6)

※「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



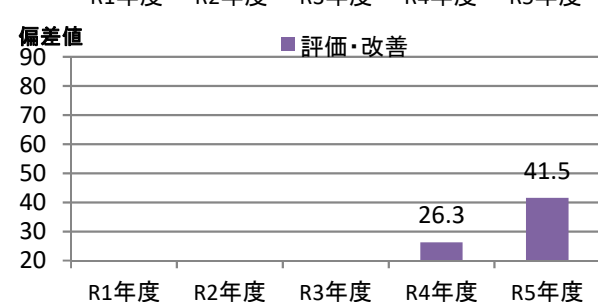
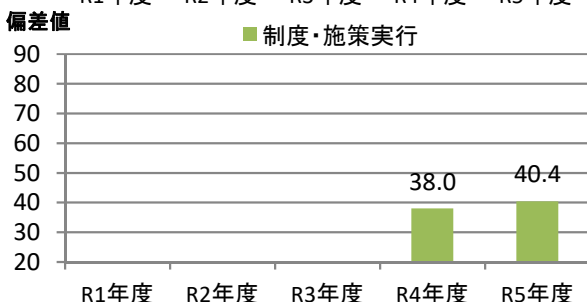
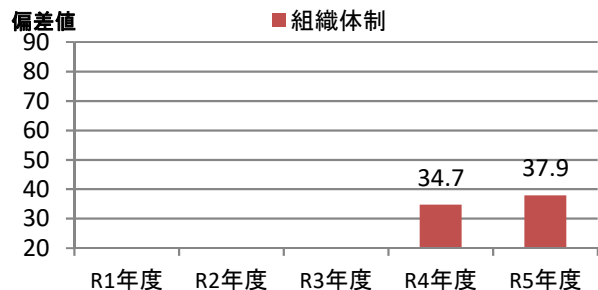
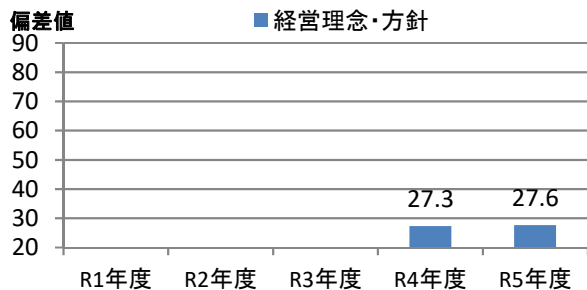
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

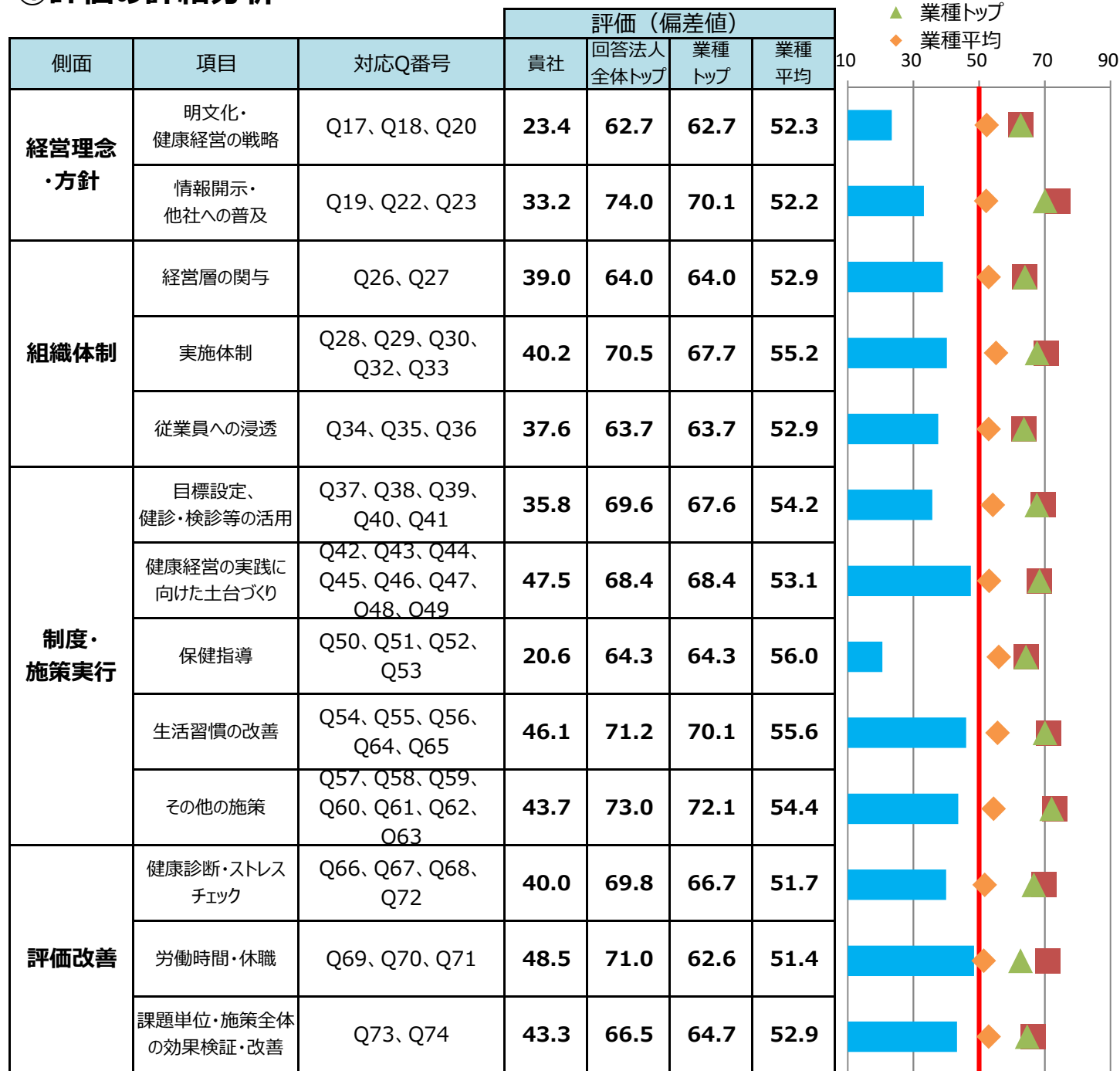
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	3051~3100位	3151~3200位
総合評価	-	-	-	30.6(-)	36.4(↑5.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	部活動（野球、ゴルフ、自転車、自動車、スキー、登山）を設置し、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	12.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保主催の歩け歩け大会への事務局としての参加、従業員の参加を斡旋				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
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	42.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	25.8	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.5	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.5	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.5	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.2	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	精神的な不調により長期欠勤していた従業員が復帰する際、元の職場環境に再び適応することが難しく、復職後にまた体調を崩すケースがあった。
	効果検証結果	復職の際に面談を必ず実施し、本人の希望があれば勤務地の変更や部署異動を行った。 異動を希望して復帰した従業員の復帰後1年以内に再び体調を崩すことがなくなった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	子育て世代の従業員は本人の感染前後に家族も感染し、看病のため長期間休む必要があり有休がなくなってしまったことがあった。
	効果検証結果	本人が感染した場合に、5日間の特別休暇を付与した。 有休休暇を病気や看病で消化しきることがなくなり、子供の運動会や家族旅行など有意義な時間に有休が使えるようになった。

※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：古河 A S 株式会社

英文名：FURUKAWA AUTOMOTIVE SYSTEMS INC.

■加入保険者：電線工業健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

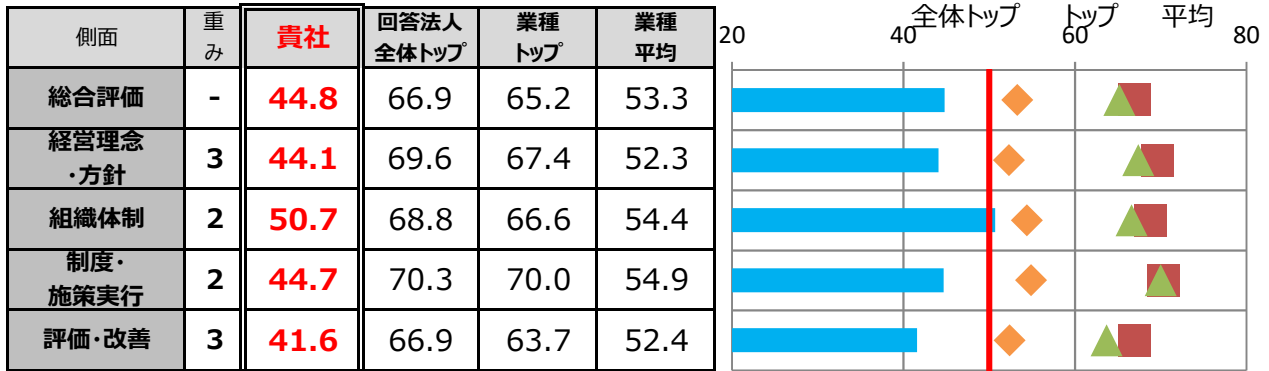
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501~2550位** / **3520 社中**

■総合評価： **44.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



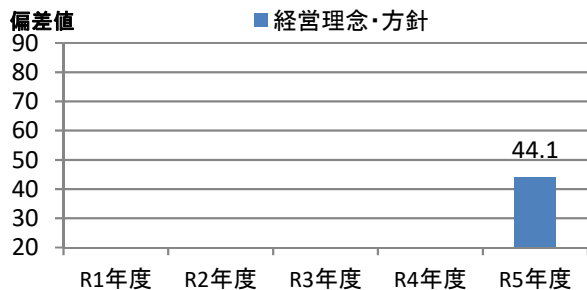
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

