

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニデック

英文名：NIDEK CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：精密機器

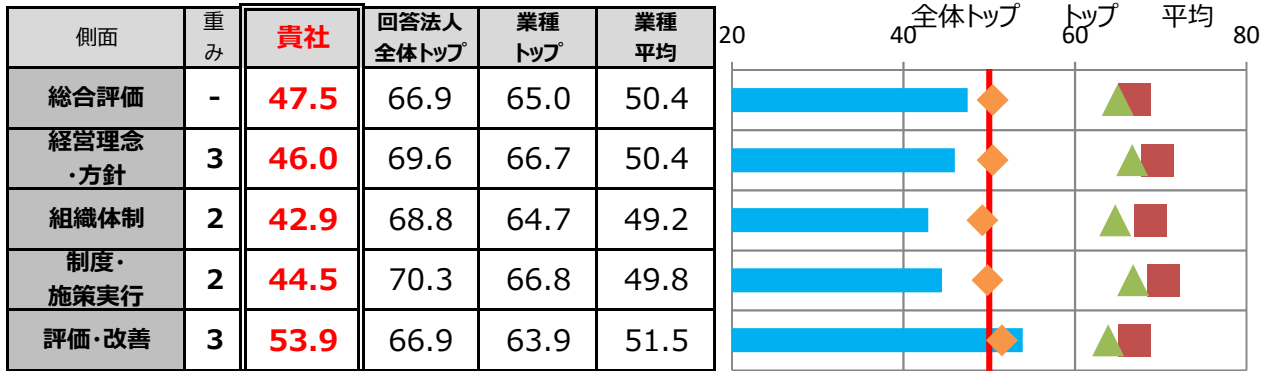
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.5** ↓0.4 (前回偏差値 47.9)

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

②評価の内訳



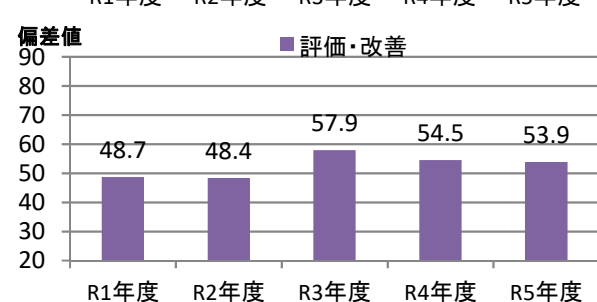
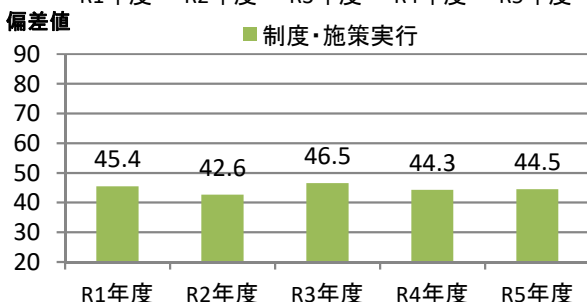
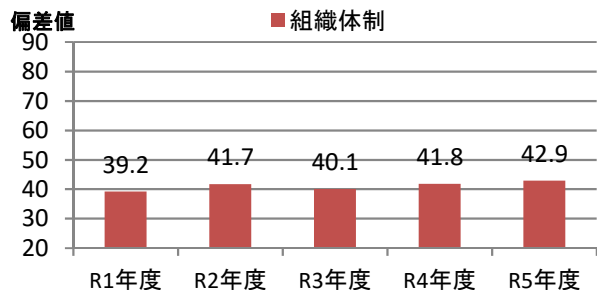
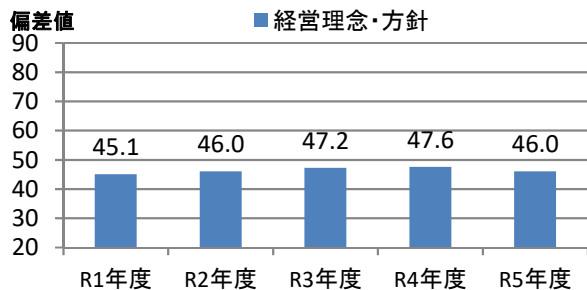
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

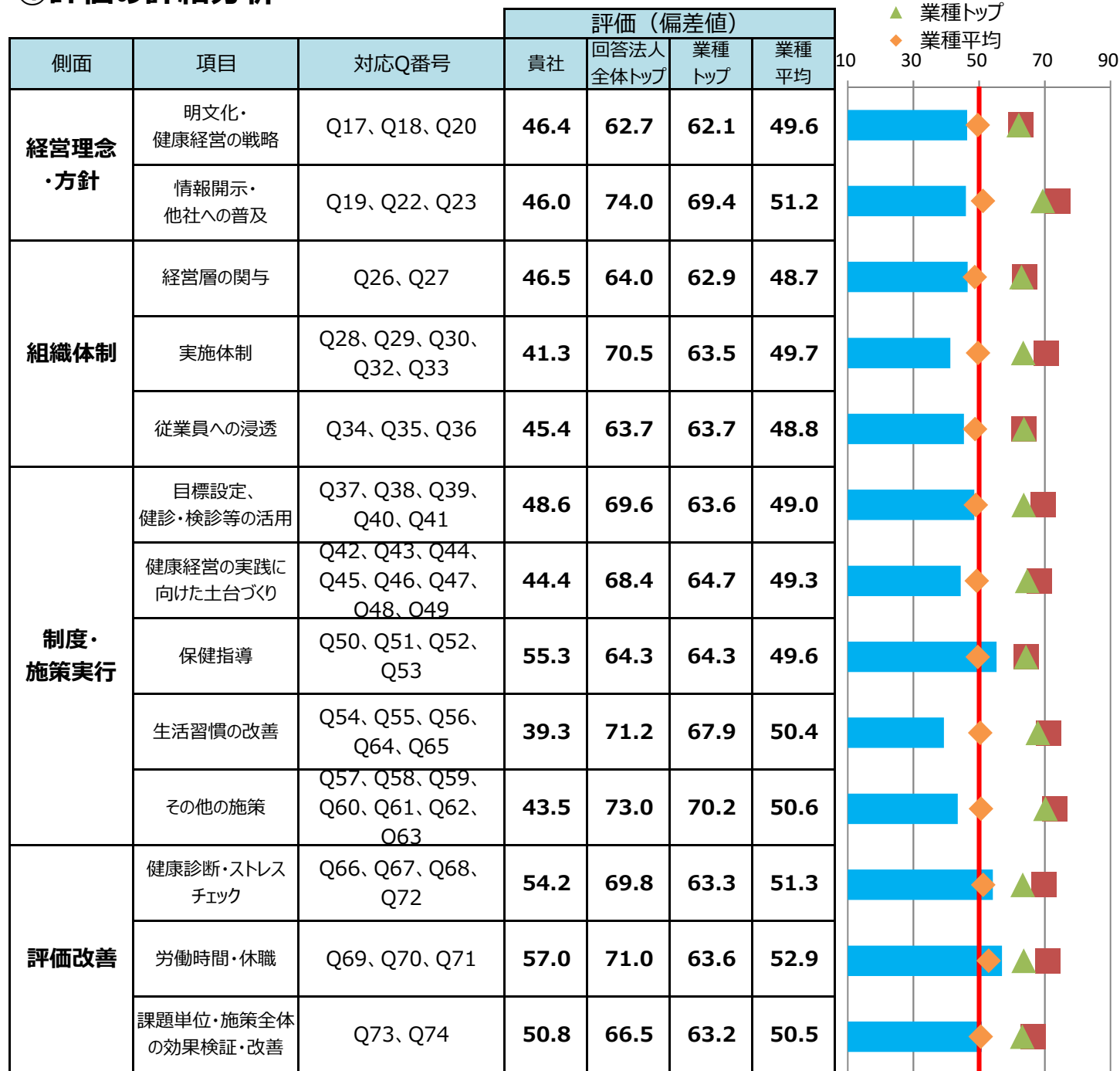
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1751~1800位	1701~1750位	1951~2000位	2151~2200位
総合評価	45.1	45.2(↑0.1)	48.9(↑3.7)	47.9(↓1.0)	47.5(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康経営推進企業として優秀な人材の採用力向上を図り、従業員が心身ともに健康で長く働き続けられる環境整備をすることでの人材定着により、優れたノウハウや技術を確保し続けることで継続的に企業価値を向上させることが重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 採用力向上（健康経営推進企業としてのブランドイメージの確立） 離職率低下（身体・メンタル不調やワークエンゲージメント低下等に起因する離職を防止し、優れたノウハウ、技術の流出を防ぐ） セカンドキャリア人材の有効活用（健康診断及び二次検査の確実な実施により、高齢社員が健康で高パフォーマンスを発揮し続けられるよう努める）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 眼科向け医療機器メーカーとして、目から予防医療を身近にし、人々の健康維持を支えることで社会に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	予防医療の促進 <ul style="list-style-type: none"> 目の検査を身近なものにする（ポータブル製品の開発、モバイル端末によるセルフ検査、オンライン診療など目の検査を身近にするための製品やサービスの提供） 目の検査を普及するためのパートナーシップ構築（各団体や企業との連携により、社会全体で目の健康を支える仕組みをつくる） 健康維持に関する情報発信と検査機会の提供（目の健康管理の啓蒙活動、新興国の医療従事者育成支援）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

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.nidek.co.jp/csr/human_rights.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	92.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	17種類の社内クラブがあり、社員が交流を深める場として活用し、会社が活動費の一部援助をしている。				
(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	24.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員食堂において、PFCバランスを考慮したヘルシー弁当（健美膳）の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.3	%

■ 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	社員とその家族が健康増進に関する目標を設定し、3ヶ月間の実施期間後に目標達成したら景品を贈呈する				
(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	13.5	%

■ 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	48.6	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.5	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.5	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.9	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断結果における有所見率（血中脂質、肝機能）及び問診結果の集計において、喫煙率、飲酒率、運動習慣率が全国平均との比較で下回っており、生活習慣病の発生リスクが高いと思われる為、改善が必要である。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・運動習慣率向上を目的とした健康増進イベント（3ヶ月間で設定目標達成者に景品配布）実施（全従業員に対する参加率13.5%） ・当社健康課題（有所見率、生活習慣指標の傾向）について社内周知
効果検証結果	以下5項目のうち3項目において前年比で改善が見られた。 <ul style="list-style-type: none"> ・血中脂質有所見率： 38.6% → 37.7% 改善 ・肝機能有所見率： 27.2% → 26.5% 改善 ・喫煙率： 22.0% → 21.5% 改善 ・飲酒習慣率： 9.5% → 12.1% 増加 ・運動習慣率： 28.5% → 26.9% 減少 	
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	<ul style="list-style-type: none"> ・業務効率化の推進による長時間労働の防止 ・管理職制の意識向上によるワークライフバランスの重要性理解及び労働時間管理の徹底による長時間労働の防止
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・残業時間監視（部門ごとに設定した一定の残業時間に達した時点で所属長及び本人に対してアラートメール配信）により、本人及び所属長への指導徹底により長時間労働防止を図った
効果検証結果	従業員一人当たりの月当たり平均残業時間が前年度比で改善された。 <ul style="list-style-type: none"> ・2021年度： 15.79時間/月 ・2022年度： 15.13時間/月 	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エスタカヤ電子工業株式会社

英文名：S-TAKAYA ELECTRONICS INDUSTRY CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：精密機器

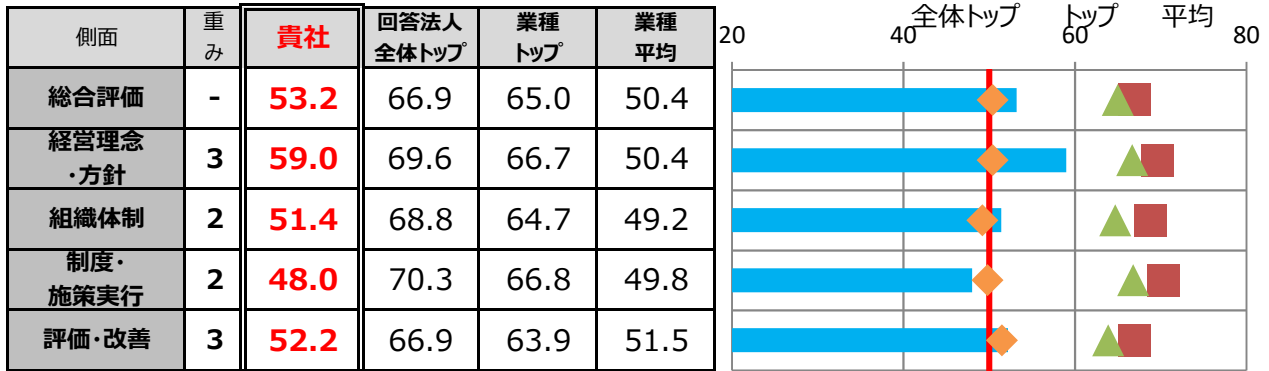
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↑3.6 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



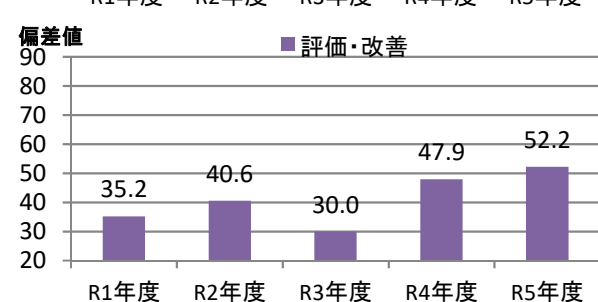
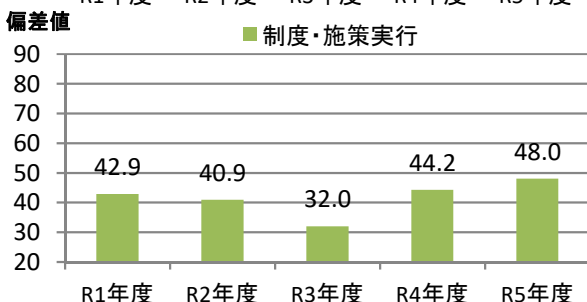
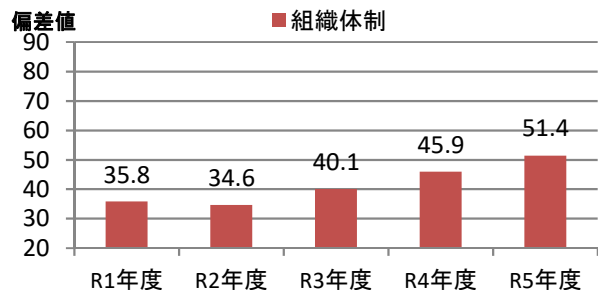
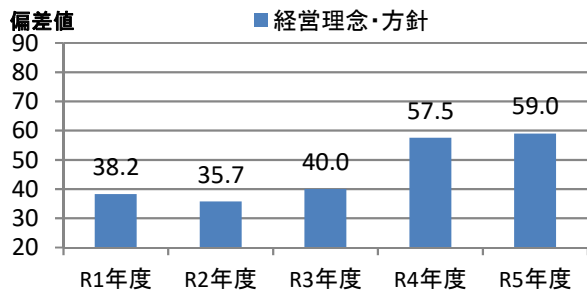
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

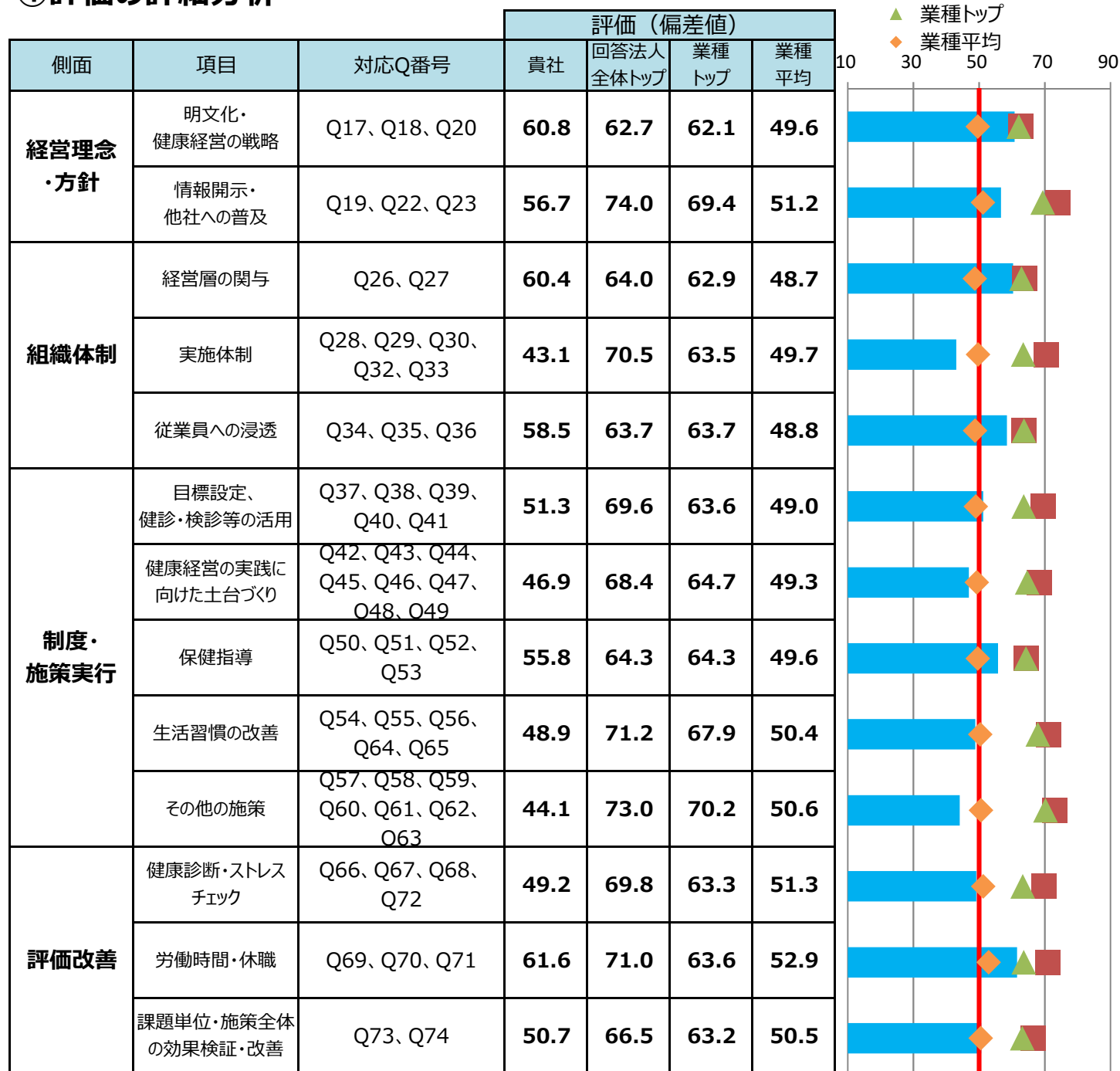
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2151~2200位	2601~2650位	1701~1750位	1351~1400位
総合評価	37.8	38.0(↑0.2)	35.4(↓2.6)	49.6(↑14.2)	53.2(↑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 従業員の高齢化が進む中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で本来の実力が発揮できることを期待している。具体的な指標として、健康診断の有所見者の精密検査受診率については、100%実施を目指す。
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 健康障害のリスクを顕在化させる恐れのある長時間労働者の削減が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの実現を期待している。具体的な指標として一人あたりの平均残業時間5時間/月以内を目指す。

※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.s-takaya.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

	開示内容 該当に○	実績値	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.s-takaya.co.jp/sustainability/#health				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		○
URL	https://www.s-takaya.co.jp/sustainability/#health				
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	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	11.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員、従業員の家族を招待し、親睦会としてサマーパーティーを実施しています。（2023年度に実施）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	社員食堂業務委託業者を通じて健康に配慮したバランスメニューを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	社内外の運動イベント(出張運動レッスン、マラソン、ソフトボール大会)の参加費用の補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.3	%	(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	82.2	%
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	48.1	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.7	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.2	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.9	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.6	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2016年度からストレスチェックを実施しているが、受検率が50%未満と低い状況が続いており、従業員のストレスの程度を把握し、職場改善に繋げていく部分に改善が必要である。
	施策実施結果	2020年度からストレスチェック実施時にメールで受検勧奨するだけでなく、ストレスチェック受検率推移を従業員へ周知したり、積極的に管理職へ声掛けによる勧奨を行った。
効果検証結果	2020年度からの施策を受け、2020年度受検率87%、2021年度受検率84%と目標としていた受検率80%を達成することができた。	
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	1人あたりの月平均残業時間の増加や年次有給休暇の取得率の低さ
	施策実施結果	有休取得率や残業時間の目標を設定した(有給は付与日数の70%取得、残業は45時間超の人数減)。また就業システムを導入する事で有給取得日数と残業時間をリアルタイムで監視出来る様になった。
効果検証結果	2022年度からの施策をうけて、1人あたりの平均残業時間が、2022年度は10.07時間に対して、2023年度(7月時点)では9.31時間と1時間程度削減される結果となっている。	

※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：テルモ株式会社

英文名：Terumo Corporation

■加入保険者：テルモ健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

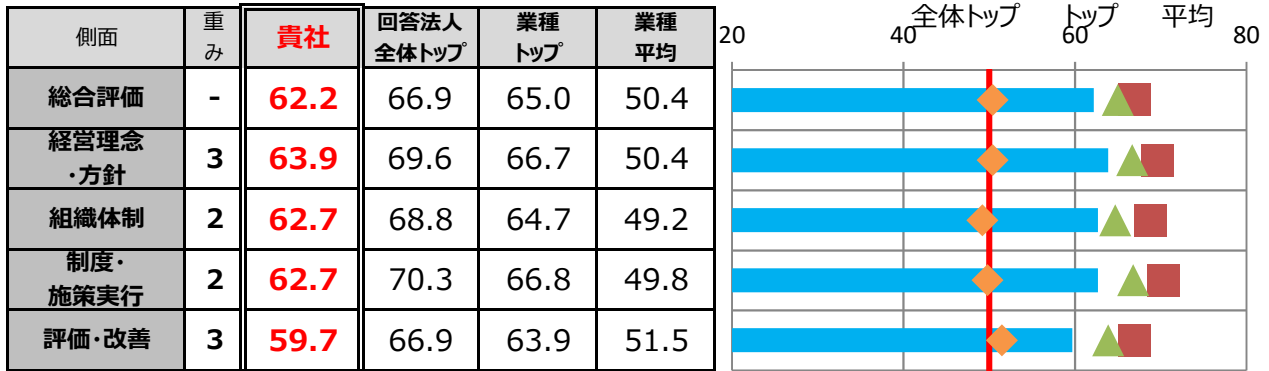
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.2** ↓0.2 (前回偏差値 62.4)

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

②評価の内訳



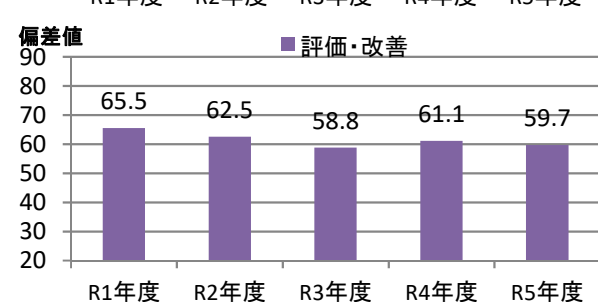
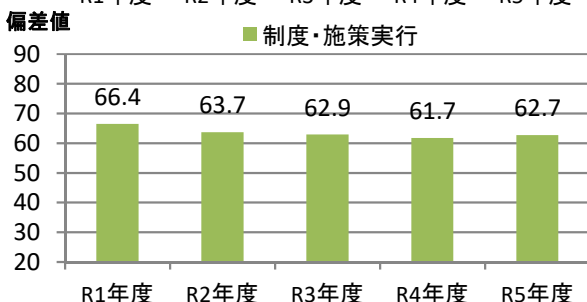
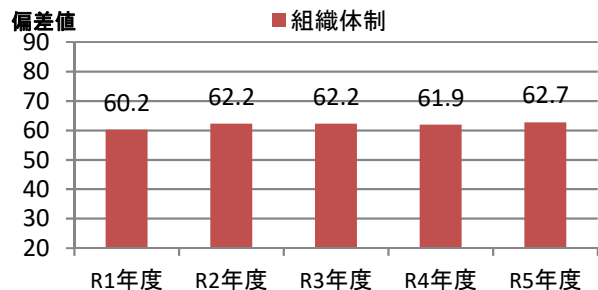
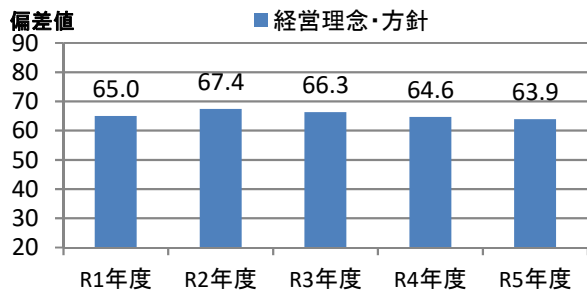
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

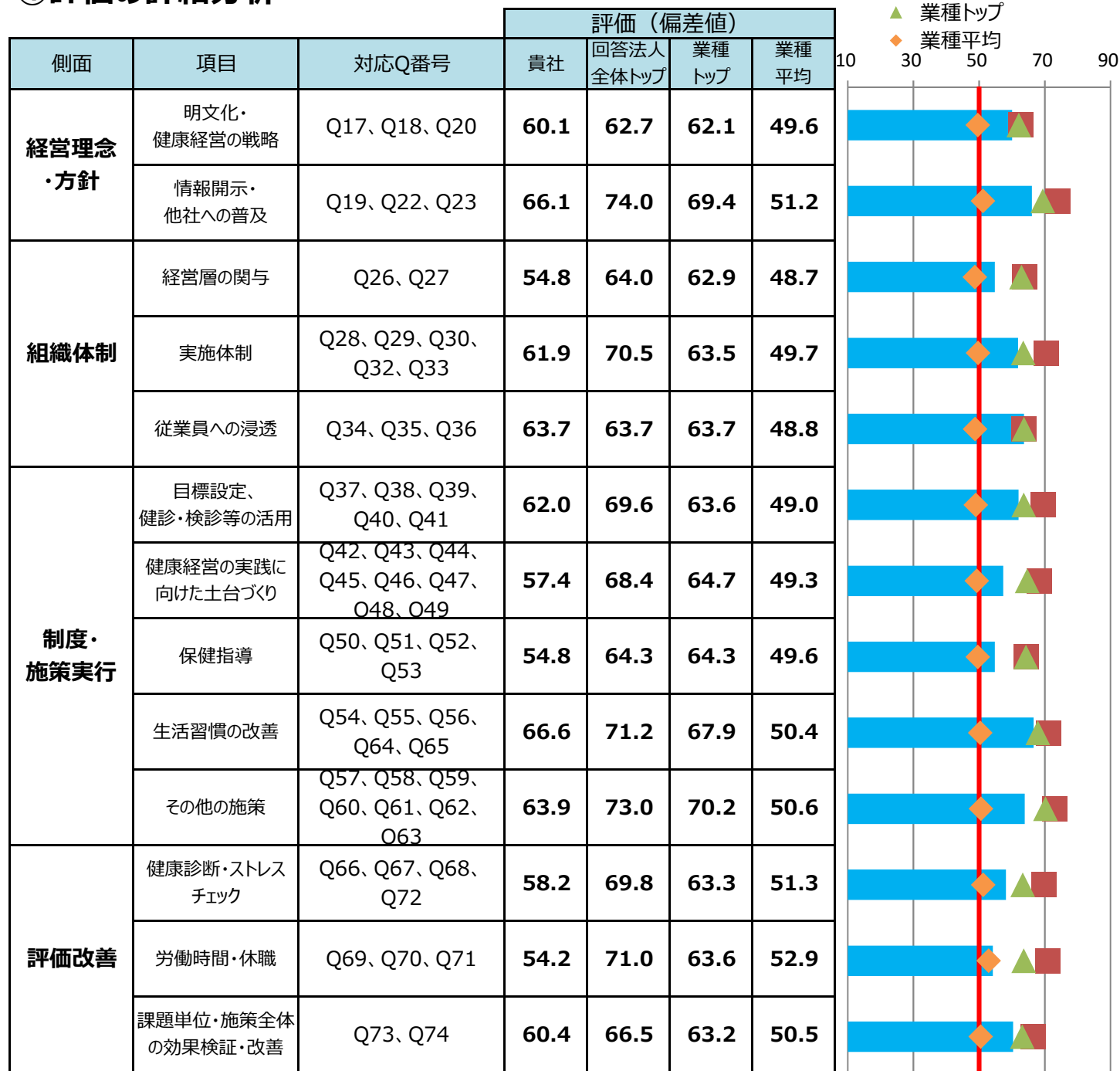
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	201~250位	351~400位
総合評価	64.5	64.2(↓0.3)	62.6(↓1.6)	62.4(↓0.2)	62.2(↓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	中長期的な企業価値向上 日々大きく変化していく医療課題や市場環境において、今後も医療に貢献する会社として持続的な成長を実現するために、それらの変化に対峙していく「人財」と「組織」の活性化を中長期成長戦略における変革ポイントの1つとして掲げている。「人財」と「組織」は企業活動を支える資本であり、その資本価値を高め、かつ最大限に活かすことが、まさに企業価値の向上と持続的な成長を果たすうえでも重要な課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康でイキイキと長く活躍でき、かつエンゲージメントが高まり、「人財」「組織」が活性化されていることに加え、これら取組みが社内外のステークホルダーからも評価され、企業活動の好循環化と企業価値向上を期待している。具体的指標として①エンゲージメントスコアの前年以上達成②新規入社社員の3年後定着率90%以上維持③心身の不調による長期休業者比率1%以下を目指し、人財が持続的に活躍できる組織としていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ビジネスが多様化・多角化する中、これまでにない新しいスキルや経験を有する人財の新規採用や早期育成が重要となっているが、労働市場は人財の流動化が加速し採用競争が激化するとともに、「ウェルビーイング」や「ワークライフバランス」をより一層重視する傾向にある。企業ブランディングを強化するとともに、社員の健康や働き方についての企業姿勢や取り組みを積極的に打ち出し、惹きつけを強化することが重要だと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	医療に携わる企業として、社員の健康に会社として戦略的に取り組む姿勢を明確に打ち出すことは、採用時における応募者や学校関係者・ご家族の惹きつけにつながると考えている。また、採用時だけでなく、入社後の人材定着・組織活性化へ向け、新規入社者の研修においても健康経営の取り組みや重要項目、会社の支援制度等を伝える機会を設け、個々のヘルスリテラシーを高め、エンゲージメント向上につなげていきたいと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.terumo.co.jp/sites/g/files/qlpvch151/files/document/2022-12/TR2022_ESG_J_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.terumo.co.jp/sustainability/associates/topics2				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	67	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	86.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	自身の挑戦やキャリアについて書き込める専用手帳を作成。上司との1on1やメンバー間での交流に				
(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	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	時間栄養学に着目した健康アプリを導入し、食事時間から生活習慣を改善するプログラムを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 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	歩数を入力し画面上で果物を育てると、本物の果物が自宅に届く「WEBウォーキング大会」を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	20.0	%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.7	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.7	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員の高齢化に伴い生活習慣病も増加し、健康診断時の有所見率やメタボ率も上昇傾向が続く一方で、生活習慣の改善など予防に対する社員の意識も低く、特定保健指導の実施率も停滞している点が課題であった。コロナ禍で生活環境も大きく変わり、今後さらに生活習慣病の発症リスク・重症化リスクも高まることが懸念され、高リスク者の意識改革や行動変容の必要性が増していた。
	効果検証結果	特定保健指導の実施率向上を目指し、会社と健保の連携を強化。対象者へ個別のアナウンスや面談を実施。その結果特定保健指導の実施率が3年連続で大幅に向上した（FY20:41.5%→FY22:55.6%）。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	働き方の多様化が進む一方で、「組織の一体感の低下」「コミュニケーションが希薄」が本社・管理部門を中心に特に課題となり、長期的な組織運営において早期の改善・対策を進める必要性があった。また、2022年度は人事制度を改定しジョブ型制度を段階的に導入したため、キャリア自律や成長支援に対する個々の関心度も高まったため、より一層のコミュニケーションの活性化・関係構築を強化する必要性が高まった。
	効果検証結果	働きがいサーベイで、コミュニケーションやエンゲージメントの状況を可視化。また1on1や目標管理を促進し、働きがいサーベイのコミュニケーションスコアが改善した（FY21:62%→FY22:66%）。
	効果検証結果	施策実施により可視化された組織状況を全社で確認し、課題感の高い部門については人事部が積極介入し、改善へ向けてのアクションプラン作成等組織的な対策を実施。課題ある事業所において、階層別に改善アクションを実施したところ、ターゲットの階層についてのサーベイ結果の改善が認められた。今後も、サーベイ結果だけでなく、ストレスチェックや健康データ等の相関性について検証精度を高める取り組みを強化していく。

※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：株式会社島津製作所

英文名：SHIMADZU CORPORATION

■加入保険者：島津製作所健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

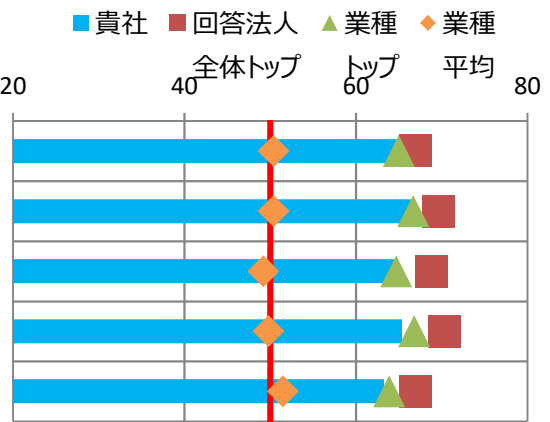
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.0** ↑1.5 (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	-	65.0	66.9	65.0	50.4
経営理念・方針	3	66.7	69.6	66.7	50.4
組織体制	2	64.7	68.8	64.7	49.2
制度・施策実行	2	65.4	70.3	66.8	49.8
評価・改善	3	63.3	66.9	63.9	51.5



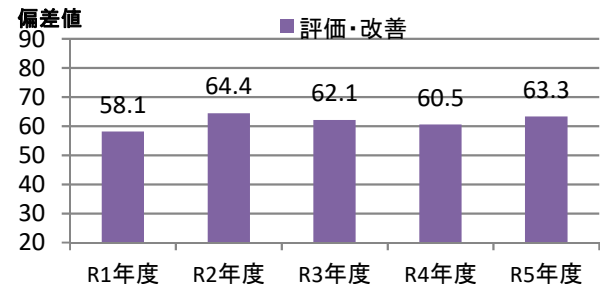
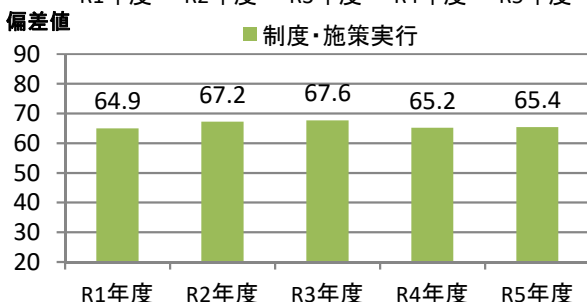
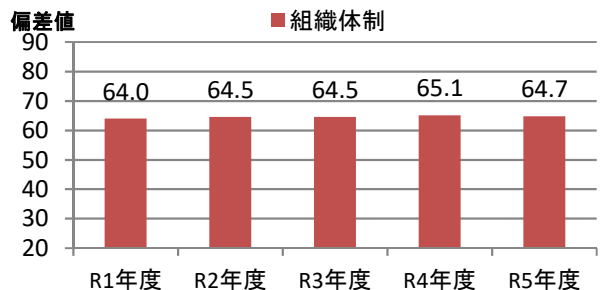
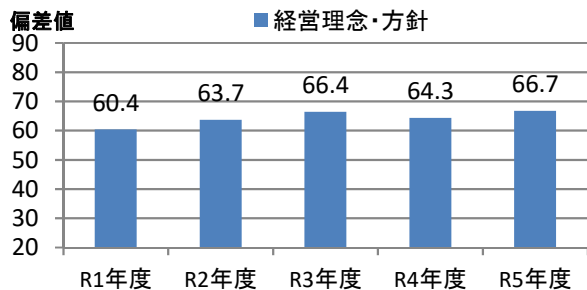
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

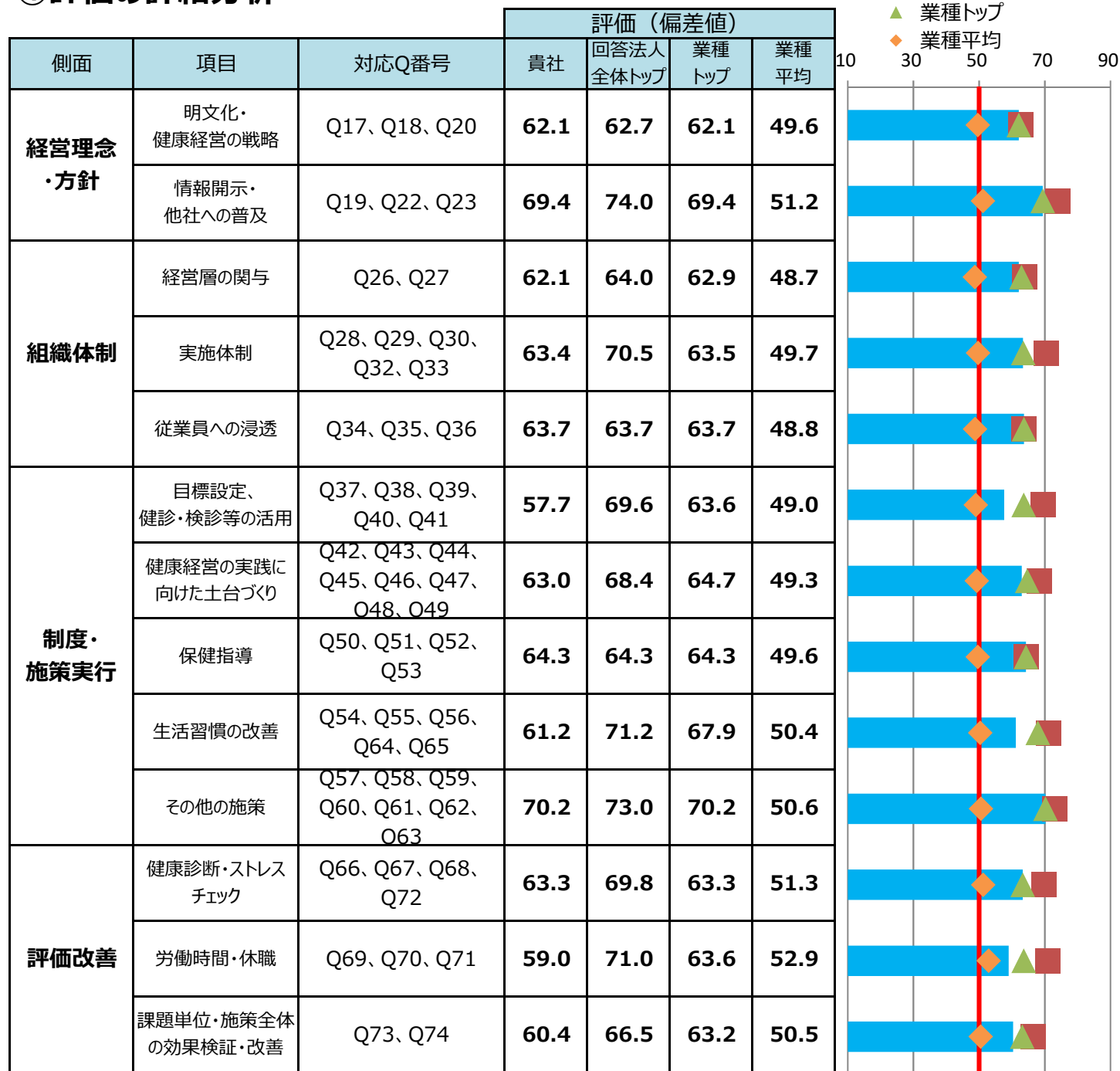
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	1~50位	1~50位	101~150位	1~50位
総合評価	61.3	64.8(↑3.5)	65.0(↑0.2)	63.5(↓1.5)	65.0(↑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	組織の活性化 組織の活性化において、職場における縦横のコミュニケーションが重要である。2022年度ストレスチェックの結果では、働きがいのある職場の割合が45.7%、高ストレス者の割合は6.9%であった。職場環境改善の好事例収集やストレスチェック事後対応フローの体制構築を進めてきた。取り組み支援の仕組み作りや現場における早期発見、早期対応がより円滑に行われる状態を構築することは引き続き課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	組織内のコミュニケーションがより円滑に、活発な状態になることを期待している。そのためにはストレスチェックを通じて、各組織に適切なフィードバック、介入を行うことで「働きがいのある職場割合」「高ストレス者割合」等の各指標の改善を目指す。
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 女性正社員の平均勤続年数は14.8年と男性より4.6年短く、また管理職の女性割合は4.8%と低い。今後更に女性の活躍を推進する必要がある。女性が健康で長く働き続けられる職場にするために、乳がん対策を始めとした健康への理解と行動変容は重要である為、その啓発が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ピンクリボン活動として、両性を対象とする講演会を毎年実施、啓発動画を作成し社内外に発信、社屋ライトアップ、地域活動への協力等様々な施策を継続。乳がん検診の機会を年複数回設定。これら施策により①乳がん検診受診率は2020年の59.7%→22年66.1%と増加、さらに増加を目指す。②自社技術の還元としてマンモPET受診数を前年度比10%増③女性の在職期間を延ばす。④社会の受診率向上への波及を期待する。

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	16	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	kencom主催の2回/年のウォーキングイベントへの参加による日々の運動習慣のアップ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%

■ 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	社員食堂でのヘルシーメニューの提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣の定着率とコミュニケーションアップ、ヘルスリテラシー向上に健康アプリ(kencom)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	83.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	63.5	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.7	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.9	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.6	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定年延長等働く年齢層が上昇する中、従業員の健康維持は企業にとって最重要課題の一つである。中でも内臓脂肪は加齢と共に増加する傾向にあり、生活習慣病の発症につながることから、内臓脂肪を増加させないことが重要とされている。そのためには従業員自らが日頃の食生活を見直す等、健康への意識付けや生活習慣の改善により予防に努めることが重要である。
	効果検証結果	モニター平均で、BMIは1.5%減、内臓脂肪レベルは9.2%減と改善された。またアンケートでは75%が「仕事の効率がよくなった」と回答し、生産性も向上した。昼食以外は制限を設けていないにもかかわらず良化したことは、健康弁当を摂ることで、生活習慣や健康意識改善への良好な動機付けがなされたと思われる。この検証とは別に、会社が一部費用補助し、一般社員向けに同弁当の3ヶ月間450食の販売も併せて行った。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2025年4月1日の敷地内全面禁煙に向け、毎月1回の構内禁煙デーを実施しているものの、敷地外で喫煙したり、終日禁煙デーと知りつつ喫煙所で喫煙する人もあり課題となっている。一方、喫煙者に対して行っている禁煙外来等の費用補助に対しては、非喫煙者から、「禁煙者に対してのみ支援が手厚く不公平である」等の声も挙がっている。
	効果検証結果	毎月禁煙デーに喫煙所を巡視し、喫煙者には医療職からニコチンガムを配布中。世界禁煙デー前日には非喫煙者・喫煙者全員を対象に皆で禁煙を考えるツールとして飲料を配布し、併せて喫煙者にはニコチンガムも配布。 毎月22日の禁煙デーの喫煙所利用者数は減少してきており、終日禁煙の周知が浸透し喫煙習慣の改善に寄与している。また世界禁煙デー前日5月30日の「一服から一福へ」イベントでは、ニコチンガムを配布した喫煙者の70%が「翌日終日禁煙しても良い」と回答し禁煙意識の向上が見られた。これら施策を通じ、全体の喫煙率は直近3年で12.5%、12.2%、12.0%と減少傾向で、健康意識の高い社員割合が増加している。

※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：株式会社ジェイ・エム・エス

英文名：JMS CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

上場

■所属業種：精密機器

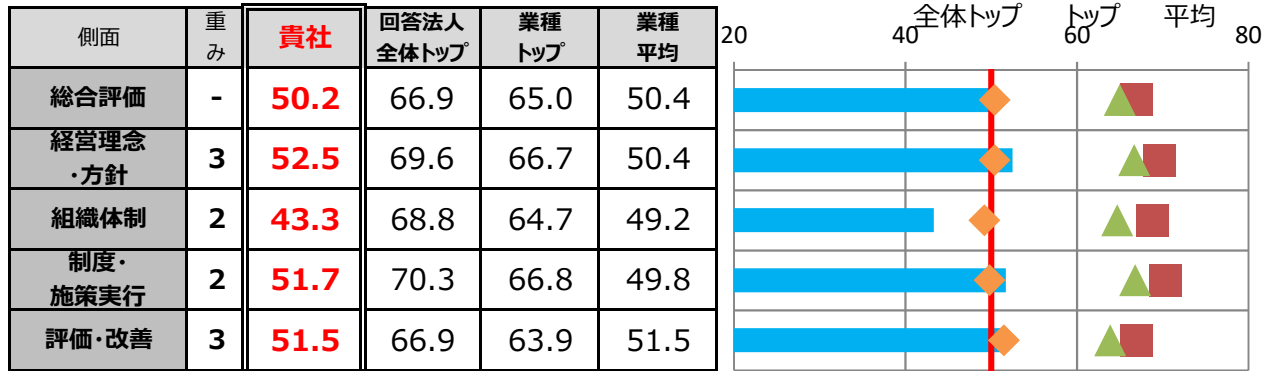
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.2** ↓1.0 (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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



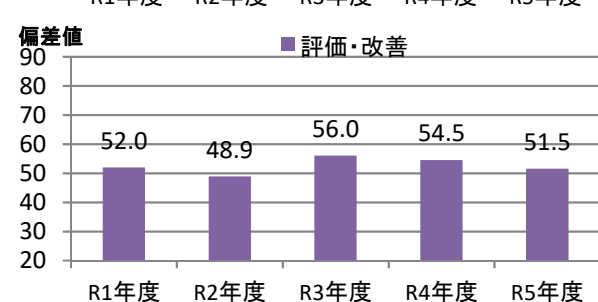
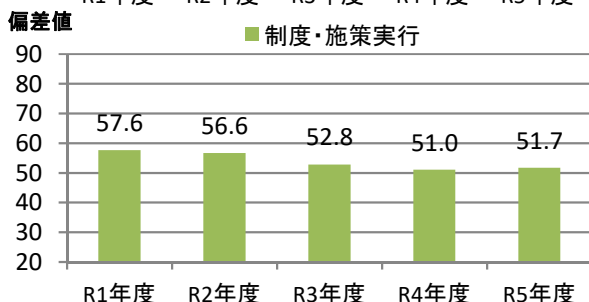
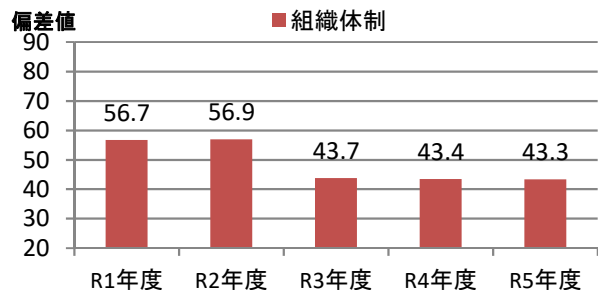
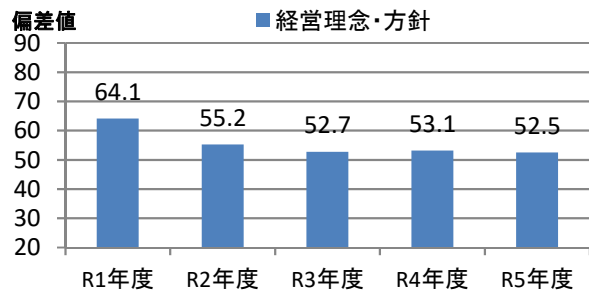
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

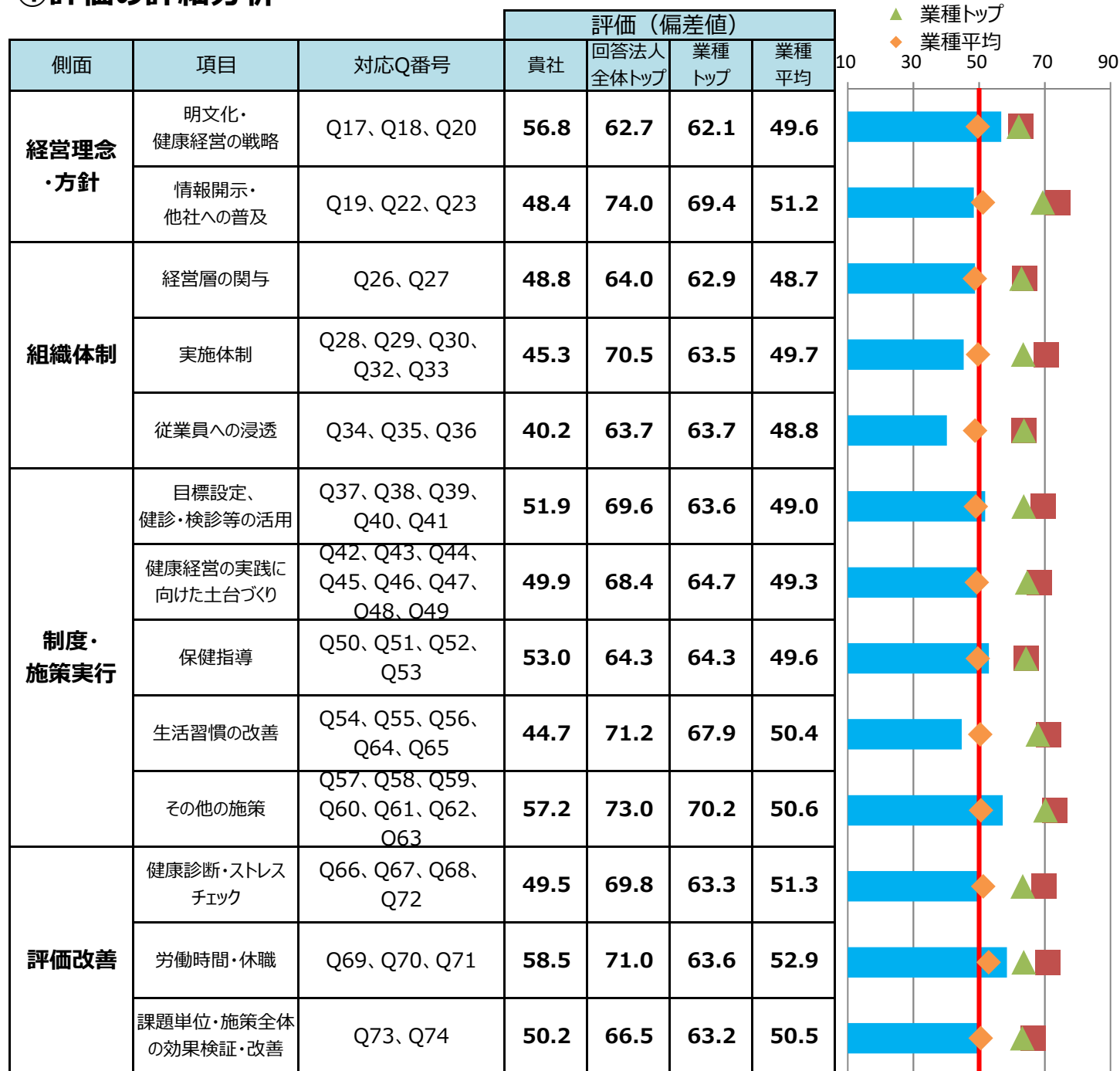
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	951~1000位	1351~1400位	1501~1550位	1801~1850位
総合評価	57.7	53.9(↓3.8)	51.9(↓2.0)	51.2(↓0.7)	50.2(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員に長く働いてもらう活力維持のためには、プライベートについての充実も重要と考えており、有給取得によって一人ひとりが活力ある会社を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	2022年度は有給取得が推進されるように具体的な指標として取得日数12日を目指した。取り組んだ結果、平均13.2日の取得を達成することができた。今後は、平均の日数ではなく個別の取得状況をみながら全体の取得向上を目指す。
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 従業員に長く働いてもらうことに加え、家庭との両立ができる労働環境を整えることにより一人ひとりのパフォーマンスを高められる会社を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が家庭と両立して長く働けるように、2022年度は育児休業の取得が推進されるように具体的な指標として男性の育休取得率30%を目指した。取り組んだ結果73%の取得率を達成することができた。引き続き、取得率100%を目指す。（女性の取得率は100%取得済）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

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.jms.cc/company/csr_pp/images/pp0501_02.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の清掃活動イベントに募集し社内の電子掲示板で参加者を募集している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	メタボ改善に取り組んでいる従業員は、外部委託している業者から提供されたアプリを使用し取り組んでいる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（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全社導入に向けて、一部の部門内で検証を開始した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

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

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

※ 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	50.5	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.5	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	男性の育児休暇の取得率が低い為、対象となる従業員から申請が来るのを待つのではなく、会社からアナウンスを行うことで男性の育児休暇取得率促進を図った。
	施策実施結果	年度末で対象男性社員の育児休暇取得率が大幅に増加した。
効果検証結果	従業員からの申請だと周りの状況等を加味し遠慮する社員もいたが、会社からアナウンスすることで育児休暇を取得することが当たり前の状況に近づけた。	
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	部署内以外でも従業員のコミュニケーションの促進を促すため、直接業務にかかわりのない従業員同士でも関わり合え、運動習慣も促せるウォーキングアプリを全社導入に向けて準備することとした。
	施策実施結果	まだ、検証中だが一人でウォーキングするだけでは続けることができなかつた従業員が歩数のランキングを見ることで継続して歩数を意識するようになった。
効果検証結果	日々の歩数を意識することで運動習慣が付き、結果を従業員同士で共有することで会話の幅が広がった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：S Bカワスミ株式会社

英文名：SB-KAWASUMI LABORATRIES. INC.

■加入保険者：住友ベークライト健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

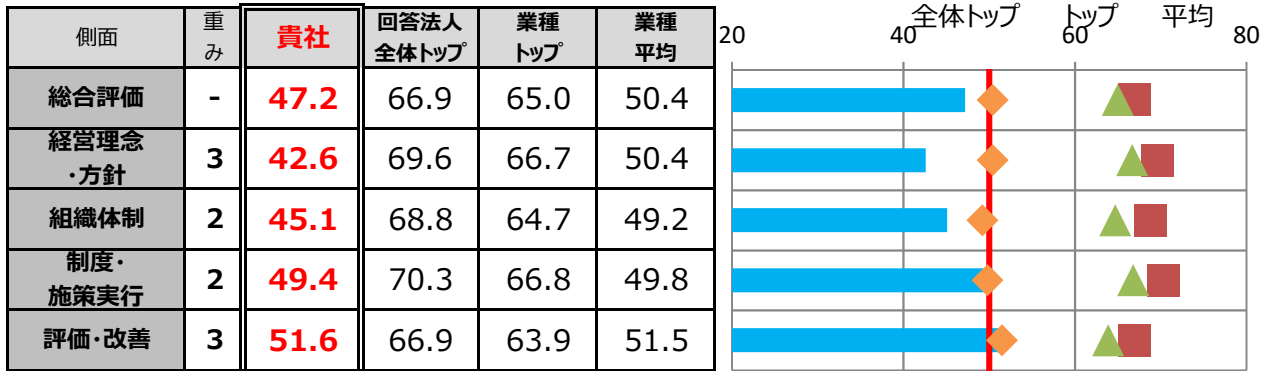
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.2** ↑0.3 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



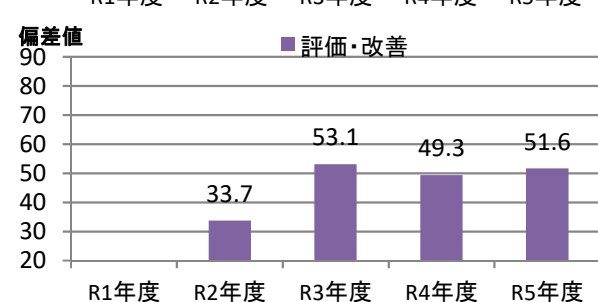
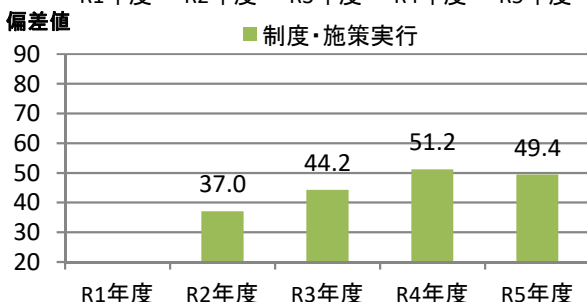
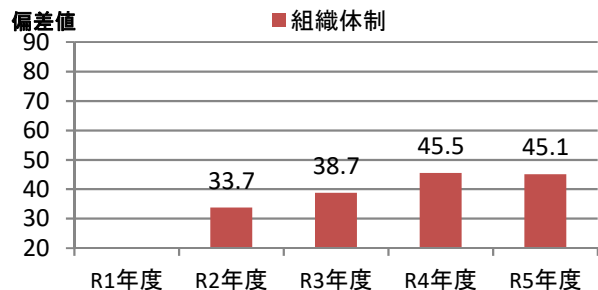
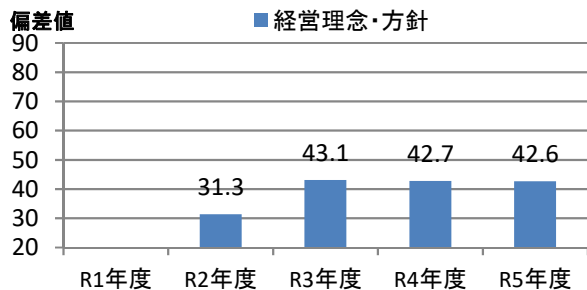
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

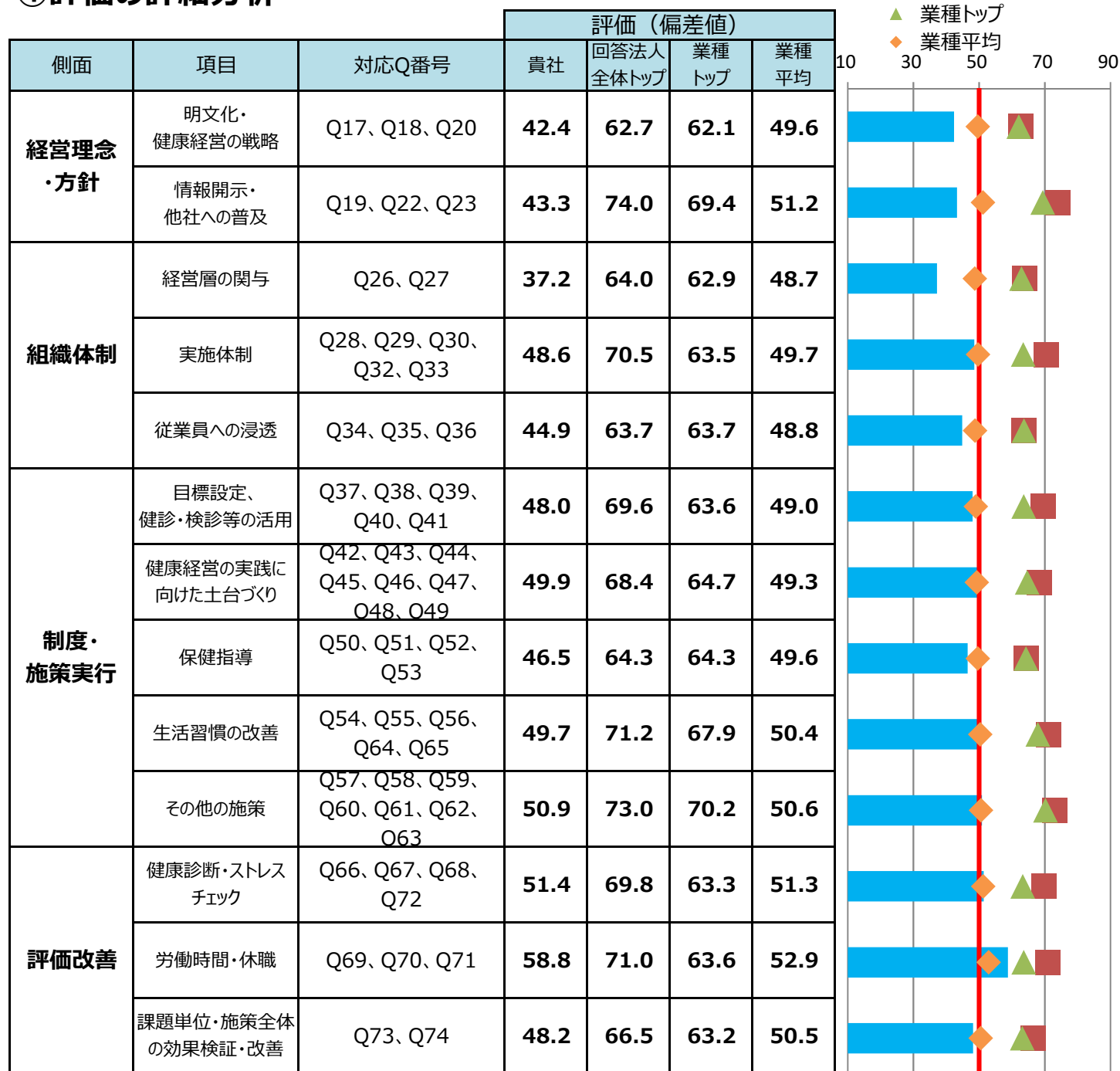
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2351~2400位	2001~2050位	2051~2100位	2201~2250位
総合評価	-	33.6(-)	45.4(↑11.8)	46.9(↑1.5)	47.2(↑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	組織の活性化 毎年のウェルネスサーベイやほかのサーベイの結果から、従業員・組織のコミュニケーションが不十分と感じている社員が多い。また、親会社⇄子会社間の双方向の出向が活発になり、相乗効果を最大限に発揮するためにもコミュニケーションは不可欠であるため、昨年に引き続き課題として挙げている。
	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が活発になることで、上司部下・同僚・他部署とつながる機会が増え、心理的安全性が高まることが期待できる。また、親会社との交流で、相乗効果の発揮にも期待できる。ウェルネスサーベイでのコミュニケーション（支援）に関する設問で、「支援が少ない」と感じる人の割合を40%以下に改善できるよう目指す（現状：会社や上司からの支援51%、同僚からの支援56%）。
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 エンゲージメントサーベイにて社員エンゲージメントが親会社と比較して低い結果となっている。またウェルネスサーベイにおいても、仕事への意欲が低い、働き甲斐が乏しいと感じている人の割合が高く、エンゲージメント工場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	フィジカル・メンタル面の管理を向上させることで、心身ともに健康になることで、仕事へも前向きに取り組め、結果的にパフォーマンスの向上につながっていく。健診・ストレスチェック結果の所見者への受診勧奨や運動習慣の定着に向けた取り組みを進めていく。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sb-kawasumi.jp/profile/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	24	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	工場以外の事業所に親睦会を設置し、会社から毎月一定額を積立。事業所また部署単位での食				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	Webアプリサービス「PepUp」にて、食生活や運動を含め健康に関するコンテンツを提供している。				
(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	48.8	%

■ 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	ウォーキングイベントを開催し、2～3週間の期間の歩数を競っている。				
(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	16.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	6.2	%
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	49.3	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.4	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.2	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.1	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	毎年のウェルネスサーベイやほかのサーベイの結果から、従業員・組織のコミュニケーションが不十分と感じている社員が多い。また、親会社⇄子会社間の双方向のアウトが活発になり、相乗効果を最大限に発揮するためにもコミュニケーションは不可欠であるため、昨年に引き続き課題として挙げている。
	施策実施結果	ウォーキングイベント実施、食事会などへの費用補助を実施。部署内外の交流の機会を定期的に設けた。システムとして個人PCにチャットツールをインストールし、コミュニケーションの促進を図った。
効果検証結果	サーベイにてコミュニケーションにかかわる以下の項目で改善が確認できた。「会社や上司からの支援が少ないと感じている人」の割合：51%（昨年比-4%）、「同僚からの支援が少ないと感じている人」の割合：56%（昨年比-1%）、「職場や部署の一体感が少ないと感じる人」の割合：40%（昨年比-1%）。改善傾向であるが、他社と比較すると高いため、引き続き課題として取り組みを進める。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働き方改革やワークライフバランスを実現する取り組みとして、就業時間、休日数等の就労条件の見直し、育児や介護の整備、治療に専念できる休職制度の見直しが不十分で、多様な働き方を求める従業員からは、サーベイの結果等で不満を感じている人が多く、改善課題として挙げられる。
	施策実施結果	テレワーク、フレックスタイム制度の導入、休職制度の延長、積立年休の創設等、多様な働き方を選択できる制度改定を行った。
効果検証結果	サーベイにて、エンゲージにかかわる以下の項目で改善が確認できた。「労働時間が適切でないと感じている人」の割合：27%（昨年比-4%）、「休日・休暇に満足していない人」の割合：20%（昨年比-1%）。一方、「勤務体系・制度が柔軟でないと感じる人」の割合と「ダイバーシティ実現が遅れていると感じる人」の割合は、ともに59%と高く、今後も継続して取り組む必要がある。	

※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：株式会社ナカニシ

英文名：NAKANISHI INC.

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

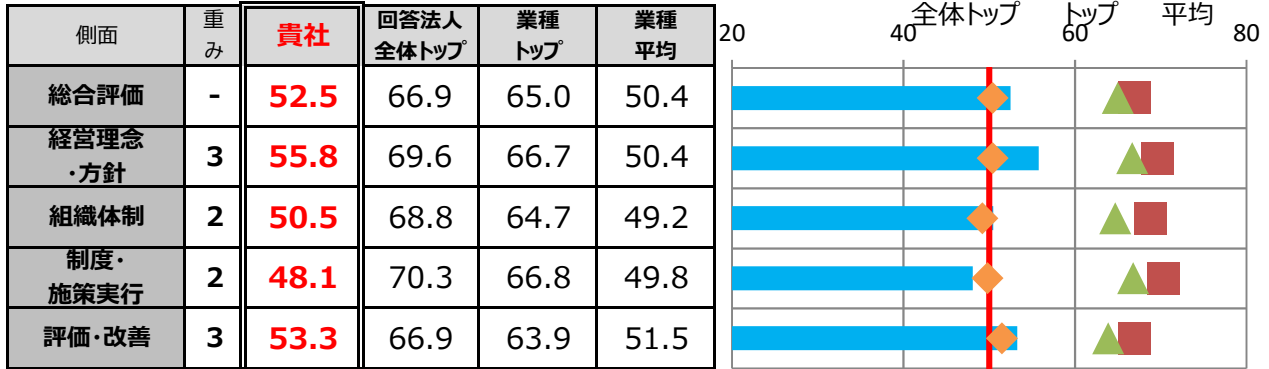
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.5** ↓1.3 (前回偏差値 53.8)

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

②評価の内訳



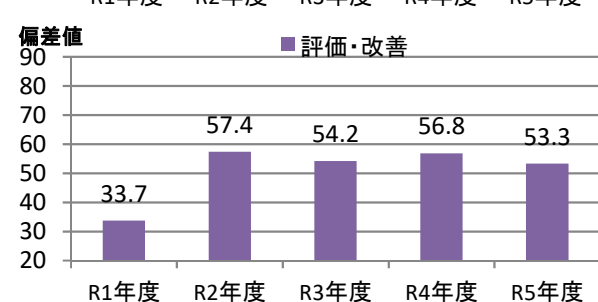
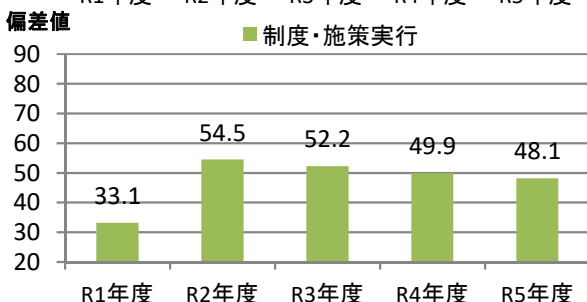
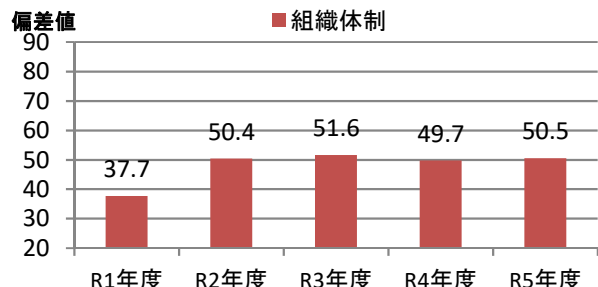
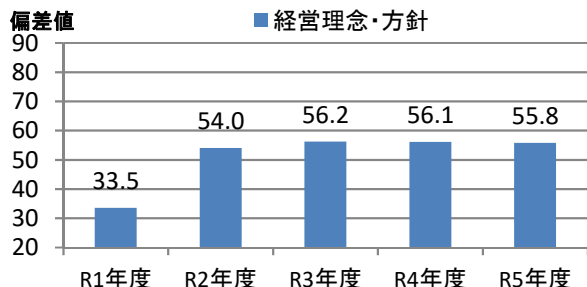
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

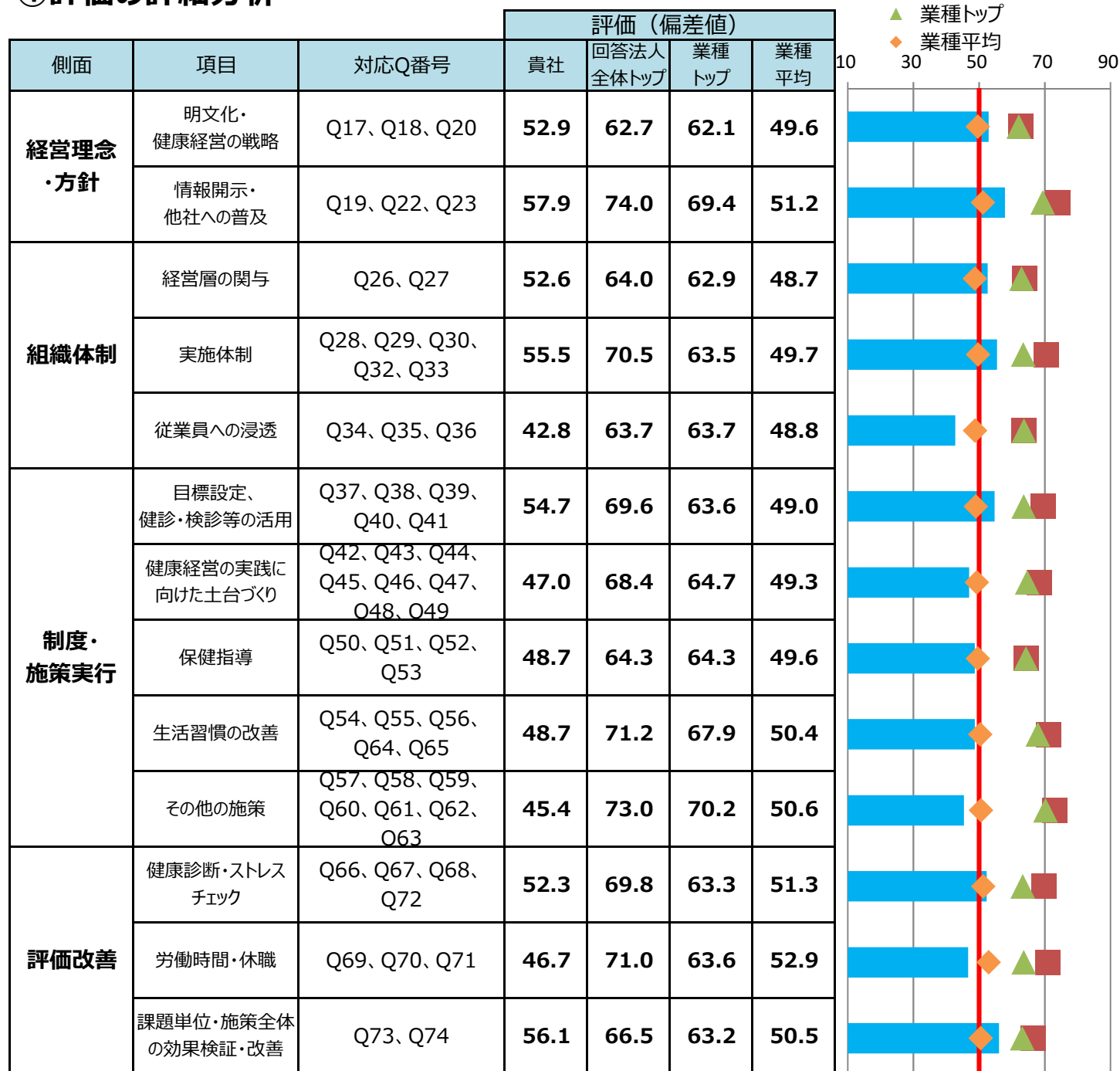
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2151~2200位	951~1000位	1051~1100位	1201~1250位	1451~1500位
総合評価	34.3	54.4(↑20.1)	53.9(↓0.5)	53.8(↓0.1)	52.5(↓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	組織の活性化 少子高齢化の進行や労働人口減少の社会の中で、持続的な企業の成長のため、事業を通じて広く人々の健康寿命の延伸に貢献するだけでなく、従業員一人ひとりが「ながく いきいきと はたらく」ことが必要。
	健康経営の実施により期待する効果	歯科医療機器メーカーとして、歯と口の健康が全身に及ぼす影響から「歯」と「体」の健康について、またいきいきと働くため「心」の健康に着目した目標指標を設定した。「歯」の健康については社内歯科健診後のう歯要治療者の精検受診率100%を目標とし、2022年の実績は55.3%だった。「体」の健康については生活習慣病三大疾病有所見率の減少と、がん検診の精検受診率100%を目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.nakanishi-inc.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.nakanishi-inc.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					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○		○	○
URL	https://www.nakanishi-inc.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	4	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	11.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内のサークル活動に対し5,000円/人の補助金を支給している。テニスサークルに対しコート貸出				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.1	%	(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	健診結果を基に保健師・栄養士による個別相談実施。生活スタイルや食習慣に合わせたアドバイスを行う				
(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	%

■ 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組成測定を実施。結果を個人ごとに説明し、運動習慣の定着へ向け保健指導した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.8	%

■ 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	7.2	%
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	54.9	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.6	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.2	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.8	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	歯と口の健康は全身の健康にも影響を及ぼすことから、従業員の口腔衛生向上を目的として、就業時間中の歯科健診を実施している。う歯保有率の経年把握や年代での比較を行ってきたが、歯周病やう歯の予防のため、適切な医療の受診、定期的な歯科メンテナンス継続の必要がある。
	施策実施結果	健診の集計結果から補助具使用割合や年代別の傾向などをまとめポスター掲示やセミナー資料として活用している。また、う歯ありと判定された人に対しては、その後の歯科医院受診状況の確認、受診勧奨をしている。
効果検証結果	社内歯科健診の実施が、口腔衛生向上のための行動変容に確実に繋がっていくためには、う歯保有者の歯科医院受診率を100%とすること、また長期的には歯周病の予防を目的としてメンテナンス継続率の向上を目指していく。 歯科健診受診率：93.7%、う歯保有率：24.0%、う歯要精検受診率：55.3% メンテナンス継続率：40.4%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病の有所見率をみると、年々上昇の傾向にある。生活習慣病は発症を予防することと、重症化を予防するための行動が必要である。 また、がんについては休業の未然防止や医療費削減のため、早期発見・治療が重要であり、がん検診の精検受診が必須である。
	施策実施結果	生活習慣予防のため、特定保健指導の就業時間内実施や、栄養相談を実施した。また体組成測定を通し健康づくりへの関心を持つきっかけとした。がん検診要精検者に対しては、受診状況の確認と複数回の受診勧奨を実施。
効果検証結果	生活習慣病については[経過観察・要治療]と判定された人の割合を有所見率として把握。発症予防と同時に、治療を要する人が適切な医療につながることで、重症化の予防になる。 生活習慣病三大疾病有所見率：2020年38.0% → 2022年35.3% がん検診の精検受診率については100%を目標として取組みを継続する。 胃・肺・大腸：44.6%、子宮・乳：90.0%、前立腺：57.1%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニコン

英文名：Nikon Corporation

■加入保険者：ニコン健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

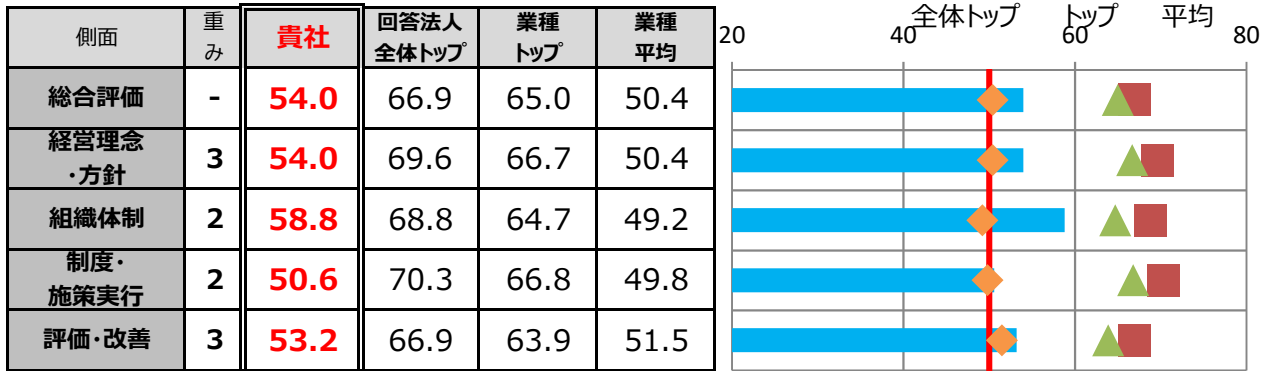
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.0** ↓1.2 (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



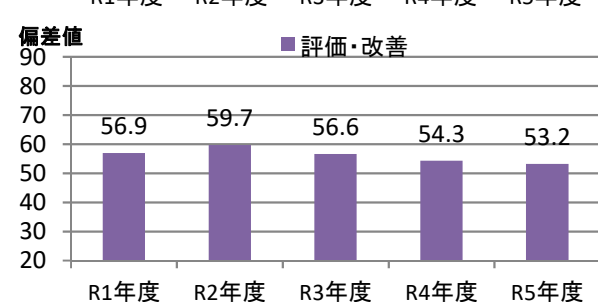
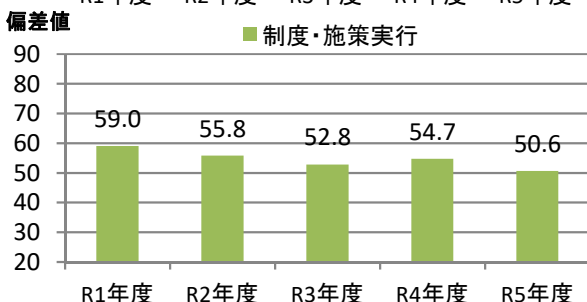
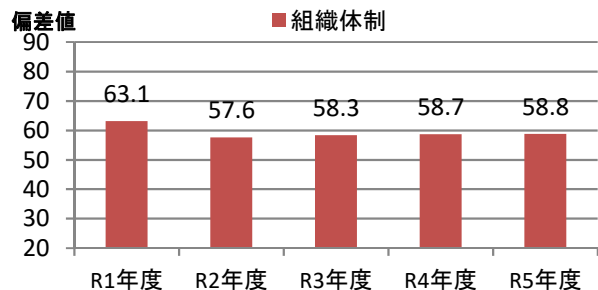
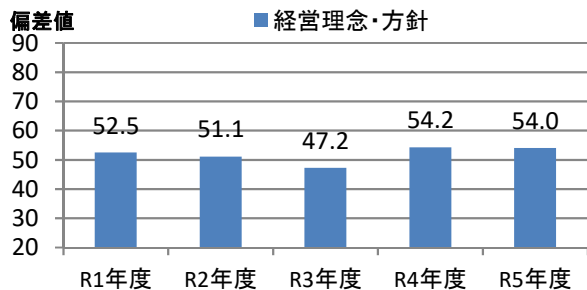
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

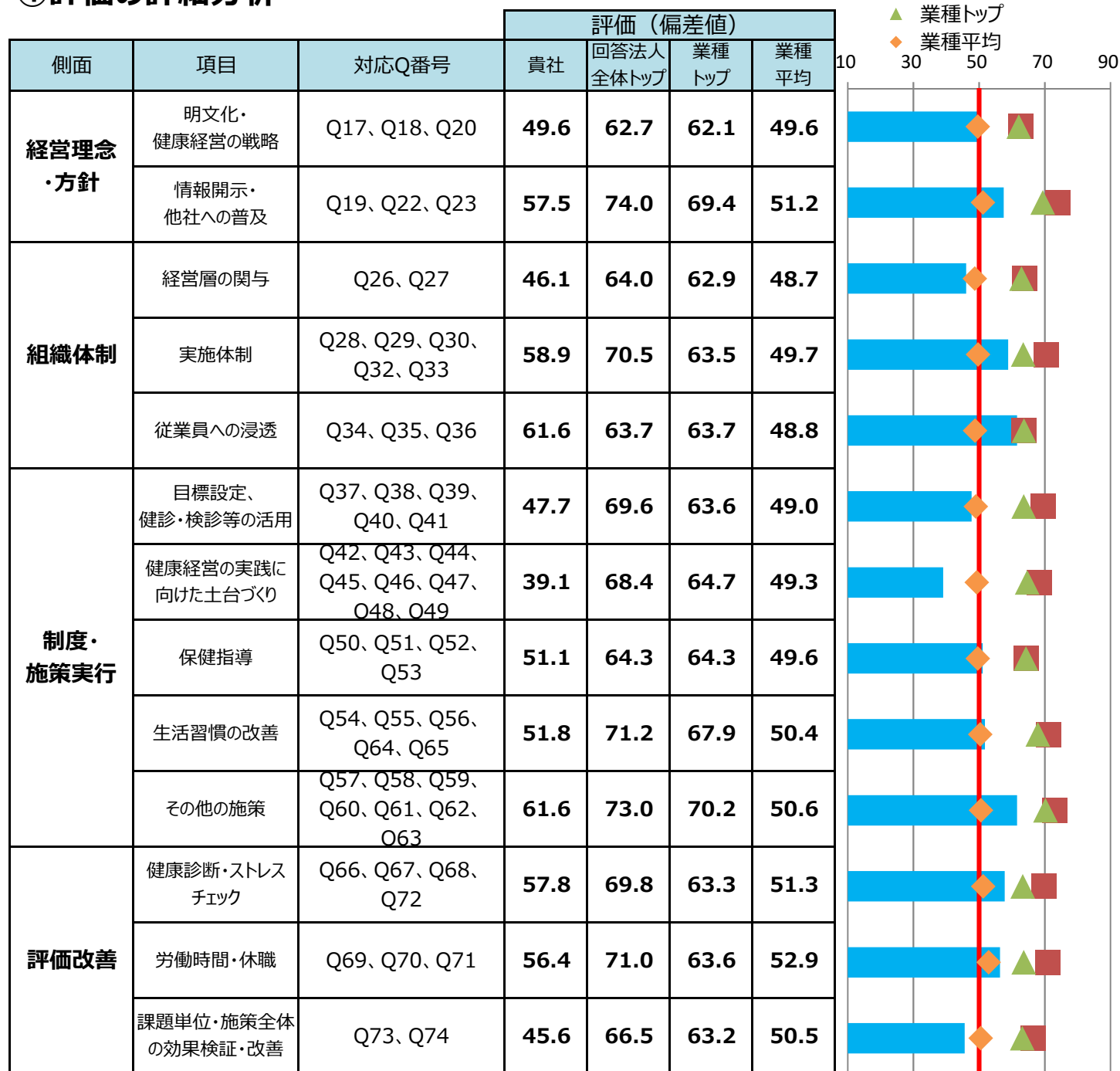
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	601~650位	801~850位	1151~1200位	1001~1050位	1251~1300位
総合評価	57.2	55.9(↓1.3)	53.4(↓2.5)	55.2(↑1.8)	54.0(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の健康と安全について、以下3つの項目を重点項目としている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 従業員の健康の保持・増進（ヘルスリテラシーの向上） 2. 法令順守、安全管理の徹底による労働災害の抑止 3. 対話による活力のある職場環境づくり（コンフォート、コミュニケーションの向上）
	健康経営の実施により期待する効果	<p>ニコングループで働くすべての人が健康と安全、そして心の豊かさを感じて働くことのできる職場環境をつくり、その上で一人ひとりが意欲的・自発的に業務に取り組み、ニコングループが中期経営計画で掲げる、2030年のありたい姿である、「人と機械が共創する社会の中心企業」を実現する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	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.jp.nikon.com/company/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	https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/report/2023/data_index2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	33	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.4	%	(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	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	従業員が自ら同好会を設立し、活動できるよう支援を行っている。				
(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		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食堂メニュー、お弁当メニューへのカロリー表示による食事改善への動機付け				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（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	一部の事業所においてInbody測定を実施。実施後、データの解説を行い自身の現状について認識させる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.0	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.4	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	病気・退職者の欠勤日数は経年において減少傾向にあるものの、メンタルヘルス不調者の割合が、それ以外の疾病の退職者に比べて7割を占めている。健康経営において生産性向上を掲げる中、メンタルヘルス不調者による退職者数の改善は課題と考える。
	効果検証結果	発症者には就業制限管理による産業医との定期面談、産業カウンセラーによる面談や新入社員・キャリア入社者へのヘルスリテラシー教育及び教育を兼ねた体験面談、ストレスチェック及び集団分析の実施。 施策実施によりメンタルヘルス不調者で再発する者は、2021年度と比べて増加することはなかった。しかし、初発の者については増加となった。在宅勤務が多くコロナ禍の影響も少なからず考えられ、全体的として減少には至らなかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙の危険性やニコチンの依存性を踏まえると、喫煙習慣は個人の嗜好にとどまらない健康問題であり、生活習慣病を予防する上で、禁煙対策は重要な課題ととらえている。また今般のコロナ禍の感染抑止のためにも、喫煙所でのマスク未着用での感染リスクを低減することは、喫緊の課題である。
	効果検証結果	屋内外喫煙所の廃止促進、禁煙啓発へのポスター掲示、禁煙キャンペーン（スワンスワンデー）の実施、医療職及び健康保険組合による禁煙支援。 3年間の喫煙率推移は、2020年度17.6%、2021年度16.4%、2022年度15.8%であった。喫煙率の低下は着実に進んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オリンパス株式会社

英文名：OLYMPUS CORPORATION

■加入保険者：オリンパス健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

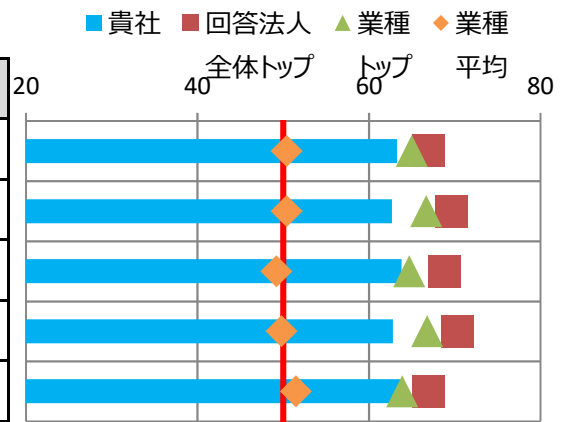
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.3** ↓0.7 (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

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	65.0	50.4
経営理念・方針	3	62.7	69.6	66.7	50.4
組織体制	2	63.8	68.8	64.7	49.2
制度・施策実行	2	62.8	70.3	66.8	49.8
評価・改善	3	63.9	66.9	63.9	51.5



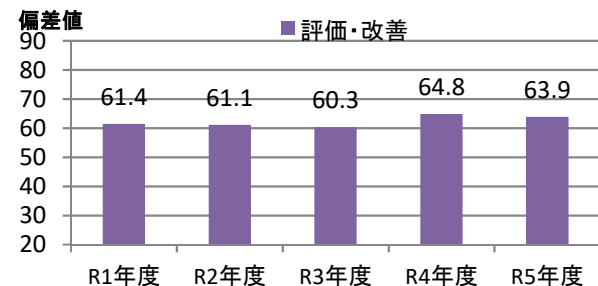
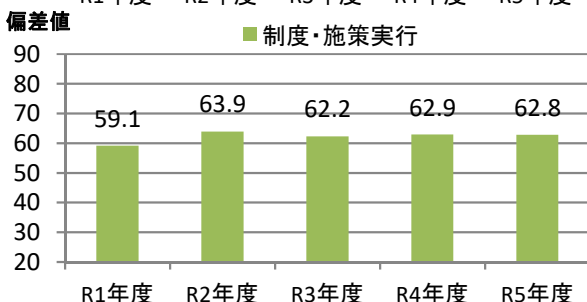
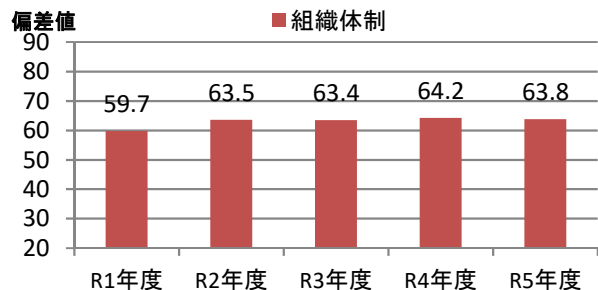
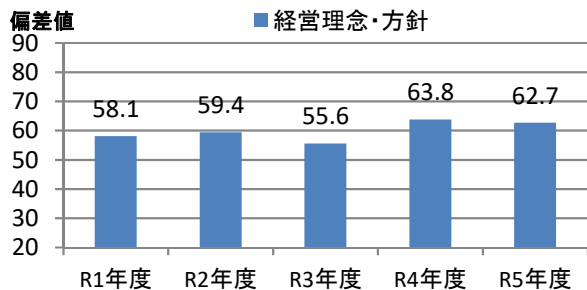
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

