

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京電力ホールディングス株式会社

英文名：Tokyo Electric Power Company Holdings, Inc.

■加入保険者：東京電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

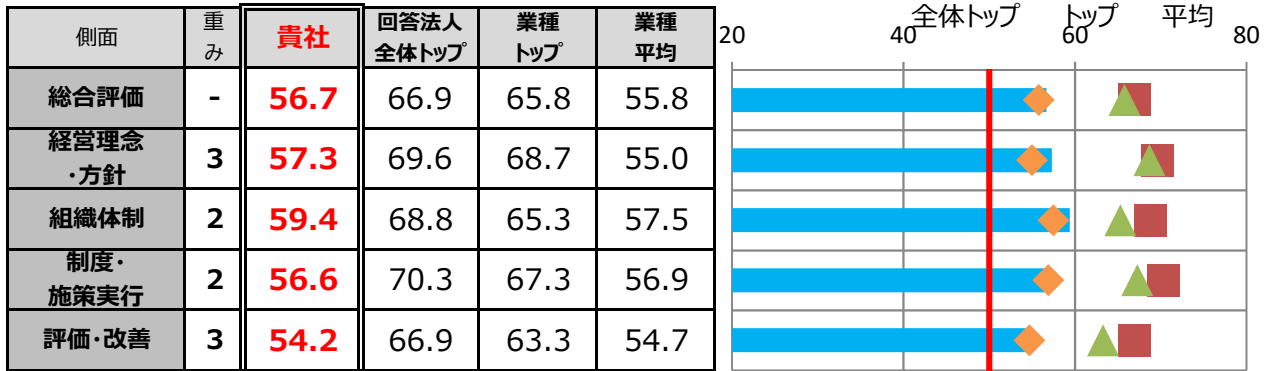
①健康経営度評価結果

■総合順位：**951～1000位** / **3520社中**

■総合評価：**56.7** ↓0.5 (前回偏差値 57.2)

※「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



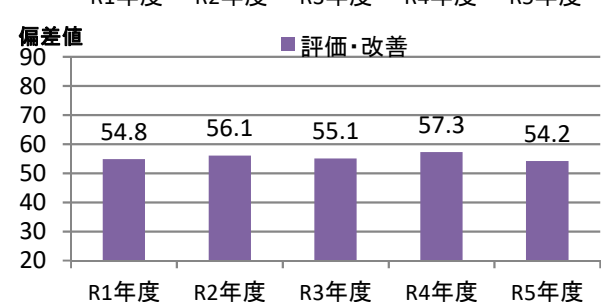
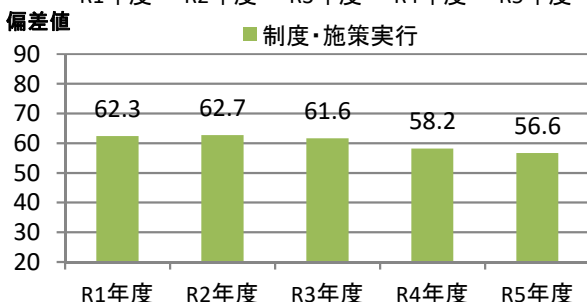
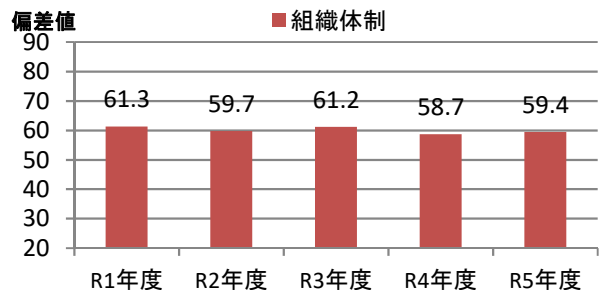
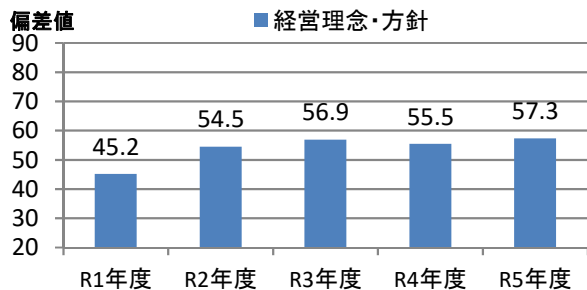
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

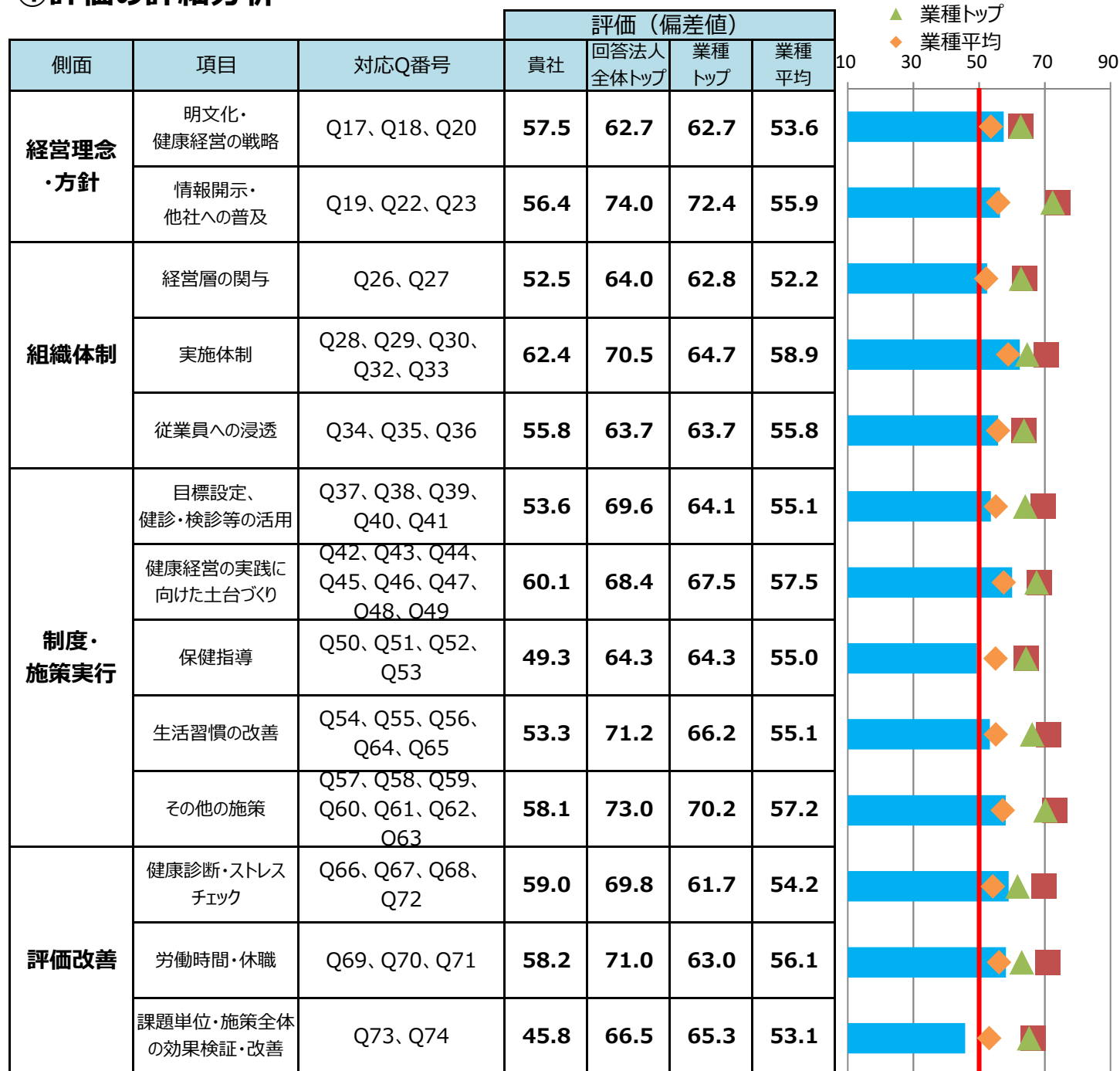
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	851～900位	601～650位	601～650位	801～850位	951～1000位
総合評価	54.7	57.7(↑3.0)	58.2(↑0.5)	57.2(↓1.0)	56.7(↓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 資源価格の高騰など、エネルギー企業を取り巻く環境が激しく変化している中で、心身の健康が確保され快適に働くことができる環境の実現。
	健康経営の実施により期待する効果	フレックスタイム制度のコアタイム撤廃やサテライトオフィスを拡充し、一人ひとりが生き生きと心身ともに健康で安心・安全に働ける基盤づくりを推進。働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf</a> <a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf</a>				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>80</b>	回	<b>6</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>19.2</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>34.7</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内の文化会行事（ウォーキングイベント、ポッチャ大会等）開催とその金銭補助。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>73.7</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員の健康状態を向上させるため、法定外で会社独自に健診結果に基づく産業医からの指導を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>36.4</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	被保険者の健康増進対策の一環として、日々の健康づくりを定着させる機会を提供し、疾病予防に努めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>42.2</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>0.2</b>	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	55.6	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	53.8	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.9	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.0	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークの拡大等労働環境が大きく変化していることから、メンタルヘルスケアはより重要課題と認識。
	施策実施結果	ストレスチェックのフォローアップやメンタルヘルス不調の早期発見を目的とした職場管理職向けメンタルヘルス講演会を実施した。対象者に占める参加率は、34.7%であった。
	効果検証結果	参加した9割以上が「参考になった」とアンケートにて回答している。
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：中部電力株式会社

英文名：Chubu Electric Power Company, Incorporated

■加入保険者：中部電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

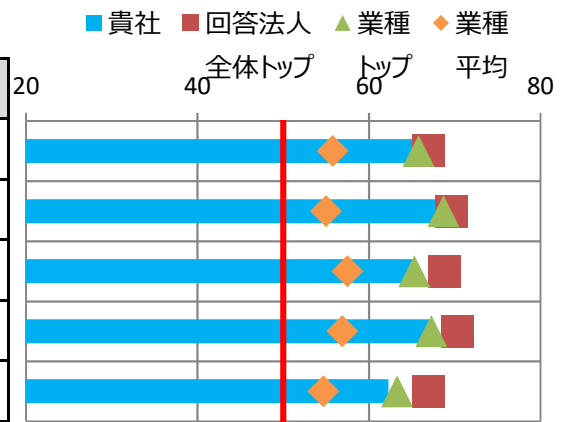
■総合順位： **1~50位** / **3520社中**

■総合評価： **65.8** ↓0.3 (前回偏差値 66.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>65.8</b>	66.9	65.8	55.8
経営理念・方針	3	<b>68.7</b>	69.6	68.7	55.0
組織体制	2	<b>65.3</b>	68.8	65.3	57.5
制度・施策実行	2	<b>67.3</b>	70.3	67.3	56.9
評価・改善	3	<b>62.3</b>	66.9	63.3	54.7



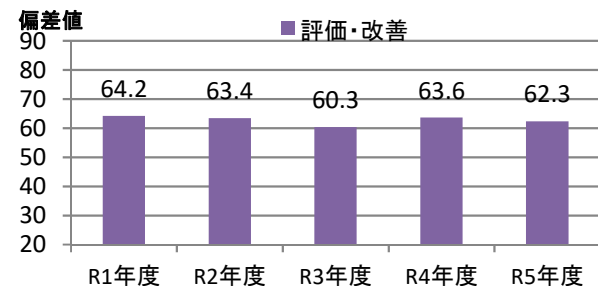
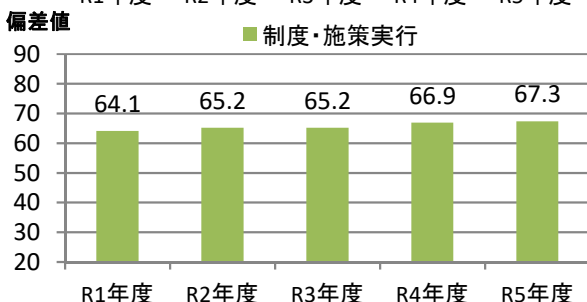
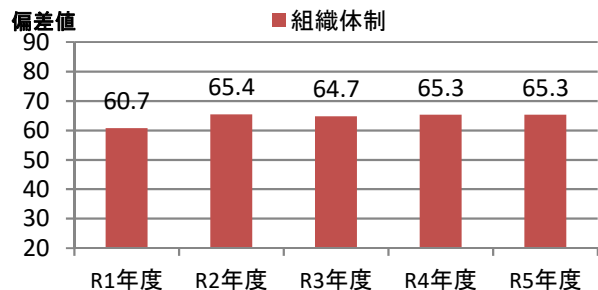
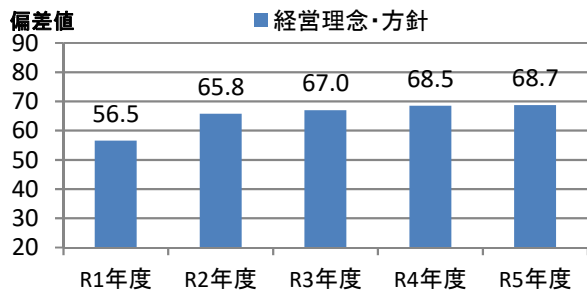
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

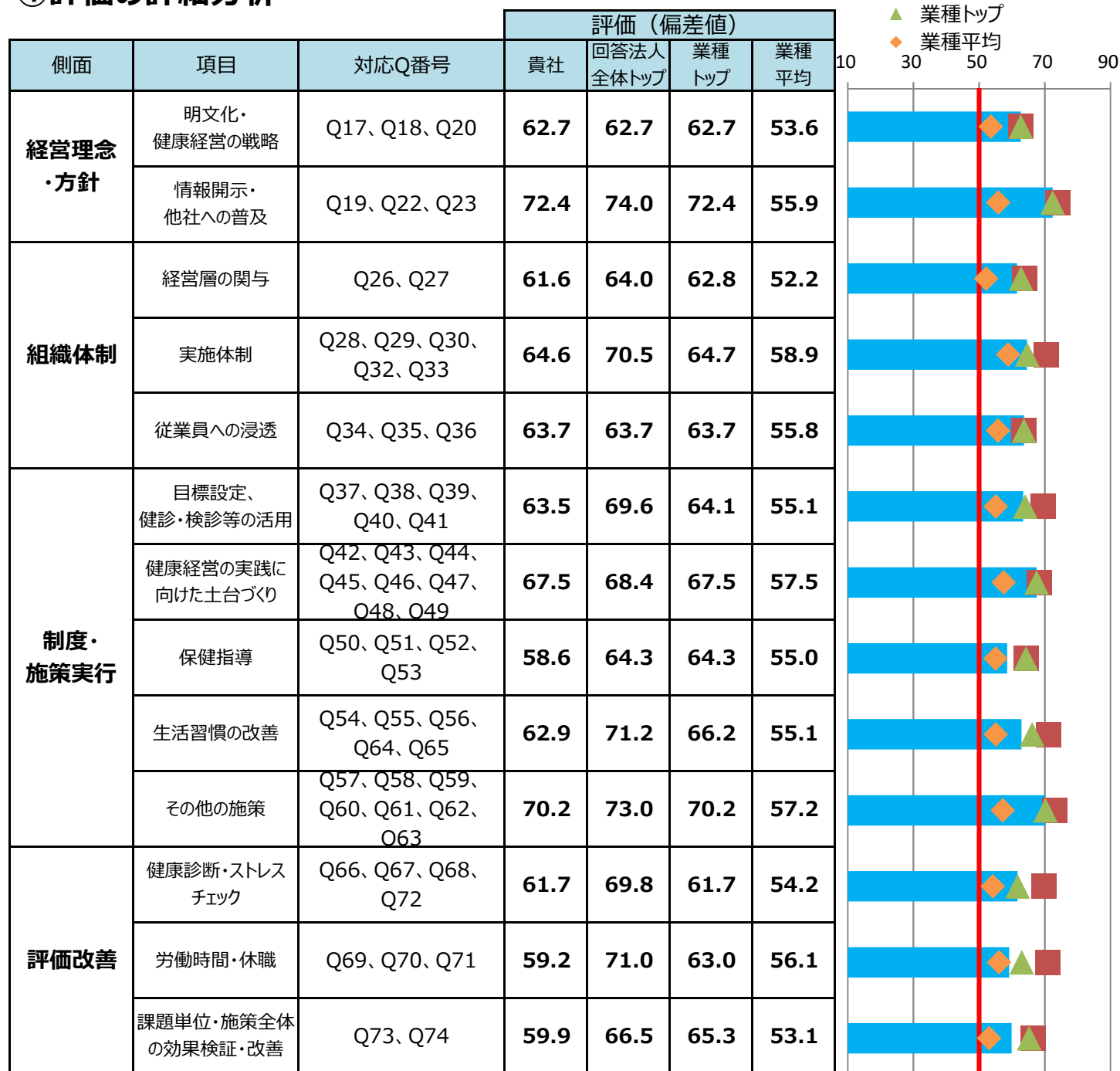
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	61.2	64.9(↑3.7)	64.2(↓0.7)	66.1(↑1.9)	65.8(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営環境が大きく変化中、限られた人財で地域や社会の持続的な発展に貢献し続けるため、健康経営の取り組みによって不調を抱えたままの就業状態を改善し、全従業員のパフォーマンスを高めていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	人間ドックの無償化や充実した保健指導に加え、ウェアラブル端末の配布による運動習慣定着支援や睡眠支援等の健康施策を実施することで、従業員の健康状態が改善し、パフォーマンスが向上することを期待している。具体的な指標として、2024年度までにプレゼンティーズム97.5%以上、アブセンティーズム8.4%未満を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社では、「人財一人ひとりの成長・活躍が企業価値そのもの」との考えを掲げ、多様な人財が活躍できる環境づくりの一つとして健康経営を位置付けている。健康経営によって、多様な人財が思う存分力を発揮できる環境を整え、中長期的な企業価値向上へつなげていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みにより、年齢・性別・職種を問わず、全ての従業員に対して「こころ」と「からだ」の両面から健康増進をサポートすることにより、全従業員の生涯にわたる健康とウェルビーイングを実現し、働きがいを高めることで中長期的な企業価値の向上を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	<a href="https://www.chuden.co.jp/resource/csr/csr_report/chudenGR2023_all.pdf">https://www.chuden.co.jp/resource/csr/csr_report/chudenGR2023_all.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	25	回	0	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	91.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場コミュニケーションの充実および部下の成長促進のために、全従業員を対象に1on1ミーティングを実施している。				
(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	95.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事記録機能を搭載したウェアラブル端末を配布し、従業員の食事管理を支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.2	%

■ 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	全従業員に対してウェアラブル端末を配布し、健康イベントを開催することで運動習慣の定着を支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.8	%

■ 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	9.0	%
管理職限定	○	全管理職の	9.6	%
限定しない	○	全従業員の	1.2	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.8	55.6	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	60.5	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.9	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.3	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.4	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.4	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2021年度までは、全従業員の約5%程度の疾患者・休務者への取り組みが中心となり、全体として健康関連指標の大きな改善も見られなかった。経営基盤として会社全体での健康経営を推進するにあたり、疾患者や休務者に限らず、全従業員のパフォーマンス向上につながる施策を実施し、プレゼンティーズムのスコアや取り組みの効果を定量的に把握することが課題であった。
	施策実施結果	2022年に約14,000人の従業員にウェアラブル端末を配布し、健康行動のきっかけを与えるとともに、定量的に活動量等の生活習慣を測定できる環境を整備した。
効果検証結果	現時点では、全社的なプレゼンティーズムスコアの改善にはつながっていないものの、ウェアラブル端末活用者は未活用者と比較してスコアが良い結果が出ている。また、一定の睡眠時間や運動習慣が確保できている従業員のスコアが高いことも判明した。現在は、端末を活用した健康イベント等をさらに充実させ、プレゼンティーズムの改善につながる端末の活用率向上および生活習慣の改善に向けた取り組みを推進中である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	傷病休務による労働損失の約7割がメンタル疾患によるものであり、労働損失の低減のためにメンタルヘルス対策が課題であった。休務者の分析の結果、メンタル休務の特徴として、休務者の約3割が複数回の休務となっていることや、入社後10年目までの期間に初めてメンタル休務となる者が多いことが判明したため、改善が必要である。
	施策実施結果	メンタル不調の未然予防に着目したポジティブメンタルヘルスの考え方を導入し、ストレス対処法に加え幸福感や自己肯定感に着目する取り組みを開始した。これまでに新入社員のうち約180人に研修を実施した。
効果検証結果	ポジティブメンタルヘルスの取り組みに加え、従来から注力している保健師等による復職支援、相談対応等により、メンタル休務日数は昨年度から減少傾向となっている。現在は、精神科医を中心としたポジティブメンタルヘルスの専任チームを設置し、教育体系の構築および教育内容の見直しを実施するとともに、新入社員に対する研修を行っている。今後は、一定の世代や管理職等に対象を拡大し、研修を実施予定である。	

※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：関西電力株式会社

英文名：Kansai Electric Power Co.,Inc

■加入保険者：関西電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

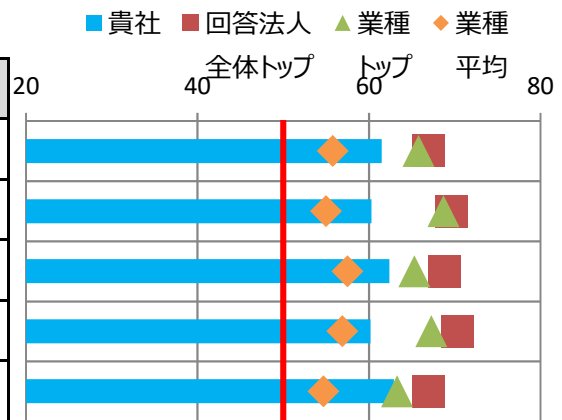
■総合順位：**451~500位** / **3520社中**

■総合評価：**61.5** ↑0.1 (前回偏差値 61.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>61.5</b>	66.9	65.8	55.8
経営理念・方針	3	<b>60.3</b>	69.6	68.7	55.0
組織体制	2	<b>62.4</b>	68.8	65.3	57.5
制度・施策実行	2	<b>60.2</b>	70.3	67.3	56.9
評価・改善	3	<b>62.9</b>	66.9	63.3	54.7



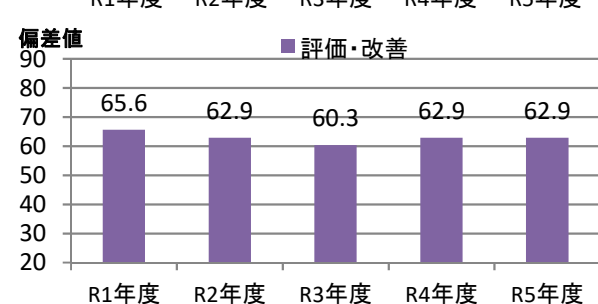
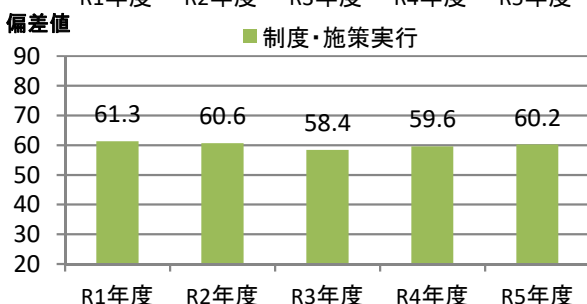
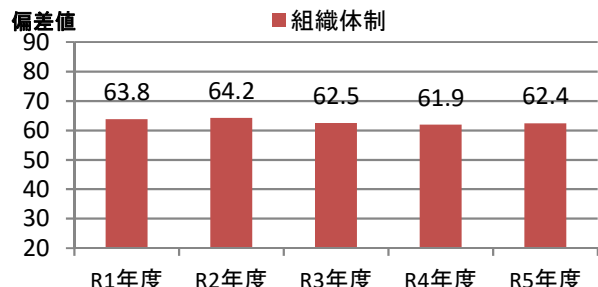
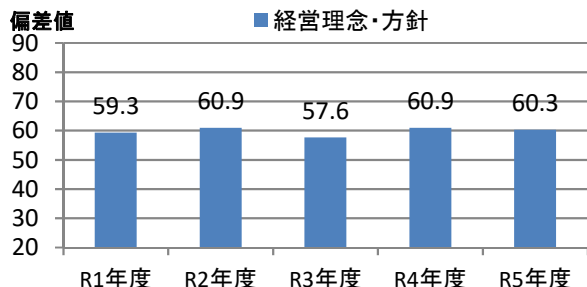
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