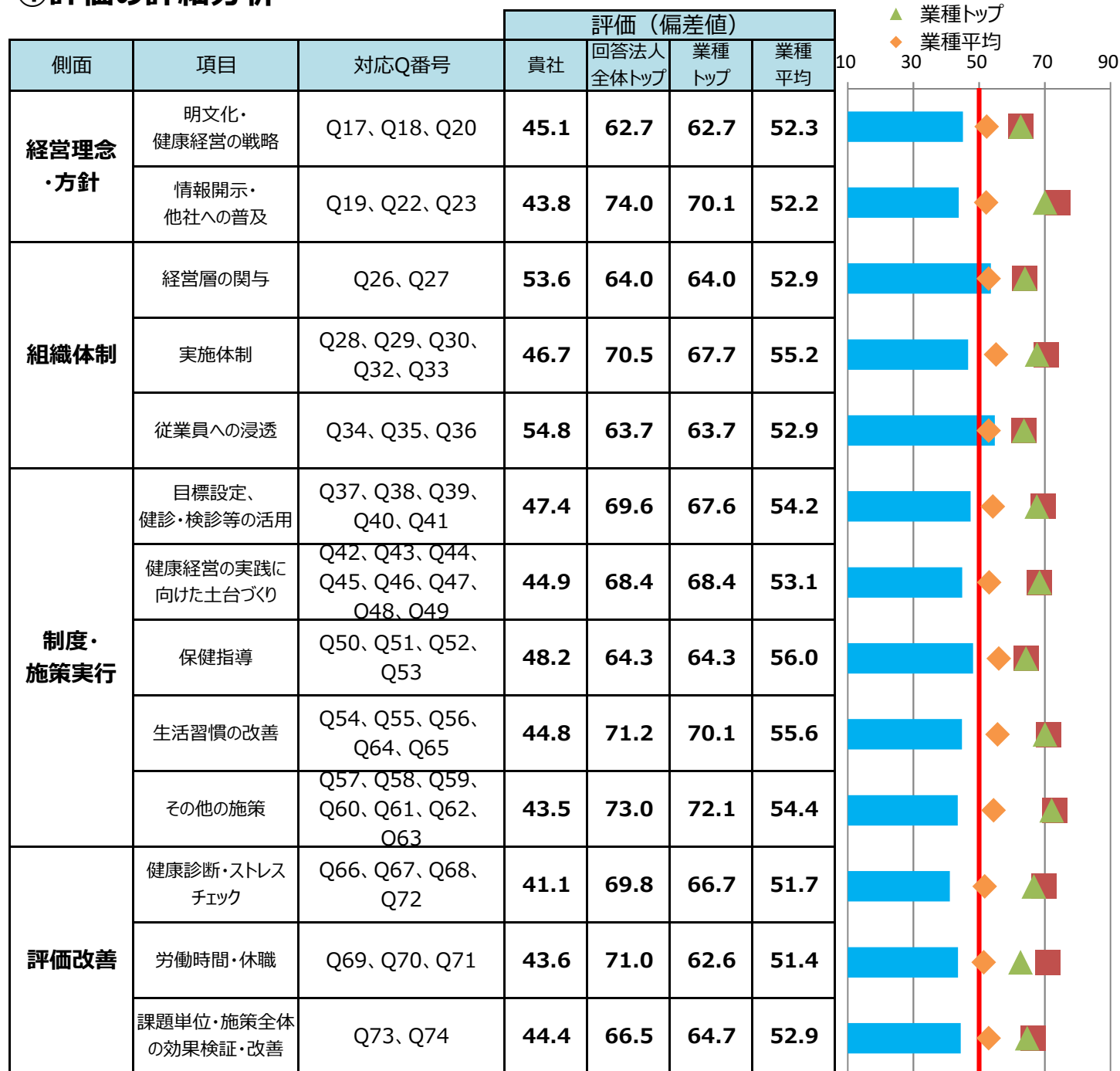
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2501~2550位
総合評価	-	-	-	-	44.8(-)
【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 メンタル疾患での休業者を減ら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	従業員が自分のパフォーマンスを十分に発揮できることを期待している。毎年の目標として、新規メンタル疾患休業率0.5%以下を目指す。
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 新型コロナウイルス禍による業務負荷や、基幹システムの立上及び導入初期における業務負荷等、過重労働に該当する事例が増えたことが課題である
	健康経営の実施により期待する効果	働き方改革の取り組みとも合わせ、法定外労働45h超過者数の低減（対前年度比）を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.furukawaas.co.jp/sustainability/society/hpm/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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)	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	3.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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	労使共催イベントとして社内交流を目的とした社内交流フェスティバル（本社地区）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.5	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康チャレンジ（従業員が個々に健康目標を設定する取り組み）で、2ヶ月間実施する				
(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	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	23.7	%
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	45.1	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.2	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.1	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.7	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.3	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	安全衛生の目標に「新規メンタル疾患休業率0.5%以下」を掲げ取り組んでいる。新規メンタル疾患者を減らすためにも、事前の対策が必要と考える。
	施策実施 結果	ストレスチェックの健康リスクの数値に応じて、対象の部門に職場改善活動を実施。（MIRRORと集团ディスカッション）
	効果検証 結果	職場改善活動を実施した結果、2年目以降はほとんどの部門で周知が改善された。ただし数値が改善されたとはいえ以前高い部門と新しく対象となる部門が出てくるので、職場改善活動の内容を部門に合わせて実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイシンシロキ株式会社

英文名: AISINSHIROKI CORPORATION

■加入保険者: アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

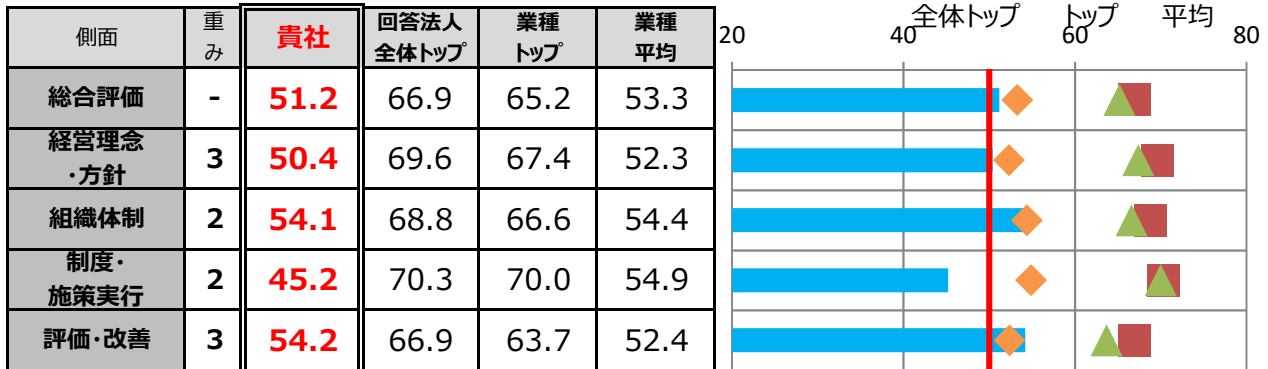
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価: **51.2** (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



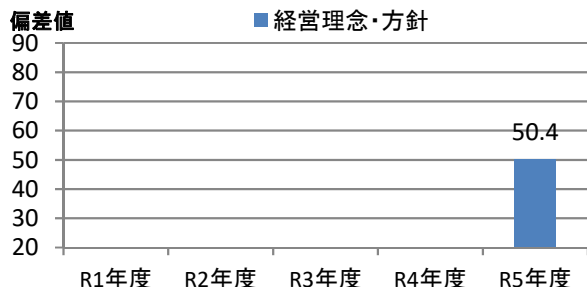
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