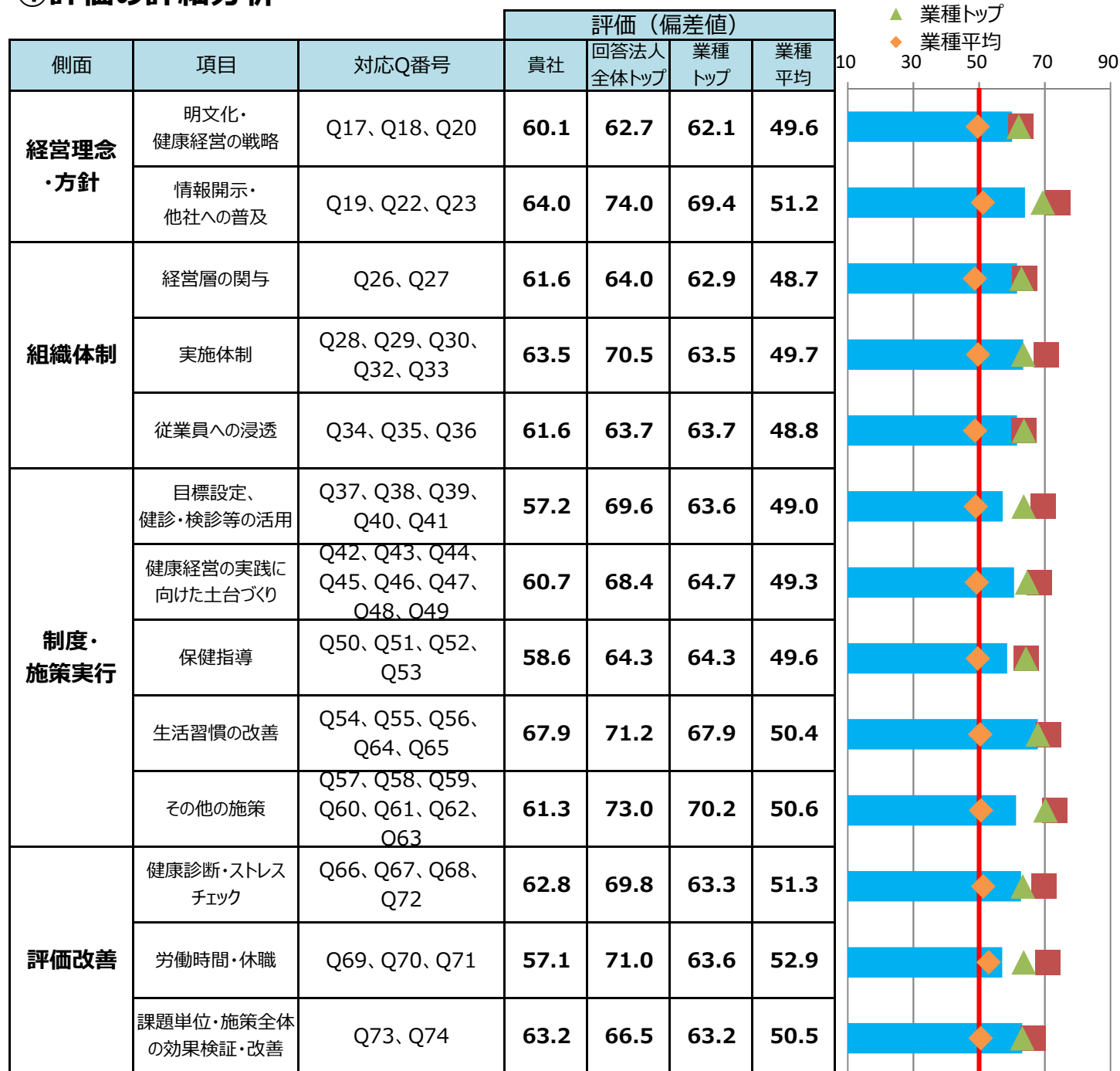
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	201~250位	401~450位	51~100位	151~200位
総合評価	59.6	61.6(↑2.0)	59.9(↓1.7)	64.0(↑4.1)	63.3(↓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>我が社では「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」を経営理念に掲げ、社員の健康を重要な経営課題と考えて安全と健康を最優先する組織文化の醸成を目指すことを健康宣言にて明文化している。</p> <p>健やかな組織文化を醸成し、従業員がベストな状態でパフォーマンスを発揮できる文化を育むことを課題として健康経営に取り組んでいる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員がベストな状態でパフォーマンスを発揮できていることを健康経営の実施にて期待する効果とし、効果を示す指標として、2つの指標を挙げて目標を設定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アブゼンティーイズム（平均休業日数）の低減 ・プレゼンティーイズム（健康上の問題による生産性低下）の低減
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>我が社は、会社が期待することと従業員が必要とすることのバランスがとれている状態を保つことで、組織として健やかであり、一人一人がパフォーマンスを最大限に発揮し「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」を達成できる「健やかな組織文化」を実現することを目指している。「健やかな組織文化」のもと、「組織の活性化」を図り、従業員がベストな状態でパフォーマンスを発揮できる環境を構築する。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の様々な取組みを全社的に展開し、「健やかな組織文化」の醸成、「組織の活性化」に寄与することを期待している。</p> <p>なお、組織全体が活性化できていることを具体的に把握するため、下記の指標を活用している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員調査（コアバリューサーベイ）にてエンゲージメントに関して肯定的に回答した従業員の割合の上昇

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■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.olympus.co.jp/csr/social/health-management/?page=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.olympus.co.jp/csr/social/health-management/?page=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://www.olympus.co.jp/csr/social/health-management/?page=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://www.olympus.co.jp/csr/social/labor-relations/?page=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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.9	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	「違い」を知ることをメインテーマに社内従業員と家族の交流イベント週間を設定し複数回のイベントを				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂のメニュー表や精算画面に摂取カロリーを表示し、昼食の摂取量把握や記録のサポートをしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年4回ウォーキングキャンペーンを実施し、歩数ノルマを期間中に達成した従業員に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	19.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.8	%

※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	65.5	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.6	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.5	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣に関する問診（1日30分以上の運動を週2回以上行っている）について、運動習慣者比率が29.8%（2019年）と低値であった。運動習慣は生活習慣病予防、身体機能の維持、メンタル不調の予防につながることから、重点課題と考え2027年までに運動習慣者50%を目標に施策を展開することとした。
	効果検証結果	運動の効果や習慣化のコツなどモチベーション向上のためのオンライン講座を実施。実践編としてヨガや有酸素運動などエクササイズ動画を配信するプログラムを展開した。2022年度は全従業員の12%が参加した。 オンライン運動プログラムに関するアンケート結果にて、プログラム参加により20%の受講者が新たに運動習慣が身についたと回答した。また、2023年度の問診回答にて運動習慣者率が39.3%と約10%向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2020年度定期健康診断結果にて、有所見者率が血圧17.3%、血中脂質35.3%、肝機能15.1%と前年度から約5%上昇した。その後一旦は減少したもののその後微増傾向にある。リモート勤務が拡大し身体活動量の低下などから生活習慣病重症化予防が課題となっていた。
	効果検証結果	定期健診結果より、血圧、血中脂質、肝機能項目の有所見者を中心に事後措置対象者の枠を2020年度より拡大し、2022年度は830名に対して食事・運動の個別指導（オンラインを含む）の強化を行った。 本施策は3年目となり、従業員の働きからに応じた個人指導を行ったことで実施率は99%と高値であったが、2022年度の施策実施による有所見率の改善には至らなかったため、施策の見直しを図る。 ・2020-2023年度の各有所見者率（%） 血圧：17.3→17.5→16.1→16.9 血中脂質：35.3→31.8→28.0→34.0 肝機能：15.1→13.5→10.9→11.7

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：理研計器株式会社

英文名：

■加入保険者：計機健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

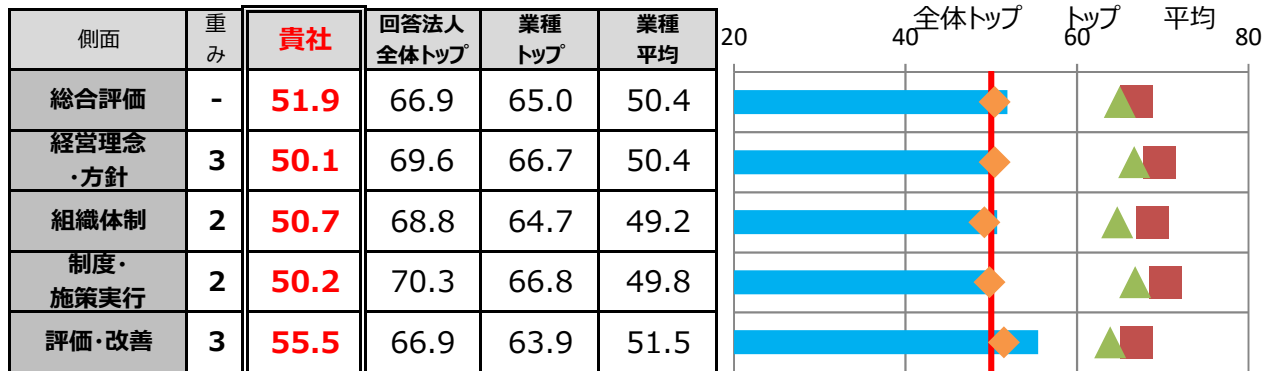
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価：**51.9** ↑4.5 (前回偏差値 47.4)

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

②評価の内訳



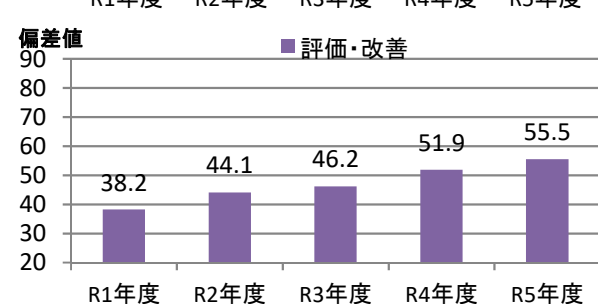
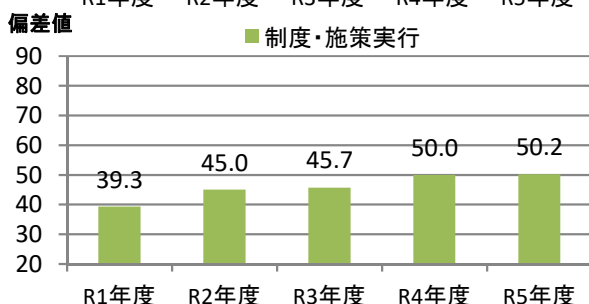
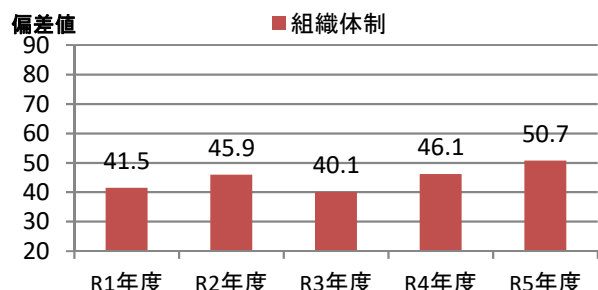
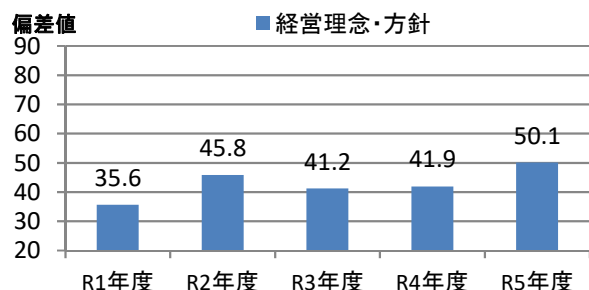
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

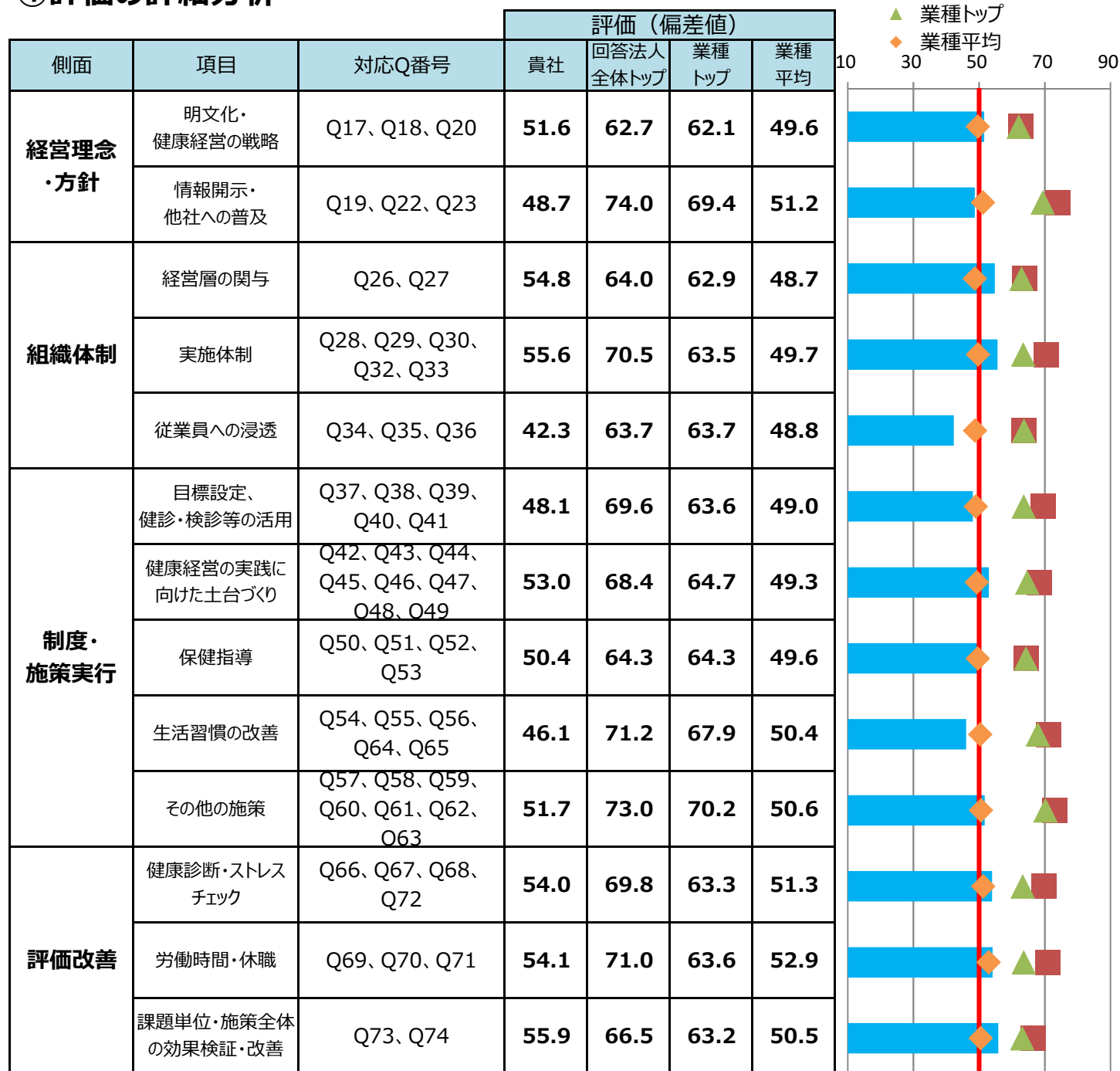
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	1751~1800位	2201~2250位	2001~2050位	1551~1600位
総合評価	38.3	45.2(↑6.9)	43.4(↓1.8)	47.4(↑4.0)	51.9(↑4.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「人々が安心して働ける環境づくり」の企業理念の下、社会に貢献するリーディングカンパニーであり続けるために、従業員が健康でいきいきと働けるよう健康保持・増進に努め、持続的な企業価値の向上を目指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	健康経営の実施により生活習慣の改善や健康リテラシー向上に繋がり、従業員一人一人が持てるリソースや能力を最大限活用・発揮し、効率良く業務を遂行できることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	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	1	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	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	国内・海外の各拠点にてWORLD CLEANUP DAYの地域美化活動を実施。				
(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	42.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂にてTABLE FOR TWOの取組でヘルシーで野菜多めのメニューを週一回提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	福利厚生メニューに組み込んでいる。				
(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	25.5	%

■ 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	17.0	%

※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	50.7	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.3	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.5	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.6	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断結果による二次検査（再検査・精密検査・要治療）の受検率・受診率が低いため例年、健診結果の有所見者率も横這いであった。 有所見者を減少することで従業員の健康増進を図る必要がある。
	施策実施結果	二次検査の受検・受診・治療にかかる検査料について会社が支給している補助金額を増額しました。更に保健師による個別の勧奨を実施。
効果検証結果	補助金増額と保健師による勧奨により、受検率が2021年度10.7%から2022年度は27%へと著しく増加しました。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	全社の平均残業時間が20.0h/月平均を上回る状態であった。
	施策実施結果	研修などの機会を活用して、時間外削減に向けた意識づけを粘り強く行うことで2019年度以降20.0h/月平均を下回っている。
効果検証結果	2018年度実績：21.5h/月平均 ⇒ 2022年度実績：19.4h/月平均	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タムロン

英文名：Tamron Co., Ltd.

■加入保険者：埼玉機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

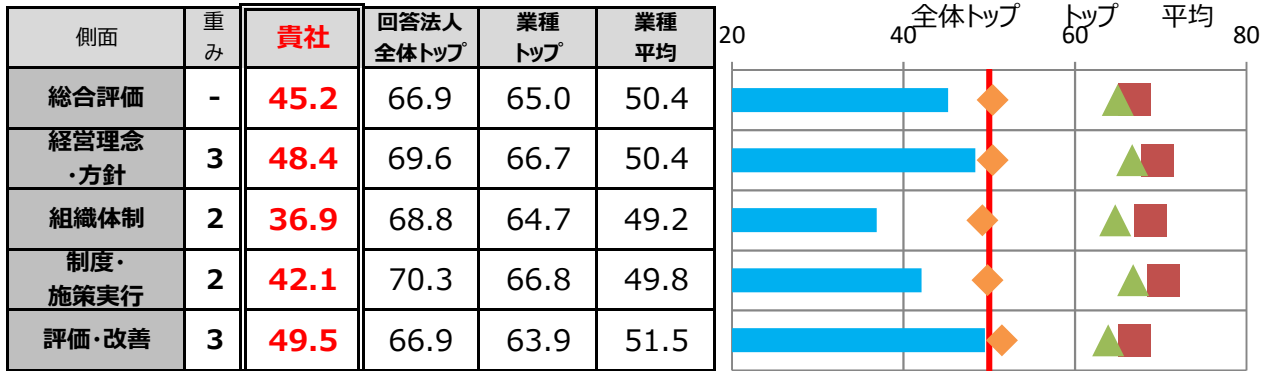
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.2** ↑0.5 (前回偏差値 44.7)

※「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



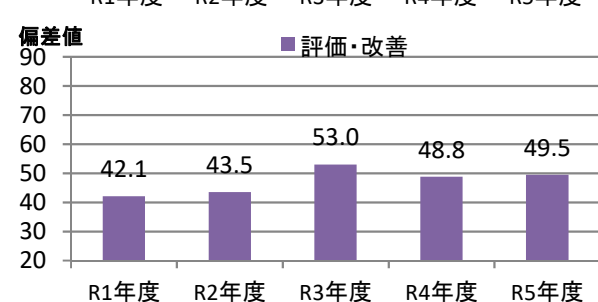
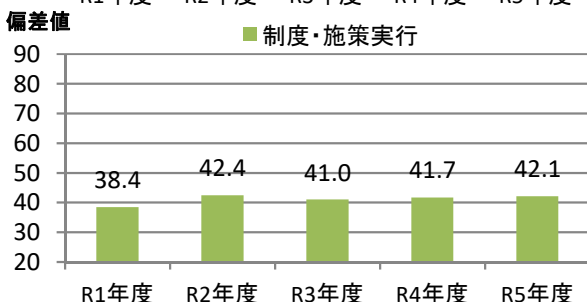
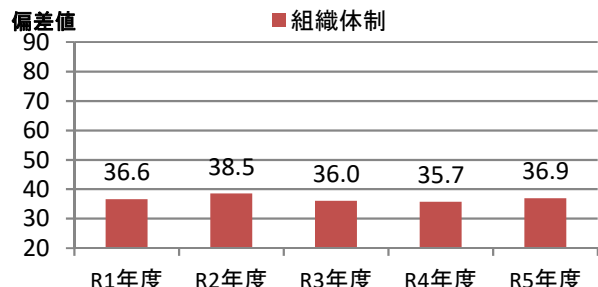
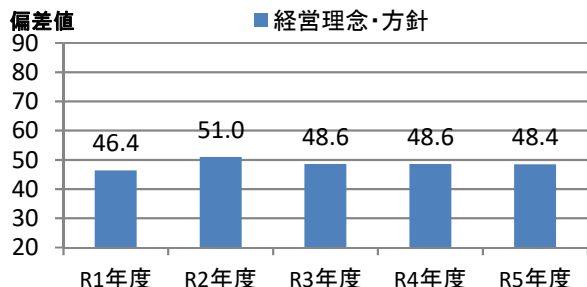
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

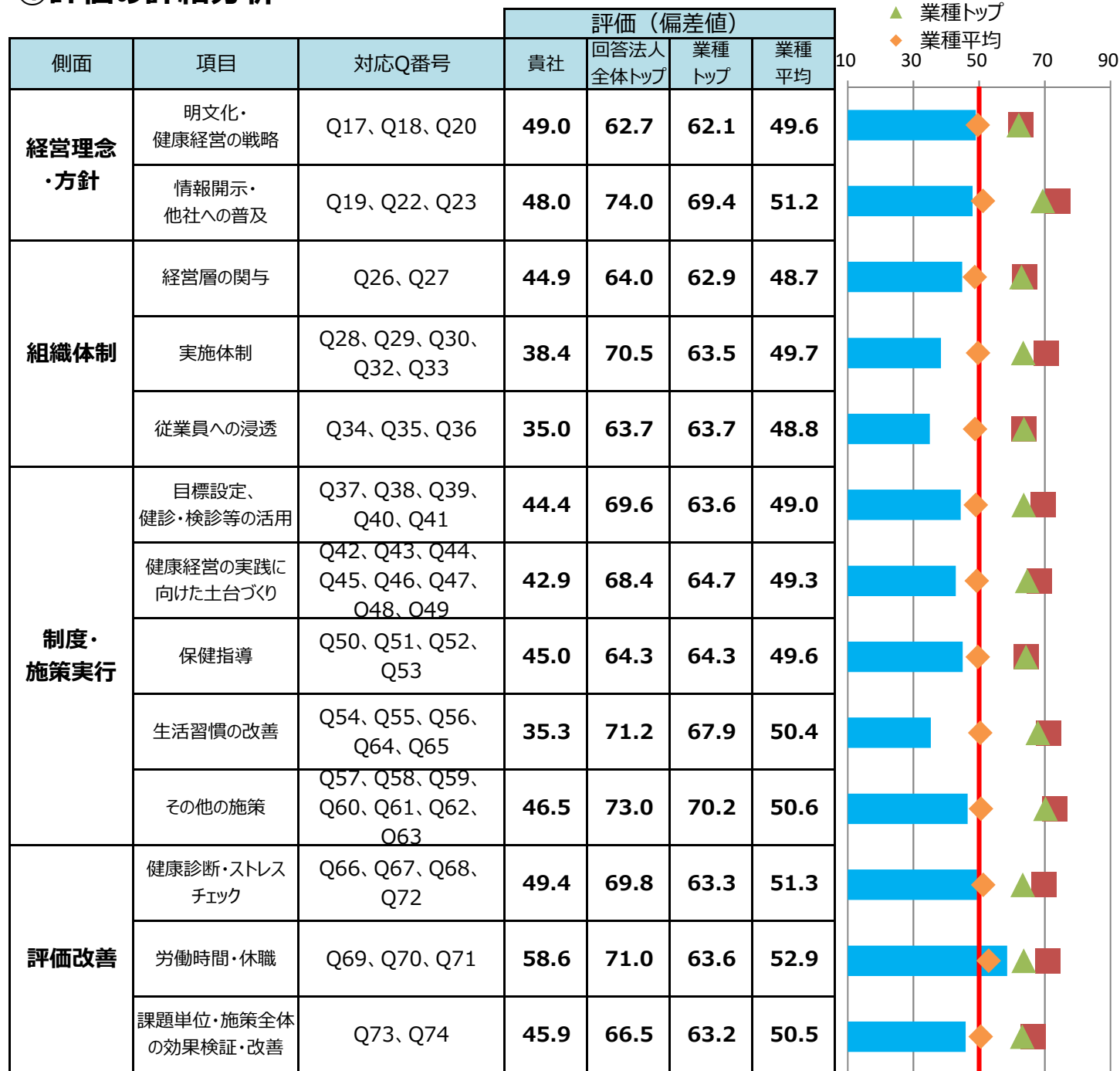
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1801~1850位	1801~1850位	2001~2050位	2301~2350位	2451~2500位
総合評価	41.6	44.5(↑2.9)	45.9(↑1.4)	44.7(↓1.2)	45.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が心身共に健康でやりがいをもって働くことで、全社員が最大限の能力を発揮できる職場環境を整備する。
	健康経営の実施により期待する効果	年2回のメンタルヘルス診断や残業時間の削減等により、社員の健康保持・増進を図ることで、社員の熱意や活力を生み、組織の活性化に繋がる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.tamron.com/jp/sustainability/social/approach_to_occupational_health_and_safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	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)	41	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	5.4	%	(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	同好会活動に補助金を出している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.1	%

■ 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	コーポレート会員価格でフィットネスジムが利用可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.7	%	(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	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	43.6	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.7	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.4	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.4	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックを年2回実施しているが、ストレスレベルが全企業平均より高く、総合的ストレスレベル(53.4)、ストレスレベル「要注意」の割合(18.4%)は、前回、前々回より若干悪化し、課題がある結果となった
	施策実施結果	若手向けのセルフケア研修を実施
	効果検証結果	アンケートの結果、80%の参加者から満足との回答を得ることができた
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	疾病の早期発見
	施策実施結果	38歳以上の社員に対して、大腸がん予防策（検便）・乳がん検診（オプション）への会社補助を実施
	効果検証結果	上記含め、定期健診・人間ドック受診者で産業医所見がついた社員について、再検査の受診を促進。67.5%の社員が受診済み。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: HOYA株式会社

英文名: HOYA CORPORATION

■加入保険者: HOYA健康保険組合

上場

■所属業種: 精密機器

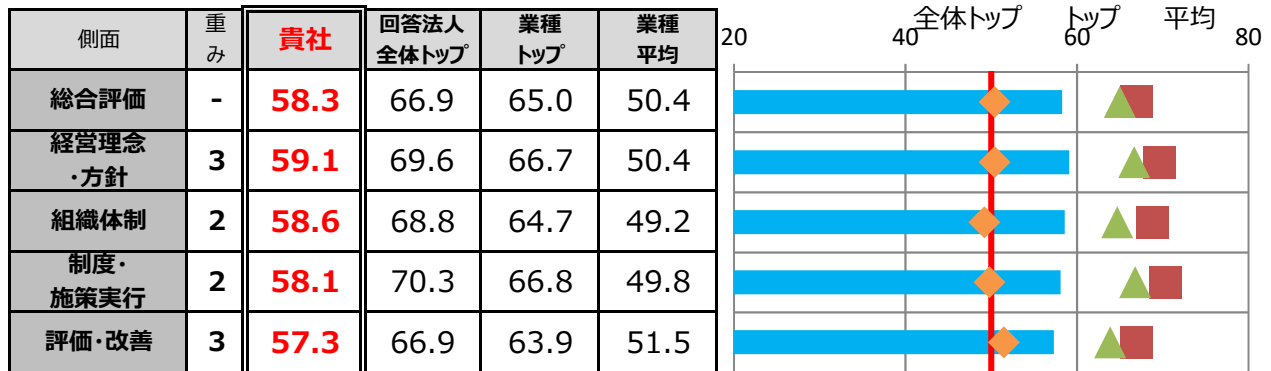
①健康経営度評価結果

■総合順位: **801~850位** / **3520社中**

■総合評価: **58.3** ↓0.5 (前回偏差値 58.8)

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

②評価の内訳



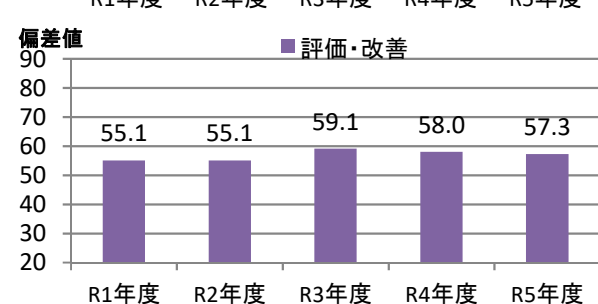
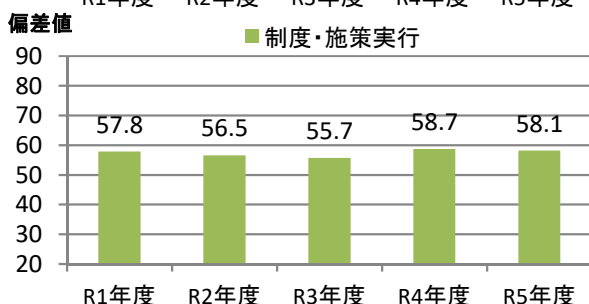
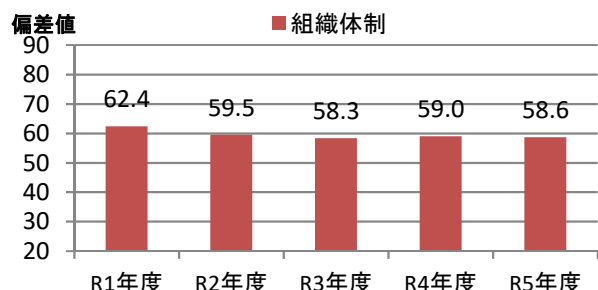
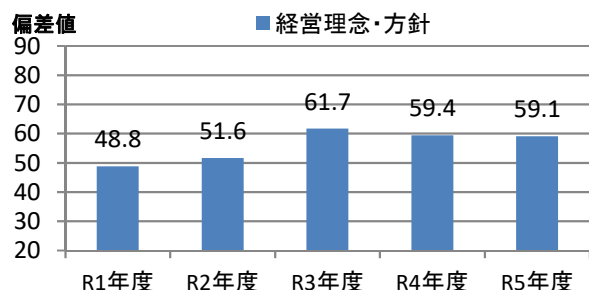
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

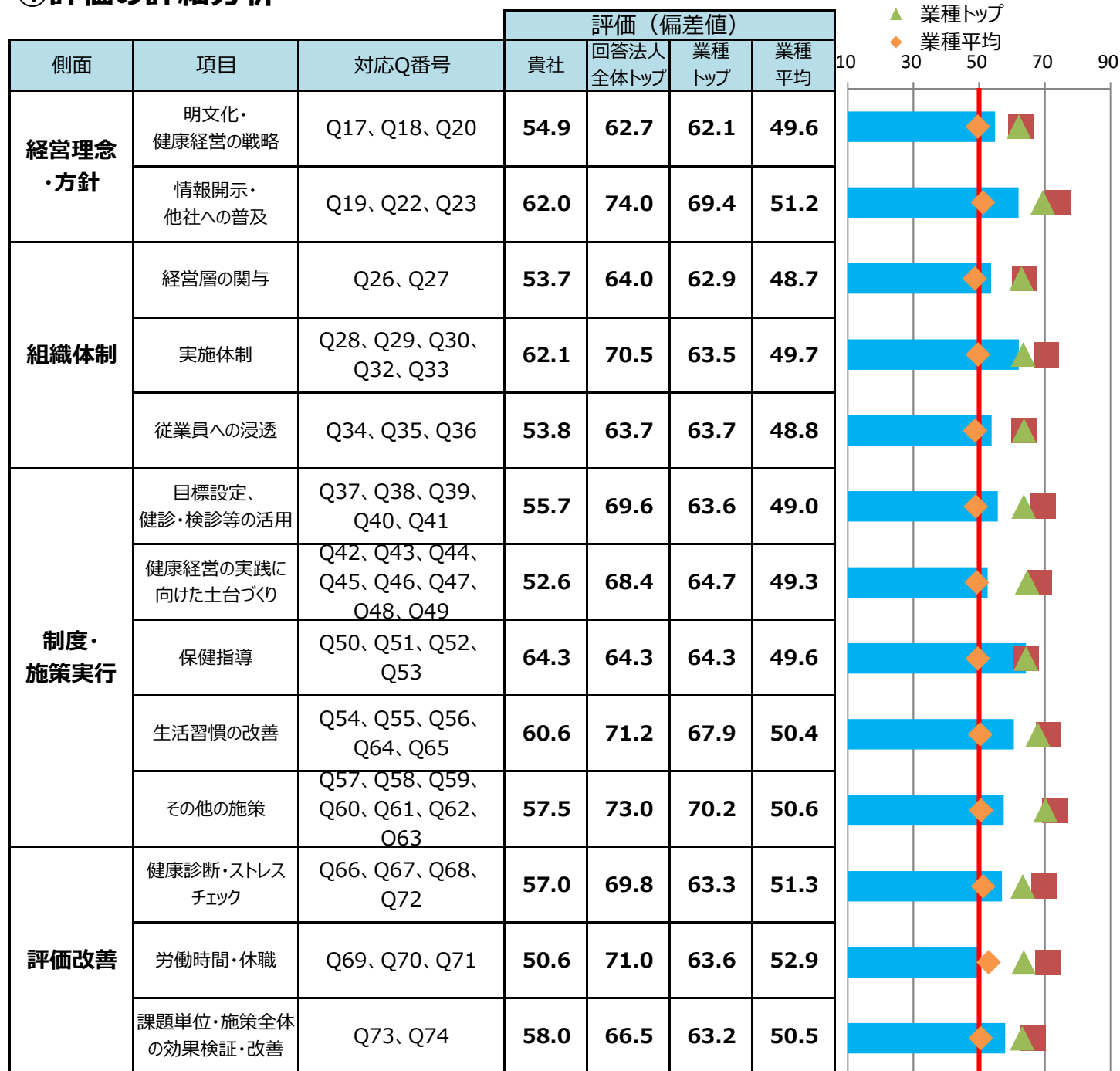
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	851~900位	501~550位	651~700位	801~850位
総合評価	55.2	55.2(↑0.0)	59.0(↑3.8)	58.8(↓0.2)	58.3(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが心身ともに健康的に働くことで、個々の能力が発揮でき生産性が向上する。アンケート調査で明らかとなった、プレゼンティズムの要因となっている健康課題（上位：頭痛・睡眠・首の不調や肩のこり・メンタルヘルス不調等）を解決する。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断の事後措置の徹底や、食事・運動・喫煙をはじめとした生活習慣改善支援など様々な施策を通して、プレゼンティズム及びアブセンティズムによる労働損失の減少を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員にとって働きやすい快適な職場をつくり、心身の不調を予防し、健康障害による長期休業者や離職者を減少させるとともに、従業員のwell-beingとワークエンゲイジメントを向上させ、中長期的に企業価値を向上させる。
	健康経営の実施により期待する効果	優秀な人材の確保が、企業価値の向上につながる。ワークエンゲイジメント向上により、従業員の就業継続率が上がり、無形資源の確保につながる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hoya.com/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.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
			○		
URL	https://www.hoya.com/sustainability/society/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.hoya.com/sustainability/society/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.hoya.com/sustainability/society/labor/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.5	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	「レクリエーション補助」を行い、社員同士のコミュニケーションが円滑になるようにサポートしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食堂メニューの栄養成分表示や栄養バランスに関する情報提供を義務付けている。				
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩行促進のためのアプリを導入し、歩行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	13.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	78.3	%

※ 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	54.6	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.1	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.5	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	脳心血管疾患や人工透析は、従業員の生活の質を著しく低下させるだけでなく、医療費の高騰や貴重な人材の喪失につながるため、糖尿病・高血圧・脂質異常症等の生活習慣病の重症化予防をすることは重要な課題である。
	施策実施結果	脳心血管疾患や人工透析は、従業員の生活の質を著しく低下させるだけでなく、医療費の高騰や貴重な人材の喪失につながるため、糖尿病・高血圧・脂質異常症等の生活習慣病の重症化予防をすることは重要な課題である。
	効果検証結果	2022年度の精密検査受診率は99.8%であった。管理不良者率は、血糖0.3%、血圧0.48%と低い値ではあるが、今後も改善の余地がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	HOYAグループでは、国内外全ての事業所において、2008年4月以降は屋内全面禁煙、2019年度末までに就業時間内全面禁煙とした。また、2018年より健保とのコラボヘルス事業としてオンライン禁煙外来を継続して提供している。これらの施策導入により喫煙率は男女とも年々減少傾向だが、依然として2022年度の従業員喫煙率は男性24.9%、女性11.2%と高く、継続した改善活動が求められている。
	施策実施結果	2021年10月からの敷地内全面禁煙にむけ1年以上かけて準備し、導入後も順守状況の確認や、会社と健保の共同施策であるオンライン禁煙外来、ポスターや講話による禁煙に関する啓発活動などを継続している。
	効果検証結果	2020年度と比較し、2021年度の従業員喫煙率は男性24.9%（前年度比-1.0%）、女性11.2%（前年度比-0.7）と減少を認めた。2021年度10月以降は、事業所内全面禁煙施策を徹底するとともに、喫煙している従業員に対し禁煙支援を継続している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社A&Dホロンホールディングス

英文名：A&D HOLON Holdings Company, Limited

■加入保険者：計機健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

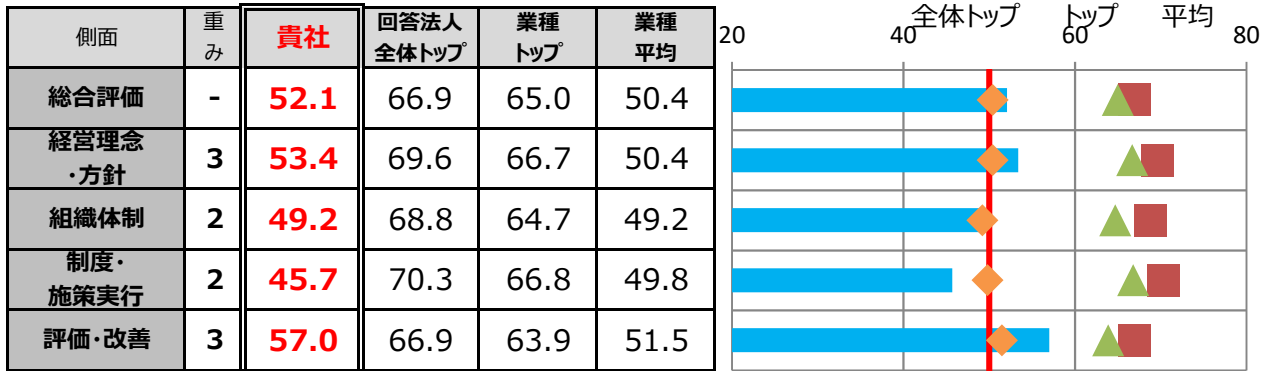
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価：**52.1** ↓7.1 (前回偏差値 59.2)

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

②評価の内訳



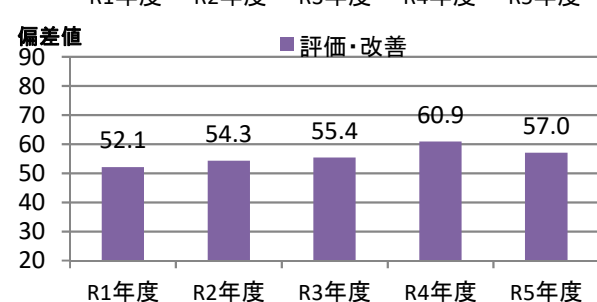
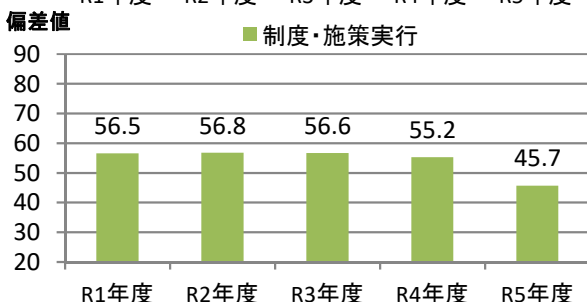
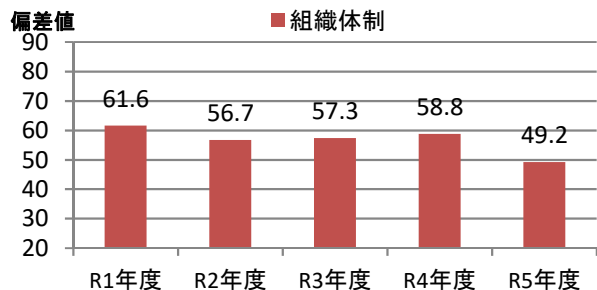
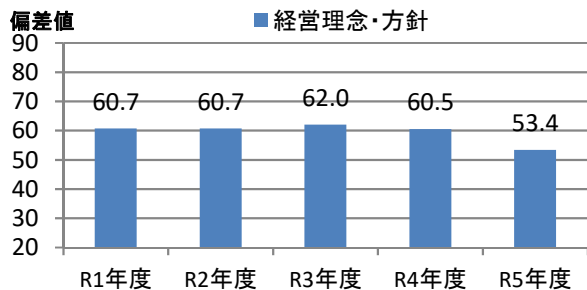
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

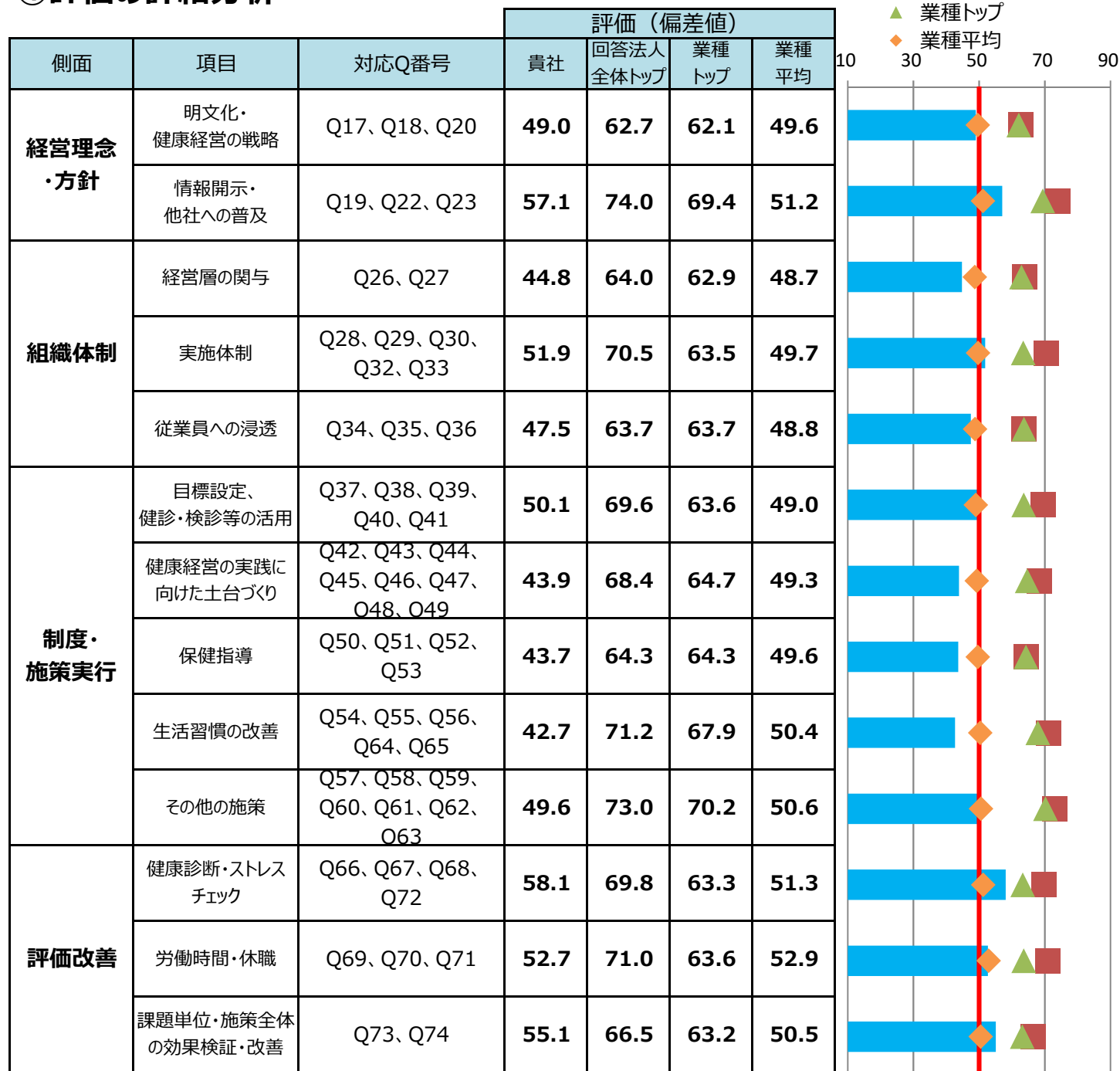
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	651~700位	651~700位	601~650位	1501~1550位
総合評価	57.5	57.2(↓0.3)	58.0(↑0.8)	59.2(↑1.2)	52.1(↓7.1)
【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 計測・計量・医療機器メーカーとして、お客様の健康をサポートする製品を提供するためには、まず全社員が心身ともに健康であることが重要との考えから、高齢化する社員が増えていく中、社員一人ひとりが心身ともに健康で、自らの能力を最大限に発揮し続けてもらうことの実現が、事業活動を推進する上での重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で、能力を発揮し続けられることを期待している。具体的な目標として、健康診断における生活習慣病項目の有所見率の減少やストレスチェックにおける高ストレス者の減少を掲げ、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの減少、ワークエンゲイジメントの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.aandd.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.aandd.co.jp/company/health.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.aandd.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	https://www.aandd.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	17	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員間の親睦を深めるサークル等へ金銭的支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.7	%	(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	食堂スタッフ（管理栄養士含む）と協働し、減塩や食物繊維を多く含む健康的なメニューを定期的に提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	自転車通勤に対して、金銭的支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.3	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.8	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.6	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.7	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の半数以上が40代以上を占め、従業員の高年齢化により、生活習慣病の発症リスクが今後さらに高まると考えられる。従来は高血圧への対策に注力していたが、健康診断にてメタボリックシンドロームの基準該当率が再び上昇しており、幅広い社員に対するメタボリックシンドローム基準該当率の改善が必要と判断した。
	施策実施結果	中核事業所にある社員食堂において、減塩や食物繊維たっぷりなどの健康的なメニューを含む定食利用率は約35%（前年約40%）でやや減少。自転車通勤の利用者率は約12%で前年より倍増。
効果検証結果	健診結果の高血圧の受診勧奨該当率は、2022年11.8%（前年11.0%）でやや上昇。メタボリックシンドロームの基準該当率は2022年15.6%（前年14.6%）とやや上昇しており、食生活の改善、運動習慣の定着とともに、より一層強化していく必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス疾患により、入社していても、何らかの不調のため職務遂行能力が低下している従業員が、突然、診断書を提出し療養が長期化となり、復帰までに時間を要するケースがある。高ストレス者率は上昇しており、メンタルヘルスについての知識や理解の一層の向上を図り、メンタルヘルス不調の予防や早期発見・対応につなげていく必要がある。
	施策実施結果	産業医や保健師による健康相談の実施、相談窓口の情報提供（健康チャレンジカードの裏面）、新入社員研修について、睡眠や相談の重要性等メンタルヘルスを含む健康教育を実施。
効果検証結果	高ストレス者率が2022年度13.0%（前年12.8%）とやや上昇。新規発生率が2022年度0.2%（前年度0.9%）と改善。産業医や保健師による健康相談は、早期対処につながっているが、メンタルヘルスキアのセルフケアや管理職によるケア（ラインケア）ととともに働きやすい職場環境改善についても強化していく必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：シチズン時計株式会社

英文名：CITIZEN WATCH CO.,LTD

■加入保険者：シチズン健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

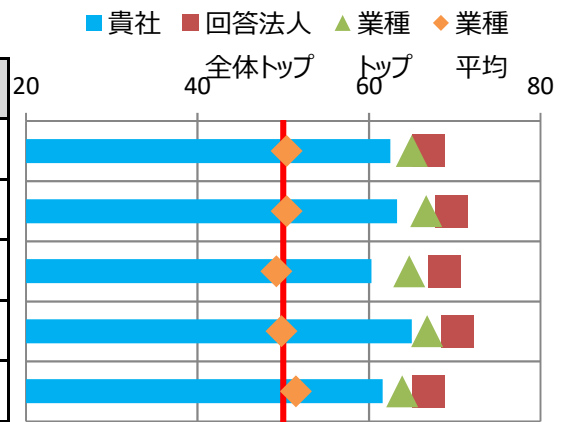
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑3.2 (前回偏差値 59.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	65.0	50.4
経営理念・方針	3	63.3	69.6	66.7	50.4
組織体制	2	60.3	68.8	64.7	49.2
制度・施策実行	2	65.0	70.3	66.8	49.8
評価・改善	3	61.6	66.9	63.9	51.5



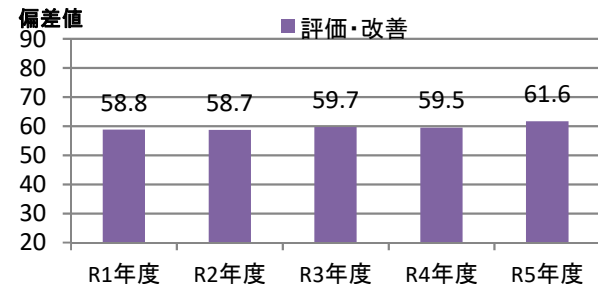
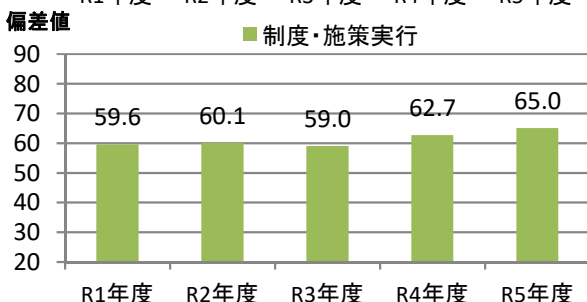
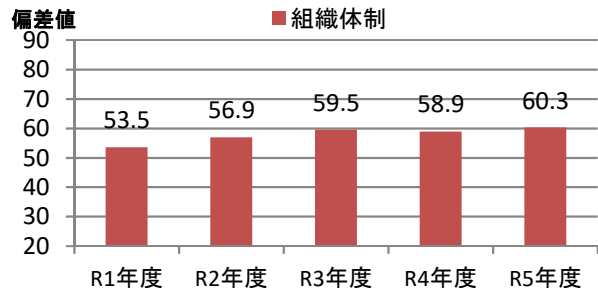
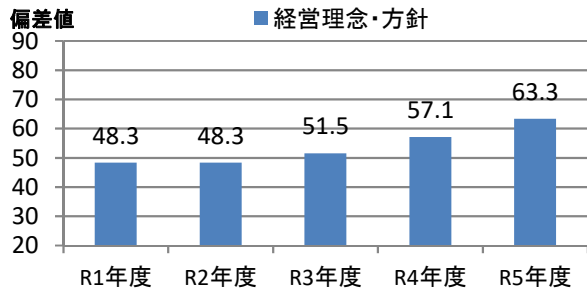
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

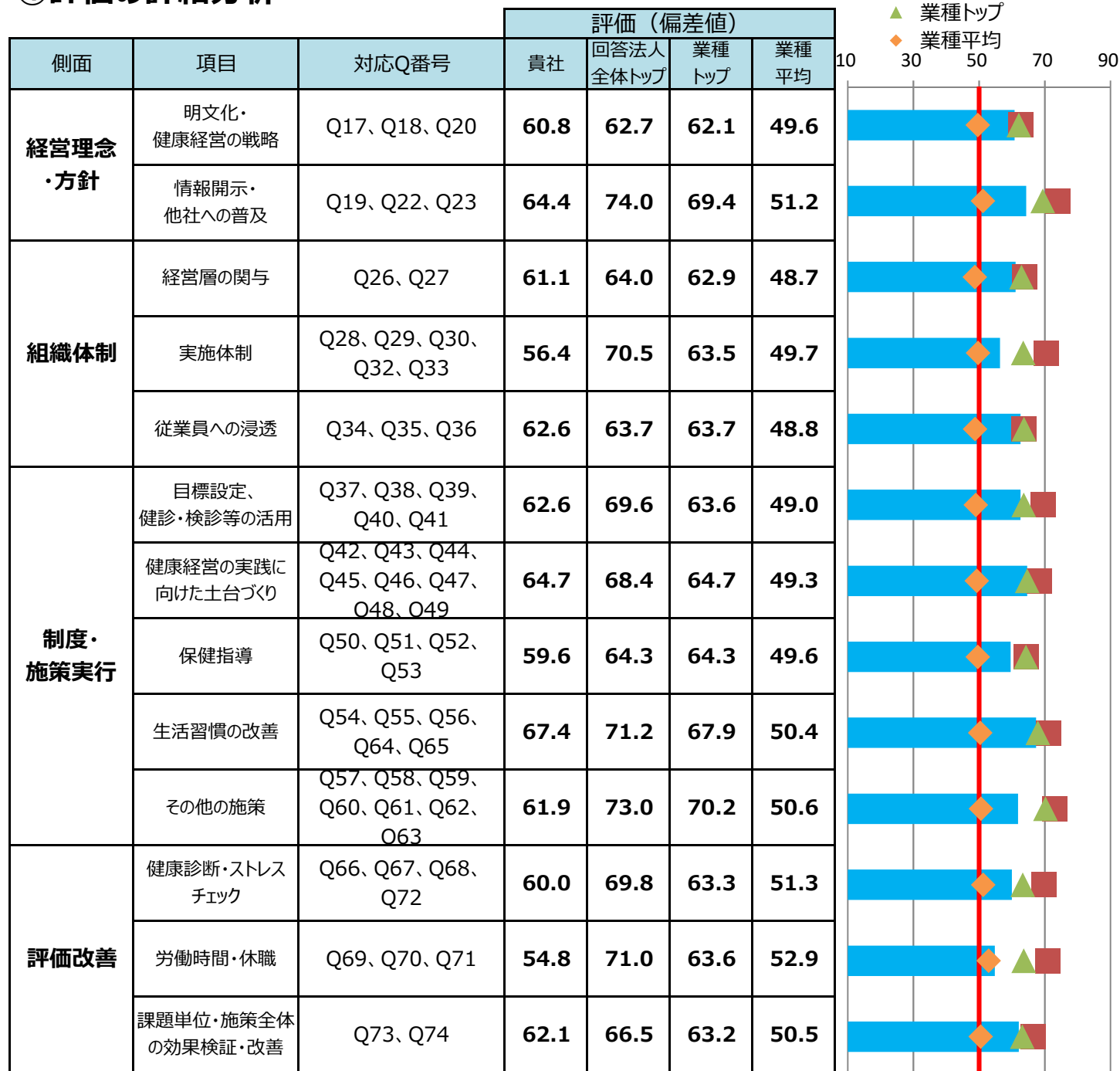
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	851~900位	751~800位	601~650位	251~300位
総合評価	54.8	55.5(↑0.7)	57.1(↑1.6)	59.3(↑2.2)	62.5(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が身体的あるいは精神的に不安を抱えていたり、職場環境が悪かったりすると、能力発揮が十分出来ず、業務に対する意欲が減退してしまうことがある。個々人の能力発揮が不十分であると、結果として会社全体の事業活動が停滞してしまう。不安要因を低減することで従業員一人一人が気持ちよく働ける環境にすることでパフォーマンスの向上を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が身体的にも精神的にも健康を維持することで、ワークエンゲージメントが向上しやすい環境を作り出し、従業員一人一人が自分だけではなく、家族や会社といった周囲の環境全てを含めて豊かな未来の実現を描き出すことで、やる気や将来に対する希望を持つことができ、パフォーマンスの向上が図られる。
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 会社は時代の変化に合わせて永続的に発展成長を遂げていかなくてはならない。そのためには源となる従業員を一人一人どうやって成長させ、企業価値向上に結びつけていくかが課題となる。従業員を成長させることと会社が成長していくことは不可分であり、健康経営を通じて企業価値を向上を図っていく。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の各種施策を実施することで、従業員一人一人の行動や意識が変わり成長することによって会社全体に活力が生まれ会社の成長に繋がることで、短期的視点での企業価値だけではなく、中長期的な企業価値向上が図られる。

※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	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.citizen.co.jp/sustainability/social/workplace.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.citizen.co.jp/sustainability/social/workplace.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.citizen.co.jp/sustainability/social/workplace.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.citizen.co.jp/sustainability/social/workplace.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	親睦を図るため、会社が金銭支援を行い、職場毎に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	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎日ヘルシー定食の提供を行っているが、全員分ヘルシー定食を提供する日がある。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	全従業員を対象に年間を通して参加できる企画。春・秋（各1か月間）を特に強化月間として取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.2	%

■ 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	6.5	%

※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	66.4	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.7	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍においてテレワークやWEB会議の増加、社内行事の中止などにより大幅にコミュニケーションが減少した。特に入社から日数が浅い若手社員においては業務における人間関係の構築において苦勞している。若手に限らず全社全社員の活発なコミュニケーションを復活させ、明るく働きやすい職場環境の構築を図る。
	施策実施結果	若手社員を集めたランチ交流会、社内体育館を利用したスポーツ交流会（卓球）、昼休みに会社の森（CITIZENの森）を利用したフォレストランチ会の実施。
効果検証結果	若手社員を集めたランチ交流会には入社5年目以下の社員の半数を超える35名以上が参加、普段交流や接点のない部門の社員と交流意見交換をし、将来の社内人脈作りに貢献した。スポーツ交流会では年齢や性別、部門を問わず参加できることで、社長をはじめとして100名の参加者があり、スポーツによる健康増進とともに楽しくコミュニケーションをとる環境が出来た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ禍で食べ過ぎ・運動不足・受診控えが重なり、定期健診の要受診者の受診率が2021年度は50%と非常に悪化してしまった。産業保健スタッフもコロナ対応に追われ、事後措置対応時間が取れない状況もあった。事後措置対応は従業員本人の為であると同時に労務を提供出来る状態でなければならない事、医学的見地を踏まえて就業可否を行うためである事を昨年に続き周知し、積極的な生活習慣の改善・治療を進める必要がある。
	施策実施結果	社内HPに事後措置対応について、上記内容と期限内に受診結果報告を行う事、更に期限内に受診結果報告が無い場合は上司経由での確認となる旨も合わせて周知し、自ら積極的に生活習慣改善と受診をするように勧奨した。
効果検証結果	今回の周知を行ったことで、従業員から積極的な受診と報告が届くようになった。今までは何度もメールや電話での受診勧奨をしないと治療に結びつかなかったが、2022年度の要受診者率は82.7%に改善した。また数年かけて受診勧奨していた人たちも少しずつ治療がスタートし始め、特に高血圧と糖尿病の数値改善に向かっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャパン・ティッシュエンジニアリング

英文名：

■加入保険者：帝人グループ健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

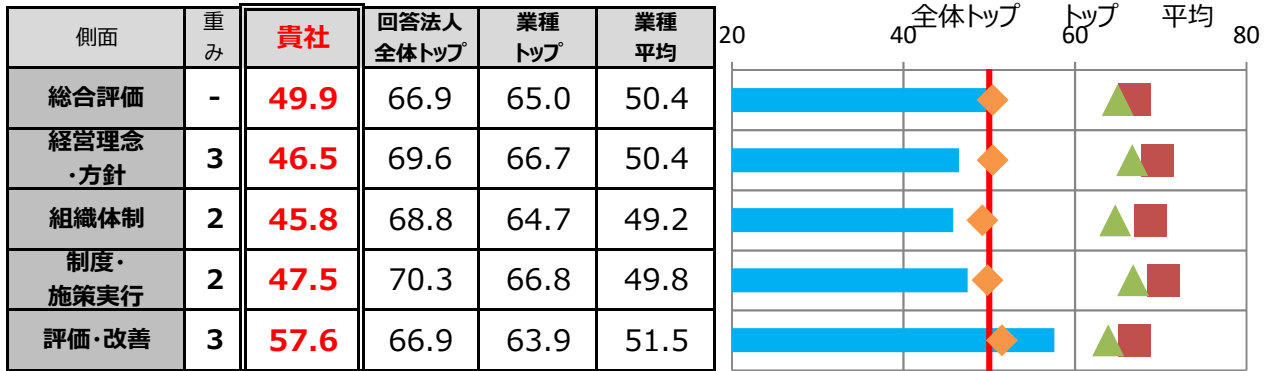
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **49.9** ↑1.1 (前回偏差値 48.8)

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

②評価の内訳



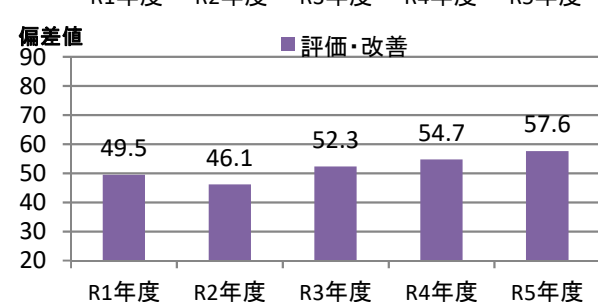
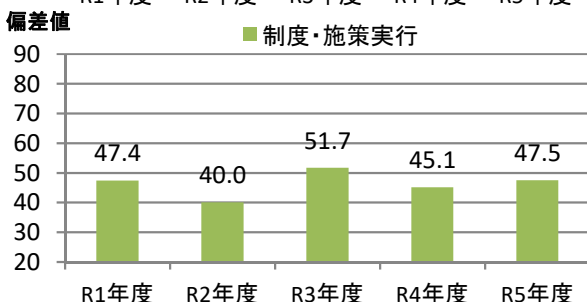
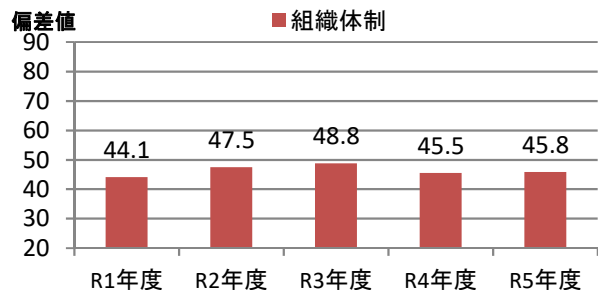
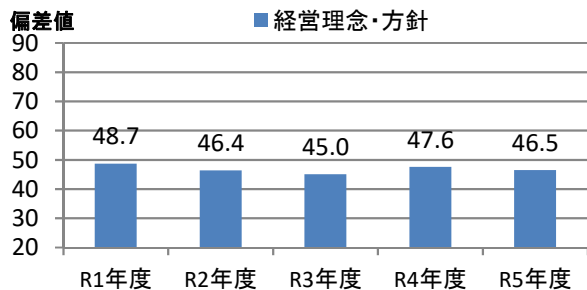
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

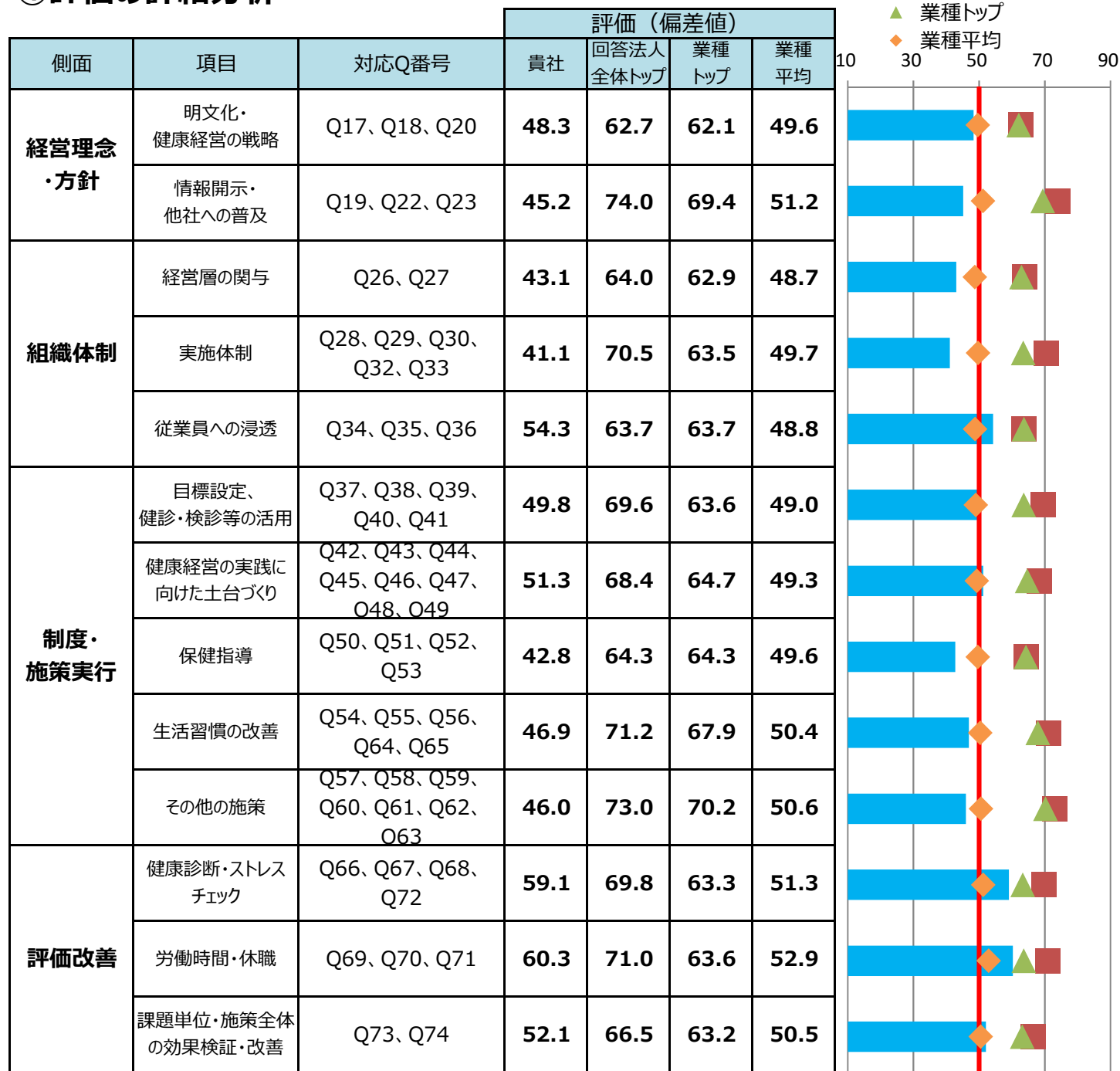
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1751~1800位	1651~1700位	1801~1850位	1801~1850位
総合評価	47.8	45.3(↓2.5)	49.3(↑4.0)	48.8(↓0.5)	49.9(↑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 事業継続のため、メンタルヘルス事業継続のため、メンタルヘルス起因による離職者・休業者をゼロにする。
	健康経営の実施により期待する効果	定期的なストレスチェック実施による不調者・不調予備群の早期発見や、心身の健康に関する情報伝達・研修の実施によるセルフケアの実践により、メンタルヘルス起因の離職者0名を達成する。
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.jpte.co.jp/about-us/sustainability/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	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	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	有志で企画した社内運動会に、会場貸与・会社備品の使用許可、金銭の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.0	%

■ 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	2ヶ月間のウォーキングコンテストの実施				
(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	32.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	40.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.7	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.1	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.0	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.8	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	ストレスチェック職場分析の結果、上司からの支援・同僚からの支援についての得点が他の部署と比較して低い職場があった。コミュニケーションの取り方についての改善が必要である。
	施策実施結果	対象部門の社員＋総務人事部長・健康経営担当対象部門で職場ミーティング開催。自身が行っている業務を同僚・上司に説明、どのような支援があったら助かるか、についてを共有した。
	効果検証結果	ストレスチェック職場分析の結果、上司からの支援・同僚からの支援について、0.1～0.4ポイントの改善が見られた。
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：株式会社メニコン

英文名：Menicon Co., Ltd.

■加入保険者：東京実業健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

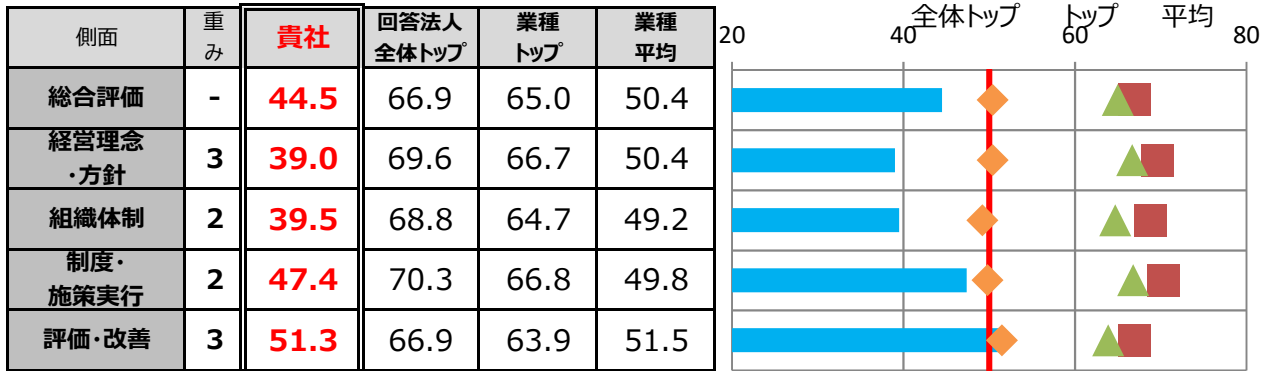
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.5** ↓2.1 (前回偏差値 46.6)

※「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



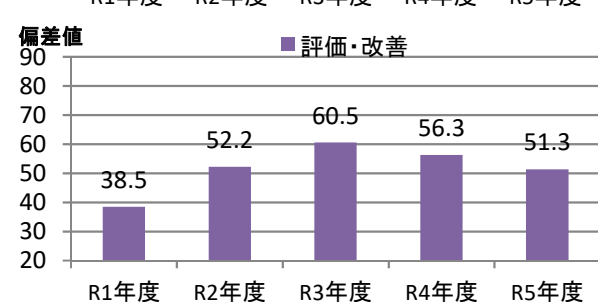
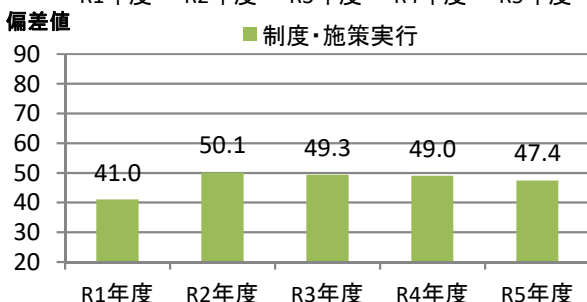
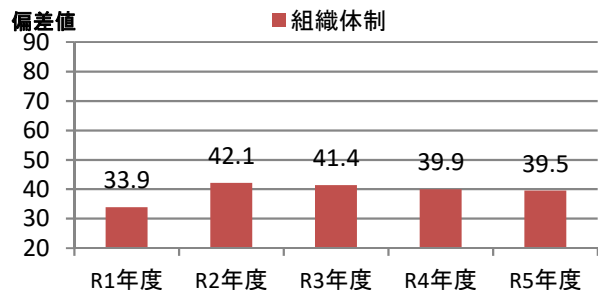
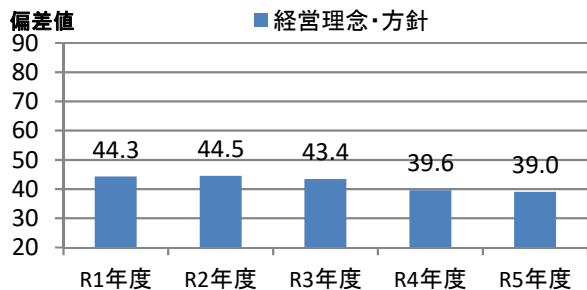
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

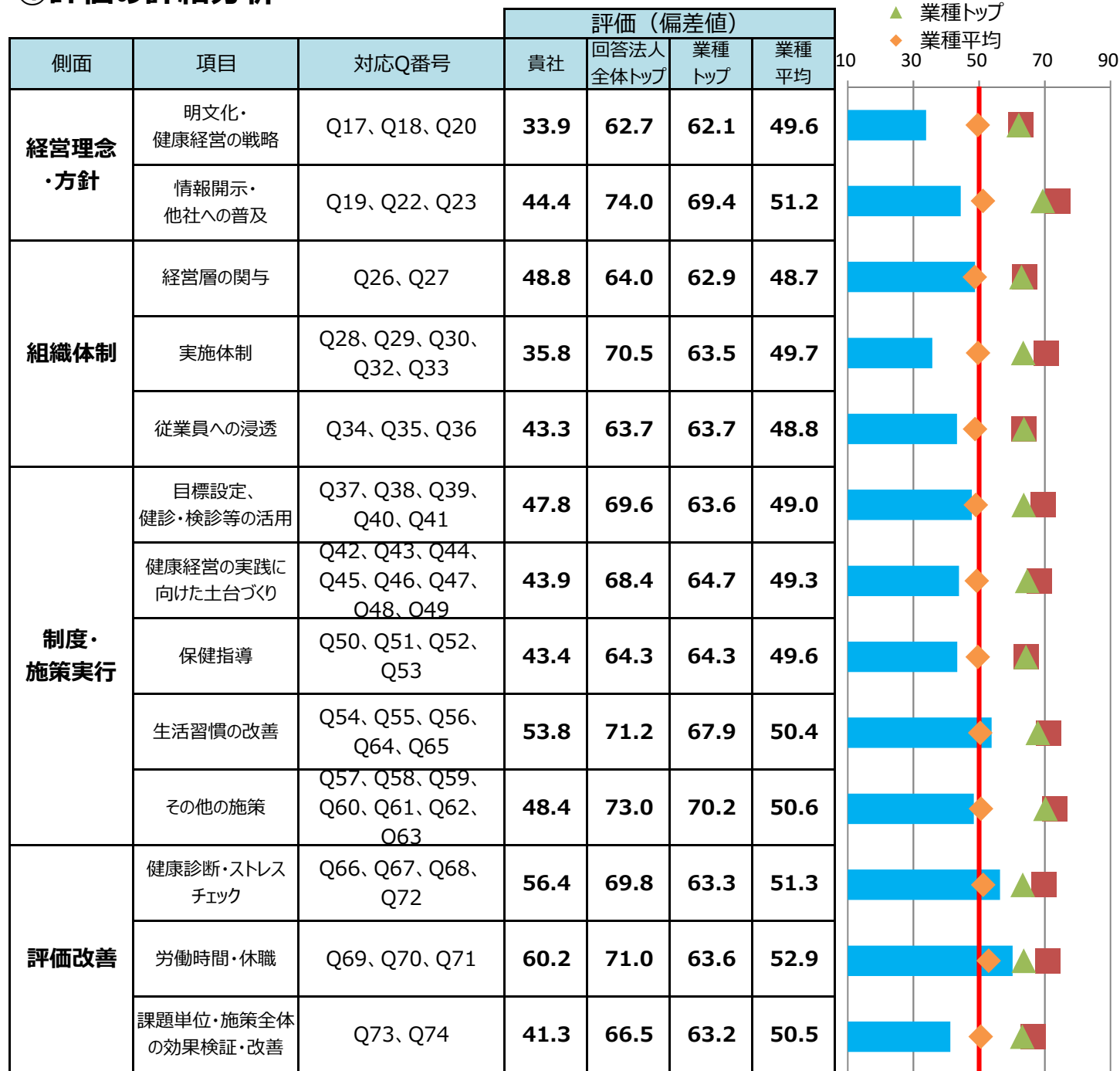
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1901~1950位	1551~1600位	1651~1700位	2051~2100位	2551~2600位
総合評価	39.8	47.5(↑7.7)	49.3(↑1.8)	46.6(↓2.7)	44.5(↓2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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.menicon.co.jp/company/philosophy/management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	65	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	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	毎月1名2,000円を支給し、昼食会や懇親会の費用に充てられるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	園芸クラブにて、季節の野菜を収穫したり、社員におすそ分けしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.2	%	(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	飲料メーカー提供のアプリを利用し、歩行数を計測したり、ストレッチの推奨を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(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	7.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.2	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.0	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.3	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果のフィードバックを部門長レベルまでしかしていなかったため、各部門より下の階層の部署が抱える問題にアプローチが出来ていなかった。 ストレスチェック委託先に、フィードバック研修の提案をもらうことになった。
	施策実施結果	上記フィードバック研修がまだ出来ていないため、結果は不明
効果 検証 ②	効果検証結果	上記フィードバック研修がまだ出来ていないため、結果は不明
	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：株式会社松風

英文名：SHOFU INC.

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

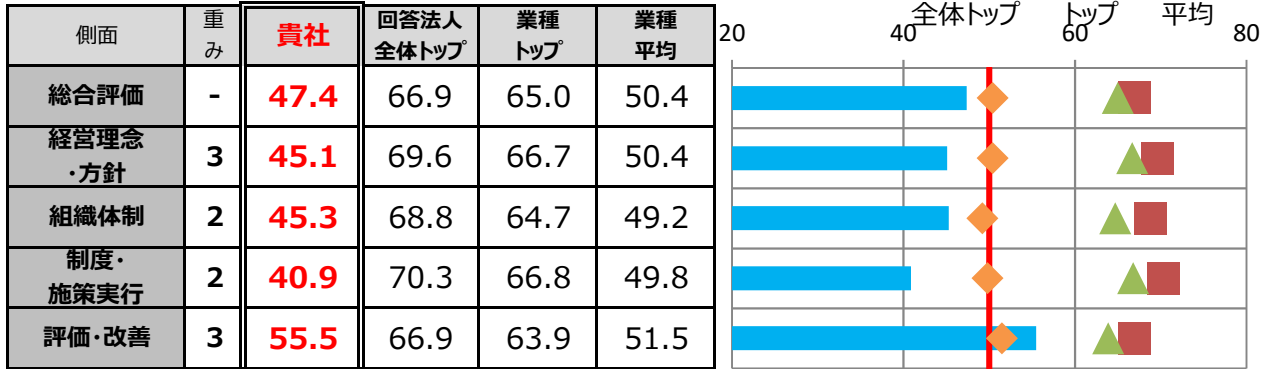
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.4** (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



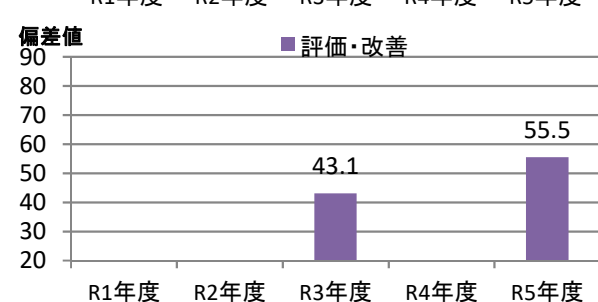
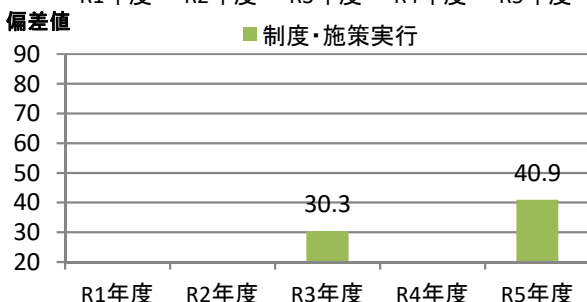
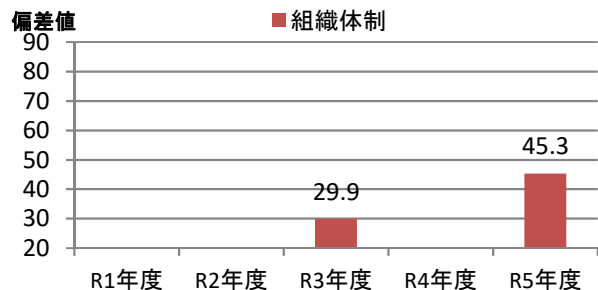
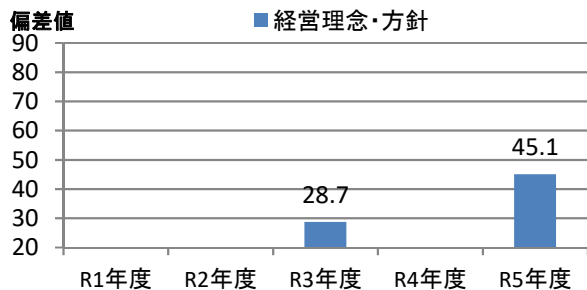
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

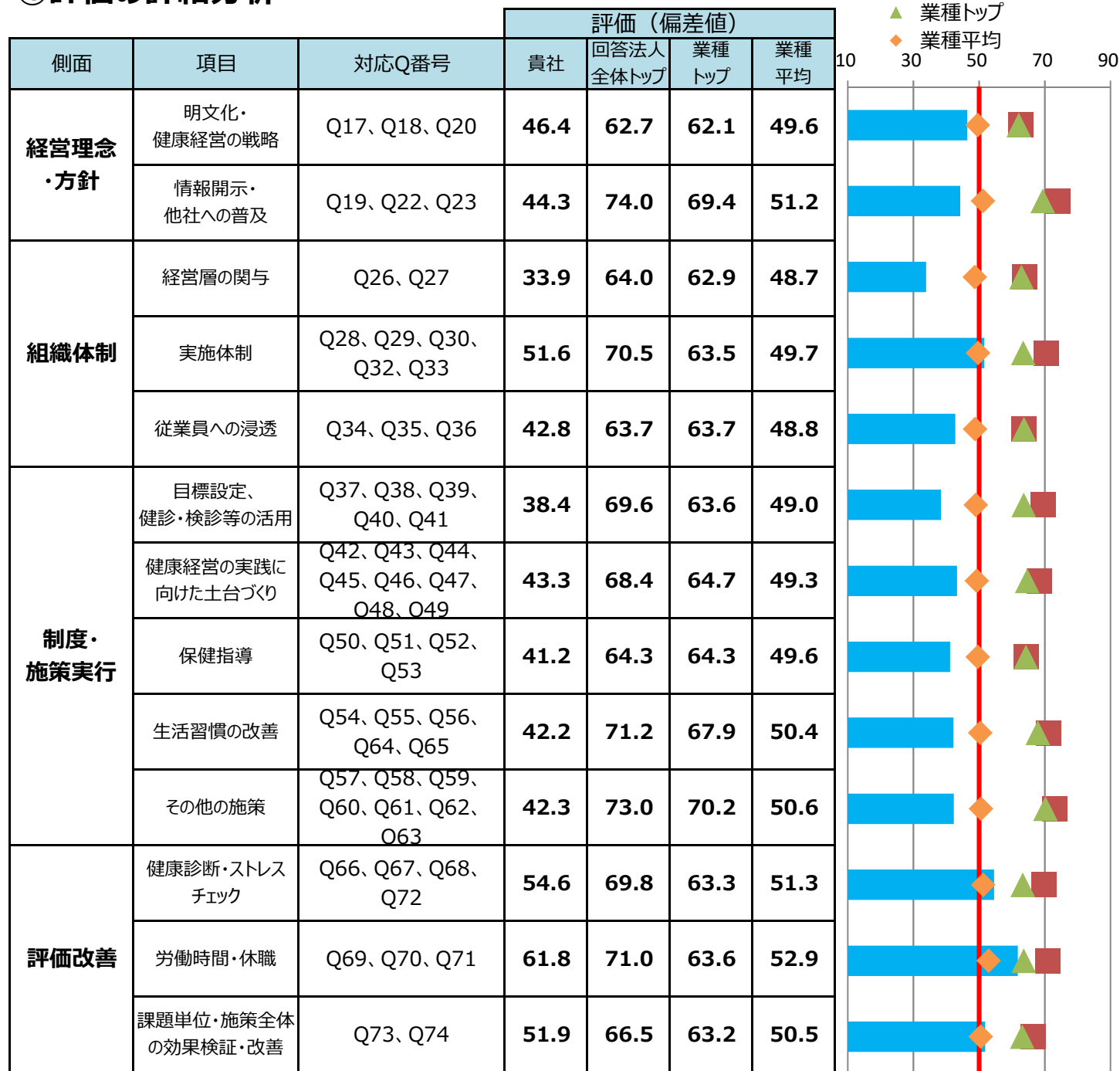
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2151~2200位
総合評価	-	-	33.6(-)	-	47.4(-)
【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 将来を担う次世代リーダーや海外で活躍できる人材の母集団形成
	健康経営の実施により期待する効果	Well-beingにより成長できる環境の構築及びエンゲージメントの向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 優秀な人材の確保と定着
	健康経営の実施により期待する効果	疾病予防やエンゲージメントの向上による望まない離職率の低減やアブセンティズムの低下

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

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://pdf.irpocket.com/C7979/vlQV/MX8R/VsMR.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	金銭支援により参加意欲を醸成し、他部署との公私共にコミュニケーションが促進できる環境を構築し				
(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	33.2	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブの利用補助による体力づくり				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.4	%

■ 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	51.1	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.2	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.2	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.1	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.0	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.5	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有給休暇の取得率向上による心身のリフレッシュにより、Well-Beingの実現でメンタルヘルスの予防を行い、アブセンティーズム及びプレゼンティーズムの労働損失を防止する。また、Well-Beingによる生産性向上を目指す。
	施策実施結果	中期経営計画の課題に特定し、社内では有給休暇の取得月間を設け、また、人事部門から各部門長へ有給休暇の取得勧奨を促した。
	効果検証結果	2021年度は全社平均で1人当たりの取得日数が11.77日であったが、2022年度は12.01日と対前年比で0.24日の増加となった。
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：セイコーグループ株式会社

英文名：Seiko Group Corporation

■加入保険者：セイコー健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

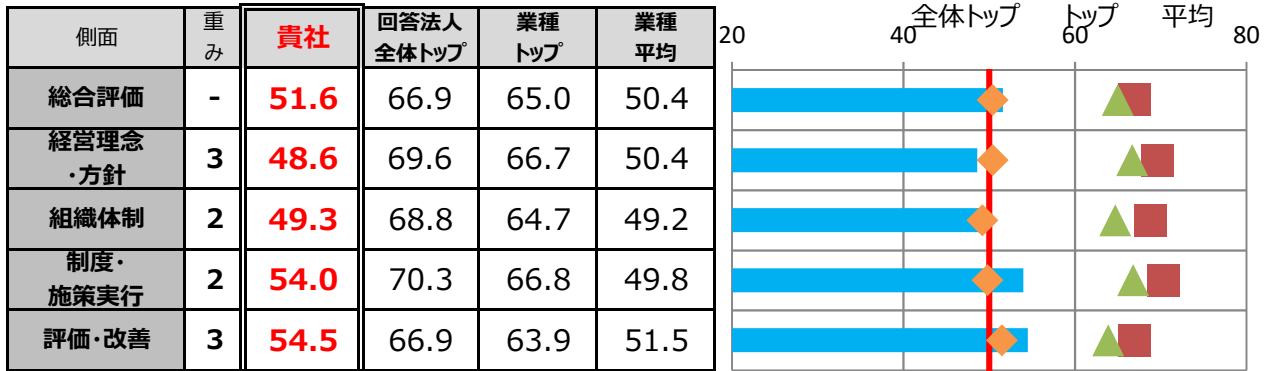
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.6** ↓0.4 (前回偏差値 52.0)

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

②評価の内訳



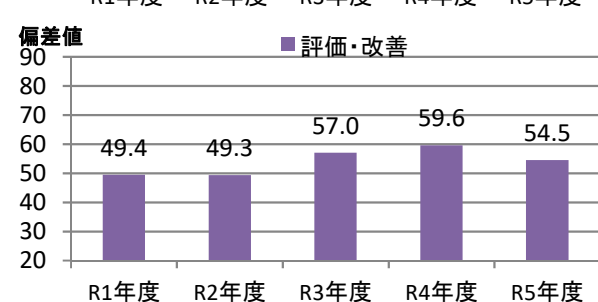
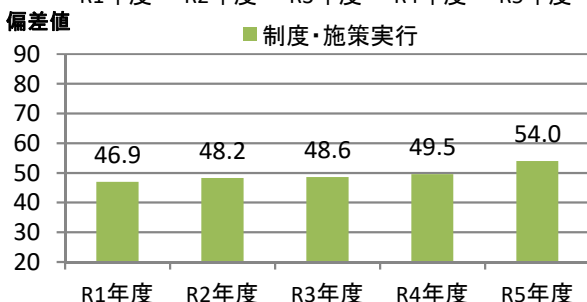
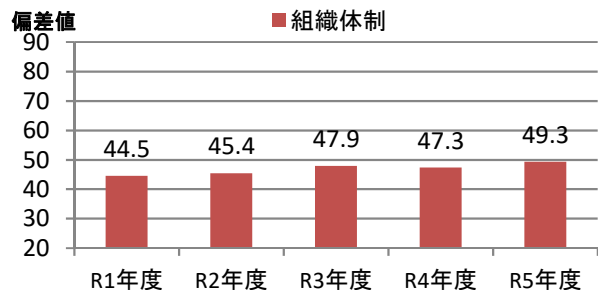
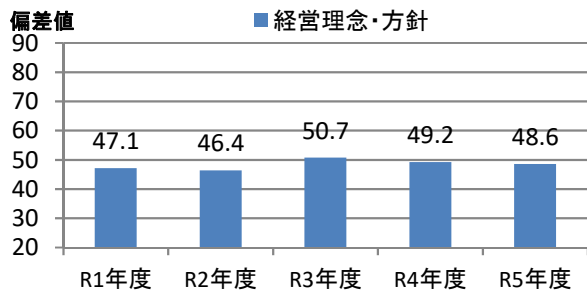
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

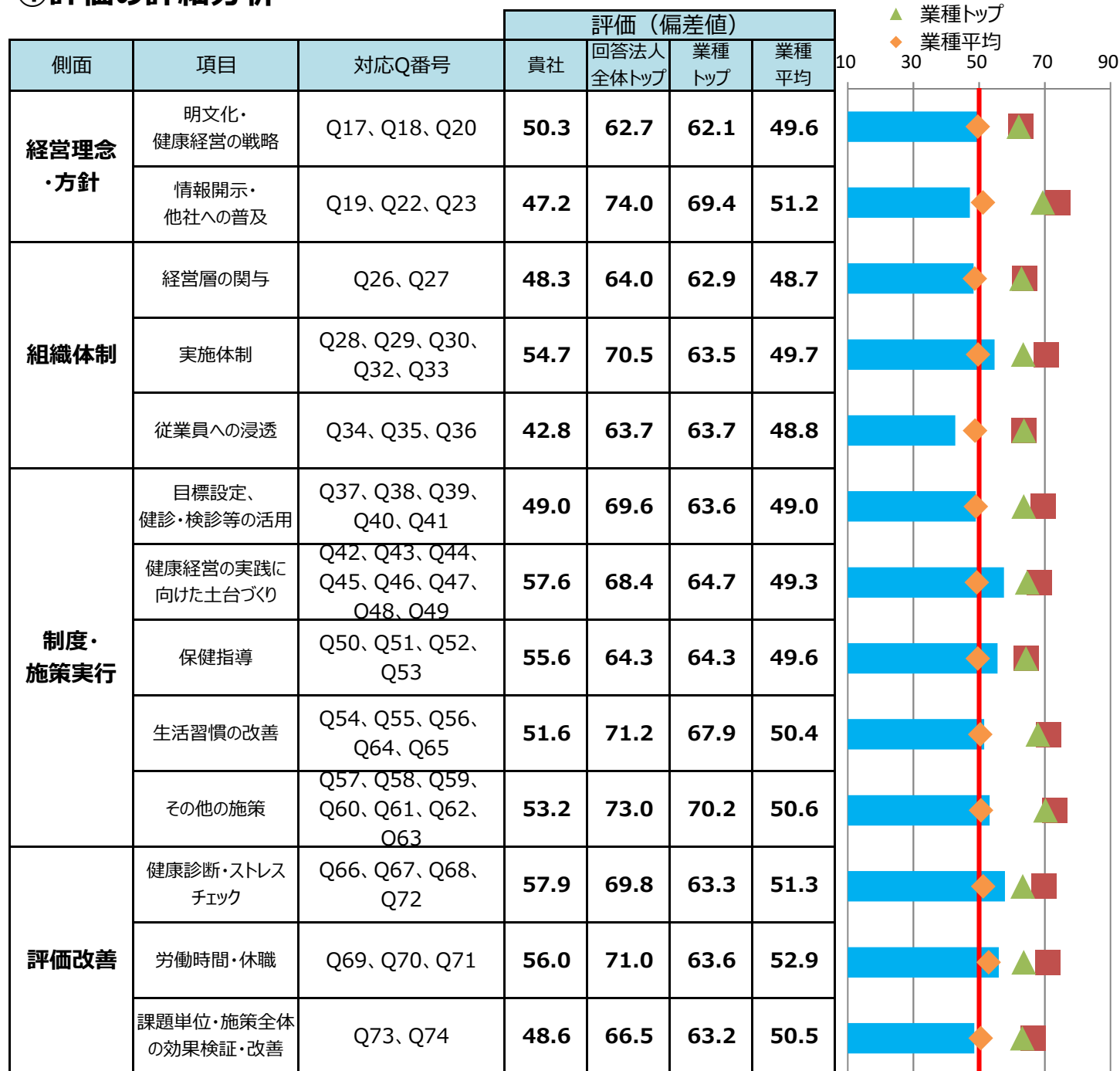
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1551~1600位	1351~1400位	1401~1450位	1551~1600位
総合評価	47.2	47.4(↑0.2)	51.6(↑4.2)	52.0(↑0.4)	51.6(↓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>第8次中期経営計画（2023年3月期から5ヶ年）において、人材の育成を成長戦略の柱とし、エンゲージメント向上とダイバーシティ推進に取り組み、事業のサステナブルな成長・発展に寄与することを人材戦略の基本方針としている。社員全員が働きがいをもって業務に臨み、事業の成長・発展に寄与するためには、健康であることが全ての原点であり、健康経営に関する取り組みは欠かせないという課題認識を持っている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営推進により、社員が健康でいきいきと働くためのサポートを行うことで、エンゲージメントが向上し、業績向上、生産性向上に繋がることを期待している。社員の働きがいを測る指標として、2022年度よりグループ横断でエンゲージメント調査を定期的実施し、これらの結果も参考にしながら「経営トップ」「各社人事担当」「健康保険組合」が一体となってグループ全体で健康経営の取り組みを進めていく。</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>当社の価値創造ストーリーを支える最も重要なアセットは人材であるという認識に立ち、社員が持てる能力を最大限に発揮し、個々人の成長と自己実現を図ることができる仕組み・環境づくりに取り組んでいる。健康経営の取り組みは人材戦略の基盤となる部分だと認識しており、人材の定着や採用強化の観点からも継続的に取り組みを行っていく必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>当社では、病気の予防と健康増進や病気の治療と仕事の両立支援など、継続的に社員が健康で最大のパフォーマンスを発揮するための支援を行っている。本年度は社内環境整備の観点より、業務中の腰や背中への負担を軽減するとともに運動不足の解消や集中カアップを目的としたスタンディングデスクを設置した。これらの使用により、生産性の向上や病気の予防、健康増進に繋がることを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.seiko.co.jp/ir/library/pdf/SEIKO_value_report_2022_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.seiko.co.jp/ir/management/plan/images/plan.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	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	11	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.7	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ 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	森林・海洋保護のボランティア活動を導入し、社員間の交流を促進				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カフェテリアプランのメニューで体重管理とカロリー管理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		%	(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	カフェテリアプランのメニューにスポーツクラブ利用料補助がある				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.5	%

■ 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	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	52.1	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.0	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2022年度の健診結果において、血圧・脂質・血糖とも、受診勧奨対象者の出現率が、前年度に比較し増加している。日々の生活がコロナ渦前の不規則な状態に戻りつつあることも一因と考えられる。産業医および看護師による受診勧奨・保健指導と健保が実施する特定保健指導と連携を取りながら、きめ細やかな対応で、いかに本人の行動変容に繋げていくかが課題である。
	効果検証結果	健康スコアリンレポートや健診結果およびレセプト情報の分析結果などで健保と情報共有し、従業員の健康リスクを把握した。また、産業医による受診勧奨に加え、健保が行う特定保健指導への参加勧奨を共同で行った。
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	最新の健診結果の集計において、受診勧奨レベルを超えている未受診者は、血圧67名（17名減）、脂質で169名（1名増）、血糖で11名（2名増）となっている。また、2022年度の健診結果では、HbA1cの値について特定保健指導レベルの対象者数が増加しているため、今年度は、糖尿病予備軍の対象者に対し、健保組合と共同で糖尿病予防のセミナー（会場型・WEB）への参加勧奨を個別に行っていく。
	効果検証結果	2020年1月以降の新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、従業員の重症化リスクや社内クラスター発生による事業存続の危機を回避する目的から、会社として感染予防対策を講じる必要がある。また、これらの疾病により療養のため数日間休暇を取らざるを得ず、業務に就けないことによる生産性の低下も懸念されているため、徹底した感染防止策を実施することが求められる。
効果 検証 ②	施策実施結果	従業員の新型コロナウイルスへの罹患を防ぐため、事業所内での集団ワクチン接種を4回行った。加えて、アルコールの設置や会議室への空気清浄機の設置なども行った。
	効果検証結果	健保のレセプトによる医療費分析によると、2022年度においては、新型コロナ感染症に関する医療費は、全国の健保平均では医療費全体の7.5%であるが、セイコー健保全体では、医療費全体の4.1%に抑えられており、各種対策の効果があったことが伺える。

※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：大分キャノンマテリアル株式会社

英文名：Oita Canon Materials Inc.