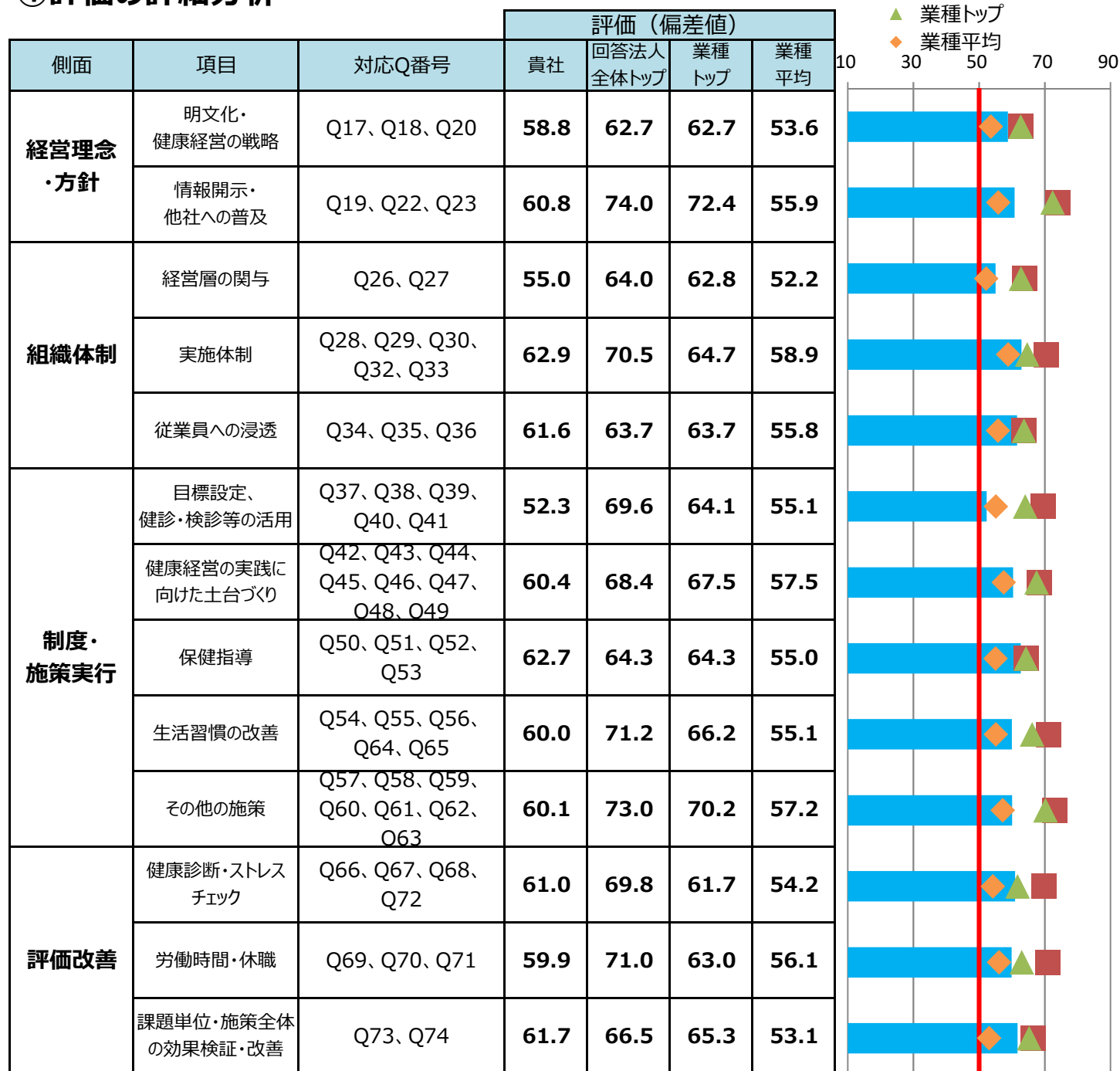
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151~200位	451~500位	351~400位	451~500位
総合評価	62.5	62.1(↓0.4)	59.6(↓2.5)	61.4(↑1.8)	61.5(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>(生産性の向上)</p> <p>従業員一人ひとりが心身の健康をベースにもてる力を最大限発揮する</p> <p>(生活の質の向上)</p> <p>従業員一人ひとりが生涯にわたり生き活きと輝き豊かな人生を歩む</p> <p>以上の状態の実現に向け、従業員の健康増進に努め、持続可能な社会の実現に貢献することが経営上の課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人ひとりが心身の健康をベースに、柔軟な働き方を通し、日々の充実と成長実感を得るとともに、プライベートも存分に楽しみながら、生き活きと輝いている環境が構築され、誰もが働き続けたいグループに、家族と自分自身に誇れるグループになっていくこと。具体的な指標として、アブゼンティーイズム・プレゼンティーイズムの低減や生活習慣関連の5指標（体重・運動・喫煙・飲酒・睡眠）の目標達成等を目指している。</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>(生産性の向上)</p> <p>従業員一人ひとりが心身の健康をベースにもてる力を最大限発揮する</p> <p>(生活の質の向上)</p> <p>従業員一人ひとりが生涯にわたり生き活きと輝き豊かな人生を歩む</p> <p>以上の状態の実現に向け、従業員の健康増進に努め、持続可能な社会の実現に貢献することが経営上の課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人ひとりが心身の健康をベースに、柔軟な働き方を通し、日々の充実と成長実感を得るとともに、プライベートも存分に楽しみながら、生き活きと輝いている環境が構築され、誰もが働き続けたいグループに、家族と自分自身に誇れるグループになっていくこと。具体的な指標として、アブゼンティーイズム・プレゼンティーイズムの低減や生活習慣関連の5指標（体重・運動・喫煙・飲酒・睡眠）の目標達成等を目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html">https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html">https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html</a>				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html">https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html">https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	74	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	29.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングラリー大会開催。職場でチームを編成し参加。コミュニケーションの活性化と運動習慣定着				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	従業員からお手軽ヘルシーレシピを募集、管理栄養士等の専門家が選定、レシピ集を作成のうえ配布				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	ウォーキングラリー大会開催。職場でチームを編成し参加。コミュニケーションの活性化と運動習慣定着を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	81.7	%
管理職限定	○	全管理職の	7.4	%
限定しない		全従業員の		%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.9	55.6	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	61.9	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.6	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.6	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.8	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員一人ひとりが心身の健康をベースに持てる力を最大限発揮し、生涯にわたり生き活きと輝き、豊かな人生を歩むことをめざし、2018年度から生活習慣に関連する5指標（体重・運動習慣・喫煙・飲酒習慣・睡眠習慣）に関する目標を掲げ、取組みを進めている。目標を掲げた当初、週2日以上運動習慣がある者の割合は、健康経営の先進企業水準から設定した目標値21%に対し18.4%と低く、改善が必要な状態であった。
	施策実施結果	運動習慣の定着に向けて、誰もが参加しやすい取組みとして、AJTA大会やウォーキングラリー等のキャンペーンを展開。至近の実績では、2022年度ウォーキングラリーに7000人超が参加。
効果検証結果	2018年度以降、上記の施策を実施した結果、週2日以上運動習慣がある者の割合2022年度には39.2%まで上昇したことから、運動習慣の改善が進んでいると評価。今後も定期的に運動習慣の定着に向けた取組みを展開することで、更なる改善が期待できると評価・検証した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員一人ひとりが心身の健康をベースに持てる力を最大限発揮し、生涯にわたり生き活きと輝き、豊かな人生を歩むことを目指し、2018年度から生活習慣に関連する5指標に関する目標を掲げ、取組みを進めている。とりわけ喫煙では、2025年までの就業時間内卒煙をめざしている。目標を掲げた当初、喫煙率は、健康経営の先進企業水準から設定した目標値26%未満に対し26.2%であり、改善が必要な状態であった。
	施策実施結果	保健指導や禁煙講習会の実施、関西電力健康保険組合と連携したアプリを活用した禁煙支援プログラムの徳濃、禁煙の日の設定・順次拡大や喫煙所の閉鎖等を各所の実態に応じて実施。
効果検証結果	2018年度以降、上記の施策を実施した結果、喫煙率が減少しており、2022年度には21.7%まで低下したことから、喫煙習慣の改善が進んでいると評価。今後も継続して卒煙に向けた取組みを展開することで、更なる改善が期待できると評価・検証した。	

※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：中国電力株式会社

英文名：The Chugoku Electric Power Company, Incorporated

■加入保険者：中国電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

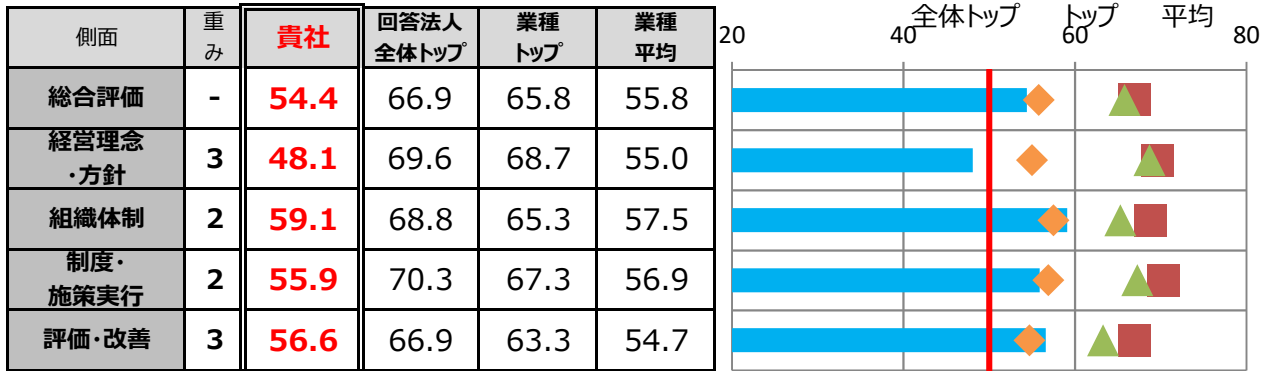
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↑0.2 (前回偏差値 54.2)

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

②評価の内訳



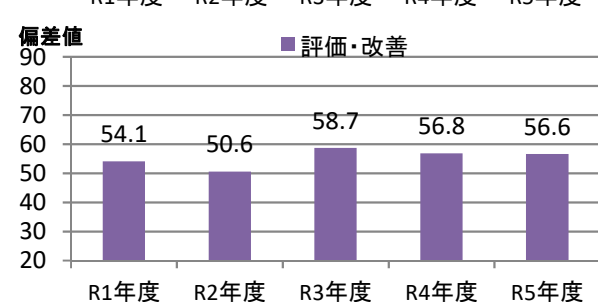
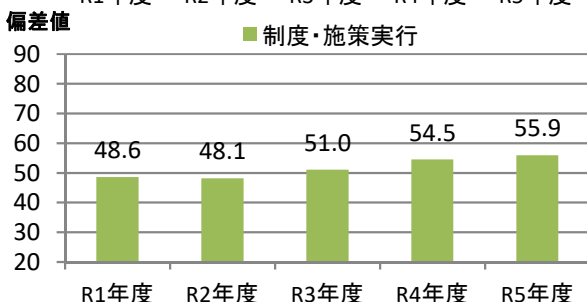
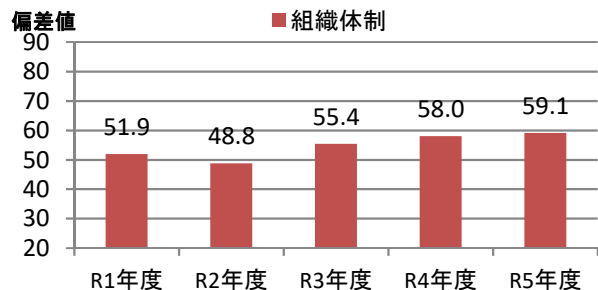
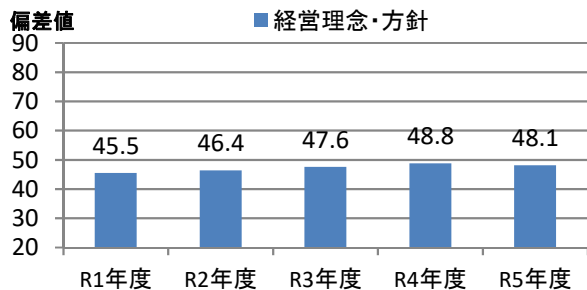
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

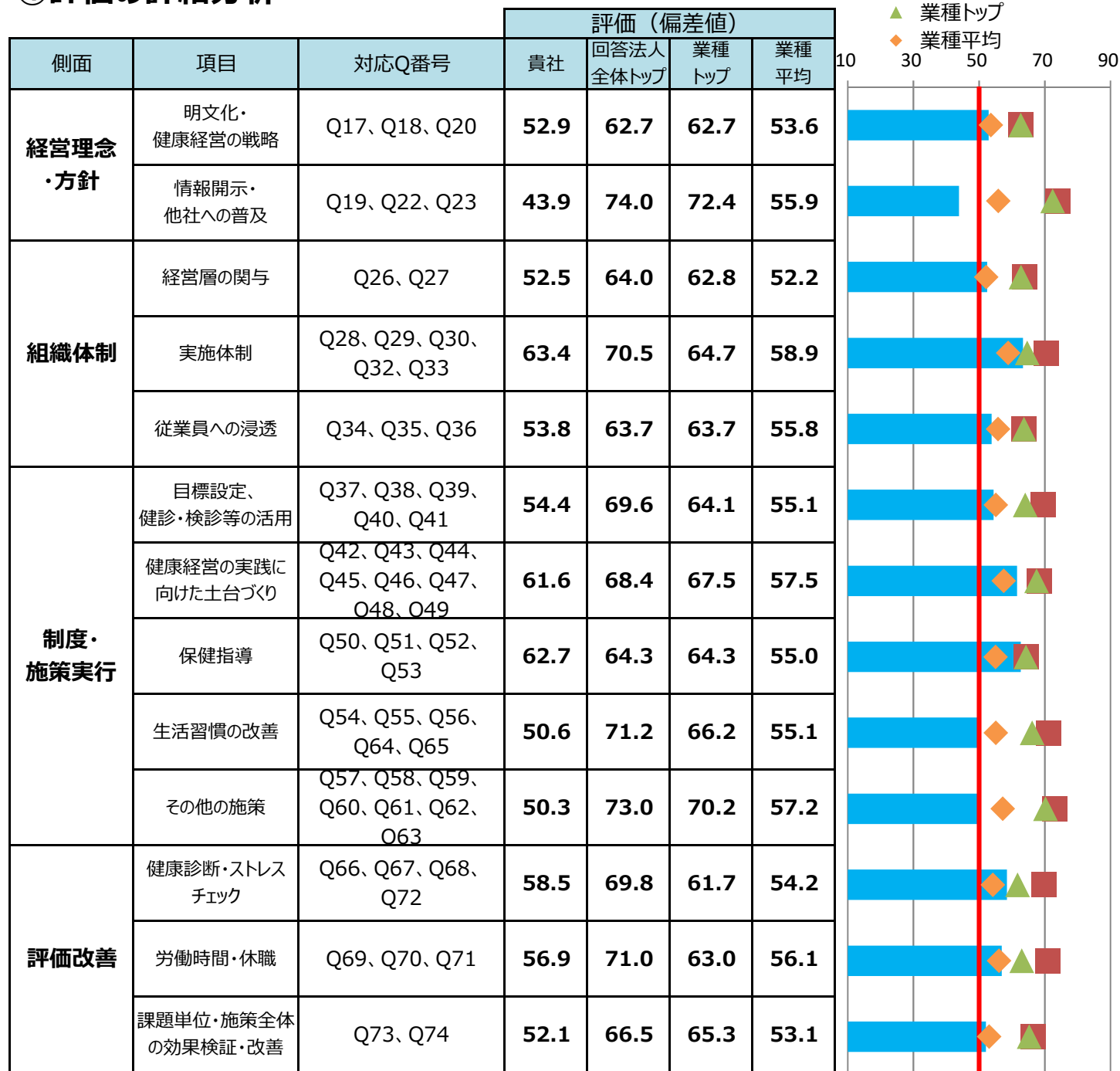
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1451~1500位	1201~1250位	1151~1200位	1201~1250位
総合評価	50.0	48.5(↓1.5)	53.2(↑4.7)	54.2(↑1.0)	54.4(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 企業の成長には従業員一人ひとりの活躍が不可欠である。グループ経営ビジョンのミッションである「すべての人が持ち場で輝く」の実現に向けて、従業員が健康で安全に働けるための取り組みや環境づくりを行っているが、疾病による休務や就業制限等の配慮が必要な従業員が減らず、組織全体の労働生産性や活力の低下が懸念される。
	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健康の保持増進を図ることで個々の労働生産性を向上させ、組織全体の労働生産性の向上や活力ある職場づくりを目指す。 具体的な指標として、アブセンティーズム（疾病休務率：所定稼働日数に対する疾病休務日数の割合）とプレゼンティーズム（要指導者率：就業制限等の配慮を受けながら勤務する従業員の割合）について低減を目指す。
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	統合報告書
URL	<a href="https://www.energia.co.jp/ir/irzaimu/annual.html">https://www.energia.co.jp/ir/irzaimu/annual.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	63	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各事業所等の単位で実施する業務外のイベントを支援することで、社員同士のコミュニケーションを図				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	定期健康診断結果等に基づき、社内専門職が従業員の生活習慣を踏まえた栄養指導を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキング月間を定め、歩数のランキング発表や上位者の表彰等により運動習慣の定着を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.1	%

■ 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	5.1	%
限定しない	○	全従業員の	7.9	%

※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	58.9	55.6	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	61.5	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.8	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	アブゼンティーイズムの指標としている疾病休務率（所定稼働日数に対する疾病休務日数の割合）のうち、メンタルヘルス不調によるものが全体の6割以上を占めている。メンタルヘルス不調は再発率が高いが、当社の特徴として、初回の休務開始は入社3年目以内が多いことが判明した。初回休務に至るまでのメンタルヘルス不調の未然防止対策が必要である。
	施策実施結果	メンタルヘルス等に関する情報発信を16回実施（2021年度10回）。ストレスチェックは、集団分析結果による高ストレス職場を対象を絞り、管理職への重点的な働きかけや職場環境改善活動を行うよう見直し。
効果検証結果	メンタルヘルス不調による休務率減少への直接的な効果は確認できていないが、保健師への心理相談件数は年々増加している。また、ストレスチェックの総合健康リスクは、全国平均と比べ2割以上低い状態が続いているため、施策に対する一定の成果は出ており継続する。2023年度は新たな取り組みとして、メンタルヘルス不調の未然防止のため、高ストレス者への支援やラインケアを更に充実させるための施策を計画した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	年齢構成において中高年齢層の比率が高い状況が続いており、健康診断結果では、脳・心疾患につながる所見を持つ従業員が多く、有所見率も高い割合で推移している。生活習慣では、喫煙率は低いが運動習慣のない従業員が多い。
	施策実施結果	健康診断結果に基づく保健指導を90%以上の従業員に行うことに加え、特定保健指導を実施。全社禁煙月間では毎年一定数の禁煙成功者があり、ウォーキングラリーは40%程度の従業員が参加。
効果検証結果	健康診断結果に基づく保健指導は行うものの、精密検査の受診率（受診結果の把握率を含む）が低いいため、受診結果の確認を徹底するとともに精密検査受検の重要性についての情報発信を行った。喫煙率は年々下がっているが（2022年度17.5%）受動喫煙対策のため環境整備に注力する必要がある。ウォーキングラリーの参加率を高めるとともに運動習慣定着のための施策を検討する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北陸電力株式会社

英文名：Hokuriku Electric Power Company

■加入保険者：北陸電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

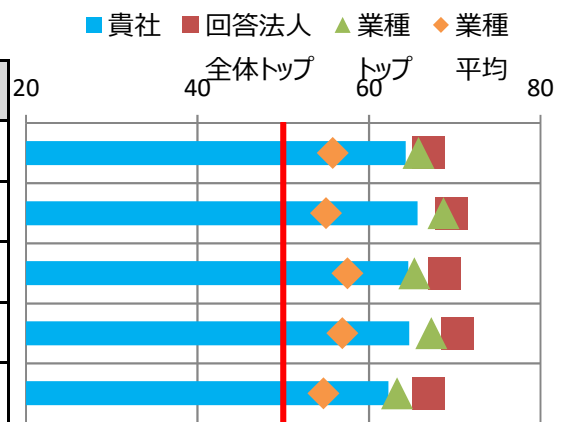
■総合順位：**51~100位** / **3520社中**

■総合評価：**64.3** ↑1.5 (前回偏差値 62.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>64.3</b>	66.9	65.8	55.8
経営理念・方針	3	<b>65.7</b>	69.6	68.7	55.0
組織体制	2	<b>64.6</b>	68.8	65.3	57.5
制度・施策実行	2	<b>64.7</b>	70.3	67.3	56.9
評価・改善	3	<b>62.3</b>	66.9	63.3	54.7



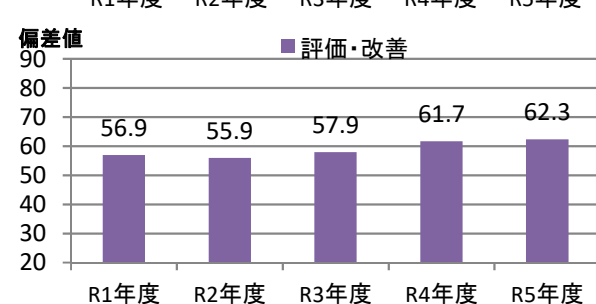
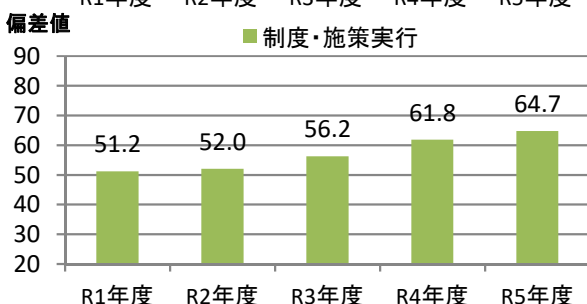
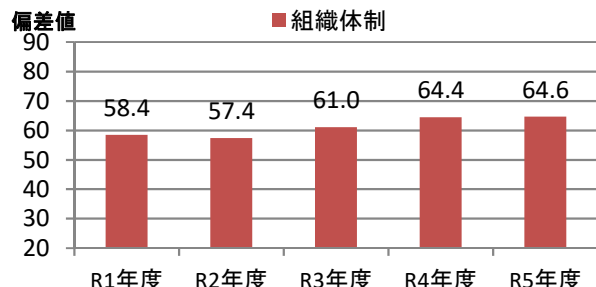
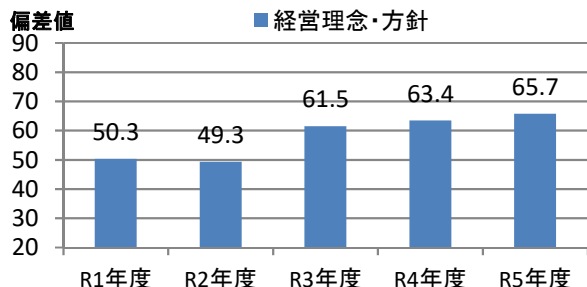
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

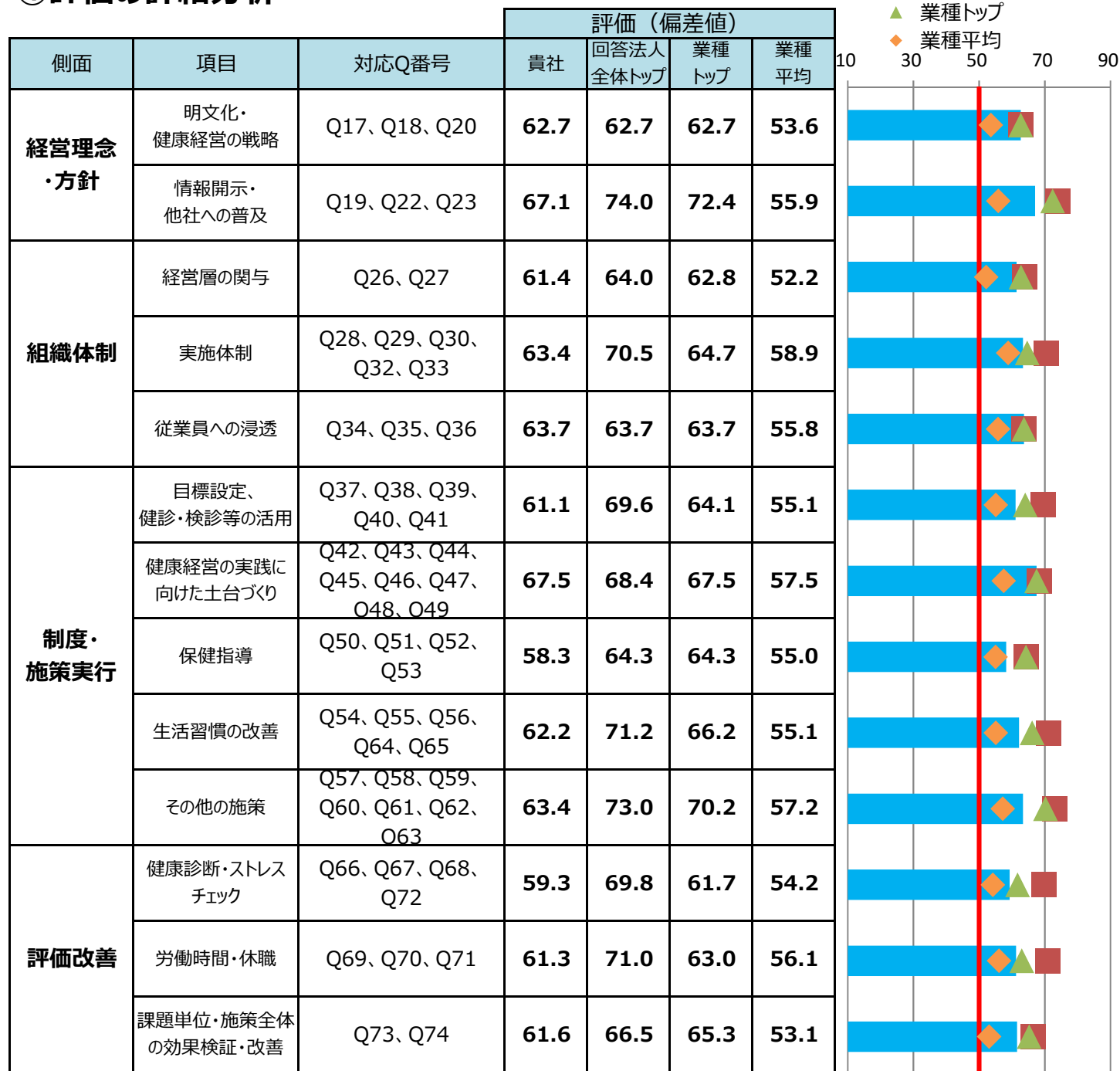
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	901~950位	1001~1050位	501~550位	151~200位	51~100位
総合評価	54.1	53.4(↓0.7)	59.3(↑5.9)	62.8(↑3.5)	64.3(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「Power&amp;Intelligenceでゆたかな活力あふれる北陸を」との企業理念を実現するために、従業員の健康の維持・増進に向けた取組みを行い、企業の生産性や収益性向上につなげることが大切と考えている。</p> <p>健康診断の有所見者率増加やメンタル休務者の高どまり、喫煙率、低い運動習慣率を改善し、従業員のパフォーマンスの向上を図ることを経営課題としている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身ともに健康でいきいきと働き続けることにより、アブゼンティーイズムやプレゼンティーイズムの改善、企業の生産性の向上を期待している。</p> <p>2023年度の具体的な目標として、運動習慣率+2%、非喫煙率+2%を掲げ、従業員のヘルスリテラシーの向上、健康診断有所見者の減少を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>一人ひとりの従業員が心身ともに健康で明るくいいきいきと働くことが、新たな価値の創造や生産性の向上を通じて持続的な企業価値の向上につながると考えており、従業員の健康の維持・増進、ワークエンゲージメントの向上が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康増進の取組みおよびダイバーシティ・エクイティ&amp;インクルージョンの推進に努めることにより、従業員が各々の能力や強みを存分に発揮しチャレンジできる職場環境を整え、従業員のワークエンゲージメント・社会的満足（ウェルビーイング）を高めることを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://www.rikuden.co.jp/syokuba/kenko-keiei.html">http://www.rikuden.co.jp/syokuba/kenko-keiei.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.rikuden.co.jp/syokuba/kenko-keiei.html#kenkokadai">https://www.rikuden.co.jp/syokuba/kenko-keiei.html#kenkokadai</a>				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.rikuden.co.jp/syokuba/kenko-keiei.html#kenkokadai">https://www.rikuden.co.jp/syokuba/kenko-keiei.html#kenkokadai</a>				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	<a href="https://www.rikuden.co.jp/syokuba/kenko-keiei.html#kenkokadai">https://www.rikuden.co.jp/syokuba/kenko-keiei.html#kenkokadai</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	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	95.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	全従業員を対象に職場コミュニケーション補助費を付与し、職場活性化行事の積極的推進を図って				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	個人用Webサービス「QUPiO Plus（クピオプラス）」を導入し、利用促進を図っている。				
(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	52.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動習慣改善のためのウォーキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.1	%

■ 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	31.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	95.2	%

※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	63.0	55.6	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	59.5	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.5	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.8	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.5	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.2	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が全国平均を上回っており、喫煙および受動喫煙による健康障害の予防が課題と認識。また、喫煙者は非喫煙者に比べて、運動習慣率が低く、健康者率が低いと分析しており、喫煙率の低下は生活習慣病の防止にも寄与すると考えている。 2025年度に敷地内全面禁煙を目標として掲げており、禁煙推進および受動喫煙防止の啓蒙活動を着実に実施していく必要がある。
	施策実施結果	社内TV放送において全従業員向けに禁煙・受動喫煙防止に係る特集番組を配信 喫煙者全員に対して禁煙情報をメールで発信し、禁煙の働きかけを実施 オンライン禁煙プログラムを提供し、93名の従業員が参加
効果検証結果	上記の施策を実施した結果、2022年度の喫煙率は21.0%（前年度比：▲0.7%）と着実に減少している。 2025年度からの敷地内全面禁煙を継続的に周知したことにより、禁煙促進・受動喫煙防止に全社を挙げて取り組む意識の浸透が進んだと考えている。 また、オンライン禁煙プログラムによる禁煙達成者は58名となっており、禁煙が困難であった喫煙者の支援に寄与したと考えている。	
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	従業員の年齢構成の高まりとともに、肥満率が上昇傾向にあり、生活習慣病の所見を受ける従業員が多くなっている。生活習慣病の予防および重症化を避けるために、運動習慣がある従業員の比率を向上させることが必要と考えている。 毎年、ウォーキングイベントを開催しているものの、参加率は減少傾向にあり、参加率の向上が課題となっている。
	施策実施結果	新たに、職場対抗のウォーキングイベントを実施。各職場で健康推進に関する職場討議を開催し、イベントへの参加を促した結果、参加人数は1,635人（参加率30.1%）と大幅に上昇した（昨年比+11.6%）
効果検証結果	上記の施策を実施した結果、2022年度の運動習慣比率は34.3%（前年度比：+1.9%）と着実に増加している。 イベントを職場対抗としたことにより、健康増進に積極的に取り組む社内風土を醸成し、無関心な従業員の参加を促すことに寄与したと考えている。また、イベントの参加媒体であるヘルスケアアプリの登録者率も52.5%に上昇（前年比+5.0%）しており、ヘルスリテラシーの向上に寄与したと考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東北電力株式会社

英文名：Tohoku Electric Power Co.,Inc.