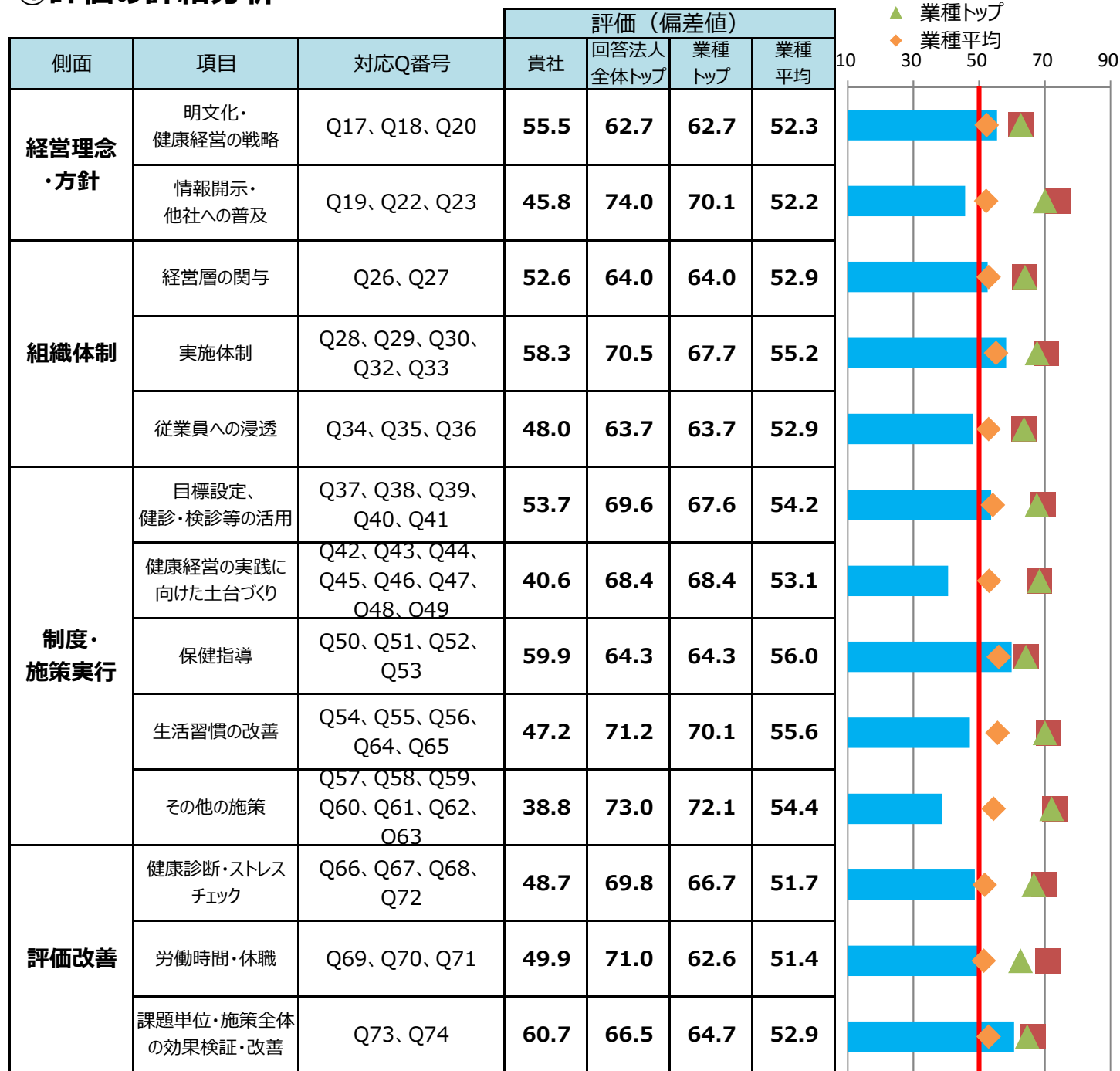
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	1651~1700位
総合評価	-	-	-	-	51.2(-)
【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 人は価値創造の主役であり、経営の中心です。経営の基盤である働く人たちが、心身ともに健康で生き生きと働き、成長と幸せを感じられることが企業体質の強化に繋がります。そのためには、職場全体が健康を重要課題と捉え、行動する必要があります。すべての従業員が当事者意識をもって、自身と働く仲間の健康保持・増進について考え、健康に働き続けられる職場づくりが課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が、定年後も含め、心身ともに健康で実り豊かな生涯を送ることを期待し、社員の健康意識と健康活動の向上を目指す。具体的な指標として、2025までに、社員意識調査における3つの健康指標の向上(①健康方針の認知度92.1%→95%以上 ②健康行動実践度65.7%→70%以上 ③ヘルスリテラシー65%→70%以上)とストレスチェック総合健康リスク95以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shiroki.co.jp/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.8	%	(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	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	労働組合主催のスポーツ大会（ボウリング・ゴルフ等）実施に対し、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	41.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.5	%

■ 食生活改善

取組概要	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	健保の専用アプリを従業員に推奨し、アプリ内で食生活改善のための情報提供や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	99.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.7	%

■ 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	グループ活動として実施している駅伝イベントへの参加を推奨し、イベント開催に対し協力を行っている。				
(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	6.9	%

■ 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	35.1	%
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	52.1	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.7	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.1	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.5	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.6	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	全従業員のBMI25以上の割合が31.5%と高い。 30代から増加となる傾向がある。30代のうちから健康リスクを理解し、健康意識を高めてBMI改善に取り組む必要がある。
	施策実施 結果	BMI25以上で前年より体重が3キロ以上増加した30代の従業員を対象に管理栄養士の手紙支援を実施。受取後に取組み等を報告して頂いた。 30代従業員の29%がBMI25以上に該当し、6%に支援をした。
	効果検証 結果	前年度比較として、手紙支援実施者の63%がBMIが減少した（平均-1.3キロ減）。 30代のBMI25~26の人には手紙支援で効果を出すことが出来るが、BMI27以上には変化がない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ東北株式会社

英文名：TOYOTETSUTOHOKU

■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：輸送用機器

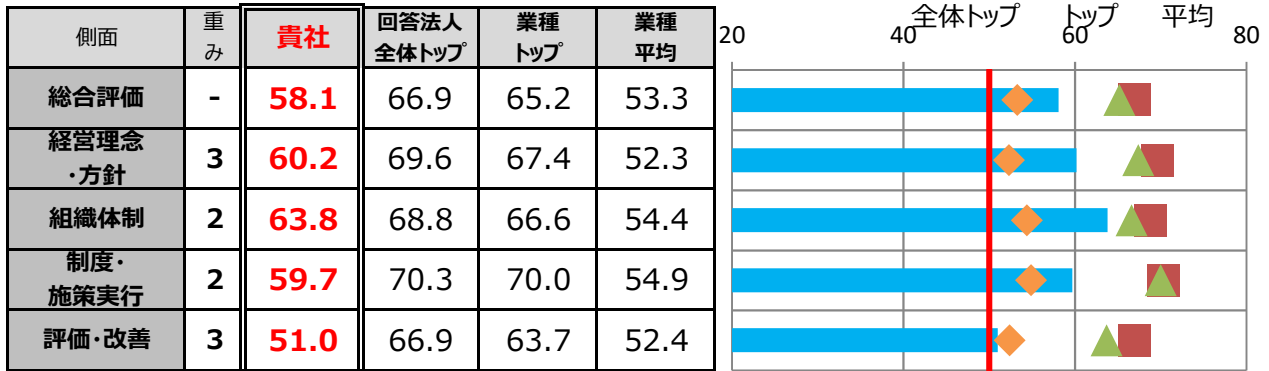
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.1** (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



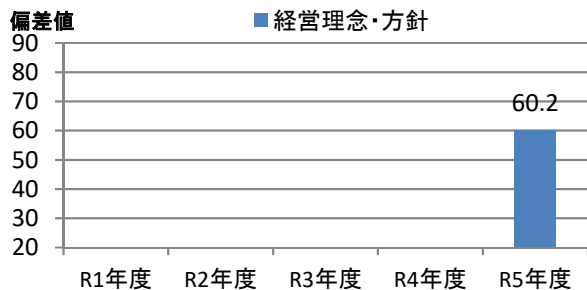
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

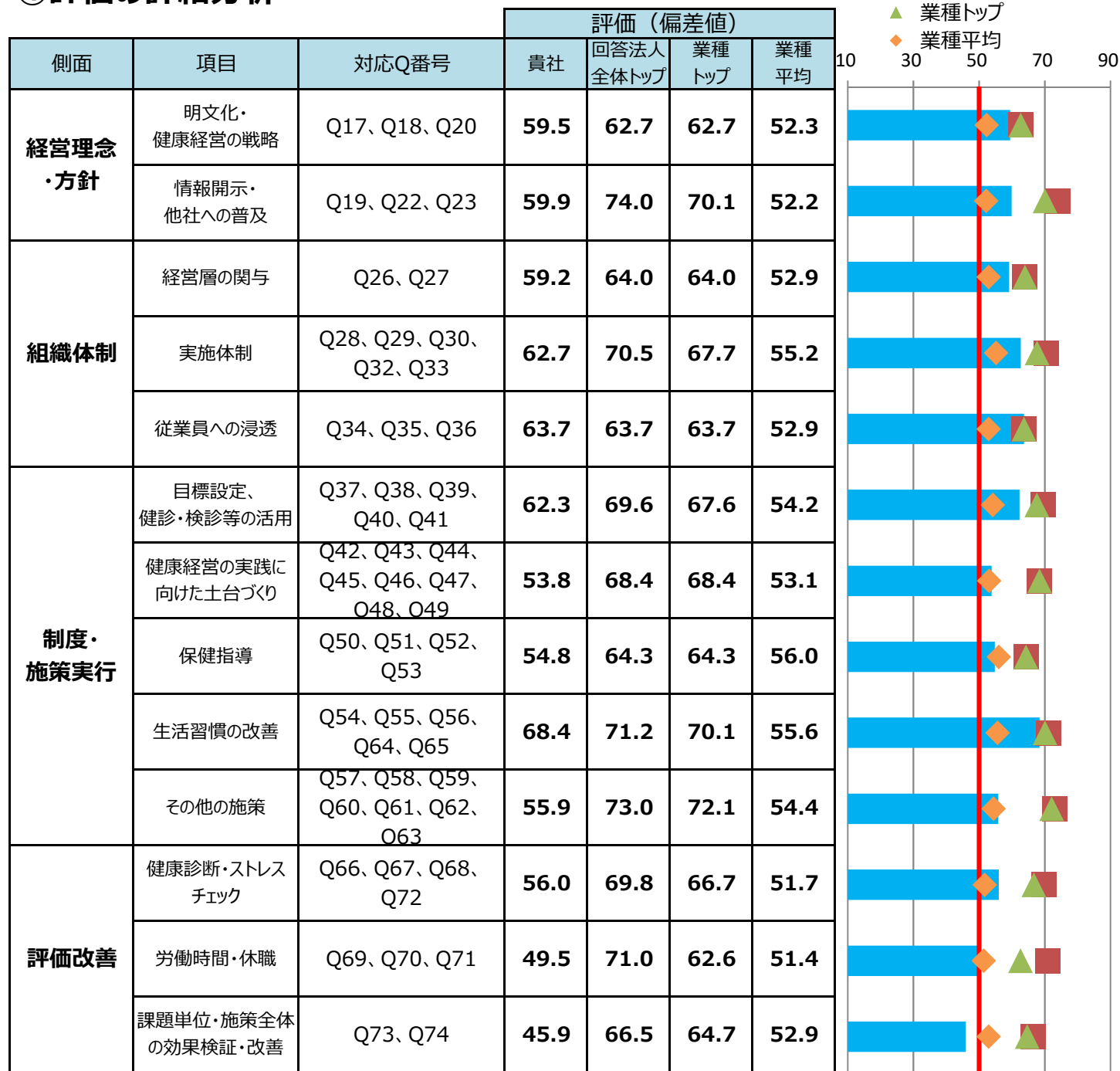
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	801~850位
総合評価	-	-	-	-	58.1(-)
【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 少子高齢化による人口減少で人材確保が困難になっている中、技術や技能を習得している全従業員に、健康で長期的に働いてもらう事と、育児休暇取得後に復帰出来る事が、事業活動を推進していく上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	全従業員が長期的に働き続けたいと感じてもらえる事を期待している。 具体的指標として、新卒・中途入社従業員の平均勤続年数については、5年後の定着率80%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 近年、肥満率増加・低リスク者低下傾向にあり、生活習慣病発生リスクの高い従業員が増加している。従業員がパフォーマンスを最大限発揮できるよう健康増進活動への取り組みが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が心身共に健康的に働くことができる職場環境の整備を進める。食事・運動等の生活習慣改善に向けた活動（セミナー等）の推進や保健指導の強化し、肥満率の低減（2022年28.0%→2023年度26.0%目標）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://contents.tiw.co.jp/tohoku/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://contents.tiw.co.jp/tohoku/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://contents.tiw.co.jp/tohoku/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://contents.tiw.co.jp/tohoku/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	毎月、会社近辺のごみ拾いを始業前または終業後に行っている。地域イベントに参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.0	%	(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	3ヶ月間の食習慣改善キャンペーンを実施。取り組むことを各自選び、所定の用紙に記録する。				
(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	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	全従業員に歩数計を配布。アプリで目標をクリアした従業員にポイントを付与しインセンティブの提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	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	66.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	座り仕事や、反復作業による肩こりや腰痛になる事があり、生産性の低下が懸念される。
	施策実施結果	事務所へスタンディングテーブルを設置、工場へ隣接した場所へストレッチルームを設置し、軽い運動が出来るスペースを提供し、休憩時間等に利用している。
効果検証結果	座り仕事による体への負担軽減、運動不足が解消される事で、集中力がアップし生産性も向上した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染拡大に伴い、社内でも陽性者が増加。人手不足による生産性の低下が懸念された。
	施策実施結果	産業医から感染状況や感染対策についての講話を行い、周知徹底を図った。 社内においても独自のガイドラインを作成し、環境整備や感染予防の取り組みを強化した。
効果検証結果	職場環境の整備、部署や個人での感染症対策の実施により、社内でのクラスター発生を防止することができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：しげる工業株式会社

