

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京地下鉄株式会社

英文名：Tokyo Metro Co.,Ltd.

■加入保険者：東京地下鉄健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

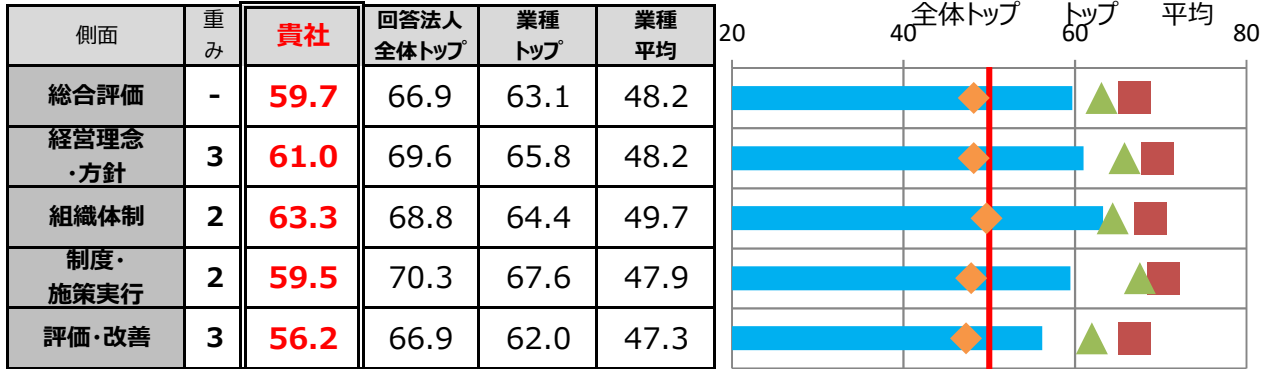
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.7** ↑3.1 (前回偏差値 56.6)

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

②評価の内訳



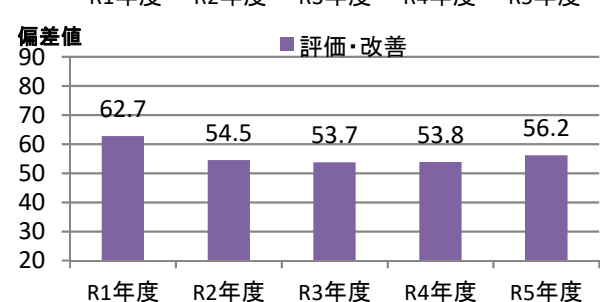
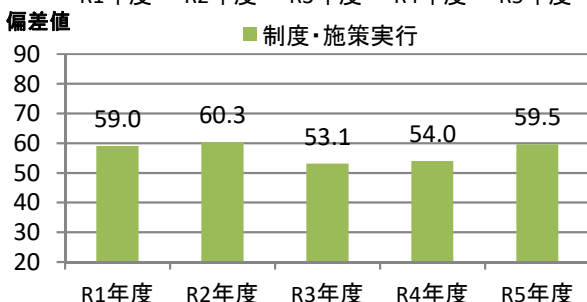
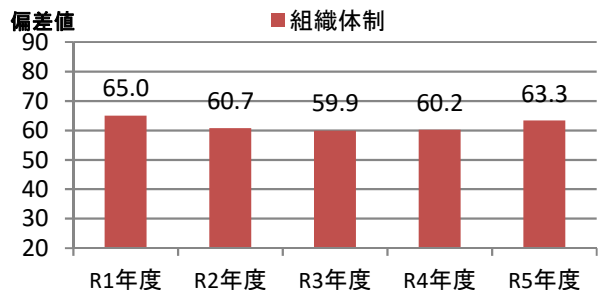
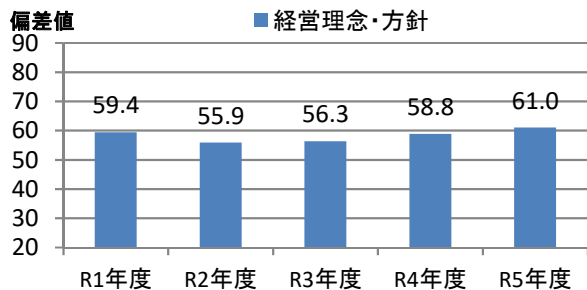
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

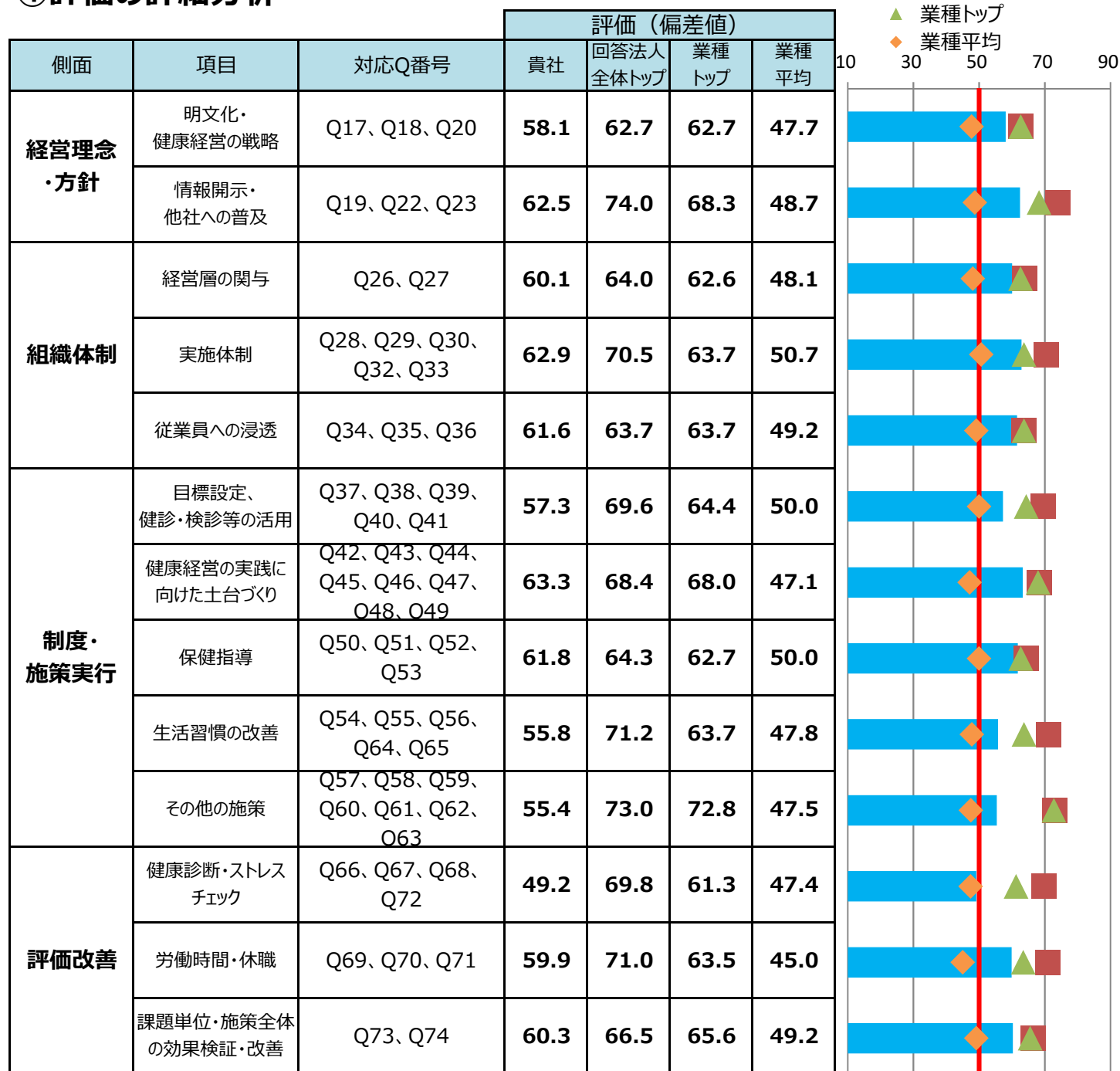
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	651~700位	901~950位	851~900位	651~700位
総合評価	61.4	57.3(↓4.1)	55.6(↓1.7)	56.6(↑1.0)	59.7(↑3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安全・安定した鉄道輸送サービスの維持には、社員一人ひとりの心身の健康が求められることから、従業員の運動実施及び運動を実施する者の割合の向上や、睡眠により休養が取れている者の向上を課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員への運動習慣定着及び睡眠による休養の改善を期待している。 具体的な指標としては2027年度末までに「週一回以上のスポーツ実施率」が65%以上及び「自宅での睡眠で休養がとれている者の割合」が100%を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員一人ひとりがいきいきと働き、組織を活性化していくためには、身体の健康だけでなく、心の健康を増進していくことが重要であることから、社員のストレスを定量的に分析したうえで、ストレスの更なる低減を目指している。昨今、社員のストレスに関する指標でわずかながら悪化傾向にあるが、アフターコロナへの過渡期により、社員を取巻く環境が常に変化していることが社員のストレス状況に影響を及ぼしていると考えられる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の高ストレス者割合の低下を期待している。 具体的な指標としては、12.1%未満が良好とされており、当社ではすでに9%前後の水準となっているものの、より数値を低下させることを目標として各種取り組みを推進することで、社員がよりいきいきと働ける組織づくりを実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	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	その他				
取組内容	鉄道現業部署も含めて、全社で1on1を実施しており、上司と部下のコミュニケーションを促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	保健指導対象者が自身の日々の食事を可視化し継続的に食事改善ができるよう、食生活改善アプリを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年2回ウォーキングイベント（個人戦・職場対抗）を開催し、運動習慣獲得の促進を図っている。				
(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	19.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	91.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	48.7	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	54.2	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.1	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断問診の結果、「運動習慣がある者」は42.0%、さらに、そのうち「運動習慣がある者のうち1回30分以上の運動を週に2回以上の者」は28.6%であった。生活習慣病や脳・心血管疾患を予防するためには、社員に、運動習慣の獲得を促す必要がある状況である。
	施策実施結果	全社員を対象に、ウォーキングイベント（1か月間の歩数をランキングにする）を年2回開催し、いずれも約1,600名の社員が参加した（参加率約16%）。
効果検証結果	現時点では健康診断問診の結果に明らかな効果が表れたわけではないが、イベント後のアンケートによれば、イベント参加前は「運動習慣がなかった者」のうち、70%以上が「体を動かすようになった」と回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康診断問診の結果、睡眠に関して、「睡眠により十分な休息がとれている者」が28.7%、また、「日中、眠気を感じる」「睡眠に満足できない」等の睡眠課題を抱えている者が59.2%であり、生産性の低下に影響を与える可能性が高く改善が必要な状況である。
	施策実施結果	全社員が対象の睡眠改善プログラムを開催し（ウェアラブル端末を用いた約2か月間のプログラム）、2022年度は150名が参加した。
効果検証結果	現時点では健康診断問診の結果に明らかな効果が表れたわけではないが、プログラム参加者の客観的な睡眠スコアをプログラム前後で比較すると、67%の参加者に睡眠スコアの改善があった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中日臨海バス株式会社

英文名：CHUNICHI RINKAI BUS

■加入保険者：全国健康保険協会三重、大阪、神奈川支部

非上場

■所属業種：陸運業

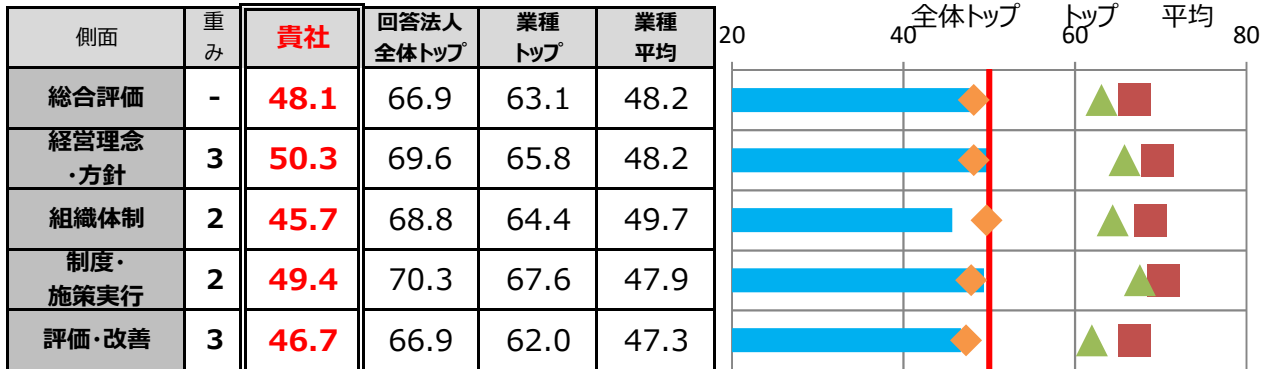
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051～2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.1** ↑0.1 (前回偏差値 48.0)

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

②評価の内訳



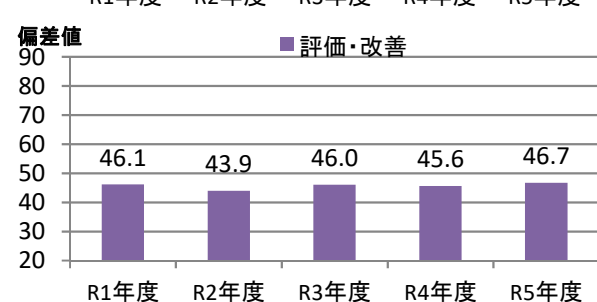
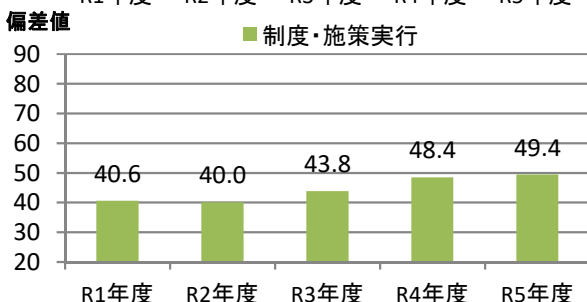
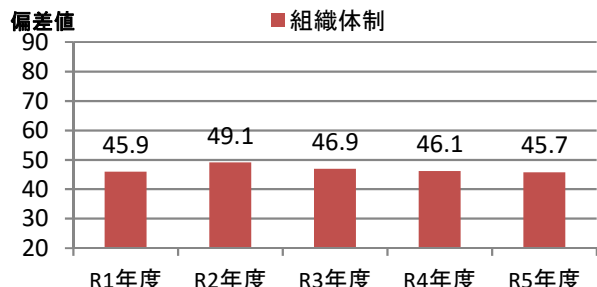
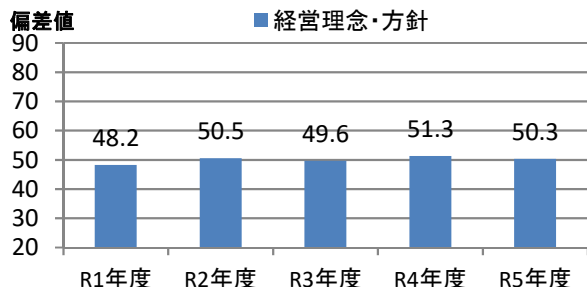
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

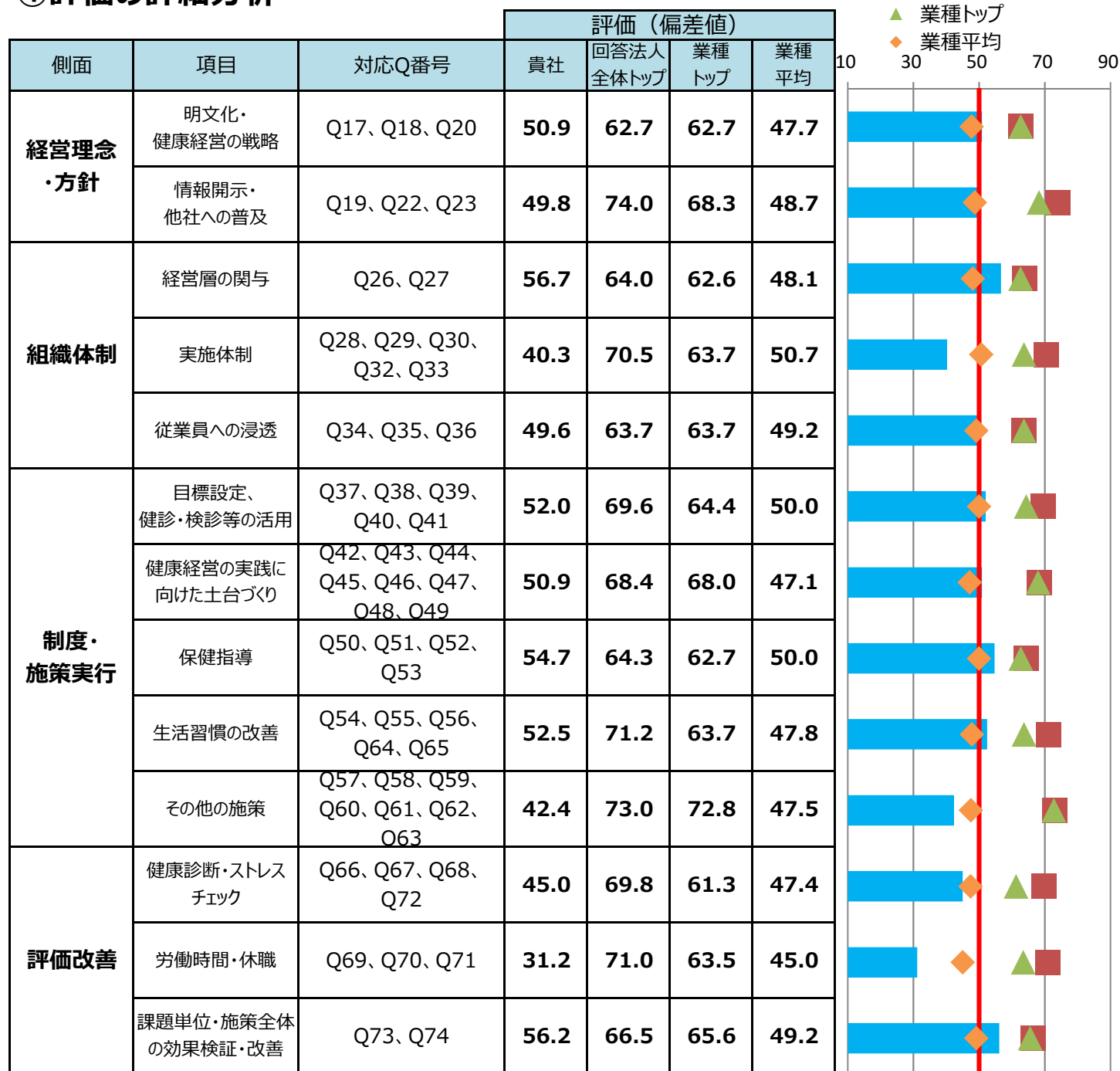
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551～1600位	1651～1700位	1901～1950位	1901～1950位	2051～2100位
総合評価	45.6	46.1(↑0.5)	46.8(↑0.7)	48.0(↑1.2)	48.1(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 大型二種の免許保持者減少傾向の中、新規採用が非常に困難な状況で、現存のノウハウや技能を持つ社員に健康で長く働いてもらうことの実現が、「一般貸切旅客自動車運送」という事業活動を推進するうえで大きな課題である。同時に健康に対する取り組みを継続することで採用力の向上につなげたい。
	健康経営の実施により期待する効果	経営ビジョンとして「社員定着率業界No.1を目指し、より高い社員満足と顧客満足を創造できる企業になる。」と掲げている。社員の健康維持・増進のために様々な取り組みを実施・継続することで、社員の満足度を上げ、健康で長く働き続けたいと感じられることを期待するとともに、採用力の向上につながり慢性的な人員不足を解消したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 社会的に大型二種免許保持者が高齢化している。弊社も例外ではない。加齢とともに生活習慣病罹患者が増加する傾向にある。また、シフト勤務の為に生活が不規則になることが生活習慣病のリスクにもなる。多くの企業様の通勤手段として安心安全な運行を常に提供するため、健康に関する様々な取組みにより生活習慣病の予防・改善をし社員の健康を維持・増進させ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	社員の健康の維持・増進、ヘルスリテラシー向上により、更なる安心安全な運行をお客様に提供したい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	www.crb.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	36	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士の交流を深める為昼食会を開催。年に二回費用を負担している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 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	食事記録を記入してもらい管理栄養士がカロリー・バランス等チェックし一人一人に改善指導を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを使用したウォーキング大会を開催。ポスターや毎月発行の社内報で参加奨励している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	48.7	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	45.7	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.8	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.0	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.4	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社の業務体系が基本的に早朝と夕方以降の勤務の為、食事や睡眠など生活が不規則になりやすい。健康診断の結果を集計し分析した結果、生活習慣病の四要素である肥満・血圧・血糖・脂質の数値が基準値を超えるものが多かった。
	施策実施結果	管理栄養士による面談（保健指導）を年に二回全社員対象に実施。健康診断の結果に応じた食生活について説明。バランスの良い食事について知識が深まり健康に対する意識が明らかに高まっている。
効果検証結果	年二回実施している健康診断の結果を毎回集計し分析している。その結果生活習慣病の四要素とも基準値である割合が増えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病は自覚症状が無いことが多く、自己管理が難しい。生活習慣病に関する知識を深め自身の健康診断の結果をきちんと把握し改善の必要性を認識させる。
	施策実施結果	生活習慣病の四要素より健康層・低リスク層・中リスク層・高リスク層に階層分けし見える化。管理栄養士による面談でフィードバック。自身のリスクに対して認識が深まりPDCAサイクルで改善に取り組んでいる。
効果検証結果	2021年冬に実施した健康診断では高リスクが49%だったが、2021年夏の健康診断は46%に減少。全従業員対象に行ったアンケートでは回答者のうち89%が「会社の取り組み（ヘルスケア通信での健康度の見える化・面談・ポスター等による健康情報発信等）により健康の意識が高まった」と回答した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阪急電鉄株式会社

英文名：Hankyu Corporation

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

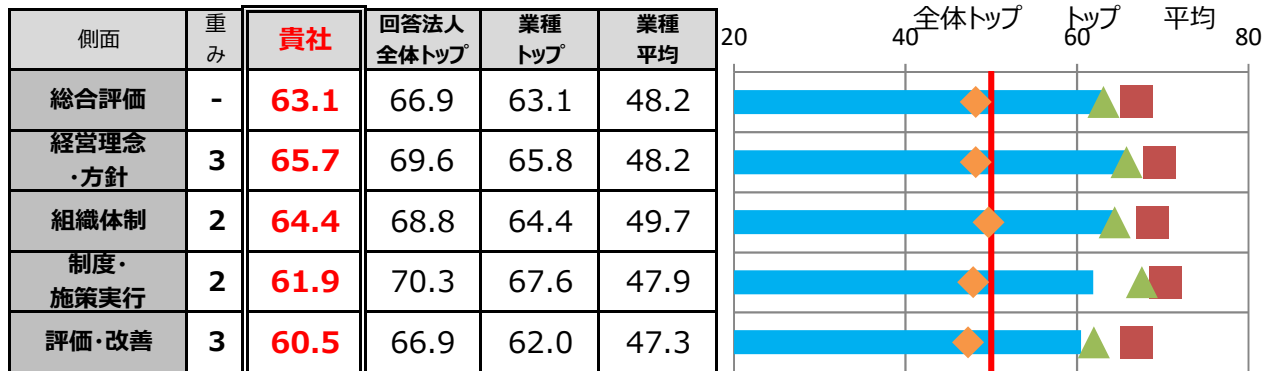
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑1.2 (前回偏差値 61.9)

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

②評価の内訳



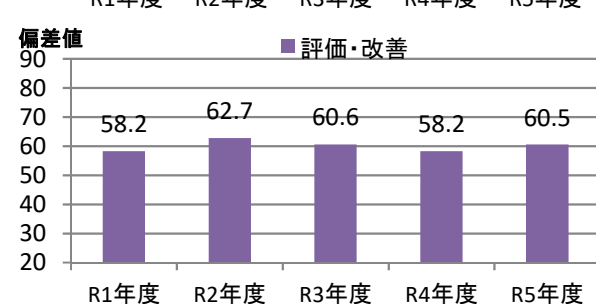
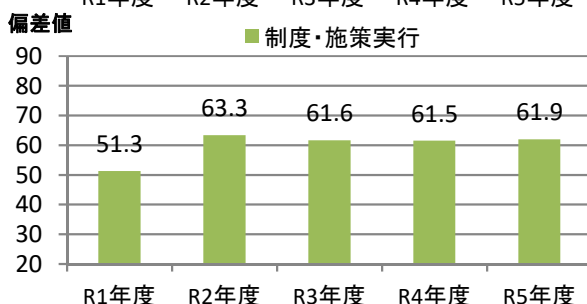
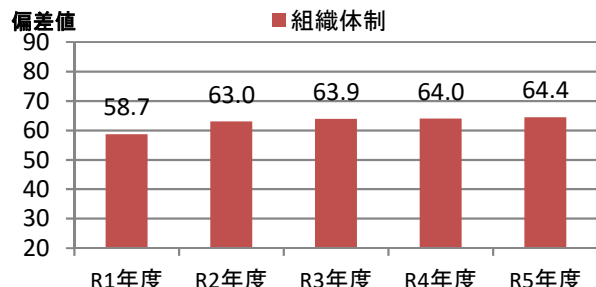
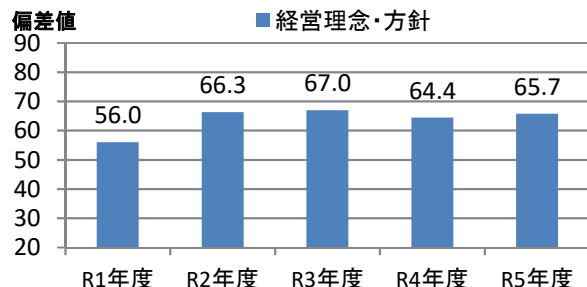
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

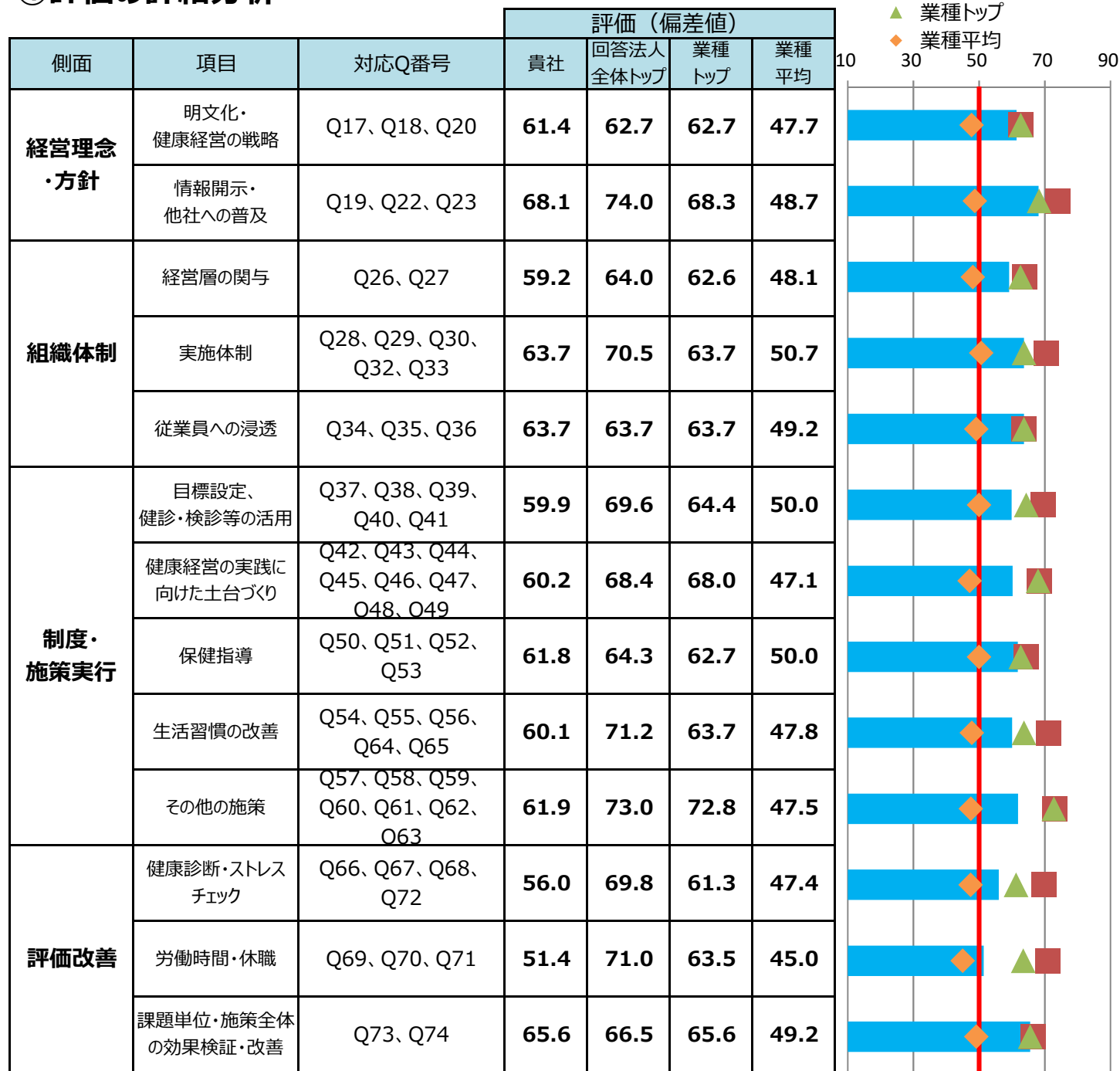
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	51~100位	51~100位	251~300位	201~250位
総合評価	56.3	64.0(↑7.7)	63.4(↓0.6)	61.9(↓1.5)	63.1(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は鉄道事業やエンタテインメント事業など、従業員を通してお客様に「安心・快適」そして「夢・感動」を届ける事業を営んでおり、従業員が高いエンゲージメントをもって働くことが、お客様に満足いただける商品やサービスの提供に繋がると考えている。企業価値の源であるエンゲージメントを高めるためには、従業員やその家族の心身の健康は不可欠であり、健康経営によってその実現を目指す。
	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心身の健康を実現することによって、アブセンティーズム及びプレゼンティーズムの低減と、ワーク・エンゲージメントの向上を目指す。具体的な指標として、アブセンティーズムは休業率1%以内、プレゼンティーズムはWfunのA判定（組織全体）の継続等を目指す。これらにより、ワーク・エンゲージメントの向上を図り、従業員満足度調査において継続的に前回調査を上回ることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社が今後も持続的に成長し続けるためには、働きやすい職場環境を構築し、多様な個性や能力が発揮できる、活力ある組織を実現することが必要である。特に当社ではこれまで比較的低かった女性従業員比率が高まっており、女性が生涯を通じて活躍できるようなサポートが重要となっている。また、性別以外にも年齢や様々な背景をもった多様な従業員が、高いエンゲージメントをもって働けるような職場環境がより一層必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の重点課題の一つに「女性の健康」を掲げ、各種施策を実行することで、疾病によるアブセンティーズムの発生や、ライフステージごとに生じる健康課題によるプレゼンティーズムの低下を防ぐ。また、メンタルヘルスに関する各種取組を進め、メンタルヘルス不調による欠勤等を防ぐことはもちろん、生産性の低下を防ぎ、多様な人材が活躍する活力ある組織の実現を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	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	54.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場でチームを組み、アプリでスタンプを送りあたり歩数を稼ぐイベントを企画する等工夫して楽しんでいる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康増進サポートアプリkencomを従業員に推奨し食生活改善に関する情報記事の提供等に取り組んでいる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進アプリkencom上で、職場のチーム対抗で歩数を競いあうウォーキングイベントを実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	75.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.6	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	48.7	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	70.1	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.7	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性特有のがん罹患率は就労世代で高く、がん検診による早期発見、女性従業員のリテラシー向上が課題である。女性従業員への健康教育・啓発活動と、がん検診を受検しやすい環境整備を実施した結果、がん検診受検率は10%程度（2018年度）から、2021年度は子宮頸がん検診42.7%、乳がん検診57.6%（2年間受診率）と上昇したものの、目標とする100%受検には至っていない。
	施策実施結果	定期健康診断と女性がん検診を同時受検できるよう環境を整備し、全女性従業員を対象とした健康セミナーを実施した結果、がん検診受検率は、子宮頸がん検診は56.2%、乳がん検診は66.3%と前年より向上した。
効果検証結果	リテラシー向上のための教育・啓発活動の評価においては、女性のがん検診に対する意識調査で「今後もがん検診を受けようと思った」「今まで受けていなかったが今後は受けようと思った」が90.6%にのぼり、前年度より2.3ポイント増加した。またセミナーで得た知識を活用できるか問うた設問では97.2%が「大いに活用できる」「時々活用できそうだ」と回答しリテラシー向上の変化が見て取れる結果となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	40歳以上のリスク保有者には特定保健指導、産業医の健診事後措置面談を実施していたが、40歳未満の若年者に対する保健指導は実施しておらず、血圧・血糖・脂質リスク1つ以上保有者も27.5%と約4人に1人が該当する状態である。将来的な重症化予防対策として40歳未満の血圧・血糖・脂質リスク1つ以上保有者に対するアプローチが必要である。
	施策実施結果	2022年度はリスク保有対象者のうち114人、80%に、保健師による個別保健指導を実施した。対象者の利便性向上のためWeb予約システムの導入、健康相談室設置等の健診にかかる環境整備も行った。
効果検証結果	血圧血糖脂質リスクを1つ以上持つ若年者の割合は、2019年度には27.5%であったものが、保健指導開始後の2022年度には19.7%となり、7.8ポイント減少した。リスク減少の要因については、「歩行程度の身体活動を1時間以上」している者の割合が6.8ポイント増加、「30分以上の運動を週2回以上」している者の割合は3.4ポイント増加と、運動習慣は改善していた。一方で食習慣の改善は認められなかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：静岡鉄道株式会社

英文名：Shizuoka Railway Co., Ltd.

■加入保険者：静岡鉄道健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

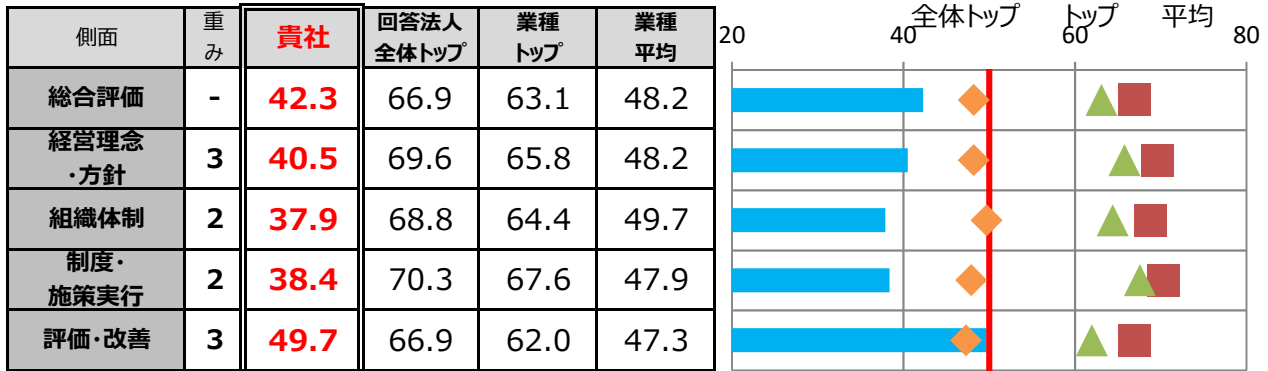
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.3** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



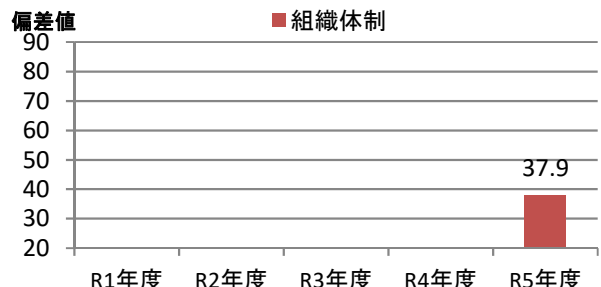
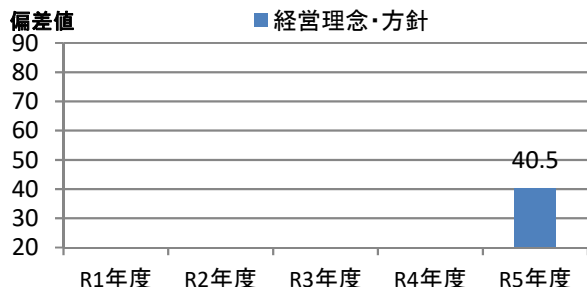
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

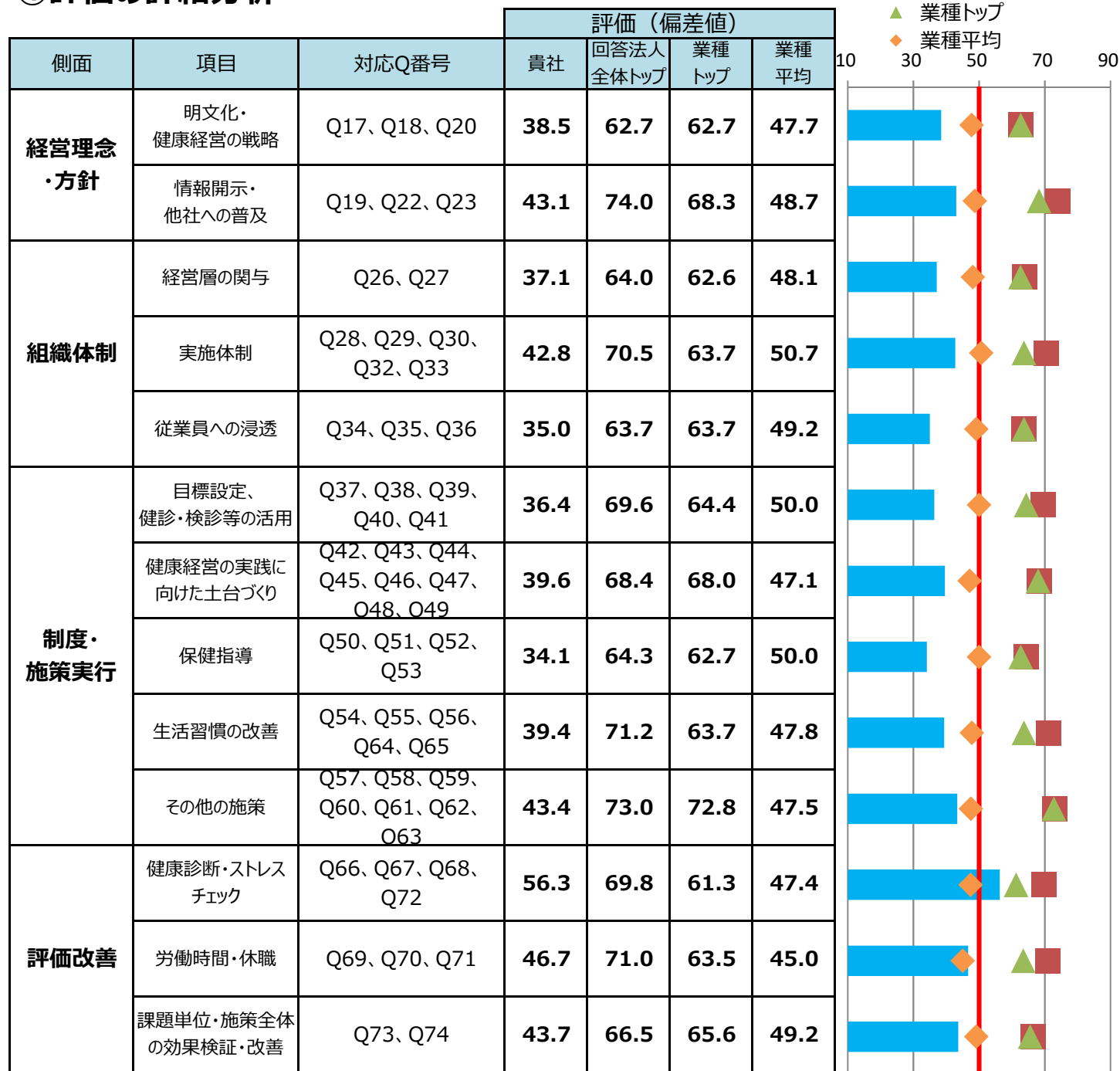
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2801~2850位
総合評価	-	-	-	-	42.3(-)
【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 当社が中期経営企画で掲げるウェルビーイング経営において、会社の成長には従業員の個の成長が欠かせないと考えている。個の成長を促すために、エンゲージメントを高めることを目標としており、目標達成に向けた手段の一つとして健康経営を位置づけている。
	健康経営の実施により期待する効果	ウェルビーイング経営の概念の根幹ともいえる、従業員の「心身ともに健康で社会的に良好な状態」をつくり、維持できることを期待している。今年度10月より全社で始めるエンゲージメントサーベイの測定値を基準に今後目標設定をする予定である。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shizutetsu.co.jp/company/about/kenkoukeiei

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活動に対する金銭補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善に向けた参加型イベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

- 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	各事業場での握力測定会の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	57.7	%

※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	41.0	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.4	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.3	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	48.7	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	45.3	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.3	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.2	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社の40歳以上の従業員における肥満該当者の割合は全国平均を上回っている。該当者の生活習慣病のリスクを低くすることだけでなく、肥満予備軍やその他体調不良者をつくらないためにも、すべての従業員に対し広く健康意識の醸成を図ることを優先テーマとし、参加型のイベントを中心に施策を展開することとした。
	効果検証結果	今年度より取り組みを始めたため、数字として結果は出てはいないが、参加者の感想などでは一定の効果があつたと感じている。今後も「食生活」と「運動」を主要テーマとし、参加率なども意識しつつ効果的な取り組みを展開し、毎年実施しているアンケートの「日常的に運動・スポーツを行っている」「健康的な食生活を意識している」の回答者の割合などを指標として活用し、効果検証をしていく。
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	健康経営だけでなく、ダイバーシティ&インクルージョンの観点から、女性の健康課題に対する理解度の向上を課題とし、性別関わらず全ての従業員が女性特有の健康課題に対する理解を深め、働きやすい職場を形成することを目指している。まずは、女性従業員を対象にアンケートを実施し、女性特有の疾病に関する理解度が個人によって差があることや希望するサポートなどを確認した。今後は結果をもとに施策を考えていく予定である。
	効果検証結果	今年度より取り組みを始めたため、数字として結果は出てはいないが、今後セミナーやイベントなども開催し、女性対象のオプション健診の受診率の増加や、各種アンケートにおける数値の向上につながるよう進めていく。

※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：西武バス株式会社

英文名：

■加入保険者：西武健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

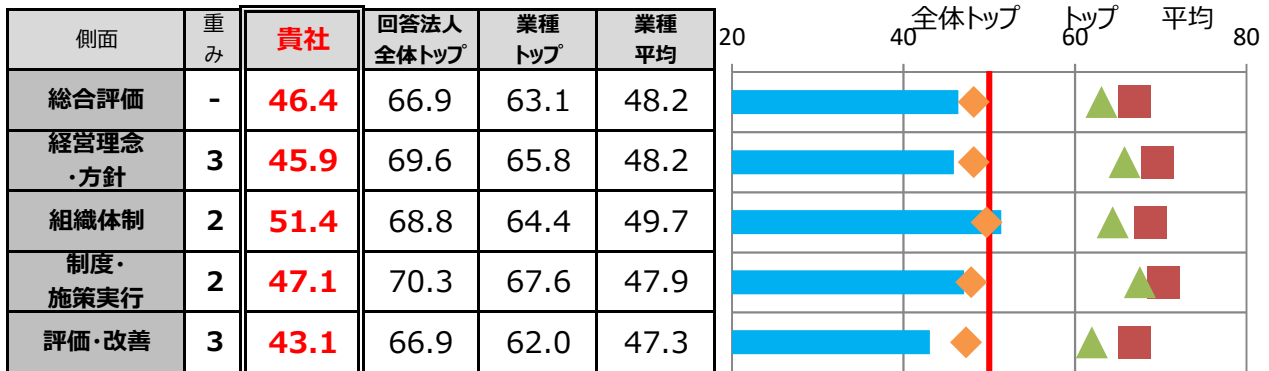
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.4** ↓1.7 (前回偏差値 48.1)

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

②評価の内訳



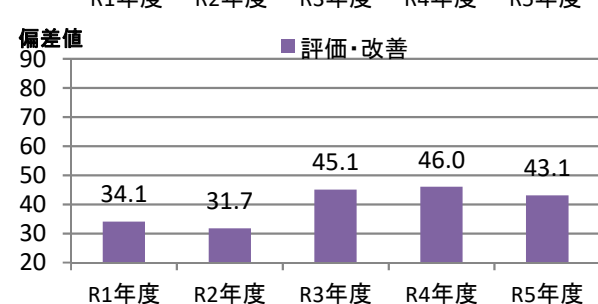
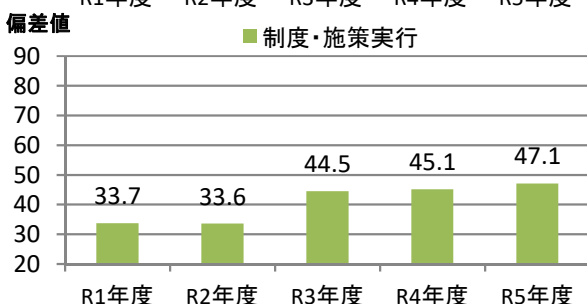
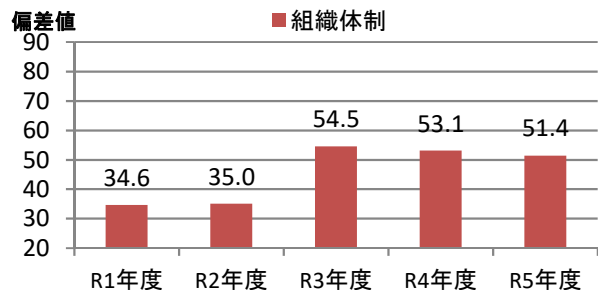
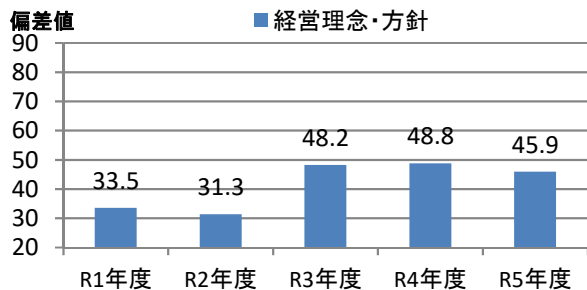
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

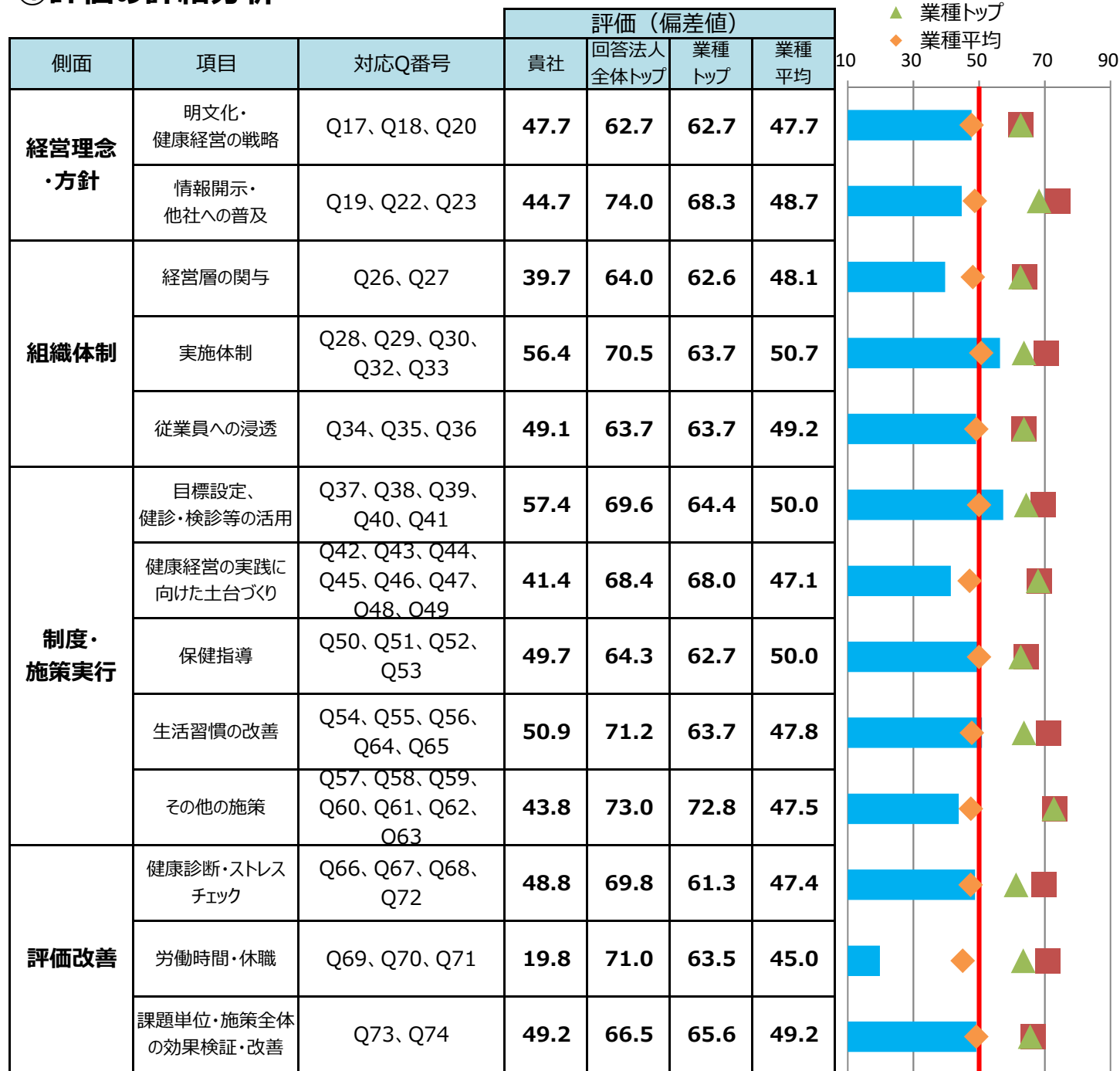
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2151~2200位	2351~2400位	1801~1850位	1901~1950位	2301~2350位
総合評価	33.9	32.6(↓1.3)	47.8(↑15.2)	48.1(↑0.3)	46.4(↓1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>乗務員の健康起因による事故防止</p> <p>運転中に重篤な病気が発生する事態を避けるため、背景にある運転者の病気（心疾患・脳血管疾患等）や生活習慣病（高血圧・脂質異常症・糖尿病・肥満等）を適切に管理し、乗務中の発症を少しでも低くすることに取り組む。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>年2回の定期健康診断に加えて脳MRI検診（50歳以上対象、3年に一度）、SASスクリーニング検査（3年に一度）、心疾患スクリーニング検査（35歳以上対象）を対象者全員に受診させ社員の健康課題の早期発見に努め、治療が必要とされる社員への受診勧奨を行い早期に治療することにより健康起因事故を未然に防止する。</p> <p>目標値は発生件数0件。2022年度に健康起因による事故件数は1件でした。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	プリンスホテルの宿泊を利用する際に西武健保より補助、会社より補助の制度を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	各営業所食堂にてそれまで有償だったサラダ小鉢を無償提供とした、また白米から麦飯に変更した。				
(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	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	西武ドームテニスコートの利用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.4	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.0	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.7	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	48.7	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	42.6	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.5	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.9	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.7	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.6	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	コロナ下において旅客収入減少に対応する施策を行う為、本社部門の長時間勤務が増える傾向にある。現業部門（バス乗務員・整備士）は有資格者である事が前提となる為、養成に時間を要し慢性的に人材が不足している。結果として、交代勤務員が充足されず、希望する時期に有給休暇が取得しにくい状況となっている。
	施策実施結果	全社員に対し「法令順守（有給休暇の年5日以上取得）」「半日休暇の取得推奨」を通達し休暇取得促進について環境づくりを促した。 現業部門では再雇用制度を活用し経験者、高度の技術をもつ社員の流出を防いだ。
効果検証結果	全社的な年休取得の必須、本社部門のノー残業デーの実施、スライド勤務制度の運用、半日休暇の取得などを進めた事により、平均年次有給休暇取得率が21年度（56.9%）から22年度（61.1%）とする事ができた。再雇用制度により高齢者（社員60歳以上）も増加しつつある為、働きやすい環境づくりや、フレイル対策について検討をしている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスの蔓延防止対策。 公共交通機関として安全輸送に必要な人員を確保するために、社員・職場の感染予防対策に注力した。
	施策実施結果	職場の感染予防対策（不織布マスクの配布、アルコール消毒液、検温）、罹患者発生時の職場内報告体制の整備、バス車両への抗菌コーティングの継続などを継続実施した。
効果検証結果	2022年度において社員の罹患者数はゼロではないが、職場内クラスターやバス車内クラスターとみられるような事案は発生しておらず、今後も対策を続ける。 またコロナ罹患者が多数発生し事業活動に支障が出る際に、自社の危機管理体制（BCP計画）に基づいて対応を行った。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：近江鉄道株式会社

英文名：OHMI Railway Co.,Ltd.