■加入保険者：キャノン健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

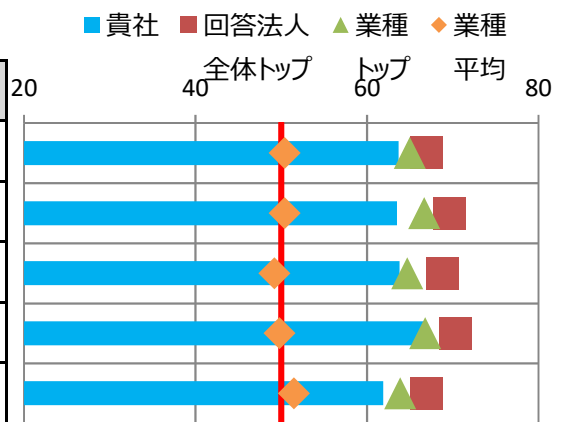
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.7** ↑0.4 (前回偏差値 63.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	66.9	65.0	50.4
経営理念・方針	3	63.5	69.6	66.7	50.4
組織体制	2	63.8	68.8	64.7	49.2
制度・施策実行	2	66.8	70.3	66.8	49.8
評価・改善	3	61.9	66.9	63.9	51.5



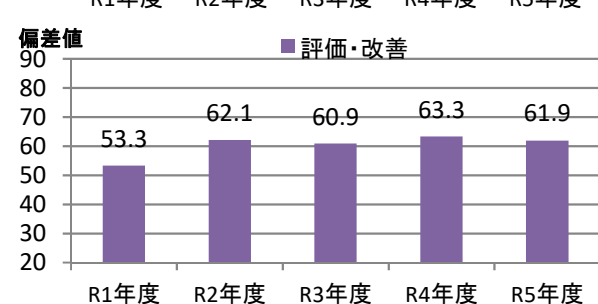
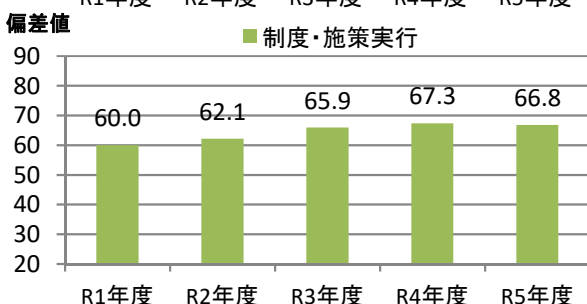
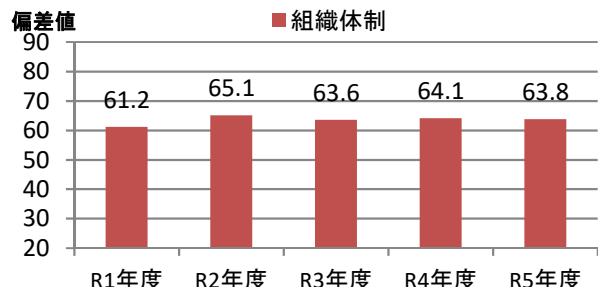
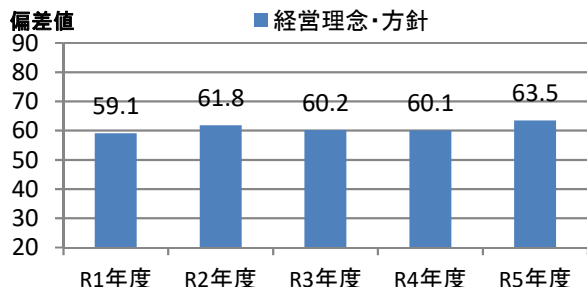
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

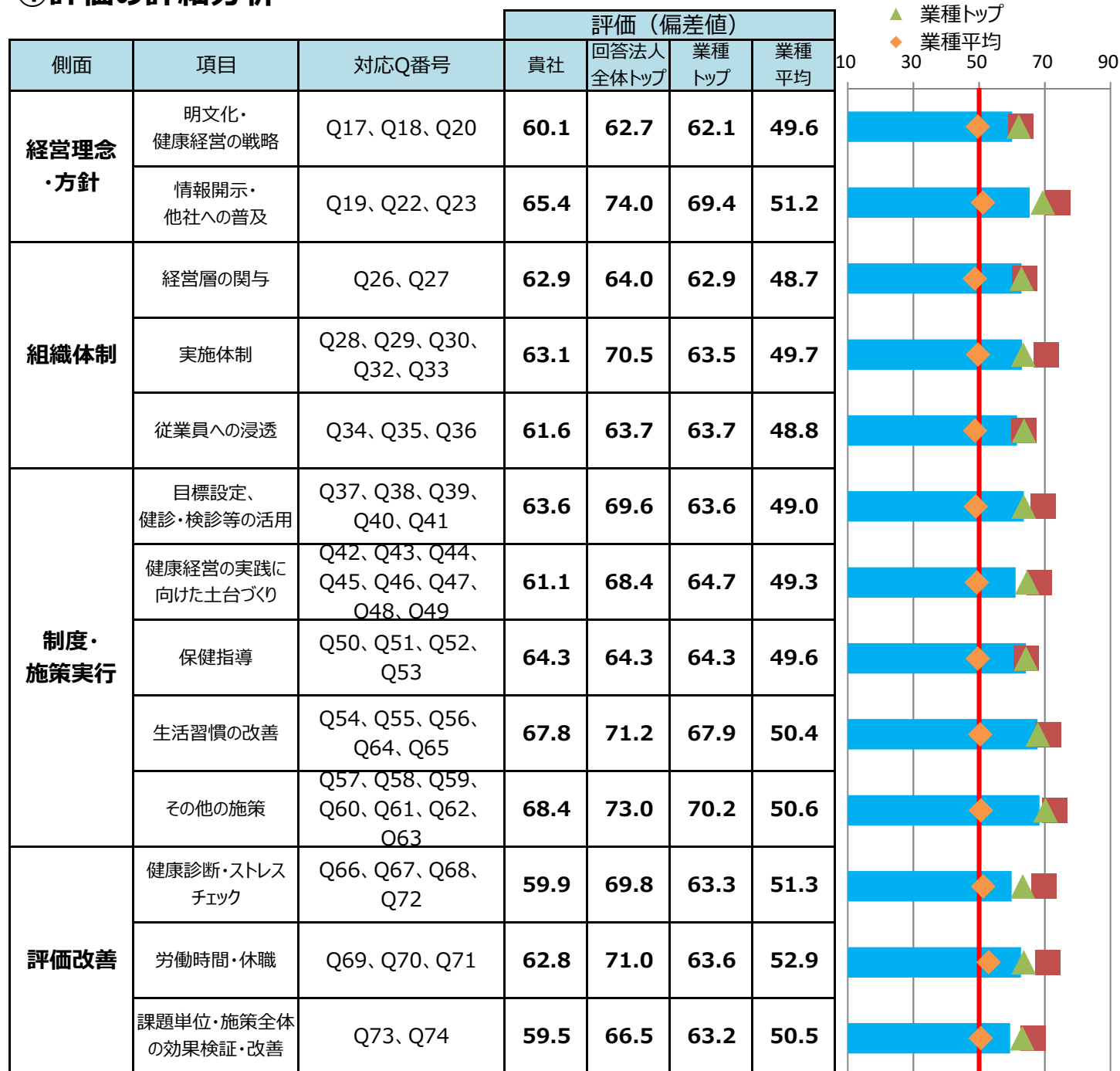
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	151~200位	151~200位	101~150位	101~150位
総合評価	58.0	62.6(↑4.6)	62.2(↓0.4)	63.3(↑1.1)	63.7(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢の上昇やコロナ禍の活動量低下により健診結果に所見がある、治療や管理が必要な疾病がある、ストレス発散ができない、不安感や集中力低下等、心身ともに健康でないといった状態が継続することで従業員のモチベーション低下やもともと有する知識や能力を十分に発揮できないことにつながる。組織の活性化により、業績向上を目指すためにも従業員がウェルビーイングの状態を維持し、パフォーマンスを発揮し続けることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	適正体重維持者の増加、血圧・血糖所見者の減少、高ストレス者の減少、運動習慣がある者の増加、「仕事に満足だ」「働きがいのある仕事だ」と思う者の増加や、WFun測定結果改善、人事や労働組合が実施する働き甲斐調査や従業員意識調査においてワークエンゲイジメントが高い状態を目指す。心身ともに健康な状態の従業員の増加は、1人1人が安心して、楽しく生き生きと仕事をする事ができるとつながると期待している
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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://mtrl.canon/ja/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://mtrl.canon/ja/csr/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://mtrl.canon/ja/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://mtrl.canon/ja/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	5	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベント社内対抗戦。上位チーム、平均歩数上位者、同僚を勇気づけた人へインセンティブ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%

■ 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	週1回は野菜量が多く低カロリーなバランスアップメニュー定食を取り入れている。野菜メニューの小鉢の充実				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	KenCoMアプリを活用したウォーキングイベント実施。定着、運動量促進を狙いランキング配信、賞設定。				
(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	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	2.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	48.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.0	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	65.1	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.3	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.5	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.0	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.1	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣がある社員は26%から15.2%まで低下。運動習慣の低下から転倒や腰痛、骨折等の私傷病の発生も少なくない。適性体重維持者が減少しているが、平均年齢の上昇、食習慣の影響、運動習慣低下が原因であると考えている。生活習慣病や脳血管疾患・循環器疾患の発症につながることから、大きく低下した運動習慣を改善する取り組みが必要と考える。コロナ流行の影響での低下もあると考え、生活様式に合わせた仕掛けが必要。
	施策実施結果	既存ウォーキングイベントを活用し、社内対抗戦を企画。毎週ランキング配信、経営層の賞賛、賞を設定。年2回、663人参加。数カ月、複数回の運動教室を企画。自宅で1人でも取り組める有酸素・体幹メニューとした
効果検証結果	定期健康診断の問診とは別に、独自に全社員に対し運動習慣や、運動に関するニーズ、行動変容ステージを問う生活習慣実態調査を年1回実施。結果ウォーキングイベントが1日平均歩数の増加に効果（通常時の歩数よりイベント中の歩数が増加）があることがわかっている。運動教室に参加した社員がアンケート結果、教室後も自宅で運動を継続していることや、健診結果を比較したところ、半数以上の参加者に健診結果の改善がみられた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診結果で所見がある社員が年々増加しており、何らかの所見がある社員は6割を超えている。交替勤務や単身生活、若年層の肥満という特徴があり、年齢が上がるごとに肥満から生活習慣病に移行している。高血圧や高血糖により就業制限（交替勤務の制限、出張制限、業務内容の制限等）が必要になる社員が発生する。これは脳血管疾患等の発生だけでなく、パフォーマンスや生産性に影響を与えることにつながるため改善が必要。
	施策実施結果	健診当日血圧所見者には自己測定の指導と受診勧奨。「異常なし」以外全員に面談やe-Learningで指導・教育を実施。精密検査対象者は受診完了まで追跡。30代以上の特定保健指導対象者全員に内製化で実施。
効果検証結果	血圧リスク者や糖尿病管理不良者が横ばいであるものの、血圧管理者・コントロール良好群の増加により、脳血管・循環器疾患による就業制限管理者は0へ。就業制限や適正血圧、自己測定の必要性を理解している社員の増加（リテラシー向上）がみられる。全体の有所見者数は減少しておらず、適正体重維持者は減少傾向であることから、肥満からの生活習慣病発症が今後も課題と捉え、特定保健指導内製化や個別保健指導に力を入れている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：会津オリンパス株式会社

英文名：

■加入保険者：オリンパス健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

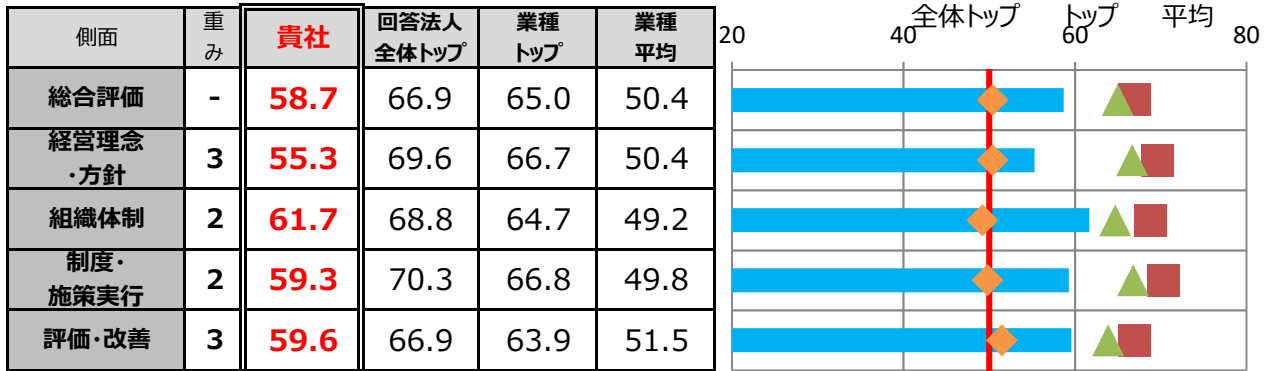
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.7** ↑0.0 (前回偏差値 58.7)

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

②評価の内訳



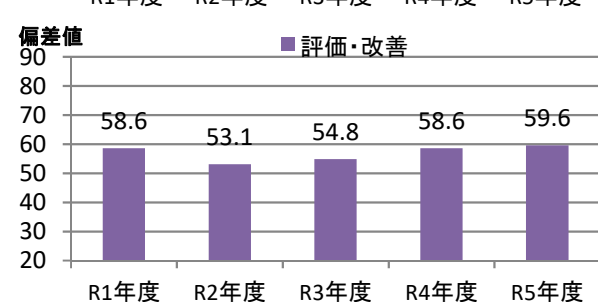
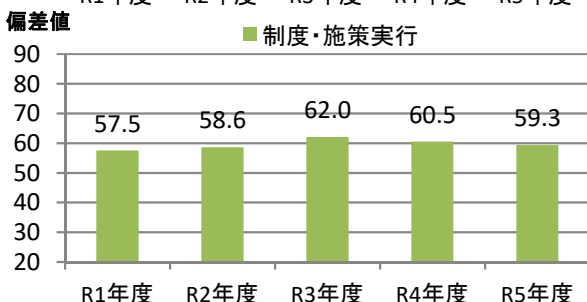
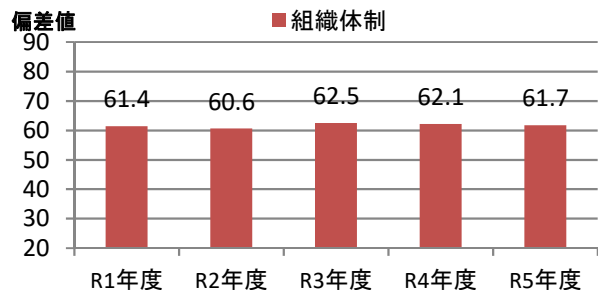
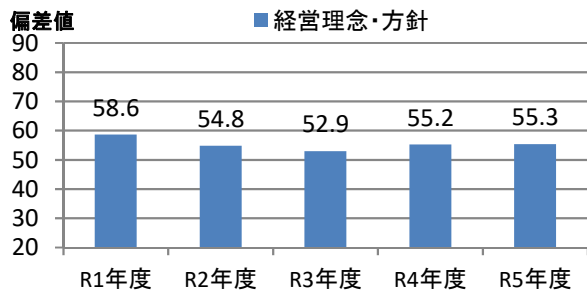
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

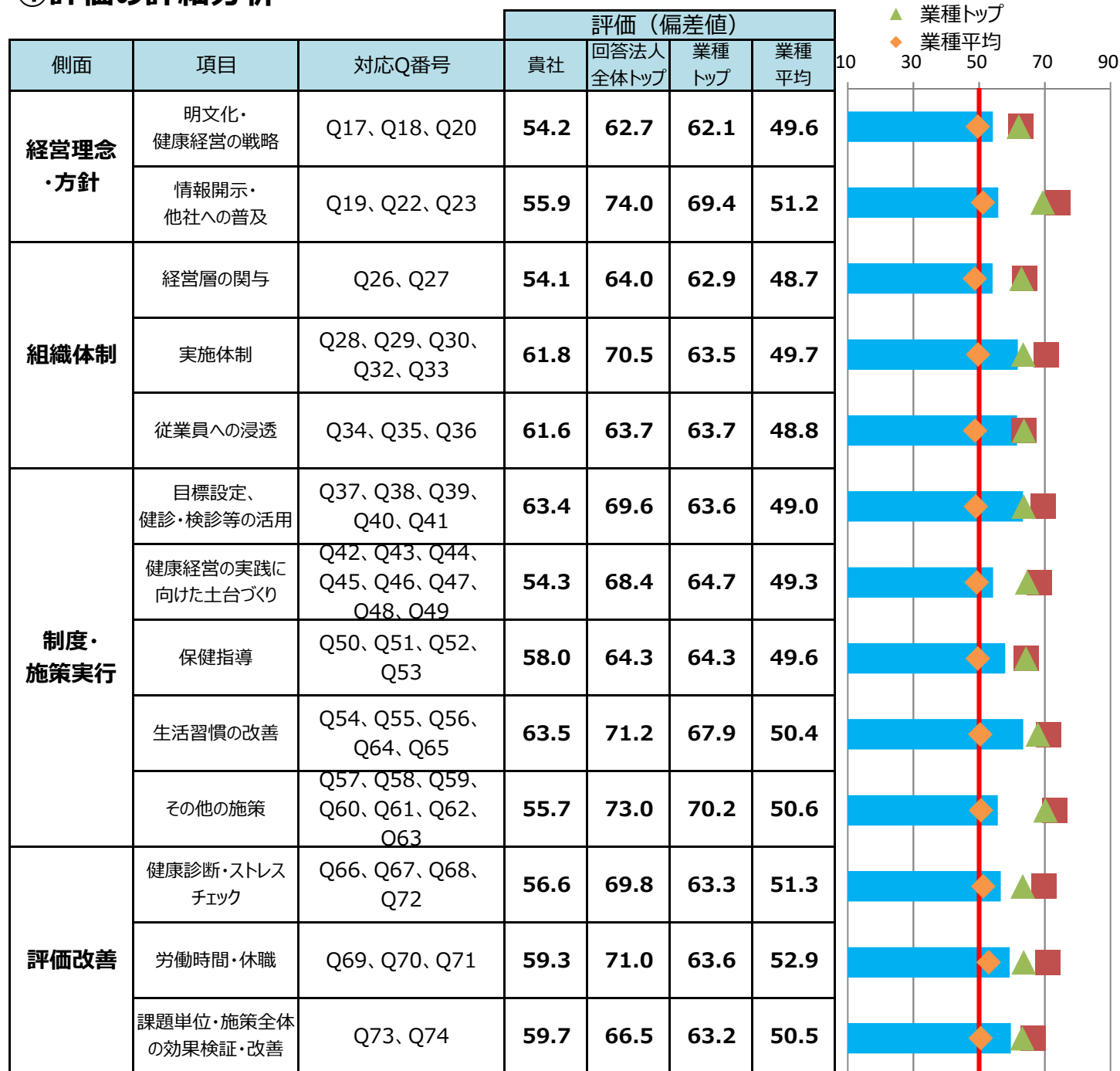
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	751~800位	701~750位	651~700位	751~800位
総合評価	58.9	56.2(↓2.7)	57.2(↑1.0)	58.7(↑1.5)	58.7(↑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	従業員のパフォーマンス向上 弊社は医療機器メーカーの主幹工場として、医療内視鏡を開発・製造している。弊社の内視鏡を必要としている医療関係者ならびに患者様へ良い製品を提供し社会貢献をするためには、従業員の健康を確保し、働き甲斐やモチベーションを高め、パフォーマンス力を向上させることが、事業活動を推進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	従業員が働きやすい労働環境を構築するため、働きがいを感じ満足度が高まることを目指している。弊社では3年毎にWLI(Work Life Integration)サーベイを実施し、従業員満足度の動向を調査している。昨年度「働きやすい」と答えた従業員は75%であった。今後、更に従業員の働く意欲を高め、人材の定着、組織全体の活性化を図り、従業員の働きやすさ、働きがいを向上させ、75%を上回る回答を目指す。
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.aizu.olympus.co.jp/csr/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.olympus.co.jp/csr/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.olympus.co.jp/csr/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.olympus.co.jp/csr/social/labor-				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	16	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.3	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域祭りに組織として参加し活動に貢献。参加する従業員には軽食と飲み物を提供し参加しやすい				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	生活習慣病発症リスクの高い特定保健指導対象者に対して、昼食時間を利用した参加型栄養セミナーを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	従業員の運動習慣向上を図るため、階段へ消費カロリー・応援メッセージの表示、廊下への健康歩幅の足形設置				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
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	59.4	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.0	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果において、血压有所見者が男性2021年15.5%→2022年15.3%、女性2021年9.7%⇒2022年10.8%とほぼ横ばいであり、そのうち喫煙者は499名であった。生活習慣病予防の観点から、個々の生活習慣への関心を深め、健康を維持しつても元気に働くという、ヘルスリテラシーの向上が重要である。従業員のヘルスリテラシー向上へ向けた、アプローチ方法の改善が必要である。
	施策実施結果	喫煙者のうち①喫煙年数10年未満③早い時期にやめたいに該当する12名へ禁煙指導実施。禁煙チャレンジした8名中、禁煙継続者は3名。達成者から「禁煙して良かった」と回答あり。禁煙指導による動機付けができた
効果検証結果	2023年度の健診結果から、前年度と比較して血压有所見率が男性16.7%、女性11.5%とやや有所見率が増加した。今後はより生活習慣病の発症リスクの高い岩盤層へのアプローチを視野に、禁煙指導を継続していく。喫煙以外にも血压に影響を与える生活習慣が多い中、今後は生活習慣病に密接に関わる食生活への必要と考える。食堂運営者との連携した取り組みを継続して行う必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社内の健康管理室は、間接職場より製造職場の利用者が多く、男性に比べて女性の利用割合が高い。また、2021年度の間診結果から、睡眠障害を感じている割合がグループ会社の中でも高いことが判明した。従業員が悩みや不安を相談できる場所を増やし、より利用しやすい相談環境を整えることが課題になった。
	施策実施結果	社内の健康管理室とは別の場所に、週に2回出張健康相談窓口を開設。年間で19名の利用者がおり、今まで健康管理室を利用したことがない従業員も窓口を利用した結果になった。
効果検証結果	昼休みの時間帯に食堂近くの場所で窓口を開設したことで相談しやすい環境が整い、今まで自分の悩みや不安を健康管理室に相談したことがない従業員の利用につながったと考えられる。健康相談の予約がない場合、相談者を待っている状態になっていた。今後の展開として、相談者を待つ姿勢でなく、積極的に職場の中に入り従業員の健康課題解決への取組みを展開していく必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイテクサイエンス

英文名：Hitachi High-Tech Science Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

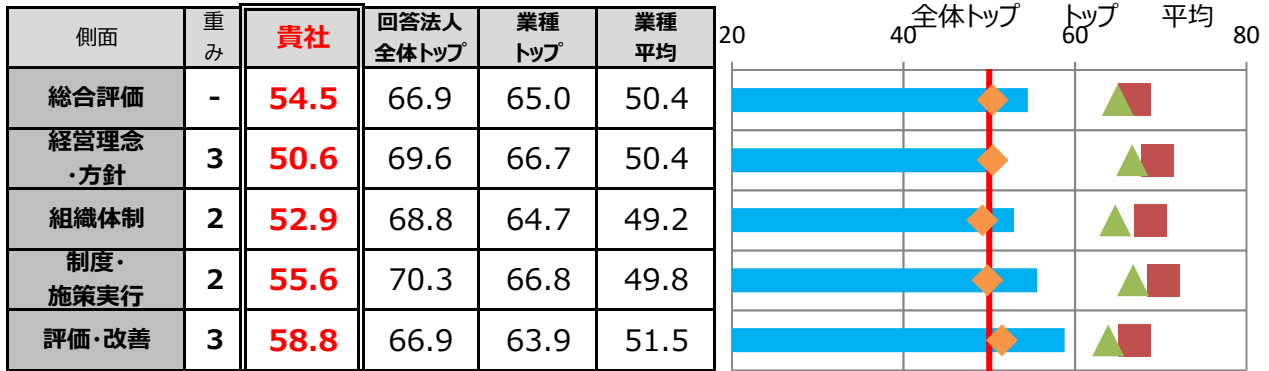
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価：**54.5** ↑1.3 (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



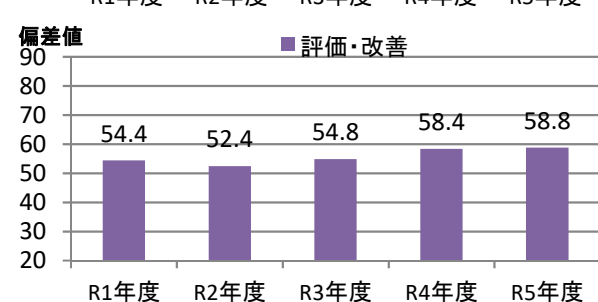
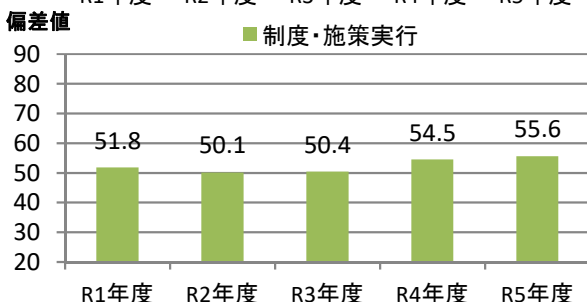
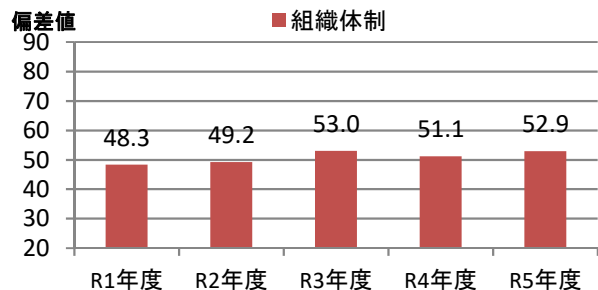
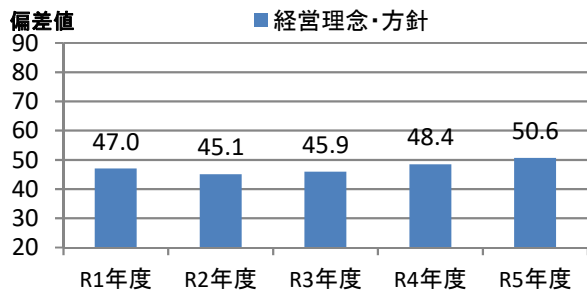
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

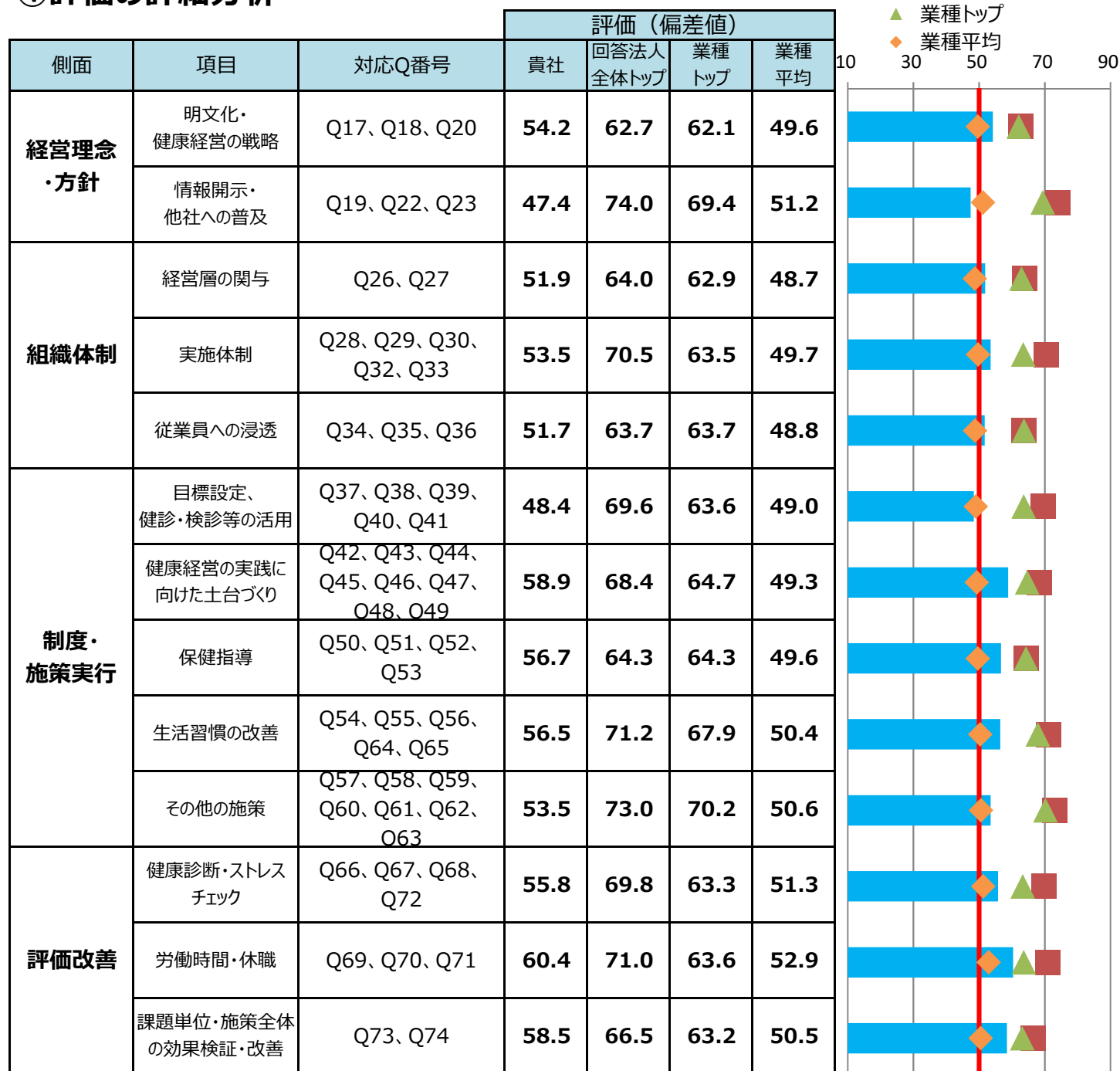
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1201~1250位	1401~1450位	1451~1500位	1251~1300位	1151~1200位
総合評価	50.4	49.1(↓1.3)	50.9(↑1.8)	53.2(↑2.3)	54.5(↑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	組織の活性化 健康経営優良法人認定を2019年度より取得している。これまで健康経営担当部門が主となり活動を提供しており、従業員に健康経営の活動を伝えたり、希望や意見を聞く場面が少なかったと考える。健康経営の重要性や健康経営の活動などが従業員に伝わっていき、各活動への参加の必要性が伝えられていないことは今後の健康経営活動を推進していく上で大きな課題であり、改善が必要な部分である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の重要性や活動を伝えることで各取り組みに関する参加率や意欲が向上することを期待している。そのため戦略マップを作成し、健康経営で解決したい経営課題から各取組への繋がりを見える化することで各取組の必要性がより伝わり、取組の必要性を理解されることを期待している。活動に関して従業員からの意見を聞く場を設けることで担当部門が主ではなく、従業員が主となる活動を推進できるようになると考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍において在宅勤務が増加しているなか、メンタルヘルスによる相談が増えてきている。また、メンタルヘルスによる休職者ならびに休職日数が年々増えてきている。休職者がいることでその部門の他の従業員への負荷が増え、部門全体の負担が大きく、パフォーマンスの低下が考えられる。また、メンタルヘルス対策は計画的継続的な計画ができていず、ラインケア教育が不十分であった。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス対策として2021年度に心の健康づくり計画を導入し、管理職への定期的な研修を開始した。 ラインケアを充実することでメンタルヘルス不調への早期発見と適切な対応ができるだけでなく、コミュニケーションの向上により部門内の業務支援を充実化し、パフォーマンスの向上につながることを期待している。 具体的な指標として、ストレスチェックの集団分析結果の総合健康リスクが90を下回ることを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-hightech.com/hhs/about/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	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	職場でのコミュニケーション促進のために、上期、下期単位でイベント費用を会社補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	94.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%

■ 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	20.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.8	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.1	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.9	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.7	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍は定期的に行っていた運動イベントを実施していなかった。また以前のイベントも事業所毎の実施であり、全従業員対象のイベントは実施していなかった。在宅勤務が増加により運動不足の声が聞かれるとともに、運動習慣比率が2020年は27.5%、2021年は29.8%と低いことがわかった。そのため健保提供のプログラムを従業員に紹介し、それを使用してウォーキングイベントを開催し運動機会を提供することとした。
	施策実施結果	全従業員が利用できるプログラムとして、従業員に定期的に情報提供を行った。2020年度は登録者が20.1%だったが、2021年度は24.3%、2022年度には31.3%と徐々に増加してきている。
効果検証結果	運動習慣率は2022年度32.4%と徐々に増えてきている。また、プログラムの登録者も徐々に増えてきており運動を行う従業員は増えてきていると考えられる。2021年度、2022年度はプログラムの紹介と健保主催のウォーキングイベント実施を行い、会社主催のイベントは行っていないことが微増しかできていない原因とも考えられ、会社主催のイベントを行っていくとより参加者の増加が見込めると考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの総合健康リスクは昨年度に続き健康リスク90を下回っていた。しかし高ストレス者比率2020年9.9%⇒2021年12.4%と悪化している。また事業所ごとの健康リスクを見ると2020年度評価が悪い事業所の健康リスクの改善は見られているが、総合評価が5以上悪化している事業所もあり、すべての事業所で改善がみられるよう環境改善に力を入れていく必要がある。
	施策実施結果	2020年度にこころの健康づくり計画作成し、定期的なセルフケアeラーニングと管理職者向け教育を開始した。セルフケアeラーニングの参加率は毎回90%以上であり、管理職研修も年々参加者が増加している。
効果検証結果	ストレスチェックの総合評価が2021年“89”⇒2022年“86”と改善が見られた。しかし高ストレス者比率は2021年12.4%⇒2022年14.3%と悪化している。総合評価の改善は職場の環境改善が進んだためと考えられ管理職研修の効果がでていていると考えられる。今後は高ストレス者比率が高いことに対してセルフケア教育の見直しや高ストレス者への対応を検討していく必要があると考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンファインテックニスカ株式会社

英文名：CANON FINETECH NISCA INC.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

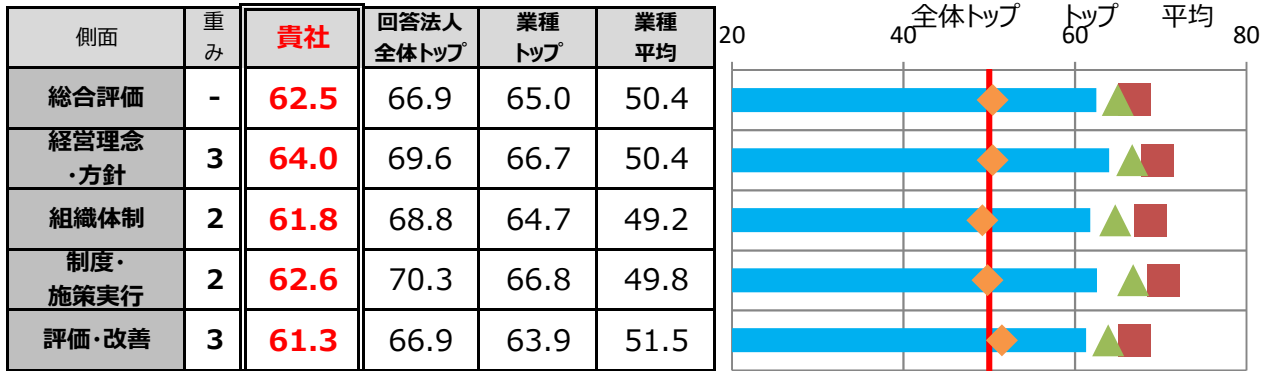
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑0.6 (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



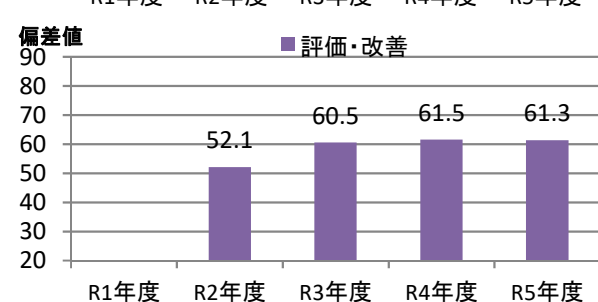
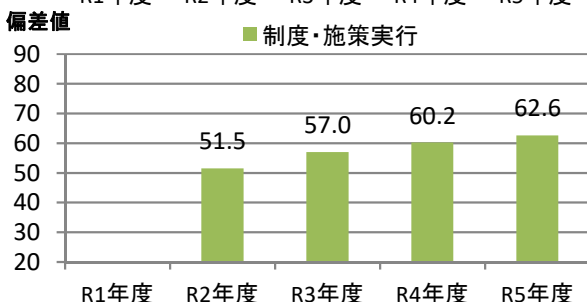
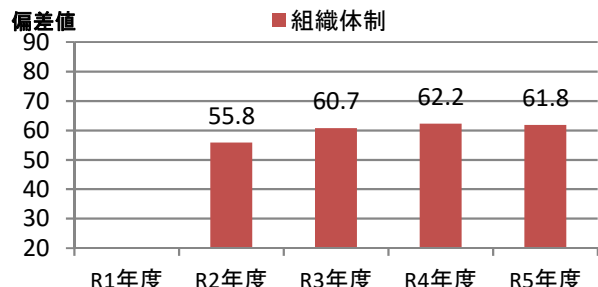
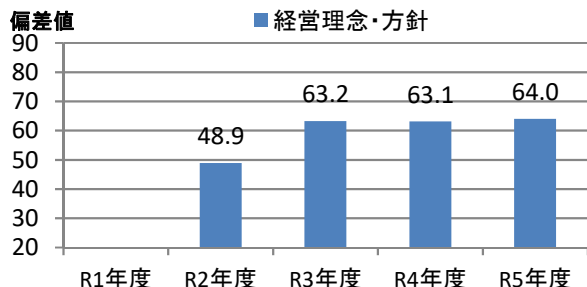
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

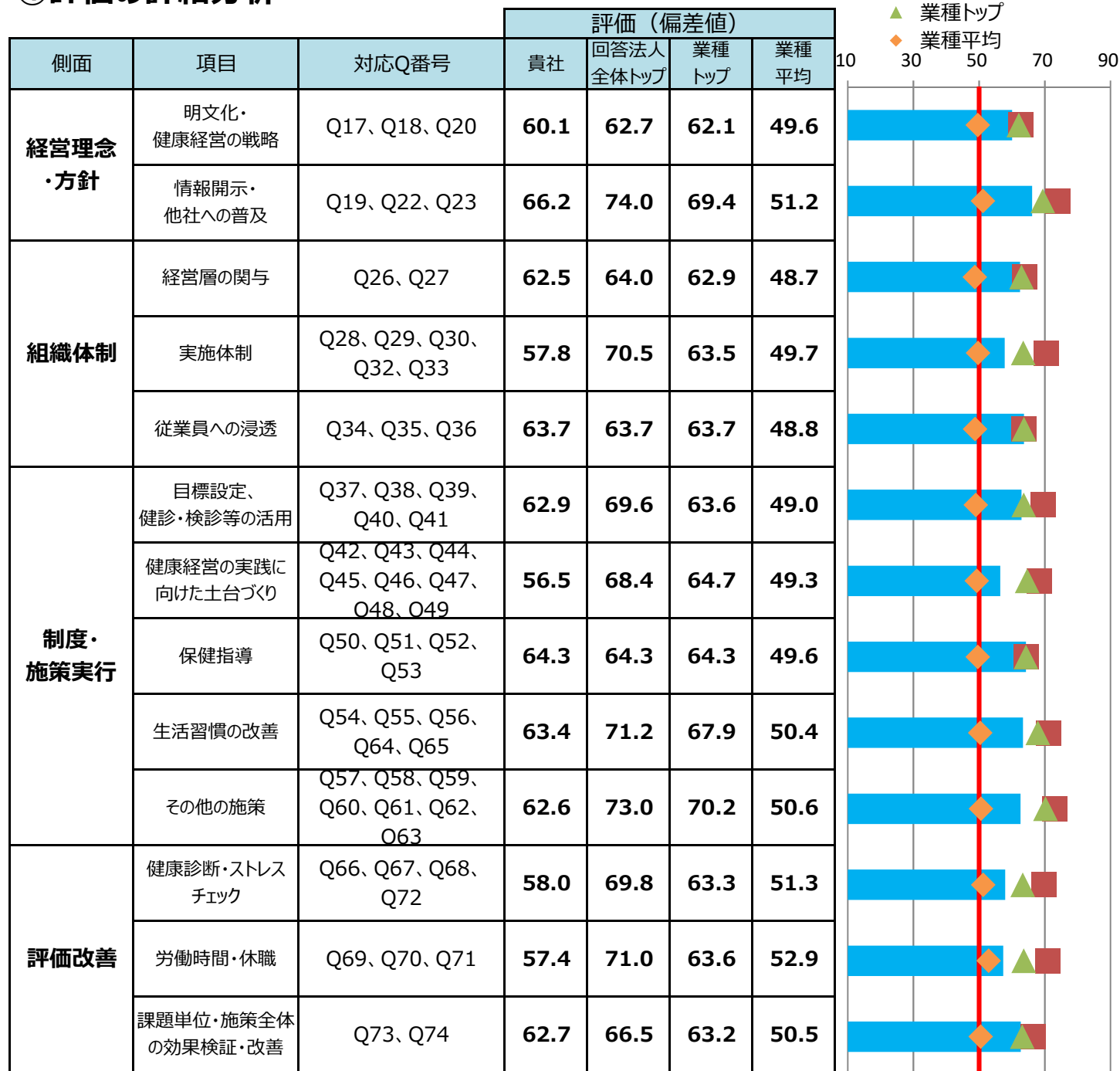
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	301~350位	301~350位	301~350位
総合評価	-	51.8(-)	60.7(↑8.9)	61.9(↑1.2)	62.5(↑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>人口減少社会より、企業として持続的に成長し続けるためには、既存従業員が生き生きと健康で常に能力を発揮できる環境・体制を作ることが重要と考えます。そのために従業員のパフォーマンスを低下させている要因であるプレゼンティーズムやアブセンティーズムに係る健康課題を解決すること、ヘルスリテラシーを向上させ、一人ひとりが自立した健康行動がとれることにすることで、生産性向上を図ることが経営課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が健康増進を実感し、ワークエンゲージメントを高く感じ、長く働きたいと感じられること、また生産性が維持向上することを期待している。</p> <p>従業員のパフォーマンスを低下せる原因である「体調不良で出勤する人の割合（プレゼンティーズム）」については現在27.9%から20%以下への改善を目指す。「病気で休んだ日数（アブセンティーズム）」については現在3.5日から2.5日以下への改善を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>従業員一人一人が新しいことに挑戦し、成長を感じられる事、長く働いている者もそうでない者も忌憚なく発言し、コミュニケーションがとれる環境を作り、組織を活性化し、イノベーションの創出を図ることが経営課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が働きがいを感じ、風通しの良い、安全安心な職場環境だと感じられる事を期待している。指標としてワークエンゲージメントの平均値2.5点以上を目標値として、現時点2.40点からの改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://ftn.canon/ja/corporate/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://ftn.canon/ja/corporate/safety.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://ftn.canon/ja/corporate/safety.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://ftn.canon/ja/corporate/safety.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.8	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	ウォーキングイベントにてケンコムポイントを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	カミカミキャンペーン実施（食堂でのカミカミメニューの提供やPOPやポスターで啓蒙）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	年に2回、健保が導入しているアプリを用いてウォーキングイベントを実施し、チームや個人対戦をしている。				
(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	32.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	54.3	%
管理職限定	○	全管理職の	66.9	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.1	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.7	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.2	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.6	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.7	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣アンケート（全社員）を行ったところ「運動習慣がない」「1日の活動量が少ない」と回答結果が多かった。運動習慣や活動量は生活習慣病やがん、メンタル疾患にも関連するため生産性の低下に影響を与えられられるため、改善が必要である
	効果検証結果	運動習慣者割合が2022年23.1%から2023年23.6%。1時間以上の身体活動者割合38.7%から41.3%と運動量や活動量の増加といった行動変容はみれるものの、プレんティーズム（SPQ東大1項目）については2022年87.5%から2023年87.2%と低下。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断で有所見者が約6割であり、会社全体の平均年齢も毎年上昇しているため、有所見者のフォローを徹底し、悪化することを防げないと就業制限にもつながり生産性の低下に影響を与えるため改善が必要と考えた。
	効果検証結果	要受診者へ、健康支援スタッフからの受診勧奨に加え、上司・人事を巻き込んだ受診勧奨を行い、報告率は100%達成を継続している。 自社単位の一人当たり医療費が2021年311,154円が2022年30,5792円に減少。また健康診断有所見率が2022年18.4%から2023年14.4%と改善しているため、引き続き施策を実行していく。

※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：株式会社ミットヨ

英文名：Mitutoyo Corporation

■加入保険者：ミットヨ健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

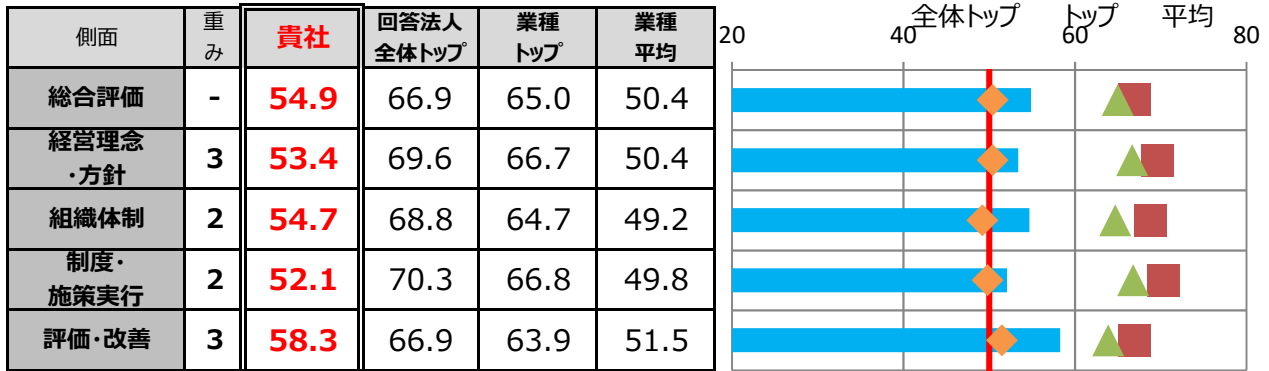
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.9** ↑0.7 (前回偏差値 54.2)

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

②評価の内訳



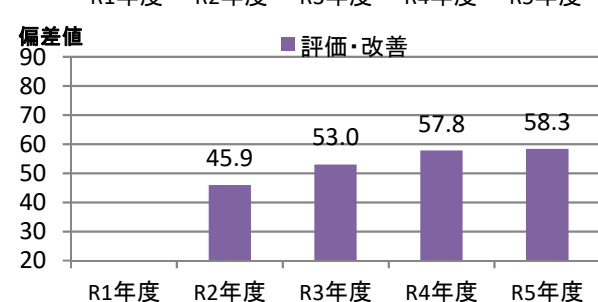
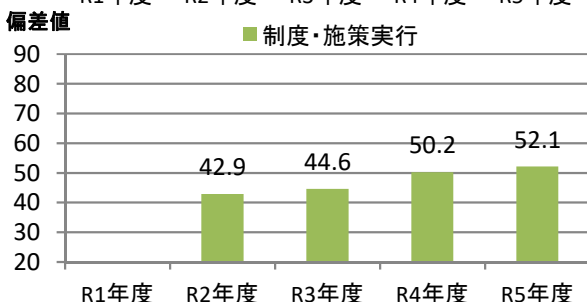
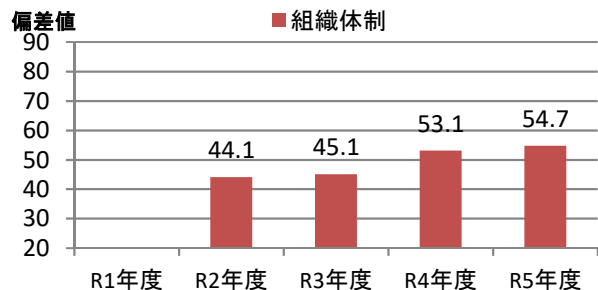
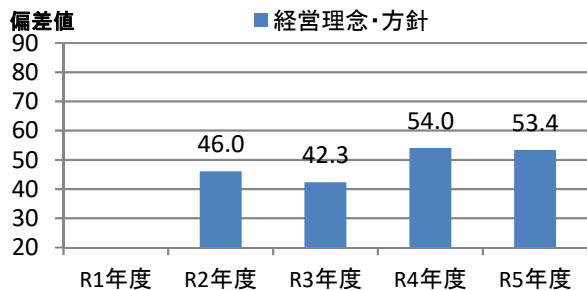
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

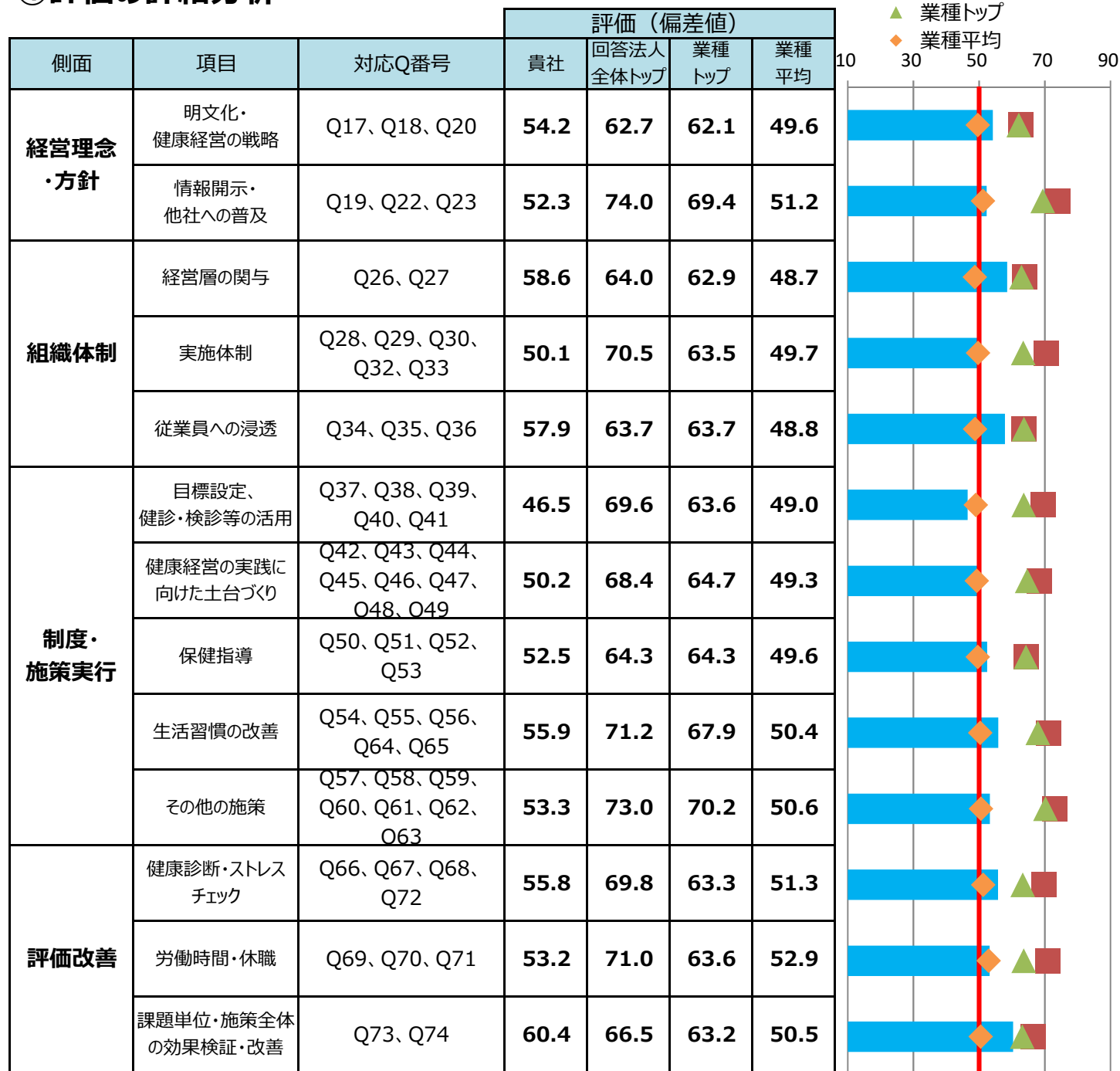
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1951~2000位	1151~1200位	1151~1200位
総合評価	-	45.0(-)	46.5(↑1.5)	54.2(↑7.7)	54.9(↑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	中長期的な企業価値向上 経営環境が激変する中で会社を持続的に成長させていくために必要となる人材や組織の強化に向けて社員一人一人の心身を健康を重視し、それを支える「健全な職場」を育むことを健康経営推進の重要課題に位置付けている。 目標：従業員満足度の向上(個の発想力や職場活力向上、生き生き風土のレベル向上、着実なメンタル疾患者の低減につなげる)
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康を向上し、仕事を通じた一人ひとりの活躍や成長を促すことでチャレンジややる気を引き出し会社の持続的な成長につなげる。
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.mitutoyo.co.jp/corporate/sustainability/development/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	28	回	4	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員同士の交流や親睦を深めるための組織イベントへの金銭支援を実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	手のひらで皮膚カロテノイド量を測定。待ち時間に野菜接種に関する記事を読ませた。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.4	%

■ 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	歩数計アプリ利用し、目標歩数達成で商品を進呈するなどのインセンティブにより運動習慣の定着をはかる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.4	%
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	49.6	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.0	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.7	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.0	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年健康増進改正法により、喫煙率について改めて確認をしたところ厚生労働省の喫煙者平均率より高い状況のため、健康面に影響を及ぼす要因であるため、対策を行うこととした。
	施策実施結果	全面禁煙にむけて段階的構内禁煙方針を策定し、昼休憩以外の構内禁煙、卒煙支援（禁煙治療費補助、職場チームでの卒煙促進に対する報奨金支給等）により禁煙意識の向上をはかった。
効果検証結果	喫煙率について2020年では24.8%であったところ、2021年：24.3%、2022年：24.2%、2023年：23.7%と低減を達成している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度ストレスチェックの高ストレス者割合が17.1%から2022年度は16.0%良化。「上司(管理職)からのサポート」の項目の偏差値molは21年49.1⇒22年49.9と良化した。わが社の健全な職場のさらに高見を目指すために管理職の部下サポートは平均偏差値50を超える必要がある。よって、継続して研修の実施を行うこととした。
	施策実施結果	社員意識調査、マネジメント多面評価を含めた自組織及び自己マネジメント課題を理解し、職場での改善プランを作成し着実な職場課題の解決につなげた。
効果検証結果	2023年度ストレスチェックの高ストレス者割合は16.1%、「上司(管理職)からのサポート」項目の偏差値は49.9でほぼ現状維持の結果となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分キヤノン株式会社

英文名：oitacanon

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

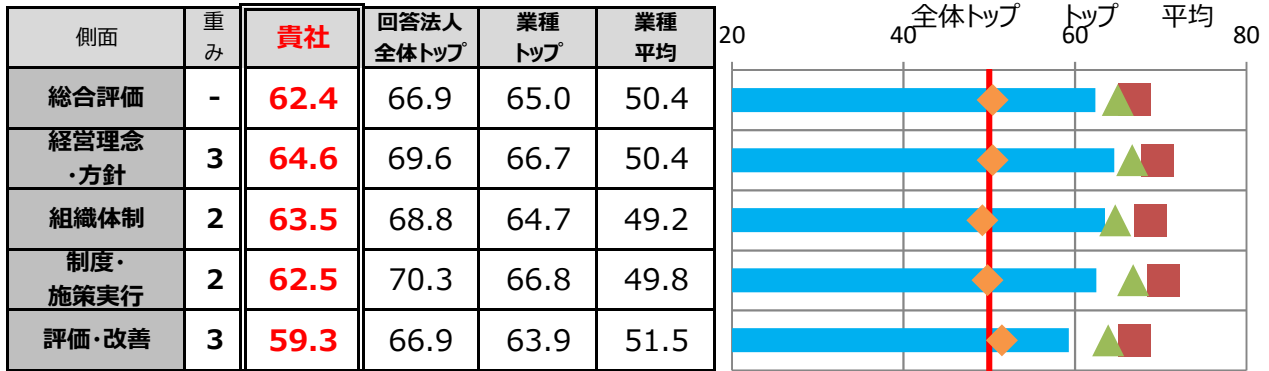
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↑1.8 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳



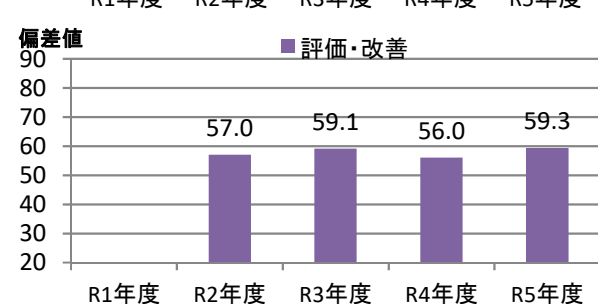
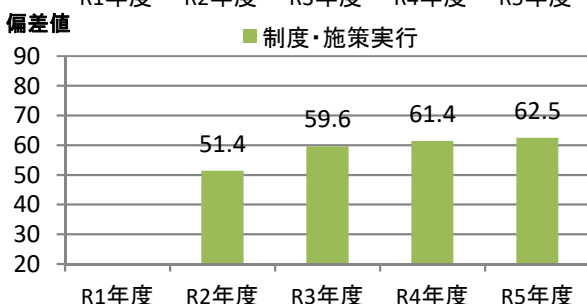
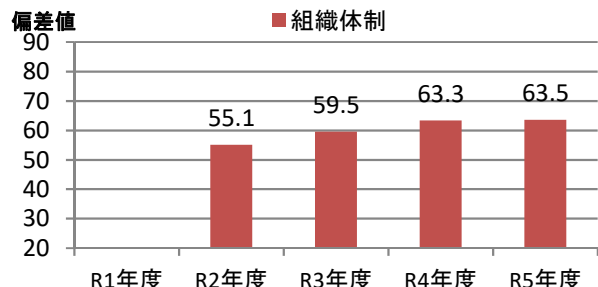
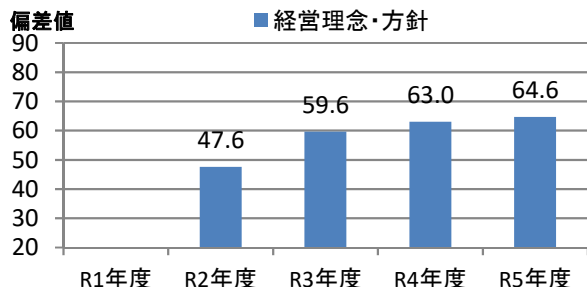
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

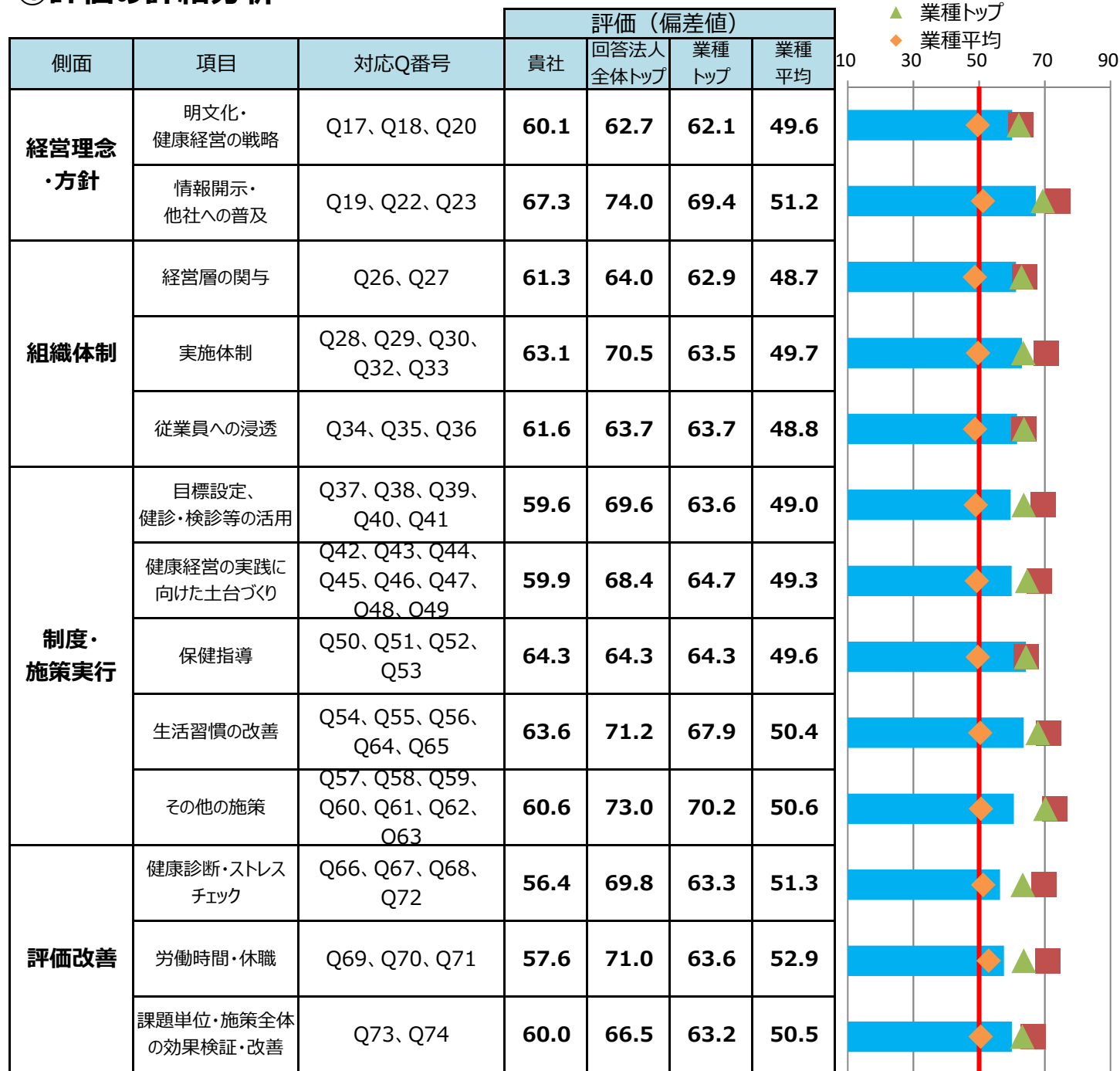
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1101~1150位	451~500位	451~500位	301~350位
総合評価	-	52.7(-)	59.4(↑6.7)	60.6(↑1.2)	62.4(↑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経年的に上昇していく中で、疾病やプレゼンティーズムによる従業員の生産性低下は会社の事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりのパフォーマンスが向上することにより会社の生産性向上や固定費削減につながることを期待している。 具体的な指標として、時間外労働時間の減少と有給取得率の増加に取り組むことで、総実労働時間の5%減少を目指したい。また従業員一人当たりのプレゼンティーズム損失額10%減を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://oita.canon/tech/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	17	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.9	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ 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	登録数は従業員クラブ10部、同好会1部となっている。費用が発生した活動に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	6.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%

■ 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	社員食堂で年2回野菜キャンペーンと、スマートミールに準じた食事を費用補助する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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回「歩活」で経営層チーム対抗戦を開催し経営層に勝ったチーム全員に賞品を授与している				
(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	33.6	%

■ 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	8.4	%
管理職限定	○	全管理職の	5.5	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.9	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.6	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年のフィードバック結果から、評価の詳細分析で組織体制の経営層の関与の項目が最も偏差値が低く38.9であった。経営レベルの会議で健康経営の議題が2021年まで一度も取り上げられていないことが課題であると考えた。
	施策実施結果	フィードバック結果では評価の詳細分析で組織体制の経営層の関与の項目が最も偏差値が低く38.9であった。経営レベルの会議で健康経営の議題がこれまで一度も取り上げられていないことが課題であると考えた。
効果検証結果	2021年の調査時点では経営レベルの会議での健康経営の議題は0件だったが、2022年調査時は38回中6回で15.8%、2022年は21回中17回で81.0%となった。経営層から活発に意見交換や要望が出るようになり、ヘルスリテラシーの向上を課題と捉え日本健康マスター検定・メンタルヘルスマネジメント検定の管理職・職場安全衛生委員の会社負担での取得推進が実現した。	
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	社内健康アプリ「KenCoM」を利用したウォーキングイベント「歩活」を年2回実施しているが、参加率が2019年は11.6%（3312人中386人）と低く、職場内でも浸透していない状況があった。職場内での運動イベントは従業員間のコミュニケーションを促進する要因として大きいと捉え、歩活の参加率を課題と考えた。
	施策実施結果	年2回の歩活を盛り上げるため、経営層チーム対抗戦を開催し、社長を含む経営層チームよりも平均歩数が上回ったチーム全員に賞品を授与する取り組みを2022年から開始し、継続している。
効果検証結果	2019年は参加者386人、参加率11.6%だったが、2022年秋には参加者789人、参加率27.3%、2023年春には参加者953人、参加率33.6%と増加した。健康増進職場取組報告でも、歩活に全員参加することを目標に掲げた職場が多く、職場でのコミュニケーション増加にもつながったと考える。	

※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：株式会社イシダ

英文名：Ishida Co.,Ltd

■加入保険者：印刷製本包装機械健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

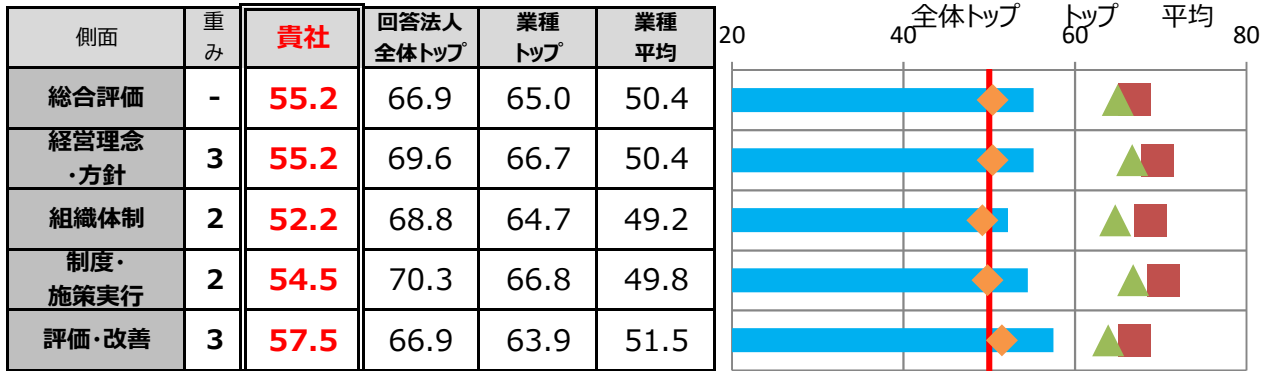
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.2** ↑4.0 (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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



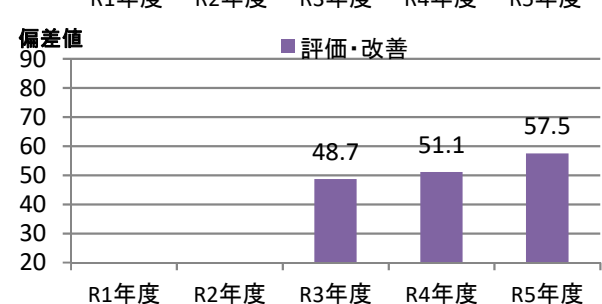
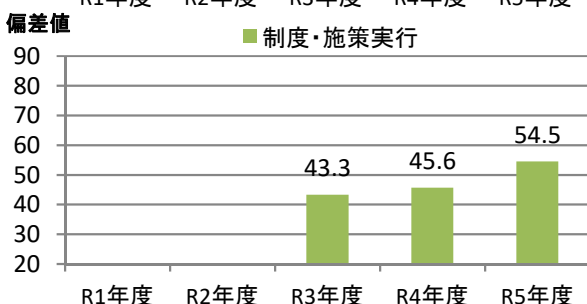
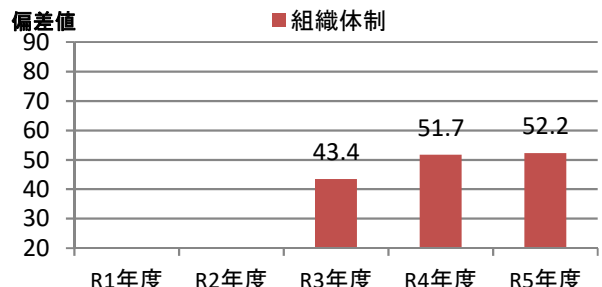
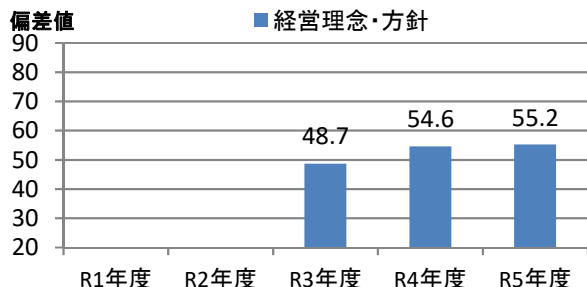
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

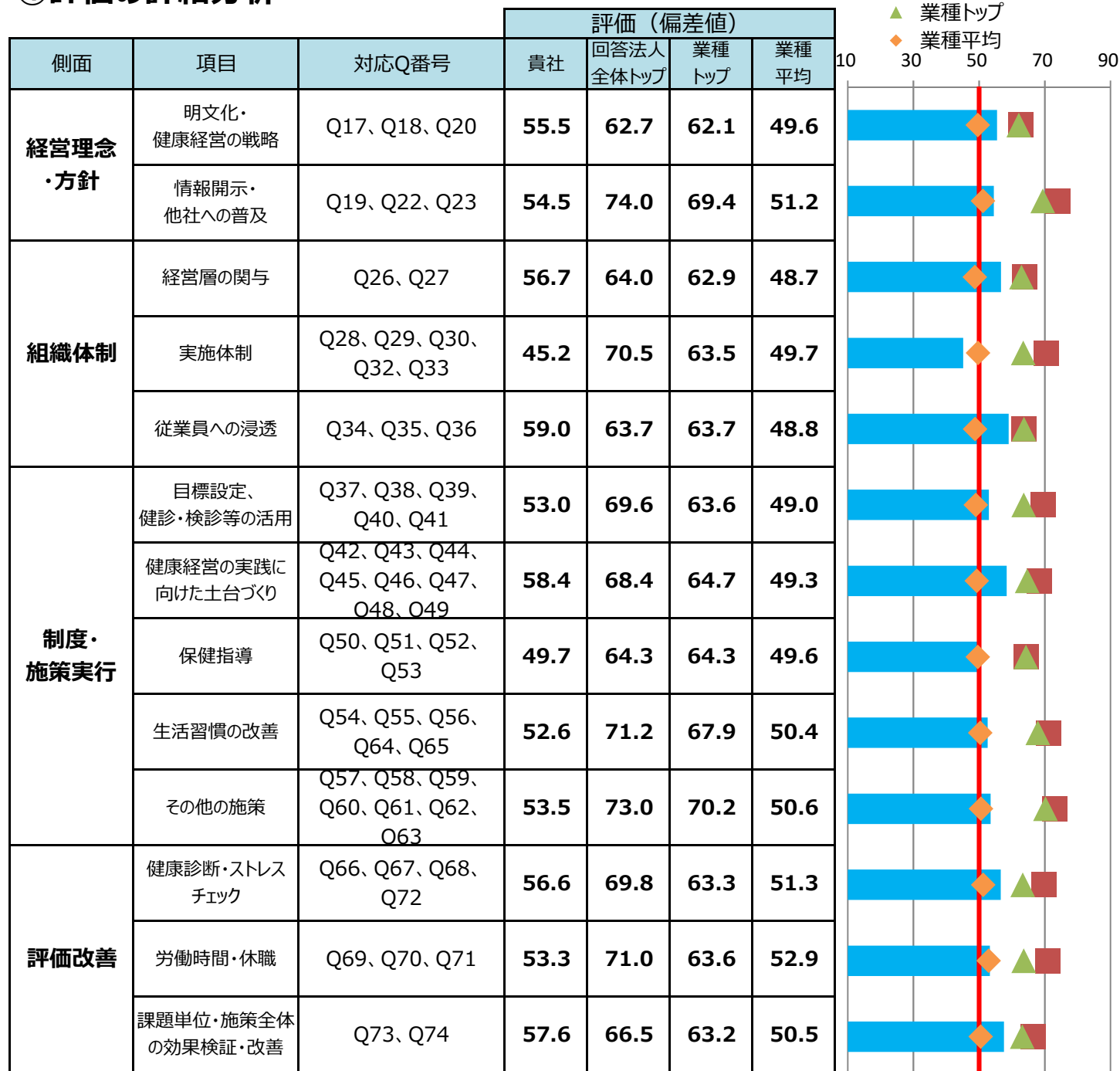
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1501~1550位	1101~1150位
総合評価	-	-	46.6(-)	51.2(↑4.6)	55.2(↑4.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 持続的成長に向けて、働きがい向上につなげる制度、環境、風土づくりに取り組む中、人時生産性をさらに高めるため、ワークライフバランスの推進、ワークエンゲージメントスコア70点を目指し、社員がリーダーシップを発揮して将来に向けた仕事に打ち込めるような風土醸成が経営上の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	残業削減や健康に関するリテラシー向上、福利厚生の充実などをはかることにより、勤務にメリハリをつけ、働き方改革の推進や社員各位の自律性の成長につなげていく。社員ひとりひとりのパフォーマンス向上の積み重ねとして業績向上に期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 新型コロナウイルスの感染対策をきっかけにリモートワークが増加し、出社の機会が減少した。よって社員同士のコミュニケーション不足や孤独化により、簡単なことでも気軽に相談がしづらくなったことで生産性が低下していること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	クラブ活動の支援や歩数イベントをチーム制で実施することで、組織を超えた人材交流を活性化させ、コミュニケーションしやすい環境を実現した。相談しやすい環境とすることで生産性向上に期待する。

※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.ishida.co.jp/ww/jp/about-us/health.cfm

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.ishida.co.jp/ww/jp/about-us/health.cfm			
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	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	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	創業130周年を記念してレガッタ大会を開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.8	%

- 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	自動販売機と連携したアプリを導入。健康行動やコラムを読むことで貯まるポイントで飲料を購入できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.2	%

- 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	歩数計アプリを全社導入し、チーム戦、個人戦の歩数ランキング競争を年3回実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.1	%

- 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	11.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.1	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.1	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.6	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.7	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	昨年度よりゴールドジムとジェクサーの2ジムと契約し、社員は無料で利用できる施策を制定したが、上記のジムは都市部にしか店舗がなく、地方営業所の社員はジムの恩恵を享受出来ず、社員の在籍場所によって格差が発生している事が課題であった。
	施策実施結果	場所に囚われないという観点から歩数計アプリを全社展開し、そのアプリで歩数ランキング競争(チーム戦、個人戦)を実施。全社員の60%が参加し、地方営業所では64%の社員が参加した。
効果検証結果	実施後のアンケートでは、90%の社員から肯定的な意見を獲得できた。また効果としては運動促進以外にも社員間でのコミュニケーションが増えたという意見があり今後の継続したイベント実施にも91%の社員が「参加する」を選択している。一方で強すぎるチーム、個人に対する不満も一定数いただいており、1日の歩数制限などを設けて、ランキングを均等化していく事で社員の満足度、参加率を引き続き向上させていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断を受診した後の二次健診の受診勧奨が出来ておらず、生活習慣病の疾病リスクのある社員に対してリスク軽減が会社指導で出来ていない。それ故に生活習慣病で退職する社員が増えてきているという課題があった。
	施策実施結果	健康診断を実施いただく業者と提携して、保健師の指導を実施した。健康診断の結果を総合的に確認し、優先度の高い社員から「1~9」とランク付けいただき、「優先度1」の社員から随時面談を実施した。
効果検証結果	保健師面談を開始して、2年経過するが、「優先度1」の社員比率が6.3%→5.8%と0.5%減少、人数に換算では5人減少しており、疾病リスクのある社員が減少している事が分かった。ただ地方営業所の社員は自由参加である事から参加率が少ないので、継続した受診勧奨を実施し、社員の疾病リスクを軽減させていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コシナ

英文名：COSINA CO.,LTD.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

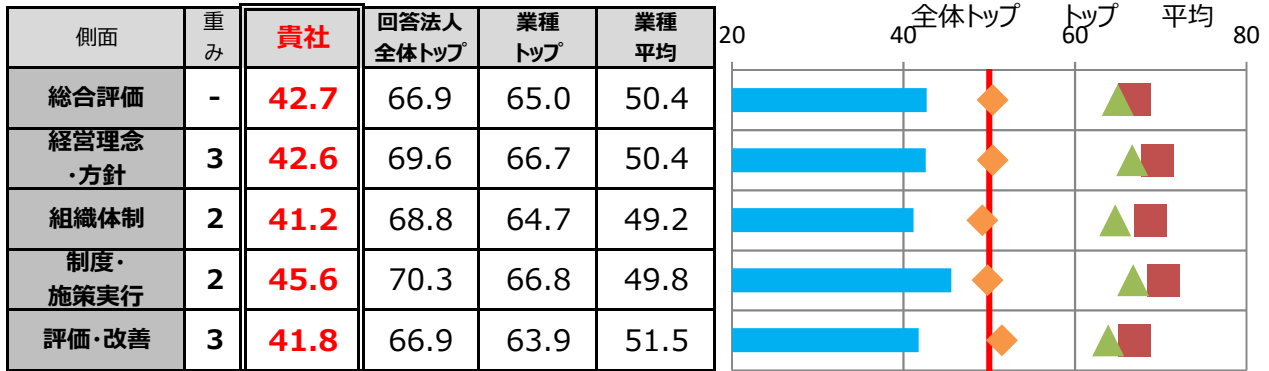
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.7** ↓1.0 (前回偏差値 43.7)

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

②評価の内訳



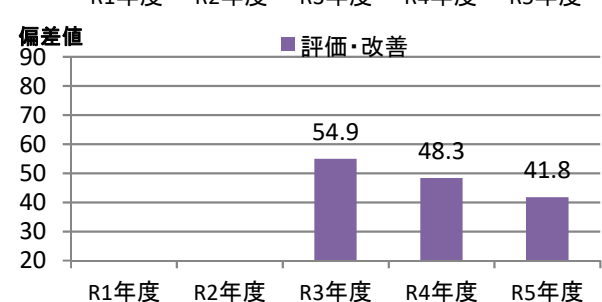
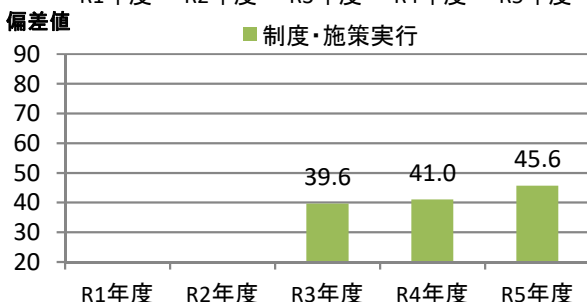
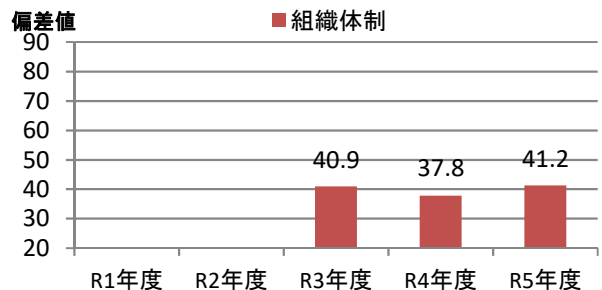
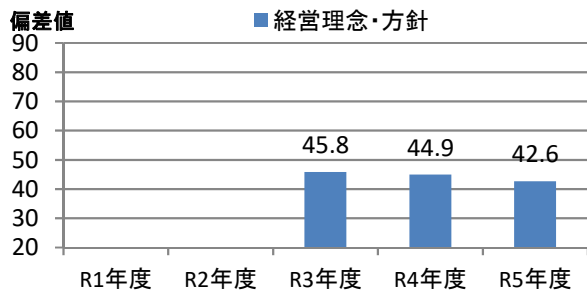
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

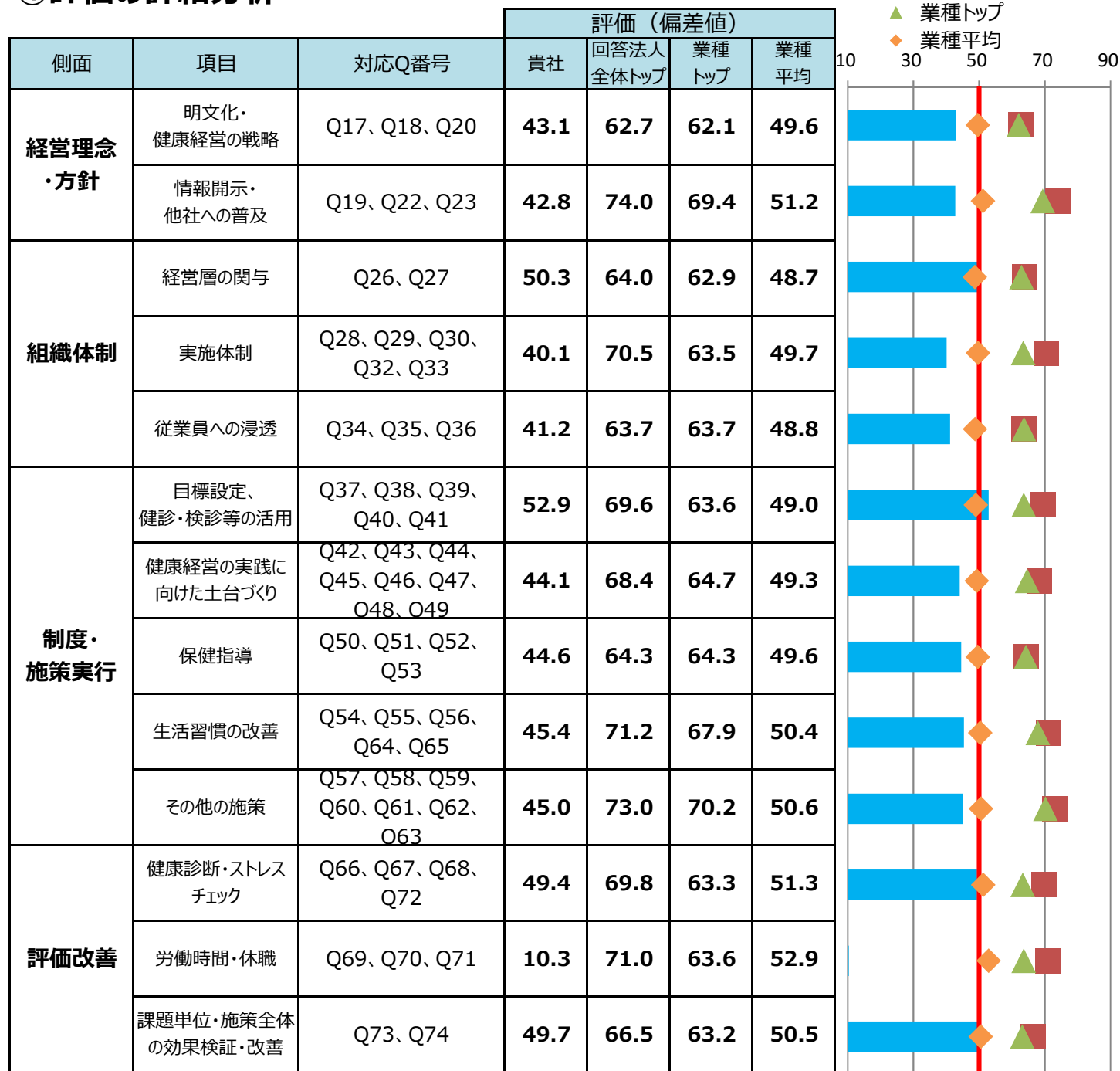
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1951~2000位	2351~2400位	2751~2800位
総合評価	-	-	46.3(-)	43.7(↓2.6)	42.7(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が、健康や疾病を理由に突然休業すると、生産活動に支障をきたすだけでなく、同僚の精神的肉体的な負担が増加することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康上の理由による休業が減少し、同僚の精神的肉体的な負担も軽減され、計画どおり生産活動を遂行することができ、従業員1人当たりの営業利益が増加することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.cosina.co.jp/company/ https://www.cosina.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	15	回	5	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	3.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナ禍参加、開催を見合わせていた地域夏祭りの踊り連への参加				
(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	17.5	%

■ 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	会社で斡旋している給食弁当のカロリーを表示するとともに、金銭の補助も実施している。				
(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	29.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合主催のフリー健康ウォーキングイベント（1日1万歩以上）を案内し、運動を奨励している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

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

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

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.3	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.0	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.9	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	27.7	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	29.7	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.4	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.1	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度ストレスチェックにより高ストレス者として判定された人数が、それまで毎年増加していたが、初めて減少した。減少したとはいえまだまだ高い水準にあるとともに、近年メンタル不調により職場を離脱する従業員が増加しており、業務の生産性の低下を招く恐れがある。
	施策実施結果	外部健康アドバイザーによるメンタル不調の相談窓口である総務担当者に対し、初動対応の指導・助言および当事者が産業医や保健師のカウンセリングを受けられる機会の設置、無料相談の外部相談窓口の案内を実施。
	効果検証結果	2022年度高ストレス者と判定された従業員が、前年比さらに6%減少した。また、メンタル不調者の初動対応やその後のカウンセリング、フォローにより、1~2ヶ月の比較的短い休職期間のみで職場に復帰する従業員も増えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セイコーインスツル株式会社

英文名：Seiko Instruments Inc.