英文名：SHIGERU INDUSTRY CO.,LTD.

■加入保険者：日本金型工業健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

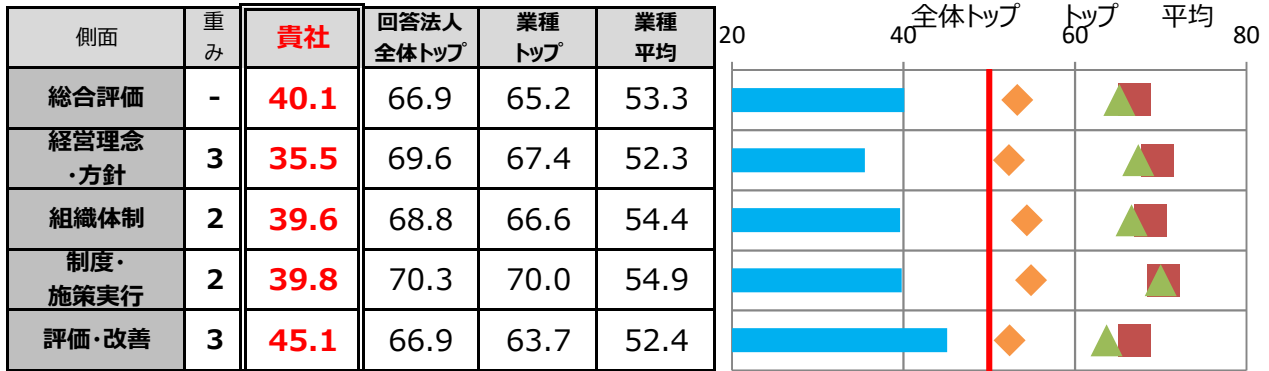
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



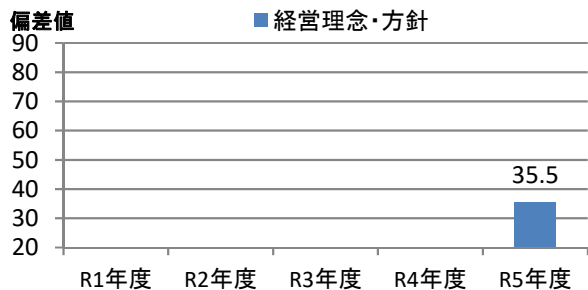
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

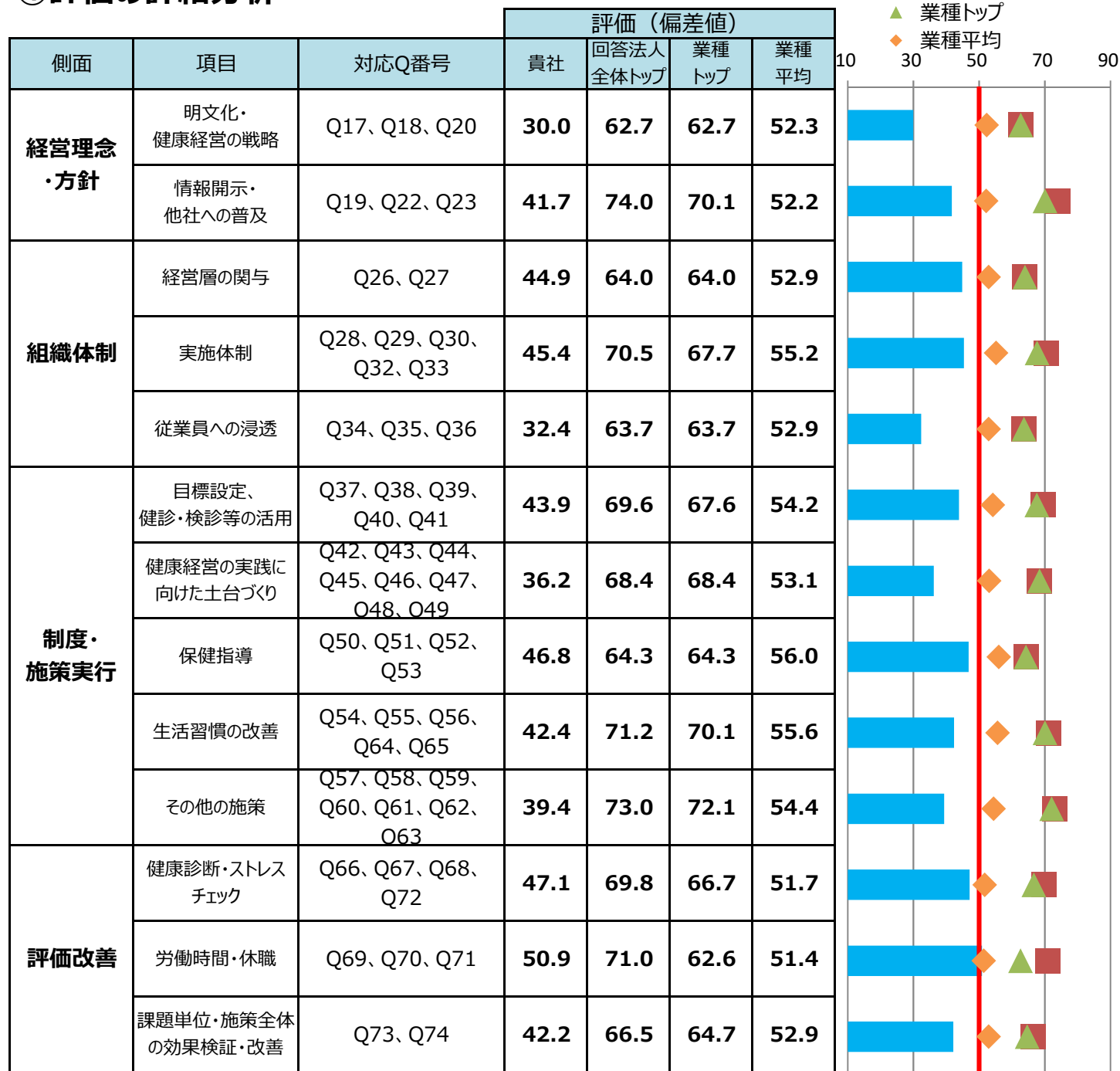
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3001~3050位
総合評価	-	-	-	-	40.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	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	12.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	会社主体で、従業員、家族、地域住民を対象に感謝祭を実施している				
(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		%

■ 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	健康保険組合主催のウォーキングイベントへの参加募集を募り、希望者が参加できるようにした。				
(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	8.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	14.5	%

※ 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	42.8	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.7	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.1	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.8	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診結果に基づき、精密検査対象者には案内を出しているが2019年の精密検査受診率は9.6%と低く、疾病リスクのある従業員の検査が不十分であることが課題である
	施策実施結果	2019年度の精密検査受診率が9.6%だったのに対して2022年度の精密検査受診率は35.3%と大きく受診率を改善することができた。
効果検証結果	2022年度は精密検査受診対象者に対して書面での受診勧奨、対象者への声掛け及び電話でのリマインドを強化し、受診勧奨の実施を促したことにより受診率を大きく改善することができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2022年度の喫煙率が41.9%と平均値よりも高い数値である。加入健保より受領しているスコアリングレポートでも喫煙は課題の一つとなっているのでコラボヘルス強化の観点からも喫煙率改善が急務である。
	施策実施結果	2022年度は禁煙プログラム実施者9名に対して3名が達成している。
効果検証結果	健康保険組合が実施している禁煙プログラムを社内周知して実施している。今後さらなる喫煙率低減のため、様々な観点での施策検討を重ねていく。	