■加入保険者：東北電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

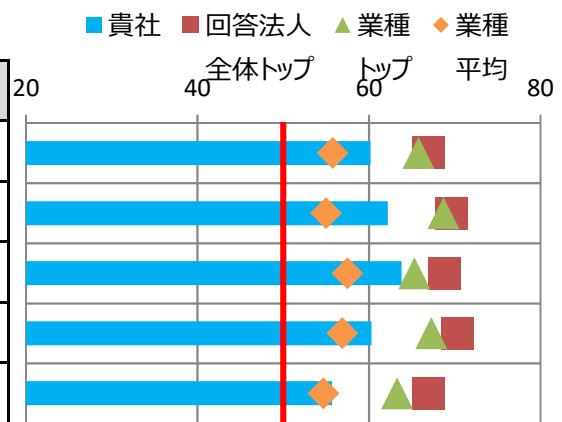
■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↑6.8 (前回偏差値 53.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>60.2</b>	66.9	65.8	55.8
経営理念・方針	3	<b>62.2</b>	69.6	68.7	55.0
組織体制	2	<b>63.8</b>	68.8	65.3	57.5
制度・施策実行	2	<b>60.3</b>	70.3	67.3	56.9
評価・改善	3	<b>55.7</b>	66.9	63.3	54.7



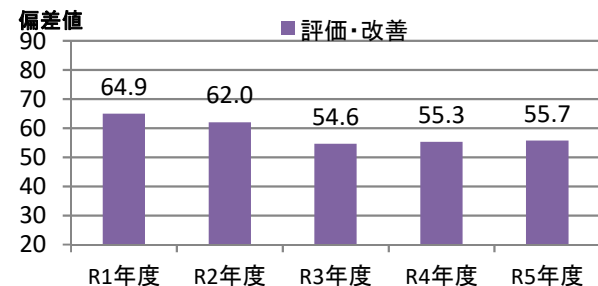
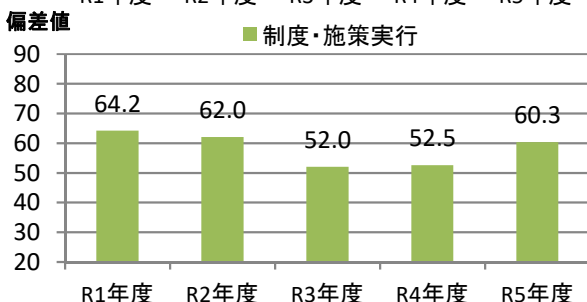
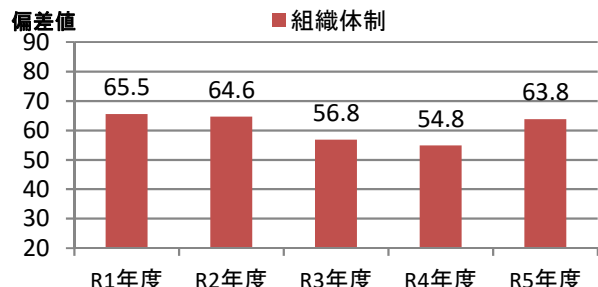
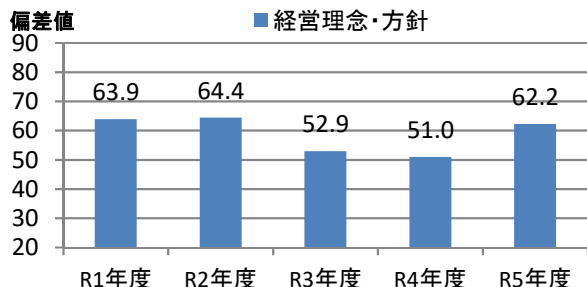
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

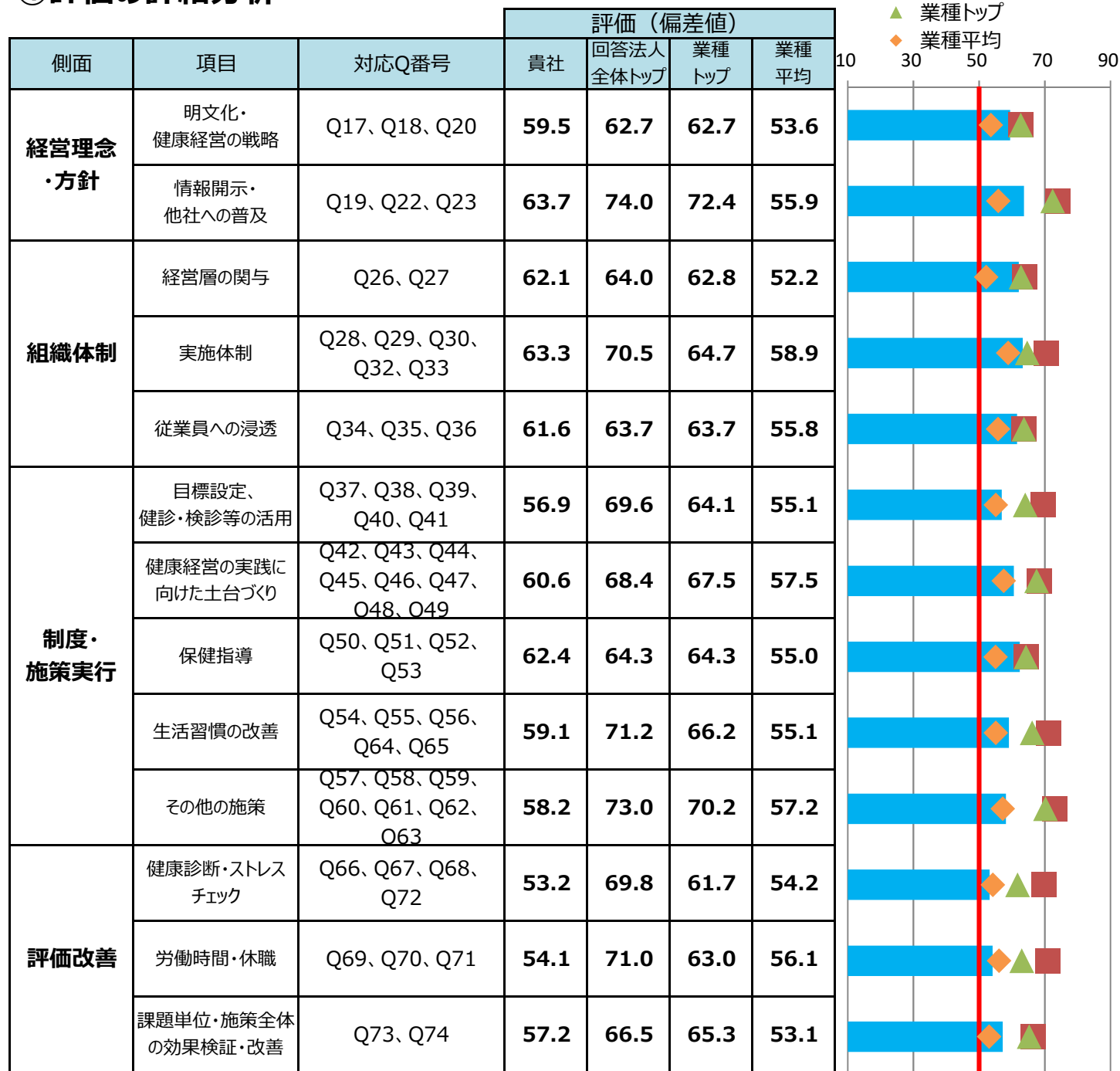
	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	101~150位	1051~1100位	1251~1300位	601~650位
総合評価	64.6	63.2(↓1.4)	54.0(↓9.2)	53.4(↓0.6)	60.2(↑6.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 私たち東北電力グループは、「地域社会との共栄」を体現し、自らの成長と持続可能で豊かな社会を実現するため、「従業員一人ひとりが健康でイキイキと働く元気な会社」を目指しています。従業員一人ひとりの健康はそのための原動力であり、「こころ」と「からだ」両面にわたる健康づくりを経営課題としてとらえています。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の平均年齢も上昇する中で、「従業員一人ひとりが健康でイキイキと働く元気な会社」を実現するために、「こころ」と「からだ」両面にわたる健康づくりに取り組み、心身の健康リスクの低減をはかり、生産性の向上を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	17	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の祭りなどの地域行事の参加や、清掃活動のボランティアなど、従業員が参加するように働きか				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	食生活改善に向けたアプリ提供を行い、カロリー記録や食事の選び方指導などの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	53.4	%

■ 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	運動促進のためのツールの提供（アプリ）を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.4	%

■ 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	36.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.7	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	55.6	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	62.1	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.0	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	58.9	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	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導実施率は高いものの、従業員の平均年齢が上がっており、健康に関するリスクを低減していくことが従業員の生産性向上においても重要と考えている。特に肥満率は、29.7%（2021年度）、30.1%（2022年度）とやや悪化しており、肥満率を下げることは他の健康リスクの低減につながるため、重要な指標と考えている。
	施策実施結果	食事・運動等の生活習慣の改善取組や特定保健指導の高い実施率を維持するための取組を実施。
効果検証結果	現時点では健診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、肥満率は40歳ですですに高い状況にあることから、生活習慣の改善取組や特定保健指導の実施率の維持に継続して取組む。加えて、9月より導入した健康増進アプリの登録率が50%を超え、10月1日よりウォーキングイベントを開催中であり、今後は更なる施策を推進し、若年層からの肥満率の減少に努めたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は喫煙者にとっては様々な病気の原因となるとともに、非喫煙者の生産性にも影響するため、禁煙推進が課題と考えている。現在でも喫煙率が20%を超えている状況にあり、更なる喫煙率の低下に向けて取り組みが必要と考えている。
	施策実施結果	喫煙に関するルールを整備し、禁煙指導のプログラムを行っている。
効果検証結果	喫煙率は、21.6%（2021年度）、20.9%（2022年度）と喫煙率は低下してきている。今年度9月から禁煙に関する情報提供を行うアプリ提供を行っており、今後も各種施策を推進するとともに、禁煙を促す情報周知・施策を強化していきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：四国電力株式会社

英文名：Shikoku Electric Power Company, Incorporated

■加入保険者：四国電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

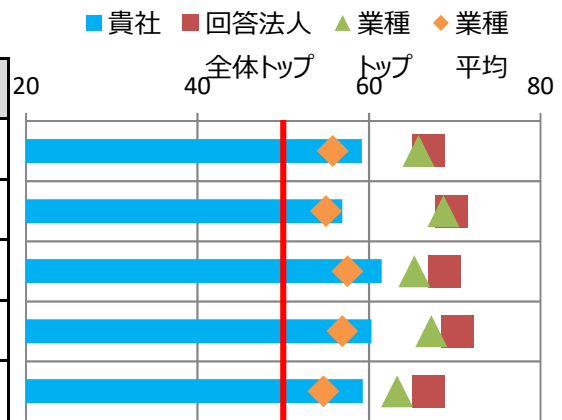
■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.2** ↑0.1 (前回偏差値 59.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>59.2</b>	66.9	65.8	55.8
経営理念・方針	3	<b>56.9</b>	69.6	68.7	55.0
組織体制	2	<b>61.5</b>	68.8	65.3	57.5
制度・施策実行	2	<b>60.3</b>	70.3	67.3	56.9
評価・改善	3	<b>59.3</b>	66.9	63.3	54.7



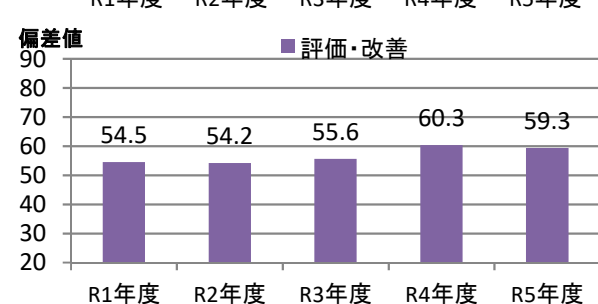
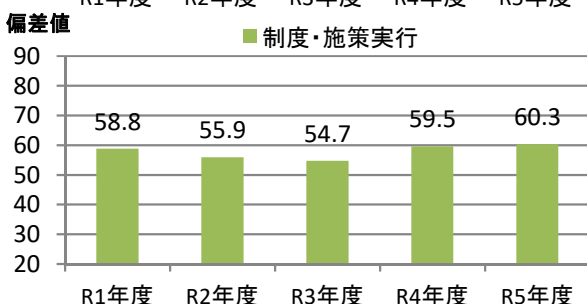
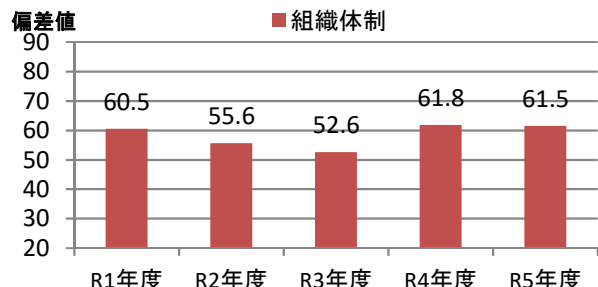
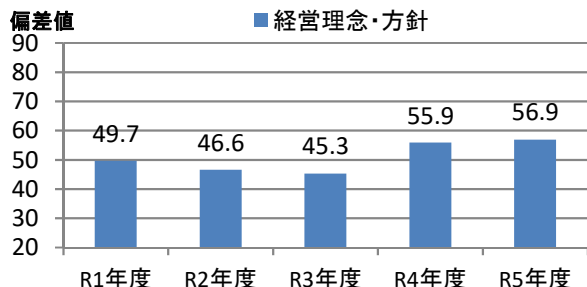
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

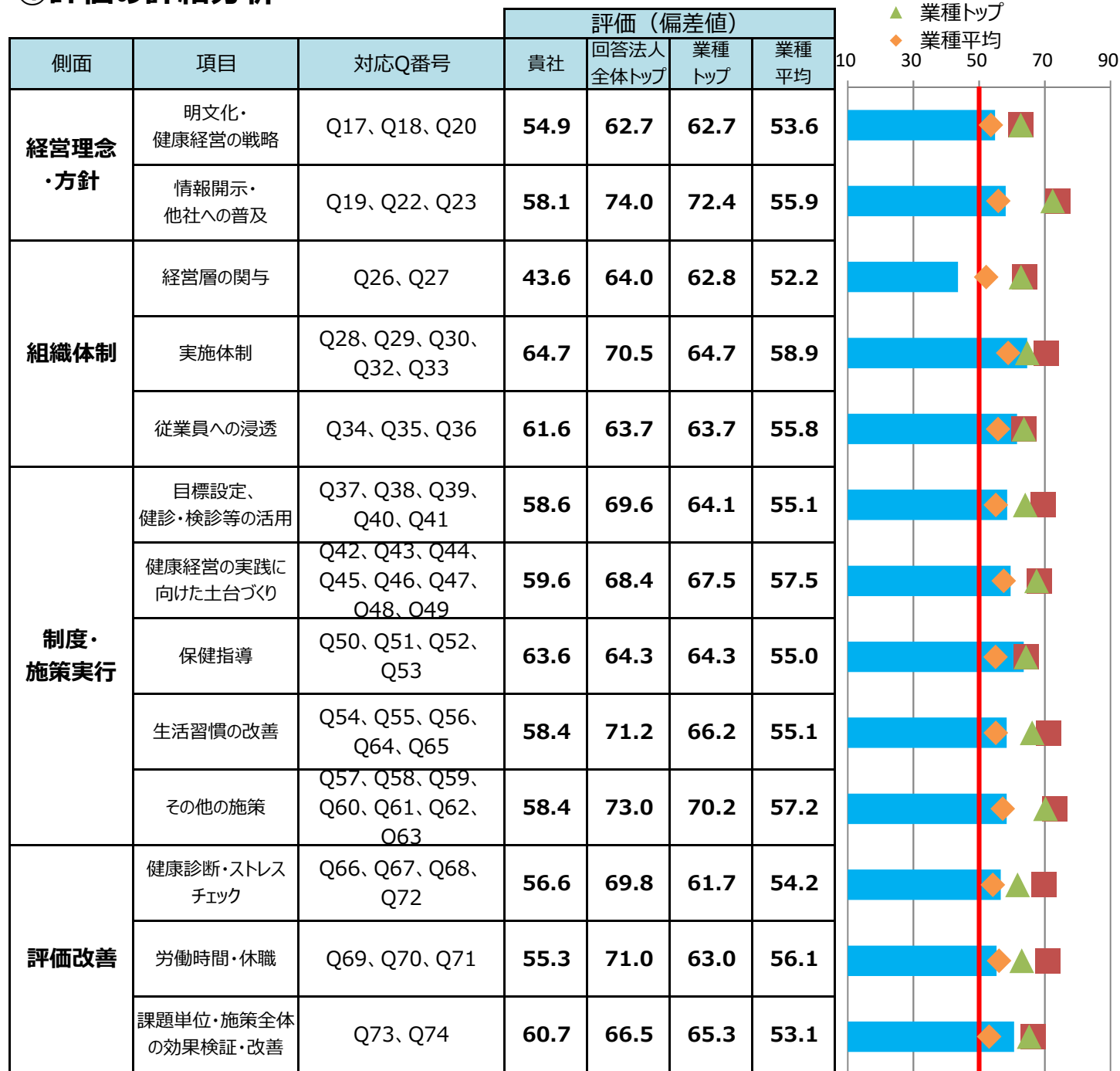
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位	1351~1400位	601~650位	701~750位
総合評価	55.1	52.5(↓2.6)	51.7(↓0.8)	59.1(↑7.4)	59.2(↑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 持続的な企業価値創出の基盤強化と従業員活力の維持・向上を目指し、従業員の健康保持・増進に向けて、生活習慣の維持・改善や生活の質の向上を目的として疾病の早期発見・早期対応や予防に重点をおいて取り組んでいるが、年代が高いほど、定期健康診断の有所見の割合が高く、従業員の平均年齢の上昇も影響し、今後将来にわたって健康の維持・向上が難しくなる可能性が生じている。
	健康経営の実施により期待する効果	「暮らしを支えるマルチユーティリティ企業グループ」を実現するためには、従業員一人ひとりが健康で能力を遺憾なく発揮することが必要であり、健康であることは、従業員自身の人生の充実につながることはもとより、それにより、活力ある職場づくりや生産性の向上がもたらされ、業績向上や組織としての価値向上が期待される。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	会社周辺地域の清掃ボランティアを組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 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	管理栄養士による栄養指導ならびに保健スタッフによる特定保健指導時に食生活改善の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	16.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合とコラボしウォーキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.4	%

■ 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	12.6	%
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	58.5	55.6	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	63.8	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.8	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.6	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断の有所見者を見ると、年代が高いほど有所見の割合が高く、従業員の平均年齢の上昇も影響し、今後、将来にわたって健康を維持・向上することが難しくなる可能性が生じてきている。このため、生活習慣病にならないための対策に重点をおいて取り組んでいく必要がある。
	施策実施結果	生活習慣病予防のため、リスクの高い者に対して個別保健指導・栄養指導（高リスク者のうち71.3%）を実施。また、ウォーキングイベント（参加者の割合：20.4%）により運動習慣の定着をはかった。
	効果検証結果	生活習慣病予防を重点課題として取り組むため、リスクの高い者に対して個別保健指導・栄養指導を実施。その結果、特定保健指導の実施率が2021年度→2022年度で70.9→71.3と増加し、ウォーキングイベントの参加者の割合も2021年度→2022年度で18.7→20.4と運動習慣の定着に向けた取り組みにおいて効果が得られた。2023年度も同様の取り組みを行い、昨年度と同程度以上の効果を見込んでいる。
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：九州電力株式会社

英文名：KYUSHU ELECTRIC POWER CO.,INC.

■加入保険者：九州電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

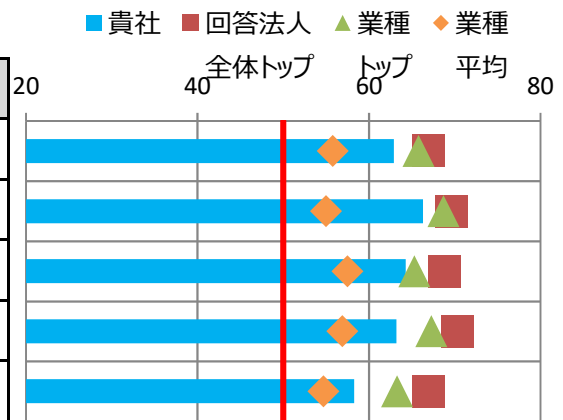
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.9** ↑1.3 (前回偏差値 61.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>62.9</b>	66.9	65.8	55.8
経営理念・方針	3	<b>66.3</b>	69.6	68.7	55.0
組織体制	2	<b>64.3</b>	68.8	65.3	57.5
制度・施策実行	2	<b>63.2</b>	70.3	67.3	56.9
評価・改善	3	<b>58.3</b>	66.9	63.3	54.7



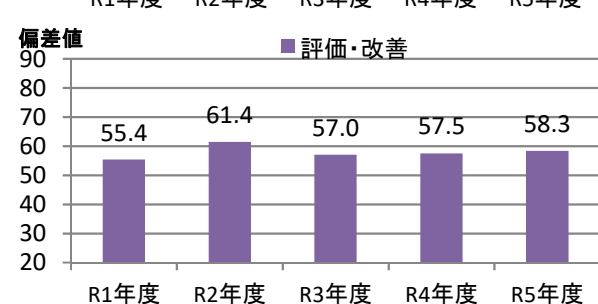
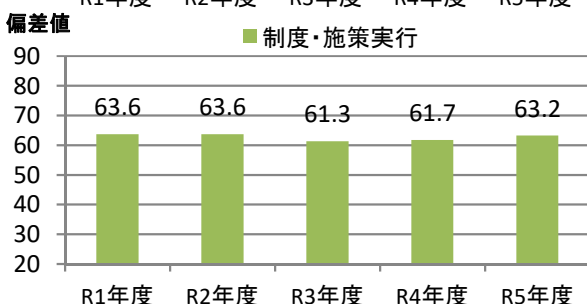
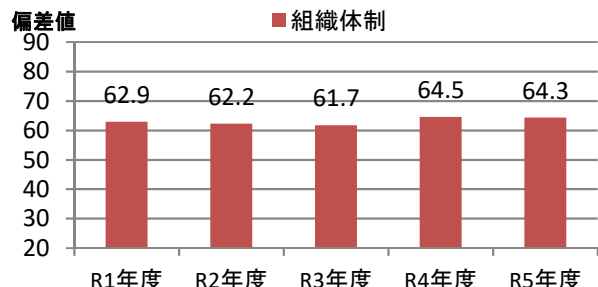
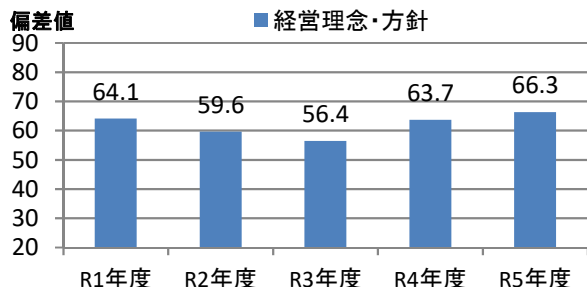
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

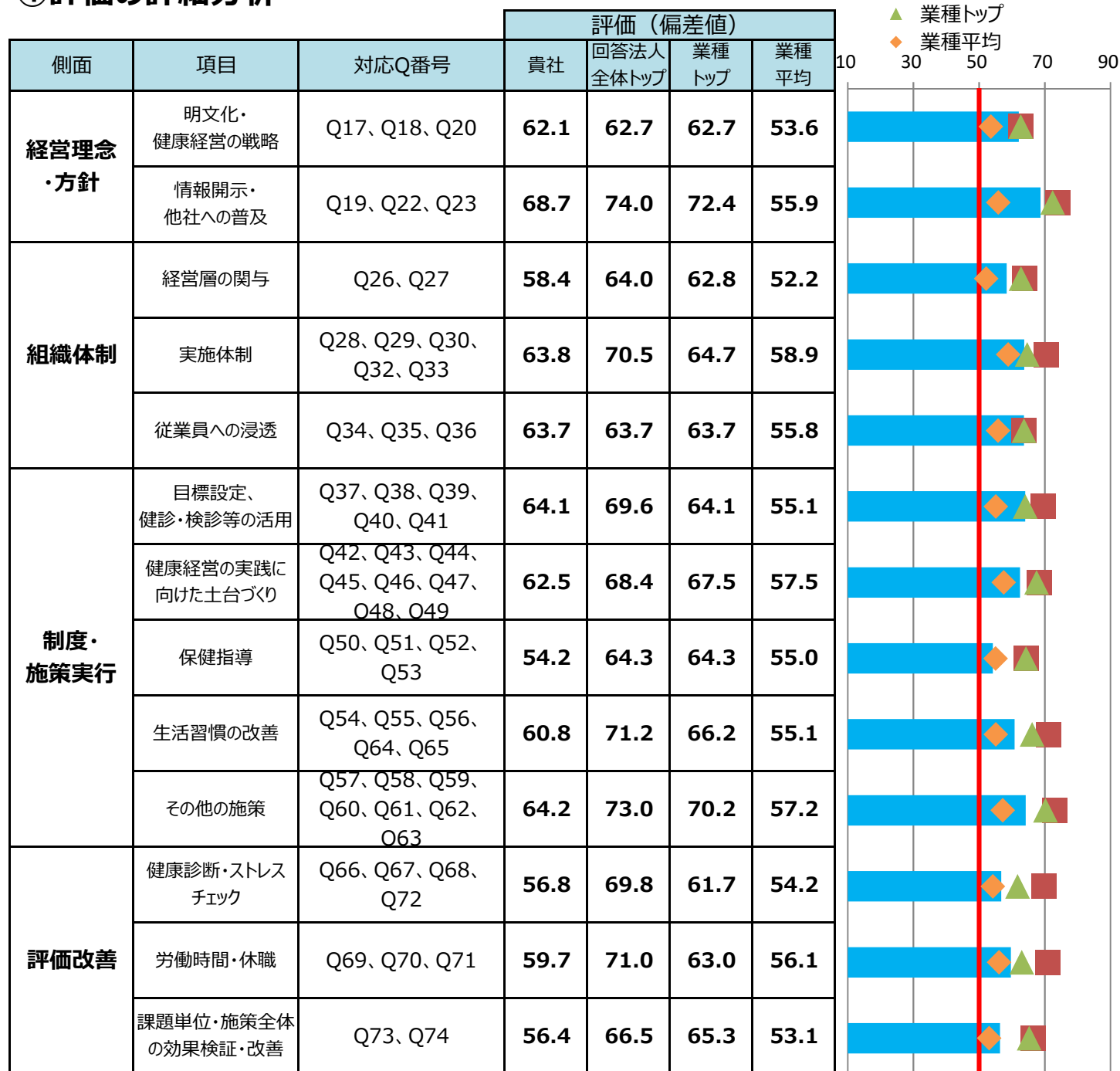
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	551~600位	301~350位	201~250位
総合評価	61.2	61.5(↑0.3)	58.6(↓2.9)	61.6(↑3.0)	62.9(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社が「地域・社会とともに持続的成長」を果たすためには、企業活動の基盤である従業員が心身ともに健康で生き活きと働けることが重要であり、それを実現して行かなければならないが、従業員の健康状態については、年代を追うごとに有所見率が上昇、若年層からの有所見の出現、生活習慣病予備群の増大、運動習慣不足、メンタル不調者の発生という状況にある。これらを健康経営において改善していくことが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断結果やストレスチェック結果からのデータを基に、従業員の健康状態を把握、経年比較しながら、従業員への適切かつ効果的な健康増進施策を展開し、従業員の自主健康管理意識を高めながら、自律的な健康維持・増進に繋げる。従業員一人ひとりが健康であり、働きやすい環境であることは、従業員のワークエンゲージメントが高まるとともに、当社が目指す「地域・社会とともに持続的成長」の実現が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.kyuden.co.jp/var/rev0/0455/3136/c62EY5hj.pdf">https://www.kyuden.co.jp/var/rev0/0455/3136/c62EY5hj.pdf</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.kyuden.co.jp/var/rev0/0455/3136/c62EY5hj.pdf">https://www.kyuden.co.jp/var/rev0/0455/3136/c62EY5hj.pdf</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.kyuden.co.jp/library/pdf/ir/esg/2022/h39cuyte7.pdf">https://www.kyuden.co.jp/library/pdf/ir/esg/2022/h39cuyte7.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	23	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	「明るく、風通しの良い、働きがいのある職場づくり」を目的に、職場一体感醸成の取組みを金銭的に				
(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	36.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	有所見者や若年者のうち肥満傾向がある方へは積極的な参加を呼びかけ、食事の取り方、朝食の大切さを指導				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%