■加入保険者：西武健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

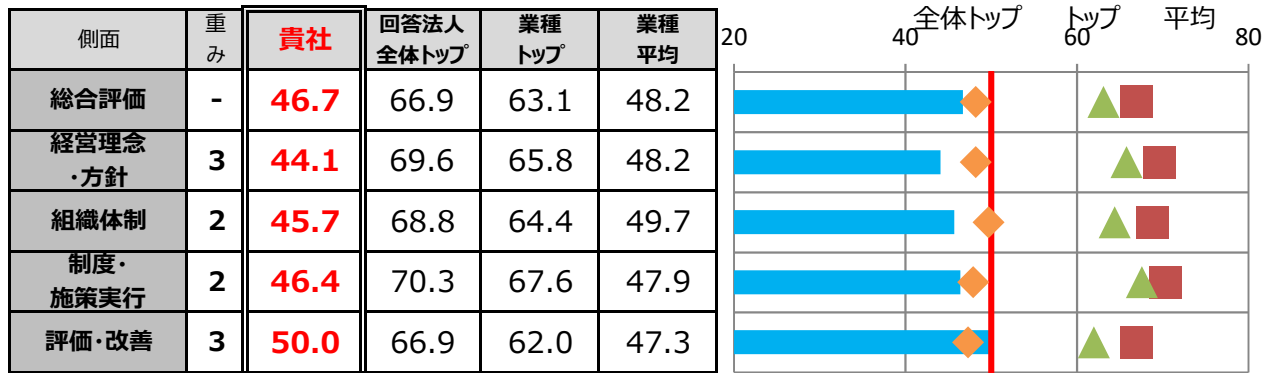
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.7** ↓0.6 (前回偏差値 47.3)

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

②評価の内訳



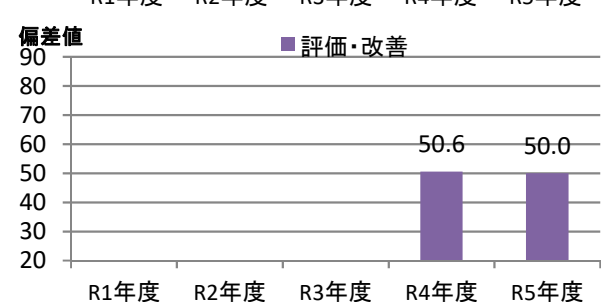
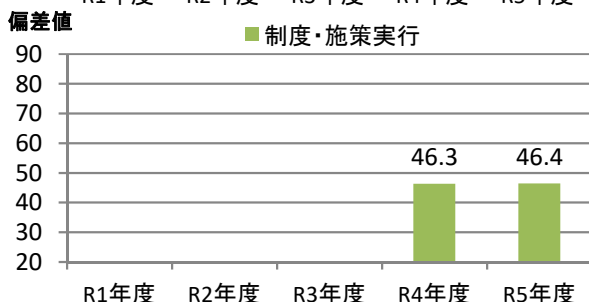
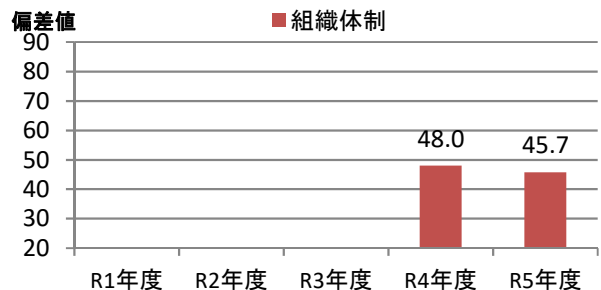
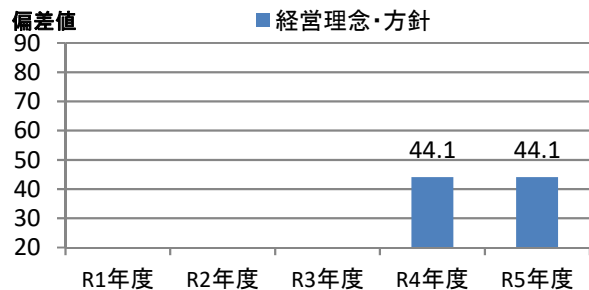
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

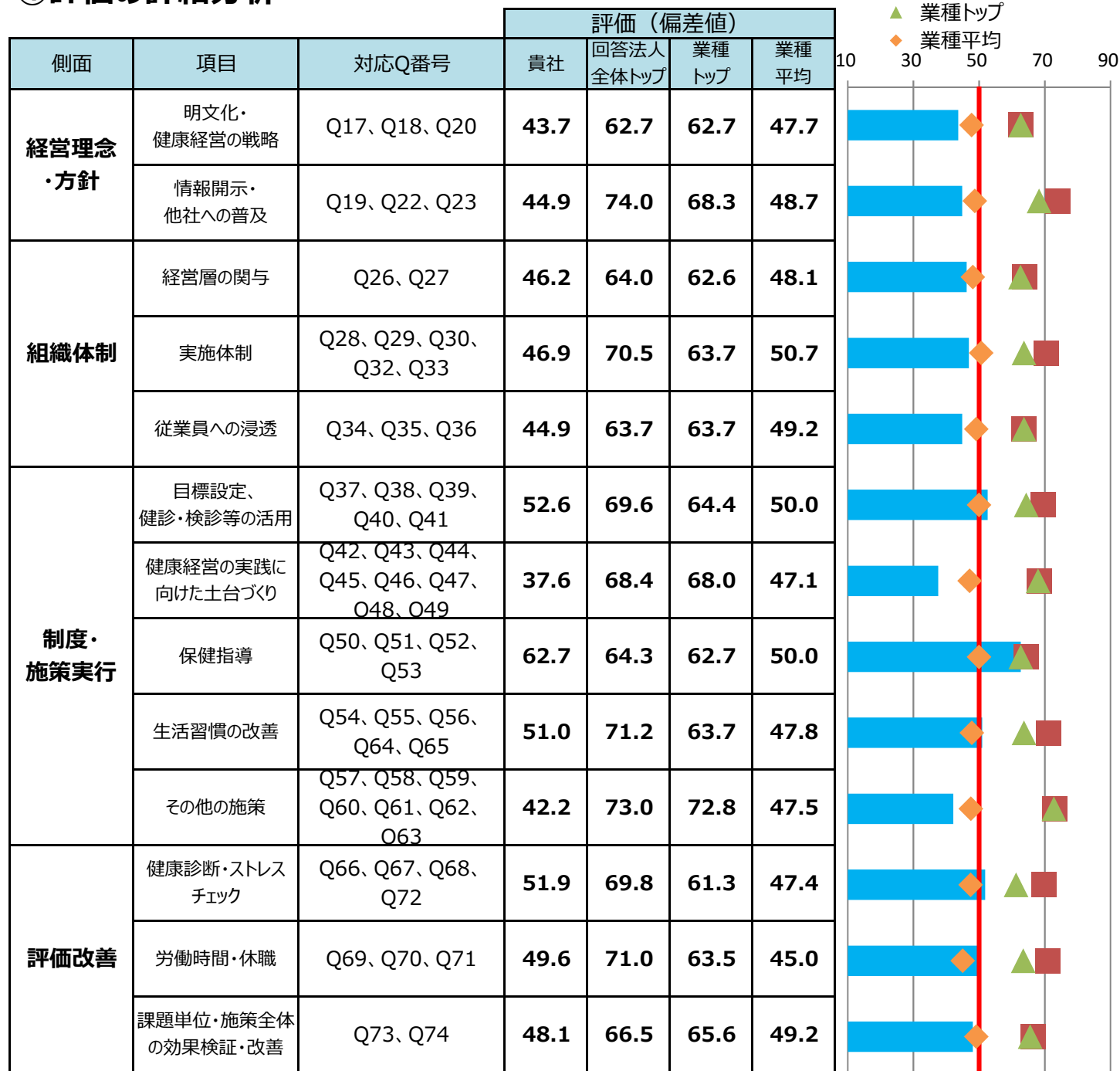
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2001~2050位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	47.3(-)	46.7(↓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>企業の社会的責任</p> <p>近江鉄道グループの社員の平均年齢は、男性53.7歳、女性52.2歳となっており、高齢者従業員が多い。また、高血圧症と糖尿病の有所見率が高いため、生活習慣病の重症化予防が必要不可欠である。生活習慣病の重症化は、健康起因事故にもつながり、当社の根幹である「安全・安心」を覆すことにもなり兼ねない。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営に取り組むことで生活習慣病の重症化を減らし、心・脳血管疾患による健康起因事故0件を目指す。また、がんやメンタルヘルス疾患による長欠者の発生を防ぐ。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>その他</p> <p>感染症の蔓延により職員が休業することにより、公共交通機関の安定的な輸送サービスに支障をきたすリスクがある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>公共交通事業を担う企業グループとして「安全・安心」な事業運営を継続していく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	グループビジョンに基づき良い行動をした部下へカードに記入し感謝の言葉を添えて渡す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.9	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	対象者がスマホアプリにて歩数を記録し、従業員間で競い合い、上位入賞者へは景品を贈呈。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.1	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.4	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	48.7	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	48.9	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.7	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染者が多いと起こりうるリスクがある。具体的には乗務員不足による運休が多くなり、通勤・通学客に迷惑をかけること、公共交通機関としての社会的責任があり、安定輸送・安全輸送が求められている
	施策実施結果	インフルエンザや新型コロナウイルス感染症予防を徹底し、「安全・安心」な事業運営を継続すべく雇用形態に関係なく、インフルエンザの集団予防接種の実施や接種費用を全額補助する（予防接種率77%）。
効果検証結果	全従業員に対しマスク着用の義務化、手指の消毒、うがいの励行を指示し、出勤時の体温報告を行った結果、2022年度インフルエンザ罹患者0名	
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、心・脳血管疾患、がん、メンタルヘルスなどに悪影響をもたらす「百害あって一利なし」と言われている。喫煙による生活習慣病の重症化は、健康起因事故にも繋がる。喫煙は本人の健康だけでなく、周囲への悪影響も大きく、禁煙推進・受動喫煙対策は最重要課題である。
	施策実施結果	タバコの自販機撤去、屋内外全面禁煙、禁煙デー（毎月22日・毎週水曜）の徹底、喫煙ルール設定、喫煙所撤去、全事業所休憩時間含む就業時間内禁煙（試行期間）、禁煙支援講座の実施
効果検証結果	＜喫煙率の推移＞ 2019春29.3%→2019秋29.7%→2020春28.3%→2020秋27.1%→2021春25.5%→2021秋23.9%→2022春（2021年2月3月実施）21.3%→2023春19.8%と推移。 2020年2月「近江鉄道グループ非喫煙化3ヶ年計画」策定時から、3年で9.5%喫煙率低下。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本タクシー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：陸運業

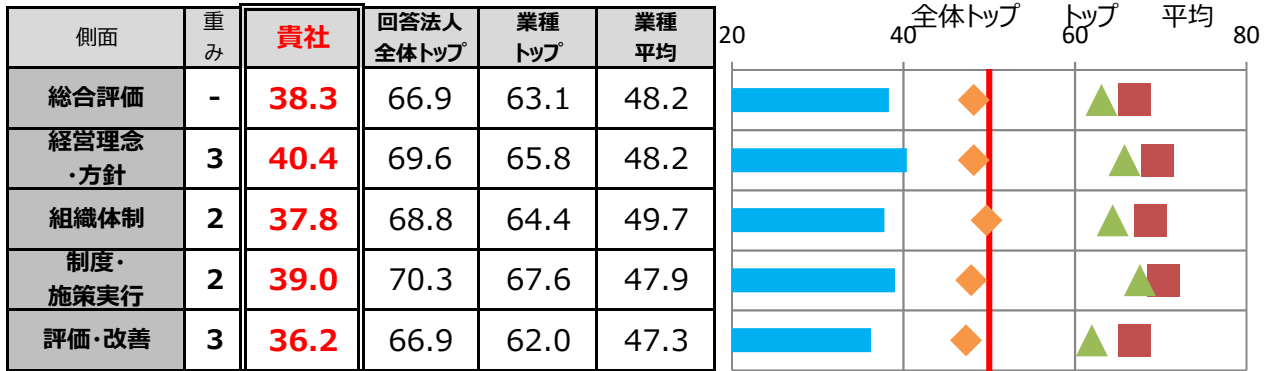
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **38.3** ↓2.3 (前回偏差値 40.6)

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

②評価の内訳



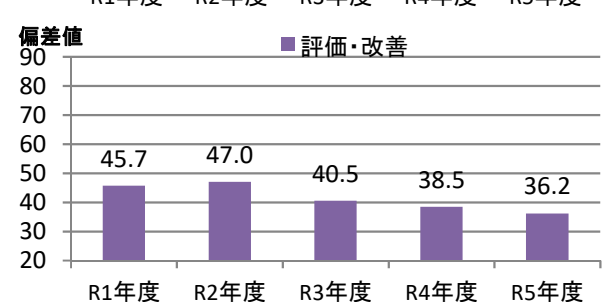
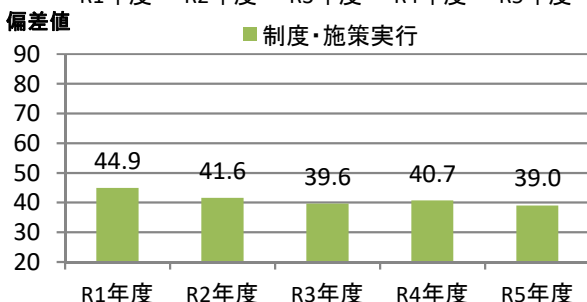
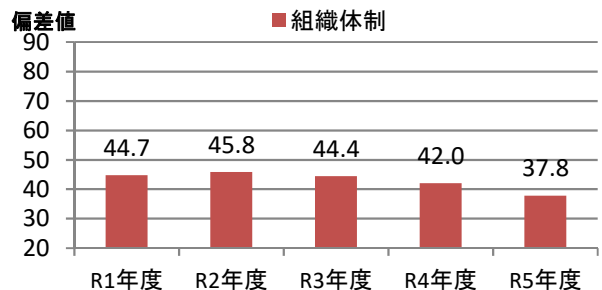
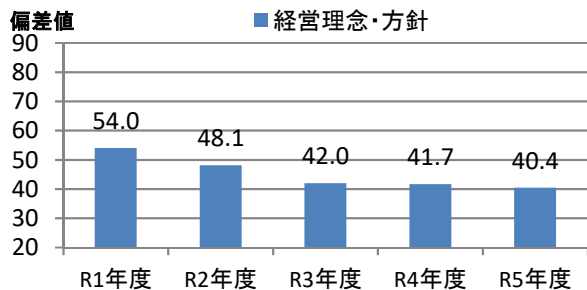
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

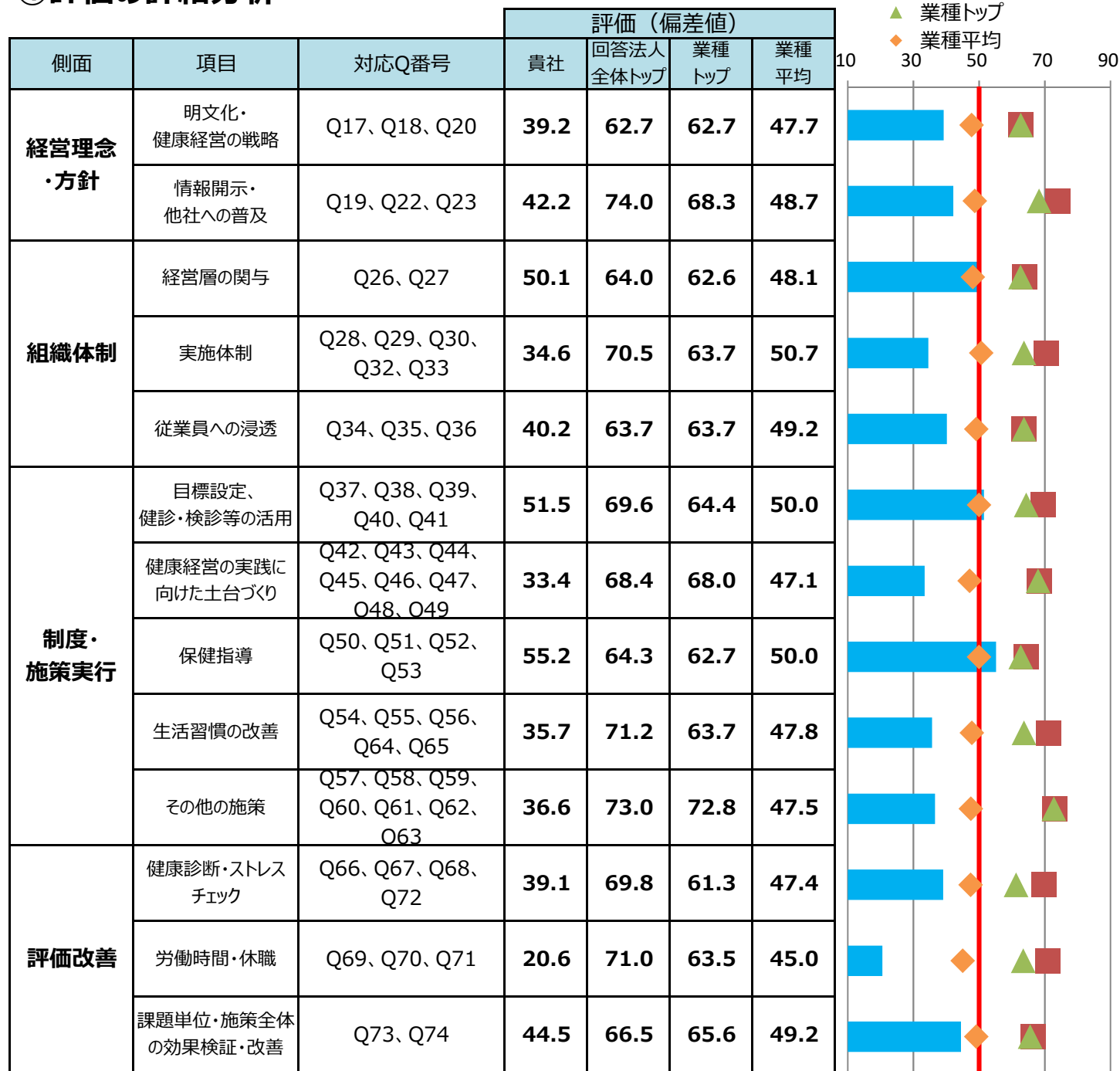
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1701~1750位	2351~2400位	2651~2700位	3101~3150位
総合評価	47.8	46.0(↓1.8)	41.6(↓4.4)	40.6(↓1.0)	38.3(↓2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://nihontaxi.co.jp/wp-content/uploads/2023/09/nittakukenko2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	地域主催のボウリング大会への参加費用負担				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	6.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.4	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.0	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.6	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.0	48.7	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	38.6	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	25.8	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	27.8	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.5	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	32.2	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	業種的に高齢者が多く（2021年定期健康診断受診のうち65歳以上が26.8%）、有所見者率が高い（2021年78.9%）。その中には、高血圧・糖尿病・脂肪肝などの生活習慣病をかかえる人が多く、食生活・運動習慣等の生活習慣に関する意識の低さが課題である。
	施策実施結果	有所見者に対し医療機関による再検査、産業医による個人面談を積極的に推奨した。その結果、再検査受信者率が2021年96.4%から2022年97.8%に上昇した。
効果検証結果	再検査受診率の上昇とともに、有所見者率も2021年78.9%から2022年76.4%に低下した。医療機関・産業医から食生活や運動習慣、飲酒、喫煙等について指導を受けることにより生活習慣が改善され、重症化予防につながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	乗務員がマスク・手指消毒・手洗いうがい等の感染対策をしても、タクシー・バスには不特定多数の乗客があり、インフルエンザ等の感染リスクを抑えるのが難しい。
	施策実施結果	流行前（12月まで）にインフルエンザ予防接種を受けるよう積極的な推奨を行ない、引き続き費用を全額会社負担で行なったが、接種率は2021年71.1%から2022年42.0%に減少してしまった。
効果検証結果	新型コロナウイルスの流行により、コロナワクチンを優先してしまう等で、インフルエンザワクチンの接種率は減少してしまったが、インフルエンザによる欠勤は2019年3人から2020年0人に減少し、2021～2022年も0人のまま継続できており、従業員の感染症予防に対する意識は保たれていると言える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：両備ホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：陸運業

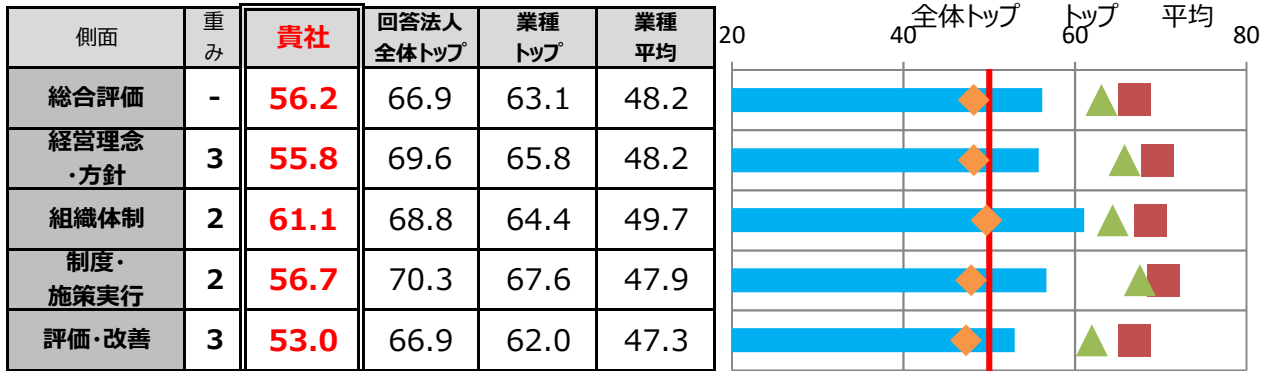
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.2** ↑1.4 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



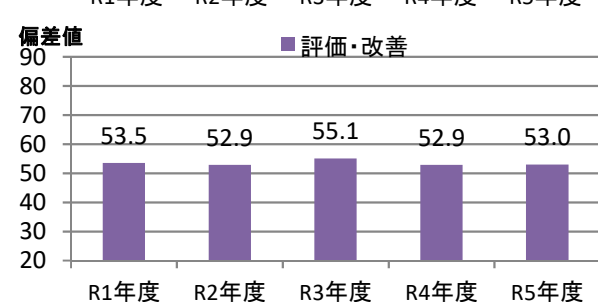
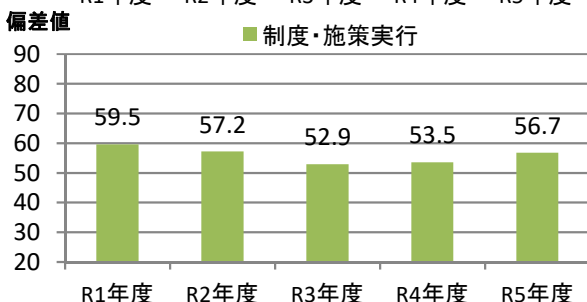
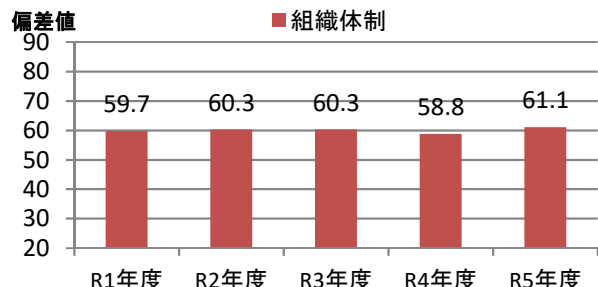
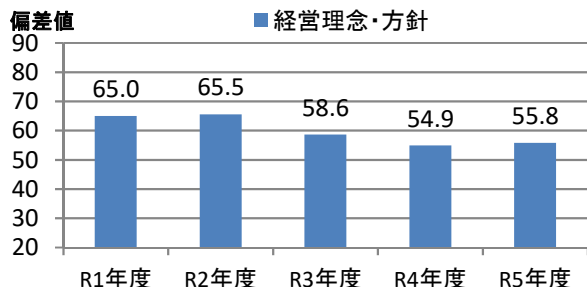
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

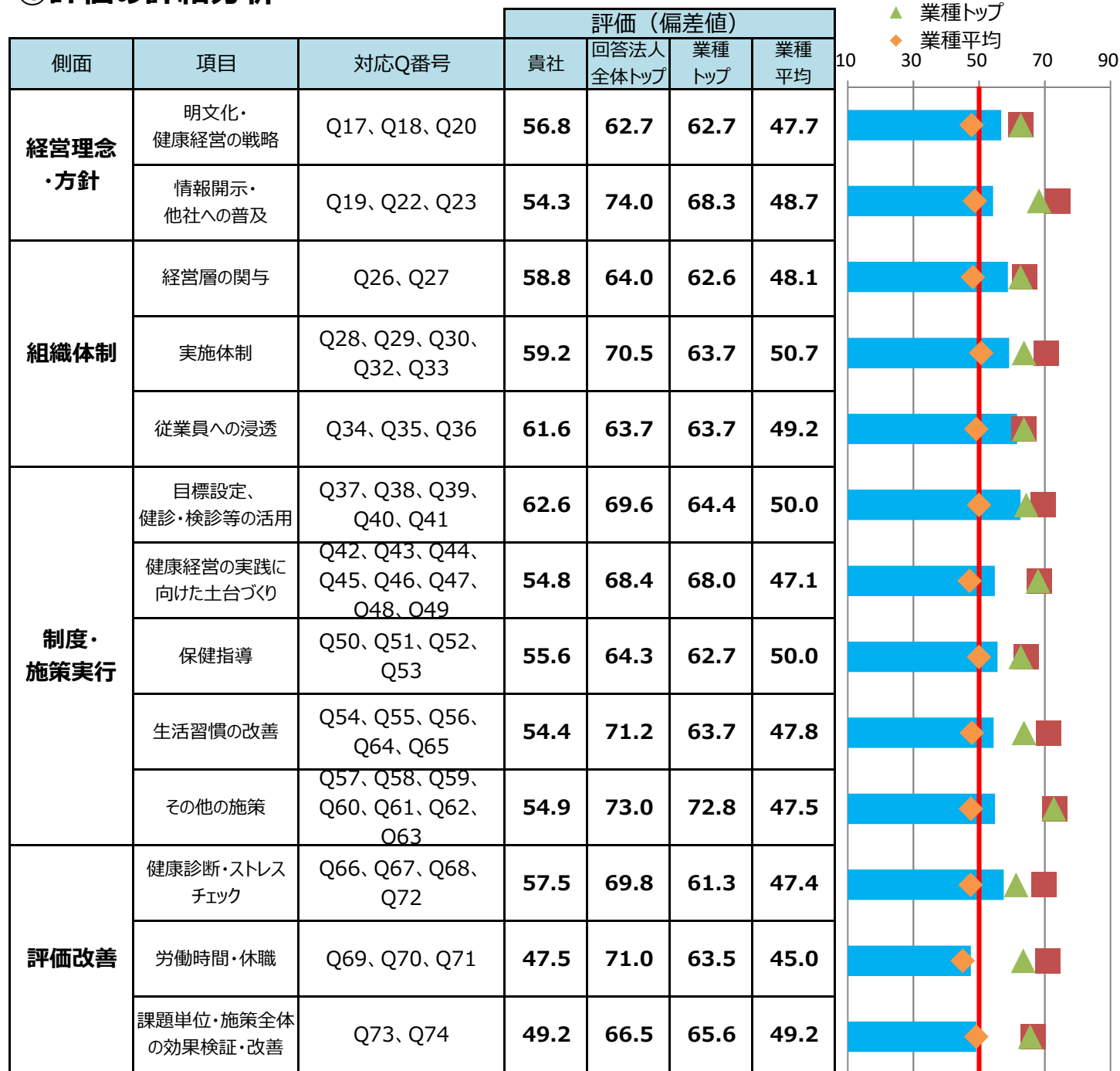
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	501~550位	751~800位	1051~1100位	951~1000位
総合評価	59.4	59.0(↓0.4)	56.8(↓2.2)	54.8(↓2.0)	56.2(↑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	人材定着や採用力向上 近年では医療の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」へと変化してきている。弊社でも疾病を抱えながらも治療と仕事を両立している社員が増えてきているなか、会社としてのサポート体制を周知し、構築することにより、社員の疾病による離職を防ぐことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が仕事と治療が両立できるような仕組みづくりを行うことで、疾病を理由とした離職を減らし、定着率100%を目指す。それにより社員が安全に安心して長く働き続けたいと感じられることを期待する。また両立支援の仕組みの具体案として、休業~復帰までのフロー作成、管理職への理解を深めるための研修の実施、担当社員の両立支援コーディネーターの資格取得を行う。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 乗務員の病気(心臓疾患・脳血管疾患等)や生活習慣病のリスクを把握することで病気発症の可能性を抑え、健康起因による業務中の事故を防止をすることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健診を受診させる際、35歳以上は必ず生活習慣病予防健診を受診させる。さらに、健康リスクが高い50歳以上の乗務員を対象にLox-index検査(結果により2年に1度)・SASスクリーニング検査(結果により5年に1度)、眼底・眼圧検査を対象者全員に受診させ、疾病の早期発見に努めることで、健康起因による事故発生リスクを減少させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://ryobi.gr.jp/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.7	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	毎月10日を「ありがとうの日」と決め実施。優秀な内容を送受信した者などにインセンティブを付与する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	メタボリックシンドローム該当者・予備軍を対象者として、保健士による栄養指導・相談を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のアプリを使用し、ウォーキングキャンペーン（を実施。優秀者には表彰を行い運動促進を促す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	2.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.1	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	48.7	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	50.0	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	45.0	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	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	運輸交通に関わる事業を行っている企業としてお客様へ安全安心を提供するために、健康診断の結果により社内独自の高リスク者の基準を設け、健康管理を行っている。
	施策実施結果	保健師による、内臓脂肪型からの脱却のためのセミナーを開催、また3ヶ月間の減量プログラム（目標体重3kg及び腹囲3cm以上減量）を実施。対象者81名が参加。
効果検証結果	参加者76名のうち、セミナー参加率は91.4%となった。また減量プログラムについては 3kg以上3cm以上減量減少達成者8名、2kg以上減量達成者（3kg以上3cm以上減量減少達成者8名含む）22名が減量に成功した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	疾病による長期休業者が増加傾向にあるなか、各部署ごと復帰に向けての対応にバラつきが生じていた。そのため2022年5月より厚生労働省の出している「仕事と治療の両立支援ガイドライン」を基に自社独自の運用ルールを策定し、実施した。 基本ルールとして、「会社の指定する疾病となり、且つ連続5日以上以上の休業となった場合は「主治医」「産業医」双方の意見をもらい、会社にて復職判断を行う」という内容。
	施策実施結果	施策実施の2022年5月~の対象者42名のうち、職場復帰者は52%となった。
効果検証結果	主治医・産業医双方の意見をすることで、会社として復帰判断を行いやすくなった。また一定期間就労制限が出た対象者からは「自身の疾病の深刻さについて思い知った」という声や、別の対象者からは「休職期間中に利用できる制度などをしっかり説明してもらえて安心して休職することができた」等の声があった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西武鉄道株式会社

英文名：SEIBU RAILWAY Co., LTD.

■加入保険者：西武健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

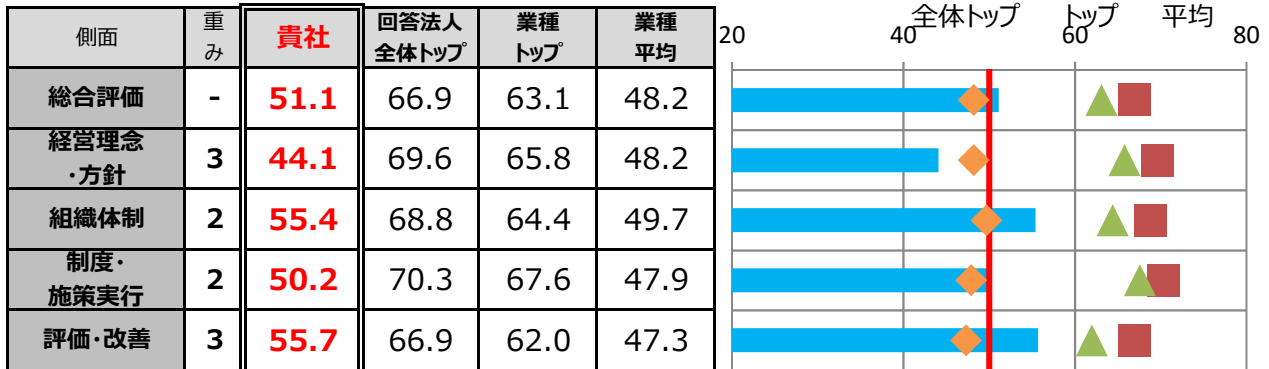
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.1** ↓1.4 (前回偏差値 52.5)

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

②評価の内訳



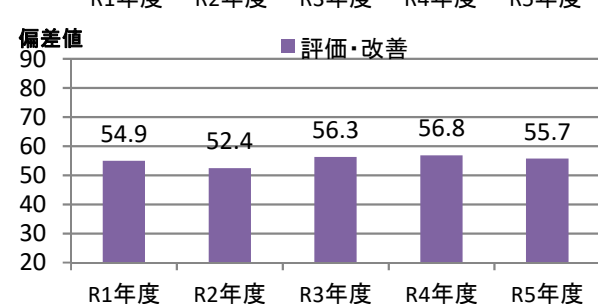
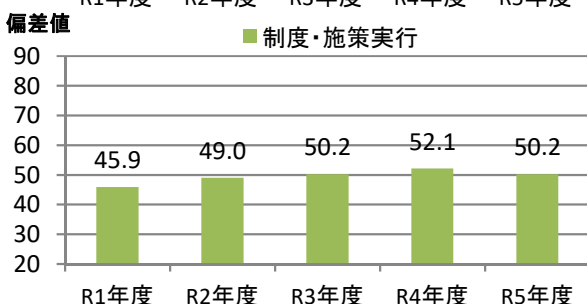
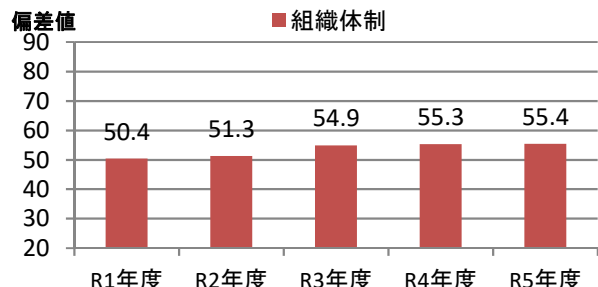
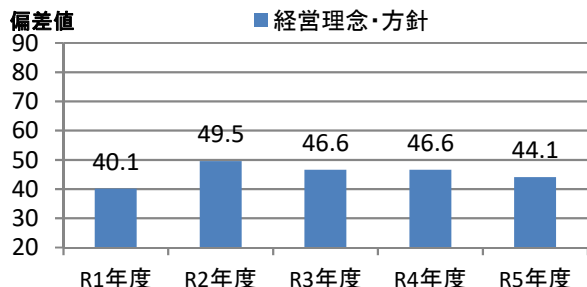
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

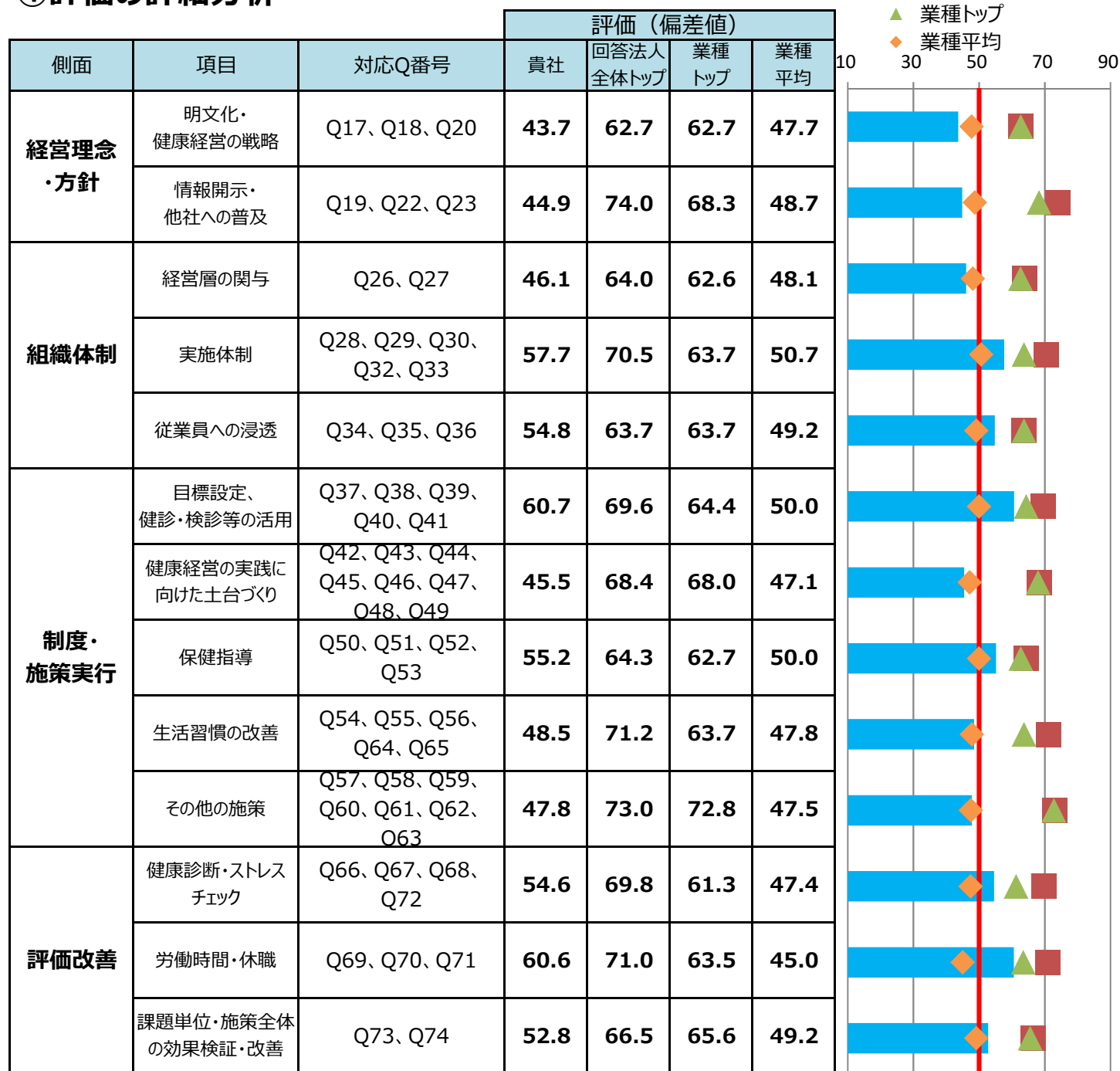
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1301~1350位	1351~1400位	1351~1400位	1651~1700位
総合評価	47.8	50.6(↑2.8)	51.9(↑1.3)	52.5(↑0.6)	51.1(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 全従業員、とりわけ運転技能、保線・信号通信など特殊な技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。 高齢化に伴う体力低下を起因とする負傷や労働災害発生を予防するために、設備面の改善に取り組むとともに、従業員自身も健康に対する意識を高めることが必要と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が、健康で長く働き続けたいと感じられることを期待している。 体力や意欲に応じた無理のない働きやすい環境（制度・設備）を整え、高齢化する社員の生産性を落とさず、同時に技術継承の機会を長期に保てる組織を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.1	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各種運動サークルの設置・場所の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 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	生活習慣を見直す為の企画を毎年10月～12月に実施。取組事項（選択式）に食生活改善の項目を設定				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	関連会社が運営するフィットネスクラブを安価で利用できるように会社補助を出している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	48.7	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	47.7	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.5	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.6	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断時の問診票により「一日30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上しているか」を検証しているが、7割近い従業員が実施しておらず、生活習慣病の発生リスクが高いと考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	新型コロナの5類移行により、2022年7月から自社運営のスポーツ施設を低価格で利用可能として運動機会を提供する施策を再開、コロナ前以上の利用があった。（2019年351人、2022年407人利用）
効果検証結果	運動習慣のある社員は、前年（2021年秋期）の33.9%から33.4%（2022年秋期）と3割以上を維持するとともに僅かながら増加した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	COPD、がん、脳や心臓などの循環器系疾患を予防し、受動喫煙を防止するため、禁煙の推進が課題である。喫煙者を禁煙に向かわせること以上に、若い世代の非喫煙者が喫煙し始めるのを抑えることに力を置くことで喫煙率を下げていく。
	施策実施結果	新入社員追研修で禁煙教育を継続的に実施、20歳台の喫煙率が前年から男性0.5ポイント、女性1.6ポイント減少し男性16.2%、女性3.7%となった。（2023年春期健康診断実施時の結果にて検証）
効果検証結果	施策を実施した若い世代の減少同様、全年代の喫煙率も男性25.0%から24.8%へ0.2ポイント減少、女性9.5%から8.9%と0.6ポイント減少と僅かではあるが減少した。（2022年度の施策の結果として2023年春期健康診断実施時の結果にて検証）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東武鉄道株式会社

英文名：TOBU RAILWAY CO.,LTD.