※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: アイシン軽金属株式会社

英文名: AISIN KEIKINZOKU Co.,Ltd

■加入保険者: アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

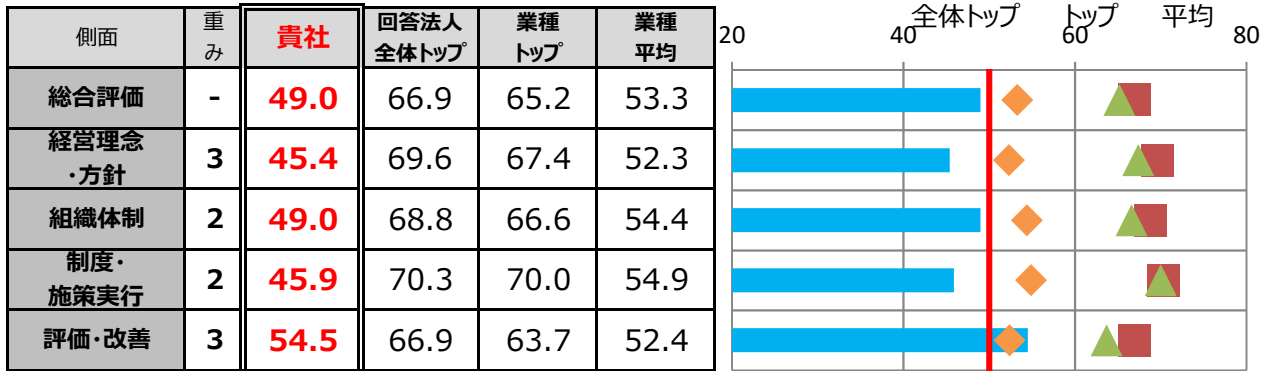
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価: **49.0** (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



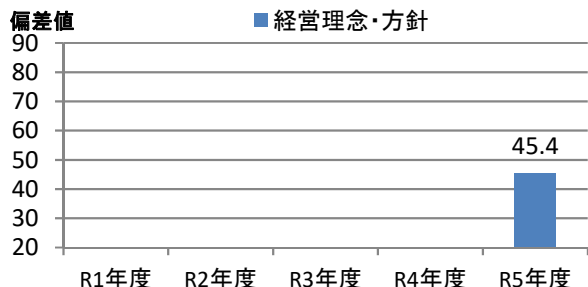
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

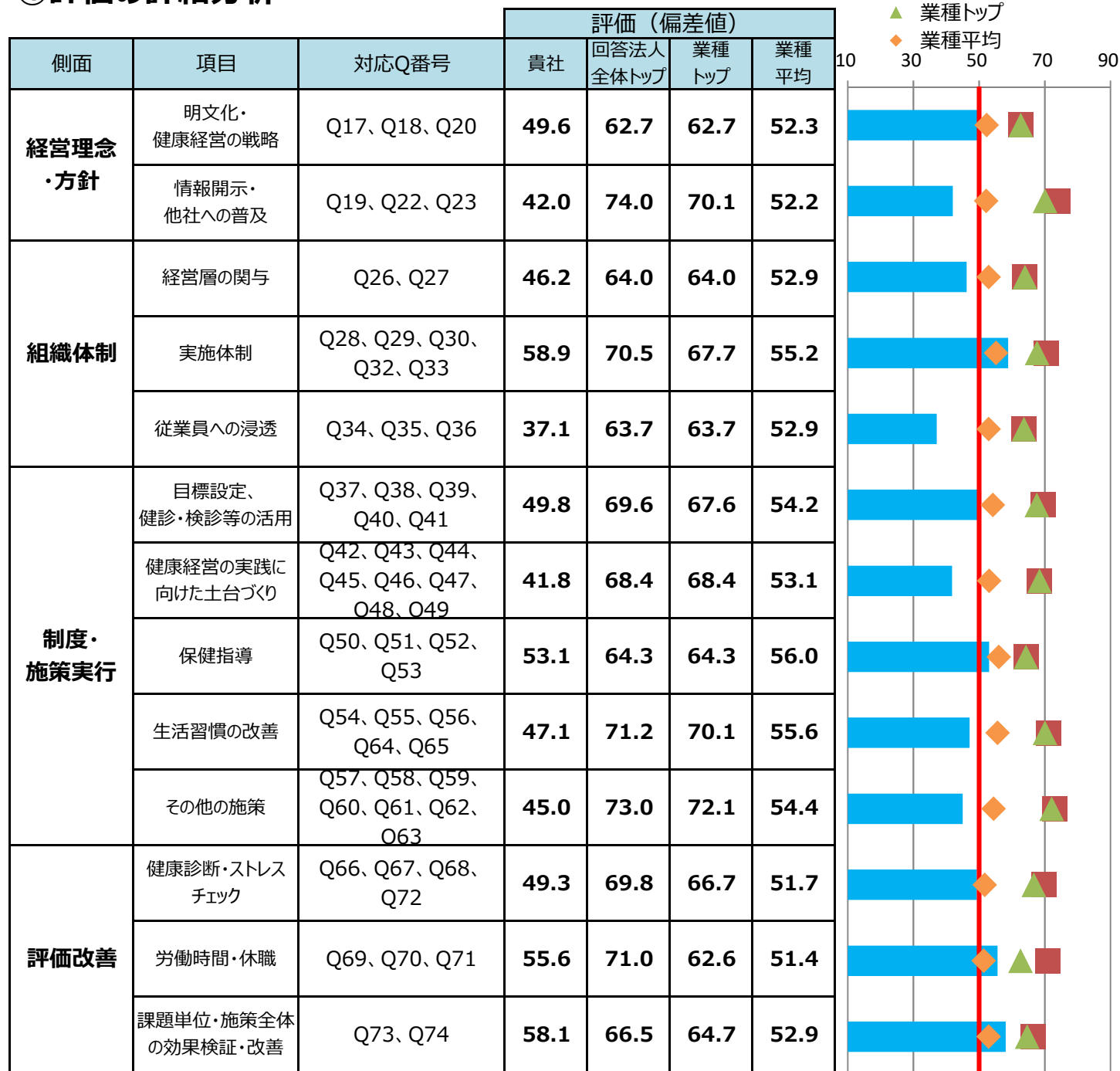
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	1951~2000位
総合評価	-	-	-	-	49.0(-)
【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 従業員が継続的・自発的に心身の健康保持・増進に取り組むことにより、いきいきと持てる能力を發揮でき、健康を起因とする生産性の損失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	・フィジカル：従業員一人ひとりが健康意識を高め、健康の維持・増進につながるAKスマートプロジェクト（健康行動）の推進によりヘルスリテラシー向上をはかる（2021年度：23.9%→2022年度目標：30.0%） ・メンタル：ストレスチェック結果をもとに発症予防に取組み、新規発症者率0.05%以下を維持する
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が年々困難になる中で知識・経験を有する従業員に長く健康に働いてもらうことによる生産性の維持および有能な人材の確保が課題である
	健康経営の実施により期待する効果	・離職率の低減 ・新規採用率の向上

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aisin.com/jp/group/aisin-ak/jp/sustainability/health.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 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)	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	12.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.1	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
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	産学連携による食事画像AI診断アプリの活用による生活習慣の改善				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.8	%

■ 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	全従業員を対象に健康アプリ（歩数）を活用した職場チャレンジを実施				
(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	12.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.9	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.6	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.9	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断問診票の運動や食生活等の生活習慣について、すでに改善に取り組んでいる割合が24.2%（2021年度）となっており、従業員一人ひとりが自分の健康状態に関心を持ち、行動変容につながるヘルスリテラシー向上が必要である
	施策実施結果	7つの健康習慣に焦点をあて、結果に基づく心身の健康保持・増進を図る自主的な職場活動「AKスマートプロジェクト」を実施 すでに改善に取り組んでいる割合：26.3%（2022年度）
	効果検証結果	現時点で健康診断結果等の定量的な結果には結びついていないが、2021年より2.4%向上しており、従業員より「2週間で2kg減ってベルトの位置も2つ変わった」や「お酒を飲む機会が増える時期だったが、自宅で飲むときは節制できた」「休肝日を作れそう」など意見があった 次年度は日常生活の動線の中で自ら選択した健康考動が継続できるAKスマートプロジェクトの推進をはかる
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：アラコ株式会社

英文名：ARACO

■加入保険者：トヨタ紡織健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

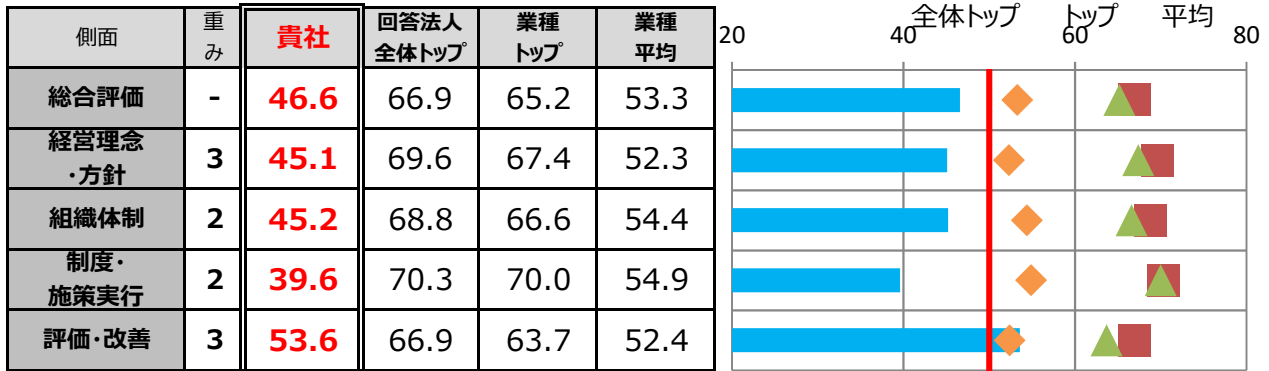
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.6** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