■ 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	体力等測定会において体成分測定を行い、筋肉量等を視覚的に知り、対策の必要性を感じる機会を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.2	%

■ 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	10.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	55.6	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	58.5	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.6	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.6	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断の問診では運動習慣の数値が全国平均より低く、健診結果では20代から有所見になる従業員が存在し、その傾向は年々高まる状況</li> <li>健診結果を踏まえ、特定保健指導や精密健診の受診勧奨などの取組みを健康保険組合と連携して行うも、健康意識の低い従業員の改善がなかなか進まない。</li> <li>それら対象者を始め、全従業員向けに自主健康管理意識の醸成に向けた取組みの一つとして、運動習慣の定着を図る必要がある。</li> </ul>
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健師による全従業員への健康面談時に、各人の健康状態に合わせた運動の働きかけや運動機会の提供、生活習慣の改善提案等を実施</li> <li>2022年度は運動習慣の数値は1.4%上昇（対前年度比）</li> </ul>
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>面談を通じた働きかけによる運動習慣の定着率向上は、運動習慣改善に有効と確認できたため今後も継続実施し、経年比較を継続</li> <li>加えてBIツール（タブロー）を活用し、運動習慣の定着と健康診断結果の相関性などを分析し、効果検証を重層化し、より効果的施策の検討・実施につなげる。</li> </ul>	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルス不調による休務者は約半数が異動後1年未満に発生</li> <li>休務に至った主なストレス要因は「仕事の質的変化」が半数程度を占める状況にあり、職場環境の改善が必要</li> <li>メンタル不調発生後の対応でなく、メンタル不調の未然防止の強化により、不調者を出さない取組みが必要</li> </ul>
	施策実施結果	定期異動後の時期を捉え、①職場コミュニケーションの重要性、ストレス対処法やメンタル不調発生事例をまとめた資料を作成して全社周知 ②セルフケアをテーマに、産業医による衛生講話を全社へ配信
効果検証結果	①例年メンタルヘルスに関する文書を発信しているが、2022年度以降は、ストレスへの対処方法やメンタル不調に至った具体的事例を加え、セルフケアの内容を充実したことでセルフケアの効果が高まると共に、職場でメンタルヘルスについて考えるきっかけ作りにも寄与 ②動画のオンデマンド配信により、テレワークの浸透などの働き方の多様化が進む中でも時間や場所を問わず視聴可能なため、より多くの従業員へ理解浸透が図れた。	

※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：北海道電力株式会社

英文名：Hokkaido Electric Power Co., Inc.

■加入保険者：北海道電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

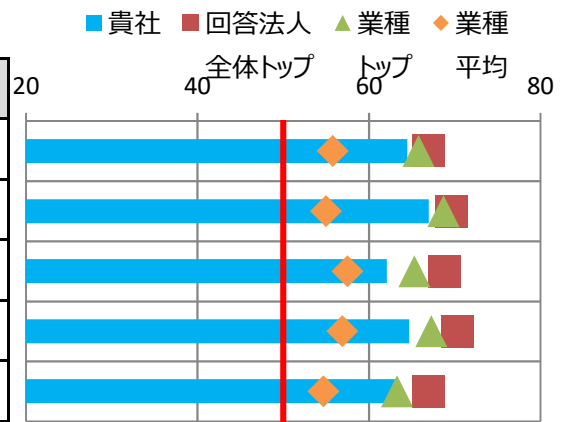
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.5** ↑1.2 (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	-	<b>64.5</b>	66.9	65.8	55.8
経営理念・方針	3	<b>67.0</b>	69.6	68.7	55.0
組織体制	2	<b>62.1</b>	68.8	65.3	57.5
制度・施策実行	2	<b>64.7</b>	70.3	67.3	56.9
評価・改善	3	<b>63.3</b>	66.9	63.3	54.7



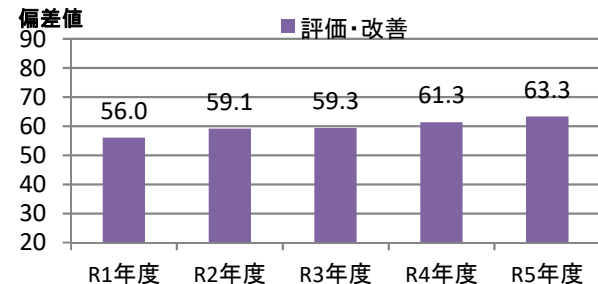
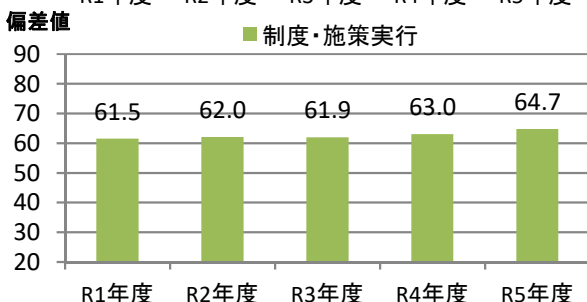
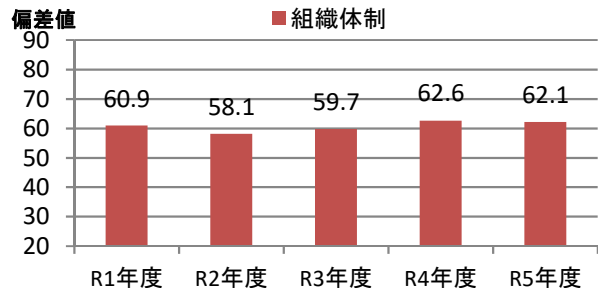
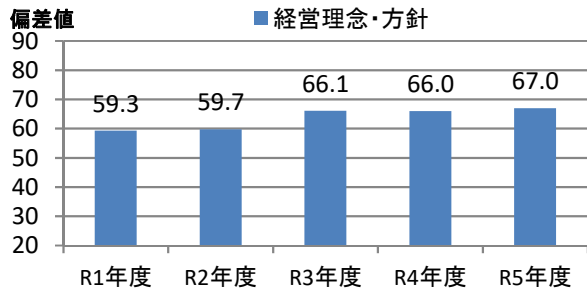
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

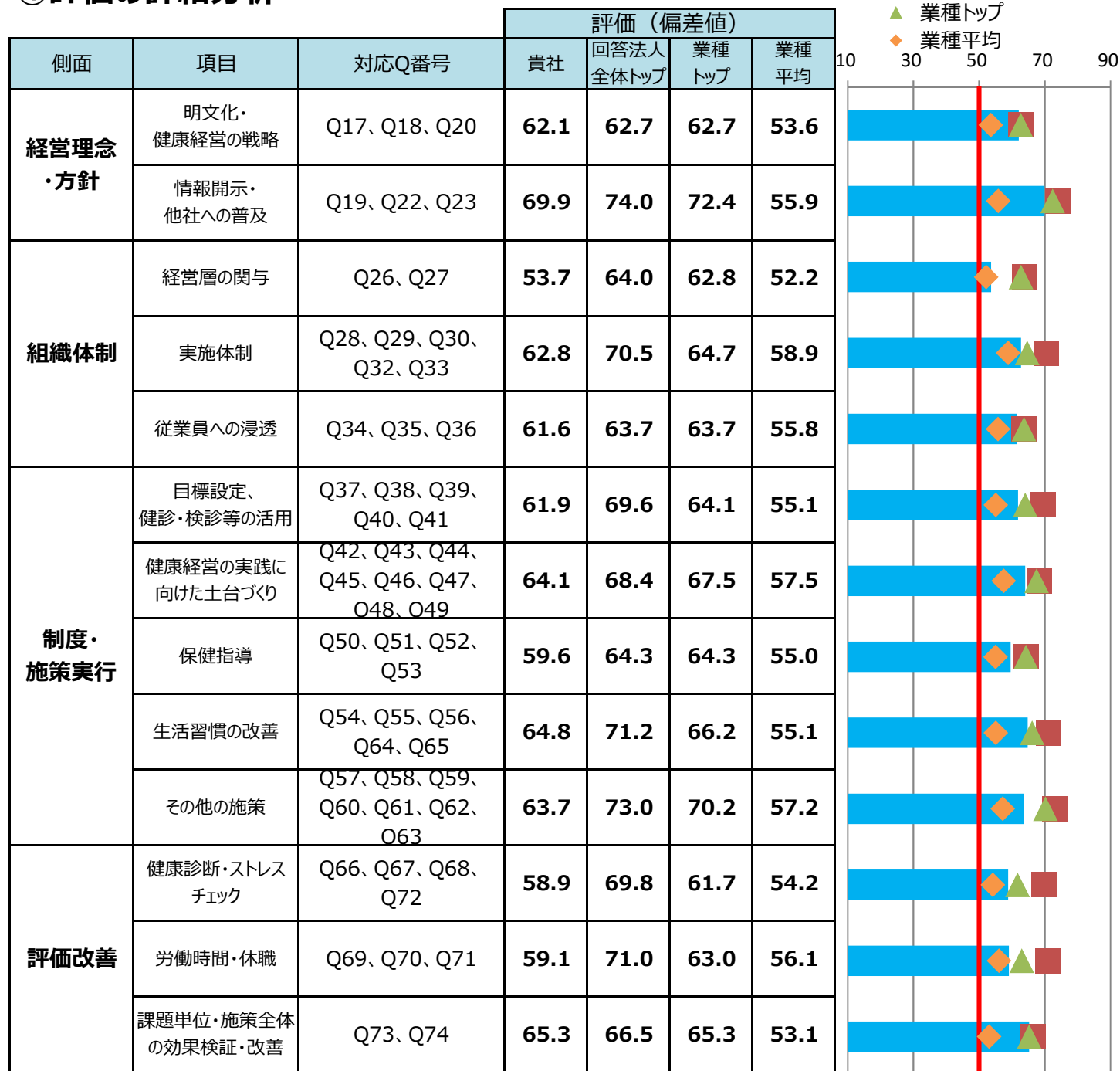
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	401~450位	401~450位	151~200位	101~150位	51~100位
総合評価	59.1	59.7(↑0.6)	61.9(↑2.2)	63.3(↑1.4)	64.5(↑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>北電グループでは、健康経営の取り組みを「事業の持続的な発展」、「地域社会の信頼感や安心感を高める」ための重要基盤と位置づけ、ワークエンゲージメント向上（仕事の満足感の向上）の改善を通じて、確かな事業基盤を築き生産性向上を目指している。</p> <p>&lt;経営上の課題&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・離職・疾病休務・職場環境などに関連した生産性低下要因の改善</li> </ul>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身共に健康で「誰もが周りの健康に気を配り、気軽に声を掛け合える職場」を目指し、次の目標達成を通じて、企業価値向上と地域社会の信頼・安心感を高めていく。</p> <p>&lt;目標指標（現在値/2024年度目標）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・適切な運動習慣（20.2/25.0）</li> <li>・プレゼンティーズムの向上（74.2/80.0）</li> <li>・アブセンティーズムの低減（2.99/1.50）</li> <li>・ワークエンゲージメントの向上（3.944/4.50）</li> </ul>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.hepco.co.jp/corporate/human_rights/health_management/index.html">https://www.hepco.co.jp/corporate/human_rights/health_management/index.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場一体感を高めるため、共通の体験を通しコミュニケーションを図るためのイベントを対象に費用支				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	管理栄養士考案の「減塩・低カロリー」レシピの提供と併せて、日々のやることリストの活用を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを提供し、歩数結果に応じたインセンティブポイントを付与する運動推奨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	98.5	%

■ 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	93.4	%
管理職限定	○	全管理職の	96.8	%
限定しない	○	全従業員の	95.8	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.2	55.6	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	60.3	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.6	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	78.6	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.4	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.6	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	離職・疾病休務・職場環境などに関連した生産性低下要因の改善を掲げる上で、生活習慣病リスクの低減を目指している。 しかし健康診断有所見率がBMI（肥満）において2020年31.4%、2021年30.4%と高止まり傾向にある。加えて運動習慣者比率についても2020年19.3%、2021年20.3%と年々改善しているものの、依然低水準である。生活習慣病リスク低減に向けた従業員の運動習慣醸成が課題である。
	施策実施結果	ウォーキングラリーを夏・秋の年2回実施。全従業員向けに参加を募り、夏は個人戦、秋はチーム戦形式で実施。1日平均8000歩以上を達成した場合はポイントを付与。参加率は夏53.6%、秋84.4%であった。
効果検証結果	実施後アンケートにて、89.9%が「参加して良かった」、82.7%が「ウォーキングラリーで変化があった行動や生活習慣を継続したい」と回答した。その結果、2022年の運動習慣者比率は21.7%と1.4%の改善が見られた。 有所見率はBMI（肥満）が30.5%と改善には至らなかったが、運動習慣や意識の醸成に効果的な施策であることが確認できたため、更なる参加率向上により、運動習慣者比率の向上を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性が能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境作りに向け、健康経営推進事務局が中心となり、心身ともに健康で働きやすい職場を目指している。 2021年度のプレゼンティーズム調査では、男性77.9%に対し女性は71.4%と下回り、更にストレスチェック結果でも女性のストレス度合は「こころ・からだ」の両面で、男性よりストレスレベルが高いことを確認しており、女性が働きやすい職場環境整備が課題である。
	施策実施結果	女性特有の健康課題に関する理解を深めるためのeラーニングを対象者別（女性・全管理職・全従業員向け）に実施した。 参加率は、女性向け93.4%、全従業員向け95.8%、管理職向け96.8%であった。
効果検証結果	女性対象eラーニング終了後アンケートにおいて、「女性特有の病気」や「日常生活でよくある不調と対処」について理解が深まったと52.4%が回答した。 また、2022年度の生理休暇取得日数が、前年より約30%増加し、加えて女性のプレゼンティーズムも1.8%改善したことを確認した。更に女性が働きやすいよう、育児に関わる制度の利用促進や生理休暇の活用推進や月経随伴症状などのサポート体制の拡充を進めていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：沖縄電力株式会社

英文名：The Okinawa Electric Power Company, Incorporated.

■加入保険者：沖縄電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

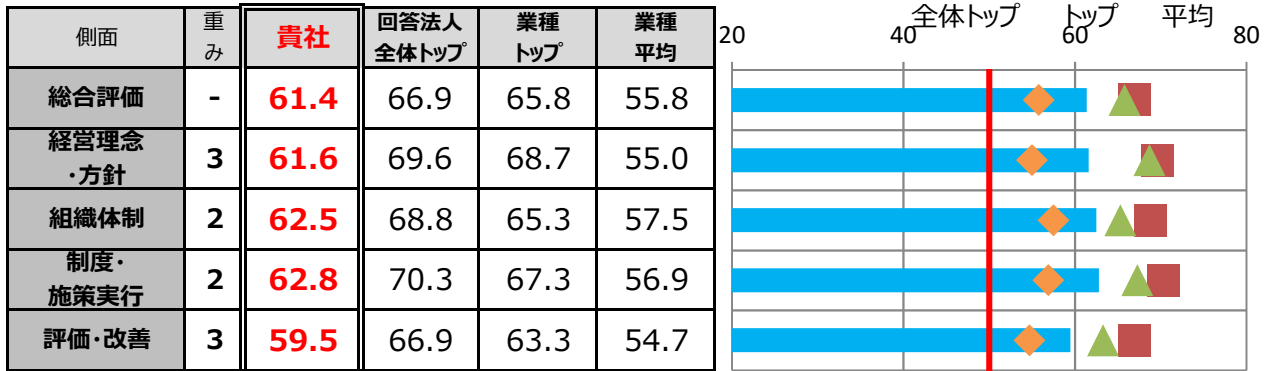
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.4** ↓0.6 (前回偏差値 62.0)

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

②評価の内訳



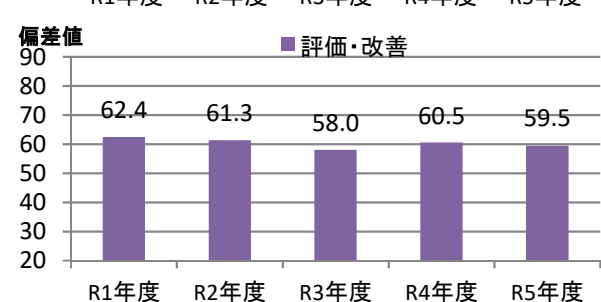
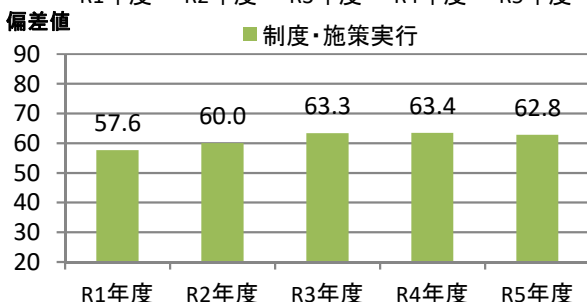
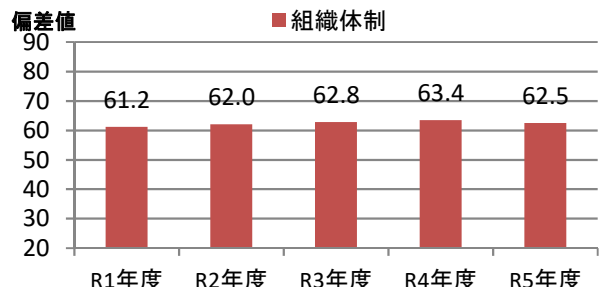
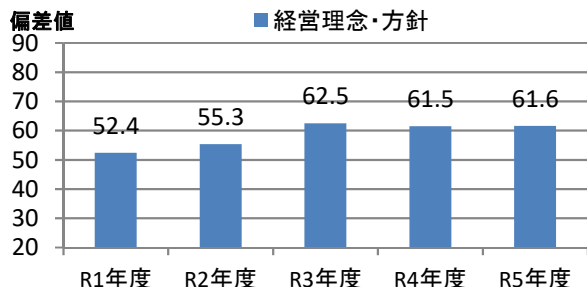
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

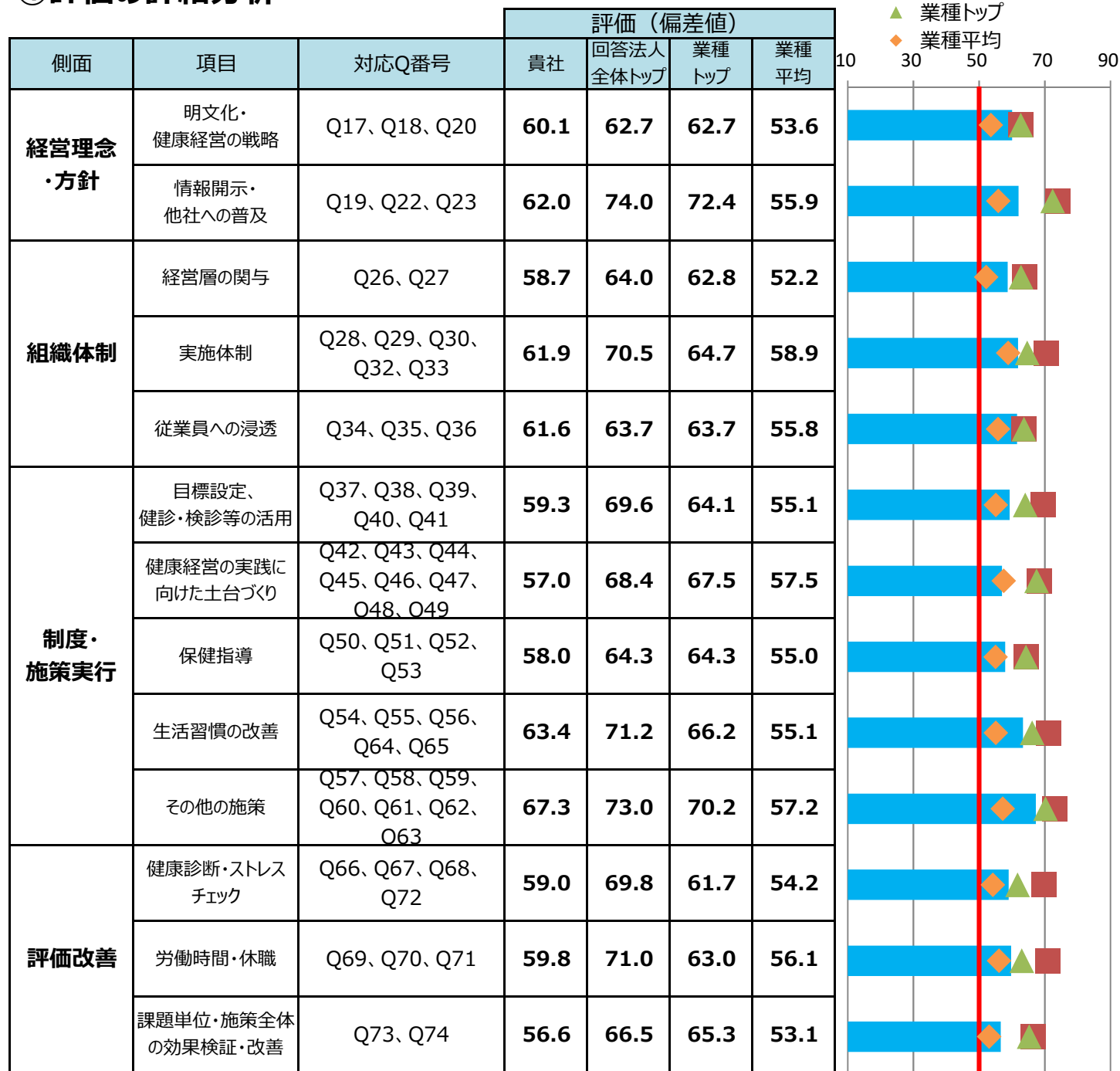
	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501～550位	451～500位	251～300位	251～300位	451～500位
総合評価	58.2	59.4(↑1.2)	61.4(↑2.0)	62.0(↑0.6)	61.4(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の高齢化がますます顕著となり、加齢とともに生活習慣病発症の自然増が懸念されるなか、治療と仕事の両立、健康問題に起因する労働生産性低下のリスクが高まる可能性がある。生活習慣病の発症予防をはじめ、職場環境改善やワークエンゲージメント向上など、会社が取組みさまざまな健康施策により従業員の自主的な健康行動を後押し・下支えしながら、いかに従業員のパフォーマンスの維持・向上へつなげるかが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>生活習慣病未病対策、重症化予防対策、職場のメンタルヘルス対策等の具体的健康支援策に加え、働きやすい職場環境の整備や働き方改革を積極的に推進することで従業員の自主的健康活動の後押しやワークエンゲージメント向上により、労働生産性≒パフォーマンス向上が期待される。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>企業の社会的責任を果たすことが求められるなか、社会課題の解決にも積極的に取り組む必要がある。企業価値は「経済的価値」だけではなく、環境・社会・人（ESG）へどれだけ配慮できるかといった「非経済的価値」が重視されるようになった。当社では健康経営の実践を通じ、従業員ひとり一人が健康で意欲と夢をもって働くことで個々の生活や仕事の質を高め、いかに企業生産性の向上ならびに企業価値向上につなげるかが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員ひとり一人が持つ多様な価値観や個性を尊重し、その能力を伸ばすことが会社の持続的成長の原動力となり、個々の従業員が能力を最大限発揮し、それを支える会社全体の組織力強化につなげることで、さらなる企業価値の向上が期待される。また、継続的な企業価値の向上は、コーポレートスローガンの「地域とともに地域のために」が示す、さらなる地域貢献へつなげると考えている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.okiden.co.jp/active/health/">https://www.okiden.co.jp/active/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲
a.アブセンティズム	該当に○	○	○		および回答率
URL	<a href="https://www.okiden.co.jp/active/health/index.html#sec05">https://www.okiden.co.jp/active/health/index.html#sec05</a>				
b.プレゼンティズム	該当に○	○	○		○
URL	<a href="https://www.okiden.co.jp/active/health/index.html#sec05">https://www.okiden.co.jp/active/health/index.html#sec05</a>				
c.ワークエンゲージメント	該当に○	○	○		○
URL	<a href="https://www.okiden.co.jp/active/health/index.html#sec05">https://www.okiden.co.jp/active/health/index.html#sec05</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	21	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	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	66.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	おきでん対話句間として、ふれあい活動、地域奉仕活動、メッセージ活動、スポーツ交流活動を展開				
(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	49.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂において、ヘルシーメニューの提供およびカロリー・塩分表示や啓発掲示物の設置を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.6	%	(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	デジタルツールを活用した社内ウォーキングイベントを開催。遠隔地勤務者や交替勤務者も参加しやすい取組み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.8	%

■ 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	83.0	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	55.6	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	60.0	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.6	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.2	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.3	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	40歳以上の中高年期に限らず、40歳未満の比較的若年の従業員でも定期健康診断結果における生活習慣病関連項目の有所見者が高い傾向にある。特に肥満、脂質異常、血圧、糖代謝異常がその多くを占めている。年齢が若いほど軽微な所見に対する健康意識の低さもあり、なかなか生活習慣改善に向けた健康行動変容につながらないことから将来的な健康問題による労働生産性の低下のリスクが課題となっている。
	施策実施結果	食生活や運動習慣など生活習慣改善に向けた健康施策の結果、KPIを掲げている食生活、身体活動など7項目のうち基準年2016年比で肥満者の割合がやや増加した一方で、身体活動では運動習慣獲得者が増えた。
効果検証結果	コロナ禍を経て社会生活も徐々に変化中、生活習慣改善による健康診断結果の改善という観点からはKPI未達成の項目があり、まだまだ効果が十分とは言えない。今後も「自分の健康は自分で守る」を基本目標にKPI達成に向け、生活習慣改善に向けた機会の提供、医療専門職による積極的保健指導の実施、健康教育、社内健康イベントの開催など生活習慣の行動変容への後押しとなるよう健康施策の取り組みを継続する必要がある。	
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	従業員の私傷病による長期休務のうち、疾病休業日数全体の約3割をメンタル不調による休業が占める。メンタルヘルス不調はいったん重症化して休務に至ると職場復帰までは長期の休務となるケースが多い。長期休務による労働力の損失に加え、職場復帰後もプレゼンティーズムによる労働生産性の低下とそれを長期に亘り支える周囲の負担増が課題である。
	施策実施結果	メンタルヘルス対策の基本計画に基づく第一次予防から第三次予防の取り組みの結果、現状ではメンタルヘルス不調による休務者数は前年比ほぼ横ばいであったが1件あたりの平均休業日数がやや増加という結果となった。
効果検証結果	メンタルヘルス不調の第一次予防の強化により、メンタルヘルス不調者の発生件数は横ばいであったものの、逆に1件あたりの休務日数が大幅に増加していることから、第二次予防の重症化予防が課題である。単純に単年度結果の比較だけでは一概に重症化傾向とまでは言えないものの、さらなる発生予防のセルフケアの取り組みを強化しつつ、社内医療専門職による相談窓口周知やラインケアの機能の強化などに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：電源開発株式会社

英文名：Electric Power Development Co., Ltd.