■加入保険者：東武鉄道健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

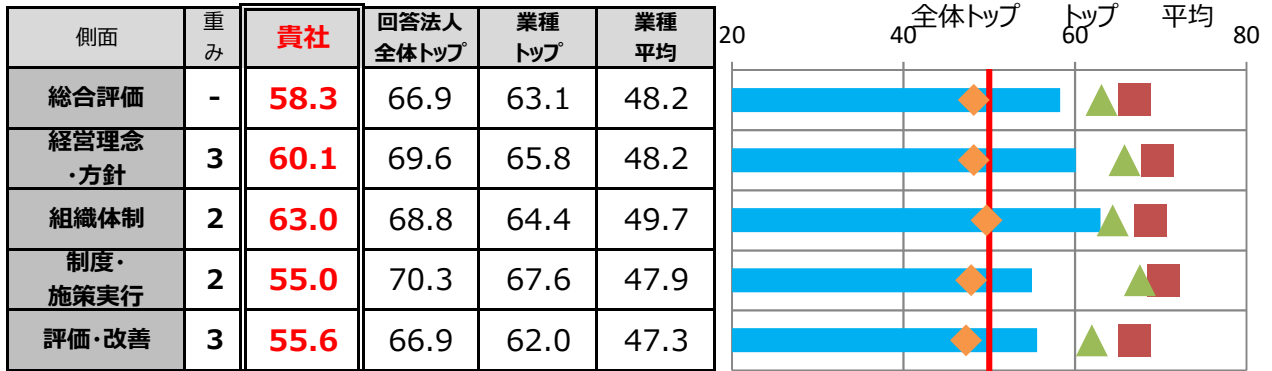
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.3** ↑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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



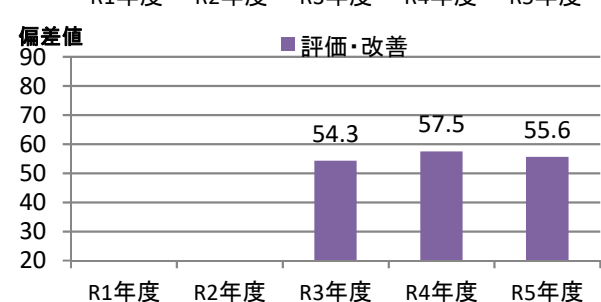
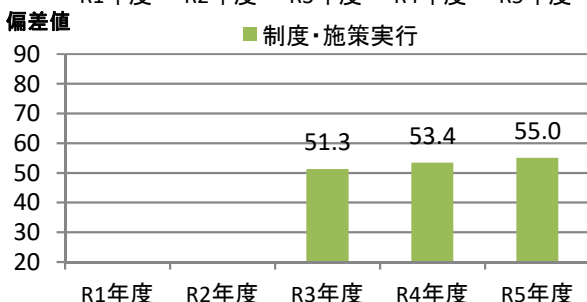
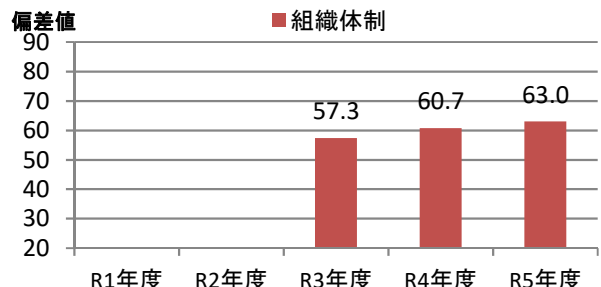
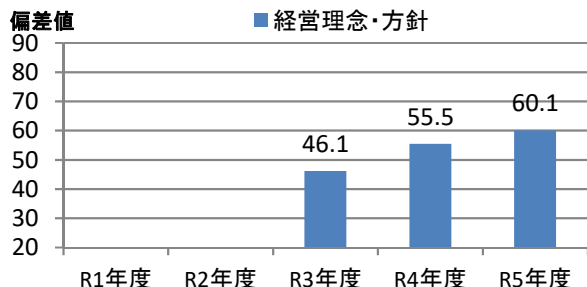
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

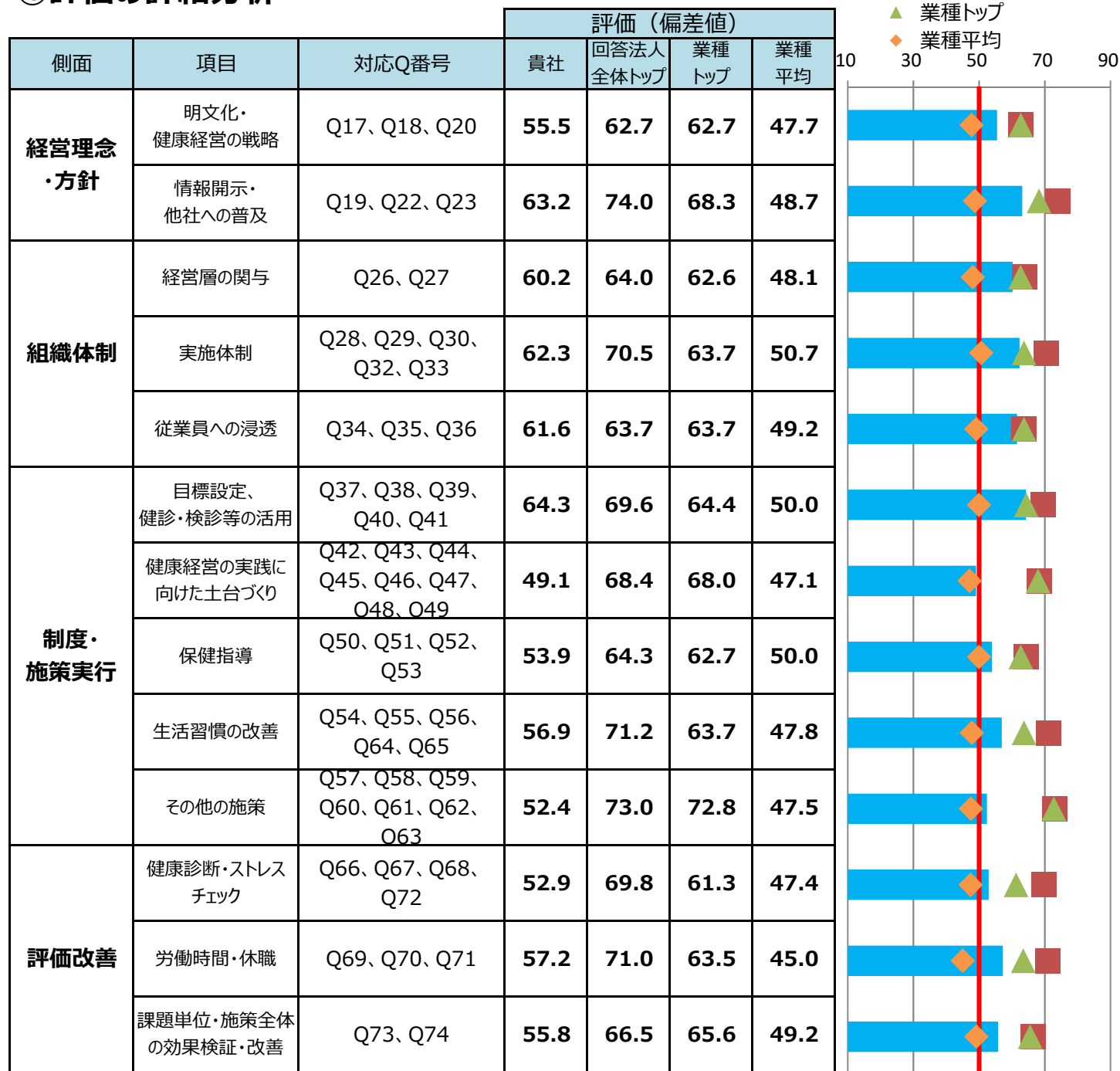
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1351~1400位	851~900位	801~850位
総合評価	-	-	51.8(-)	56.7(↑4.9)	58.3(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客様の豊かな生活を支えるために、東武鉄道は安全安心な鉄道運行を守っていくことを使命としている。そのためには、従業員が心身共に健康で生き生きと働くことが必要であり、それは企業の持続的な成長にもつながっていくものと考え。
	健康経営の実施により期待する効果	企業が戦略的に従業員の健康保持・増進といった健康経営へ積極的に取り組むことにより、生産性の向上を図っていく。具体的には、従業員の欠勤日数について前年を下回ることを目指す。また、WFunにて定量的に把握しているプレゼンティーズムの結果を確認、効果検証し、施策に反映していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	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	25.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	労働組合（ソフトボール、卓球、剣道、柔道、野球、ゴルフ、駅伝等）への文化体育費の拠出等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活普及運動期間内に健康的な食事に関する情報提供と、ランチタイムに野菜摂取のDVD上映を行った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	会社主催の創立記念大会を5年に一度開催し、対象年以外は労働組合主催のスポーツ行事を毎年開催している				
(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	39.2	%

■ 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	16.6	%
限定しない	○	全従業員の	7.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	48.7	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	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.9	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社従業員の健康課題のひとつに肥満があり、全従業員の4割が肥満という状況にある。定期健康診断では、若年層は年齢によって血液検査・エコー・レントゲン・心電図などの検査項目がなく、生活習慣病等疾病のリスクに気付かず悪化してしまう場合がある。将来の生活習慣病等疾病の高リスク者自体を減らすためにも若年層へ早期にアプローチすることが必要である。
	施策実施結果	2022年実施の定期健康診断において、39歳以下でBMI25以上であった従業員を保健師が抽出し、本来40歳以上を対象としてきた生活習慣病予防健診を受診するよう案内を個別に行った。
効果検証結果	2022年度では勧奨を受け受診した社員の3分の1に精密検査や治療が必要という結果となり、本人への気づきへとつなげる事ができた。この中には定期健康診断にない検査項目で判定を受けている者が多かったことから、本施策がなければ見過ごされていたかもしれない要治療・要精密検査対象者の発見につながったといえる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社は従業員の約9割が男性であるが、全国平均（男性）と比べて喫煙率が高いという傾向がある。喫煙は様々な疾患につながるものであるため、喫煙率低下は従業員全体の健康課題として重要である。
	施策実施結果	本社屋内を完全禁煙とし社内診療所に禁煙外来を開設、従業員の費用負担を軽減している。また世界禁煙デーに全従業員に向け禁煙への取組奨励をした。結果、2019年からの3年間で全従業員喫煙率が約3%低下した。
効果検証結果	全従業員に対して行った喫煙に関するアンケート調査では、本社に勤める喫煙者の44.3%が「吸う本数が減った」、31.8%が「喫煙所に行く回数が減った」と回答しており、禁煙だけでなく、喫煙者の喫煙習慣改善にも寄与することができている。また、当社の禁煙外来を受診し治療を終了したものは3年間で31名という実績になっている。	

※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：東急株式会社

英文名：TOKYU CORPORATION

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

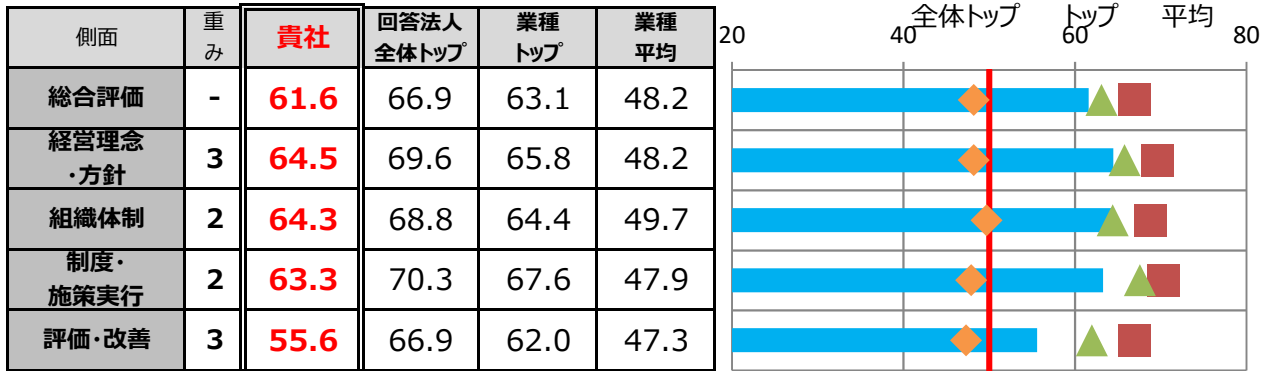
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↓0.6 (前回偏差値 62.2)

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

②評価の内訳



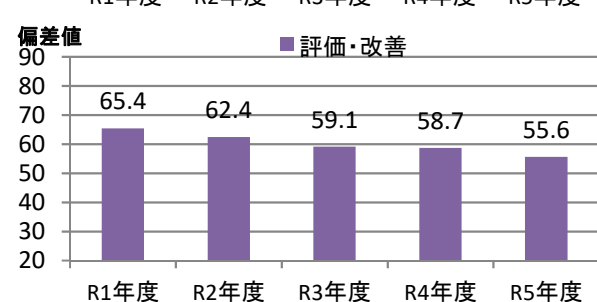
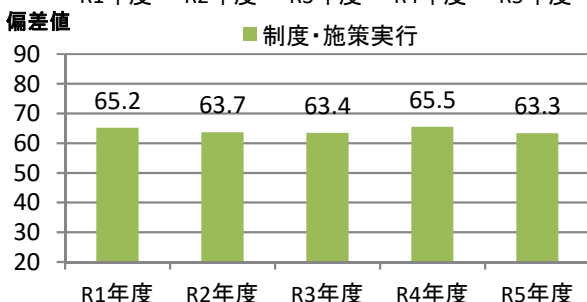
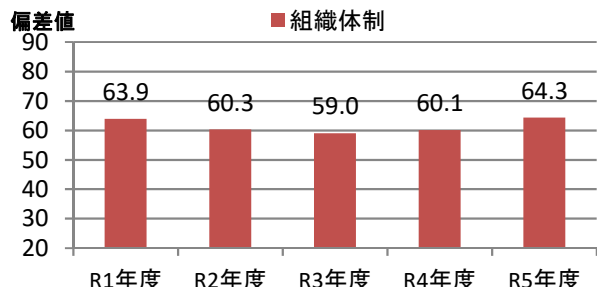
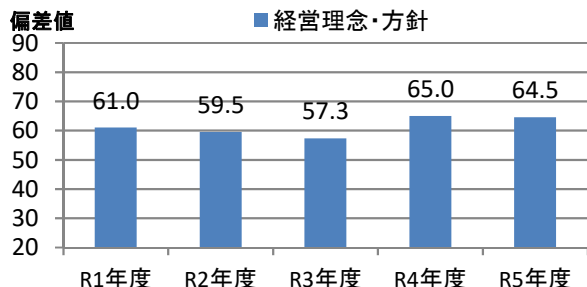
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

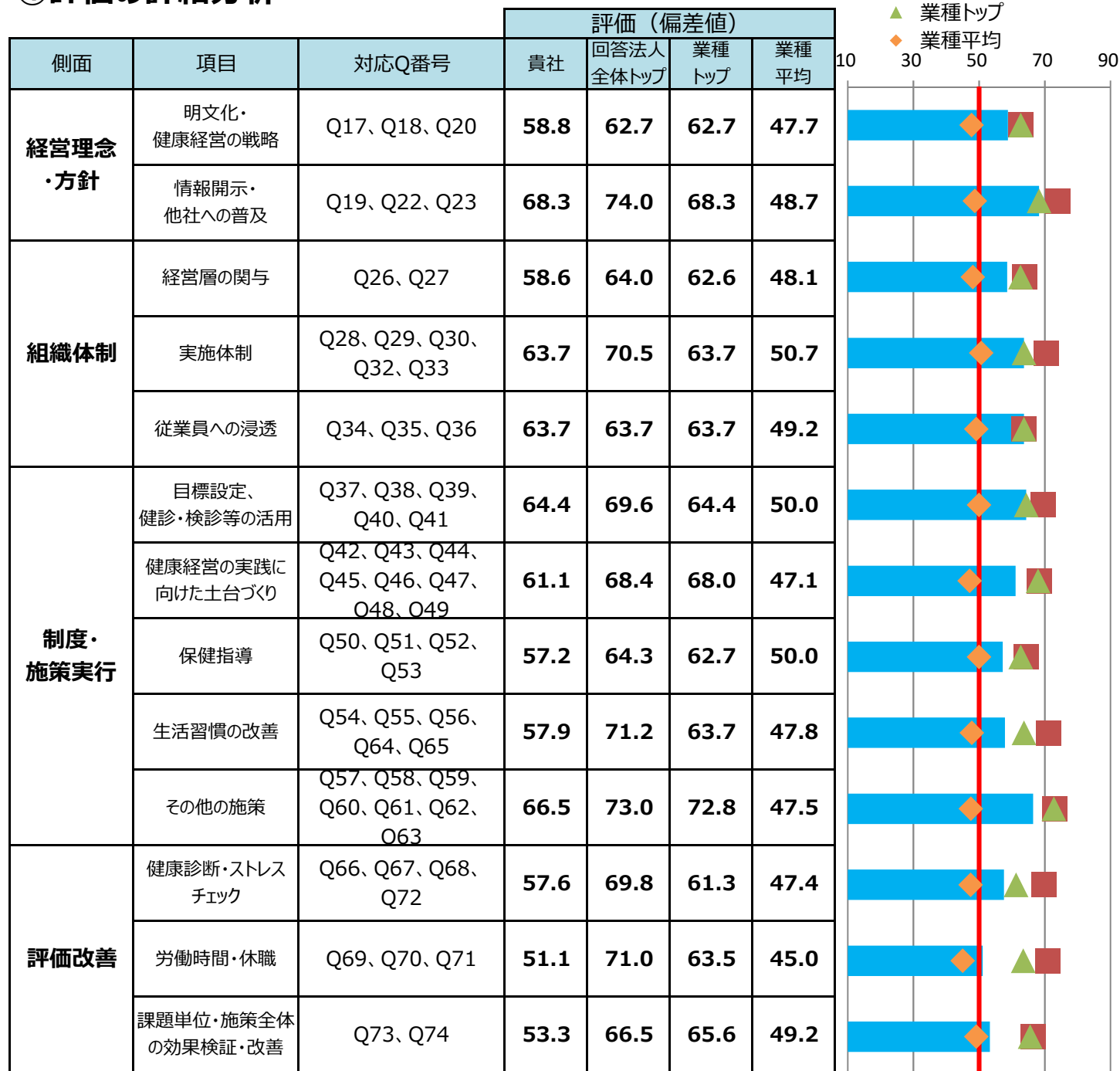
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51～100位	251～300位	451～500位	251～300位	451～500位
総合評価	63.7	61.4(↓2.3)	59.4(↓2.0)	62.2(↑2.8)	61.6(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>創業以来、公共交通整備と土地開発を両輪で行い、公共性と事業性を両立させた「まちづくり」を進めてきた。当社の従業員やその家族が健康でなければ、当社事業の「安全」と「安心」、「安定」を確保することができない。よって、いかに当社の従業員やその家族に健康でいてもらうかを課題としている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員とその家族の健康維持・増進が事業における豊かさ・快適さ、そして、当社事業の根幹である「安全」と「安心」「安定」を担保する柱となる。ひいては、東急線沿線に住まれる方々の生活環境を創造し、そこに「健康増進」を付加価値として提供することにより、お客さまである沿線に住まれる方々の生活環境を充実させることができる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>その他</p> <p>当社では、今まで健康経営を切り口として、従業員のワークエンゲージメント、ウェルビーイングを高め、労働生産性の向上のために取り組んでいるが、労働市況の変化にともない、人的資本の質・量を一定水準以上で安定的に確保し続けることが経営上の明確な課題となりつつある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を継続的かつ実践的に推進することで、従業員一人ひとりの働きがいを引き出し、ワークエンゲージメントを高めること、加えてアブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善を図ることによって、労働生産性が高まり、結果として企業活力が富むことを実現する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://tokyu.disclosure.site/ja/152/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://tokyu.disclosure.site/ja/133/			
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://tokyu.disclosure.site/ja/133/#1053-03			
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL	https://tokyu.disclosure.site/ja/105/#1061-01			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	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	32.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ランチセッションのレポートなどの情報を「NewsPicks東急グループ版」として社内イントラに掲出。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.6	%

■ 食生活改善

取組概要	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	39歳以下肥満改善「ボディチェンジアnder-39」、糖尿病・血圧コントロール「血管メイク」施策実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社内電子掲示板でウォーキングの推奨や、職場対抗ウォーキング選手権を年4回実施し表彰を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	90.0	%
限定しない	○	全従業員の	3.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.3	48.7	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	67.2	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.5	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の結果にて「要精密検査」となった従業員に対し、医療機関受診の有無を確認しているが、医療機関を受診していない従業員も多い。医療機関を受診していない理由を確認したところ、予約時間が勤務時間と重複するため予約ができないとの理由が多かった。重症化を防ぐためにも医療機関を受診してもらいたいので対策を検討。
	施策実施結果	保健師が職場へ健康相談や講話のために訪問した際、該当者と面談をして受診状況を確認。未受診・未予約であれば、保健師がその場で企業立病院である東急病院の外来予約を実施した。
効果検証結果	保健師が東急病院の外来予約の対応をすることで、手間も省け、勤務（シフト）にも影響が出ないと好評であった。さらに、医療機関受診状況を確認したところ、受診率は、2021年度に74.5%であったのが、2022年度には85.7%となり、10ポイント以上も飛躍的に延ばすことができた。よって、保健師による東急病院の外来予約対応を継続していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の結果を分析したところ、特定保健指導（40歳以上）の対象者が増加していた。さらに若年層（39歳以下）においても、将来的に特定保健指導の対象となる確率が高い従業員も多くいたため、早急に若年層に対する施策が必要と考え、検討した。
	施策実施結果	39歳以下の若年層肥満改善プログラム「ボディーチェンジャー39（U-39）」を2020年度に開始し、継続している。
効果検証結果	ジムの利用、トレーニング機器、宅配食、ダイエット食の購入などに補助金も支給しながら、保健師が面談やメールなどで食事や運動などのサポートを行い、生活習慣の改善を図った。その結果、U-39への不参加群ではメタボ判定が改善した割合は11.5%、参加群では38.9%、変化なしの割合は75.2%、参加群では52.8%と参加群の方が明らかに改善率が高かった。よって、継続的にこの取り組みを実施していく。	

※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：京浜急行電鉄株式会社

英文名：Keikyu Corporation

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

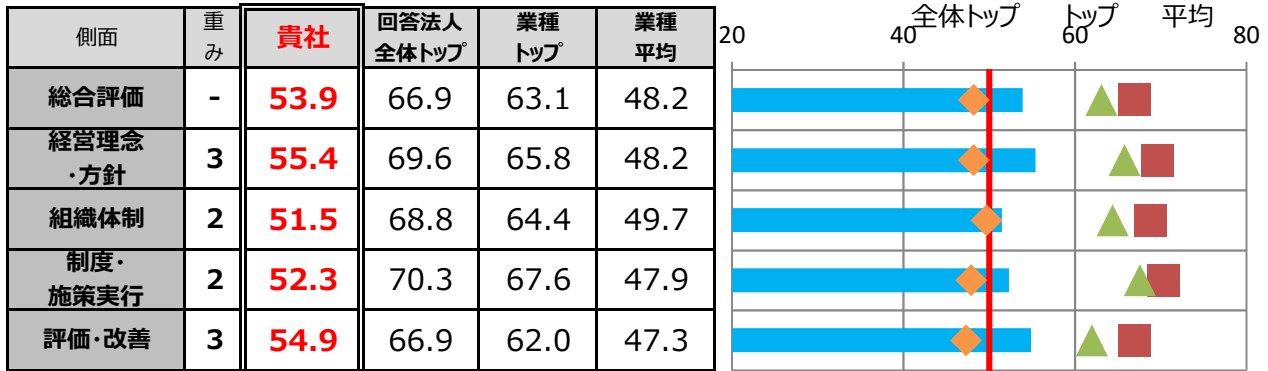
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.9** ↑11.0 (前回偏差値 42.9)

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

②評価の内訳



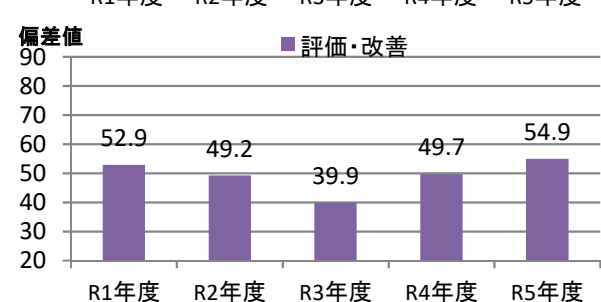
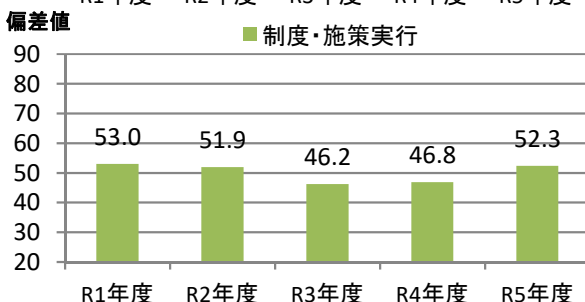
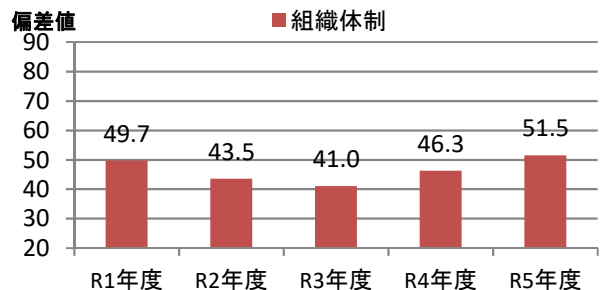
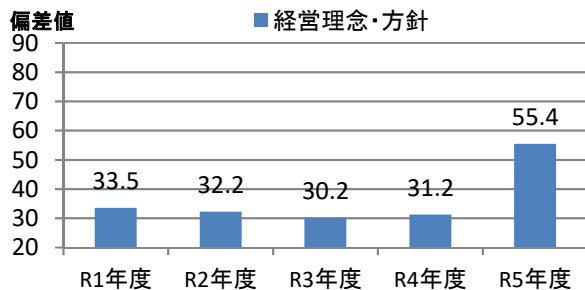
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

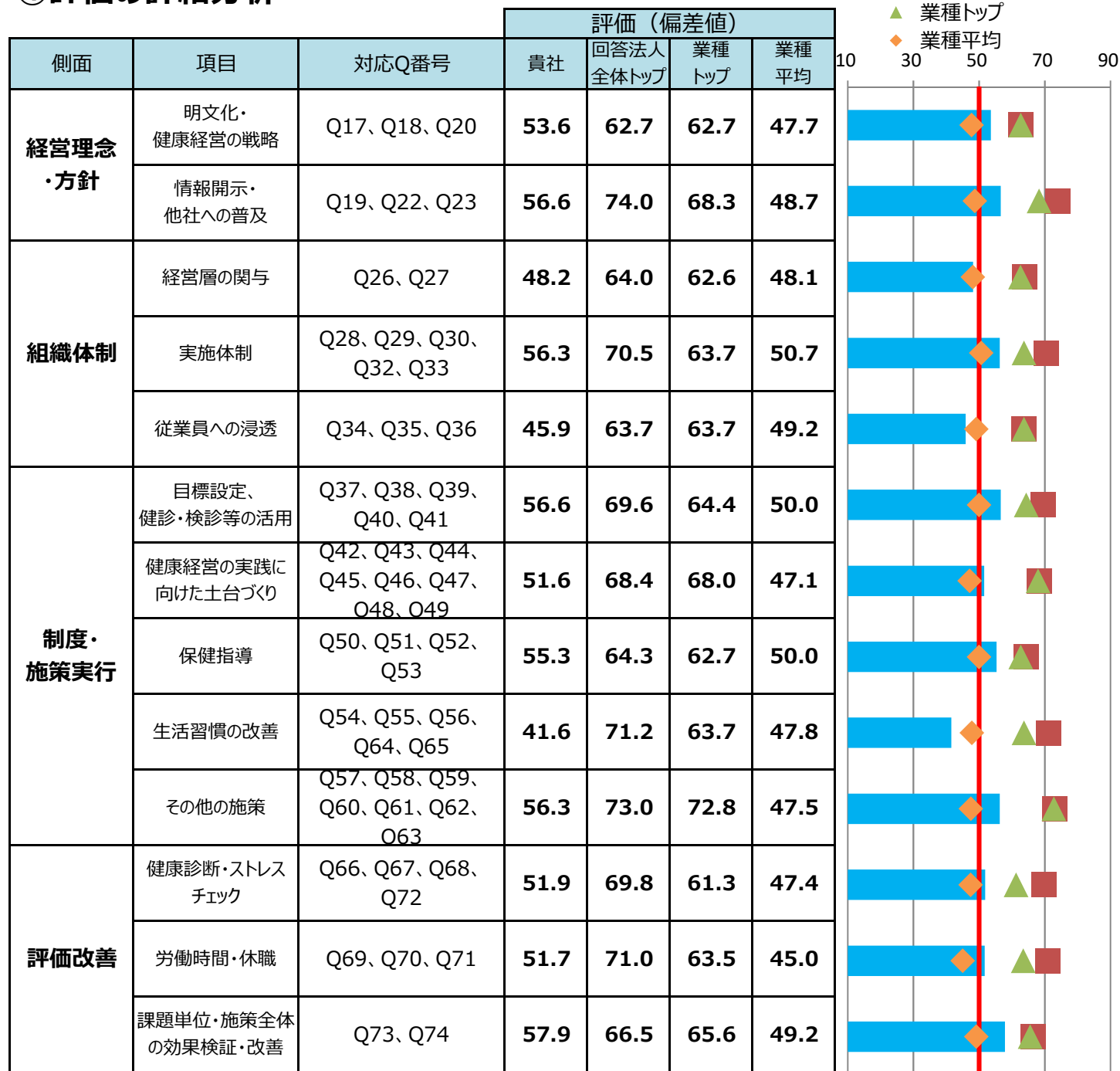
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1851~1900位	2501~2550位	2451~2500位	1301~1350位
総合評価	46.5	43.5(↓3.0)	38.5(↓5.0)	42.9(↑4.4)	53.9(↑11.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣病や高血圧などの疾病やメンタル不調により休業している社員や勤務していても十分に力を発揮していない社員が常に一定数存在し、なかなか減少しない、これらの事は企業にとって大きな損失であり、経営上の課題となっている
	健康経営の実施により期待する効果	研修やセミナー、個別の面談実施などの施策をつうじてヘルスリテラシーを高め、個々人の気づきや病気やメンタル不調に対する対応や行動変容を起こすことで健康意識を高め、一人のひとりのパフォーマンスが向上する事を期待
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 近年、離職率の増加や採用活動時におけるブランド力や企業イメージの向上が求められている現状がある 当社においても学生などから選ばれる企業になる必要がある
	健康経営の実施により期待する効果	いきいきと働く事ができる職場づくりや各職場の活性化をして行く事で、従業員が健康で生きがいや幸福を実感でき、長く勤めたいと感じられる企業になる事を期待

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	1	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	旅行や食事会を行う際に利用料割引など金銭の支援、社員クラブにあるキッチン等、会食が出来る				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内バレーボール大会（職場対抗）などの開催、会場費、スポーツ保険料等の補助				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

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

	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	70.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.2	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.8	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	48.7	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	55.9	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.7	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	これまで男性主体の職場であった当社の現業職場も近年は女性職員の数が増えてきたが、女性に関わる心身の問題や休暇の問題などにあまり理解が深まっているとは言えず、様々な場面において摩擦が生じていた一緒に働くにあたり、お互いに理解を深める必要があった
	施策実施結果	「健康サポートセミナー」という研修をウェビナーや各現業職場での教習で実施、従業員の約70%が受講した、内容に対する満足度評価は10段階中7であった セミナーで理解した事を日々の業務の様々な場面で活用中
効果検証結果	現時点では目に見える効果はまだ出ていないが、セミナー後のアンケートでは「同僚の女性だけではなく、お客様やパートナーの対応にも役立つ」「現業職場の管理職として勉強になった、業務に活かしていきたい」「社内の制度（休暇や時短ほか）をもっと利用したい・させたい」等の回答があり、今まであまり触れられていなかった女性特有の健康関連課題等への理解が深まった 今後は各年齢層個別の問題・テーマで開催したい	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナワクチンの接種回数が多くなり、ワクチン接種疲れが見られるようになり、公共交通機関である当社にとって、新型コロナやインフルエンザなど感染症による休業者が増加して、正常運行が出来なくなる恐れがあり、コロナワクチン接種だけでなくインフルエンザワクチンの接種促進が課題だった
	施策実施結果	社員の診療所だけでの接種のみではなく、本社へ出張した集団接種や健診との同時接種、また、接種を希望する社員の家族も接種を受けられるようにした結果、約8,000人の方がインフルエンザワクチン接種を行った
効果検証結果	感染症のワクチン接種だけでなく、マスクの着用、手指の洗浄・消毒、換気など感染症対策の徹底を図ったことで電車の運休や減便、駅や乗務区など現業事務所閉鎖などは1件も発生しなかった 今後も感染症予防の基本的な対策を忘れないよう定期的な教育（セミナー）等でも啓蒙していきたい	

※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：小田急電鉄株式会社

英文名：Odakyu Electric Railway Co.,Ltd

■加入保険者：小田急グループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

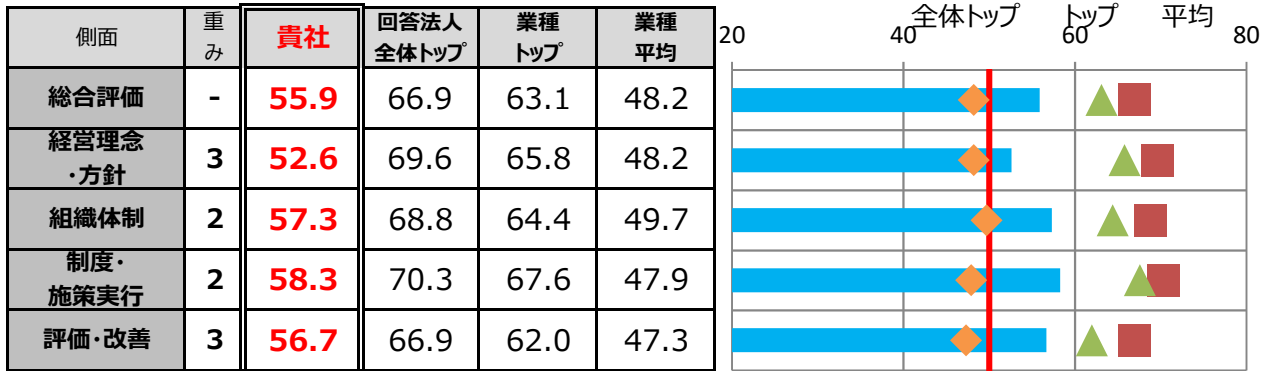
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.9** ↓0.3 (前回偏差値 56.2)

※「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



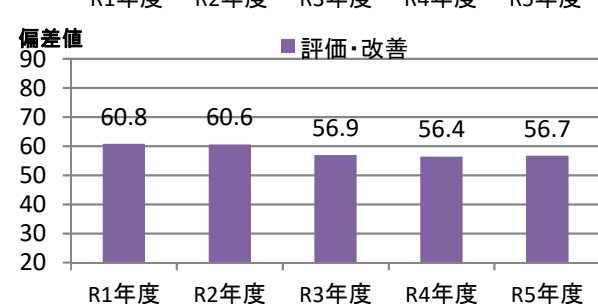
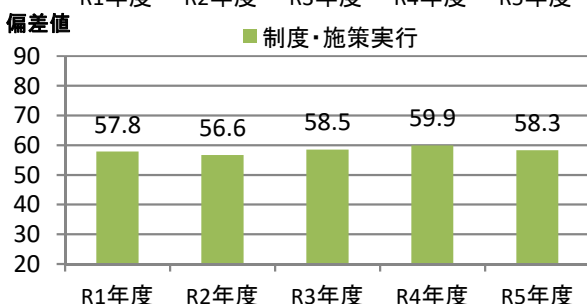
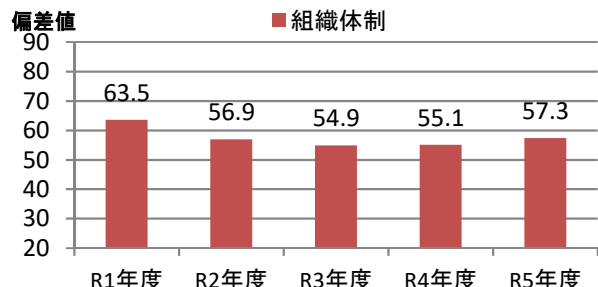
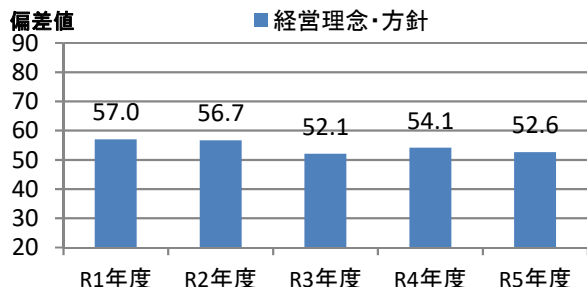
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

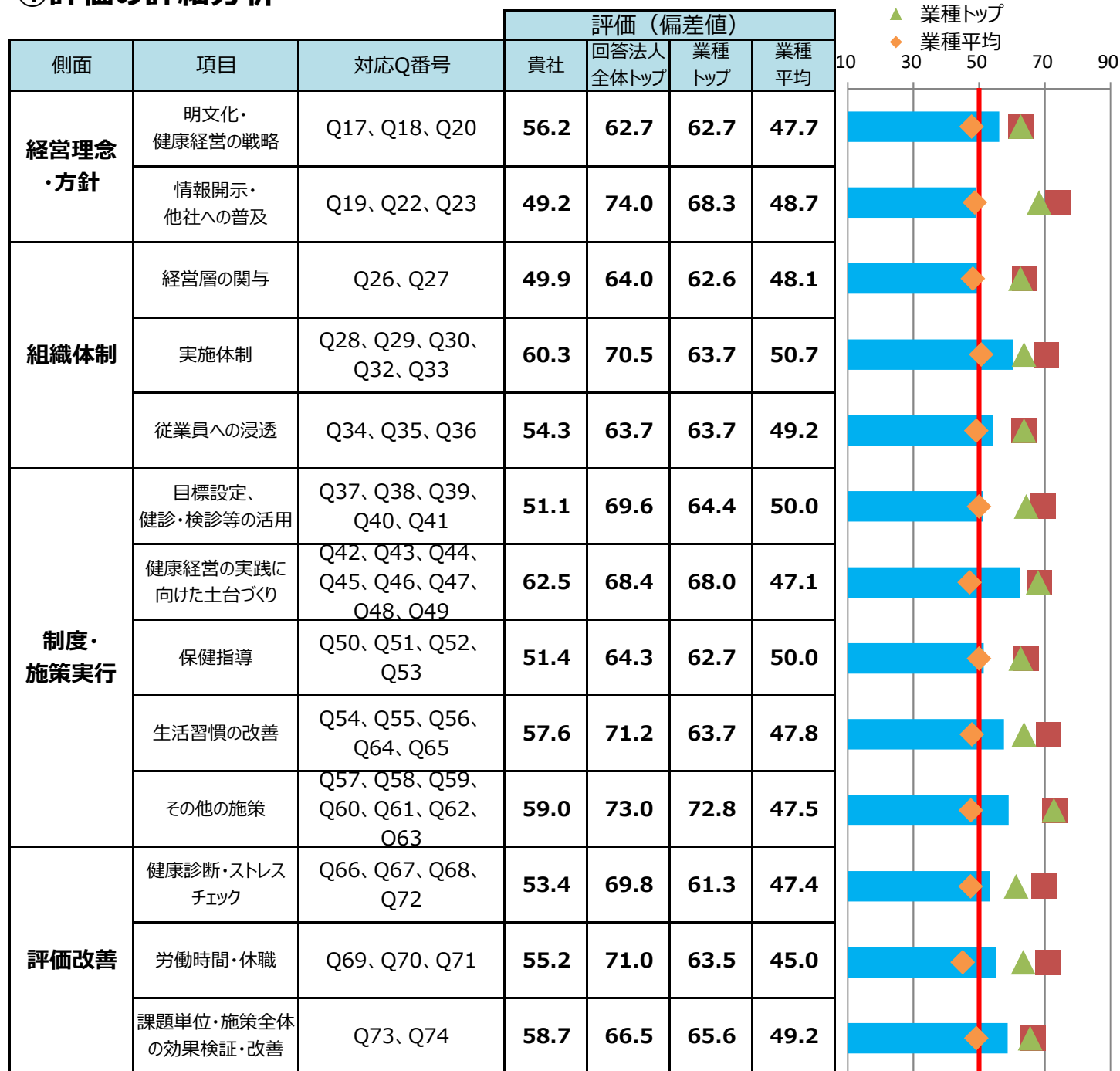
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351~400位	601~650位	901~950位	901~950位	1001~1050位
総合評価	59.6	57.9(↓1.7)	55.4(↓2.5)	56.2(↑0.8)	55.9(↓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	企業の社会的責任 高齢な社員が増加していく中、公共交通事業者として、65歳さらにはそれ以上の高齢者においても心身の健康が保持され、安全安定輸送に貢献し続けていただくことが重要な課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	高齢社員となっても心身の健康を維持するためには、若年時からの職場でのメンタルヘルス教育や生活習慣改善の取り組みが不可欠なため、「肥満状態」「健診有所見」「喫煙習慣」それぞれの率の低下と「ワークエンゲージメントスコア」の向上を目標として中・長期的な活動を推進していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	1	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	沿線に本拠地を置き、当社がパートナーとなっているサッカーチームのホームゲームでの試合観戦を募つ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合が契約しているアプリを活用し、個々人のケースに応じた支援が行われている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康保険組合と共同でヘルシーハイキング事業への参加を呼び掛けている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.4	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	48.7	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	49.1	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.7	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	40歳以上でメタボリスクの高い《強く疑われる判定者》従業員が増加傾向にあることから、若年層も含めた全世代での意識・行動変容の必要性が高まっている。 当社は交通事業に関わる従業員の比率が高く、安全・安定輸送を実現するためには生活習慣病の発症を防ぎ、新規退職者の抑制を図ることが求められている。
	施策実施結果	コロナ禍において、個別・集団でのアプローチを行うことが出来なかったことから、月に一度産業医からの健康情報発信、健康診断において要精査・治療者となった者に受診勧奨した結果、精密検査受診率が向上した。
効果検証結果	生活習慣病による新規退職者を社員の0.40%以内とすることを目標に設定している。 今年度は0.30%となり、昨年度の0.37%よりも改善し目標も継続して達成することが出来た。 平均年齢が昨年度より1.1歳上昇したにもかかわらず目標を達成できたことは、現在の施策に効果があるものと判断する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による休業者が増加している。また、コロナ禍の影響からコミュニケーションの機会が減少していることが起因し、更なる増加が懸念される。 そのため、職場での一体感の向上や価値観の共有を図り、更なる快適職場づくりの推進が不可欠となっている。
	施策実施結果	一部職場において、年に一度のストレスチェックに加えて複数回実施することで快適職場づくりの効果検証を実施した。また、セルフケアおよびラインケアの手法や好事例集を社内イントラに掲載した。
効果検証結果	臨床心理士や健康管理センタースタッフが複数の職場に対し快適職場づくりに介入した。 従業員からは風通しの良い職場づくりに役に立ったとの声があった。 介入した職場で複数回のストレスチェックを実施したところ、職場での対人関係で平均値（2.5）程度であったものが、ほぼ満足（2.9）程度まで上昇したことから一定の効果があったものと推察される。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京王電鉄株式会社

英文名：Keio Corporation

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

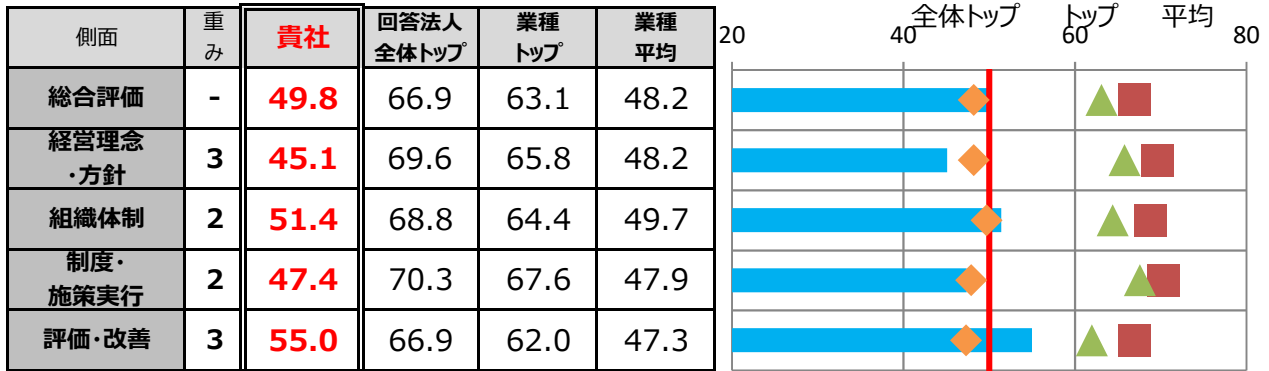
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.8** ↑0.4 (前回偏差値 49.4)

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

②評価の内訳



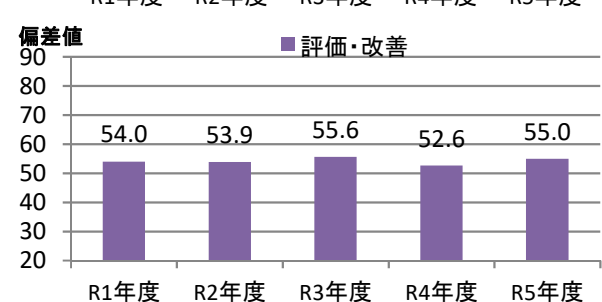
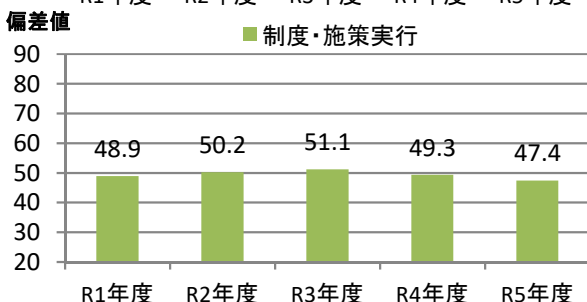
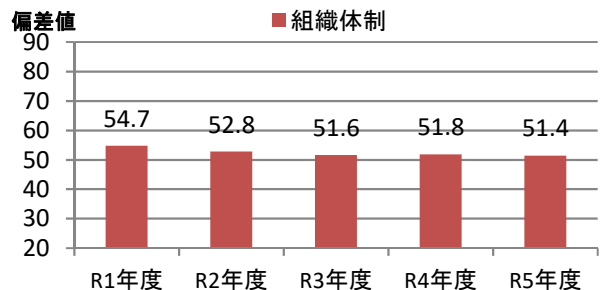
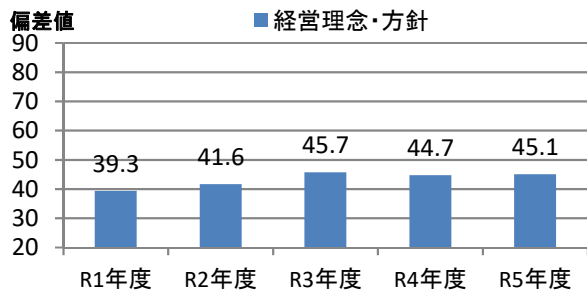
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

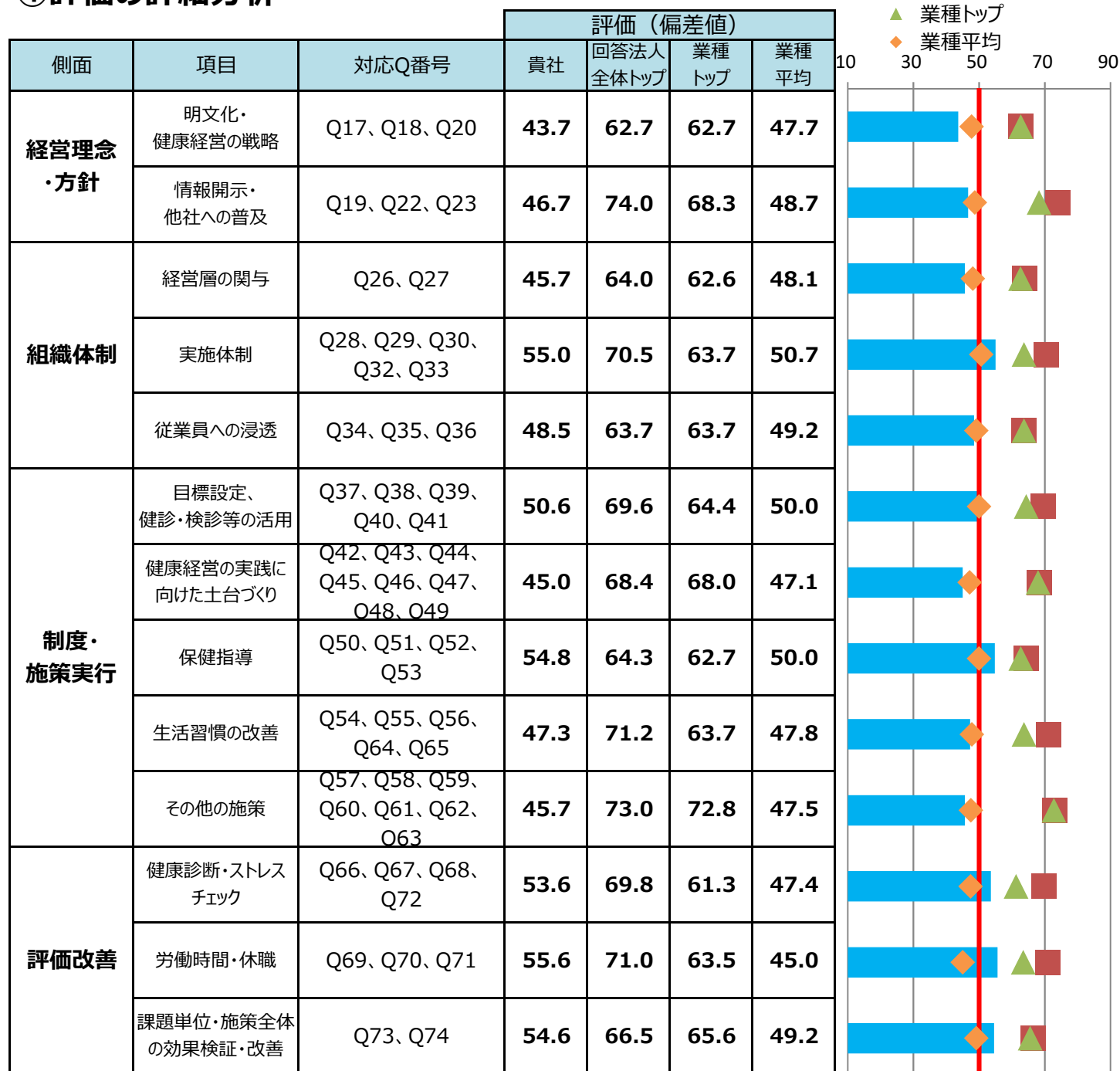
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1401~1450位	1451~1500位	1751~1800位	1851~1900位
総合評価	48.7	49.3(↑0.6)	50.9(↑1.6)	49.4(↓1.5)	49.8(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 定年延長に伴い、高年齢社員が増加。引き続き健康で働き、能力を発揮し続けてもらうことが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	要健康管理者を減少させ、生活習慣病を予防する。 具体的には、39歳以下のメタボリックシンドローム予備軍に対する指導を実施することで早期の意識付けを図り、40代以降の生活習慣病発症を予防する。また、全世代に対して健康に関する情報提供と運動習慣づけを継続し、現在30%台後半である要健康管理者の割合を、30%台前半に低減させ、健康を維持することで業務パフォーマンスの向上につなげる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.keio.co.jp/company/sustainability/integrated-report/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	11	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	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	11.7	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ 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	会社の運営組織に所属する体育・文化団体へ活動支援（活動費・大会参加費等補助、グラウンド・				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	10.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	外部企業の健康経営支援サービスを導入。社員にアプリ利用を促している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	16.2	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	38.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スポーツ大会（野球・駅伝・ボウリング）および各クラブ活動費補助による支援				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	10.8	%

■ 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	3.8	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.9	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.4	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	48.7	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	44.9	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.9	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.7	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従来より当社男性社員において、定期健康診断で肥満（BMI25以上）と判定される者の割合が全国平均・東京都平均よりも高い。今後高年齢者の活用が進む中、健康で働き続けられる支援が必要である。
	施策実施結果	ウォーキングをテーマとした施策を実施し、2021年度は約300人が参加。感染症蔓延による出控えや参加職場の固定化が見られ、開始当初より参加者数は2割ほど減少。
	効果検証結果	イベントの実施前後で参加者および全社員の健康診断結果を比較。 ①BMI推移 ②要健康管理項目数の推移 を比較したところ、①については全社員よりイベント参加者において改善した者の割合が5ポイント程度高かった。悪化した者の割合もイベント参加者の方が2ポイント程度高かったが、意識付けの側面からは健康状態改善に寄与したと想定される。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士急行株式会社

英文名：FUJI KYUKO CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会山梨支部

上場

■所属業種：陸運業

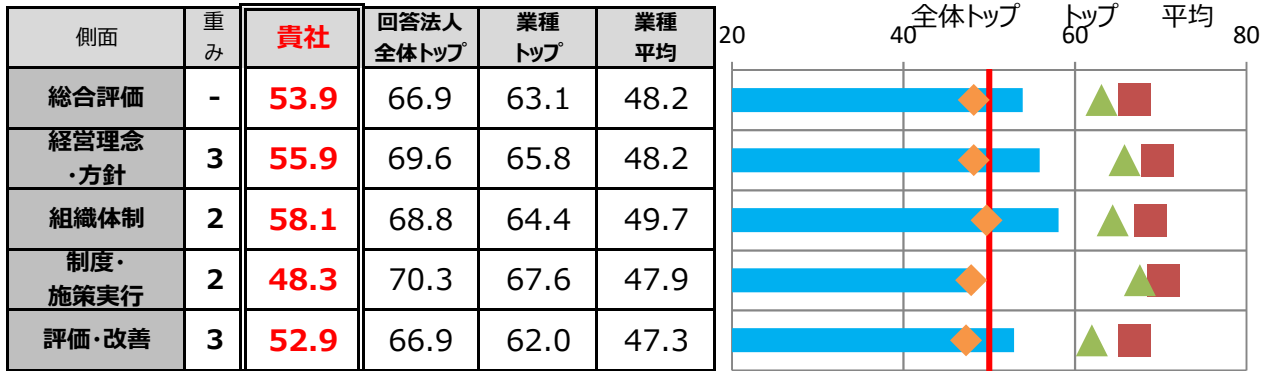
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価：**53.9** ↑17.1 (前回偏差値 36.8)

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

②評価の内訳



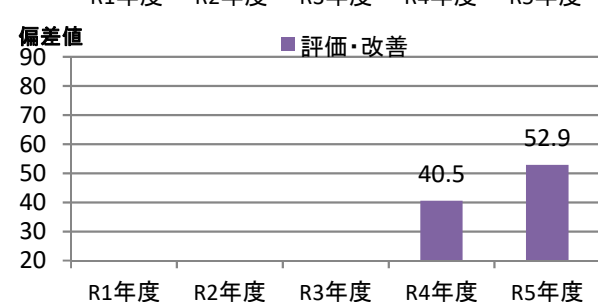
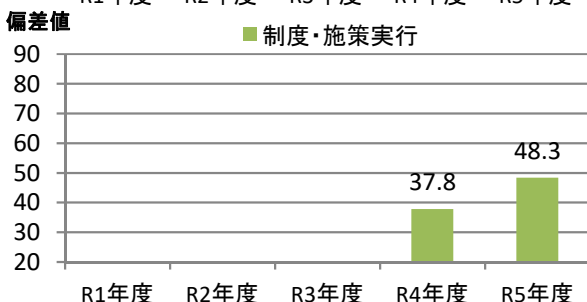
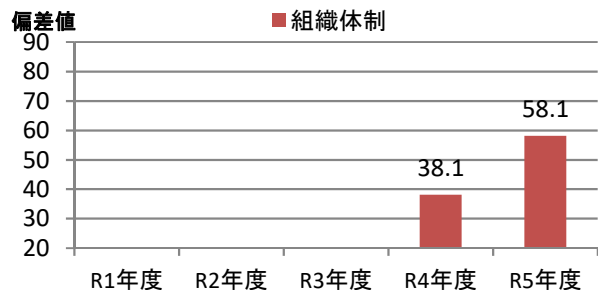
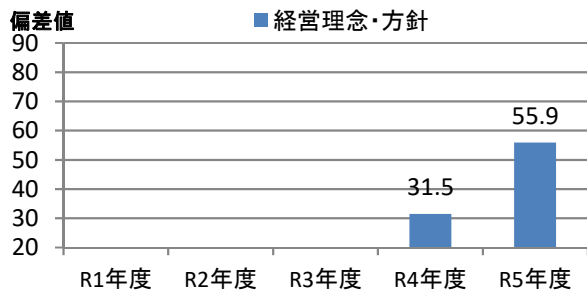
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