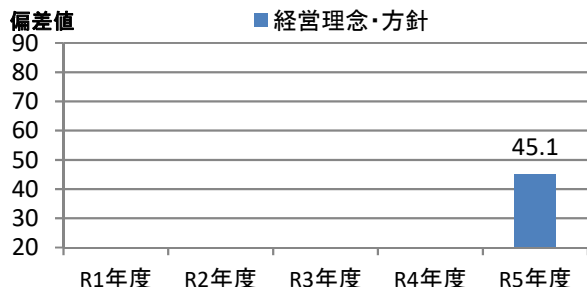
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

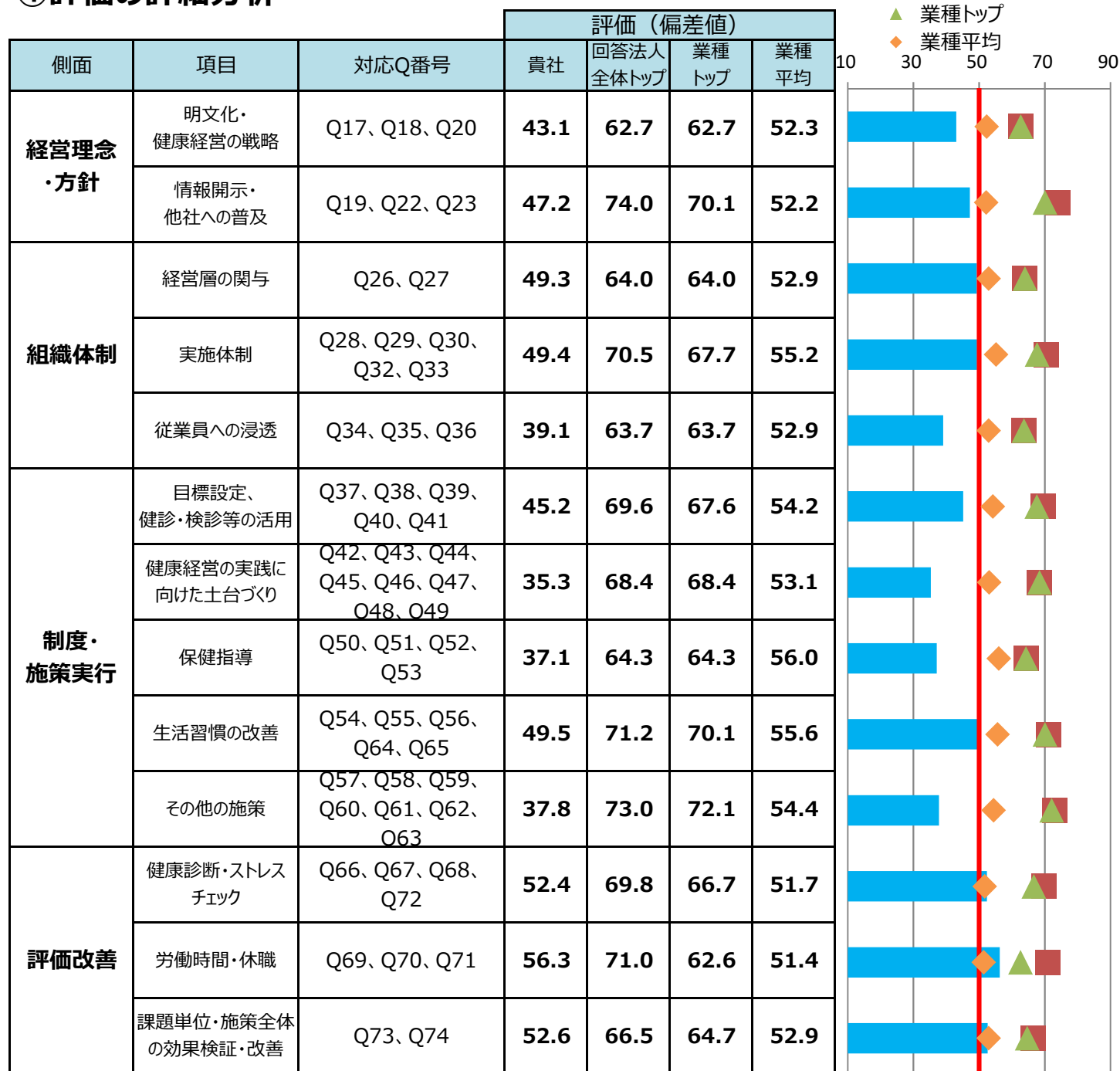
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	46.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身共に健康であることが社員の幸せにもつながり、会社の生産性を向上させると考えており、社員一人一人のヘルスリテラシー向上への取り組みが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康ポータルサイト(Pepup)を導入し、社員に対して健康診断結果の閲覧・社員個々への健康状態に則した情報発信・ウォーキングなどのイベント開催などを実践することで社員の健康に対する意識を向上させ、社員の健康状態の向上を目指す。
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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.araco.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	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		%	(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	渥美半島西の浜海岸のゴミ拾いボランティアへの参加働きかけ				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	39.9	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	22.8	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	トヨタ紡織健康保険組合で実施しているチャレンジウォークへの参加				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.2	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.5	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	34.5	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.5	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2021年度ストレスチェックの結果にて「上司とコミュニケーションが取れているか」が7.2ポイント（全国比△0.1ポイント）と「同僚とコミュニケーションが取れているか」が7.7ポイント（全国比△0.4ポイント）と上司・同僚との間のコミュニケーション不足が課題となっている。
	施策実施結果	上司が朝正門に立ち出勤する全従業員へ「挨拶運動」を実施し、出勤する従業員へ声掛けを行った。挨拶をきっかけに親近感がうまれ皆が話やすい環境づくりを行ったが効果に繋がらなかった。
効果検証結果	2022年度のストレッチェックの結果は2021年度と比較して横ばいであった。年間を通して取り組んだ内容は、上司や同僚間の良好なコミュニケーション、風通しの良い職場作り醸成には結びつかず、効果は限定的であった。その点を踏まえ、今年度は「ありがとう運動」を行い上司・同僚垣根無く、感謝を伝える環境を作り、職場内のコミュニケーション促進を目指している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年度29%の従業員喫煙率が2021年度は27%で2%削減できたが、まだまだ喫煙率が高い状態にある。喫煙による身体への影響は大きく、社員の健康増進のためにも喫煙率の削減は課題である。
	施策実施結果	特定日（毎月2につく日）を禁煙デーに設定した。また、全従業員対象に禁煙講話を行い喫煙率低下に取り組んだが、喫煙率は低下しなかった。
効果検証結果	2022年度の喫煙率は29%となり喫煙率が2020年度のレベルに戻ってしまった。しかし、禁煙デーの実施は喫煙の習慣性を抑えるきっかけになると考え、継続して実施する。2023年4月から敷地内全面禁煙を実施、喫煙者へ向け禁煙外来費用の補助制度など卒煙をしやすい環境を提供する。	

※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: アイシン機工株式会社

英文名: AISIN KIKO CO.,LTD

■加入保険者: アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

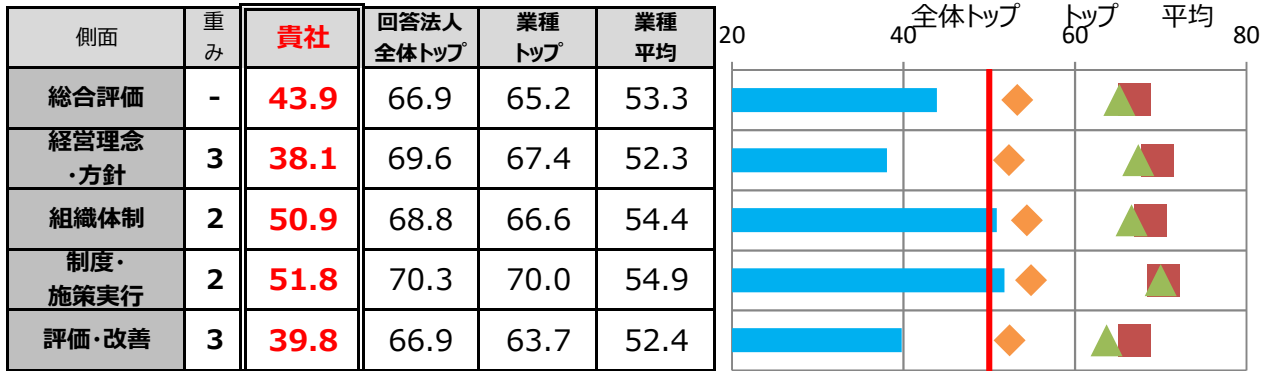
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価: **43.9** (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



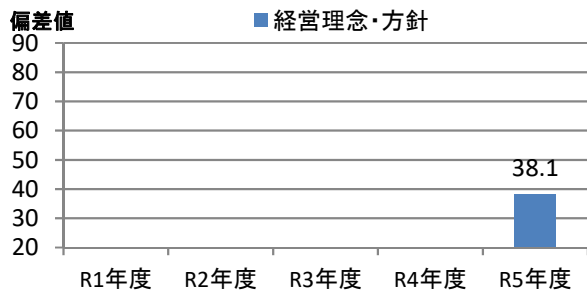
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