■加入保険者：セイコーインスツル健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

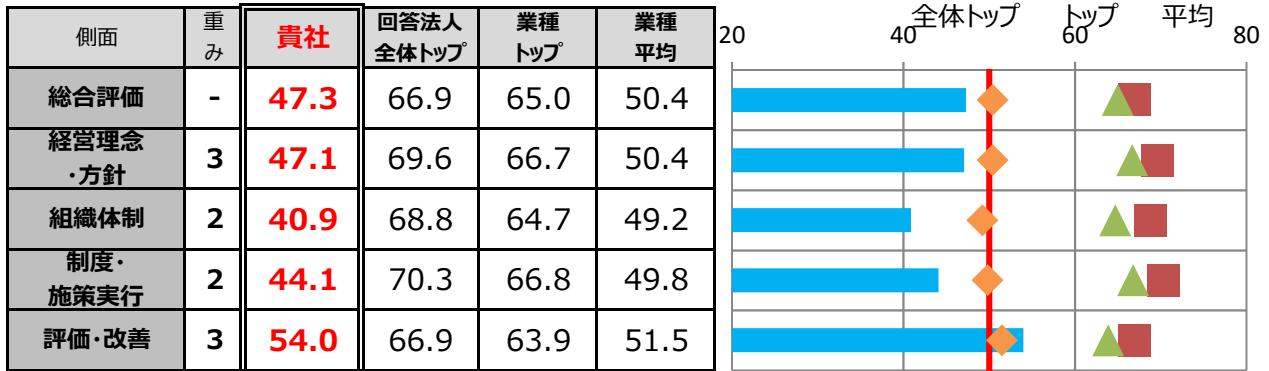
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.3** ↑7.1 (前回偏差値 40.2)

※「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



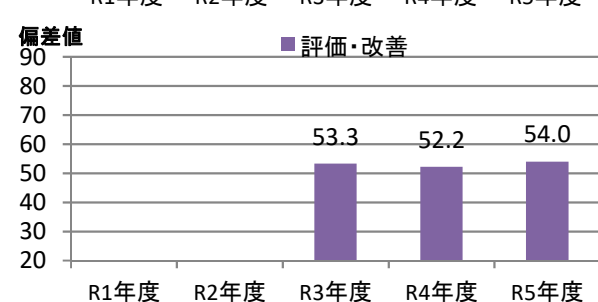
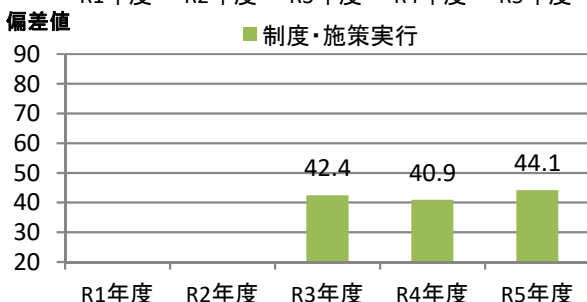
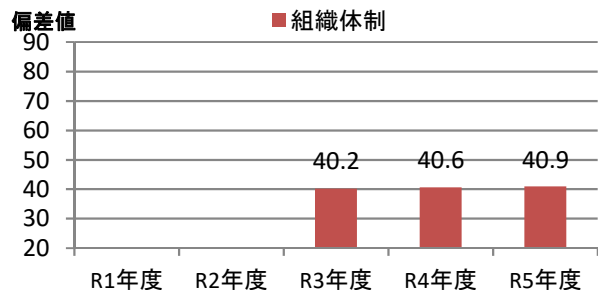
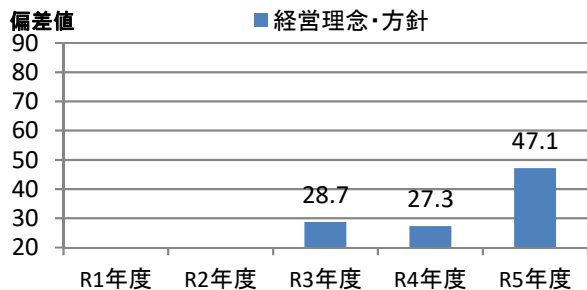
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

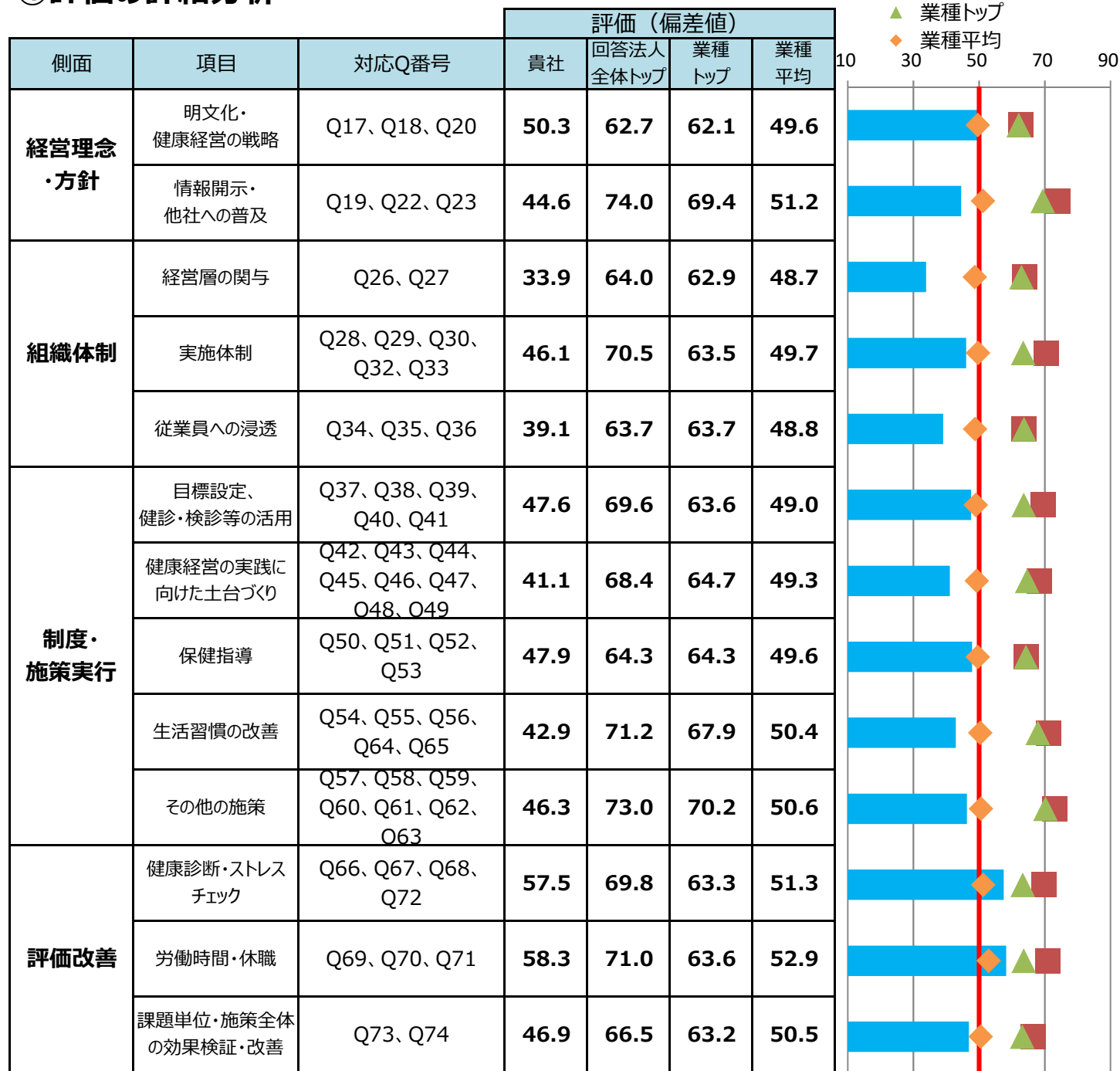
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2351~2400位	2651~2700位	2151~2200位
総合評価	-	-	41.1(-)	40.2(↓0.9)	47.3(↑7.1)
【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 第8次中期経営計画（2023年3月期から5ヶ年）において、人材の育成を成長戦略の柱とし、エンゲージメント向上とダイバーシティ推進に取り組み、事業のサステナブルな成長・発展に寄与することを人材戦略の基本方針としている。社員全員が働きがいをもって業務に臨み、事業の成長・発展に寄与するためには、健康であることが全ての原点であり、健康経営に関する取り組みは欠かせないという課題認識を持っている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営推進により、社員が健康でいきいきと働くためのサポートを行うことで、エンゲージメントが向上し、業績向上、生産性向上に繋がることを期待している。社員の働きがいを測る指標として、2022年度よりグループ横断でエンゲージメント調査を定期的実施し、これらの結果も参考にしながら「経営トップ」「人事担当」「健康保険組合」が一体となってグループ全体で健康経営の取り組みを進めていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.seiko.co.jp/ir/library/pdf/SEIKO_value_report_2022_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.seiko.co.jp/ir/management/plan/images/plan.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	
		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	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	地域の清掃活動に従業員が参加するよう働きかけを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.5	%

■ 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	KENPOS連携アプリ「あすけん」を提供。食事の記録や管理栄養士からのアドバイスが受けられる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツジムの利用料金補助を行い、運動習慣の推進を図っている。				
(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	2.9	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.5	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.0	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.9	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.7	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.2	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍により、これまで集団で実施していたウォーキングやストレッチ教室等のイベントが出来なくなったため、運動習慣減少に伴う筋力低下や生活習慣病等の発生予防。デスクワークや同じ姿勢での作業による肩こり・腰痛予防。
	施策実施結果	全事業所共通で実施できる健康増進サイト（アプリ）を利用したウォーキングイベントを実施。サイトで実施することによって、気軽に参加できることから今まで参加者のいなかった事業所からの参加が増加した。
効果検証結果	最終報告アンケートにおいて、運動だけではなく食事や睡眠の改善にも取り組まれた方が多かった。また、アンケート返信者の約7割が継続してウォーキングを実施すると回答した。	
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：株式会社タツノ

英文名：TATSUNO CORPORATION

■加入保険者：計機健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

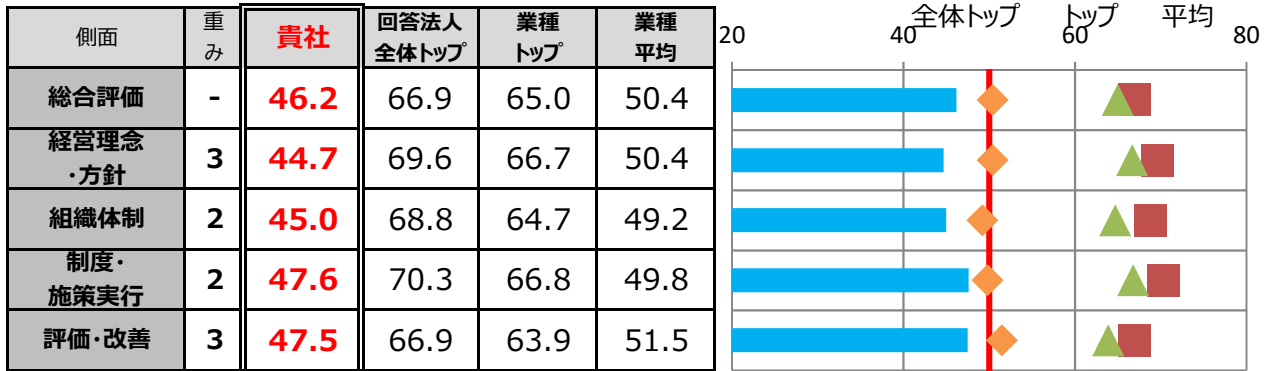
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.2** ↑0.5 (前回偏差値 45.7)

※「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



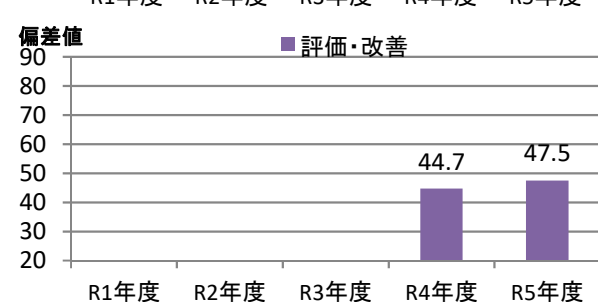
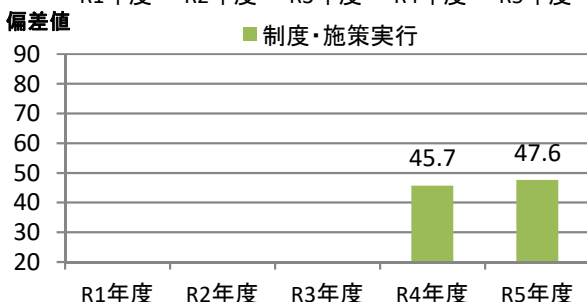
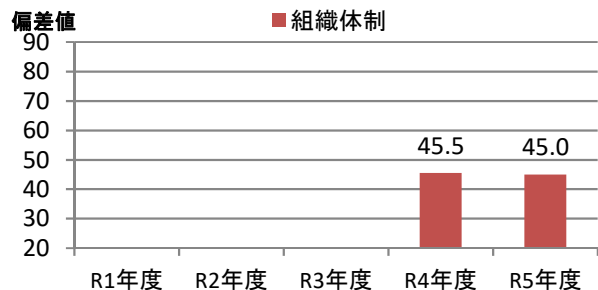
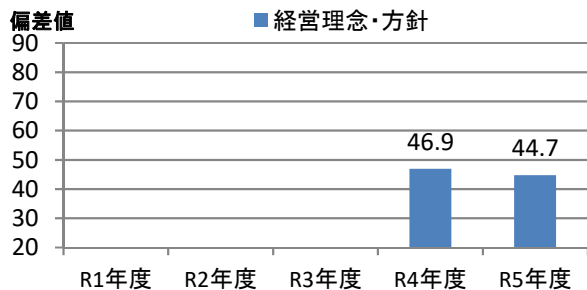
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

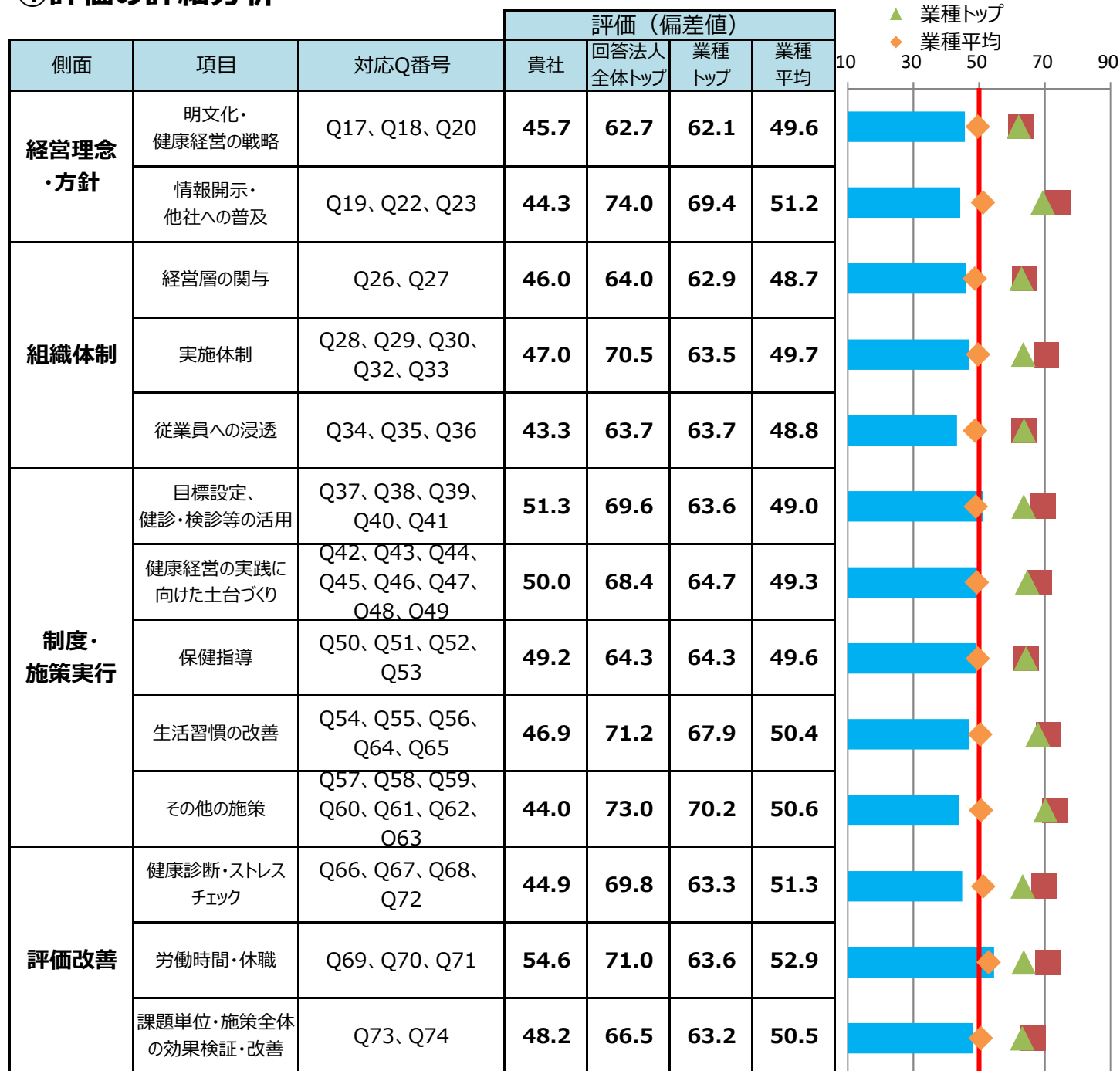
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2201~2250位	2301~2350位
総合評価	-	-	-	45.7(-)	46.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>①パフォーマンスを向上させ生産性を上げる ②休職者およびメンタル不調者の減少</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>生活習慣病を引き起こす肥満率BMI 25以上の者が36.4%（2019年度は37.9%）まずは35%を目指す。多くの病気の要因となり、精神的にも活動が消極的になる肥満率を下げることで、生産性、パフォーマンス向上を図る。</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://tatsuno-corporation.com/jp/healthandproductivity/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 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)	16	回	1	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

- 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	職場コミュニケーション活性化の一助としてレジャー費（20,000円/1人）を支給				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生について業者と連携をし、利用するように周知している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.6	%

- 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	86.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.5	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.9	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.2	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	自社の女性従業員の割合は約17%と少ないことから今まで女性特有の健康関連課題については保健師による個々の健康相談のみの対応で一次予防については手薄であった。また、女性の年齢構成も高くなっており、7割が40才以上であることから更年期障害の問題を抱えている従業員や就労の配慮が必要な事例もあるが一般社員や管理者の理解も得られにくい。
	施策実施結果	女性だけでなく、一般社員や管理者などに対して女性の健康支援についての取組のポイント、ヘルスリテラシーに関するものや、女性の健康についてクイズ式にしたものなど視聴できるものにした。受講率86.4%
効果検証結果	今回は情報提供のみであり、女性の健康についてのヘルスリテラシーをあげることを大きな目標にしたが定量的な効果はでない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍で従業員間のコミュニケーションが取りにくい状況であったことから「社員同士のコミュニケーションの促進」を高め、役割に応じた協力関係を築く事が大切だと考えた。
	施策実施結果	レクレーションとして「地引網」を開催。参加者家族も含めて187名。暑さ厳しい中ではあったが、従業員同士が協力しながら地引網を引くことで連帯感が生まれ、コミュニケーションも取れたと思う。
効果検証結果	アンケート調査はしていないが、参加者の声をきくと、「他部署の人と初めて話をした」とか、「とても楽しい時間を過ごせた」「上司と世間話ができる」「毎年開催してほしい」等々肯定的な意見が多かった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノン・コンポーネツ株式会社

英文名：Canon Components, Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

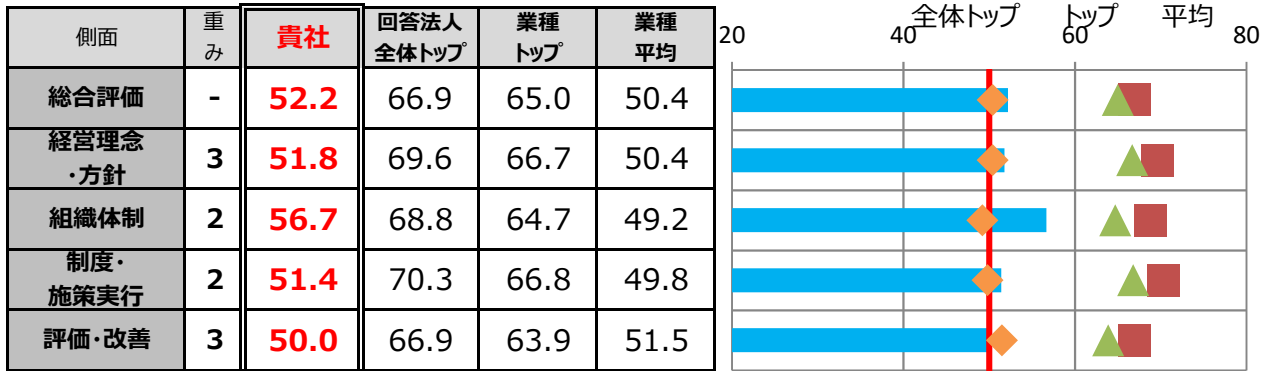
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.2** ↓1.3 (前回偏差値 53.5)

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

②評価の内訳



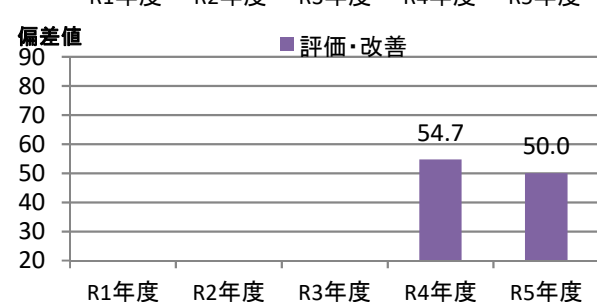
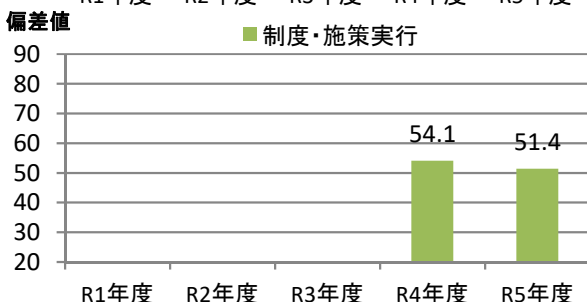
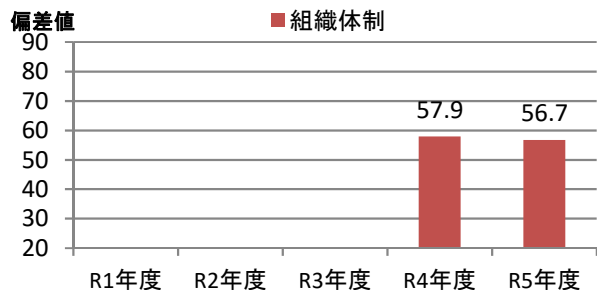
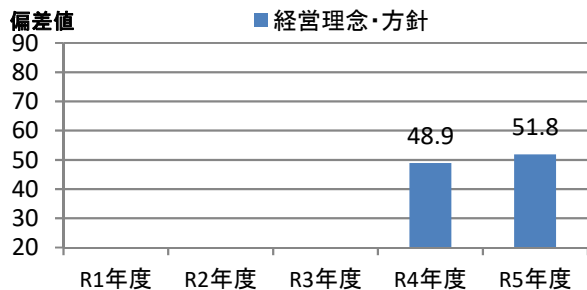
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

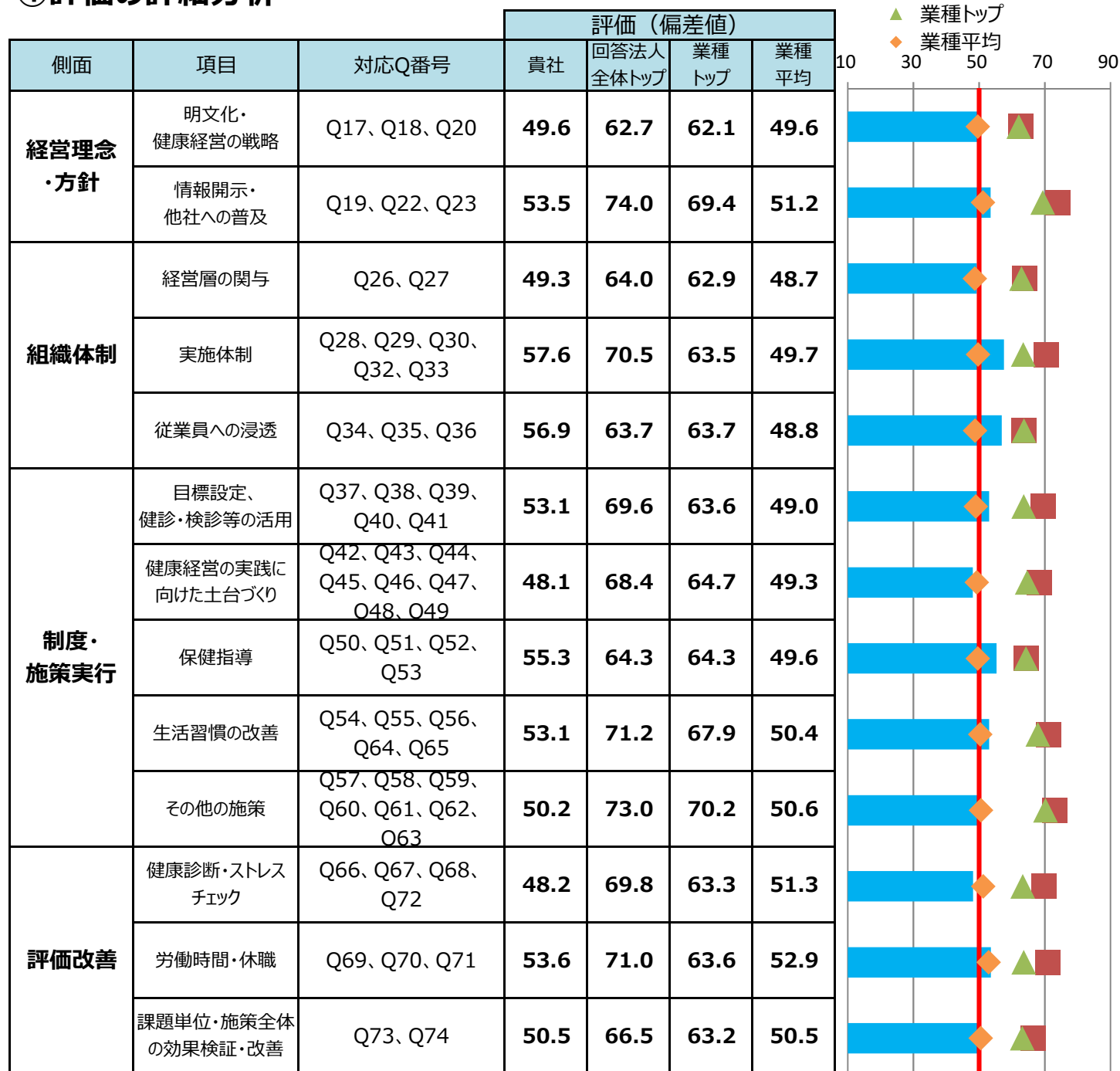
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1251~1300位	1501~1550位
総合評価	-	-	-	53.5(-)	52.2(↓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 社員の生活習慣病予防、重症化予防、メンタルヘルス対策に取り組むことにより、社員が心身ともに健康であることが業務の成果につながっていく。そのためにも、重症化予防への働きかけ、がん検診受診率の向上、メンタルヘルス対策を推進し、社員のパフォーマンス・生産性の向上を目指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	重症化予防やがん検診受診率向上、ウォーキングイベント参加促進による生活習慣改善施策、メンタルヘルス対策等を推進していくことにより、社員一人ひとりが健康で生き生きと働くことができ、パフォーマンス・生産性の向上を目指す。また、階層別研修にコミュニケーション能力向上を盛り込み、休暇制度の拡充と当社オリジナルの休暇制度であるマイバケーション休暇の取得推進で心身のリフレッシュを図り組織の活力向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 多様な働き方を推進する上で、働きやすい会社・魅力ある会社として企業価値を高め続けていくためには従業員にとって仕事と生活の両立ができる環境が整っていることが求められる。その一つとして、男性育児休業の取得推進を図っていき、取得率向上が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	男性の育児休業の取得率がさらに高まることで、仕事と生活の両立（ワークライフバランス向上）が図れ、仕事に対する意欲の向上と私生活の充実により、働きがい向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://compo.canon/ja/csr/security.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://compo.canon/ja/csr/security.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://compo.canon/ja/csr/security.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://compo.canon/ja/csr/security.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	10	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	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	16.8	%	(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	その他				
取組内容	社内でチームを組み、チーム対抗戦を交えたウォーキングイベントを年2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	46.4	%

■ 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	イベントメニューに特定保健用食品「からだすこやか茶W」を提供				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	18.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを年2回実施している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	46.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.4	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.8	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.0	50.9	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	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.1	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	40歳以上のがん検診受診率は、2019年度・2020年度は34%と、がん検診受診率の低迷が続いていた。安全衛生委員会でのがん検診の受診勧奨は行っていたが、受診率には結びつきにくい状況であった。2021年度からがん検診受診率向上に向けた取り組みを開始し、2021年受診率60%まで増加。がんの早期発見、早期治療につなげるためにも、がん検診受診率を更に向上させていくことが課題である。
	施策実施結果	がん検診受診率向上を安全衛生活動の重点施策に位置づけ、がんに関する産業医講話を全社員が閲覧できるよう動画配信し、ヘルスリテラシー向上を図った。また、がん検診予約会の開催等、受診促進の施策を実施した。
効果検証結果	がん検診へのヘルスリテラシーが向上し、40歳以上のがん検診受診率が2022年度は68.7%へ増加した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	男性の家事、育児への参画を推進し、ワークライフバランスの実現を目指しているが、育休取得率が2020年5.9%、2021年22%と低く、今後取得者を増やすことが課題である。
	施策実施結果	女性活躍推進を目的としている委員会の活動で、育児休業取得の啓発活動など男性育児休業取得率向上に向けた施策を実施した。
効果検証結果	男性社員が育児休業制度の内容を理解し、取得率の向上につながり、2022年43%に増加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エビデント

英文名：Evident Corporation

■加入保険者：オリンパス健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

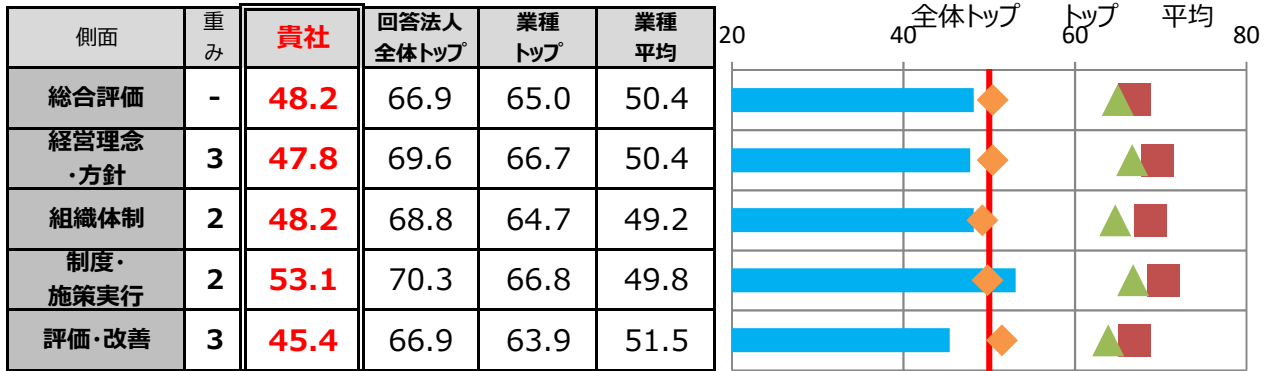
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.2** ↑6.4 (前回偏差値 41.8)

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

②評価の内訳



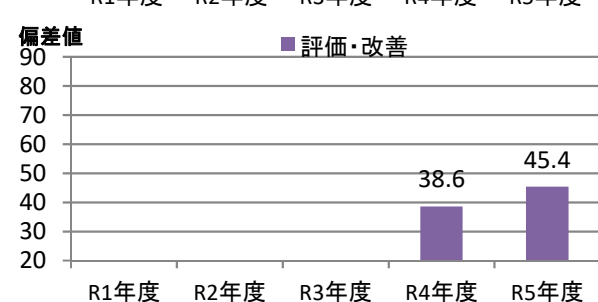
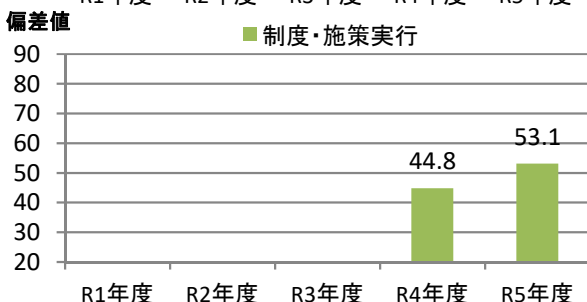
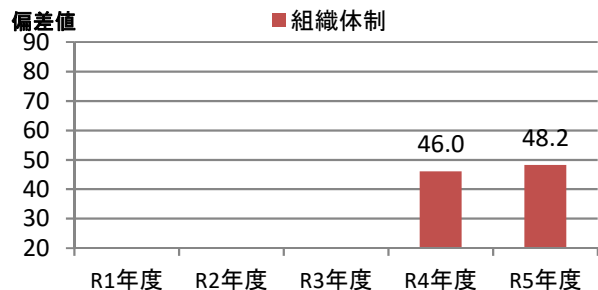
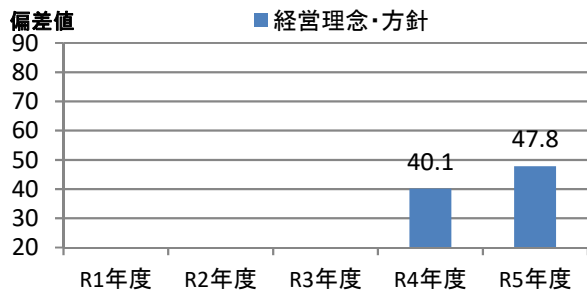
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

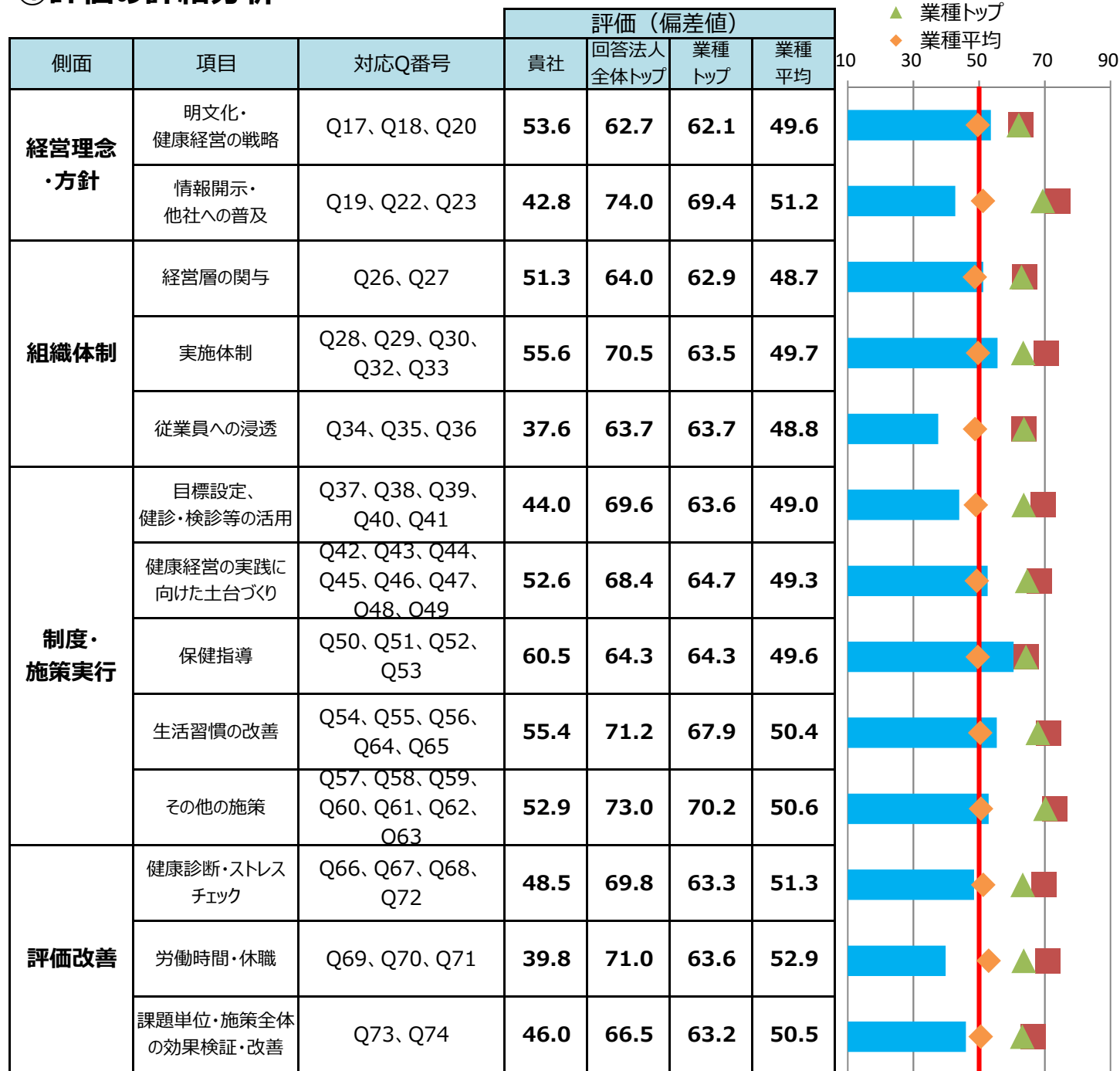
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2551~2600位	2051~2100位
総合評価	-	-	-	41.8(-)	48.2(↑6.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 昨年4月にオリンパス株式会社から分社化をした2年目。中長期的に株式会社エビデントとしての企業価値の創出および向上に向けて、健康経営を通じた人的資本経営を進めていくことが課題であり求められている。
	健康経営の実施により期待する効果	一人一人の従業員の健康を土台とした、生産性向上やハイパフォーマンスによる企業価値や企業利益の向上。具体的な指標として、プレゼンティーズムおよびアブセンティーズムの数値改善を掲げている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.evidentscientific.com/ja/sustainability/social/health-and-safety/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	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	93.8	%
-------------------------------	--	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部署ごとに感染対策に配慮しながら、昼食会等のイベントを開催できるように会社が金銭補助を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 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	年に数回、健保を通じたウォークラリー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		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	14.7	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.9	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.5	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.5	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	分社化に伴う業務＋通常業務により時間外労働が一時的に増えたまま、削減ができていない状況にあり、改善が必要である。
	施策実施結果	会社として、勤務ガイドラインの中に残業時間の目標数値を具体的に掲げた。
	効果検証結果	「月80時間越え0名」「つき45時間越えの年間回数6回以内」「特定職場に対する改善策を策定」等が盛り込まれているが、実際にこのガイドライン策定後は、ガイドラインを逸脱して過重労働をしている社員は発生しておらず、長時間勤務者の産業医面談数も減少している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：秋田エプソン株式会社

英文名：akitaepusonkabushikigaisya

■加入保険者：エプソン健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

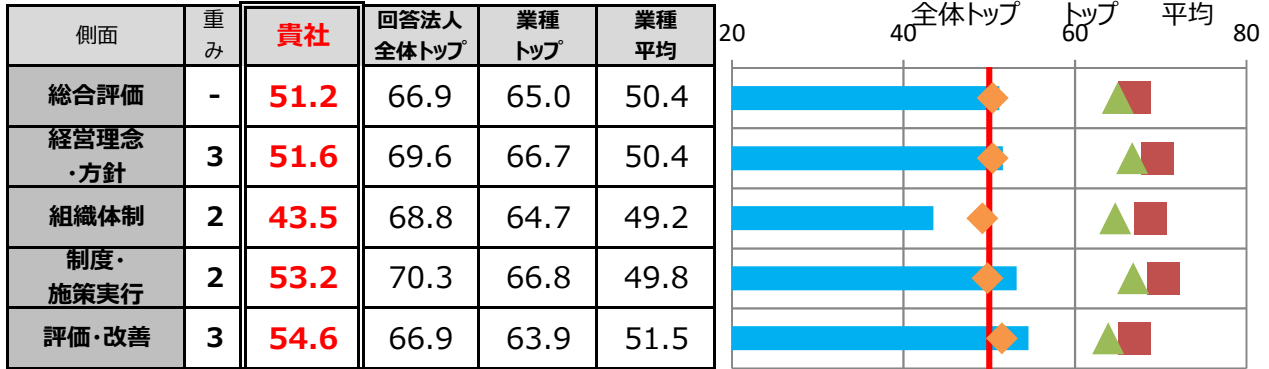
①健康経営度評価結果

■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



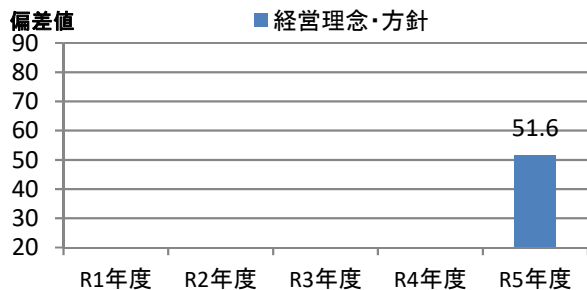
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

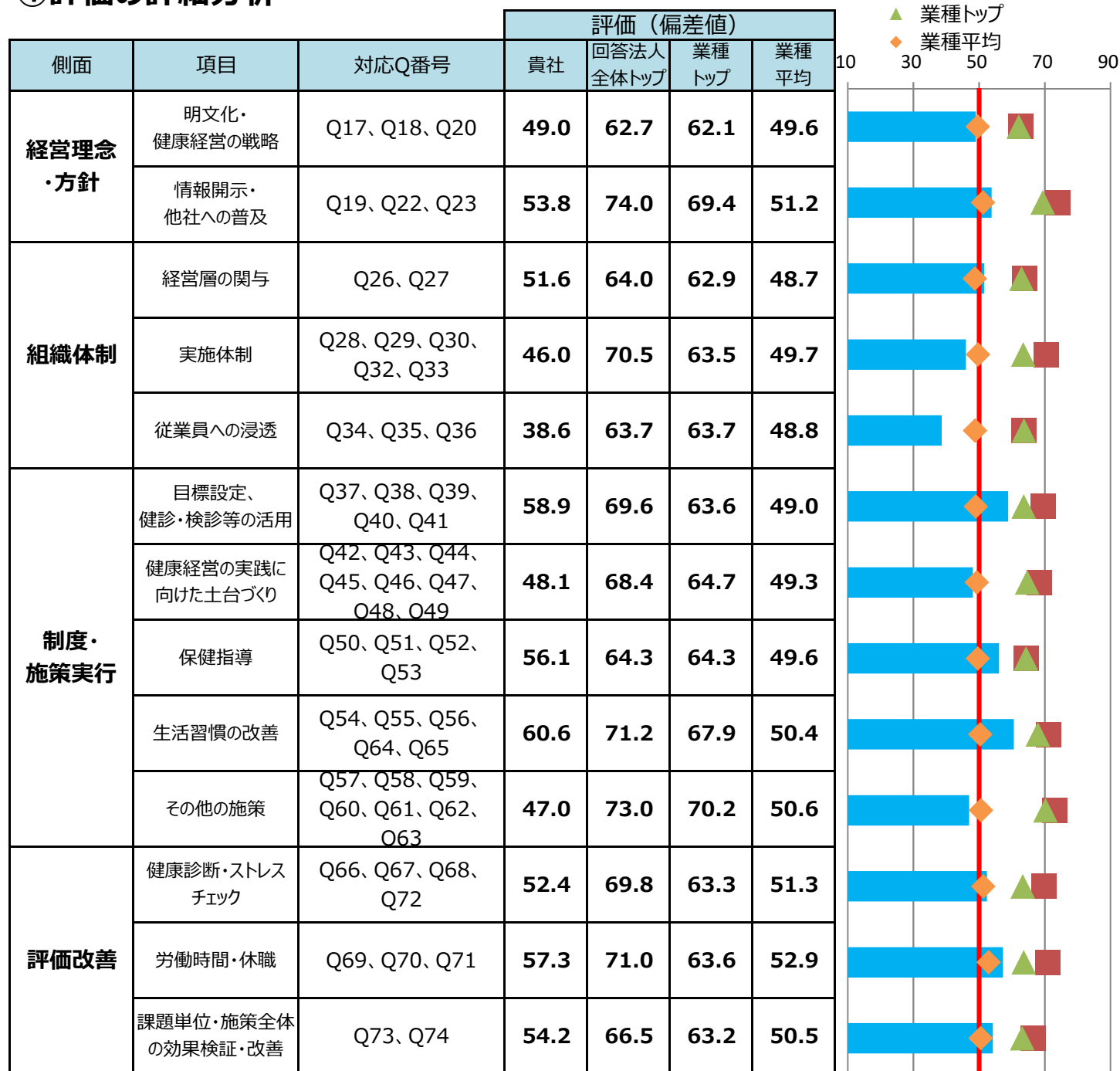
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	従業員のパフォーマンス向上 人口減少率と少子高齢化率が全国1位の秋田県において人材確保はとても厳しい状況である。この地で企業としての発展・存続をしていくため、生産性の向上・働きがいの向上・個々の自律と成長・組織風土の醸成・一人ひとりのウェルビーイング実践が課題であると考えます。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが働きやすい組織風土をつくり、個々のウェルビーイングを大切に考えることが浸透するという基盤を創り上げ、その基盤の上で、個々の自律と成長を成し遂げ、やりがいを持って働き続けることが出来るようになる。そして、最終的に、目指す姿である従業員が働く意欲にあふれる会社となる事を実現したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材確保が困難な中で、すべての従業員が働きがいをもってウェルビーイングな状態で働くことが課題と考える。すなわち、従業員が心も体も健康で働き続ける事や、従業員の働き方を支援することも課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	育児や介護、治療など、各種両立支援や、若年層・シニア層といった世代や女性の健康課題などの支援により、どんな人も意欲を持ち働き続けることが出来ることを期待する。その結果、エンゲイジメントスコアを目標の52ポイントに引き上げ、従業員が働く意欲にあふれる魅力的な会社となり、企業の存続に不可欠な人材の確保を達成する。

※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://corporate.epson/ja/about/network/domestic/akitaepon/company/philosophy.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/akitaepon/company/img/HealthyCompany_Initiative_2022.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/akitaepon/company/img/HealthyCompany_Initiative_2022.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	21	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活動に補助金を支給し活動支援を実施。また、エプソン杯の開催で地域住民との交流もあり。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.6	%

■ 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	県の野菜摂取推進月間に合わせ食堂で野菜たっぷりスープの無料配布とベジチェック等の情報提供を実施した。				
(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	13.7	%

■ 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	PepUpへの登録と、ウォーキングイベントへの参加を呼びかけ、職場や仲間でのチーム結成を促している。				
(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	20.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	79.2	%
限定しない	○	全従業員の	7.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.6	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.2	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣がある人が少なく、健診時間診の「歩行を1日に1時間以上している」や「習慣的に運動をしている」と回答した人は、2020年度はそれぞれ13.7%、13.8%だった。秋田県の移動手段はほとんど車で、電車やバスなどの交通の便が悪く、利用者はほぼいない状況であり、冬は雪が降ってウォーキングへの足がますます遠のく気候である。この環境的要因に加え、歩行や運動に対する意識が低く、改善が必要である。
	施策実施結果	ウォーキングイベントへの参加者を募集する案内を社内メールで全員へ送信、イベントに使うアプリの登録を支援し、参加者増加。LINEアカウントを利用した自宅トレーニング動画の配信で運動を呼びかけ登録者増加。
効果検証結果	適正体重維持者の割合は、逆に減少傾向であるが、「歩行を1日に1時間以上している」や「習慣的に運動をしている」と回答した人は、2022年度はそれぞれ38.7%、16.7%まで上昇した。アプリの登録者やLINEの登録者も増加している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新入社員のメンタル不調が発生した場合に、困る状態になってから相談にくることが多かった。
	施策実施結果	新入社員のフォロー面談を入社3年目までを対象に実施し、会社に慣れるまで定期的な支援を行い予防対策としている。
効果検証結果	3年間の定期面談により、気持ちの変化が分かり、不調に至る前に介入し、職場の上司と共にフォローしていくことで予防対策が出来ている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：シナノケンシ株式会社

英文名：Shinano Kenshi 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：精密機器

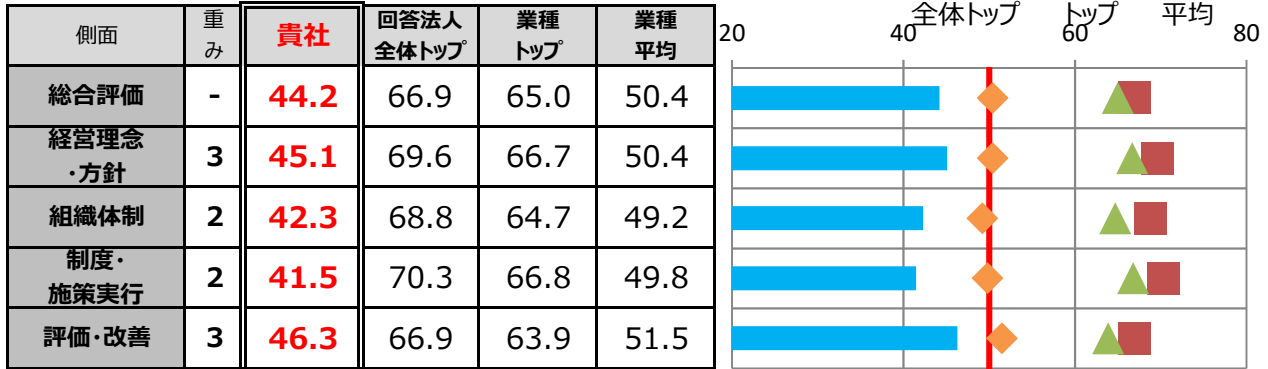
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.2** (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



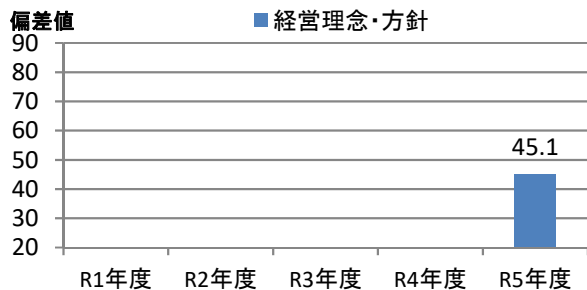
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

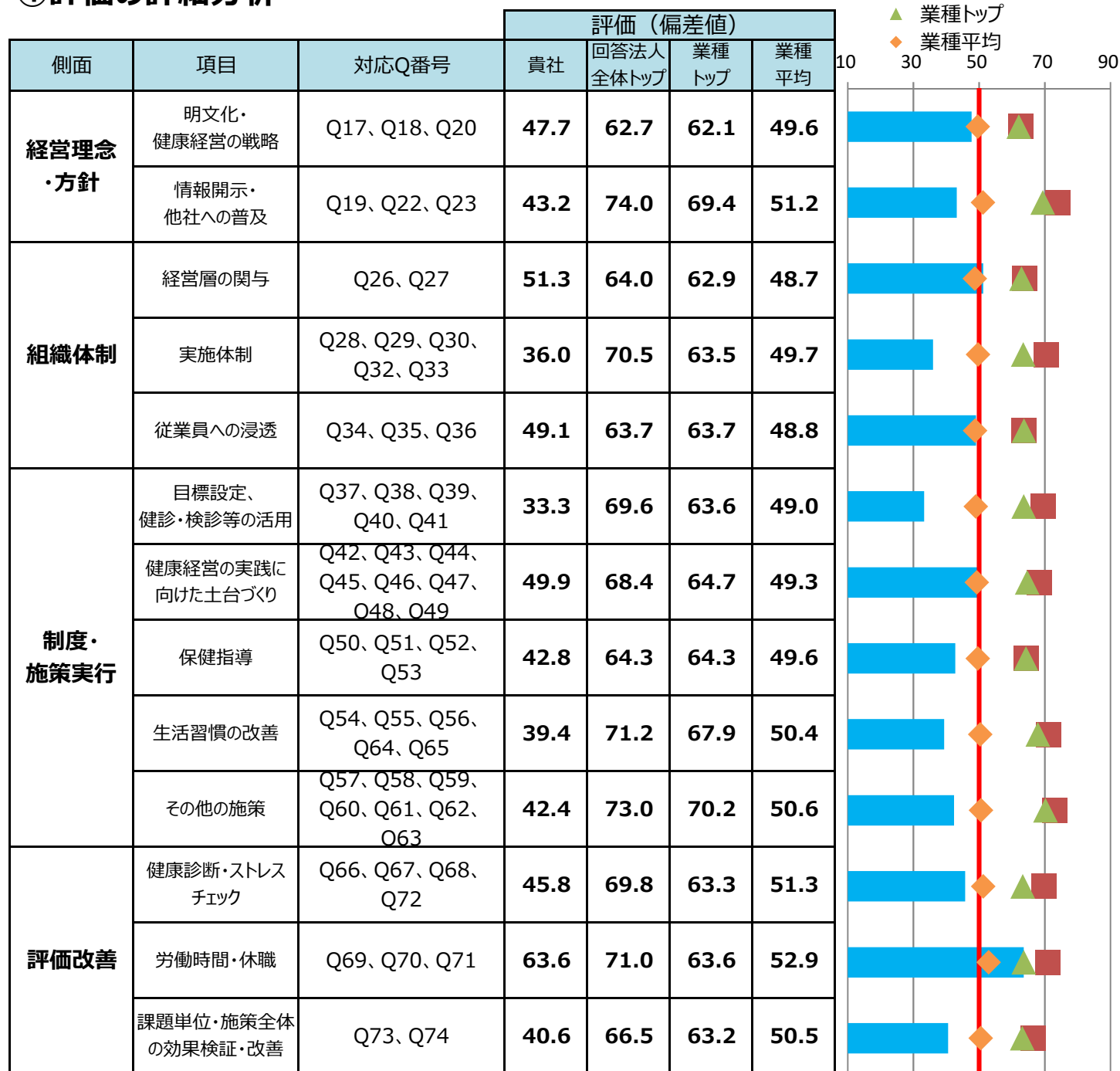
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	2601~2650位
総合評価	-	-	-	-	44.2(-)
【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>今後少子化が進む中、地方の企業として新卒若手採用は益々競争が激しく、若手の採用が減っていくことが予想され、現在の社員に長く健康で働いてもらうことが不可欠となる。そこで現社員の高齢化が進む中、社員が健康で常に高いパフォーマンスを維持向上していくことは、様々な経営戦略を実行する上で重要課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	健康を意識した社員が増え、シニア世代も生き活きと働き、経営課題に果敢にチャレンジし結果を出せる状態となっている。
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> <p>少子化で慢性的な採用売り手市場となるなか、採用力を向上させる手段として、社員の健康にも配慮した企業ということをアピールしたい。当社は真の資産は人であると経営理念に謳っておりそれを体现するためにも健康経営に力を入れ、社員の健康をサポートしたい。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	毎年20名前後を新卒採用しているが、毎年採用人数達成率100%と狙った採用が実現できる姿を目指す。

※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://jp.aspina-grop.com/ja/news

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	33.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内のクラブ活動に対して、クラブ活動支援制度規程を設け、年間の活動費を一部補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	社員証をかざすと、食べた食事の消費カロリーが表示されるアプリを設置している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	「信州ウォーキング大賞」に連続参加し、チーム毎歩数を競いながらウォーキングをしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.9	%	(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	26.3	%
管理職限定	○	全管理職の	73.3	%
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	45.9	50.3	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.9	50.3	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.5	49.8	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.7	49.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	50.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	50.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.7	49.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	50.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.5	51.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者の早期発見とケアに向け、社内産業カウンセラー資格を持った社員による相談窓口を設けている。相談窓口や、各職場上司から相談を受けた場合は、即、総務メンバーを中心にメンタルヘルス会議を開催し、状況の把握、対応方法検討を行う。
	施策実施結果	月に平均1件ほどのペースで相談件数があり、都度、メンタルヘルス会議を開催している。
効果検証結果	メンタルヘルス会議を開催し、早期発見早期情報の共有により、不調者の低減に繋がっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	会社において、社長との定期的な飲み会を開催。毎回、様々な部署とコラボし、飲み会代の費用を一部会社補助。
	施策実施結果	他部署や社長との意見交換により、円滑なコミュニケーションが促進されている。また、費用の一部を会社補助とすることで参加しやすい環境を作っている。
効果検証結果	コロナ化で3年間実施できてないため、ランチミーティング等に形を変えての実施を現在検討中である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタホーム株式会社

英文名：TOYOTA HOME

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

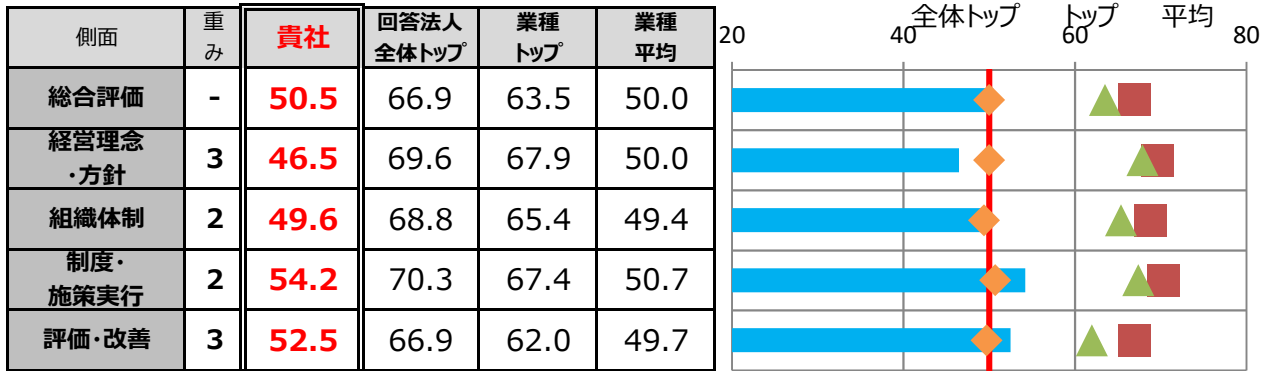
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.5** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



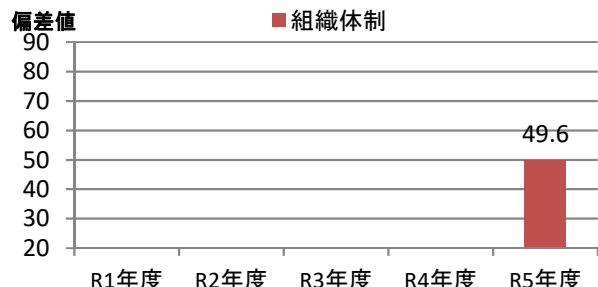
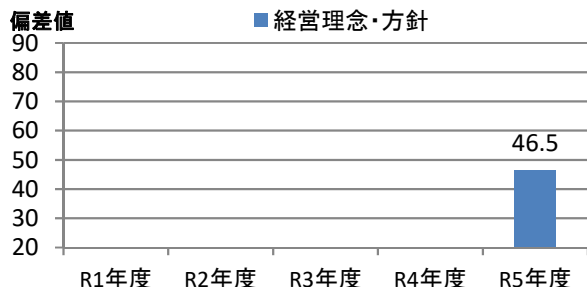
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

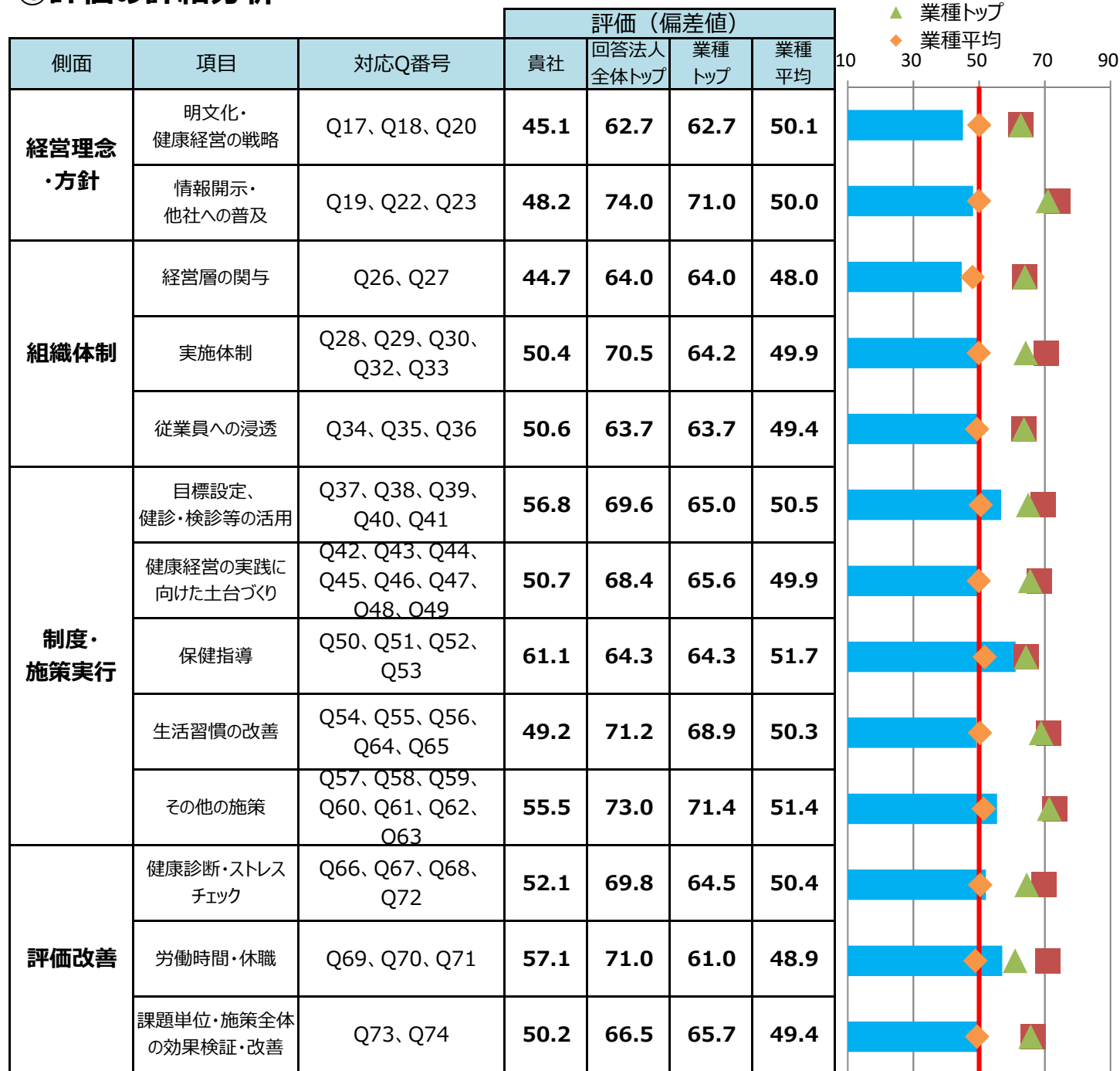
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1751~1800位
総合評価	-	-	-	-	50.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が仕事にやりがいをもって、より生き活きと働いてもらうことを課題・目的としている。特に高齢の従業員については健康状態の悪化によるパフォーマンス低下を低減したいと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	作業改善の推進や面倒見の充実による健康増進・作業負担軽減 心身の充実による業務の効率化
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 弊社も様々な健康施策を実施しているが、社内外含め十分なアピールができていない
	健康経営の実施により期待する効果	当認定を受けることで弊社のステータスを向上させることで、関係会社等へも弊社の活動を自信をもってPRできる

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	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.toyotahome.co.jp/corporate/pdf/kpi.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	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	1	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.2	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社の駅伝大会やお祭り等を実施し交流を図る。その企画段階でも職場を超えてメンバーが集い、振興を深める				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社内イントラにて食堂メニュー及びカロリーについて情報提供				
(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	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	全員参加可能な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	55.7	%

■ 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	29.7	%
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	57.5	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	49.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.1	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.3	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック結果より、異動・昇格に関するストレスや、高齢による体力低下からくるストレスが見受けられた。
	施策実施結果	異動昇格者に関するメンタル教育を強化 高齢者含む、高ストレス者全員の産業医面談による意見の吸い上げ
効果検証結果	ストレスチェック結果はほぼ横ばい。即効性があるものではないので引き続き実施しながら、特に高ストレス者の多い職場について個別施策を検討・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	2025年の敷地内禁煙、および喫煙率20%を目指す中、ここ数年は停滞。かたくなに喫煙をする方がいる中、さらに踏み込んだ施策が必要。
	施策実施結果	事業場の灰皿を撤去（マイ灰皿を持参） 禁煙デーの頻度アップ（月2日から毎週1日へ変更） 事業場の喫煙所の一部閉鎖検討
効果検証結果	禁煙を始める社員もいる中、コロナをはじめとするストレスから、再度喫煙を始めた方も多く、全体として喫煙率は上昇。引き続き喫煙しにくい環境づくりを進め、喫煙による健康影響を少なくするよう取り組む。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パラマウントベッドホールディングス株式会社

英文名：PARAMOUNT BED HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

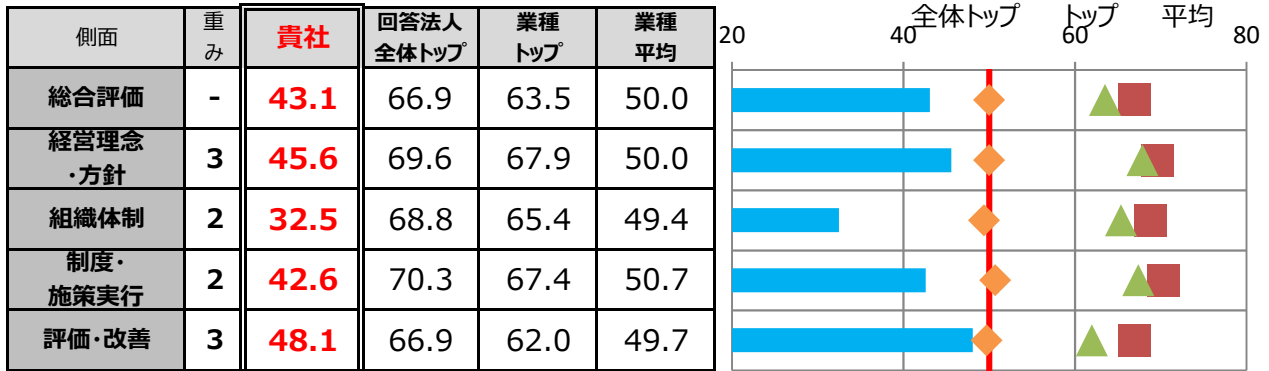
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.1** ↑2.5 (前回偏差値 40.6)

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

②評価の内訳



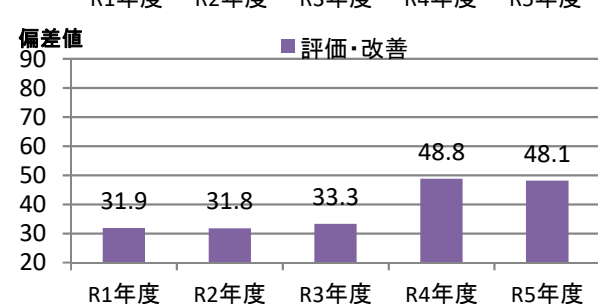
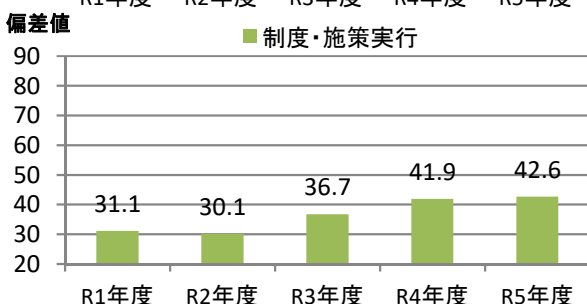
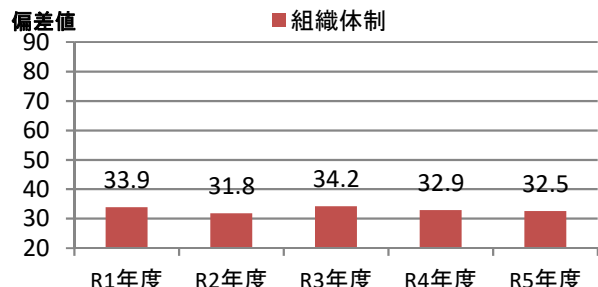
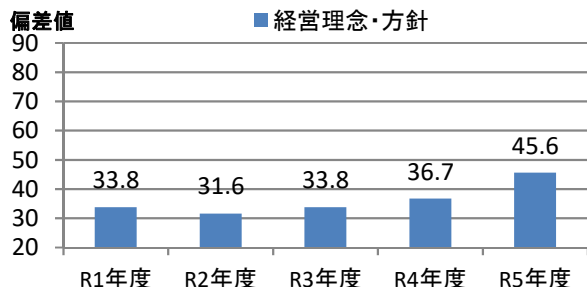
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

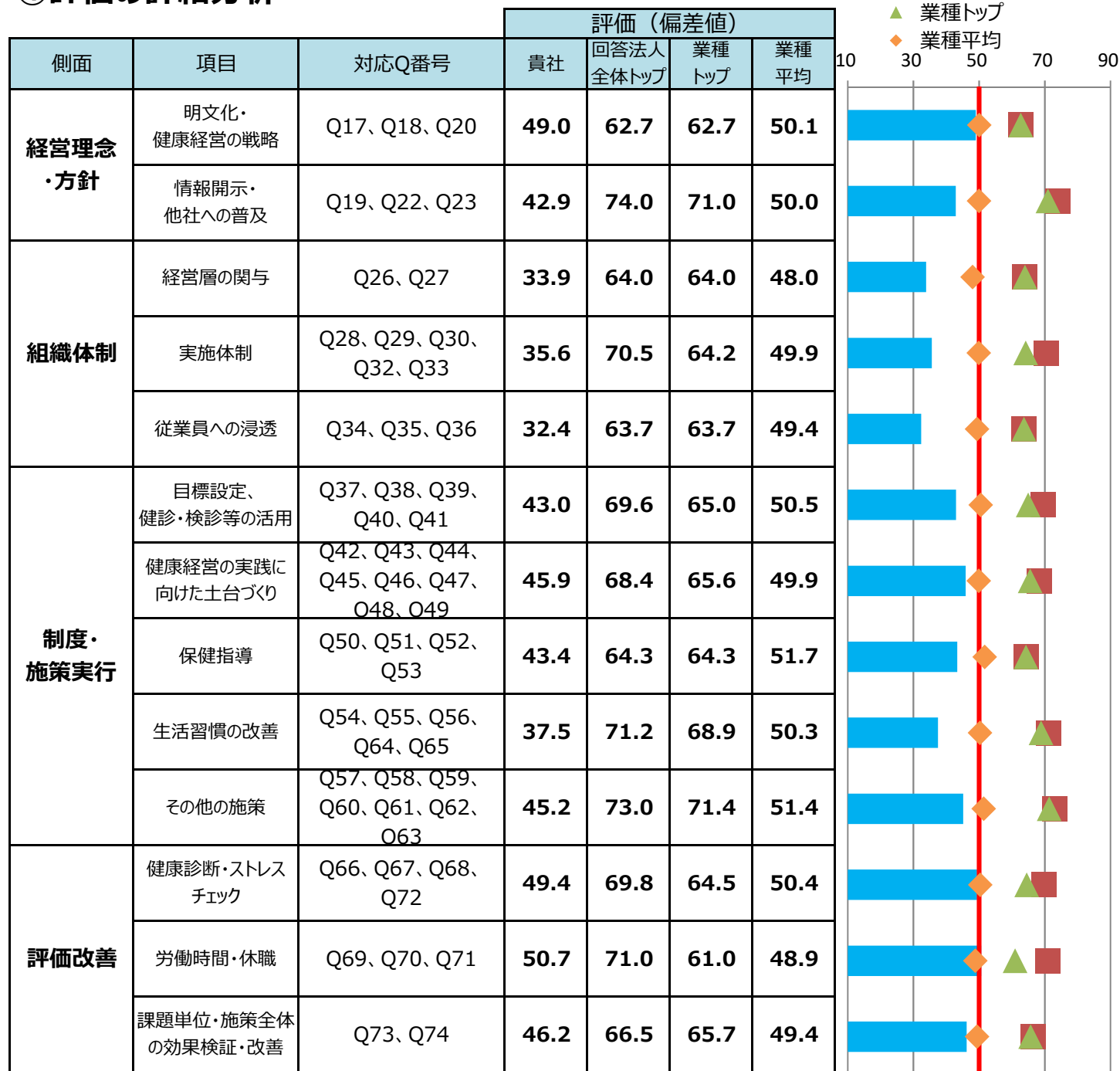
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2201~2250位	2401~2450位	2601~2650位	2651~2700位	2701~2750位
総合評価	32.7	31.4(↓1.3)	34.3(↑2.9)	40.6(↑6.3)	43.1(↑2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では、中期経営計画において「人材基盤の強化」を図っている。しかしながら、人材基盤の強化に際しては、社員が健康であり自ら能力を発揮できる状態が土台となる。そのため、社員一人一人の健康を維持・増進していくことが必要である。また、医療・介護分野のみならず健康分野にも注力し、睡眠を中心とした製品・サービスを展開していることから「睡眠の質」改善による社員のパフォーマンス向上を体現する必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>生活習慣病の予防や睡眠の質向上のための取組みを通じて、社員の健康や睡眠に対する意識の底上げ、生活習慣の改善を図り、アブセンティーズムの低減及び睡眠の質が向上（アテネ不眠尺度）すること。それにより、社員一人ひとりのパフォーマンスが向上し、それを通じて企業理念の実現及び社員の自己成長の実現を図ること。</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>当社では、中期経営計画において「人材基盤の強化」を図っている。人材基盤の強化に際しては、人材の確保が不可欠である。しかしながら、社会的に労働人口が減少していることもあり、人材の確保が困難となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の取組を通じて、社員一人ひとりのパフォーマンスが向上することにより、企業理念の実践を通じた社会的課題の解決や社員の自己成長の実現を図ることを通じて、より魅力的な企業となり多様な人材を惹きつけ獲得すること。</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.paramountbed-hd.co.jp/csr/esg

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■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		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	9.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	社員旅行補助金制度により、金銭的支援している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.0	%	(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	福利厚生ベネフィットワンに、カロリー計算・体重管理、栄養士アドバイスのあるアプリメニューがある				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	全社掲示板で情報発信。ベネフィットワン担当者からスポーツクラブ補助利用率の報告を受け把握				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.8	%

- 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	6.7	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.7	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.7	49.9	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	42.3	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.8	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.7	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康診断の結果、全社員平均で見ると、他の項目に比べて「肥満リスク」の値が高く、生活習慣病につながるということがわかった。生活習慣病に罹患すると欠勤や生産性の低下も招く恐れがあることから、生活習慣病予防のための改善が必要であると判断した。
	施策実施結果	自社製の睡眠センサーとアプリを用いて、睡眠と歩行数を計測するダイエット企画を全社員に掲示板にてアナウンス。25%以上の社員が参加。（NTT PARAVITA社「ねむりのジム」社内実証）
	効果検証結果	最終報告書に記載された全参加者数を分母として、約24%の社員が、体重2kg又は腹囲2cm達成。開始前の調査でBMI25以上の者に絞ると約41%が達成。
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：前田工織株式会社

英文名：MAEDAKOSEN CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会福井支部

上場

■所属業種：その他製品

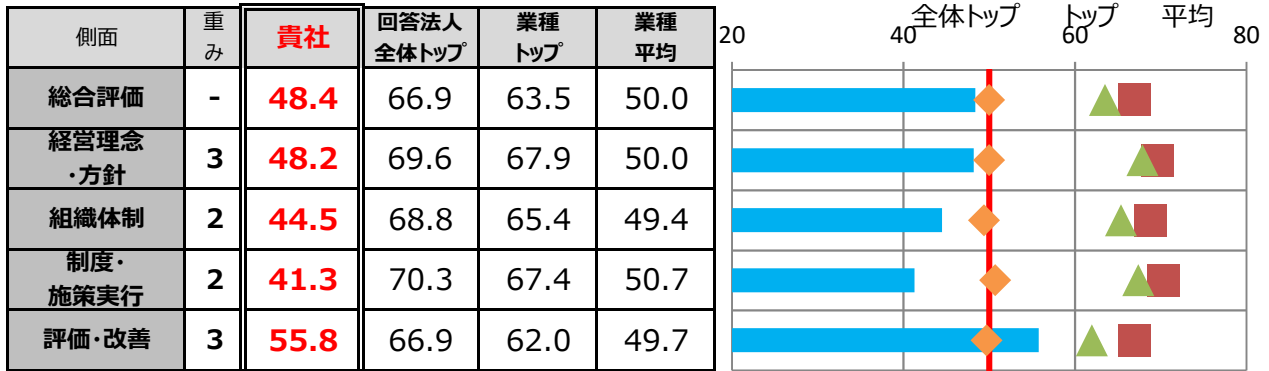
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** ↑1.1 (前回偏差値 47.3)

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

②評価の内訳



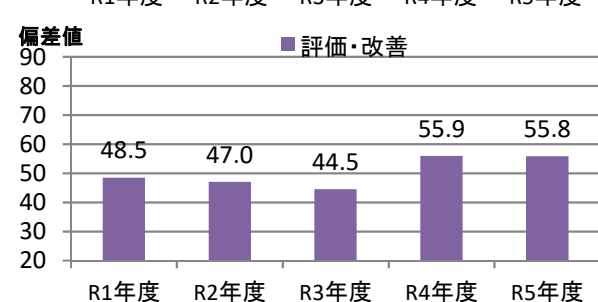
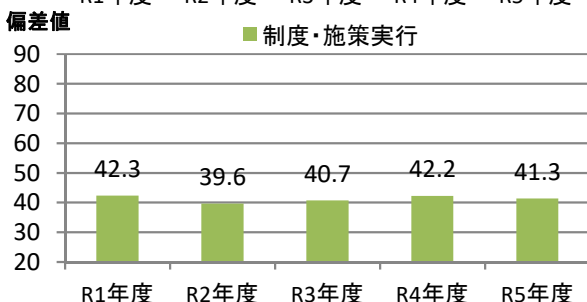
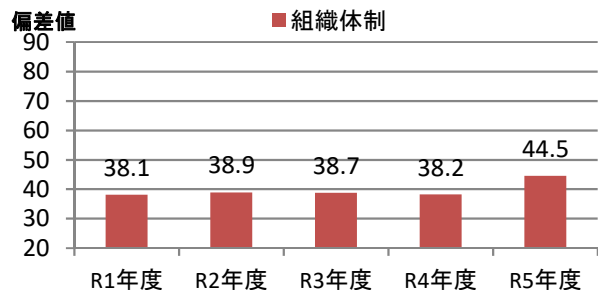
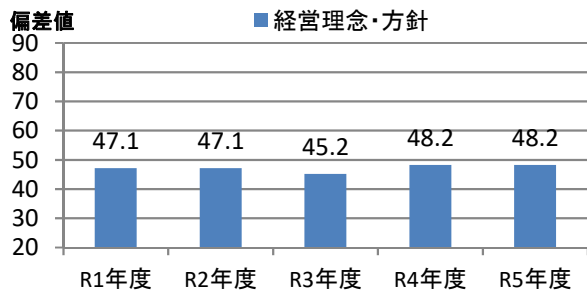
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

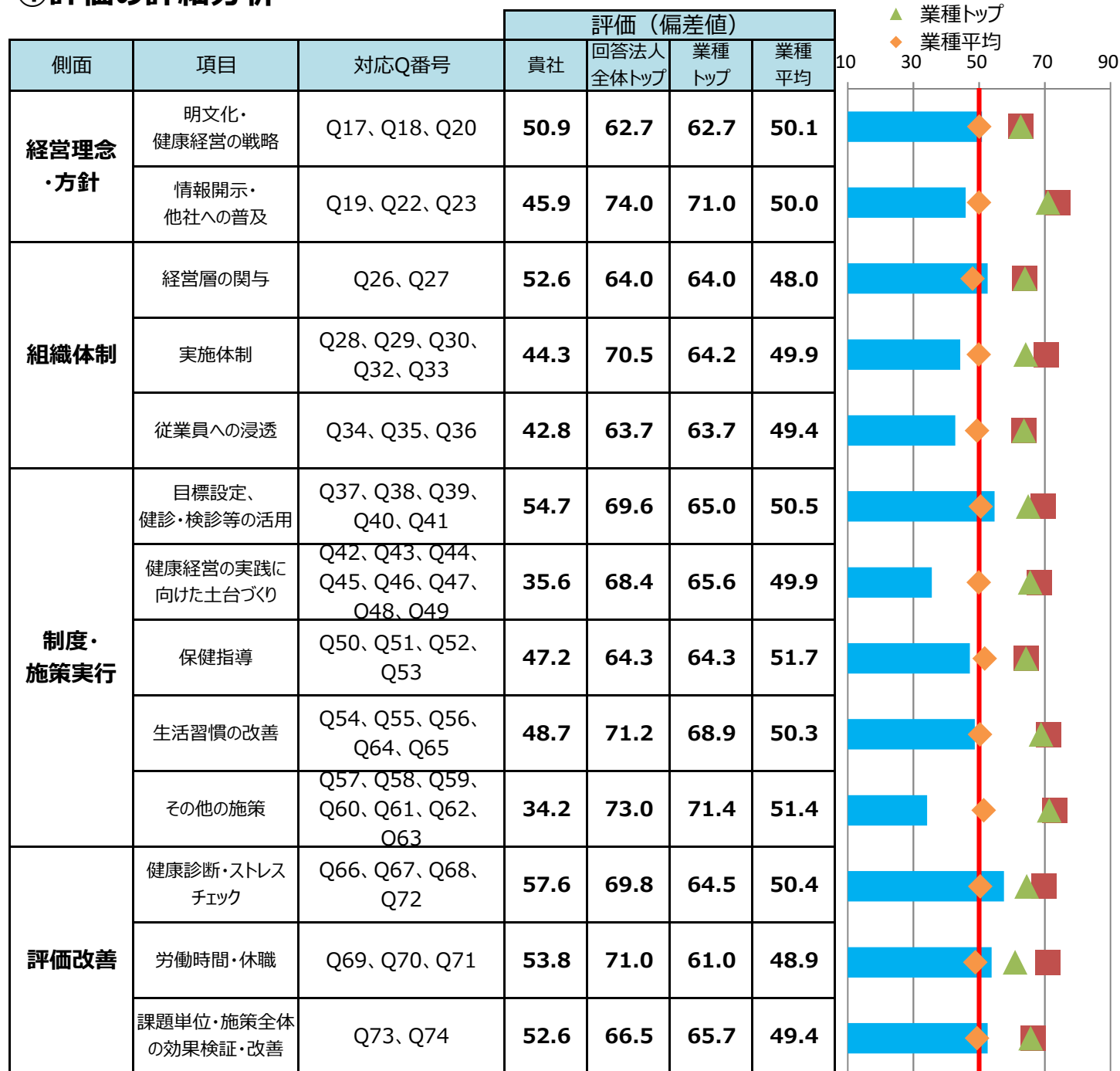
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1801~1850位	2251~2300位	2001~2050位	2001~2050位
総合評価	44.8	43.9(↓0.9)	42.8(↓1.1)	47.3(↑4.5)	48.4(↑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 当社は、社員の健康が会社の未来を決めるという考えのもと、「社員の健康維持・増進によるパフォーマンスの向上」を課題と考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として、①身体的不調や病気による就業不能となるリスクを減らすために、「定期健康診断結果の再検査・再受診率100%」や「喫煙者0（ゼロ）」②社員の運動習慣の定着と生活習慣病予防のため、「社内運動イベントへの参加率80%」などの目標を掲げ、健康維持・増進による社員の健康維持・増進によるパフォーマンスの向上（生産性の向上）を期待しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 上記記載の通り、社員の健康維持・増進によるパフォーマンスの向上の結果、当社が、さらに社会の安心・安全に貢献する企業に成長し、企業価値を向上させることを健康経営で解決したい最終の経営課題と考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	上記の結果、採用、組織活性化なども含め、企業価値が向上することを期待しています。なお、パフォーマンス向上に関する指標として、アブゼンティーイズム（休業・欠勤）の低減、プレゼンティーイズム（健康上の問題により業務効率が落ちている）の低減、ワークエンゲージメントの向上についてアンケートによる分析を行っています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	年に一度、家族も参加できるスポーツ、昼食会（当社工場内において）を実施。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	33.3	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年2回（春・秋）開催の社内独自の運動イベントを開催				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.3	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.9	49.9	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	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.3	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	50.2	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	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.3	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内アンケートによると、運動習慣がない人が60%（2022年）と高く、生活習慣病のリスクが高いと考えられるため、日頃から運動をする習慣を身につけてもらうことが必要である。
	施策実施結果	運動する機会を増やす社内イベントを毎年実施（春と秋の年2回）。 現在、参加率80%という目標を掲げて、積極的な声掛けを行っている。 参加率は、2022年春 77%、2022年秋 70%。
効果検証結果	現時点では、健康診断結果、例えばメタボ、メタボ予備軍などの数値に、まだ改善はみられていない。 本イベントに関するアンケートによると、88.1%が「運動習慣が身につけてきている、多少身につけてきている」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	喫煙者は病気発症の危険性が高いこと、また周りにも受動喫煙という悪影響を与えるため、職場環境の改善のためにも喫煙者数を減らすことが必要である。
	施策実施結果	「喫煙者0（ゼロ）」という目標を掲げ、経営トップ、上長からの声掛け、喫煙調査、就業規則への明記などに取り組んだ結果、喫煙者0.5%（就業時間内）を達成している。
効果検証結果	現時点では健康診断結果、生活習慣病の人数などの定量的な結果は出ていないが、社内アンケートでは、禁煙対策の取り組みに対する満足度で「満足」「やや満足」が55%となり、特に元々非喫煙者だった人や禁煙チャレンジに成功した人からの満足度が高い。	

※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: TOPPANエッジ株式会社

英文名: TOPPAN Edge Inc.