■加入保険者：電源開発健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

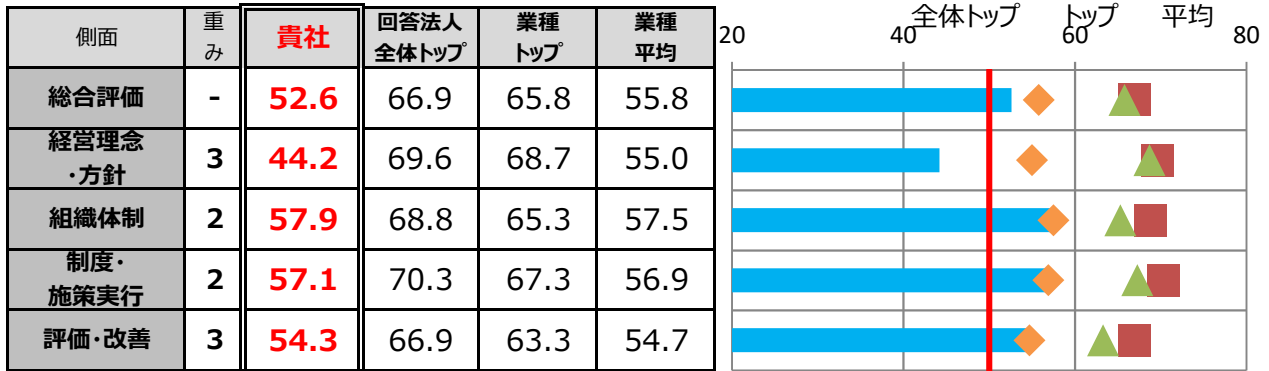
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451～1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.6** ↑2.5 (前回偏差値 50.1)

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

②評価の内訳



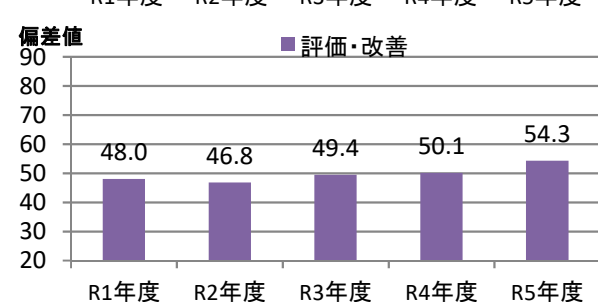
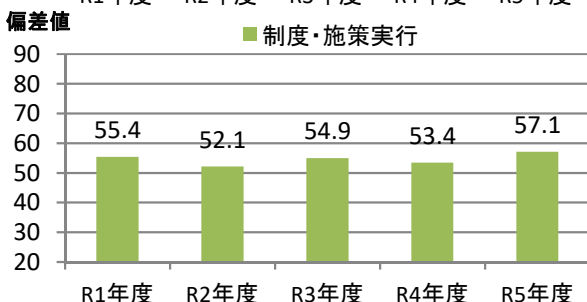
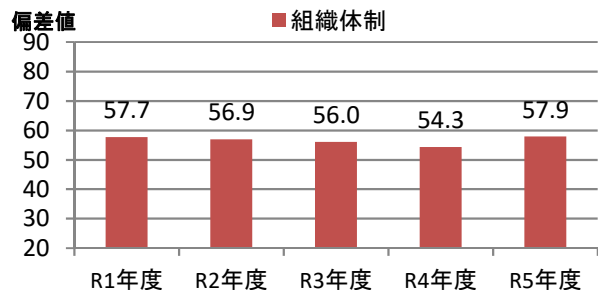
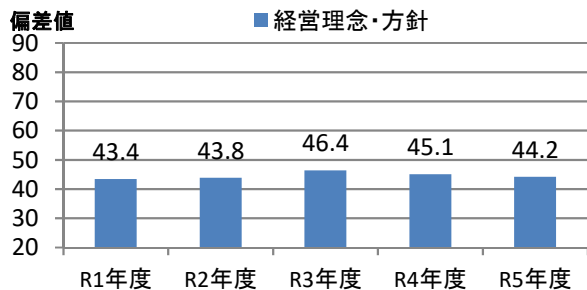
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

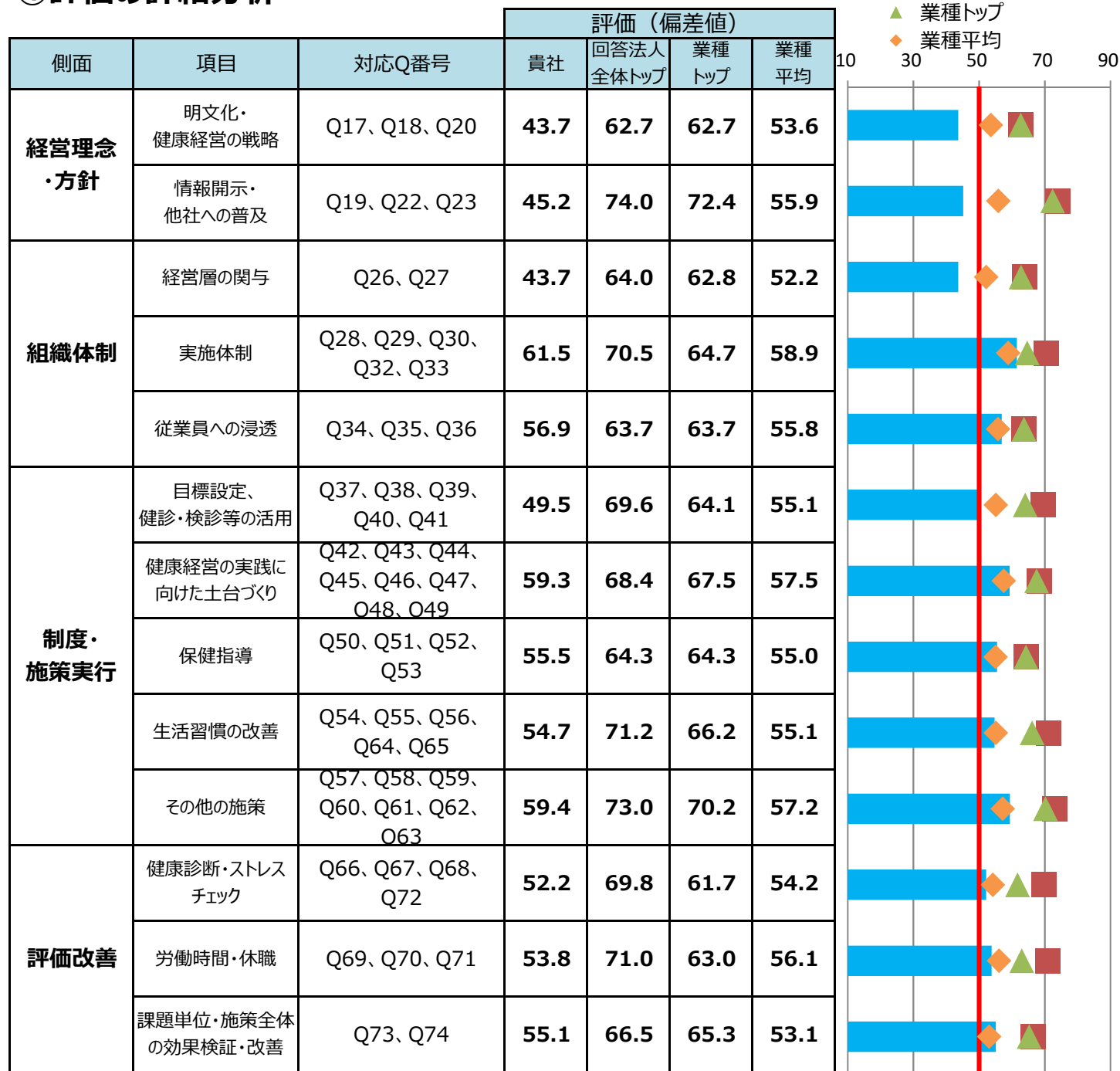
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1451～1500位	1451～1500位	1651～1700位	1451～1500位
総合評価	50.0	49.0(↓1.0)	50.9(↑1.9)	50.1(↓0.8)	52.6(↑2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は「治療から予防へ」を合い言葉に、PDCAサイクルを意識しながら、グループ従業員と家族の心とからだの健康づくりに向けた健康経営を推進を目指しており、グループ従業員及びその家族の健康増進が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の健康づくりに積極的に取り組むことで、従業員のパフォーマンスの向上も期待 ・KPI目標である従業員の間ドック受診率90%の維持向上 ・被扶養者の間ドック受診率向上 ・従業員の定期健康診断受診率100%維持 ・従業員とその家族の健康増進（ウォーキングイベントの実施、2022年度参加者799名の20%増）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は「治療から予防へ」を合い言葉に、PDCAサイクルを意識しながら、グループ従業員と家族の心とからだの健康づくりに向けた健康経営を推進を目指しており、高年齢従業員が増加し、転倒災害等の予防が課題。
	健康経営の実施により期待する効果	高年齢従業員の安全・健康向上により多様な社員の活躍・パフォーマンス向上を期待  超音波骨密度測定、歩行姿勢測定を実施。 総参加者204名（うち、高年齢者115名）参加。 参加者アンケートの結果、定期的に続けてほしいとの回答が多数あり。 下期にも実施予定をしており、総参加者20%増の目標設定。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	<a href="https://www.jpower.co.jp/ir/ann51000.html">https://www.jpower.co.jp/ir/ann51000.html</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。



## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>9.0</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーション支援活動として、運動行事などを部署・機関ごとに企画実施してもらいその費用を補				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>14.6</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取測定会を実施。測定後は、管理栄養士から食生活アドバイスを受け、行動変容につなげるようにした。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>65.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>20.0</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	全年齢層（主に高年齢層）向けに、歩行姿勢・骨密度測定を実施。転倒リスク等予防改善を図った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>14.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>93.0</b>	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.1	55.6	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	56.7	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.8	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.4	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.0	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.9	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.1	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果、高ストレス者5.9%（2020年度/4.4%）微増であったが、委託先業者平均（10.1%）と比べ良好な状態を保っている。しかし、年代別の高ストレス割合を見た場合、30代後半9.5%（2020年度/3.0%）、40代前半11.2%（2020年度/3.9%）と悪化していることから、メンタル不調を防止する施策を実施する必要がある。
	施策実施結果	ラインケア研修（ストレスマネジメントの重要性等）を図るため、結果が顕著であった部署（管理職等）に実施。セルフケア研修として、ストレスを抱えやすい傾向があった中堅層向け（30代～40代前半）に実施。
効果検証結果	計14回実施し、160名を超える参加となった。 また、2022年度のストレスチェックの結果、ワークエンゲージメント（2021年度/50.7%⇒2022年度/50.8%）、エンプロイーエンゲージメント（2021年度/49.0%⇒2022年度/49.4%）となり良好な状態である。 なお、年代別、組織別にストレス要因等新たな課題が見られたため、次年度の取り組みへつなげていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社では、女性従業員の占める割合が少ないため、女性に対する健康面等のフォローが不足していた。また、多様な人財が活躍できる職場環境づくりを推進する必要がある。
	施策実施結果	ダイバーシティに関連した部門を設置し、取り組みの一環として、全ての社員に対し、女性特有の健康問題を理解し、働きやすい職場づくりへ役立てることを目的に、eラーニングを実施。
効果検証結果	対象者：2,460人、受講者：2,293人。受講率93%となり、健康リテラシーの向上を図ることができた。また、受講後アンケートでは、「資料が分かりやすかった」、「このような機会があってありがたい」など大変好評であった。次年度においても、継続的に女性の健康問題に取り組んでいく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京瓦斯株式会社

英文名：Tokyo Gas Co., Ltd.

■加入保険者：東京瓦斯健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

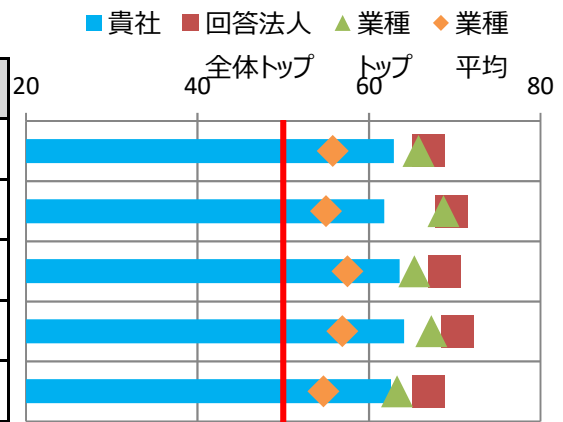
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.9** ↑3.2 (前回偏差値 59.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>62.9</b>	66.9	65.8	55.8
経営理念・方針	3	<b>61.8</b>	69.6	68.7	55.0
組織体制	2	<b>63.6</b>	68.8	65.3	57.5
制度・施策実行	2	<b>64.1</b>	70.3	67.3	56.9
評価・改善	3	<b>62.6</b>	66.9	63.3	54.7



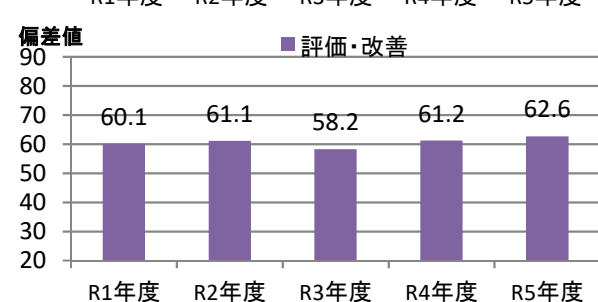
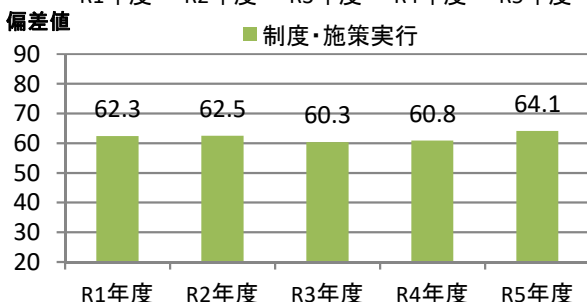
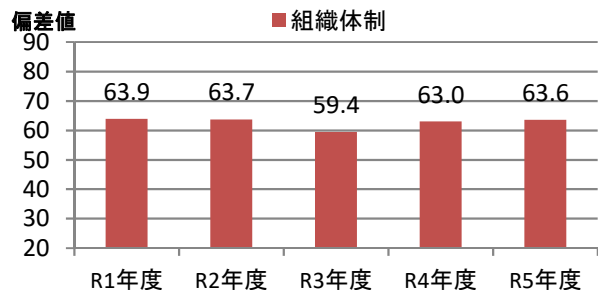
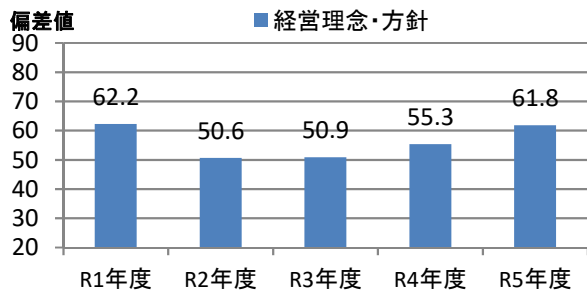
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

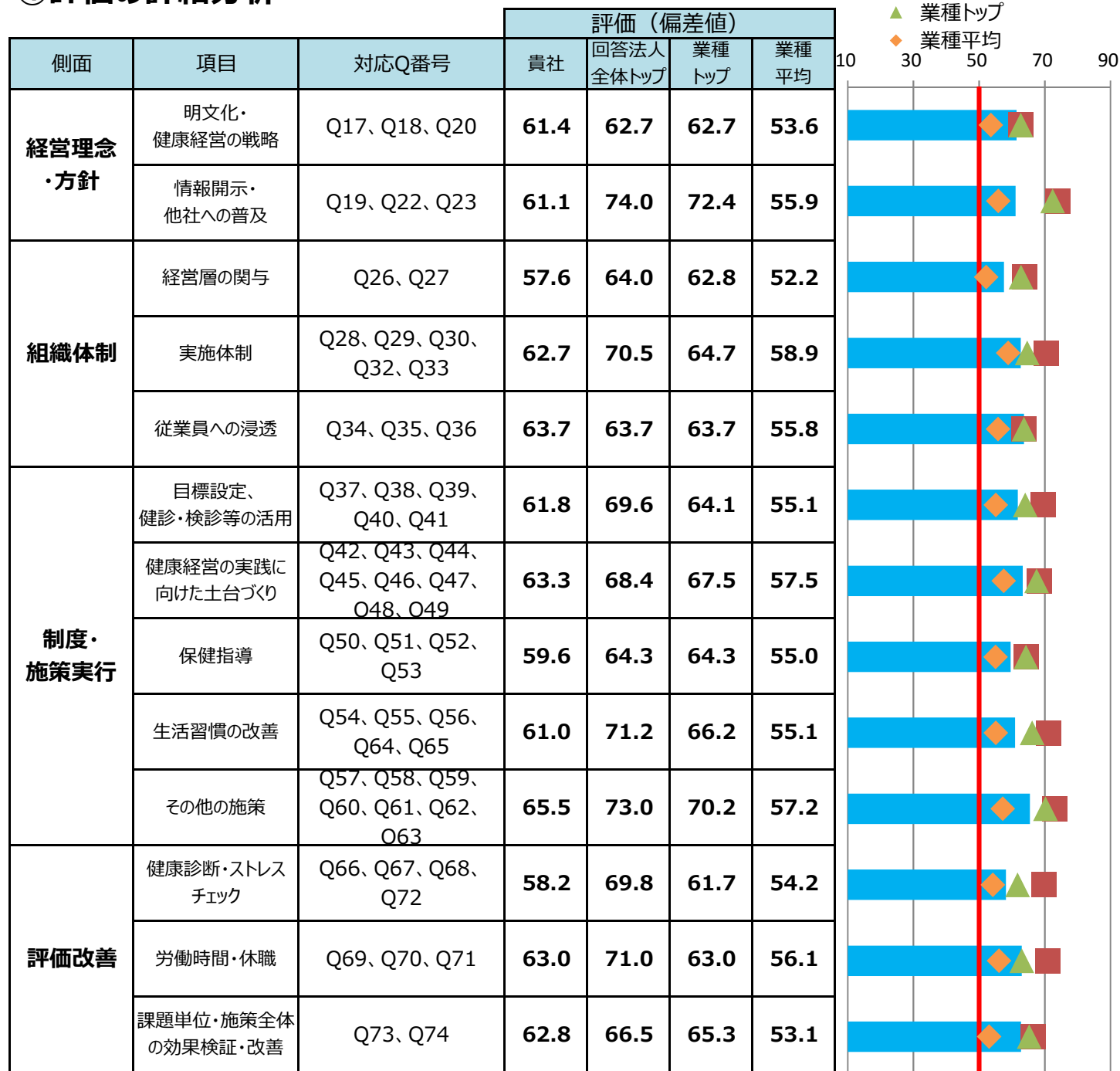
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501~550位	751~800位	551~600位	201~250位
総合評価	61.9	58.8(↓3.1)	56.7(↓2.1)	59.7(↑3.0)	62.9(↑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	中長期的な企業価値向上 従業員に社内外の環境の変化に適応しつつ、成長とアウトプットを同時に求める中では、一人ひとりが、ベストな状態で働き、能力を最大限に発揮することが必要である。 当社はこれまでも健康に関して様々な取組みを進めてきたが、大きな環境変化の中でも従業員が健康で働き続けるために、より効果的な健康施策の立案・実施と、従業員が自分の健康に関する意識を高めて自律的な行動をとれるよう促すことが、認識している課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	・従業員の心身の健康保持・増進、それに伴うウェルビーイングを実現することで、生産性の向上（能力の最大限発揮によるアウトプット向上）を進め、その結果として業績の拡大を実現するという好循環の創出を期待している。 ・具体的には、①生産性を高めることで時間内のアウトプット増大と時間外労働の短縮、②心身ともに充実した従業員の挑戦意欲を引き出し、新規分野への進出と新市場の開拓などを実現したいと考えている。
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	海外投資家向けに多言語対応した各種開示文書
URL	<a href="https://www.tokyo-gas.co.jp/sustainability/download/pdf/en/e-sr2022_all.pdf">https://www.tokyo-gas.co.jp/sustainability/download/pdf/en/e-sr2022_all.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	<a href="https://www.tokyo-gas.co.jp/recruit/diversity/working/vcrhf8000000a6o-att/health_management_KPI_2023.pdf">https://www.tokyo-gas.co.jp/recruit/diversity/working/vcrhf8000000a6o-att/health_management_KPI_2023.pdf</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	<a href="https://www.tokyo-gas.co.jp/recruit/diversity/working/vcrhf8000000a6o-att/health_management_KPI_2023.pdf">https://www.tokyo-gas.co.jp/recruit/diversity/working/vcrhf8000000a6o-att/health_management_KPI_2023.pdf</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	スポーツ応援、1on1の実施、挨拶の励行等の「ほっとコミュニケーション」活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	希望者が管理栄養士との定期的な面談またはメールでアドバイスを受けながらダイエットに取り組む				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.4	%	(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	アプリを活用した職場対抗ウォークラリーの実施。				
(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	53.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.2	%

※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	63.9	55.6	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	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.8	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.1	58.9	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	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.1	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員の婦人科系がん検診（乳がん、子宮頸がん）の受診率が低い。2018年度の受診率は44.5%と国の目標を下回っていた。2018年度末の女性へのアンケートでは若年層に検診への意識が低いことがわかった。また、30歳代以上では必要性はわかっているが、時間がないことを理由に受診していない従業員も多いことがわかった。
	施策実施結果	健康診断時にビデオ放映で啓発、健康診断フォローの面談で個別に啓発、健康診断当日に婦人科系検診を受診できる医療機関の開拓を実施、優先予約枠を設置し受診日が近くなった健診対象者にメールで周知した。
効果検証結果	2019年度後半から取り組みを開始。受診率は2019年度：44.3%、2020年度：49.2%、2021年度：57.1%、2022年度：58.2%と向上し、目標を大きく上回った。新たに開拓した医療機関において、今まで受診の習慣がなかった従業員に多数利用されている実績を把握できている	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	40代以上で治療者・肥満者が増加傾向である。又、男性社員の喫煙率は全国平均より高い。40代以降で特定保健指導の対象となると、指導に対してネガティブな思いを持つ従業員も多く、また40代になってから続けてきた生活習慣を変え減量に取り組むことは難しい。
	施策実施結果	30代のうちから「メタボにならない」生活習慣を定着させるため、若年層への健診フォローの際に、メタボに関する知識を持ってもらい、生活習慣を確認し、必要な場合は改善するよう指導を行っている。（5年計画）
効果検証結果	40代前半の「生活習慣病治療者＋特定保健指導対象者（肥満のうち血圧・脂質・血糖・喫煙の2項目以上）」 2019年度：19%、2020年度：19%、2021年度：18.3%、2022年度：21.8% 2019年度に立案した目標値は2024年度で15%としている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪瓦斯株式会社

英文名：Osaka Gas Co., Ltd.