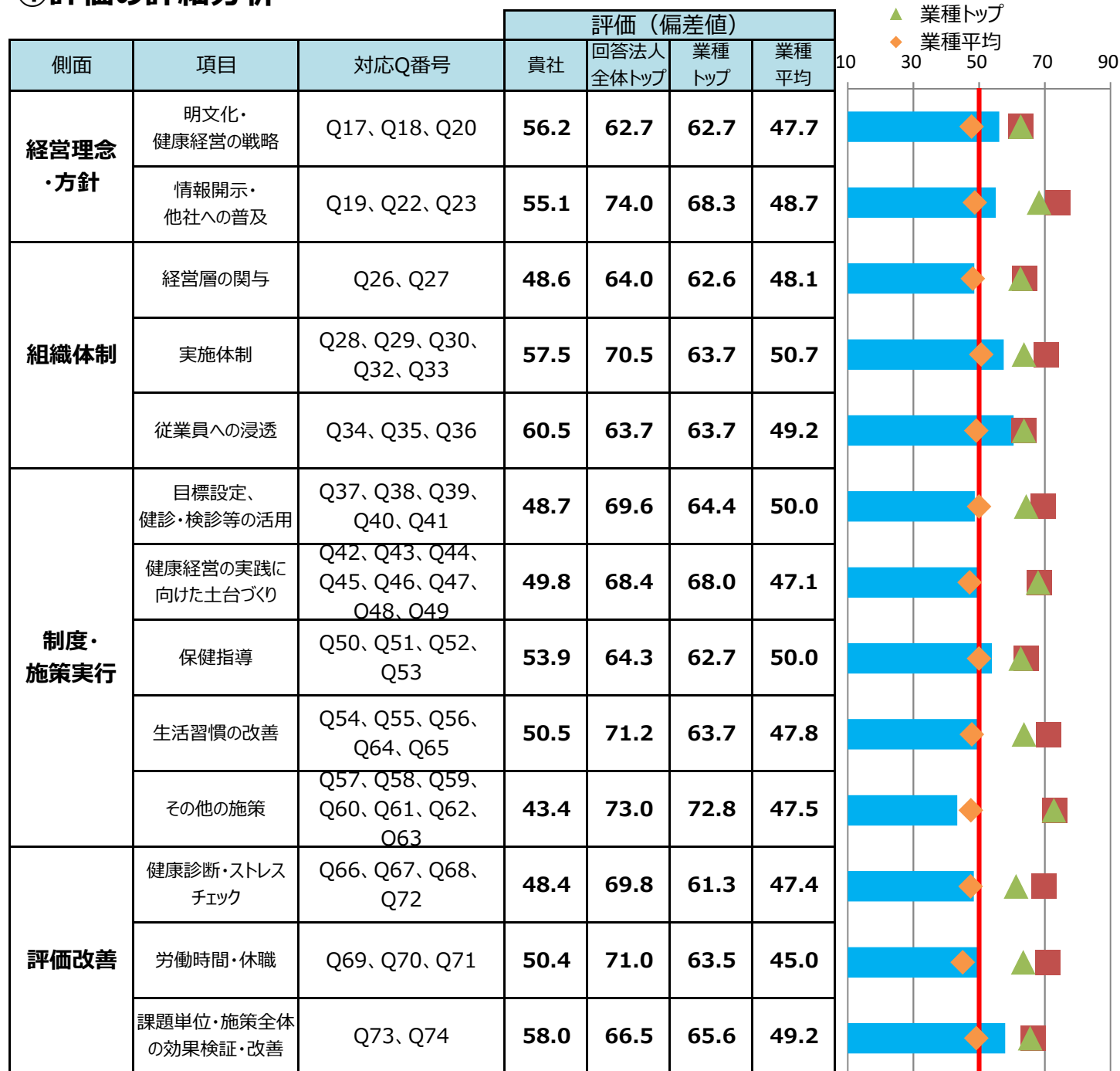
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2851~2900位	1251~1300位
総合評価	-	-	-	36.8(-)	53.9(↑17.1)
【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>全従業員が継続的に心身共に健康で生き活きと働けるよう、ヘルスリテラシー向上、運動習慣の定着、食生活の改善等に向けた研修やイベント等の施策を講じる必要があると認識している。健診結果の値は例年改善傾向にはあるが、未だ「血圧」「脂質」の値が全国平均に比べても高い状況にある。将来、持病による長期の休業や欠勤を出さず、健康維持・促進に努め、長く働いてもらうことの実現が事業活動を推進する上で大きな課題と認識。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「血圧」、「脂質」有所見率を全国平均水準まで引き下げることを目指し、従業員が長く健康に働き続けられる就労環境を整備するとともに、全従業員のヘルスリテラシーが高まることを通じ、心身の健康がお客様への「安心・安全」や質の高いサービスにつながることを期待する。併せて、職場内外から「健康経営に前向きに取り組む企業」として認知されることを通じ、企業価値の向上および採用力向上やの離職率低下等の効果も期待したい。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>経験や知識を持つ従業員が定着するため、全ての従業員が健康で働きやすい職場環境の実現が、事業活動を推進する上で重要な課題である。現在在籍してる全従業員が、健康で最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、働き方改革と共に健康経営を推進していくことの意義は大きいと考える。一方、労働力確保についても重要な経営課題の一つと認識しており、人材定着と共に採用力の向上のためにも、健康経営を行う意義は大きいと考える。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>全従業員のヘルスリテラシーを高めることと、ワークライフバランス実現との相乗効果により、ワークエンゲージメントを高めることで、離職者の削減を図るとともに、全ての従業員がワクワク感と夢をもって「チャレンジ」できる職場環境の実現に繋げていきたい。</p> <p>併せて、健康経営の取組みを継続・強化することを通じ、「この会社で働きたい」と思ってもらえるような会社とすることにより、採用力の強化にも繋がることも期待したい。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	1	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.6	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員同士の交流を促進するため従業員慰安行事を実施し、会社から金銭補助を実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.4	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	利用希望者は制限なく提携するスポーツジムを無料で使用できる契約を締結している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.7	%

■ 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	28.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.1	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	48.7	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	43.9	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.2	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.2	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は16.6%と低下傾向ではあるものの、同業他社に比べて高い傾向にある。喫煙は肺がんを始めとする様々な疾病発症のリスクを抱えていめことから、禁煙は喫煙の経営課題であると認識しており、従業員の健康増進と健康維持を推進するためには、更なる喫煙率低下が必要と認識している。セミナー等を通じたヘルスリテラシーの向上、禁煙施策の継続実施等を通じ、2025年度には15%以下達成を全力で目指していきたい。
	効果検証結果	就業規則において、就業時間内の喫煙禁止を明記するとともに、会社敷地内から喫煙場所を完全撤去した。また、禁煙外来に通い禁煙に成功した者に対して金銭的に補助する制度を制定したことも、喫煙率低下に寄与した。 全社的な禁煙取組を通じて従業員の禁煙意識が高まり、2018年度喫煙率：24.5%だったのが、2021年度に17.6%へ減少したことから、一定の効果は見られた。特に、会社敷地内から喫煙場所を完全撤去したことによる効果は大きかったと認識。さらに、2022年度は16.6%まで減少するなど、当初の目標数値よりも大幅削減できている。2025年度には15%以下達成となるよう継続取組が必要と認識している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	業務内容が多岐にわたり、敷地面積も広く、事業所や出向会社も多いことから、勤務地が異なる社員が多いため、従業員間のコミュニケーションを促進し、ストレスのない就労環境を整備することが重要と認識している。そのためには、対面以外でのコミュニケーションツールの活用等も必要であり、そのツールを全従業員にストレスなく利用いただけるようにすることも課題と認識している。
	効果検証結果	全社員にMS365の「チャットツール」を提供し、勤務地に関係なく「チャットツール」を使用できるため社員間のコミュニケーションの活性化に繋がっている。 従業員利用率100%となり、チャットツールの活用により、リアルタイムでの対応・反応が可能となり、従来のメール機能よりもコミュニケーションが活発になることで、ストレスが少ない就労環境を整備することができた。今後は更なる活用促進が図られるよう、課題の把握と改善にも努めていく必要があると認識している。

※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：東日本旅客鉄道株式会社

英文名：EAST JAPAN RAILWAY COMPANY

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

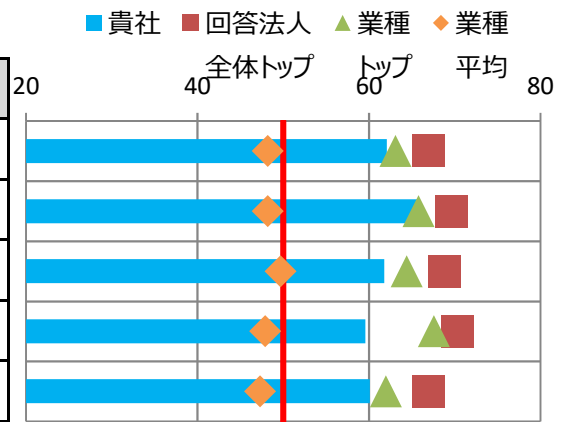
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↑2.4 (前回偏差値 59.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	66.9	63.1	48.2
経営理念・方針	3	65.8	69.6	65.8	48.2
組織体制	2	61.8	68.8	64.4	49.7
制度・施策実行	2	59.6	70.3	67.6	47.9
評価・改善	3	60.1	66.9	62.0	47.3



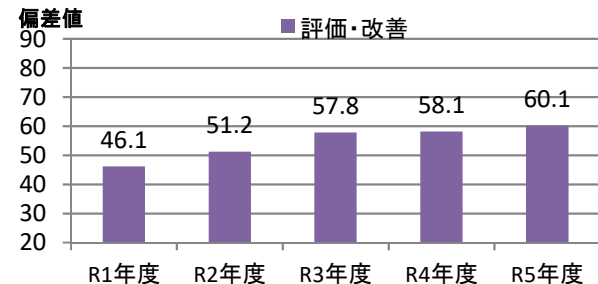
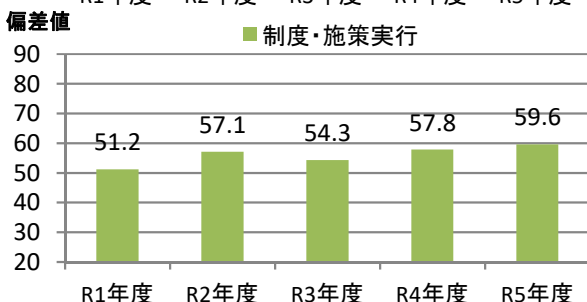
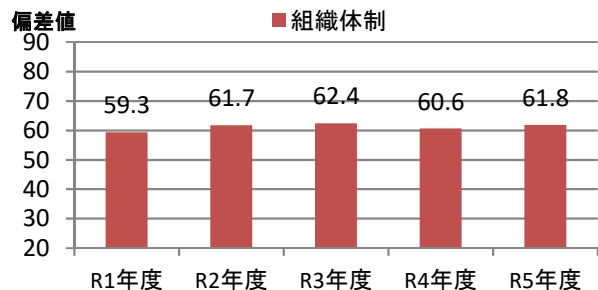
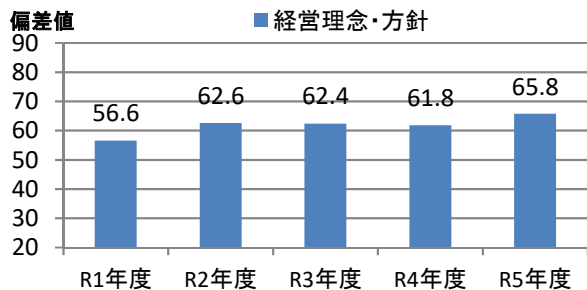
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

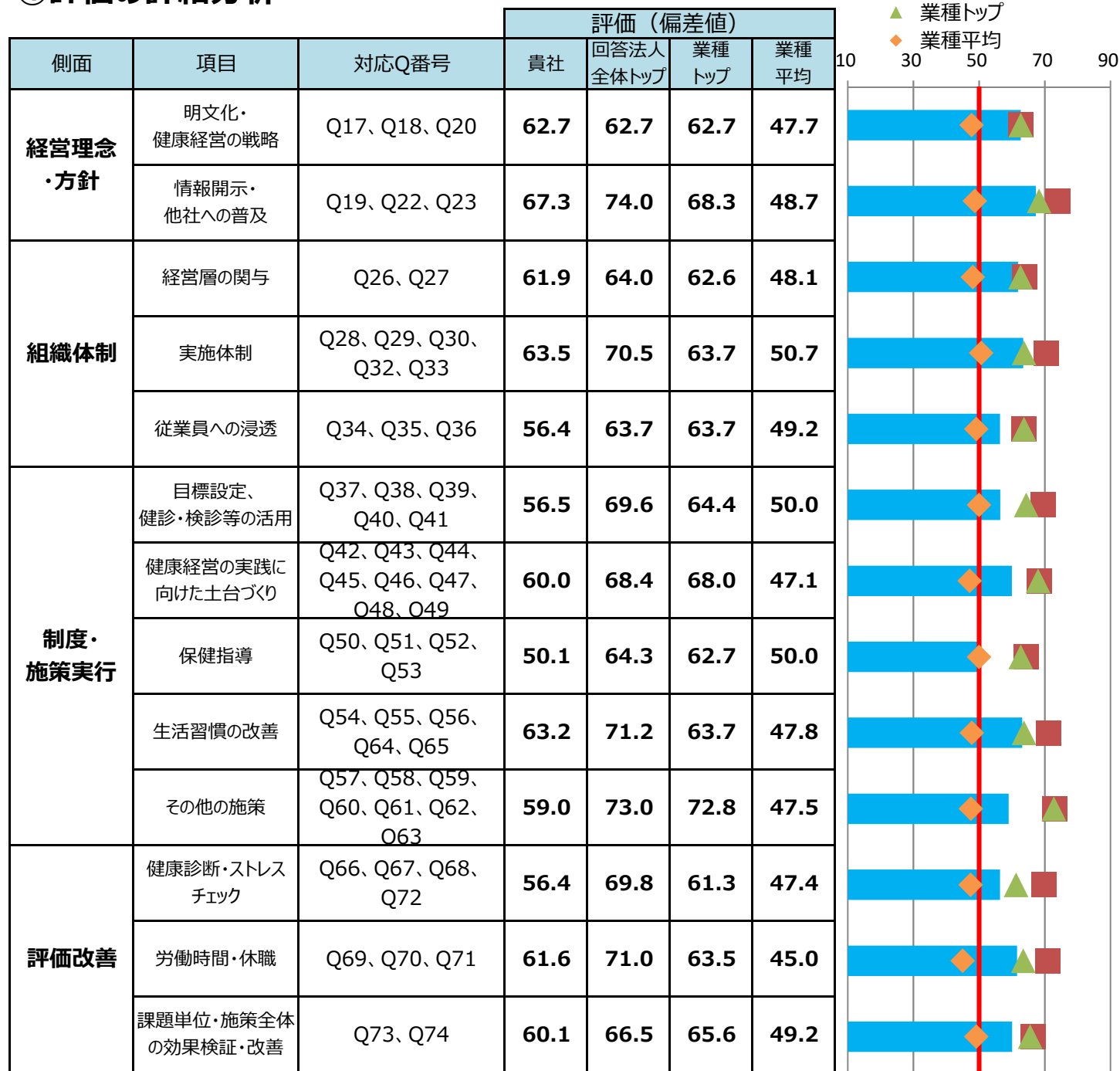
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	601~650位	451~500位	551~600位	351~400位
総合評価	52.9	57.9(↑5.0)	59.4(↑1.5)	59.7(↑0.3)	62.1(↑2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が主役となって中期経営ビジョン「変革2027」を達成するためには、社員一人ひとりが心身ともに健やかに生活すること、その意欲や能力を最大限に発揮し、生き生きと働くことで「社員・家族の幸福」を実現することが重要と考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の諸施策の効果測定として社員のパフォーマンス指標を年1回調査し、その実績値の向上をめざしています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jreast.co.jp/info/2023/20231012_ho02.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.jreast.co.jp/info/2023/20231012_ho02.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.jreast.co.jp/info/2023/20231012_ho02.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.jreast.co.jp/info/2023/20231012_ho02.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	8	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	当社では30の会社認定クラブが活動しており、大会参加等について勤務上の措置や経費補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事に関して有用な情報提供ができるアプリを全社員が使用できるようにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回ウォーキングイベントを実施し、その参加率や平均歩数に応じて表彰を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.2	%

■ 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	0.7	%

※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	62.9	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	48.7	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	59.7	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.4	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	厚生労働省・経済産業省の「健康スコアリングレポート」の結果から当社は肥満が多いことを把握しており、適正体重維持者率も2018年度は62.1%であったことから、社員の健康保持・増進のため、職場での健康経営の優良な取組みを深めるとともに、適正体重維持者率の向上をめざす施策として歩行イベントを活用することとした。
	施策実施結果	年2回の歩行イベント参加率は2018年度1回目の4.3%から2022年秋には65.2%に上昇している。なお、2023年春には69.8%とさらに向上した。
効果検証結果	年に2回の歩行イベントの参加率は毎回実施のたびに向上し、会社の職場全体の健康経営の取組の中でも最も普及したのとなり、これを契機に職場内でも他の健康経営の施策への企画を行う風土ができつつある。こうしたこともあり2022年度の適正体重維持者率は66.2%となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2017年度（出向者含む）高ストレス者割合が17.8%と高い値であり、高ストレス者割合を下げるべくストレスチェックの結果について職場ごとに集団分析を行うとともに、集団分析結果を利活用する各種勉強会（活用勉強会及び振り返り勉強会）を設定し、全現場長に対して結果とその後の対応方法につきわかりやすい資料でフィードバックすることとした。
	施策実施結果	高ストレス者割合は徐々に低下し、2022年度（出向含む）は12.6%となった。
効果検証結果	結果のフィードバックとともに、好事例の共有化、職場の改善アクションプラン作成、さらに作成したアクションプランの実施状況の検証も行うなど、ストレスチェック後の対応については各現場長の意見も取り入れて毎年度見直しを行ってきている。今後も新たな設問の追加や分析単位など必要な見直しを検討していく。	

※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：西日本旅客鉄道株式会社

英文名：West Japan Railway Company

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

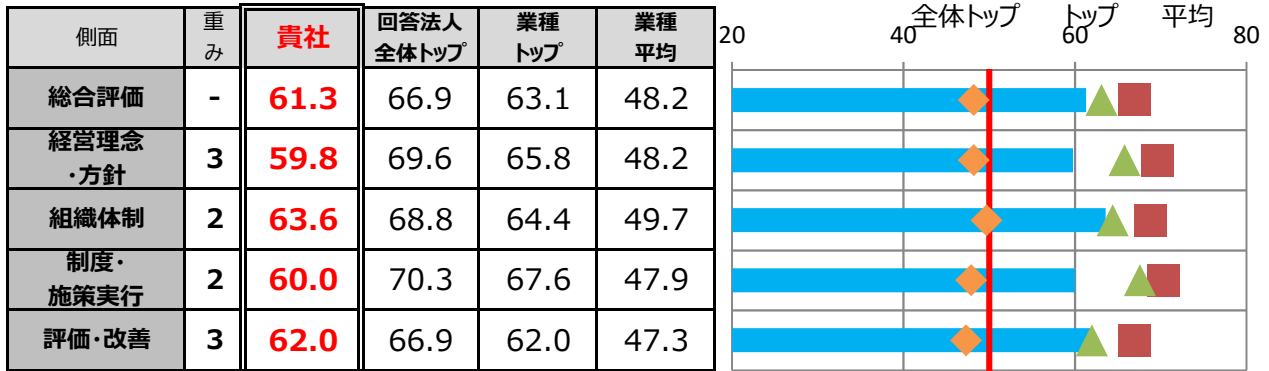
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↓0.4 (前回偏差値 61.7)

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

②評価の内訳



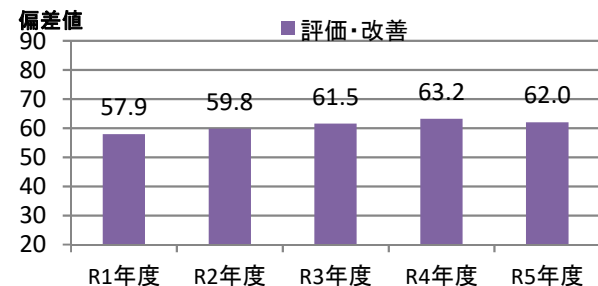
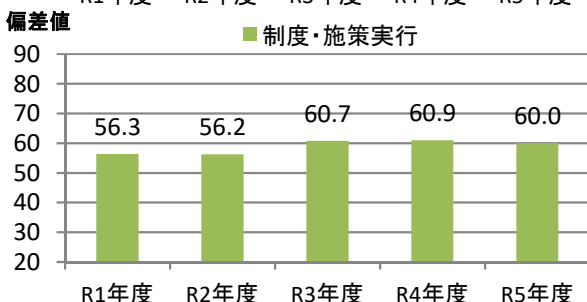
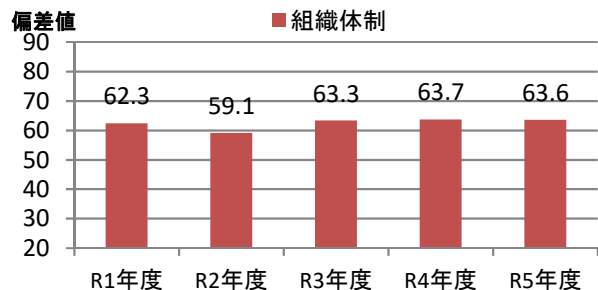
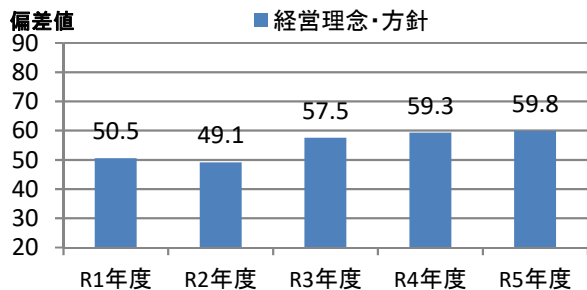
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

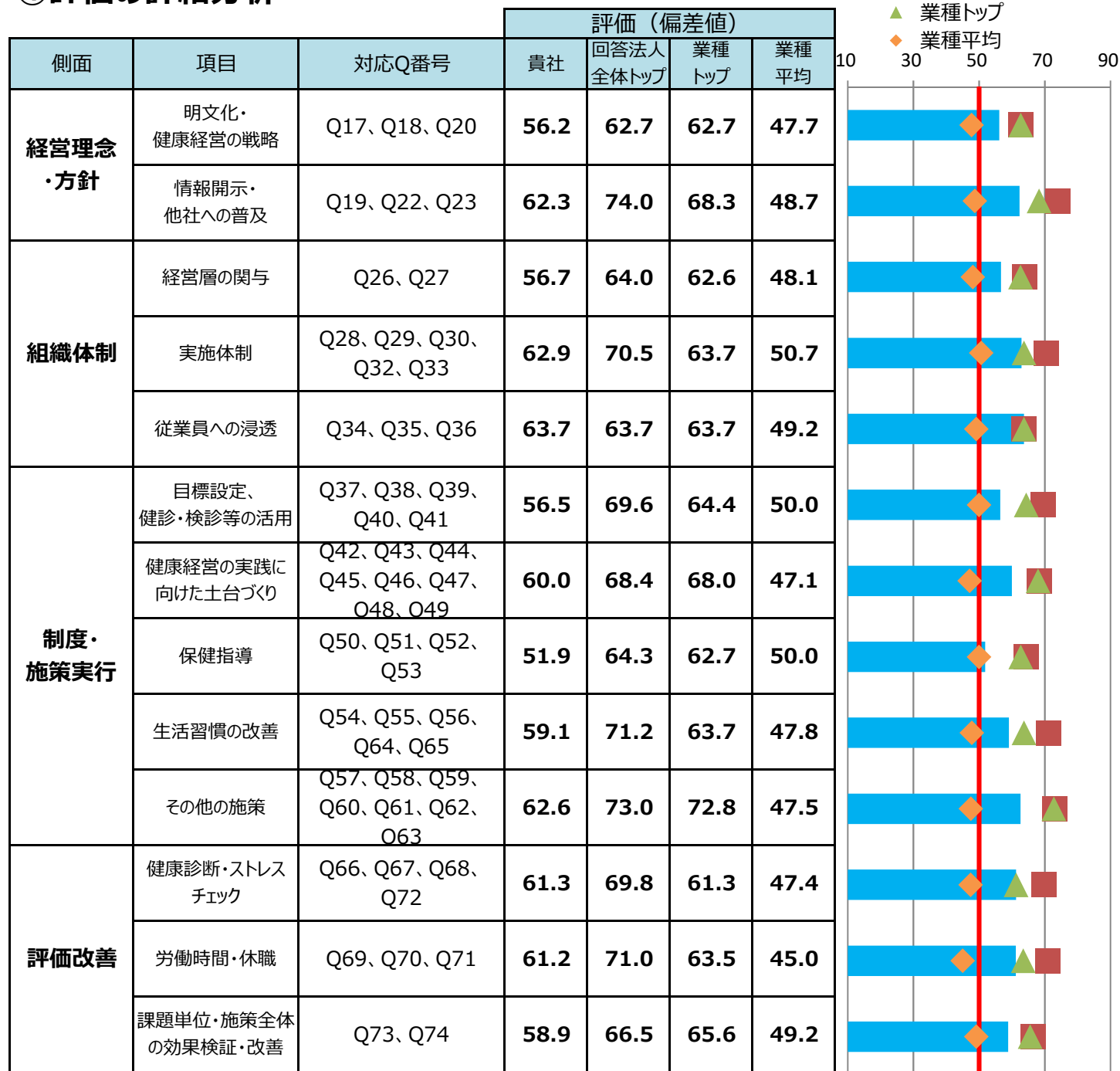
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	801~850位	351~400位	301~350位	501~550位
総合評価	56.2	55.7(↓0.5)	60.5(↑4.8)	61.7(↑1.2)	61.3(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ベテラン社員の大量退職等により、組織を支える知識や技術を次世代へ円滑に継承することや、社員が心身共に健康でいきいき働くことができ、組織力を高めることが早急の課題である。社員が会社や仕事に誇りや満足感を得られることに価値を置き、社員の健康づくりの取組みを経営の視点から投資し、労働損失の低減や生産性向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康を重要な経営資源と捉え、社員の健康増進及びワークエンゲージメント向上に取り組み、人と組織を成長させることで、企業の生産性や価値の向上を期待する。当社では、中期健康経営計画2027（5ヵ年計画）を立て、心と身体の両面で全社的な目標を掲げるとともに、人的資本経営の非財務目標として「いきいき職場率88%以上（2027年度末）」を掲げ、社員の健康増進やワークエンゲージメント向上に取り組んでいる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 現役世代の女性はライフステージごとのキャリアや心身の変化とともに、多岐にわたる健康課題を抱えている。当社の女性社員においても約7割が女性特有の健康上の問題により仕事に負担を感じている（2022年度調査より）。加えて、女性特有の乳がん、子宮頸がんは若い世代の女性でも発症しやすいという特徴がある。女性特有の健康課題における目標を掲げ、女性の健康の維持・増進に取り組み、いきいきと働ける環境を整える。
	健康経営の実施により期待する効果	女性社員への健康支援（有症状者の低減、乳がん検診受診率70%以上、子宮がん検診受診率60%以上を目標とした支援）により長期的なキャリア形成につなげ、女性の離職を防ぎ、女性管理職・指導者層の比率を高める。多様な背景を持った社員一人ひとりがいきいきと活躍できる環境、体制づくり（働き方改革）を行うことで、企業の生産性や価値の向上を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.westjr.co.jp/company/action/csr_report/2022/pdf/report2022.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○		○	
URL	https://www.westjr.co.jp/company/action/training/pdf/data2023.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○				
URL					
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.westjr.co.jp/company/action/csr_report/2022/pdf/report2022.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	8	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	4	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.2	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場単位でチームを組み、意欲を沸かせるインセンティブをつけたウォーキングイベントの定期開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	低カロリー・低塩分の献立や食品を情報提供のうえ、食生活の行動記録を残せるようにしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.6	%

■ 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	職場単位で参加するウォーキングイベントの定期開催を実施。職場のコミュニケーション活性化にも寄与。				
(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	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	2.5	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.6	48.7	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	58.8	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.9	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目）によるストレスチェック集団分析を行い、得られた結果から属性別（所属支社別、系統別、性別、年代別など）に傾向を分析し、結果を各エリア（地方機関）や系統別の担当者に共有している。その分析内容を踏まえて全社的に職場環境改善に取り組みたいが、地方機関等で推進できる体制が整っていない。
	施策実施結果	各地方機関で職場環境改善を推進するための担当者養成を行い、全社的に職場環境改善実施の底上げを実施。また、外部EAPの協力を得て重要度の高い職場（ワークエンゲージメントが低い職場等）へ直接支援を行った。
効果検証結果	一部地方機関において、職場ごとに目標を定め、年間を通したPDCAにより取り組むなど、推進し始めており職場環境改善に取り組む風土を醸成しつつある。また、外部EAPの協力による直接支援においては、悪化傾向にある職場に箇所長面談を行うことで箇所長が気づきを得るきっかけ作りを行っている。なお、良化傾向にある職場では社員参加型職場環境改善を実施し、さらなるストレス軽減・ワークエンゲージメント向上を図っている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	現役世代の女性はライフステージごとのキャリアや心身の変化とともに、多岐にわたる健康課題を抱えている。当社の女性社員においても約7割が女性特有の健康上の問題により仕事に負担を感じている（2022年度調査より）。加えて、乳がん、子宮頸がんは若い世代の女性でも発症しやすいという特徴がある。女性特有の健康課題における目標を掲げ、女性の健康の維持・増進に取り組み、いきいきと働ける環境を整える必要がある。
	施策実施結果	子宮頸がん検診は人間ドックの補助対象年齢に達しない若年層の女性社員が対象となるため、受診率向上のため直営医療機関において社員専用の婦人科外来枠を開設し、無料で受診できるようにした。
効果検証結果	設定枠に対する受診率は100%であり、女性社員への訴求効果があることが確認できた。2022年度の設定枠数は僅かであったが、受診率の向上に寄与した。また、中には継続した治療が必要な社員もおり、病気の早期発見・早期治療に大きく貢献している。この結果を踏まえて2023年度も継続して実施する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東海旅客鉄道株式会社

英文名：Central Japan Railway Company

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

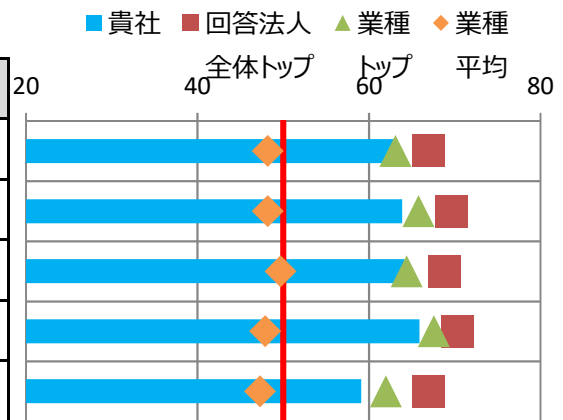
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.9** ↑0.0 (前回偏差値 62.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.9	66.9	63.1	48.2
経営理念・方針	3	63.9	69.6	65.8	48.2
組織体制	2	64.2	68.8	64.4	49.7
制度・施策実行	2	65.9	70.3	67.6	47.9
評価・改善	3	59.1	66.9	62.0	47.3



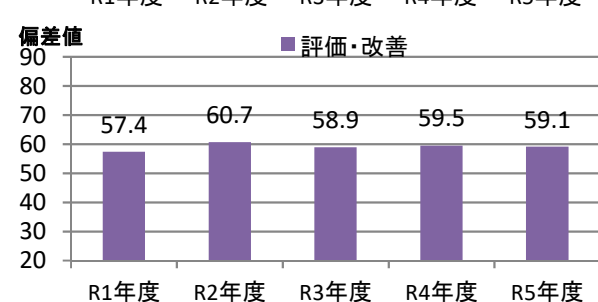
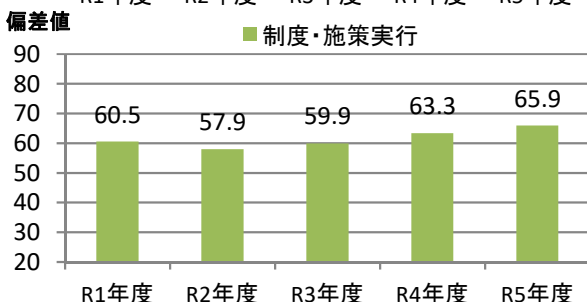
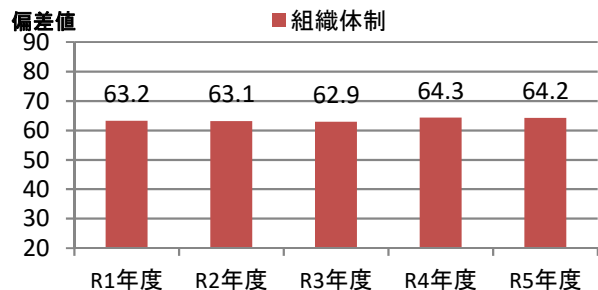
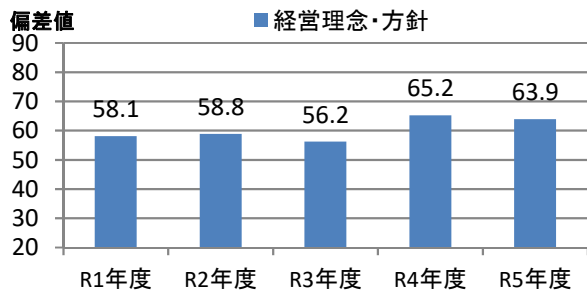
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

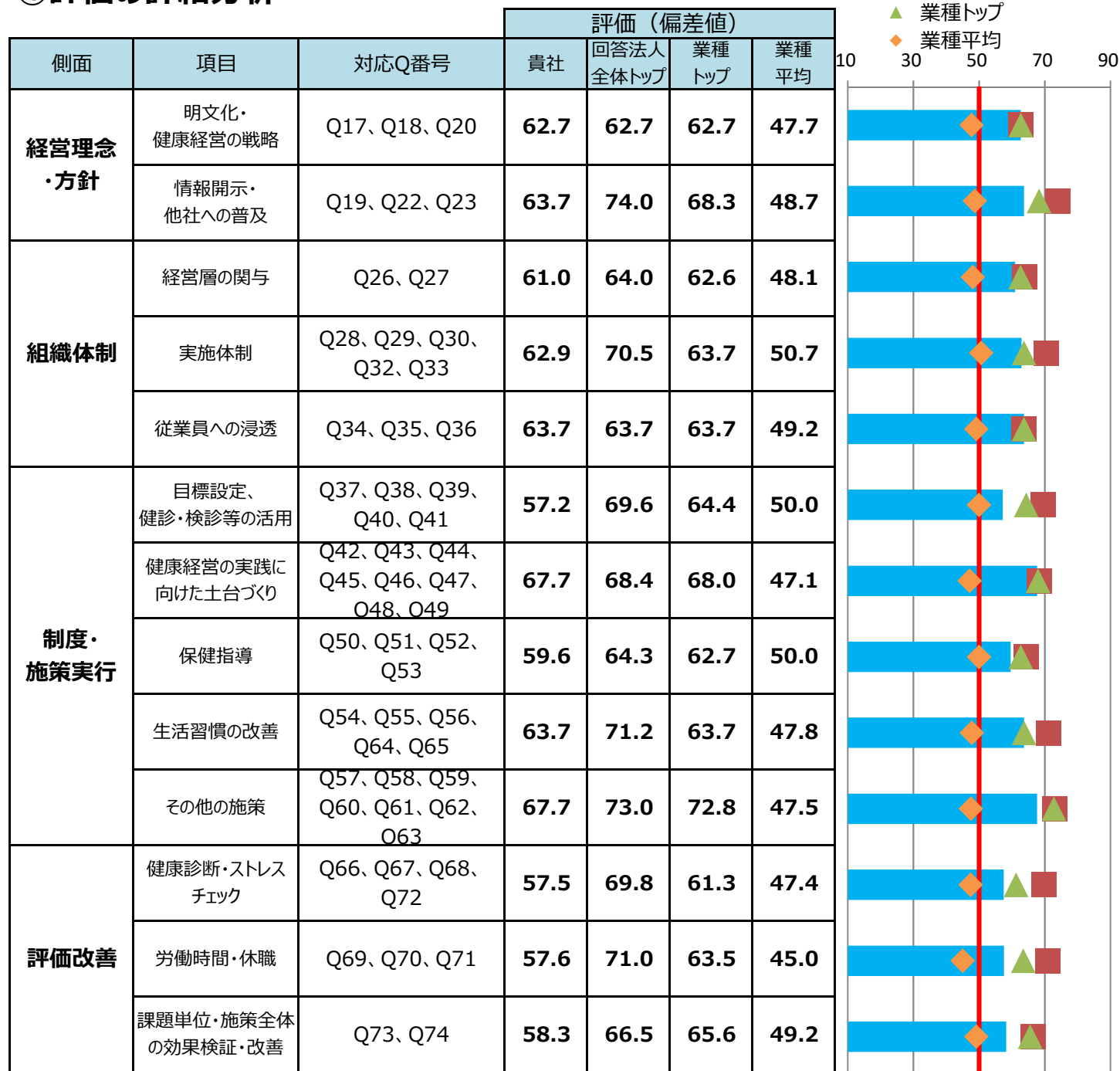
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	351~400位	501~550位	151~200位	201~250位
総合評価	59.4	60.1(↑0.7)	59.1(↓1.0)	62.9(↑3.8)	62.9(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>少子化の進展に伴う採用環境の変化、高齢者を巡る社会情勢の変化等を見据えつつ、経営理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という使命を担い続けるためには、社員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮することが大切。その基盤となる心身の健康の保持・増進を図ることが健康経営を進める上での課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「いきいきと、長く、働けるように」、一人ひとりの健康的な生活習慣と職場の環境改善の両輪で、年齢を重ねても力強く仕事ができることを期待する。まずは病気の発生予防が重要であることから、心身不調との相関性が高い指標の改善に取り組む。具体的には、運動習慣においては「1日平均8,000歩以上歩く社員を50%以上とすること」、喫煙率においては「喫煙者数を25%減らすこと」を目標に掲げ、社員の行動変革を促す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>組織の活性化を図ることは、企業全体の生産性を高めるうえで、大きな課題である。健康経営の推進に際しては、社員個人に対するセルフケアの啓発のみならず、組織単位での取組みを推進することで、個人個人の健康の増進に加え、組織全体の活性化も図っている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「職場の活力向上プロジェクト」として、各職場の安全衛生組織が中心となり、メンタルヘルス対策・生活習慣病対策の両面から、組織単位において様々な自発的・継続的な取組みを実施している。健康保険組合主催のウォーキングイベント「みんなで歩活」においては、顕彰等の様々な仕掛けづくりを行い、組織の活性化に繋げている。これらの組織内のコミュニケーション活性化により、企業としての生産性向上も効果として期待される。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://company.jr-central.co.jp/company/business/health-declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	73	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	36.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合主催のウォーキングイベント参加により職場のコミュニケーション活性化へ繋がっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保の運営している健康管理アプリ（kencom）の活用による食生活サポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保主催の歩行イベントに対し、当社独自のインセンティブ設定、宣伝物作成等により参加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.5	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	48.7	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	71.3	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.0	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.5	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	少子化の進展に伴う採用環境の変化、高齢者を巡る社会情勢の変化等を見据えつつ、経営理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という使命を担い続けるためには、社員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮することが大切。その基盤となる心身の健康の保持・増進を図ることが健康経営を進める上での課題であることから、心身不調との相関性が高い健康関連指標の一つである「運動習慣」の改善に取り組む。
	効果検証結果	健康診断の問診結果として、「週2回以上運動する者の割合」が、男性で（2018）21.6%→（2020）27.5%、女性で（2018）11.9%→（2020）14.2%と改善した。また、オンラインフィットネスアプリ上でのイベント実施後のアンケートにおいて、「運動やセルフケアを意識するようになった」という回答が全体の7割を占め、運動習慣の動機付けにおいて一定の効果があったものと考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	少子化の進展に伴う採用環境の変化、高齢者を巡る社会情勢の変化等を見据えつつ、経営理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という使命を担い続けるためには、社員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮することが大切。その基盤となる心身の健康の保持・増進を図ることが健康経営を進める上での課題であることから、心身不調との相関性が高い健康関連指標の一つである「喫煙率」の改善に取り組む。
	効果検証結果	各研修で禁煙教育を継続した他、法改正以降も喫煙室廃止を進め、全社で41→12箇所に減らした。ノースモーキングタイムズの発行により禁煙の取り組みを啓発。
	効果検証結果	健康診断の問診結果として、全社の喫煙率は（2018）25.8%→（2023）20.4%と減少した。（当社社員は男性が9割）

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社西武ホールディングス

英文名：SEIBU HOLDINGS INC.

■加入保険者：西武健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

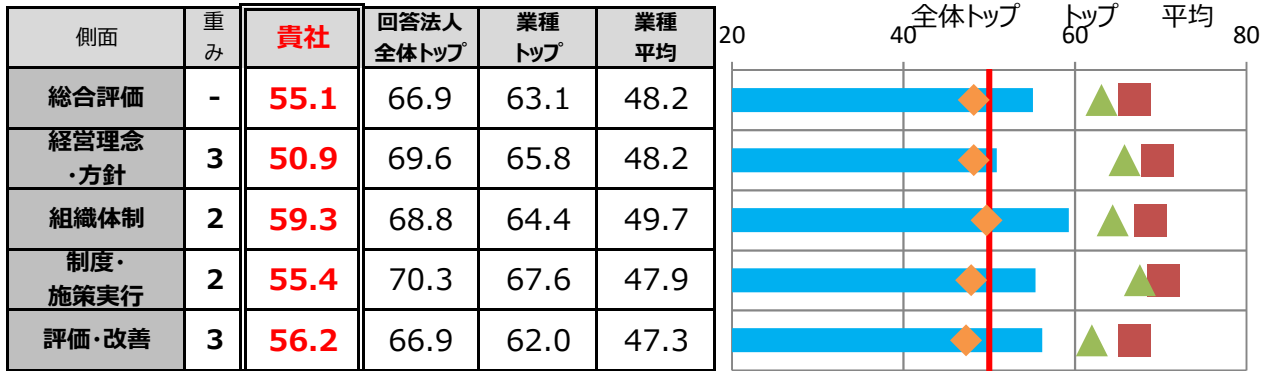
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.1** ↓1.0 (前回偏差値 56.1)

※「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



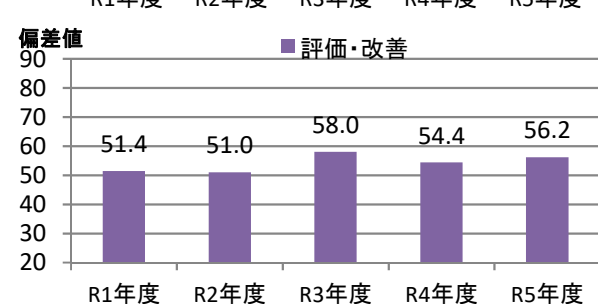
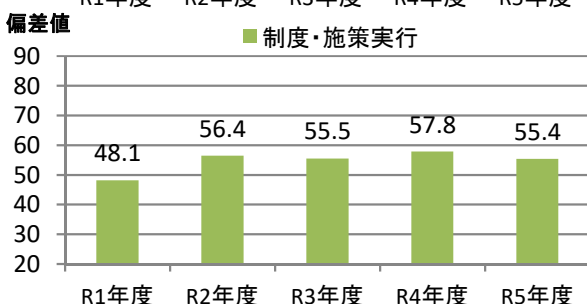
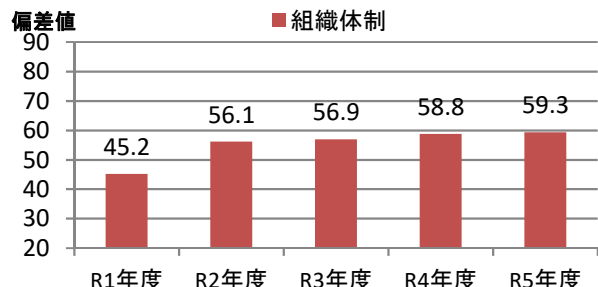
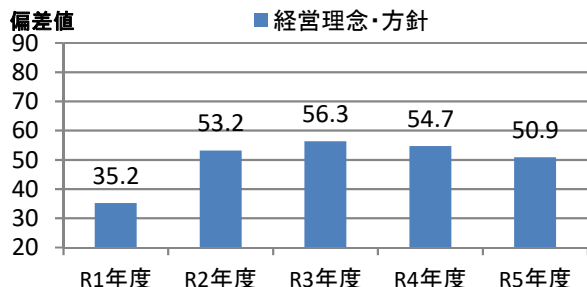
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

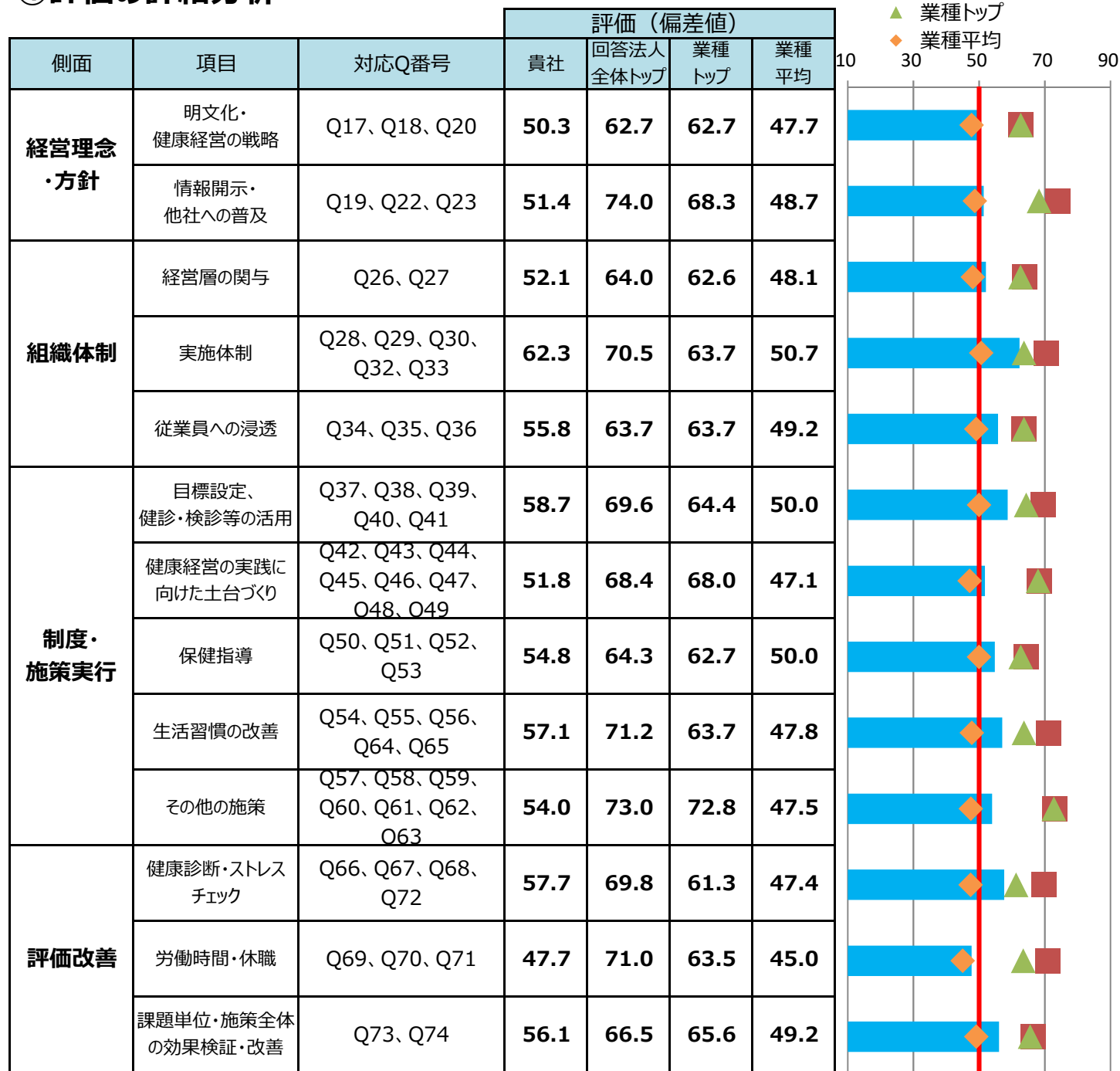
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1651~1700位	1001~1050位	751~800位	901~950位	1101~1150位
総合評価	44.6	53.8(↑9.2)	56.8(↑3.0)	56.1(↓0.7)	55.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 以下健康施策の強化が必要である ・従業員とその家族の心身の健康づくりの支援 ・従業員一人ひとりが力を最大限に発揮できる、働きがいのある職場環境整備
	健康経営の実施により期待する効果	①従業員の健康維持・健康増進 ②各ステークホルダーから「選ばれる会社」になる
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 アブセンティーズムやプレゼンティーズムの発生による生産性の低迷
	健康経営の実施により期待する効果	今年度よりプレゼンティーズムサーベイを実施予定。プレゼンティーズムを定量的に把握することで、効果的なプレゼンティーズム低減施策を検討していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	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	19	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	職場親睦促進を目的に部署内で開催する親睦会に対して1人当たり3,000円の補助金を支給して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%

■ 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	免疫力向上をテーマに健康イベントを開催し解説パネル展示や肌水分測定と栄養士による健康指導を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康アプリを活用した部署対抗で3週間の歩数を競うウォーキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.1	%

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

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

※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	58.4	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.5	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	48.7	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	51.7	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.0	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.0	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.2	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の結果における「脂質・肥満度・糖尿」の有所見率が前年と横ばいで生活習慣病を発症する従業員が多くなるリスクがある。
	施策実施結果	要受診者への受診勧奨を健康管理部門と所属管理職と共に行い、医療機関への早期受診を促す。
効果検証結果	人事部門に加え所属管理職による受診勧奨も行うことで、所属内での健康管理支援体制が高まった。結果として、対象者の医療機関への受診はほぼ100%になった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	・定期健康診断の問診票の回答において、事故発生や生産性の低下の原因となる筋骨格系の症状（肩こり・腰痛等）の有訴率が高かった。
	施策実施結果	・時間を定めて毎日ラジオ体操を行う。
効果検証結果	定刻一斉に出社している従業員全員がラジオ体操を行っており、従業員からはリフレッシュできる等好評を得ているためメンタル面での良い効果もあると思われる。 従業員間での交流もあり職場の一体感やモチベーション向上にも一定の効果があると思われる。 ラジオ体操を全員で行うことにより、運動に消極的な方にも参加を促すことが効果と捉えている。	

※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：鴻池運輸株式会社

英文名：Konoike Transport Co., Ltd.