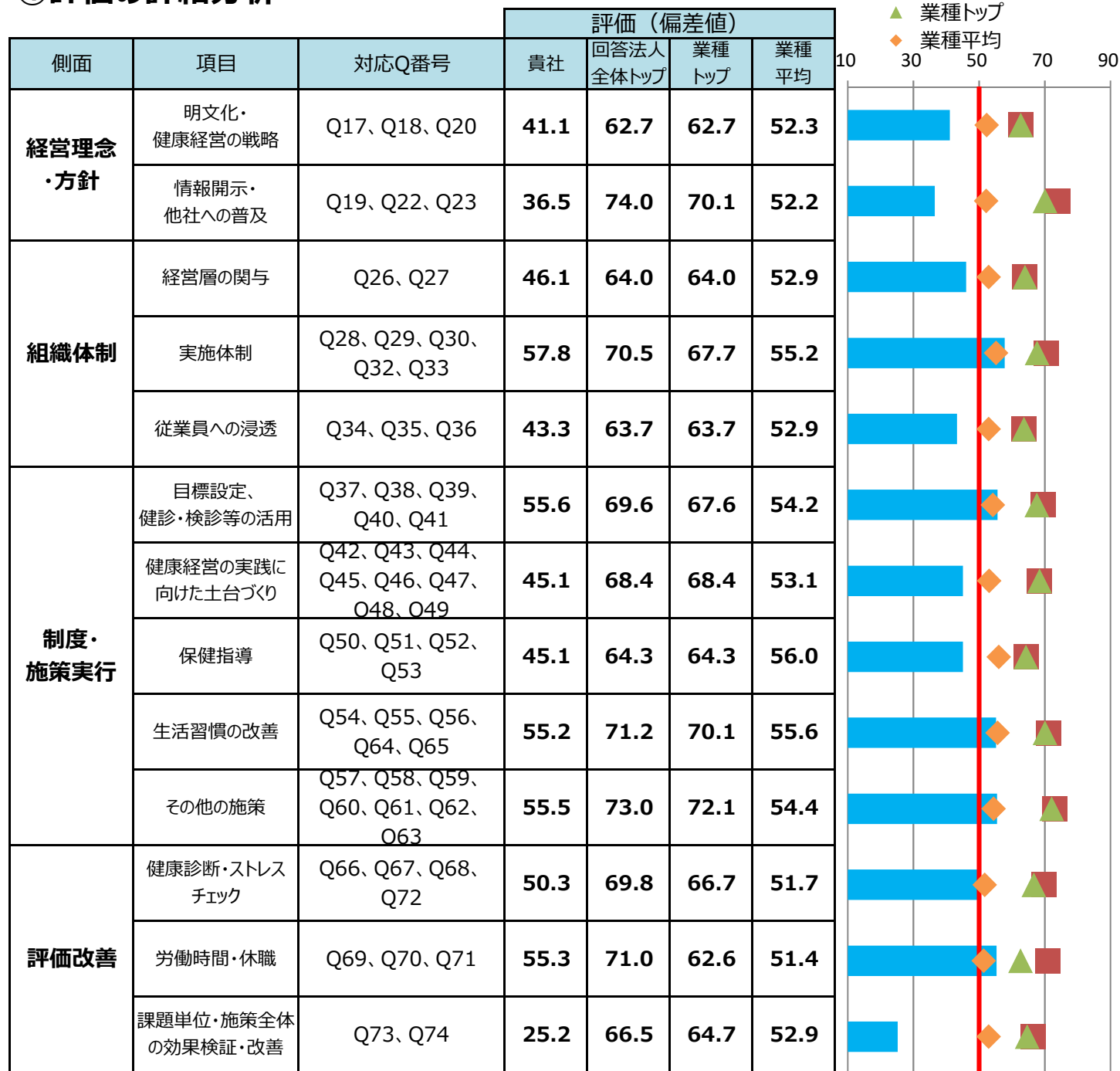
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	2601~2650位
総合評価	-	-	-	-	43.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	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	11.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	毎年、従業員・家族向けにファミリ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	26.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルサイトを用いて、健康管理に必要な食生活の記録や改善に向けた情報提供等の支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.6	%

■ 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	グループ会社合同で駅伝大会を開催。一般部門・ダイバーシティ部門にチームで参加できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	56.6	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.7	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.0	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.2	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	－
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友精密工業株式会社

英文名：Sumitomo Precision Products CO.,LTD.

■加入保険者：S K 健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

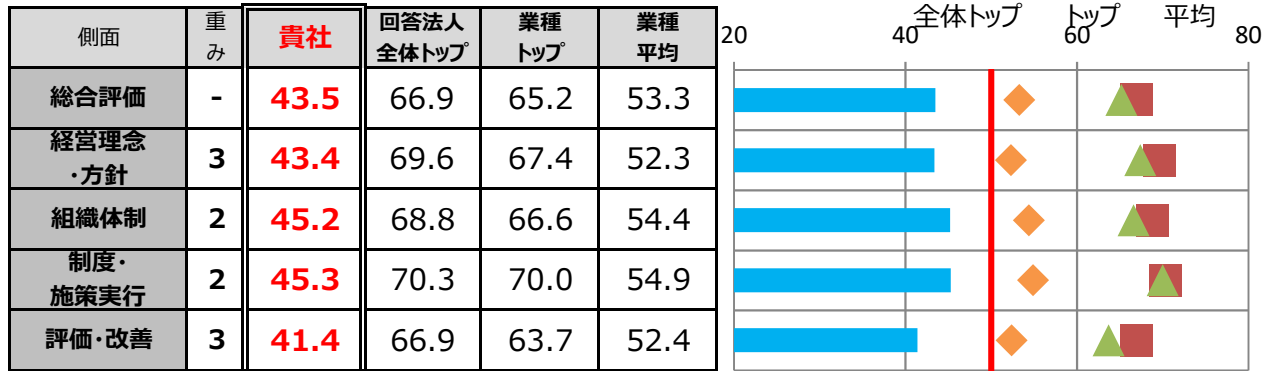
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520 社中**

■総合評価： **43.5** (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



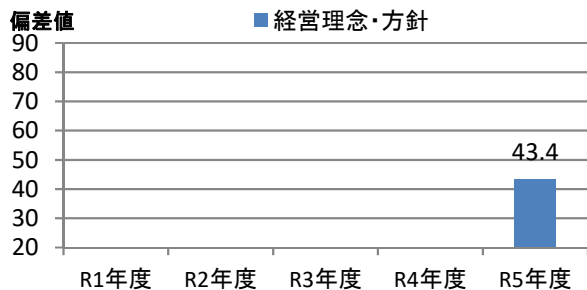
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

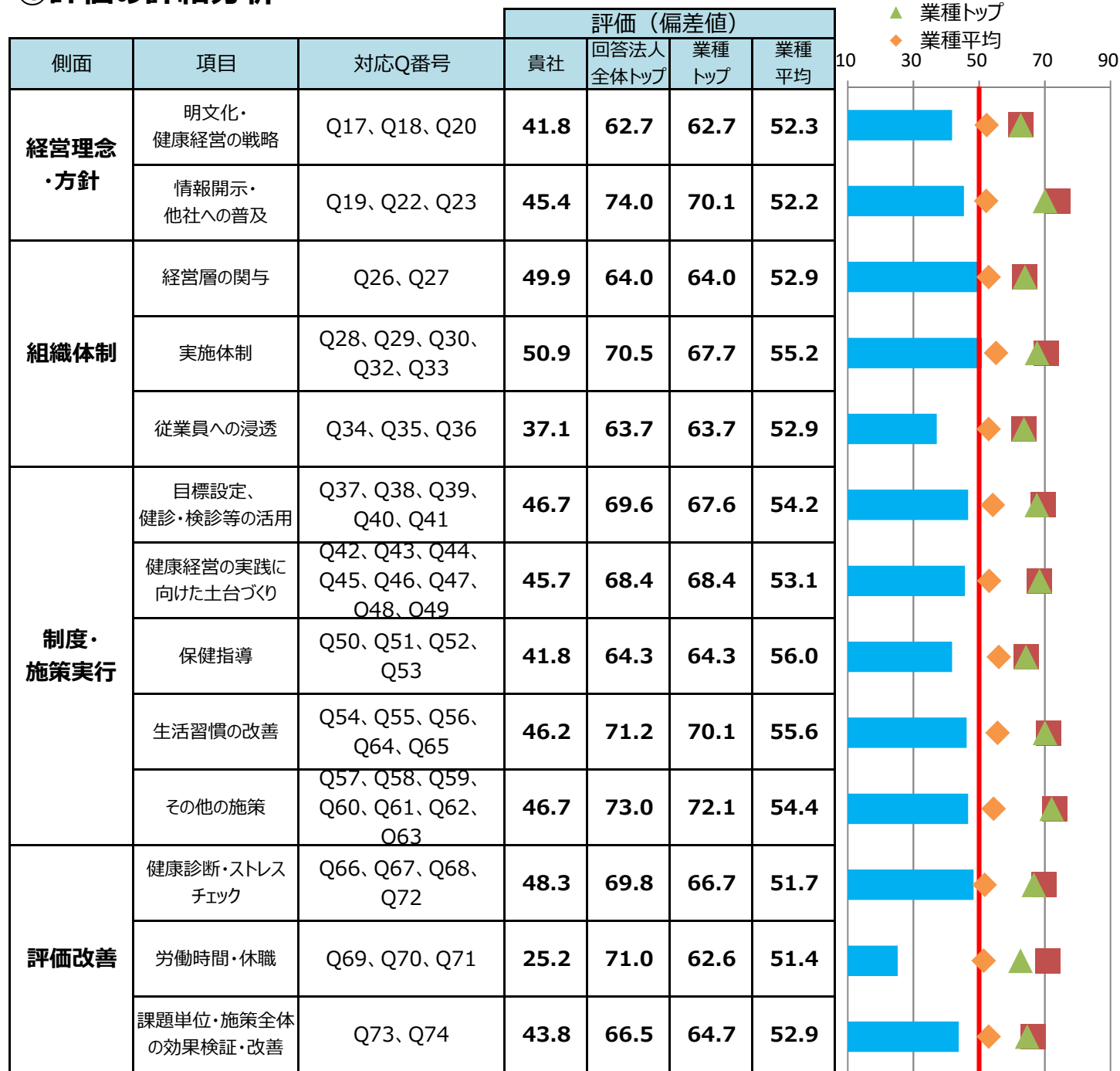
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2651~2700位
総合評価	-	-	-	-	43.5(-)
【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 今後一層の人材不足が進むと叫ばれ、また働き方改革による労働時間短縮が進む中で、従業員一人一人のパフォーマンス向上により解決していくことが、重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康に関する施策により、従業員の疾病等による長期的な離脱防止はもちろんのこと、エンゲージメントの向上による業務効率化が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	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.spp.co.jp/sustainability/society/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	57	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	1.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.3	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ 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	全従業員を対象とした、体育、文化に関する活動を通し、体位、教養を高めることを目的の組織への				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	毎年実施される、全従業員を対象としたスポーツ対抗戦への金銭支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.0	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.4	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.9	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	27.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	51.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.3	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.4	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	慢性的な人員不足により労働力確保が問題となる中、メンタルヘルス疾患による長期離脱者多発による生産能力低下を防止することが課題となっている。そのため、メンタルヘルス不調の早期発見を重要視し、ストレスチェックを通じたセルフチェックを推進している。
	施策実施結果	ストレスチェックの重要性を管理職へ周知し、部下への受検勧奨を推進した。また、受検率の中間状況を把握し、低受検率の部署管理職に対して、個別に受診勧奨の実施を依頼することで、高受検率を達成した。
	効果検証結果	個別の分析は未完であるが、全体の総合健康リスクは昨年度より改善されており、一定程度の効果が得られたと判断している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイシン福井