■加入保険者：大阪瓦斯健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

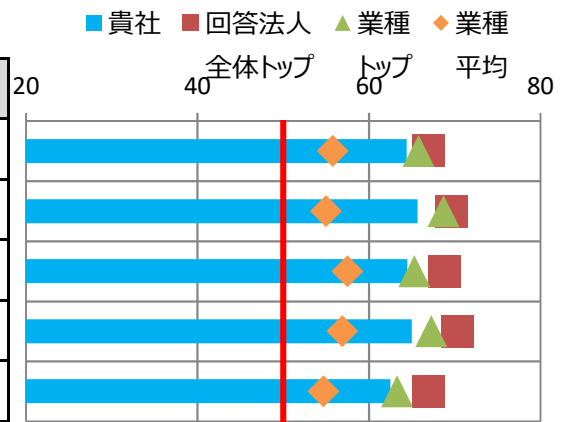
■総合順位：**51~100位** / **3520社中**

■総合評価：**64.4** ↑1.4 (前回偏差値 63.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>64.4</b>	66.9	65.8	55.8
経営理念・方針	3	<b>65.7</b>	69.6	68.7	55.0
組織体制	2	<b>64.5</b>	68.8	65.3	57.5
制度・施策実行	2	<b>65.0</b>	70.3	67.3	56.9
評価・改善	3	<b>62.5</b>	66.9	63.3	54.7



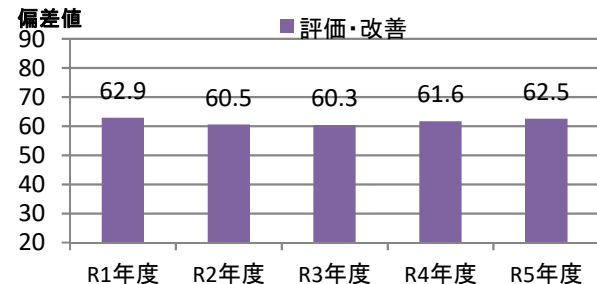
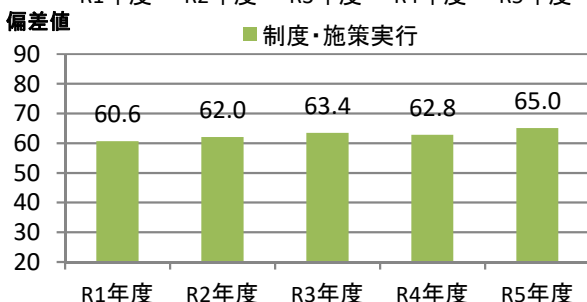
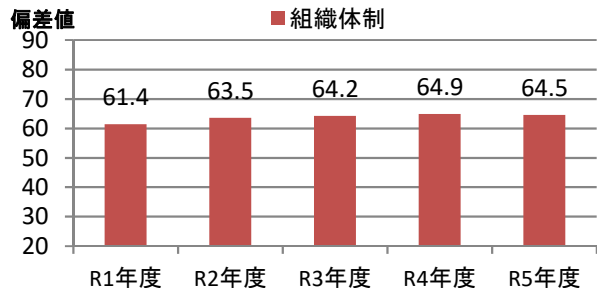
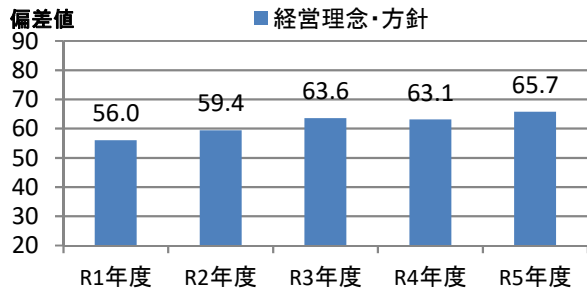
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

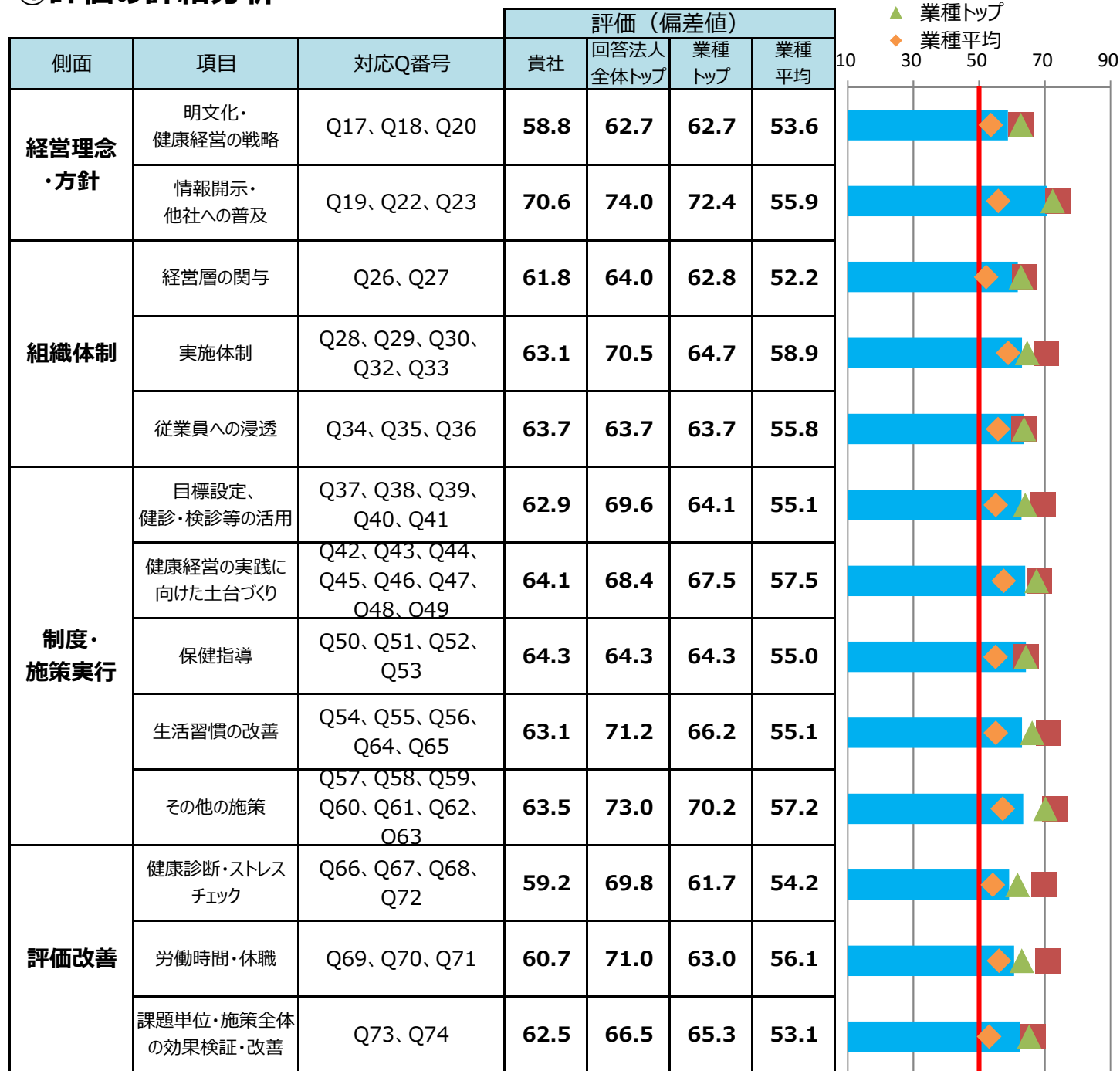
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301~350位	251~300位	101~150位	151~200位	51~100位
総合評価	60.1	61.1(↑1.0)	62.7(↑1.6)	63.0(↑0.3)	64.4(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>企業の最大の経営資源は「人財」であるとの認識に立ち、Daigasグループ企業行動基準では安全の確保と健康な心身の維持向上が全ての業務の基盤としている。健康経営により行動指針「ヘルシー7」の各指標(体重・食事・運動・飲酒・禁煙・睡眠・ストレス)を改善することで従業員の心身の不調を未然に予防して医療が必要な人を低減させ、いきいきと活力のある職場をつくることを目指している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>行動指針「ヘルシー7」の7項目に取り組むことで生活習慣が改善され健康診断の総合判定結果で「医療が必要な者」を低減させることを目標としている。具体的には「医療が必要な者」は2022年度は43%となっており、2023年度は前年度より1%低減させた42%を目指している。その結果、いきいきと活力のある職場をつくることを期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>企業が永続的に業績向上させ、企業価値を高めていくためには非連続なイノベーションを生み出すことが重要であり、その原動力となるのは多様な個人の掛け合わせと考えている。従業員一人ひとりのエンゲージメント向上による持続的な成長を目指している。いきいきと活力のある職場をつくりQOL(生活の質)を上げることで、仕事のやりがいなどの従業員のエンゲージメントを高め、持てる能力の最大発揮を促していく。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員のエンゲージメントは従業員意識調査で確認しており、会社に対する現時点の満足度を表す「総合満足度」、会社への愛着度を表す「ロイヤリティ」、当社で働き続ける意思を表す「勤続意思」、友人や知人への会社の推奨度を表す「推奨意向」の4指標を評価指標としている。健康経営の実施によりいきいきと活力のある職場をつくることで、従業員エンゲージメントの4指標の向上に健康面から貢献することを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.daigasgroup.com/files/data/sustainability/reportpolicy/sustainability_report/report2023_75-79.pdf">https://www.daigasgroup.com/files/data/sustainability/reportpolicy/sustainability_report/report2023_75-79.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.daigasgroup.com/files/data/sustainability/society/safety/achievements_231003.pdf">https://www.daigasgroup.com/files/data/sustainability/society/safety/achievements_231003.pdf</a>				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.daigasgroup.com/files/data/sustainability/society/safety/achievements_231003.pdf">https://www.daigasgroup.com/files/data/sustainability/society/safety/achievements_231003.pdf</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.daigasgroup.com/files/data/sustainability/society/safety/achievements_231003.pdf">https://www.daigasgroup.com/files/data/sustainability/society/safety/achievements_231003.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	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	98.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	フリーアドレスの実施。スタンディング形式やソファ席などの打合せコーナーやリフレッシュコーナーを設置。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ヘルシー7の1つである「食事」をテーマにしたセミナーを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	アプリを活用しウォーキングイベント「歩活」を健康保険組合と共同で実施。表彰を設け活性化を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	18.3	%
限定しない	○	全従業員の	13.0	%

※ 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	55.6	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	63.9	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.2	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.0	58.9	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	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.2	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の総合判定結果で医療が必要な人を減少させることで、いきいきと働ける職場をつくり、従業員エンゲージメント向上に健康面で貢献することを期待している。行動指針“ヘルシー7”の7項目に取り組み・改善することで健康診断の総合判定結果で医療が必要な人を減少させることにつながると考えているが、ヘルシー7での食事の指標としている「朝食欠食」が2年連続悪化傾向にあり、改善の必要があった。
	施策実施結果	2023年度に朝食キャンペーンを実施。オンラインセミナー(627回再生)、Web社内報で従業員の朝食特集(57名)、朝食レッスン(64名参加)、1ヶ月の朝食セルフチェック(436名参加)を実施した。
効果検証結果	1ヶ月の朝食セルフチェックでは参加者のうち44%が朝食欠食者であった。チェック実施後のアンケートでは、朝食欠食者のアンケート回答者のうち92%が「今後朝食を取ろうと思う」と回答し、行動変容があったことが判明した。朝食レッスンでは参加者のうち17%が朝食欠食者であり、レッスン後のアンケートでは55%の人が「今後朝食を取ろうと思う」と回答している。2023年度の実績に効果があるか引き続き検証していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	近年の従業員の健康診断の総合判定結果は徐々に良くなっているが、未だ医療が必要な人が43%と多い状況であり課題である。また、医療が必要な要因は生活習慣病が50%を占めている。生活習慣病の予防の1つに禁煙があり、喫煙対策により喫煙者率は年々低下しているものの、近年の喫煙者率の低下は鈍化してきており、課題となっていた。
	施策実施結果	2022年度より就業時間内禁煙実施。2022年度は禁煙治療費用補助やヘルシー7オリンピック禁煙を実施。ヘルシー7オリンピック禁煙は57名とサポーターの非喫煙者44名の計101名が参加。18名禁煙達成。
効果検証結果	喫煙者率は24.7%（2021年）から23.9%（2022年）に改善。就業時間内禁煙への取り組みを開始以降は約1%ずつ改善している。ポスター作成・掲示するとともにキャラクターを作成し様々な場面で登場させることで楽しく禁煙に取り組む雰囲気づくりや非喫煙者を巻き込んだ禁煙キャンペーンなどの活動の結果、禁煙に取り組む人が増加し喫煙者率の改善に繋がったと考える。2023年度も活動を継続し更なる低下を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東邦瓦斯株式会社

英文名：TOHO GAS Co., Ltd.

■加入保険者：東邦ガス健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

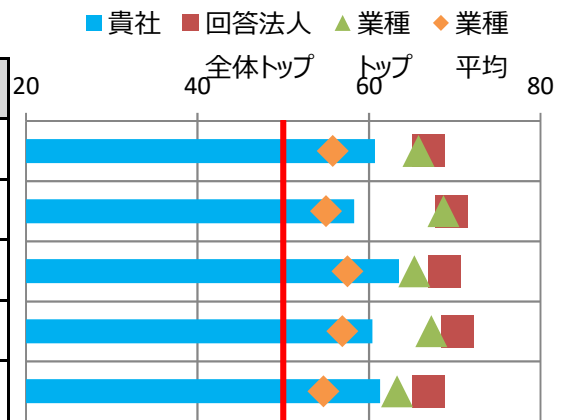
■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.7** ↓0.4 (前回偏差値 61.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>60.7</b>	66.9	65.8	55.8
経営理念・方針	3	<b>58.3</b>	69.6	68.7	55.0
組織体制	2	<b>63.5</b>	68.8	65.3	57.5
制度・施策実行	2	<b>60.4</b>	70.3	67.3	56.9
評価・改善	3	<b>61.3</b>	66.9	63.3	54.7



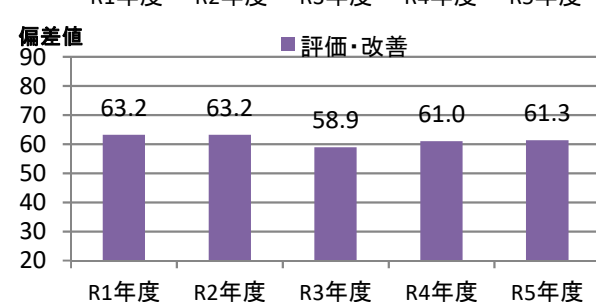
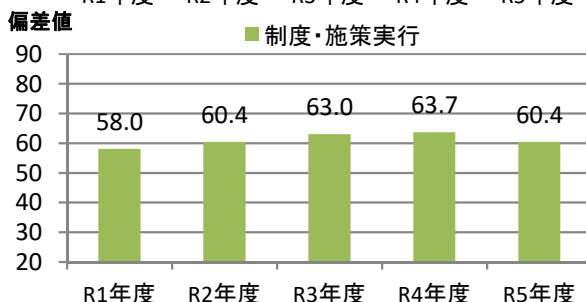
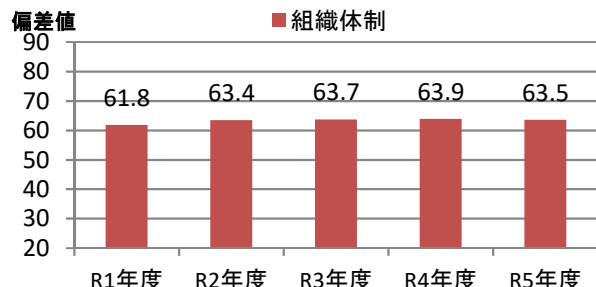
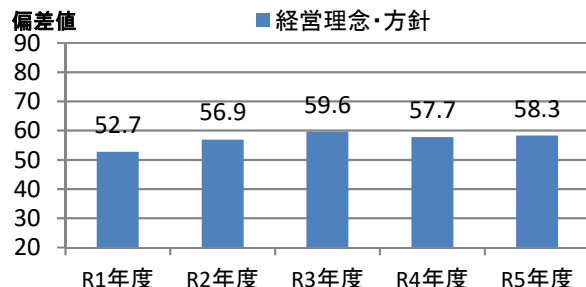
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

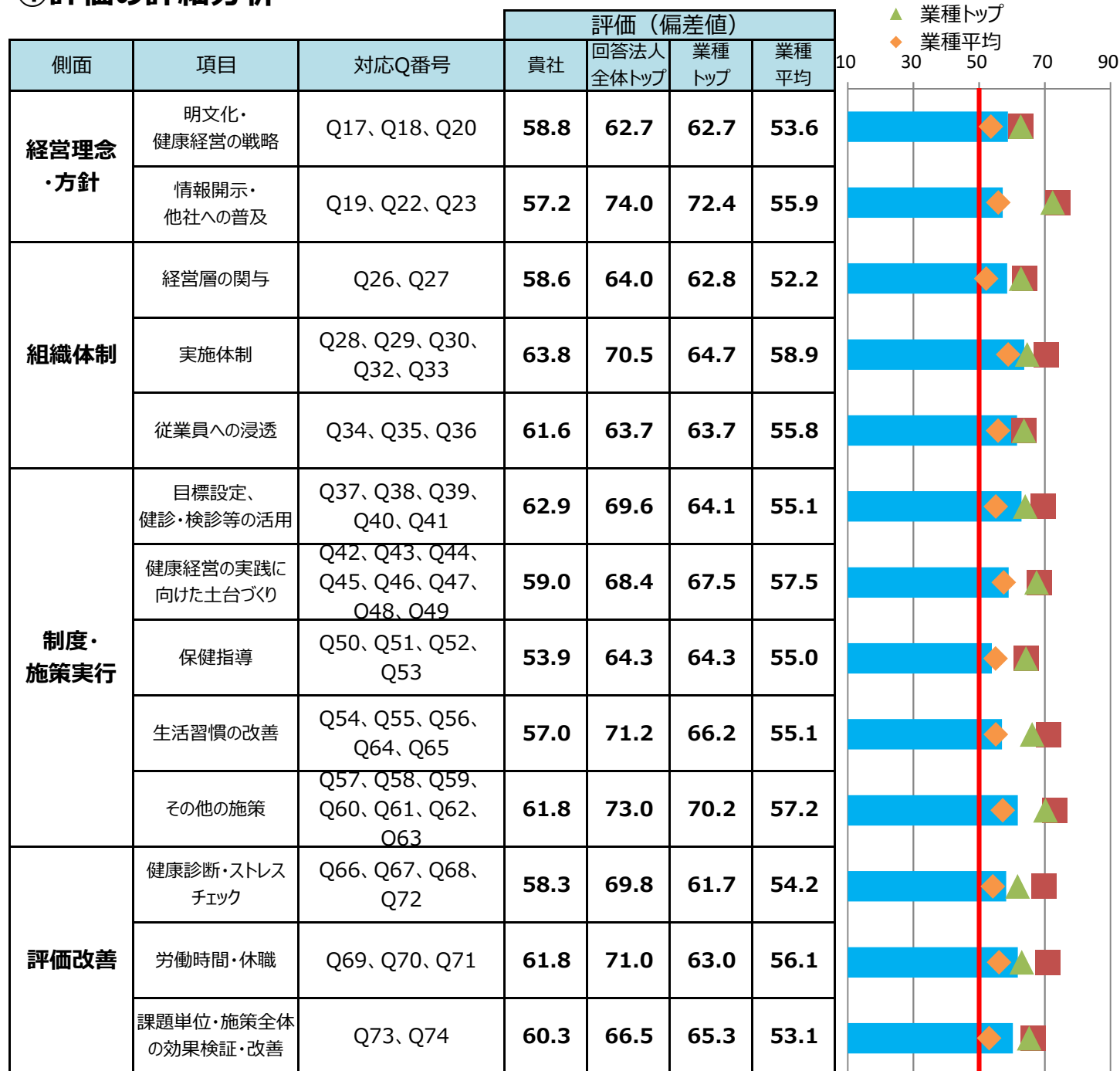
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301~350位	301~350位	401~450位	551~600位
総合評価	58.7	60.8(↑2.1)	60.9(↑0.1)	61.1(↑0.2)	60.7(↓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 当社グループが掲げる「持続可能な社会への貢献、エネルギー事業者としての進化、くらしやビジネス分野での多様な価値の創造、社会課題解決の推進」、これらの取り組みを支える社員が、長期にわたって活躍できるよう支援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	社員の心身がより健康で、個々の能力を十分に発揮できる状態となることを期待している。なお、社員の状態については、ストレスチェック、健康診断、ワークエンゲージメントなどの結果を指標としている。
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	統合報告書
URL	<a href="https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/social/pdf/2023social_p53-54+.pdf">https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/social/pdf/2023social_p53-54+.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	<a href="https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/social/pdf/2023social_p49-52.pdf">https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/social/pdf/2023social_p49-52.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	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	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場のコミュニケーション活性化・一体感醸成を図る活動に対して金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内食堂において、保健師・栄養士が監修のもと、カロリー・塩分・野菜量が考慮されたメニューを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保と連携しPepupを活用した個人ウォーキングや、職場単位のコースチャレンジを設定、商品を用意。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.8	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	55.6	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	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	58.9	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	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.9	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	過去に当社グループにおける従業員の健康情報を集計した結果、喫煙者は非喫煙者と比べ、肺がん3.6倍、胃がん・大腸がん2.2倍、心筋梗塞・狭心症2.3倍、咽頭癌は喫煙者のみの発生であった（一般的に喫煙者の発がん率は非喫煙者の2~4倍程度）。従業員が長年にわたり健康で働き続けるためにも、喫煙者の卒煙を支援することで喫煙率を低下させることが課題と考えている。
	施策実施結果	・2024年4月からの就業時間内禁煙開始に向けた準備 ・若年者への啓発教育、喫煙情報を発信するポータルサイトの設置、産業医の禁煙講話動画配信、健保組合と連携してオンライン禁煙外来の費用補助を実施
効果検証結果	当社グループでは2020年より「喫煙対策の中期プラン」を策定し、当初27.5%であった男性喫煙率に対し2024年度末時点での男性喫煙率20%を目標に掲げて取り組んでいる。毎年2%ずつの低減を単年目標としており、2022年末時点では目標値24%に対して結果は24.3%とわずかに目標には届かなかったが、これまでに3%以上の低下を達成しており、着実に成果に繋がっている。	
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	社員の就労状況と健康状態の関係を分析したところ、精神疾患が原因のものを除くと、長期休業または就労制限となった社員の内、約4割が循環器系疾患や糖尿病など、生活習慣病の延長線上にある疾患が原因となっていることが判明した。 従業員が長年にわたり健康で働き続けるためにも、従業員が適切な運動・食習慣を身につけ、メタボリックシンドロームを予防することが課題と考えている。
	施策実施結果	昨年より開始した保健師によるメタボ該当者への面談（初期+3カ月後）や運動指導、管理栄養士による食生活指導、健保組合と連携したウォーキングイベントへの参加勧奨を実施した。
効果検証結果	東邦ガス本体においては、メタボ該当者（予備軍を含む）の割合は昨年と比較し、男性で▲2.6%、女性で▲1.4%と改善しており、全国平均値※と比較して8%前後低い結果となった。 また、一体で取り組むグループ会社においても、男性で▲2.9%、女性で▲1.2%と改善し、いずれも全国平均値以下という良好な結果であった。 ※新型コロナの影響により調査が中止されているため、2019年の国民健康・栄養調査と比較	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西部ガスホールディングス株式会社

英文名：SAIBU GAS HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：西部瓦斯健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

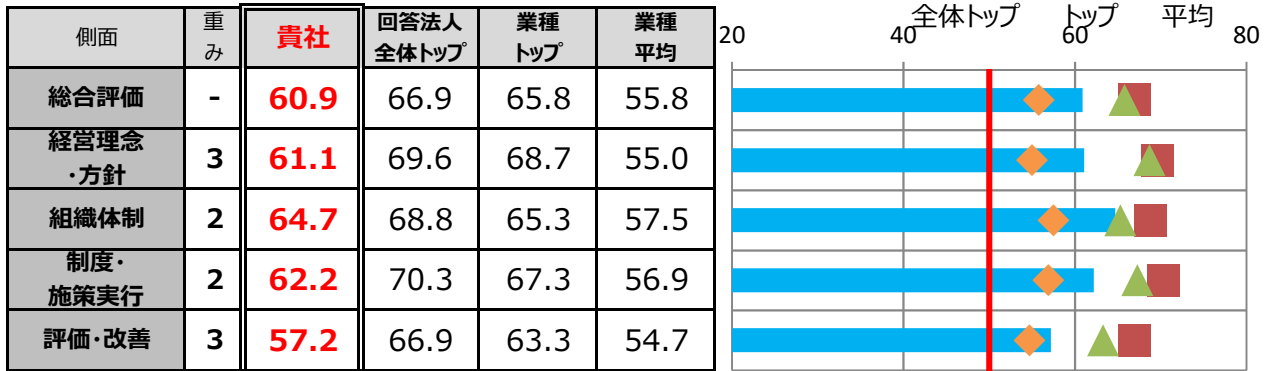
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **60.9** ↑1.7 (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



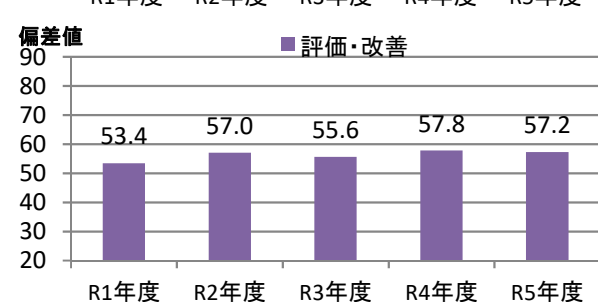
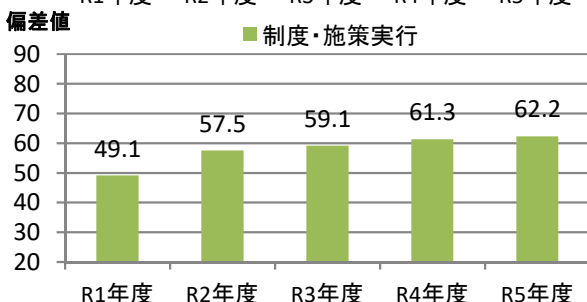
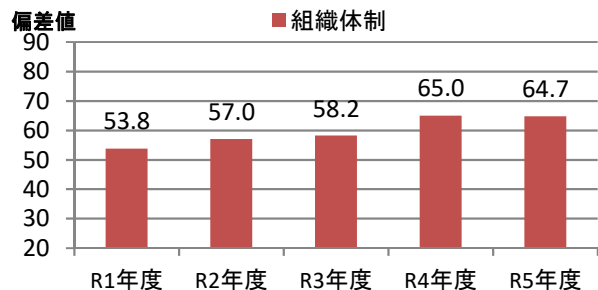
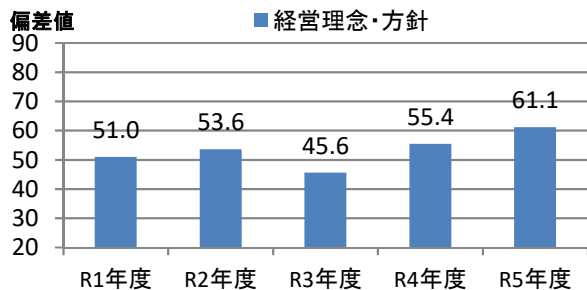
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

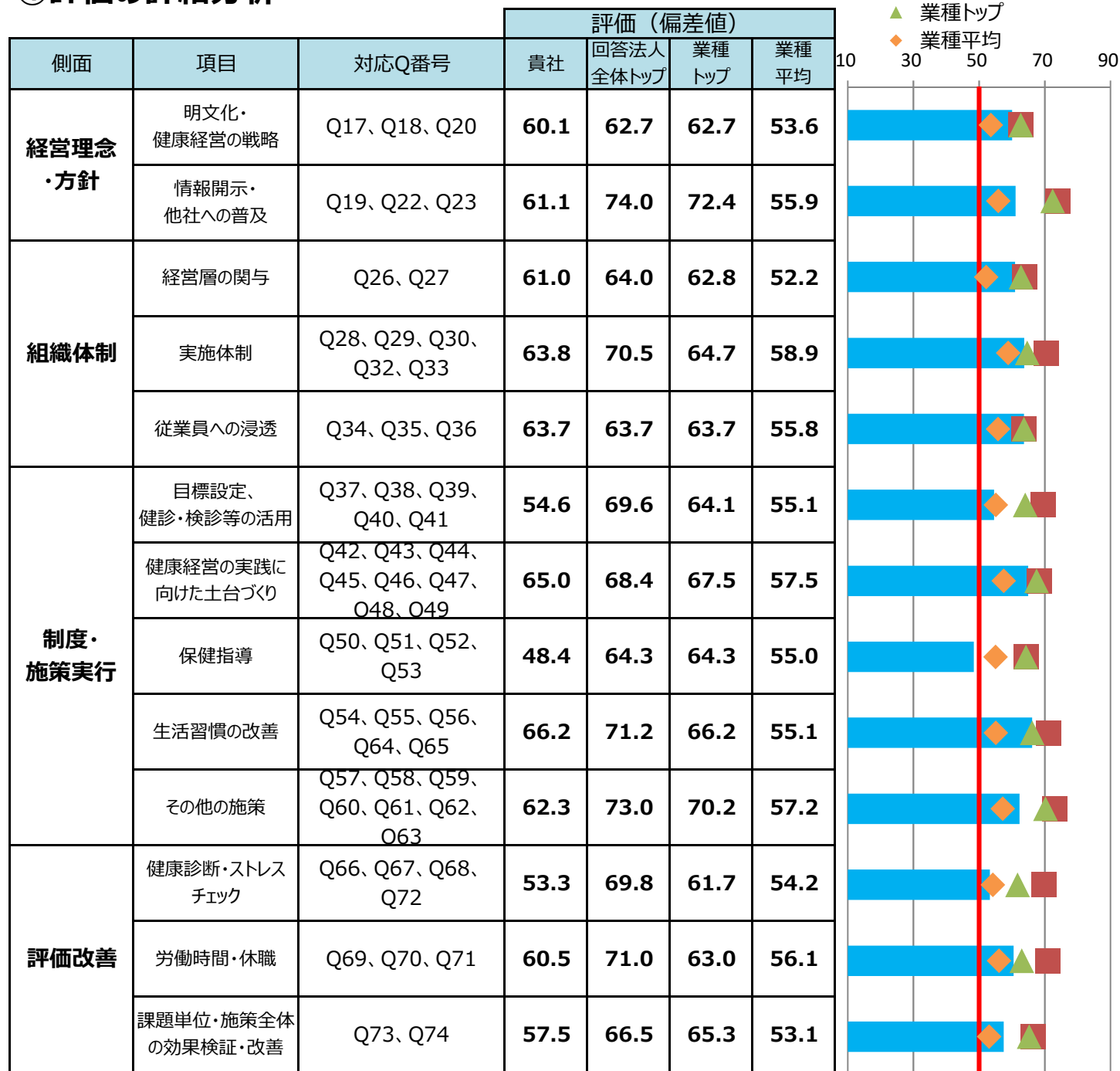
	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	751~800位	1101~1150位	601~650位	501~550位
総合評価	51.9	56.1(↑4.2)	53.8(↓2.3)	59.2(↑5.4)	60.9(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社グループを取り巻く環境は近年急速に変化しており、人口減少や少子高齢化、エネルギーの自由化などその対応は急務となっている。2030年の創業100周年を前に「持続可能で豊かな社会の実現をリードする」を達成するためには、従業員自らが心身ともに健康な状態で、生き生きと目標に向かってチャレンジし続けることが何よりも重要だと考える。一人ひとりの健康を「かけがえのない財産・価値」として考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営は生産性向上だけではなくチームのモチベーションや想像力を高める。身体的・精神的に健康であれば持続可能な成果を実現することが可能になる。「人的資本経営」がますます注目される中、10年先20年先を見据え、従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態で自らの力を最大限発揮できる環境を整備していくことでグループ従業員価値向上とお客様価値の創造を続け、地域・社会に貢献していくことを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 昨年までの新型コロナウイルスの景況を受け、在宅勤務の導入やWEB会議に対応したデジタルツールの配布等により個人の働く環境は格段に改善した。それと引き換えに、集団として組織として一体感を持った働き方意識が薄れがちになってきている。それぞれの働き方を理解・尊重しつつ集団としての一体感や組織としての推進力を持つ必要があると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康イベントやセミナーに個人参加だけではなく、グループまたは職場としての参加枠を準備し、全体のまとまり・一体感を目指す。また声掛けによるコミュニケーションのきっかけづくりも期待する。健康経営の土台として「風通しが良く、働きやすい職場環境整備」を掲げており、健康経営を推進していく過程で組織内での団結や活発な意見交流のきっかけが生まれると期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://hd.saibugas.co.jp/sustainability/social/health/">https://hd.saibugas.co.jp/sustainability/social/health/</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	働く仲間に関心を持ち感謝を忘れない明るい職場風土の醸成の為に、全社公開ポータル上で感謝				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.0	%