■加入保険者: トップグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: その他製品

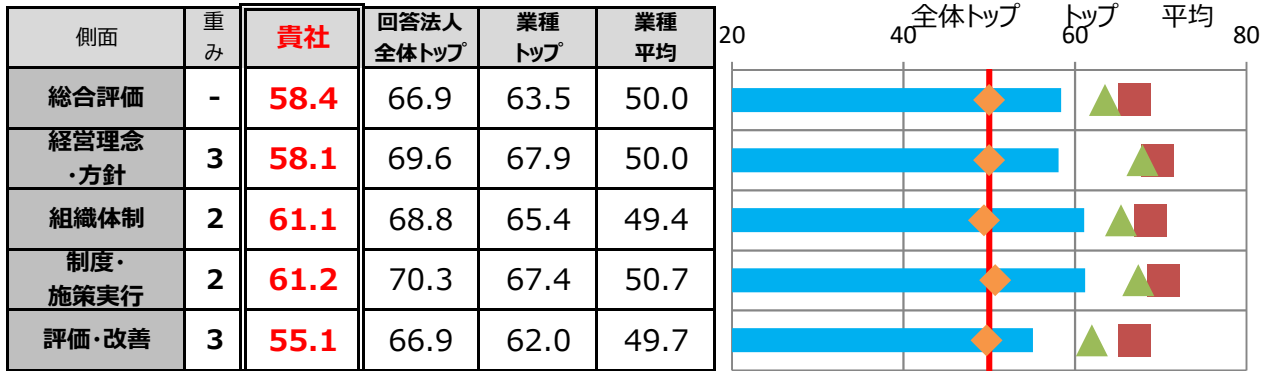
①健康経営度評価結果

■総合順位: **751~800位** / **3520社中**

■総合評価: **58.4** ↓0.2 (前回偏差値 58.6)

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

②評価の内訳



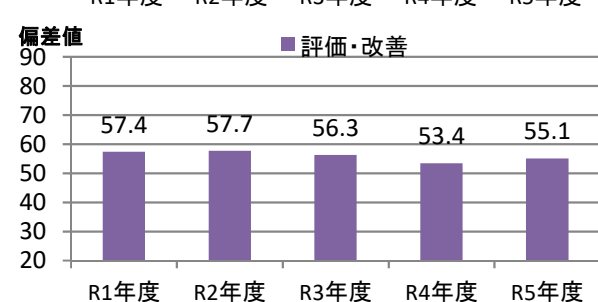
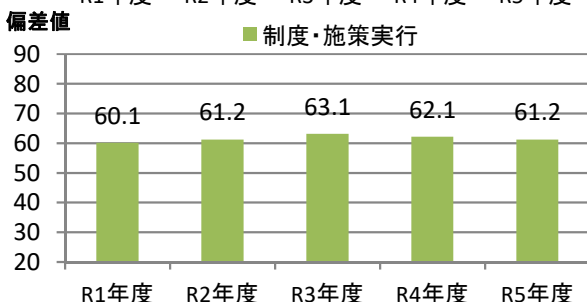
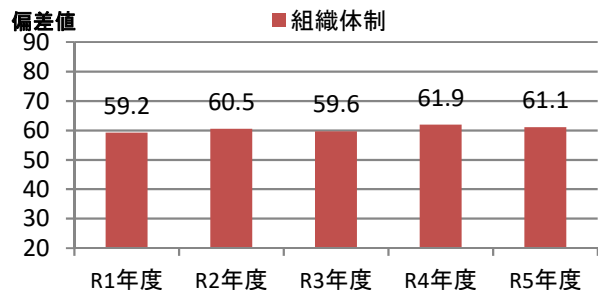
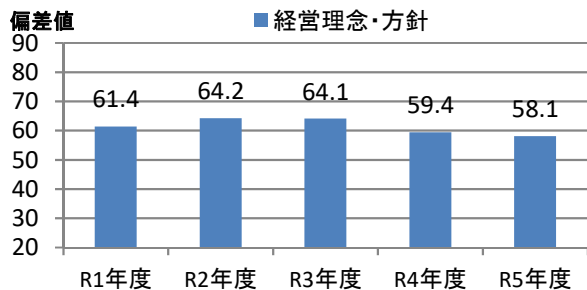
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

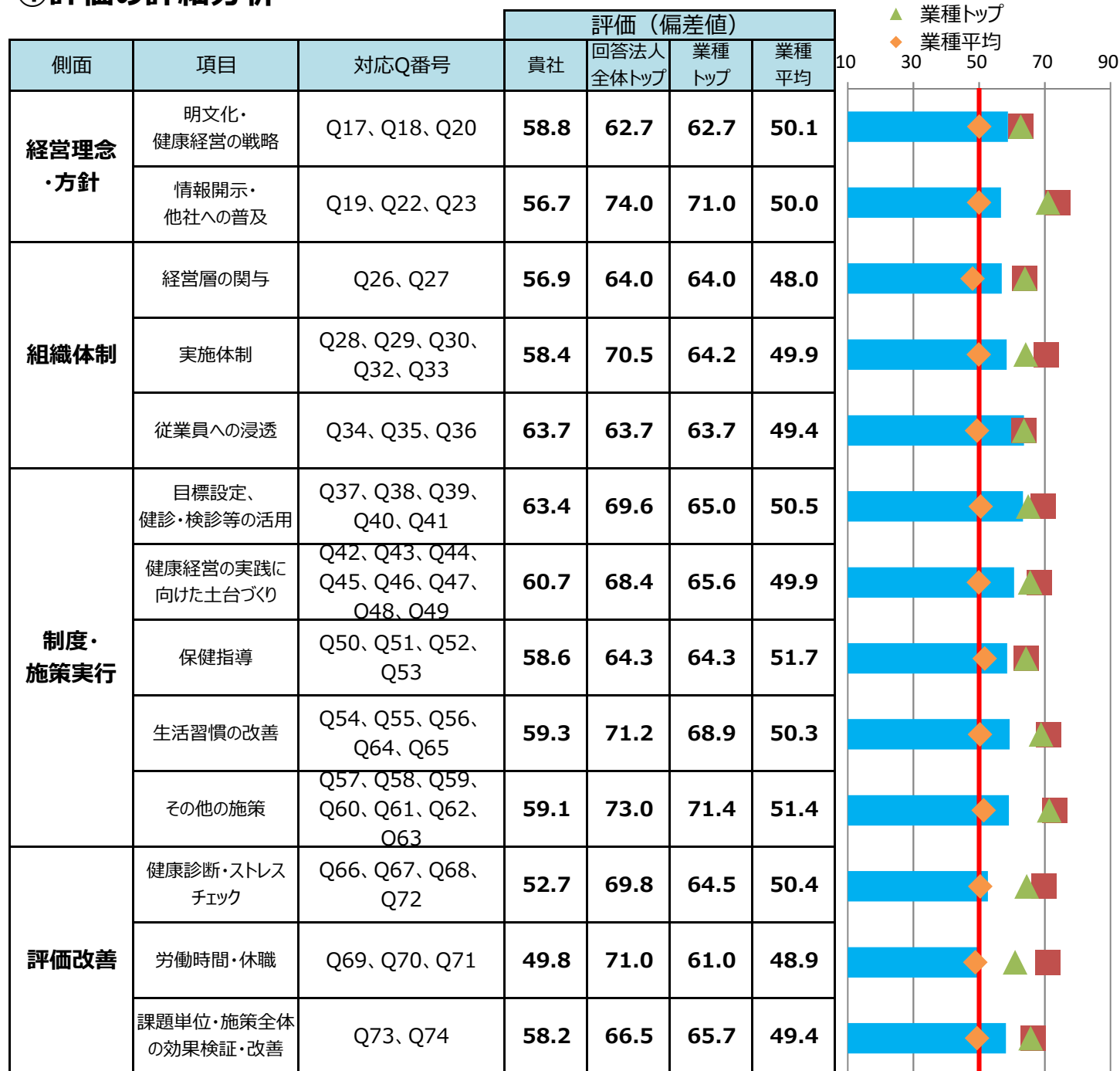
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	301~350位	301~350位	651~700位	751~800位
総合評価	59.5	60.9(↑1.4)	60.7(↓0.2)	58.6(↓2.1)	58.4(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 急激な少子高齢化によって、労働人口が減少していくことが今後見込れている。このため新規採用も難しくなる中、従業員が心身ともに健康な状態で長く働き続けてもらうことの実現は、生産性の向上、ひいては企業価値向上にも直結することであり、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	従業員が長く働き続けたいと感じられること、特に若年層への取り組みが重要であるとする。新入社員に対してのメンタルヘルスに関する研修、診療所と連携し1年目・2年目にフォロー面談等の施策を実施することで離職率の改善をしていく。
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.edge.toppan.com/sustainability/social/health_safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)		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	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	従業員同士の親睦を深める、教養及び保健体育に関する部活動に対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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.5	%

■ 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	体組成測定とカロママアプリを利用した食生活改善および運動習慣健康チャレンジ促進イベントを実施した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.8	%

■ 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	毎年アプリを使用したウォーキングイベントを全国の従業員を対象にして実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.4	%

■ 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	4.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	49.9	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	56.5	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.6	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2021年度は35歳以上の喫煙率が23.3%、35歳未満の喫煙率が14.0%となっており喫煙率の更なる低下が課題となっていた。
	効果検証結果	①社内診療所で禁煙外来の実施 ②診療所と連携し喫煙者への個別面談実施、希望者へニコチンパッチの配布実施 ③全事業所の喫煙所廃止及び就業時間内禁煙実施 ④社内報で禁煙推進の特集記事掲載 ①から④の施策の結果、2022年度には35歳以上の喫煙率が22.8%（2021年度比-0.5%）、35歳未満の喫煙率が13.6%（2021年度比-0.4%）と減少した。
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	健康診断の結果から2017年度から運動習慣の比率が16%代で推移しており、対策の結果、2021年度は従業員18.1%と増加した。疾病発生予防には運動が重要と考え、引き続き運動習慣比率の数値改善を課題としている。
	効果検証結果	①歩数計アプリの利用促進及びイベントを実施。またこのイベントに合わせて歩き方セミナーも実施。 ②体組成測定会およびインストラクターによる運動指導を実施 ③自宅でもできる運動動画を社内掲示版上に公開 ①~③の施策を通じて、2022年度の運動習慣比率が19.3%（2021年度比+1.2%）に向上し数値が改善された。

※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：大建工業株式会社

英文名：DAIKEN CORPORATION

■加入保険者：大建工業健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

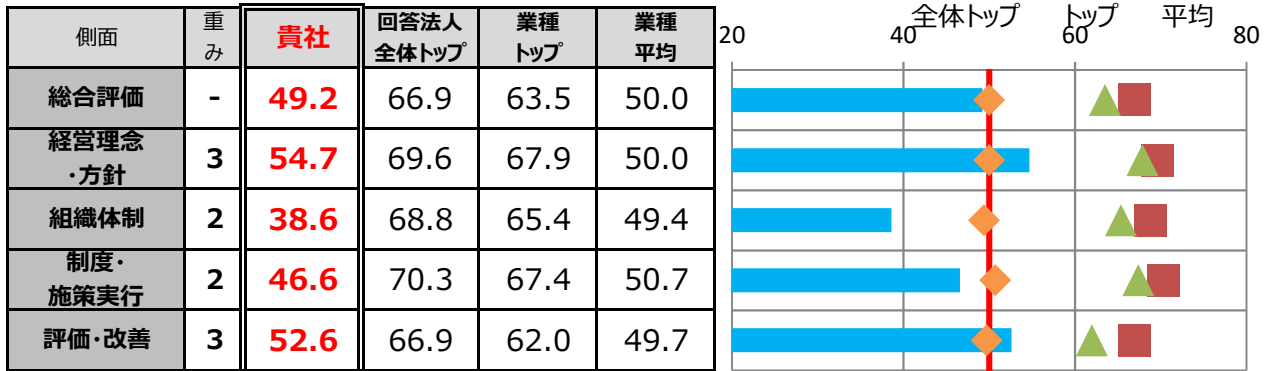
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.2** ↑1.3 (前回偏差値 47.9)

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

②評価の内訳



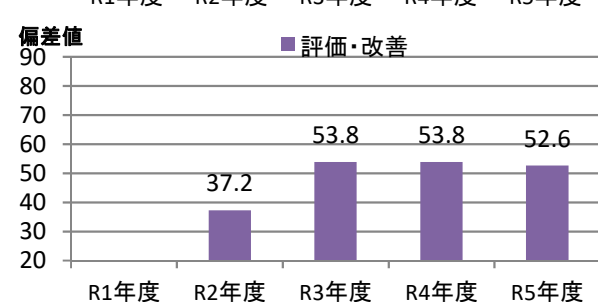
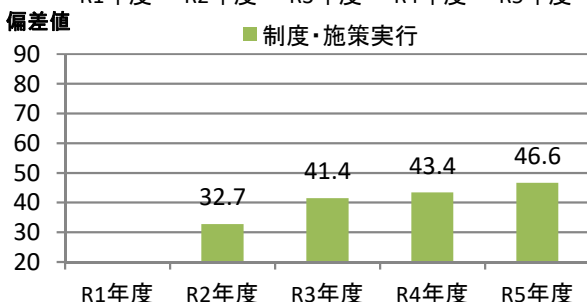
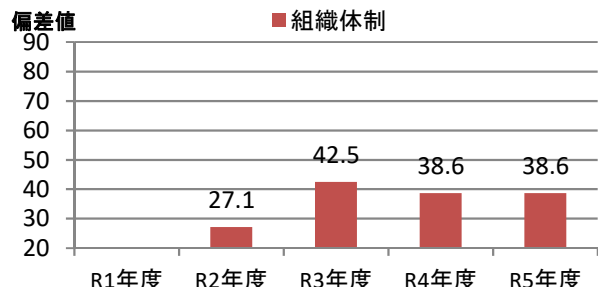
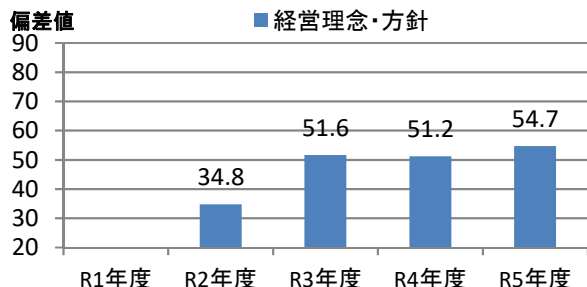
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

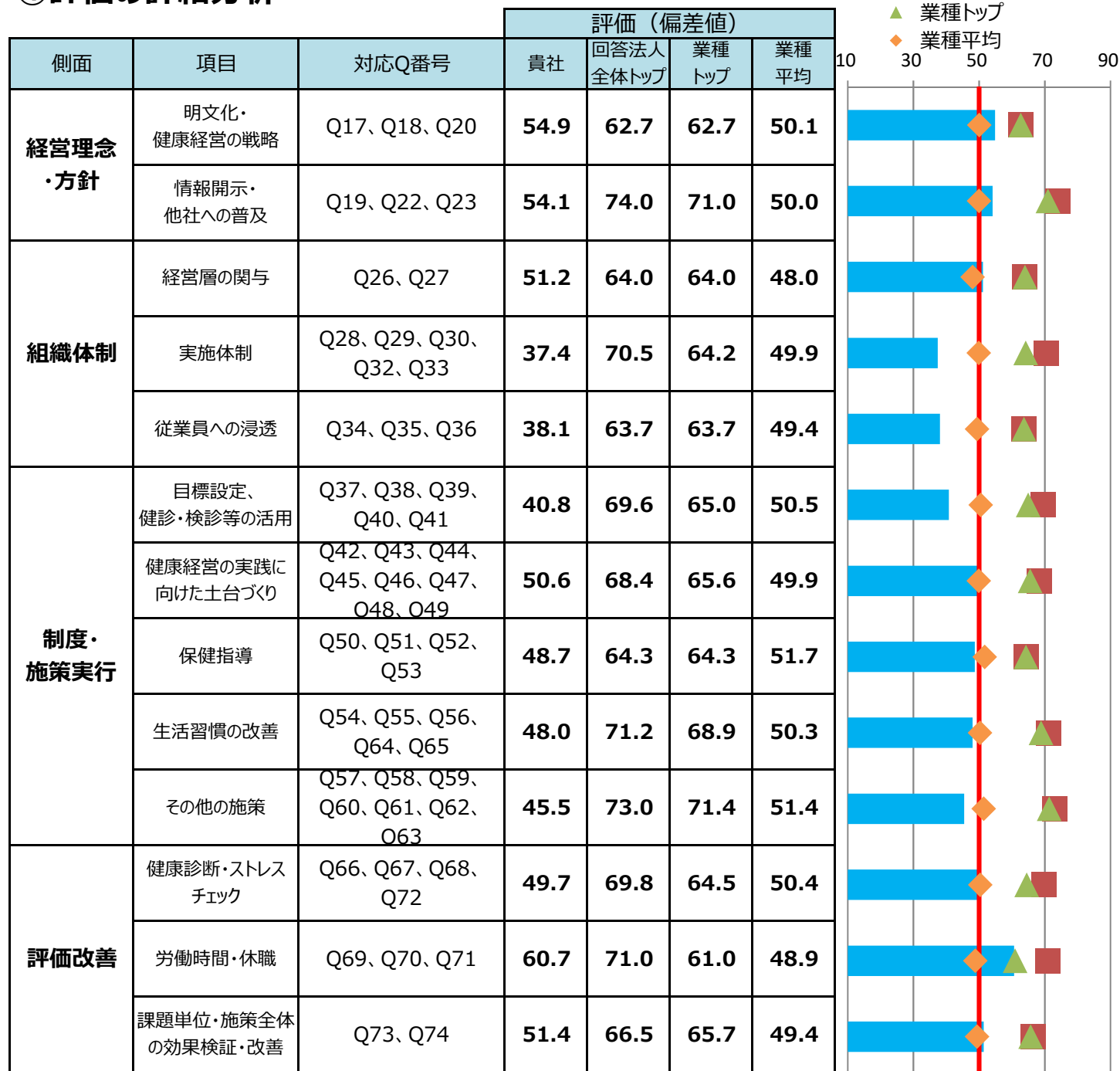
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2351~2400位	1751~1800位	1901~1950位	1901~1950位
総合評価	-	33.6(-)	48.4(↑14.8)	47.9(↓0.5)	49.2(↑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	中長期的な企業価値向上 企業の持続的な成長・発展につながる生産性向上の観点から、病気による欠勤・退職（アブゼンティーズム）が毎年若干名ではあるが、これを問題視。さらに、見た目に現れない疾病や体調不良（プレゼンティーズム）による生産性の低下を課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ■プレゼンティーズムによる生産性の低下防止 →2021年度の調査の結果、損失割合：28.1% 2025年目標：25.0% ■病気の未然防止（喫煙者減・健康リテラシーの向上） →喫煙者の割合：2022年 23.6% 2025年目標：20% →健康得点（運動・睡眠・栄養）：2022年度 16.5点 2025年目標 20点（30点満点）
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 従業員のパフォーマンス向上のための心身の健康 総労働時間が多い職場では、心身のリカバリーが出来ず、パフォーマンスが上がりにくい傾向がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の総労働時間削減を進め同時に従業員の満足度向上も目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.daiken.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	https://www.daiken.jp/ir/groupreport/online2023/pdf/index/6364_daiken_report2023.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.daiken.jp/ir/groupreport/online2023/pdf/index/5558_daiken_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	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	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	52.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	アプリを用い組織対抗のウォーキングイベントを開催、歩数を共通言語にコミュニケーションの活性を促				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリを導入。ダイエットなど目的別レシピの閲覧ができる。				
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数管理アプリを導入。日々の歩数管理、関連会社も含んだウォーキングイベントを定期的で開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	13.6	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.6	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.3	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.0	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	49.9	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	52.8	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.3	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.9	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員の健康得点（運動・睡眠・栄養）を毎年調査する中で、運動に関する得点が伸びない状態が続いている。運動＝4.2点、睡眠＝5.8点、栄養＝6.2点（2021年度） 疾病の発生を予防するためにも運動・睡眠・栄養すべての点数を高めたいがまずは運動の得点を伸ばす必要がある。
	施策実施結果	ウォーキングアプリを利用した全社ウォーキングイベントを4半期に1度開催した。30%を超える従業員がアプリをインストール。参加者は毎回増えている。
効果検証結果	2022年度の運動得点が4.4点（前年+0.2点）に上がり、運動の初歩である「歩く」が定着した。また、部署別の対抗戦をイベントのプログラムに組み込むことで、組織のコミュニケーションの促進にも役立っている。	
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	当社女性従業員のプレゼンティーズムの要因の3位であり、96%が何らかの不調を感じている月経について、重度の症状が出る従業員には緩和策が必要であり、男女関わらず全従業員には理解が必要であった。
	施策実施結果	FEMTECHプログラムを導入し、希望者にはオンラインでの婦人科受診や低用量ピルの処方を会社負担で行った。また、月経に関するリテラシー向上を狙い、上司・同僚向けのセミナーを開催した。
効果検証結果	婦人科受診・低用量ピルを処方した従業員のプレゼンティーズムは平均で56.9%から71.0%に改善。「横になって休息したい、1日中寝込むほど生活に支障がある」という回答は、74.1%から18.8%に改善した。また、「月経による生活影響日数」は4.2日から2.3日に改善し、あらゆる面で改善の結果を得られた。上司・同僚向けのセミナーは受講者の87%が理解度が深まったと回答した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：TOPPANホールディングス株式会社

英文名：TOPPAN Holdings INC.

■加入保険者：トッパングループ健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

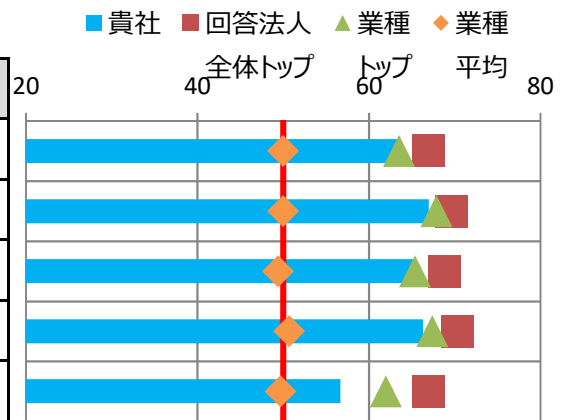
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↓1.1 (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	-	63.5	66.9	63.5	50.0
経営理念・方針	3	67.0	69.6	67.9	50.0
組織体制	2	65.4	68.8	65.4	49.4
制度・施策実行	2	66.3	70.3	67.4	50.7
評価・改善	3	56.7	66.9	62.0	49.7



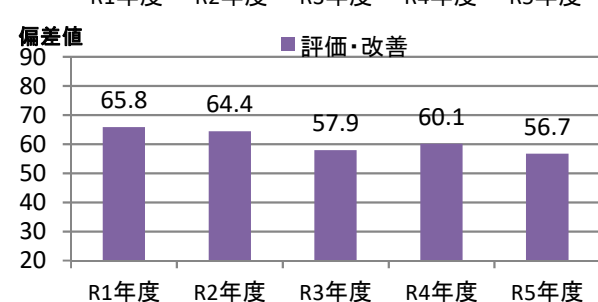
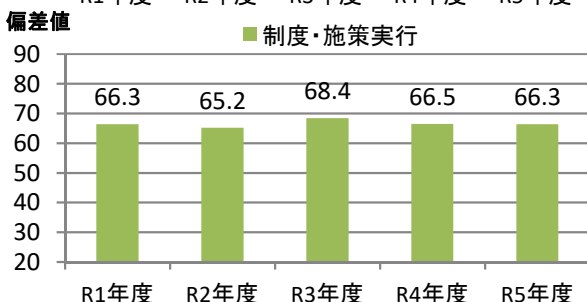
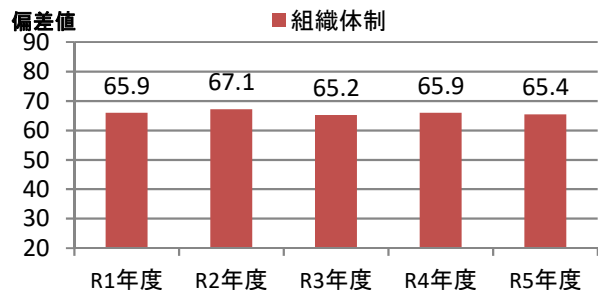
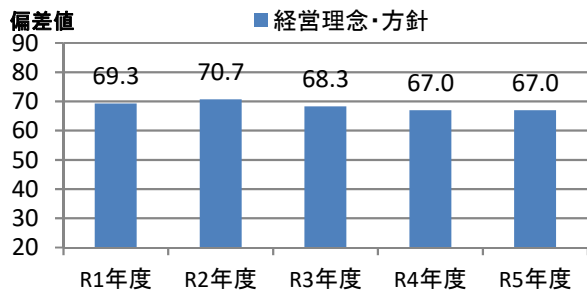
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

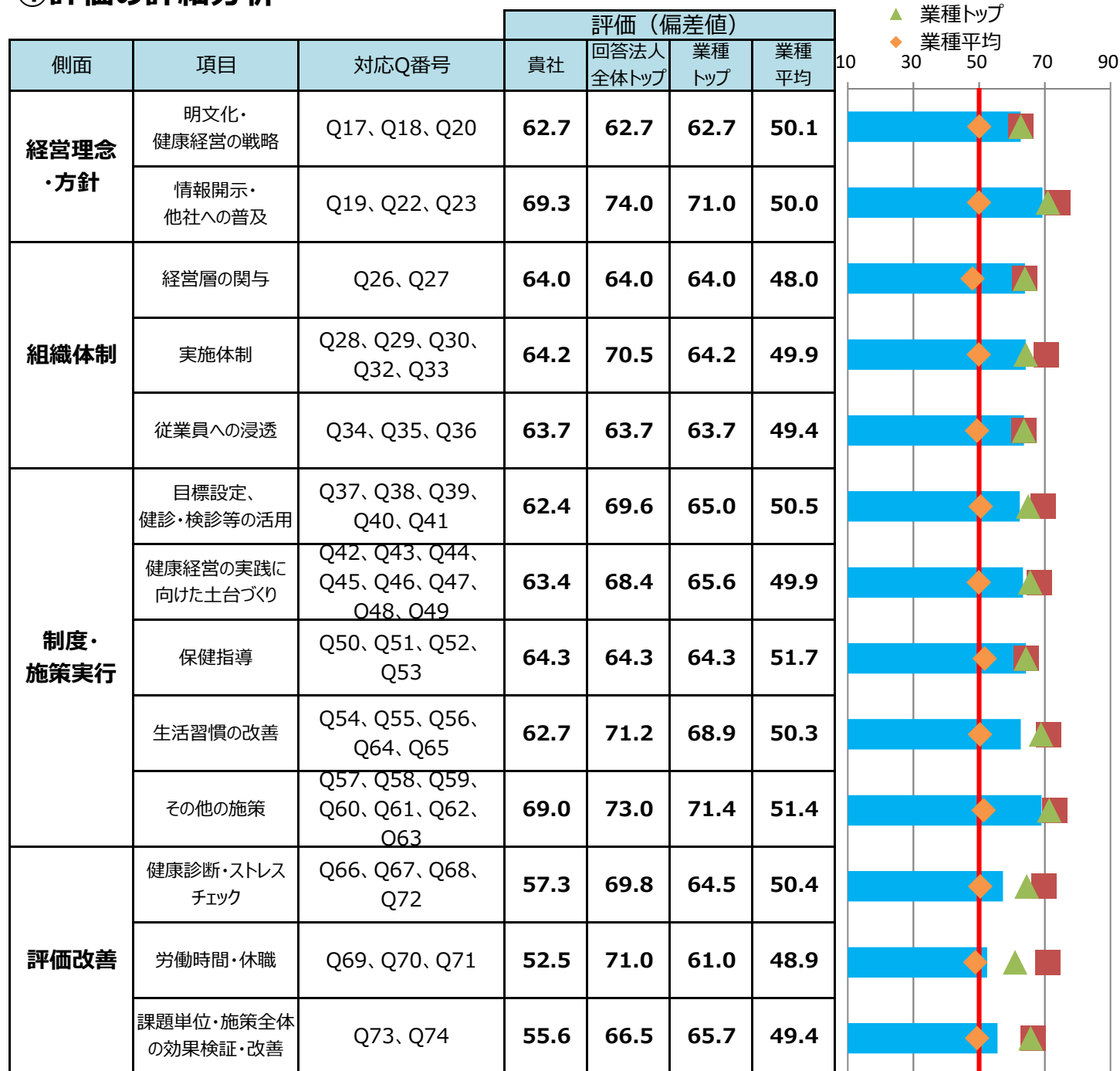
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	151~200位
総合評価	67.0	67.0(↑0.0)	64.6(↓2.4)	64.6(↑0.0)	63.5(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員および家族の健康を保持・増進すると共に、「Well-being」すなわち、「幸せに生きる」ことを、働きがいの向上を通じて実現し、業績や企業価値の向上を目指す ※健康…積極的に挑戦する「やる気」、心身ともに健康で、明るくいいきと活力に満ちた「元気」、そして、真剣に取り組み、最後までやり遂げる「本気」という3つの「気」を持って仕事に取り組める状態</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>トッパンは従業員を会社の貴重な財産、即ち人的資本として「人財」ととらえている。健康経営の実施により、全ての人財が高いモチベーションを持ち、「ウェルビーイング」な状態で業務に取り組むことでイノベーションを産み出し、企業の成長に繋がることを期待している。これはSDGsの8「働きがいも経済成長も」の達成に相当し、その実現するためにD&I推進を中心とした各種施策を展開している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>ESGの取り組みを深化し、事業活動と全社活動を通じサステナブル経営を実践し、社会的価値を創出する。「印刷テクノロジー」を核に培ってきたノウハウを、事業活動を通じて世の中全ての人の健康づくりに役立てることを目指す。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2025年には国民の4人に1人が後期高齢者となる日本において、「不健康に生きる期間」をいかに短くするかが課題。TOPPANグループは健康経営の一環として、医療ビッグデータの利活用促進、遠隔での服薬指導や処方せん薬の宅配、体外診断用医薬品の開発から製造、医療機関に届くまでのワンストップ化等に取り組む事で、国民の健康寿命を延ばし「誰もが健やかに生活できる、健康長寿社会」の実現を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.holdings.toppan.com/ja/about-us/our-corporate-approach/health-management-declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.holdings.toppan.com/assets/ja/pdf/sustainability/2023/csr2023.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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	在京で12団体（フットサル部、テニス部等）（304名）に対し、年間2403千円の補助を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	コンディション管理や良好な自律神経の状態の維持向上をパフォーマンスアップにつなげる研修を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

■ 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	毎朝ラジオ体操の時間を設け、テレワークでも参加率・体操の質向上のため体操動画や健康情報をメールで提供				
(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	80.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.9	%

※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	64.4	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.5	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	49.9	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	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.1	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定年延長などにより、特にミドル層・シニア層が高いモチベーションを維持し、パフォーマンスを発揮してもらうため、生活習慣病をはじめとした疾病の予防対策が必須である。健診結果を放置せず、必要があれば生活習慣の改善や、通院や服薬による数値のコントロールが必要である。
	施策実施結果	社内にある診療所医療職からの健診フォローや保健指導を実施
効果検証結果	全社的に平均年齢が上がっていることもあり、2021年度から2022年の健診結果において年齢の影響を受けやすい肥満リスク等の項目は上昇しているものの、以下の生活習慣病項目の有所見該当率は減少している。血圧リスク11.3%→10.8%、脂質リスク31.1%→30.1%。発症リスクが下がれば仕事に集中でき、より高いパフォーマンスを発揮できる。	
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	仕事と育児の両立支援を長年継続し、かつ、ニューノーマルな働き方が普及したことにより、仕事と育児の両立を図る男性社員が増加した。2022年の育児介護休業法の改正により、男性の育児休業取得率の公表が義務化されるなど、社会全体で、ワークライフバランスの更なる促進や男性の育児参加が更に求められるようになることを踏まえ、会社全体で取り組みを強化する必要があった。
	施策実施結果	オンライン社内報での男性育児休業の取得事例紹介、セミナーでの、法改正の要点とマネジメント層が果たすべき役割の解説、育児期社員のネットワーキングへの男性社員の参加促進を実施。
効果検証結果	2021年度の男性社員の育児休業取得率は65.8%であったのに対し、上記施策の継続実施の結果2022年度は72.9%となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大日本印刷株式会社

英文名：Dai Nippon Printing Co., Ltd.

■加入保険者：大日本印刷健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

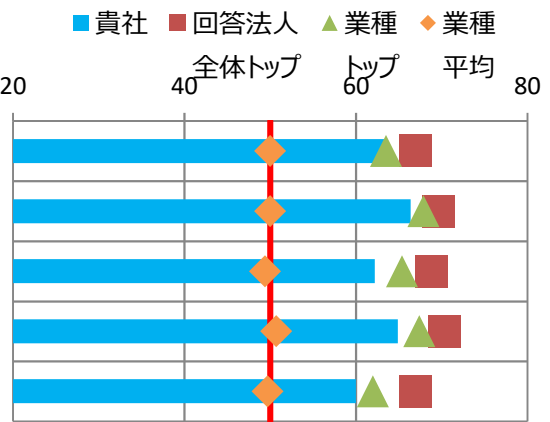
■総合順位：**151~200位** / **3520社中**

■総合評価：**63.3** ↑2.2 (前回偏差値 61.1)

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

②評価の内訳

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	63.5	50.0
経営理念・方針	3	66.4	69.6	67.9	50.0
組織体制	2	62.2	68.8	65.4	49.4
制度・施策実行	2	64.9	70.3	67.4	50.7
評価・改善	3	60.0	66.9	62.0	49.7



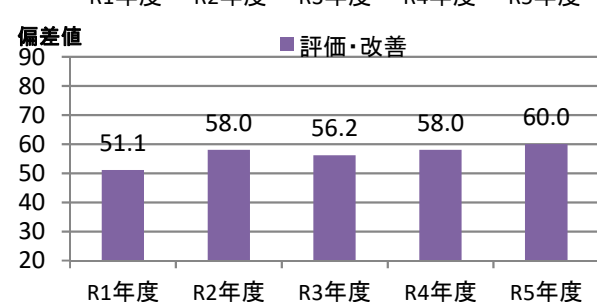
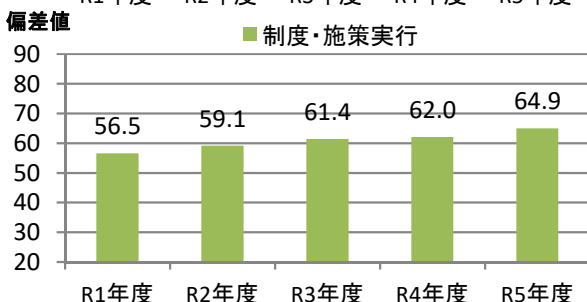
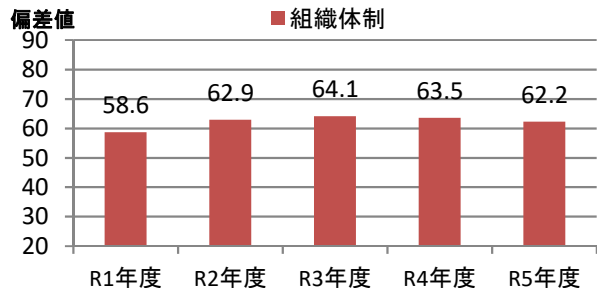
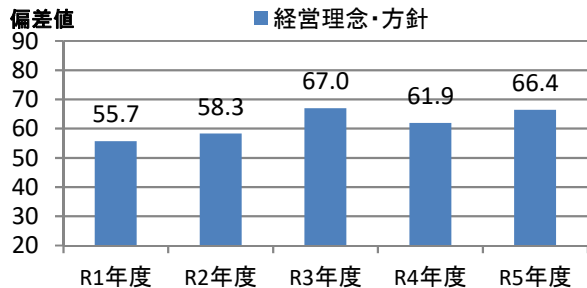
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

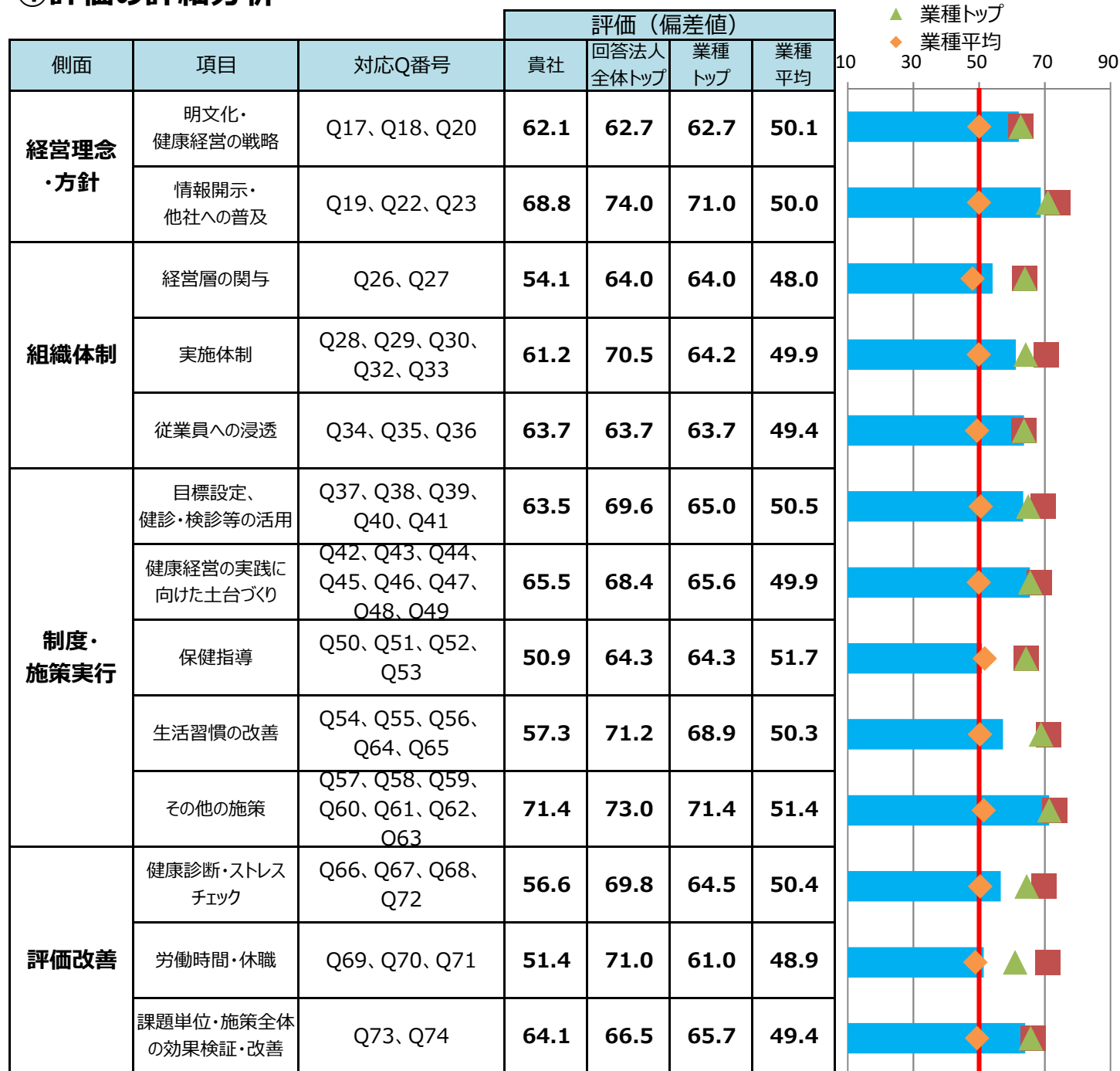
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	451~500位	151~200位	401~450位	151~200位
総合評価	55.1	59.3(↑4.2)	62.1(↑2.8)	61.1(↓1.0)	63.3(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「社員を大切に、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」（社会で活躍できる人財へ）という人的資本ポリシーのもと、人的資本への投資により人的創造性（付加価値生産性）の飛躍的な向上を目標に置いている。「新しい価値」の創出には「社員の幸せ（幸福度）を高めること」を重要な課題と認識、健康経営の実践により社員の幸福度を高め、企業価値の向上を実現させていきたいと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の健康宣言では①心身の健康の保持・増進、②こころの資本（前向きな心）の醸成、③心理的安全性（信頼関係）の構築を掲げている。健康で前向きな心を持って心理的安全性の高い職場で能力を発揮できることが、幸福度を高め、社員の活力向上と職場の活性化、ひいては企業価値向上につながると考えている。なお、サーベイによるエンゲージメント値を幸福度を測る指標として設定し、向上させていくことを目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.dnp.co.jp/sustainability/society/human-rights/safety/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.dnp.co.jp/sustainability/society/human-rights/safety/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
			○	○	
URL	https://www.dnp.co.jp/sustainability/society/human-rights/key-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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	月次の1on1で部下の悩みやアピール事を共有、週次のチームミーティングで相互理解を深めチーム力				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	社員食堂会計時にカロリー・塩分を表示し記録をサポート、健康に関するスマートフォン用アプリの紹介・提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.0	%	(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	運動習慣獲得を支援するため全従業員を対象に1か月間の歩数を伸ばすウォーキングイベントを開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.9	%

■ 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	86.9	%
管理職限定	○	全管理職の	93.2	%
限定しない	○	全従業員の	91.2	%

※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	64.2	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.7	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	49.9	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	80.5	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.7	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.2	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	多様な人材が働きやすい環境を整備していく中で、女性従業員の割合が高まっており、従来にも増して女性特有の健康課題への対応が求められている。今後ますます重要になってくる課題として男性・女性、管理職・非管理職に関わらず、十分な理解と意識の向上が必要となってきている。
	効果検証結果	eラーニングにより、性差による健康課題として男性女性それぞれの健康課題について、管理職および非管理職に対して教育した。さらにがん研有明病院の医師による女性のがんに関する動画セミナーを行った。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新しい価値の創出や生産性の向上を図るためには、いきいきと信頼できるチームで働くことが重要であるという考え方を会社の方針として打ち出している。一方、社内の「働き方アンケート」では「自分の仕事以外、同じ部署で行われていることがあまり分かっていない」といった意見が一定数見られる事から、個人の自発的活動を促すだけでなく、チームミーティング等によるコミュニケーションの活性化が重要であることが明らかになった。
	効果検証結果	2021年度から実施しているエンゲージメントサーベイにおいて、「支援」「承認」「挑戦する風土」の項目に改善がみられ、特に「挑戦する風土」に関しては10%スコアが上昇している。また、1on1ミーティングの実施率や満足度も向上しており、コミュニケーションの質・量とも高まっていると認識している。今後はこうしたあらゆるデータとの価値関連性分析もすすめていき、各施策の実効性をより高めていく。

※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：図書印刷株式会社

英文名：Tosho Printing Co.,Ltd

■加入保険者：トッパングループ健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

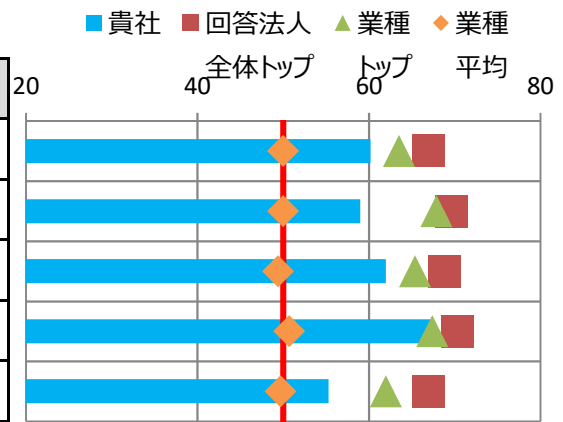
■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↑0.5 (前回偏差値 59.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.2	66.9	63.5	50.0
経営理念・方針	3	59.0	69.6	67.9	50.0
組織体制	2	62.0	68.8	65.4	49.4
制度・施策実行	2	67.4	70.3	67.4	50.7
評価・改善	3	55.3	66.9	62.0	49.7



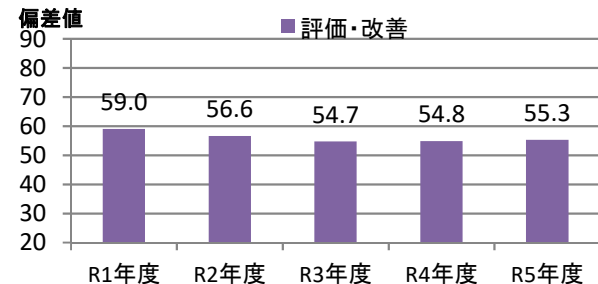
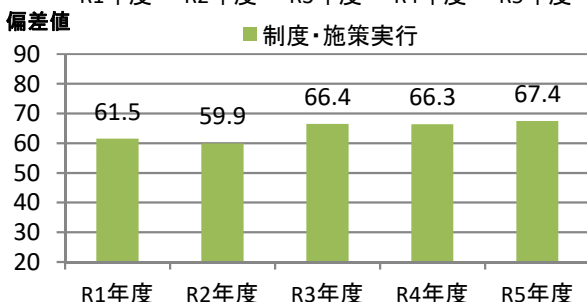
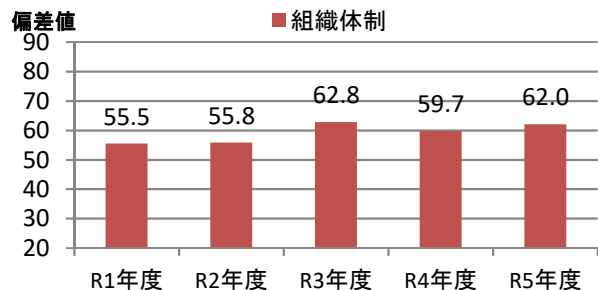
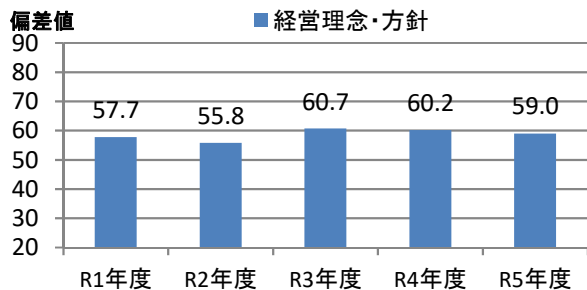
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

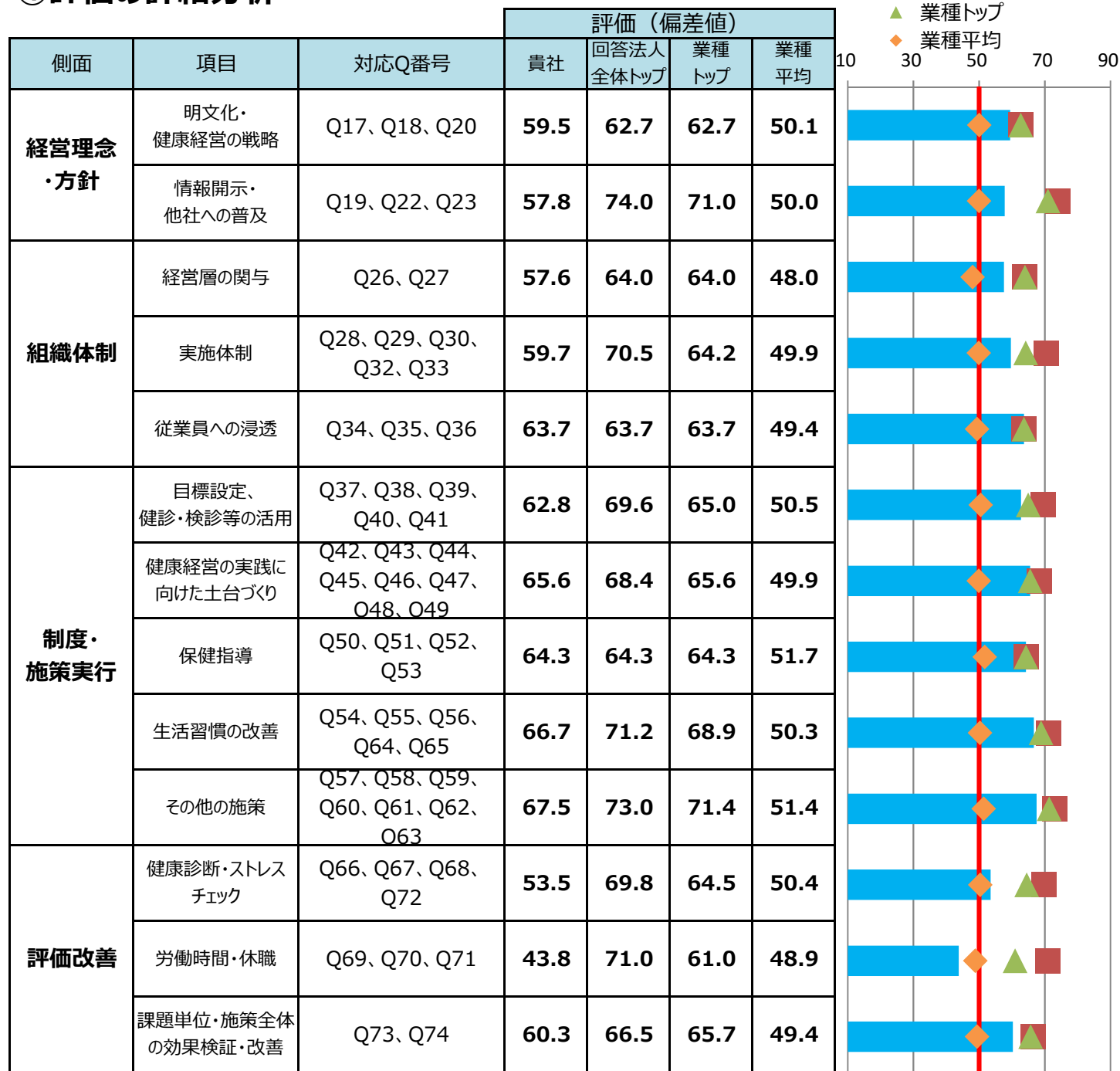
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	701~750位	351~400位	551~600位	601~650位
総合評価	58.4	56.9(↓1.5)	60.5(↑3.6)	59.7(↓0.8)	60.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業活動を推進する上で、従業員の心身を健康な状態に保ち、パフォーマンスを向上させることは大きな課題である。そこで当社では、労働時間の削減を図り、ワークライフバランスの向上を図りたい。内容としては、ダイバーシティ勤務・フレックスタイム勤務・セレクトティブタイム勤務・時差出勤・交替制勤務などの各種変形時間労働制を業務の実態に合わせて効果的に運用し、労働生産性を向上させ、労働時間を削減したい。
	健康経営の実施により期待する効果	労働時間の削減によりワークライフバランスを向上させることで、従業員およびその家族の心と体の健康を持続的に維持・増進することによって、一人ひとりが生き生きと働ける環境を整備し、従業員のエンゲージメントとウェル・ビーイング (well-being) 向上を図っていききたい。具体的な目標としては、労働時間を削減し、残業時間において一人当たり月平均時間を2022年度の25時間から10時間に改善することを目指す。
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 メンタルヘルスによるプレゼンティーズム・アブセンティーズムの悪化は当社にとって大きな課題である。メンタルヘルス対策として、ラインケアセミナーやグループワークの開催、セルフケア動画の配信など、ラインケア・セルフケア両面から進めていき、メンタルヘルスの予防・早期発見が出来る体制を構築し、メンタルヘルスによるプレゼンティーズム・アブセンティーズムの低下を防ぎ、人材定着を図りたい。
	健康経営の実施により期待する効果	ラインケア・セルフケア両面からメンタルヘルス対策を促進し、従業員が心の健康を正常に保ち、意欲的に仕事とプライベート両方に取り組むことができる環境を整備することで、従業員のプレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善を図っていききたい。具体的な目標としては、メンタルヘルスによる長期欠勤者数(1ヶ月以上)において、2022年度の5名から0名に改善することを目指す。

※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.tosho.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					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.tosho.co.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	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内において「さん付け呼称」を推進し、職場におけるコミュニケーションの円滑化を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	食習慣改善セミナーを開催し、社内食堂で提供しているスマートミール・ヘルシーメニューを推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	毎朝館内放送にてラジオ体操を実施し、在宅勤務者用にはイントラネットにラジオ体操動画をアップしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.7	%
管理職限定	○	全管理職の	6.8	%
限定しない	○	全従業員の	6.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.4	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	49.9	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	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.4	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2020年度は、法定外労働80時間超過者が年間で延べ23名いたが、労働時間削減に向けた取り組みが一定の効果を生み出し、2022年度は年間延べ11名と半減した。また、一人平均の残業時間は40時間（2017年度）→33時間（2019年度）→24時間（2021年度）と順調に減少しているものの、特定の個人に業務が集中することがないよう、個人ごとによりきめ細かい管理を行い、業務の平準化を進めていく必要がある。
	効果検証結果	勤怠管理者の利便性向上のため2021年より勤怠管理システムを更新し、各職場の管理者と労政部が連携して運用し、きめ細かい管理を行った。また、別途労政部から各職場に毎週注意喚起を行い注意を呼び掛けた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度は、メンタルヘルス不調により休職となった従業員が2名発生しており、プレゼンティーズム・アブゼンティーズムが悪化し、従業員のパフォーマンスが低下することに対して対策を取っていく。従来から引き続きメンタルヘルスについてラインケア研修を実施し、対象を課長・係長・主任に拡げながら実施していくことで、組織としてメンタルヘルス対策に取り組んでいき、メンタル不調者0名を目指していく。
	効果検証結果	研修では、メンタルヘルス不調者を早期に発見することを中心に、階層別の教育を実施したが、2022年度は新規でメンタルヘルス不調となった者が2名発生し、メンタルヘルス不調による休職者は2名となった。今年よりセルフケアに関する教育に力を入れながら、引き続きラインケア・セルフケア両面から従業員へのメンタルヘルスに関する教育や情報提供を行い、メンタルヘルス不調者が0名になるよう取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：共同印刷株式会社

英文名：Kyodo Printing Co., Ltd.

■加入保険者：共同印刷健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

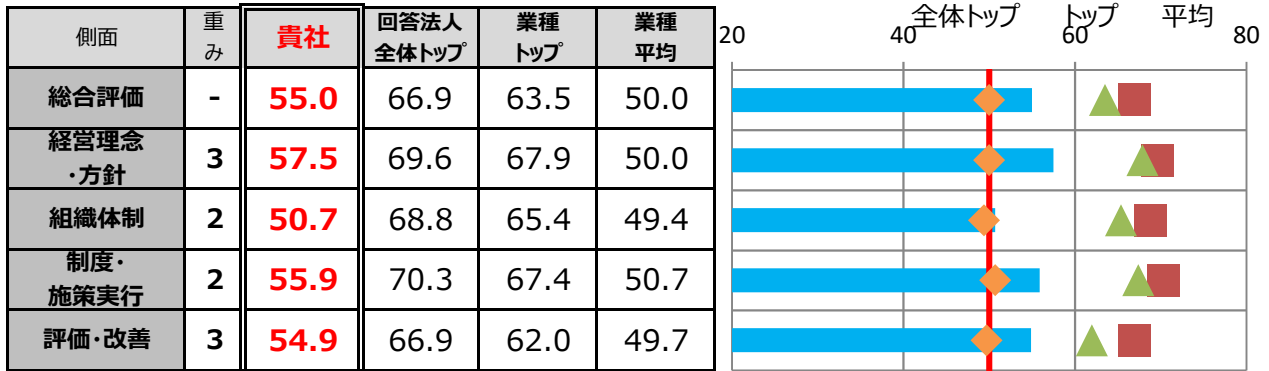
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.0** ↑0.2 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



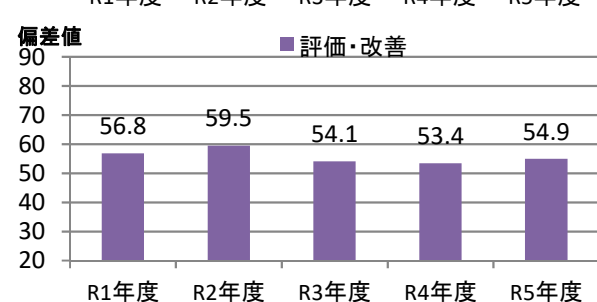
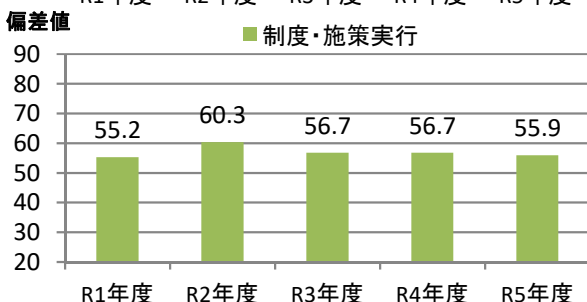
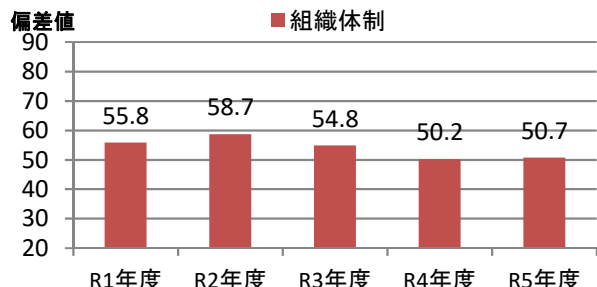
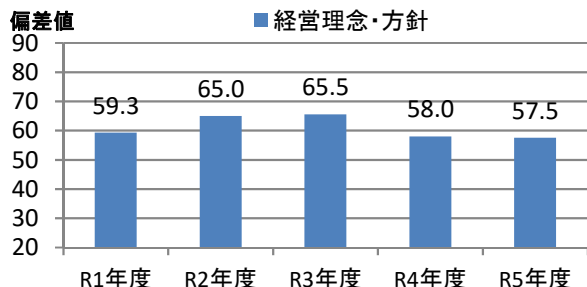
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

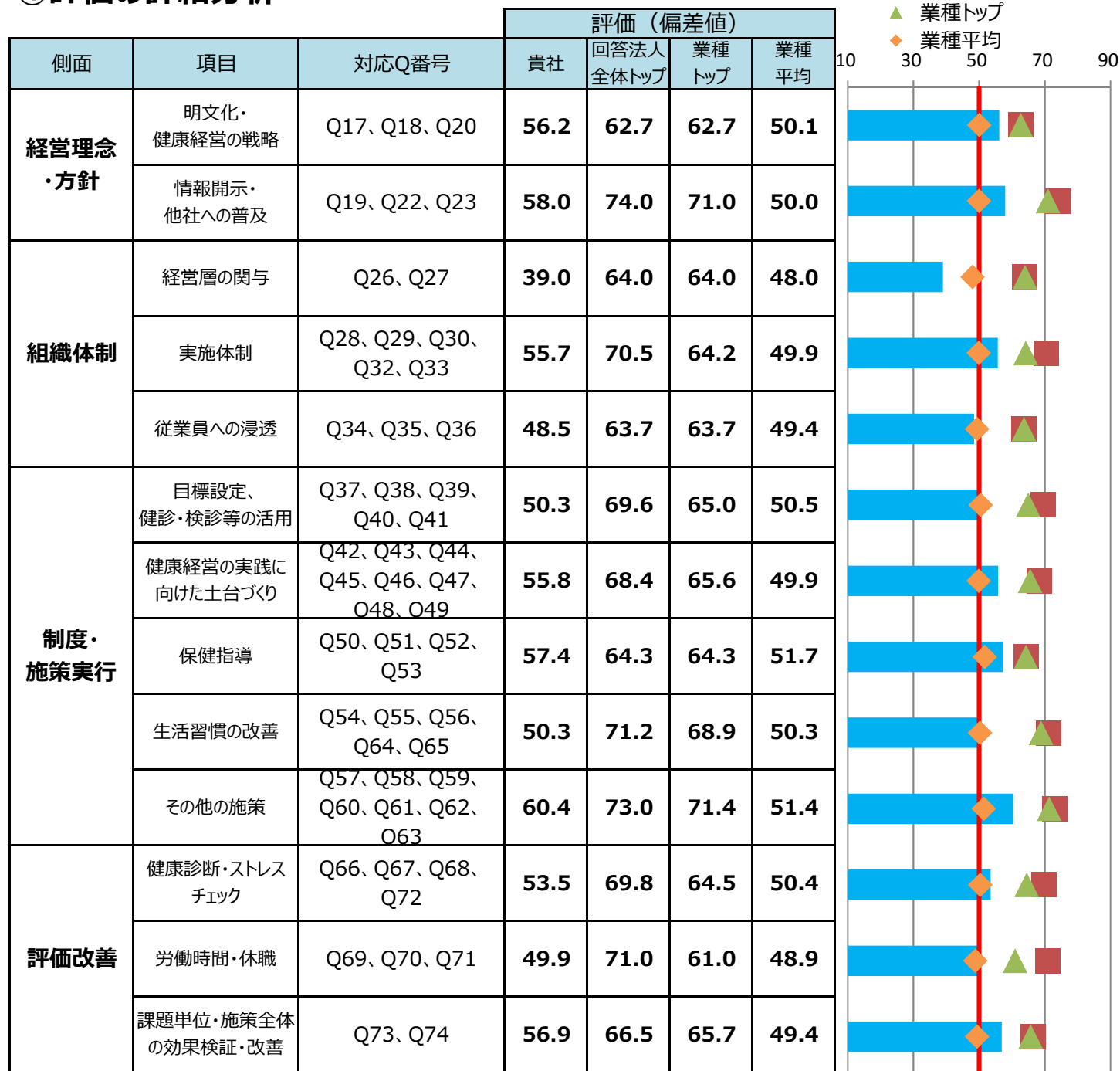
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	251~300位	601~650位	1051~1100位	1101~1150位
総合評価	57.0	61.2(↑4.2)	58.2(↓3.0)	54.8(↓3.4)	55.0(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>事業環境が大きく変化中、新たな事業創出、既存事業の基盤強化を図るためには、社員一人ひとりが健康で意欲的に働く環境整備が重要となる。</p> <p>その中で、社員の健康面においては、平均年齢の上昇に伴う生活習慣病リスクの増加等を食い止め、社員一人一人が健康を維持することが重要な課題となる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員のパフォーマンスの維持・向上（プレゼンティーズム指標等の改善）を期待している。そのため、健康施策を通して、健診結果の有所見者率などの改善を目指していく。また、新型コロナ等の感染症に対する人的なBCP対策として、職域接種などのワクチン接種、テレワークの推進など柔軟な働き方の実現を積極的に推進する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.kyodoprinting.co.jp/sustainability/social/health-ohsms/#section02

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■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.kyodoprinting.co.jp/sustainability/social/health-ohsms/				
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.kyodoprinting.co.jp/sustainability/social/health-ohsms/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○				
URL	https://www.kyodoprinting.co.jp/sustainability/social/health-ohsms/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	55	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	14.2	%	(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	従業員の家族も参加して、経営層も含めた抽選会などの交流会を実施				
(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	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリを使い、食材の栄養・効能の情報提供を行っている。				
(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		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年に1回、カタログギフト等のインセンティブも設けて従業員の積極的な参加に繋げている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.2	%	(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	89.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.4	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	49.9	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	55.6	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	生活習慣病予防の観点から従業員の喫煙率低下に取り組む必要があるが、喫煙率に関する国としての2022年度までに成人喫煙率を12%とする目標値と、自社の喫煙率のギャップが大きく、効果的な施策の実施が必要である。
	施策実施結果	2021年度、本社にて喫煙者へ保健師による禁煙保健指導を実施し、喫煙率が19.5%→18.2%に低下。2022年度は各工場も含めて同様の施策を実施し、全社の喫煙率が26.4%→23.4%に低下した。
	効果検証結果	禁煙保健指導により喫煙率は低下したが、2020年度に掲げた『2022年度までに喫煙率を成人喫煙率の12%にする』目標値には大きな開きがある。これまでの喫煙率低下の施策（ポスター掲載・書籍配布など）では大幅な効果が得られなかったが、保健師による禁煙保健指導では、2年続けて実施した本社では4ポイント近い低下が見られた。今後もさらなる喫煙率低下に向けて取り組んでいく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N I S S H A 株式会社

英文名: Nissha Co., Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種: その他製品

①健康経営度評価結果

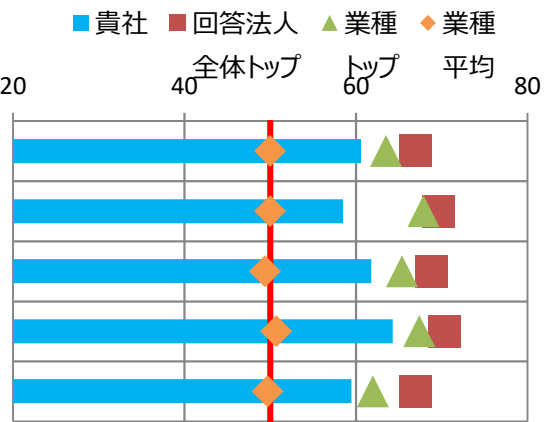
■総合順位: **551~600位** / **3520社中**

■総合評価: **60.6** ↓3.4 (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

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	-	60.6	66.9	63.5	50.0
経営理念・方針	3	58.5	69.6	67.9	50.0
組織体制	2	61.8	68.8	65.4	49.4
制度・施策実行	2	64.3	70.3	67.4	50.7
評価・改善	3	59.5	66.9	62.0	49.7



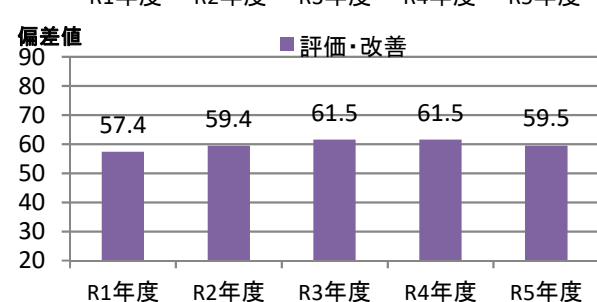
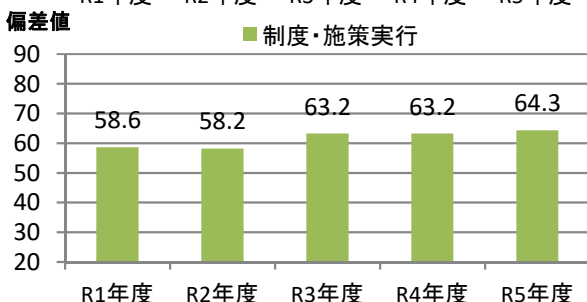
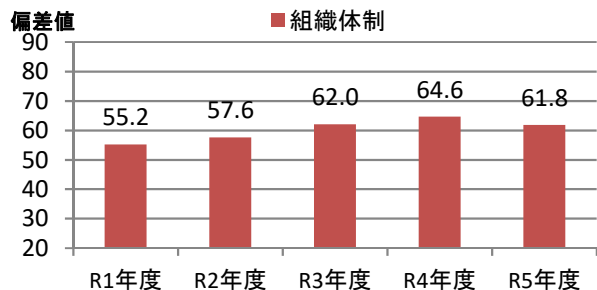
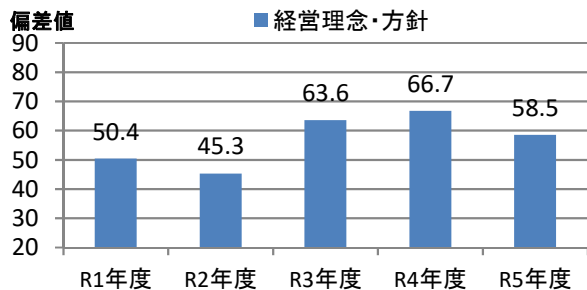
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

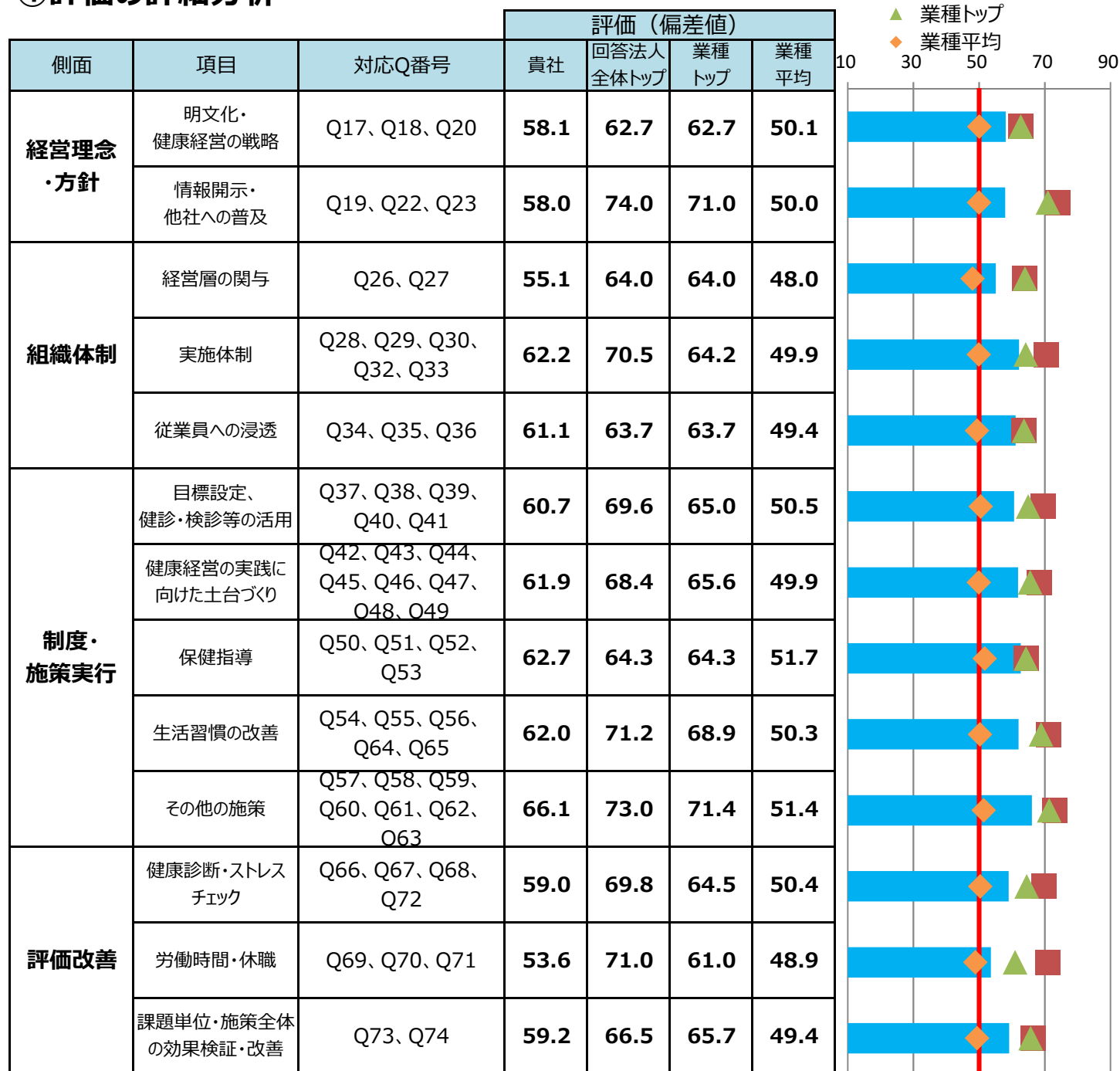
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	901~950位	101~150位	51~100位	551~600位
総合評価	55.1	54.6(↓0.5)	62.6(↑8.0)	64.0(↑1.4)	60.6(↓3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社の成長は社員の成長、社員の成長は会社の成長との考え方のもと、社員の人材育成に力を注いでおり、今後、いかに社員の心身の健康状態を維持・改善し、モチベーション高く働いてもらえるかが重要な経営課題と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で、モチベーション高く働ける職場作りのためには(社員エンゲージメント)、一人一人の健康とチームワークが必要。健康の保持増進と病気の早期発見・早期治療のために、がん検診精査受診率60%を達成し定健有所見率低減(55.4%→52.4%)を目指す。またストレスチェックに基づく改善活動や仕事の質・量の適正化を行い、一体感のある職場を増やし、メンタル休業者率1.32%→0.8%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 社員が情熱をもって働き、会社と社員がともに成長するためには、会社がそれを後押しする仕組みを整備し、働きやすい組織風土を醸成することで社員エンゲージメントを向上させることが重要だと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	全正社員を対象にエンゲージメントサーベイを実施。回答率80%以上を目標値に設定。NISSHAの成長の源泉となる「多様な人材能力と情熱」をより向上させるための課題を特定し、具体的なアクションにつなげていく。さらに継続的に取り組みを実施することで、すべての社員が情熱を持って働く企業風土を醸成していく。

※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	CSR報告書
URL	サステナビリティレポート(19) https://www.nissha.com/sustainability/ersrhs000000j3vk-att/NisshaSustainabilityReport2023.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	統合報告書p37(人事戦略) : https://www.nissha.com/ir/library/had98i0000024pbp-att/NisshaReport2023_A3.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)	18	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	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	プロバスケットチームに協賛し、冠試合を実施し、社員及び社員の家族を招待して交流の場を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員より健康レシピ開発メンバーを募集してレシピを考案、月2回提供することにより、社員の健康を促進。				
(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	11.7	%

■ 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	社内Portalサイトで、運動にまつわる奨励、説明サイトを月1回更新している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	20.0	%
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	63.4	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	49.9	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	64.8	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.8	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.4	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.9	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.1	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	法定健診有所見者率が50%を超えている。30代、40代の有所見率上昇が全体の有所見率上昇に繋がっていると考えられるため若年層への健康管理意識を高めるヘルスリテラシー教育が必要。運動・食事・禁煙など健康行動の機会提供を行い、行動変容を促す。病気の早期発見・早期治療のための、がん検診受診と精密検査受診も強化する。
	効果検証結果	がん検診は胃94%・大腸で96%、子宮（66%→73%）・乳がん（74%→86%）と前年比向上。精査受診率も経年で算出し2021年41%→63%と向上。2021年～3年計画で肥満者率15%未満（18.6%→15%）、法定健診有所見者率4%低減（56.4%→52.4%）を目標としており、2022年の肥満者は21.7%、有所見者は55.4%であった。引き続き対策をすすめる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者が一定の割合で発生しており、休業者の割合が全国平均より高い。二次三次予防は定着しつつあるので、ストレスチェック結果を活用した一次予防を強化し、メンタル不調者の発生を未然に防ぐ必要がある。セルフケア推進強化（ストレスマネジメント）と働きやすい職場づくりが必要。強いては、社員がモチベーション高く生き生きと働ける職場づくり、社員エンゲージメント向上を目指す。
	効果検証結果	2021年～3年計画で、メンタルヘルス休業者の割合を0.8%に低減を目標としており、2021年は1.02%、2022年は1.36%であった。引き続き、全国平均の0.8%を目指すべく、高負荷職場への支援を強化し、職場環境改善を継続する。また、高ストレス者の割合は、2020年8.3%、2021年10.0%と増加していたが、2022年は9.8%、2023年は9.1%と低減傾向。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アシックス

英文名：ASICS Corporation

■加入保険者：東京実業健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

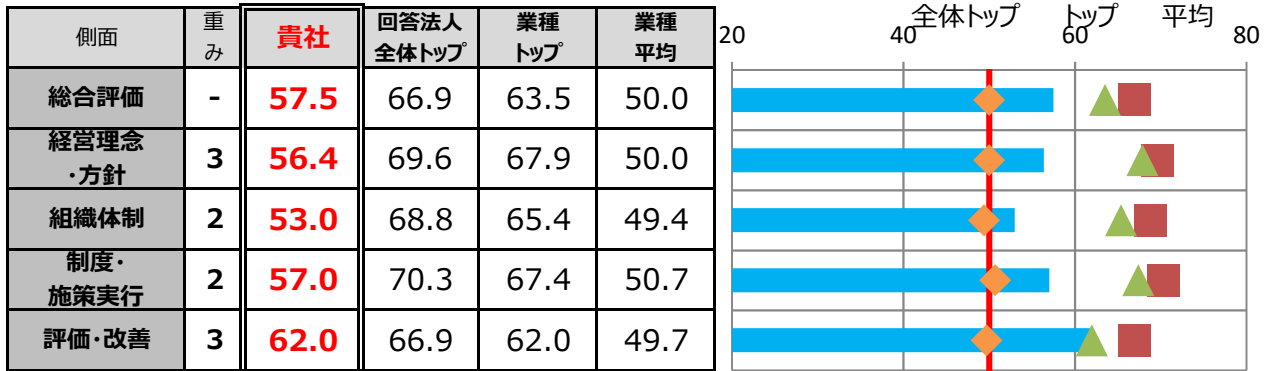
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.5** ↓0.6 (前回偏差値 58.1)

※「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



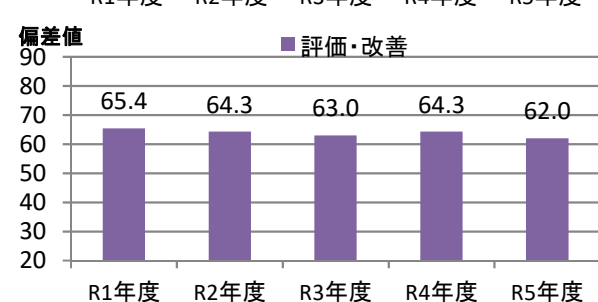
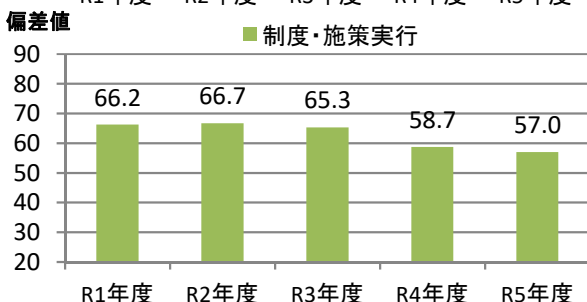
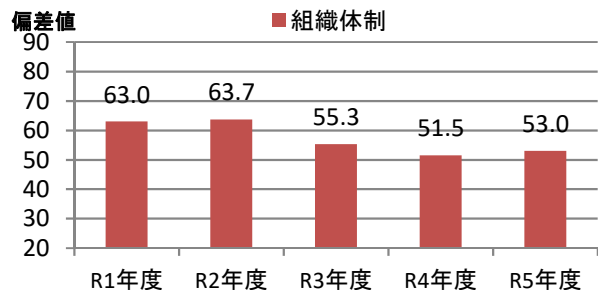
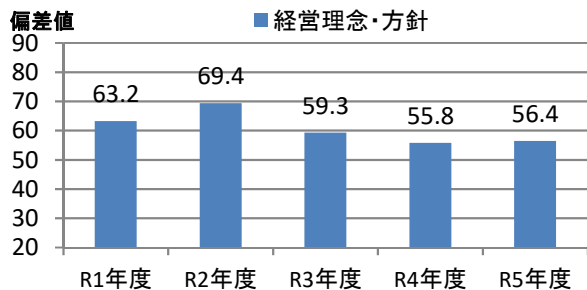
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

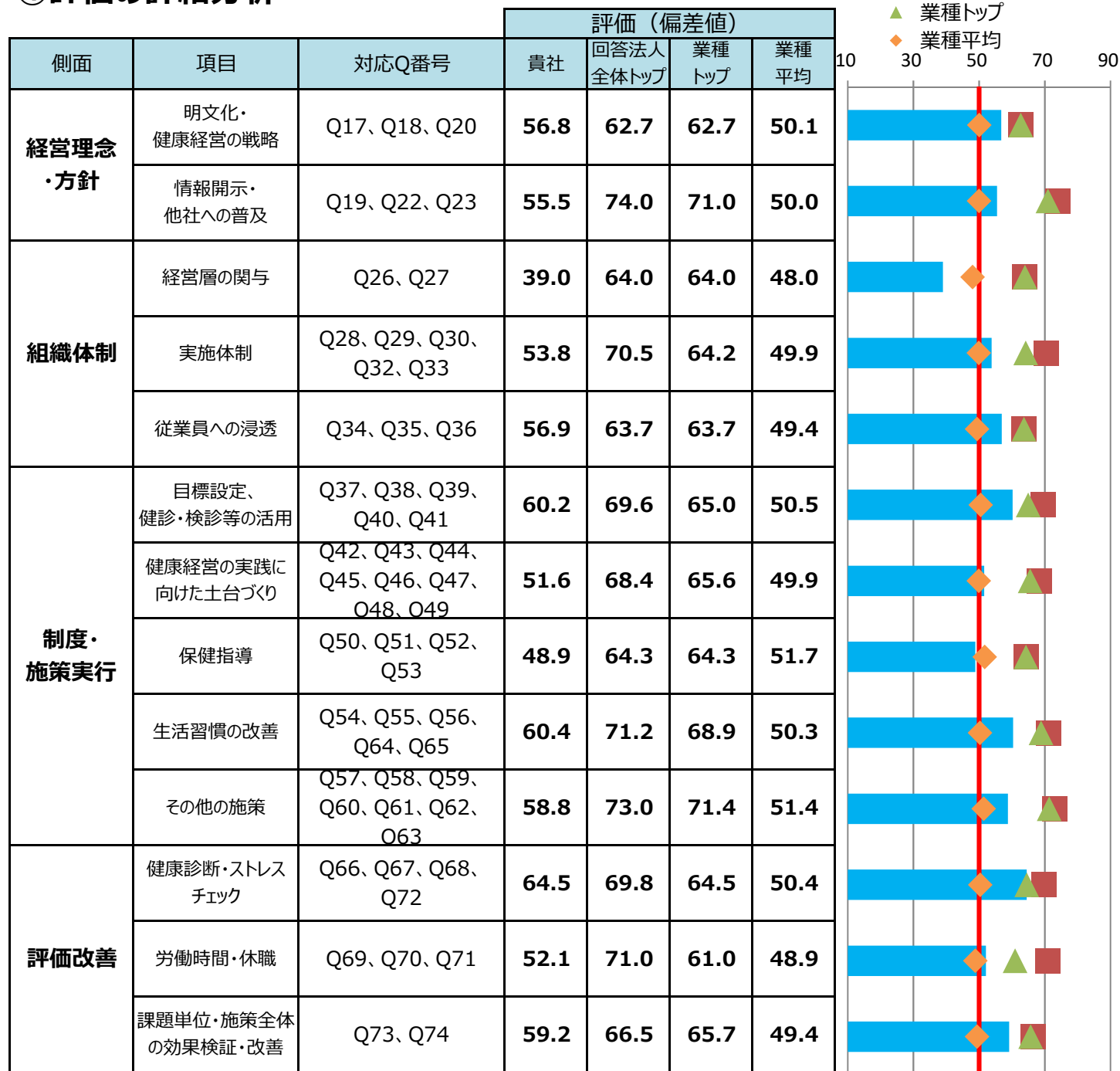
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	1~50位	301~350位	701~750位	851~900位
総合評価	64.4	66.2(↑1.8)	60.8(↓5.4)	58.1(↓2.7)	57.5(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の社名の由来である“健全な身体にい健全な精神があれかし” (Anima Sana In Corpore Sano) という創業哲学を実現するためには従業員自らが心身ともに健康である状態 (Sound Mind, Sound Body) を実現する必要がある。それなくして製品・サービスがお客様に提供されることは競争優位性や社会的な信頼の低下につながる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員1人ひとりのヘルスリテラシーの向上と定着を健康経営の方針としている。ヘルスリテラシーの向上、定着により、従業員のSound mind, Sound bodyを実現することで、ブランドとしての価値向上、中期経営計画の「誰もが一生涯、運動・スポーツを通じて心も身体も満たされるライフスタイルを創造する」を達成することで世界中の人々の心身ともに健康である状態の創出、企業の社会的価値の向上につながる。
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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://corp.asics.com/jp/csr/wellbeing

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	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://corp.asics.com/jp/csr/wellbeing				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.6	%	(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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	スポーツ関連クラブの団体登録料や大会参加費、文化活動関連クラブの講師料について、一部を負				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	「食堂運営委員会」で会社の健康課題を共有し、従業員の健康課題に合ったスマートミールを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	アシックスヘルスケアチェックとして歩行・体力・脳活年齢を測定し健康寿命も測定し個々の運動プランを作成				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.7	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.7	%

※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	59.4	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	49.9	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	54.0	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.7	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	管理職を対象としたラインケアセミナーに関して2021年に行ったe-learningでの受診率が79.9%と管理職として受講の必要性に対する理解が十分ではない結果となった。必要性の理解とともに受講しやすい環境づくりに介入が必要である。
	施策実施結果	2022年には管理職者への教育プログラムにラインケアセミナーを盛り込み、管理職者向けのe-learningツールの活用や外勤者の場合はBYODを活用し受講促進に向けた環境づくりを実施。
効果検証結果	2022年のラインケアセミナーの実施において受講率94.3%となり理解度においても受講前73.3%→受講後99.2%へ上昇認めた。さらに過去3年間のストレスチェックの組織分析結果において、「上司のサポート」、「上司による人材育成」、「上司の公正な態度」の項目において全国平均より良好な数値を維持している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健康調査を行った際、回答率が50%を下回りそもそも健康に関する関心が低いという課題がある。従業員の自律的なセルフケア能力を高め、疾病の発生予防及びパフォーマンス向上を目指す必要がある。そのためにもヘルスリテラシーの向上を目的とした介入が必要である。
	施策実施結果	健康経営顧問医と社内保健師によりヘルスリテラシーに関して身近なトピックを交えての動画コンテンツを作成。配信を行う。
効果検証結果	2022年より健康調査の内容にヘルスリテラシーを図る設問を設置。健康調査の回答率は67.8%へ上昇した。ヘルスリテラシーに関してはハイリテラシーに該当する従業員が15.6%いることが判明。今後も継続してこの指標を用いながら従業員のヘルスリテラシーについて評価し、さらなる向上、定着を目指す。	

※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：コマニー株式会社

英文名：COMANY INC.