■加入保険者：鴻池健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

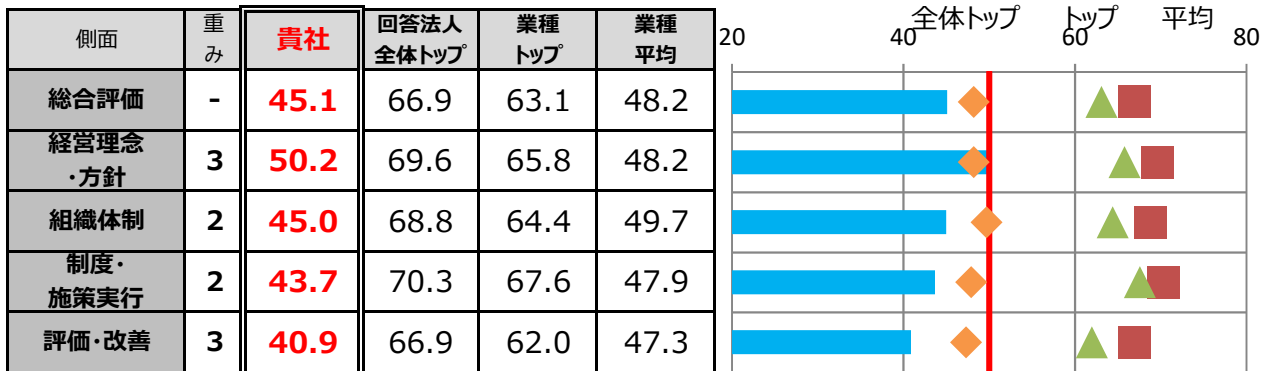
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501～2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.1** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



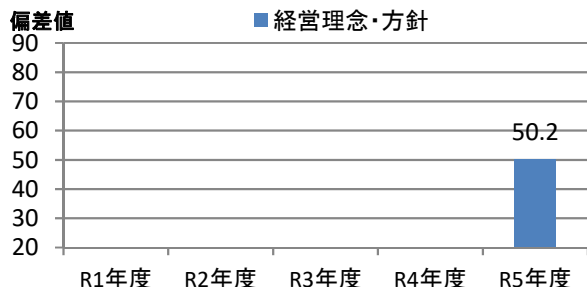
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

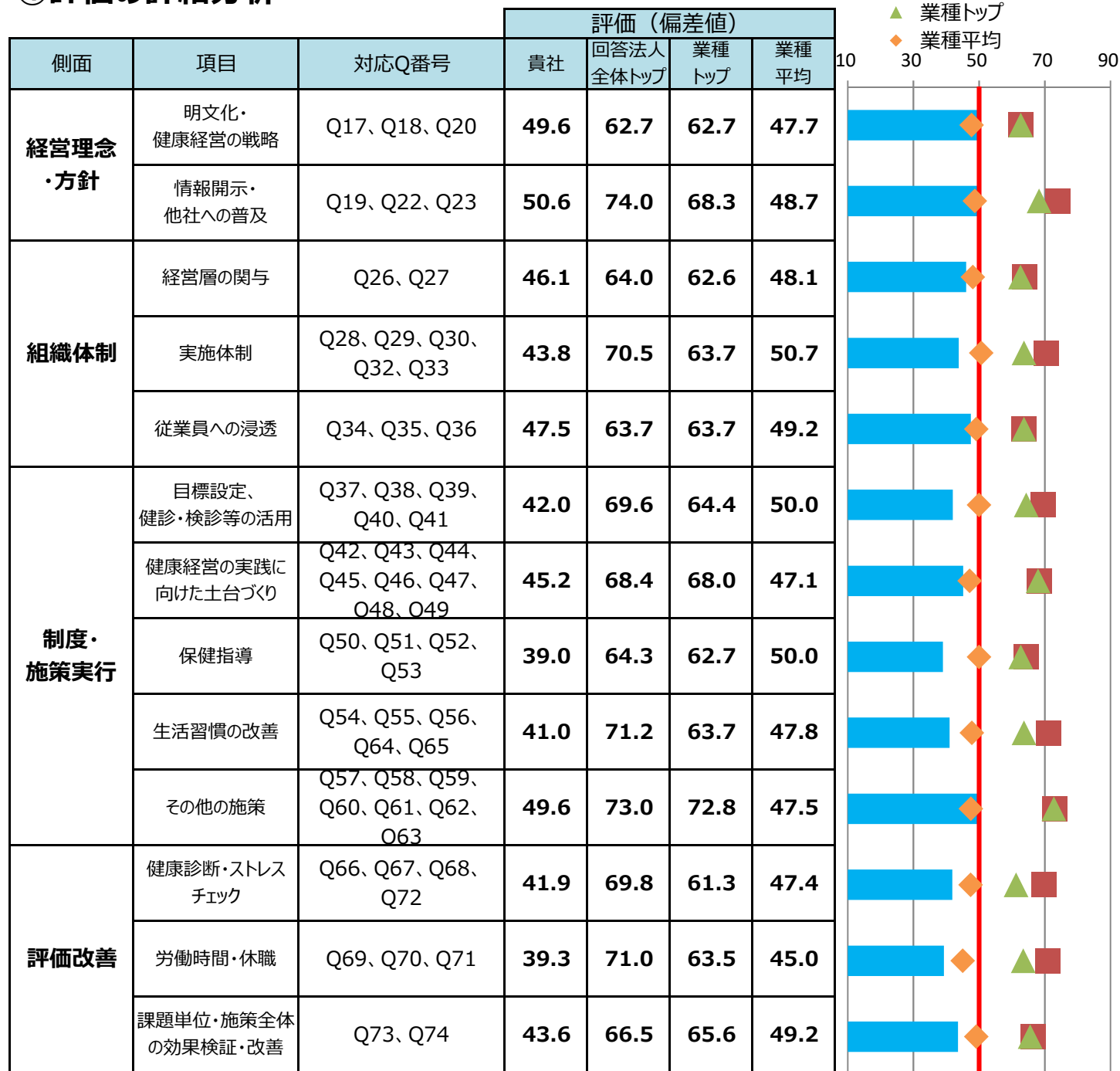
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	45.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化により、新卒・中途採用問わず人材の確保が困難である中、健康で長く働ける環境を整備し、定着率を向上させる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員1人ひとりが心身ともに健康で生き活きと輝き、幸せを実現できるような健康経営の取組を行い、新卒・中途採用者とも3年以内定着率80%以上維持をめざす。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://ssl4.eir-parts.net/doc/9025/yuho_pdf/S100R2JC/00.pdf https://ssl4.eir-parts.net/doc/9025/ir_material_for_fiscal_ym6/142475/00.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	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	37.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	創業の地・東京進出縁の地での地域社会貢献活動（淀川河川敷の清掃/大島小松川公園の桜）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.1	%

■ 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	従業員全員が使用できるアプリを導入し、その中で目的別の管理栄養士監修の食事レシピを提供している。				
(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	1.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	従業員全員が使用できるアプリを導入し、その中で目的別の運動動画を閲覧できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.3	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.5	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.0	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	48.7	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	42.2	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.5	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.4	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	「KONOIKE腰痛ヨボウ体操」 当社のような業態向けの体操を実施することにより、効果的に腰痛を予防、改善し腰痛関連の労働災害の減少を目指すため、大学院医学系研究科と共同で人間工学を応用した物流業向けの体操を開発した。
	施策実施結果	2017年3月以降、全事業所で1日1回実施されている。
効果検証結果	体操導入後の5年間で、種別が「腰痛」の労働災害件数が半減した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	役職や部門を越えて、従業員同士が本音で語り合う機会が少なかったことから、参加者全員があるテーマについて本音で「想いを語り合う場」として、2018年11月から「カタリバ」を開始。また、コロナ禍で遠ざかったリアルコミュニケーションの有効性の再確認を図った。
	施策実施結果	企業理念やビジョンなどKONOIKEブランドをテーマとした広報室主導の「カタリバ」については、国内外の拠点で累計2,000名以上が参加。現在では複数の拠点で独自テーマでの「カタリバ」も自主展開中。
効果検証結果	定量的な数値効果として、「カタリバ」実施後アンケートでは「気づきや変化があった」84%、「企業のビジョンへの理解が深まった」98%、「今後も「カタリバ」に参加したい」97%などの回答が得られた。また、オンライン画面越しでは伝わりづらい参加者同士の豊かな表情・表現が随所で見られ、対面でのリアルコミュニケーションによる、本音の対話の重要性再認識・原点回帰の意見が聞かれた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：広島電鉄株式会社

英文名：Hiroshima Electric Railway Co,Ltd

■加入保険者：広島ガス電鉄健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

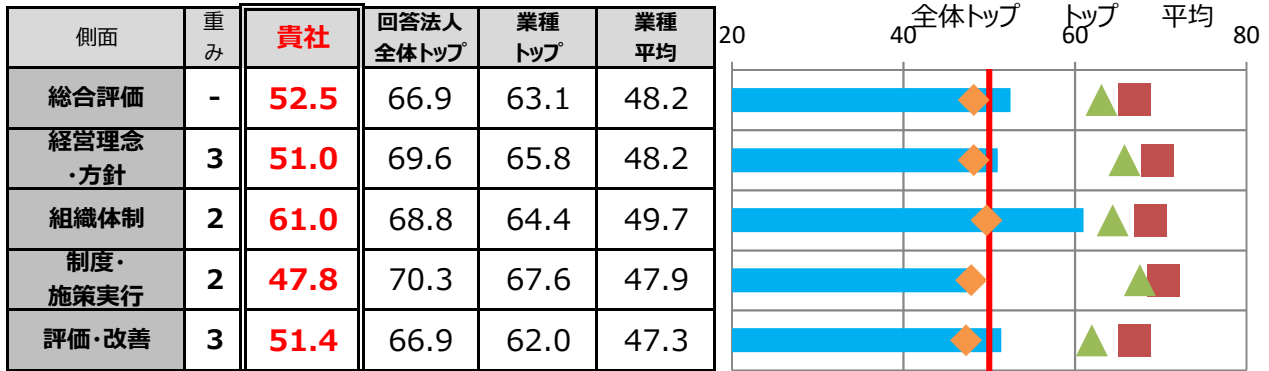
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.5** ↓1.0 (前回偏差値 53.5)

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

②評価の内訳



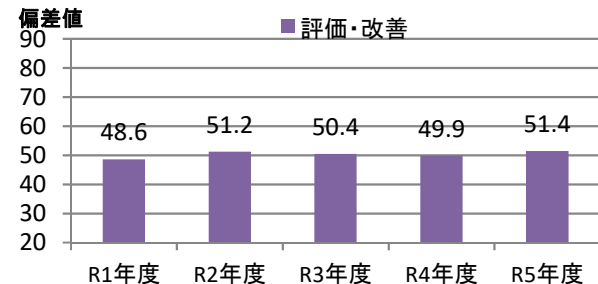
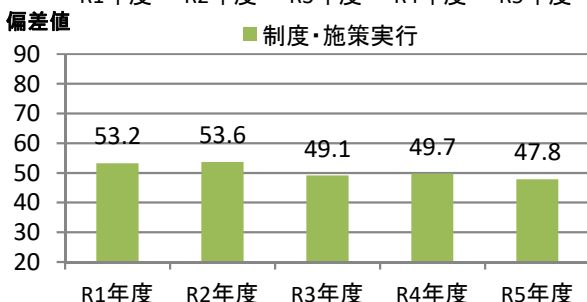
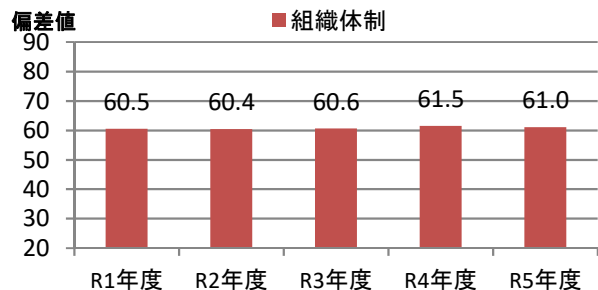
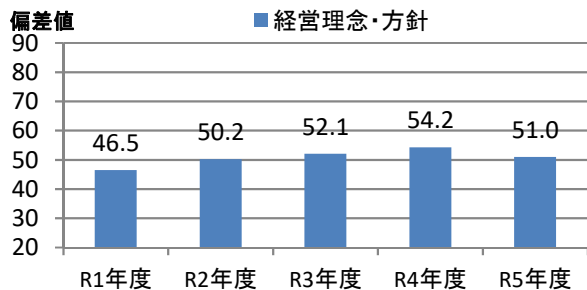
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

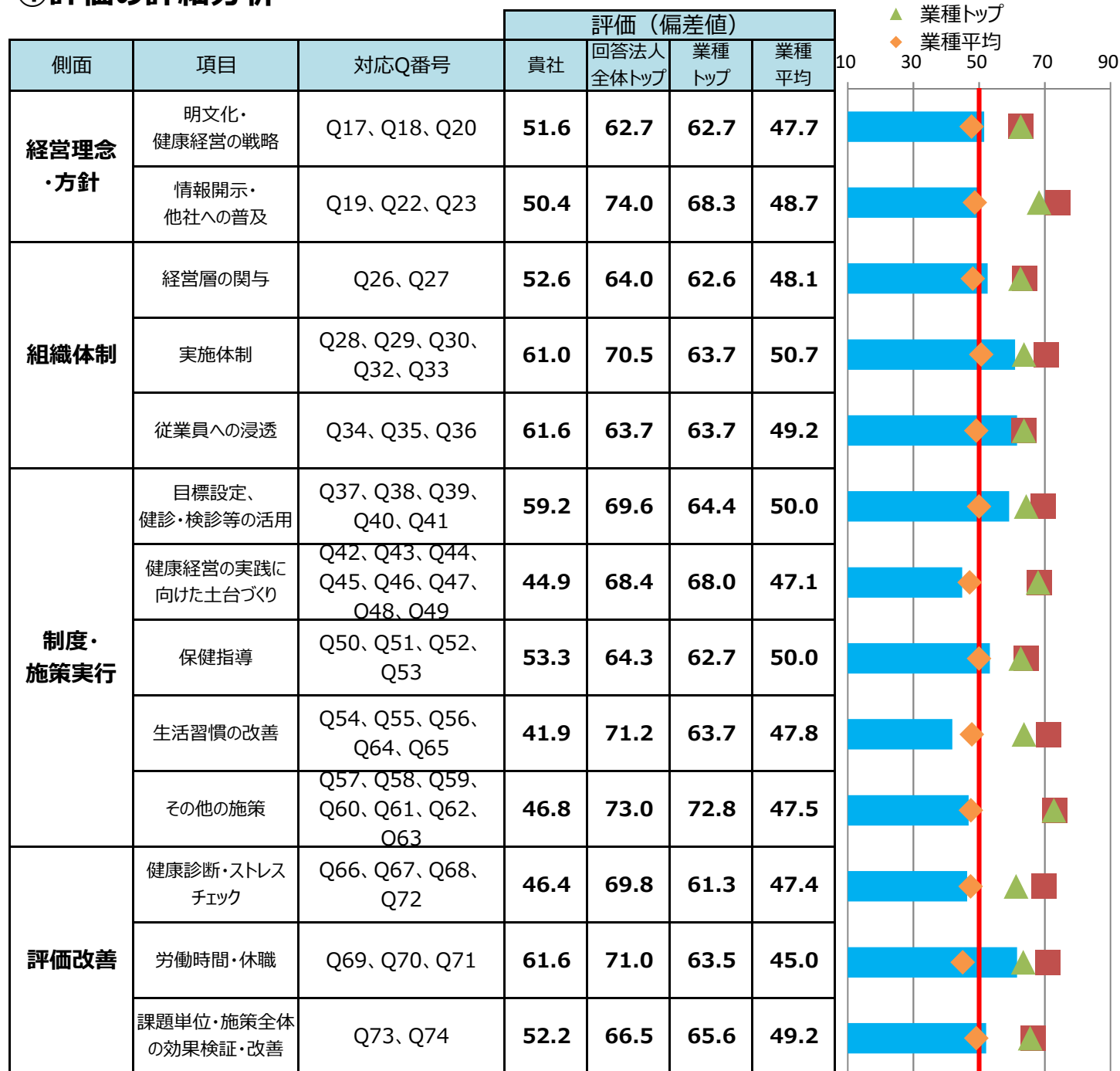
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	1051~1100位	1251~1300位	1251~1300位	1451~1500位
総合評価	51.3	53.2(↑1.9)	52.7(↓0.5)	53.5(↑0.8)	52.5(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 公共交通を担う事業者として、お客様に「安心・安全」に電車・バスを利用して頂くために、健康状態に起因する事故を防止することが当社としての大きな経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断に加え、人間ドック・脳疾患検査、睡眠時無呼吸症候群（SAS）検査を実施し、健康状態に起因する事故ゼロを目標とする。 従業員の健康状態を測る具体的な指標として、定期健康診断有所見率については2030年度までに60%とし、メンタル不調による休業者数は10名以下とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士や家族と参加できるヘルスツーリズムの実施運営、費用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	広島県の実証実験に参加し、健康管理アプリを活用した生活習慣の記録を奨励				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合のウォーキングキャンペーンに参加し、歩行や運動機会の提供、奨励を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.4	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.9	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.5	48.7	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	46.2	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.5	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	長年、健康診断の有所見者率が高く、生活習慣病予防が課題となっている。従業員の健康は、安心安全な公共交通の提供に直結するため改善が必要である。
	施策実施結果	定期健康診断に加え、電車・バス運転士に対する人間ドック・脳疾患・心疾患検査を実施。産業医より有所見者に対し、健康状態に関する調査票の提出を求め、全ての方に返事をして頂いている。
効果検証結果	2022年度の有所見率は75.9%と依然として高いため、引き続き保健指導などの実施に努めたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	健康に起因する休業なかで、不調による休業者の割合が比較的多く、休業日数も長期化する傾向にある。メンタル不調による休業者を削減するための取り組みが課題。
	施策実施結果	新入社員、昇職社員などの対象者を定め、臨床心理士によるカウンセリングを対象者全員に実施。
効果検証結果	メンタル不調による休業者は11名と昨年の12名と比較して微減、引き続き対策に取り組んでいきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サカイ引越センター

英文名：Sakai Moving Service Co.,Ltd

■加入保険者：サカイ引越センター健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

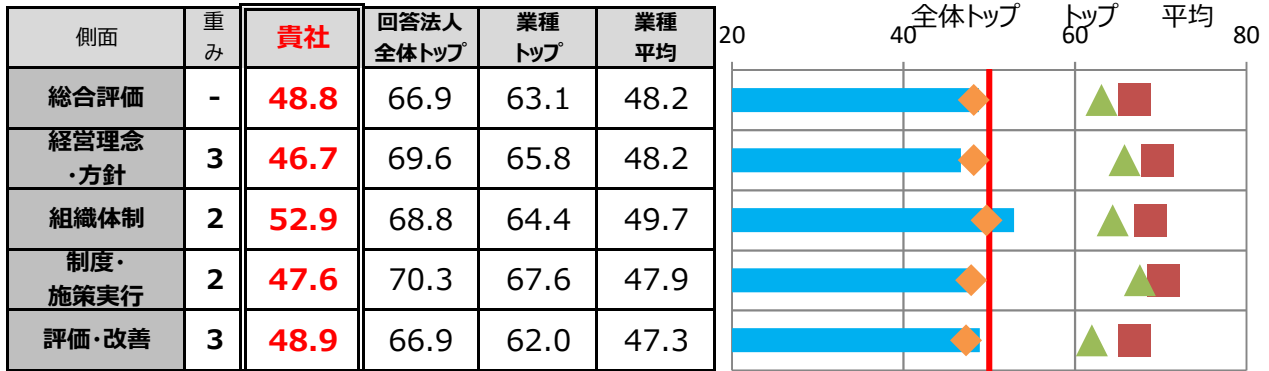
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.8** ↑0.5 (前回偏差値 48.3)

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

②評価の内訳



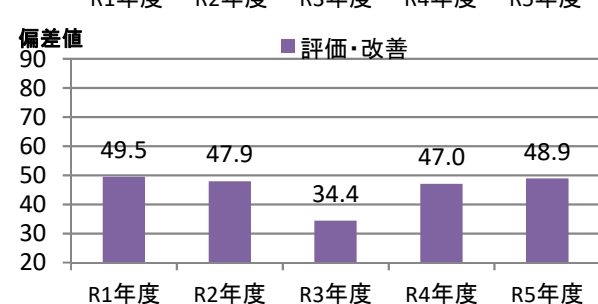
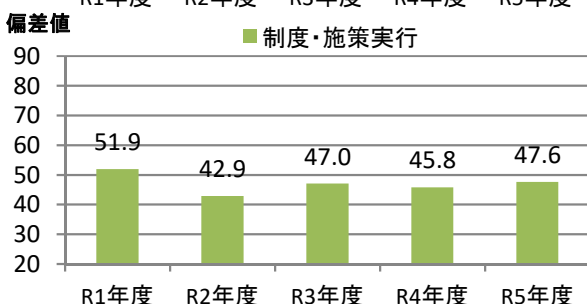
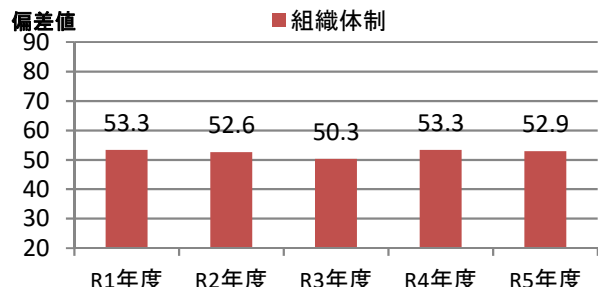
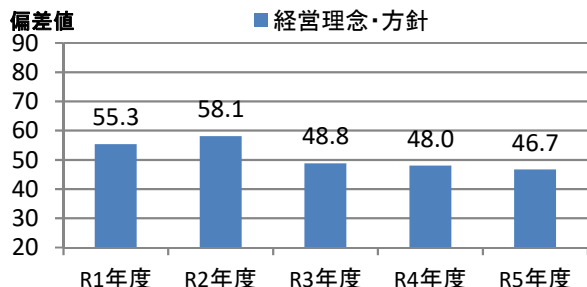
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

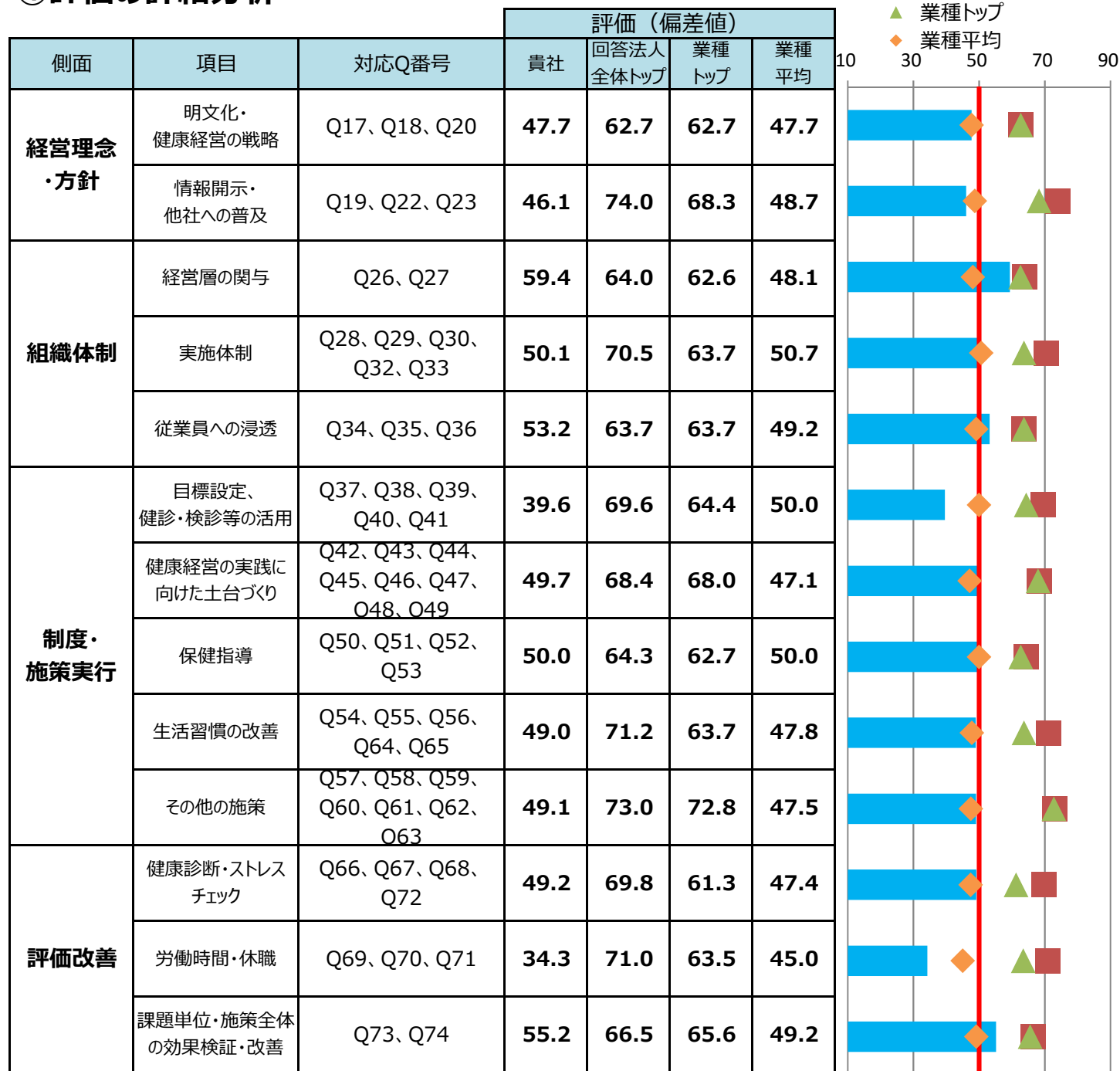
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	1251~1300位	2101~2150位	1851~1900位	1951~2000位
総合評価	52.5	50.9(↓1.6)	44.4(↓6.5)	48.3(↑3.9)	48.8(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 営業・事務員に関しては、運動習慣比率が低い水準のため、生活習慣病に係る疾病リスクを抱えており、自社の健康課題と捉えております。
	健康経営の実施により期待する効果	運動することで健康状態を向上させます。 健康になることで業務に集中でき人的ミス減少、新たな施策考案を行える状態が見込めます。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 現場作業員もハードな動きをしていることから怪我、労災の発症リスクが高いと考えています。健康経営を行うことで未然に防止することを課題と捉えています。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断、ストレスチェックの結果を適切に運用して従業員への保健指導、健康教育を行います。それによって自己管理を含めた健康状態を常に最善の状態をキープすることでプレゼンティーズムを向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hikkoshi-sakai.co.jp/company/kenko_sengen.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.hikkoshi-sakai.co.jp/ir/pdf/meeting/20230510.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	新入社員歓迎兼繁忙期慰労会開催。コミュニケーションを取り従業員間の結束を強めました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	39.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.8	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数計測アプリを使った運動促進キャンペーンを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	41.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.2	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.7	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.4	48.7	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	56.2	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.5	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.9	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.5	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の年齢層も上がり疾病のリスクや重病者が増加している。 気付いてからの対応となっている。
	施策実施 結果	幹部社員対象に人間ドックを実施
効果検証 結果		対象者の受診率100%と再検査対象者の再検査率100% 発症前に自分の状態を確認し健康に対する意識を変えた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	営業、事務職に関しては運動習慣比率が低い水準のため生活習慣病にかかる疾病リスクを抱えており、数値改善を行い疾病リスクの縮減を図る
	施策実施 結果	従業員クラブ活動支援と一部エリアでの健康増進イベントを行い、参加者の運動習慣への意識が向上し、生活習慣アンケートの運動習慣項目も向上
効果検証 結果		健康増進イベント参加者の運動習慣への意識向上：参加者の89%の方が上がった 生活習慣アンケートの運動習慣項目：2022年 45.6% → 2023年 52.7% 今年度は全従業員を対象に実施する。実施期間は10月～11月で現状248名が参加している

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：近鉄グループホールディングス株式会社

英文名：Kintetsu Group Holdings Co.,Ltd.

■加入保険者：近畿日本鉄道健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

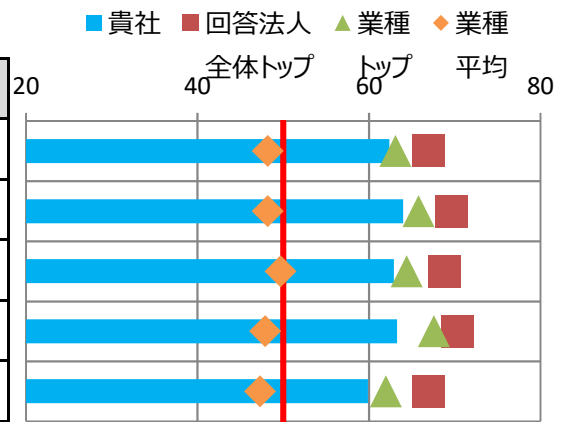
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↑1.2 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.4	66.9	63.1	48.2
経営理念・方針	3	64.0	69.6	65.8	48.2
組織体制	2	62.9	68.8	64.4	49.7
制度・施策実行	2	63.3	70.3	67.6	47.9
評価・改善	3	59.9	66.9	62.0	47.3



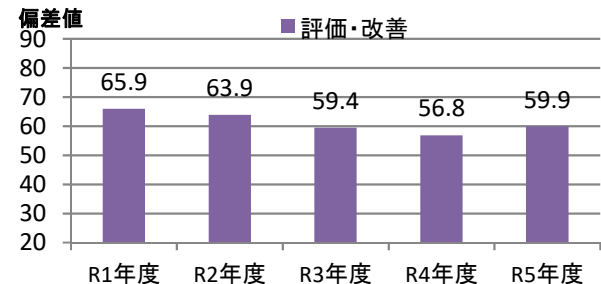
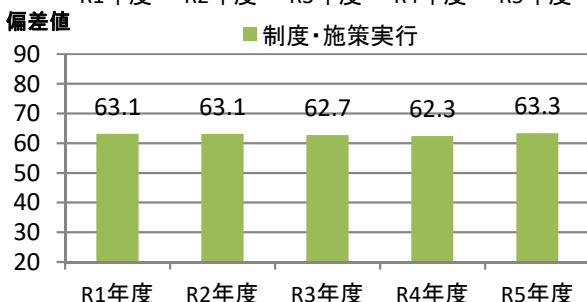
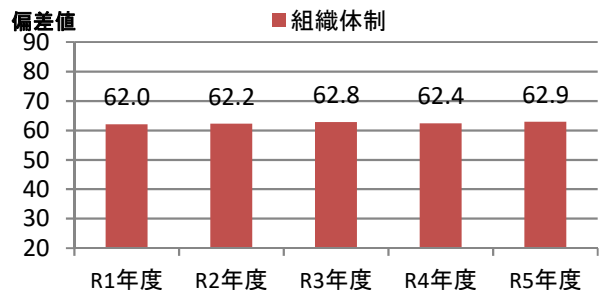
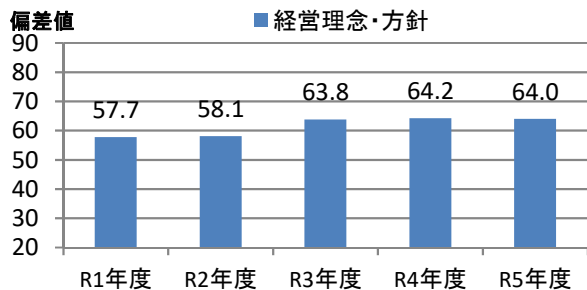
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

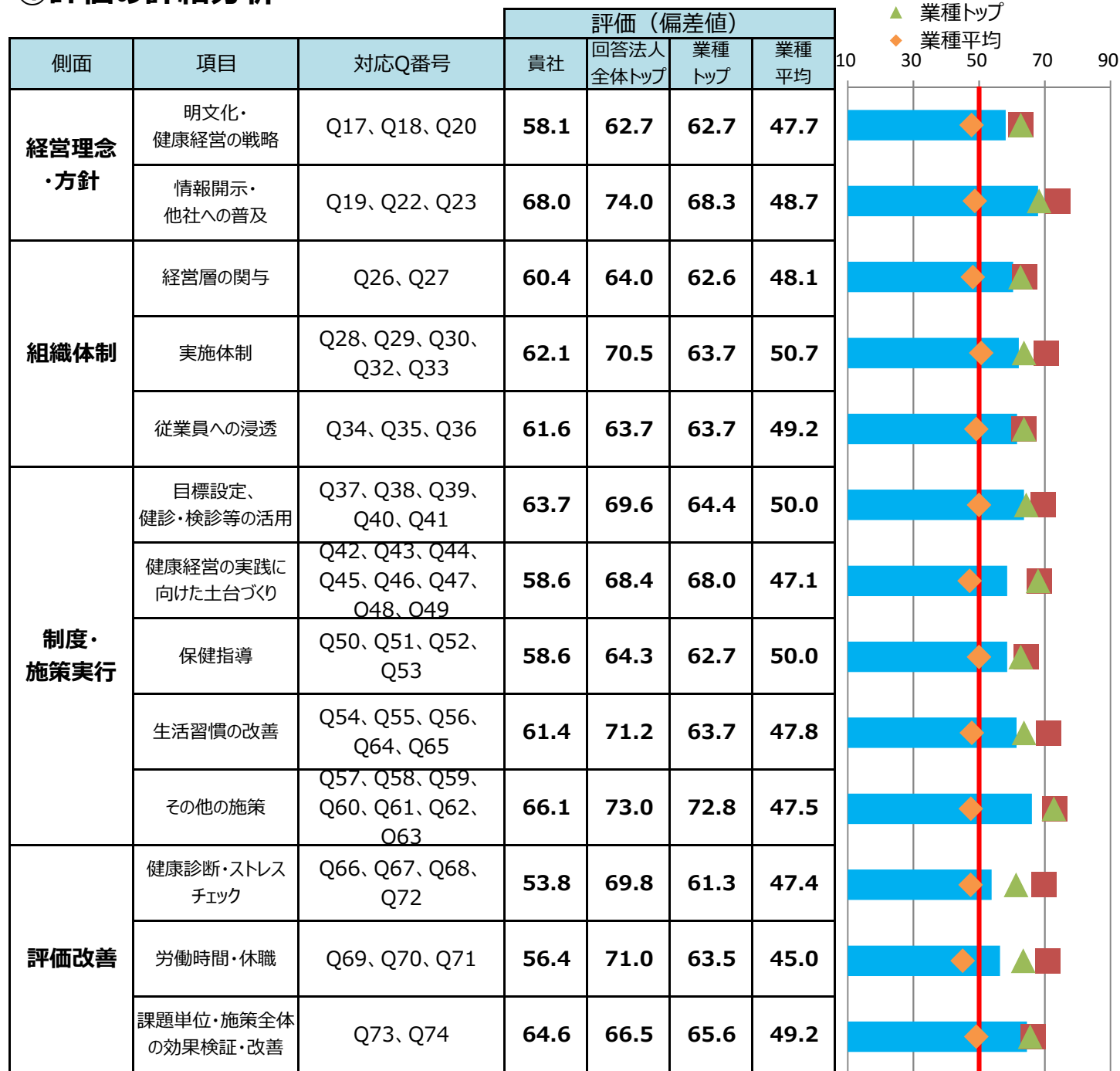
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	201~250位	151~200位	351~400位	301~350位
総合評価	62.1	61.7(↓0.4)	62.1(↑0.4)	61.2(↓0.9)	62.4(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社が安定的に事業を継続し、安全・安心な輸送サービスの提供という社会的責任を果たしていくためには、その根幹となる人材の確保が極めて重要である。人材獲得競争が激化し、また従業員の年齢構成の偏りと定年延長の実施により一層平均年齢が上昇していく見込みであるため、離職を抑制し、従業員の健康問題（労働損失）を抑制することが重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことにより、従業員が心身ともに健康で、望んで長く働き続けてくれることに期待する。具体的な目標としては、離職率（定年退職を除く）を毎年2%以下（2022年度実績は当社：2%、近畿日本鉄道：2.3%）とすること、傷病による長期休職者数を毎年20人以下に抑えることを目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人材獲得競争の激化や沿線人口の減少によるお客様の減少といった事業環境変化に対応するためには、従前よりも少ない人数で事業を運営する必要がある。そのためには、個々の従業員の意欲、パフォーマンスを維持・向上していくことが重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことにより、従業員が仕事への誇りや職場の一員としての帰属意識・愛着を持って、いきいきと働いてくれることに期待する。具体的な目標としては、プレゼンティーズム（WHO-HQPの絶対的プレゼンティーズム）を70%以上とすることを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kintetsu-g-hd.co.jp/csr/humancapital/safety.html#HC-SAFE_11				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kintetsu-g-hd.co.jp/csr/humancapital/safety.html#HC-SAFE_11				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kintetsu-g-hd.co.jp/csr/humancapital/safety.html#HC-SAFE_11				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員同士で感謝を伝えるグッツジョブカードを送り合い、多く受領した社員を褒賞している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けた健康記事を読んだり、食事の写真・カロリー記録等ができるアプリの提供を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数の記録や、目標達成チームにインセンティブ付与のあるウォーキングイベントに参加できるアプリを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	29.3	%
管理職限定	○	全管理職の	98.9	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.2	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	48.7	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	62.6	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.1	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者割合が年々増加しており、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズムの増加から生産性低下が懸念される。メンタルヘルス不調による休業日数は傷病による休業日数全体の約2~3割を占めており、メンタルヘルス不調の予防・改善がアブセンティーイズムの改善、生産性向上のため必要である。
	施策実施結果	高ストレス者割合の高い職場を中心に、現業全職場の54.5%で職場環境改善（所属員アンケート（改善点抽出）→改善目標・施策立案→実施）に取り組んだ。また上司向けラインケアセミナーに対象者の100%が参加。
効果検証結果	2022年度はプレゼンティーイズムが66.6（前年比+0.6）と改善したが、高ストレス者割合は6.6%（前年比+0.5%）、メンタルヘルス不調による休業日数は5225日（前年比+919日）と悪化している。職場環境改善の取組みは2022年度後半に開始し現在も継続中であり、今年度以降の改善を目標と捉えている。ラインケアセミナーは参加者の75%が実務に役立てたいと回答しており、今度も意識向上を図りたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2018年度までは感染症の罹患者数と休業日数が増加傾向にあり（2018年度インフルエンザ罹患者数：404人、休業日数：2067日）、アブセンティーイズム悪化に影響を与えていた。また2020年度以降は新型コロナウイルスの罹患者数も増加（2020年度：35人、2021年度：335人）しており、感染爆発を抑えて事業を継続するためにも、感染症対策に積極的かつ継続的に取り組む必要がある。
	施策実施結果	2022年度のインフルエンザ予防接種率は73.6%（無料で社内集団接種実施）、新型コロナワクチン追加接種率は87.4%（職域接種実施）であった。また仮眠室個室化や換気設備更新等に3億円程度投資した。
効果検証結果	2022年度の新型コロナウイルス休業日数は国内の急激な感染増もあり、19319日に増加したが、インフルエンザ休業日数は182日に抑えられており、予防接種に加え感染予防の啓発により日常の感染対策が意識付けできた効果が窺える。今後もワクチン接種を促すとともに、流行の状況を見極めながら適切な感染予防に関する啓発活動を継続し、感染症によるアブセンティーイズムの低減を図っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京阪ホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：京阪グループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

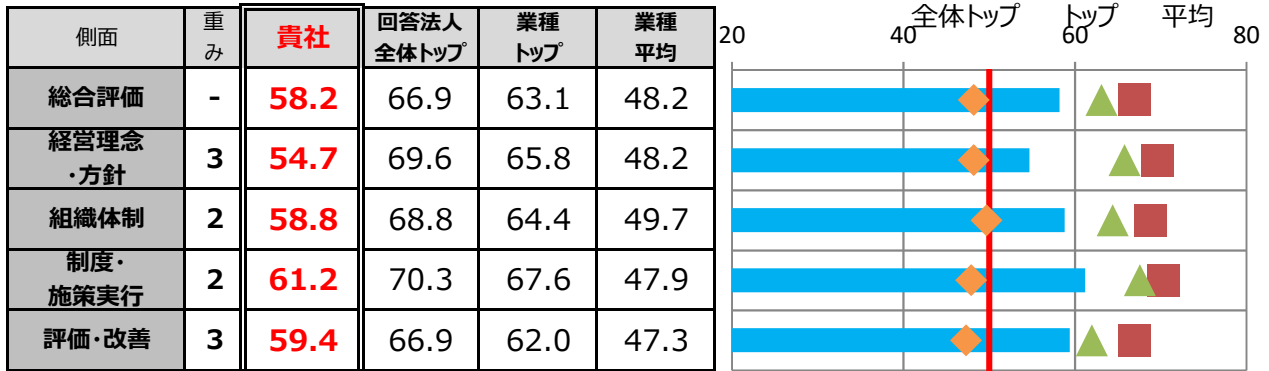
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.2** ↑1.2 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



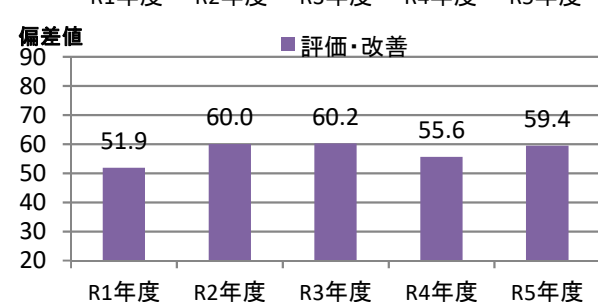
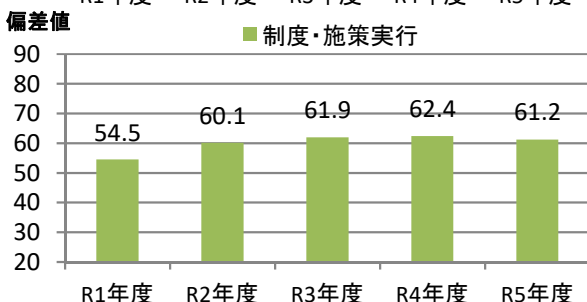
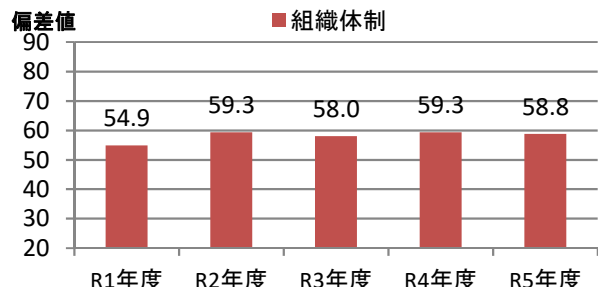
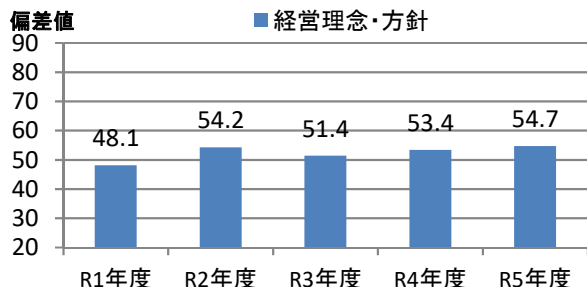
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

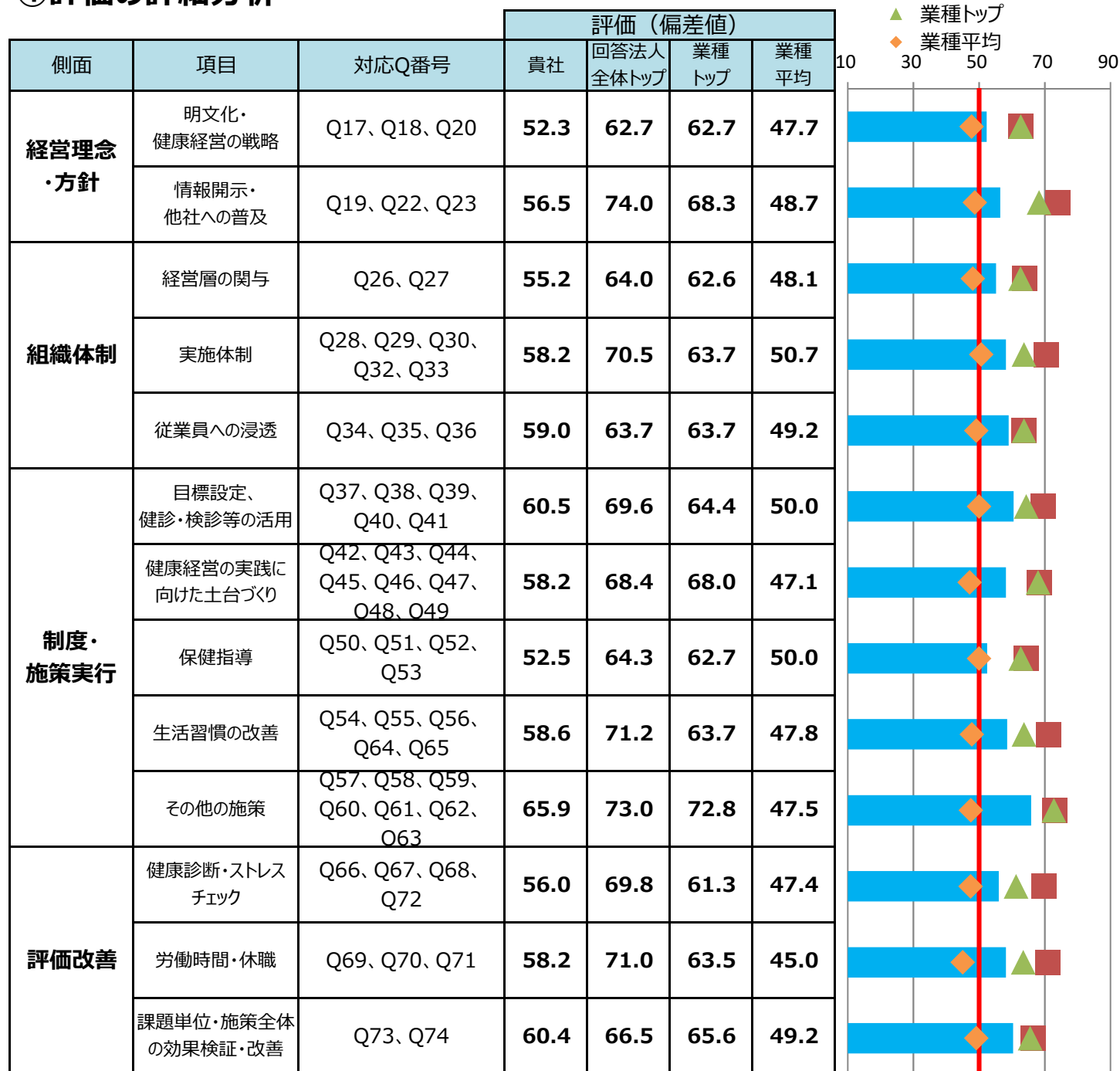
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	551~600位	701~750位	851~900位	801~850位
総合評価	51.9	58.1(↑6.2)	57.5(↓0.6)	57.0(↓0.5)	58.2(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 定年延長や再雇用制度の整備など、一生涯のうちで従来よりも働く期間が長くなった。一方で長く働くことにより、健康に関するリスクが高まっており、高齢者の健康維持、若年層の生活習慣改善が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	仕事は勿論のこと、余暇も満喫できるように健康をサポートすることは、企業の責務である。具体的には運動習慣の定着や喫煙率の改善につながる施策を充実させるとともに、社員の生活習慣改善へのチャレンジを積極的に支援し、心身ともに健康で働きやすい職場環境づくりを目指す。特に運動習慣定着率の改善を重点的に取り組む。※運動習慣とは、日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施していること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.keihan-holdings.co.jp/corporate/sustainable/culture/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	個人対抗のウォーキングイベントを開催しランキングを表示。達成者には賞品と交換できるポイントを付				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂でオーガニック野菜を利用したサラダバーを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進WEBサービスを導入し、日々のウォーキングを推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.6	%

■ 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	5.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	48.7	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	64.7	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.4	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.6	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	1年間に従業員がケガや病気で休業する日数が増加傾向にある。増加している要因として、運動不足に伴う身体機能低下などが考えられることから、定期健康診断の問診項目（生活習慣9項目）を尺度化し、各事業場ごとの課題点を可視化。
	効果検証結果	各事業場ごとの課題点に対し、改善策を安全衛生委員会で調査審議のうえ決定し実践。また全社目標としては、運動習慣定着を最重要課題とし、ウォーキングイベントへの参加を積極的に促した。 問診項目のうち、喫煙習慣（+0.12%）・運動習慣（+1.7%）・身体活動（+2.5%）について改善を図ることができた。 これにより定期健診断結果も改善することができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル疾患に伴う休業者が増えるとともに、休業期間も長期化の傾向にある。についてはストレスチェックの結果（ストレス反応29項目、働きやすさ8項目、働きがい9項目）を尺度化し、各事業場ごとの課題点を可視化。
	効果検証結果	コミュニケーションの活性化や柔軟な働き方を目的に、事務所のレイアウト変更（ABW）を実施。また、産業医講話を実施し、気兼ねなく話し合える職場づくりには心理的安全性が重要であることを教育した。 メンタルについては、2.5%の改善を目標に取り組んだが、結果は2.2%の減少となった。特に単独勤務の多い職場（運転・駅）で、働きがい（誇り・挑戦・価値観・教育）の悪化が顕著となった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アルプス物流

英文名：ALPS LOGISTICS CO.,LTD.