英文名：AISIN FUKUI CORPORATION

■加入保険者：アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

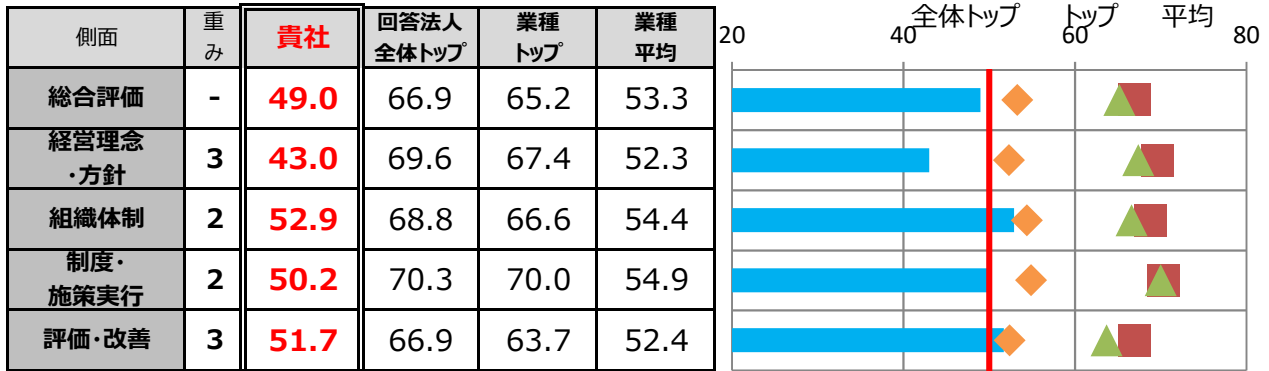
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **49.0** (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



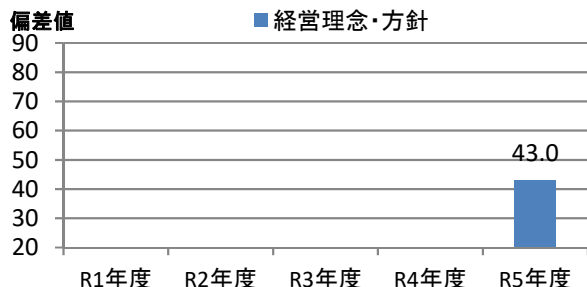
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

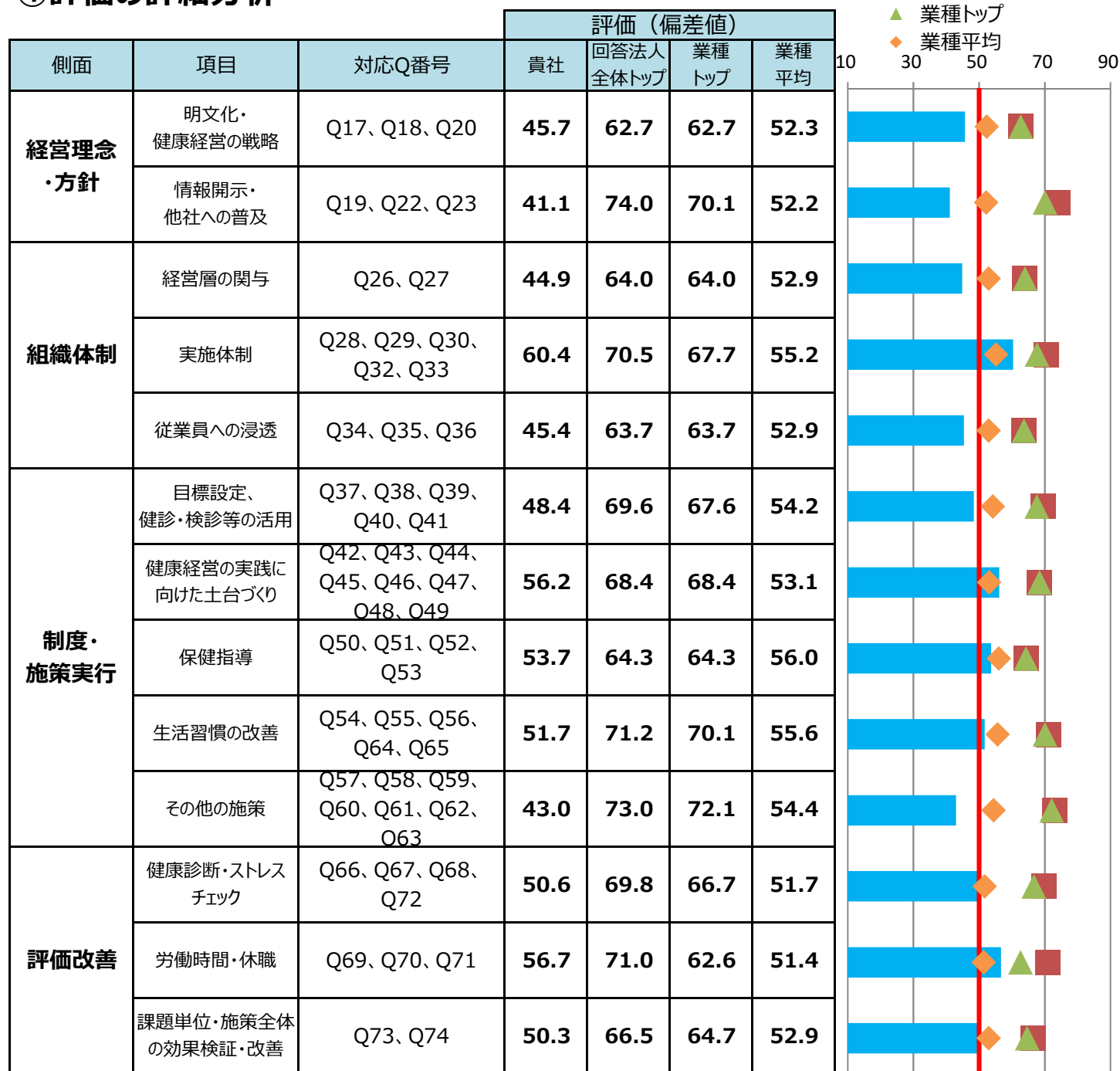
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1951~2000位
総合評価	-	-	-	-	49.0(-)
【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>社員の健康は、会社全体を活性化させ、会社の持続的な成長にも繋がると考えます。経営理念に掲げた『移動に感動を 未来に笑顔を』を実現するために、すべての仲間が、健康で、わくわくと仕事に取り組み、働きがいや人生の幸せを感じ、個々の強みを発揮し、健康で休職することな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。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	休職率
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.aisin-fukui.co.jp/sustainability/satisfied.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年に一度、ファミリーフェスティバルとして、従業員とその家族を対象に、休日にイベントを会社が開催す				
(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	33.0	%

■ 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、すべての提供メニューについて、カロリー表記を行っている				
(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	45.0	%

■ 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	健康保険組合が推奨している運動促進のためのアプリ「PEPUP」の登録推進活動を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	55.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	55.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	51.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.0	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	51.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	51.9	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	52.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	54.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.3	52.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	全社的にBMI25以上の比率が増加している 特に40歳未満(若年層)において顕著に増加している
	施策実施 結果	若年層にも運動や食事などの保健指導を実施
効果検証 結果		全社的にBMI25以上の比率 42.3%→40.6%に低減
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	メンタルヘルスで新規休職する方は、職場上司のとのコミュニケーションが不足し、心理的安全性が低い。
	施策実施 結果	こころの相談窓口の社内周知を行い、早期発見早期治療を目指す
効果検証 結果		メンタルヘルスで新規休職数 16人→15人

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。