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

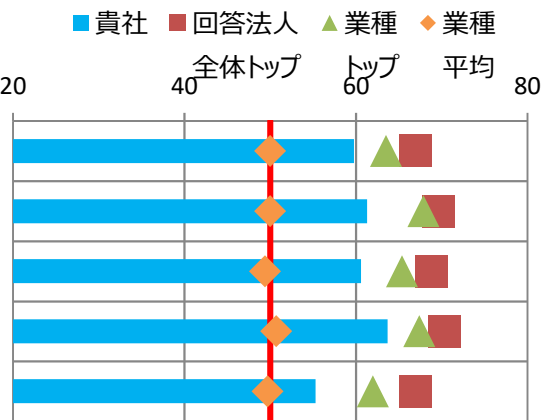
■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.8** ↑0.5 (前回偏差値 59.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.8	66.9	63.5	50.0
経営理念・方針	3	61.3	69.6	67.9	50.0
組織体制	2	60.6	68.8	65.4	49.4
制度・施策実行	2	63.7	70.3	67.4	50.7
評価・改善	3	55.3	66.9	62.0	49.7



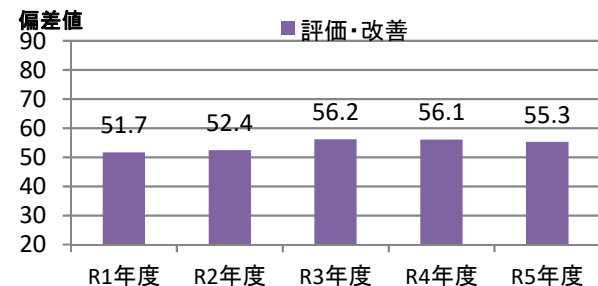
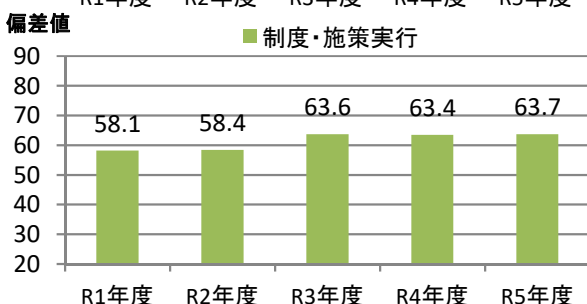
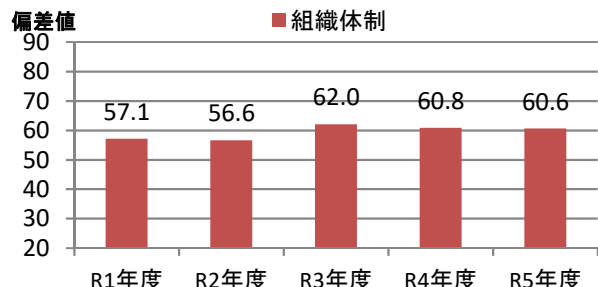
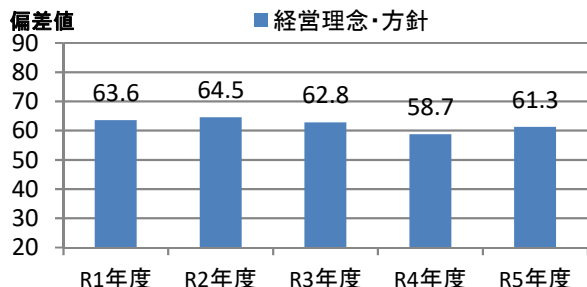
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

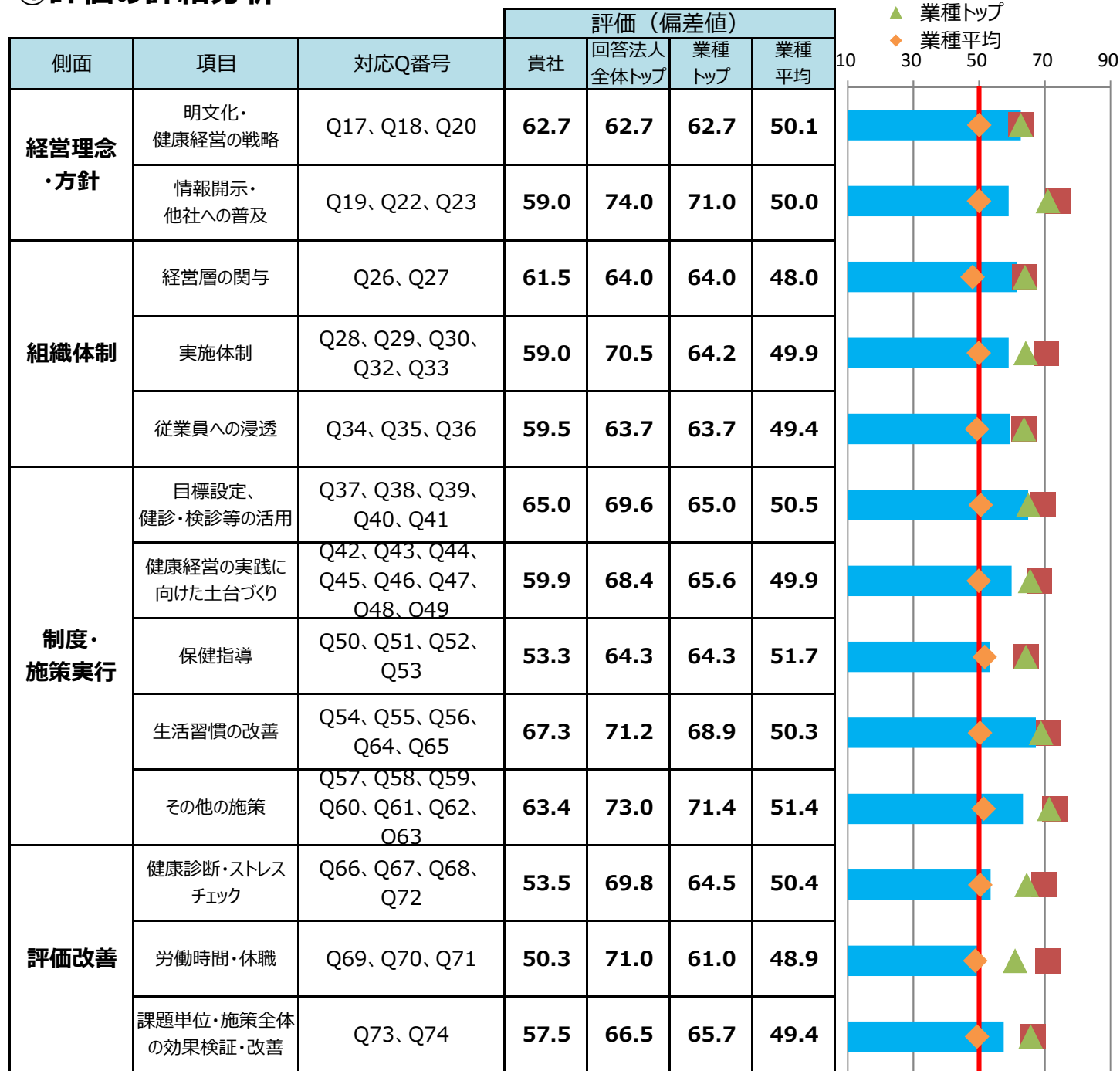
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	601~650位	301~350位	601~650位	651~700位
総合評価	57.6	58.1(↑0.5)	60.8(↑2.7)	59.3(↓1.5)	59.8(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コマネーグループでは、全従業員のWell-being（より良く生きる）を目指すとともに、社会課題でもある少子高齢化が引き起こす生産年齢人口が減少の一途の中、現在の従業員には心身が健康で長く働いて頂く事が企業の継続的活動に重要な課題であると認識している。さらに若年層を中心に結婚・出産と家族形成がしやすい、家庭との両立を考えやすい環境づくり・風土づくりが企業にとって対策を講じる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	社内のしくみとして当社は既に定年を撤廃しており、その上で従業員の健康増進による定年再雇用率の向上、男性社員の育児休暇や介護休暇などの制度活用率の向上により、帰属意識を高め、豊かで生き甲斐ある会社になる事を効果として期待している。またそれらを実現するため制度設計の見直しや拡充を進め、終身で働きやすい職場環境の改善につなげ、健康増進を通して仕事の生産性向上や日々喜び、生き甲斐を感じる効果が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 全従業員の物心両面の幸福の追求を経営の一番の目的としており、健康推進による課題として、40歳以上のメタボリックシンドローム該当率が全国17.1%に比べ、コマネーグループは15.3%と低い。予備群該当率が、全国15.1%に比べ17.6%と高いため、予備群を含め将来的にも「生活習慣病（メタボリックシンドローム含む）の予防」が健康課題であると認識し、その改善として運動や喫煙率等を指標として定めている。
	健康経営の実施により期待する効果	からだの健康やこころの健康、職場の健康を保ち幸福度を高めるために、メンタルヘルスの改善に向けた取り組みを指標として定めるとともに、従業員と組織の幸福度を測定し、幸福づくりの推進に活用する。そして心身ともに健康で、幸福に、自分らしくいきいきと働く従業員を増やし、イノベーションを創出することで、お客様、お取引様、地域、社会のステークホルダーの健康と幸福に貢献し、サステナブルな社会の実現につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.comany.co.jp/sdgs/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	https://www.comany.co.jp/sdgs/kenkoukeiei/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.comany.co.jp/sdgs/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					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	64	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	43.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	年3回「全社一斉グリーン作戦」とし、拠点毎に実施日を設定し職場近くの公共場所の清掃活動を行う				
(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	50.5	%

■ 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	看護師から従業員に健康診断の結果を説明する場を利用して、食生活改善のサポート（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	43.1	%	(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	その他				
取組内容	全従業員を対象に毎朝、安全のため、各自の健康のため、気持ちの切替えのためにラジオ体操を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	6.4	%
管理職限定	○	全管理職の	6.8	%
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	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	49.9	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	71.3	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.4	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.5	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.3	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	例年、健康診断結果から要再検査・要精密検査・要治療の対象者に対して、二次検査を促すため、健康診断結果と二次検診受診の案内を送付していた。その結果三週間以内に受診するケースが少ないことから、病気によるリスクを対象者が早期に病状を把握することが遅れ、またそれを事務局サイドで把握することができなかった。また病状が重症化するリスクもあり、より早く自分自身の健康状態を把握し、病状を改善することが必要である。
	施策実施結果	本社（石川県小松市）勤務の要再検査・要精密検査・要治療の対象者に対して、本社に常時勤務している看護師から、直接健診の結果説明と二次検査の案内を実施した。 （従来：健康診断結果と二次検診の案内送付のみ）
効果検証結果	看護師から対象者に直接診断結果を説明することによって、本社地区勤務の受診率が平均71.7%と向上した。この二次検査受診率は他の部署（本社地区勤務以外）の平均28.3%と比べ大きく向上しており、直接診断結果を説明することの有効性を示しており従業員の意識高揚にも直結している。そのため例年より受診率が早期化しており、より早く自分自身の健康状態を知ることになり、各々が自責で健康に取り組む機会が創出できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は「百害あって一利なし」と言われるよう喫煙者のみならず受動喫煙で吸わない人にも悪影響がある中、当社の喫煙率は2022年調査で25.8%と全国平均を上回る結果となり、健康でいきいきと働くことができないリスクの環境が課題と言える。ちなみに当社は男性比率は80.5%（女性は19.5%）と高いため、その構成比から全国平均を上回る試算となっている。仮に同人数でシミュレーションすると平均値を下回っている。
	施策実施結果	喫煙者318人に対し、健康への配慮の観点から「禁煙に挑戦する人」を募集したところ50名の参加があり、禁煙方法の紹介や取組事例などを月一回定期的に配信し、取組支援と禁煙継続できるよう情報配信を実施した。
効果検証結果	50名の対象者の内、21名が禁煙達成、22名がこの活動を機に減煙することができた。取り組んだ人からの声として、「他に禁煙に取り組んでいる人の情報配信をしてくれると頑張って継続できる」、「ここで禁煙できたら、禁煙希望者が来年以降も禁煙に頑張れる人が増えるのではないかな」などの意見をもらい、本人だけでは禁煙を継続できない所をチームで取り組んだからこそ継続できた良さ、情報を共有化するメリットを実感できた。	

※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：小松ウオール工業株式会社

英文名：KOMATSU WALL INDUSTRY CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

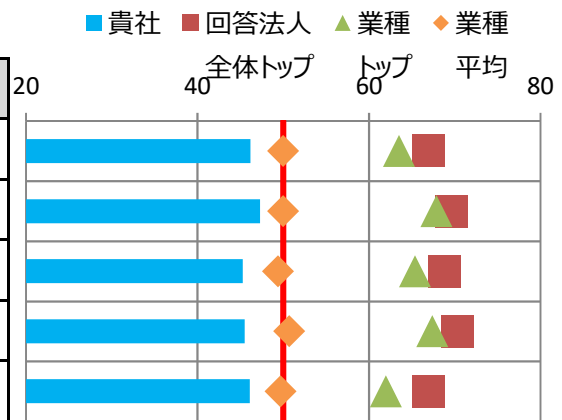
■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.2** ↑1.1 (前回偏差値 45.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.2	66.9	63.5	50.0
経営理念・方針	3	47.3	69.6	67.9	50.0
組織体制	2	45.3	68.8	65.4	49.4
制度・施策実行	2	45.5	70.3	67.4	50.7
評価・改善	3	46.1	66.9	62.0	49.7



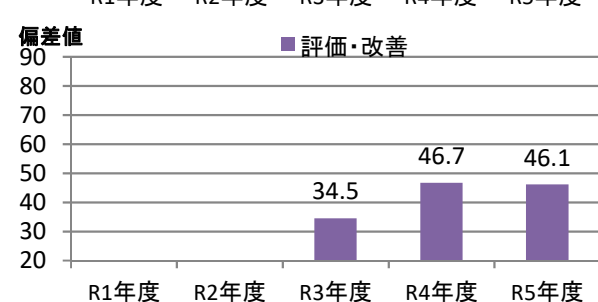
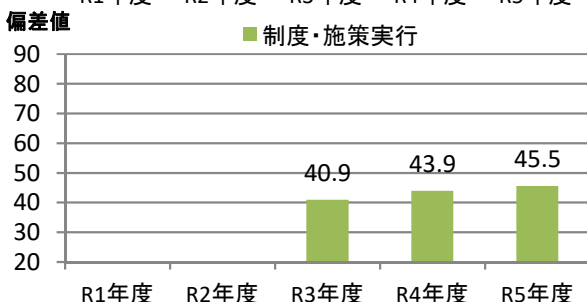
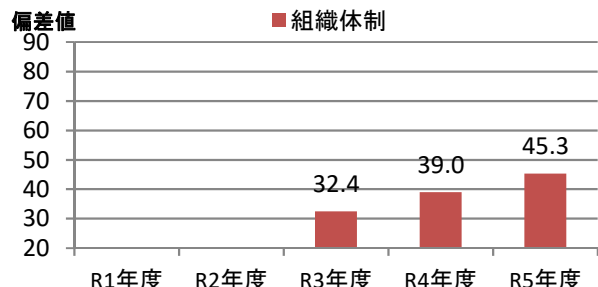
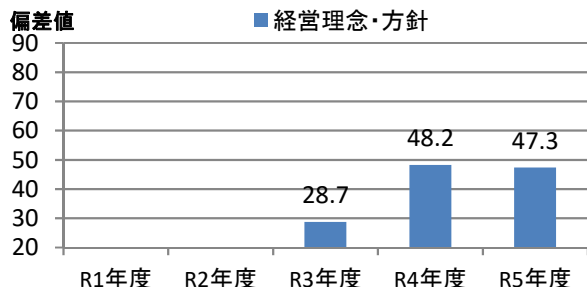
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

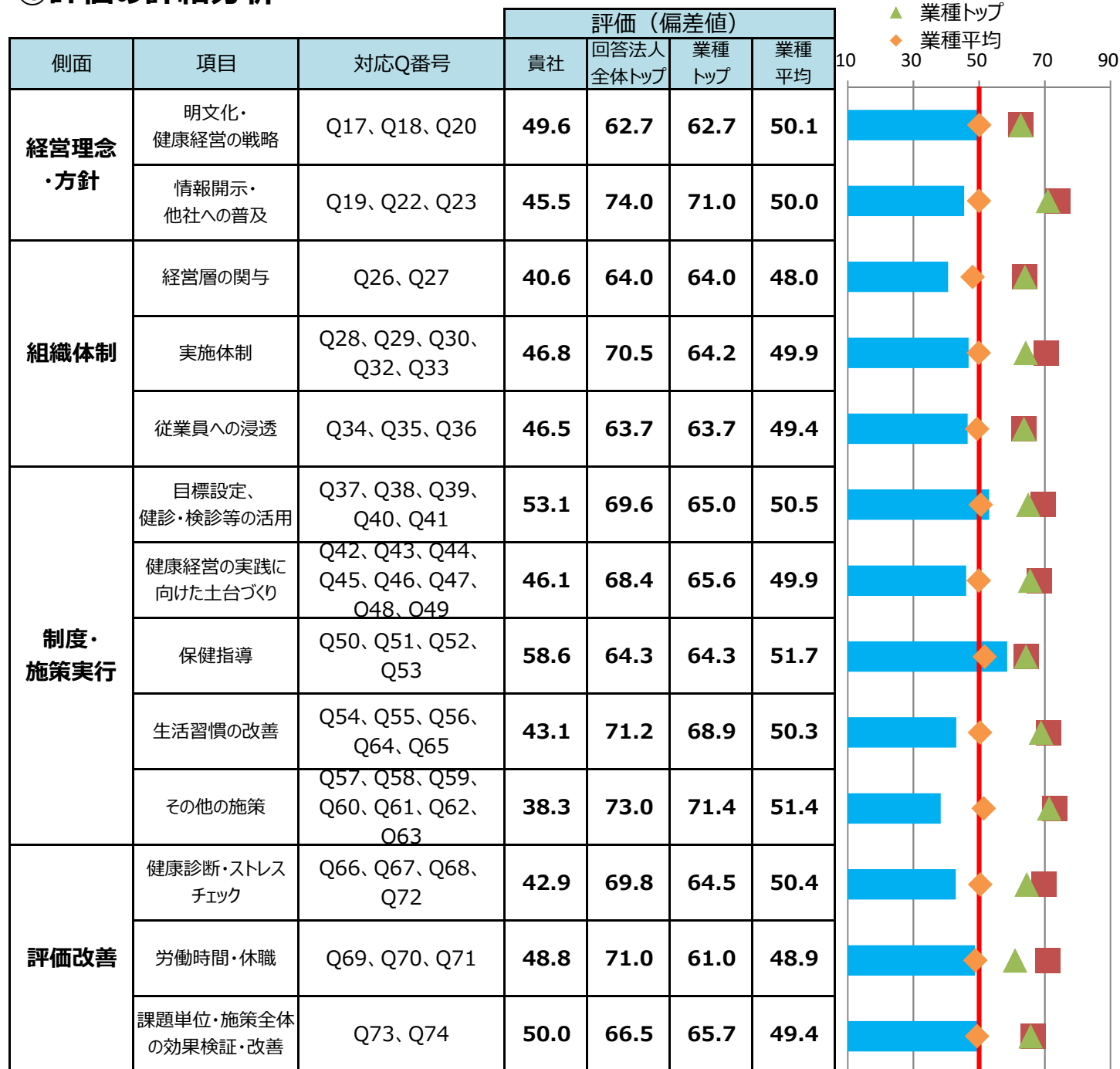
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2651~2700位	2251~2300位	2301~2350位
総合評価	-	-	33.6(-)	45.1(↑11.5)	46.2(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人一人が最大のパフォーマンスを発揮するためには、心身ともに健康である必要がある。健康経営に取り組み、従業員のパフォーマンス向上を図ることは、当社の社会的責任を果たすため、または持続的な成長を目指す上で、大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	各種健康施策を講じることで、心身の健康不調を要因とする休職者や退職者の発生、または就業中のパフォーマンスの低下を予防し、従業員の更なるパフォーマンスの向上を図る。
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 持続可能な社会の実現に向けた取り組みや働き方改革の推進など、社会環境が大きく変容する環境下において、従業員のエンゲージメント向上を含めた更なる企業価値の向上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	当社サステナビリティ推進活動における重要課題である、快適で働きやすく多様な人材が活躍できる職場環境が構築され、従業員のエンゲージメント向上、持続的な企業の成長、企業価値の向上につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	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	12.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	自治体主催のボランティア清掃に組織として関与し、従業員の参加を呼びかけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.1	%

■ 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	ウェアラブルデバイスを用いた社内ウォーキングイベントを開催し、運動習慣の定着に向けて取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.3	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.4	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.8	49.9	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	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.4	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.6	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病等や各疾病の発生予防には日々の食生活改善が非常に大切であるが、就寝前2時間以内に夕食をとる者の割合や、朝食を抜く者の割合が全国平均と比較して高い傾向にあるなど、食生活に対する意識の向上に向けた改善が必要である。
	施策実施結果	外部講師を招き、食生活改善に向けた健康講座を開催した。170名が参加したほか、後日社内に講座の動画配信をおこない、当日参加できなかった方や復習したい方などがいつでも閲覧できる環境を整備した。
効果検証結果	講座実施後の参加者アンケートで、回答者の約9割が今後の食生活を良くしたいと回答し、従業員の食生活に対する意識の向上につながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	以前より特定保健指導対象者に対し、実施の勧奨をおこなってきたがまだ実施率は十分ではなかった。生活習慣病の発症リスクが高い状態を放置すれば将来重症化を招き、退職や労働生産性の低下につながる恐れがあるため改善が必要である。
	施策実施結果	本社の対象者には上長の理解を得た上で就業時間中に会社で実施し、拠点の対象者には必ず対象者全員の実施日時を連絡させるようにした。また実施に対して消極的な方には趣旨を十分に説明した上で参加を促した。
効果検証結果	初回の特定保健指導実施率が2021年度は56%だったところ、2022年度は77.2%と大幅に向上した。また40歳以上のメタボ該当率及びメタボ予備軍該当率も減少傾向が見られた。 ・メタボ該当率 2020年：15.2%、2021年：13.8%、2022年：13.7% ・メタボ予備軍該当率 2020年：15.4%、2021年：14%、2022年：12.2%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマハ株式会社

英文名：YAMAHA CORPORATION

■加入保険者：ヤマハ健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

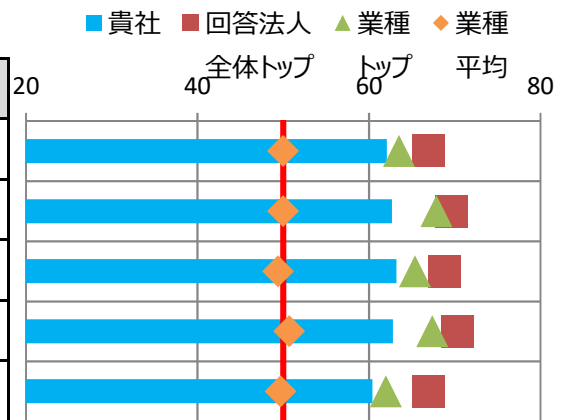
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↓0.7 (前回偏差値 62.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	66.9	63.5	50.0
経営理念・方針	3	62.7	69.6	67.9	50.0
組織体制	2	63.2	68.8	65.4	49.4
制度・施策実行	2	62.8	70.3	67.4	50.7
評価・改善	3	60.4	66.9	62.0	49.7



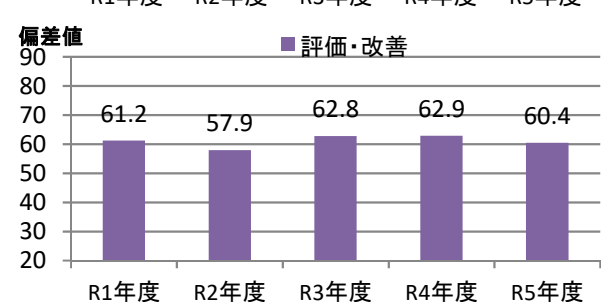
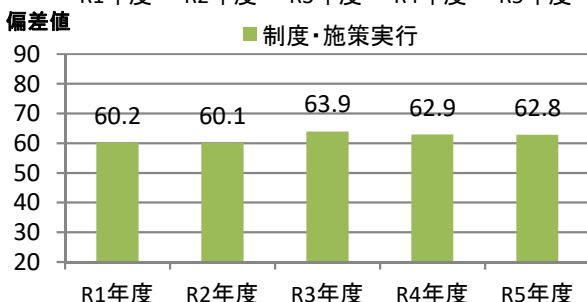
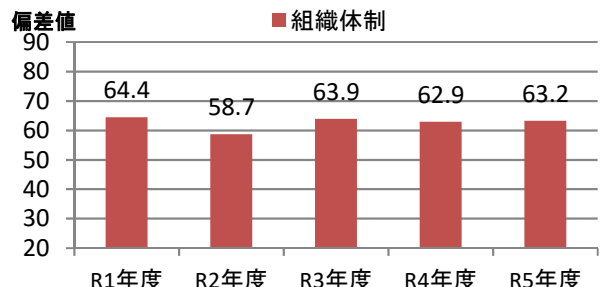
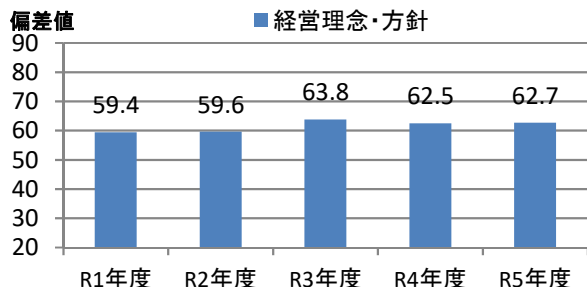
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

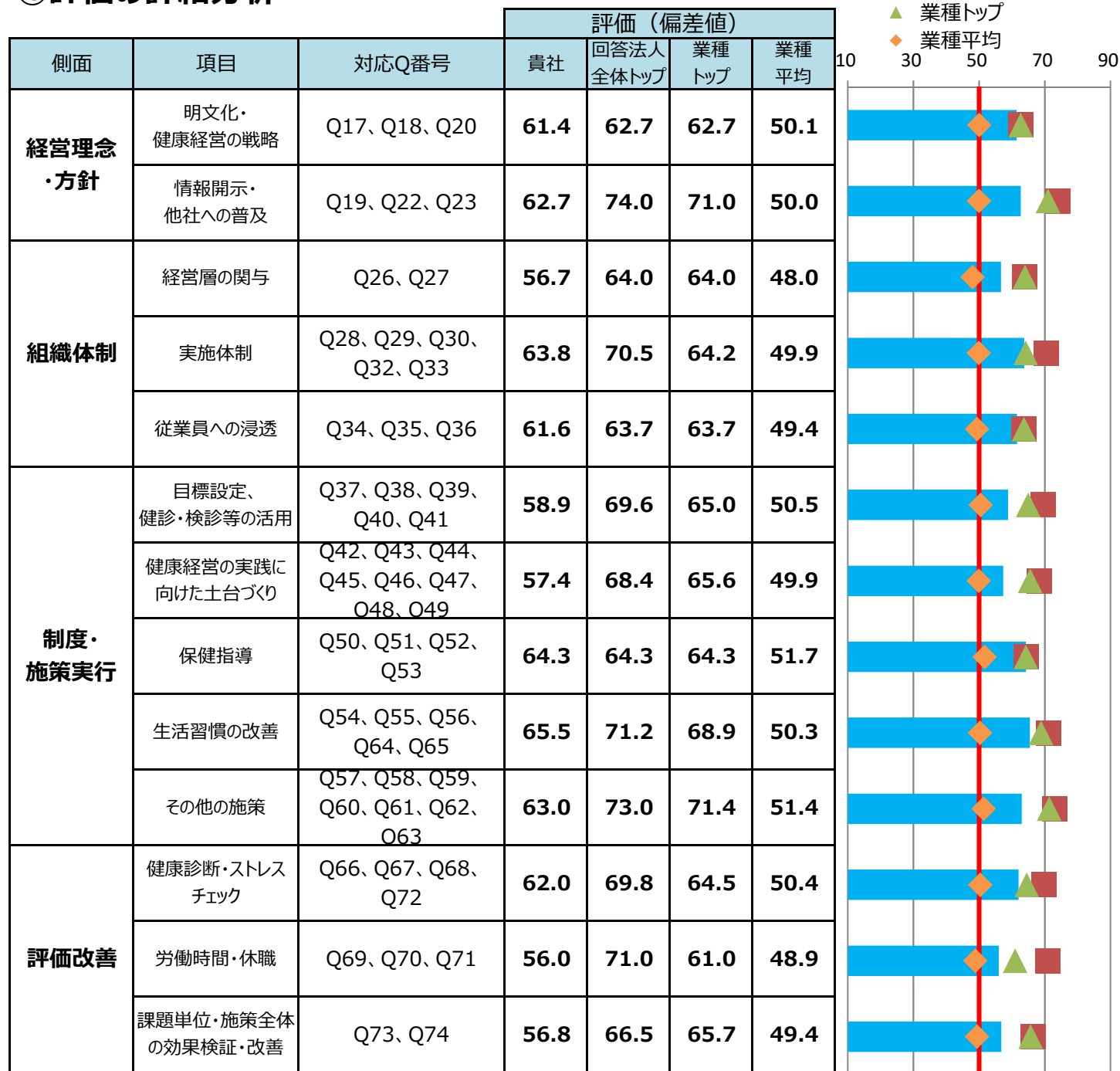
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	501~550位	51~100位	151~200位	351~400位
総合評価	61.1	59.0(↓2.1)	63.5(↑4.5)	62.8(↓0.7)	62.1(↓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	従業員のパフォーマンス向上 当社は人材の多様性を新たな価値創出の源泉と捉えており、働く従業員一人一人が存分に能力を発揮し、自己実現を図りながらプロフェッショナルへと成長することを後押しすることを目指しています。具体的には2022年4月からの新中期経営方針『MakeWaves2.0』の基本方針重点テーマの一つに「ともに働く仲間の活力最大化」を掲げ、多様性の推進と働きがい・働きやすさの向上を課題としています。
	健康経営の実施により期待する効果	多様な人材が心身ともに健康な中『働きがい』として、従業員ひとりひとりのパフォーマンス向上、グローバル視点でビジネスを牽引するリーダーの育成、プロフェッショナルへと成長すること、適材適所配置の実現など目指しています。これらの人材資源の最大化に加え、健康経営の実施による『働きやすさ』を感じられる職場環境を整えることにより、当社で働く価値の創出、事業の発展、企業価値の持続的向上を期待しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.yamaha.com/ja/csr/activity_report/social/health_and_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	https://www.yamaha.com/ja/ir/presentations/pdf/pres-220512_02.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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(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	創業日にヤマハグループ（全世界）で交流イベント（Webと実開催）を開催し対話の場を広げている。				
(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	85.0	%

■ 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	社員食堂ではスマートミール認証食だけでなく定食類にも食物繊維質を摂取しやすい健康米を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	健康診断時に体力測定や身長別歩幅チェックレーン歩行など転倒予防セルフチェックをおこなっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(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	97.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.3	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	49.9	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	62.2	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.2	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2020年からの3年間は新型コロナウイルス感染症拡大による行動制限やテレワークの急速な導入による生活習慣変化、活動量減少など生活習慣病予防上悪影響となることが多く発生し、定期健康診断結果悪化を予想した。これらの影響を最小限に抑えるため、この期間も当社では健診日当日に保健指導を行う『誕生月健診』を継続実施した。この対策の効果検証として定期健康診断結果を分析し現状把握と今後の保健指導の方向性を検証した
	効果検証結果	2020年度は体重、脂質などの値は悪化していたが、翌年からは改善していた。この結果は長年にわたり健診日当日に個別に保健指導を受ける体制が生活習慣の変化に対し、気づきと自己改善への高い意識づけ効果があったと考えている。『誕生月健診』は有効であり、今後も継続していく。一方『朝食を抜く率』が2.3ポイント悪化したことは過去にないテレワークによる生活習慣変化と推測し、今後の保健指導のポイントと考えている
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社では喫煙対策を、従業員の健康を守るための最優先課題として1998年から定期健康診断時の保健指導を通じ、個人および集団教育を開始。環境対策としては喫煙所廃止などの喫煙対策を実施。近年は経営トップ自らが禁煙を呼びかけ、2022年4月から国内グループ企業全体で敷地内全面禁煙を実施している。すでに一般的な『職場喫煙対策』は完了しているが、これに満足せず、次のステージの喫煙対策を準備している
	効果検証結果	喫煙者率は対策開始時（1998年）の36.2%から年々減少し、2022年度は初めて10%を下回る9.9%まで低下した。また、国内グループ全体としても13.3%と長年の喫煙対策の効果が現れていた
	効果検証結果	次のステージとして喫煙対策のグローバル展開を計画。すでに海外拠点の健康施策会議に産業医がWebで参加するなどしている。2023年度は喫煙対策を促す目的で国内喫煙対策スローガンの『Smoke Free Yamaha』を示したポスターと禁煙の重要性を伝えるメッセージを世界禁煙デーに合わせて全世界に発信。これに応じた一部の海外拠点で初めて『禁煙デー』を設けるなど、喫煙対策のグローバル展開がさらに進行した

※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：株式会社河合楽器製作所

英文名：Kawai Musical Instruments Manufacturing.Co.,Ltd.

■加入保険者：河合楽器健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

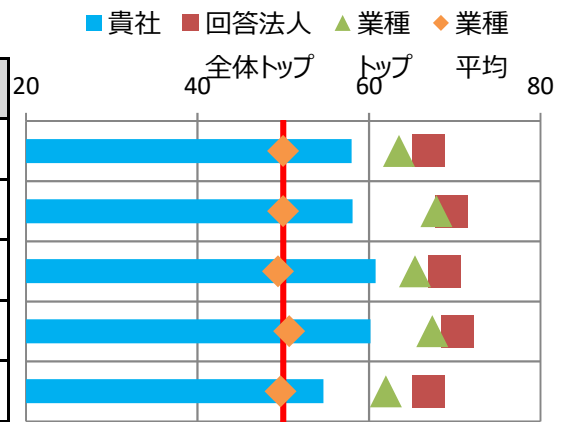
■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.0** ↓0.1 (前回偏差値 58.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.0	66.9	63.5	50.0
経営理念・方針	3	58.1	69.6	67.9	50.0
組織体制	2	60.8	68.8	65.4	49.4
制度・施策実行	2	60.2	70.3	67.4	50.7
評価・改善	3	54.7	66.9	62.0	49.7



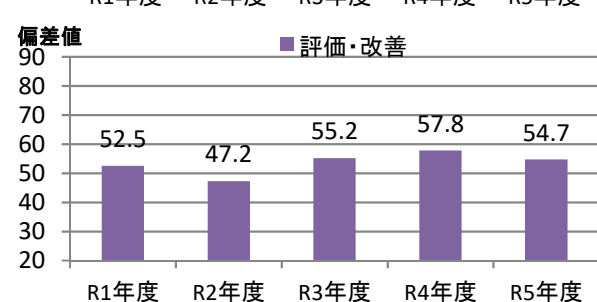
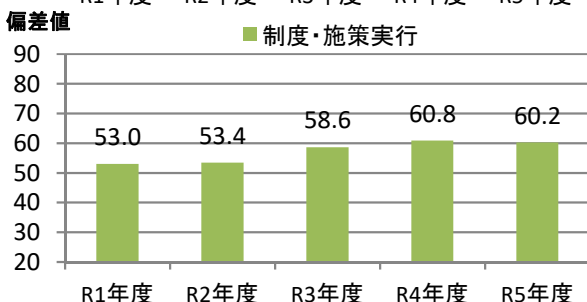
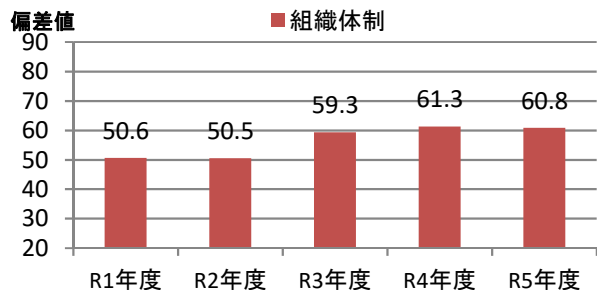
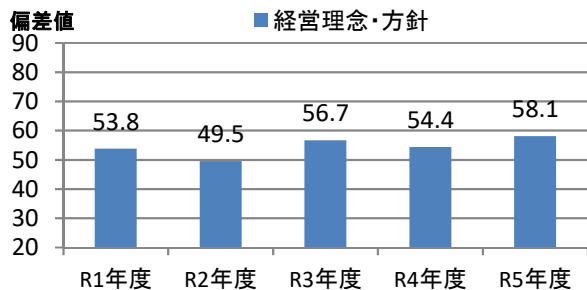
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

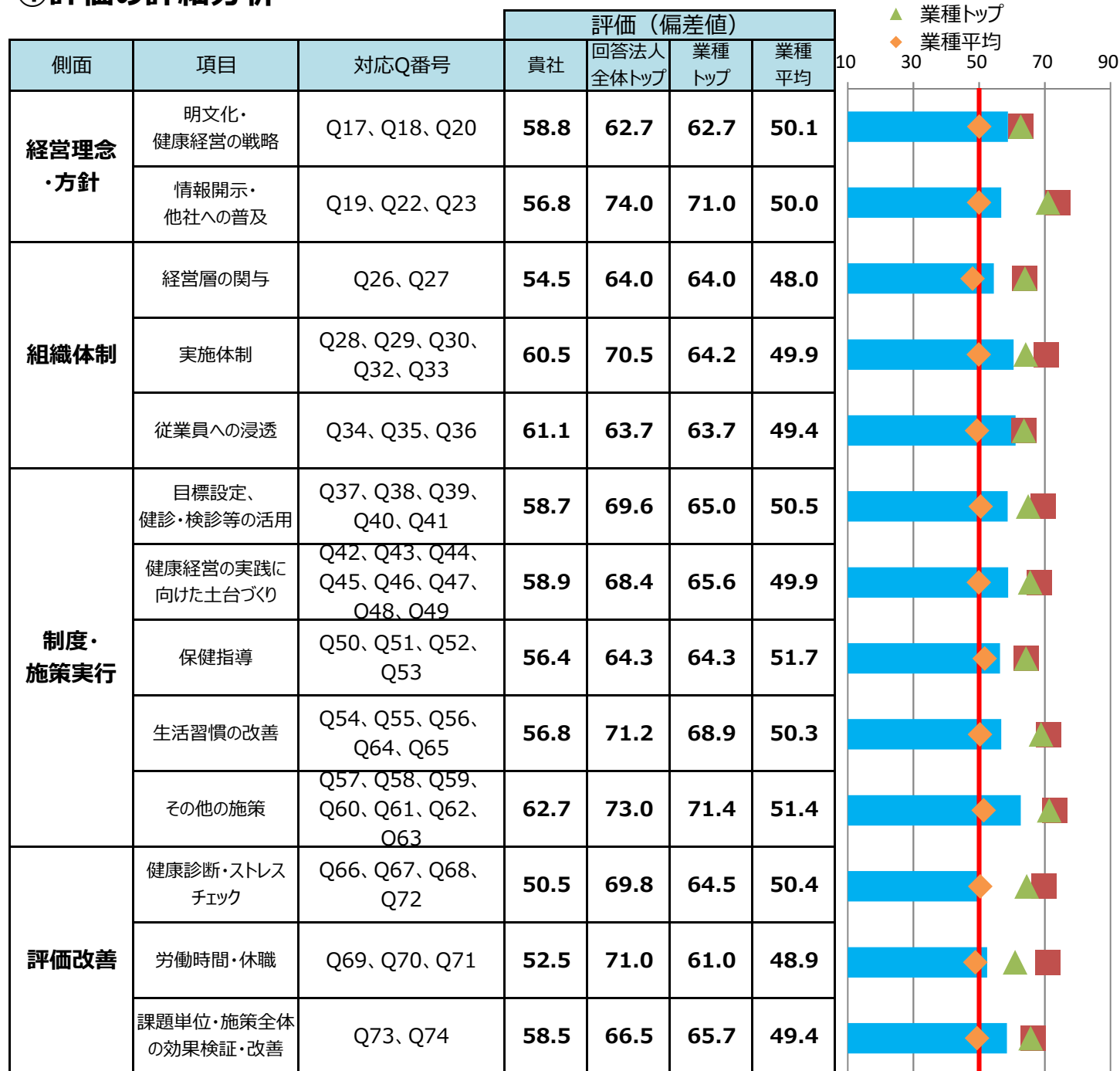
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	1351~1400位	701~750位	701~750位	801~850位
総合評価	52.6	49.8(↓2.8)	57.2(↑7.4)	58.1(↑0.9)	58.0(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタルヘルス不調、持病等による体調不良、業務上・業務外でのケガ等により業務を行えないということがなく、すべての従業員が健康に働ける状態を保つことが、事業活動を推進・向上させる上で大きな課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	全ての従業員が常に健康を維持し、傷病等により休みを強いられることなく働ける状態を保つことを期待している。現状年間延べ5%弱の従業員がメンタルヘルス不調、持病、業務上、業務外でのケガ等により休業等を行わなければならないという実態があるため、具体的にメンタルヘルス不調及び業務上のケガによる休業をゼロにするとともに、持病による体調不良を抑制すべく、定期健診後の再検査の受診率100%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.kawai.co.jp/csr/health_mgnt/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	4	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	38.7	%	(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	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	社内活動の一環としてHC活動というものを実施し1人当たり5,000円の補助を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	昼食摂取の環境整備のために昼食費の補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	1年毎のローテーションで各工場で身体機能測定会を実施（5年に1回測定会を実施するサイクル）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.4	%

■ 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	80.4	%
管理職限定	○	全管理職の	82.6	%
限定しない	○	全従業員の	63.7	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	49.9	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	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	50.2	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	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.2	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従業員数が減少している昨今、年代、職種関係なく、メンタルヘルス不全による退職者や休職として目に見えないまでも慢性的に通院をしているメンタル不全者、その予備軍がおり、業務のやりくり、効率の低下等、支障がでてきている。最近では新入社員のメンタル不全も増えてきている。メンタルヘルス不全者を減らすことも重要だが、まずは休職に至らないサポート体制等を整えることが課題。
	施策実施結果	全社的にストレスチェックを実施し、メンタルヘルス不調予備軍となる層を洗い出し、集団分析による事業所のフォロー、定期的に面談等を実施し、早期にフォロー体制を構築している。
効果検証結果	新たなメンタルヘルス不調による休職者は2~3名程度に抑制することができており、また、休職が長期化していない等の重度のメンタルヘルス不調へと発展しておらず、効果は出てきているが、復職後の再発により再休職をする者が復職者の1割程度いるため、復職支援制度の見直しが直近の課題である。また、新入社員へのフォロー体制も現状よりも強化していくことも課題である。	
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	従業員の平均年齢が上がってきている現在、工場における労働災害の中で転倒による労働災害が毎年1回程度発生してしまっている。従業員の高齢化により転倒リスクの高い従業員が増えていると考えられる。その為、現状の転倒リスク要注意者がどれだけの人数働いているのかを把握し、今後の健康意識向上を図り、転倒による労働災害が発生しないようフォローしていくことが課題。
	施策実施結果	自社の体育事業部による転倒リスク防止プログラムを工場で実施。125名が測定に参加しそのうち28名が転倒リスクが高いと判定された。
効果検証結果	転倒リスクの高いと判断された方は、高年齢の方だけではなく若い世代でも運動不足が原因で良くない結果が出たケースもあった。要注意者でない方でも、自分の結果を把握し運動不足改善への第一歩となった。また、要注意者を対象とした転倒リスク防止セミナーを実施していく。転倒リスク防止プログラムを継続していき従業員の健康意識を高め、労働災害を防いでいく今後の課題である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：菊水化学工業株式会社

英文名：Kikusui Chemical Industries Co., Ltd.

■加入保険者：東京実業健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

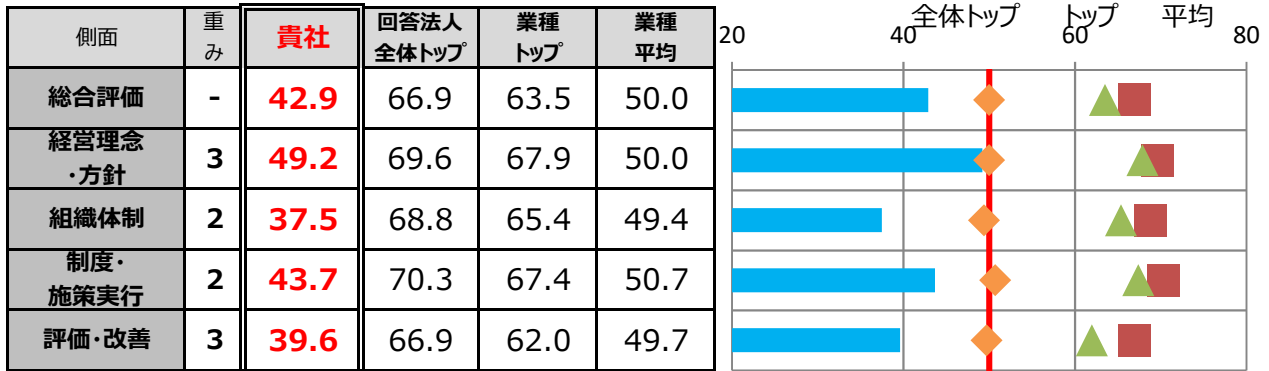
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.9** (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



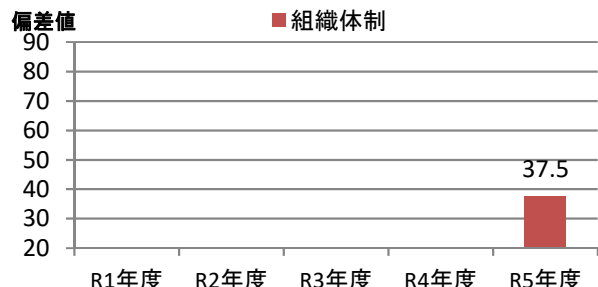
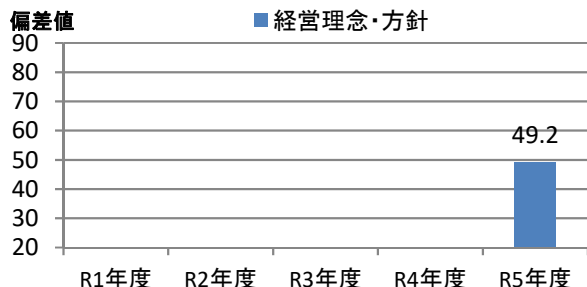
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

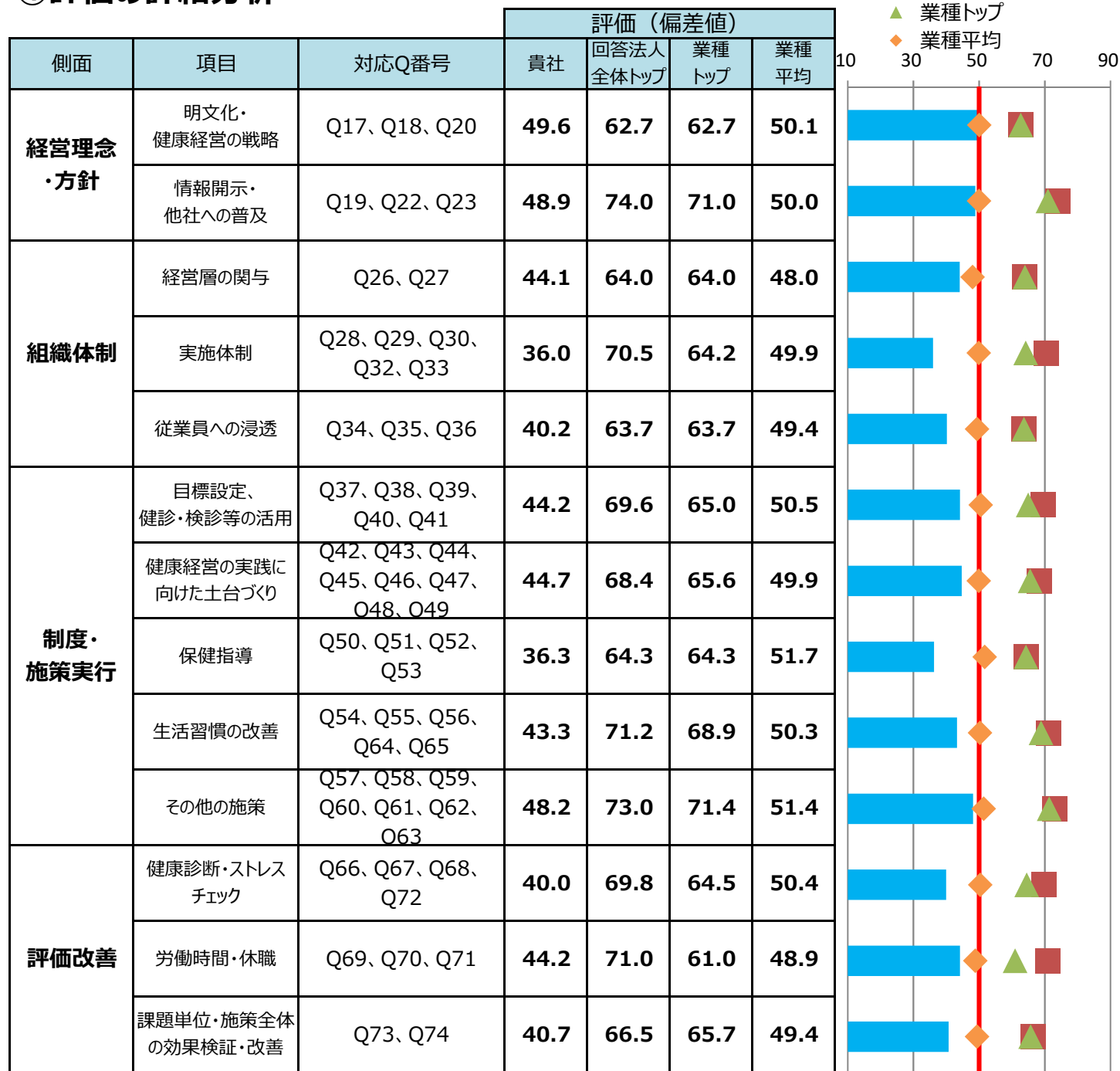
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2751~2800位
総合評価	-	-	-	-	42.9(-)
【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 健康診断有所見率が48.8%と全国平均より良好であるものの従業員の平均年齢の上昇とともに上昇の恐れがある。健康上の対策を行わず経営を続けた場合、生活習慣病に続発する脳・心血管疾患を代表とする健康障害によるプレゼンティーズム損失割合（現在17%）の悪化が予測される。全社として企業理念に基づき、従業員の健康保持増進に取り組むことで従業員の活力や生産性の向上等の組織の活性化を図る必要があることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断結果を把握し、健康経営サポートチームによる受診勧奨を最重点項目として行うことで有所見者の受診率向上を目指す。全社として健康保持増進活動及び産業医によるセミナー等を通して従業員の健康への自覚を促す。上記内容を通じ健康保持増進に関して積極的に取り組み、生産性・モチベーションの向上につなげ働きやすい企業文化を醸成していく。指標としては5年後のプレゼンティーズム損失割合10%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.kikusui-chem.co.jp/company/sdgs/kenko_keiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	クラブ活動の金銭補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(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					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動の奨励として歩数計機能を含む健康管理アプリを導入し社員に周知し、利用を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.4	%

■ 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	78.0	%

※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	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.4	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.7	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.8	49.9	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	53.5	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.4	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.9	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.0	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	脳・心血管疾患を代表とする生活習慣病の重症化はアブゼンティーズムの悪化を招き労働生産性の低下を引き起こすことが予見される。健康診断の結果を把握し受診勧奨を行う事で上記の長期的な入院・治療が必要な疾患を予防することができる。まずは疾病の早期発見の第一歩となる健康診断受診率向上を課題とし、健康診断受診率を2021年度実績95%から100%へと目指す。
	効果検証結果	社内連絡・社内レターによる健康診断の早期受診勧奨、第4四半期に未受診者を抽出し、個人および部署長に年度内受診を徹底した。それにより、健康診断受診率が2022年度は99.4%に上昇した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率は34.2%で厚生労働省の成人喫煙率の平均が16.7%であり、平均の約2倍と相対的に高く健康リスクが高い状態であった。喫煙による生活習慣病（がんをはじめ、脳卒中や虚血性心疾患など）リスクを軽減するため喫煙者に対して禁煙を推進する。
	効果検証結果	2023年6月に参加状況をアンケートしたところ、参加者は1名であった。引き続き「禁煙デー」設定や喫煙の害と健康への影響についてのeラーニング等で粘り強く啓発を行い、喫煙率低下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：ピジョン株式会社

英文名：Pigeon

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

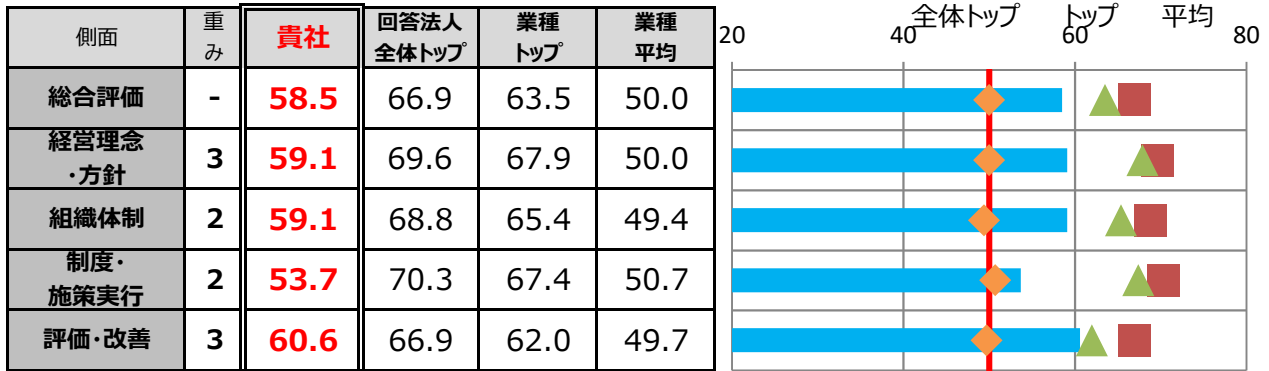
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.5** ↑3.6 (前回偏差値 54.9)

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

②評価の内訳



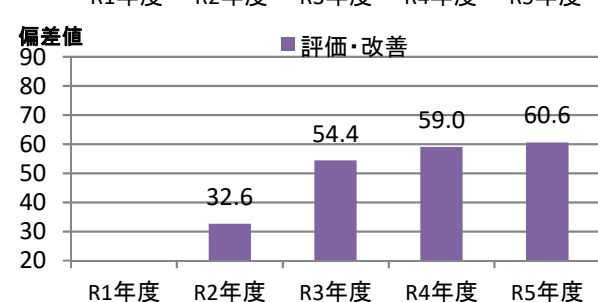
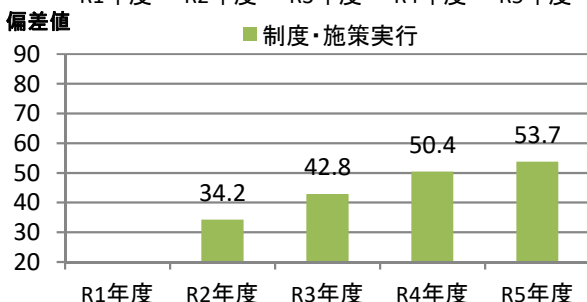
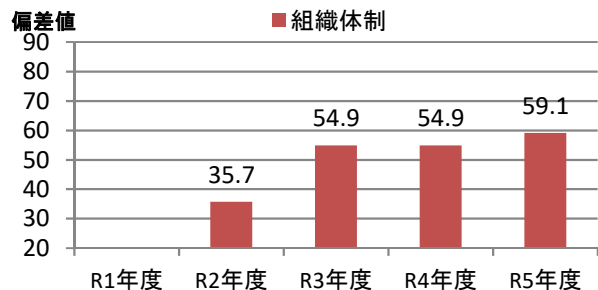
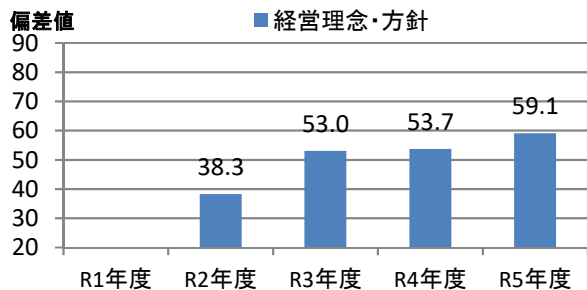
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

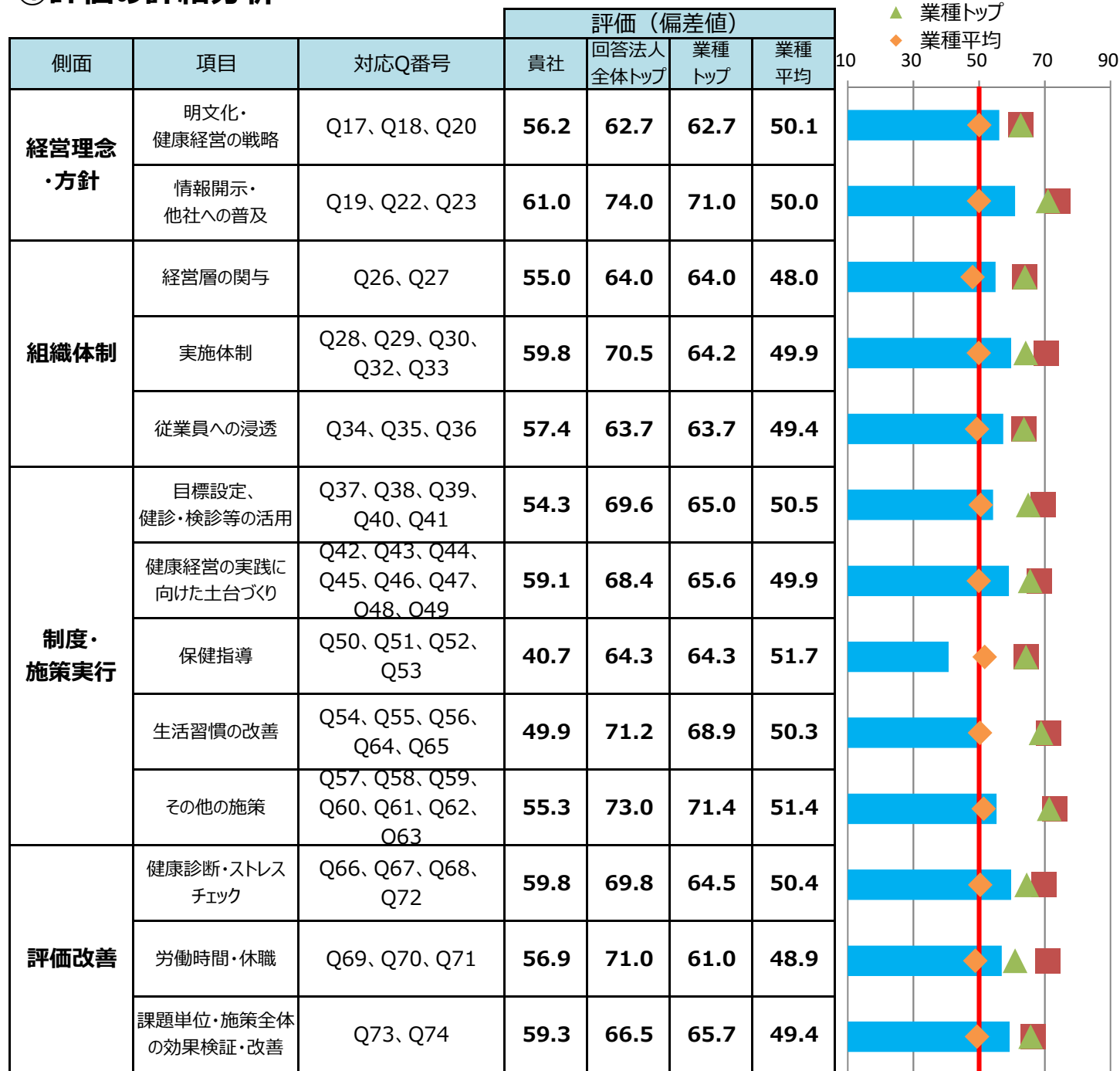
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2301~2350位	1351~1400位	1051~1100位	751~800位
総合評価	-	35.3(-)	51.8(↑16.5)	54.9(↑3.1)	58.5(↑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 ピジョングループは「赤ちゃんをいつも真に見つめ続け、この世界をもっと赤ちゃんにやさしい場所にしませう」を存在意義として事業を展開している。これを実現するためには社員一人一人が心身共に健康でいきいきと働くことのできる職場づくりの実現が不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進をサポートし、活力に満ちた職場環境の実現に努め、社員一人ひとりが心身共に健康で、公私ともに充実した生活を送ることができていること、そして活力のある職場でいきいきと働くことで、労働生産性が向上し、企業価値が向上する効果を期待する。具体的指標としては、特定保健指導対象者数・フィジカルハイリスク者数・メンタル休職者数10%減を達成することで社員のワークエンゲージメントの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.pigeon.co.jp/sustainability/files/pdf/68aa88c2ddec25d239e5ccb3f0b7789c.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.pigeon.co.jp/sustainability/files/pdf/68aa88c2ddec25d239e5ccb3f0b7789c.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.pigeon.co.jp/sustainability/files/pdf/68aa88c2ddec25d239e5ccb3f0b7789c.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	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内や部内での親睦を深めるための親睦援助金を1人につき10,000円支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.2	%

■ 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	「腹八分目月間」の期間を定め、腹八分目を意識した食事習慣を身につけるための情報発信を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.8	%

■ 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	年二回ウォーキング大会を開催し、期間中累計歩数の多かった社員を社内表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.1	%

※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	58.9	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.0	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	49.9	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	52.2	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	50.2	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	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.1	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調・休業者につき経年で動向を分析。2020年以降新卒社員や中途社員が不調になるケースが多く、ヒアリングを行うとコロナ禍の働き方やコミュニケーションの変化が大きく影響していることが判明。また昨年の産業医講演会アンケート結果では、睡眠の悩みを抱える社員が参加者の約22%で1番多かった。本人による予防・早期発見を促す施策、睡眠改善に向けた情報提供、管理職によるサポート体制を整える必要がある。
	効果検証結果	【高ストレス者比率】および【睡眠で休養が十分とれている割合】を効果検証指標としている。高ストレス者率は2021年が7.9、2022年は7.0に改善。睡眠で休息が十分とれている割合は2021年71.6%から2022年71.3%と減少してしまい、現時点では数値改善を確認できていないが、経年で検証・施策改善していくことで数値が改善し、当社が掲げる目標：メンタル休職者数10%減に繋がっていくと考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	WLB実現のために育児と仕事の両立に注力。男女共に育児休業取得率が100%であるものの、男性育児取得期間が平均および最大31日に留まっていた。育児中の男性社員とパートナーに対してアンケートを実施し、男性社員43.2%、パートナー56%が1ヶ月以上取得したい希望があった。また普段から早く帰れる仕組みや休暇活用によるプライベート時間の確保に対するニーズが多数。実現できる風土・制度構築が必要と考えた。
	効果検証結果	28名の育児中社員が参加し「社員で作り上げる育児制度PJ」を実行し新制度を構築。早期の妊娠報告推奨、管理職同席で対象者へ個別説明を行い、希望する育休期間が取れるよう部門にアプローチ。時間単位休暇導入。 2022年に育児休業を取得した男性社員は、取得率100%、平均取得日数が36日と増加。働き方改革に関するアプローチにより時間外平均が2021年8時間（月）から、2022年は6時間と減少。時間単位休暇は対象社員の内14%の利用実績がある。有給休暇取得率も2021年は70%、2022年は83%へ大幅にアップし、育児中の方だけではなく多様な働き方の支援およびワークライフバランスの実現に繋がっている。

※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：株式会社イトーキ

英文名：ITOKI CORPORATION

■加入保険者：イトーキ健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

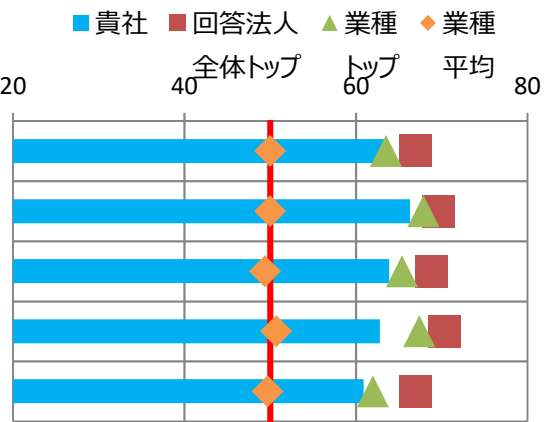
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↑0.2 (前回偏差値 63.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	63.5	66.9	63.5	50.0
経営理念・方針	3	66.3	69.6	67.9	50.0
組織体制	2	63.9	68.8	65.4	49.4
制度・施策実行	2	62.8	70.3	67.4	50.7
評価・改善	3	60.9	66.9	62.0	49.7



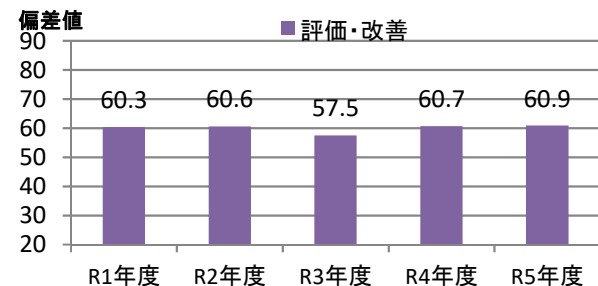
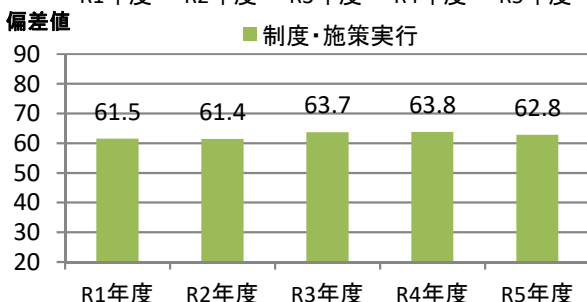
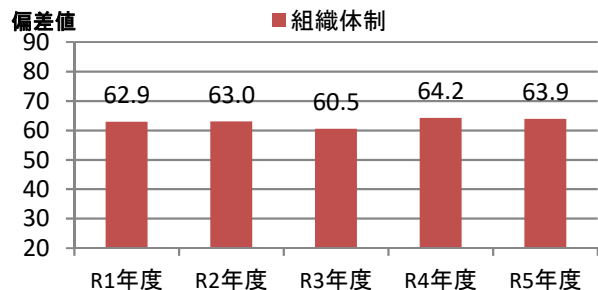
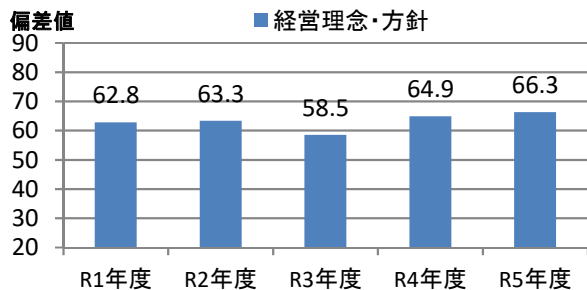
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

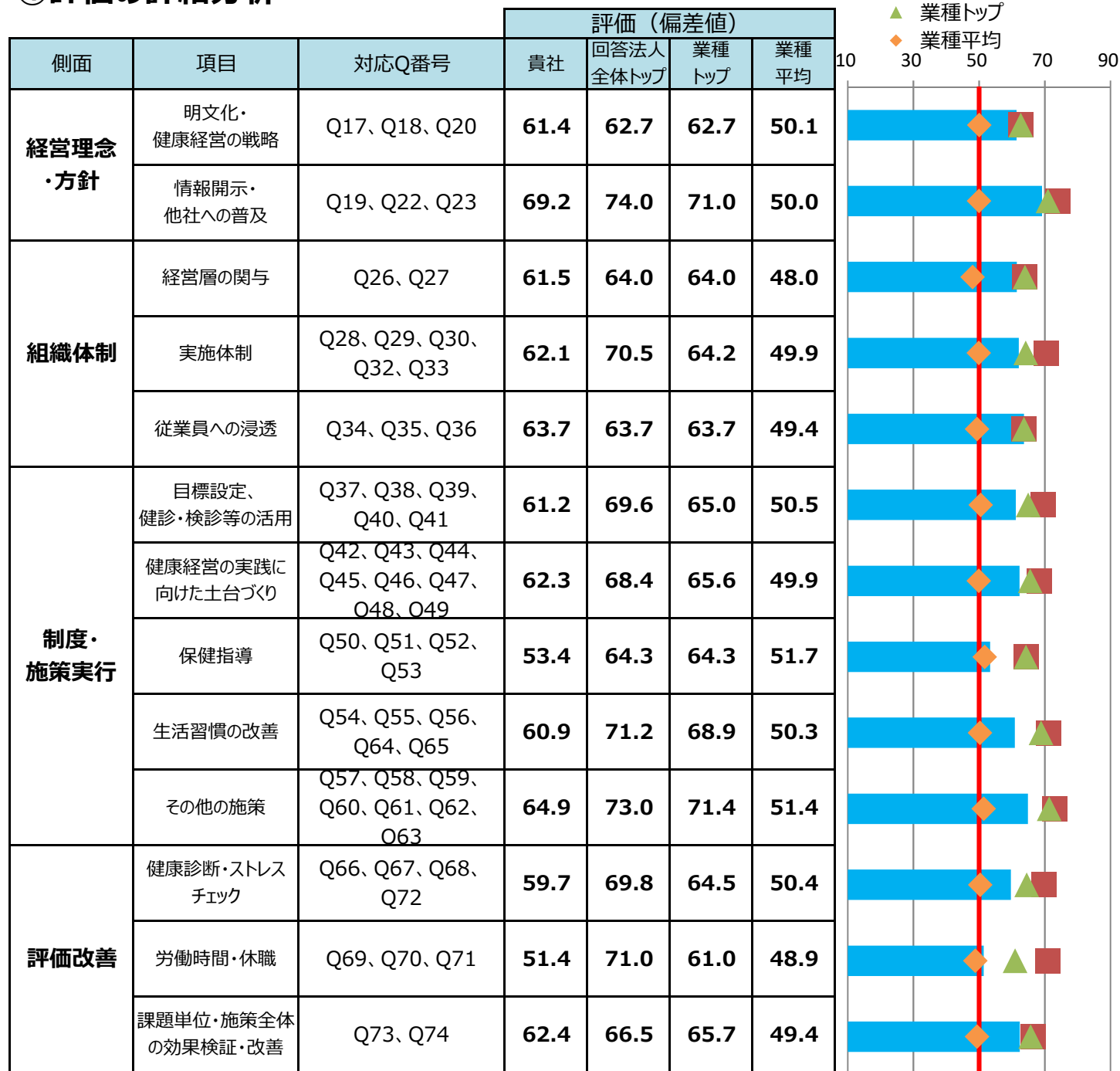
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	151~200位	451~500位	101~150位	101~150位
総合評価	61.8	62.1(↑0.3)	59.6(↓2.5)	63.3(↑3.7)	63.5(↑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 より良い働き方を支えるための環境や仕組みを社会に提供することがイトーキの使命であり、“明日の「働く」を、デザインする。”を実現するためには、まず当社の従業員が生き活きと心身ともに健康的に働き、最大のパフォーマンスを発揮することが経営にとっての重要課題と位置づけています。独自指標のパフォーマンススコア向上を目標指標として健康経営に取り組んでいます。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営のコミュニケーションアップへの活動を通じて「ワークエンゲージメント」と「ストレス」の評価スコアが向上することで、従業員が資本化され、一人ひとりの価値向上に繋がります。従業員が生き活きと働くことで、自分自身とお客様や社会全体に向けて“明日の「働く」を、デザインする。”力がより高まり、最大限のパフォーマンスを発揮することで企業の発展につながると考えます。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様化するお客様や社会に対し働く環境を提供し、“明日の「働く」を、デザインする。”を実現するためには、育児と介護、女性活躍、LGBTQ、障がいなど、従業員自身が直面する様々な課題と向き合いながらも、休業したり不安が長びいたりすることなく、健康で安心して働ける組織づくりが重要だと考えます。当社独自指標の心理的安全性やソーシャルキャピタルスコア向上を目標指標として組織の活性化を目指しています。
	健康経営の実施により期待する効果	組織やチームの中で安心して発言したりチャレンジできる心理的安全性、職場内で仕事のしやすい人間関係を基幹としたソーシャルキャピタルの向上を通じて、従業員が課題に向き合いながらも自分らしく生き活きと働ける企業を目指しています。また共に働く仲間の多様性を享受することが必要であり、喫緊のテーマに男性育児休業の支援を掲げ、性別に関係なく誰もが安心して働ける活性化された組織づくりに取り組んでいます。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	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	33.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営トップと従業員との意見交換の場としてタウンホールミーティングや懇親会を継続して各拠点ごとに				
(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	34.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健保と共同で食事に関するアプリを全社展開。糖質のとり方、外食でのメニュー選び方などを情報提供				
(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	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	東京本社を中心に従業員に歩数計を配布し、当社オフィス内に設置した中階段の利用を奨励				
(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	53.3	%

■ 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	7.5	%

※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	63.6	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.8	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	49.9	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	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.3	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	全従業員を対象とした健康とパフォーマンスを計測する独自の調査「PerformanceTrail」の結果、ストレスの評価スコアが全国平均よりも悪いことが判明した。ストレスはパフォーマンスの発揮度合いに大きく影響することから、上司と部下のコミュニケーションに注目し、コミュニケーションアップに向けての施策を継続している。
	施策実施結果	管理職研修で1on1フォローアップ研修、ラインケア研修他、全ての参加率100%。コミュニケーションのあり方を含む管理職多面診断実施、ストレングスファインダー全社展開や事業所ごとワークショップの開催など
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ■パフォーマンススコア 21年11月62.1、22年8月62.4、23年5月63.2（100点満点、全国平均59.5） ■ワークエンゲージメントスコア 21年11月55.3、22年8月54.9、23年5月57.5（100点満点、全国平均48.2） ■ストレススコア 21年11月72.8、22年8月73.6、23年5月74.7（100点満点、全国平均75.5） 	
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	働きながら育児と介護の課題に直面する従業員が増加する中、女性の育児休業取得率100%に対し、男性は2022年時点で45.7%の状況である。お客様や社会に多様な働き方を提案する企業として、従業員自身が多様性を理解し行動することが重要であることから、男性育児休業取得率の向上を通じて、心理的安全性やソーシャルキャピタルに繋げる。
	施策実施結果	「育児休業支援金制度」導入、「男性育休100%宣言」に賛同、全管理職向け育児介護の講義を実施、仕事と介護両立セミナーの開催（252名参加・満足度96%）、定期的な産育休説明会の開催、体験者懇親会など
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ■ソーシャルキャピタル：21年60.9、22年61.6、23年63.8（100点満点、全国平均51.6） ■心理的安全性：21年66.8、22年67.0、23年68.6（100点満点、全国平均58.3） ■子育て・介護中従業員のストレスチェック総合健康リスク 22年121⇒23年89（全国平均100、高数値リスク大） ■男性育休取得率：18年8.6%⇒9.1%⇒21.7%⇒26.3%⇒45.7% 	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コクヨ株式会社

英文名：KOKUYO Co.,Ltd.

■加入保険者：コクヨ健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

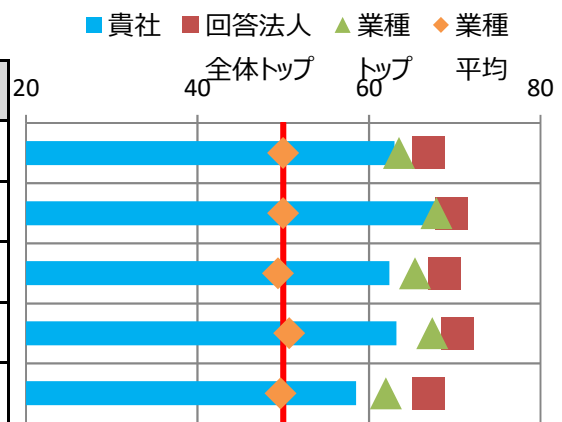
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↓0.4 (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	-	63.0	66.9	63.5	50.0
経営理念・方針	3	67.9	69.6	67.9	50.0
組織体制	2	62.4	68.8	65.4	49.4
制度・施策実行	2	63.2	70.3	67.4	50.7
評価・改善	3	58.5	66.9	62.0	49.7



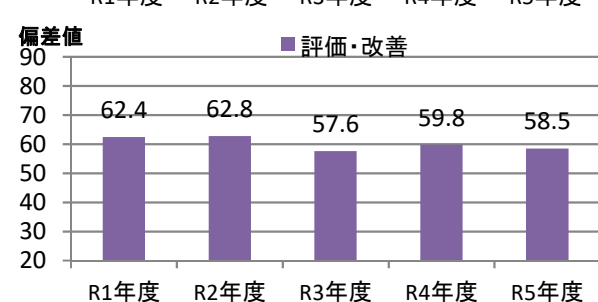
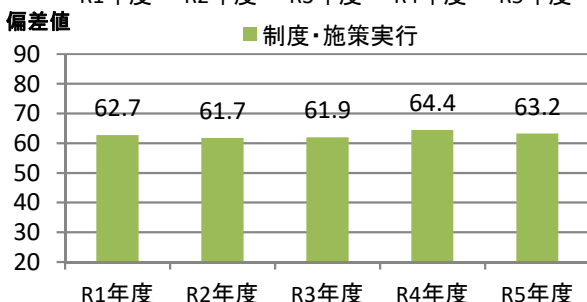
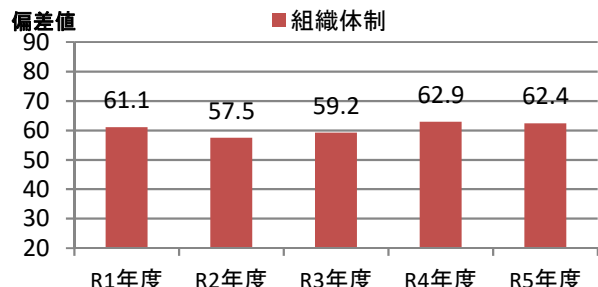
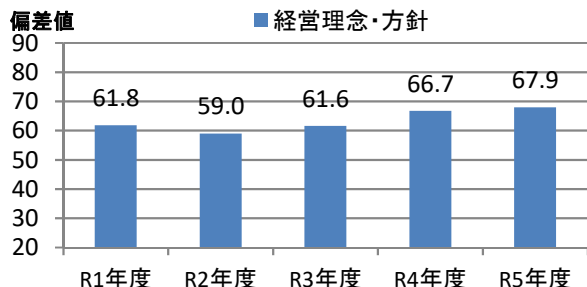
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

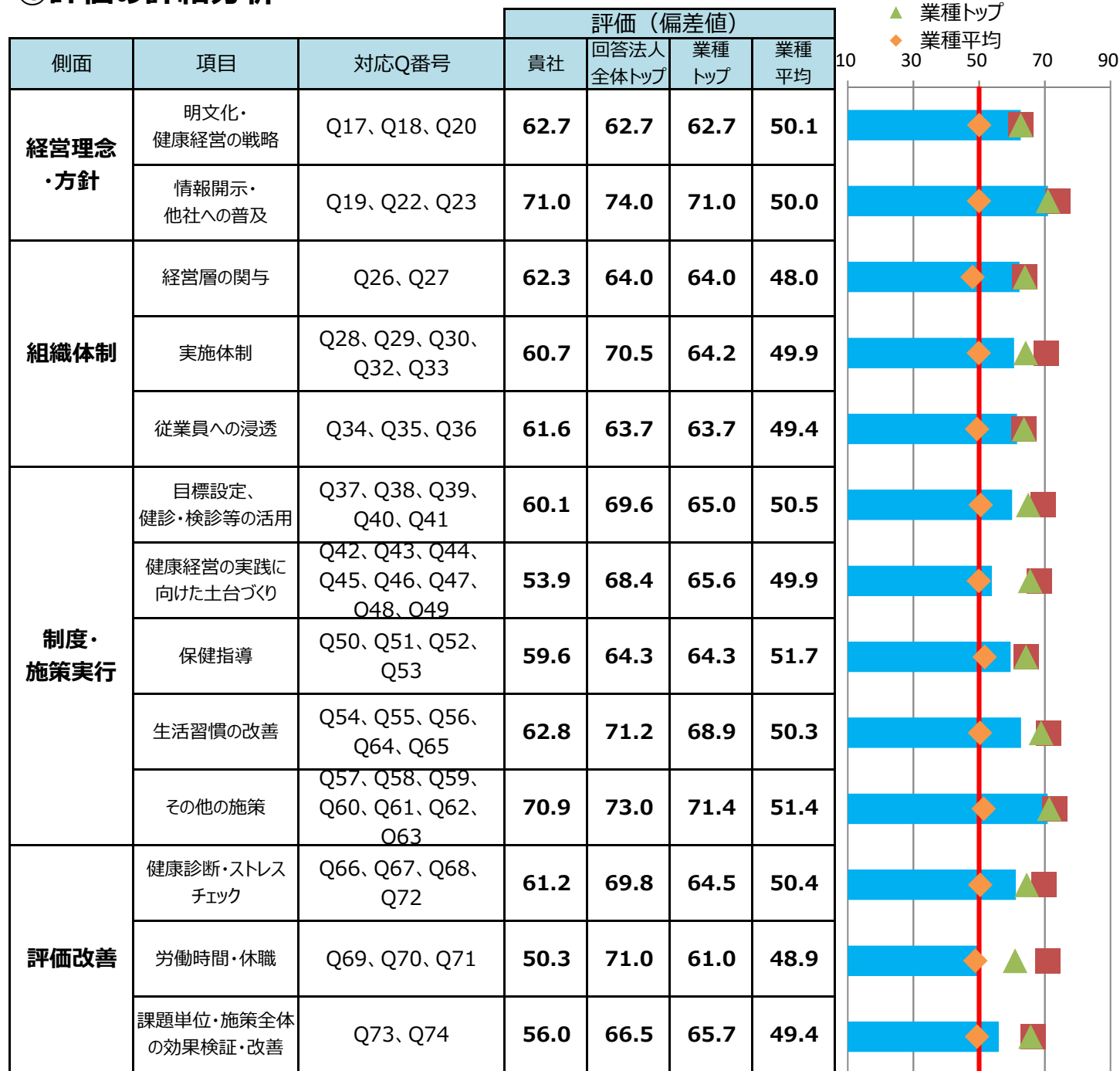
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	351~400位	401~450位	101~150位	201~250位
総合評価	62.0	60.4(↓1.6)	60.0(↓0.4)	63.4(↑3.4)	63.0(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 個人のクリエイティビティの発揮により、社内により多くのイノベーションを生み出し、企業の成長と個人の成長を繋ぐことで社員の健全かつ自律的なキャリア形成を促進する
	健康経営の実施により期待する効果	社員個人や組織への介入による高ストレス状態の改善、エンゲージメントの向上により、風通しのよい上司部下の関係や組織風土を生み、心理的安全性の高い職場を増やすことで経営課題の解決に資する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 サステナブル経営指針である“自律協働社会の実現に向け、ワクワクする未来のワークとライフをヨコクし、事業を通じて持続可能な社会を牽引していく“ために、従業員の健康の維持向上と、組織風土の活性化を図り、社内のWell-beingを向上させること。
	健康経営の実施により期待する効果	長時間労働の是正、年休取得率の100%達成（統合報告書にて対外的にマテリアリティ設定）に向けた取り組み等により社員の「可処分時間」向上、その結果、個人の知見を増やす時間を獲得した社員がクリエイティビティ発揮することにより、経営課題の解決に資する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.kokuyo.co.jp/sustainability/esg/society/safety/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.kokuyo.co.jp/sustainability/data/society/index.html#15				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kokuyo.co.jp/sustainability/data/society/index.html#15				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kokuyo.co.jp/sustainability/data/society/index.html#15				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	17	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員とその家族・友人を対象に、ココオオフィスを使用した交流イベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 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	委託先専門者により、食事・運動の指導と体重・腹囲・血圧等を継続把握して体質改善指導を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.5	%	(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	全従業員対象のウォーキング大会を専用のアプリを使用し、2か月間実施。参加者満足度は9割。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	55.7	%
管理職限定	○	全管理職の	63.6	%
限定しない	○	全従業員の	57.8	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.6	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	49.9	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	76.6	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.0	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	これまでも、正確な労働時間の把握、在宅勤務の導入拡大など柔軟な働き方の導入により長時間労働の是正・適正化を進めてきたが、特定部署において業務過多の状況が解消せず、慢性的な長時間労働に陥っている個人・職場が発生していた。
	施策実施結果	労働組合との協力により社員へのアンケートの実施や個別社員へのヒアリングの実施により、より具体的な実態把握を行うことで本質課題の特定を行った。
効果検証結果	実態把握により、既に個別上司のマネジメント範囲による業務の効率化・再配分は実施されているが、部署の業務特性に起因する圧縮が困難な業務について、経営課題として取り組むことを決定した。	
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	経年でストレスチェックによる高ストレス者へのケア、組織診断結果に基づく組織開発による職場のストレス低減を実施してきたが、VUCA時代において業務上の課題が複雑化する中で新たなストレス原因の発生によるメンタル不調の増加が見られている。
	施策実施結果	年1回のストレスチェックに加え月1回のパルスサーベイを実施し、タイムリーに高ストレス者、高ストレス職場をチェックし、人事部門による相談対応や産業保健スタッフへの橋渡しを実施。
効果検証結果	上記取り組みにより、早期に不調に至る傾向の見られる社員の特定とケアが実施可能となり、増加傾向にあった私傷病による退職は、2021年度減少に転じた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オカムラ

英文名：OKAMURA CORPORATION

■加入保険者：オカムラグループ健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

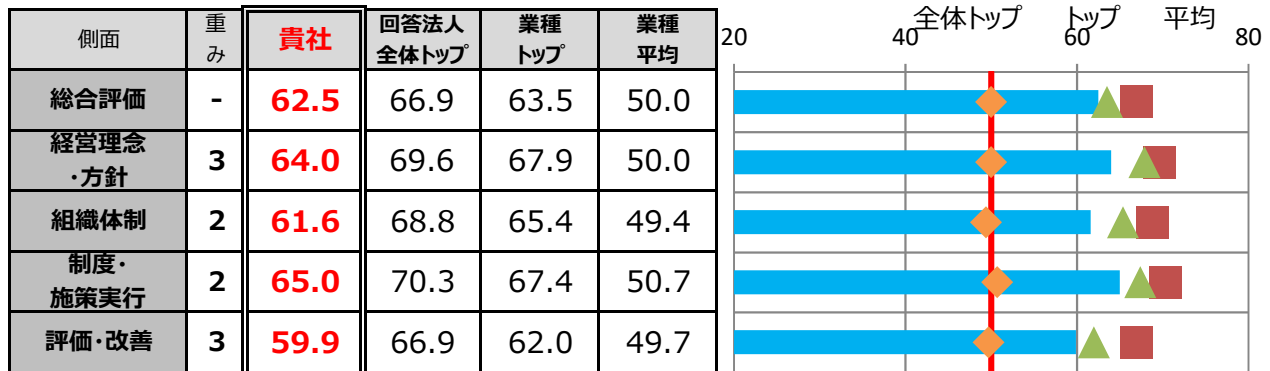
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑1.0 (前回偏差値 61.5)

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

②評価の内訳



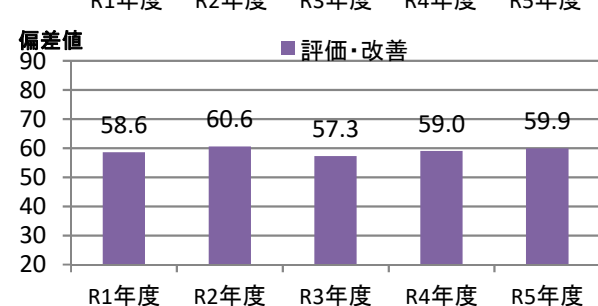
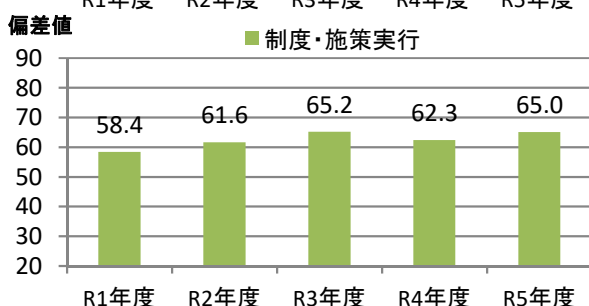
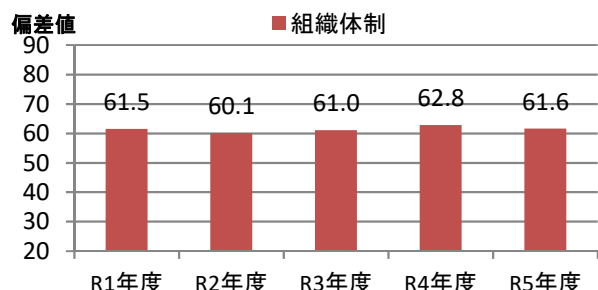
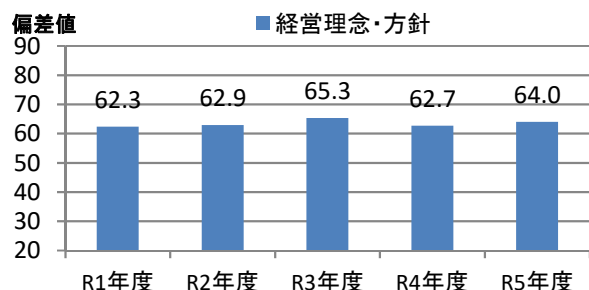
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