■加入保険者：アルプス電気健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

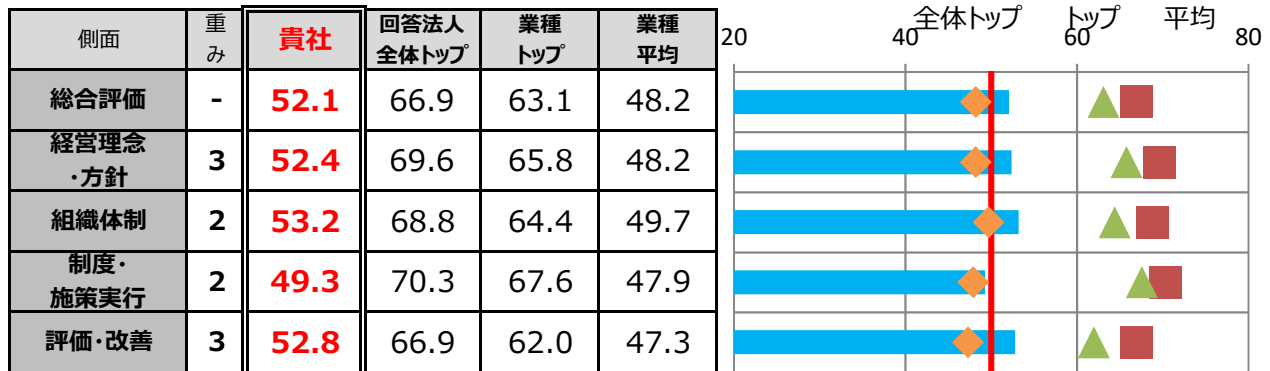
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.1** ↑1.6 (前回偏差値 50.5)

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

②評価の内訳



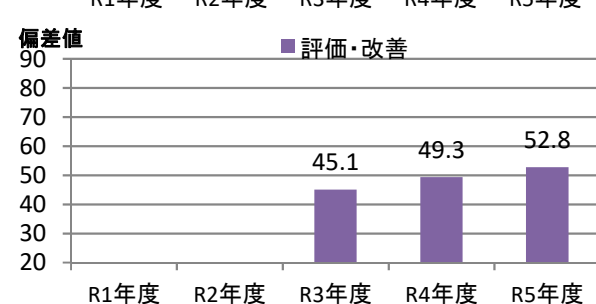
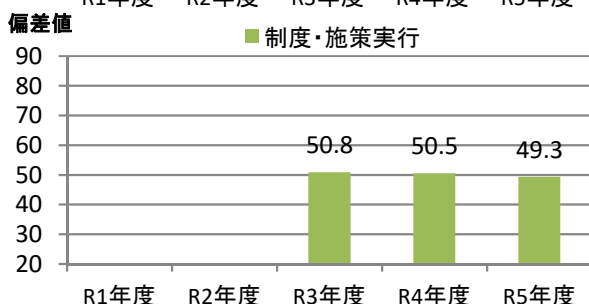
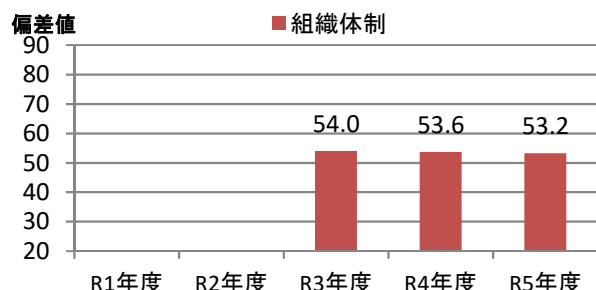
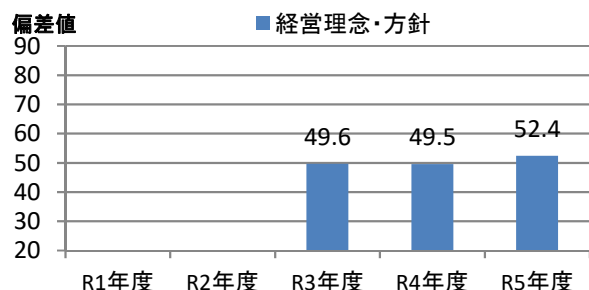
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

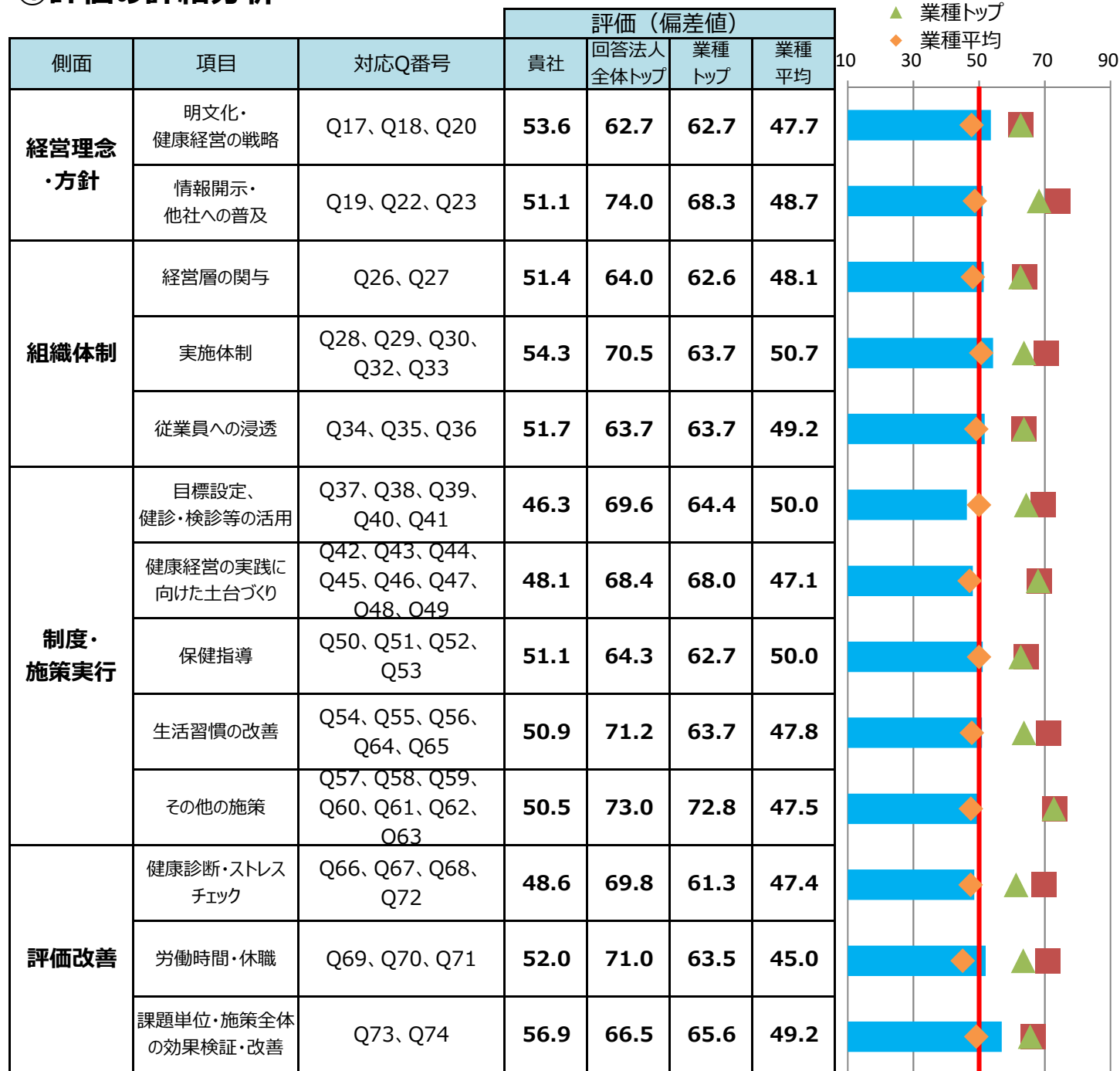
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1651~1700位	1601~1650位	1501~1550位
総合評価	-	-	49.4(-)	50.5(↑1.1)	52.1(↑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 従業員の健康状態を向上させることで、企業としての生産性を上げていきたい。そのためにアプリを使用した社員参加型のウォーキングイベントを継続して実施すること、特定保健指導の実施率を向上させていく。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で生き活きと仕事ができることを目指していく。ウォーキングイベントによる運動習慣の定着化と特定保健指導実施者増を目指すことにより、メタボ所見率 2020年11.9% 2021年度13.8% 2022年度14.5%と少しずつ上がってしまっているが予備軍もかなり多いため下げていくことを目標とする
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 会社の行事を実施することで、社員間のコミュニケーションを図り組織を活性化していく
	健康経営の実施により期待する効果	大運動会やその他行事を実施することにより、社員間のコミュニケーションを図り組織を活性化し、業務が円滑に回るようにしていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	integrated_reports_2023.pdf (alps-logistics.com)

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.alps-logistics.com/jp/ir/results/integrated_reports/pdf/2023/integrated_reports_p35.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.9	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動会等のイベント、各種レクリエーションを通じ社内の交流、社員の健康増進等の向上を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	特定保健指導対象者に対して、食生活改善に向けてのアドバイスと定期的なフォローの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	あるくとのアプリを利用して定期的に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	14.3	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.9	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.7	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	48.7	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	50.3	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	メタボ有所見者が、2018年10%から2022年度14.5%へ年々増加傾向にある。このままでは、健康不調者が増えることが予想され、生産性の低下を招くので、運動機会の提供や特定保健指導の実施率向上などの対策を講じなければならない。
	施策実施結果	運動機会を増やすことを目的として、ウォーキングアプリを利用した個人別・企業別の歩数競争を年2回実施する。また、特定保健指導を受診することの推奨メールや依頼文書を送信しPRを促進して、受診者を増やす。
効果検証結果	メタボ有所見者は増加しているが、ウォーキングイベントの効果もあり運動を実施する人が増え下記項目の有所見者が減少している。脂質 2021年度63.1 2022年度60.3 肝機能2021年度34 2022年度27.8	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	労災発生によるプレゼンティズム低下を避ける
	施策実施結果	当社での労災発生を5大労災（腰痛・転倒等）としてポスター掲示し、同じ事故を起こさないように注意喚起、動画による再発防止策の共有化、安全衛生ハンドブック配布による注意喚起実施、毎朝のラジオ体操の実施
効果検証結果	2019年度業務上災害17件、2020年度12件、2021年度9件 2022年度14件の労災発生におさえることができた。また教育をすることにより類似の業務上災害を減らしている。	

※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：京極運輸商事株式会社

英文名：Kyogoku unyushoji Co.,Ltd

■加入保険者：東京港運健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

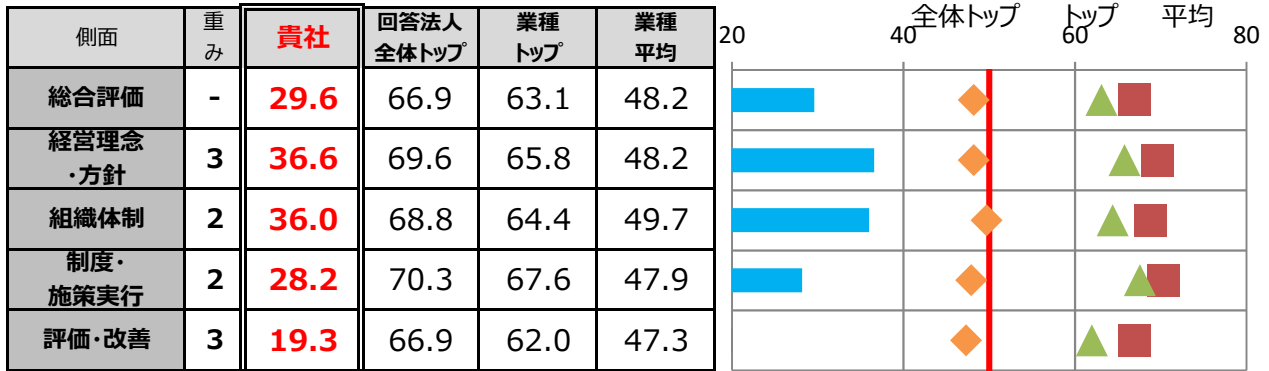
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3401~3450位** / **3520社中**

■総合評価： **29.6** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



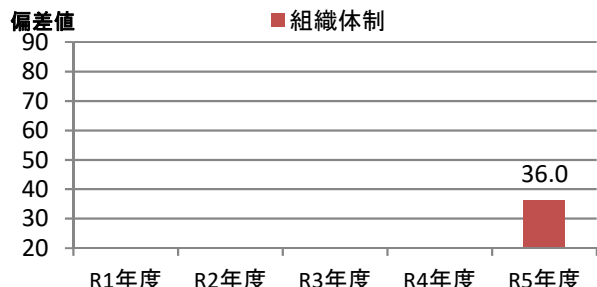
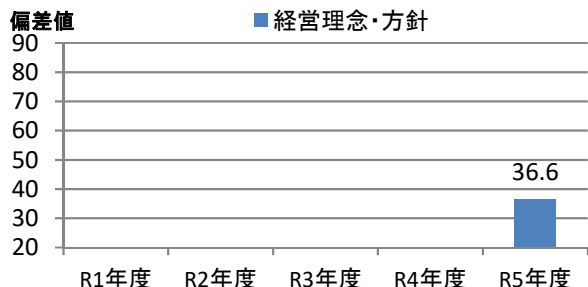
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

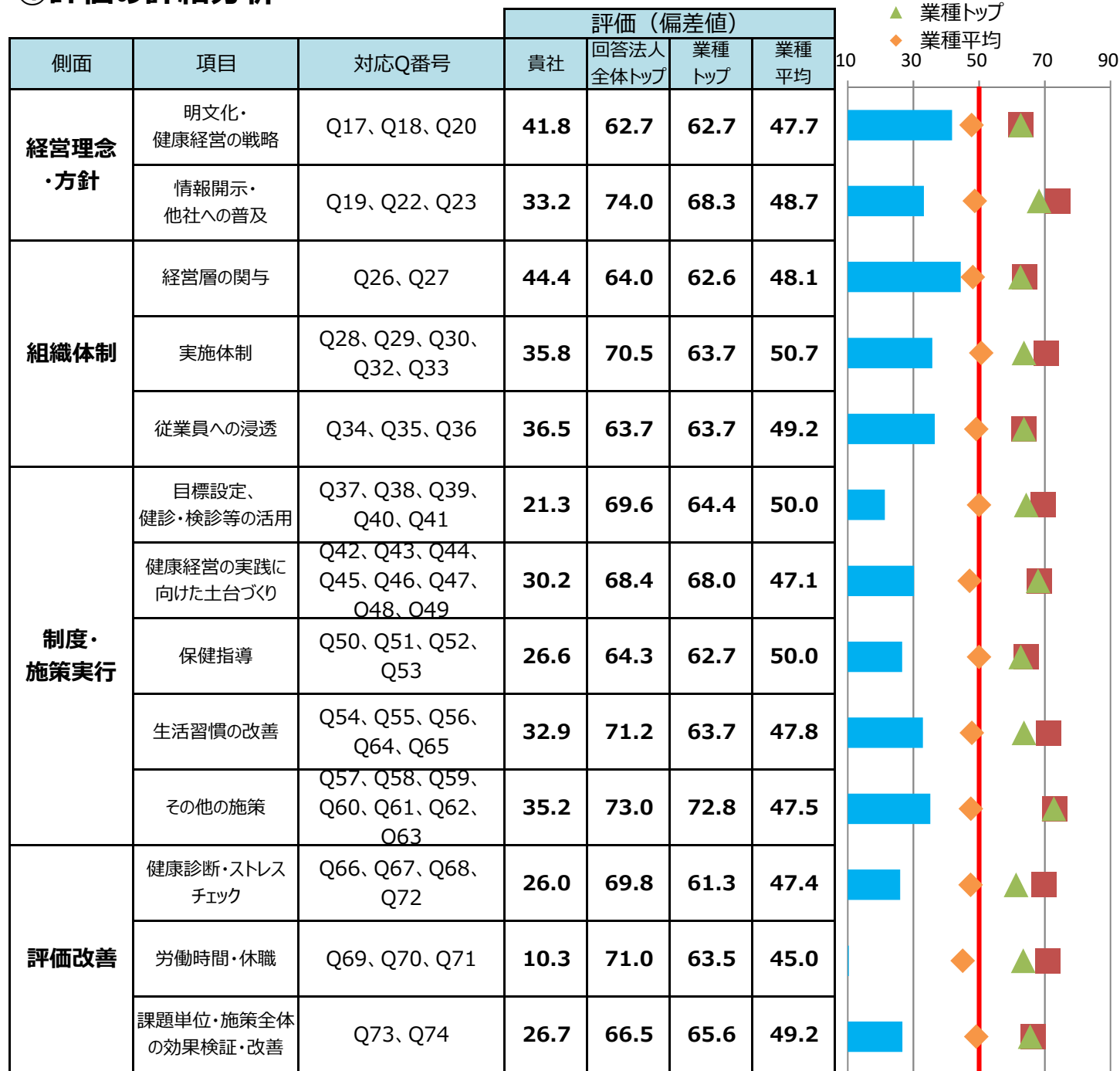
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3401~3450位
総合評価	-	-	-	-	29.6(-)
【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 人手不足（高スキル保有の運転職不足）により事業規模の維持・拡大が困難
	健康経営の実施により期待する効果	熟練社員（ベテラン乗務員）の就業機会拡大 → 発展的事業継続に寄与
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 運転職増強 → 健康上の理由での退職者減少及び新規採用者拡大
	健康経営の実施により期待する効果	運転職における雇用人数増及び就業年数延長

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	2	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

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

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
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	22.0	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	25.6	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	29.0	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	48.7	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	32.8	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.5	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.6	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.3	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セイノーホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

上場

■所属業種：陸運業

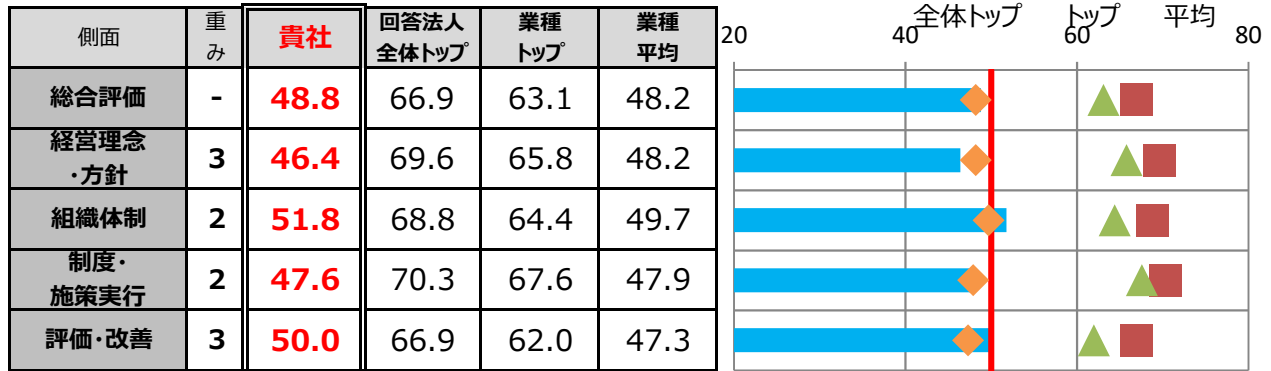
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.8** ↓1.6 (前回偏差値 50.4)

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

②評価の内訳



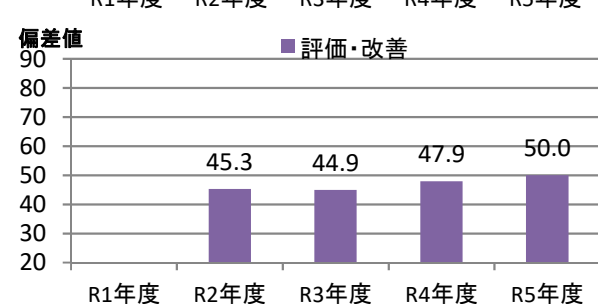
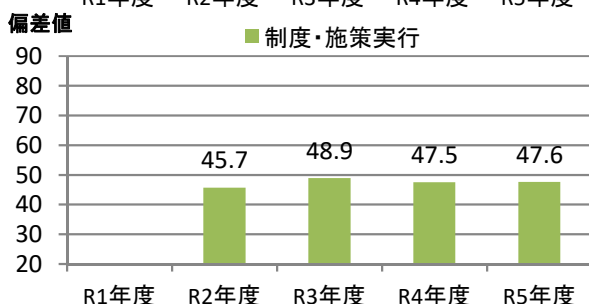
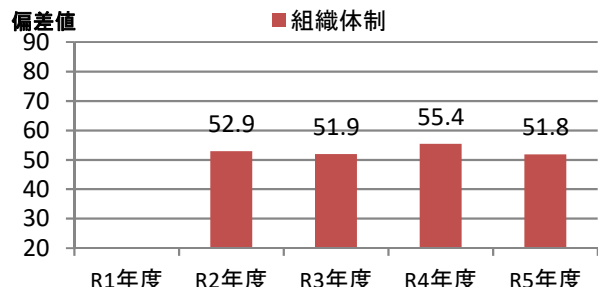
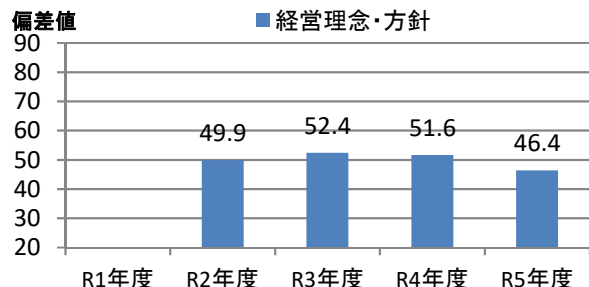
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

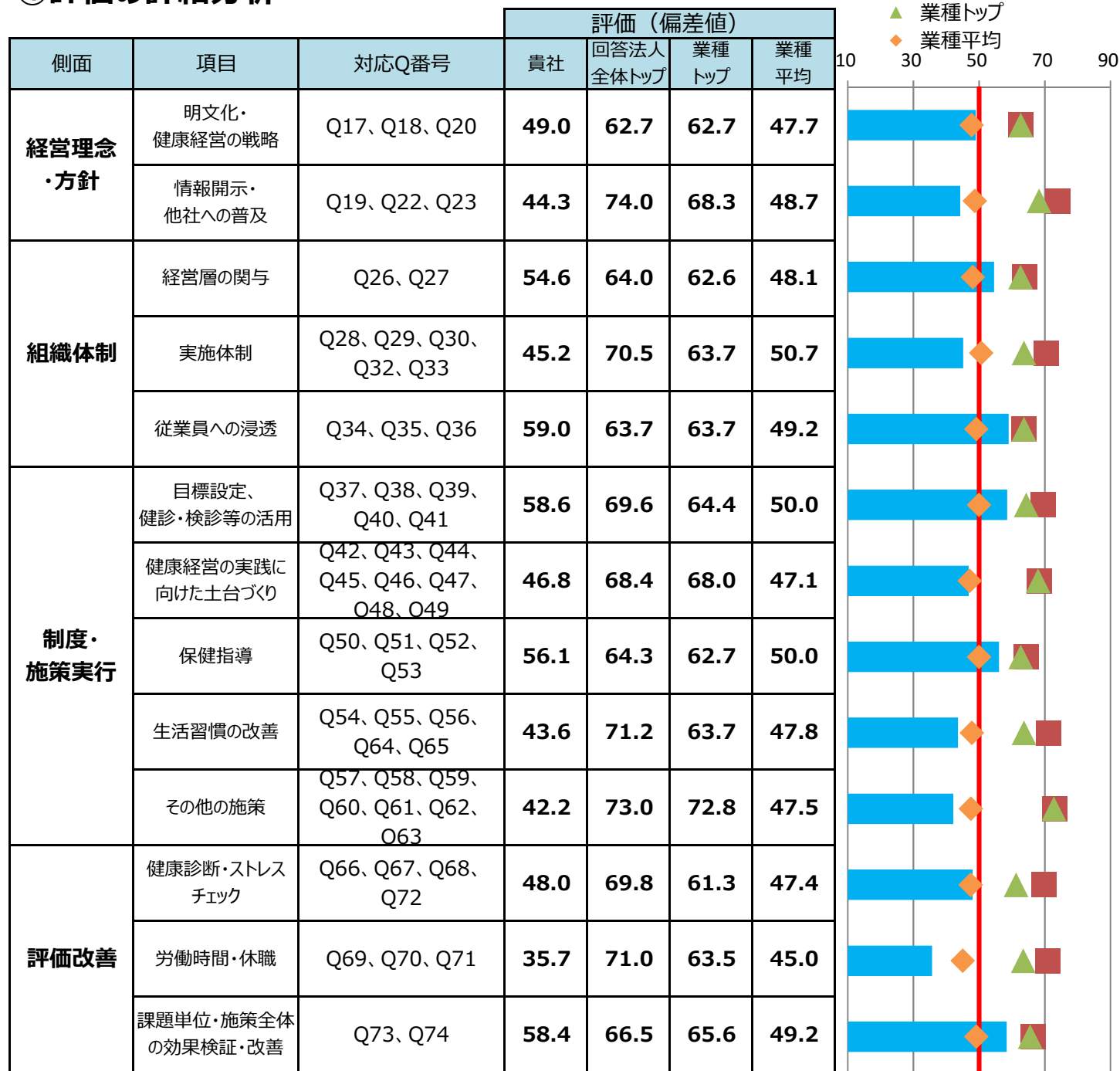
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1501~1550位	1651~1700位	1601~1650位	1951~2000位
総合評価	-	48.3(-)	49.4(↑1.1)	50.4(↑1.0)	48.8(↓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 2024年働き方改革関連法改正を間近に控え物流業界を取り巻く環境は今後、更に厳しくなるものと思われる。顧客に対する安定した物流サービスを継続するために、いかに一人ひとりの従業員が持てる能力を最大限発揮し業務効率を高めていくことが経営課題であると心得ている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断の要精検（2次健診が必要な人数の）割合を2025年度までに25%まで低減させることにより、従業員の生活習慣病を予防するとともに欠勤などによる生産性の低下を防ぐ。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒、中途採用問わず入社1年目での早期退職の防止が課題となっている。早期退職の理由に家族の声が重要な役割を占めると認識している。健康経営に取り組むことにより社員とその家族に好印象を与え、社員の定着率向上に寄与する効果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	健康経営の各施策に取り組むことにより、2028年3月末までに定着率98%とすることを目標としている。（2022年度実績93.2%）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.seino.co.jp/seino/shd/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.seino.co.jp/seino/media/pdf-lib/shd/ir/account-settlement/202403/202403_1setsume.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.5	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各職場単位で実施する食事会やスポーツイベント等に対し年1回会社から補助費を支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂利用補助金を各事業所に支給し、調味料等を減塩など健康に配慮したものを揃えるよう指示をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年に2回ウォーキングイベントを開催し、体力の増進・コミュニケーションの活性化に努めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	55.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	85.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.5	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	48.7	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	39.3	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.5	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.5	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員の定期健康診断の各指標において、「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合が59%と3年前よりも数値が下がっている。輸送を生業とする当社において、居眠り運転などによる重大事故を惹起する可能性のある健康リスクは経営リスクに直結することから睡眠の質を改善することが必要である。
	施策実施結果	睡眠に関する知識習得のため、睡眠セミナーを本社で開催し、全社展開するためにYOUTUBE(限定公開)で配信を行った。視聴回数は150回程度で全従業員の1%程度とまだ低い。
効果検証結果	アテネ不眠尺度を用いたアンケート調査では「睡眠がとれている=3点以下」の割合はまだ33%と低かったが、睡眠セミナーの開催による全体へのアプローチと個別ケアを組み合わせ、健康診断の数値改善を図る。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックにおける高ストレス者割合が業界平均を大きく上回っているが、仕事の特性から「身体負担」の高さは避けられないので、従業員同士や上司とのコミュニケーションの活性化により心的な負担を軽減することが必要だと考えている。
	施策実施結果	外部カウンセリング窓口の案内ポスターの掲示、メンタルヘルス推進担当者の設置は全事業場で実施済み。メンタルヘルスケアに関する研修動画を全管理職向けに案内したところ視聴回数は2000回に達した。
効果検証結果	今年度のストレスチェックは未実施のため、定量的な効果はまだ出ていないが、ワークエンゲージメント（誇り、活力）や経済的安心感、あるいはコミュニケーションの充足度に関するアンケートを行ったところ、肯定的な回答をした従業員の割合が約60%であった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神姫バス株式会社

英文名：SHINKI BUS CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：陸運業

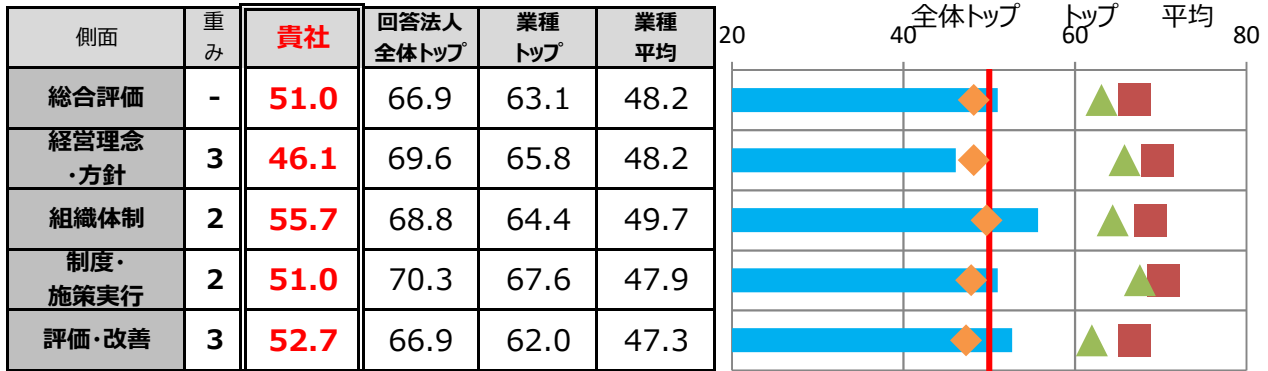
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **51.0** ↑0.9 (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



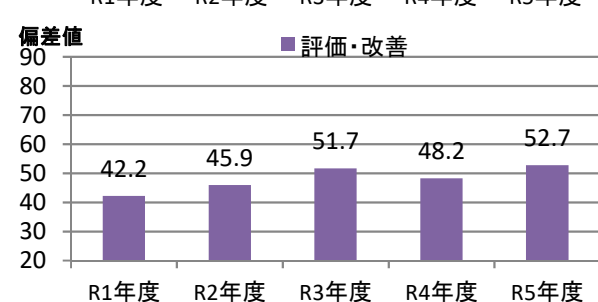
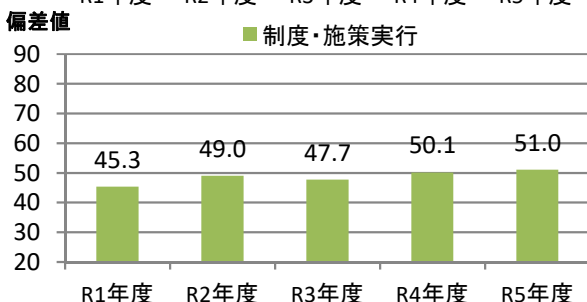
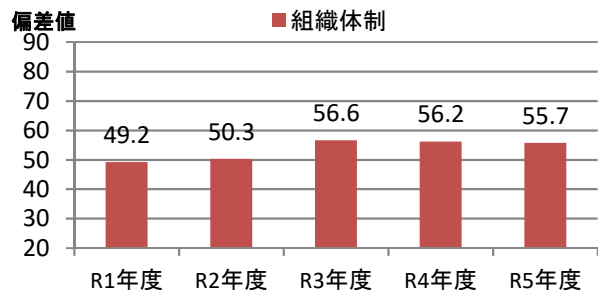
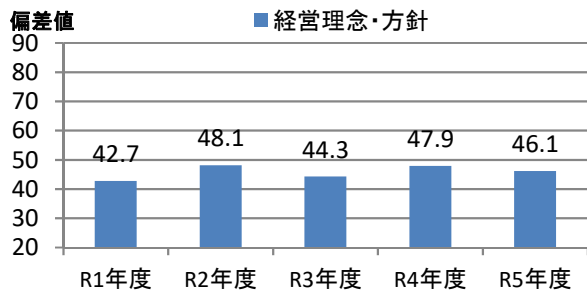
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

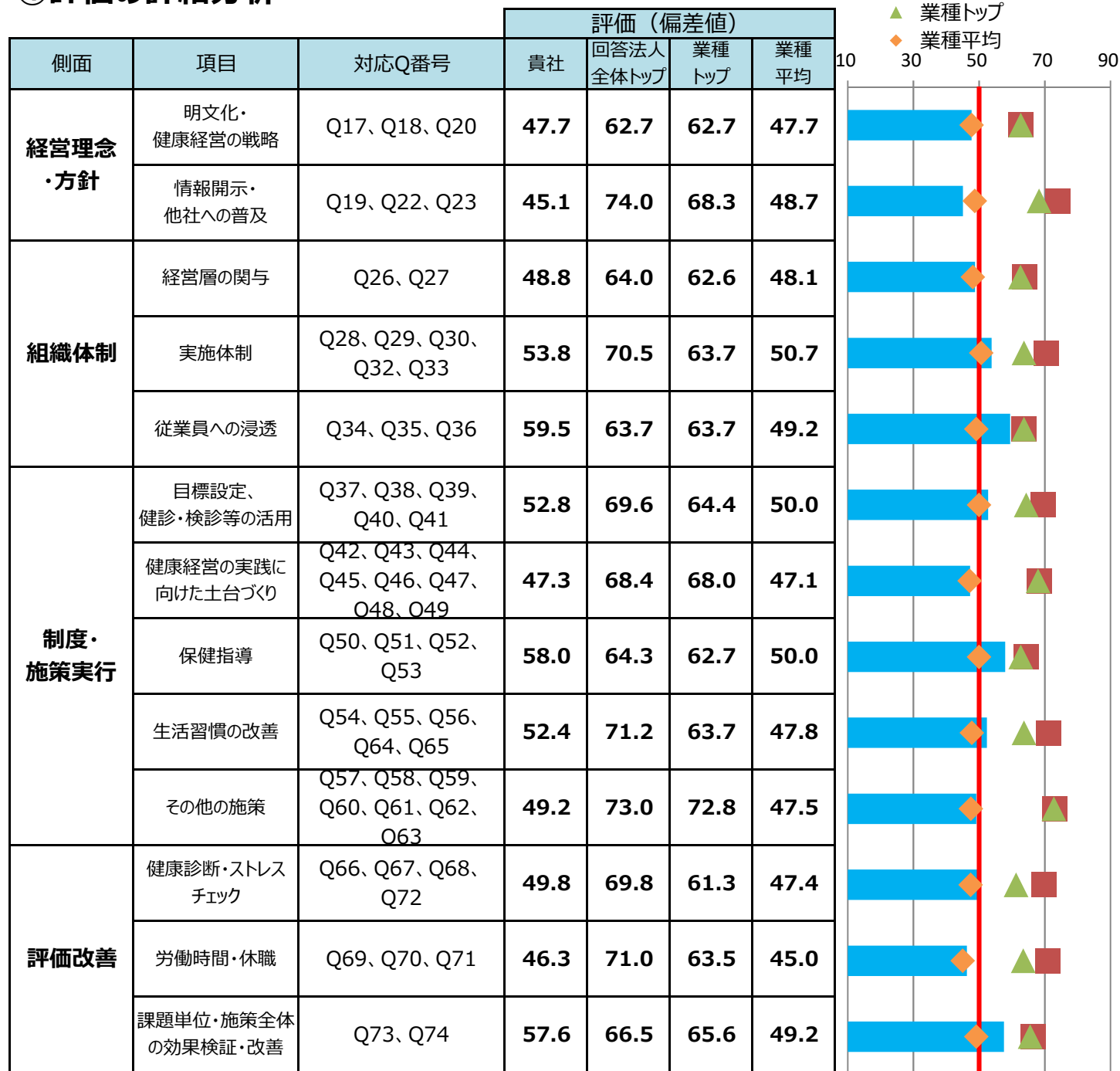
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1651~1700位	1501~1550位	1601~1650位	1651~1700位	1701~1750位
総合評価	44.4	48.1(↑3.7)	49.7(↑1.6)	50.1(↑0.4)	51.0(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「安全」かつ「快適」なサービスの提供は、一人ひとりの心身の健康があって成り立つものである。そのためには、働きやすい職場の構築が不可欠だが、ストレスチェックの受検率が低いため、正確な集団分析結果を得られず、有効に活用できないことが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身ともに健康で、全力で仕事を楽しむことができることを期待する。具体的な指標として、現状10営業所でストレスチェックの受検率が60%を下回っているが、全15営業所において受検率80%以上を目指す。</p> <p>受検率が上がることで集団分析の有効性が上がり、より正確な従業員の声を得ることで、職場環境などの改善につながる。</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>「安心・安全な輸送サービス事業」を持続的に発展させることで、当社のパーパスである「地域とともに従業員・家族の幸せを向上する」を達成する。</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健康リテラシーを高く持つことで、不調の早期発見や突発的な発病の予防を行い、「安心・安全な輸送サービス事業」を確立する。具体的施策として、バス乗務員に対するSAS検査・脳ドック・眼底眼圧検査の実施、定期健康診断の要精密検査対象者の精密検査受診率100%達成のための受診勧奨、健康サポートカードの配布を全従業員に行う。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://shinkibus.co.jp/info/management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内のバス旅行に対して金銭補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「食の健康を考える日」として、食事をしながら栄養に関するセミナーを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動奨励活動として、従業員から階段使用奨励の標語を集め、階段に掲示した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	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	49.9	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.6	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	48.7	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	48.9	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.4	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.7	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の有所見率が2017年度から2021年度まで上昇を続けており、2021年度には全体の74.6%が再検査の対象となった。全従業員の平均年齢が上がっていることもあり、健康リスクが高まっていることが分かったため、健康に関するリテラシーの向上が課題であった。
	施策実施結果	健康リテラシー向上のため、保健指導歴がなく健康な542名を対象に、フィジカル面での指導を行った。また、全従業員を対象に食生活やメンタルヘルスに関するセミナーを視聴できるツールを提供した。
効果検証結果	2021年度の有所見率74.6%から2022年度は3%と下がり、70.6%となる。引き続き、従業員のヘルスリテラシーの向上に努め、疾病の発生予防につなげる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	新型コロナウイルス感染拡大による医療機関の受入見合わせ等もあり、再検査受診率が2019年度は56%と低迷。重症化予防として有所見者を治療につなげることが重要であり、健康障害のリスク回避のため、再検査受診率を引き上げることが課題である。
	施策実施結果	高リスク者472名全員に対して生活習慣改善の個別指導を行い、再検査未受診者に対して、受診意義を伝え、早期治療につなげるため受診勧奨を行った。
効果検証結果	2022年度は、2019年度の再検査受診率から約40%上がり、96.5%となった。安全衛生推進目標の「健康起因の事故防止」のため、引き続き高リスク者・有所見者への生活習慣改善と受診勧奨を行い、再検査受診率100%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：ロジスティード株式会社

英文名：LOGISTEED, Ltd.

■加入保険者：ロジスティード健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

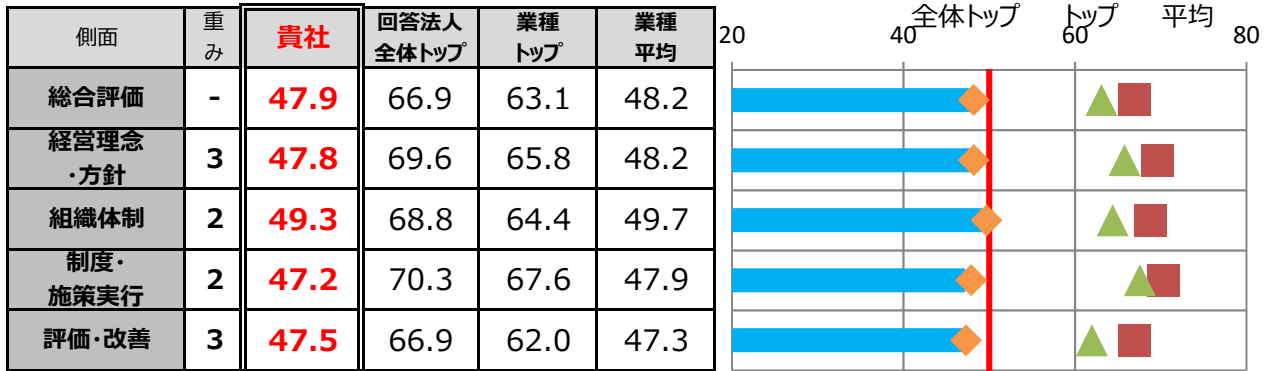
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.9** ↓0.2 (前回偏差値 48.1)

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

②評価の内訳



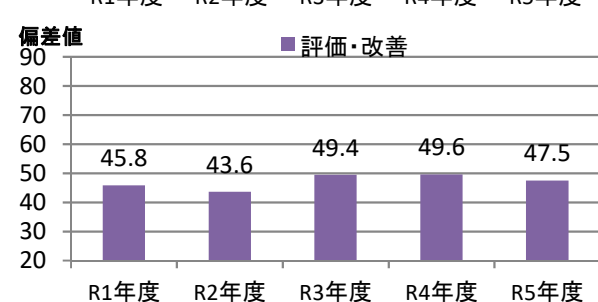
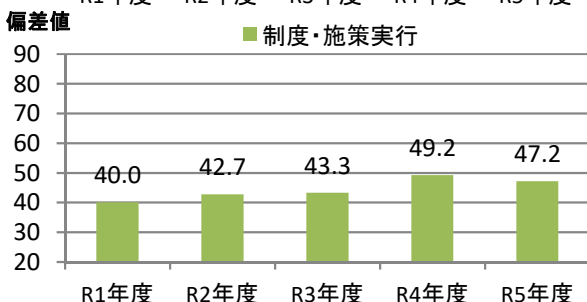
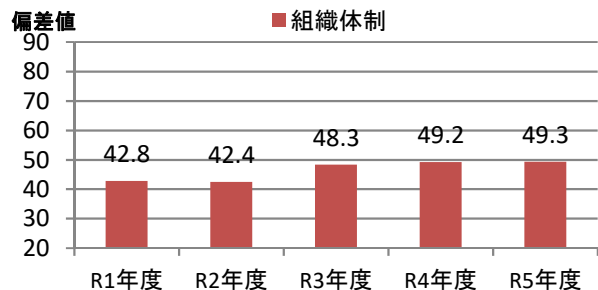
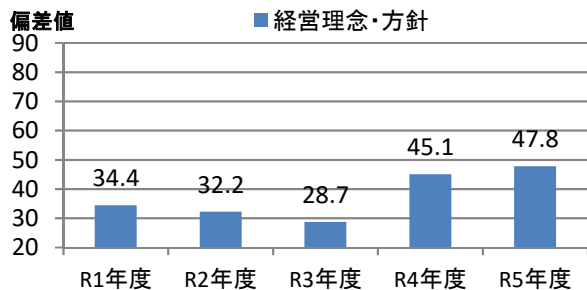
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

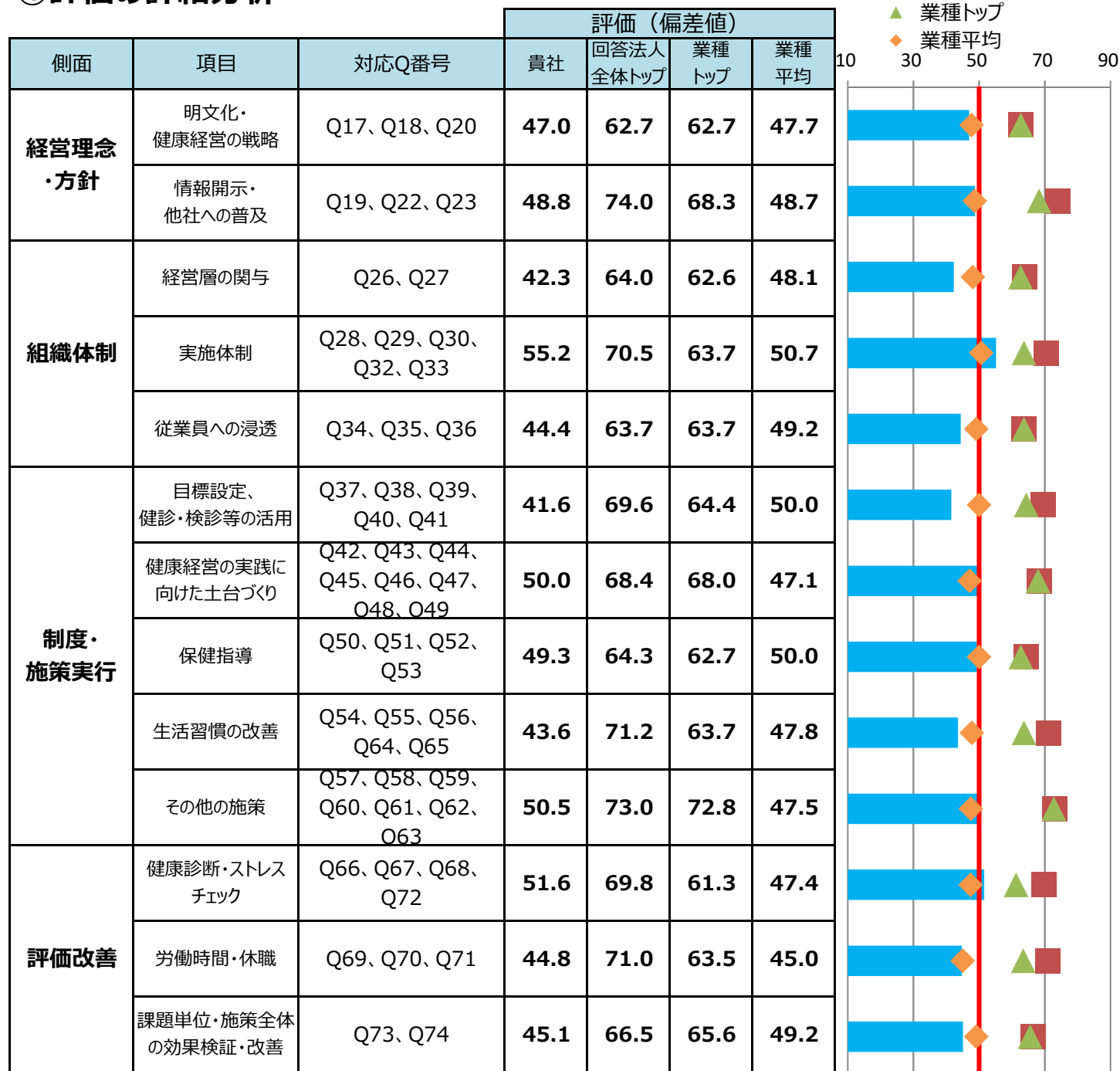
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1851~1900位	2101~2150位	2301~2350位	1901~1950位	2101~2150位
総合評価	40.6	39.8(↓0.8)	41.8(↑2.0)	48.1(↑6.3)	47.9(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ① 安全・健康で働きがいのある職場の実現 ② 労働損失の低減による生産性向上
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施によってもたらされる「従業員の健康増進・活力向上という直接効果」のみならず、健康で安心して働ける職場の実現・事業戦略に沿った人財の獲得と早期定着・成長ポテンシャルとしてのエンゲージメント向上・組織の活性化や労働損失低減による生産性向上等、「人財戦略全般への波及効果」を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	各拠点において、事業所周辺の美化活動を定期的に行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健組提供のアプリに血糖値・食事の記録ができ、健康クイズイベントで食生活のポイントを学習させている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康促進アプリ内でウォーキングラリーを年2回開催している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.2	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.7	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.4	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	48.7	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	51.0	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.5	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.4	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.5	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ・40代以降の従業員構成割合が高く、生活習慣病の重症化予防に向けた取り組みの推進が必要である。 ・医療費の構成割合において「循環器系」「内分泌、栄養及び代謝疾患」など生活習慣病関連の医療割合が高い。 ・健診結果・レセプトより、高リスクにもかかわらず未治療者が一定数いる。
	施策実施結果	健診結果・レセプトから、次の①②の対象者を抽出して、健康リスクを認識して要医療を促すため、各加入会社を通じて本人に通知する。 ①血圧・血糖・脂質の高リスク、かつ、未治療 ②慢性腎臓病の高リスク未治療
	効果検証結果	通知後の医療機関の受診状況から効果検証する。 ①受診勧奨通知 通知者1050名、効果検証対象者931名、受診者125名（受診率13.4%） ②腎通知 通知者891名、効果検証対象者834名、受診者89名（受診率10.7%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率は経年で減少傾向にあるが、依然として高い傾向にある。 （2021年度 35.5% → 2022年度 34.7%） データ分析委託会社の保有データより、単一健保約23万人に基づく2022年度喫煙率25.2%に比べて依然高い傾向にある。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・健保の保健事業とコラボして、卒煙プログラムの利用を促進した。 ・喫煙所内にポスターとリーフレットの設置。 ・「健康トピックス」「健保だより」を通じた禁煙に関する啓蒙。
	効果検証結果	喫煙率を把握して効果検証する。 喫煙率は2022年度34.7%（前年比△0.8ポイント） データ分析委託会社の単一健保平均は25.2%（前年比△0.3ポイント） 依然として喫煙率は高い傾向にあるが、単一健保平均を上回る減少率となったことから一定の効果はあった。 禁煙薬（チャンピックス）出荷停止に伴い、あまり積極的に広報出来ない時期があった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：九州旅客鉄道株式会社

英文名：KYUSHU RAILWAY COMPANY

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

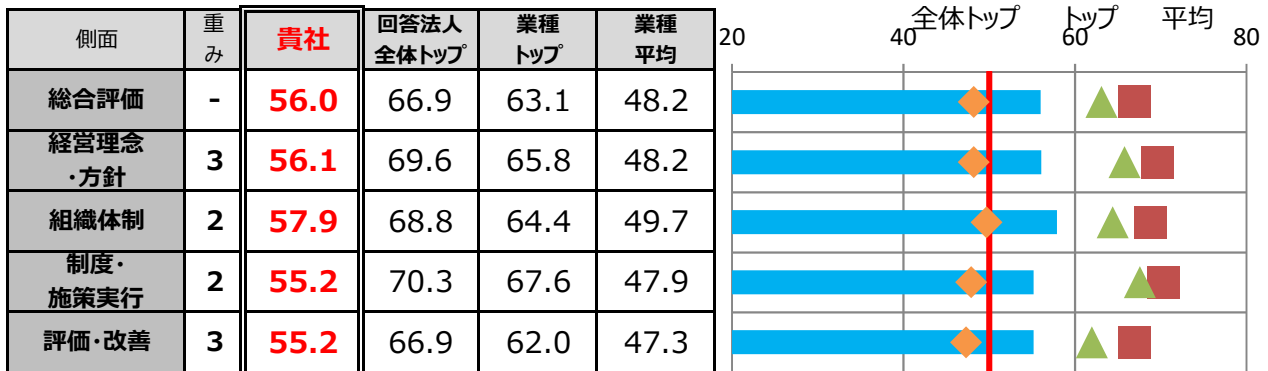
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001～1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.0** ↑0.5 (前回偏差値 55.5)

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

②評価の内訳



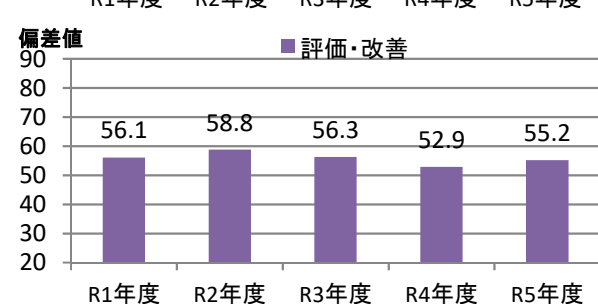
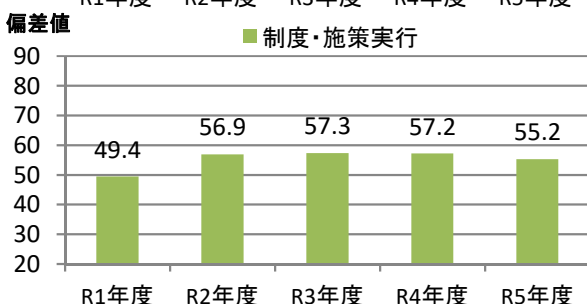
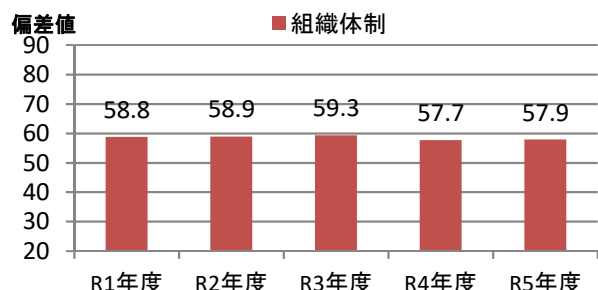
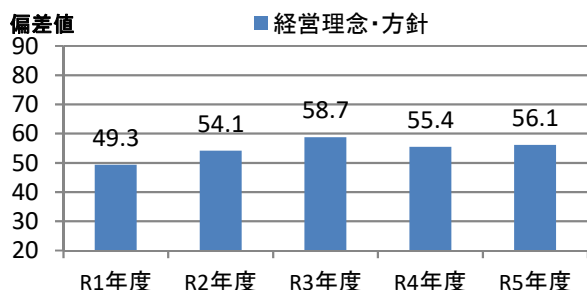
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