■ 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	ひと口目は野菜から・毎朝身体を活性化する食事を促すイベントを開催。達成者にはポイント付与				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	毎年2回ウォーキングイベントを恒例イベントとして実施。個人・グループ単位での参加してもらう。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.5	%

■ 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	18.1	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	55.6	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	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.7	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.1	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.7	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	全従業員を対象とした健康経営に関するアンケートを実施し、1000名を超える回答があり、各自のプレゼンティズムに関する症状を把握した。特に目の疲れ・腰痛や体力の低下に関する不安が多く見られた。また職場内の転倒事故も多く発生しており、環境整備が必要な状態であった。
	効果検証結果	自分の椅子に座って実施できる「ながらストレッチ動画」を作成し、全社ポータル内で公開をした。また全職場を巡回・点検し「転倒防止MAP」を作成した。  ストレッチ動画は個人だけでなく会議の合間にグループ内で実施などを推奨するPRを実施。この取り組みをきっかけに、職場内にて軽い運動や昼寝を導入する職場醸成がなされた。転倒防止MAP作成後は、職場内における転倒事故の件数が前年に比べ約半数にまで改善する結果となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	全社的な男女比率は7：3で、女性特有の健康問題を理解してもらう職場風土が醸成されていなかった。特に女性比率が低い「供給部」が独自で女性活躍ワーキングを立ち上げていたが、「女性特有の健康課題」についてのテーマを取り上げ職場へ投げかけるまでには至っていなかった。職場の理解がないとなかなか推進するには難しい課題が多く、個人レベルでの課題を職場レベルでの課題へと「意識改革」する必要があった。
	効果検証結果	参加後アンケートで研修の内容が「今後の職場で役立つと思う」の回答が78%という高い評価を得た。コメントで「女性だけでなく男性と一緒に受講できたことで職場の理解や気づきにつながり、男性が多い会社ではあるが共に働く環境作りができると思う」という意見もあった。セミナーをきっかけに誕生した女性トイレにナプキン設置する「あるナプ」は好評で、長時間会議でナプキンを取りに戻れない等の非常時の手助けになっている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：静岡ガス株式会社

英文名：SHIZUOKA GAS CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

上場

■所属業種：電気・ガス業

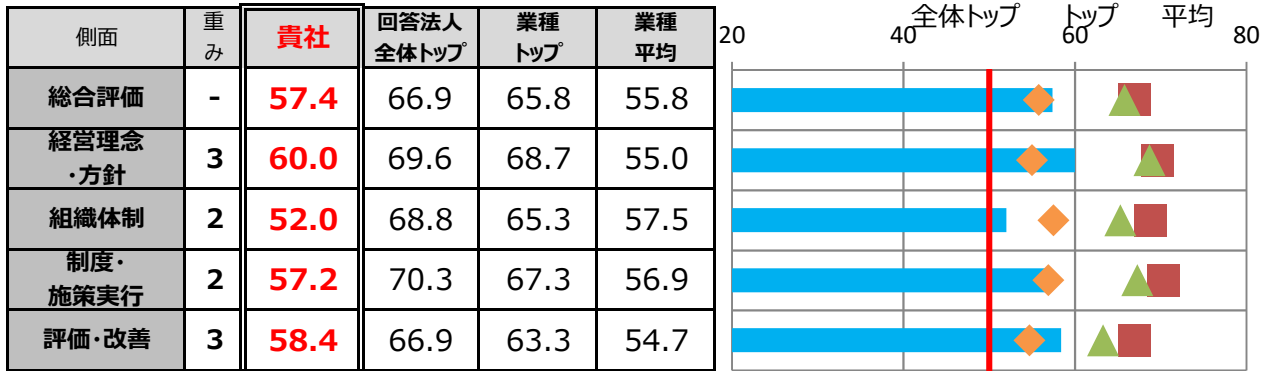
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.4** ↑7.4 (前回偏差値 50.0)

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

②評価の内訳



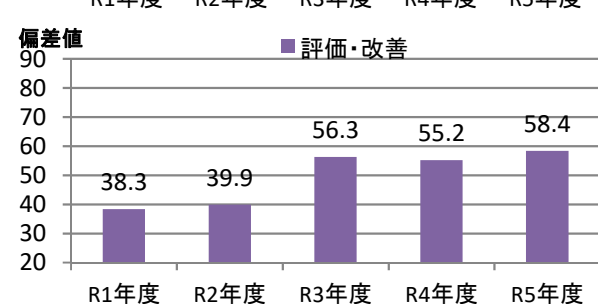
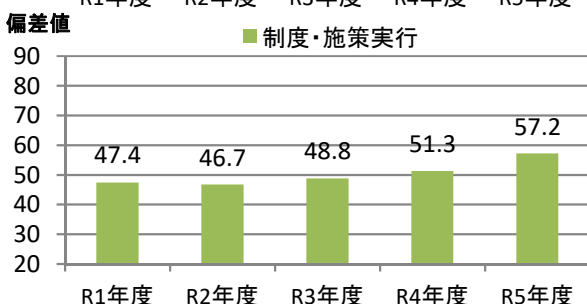
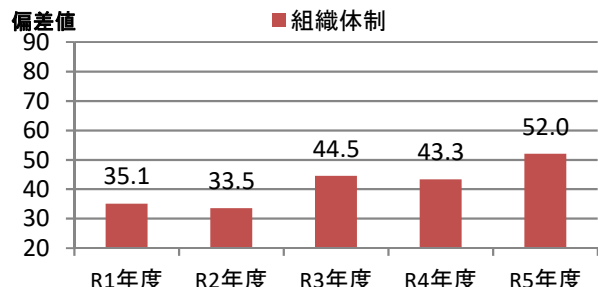
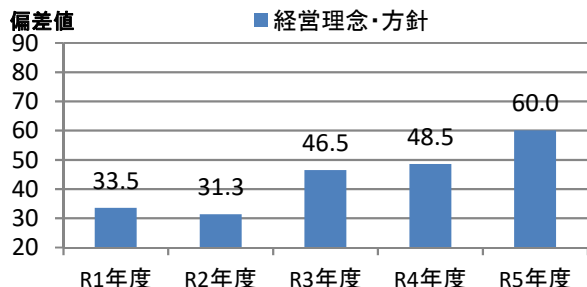
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

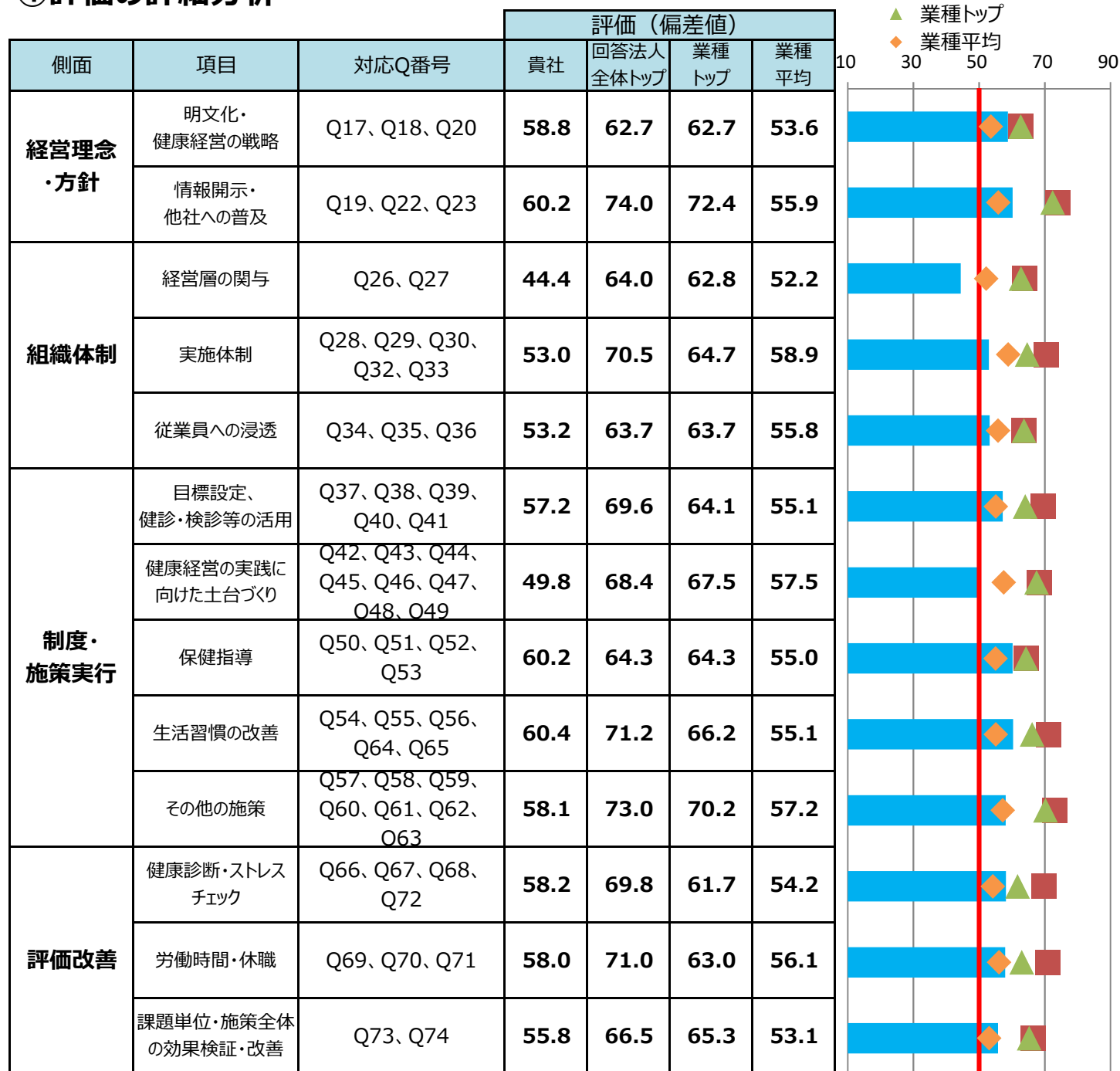
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2201~2250位	1601~1650位	1651~1700位	851~900位
総合評価	38.0	37.4(↓0.6)	49.5(↑12.1)	50.0(↑0.5)	57.4(↑7.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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



## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが健康であることに幸せを感じ、元気に働き、個々の能力を十分に発揮できることが重要であり、健康を起因とする生産性の損失を防ぐとともに、健康増進によるパフォーマンスの向上を図ることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	期待する効果として以下の事項を健康経営推進の指標としている。 ・アブセンティーズム ・プレゼンティーズム ・ワークエンゲイジメント ・健康診断結果（血圧、血中脂質、肥満、血糖）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	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	73.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	4支部にて、社員交流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	77.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ヘルスリテラシー動画（パフォーマンスが上がる食生活）をチームで視聴し、ミーティングを行う				
(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	73.6	%

■ 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	ヘルスリテラシー動画（チェアヨガ）をチームで視聴し、ヨガを行う				
(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	73.6	%

■ 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	40.9	%
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	53.3	55.6	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	61.0	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.2	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.1	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.1	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内で健康意識に関するアンケートを取ったところ、「運動習慣がある従業員の割合」「健全な食生活を送る従業員の割合」とともに、50%を下回る結果となった。生活習慣病をはじめとする疾病の発生予防を行うためには運動習慣の向上および健全な食生活が重要であると考えられるため、改善が必要である。
	効果検証結果	運動や食事関連のイベントやセミナーを各拠点で四半期に一度以上開催した。また、隔月で健康動画を作成し、ヨガの実施や健診結果・再検査の重要性を題材として取り上げた。全従業員の内、73.1%が視聴している。
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	高ストレス者の割合が、2021年11.6%、2022年12.6%と全国平均10%を上回る結果であったこと、メンタルヘルス不調による休業者が増加傾向にあったことから、メンタルヘルス対策（予防、早期発見）が必要である。
	効果検証結果	2023年ストレスチェック結果では、高ストレス者割合10.3%となり、お疲れ度セルフチェックに一定の効果があったと考えられる。一方で、メンタル休業者数に改善はなかった。今後は、お疲れ度セルフチェックを継続し、ストレスチェック主要判定6項目（①「仕事に満足だ」②「働きがいのある仕事だ」③仕事の量的負担④仕事のコントロール⑤上司の支援⑥同僚の支援、の平均得点）も確認しながら、新たな施策を検討していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ガスパル

英文名：Gaspal Co., Ltd.

■加入保険者：大東建託健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

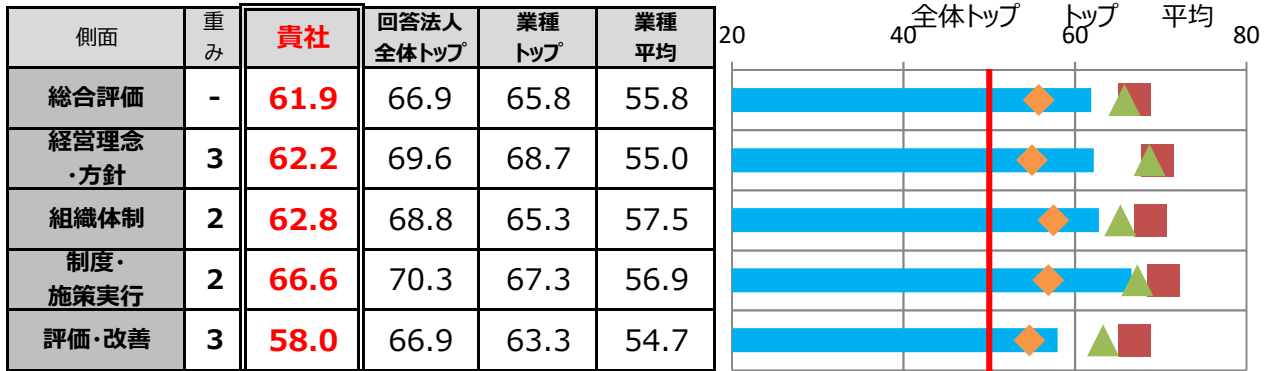
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↑2.6 (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



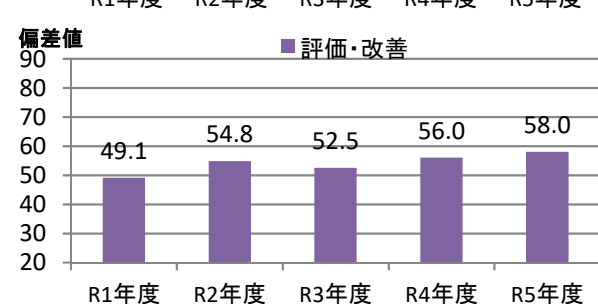
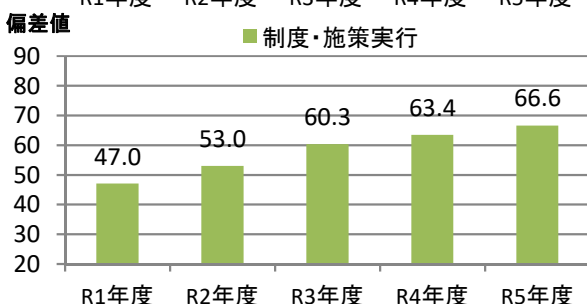
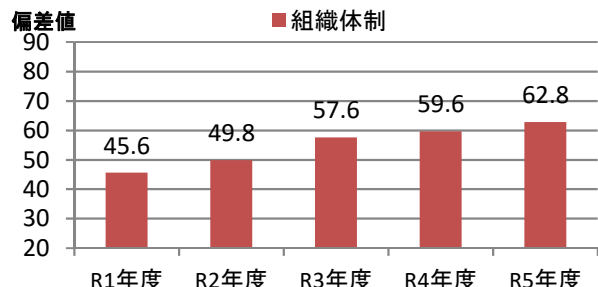
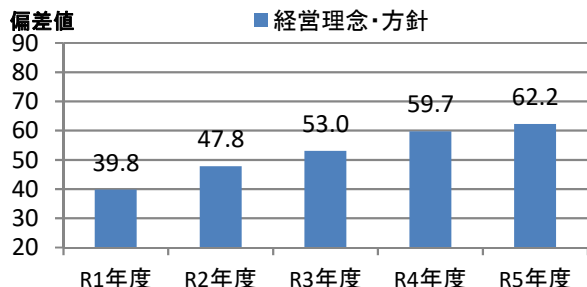
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

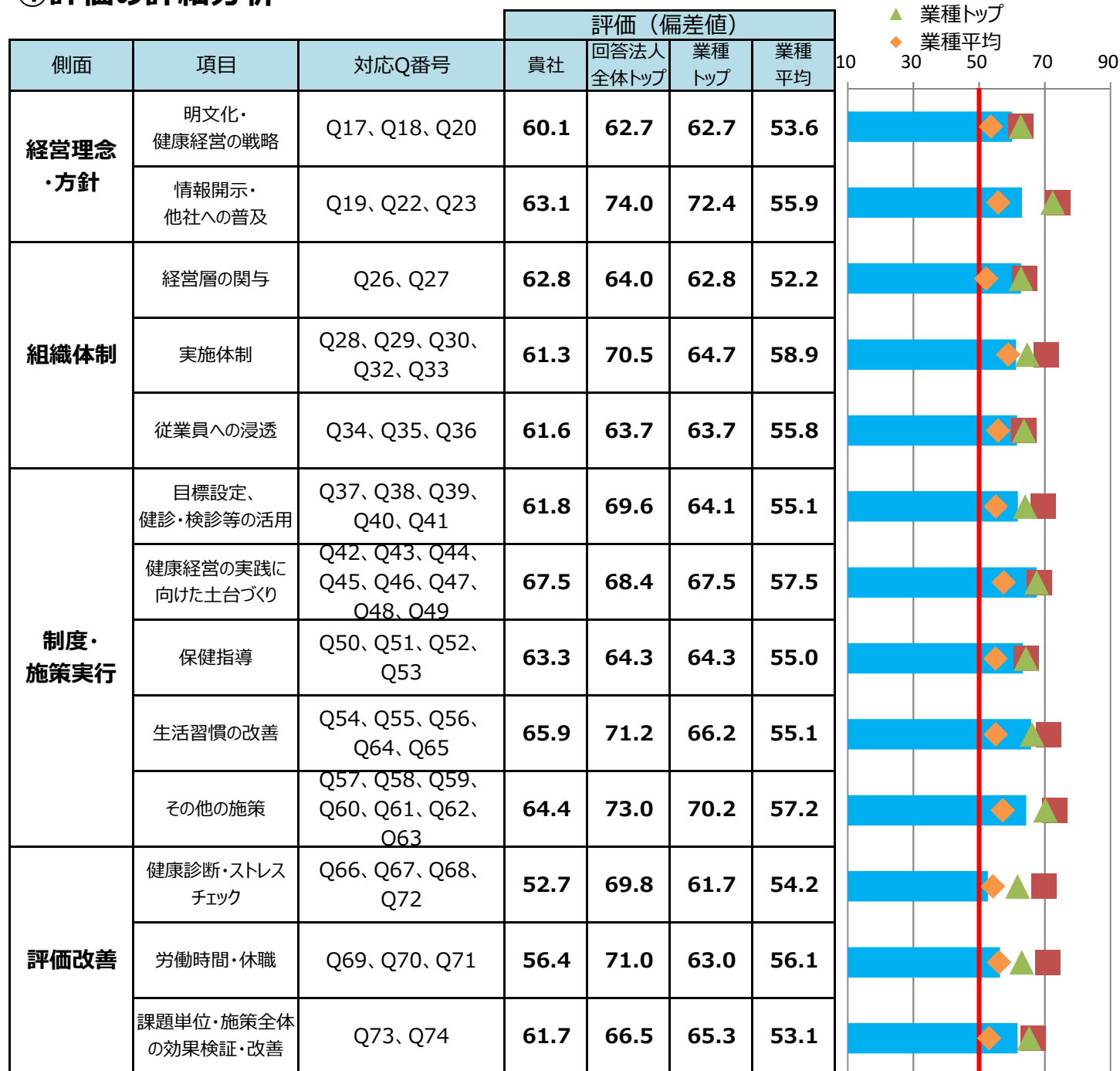
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1201~1250位	901~950位	601~650位	401~450位
総合評価	45.2	51.3(↑6.1)	55.2(↑3.9)	59.3(↑4.1)	61.9(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 『エネルギー事業を通して豊かな社会の実現に貢献する』というミッションを実現させるためには、従業員の心と身体が健康であることが不可欠である。 個人のヘルスリテラシーを向上させ、生産性の向上につなげることを経営上の課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心と身体が健康で、仕事を通じて人間として持続的に成長していくことを期待している。 就業制限を検討する「ハイリスク者」の割合を減らすことは、アブゼンティーズムやプレゼンティーズムの低減につながる。 具体的な指標としては、就業制限を検討する「ハイリスク者」の割合を2025年までに1.4%以下とすることを目標値としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ガスパルグループらしい「健康」とは、健康であることで社会とつながり、仕事を通じて社会貢献をしていくことだと考えている。 社員の心と身体が健康で、自律的に生き生きと働ける職場環境を作っていくことを経営上の課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりのヘルスリテラシーを向上させることで、職場風土の活性化やメンタル不調者の減少につながることを期待している。 具体的な指標としては、ストレスチェックの高ストレス者率10.0%以下、アブゼンティーズム（休職者平均休業日数）100.0日未満を目標値としている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥健康経営の情報開示

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.gas-pal.com/wp/wp-content/themes/gas-pal/assets/pdf/environment/kenkokadai_202210.pdf">https://www.gas-pal.com/wp/wp-content/themes/gas-pal/assets/pdf/environment/kenkokadai_202210.pdf</a>				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	<a href="https://www.gas-pal.com/wp/wp-content/themes/gas-pal/assets/pdf/environment/kenkokadai_202210.pdf">https://www.gas-pal.com/wp/wp-content/themes/gas-pal/assets/pdf/environment/kenkokadai_202210.pdf</a>				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	<a href="https://www.gas-pal.com/wp/wp-content/themes/gas-pal/assets/pdf/environment/kenkokadai_202210.pdf">https://www.gas-pal.com/wp/wp-content/themes/gas-pal/assets/pdf/environment/kenkokadai_202210.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。



## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	クレドに基づく行動を社員が感謝しあい、互いに認め合う制度。ポイントに応じて評価に加点される。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事記録やカロリー計算・健康課題に応じたアドバイス機能のある健康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	19.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	エコウォーク（職場メンバーでゴミ拾いをしながらウォーキングをするイベント）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.2	%

■ 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	8.6	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.6	55.6	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	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.8	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.5	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	冠動脈疾患により救急搬送される社員が年に数件確認されており、ハイリスク者に対する重症化予防が必要である。これまで、ハイリスク者の保健指導や受診確認を徹底してきたが、ハイリスク者の背景には肥満や喫煙があることを確認している。ハイリスク者は就業制限の検討が必要であり、アブセンティーズムにつながるリスクもあるため、課題としている。
	施策実施結果	2020年度よりハイリスク者の基準を設定し、保健指導を実施。対象者における保健指導実施率100%を継続できている。
効果検証結果	2020年度はハイリスク者率 2.8%であったが、2022年度 2.3%と改善がみられている。また、冠動脈疾患により救急搬送された社員は2021年度 4件から2022年度 2件に減少したことを確認している。今年度新たにハイリスク者の基準に肥満を追加し、保健指導対象者を拡大している。引き続き、効果検証を実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員の多様な価値観やライフイベントにあわせて柔軟に働くことができるよう職場環境づくりを進めている。長時間労働の削減やワークライフバランスの充実に向け、残業時間を削減し、生活時間の確保を課題としている。特に長時間労働については、管理職の残業時間が課題となっている。
	施策実施結果	月ごとの残業時間や有給取得率を各会議で報告し、周知と徹底を行っている。全社ノー残業デーは、通年で80%以上の実施を確認している。
効果検証結果	有給取得率は2020年度 57.0%であったが、2022年度 80.0%と改善がみられている。残業時間については、2020年度 21.0hから2022年度19.1hと大幅な改善はみられていないものの、改善傾向にあることを確認している。また、管理職の残業についても2021年度22.8時間から2022年18.5時間と減少していることを確認している。引き続き、効果検証を実施していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京電力エナジーパートナー株式会社