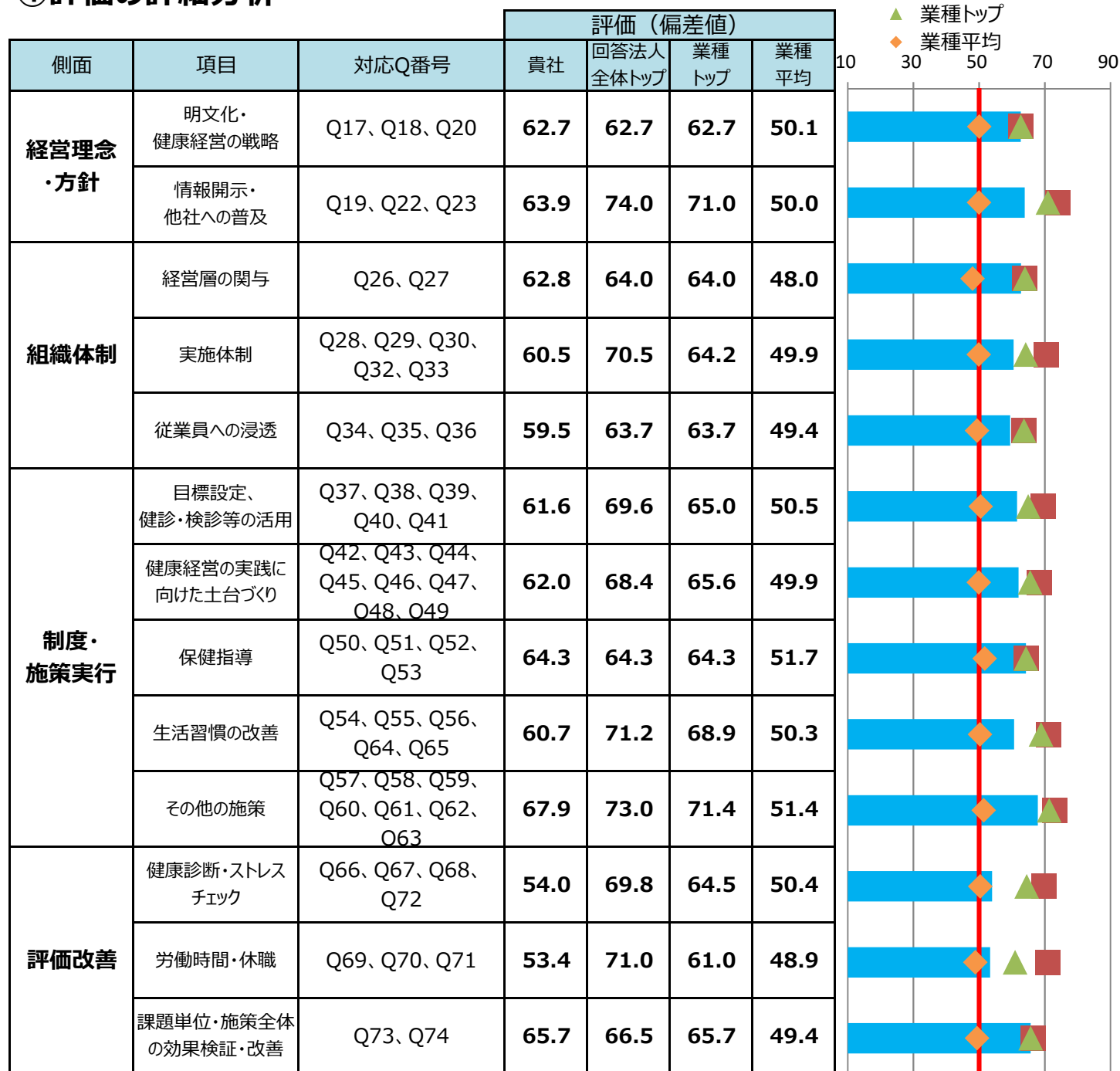
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	251~300位	151~200位	301~350位	251~300位
総合評価	60.3	61.4(↑1.1)	62.0(↑0.6)	61.5(↓0.5)	62.5(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社のミッションである「豊かな発想と確かな品質で、人が生きる環境づくりを通して、社会に貢献する。」を実現するためには、従業員一人ひとりがパフォーマンスを最大限に発揮する必要があると考え、その実現の一つとして従業員の心身の健康保持・増進を重要な経営課題として位置づけている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが身体的、精神的に良好な状態で業務を行いパフォーマンスを最大限に発揮することで中期経営計画の達成につながることを期待している。最終的な指標としてはプレゼンティーズム(WLQ)100%、アブセンティーズム(全従業員の年間損失日数の割合)0%を目指し、2022年度はそれぞれ92.9%、0.28%であったが毎年前年より改善することを目標とし継続的、発展的に各健康施策に取り組んでいる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社のパーパス「人が生きる社会の実現」(「会社」「従業員」「顧客・社会」の三方が相互に関係しながら、それぞれが良い状態になることを目指す考え方)を実現するためには、まずは「従業員が生きる」状態を作り出す必要があると考え、働きがい改革WiL-BE2.0の活動を推進している。当社の健康経営はこのWiL-BE2.0の一環として位置づけ、健康経営を重要な経営課題の一つとしている。
	健康経営の実施により期待する効果	「従業員が生きる」ことで、「顧客・社会」へより良い価値の創造と提供を実現することができ、またその社会的評価のフィードバックにより「会社」の企業価値向上へつながることを期待している。健康経営を通じて、従業員の働きがい向上を目指しているため、具体的な指標として従業員エンゲージメントの向上を計画しており、2023年8月にサーベイを実施し現在値の把握、目標値の設定など検討を進めている。

※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	CSR報告書
URL	https://www.okamura.co.jp/company/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.okamura.co.jp/corporate/sustainability/pdf/2023/okamura_health_management_2023.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/pdf/2023/okamura_health_management_2023.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ 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	野球部・サッカー部を設置し会社として費用援助を行い、従業員間のコミュニケーション活性化を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.4	%	(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	生活習慣病予防の改善を目的に健康アプリQOLismを導入することで食生活を記録し改善に役立っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.6	%

■ 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	生活習慣病予防の改善を目的に健康アプリQOLismを導入することで「歩くこと」を意識付けている。				
(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	1.6	%

■ 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	50.7	%
管理職限定	○	全管理職の	90.5	%
限定しない	○	全従業員の	23.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.9	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	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.0	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	2021年度まで健康診断における婦人科健診の対象は35歳以上であった。そこで、婦人科健診に関するアンケートを34歳以下を対象に行ったところ、当年に社外で婦人科健診を受診していない人のうち94.6%が「婦人科健診を受けることができるチャンスがあったら受診する」と回答した。女性のがんは若い世代に多く、早期発見と早期治療のためにはどの年代でも婦人科健診を受けられる体制が課題であった。
	効果検証結果	2022年度のアブゼンティーズムは、昨年度の0.37%から0.28%へと改善した。婦人科健診の受診率向上は病気の早期発見・早期治療につながり、アブゼンティーズムの改善にも貢献する。2023年度の婦人科健診受診率は乳がん検診・子宮頸がん検診ともに70%を目標とし、さらなるアブゼンティーズムの改善を目指していく。
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	新型コロナウイルスの影響を受け在宅勤務が常態化し、それにより従業員同士のコミュニケーションも不足したことで、当社ではメンタル不調者・そしてメンタル不調者による退職者が倍増した。当社では従業員のメンタルヘルスクエア対策の重要性が高まり、喫緊の課題となった。まずは従業員一人ひとりが「セルフケア」について知識を持ち、自分自身で取り組むことができるように、日々実践できる環境を整えることが課題であった。
	効果検証結果	2022年度のアブゼンティーズムは、昨年度の0.37%から0.28%へと改善している。従業員一人ひとりが自律的に取り組むことができる環境を少しずつ整備すること、そして全従業員へ向けたeラーニング「ポジティブ・セルフケア」に全員が取り組むことで、会社全体のメンタル不調者・退職者が減り、アブゼンティーズムの低減・改善にも寄与している。毎年一次予防として「セルフケア」を推進していきます。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：美津濃株式会社

英文名：MIZUNO CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

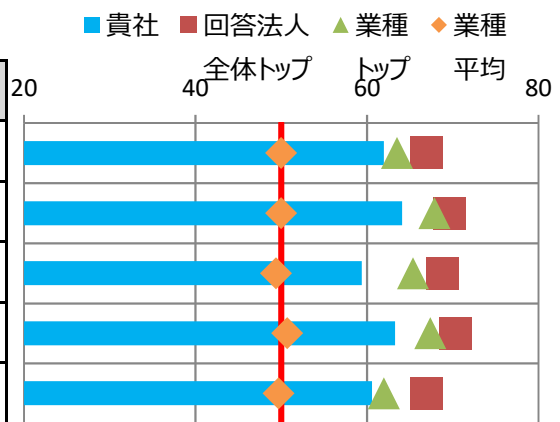
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↓1.7 (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	-	62.0	66.9	63.5	50.0
経営理念・方針	3	64.1	69.6	67.9	50.0
組織体制	2	59.4	68.8	65.4	49.4
制度・施策実行	2	63.3	70.3	67.4	50.7
評価・改善	3	60.6	66.9	62.0	49.7



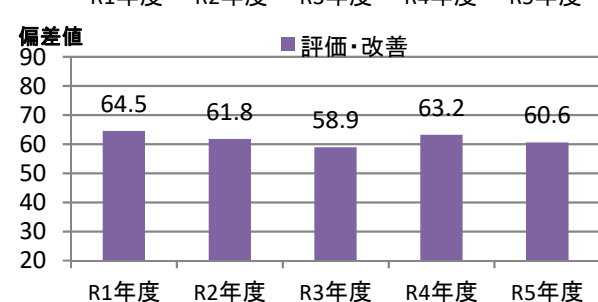
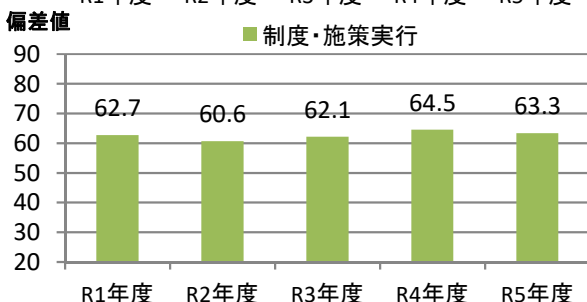
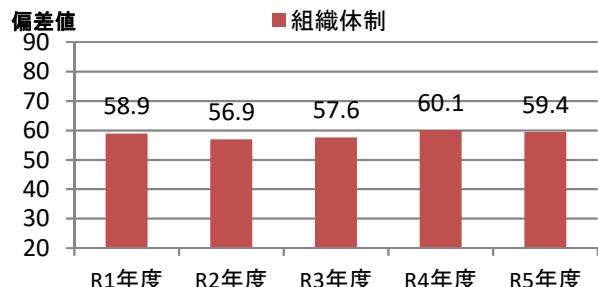
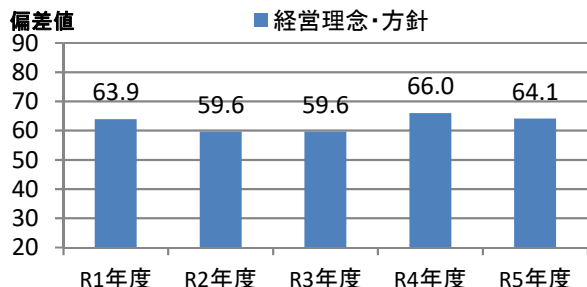
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

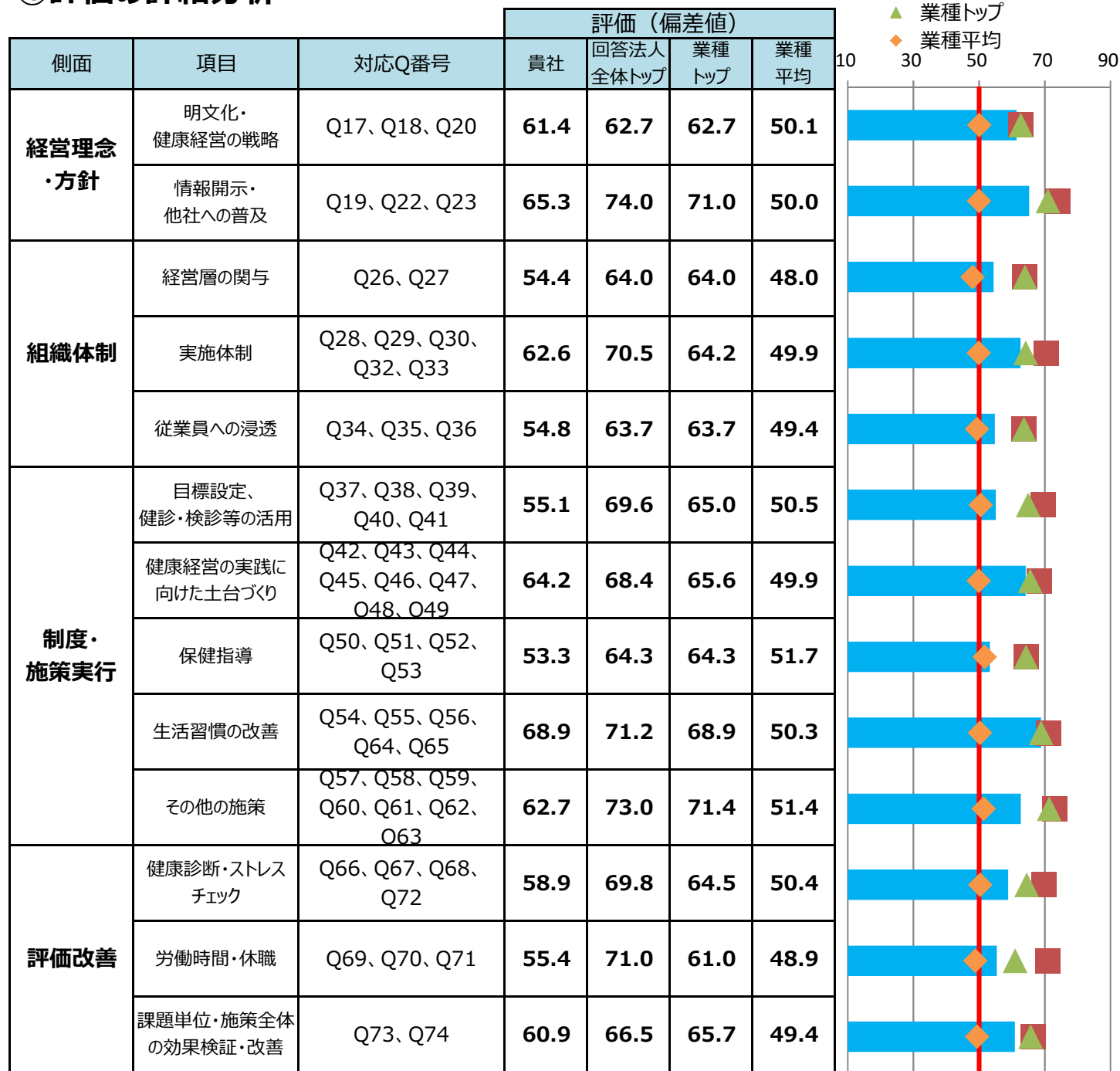
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	401~450位	451~500位	51~100位	351~400位
総合評価	62.8	59.9(↓2.9)	59.5(↓0.4)	63.7(↑4.2)	62.0(↓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 社員一人ひとりが心身ともに健康でワーク・ライフ・バランスを実現することは、社員自身の豊かな人生をおくことに繋がるだけでなく、社業の更なる発展と経営理念の実現に必要な要素であり、不健康や疾病による生産性の低下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	従業員1人1人が家族と共に自発的に健康増進活動に取り組み、イキイキと豊かな会社生活・家庭生活の両立を実現させることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corp.mizuno.com/jp/about/policies#ARC02

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corp.mizuno.com/jp/about/policies#ARC02				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corp.mizuno.com/jp/about/policies#ARC02				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	0	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	同好会・部活動の設立を奨励しており、活動費の補助等を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.7	%

■ 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	従業員がカロリー記録などを行えるように、各メニューに対してカロリー・塩分等の栄養成分を表示している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣づくりの一環として、アプリを用いたウォーキングイベントなど、運動奨励の企画を実施している。				
(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	51.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	4.6	%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.7	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	49.9	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	59.6	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.6	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.9	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断における有所見者率が78%と、今後進行すれば生活習慣病に罹患するリスクが高い社員が多く、全社的にみて、特に男性社員が生活習慣病に罹りやすい傾向にあることが課題と捉えている。
	効果検証結果	健康診断での数値推移を項目ごとに分析。目標値との乖離を年度毎に算出し、改善策へつなげている。数値結果については、一部について改善がみられるものの、目標に達していない項目も見受けられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙することの有害性周知、禁煙取組促進策が不十分であること等から、社内で喫煙する社員の比率が全国平均を上回っていることが課題と捉えている。
	効果検証結果	問診での数値推移を項目ごとに分析。目標値との乖離を年度毎に算出し、改善策へつなげている。施策実行により喫煙の有害性に関する理解が広まり、喫煙者比率は年々低下しており、2022年度実績では2021年実績と比較して、男性が24.1%→23.9%、女性が8.2%→7.4%と減少傾向にある。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東罐興業株式会社

英文名：TOKAN KOGYO CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：その他製品

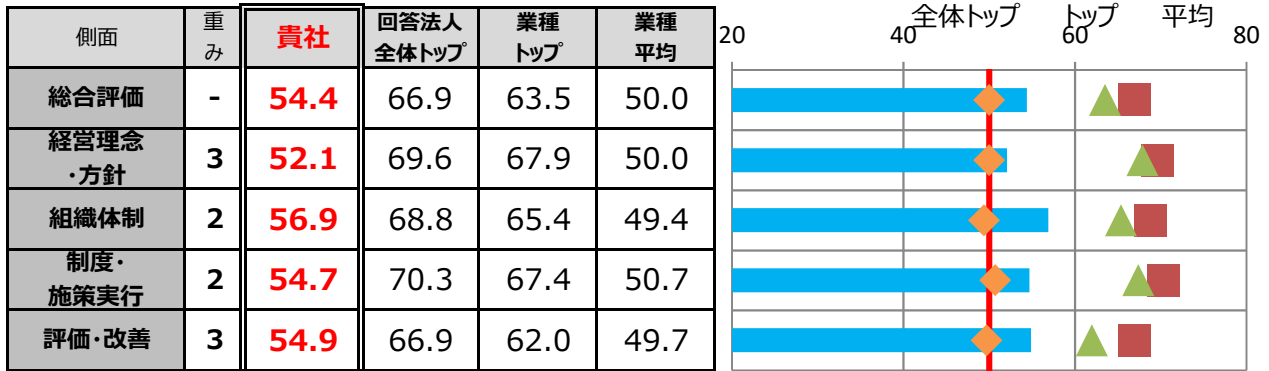
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↑3.7 (前回偏差値 50.7)

※「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



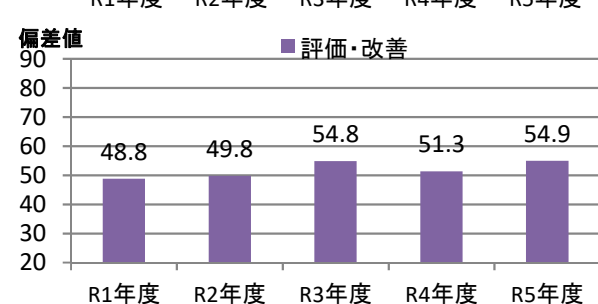
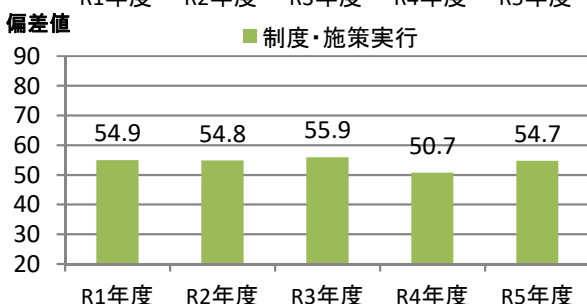
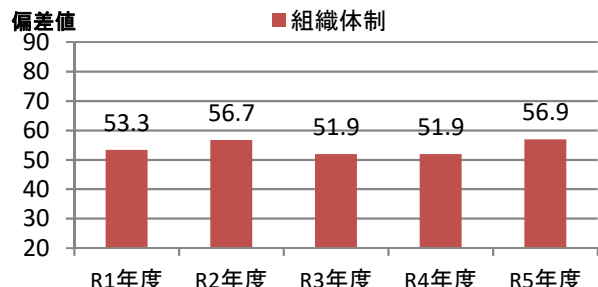
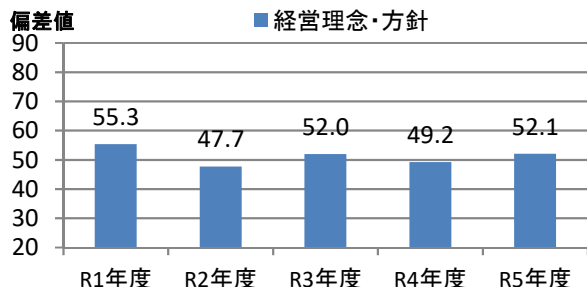
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

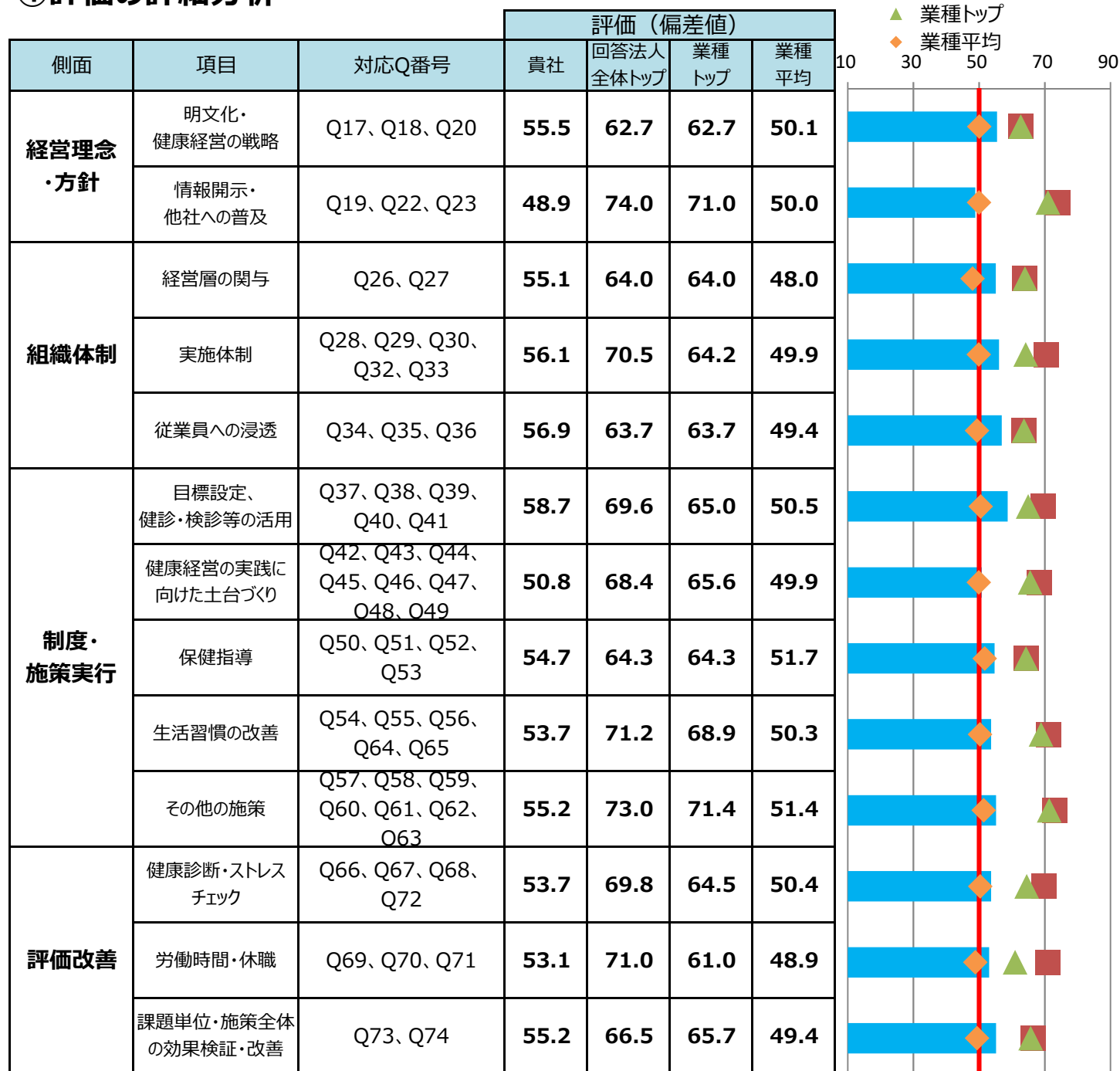
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001~1050位	1201~1250位	1101~1150位	1551~1600位	1201~1250位
総合評価	52.9	51.6(↓1.3)	53.6(↑2.0)	50.7(↓2.9)	54.4(↑3.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調による休業者、不調者の増加、非適正体重率、非喫煙率並びにその他健診データ、健康イベントや各種衛生研修参加率等はまだまだよい状態とは言えず、これらの数値を改善していく取組を継続していくことが個々の業務パフォーマンスを上げていくことにつながると考えている
	健康経営の実施により期待する効果	全従業員が心身ともに健康でいきいきと働き、一人ひとりの力を最大限に発揮できる（ヘルスリテラシー）一人ひとりの健康意識レベルの向上を図る。さらに、人事ポリシー実現を目指す（社員が心身ともに健康で、互いの個性と能力・多様な価値観を認め合いながら、働きやすい職場環境でやりがいを持って仕事に打ち込み、様々なチャンスを活かして自律的に成長していく）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ストレスチェックの集団分析結果後のメンタルヘルス研修、高ストレス者面談、職場介入、役職者へのフォロー等を通じて、職場環境改善やいきいきと働く職場づくりを目指しているが、まだストレスチェック総合健康リスク等をもみても結果として顕著に現れていない。
	健康経営の実施により期待する効果	全従業員が心身ともに健康でいきいきと働き、一人ひとりの力を最大限に発揮できる（ヘルスリテラシー）一人ひとりの健康意識レベルの向上を図る。さらに、人事ポリシー実現を目指す（社員が心身ともに健康で、互いの個性と能力・多様な価値観を認め合いながら、働きやすい職場環境でやりがいを持って仕事に打ち込み、様々なチャンスを活かして自律的に成長していく）

※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.tokan.co.jp/csr/society/employees/#health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	44	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	26.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	ファミリーデーの開催、ランチセミナー、新入社員歓迎会、その他従業員交流の場を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.9	%

■ 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	(株)保健同人フロンティア家庭の医学アプリを全従業員、派遣社員、家族に展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブ利用補助、協会けんぽ体づくりセミナー				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	49.9	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	59.3	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.3	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	課題：メンタル不調者による休業者が多い 根拠：メンタル不調による長期欠勤・退職者数が年々増加している（2019年6名、2020年10名、2021年14名、2022年14名） また、年間退職者数も年々増加している（2019年2名、2020年8名、2021年10名、2022年6名）低減していく必要がある。
	施策実施結果	ストレスチェック後のセルフケア・ラインケア研修、看護職面談、高ストレス者面談等を実施。高ストレス者面談は前年対比50%増となった。他、職場環境改善コンサルティングを5事業場にて実施した。
効果検証結果	2022年度のメンタル不調による欠勤・退職者数は14名にて改善は見られないものの、ストレスチェック集団分析結果において総合健康リスクが2021年度114に対して、2022年度112と若干改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	課題：従業員の疾病を未然に防止、重症化予防については、適正体重者率、非喫煙率の向上を数値目標に掲げて取り組みを行っているが、適正体重率向上が見られない事、重症化にいたる従業員がいる事の状況から課題である。 根拠：適正体重維持者率（目標70%、2022年度60.9%）、非喫煙率（目標70%、2022年度70.8% 事業場間差があり）、重症者（脳梗塞1名）
	施策実施結果	業務時間内ラジオ体操、食堂メニューの改善、健康管理への経営トップ発信、産業医・看護職による個別面談等にて生活習慣面の改善を促した。 また、各事業場で厚生行事や集合セミナー開催を再開させた。
効果検証結果	衛生活動を通し、適正体重維持者率60.9%、喫煙率29.2%、運動習慣率20.3%、睡眠が十分にとれている51.7%と2018年度に比べると適正体重維持者率はやや悪化、その他は徐々に改善傾向にある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メイワボックス

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：その他製品

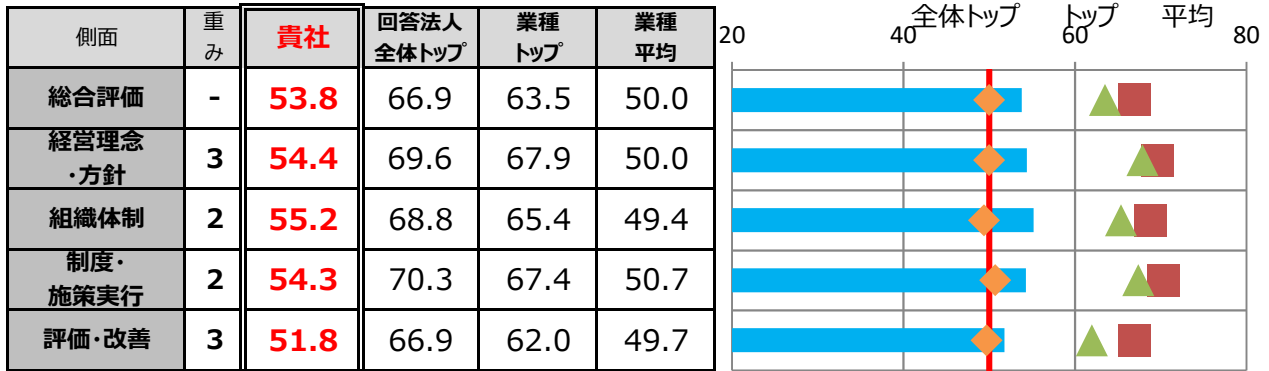
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価：**53.8** ↓1.0 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



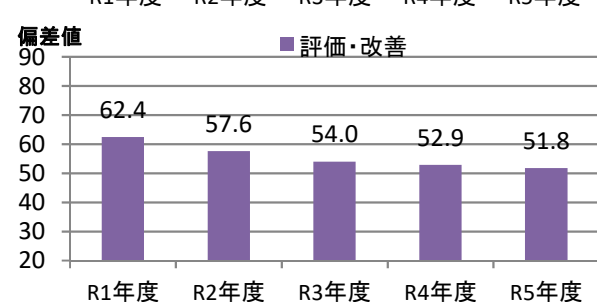
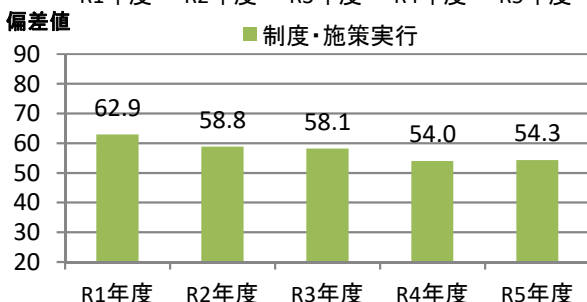
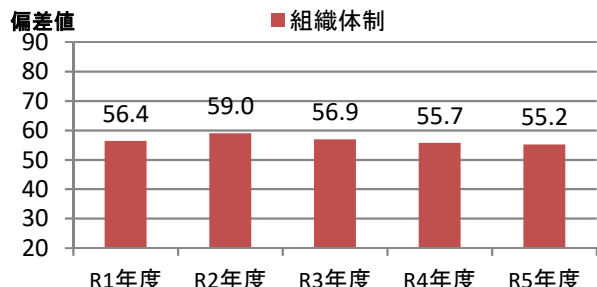
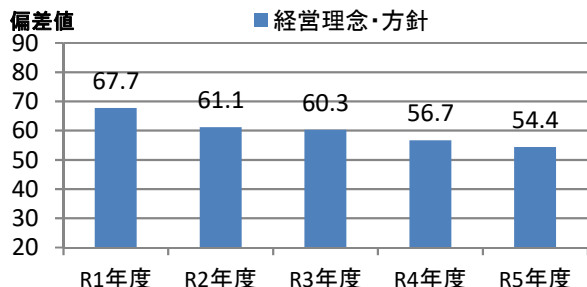
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

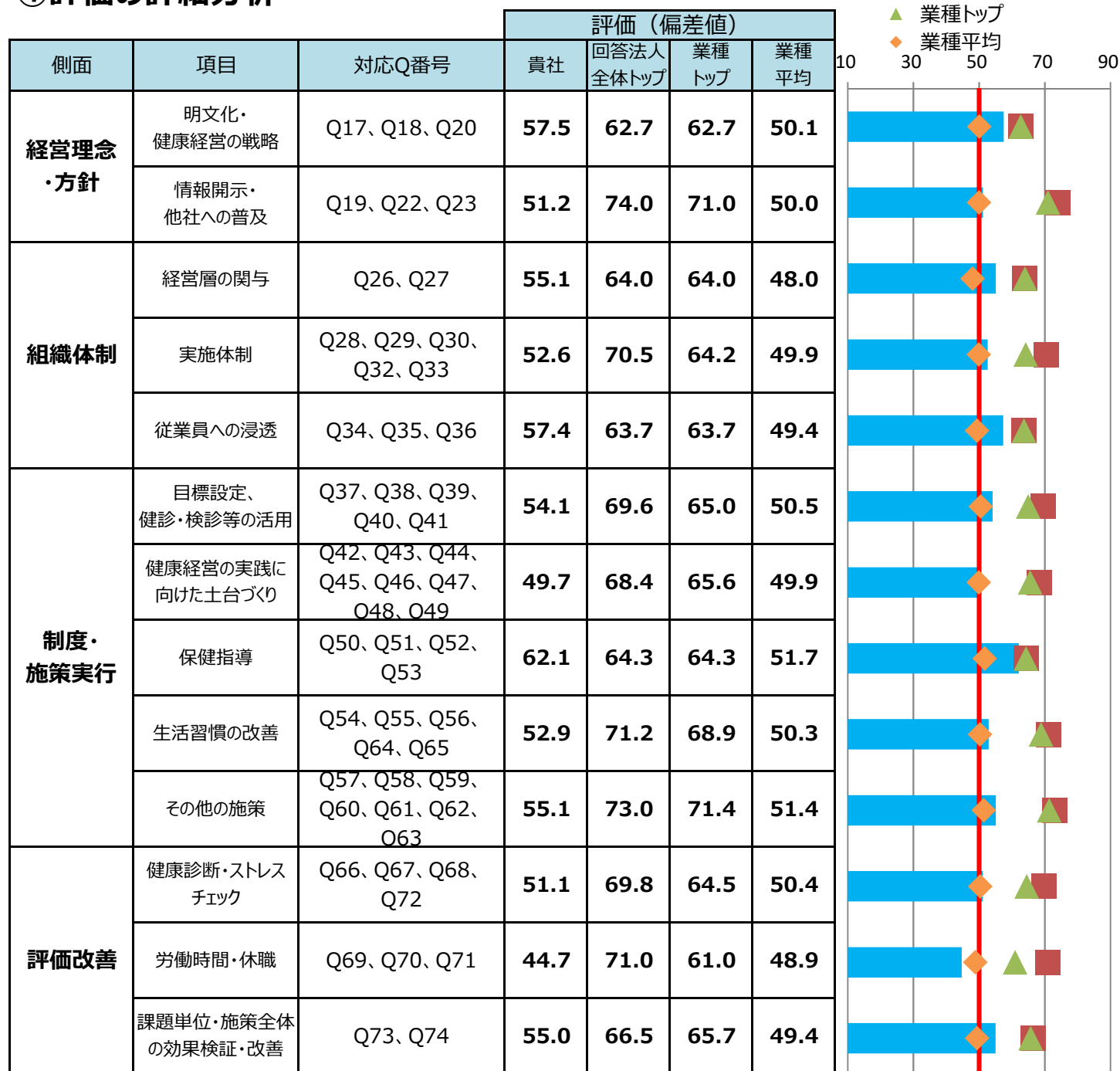
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	451~500位	701~750位	1051~1100位	1301~1350位
総合評価	62.9	59.2(↓3.7)	57.3(↓1.9)	54.8(↓2.5)	53.8(↓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	組織の活性化 イベント参加率の低さや、従業員間のコミュニケーション不足によるメンタルヘルス不調での生産率低下が課題
	健康経営の実施により期待する効果	イベント開催等により従業員間のコミュニケーションが活発になることで、メンタル不調による長期休職者（1か月以上欠勤）が減少することを期待している。コロナ期間は従業員同士の交流も中々取れないことからメンタルヘルス不調が起こりやすかったが、2022年度はイベントを開催することができ、参加者も65%を超える形となった。今後もより多くのイベントを開催し従業員間のコミュニケーションが増え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ESGについての独立したページ
URL	http://meiwa.mpx-group.jp/company/policy.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://meiwa.mpx-group.jp/company/policy.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://meiwa.mpx-group.jp/company/policy.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)	0	回	0	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部でソフトボール大会に参加、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	29.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.4	%

■ 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	従業員の社用携帯にカロリーアプリを提供しており、生活習慣を記録しAIが食生活改善のサポートを行う				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.0	%	(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	ボーリング大会、サッカー大会、ゴルフ大会、マラソン大会、ウォーキングイベント等を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.1	%

■ 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	35.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.9	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.9	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	58.8	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	50.2	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	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.1	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調が理由の長期休職（1か月以上）による生産性の低下、コロナ渦になりストレスチェックを紙からWEBのみの実施となったことで2019年度 79.5% → 2020年度 41.6%と受検率がかなり低下したことが課題
	施策実施結果	ストレスチェックを紙とWEBの両方実施できる委託事業所に変更した。
効果検証結果	WEBだけでなく紙でも実施することでWEBで受検することが億劫な従業員にとっても受検しやすく、2021年度 41.5% → 2022年度 91.2%と大幅に上昇した。これにより従業員が抱えるストレスを把握することができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍でイベントや飲み会の中止、会議や食事の際にも間隔を確保していた為、社内間でのコミュニケーションの低下。
	施策実施結果	・鳥取マラソン（鹿野町）、各地域のウォーキングイベントに参加。 ・若手研修の実施。
効果検証結果	・マラソンには総勢40名が参加して他拠点、他部署との交流が図れた。 ・新卒1年目社員向けにメンタルヘルス研修、新卒2年目および3年目は、他拠点（グループ会社含め）工場見学を実施して会社理解と同期、他拠点との繋がりを強化する事が出来た。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本海水

英文名：NIHON KAISUI CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：その他製品

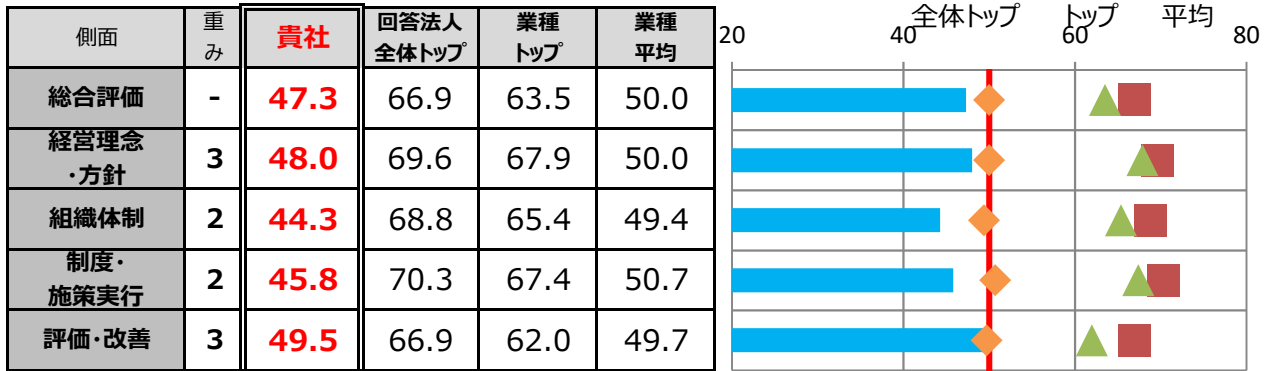
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.3** ↓0.4 (前回偏差値 47.7)

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

②評価の内訳



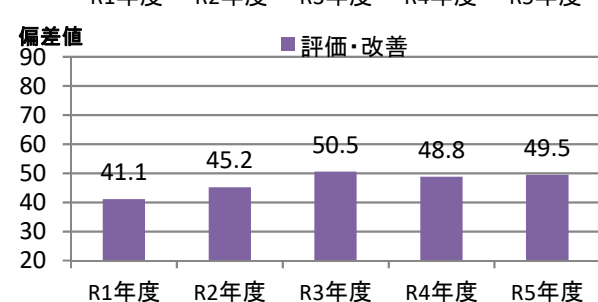
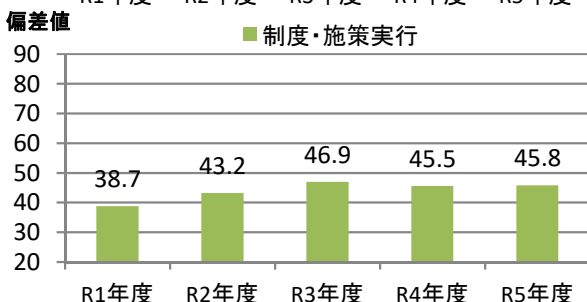
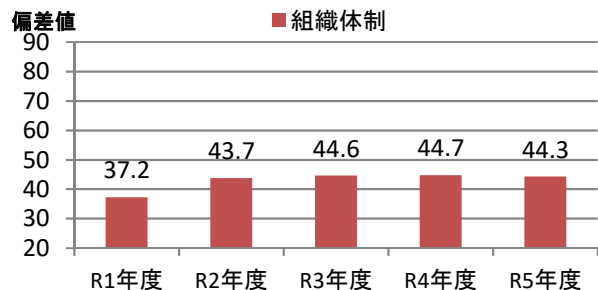
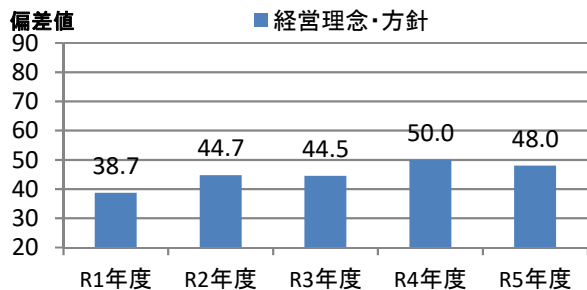
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

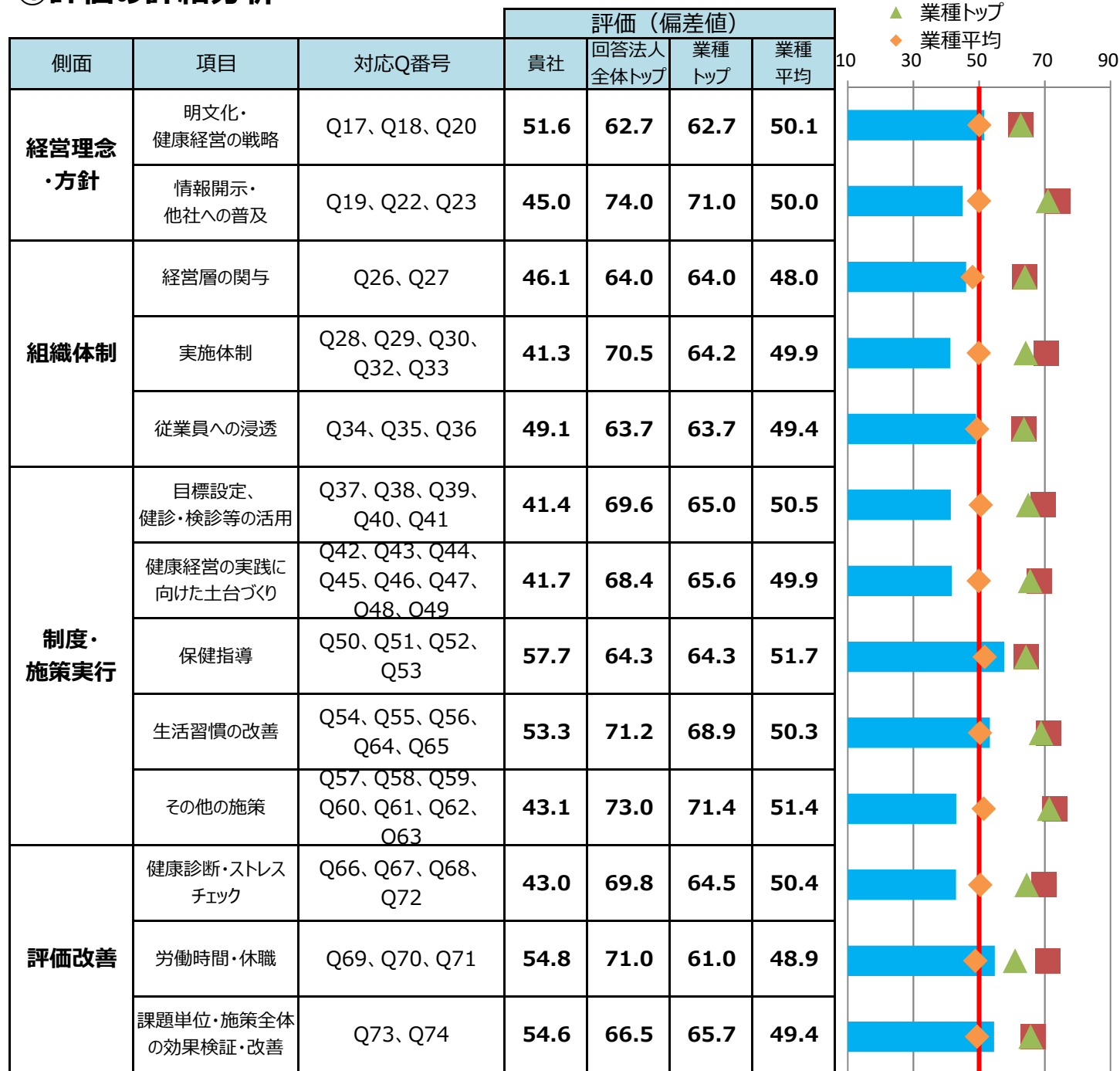
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1801~1850位	1901~1950位	1951~2000位	2201~2250位
総合評価	39.1	44.4(↑5.3)	46.8(↑2.4)	47.7(↑0.9)	47.3(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業拡大と業績向上のため、従業員一人ひとりの活力と生産性の向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに元気に働ける職場と感じられること、また定着率の向上を期待している。従業員が、高いモチベーションを保ちながら業務を遂行する為には、心身健康でいることは不可欠である。期待する効果を得るため、健康維持・向上をサポートする制度「マイ健康チャレンジ」の参加率を引き続き100%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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nihonkaisui.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	5	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	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	38.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	当社の工場がある地域で開催されるシティーマラソン大会に参加				
(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	14.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	看護師との個別面談において、社員一人ひとりの健康問題に沿った栄養指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.5	%	(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	マイ健康チャレンジ制度において、月平均7,000歩/年を達成した社員にインセンティブを支給している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.9	%

■ 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	11.8	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.6	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.5	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.0	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	49.9	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	48.2	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.1	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.6	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.1	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	『社員が心身ともに元気に働ける会社を目指す』との会社方針に基づき、従業員の健康を維持・向上させることが課題。
	施策実施結果	個人で健康促進にかかわる目標を設定し、達成した場合はインセンティブ支給する制度を導入し、参加者を募った。参加率は100%であり、全員参加となった。
効果検証結果	目標達成率は52.3%で、内7.2%が健康診断の所定の項目にて数値が適正化されていることを確認できた。従業員全員が、健康促進にかかわる目標の達成に向けて活動することにより、社内全体の健康意識が高まった他、実際に健康の維持・向上を実現した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙者率は約3割であり、喫煙者率がゼロにすることが課題。
	施策実施結果	個人で健康促進にかかわる目標を設定し、達成した場合はインセンティブ支給する制度を活用し、その目標設定に禁煙とした者は10人。
効果検証結果	禁煙を目標に参加した10人の内、達成者は4人となり、参加者の40%が禁煙に成功した。マイ健康チャレンジの実施によって、従業員の禁煙に対する意識を高めることができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイセロ

英文名：AICELLO CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：その他製品

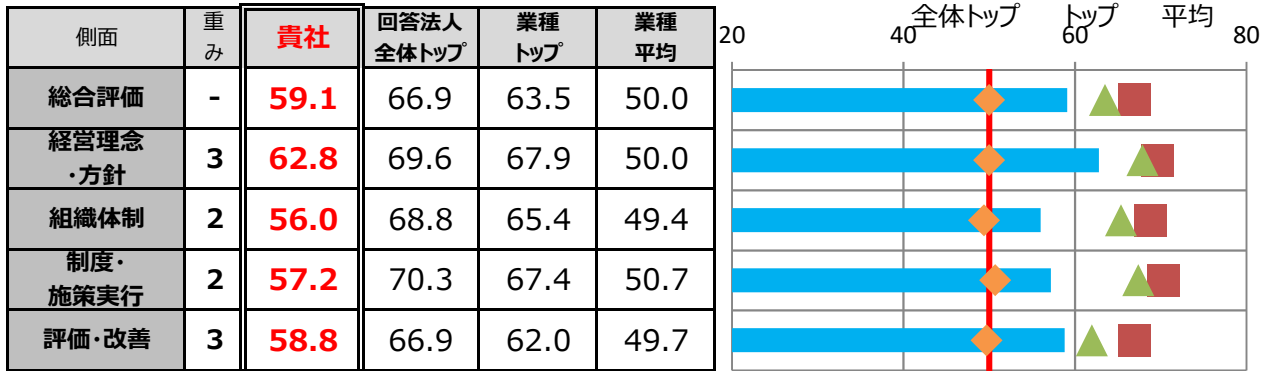
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.1** ↑2.8 (前回偏差値 56.3)

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

②評価の内訳



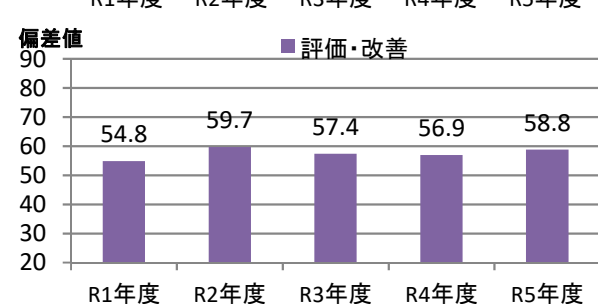
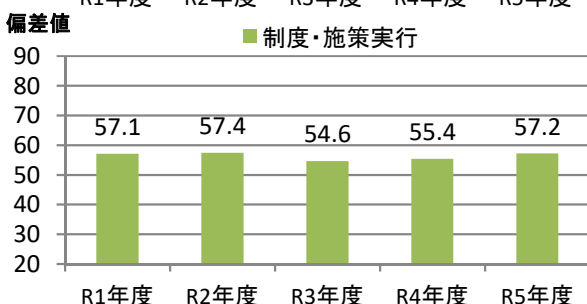
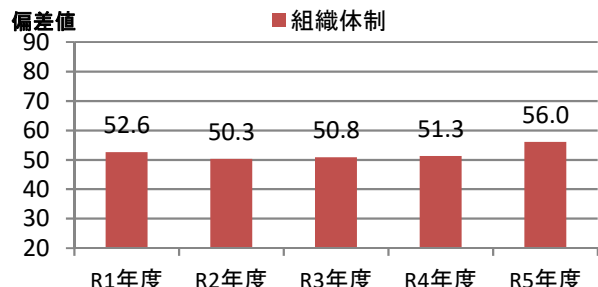
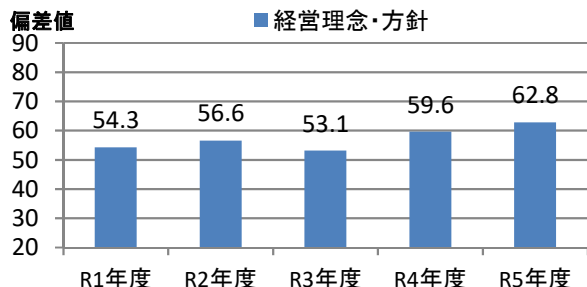
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

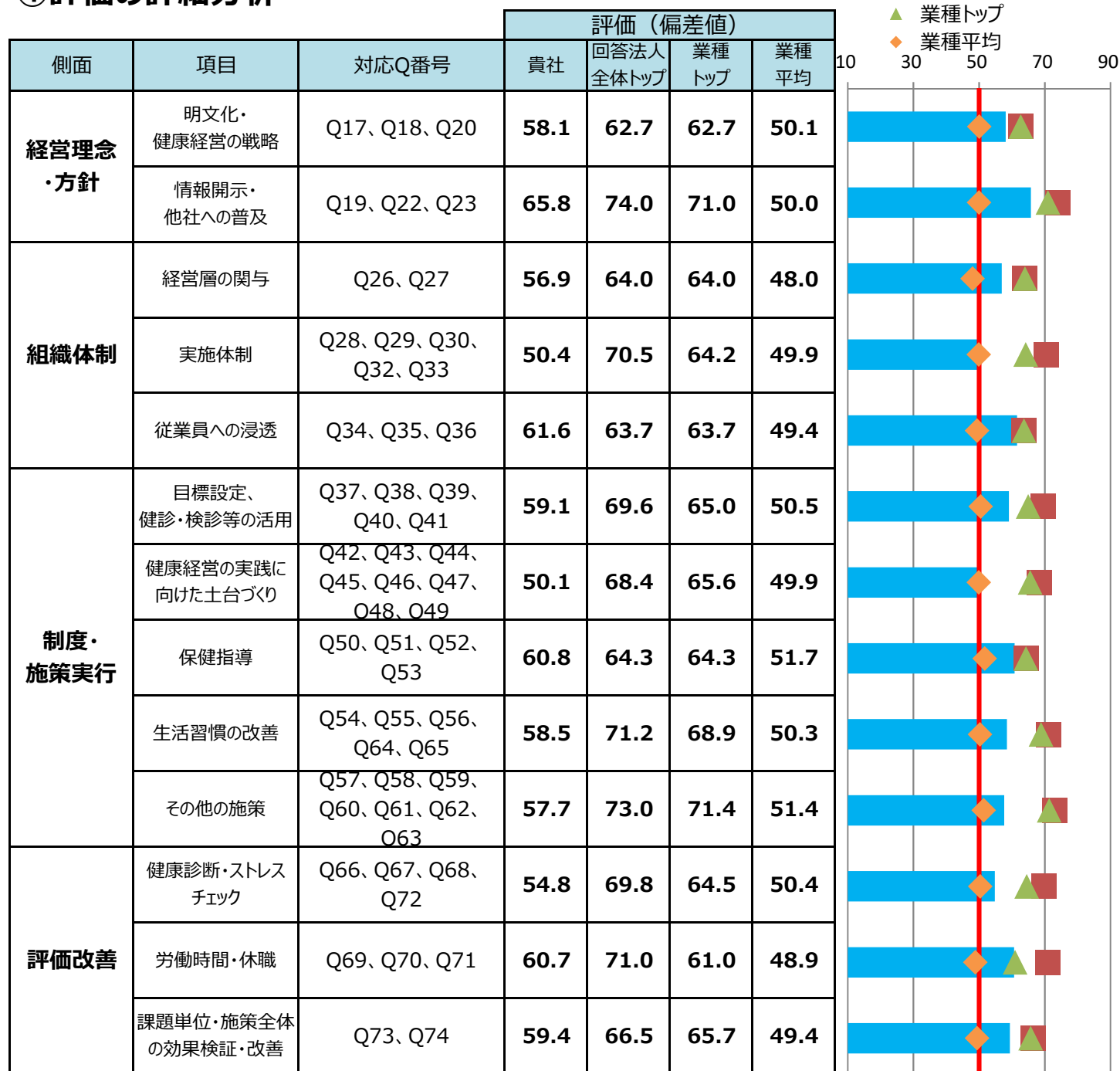
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	751~800位	1051~1100位	901~950位	701~750位
総合評価	54.7	56.4(↑1.7)	54.2(↓2.2)	56.3(↑2.1)	59.1(↑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 アイセログループで働く皆の「10年後の健康保持増進」 ※詳細は「戦略マップ」従業員等の意識変容・行動変容に関する指標欄に記載の「6課題」
	健康経営の実施により期待する効果	「大切な人へ勧められる会社、幸せカンパニー」に向け、社員が、「仕事にやりがいと誇りを持ち、互いに信頼、成長、貢献し続ける状態」が実現し「活力と活気」が充実すること
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ストレスチェックの結果に基づきワークエンゲージメントの向上につなげて行く
	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向上のためのプロジェクトが具体的な意見を抽出して反映することを目指す

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aicello.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.kenko-keiei.pref.aichi.jp/company/detail/443				
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.kenko-keiei.pref.aichi.jp/company/detail/443				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社員親睦団体「ミスズ会」主催の各イベント（行楽、スポーツなど）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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食を通して健康を考える会(2回)管理栄養士考案の健康弁当を食べながら、献立ポイントを講演いただく				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	「とよはしハーフマラソン」協賛（給水ボランティア）「あいち健康プラス」「サントリープラス」				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	100.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	49.9	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	59.1	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.1	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.3	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	拠点（国内営業所、海外赴任、約80名）の「健康リスクの経年悪化傾向者」への産業医「対面面談」生活習慣指導が、遠方のため不十分であった。「有所見率」が本社より高い50%に加え「再検査」受診率も40%以下と低迷している。
	施策実施結果	今年から「オンライン産業医」1を加え産業医2名体制、オンラインで国内外問わず「対面面談」を実施 定期健康診断「再検査」受診報告への提出勧奨を4回実施
効果検証結果	定期健康診断「再検査」受診率 42%⇒70%（28%UP）	
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、2021年（28.5%）2022年（29.4%）2023年（27.6%）で、愛知支部平均30.8%よりは低くなったが、まだ健康経営推進他社と比較すると高い状況。構内分煙は、法令範囲+αの努力途上で、喫煙所がまだ5箇所（屋内に1、屋外に4箇所）ある。
	施策実施結果	「喫煙に関するアンケート」結果と「社長が卒煙推進を宣言」を社内HPで周知。5ヵ年計画で毎月22日「スワンスワンデー」「就業内喫煙時間制限」構内喫煙所閉鎖（5⇒4箇所）「卒煙チャレンジ」社内募集を始動
効果検証結果	喫煙率、2021年（28.5%）2022年（29.4%）2023年（27.6%）へ下降	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：タイガー魔法瓶株式会社

英文名：Tiger Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：その他製品

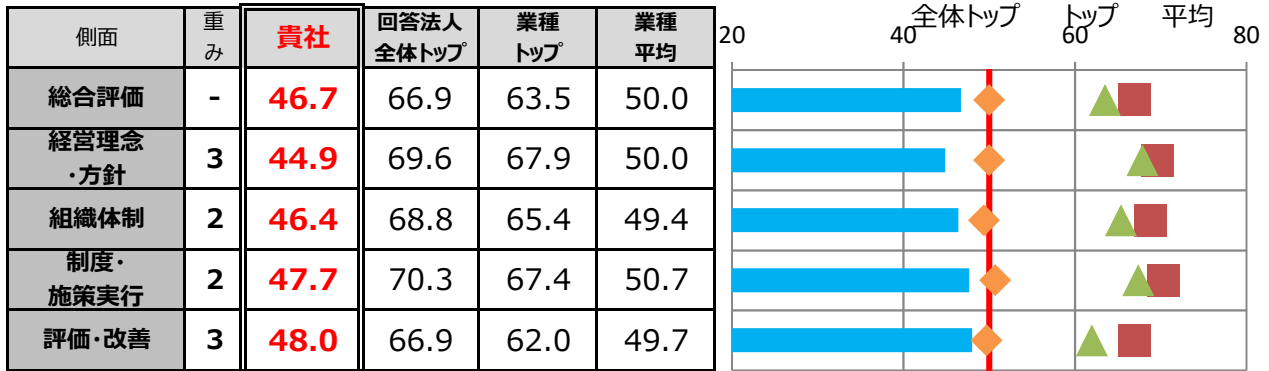
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.7** ↑3.0 (前回偏差値 43.7)

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

②評価の内訳



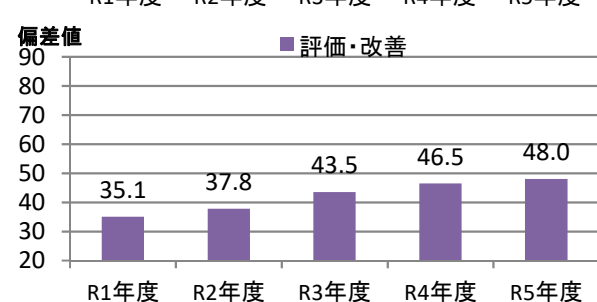
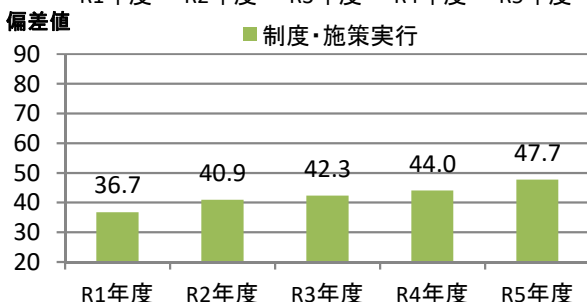
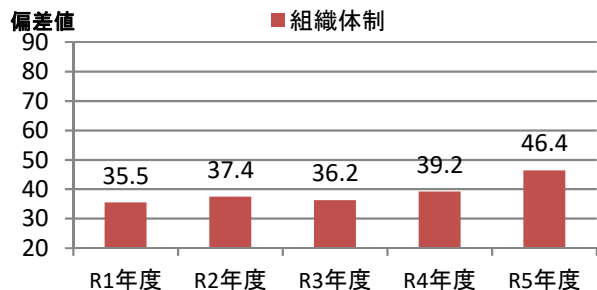
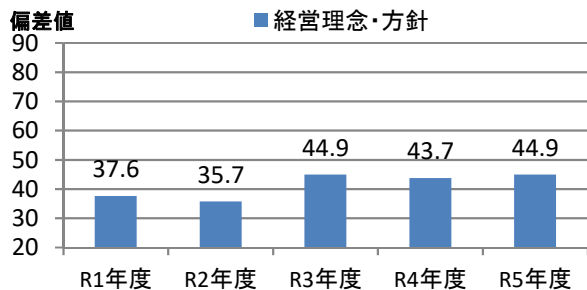
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

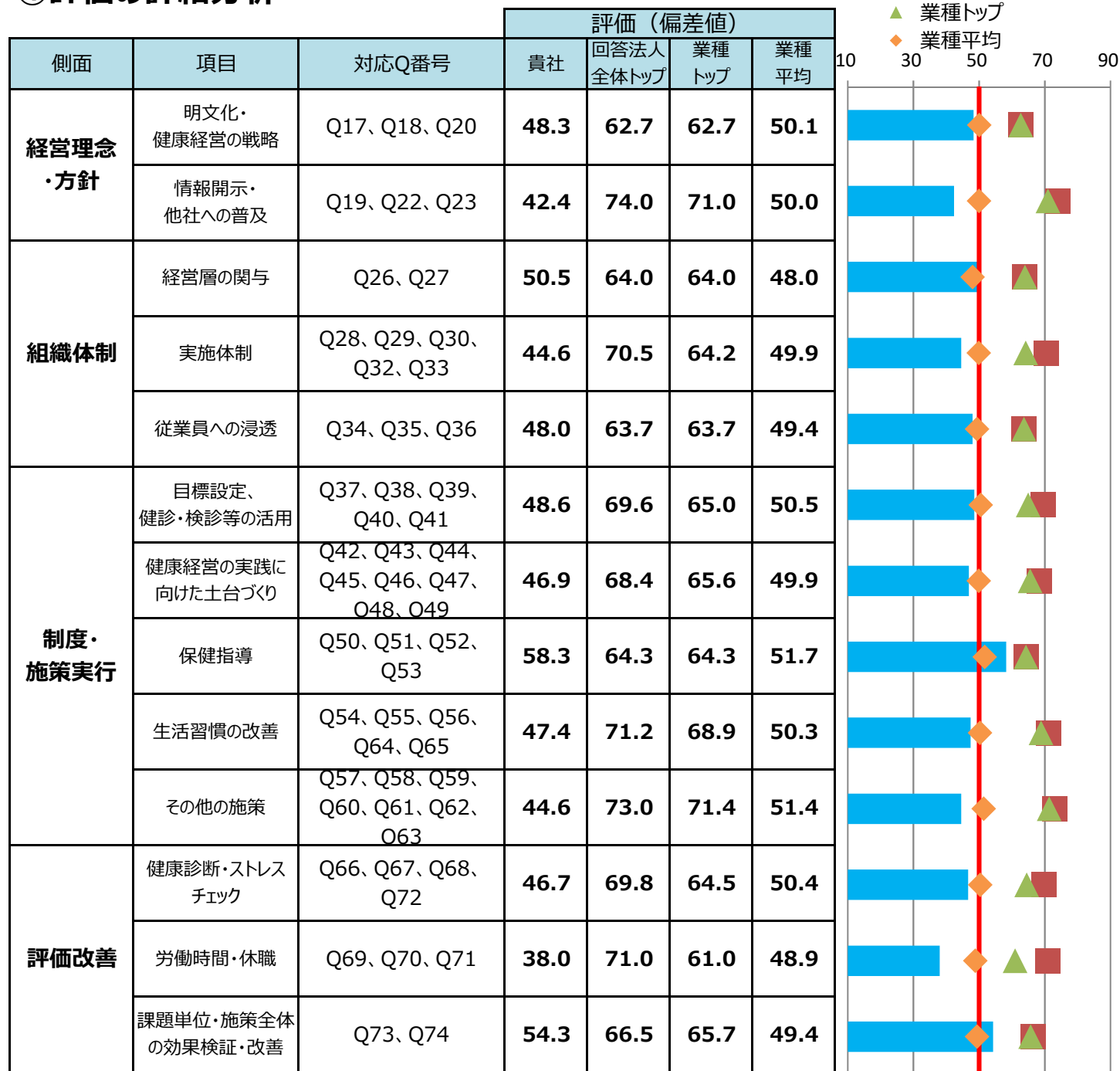
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2051~2100位	2201~2250位	2301~2350位	2351~2400位	2251~2300位
総合評価	36.3	37.7(↑1.4)	42.2(↑4.5)	43.7(↑1.5)	46.7(↑3.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化社会において、採用が厳しさを増す中で、技能や技術を持つ従業員が健康で生き活きと長く勤務できる体制、環境づくりの実現が事業活動推進における大きな課題。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が働き続けたいと感じられる職場でありたい。 心身の不調による休職・離職者を現状の2%から1%への改善を目指す。
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 限られた労働力で成果を生み出せるよう、社員一人ひとりの生産性を向上したい。健康診断やストレスチェックの結果等、平均的に見ると際立って悪い点はないものの、健康問題が理由で生産性が低下している状態の者へのフォローを強化していきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	生産性向上（プレゼンティーズム測定結果の向上）

※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.tiger-corporation.com/ja/jpn/about-us/company/environment-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.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員コミュニケーションを促進するため、労働組合主催のイベントを通じて金銭支援や場所の提供を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂にて健康米が選べたり、減塩メニューやノンフライデー（揚げ物メニューを出さない日）などを企画。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	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定期的実施し、個人戦やチーム戦など、楽しみながら運動できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.2	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.9	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.0	49.9	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	51.1	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.0	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	健康診断において「要医療」と判定されたにもかかわらず、医療機関を受診しない社員がいる。年代問わず、健康リスク軽減のため、受診勧奨を強化する必要がある。重症化した場合のリスク等について保健師より面談時に説明。所属部門とも協議し、業務調整を行い、医療機関を受診させるようにした。
	施策実施結果	受診勧奨により、受診率向上。
効果検証結果	3年前から同じ取り組みを行い、年々数値の改善がみられるようになっている。	
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	生産性低下防止のため、社員のヘルスリテラシーを向上させる必要がある。自身で課題と思ったとき、すぐに行動に移せる意識付け必要。
	施策実施結果	年々、セミナーやウォーキングイベントの参加率が向上している。
効果検証結果	セミナーの参加率が向上。健康に意識が高い社員が増加しており、問題意識を持った社員の保健師への個別相談も増加している。	

※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：株式会社保志

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：その他製品

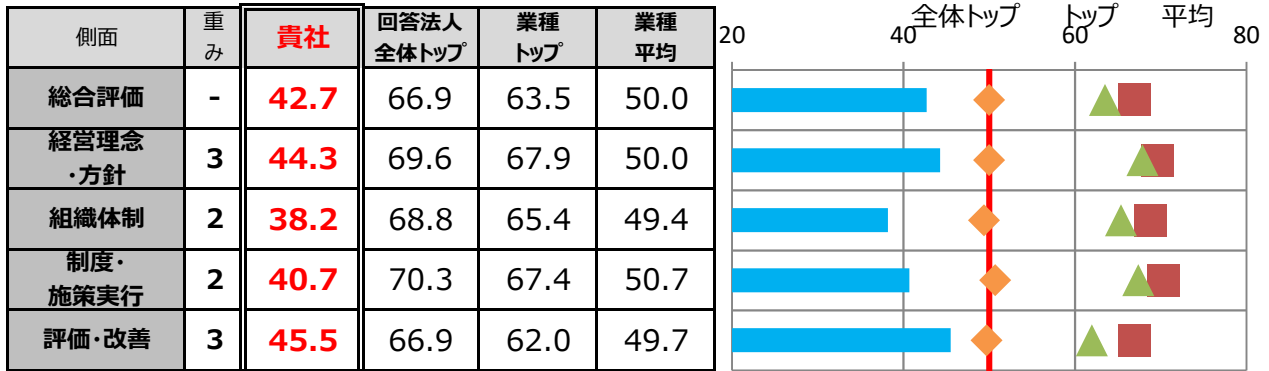
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.7** ↓1.3 (前回偏差値 44.0)

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

②評価の内訳



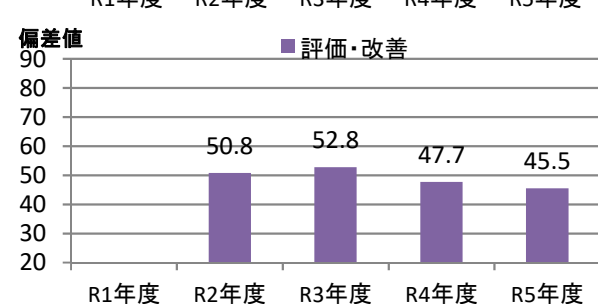
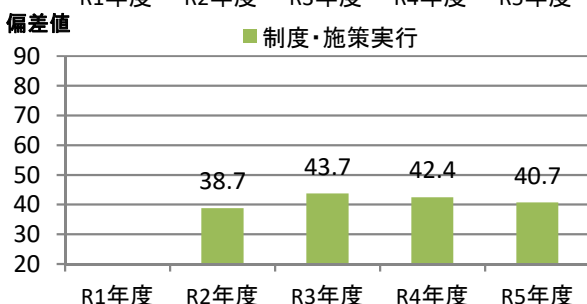
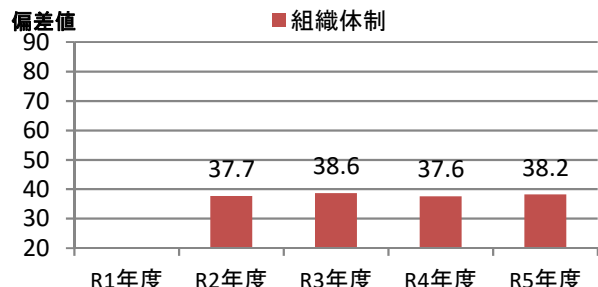
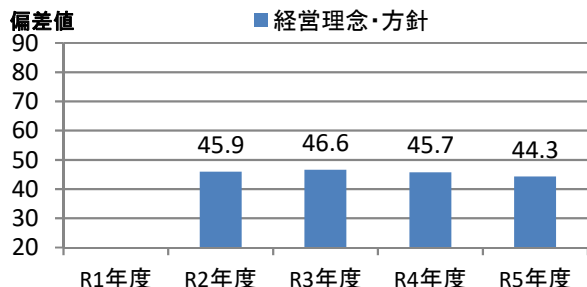
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

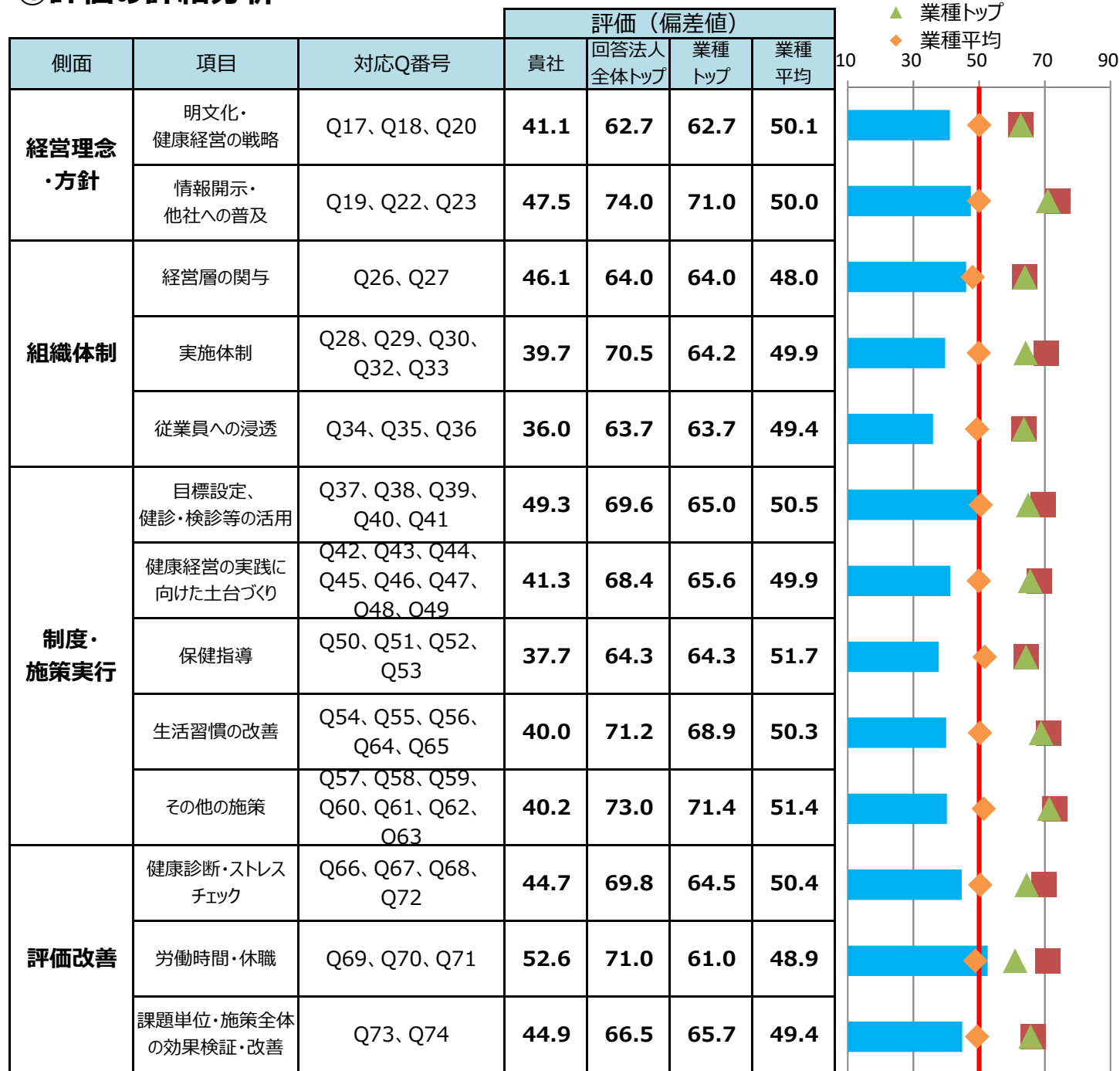
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1801~1850位	1951~2000位	2351~2400位	2751~2800位
総合評価	-	44.3(-)	46.3(↑2.0)	44.0(↓2.3)	42.7(↓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	人材定着や採用力向上 新卒採用後、数年後に離職する社員の割合が3%位になっているので、1%位に押さえたい。その為、先輩社員との交流を密にして、楽しく働ける会社を目指してゆき、生産性向上に貢献したい。
	健康経営の実施により期待する効果	数年前から、ある若者の会「三気会」による行事の活性化で若手の交流を密にして、定着立アップを目指したい。生産性は基より社員同士のコミュニケーションの活性化につなげる事と会社は楽しいと思える社員を増やしたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://alte-meister.co.jp/company/healthpromotion/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	1	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	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	ほほえみ委員会でカードと投入箱を設置し感謝を記入したカードを基に年末にインセンティブを両者へ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	全従業員へ社内オンラインにて情報（カロリーデータ等）を提供し、社員に活用していただいています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	社内ボウリング大会や室内スポーツ大会を全社員対象に企画実施している。				
(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	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	6.6	%
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	43.9	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.6	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.9	49.9	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	40.0	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.7	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.8	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調により勤怠が悪い社員について、上司から状況を確認し問題点を確認して原因を究明し対策を立て、生産性向上に努める。
	施策実施結果	現場復帰者の対応として、作業現場等の変更をして短時間勤務から始めて体を慣れさせ、徐々に通常勤務に戻って行った。但し、原因により個別対応が必要であった。
	効果検証結果	短時間勤務から、月単位で時間を延長し、以前に携わった作業に従事することで進めた。本人も自信を持ち通常勤務でも問題ないことが実証できた。本人からも聴き取りしながら継続して意見等を聞いたり、声掛けをしている。高ストレス者については、15.7%から10.7%に減少することが出来たので継続したい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニトムズ

英文名：NITOMS,INC.