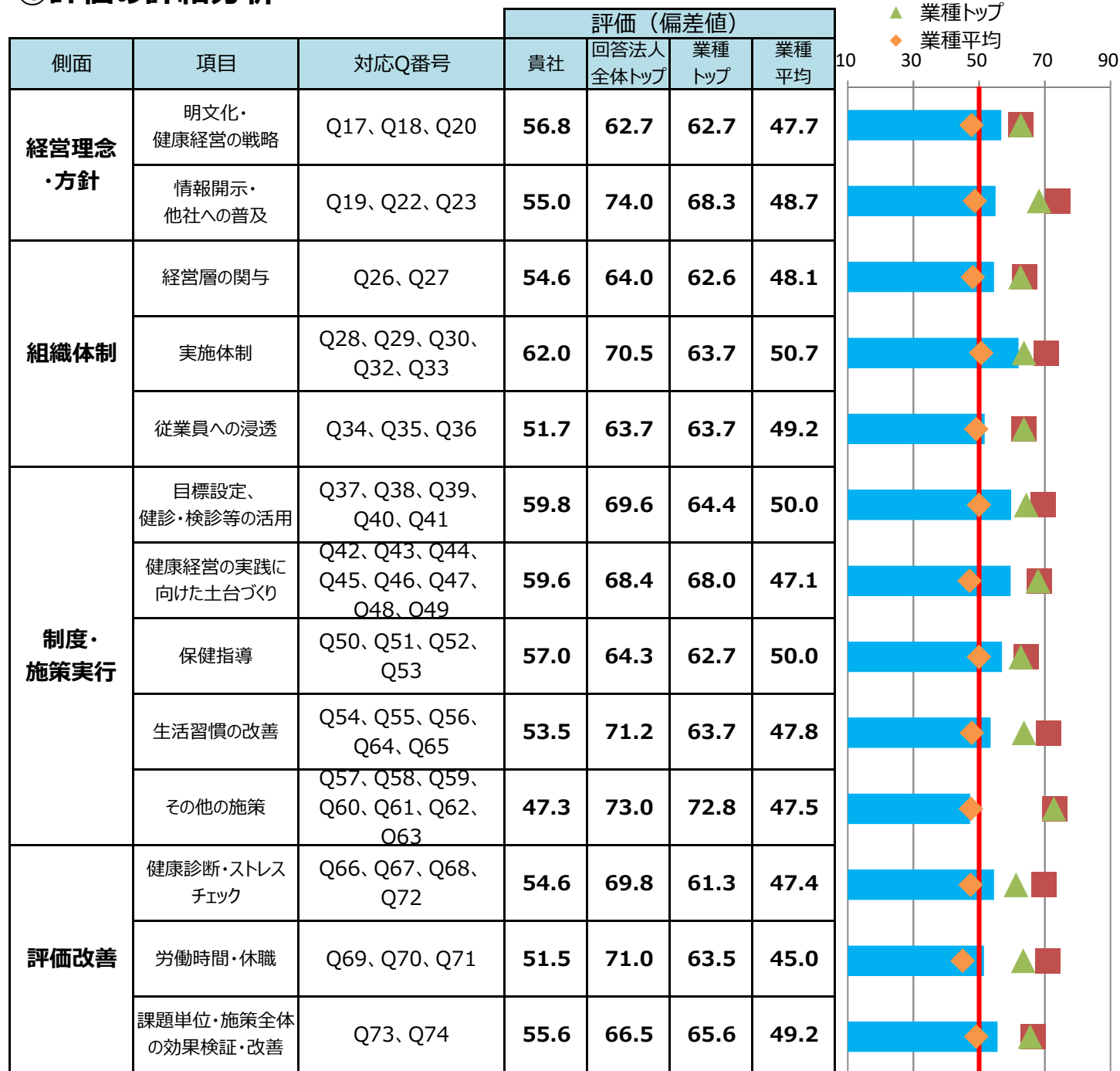
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001～1050位	651～700位	651～700位	1001～1050位	1001～1050位
総合評価	53.3	57.0(↑3.7)	57.8(↑0.8)	55.5(↓2.3)	56.0(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 会社のあるべき姿である「安全とサービスを基盤として九州、日本、そしてアジアの元気をつくる」を具現化できる社員の健康数値改善が当面の課題となる
	健康経営の実施により期待する効果	健康数値の改善により、健康に働ける社員が増え、医療費の抑制にも繋がる。更に社員が長く働ける環境を作ることによって地域の元気を支える人材を確保することができる
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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.jrkyushu.co.jp/company/esg/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	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	25.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合主催・及び会社独自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	59.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリ「kencomアプリ」を展開することで食生活改善のサポートを実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年に3回ウォーキングイベントを実施。優秀な成績を収めたチーム及び個人にインセンティブを付与している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.4	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.2	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	48.7	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	49.5	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.3	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.0	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.2	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調になる前に社員自らと会社の双方が気付く制度の構築が必要であった。また、ストレスチェックの結果をどのように活用していくかが課題の一つであった。
	施策実施結果	常にストレスチェックを受けられる環境整備、結果による産業医面談前に保健師による事前面談の実施をおこなった。また、ストレスチェック結果を担当産業医に解説付きで提供し、分析の徹底をおこなった。
	効果検証結果	ストレスチェック結果を組織分析し、安全衛生委員会を通じて各職場にフィードバックを行った。その結果、「職場（同僚・上司）の支援」は2021年度：91から2022年度：87に改善。「総合健康リスク」も93→85に低下するなど全体として改善の傾向にある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率が、全国と比べて約2倍高い状況となっている。喫煙がもたらす健康リスクを削減すべく、喫煙率を減らすことが課題である。
	施策実施結果	2024年度までに喫煙率を15%以下にすることを目標に掲げ、eラーニングによる教育を実施。またジェイアールグループ健康保険組合が実施する禁煙サポートプログラムの啓発を行った。
	効果検証結果	2020年度時点では28.6%だった喫煙率が2022年度までに26.9%に減少した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：S Gホールディングス株式会社

英文名：SG Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：SGホールディングスグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

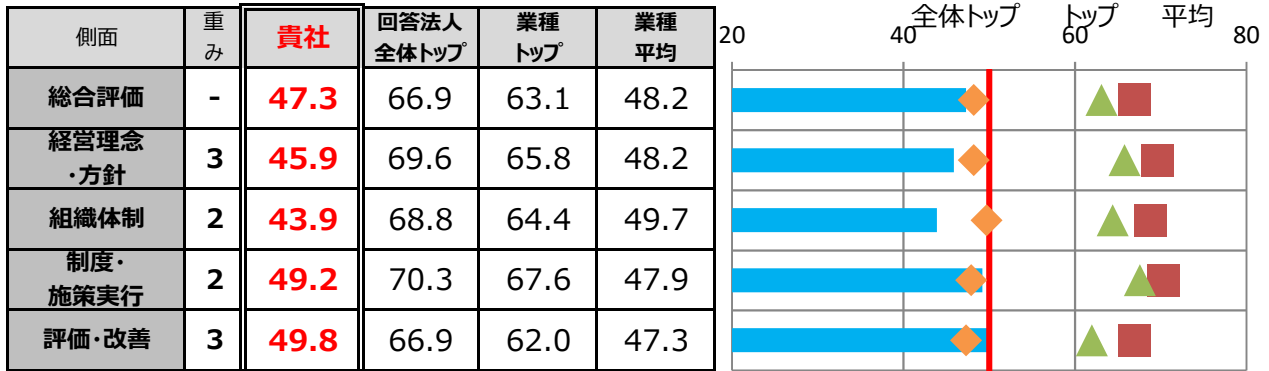
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.3** ↑7.0 (前回偏差値 40.3)

※「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



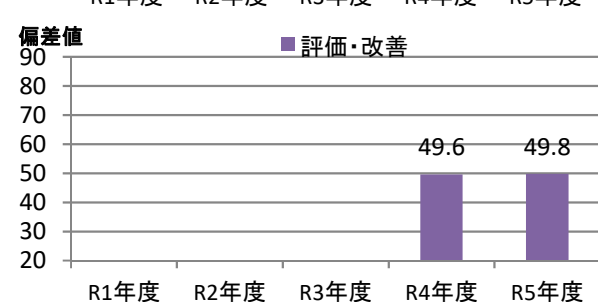
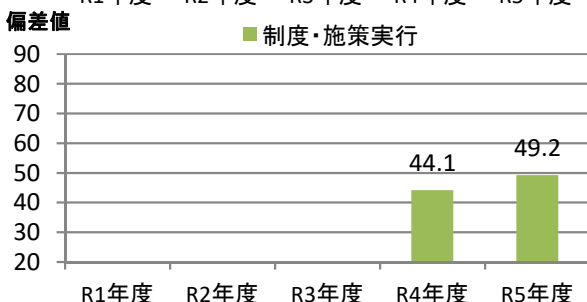
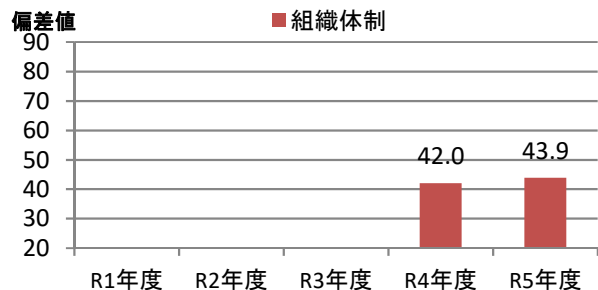
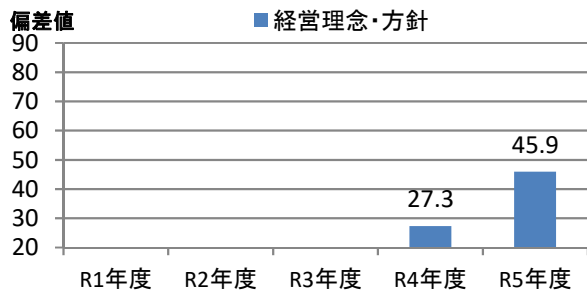
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

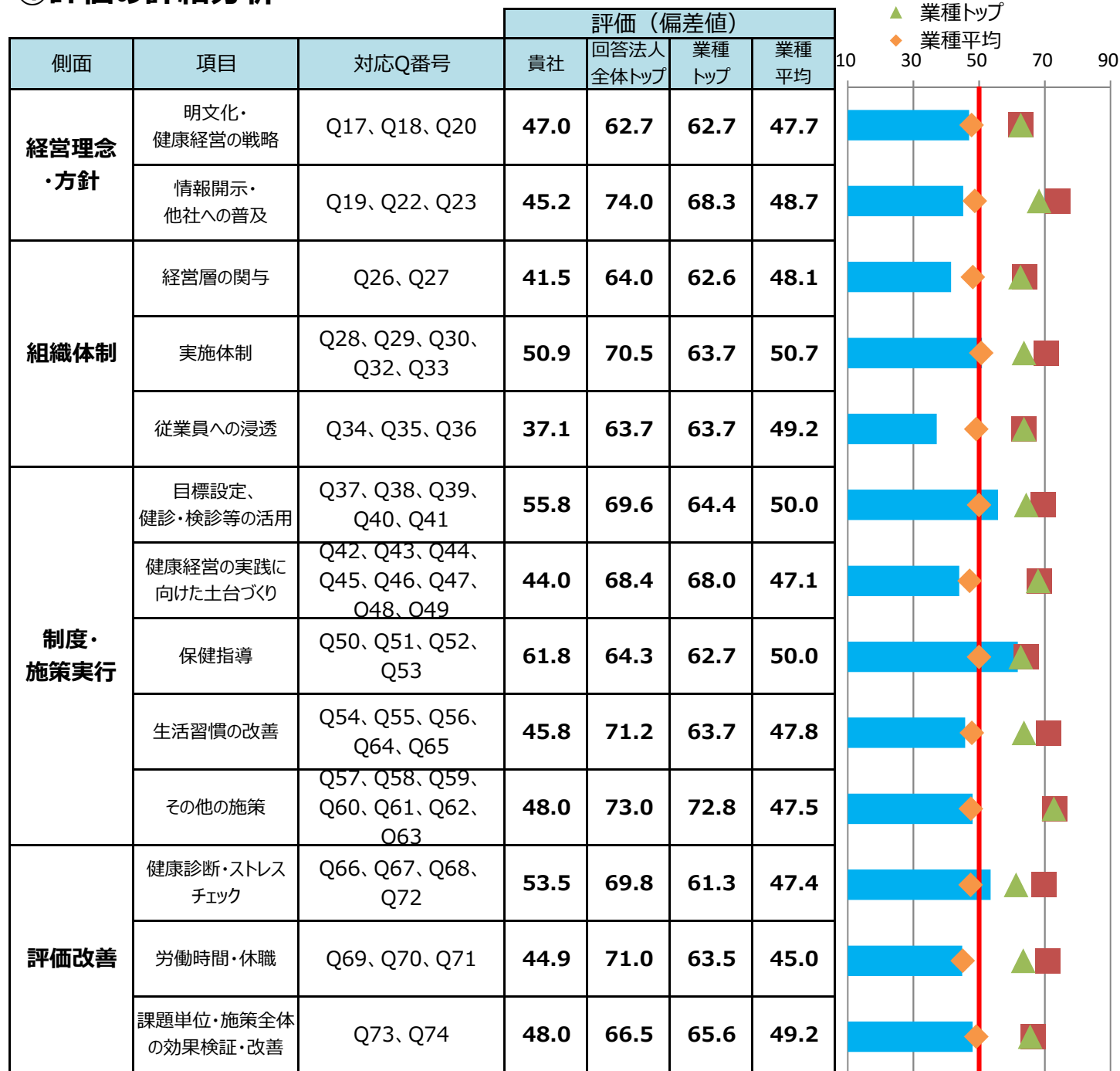
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2651~2700位	2151~2200位
総合評価	-	-	-	40.3(-)	47.3(↑7.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社の持続的な発展のために、従業員一人一人が余すことなく力を発揮すること。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が自身の健康と経営課題との結びつきを理解し、健康意識を高めることで、アブゼンティーズム、プレゼンティーズムの改善やエンゲージメントを向上させること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sg-hldgs.co.jp/csr/mission/safe-service/labor/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.9	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	2022年度に開催したグループ全体でのスポーツイベントではグループ従業員とその家族が交流を深め				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	2022年度はグループ全体でスポーツイベントを開催、グループ従業員（家族含む）600名以上が参加。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.7	%

※ 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	45.0	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	48.7	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	44.8	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	日本人の三大死因であるがん、脳血管疾患、心疾患に代表される生活習慣病を予防すること。
	施策実施結果	月1回の衛生委員会で生活習慣病や肥満予防について取り上げ、全従業員へ資料配布を行っている。また、保険者主導の生活習慣病予防キャンペーンでウォーキングアプリを使用した運動不足解消の取り組みを行っている。
効果検証結果		BMI25以上の割合は20.4%と全国平均と比較しても良好な水準を維持している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	多様な働き方の推進により労働生産性を向上させること。
	施策実施結果	テレワークガイドブックなどで環境整備した結果、テレワークによるバランス型（在宅と通勤半々）と在宅勤務型の合計が約40%となり、従業員に制度が定着している。
効果検証結果		テレワーク推奨などの取り組みの結果、ストレスチェックによる高ストレス者比率は6.8%と良好な水準を維持している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ユーネットランス

英文名：u-netrans

■加入保険者：愛知県トラック事業健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

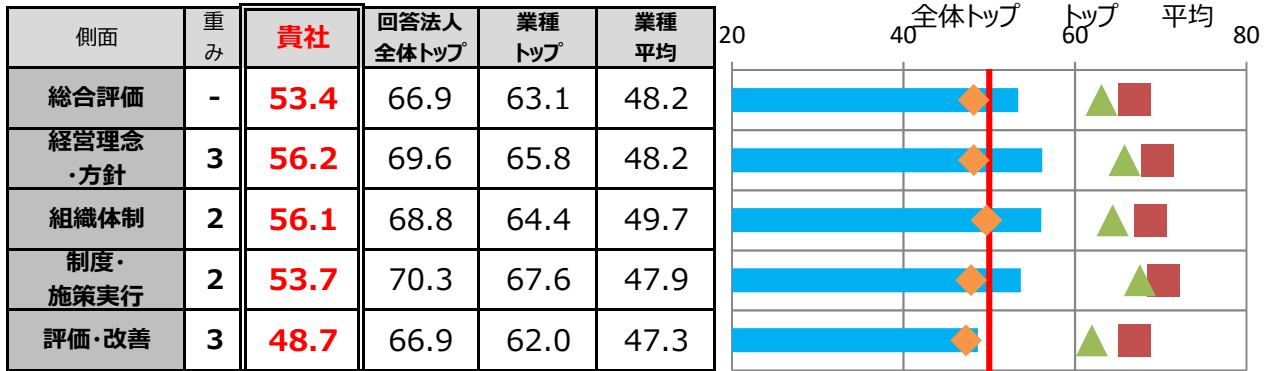
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.4** ↓1.5 (前回偏差値 54.9)

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

②評価の内訳



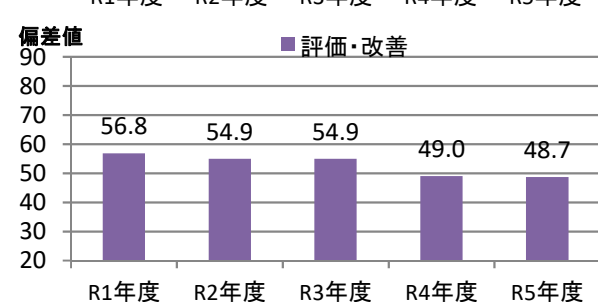
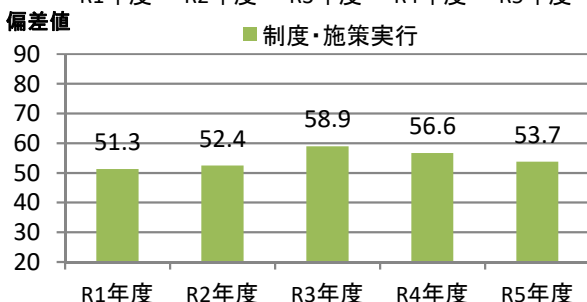
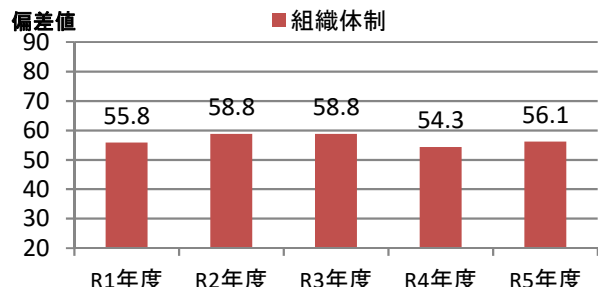
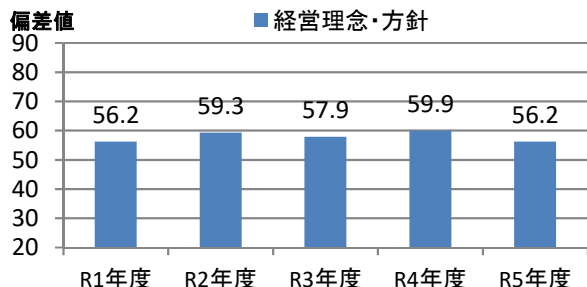
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

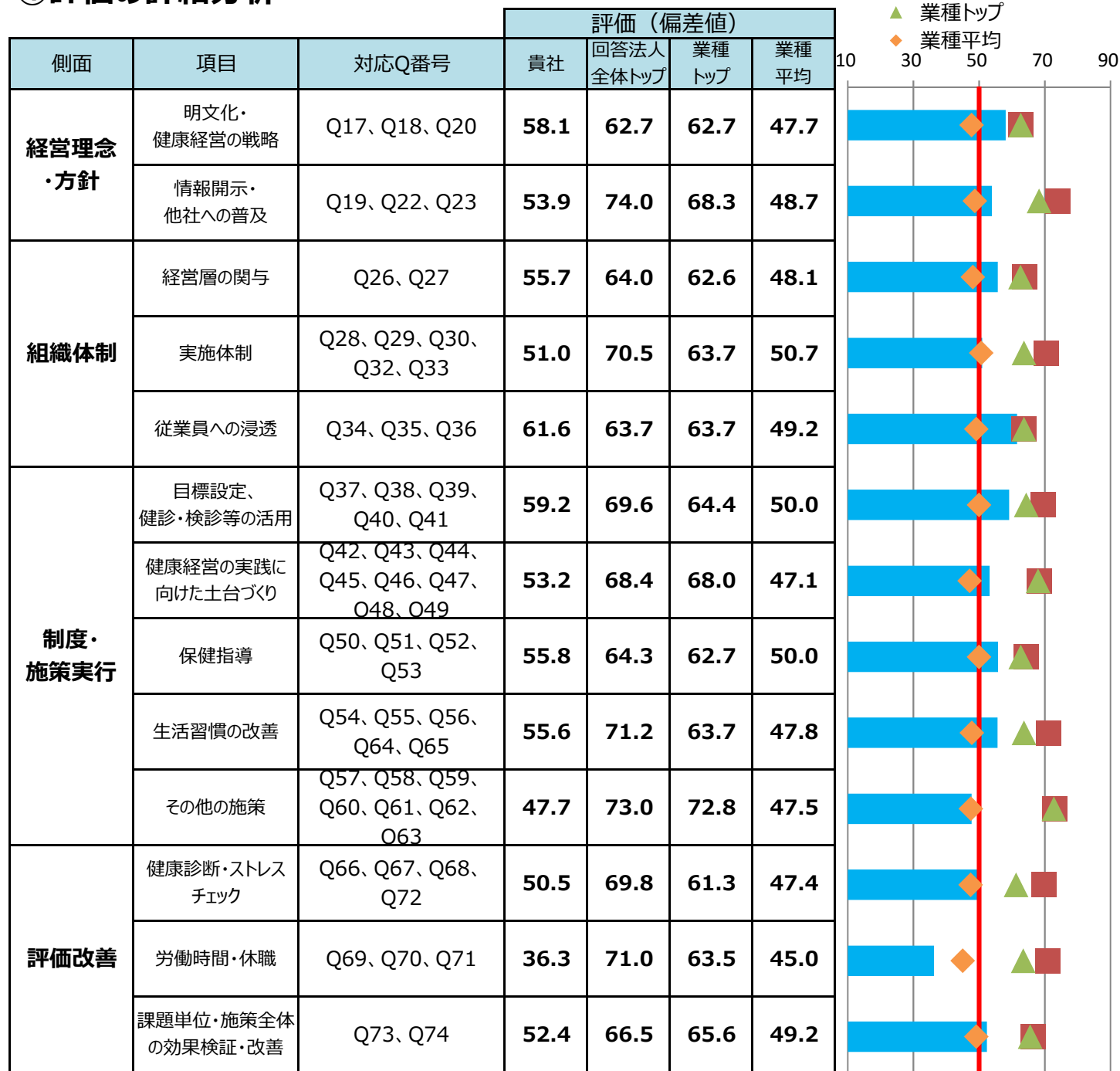
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	751~800位	701~750位	1051~1100位	1351~1400位
総合評価	55.3	56.5(↑1.2)	57.4(↑0.9)	54.9(↓2.5)	53.4(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 夏場の熱中症対策として塩飴の支給、非接触給水器の設置等を実施。現場巡回や声掛け、こまめな休憩に加えて、いざという時に備えて、瞬間冷却材も全職場に支給。但し、暑さに対して個人差があり、従業員の健康状態の低下が作業効率の低下を招くことから、これを未然に防止する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	自動販売機の飲料（お茶、水、スポーツドリンク）について1本当たり50円を会社負担として販売価格を下げ、個々人で購入し易くし、1ヶ月15万円程を負担した。従業員の健康に対して会社の取組む姿勢を通して、健康で安心、安全に働いてもらい効率の向上に繋がるものと期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 陸運業では慢性的な乗務員不足であり、その対策として従業員が心身共に健康で安心して永く働き続けてもらう環境を整える必要がある。しかしながら入社した従業員が他業種に転職する傾向があり、その結果、他の従業員への負荷を増大させ労働時間の延長など労働環境の悪化に繋がっている。
	健康経営の実施により期待する効果	当社に入社した従業員が日々活き活きと働いてもらえる事を期待している。退職者の内、勤続1年以内が22年は退職者全体の34%を占めており、この割合を10%削減する事を目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	株主総会資料
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部署単位での昼食会開催時の会議室の提供と金銭支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.7	%

■ 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	社内報を使用し社員に向けた啓発活動を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	小集団での運動機能チェックを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.2	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	48.7	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	49.9	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.2	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.4	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.2	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員から、年休に関して半日にて事足りる場合に、残りの半日は仕事をしたいとの要望があった。半日を仕事に使用する事により、他の従業員への負荷低減に繋がり、全体として残業時間の削減になり、結果として従業員の生活時間の確保にもなる。
	施策実施結果	全従業員（全職種）が利用できる内容としての半休を設定する為、半休取得トライを半年間実施した。
効果検証結果	取得した社員区分としては82%が事務員であり取得時期は月度下旬が53%と最も多く、午後取得が69%となった。現場での取得率を向上させる為、アンケートをとった所、7日前申請が使い辛いとの事で、54%が3日前までの回答だった。これを受け申請条件を緩和し、再度トライを実施。再トライの結果を踏まえ、組合と協定を締結し、制度化する予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙が生活習慣病のリスクを高める事への自覚が無く、社内報や衛生会議にて禁煙を促すアナウンスをして、なかなか見直しが行われない事が課題。
	施策実施結果	社内報で禁煙成功者の成功体験を掲載するコーナーを新設し、他喫煙社員に禁煙へのきっかけ作りに3人の禁煙成功に繋がった。また上司も禁煙への働きかけを継続的に実施。
効果検証結果	一昨年が38%、昨年が39%、今年度が38%と足踏み状態。今年度は喫煙場所制限の一貫で1月からトラック新車については禁煙とする事を開始。また、喫煙可能場所を段階的に制限していき25年4月に敷地内の全面禁煙化を目指していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阪神電気鉄道株式会社

英文名：HANSHIN ELECTRIC RAILWAY CO.,LTD.

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

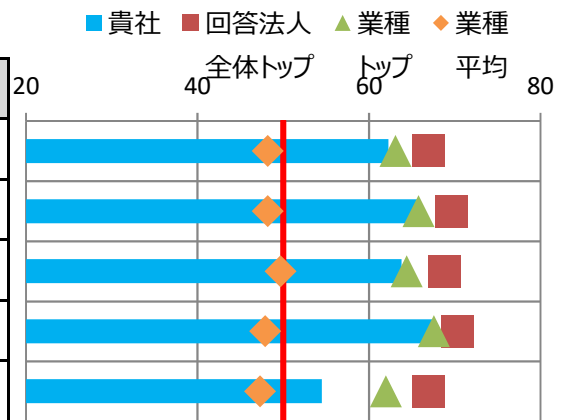
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↑2.1 (前回偏差値 60.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.3	66.9	63.1	48.2
経営理念・方針	3	65.6	69.6	65.8	48.2
組織体制	2	63.8	68.8	64.4	49.7
制度・施策実行	2	67.6	70.3	67.6	47.9
評価・改善	3	54.5	66.9	62.0	47.3



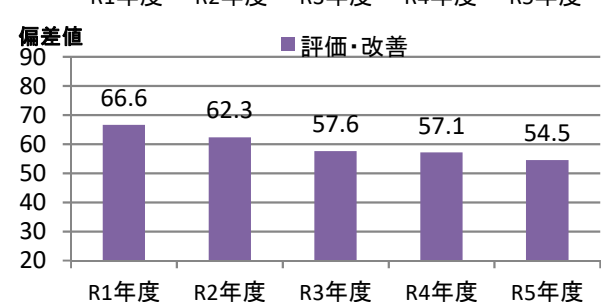
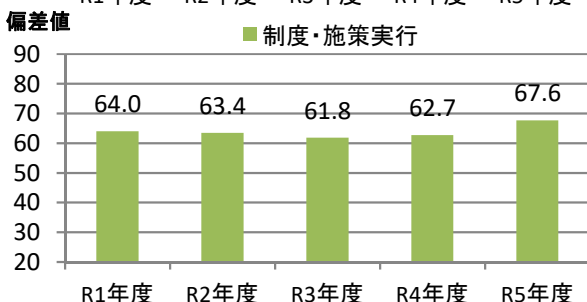
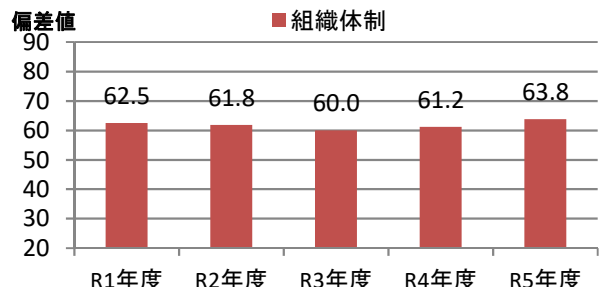
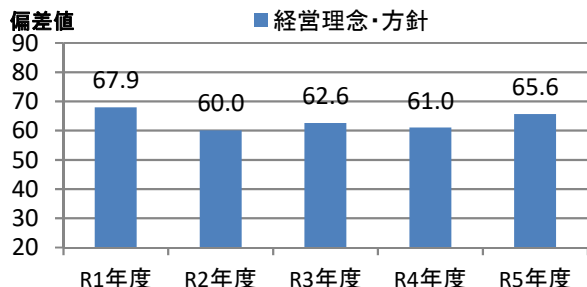
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

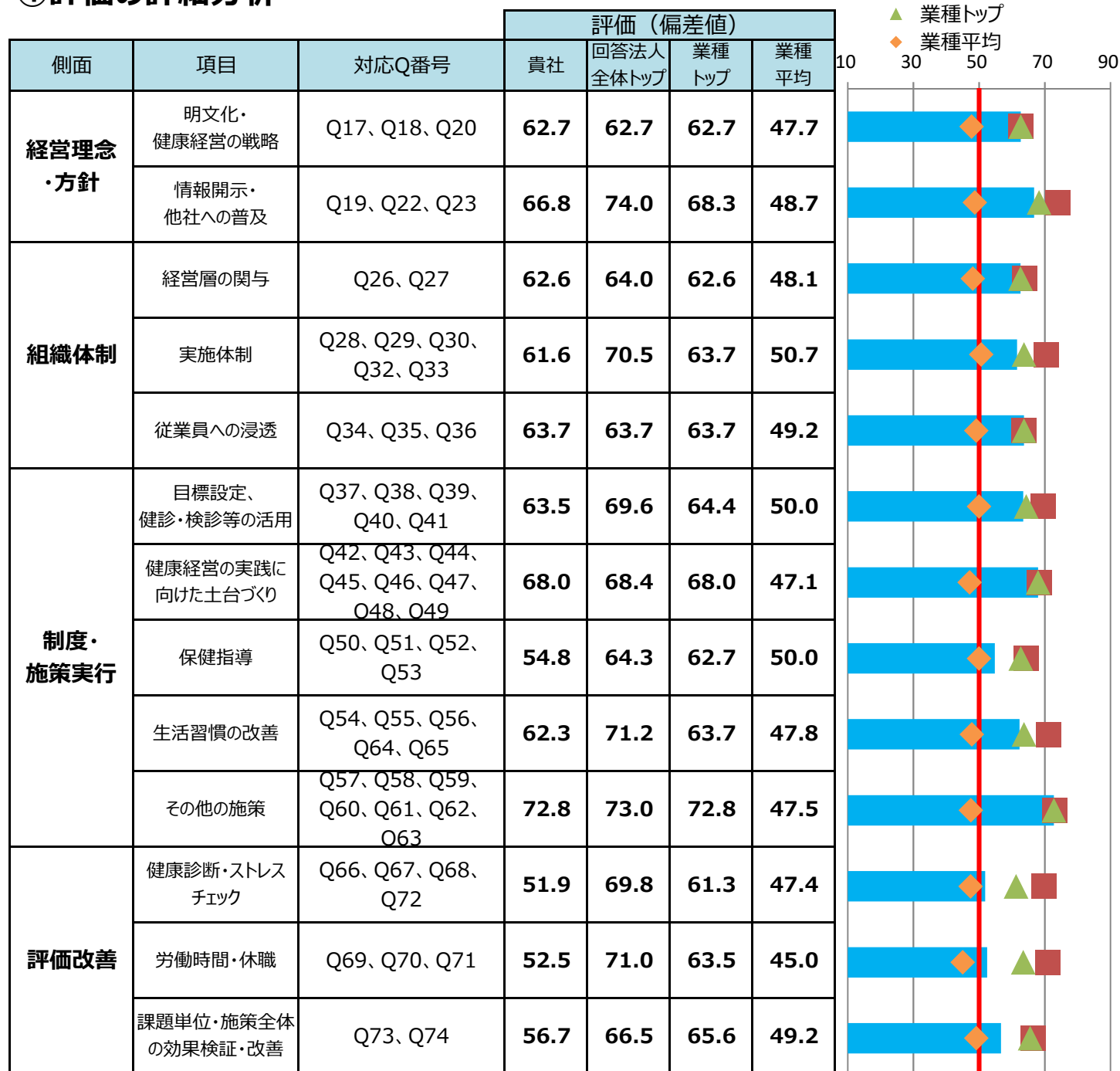
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	201~250位	351~400位	501~550位	301~350位
総合評価	65.7	61.7(↓4.0)	60.4(↓1.3)	60.2(↓0.2)	62.3(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は鉄道事業や野球ビジネスを中心としたスポーツ・エンタテインメント事業等、従業員を通してお客様に「安心・快適」、そして「夢・感動」を届ける事業を営んでいる。 今後も持続的に企業価値を向上していくためには、健康経営に取り組むことで、社員一人ひとりが心身共に健康となり、多様な個性や能力を最大限に発揮することが不可欠（課題）であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことで、最終的な目標指標であるアブゼンティーズム（欠勤）の低減、プレゼンティーズム（出勤時の不調）の低減及び従業員満足度の向上を目指している。具体的には、各指標において継続的に前回調査を上回ること、社員一人ひとりが心身共に健康となり、多様な個性や能力を最大限に発揮することで、お客様に「安心・快適」そして「夢・感動」をお届けすることに繋がっていきたいと考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社は、1905年に営業を開始して以降、鉄道事業を中心に常にお客様の安全を最優先としており、その結果、近畿運輸局からの38年5か月（2023年10月時点）に亘る無事故表彰の継続に繋がっている。 鉄道の安全設備の高度化が進むものの、安全を守る最後の砦は人であり、その従業員の健康を守ることは、公共交通を担う当社の社会的責任であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	少子高齢化に伴う人口減少社会の到来や、AIやIoTなどの技術革新が急速に進展する中で、その変化に対応しながら、これまで通りの安全を確保していくことが当社の社会的責任ある。 責任を果たしていくためには、最終的な目標となる各指標において、継続的に前回調査を上回ること、従業員が長きにわたり当社の安全を支える一人として働き続け、お客様に変わらぬ安全輸送を提供し、社会に貢献していくことを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	9	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	33	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	業務内で助けてもらった際などに、サンスカードを介して感謝を伝えあっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	管理栄養士が考案した健康メニュー（減塩、脂質カット、野菜増量、健康米等）を食堂にて安価に提供している				
(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	67.9	%

■ 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	野球・テニスなど会社公認のクラブ活動に対し、費用補助や会場斡旋を行うとともに、大会も開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	91.4	%
管理職限定	○	全管理職の	95.6	%
限定しない	○	全従業員の	93.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.7	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	48.7	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	80.9	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.1	45.0	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	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.6	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社従業員の喫煙率は、時代の変化で減少傾向にあるものの、事業特性上男性社員の割合が高いこともあり、全国平均に比べ喫煙率が高くなっている。喫煙者数を減らすことは喫煙者本人のみならず周囲の社員、ひいては従業員の家族の健康増進にも大いに寄与し、また生産性向上にも資すると考えていることから、2025年度の喫煙率15%以下という目標を掲げ、改善に取り組んでいる。
	施策実施結果	喫煙率は、2019年度の26.3%から、2022年度には19.7%へと低下し、2025年度の目標（15%以下）に向けた都度目標値の20%以下を達成することができた。
	効果検証結果	上記の結果は、既存の禁煙外来費用の全額補助（対象者に被扶養者を含む）に加え、喫煙所を閉鎖する「本社終日禁煙デー」を設けたほか、新たな禁煙達成者に表彰、商品券を贈呈するイベント等の施策の効果の表れだと考えている。今後は喫煙所の閉鎖頻度を増加させるなど、更なる喫煙率低下を目指すとともに、勤務時間中禁煙も検討する。これらの施策により、健康な従業員の雇用確保、生産性向上に繋げたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社内に診療所（産業医、看護師、薬剤師、放射線技師が常駐）を設け、定期健康診断で所見があれば、即日、産業医が診察・投薬治療を行い、時間を要する項目は、後日、呼び出しを行っている（実施率100%）。2021年度に定年延長し、高齢従業員の比率が高まる中、長期間働き続けてもらうためには、今後、特定保健指導等の事前予防策の強化により、早い段階から生活習慣を改善し重症化するリスクを最小限に留める必要がある。
	施策実施結果	産業医による診察・投薬治療により、血圧リスク者率及び血糖リスク者率は継続的に低水準である。今後は、事前予防策である特定保健指導実施率を2025年度までに60%以上とする目標を掲げ推進する体制とした。
	効果検証結果	当社診療所の医療スタッフによる健康管理体制を構築してきたことで、従来から血圧リスク者率及び血糖リスク者率を低水準に保っていると考えている。また、特定保健指導実施率は、上記の目標達成に向け、本施策の重要性を職場へ周知し、理解を得たことで、指導日時を予め指定して実施する体制を構築した。これにより、着実に指導率が向上し、長期にわたり鉄道事業者としての社会的責任を果たすことにつながると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西肥自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種：陸運業

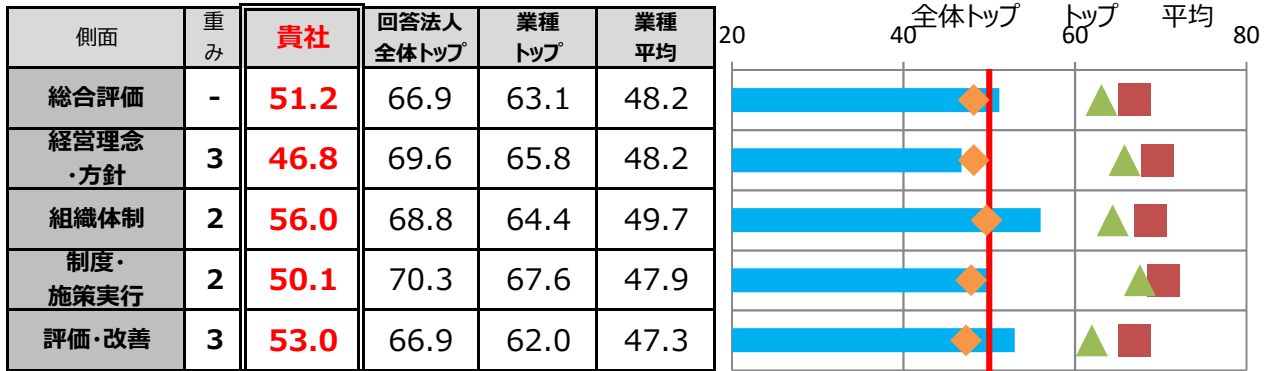
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.2** ↑0.2 (前回偏差値 51.0)

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

②評価の内訳



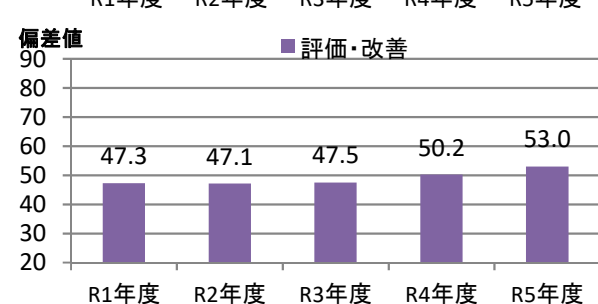
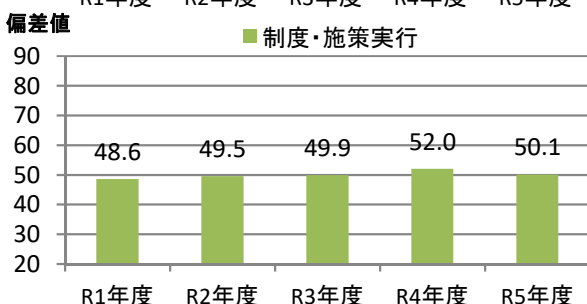
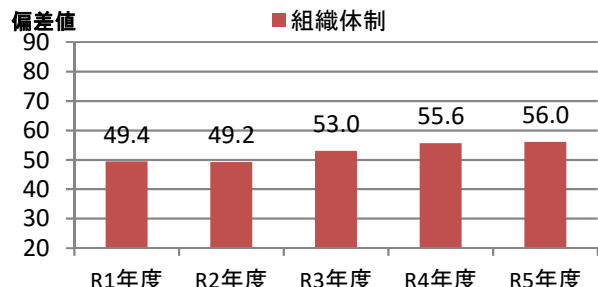
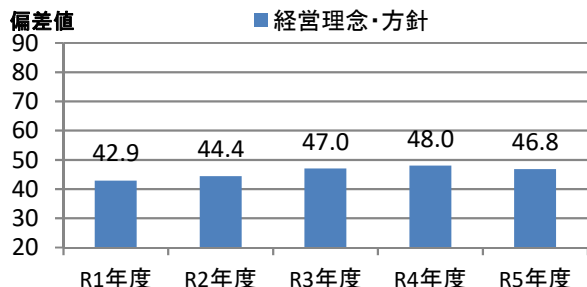
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

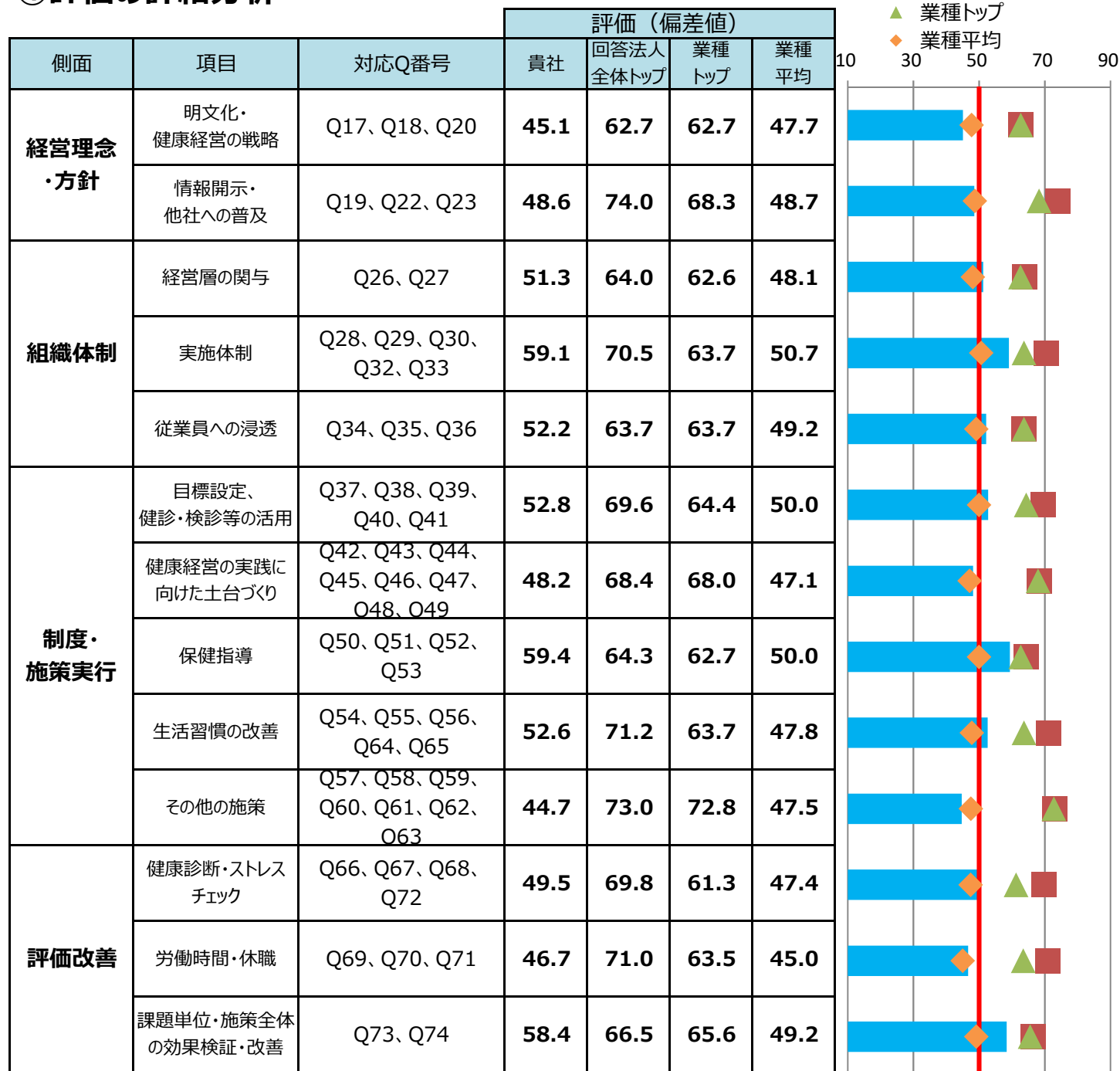
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1601~1650位	1701~1750位	1551~1600位	1651~1700位
総合評価	46.7	47.2(↑0.5)	48.9(↑1.7)	51.0(↑2.1)	51.2(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>当社は、運輸業として安全・安心・快適にお客様を輸送するという社会的責任を担っている。従業員の多くを占める運転士は、業務の特徴上不規則勤務となるため、疾病や過労等の健康起因事故防止対策の1つとして良質の睡眠確保が課題である。日頃から、睡眠休息についての啓発・状況把握を行うと共に、代表的な睡眠障害であるSAS（睡眠時無呼吸症候群）対策を充実させる必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>点呼時の睡眠状況確認の徹底、小集団活動による睡眠・休息に関する教育の実施、3年毎のSAS簡易検査義務化と、有所見者に対する事後措置の徹底、要精密検査・要治療者に対する状況把握と継続のための指導や費用補助の実施等の施策を展開する事により、十分な睡眠が取れている従業員の割合を増やし、居眠りや漫然運転を防止すると共に、生活習慣病の出現や悪化防止に繋げる事を旨とする。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.bus.saihigroup.co.jp/pdf/saihikenkousengen.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康ウォーキング大会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善が必要な従業員に対し、食事記録をつけてもらい、適正カロリー栄養面の助言指導を行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	4か月で100万歩歩くイベントを開催。上位表彰やとび賞、参加賞を設ける。事業実施後の評価検証を行う。				
(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	56.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.5	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.2	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	48.7	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	49.6	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.3	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.4	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は不規則勤務者の割合が多く、生活リズムを整える事が難しい背景から運動習慣が身につけにくいという課題があった。協会けんぽの事業所カルテで、週2回以上・30分以上の運動継続者割合は21.1%と少なく、同業態の全国平均22.8%を下回った。従業員の平均年齢も50歳を超え、健診有所見率や基礎疾患保有率も高く、会社全体で楽しみつつ運動に親しむ機会を作り、運動継続者の割合を増やしたいと考えた。
	施策実施結果	4か月間で100万歩歩く事を目指し、全従業員を対象に健康ウォーキング大会を開催。歩数集計に佐世保市作成の健康管理アプリを活用。参加率は56%。100万歩達成者は全参加者の13%であった。
	効果検証結果	大会後アンケートを実施（回収率97%）参加して良かったと回答した人が全体の52%。次回参加希望者は全体の73%で、大会について好意的な人が多かった。1日歩数が増加した人は全体の32%で、歩く習慣ができた人の割合は28%。寝つきが良くなる、血圧が改善する等の身体面やストレス発散や達成感を得る等精神面のメリットを感じる人も多かった。誰でも気軽に取り組める健康増進イベントとしての意義は大きかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道旅客鉄道株式会社

英文名：Hokkaido Railway Company

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

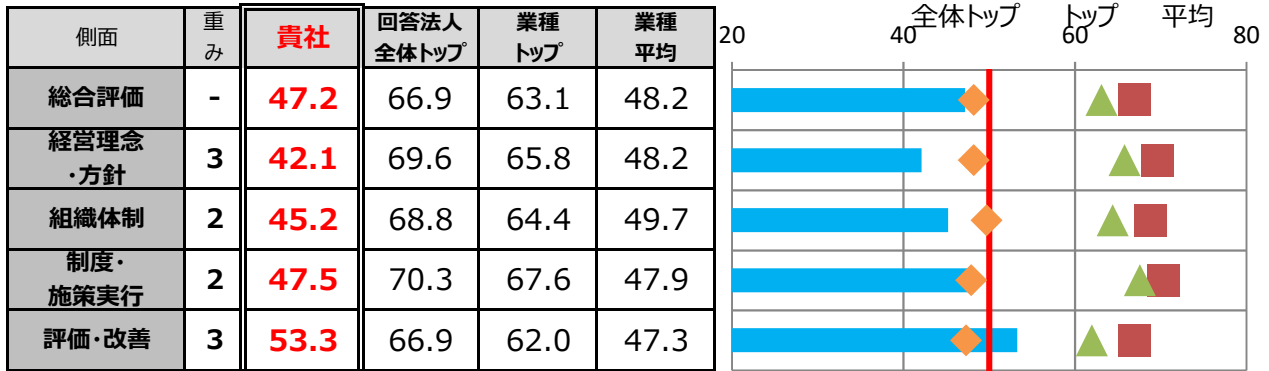
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.2** ↓0.2 (前回偏差値 47.4)