英文名：TEPCO Energy Partner, Incorporated

■加入保険者：東京電力健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

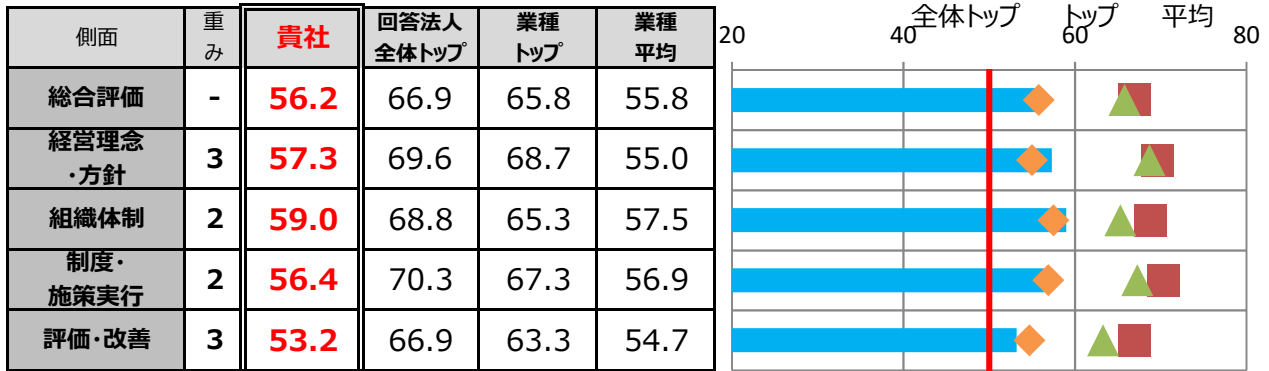
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.2** ↓0.9 (前回偏差値 57.1)

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

②評価の内訳



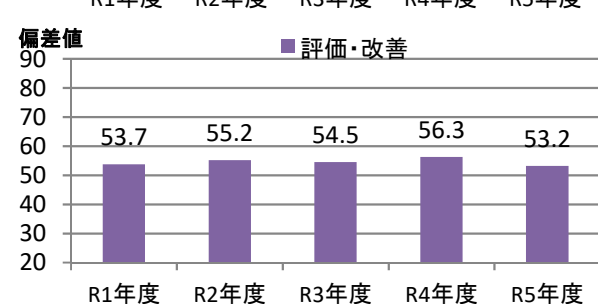
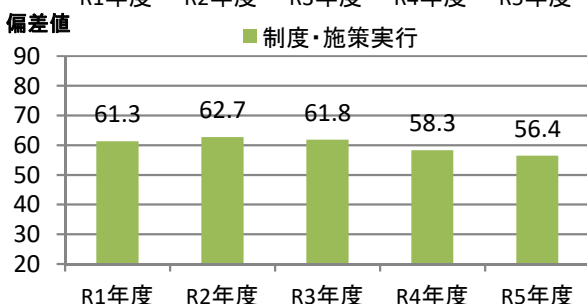
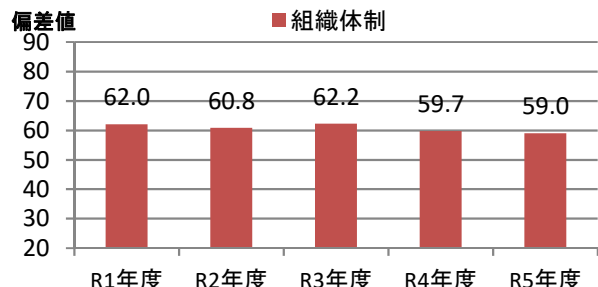
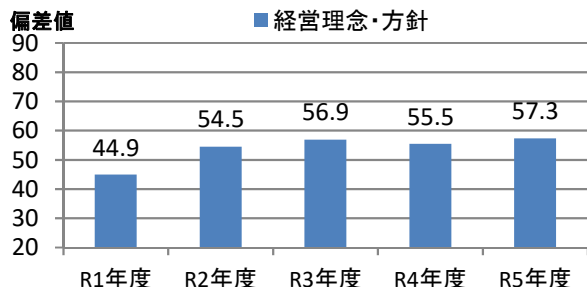
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

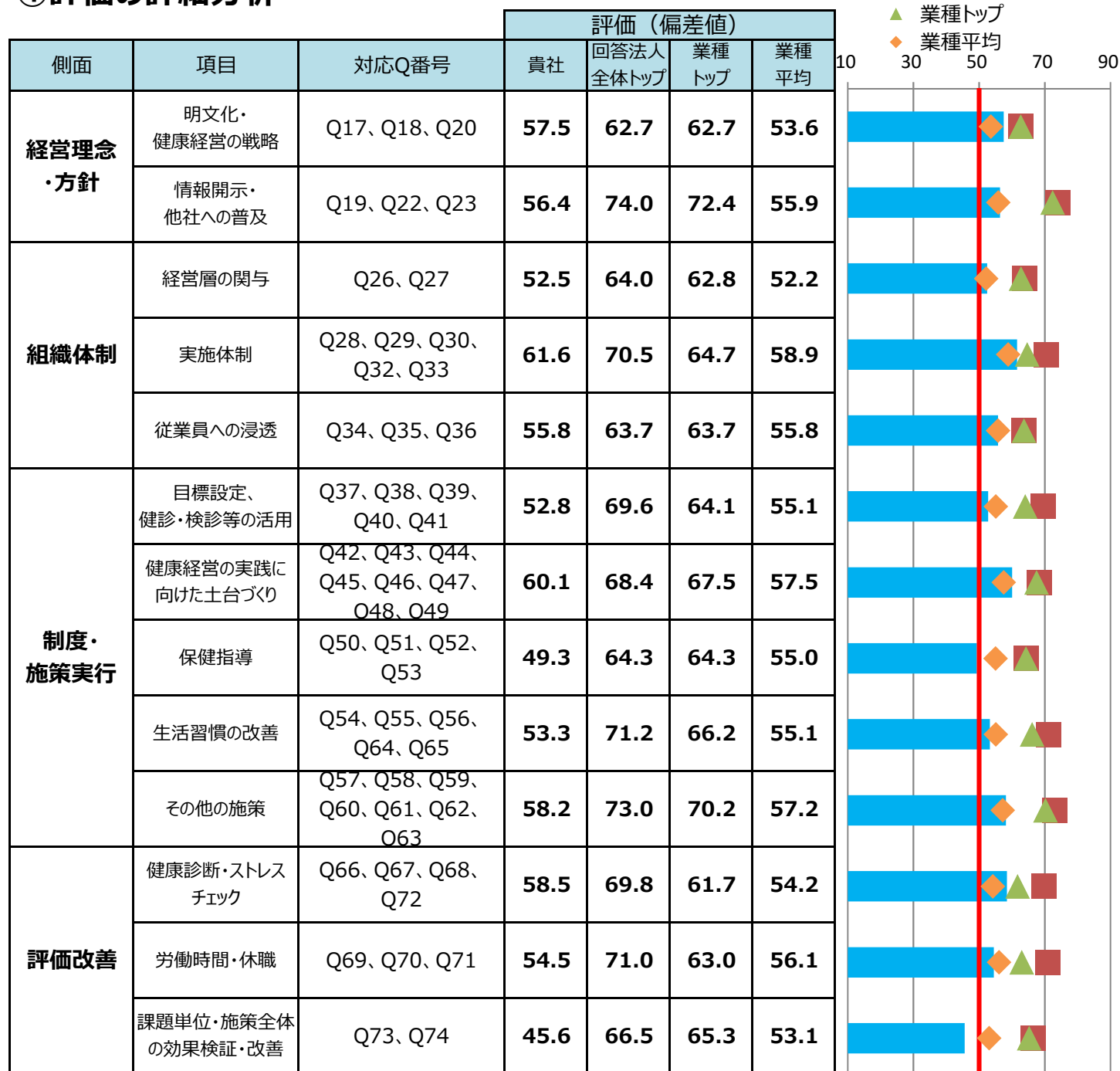
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	651~700位	601~650位	801~850位	951~1000位
総合評価	54.2	57.6(↑3.4)	58.2(↑0.6)	57.1(↓1.1)	56.2(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 資源価格の高騰など、エネルギー企業を取り巻く環境が激しく変化している中で、心身の健康が確保され快適に働くことができる環境の実現。
	健康経営の実施により期待する効果	フレックスタイム制度のコアタイム撤廃やサテライトオフィスを拡充し、一人ひとりが生き生きと心身ともに健康で安心・安全に働ける基盤づくりを推進。働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf</a> <a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf</a>				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	22	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	81	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内の文化会行事（ウォーキングイベント、ポッチャ大会等）開催とその金銭補助。				
(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	73.7	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員の健康状態を向上させるため、法定外で会社独自に健診結果に基づく産業医からの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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.4	%

■ 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	被保険者の健康増進対策の一環として、日々の健康づくりを定着させる機会を提供し、疾病予防に努めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.2	%

■ 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	0.2	%

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



## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	55.6	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	54.0	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.2	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークの拡大等労働環境が大きく変化していることから、メンタルヘルスケアはより重要課題と認識。
	施策実施結果	ストレスチェックのフォローアップやメンタルヘルス不調の早期発見を目的とした職場管理職向けメンタルヘルス講演会を実施した。対象者に占める参加率は、34.7%であった。
	効果検証結果	参加した9割以上が「参考になった」とアンケートにて回答している。
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：東京電力パワーグリッド株式会社

英文名：TEPCO Power Grid, Incorporated (TEPCO Power Grid)

■加入保険者：東京電力健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

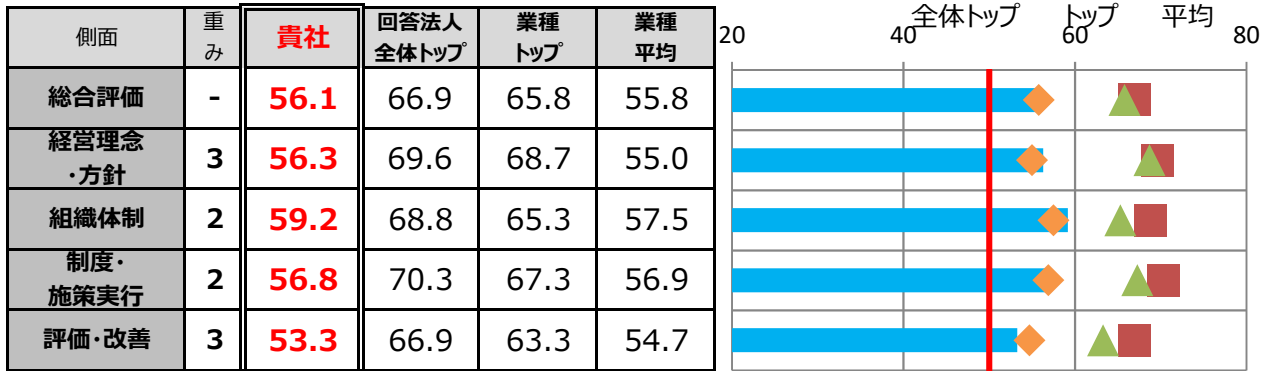
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.1** ↓0.9 (前回偏差値 57.0)

※「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



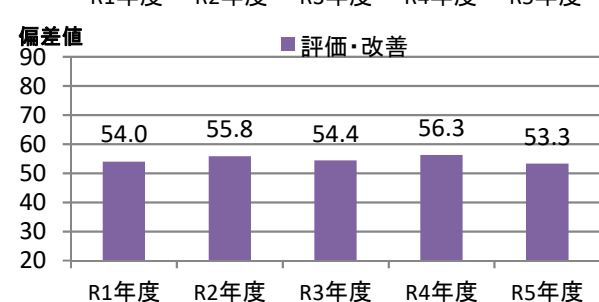
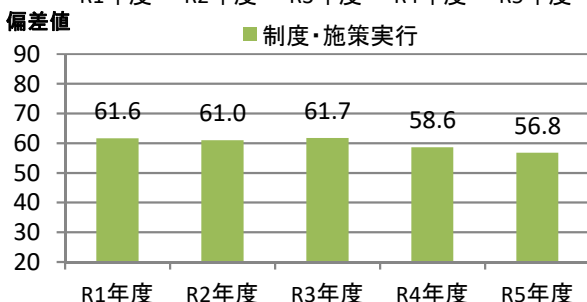
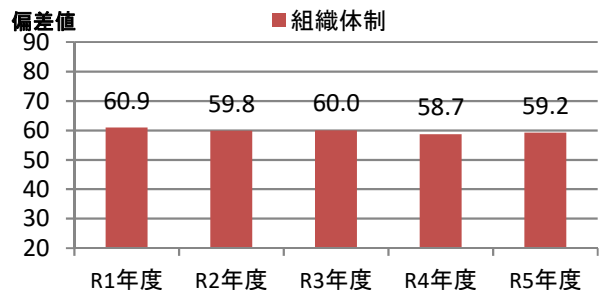
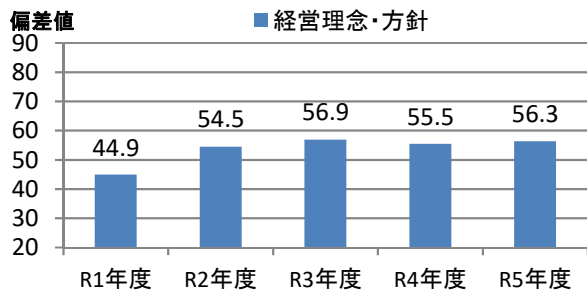
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

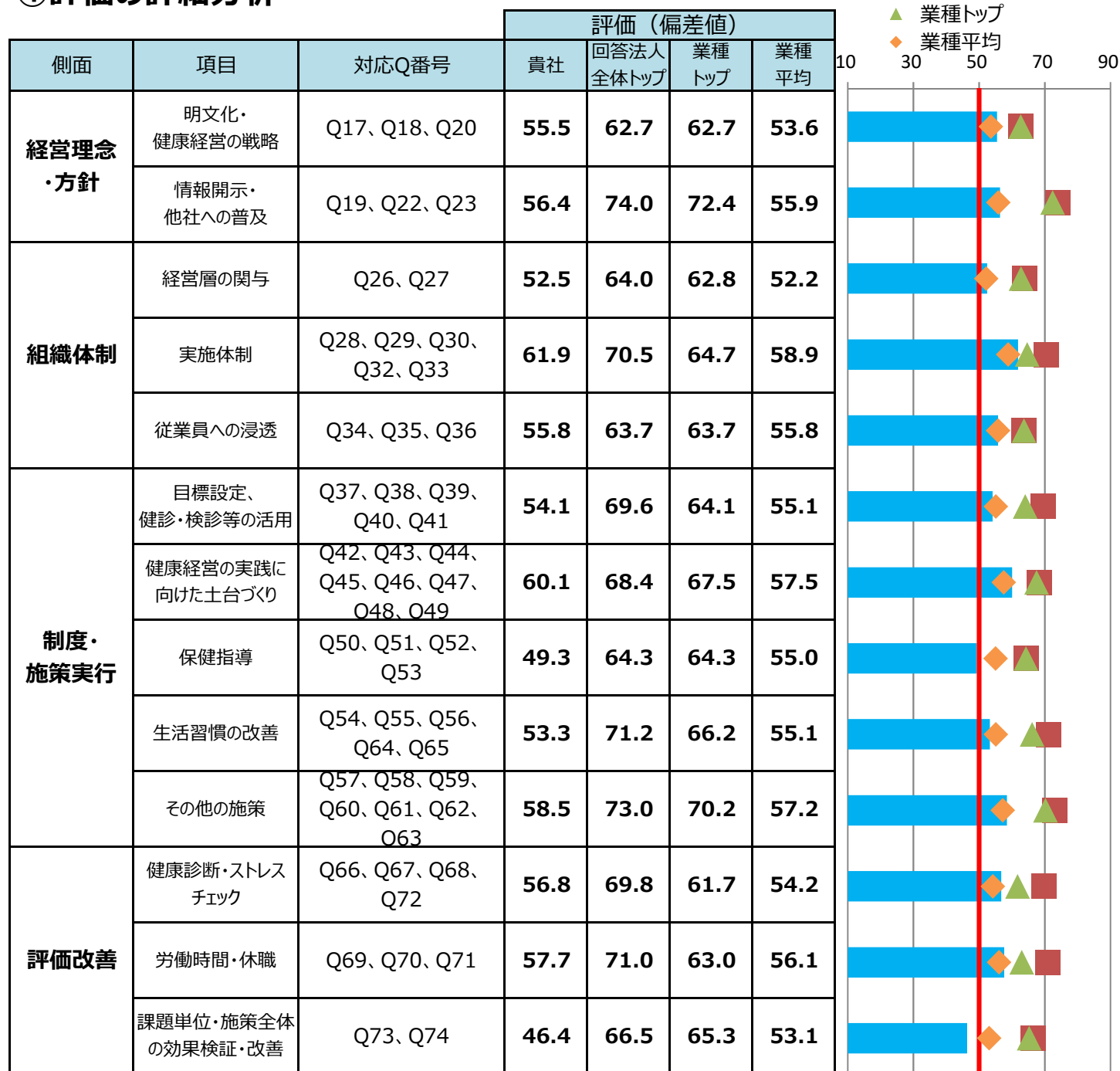
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	901~950位	651~700位	651~700位	851~900位	1001~1050位
総合評価	54.2	57.3(↑3.1)	57.7(↑0.4)	57.0(↓0.7)	56.1(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 資源価格の高騰など、エネルギー企業を取り巻く環境が激しく変化している中で、心身の健康が確保され快適に働くことができる環境の実現。
	健康経営の実施により期待する効果	フレックスタイム制度のコアタイム撤廃やサテライトオフィスを拡充し、一人ひとりが生き生きと心身ともに健康で安心・安全に働ける基盤づくりを推進。働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf</a> <a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf</a>				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>80</b>	回	<b>6</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>19.2</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>34.7</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内の文化会行事（ウォーキングイベント、ポッチャ大会等）開催とその金銭補助。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>73.7</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員の健康状態を向上させるため、法定外で会社独自に健診結果に基づく産業医からの指導を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>36.4</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	被保険者の健康増進対策の一環として、日々の健康づくりを定着させる機会を提供し、疾病予防に努めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>42.2</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>0.2</b>	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	55.6	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	53.4	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.9	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.9	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークの拡大等労働環境が大きく変化していることから、メンタルヘルスケアはより重要課題と認識。
	施策実施結果	ストレスチェックのフォローアップやメンタルヘルス不調の早期発見を目的とした職場管理職向けメンタルヘルス講演会を実施した。対象者に占める参加率は、34.7%であった。
効果検証結果	参加した9割以上が「参考になった」とアンケートにて回答している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京電力リニューアブルパワー株式会社

英文名：TEPCO Renewable Power Incorporated

■加入保険者：東京電力健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

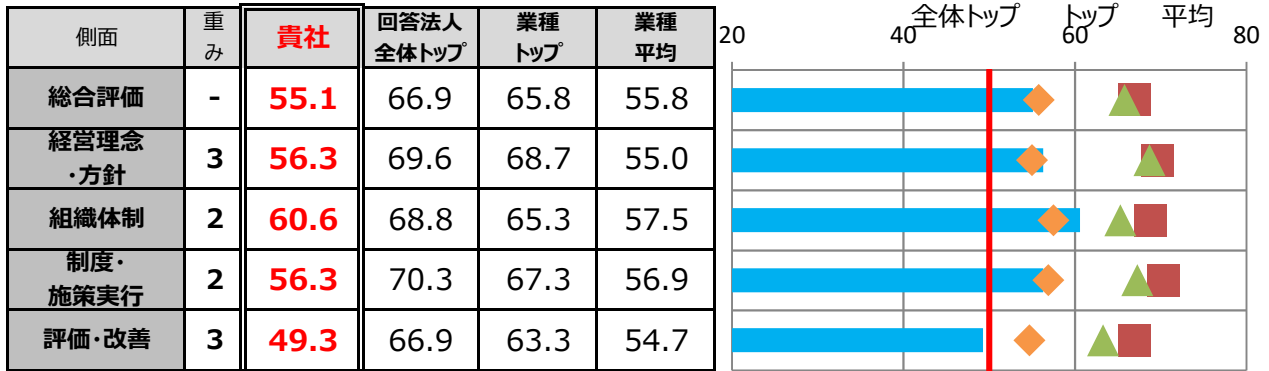
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.1** ↓1.6 (前回偏差値 56.7)

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

②評価の内訳



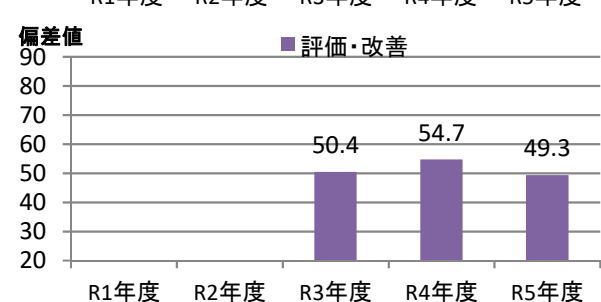
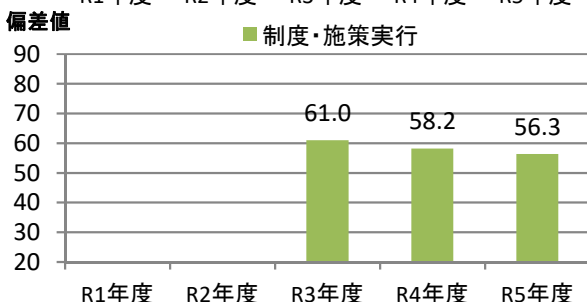
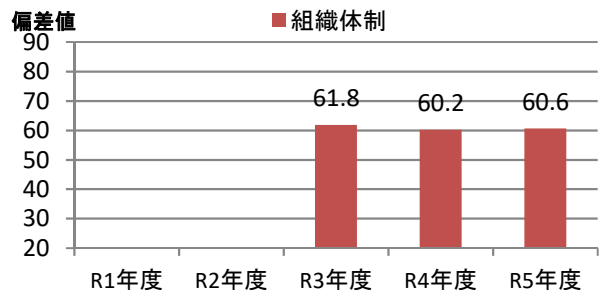
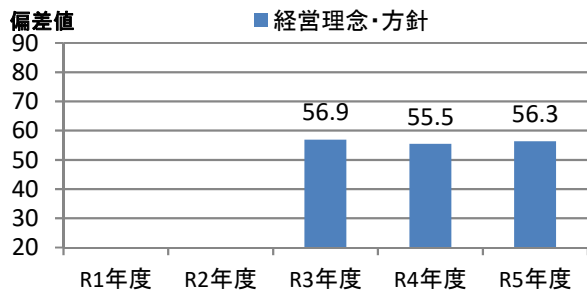
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

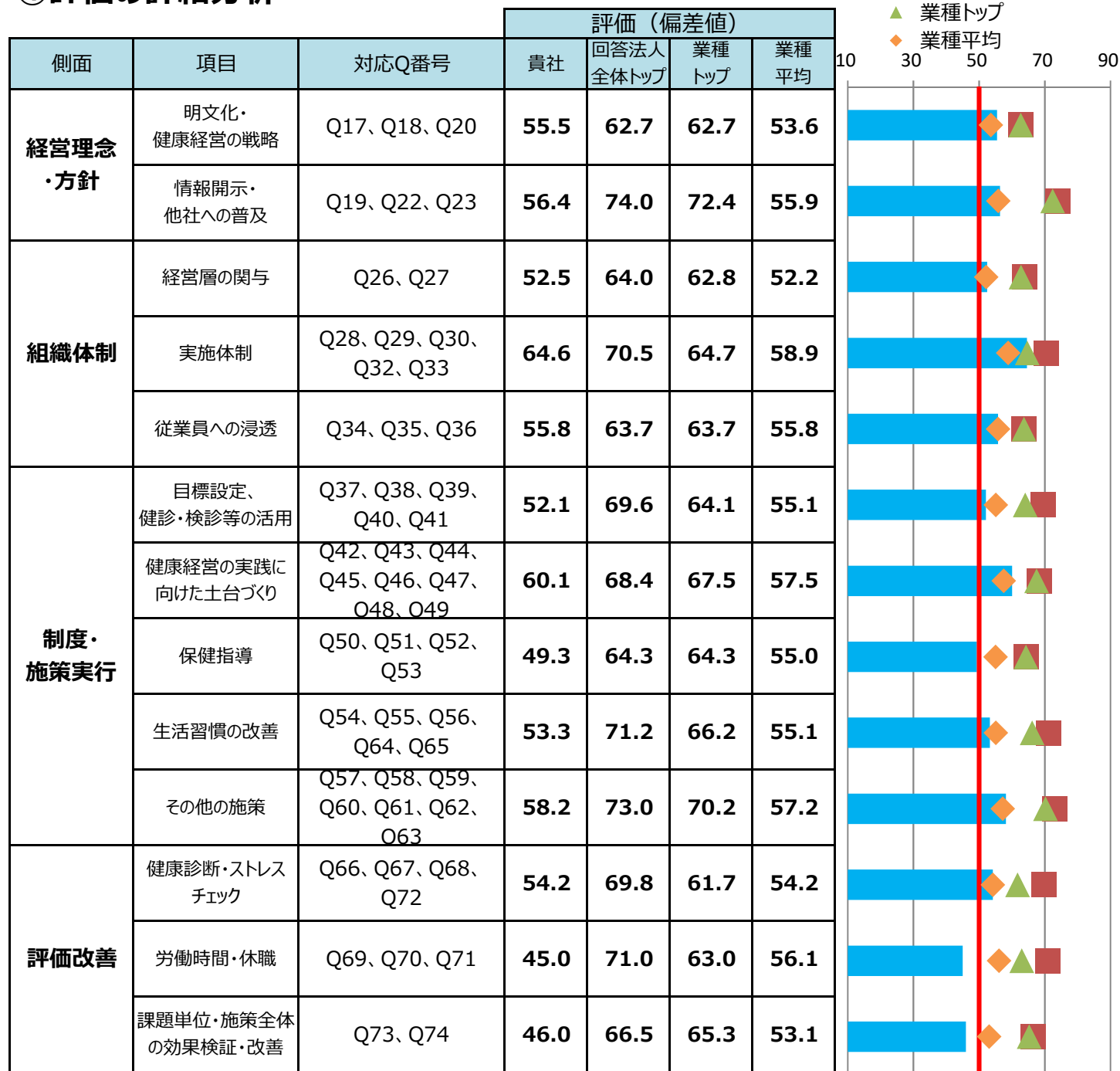
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	751~800位	851~900位	1101~1150位
総合評価	-	-	56.8(-)	56.7(↓0.1)	55.1(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



#### ④ 評価の詳細分析



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

## ⑤ 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 資源価格の高騰など、エネルギー企業を取り巻く環境が激しく変化している中で、心身の健康が確保され快適に働くことができる環境の実現。
	健康経営の実施により期待する効果	フレックスタイム制度のコアタイム撤廃やサテライトオフィスを拡充し、一人ひとりが生き生きと心身ともに健康で安心・安全に働ける基盤づくりを推進。働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

## ⑥ 健康経営の情報開示

### ■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf</a> <a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf</a>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

### ■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202309tougou-j.pdf</a>				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<a href="https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf">https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202210tougou-j.pdf</a>				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

## ⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>80</b>	回	<b>6</b>	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>19.2</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>34.7</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内の文化会行事（ウォーキングイベント、ポッチャ大会等）開催とその金銭補助。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>73.7</b>	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員の健康状態を向上させるため、法定外で会社独自に健診結果に基づく産業医からの指導を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>36.4</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	被保険者の健康増進対策の一環として、日々の健康づくりを定着させる機会を提供し、疾病予防に努めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>42.2</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>0.2</b>	%

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

## ⑨具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	55.6	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	53.9	56.1	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	55.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	55.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	56.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	55.3	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	58.9	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	55.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	56.4	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.6	52.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークの拡大等労働環境が大きく変化していることから、メンタルヘルスケアはより重要課題と認識。
	施策実施結果	ストレスチェックのフォローアップやメンタルヘルス不調の早期発見を目的とした職場管理職向けメンタルヘルス講演会を実施した。対象者に占める参加率は、34.7%であった。
効果検証結果	参加した9割以上が「参考になった」とアンケートにて回答している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	
	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。