■加入保険者：日東電工健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

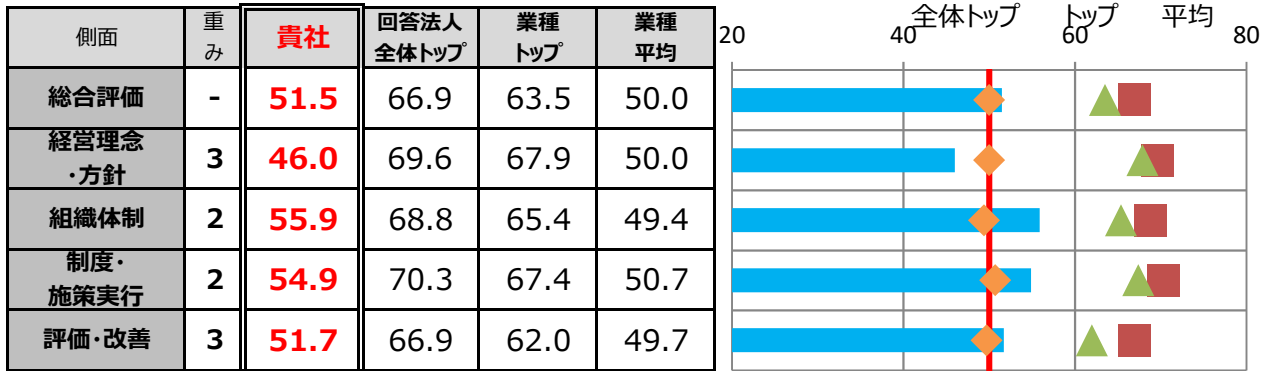
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↑0.3 (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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



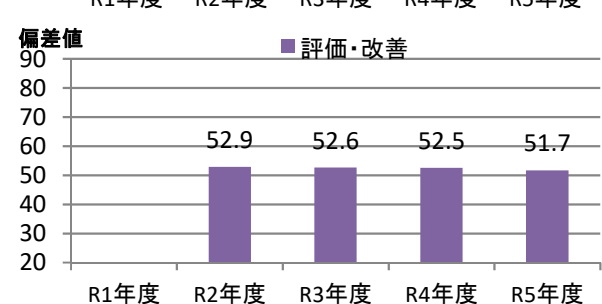
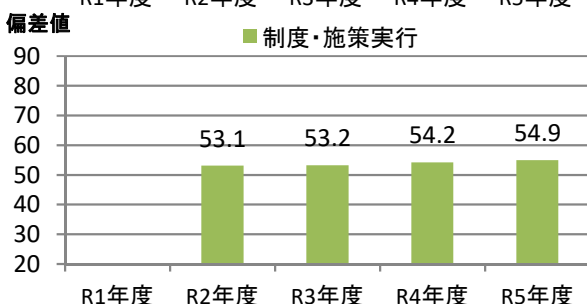
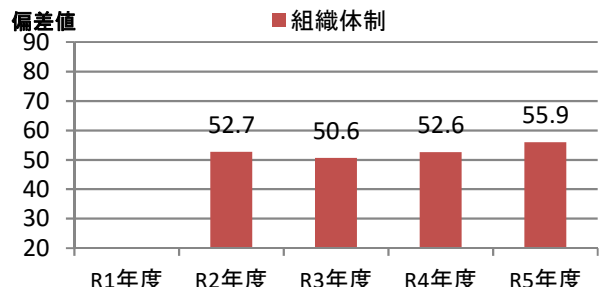
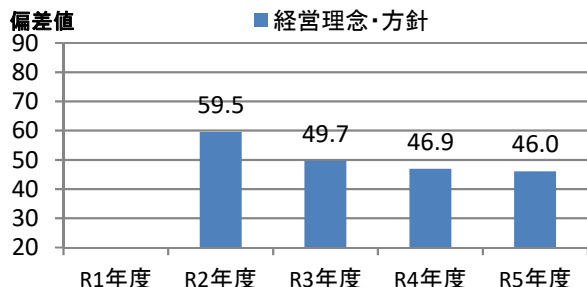
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

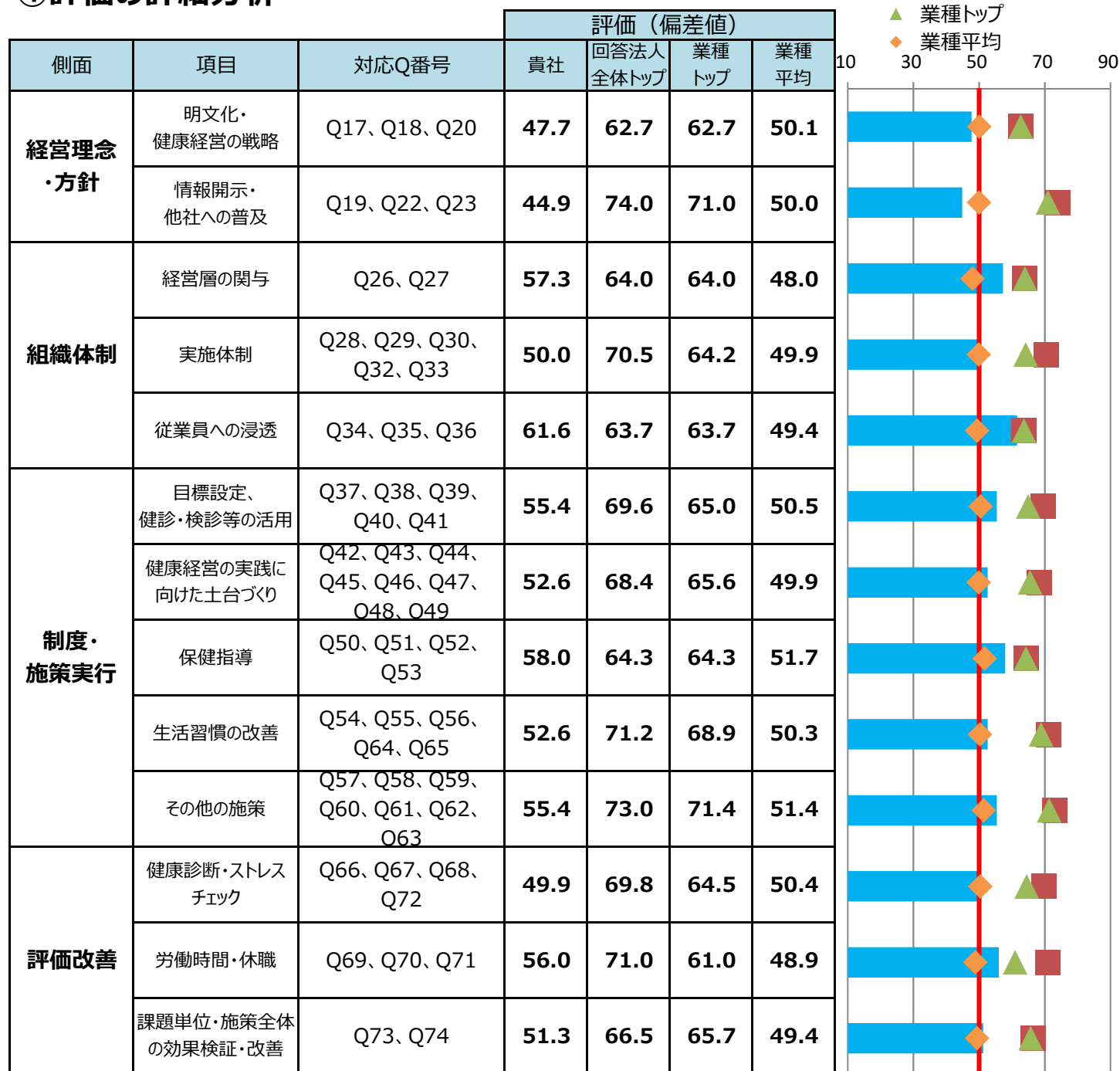
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	901~950位	1401~1450位	1501~1550位	1601~1650位
総合評価	-	54.9(-)	51.5(↓3.4)	51.2(↓0.3)	51.5(↑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	組織の活性化 長期欠勤者、退職者が増加傾向にある。 背景としてコミュニケーション不足や人財不足による業務過多があげられる。
	健康経営の実施により期待する効果	マネジメントプログラムを各部署で実施してもらうことで、コミュニケーションの活性化、風通しの良い職場環境を形成し予防に努める。 実施内容は毎月の全体会議でフォローアップ。 業務効率の推進とメンタル疾患者の低減を期待。
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 業務が属人化していることによって特定の人物が業務過多となっている。 また業務特性により有給の取得し易さにも差があることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	属人化を極力排除するようなマネジメントプログラム設計により業務の標準化を推進し、全ての従業員がワークライフバランスが保たれているようになる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	18	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	感謝する気持ちになったら、従業員間で「いいね」「ありがとう」カードを渡し合う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	RIZAPアプリを利用しカロリー記録や日々の体調管理等をあわせて実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントと、ウォーキング中に発見した素敵な風景写真を投稿をするフォトコンテストも同時開催				
(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	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	50.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.5	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	49.9	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	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.6	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.0	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.3	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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	特定保健指導受診率は面談のマンネリ化等々で年々減少傾向となっている。 自分自身の身体を知り、予防に努める意識が必要。 従業員一人一人が自分事ととらえ、継続して実施できるプログラムが必要となっている。
	施策実施 結果	RIZAPプログラムを導入。事前に健康推進委員会にて状況説明実施し、対象者へは受診勧奨を行い、特定保健指導実施率は前年対比650%と向上。全体の平均値は体重：4kg 減 腹囲：6.1cm減
	効果検証 結果	参加者より参加をきっかけに自身の身体について考えたり調べたりするようになった。糖尿病寸前だった方よりプログラム実施後には問題なしレベルまで数値が下がったとのコメントあり。 2023年度も継続して実施
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：メビウスパッケージング株式会社

英文名：

■加入保険者：東洋製罐健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

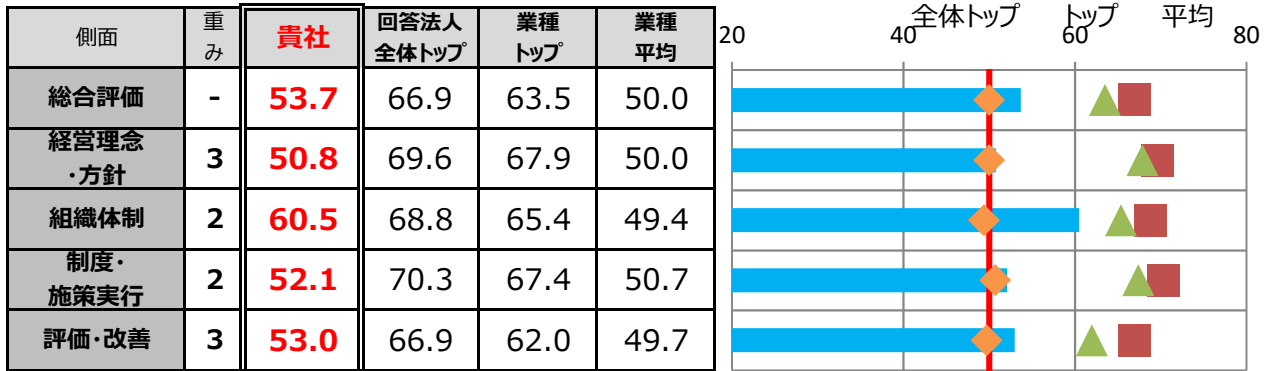
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.7** ↓2.2 (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



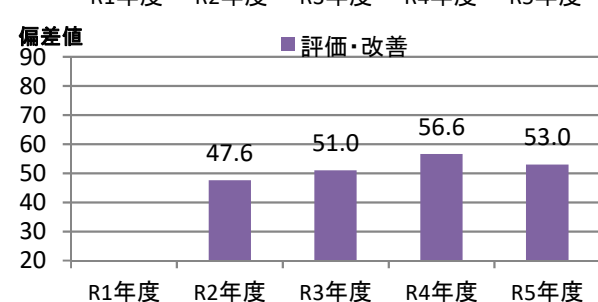
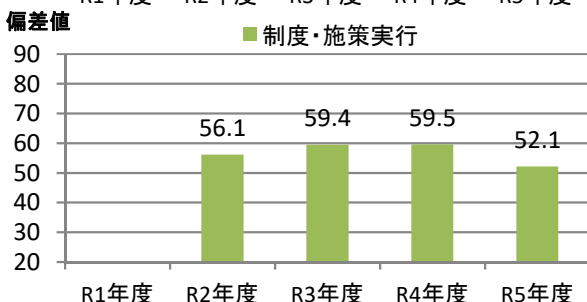
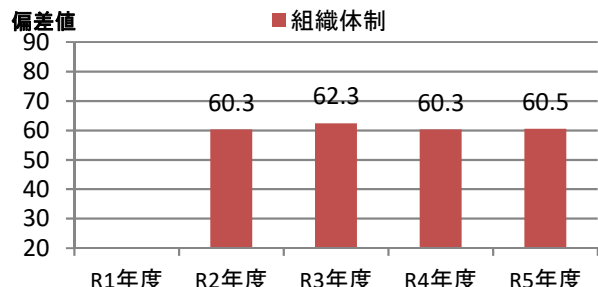
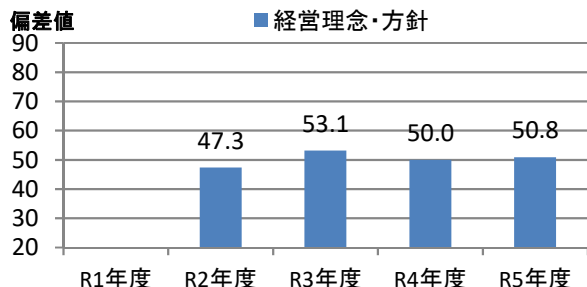
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

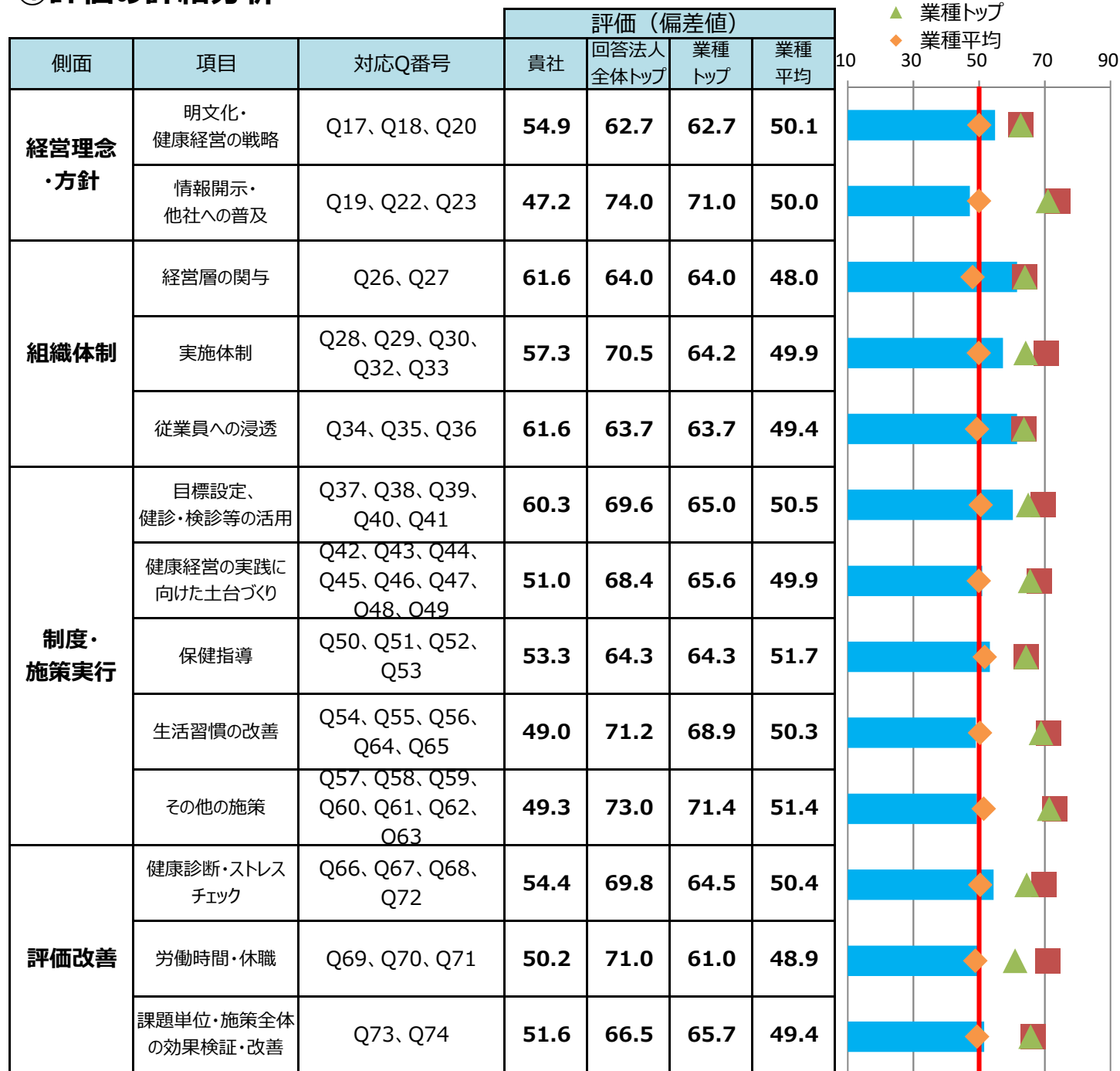
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	901~950位	901~950位	1301~1350位
総合評価	-	51.8(-)	55.6(↑3.8)	55.9(↑0.3)	53.7(↓2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働く全ての従業員一人ひとりが心身共に健康で個性や能力を最大限に発揮し、生産性を高め、働きがいがある会社を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の「からだの健康」、「こころの健康」、「ワークライフバランスと快適な職場環境作り」をテーマとして健康施策を展開して、従業員の健康確保とQOL (Quality Of Life) の向上をはかり、生産性を向上させる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	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.mebius-pkg.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	14	回	4	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	87.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	施設費用の資金援助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	からだカルテ導入により、食事量と運動量のバランス等を自分で確認できるような仕組みづくりを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	12月中旬から1月まで歩こうイベント開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.8	%

■ 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	38.1	%
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	54.2	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	49.9	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	45.1	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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、生活習慣病と関係性の深い肥満（BMI 25以上と定義）の従業員が多いことが発覚した。生産性の低下に影響を与えると考えられるため改善が必要。
	施策実施結果	肥満の従業員へ、個別の面談にて指導を行った。また、活動量計を使った歩数イベントを開催し肥満の従業員には積極的な参加を促した。
効果検証結果	2021年にBMI 25以上の従業員が284人だったが、2022年には281人になった。	
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	ストレスチェックにおける集団分析より、残業時間と総合健康リスクの関係性が深いことが明らかになり、残業時間の削減を総合健康リスク軽減の一步とした。
	施策実施結果	フレックスタイム制度、在宅勤務制度の積極導入、一部事務のRPA化
効果検証結果	2021年度の1人当たりの平均残業時間が26.9時間だったが、2022年度は26時間となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社カネカメディックス

英文名：Kaneka Medix Corporation

■加入保険者：神奈川県プラスチック事業健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

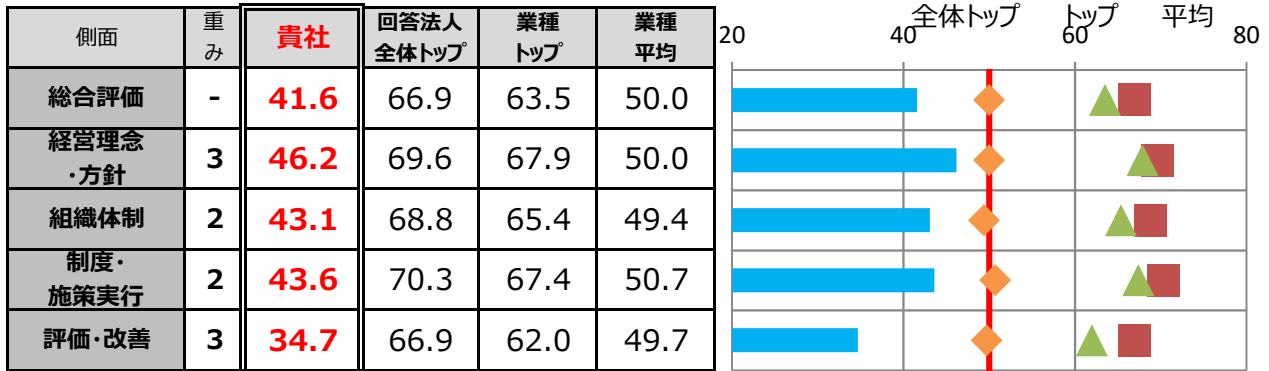
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.6** ↓3.5 (前回偏差値 45.1)

※「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



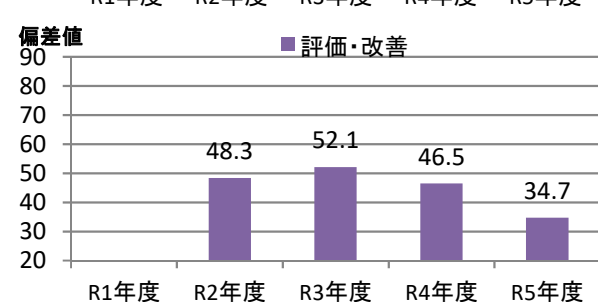
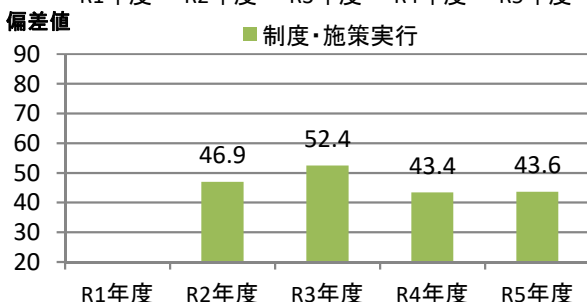
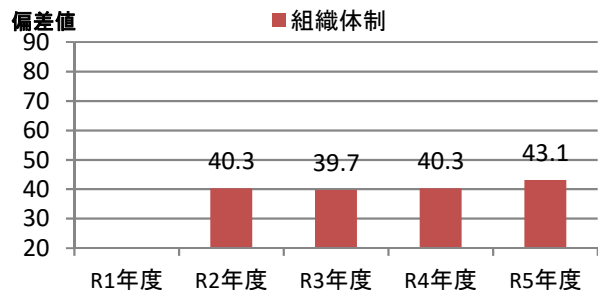
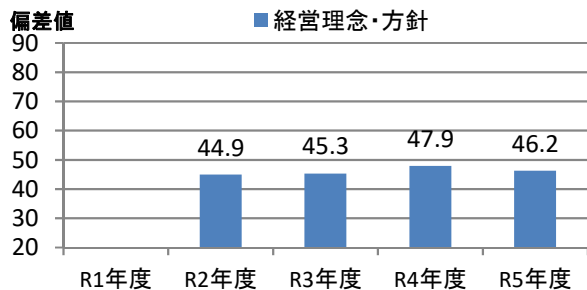
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

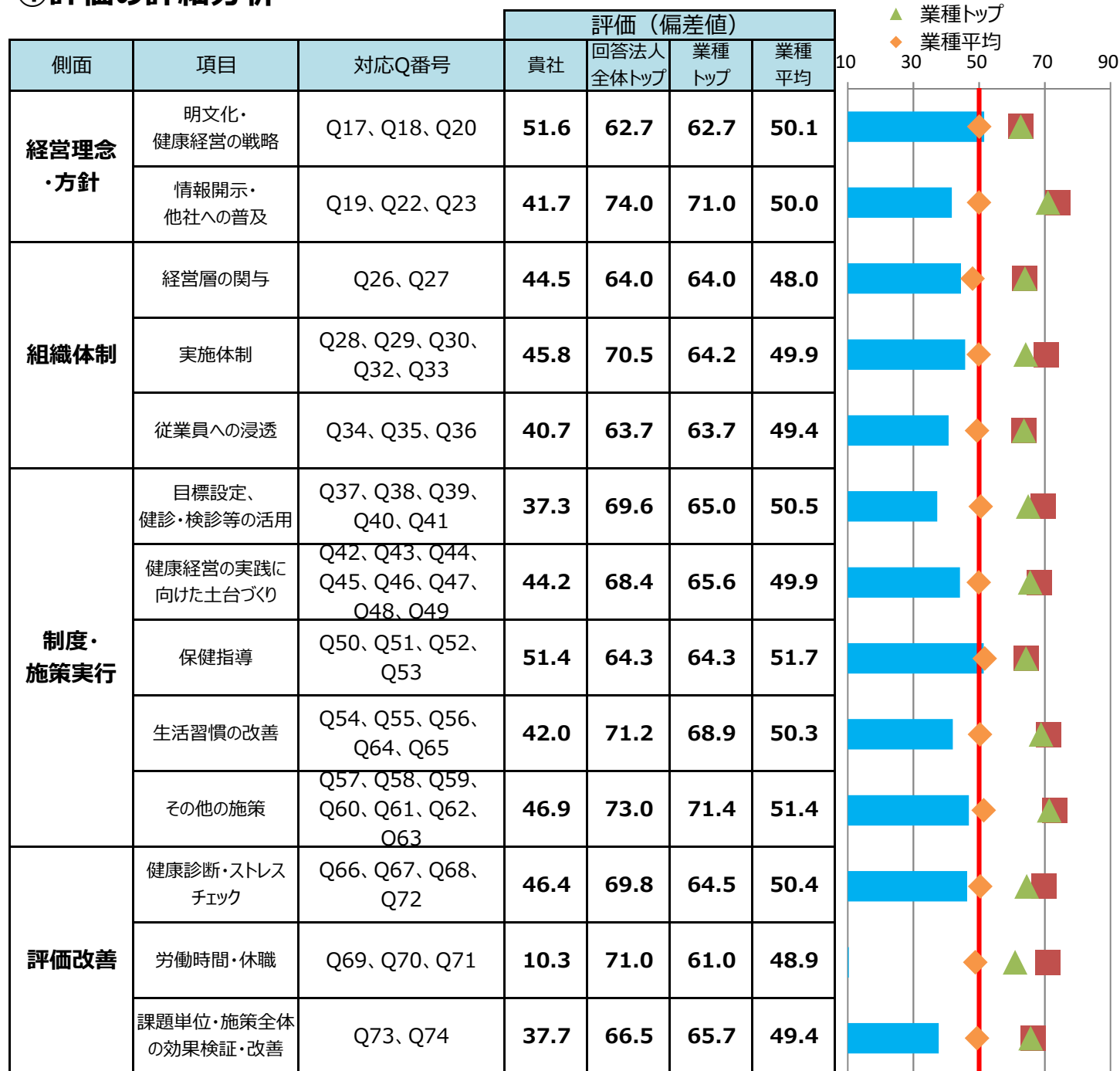
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1701~1750位	1851~1900位	2251~2300位	2851~2900位
総合評価	-	45.4(-)	47.6(↑2.2)	45.1(↓2.5)	41.6(↓3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の一人一人の心身の健康を会社として把握しておき、体調不調者ができる可能性がある場合、または出た場合に速やかに対処できるよう会社としてサポートをしなければならない
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年1度、従業員の仕事・職場アンケートをもとに従業員の一人一人の心身の状態を把握し必要に応じて人事と面談を行う（社内のキャリアコンサルタントが面談）、法定ストレスチェックとは別に実施 ・健康診断結果をもとに結果に対して産業医が個別に詳細を確認し、注意しておくべき箇所に対して勧告を行う
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kaneka-med.jp/company/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	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	2	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		%	(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	新入社員を対象としたメンターメンティー制度の活動を行う金銭支援				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(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	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	仲間を楽しみながら健康になる企画としてRunRunRunと呼ばれるスポーツ大会を開催している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	18.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	96.4	%

※ 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	37.2	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.9	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	49.9	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	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.3	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.8	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.2	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	月に1度の上司との面談を行い、メンタルヘルスケアの把握に努めているが、潜在的なメンタルヘルスの不調までは見つけられていない。
	施策実施結果	年に1度、自己申告アンケートとメンタルヘルスチェックを行っている。 提出率は94%である。
効果検証結果	発見されたメンタルヘルスの不調者に対しては人事部門との面談、産業医との面談を実施しており、症状の悪化を防ぐ努力をしている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間の削減が課題。当社の平均残業時間は11時間/月前後。 更なる減少に向けて施策を打っている。
	施策実施結果	毎月全従業員の時間外労働を管理し、部門ごとに従業員残業表を作成。直属の上司宛てに注意喚起の案内をし是正しているが、特定の従業員が変わらず残業をしている実態がある。
効果検証結果	一定の改善はみられる一方、特定の従業員は未だ残業時間が長い実態があるので業務処理時間や業務処理スピードを上げて改善等を検討してもらう必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北川工業株式会社

英文名：KITAGAWA INDUSTRIES CO.,LTD.

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

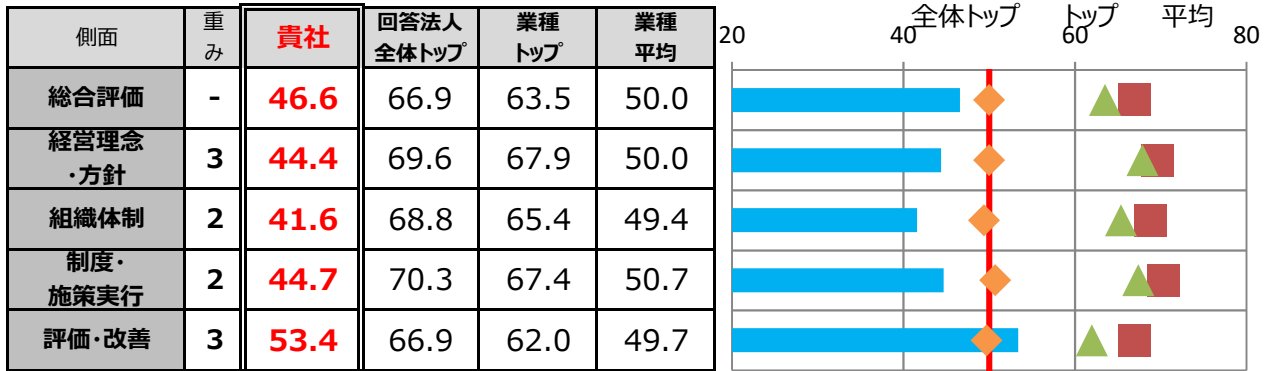
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.6** ↓1.9 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



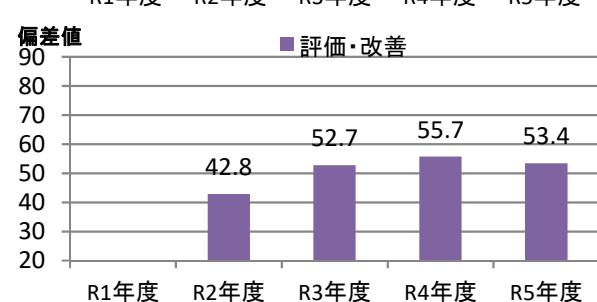
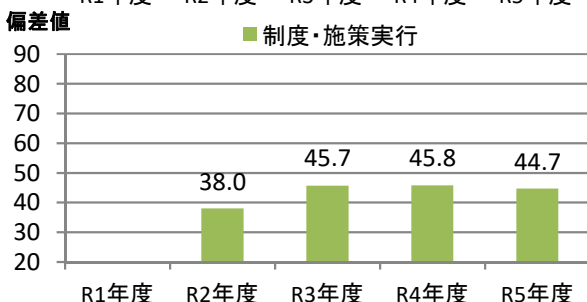
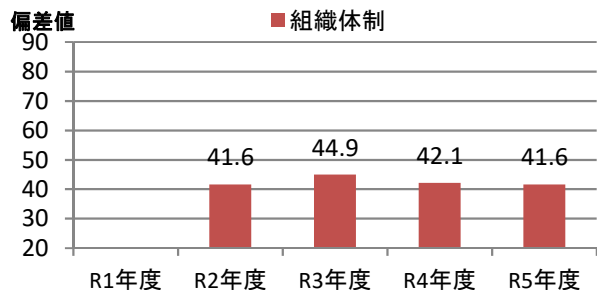
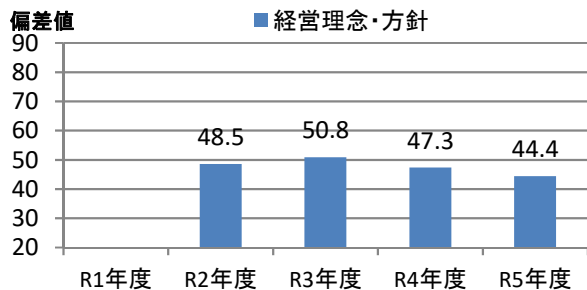
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

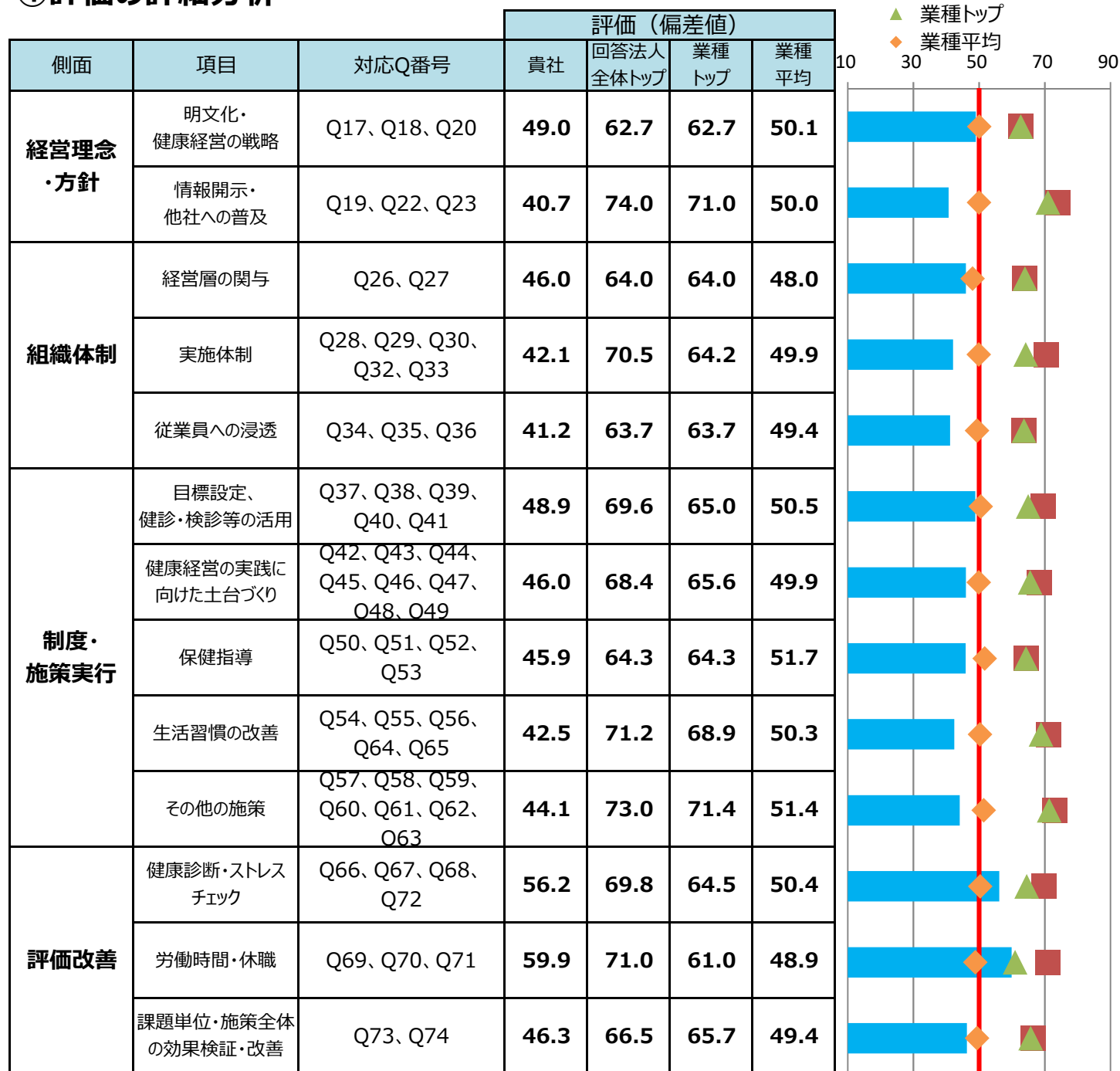
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1651~1700位	1851~1900位	2251~2300位
総合評価	-	43.3(-)	49.2(↑5.9)	48.5(↓0.7)	46.6(↓1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多忙な部署が多い中、従業員の健康活動に対する認知を向上させ、より健康増進への意識を高め、組織の活性化を図るためのイベント企画が、限られた人数で行っているため、なかなか実現していきなく、まだ組織の活性化への影響が少なく思われる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康を会社も重要視し、健康増進を推進することで一人ひとりの意識を高め、組織の活性化に繋げる。
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	https://www.kitagawa-ind.com/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	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	43.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	4.0	%
--------------------------------	------	---	-------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

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

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	全従業員対象の福利厚生に加入している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.1	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	49.9	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	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.6	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.0	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ感染防止策として在宅勤務を全社で推進したが、メンタル不調者が増加傾向であり、不調に陥る前の段階でケアを行いたいが対策方法が非常に難しい。
	施策実施結果	産業医によるWebカウンセリングの実施
	効果検証結果	2022年度は2名が参加。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員の平均年齢増加に比例し、生活習慣病に引っ掛かる社員も増加による重症化リスク
	施策実施結果	産業医コメントによるメール送信を対象者へ送信し、啓蒙活動
	効果検証結果	数名ではあるが、生活習慣病検診に参加へ繋がる。

※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：セイコータイムクリエーション株式会社

英文名：SEIKO TIME CREATION INC.

■加入保険者：セイコー健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

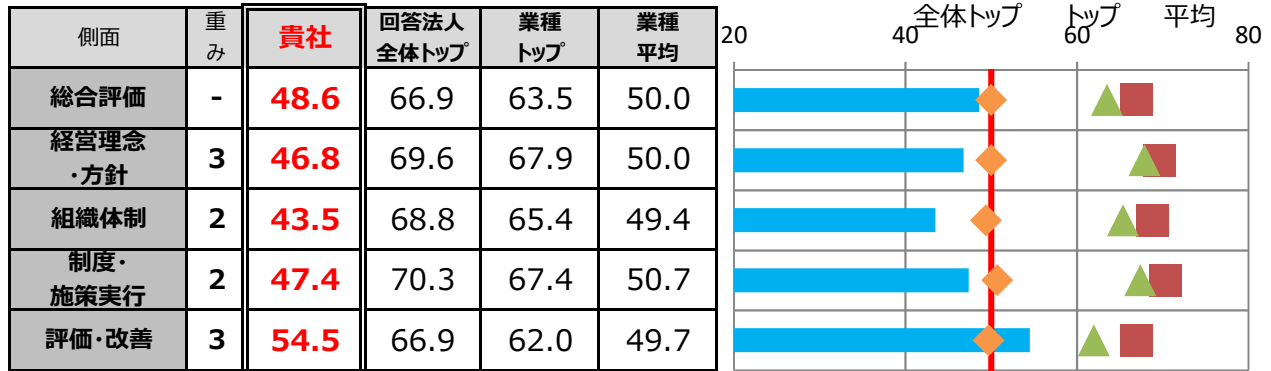
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** ↓1.9 (前回偏差値 50.5)

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

②評価の内訳



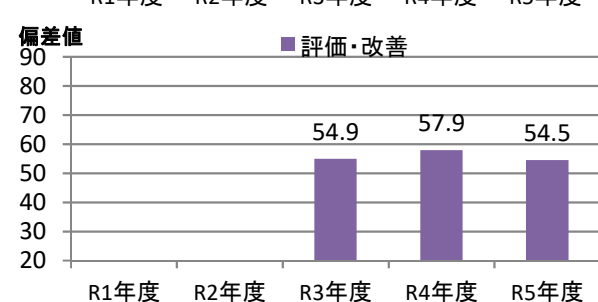
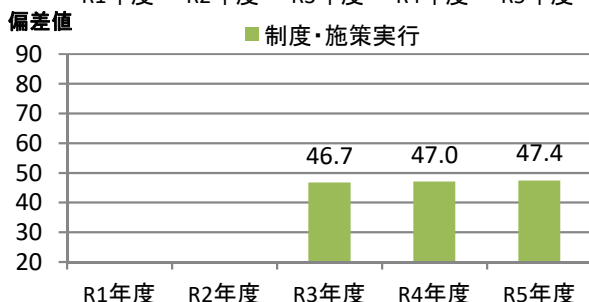
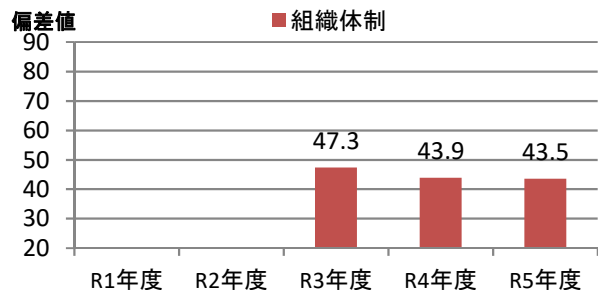
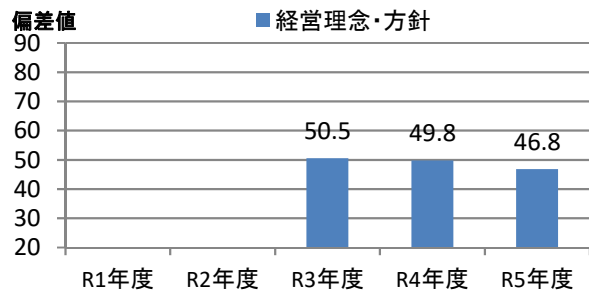
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

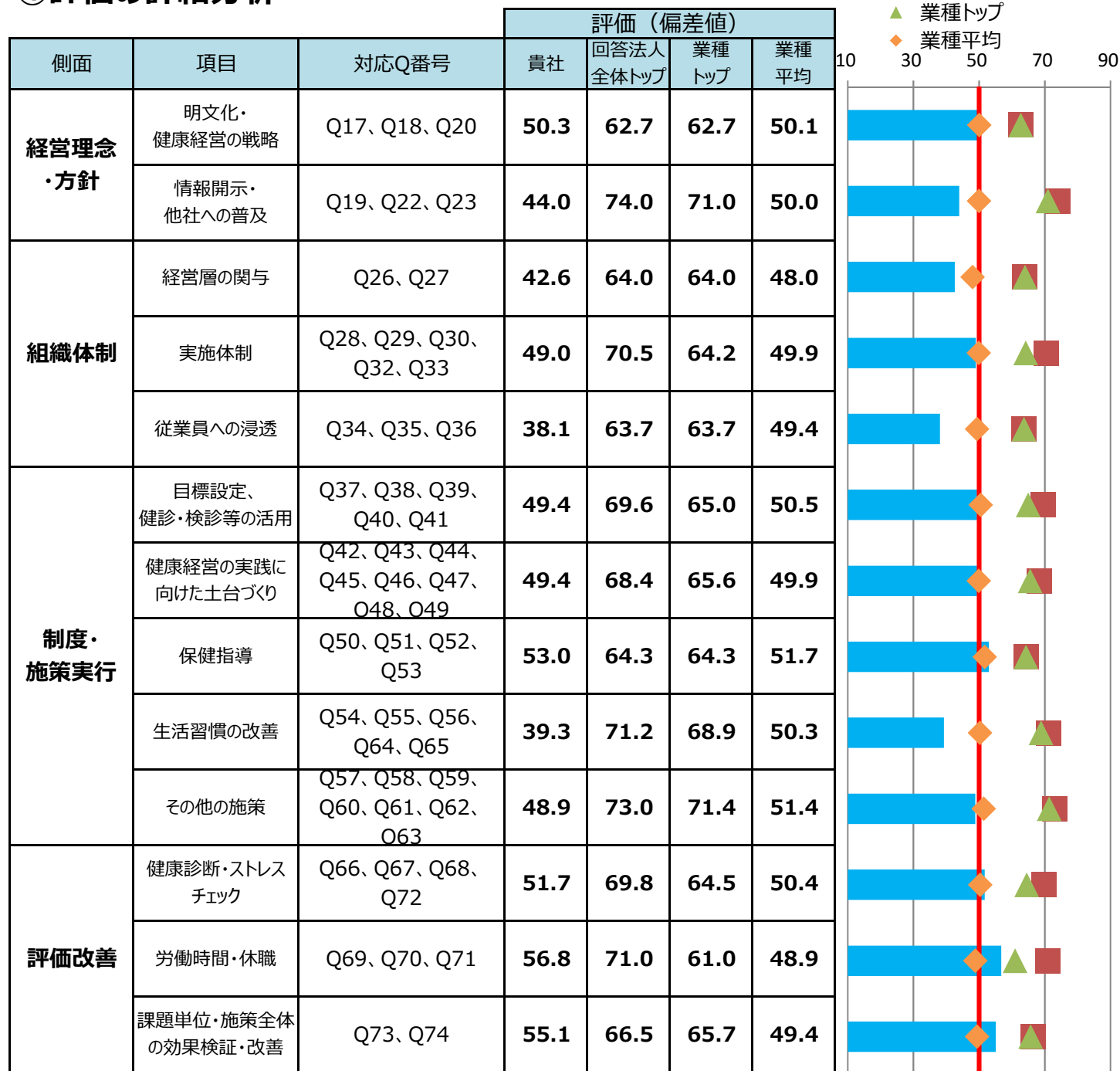
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1551~1600位	2001~2050位
総合評価	-	-	50.4(-)	50.5(↑0.1)	48.6(↓1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 第8次中期経営計画（2023年3月期から5ヶ年）において、人材の育成を成長戦略の柱とし、エンゲージメント向上とダイバーシティ推進に取り組み、事業のサステナブルな成長・発展に寄与することを人材戦略の基本方針としている。社員全員が働きがいをもって業務に臨み、事業の成長・発展に寄与するためには、健康であることが全ての原点であり、健康経営に関する取り組みは欠かせないという課題認識を持っている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営推進により、社員が健康でいきいきと働くためのサポートを行うことで、ワークエンゲージメントが向上し、業績向上、生産性向上に繋がることを期待している。社員の働きがいを測る指標として、本年度よりグループ横断でワークエンゲージメント調査を定期的実施し、これらの結果も参考にしながら「経営トップ」「各社人事担当」「健康保険組合」が一体となってグループ全体で健康経営の取り組みを進めていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.seiko.co.jp/ir/library/pdf/SEIKO_value_report_2022_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	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.seiko.co.jp/ir/management/plan/images/plan.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	11	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	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	0.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部署内の上司・部下間の意思疎通やコミュニケーション促進のため、全役職者向けに管理職研修研				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.7	%

■ 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	カフェテリアプランのメニューで体重管理とカロリー管理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		%	(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	カフェテリアプランのメニューにスポーツクラブ利用料補助がある				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	0.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.8	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.0	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	49.9	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	48.1	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.8	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生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年度の健診結果において、血圧・脂質・血糖とも、受診勧奨対象者の出現率が、前年度に比較し増加している。日々の生活がコロナ渦前の不規則な状態に戻りつつあることも一因と考えられる。産業医および看護師による受診勧奨・保健指導と健保が実施する特定保健指導と連携を取りながら、きめ細やかな対応で、いかに本人の行動変容に繋げていくかが課題である。
	効果検証結果	健康スコアリンレポートや健診結果およびレセプト情報の分析結果などで健保と情報共有し、従業員の健康リスクを把握した。また、産業医による受診勧奨に加え、健保が行う特定保健指導への参加勧奨を共同で行った。
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	2022年度の健診結果では、受信勧奨基準を超えている未受診者は、血圧97名、脂質で100名、血糖で27名となっており、いずれも減少となっている。また、HbA1cの値について特定保健指導レベルの対象者数が増加しているため、今年度は、糖尿病予備軍の対象者に対し、健保組合と共同で糖尿病予防のセミナー（会場型・WEB）への参加勧奨を個別に行っていく。
	効果検証結果	2020年1月以降の新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、従業員の重症化リスクや社内クラスター発生による事業存続の危機を回避する目的から、会社として感染予防対策を講じる必要がある。また、これらの疾病により療養のため数日間休暇を取らざるを得ず、業務に就けないことによる生産性の低下も懸念されているため、徹底した感染防止策を実施することが求められる。
効果 検証 ②	施策実施結果	従業員の新型コロナウイルスへの罹患を防ぐため、事業所内での集団ワクチン接種を4回行った。加えて、アルコールの設置や会議室への空気清浄機の設置なども行った。
	効果検証結果	健保のレセプトによる医療費分析によると、2022年度においては、新型コロナ感染症に関する医療費は、全国の健保平均では医療費全体の7.5%であるが、セイコー健保全体では、医療費全体の4.1%に抑えられており、各種対策の効果があつたことが伺える。

※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：日本トーカーパッケージ株式会社

英文名：Nippon Tokan Package CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：その他製品

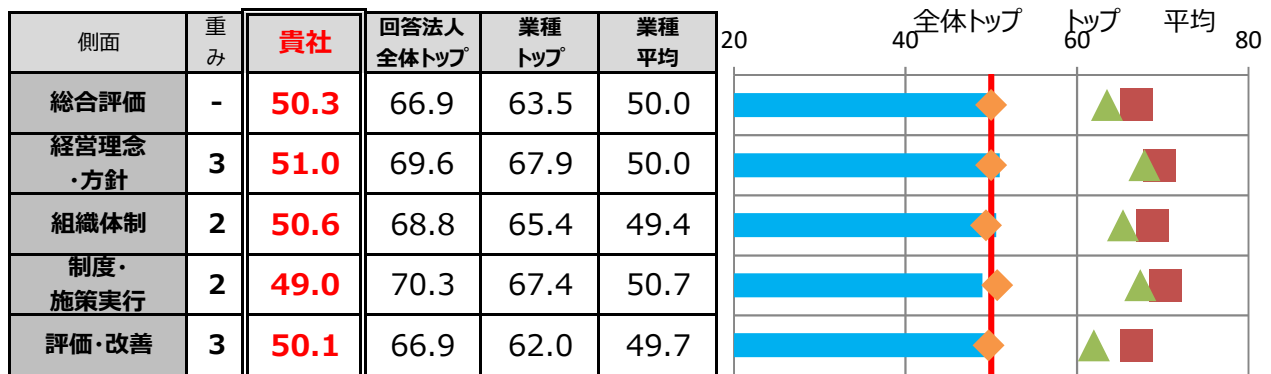
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.3** ↑2.2 (前回偏差値 48.1)

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

②評価の内訳



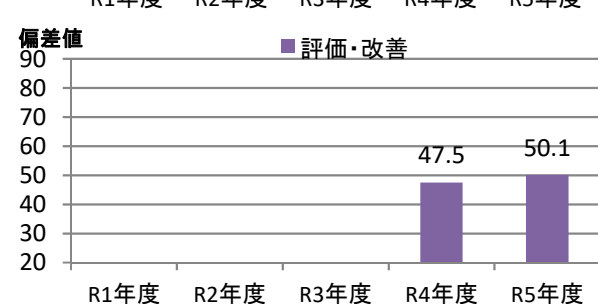
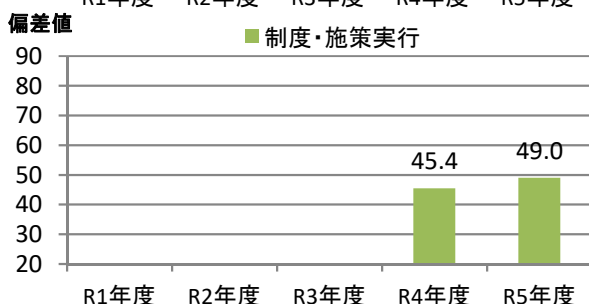
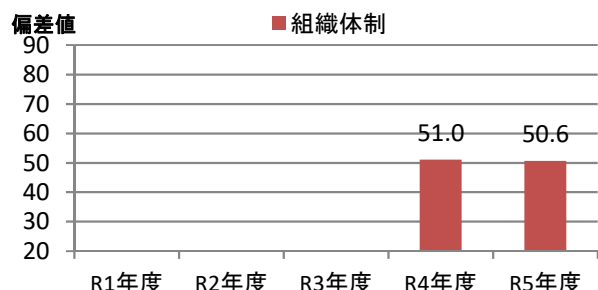
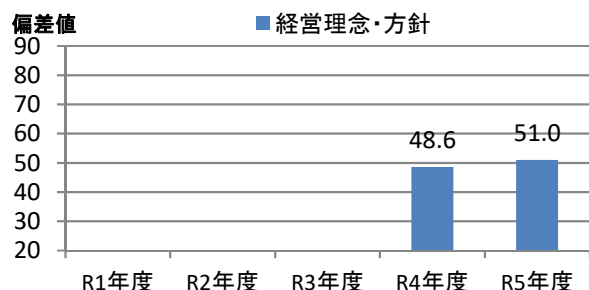
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

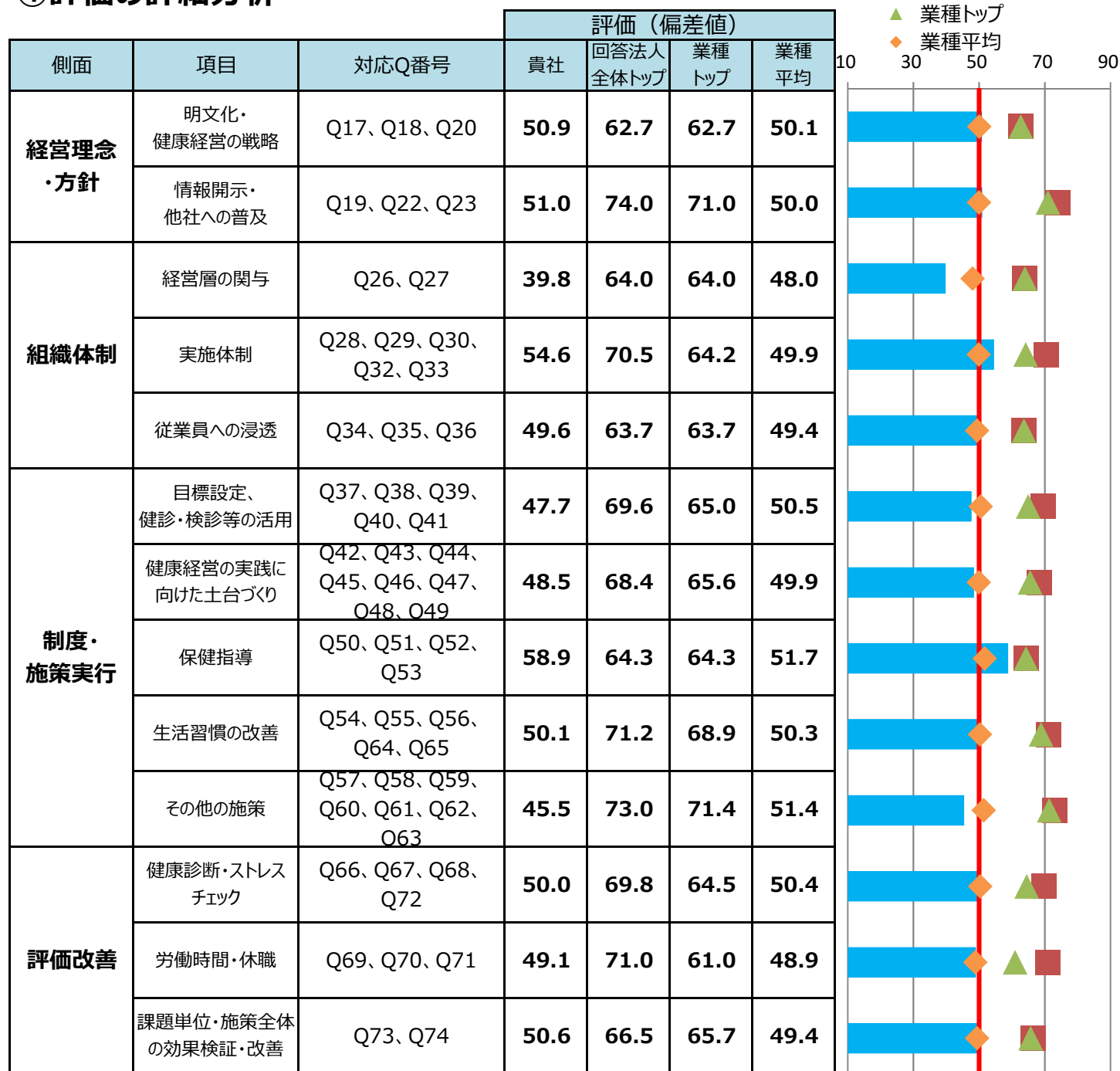
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1751~1800位
総合評価	-	-	-	48.1(-)	50.3(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の心と身体の不調に伴って起きる長期欠勤（アブセンティーズム低減）や離職を防ぐことで、社員一人ひとりのパフォーマンス低下（プレゼンティーズム低減）を防止することが、事業活動を継続発展する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で生き生きと働く事ができ、一人ひとりの力を最大限に発揮、活力のある職場の増加と共に生産性向上に繋がることを期待している。 その為の具体的な指標として、今後2年度間で特定保健指導実施率8%以上、ストレスチェック受検率90%以上、非喫煙者率65%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.tokan.co.jp/ntp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
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.tokan.co.jp/ntp/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	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	クラブ活動支援制度を活用して、従業員の交流を促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	ロコモ度テストを実施し、転倒等のリスク評価セルフチェックを行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.9	%
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	42.8	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.3	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	49.9	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	44.2	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.1	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	適正な労働時間管理について以前より対策を実施しており、2022年度時間外時間実績は平均18時間（2019年20時間）と抑制維持ができていますが、特定の部署や個人による偏りが多くあり、また、人手不足の影響等もあった。今後も更なる推進が必要である。
	施策実施結果	コア無フレックスタイム制、勤務間インターバル制度を導入しており、総労働時間削減に努める。また、2023年度9月に勤怠システムを更新し、勤務状況をリアルタイムで見える化することで、適切な労務管理を行う。
	効果検証結果	勤怠システムを更新したことで、手作業で行っていた勤務間インターバルの確保確認や、月半ばでの労働時間状況確認、パソコンログとの乖離確認がシステム上で確認できるようになり、管理者の労働時間管理に対する意識が深まった。
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：パナソニックハウジングソリューションズ株式会社

英文名：Panasonic Housing Solutions Corporation

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

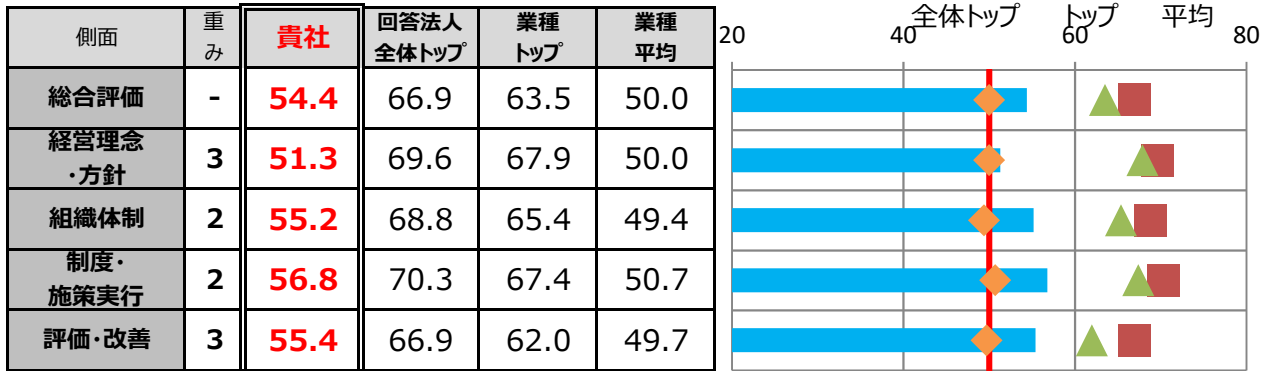
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↑0.8 (前回偏差値 53.6)

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

②評価の内訳



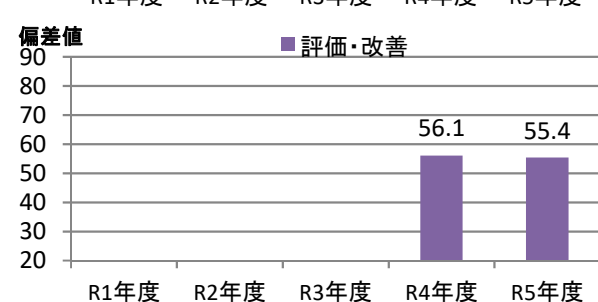
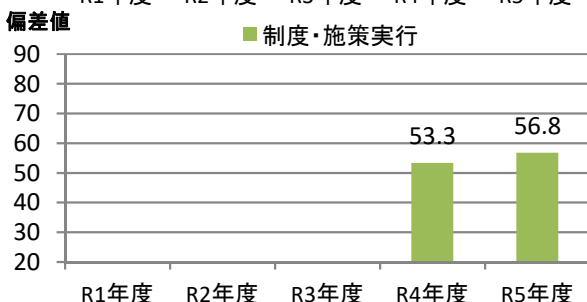
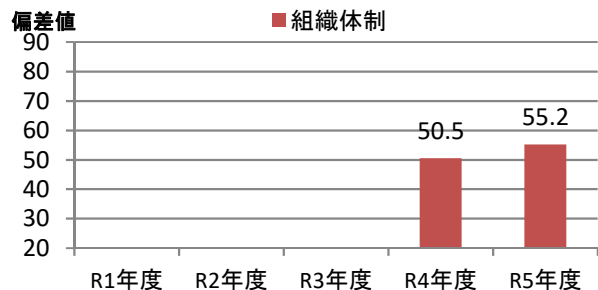
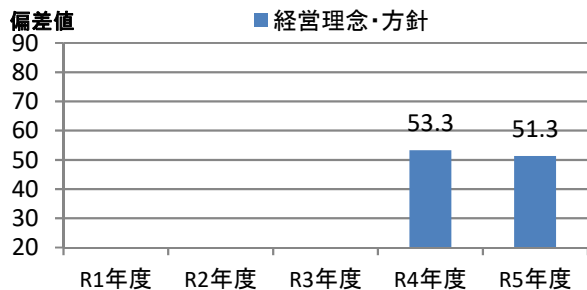
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

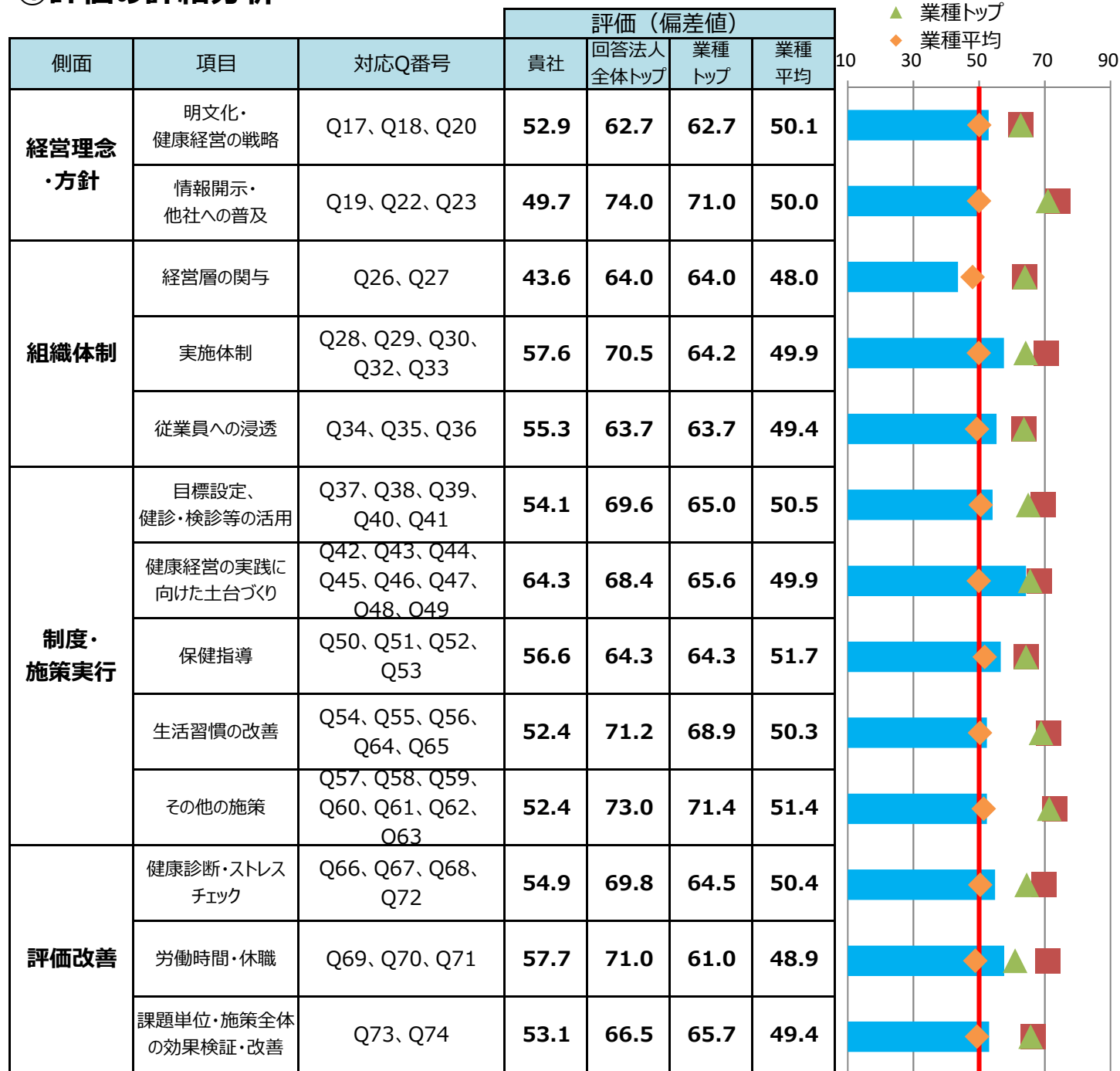
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1201~1250位
総合評価	-	-	-	53.6(-)	54.4(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣に起因する疾病やプレゼンティーズムによる生産性低下、従業員の健康や体調に起因したパフォーマンス低下
	健康経営の実施により期待する効果	適正な生活習慣を獲得し、維持していくことにより、仕事のパフォーマンス向上と心身の健康へつながることを期待する
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://panasonic.co.jp/phs/sustainability/health/index.html (10月末以降公開) 'https://panasonic.co.jp/phs/profile/assets/pdf/health.pdf (10月末まで)

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	64.4	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	昼食懇談会に対して一人1000円の食事補助				
(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	72.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂では食育の日メニューや健康イベントメニュー等実施。売店では、管理栄養士監修の健康弁当を販売				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	全社において、年間2回、歩行に関する健康イベントを実施（歩fes）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	32.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	49.9	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	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.5	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.1	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	疾病の発生予防に関係の深い、睡眠、食事、運動、飲酒、禁煙の5項目の適正な生活習慣を有する従業員を増加させるためには、従業員のヘルスリテラシー向上を図り自発的な健康行動を促すことが必要
	効果検証結果	2022年度は運動をテーマに、オリジナルの職場体操の実施、ICTによる健診結果やeラーニング、健康チャレンジ等の案内を行った（ICT利用率90.3%） ・1回30分以上週2回以上の運動実施者が前年より0.4%UPした ・適正な食事の摂取について、1.4%悪化した 運動実施者は少し効果がでてきた。適正な食事割合は、まだ効果は見られないが、今後、より参加者を増やし、肥満率抑制に向けて取り組みを継続していく
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	在宅勤務が増えたことにより、運動の機会が減ったため、転倒災害のリスクが高まった。また、高リスク者への事後処置を行い、肥満率の増加を防ぐことが必要
	効果検証結果	毎月の全社版の安全衛生委員会資料にて、運動をテーマにしたコンテンツ（簡単エクササイズ、体カチェック在宅実施用、歩き方のポイント）を提供し、気軽に運動してもらえる環境の整備を行った ・1回30分以上週2回以上の運動実施者が前年より0.4%UPした ・男性肥満率は45.1（前年43.8）前年より1.3%悪化⇒まだまだ効果が出ていない ⇒次年度は運動だけではなく、食育や睡眠も合わせて教育を行う

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンエコロジーインダストリー株式会社

英文名：Canon Ecology Industry Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

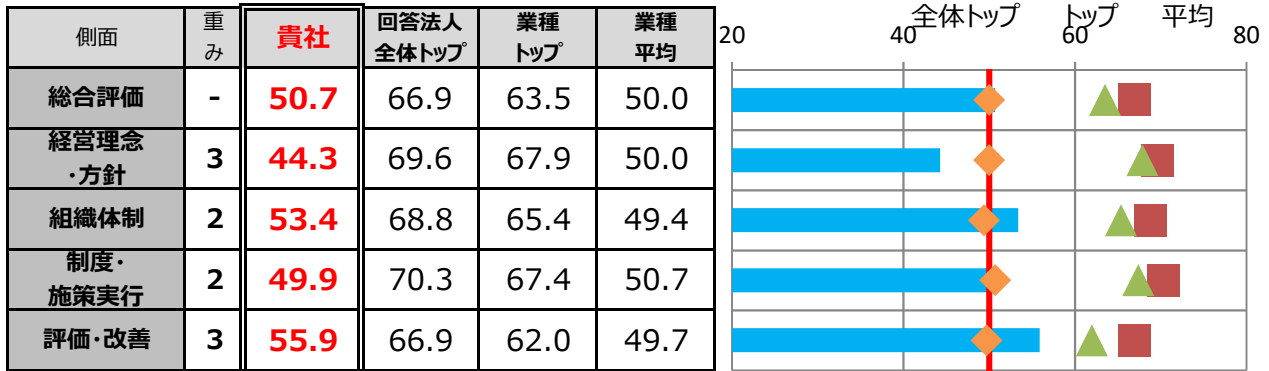
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.7** ↑2.7 (前回偏差値 48.0)

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

②評価の内訳



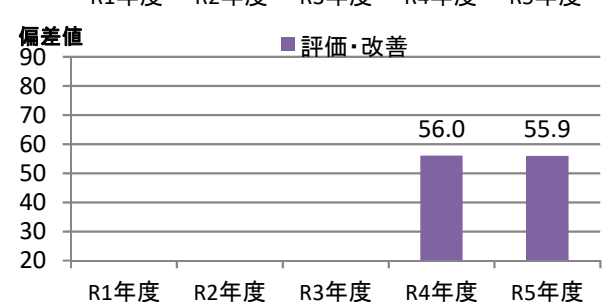
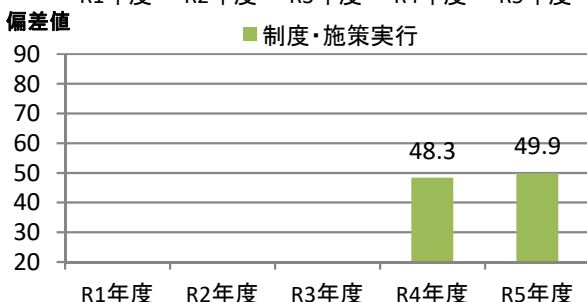
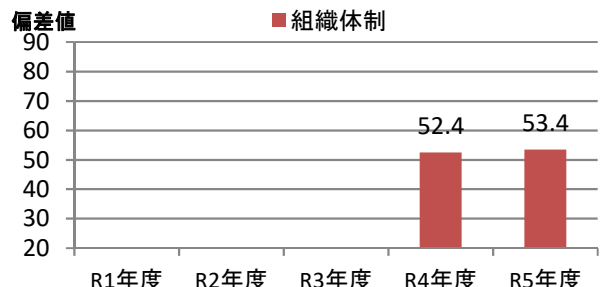
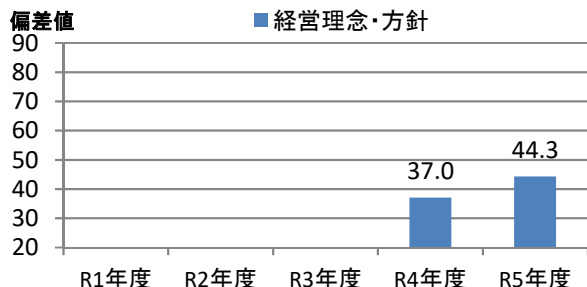
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

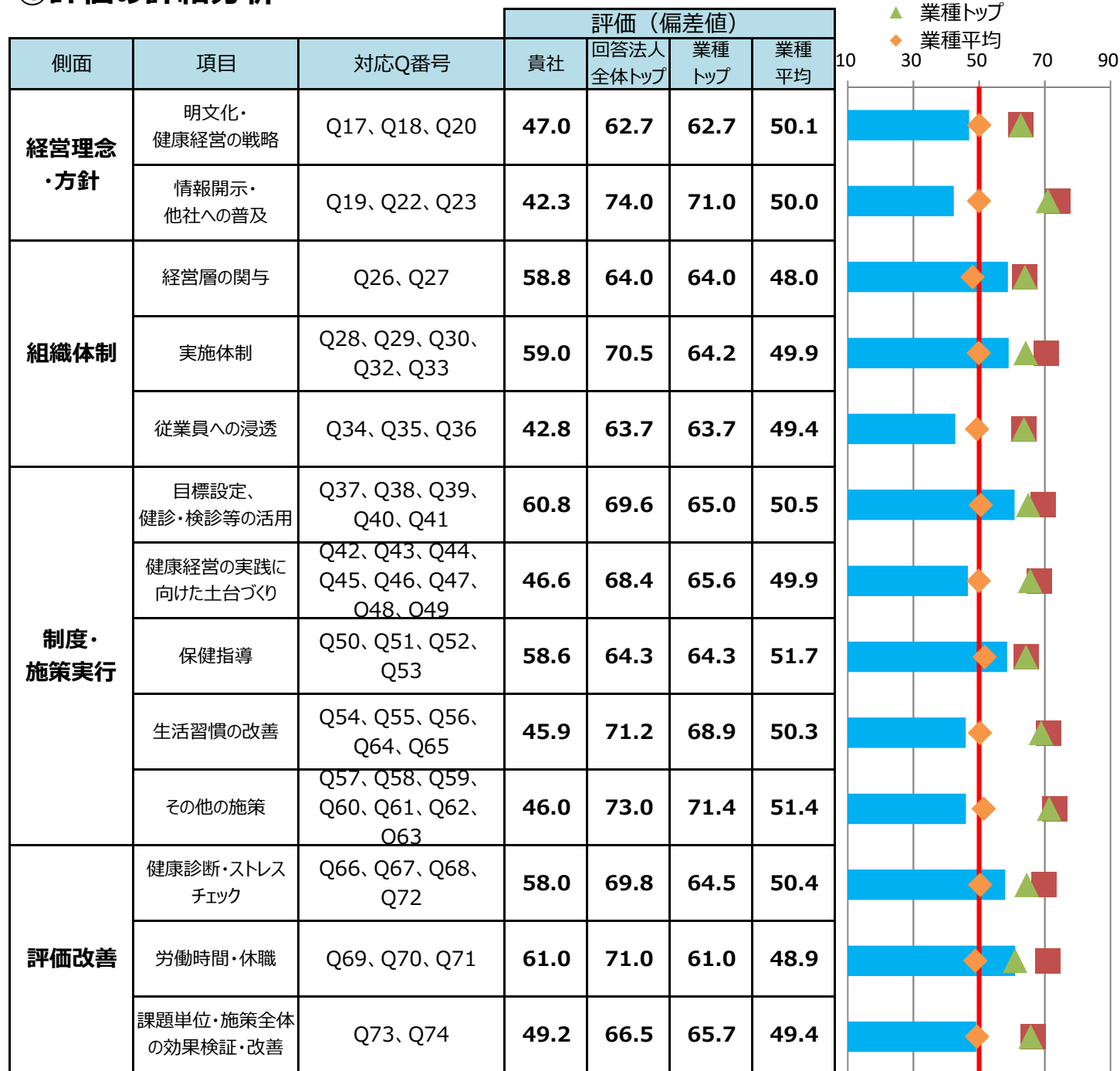
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1701~1750位
総合評価	-	-	-	48.0(-)	50.7(↑2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢は経年的に上昇する中で、従業員の健康を維持・増進することで生産性の向上を図ることが会社の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	「有所見率の低下」「休職率の低下」「がん検診受診率の向上」「食事・運動習慣の改善」「喫煙率の低下」「残業時間の削減」「仕事満足度の向上」の効果により、アブセンティーズム・プレゼンティーズムが低減し、ワークエンゲージメントが向上し、能力を最大限に発揮できる個人、組織の実現を目指す。
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://ecology.canon/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.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	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	11	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域貢献活動として菅生沼の野生植物の生育環境保全を目的に野焼きボランティアへの従業員参				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.2	%

■ 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	健康情報提供アプリ登録の推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	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	32.7	%

■ 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	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	52.9	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	49.9	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	44.1	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.9	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.3	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.0	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断時の問診から「身体活動1時間以上」「週2回30分以上の運動」を行う従業員の割合が減少した結果となった。身体活動量が低下し、運動不足により肥満や生活習慣病、免疫力低下につながるおそれがある。
	施策実施結果	アプリを利用したウォーキングイベントを実施し、リーフレットや安全衛生委員会を通し周知を行った。社内ランキングを週次公表し歩数アップを図った。
	効果検証結果	ウォーキングイベント参加率は2021年より10.1%増加し参加率32.7%となった。また参加者の平均歩数は8500歩を超え、2021年の平均歩数と比べ753歩増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：立山科学株式会社

英文名：TATEYAMA KAGAKU CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：その他製品

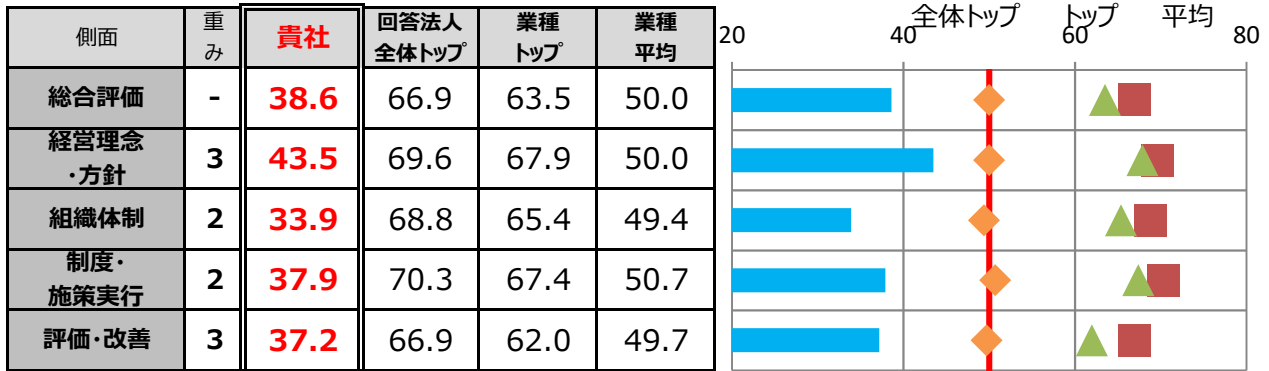
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **38.6** (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



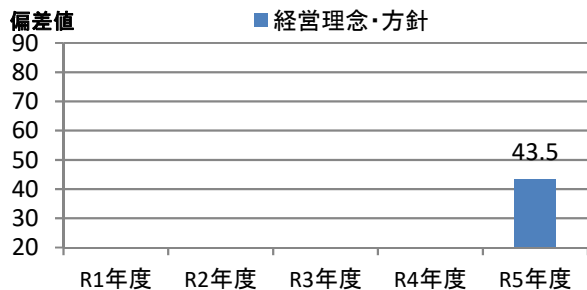
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

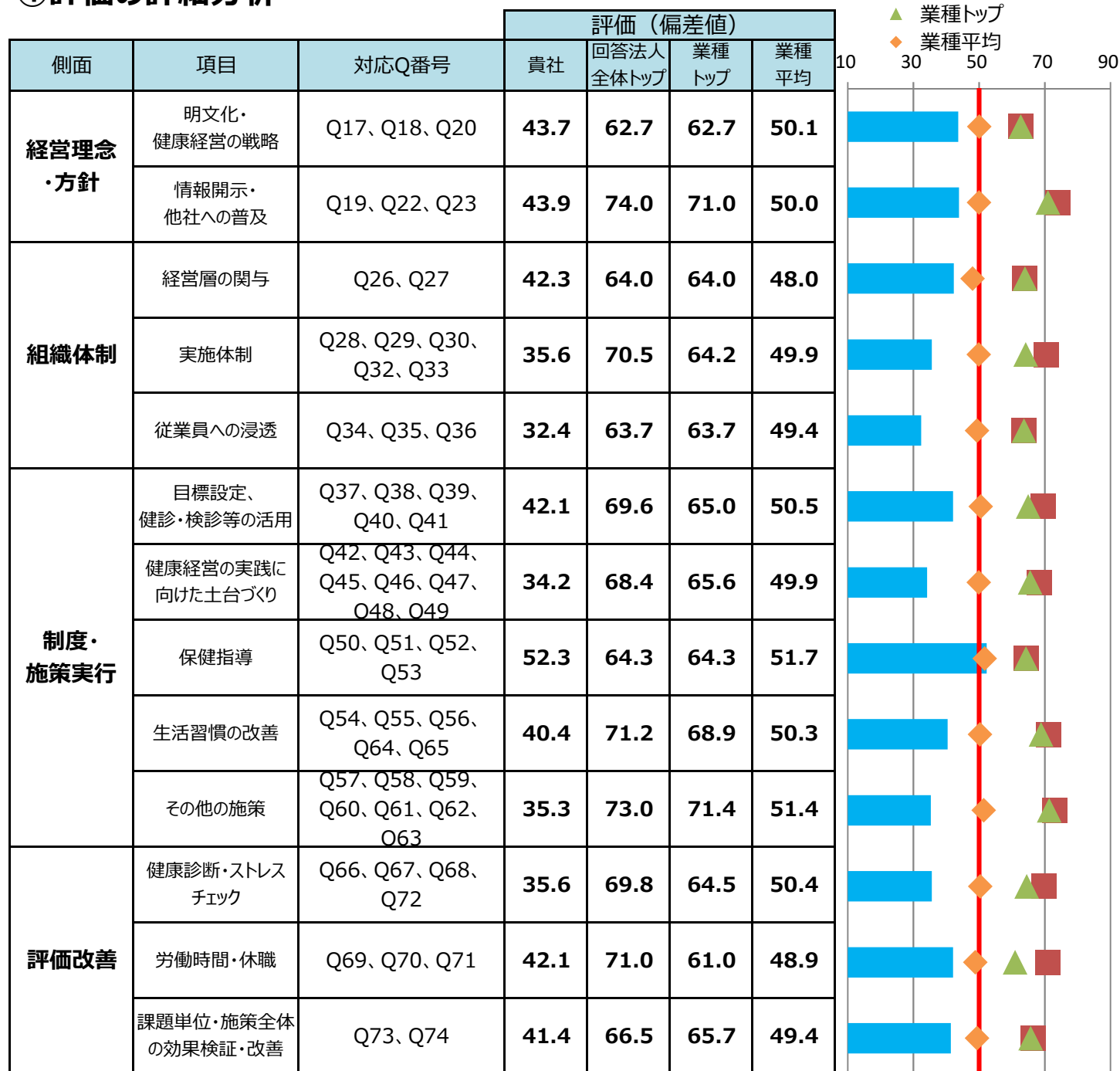
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	3101~3150位
総合評価	-	-	-	-	38.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化による就労人口不足の懸念や富山県での採用難という課題があり、幅広い人材確保やリーダーシップを育むことを経営課題に掲げている。ワークライフバランスを実現し、従業員が心身ともに健康で、個々の能力が最大限に発揮できる職場づくりが、事業を持続的に成長していく上で重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	① 業務の効率化・生産性の向上 ② 人材の確保・定着 ③ メンタル不調による休職の未然防止を期待。それにより、風通しがよく活気溢れる職場環境を実現し、組織力の向上および離職の防止を目指す。また、健康経営の実践により、魅力ある従業員が活躍する企業となりイメージが向上することで、採用力の向上も期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tateyama.jp/health-productivity/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.4	%	(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	サークル活動規程に沿って、社内サークルの活動に伴う費用、備品の購入等に支援金を支給している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.5	%

■ 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	グループ企業経営のボウリング場にて従業員の健康ボウリング大会を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.4	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.1	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.5	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	49.9	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	41.4	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.9	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.9	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.5	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	31.1	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症対策として専用窓口を設置し種々の施策を実施。3密対策のアナウンスや食堂や喫煙室の席数や入場の制限、テレワーク推奨、オンライン会議推奨、来客・出張制限やワクチン接種として協力企業での職域接種、接種が就業時間中であれば勤務扱い、副反応がでた場合は特別休暇とした。また感染した場合や濃厚接触者は特別休暇とし感染拡大を防いだ。インフルエンザ流行に備え、就業時間および構内でのインフルエンザ予防接種を実施
	施策実施結果	ワクチン接種は3回目まで全従業員の75%が接種した。感染者は39名(2021.4~2022.3)いたが、クラスターの発生はなかった。インフルエンザの予防接種は411人が受診した
効果検証結果	コロナ感染の蔓延や社内での感染拡大やクラスター等の発生による工場の稼働停止はなく事業継続に影響はなかった。またワクチン接種の積極的な呼びかけや職域接種、特別休暇付与など体制を整えたことにより多くの従業員が接種し、感染しても重篤な症状の社員はいなかった。またインフルエンザの流行が少なかったこともあるが、コロナ感染と同時にインフルエンザに罹患した従業員はいない。	
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：タカラベルmont株式会社

英文名：TAKARA BELMONT CORPORATION

■加入保険者：タカラベルmont健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

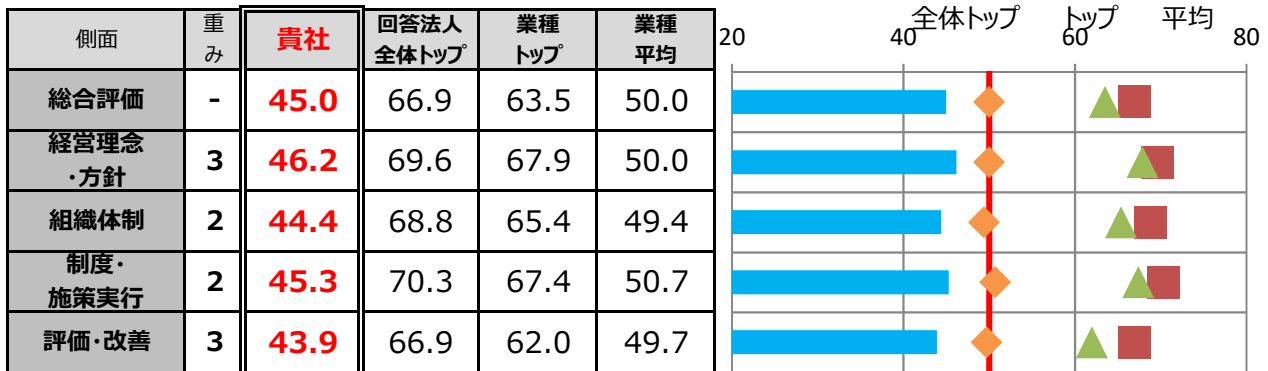
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501~2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.0** (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



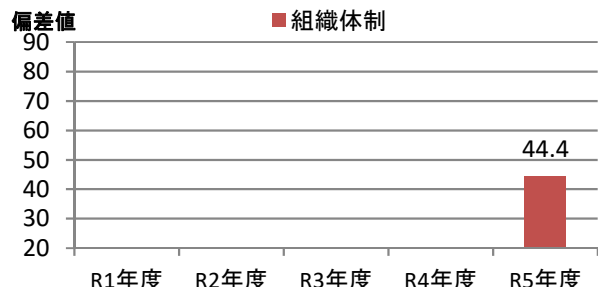
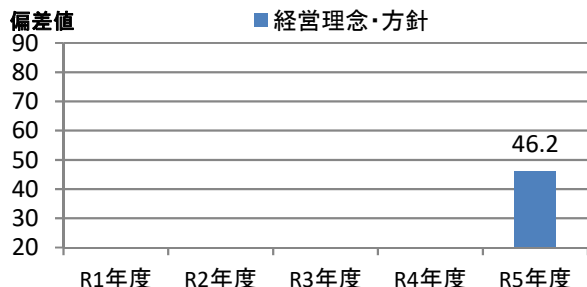
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

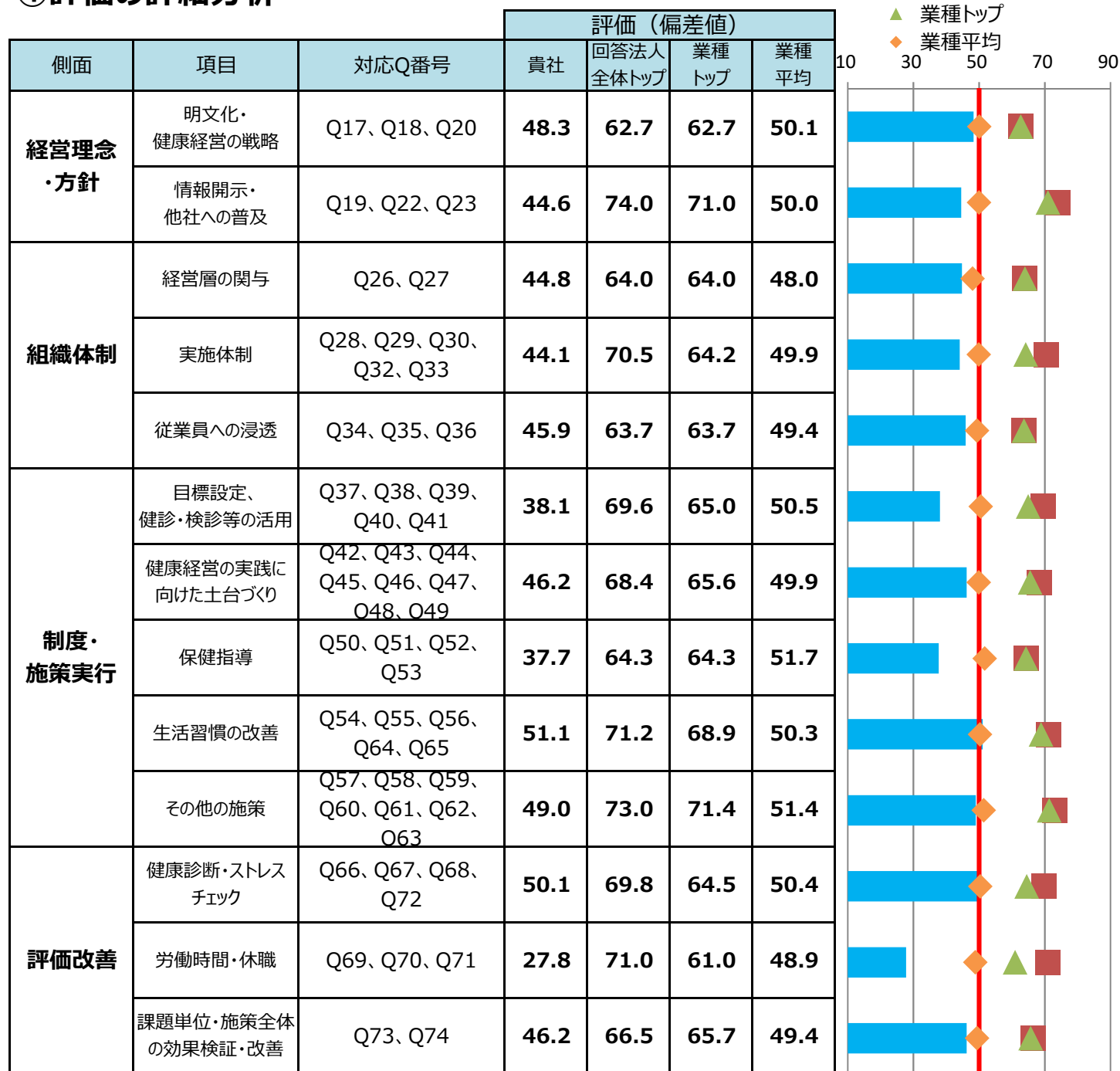
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	2501~2550位
総合評価	-	-	-	-	45.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康診断の受診率が100%に達していないことが重要な課題である。全従業員に向け、自身の健康状態に興味・関心を持つ機会を提供する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	積極的な受診勧奨で、健康診断100%を達成する。全従業員が自身の健康状態と向きあい、生活習慣スコアを改善することにより、プレゼンティーズムの低減につなげる。結果的に個人が最大限のパフォーマンスを発揮し、組織全体の生産性向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 次の100年を担う人材の確保と定着は事業活動の継続と推進には欠かせない。ものづくりを行う企業として、技術の継承という点においても、従業員の人材定着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	従業員とその家族の健康を最優先とした健康経営を推進することで、エンゲージメント向上による従業員の離職防止につなげる。また、対外的な企業価値向上により、当社のパーパス及び職場環境に魅力を感じた優秀な人材が集まることを期待する。

※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.takarabelmont.co.jp/sustainability/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	同好会(ボルダリング・サッカー・華道など)を設置しており、金銭支援及び活動場所の提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.0	%	(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	野菜を有機栽培し、全国の拠点に定期的に発送。健康レシピアンケートの設置、社内共有を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	階段の利用を促進するために消費カロリー及び運動効果を掲示。上下2階は階段移動を推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.4	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.9	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.1	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	49.9	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	55.2	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.7	50.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.2	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.7	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	当社の事業領域である「美と健康」についてのアンケートにて、「運動機会が少ない」と回答した人が多く、社内で手軽に運動できる機会を提供することが必要である。
	施策実施結果	全従業員が利用する会議室にバランスボールを設置し、社内イントラネットにて周知を行った。
効果検証結果	会議室前に設置している「従業員の声ボード」にて「椅子ではなくバランスボールを利用することで腰痛が改善した」という声を中心に、回答者のうち85%が「利用して良かった」と回答している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	多種多様な事業部/職種がある当社では、縦割り型で仕事が進められることが多く、部門間/職種間のコミュニケーション不足が課題であった。
	施策実施結果	ジョブローテーションではなく、自部門に留まりながら自身に興味・関心をもつ部署/職種の仕事を体験できる、社内インターン制度を実施した。（2022年度：14部門実施）
効果検証結果	参加従業員からの事後レポートでは「他部署の仕事を体験し、現在の業務に活かせる知見が広がった」「他部署の人脈を広げられたことで、その後の業務上でのコミュニケーションがスムーズになった」などの声が多数寄せられている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：プラス株式会社

英文名：PLUS CORPORATION

■加入保険者：東京文具販売健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

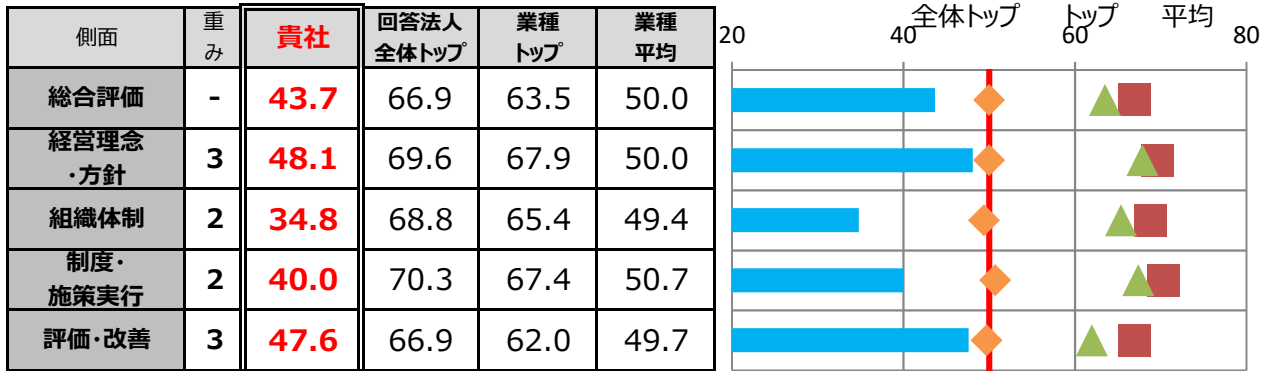
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価： **43.7** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



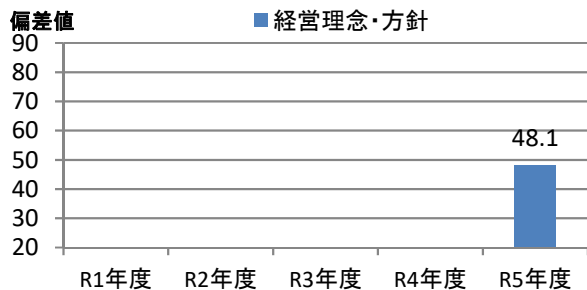
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

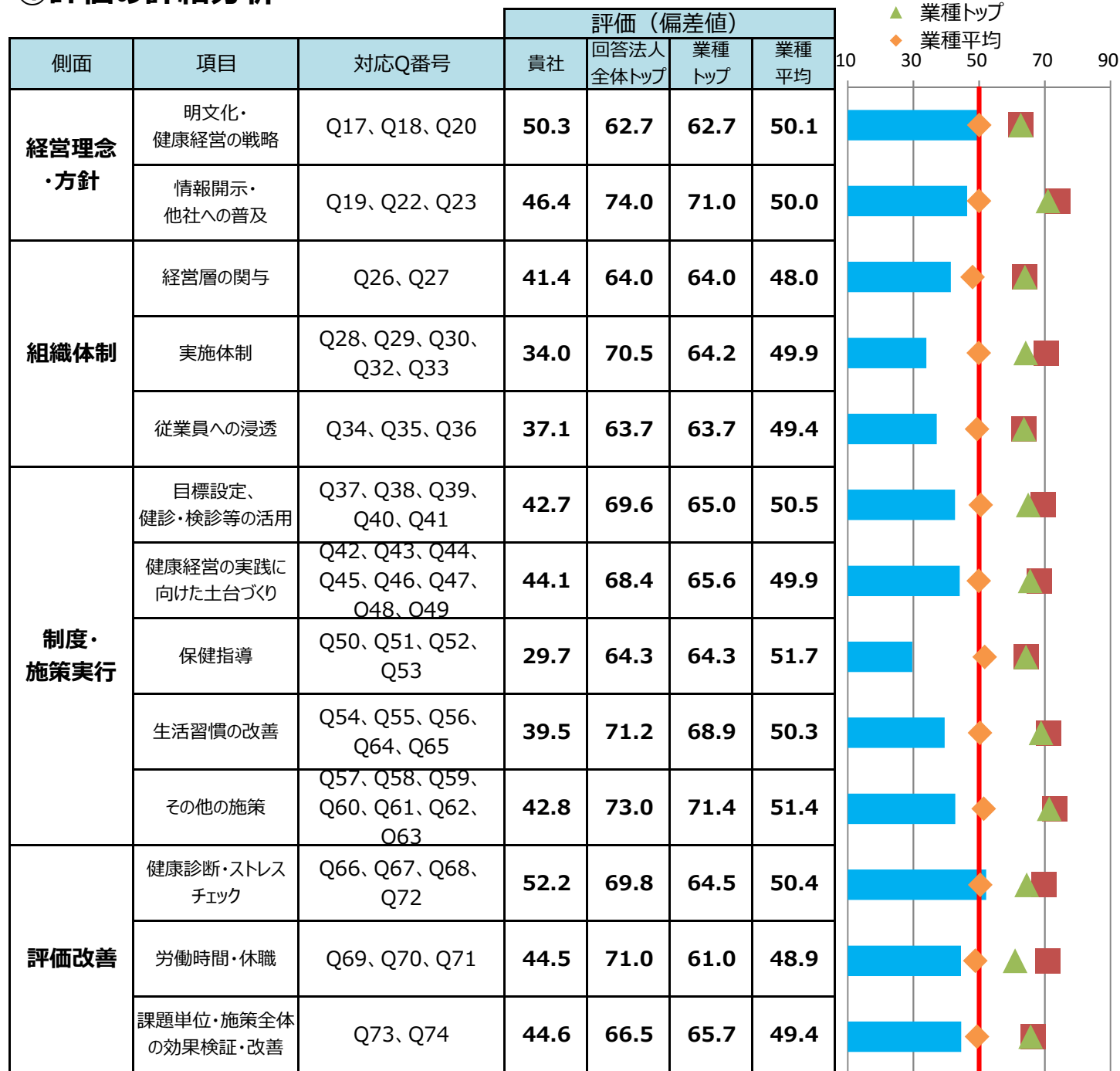
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2651~2700位
総合評価	-	-	-	-	43.7(-)
【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 従業員一人ひとりが、健康でワークエンゲージメントが高い状態で業務を行なえるための環境の整備が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	人間ドックの受診率を向上（5年以内に受診率100%を目標とする）させ、疾病等を早期発見することにより、従業員のアブゼンティーズムのリスクを軽減させ、従業員一人ひとりが十分にパフォーマンスを発揮できる環境を実現させる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材の流動性が高まる中、外国籍や障がい者などの多様な人材を採用し、またその採用した人材が離職することなく健康で生き生きと働ける環境を実現するなど、多様な人材の定着・活躍のための組織づくりが求められる。
	健康経営の実施により期待する効果	ダイバーシティ&インクルージョンについての情報提供（e-Learning、目標受講率100%）を定期的に行い、社員一人ひとりに多様性の尊重について考える機会を提供する。それにより多様な文化を受け入れる土壌が形成され、人材の定着に繋がると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.plus.co.jp/sustainability/policy/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.plus.co.jp/sustainability/policy/				
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.plus.co.jp/sustainability/policy/				
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.plus.co.jp/sustainability/policy/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.7	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	オフィスへ社員の家族を招待し社員同士や家族との懇親を深める。但しコロナ禍は自粛。2023年より				
(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	数量限定野菜販売（会社が補助も行う）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	総合型福利厚生サービスを導入しており、スポーツクラブを割引価格で利用できる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	60.9	%

※ 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	42.6	50.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.3	51.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	50.9	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.9	49.9	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	48.3	52.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	51.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	50.2	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	50.5	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.8	51.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.0	48.5	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員の生活時間を減らしている要因の一つに「通勤時間の長さ」があると考えられるため、通勤時間を削減する必要がある。
	施策実施結果	在宅勤務制度を導入し、在宅勤務可能な業務に従事する従業員に限り月8回在宅勤務を可能とした。
効果検証結果	在宅勤務に関するアンケート調査で、回答者の85%が通勤による精神的、身体的なストレスが軽減されたと回答しており、通勤時間の削減によりストレス軽減にもつながり、在宅勤務の効果を感じている。	
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	在宅勤務に関するアンケート調査で、回答者の46%が自宅での業務スペースが整っていないことに不便を感じていると回答。在宅勤務環境の改善が必要である。
	施策実施結果	東京郊外4か所にサテライトオフィスを新設し、在宅勤務の補助として場所を提供。
効果検証結果	サテライトオフィス利用者に行ったアンケートでは、回答者の79%が「在宅勤務より生産性が上がった」と回答。定性的な評価では、快適な環境を喜ぶ声もあがっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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