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

②評価の内訳



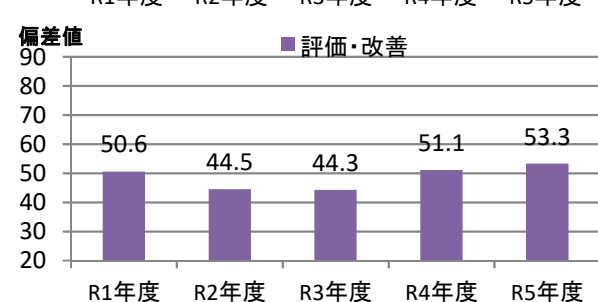
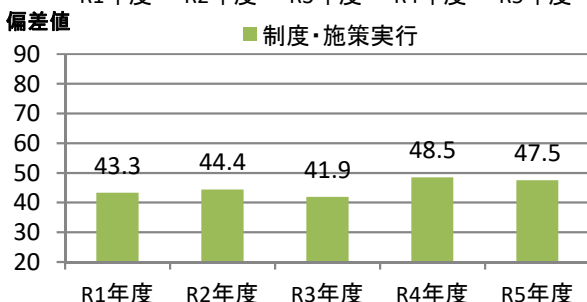
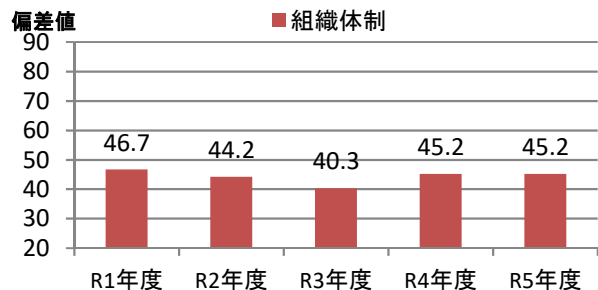
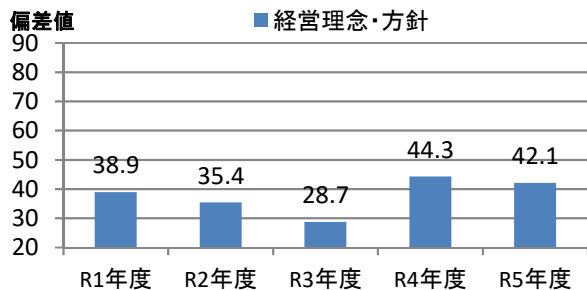
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

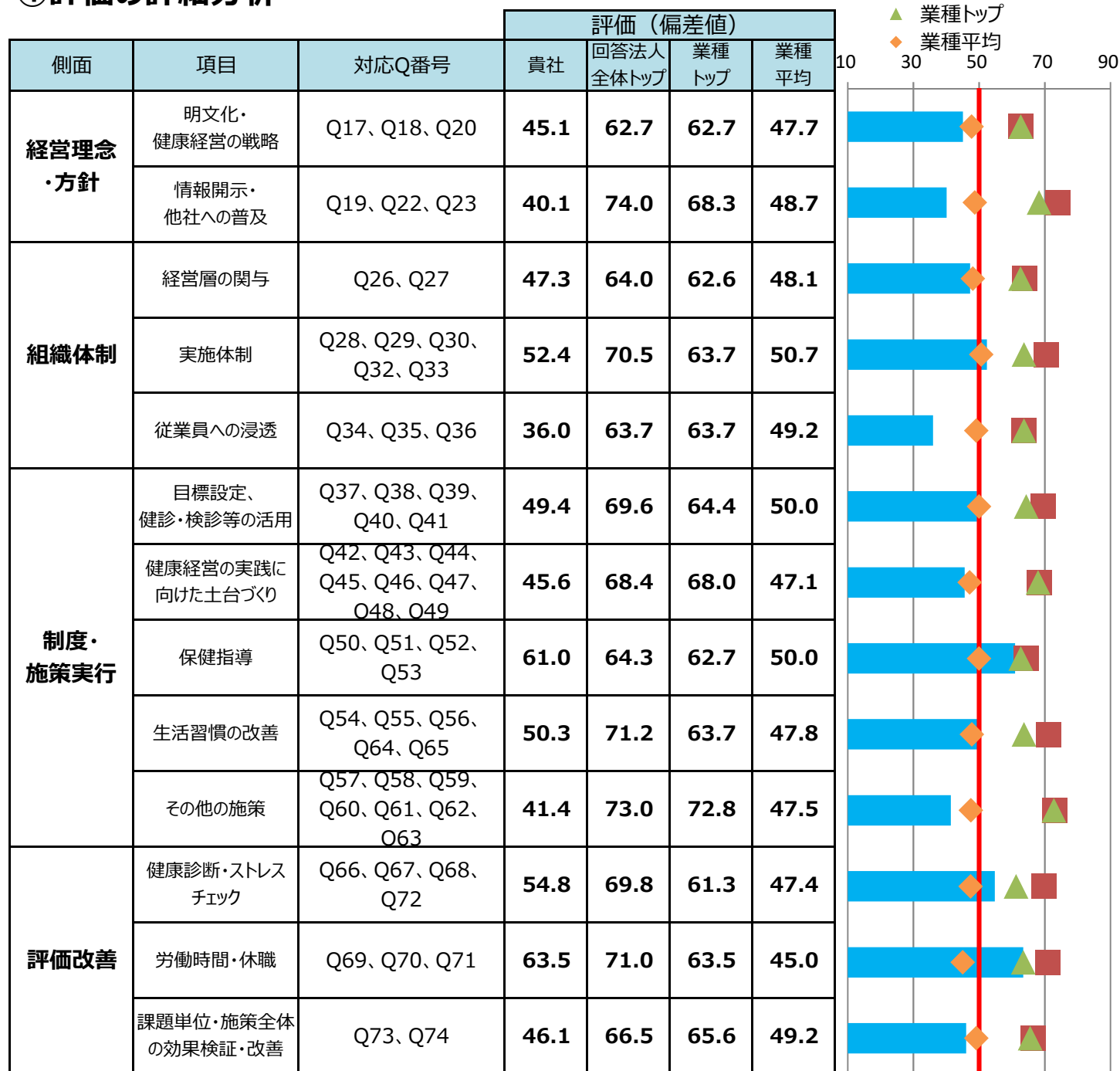
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	2001~2050位	2501~2550位	2001~2050位	2201~2250位
総合評価	44.9	41.7(↓3.2)	38.3(↓3.4)	47.4(↑9.1)	47.2(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社の長期経営計画で定める「社員と家族が誇りに思える企業グループ」の実現のためには、社員一人ひとりが仕事に対し、誇りと使命感を持ち、いきいきと業務に従事することが必要であることから、安心して働くことのできる環境をいかにして作るかが課題であるが、現状は新規採用難及び退職者が年々増加している状況である。
	健康経営の実施により期待する効果	「健康経営を推進する風土づくり」、「健康課題の把握・健康知識の習得」及び「健康状態の保持・増進」の3つの取組みを繰り返し実施し、社員一人ひとりの心身の健康に関する保持・増進をサポートすることで、社員が安心して働くことができると実感できる環境となり、新規採用者数の増加及び退職者数の減少を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jrhokkaido.co.jp/corporate/pdf/healthmanagement.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	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	8.3	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベント（健保組合主催…年2回、会社独自…年1回）の活用				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食事栄養サポートのための期間を設定し支援している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計の貸出、体重計の配備、歩くイベントを複数回設定するとともに、歩数に応じて表彰を実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	9.8	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.6	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	48.7	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	37.4	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.7	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.0	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.8	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	会社全体の肥満率が約3割でそのうちの半数が若年者であることがわかった。会社全体の運動習慣がある割合は約3割程度であることがわかった。肥満予防に関連して食事や運動の生活習慣改善、または現状の健康状態の保持増進のための支援が必要と考えた。
	施策実施結果	全社員との健康相談又は特定保健指導を実施する中で食事や運動の生活習慣改善について保健指導を実施した。若年者向け肥満予防セミナーをアプリを活用して行った。運動機会を増やすべく歩くイベントを企画開催した。
効果検証結果	若年者向けの肥満予防セミナーには、従来の対象人数の7倍の対象者が参加した。これにより若年肥満者の約6割に支援ができた。定期的な運動習慣を持つものが年々増加しており、取り組みの効果と言える。健康診断結果で貧血、肝機能、脂質、尿酸の4項目で改善（結果判定が異常なし以外の率）が見られた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	高血圧の未受診者を減少させ適切な自己管理や治療に結び付ける必要があった。2019年から継続的に社員、職場の管理者、産業保健スタッフ三者が一体となり取り組みを行った。
	施策実施結果	社員、職場の管理者、産業保健スタッフのそれぞれが役割を持ち、対象者に合わせた受診の動機づけ、生活改善のための保健指導などの支援を対象者全員に行うことができた。
効果検証結果	健康診断の事後措置、重症化予防といった観点から施策として位置づけられており、社員の健康保持増進という風土づくりの一助となった。高血圧精密検査の受診率が3年間で25%上昇した。血圧の結果判定が異常なし以外の率が年々減少している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急バス株式会社

英文名：tokyu bus corporation

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

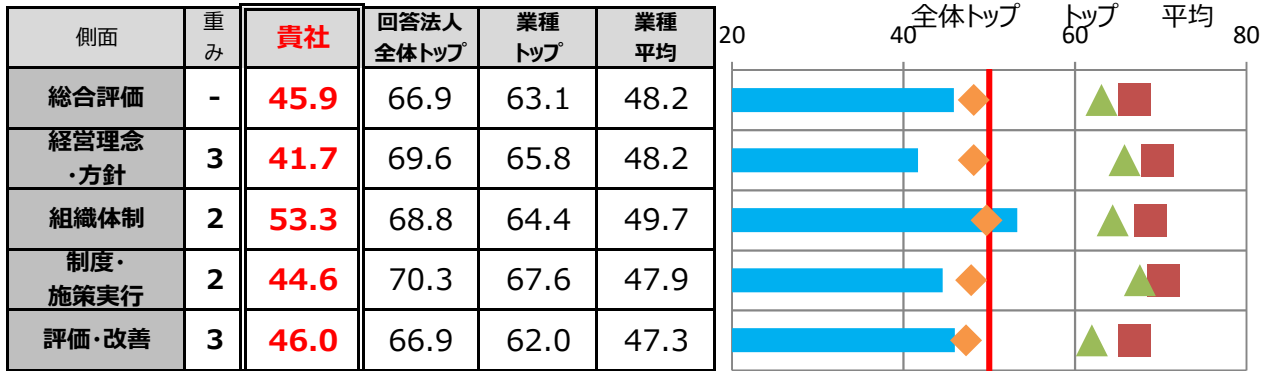
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.9** ↓3.4 (前回偏差値 49.3)

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

②評価の内訳



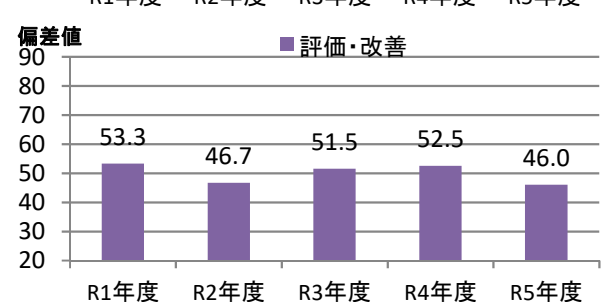
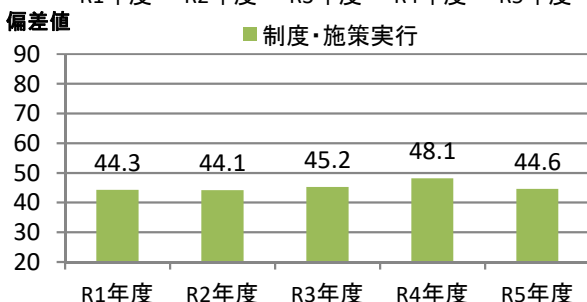
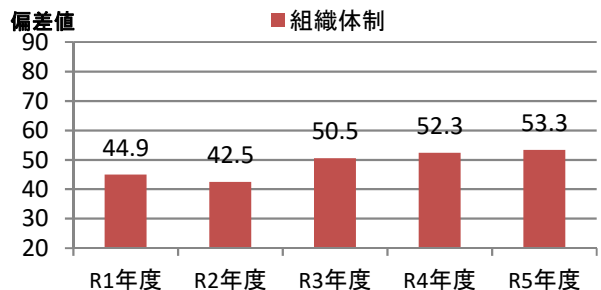
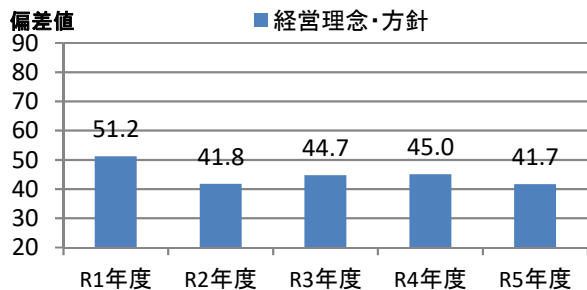
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

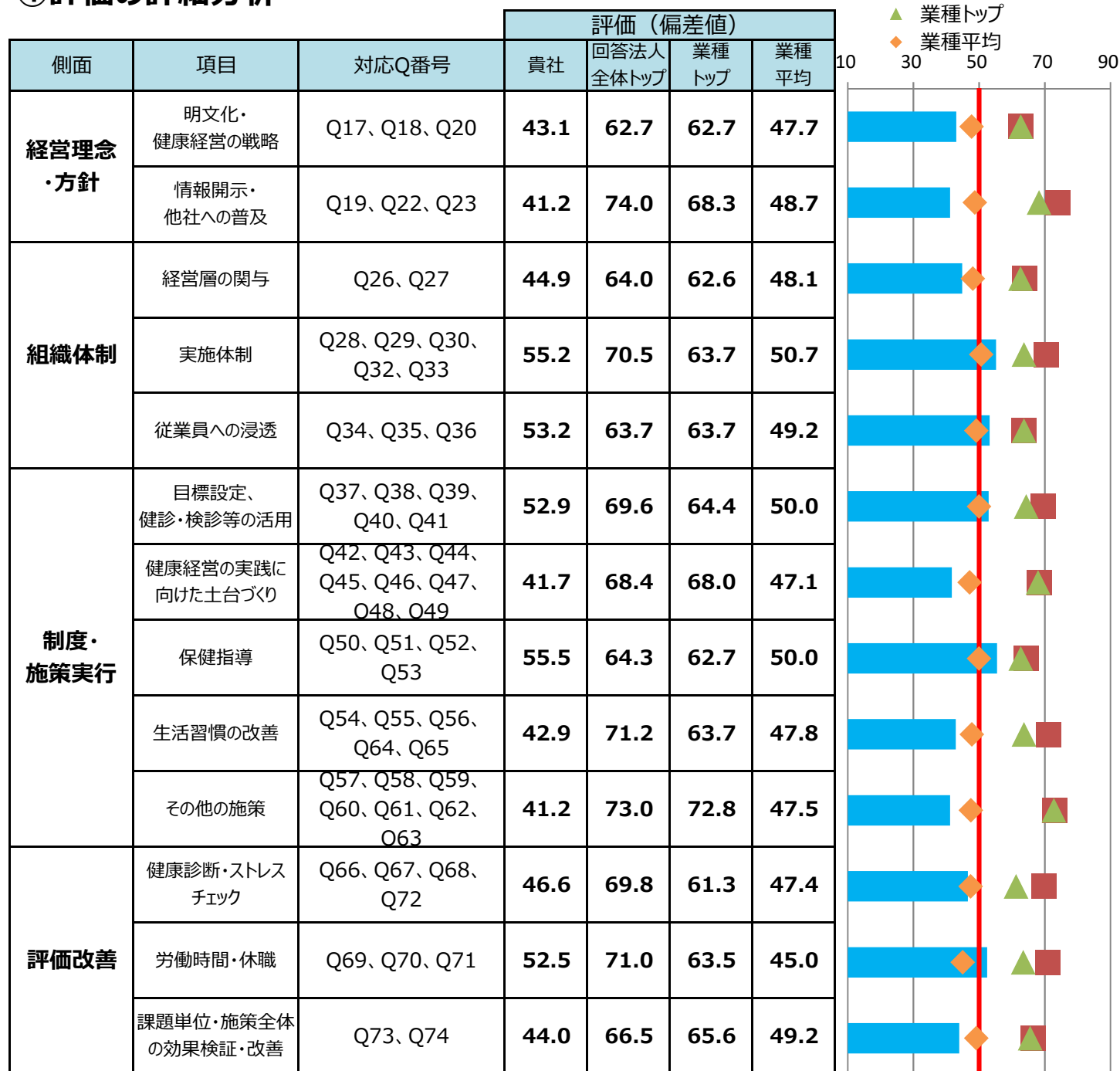
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1801~1850位	1801~1850位	1751~1800位	2351~2400位
総合評価	49.2	43.9(↓5.3)	48.0(↑4.1)	49.3(↑1.3)	45.9(↓3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人材不足（採用難）の時代において、健康上の理由での休業者が発生することは事業継続にも影響が出る。
	健康経営の実施により期待する効果	健康であり自身の持つパフォーマンスを確実に発揮してもらうことで、安定的な事業運営が出来ることになる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 「安全」を担うために従業員一人一人が健康であることは必須であるとともに、健康に起因する事故を防ぐことは企業の責務。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康であることは、公共交通機関としての責務である「安全」を提供するために必要条件。健康診断等を活用して未病を防ぐことに尽力できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各職場で共通の趣味を持つ者を中心としたサークル活動によるコミュニケーションの促進およびグループ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.5	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.6	48.7	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	43.3	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.3	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	季節性インフルエンザならびに新型コロナウイルスなどの感染症による休業者の増加は、路線バスの運行という点で経営に与える影響は非常に大きいので、その感染者を低減させることは重要。
	施策実施結果	季節性インフルエンザの予防接種を職場近隣のクリニックなどと契約して、集団接種が可能な体制を実施している。
効果検証結果	新型コロナウイルスの予防接種において副反応による影響が大きかったことなどを懸念しているのか、季節性インフルエンザ予防接種の接種率も低下した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フジトランスポート株式会社

英文名：fuji transport co.,ltd

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：陸運業

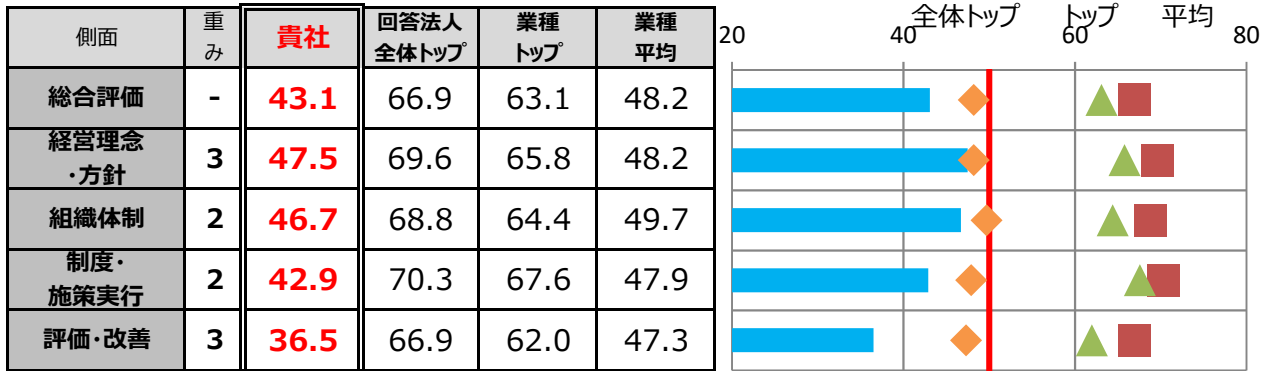
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.1** ↑5.0 (前回偏差値 38.1)

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

②評価の内訳



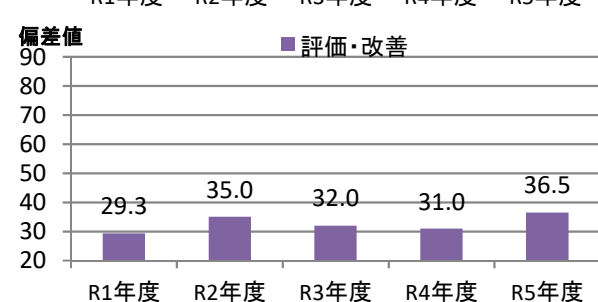
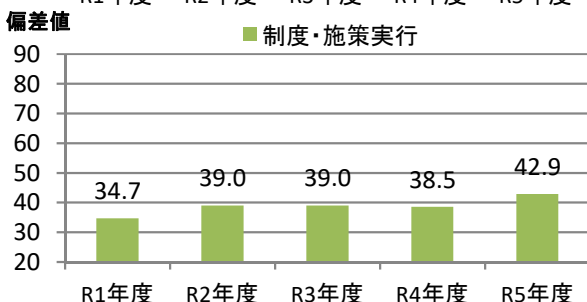
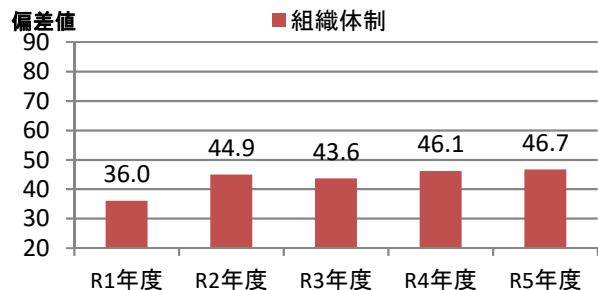
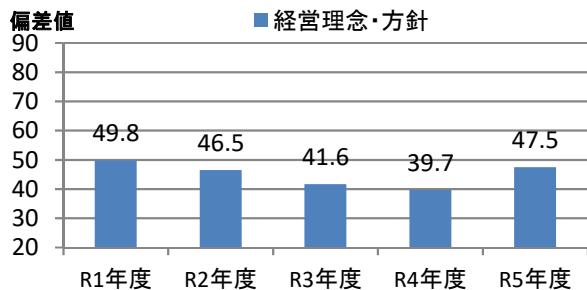
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

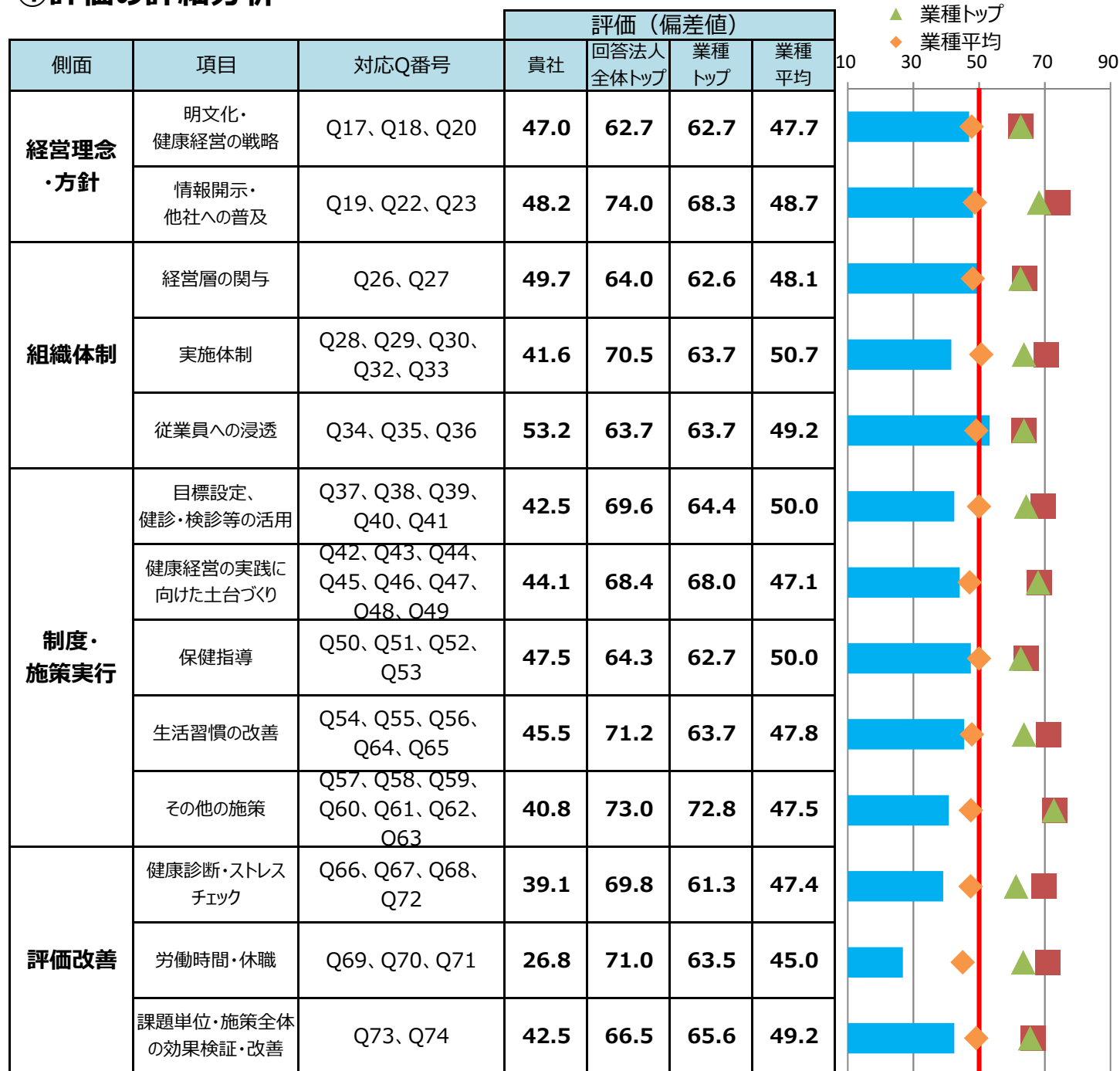
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2001~2050位	2451~2500位	2751~2800位	2701~2750位
総合評価	37.9	41.2(↑3.3)	38.6(↓2.6)	38.1(↓0.5)	43.1(↑5.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 会社の成長を支える従業員と家族の心身の健康増進
	健康経営の実施により期待する効果	従業員や従業員の家族の健康維持・増進によって、従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.fujitransport.com/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	24	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.1	%	(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	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	普段より交流のない他部署の従業員同士の交流を図るため、スイーツ会を実施した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	会社支給のスマホに健康管理アプリを入れて、身長、体重、歩数、睡眠時間等を各自で管理するよう推奨				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	従業員の健康増進のため、プロフーパーによるフラフープエクササイズ教室を開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.3	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.2	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.0	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	26.8	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	48.7	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	41.2	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.6	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.9	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.4	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.7	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社内で職場満足度アンケートを行った結果、「他部署の人との会話が少ない」と回答した従業員が多かったため、部署間のコミュニケーションを図り、業務が円滑に進むよう改善することが必要であった。
	施策実施結果	事業所内の全従業員を対象に「スイーツ会」を定期的で開催し、ケーキを食べながらコミュニケーションを図った。
	効果検証結果	コミュニケーションが図られているという定量的なデータはまだないが、従業員からは業務が円滑に進むようになったとの声が上がっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分交通株式会社

英文名：Oita Transportation Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：陸運業

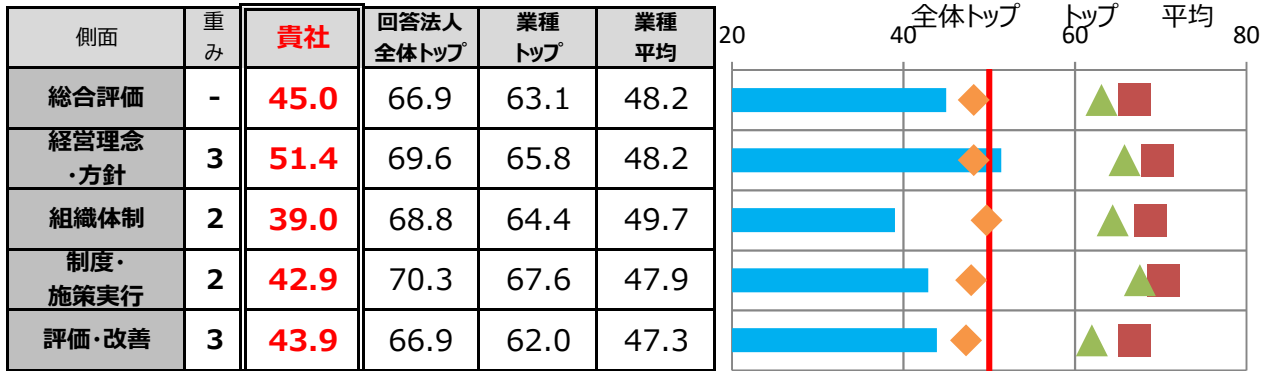
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501~2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.0** ↓0.1 (前回偏差値 45.1)

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

②評価の内訳



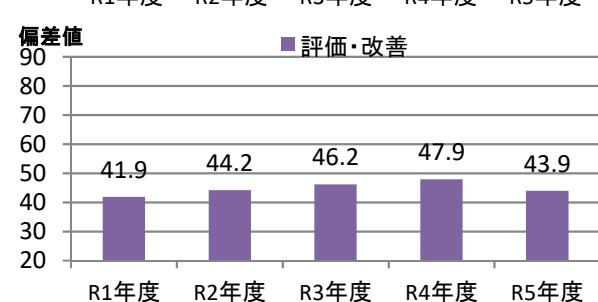
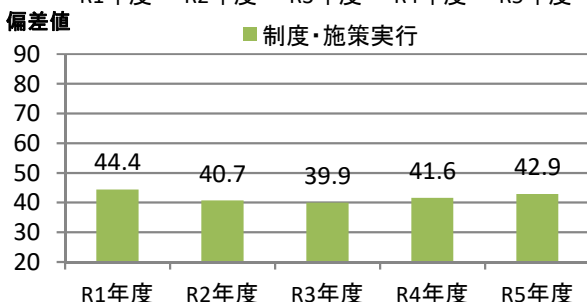
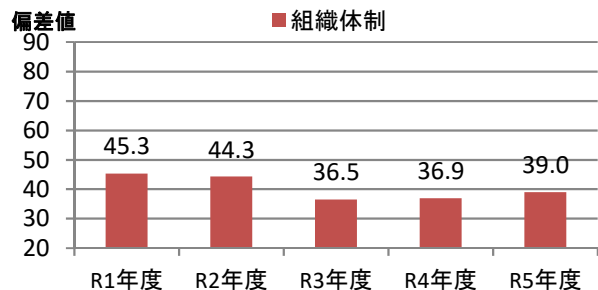
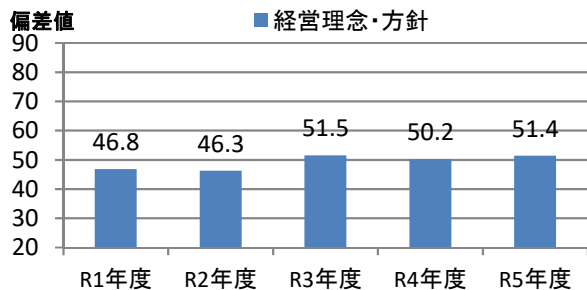
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

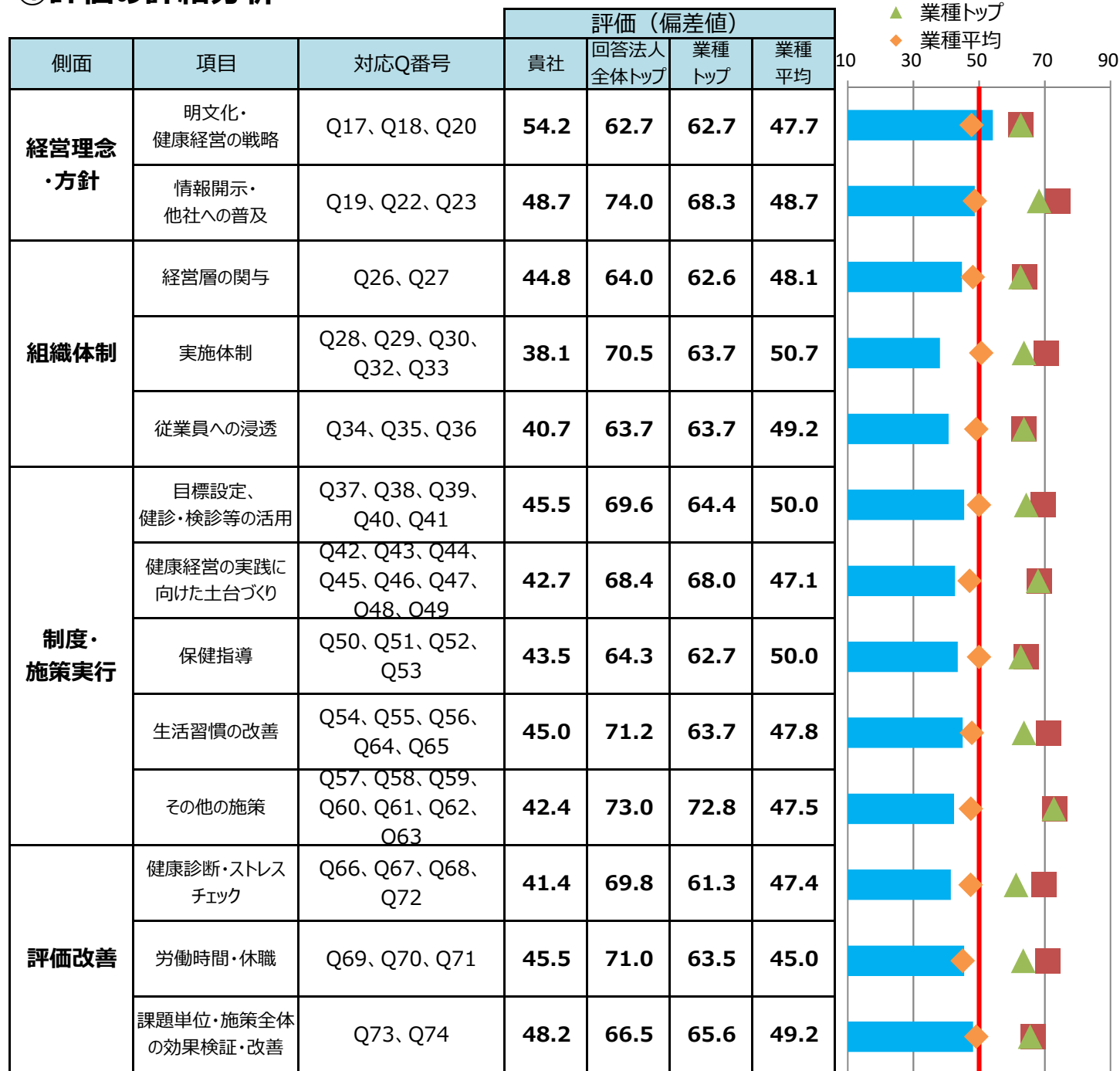
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	1801~1850位	2101~2150位	2251~2300位	2501~2550位
総合評価	44.6	44.2(↓0.4)	44.6(↑0.4)	45.1(↑0.5)	45.0(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化に伴う労働力不足が懸念されている中、新卒・中途を問わず、優秀な人材の確保が困難を極めている一方、若年層を中心とした社員の離職率が上昇しており、社員全員が「この会社で長く働きたい」と思える会社、健康的に働くことのできる会社へ成長することが、事業継続の観点からも大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	採用関連各種イベント（企業説明会ほか）等において、「健康経営優良法人」に認定されていること並びに健康経営へ積極的に取り組んでいることを社内外にアピールすることで、優秀な人材確保及び離職者の減少といった効果が生まれることを期待している。具体的な指標としては、採用内定者（新卒・中途）における辞退率を50%以下とすること、入社3年後定着率80%以上とすることを目指していきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.oitakotsu.co.jp/ （自社ホームページ「健康経営宣言」） https://www.oitakotsu.co.jp/pdf/health_management.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	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	25.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.8	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	年末年始に所属部署によるバスツアーに参加した社員に対し、金銭支援を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.1	%

■ 食生活改善

取組概要	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ドバイスが受けられるアプリを社内チャット等にて案内。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内にてゴルフコンペを開催しており、職場・職種を問わず、役員から一般社員まで幅広く参加している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.9	%

※ 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	43.1	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.2	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.1	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.8	48.7	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	49.5	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.6	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	バスの乗務員（運転士・ガイド）や窓口販売スタッフ等、シフト勤務にて働いている者が多く、生活習慣が不規則になっていることもあり、メタボリックシンドロームに該当する従業員比率が、2021年度は22.7%と徐々に改善されてきたものの、全国平均（全業態）と比較すると、引き続き高い水準で推移してしまっている。
	施策実施結果	2022年度は、生活習慣病に関する情報提供の頻度を上げる他、本社リフレッシュルームへ新しい機材（体脂肪が測定できる体重計等）を設置する等、取り組んだものの、24.8%と前年に比べ若干悪化してしまった。
効果検証結果	新型コロナウイルスの影響も徐々に薄れ、バスの運行状況もコロナ前に少しずつ近づきつつあることから、各項目（腹囲、脂質、特定保健指導該当率）ごとに注視する必要がある。ただし、全国平均（同業態）は下回っていることは好材料と考えている。今後も不規則になりがちな生活習慣が少しでも改善されるよう、新たな取り組み（ウォーキングイベント等への参加を積極的に促し、参加率を上げる等）により、各項目の変化に注視していきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	総合職での女性採用も年々増加し、将来的に女性部長職や役員職の誕生も視野に入るようになり、結婚並びに出産・子育て後のキャリア形成について、明確なモデルケースが必要となってきた。このような中、女性特有の疾病である子宮頸がんや乳がんの検診受診率を上げることで、当社健康経営の目標である「社員一人ひとりが心身共に元気に働ける企業」を感じ取ってもらい、エンゲージメント向上等に繋がればと考えている。
	施策実施結果	検診の全額費用補助制度の実施に加え、一般健診予約時に合わせた受診呼びかけ等を行った結果、乳がんは僅かながら受診率が上昇（57%→63%）したものの、子宮頸がんは数値を落としてしまった（35%→26%）
効果検証結果	全体的に受診率に大幅な上昇は見られなかったことは大いに反省しなければならない。これからは「予防」「早期発見」「治療」「就労支援」という観点から、女性だけでなく、男性にもこのような病気の知識を得てもらい、検査や治療の受けやすい職場環境を目指すことによって、様々な角度から検査の重要性を働きかけていきたい。	

※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：大分バス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：陸運業

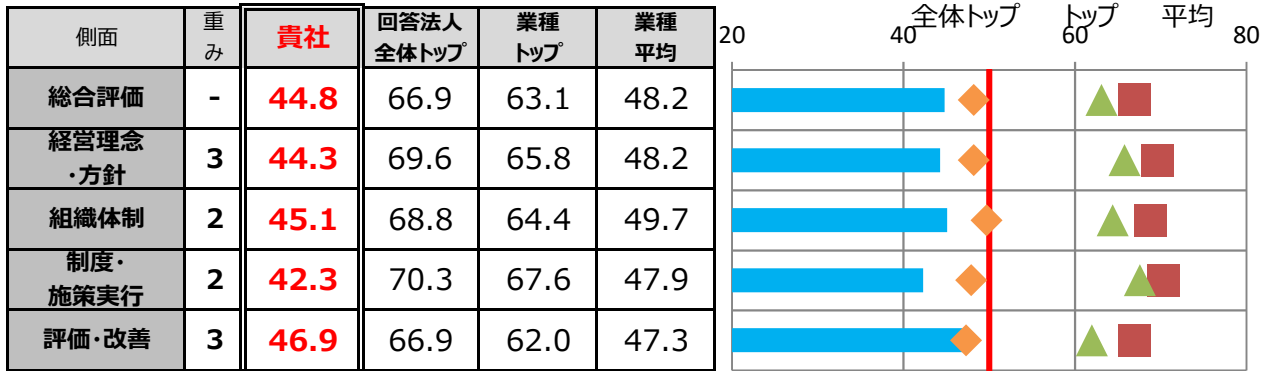
①健康経営度評価結果

■総合順位：**2501～2550位** / **3520社中**

■総合評価：**44.8** ↓1.1 (前回偏差値 45.9)

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

②評価の内訳



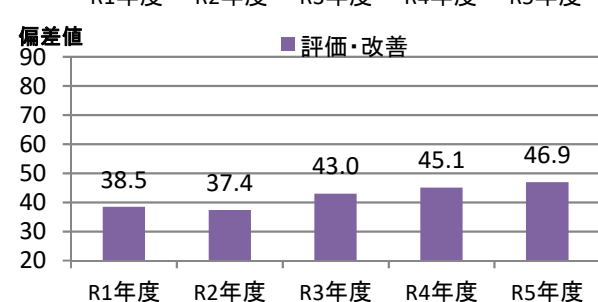
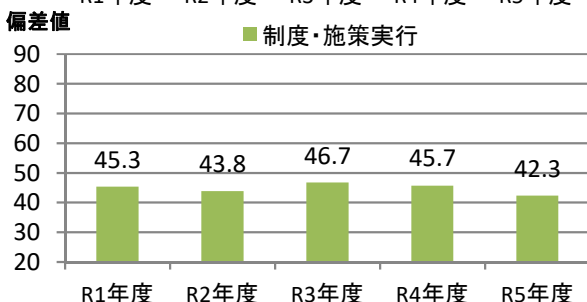
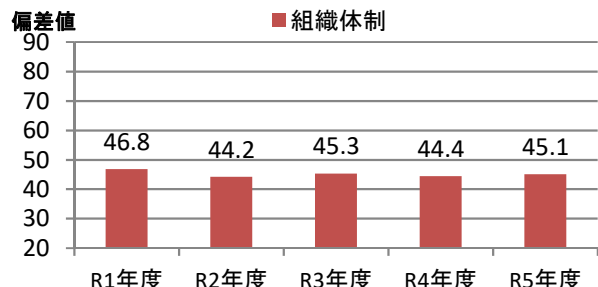
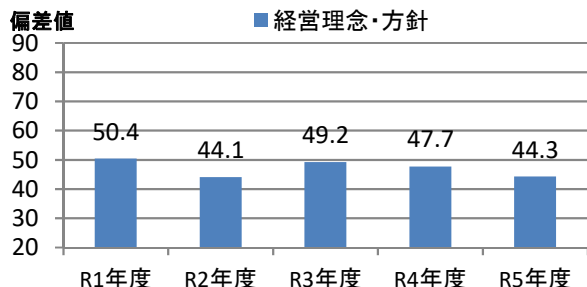
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

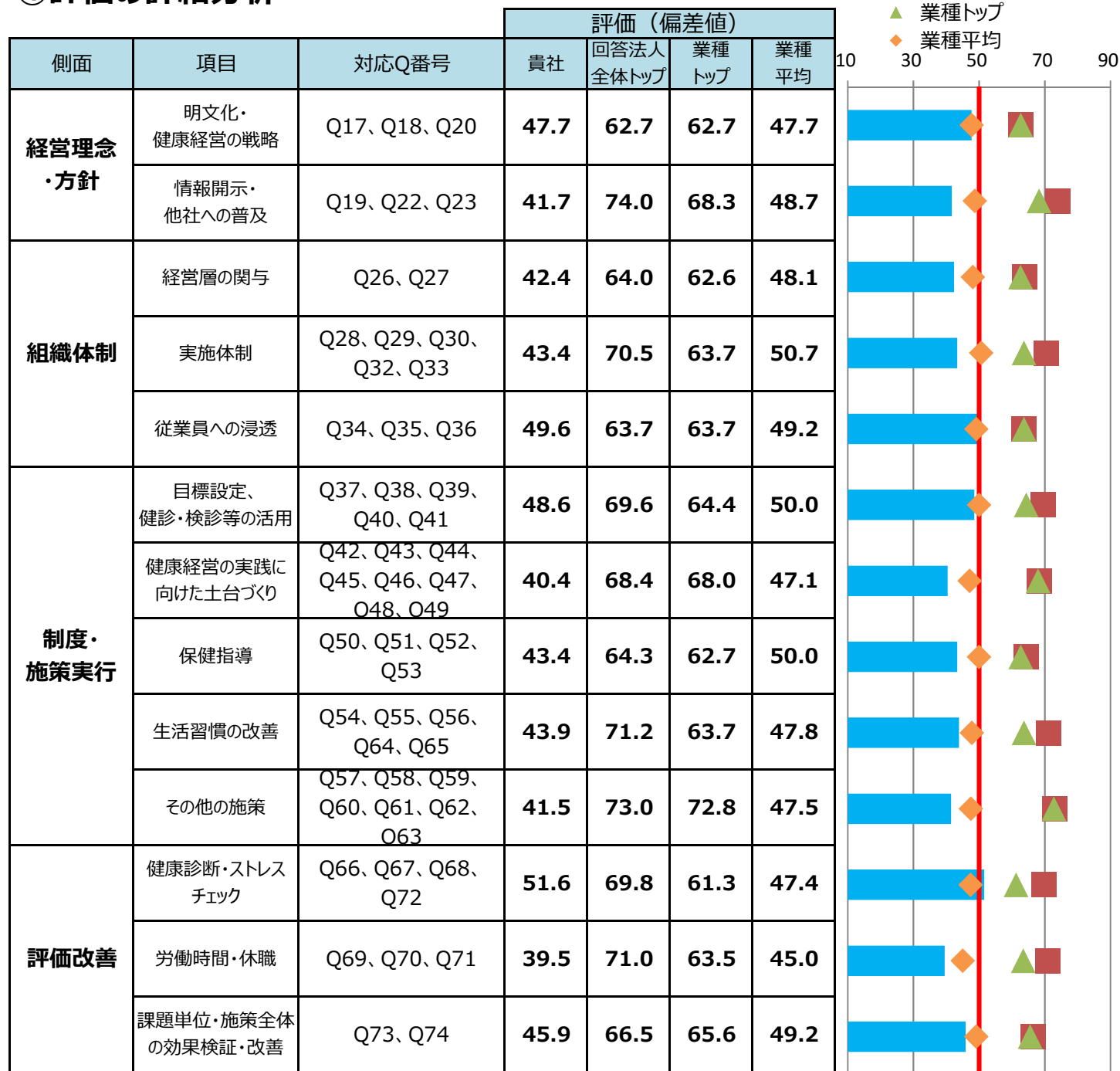
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601～1650位	1951～2000位	1951～2000位	2151～2200位	2501～2550位
総合評価	45.1	42.1(↓3.0)	46.1(↑4.0)	45.9(↓0.2)	44.8(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の高齢化が進み、健康診断での有所見者率や疾病発生のリスクが高まりつつある。メンタル不調等による長期休業者も発生していることと、さらに高齢化が進むことで離職を選択する従業員も増えており、組織の生産性が低下する状況が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康状態の把握や、適切な指導等による健康経営に関する取り組みを進めることで、高齢になっても働くことができると感じられる職場環境を整えること、および取り組みを推進する企業として安定的な採用に結びつくことに期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.oitabus.co.jp/about/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	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		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員全員を対象として参加者を募り、実施期間を2か月とし、社内でウォーキングイベントを実施し				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内でウォーキングイベントを実施。個人戦で行い、ニックネーム（匿名）でランキングを作成し、発表。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	25.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.0	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.4	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.5	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	48.7	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	38.8	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.9	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.9	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.2	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2か月間の実施期間を設定し、社内でウォーキングイベントを開催した。ある程度の期間を設けることで、健康増進に効果的である有酸素運動の習慣化、減量や基礎代謝向上の促進による生活習慣病の予防、また、従業員同士で途中結果を報告しあったり、一緒にウォーキングを行う等、コミュニケーションの促進やリフレッシュ効果を目的としているが、参加者数の伸び悩みが課題となっている。
	施策実施結果	これまでも目標達成者や抽選で選ばれた従業員には副賞を贈呈していたが、2022年度は賞の新設を行い、副賞の贈呈対象者を増やした。
	効果検証結果	前年度（2021年度）より参加者、目標達成者（2か月間の総歩数が42万歩以上）、ともに増加した。参加者（2020年135名／2021年124名／2022年132名）、目標達成者数（2020年89名／2021年93名／2022年108名）
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：相模鉄道株式会社

英文名：SAGAMI RAILWAY Co., Ltd.

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

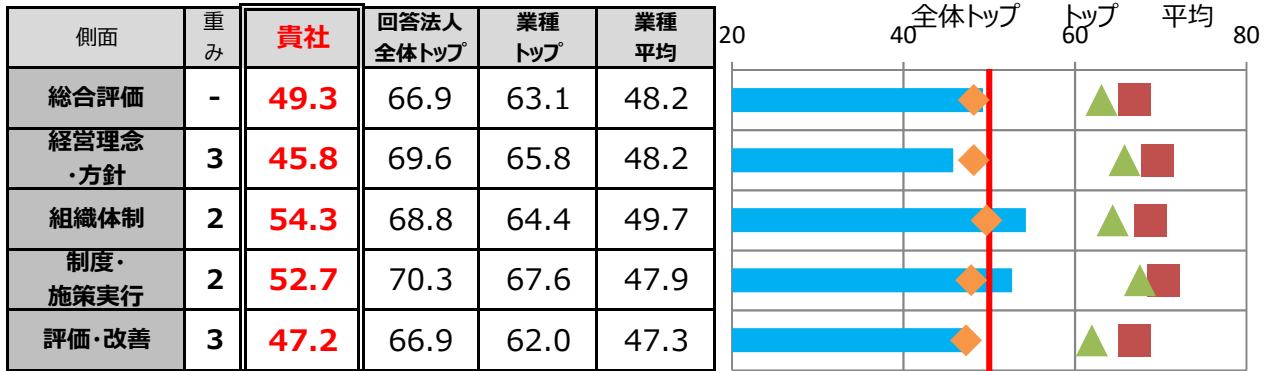
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.3** ↑1.1 (前回偏差値 48.2)

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

②評価の内訳



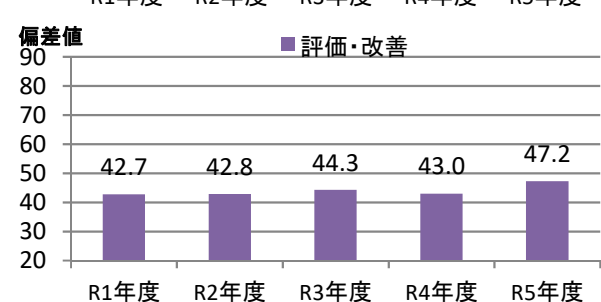
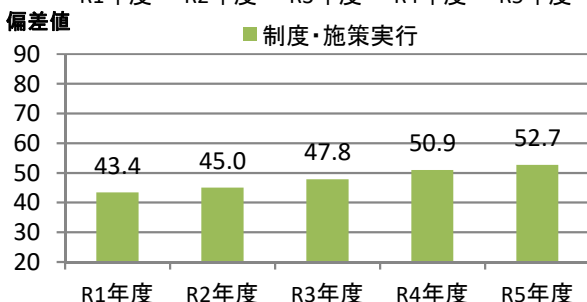
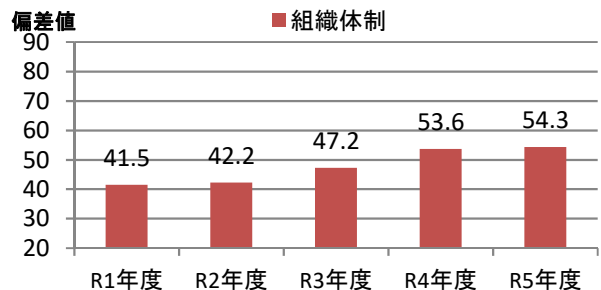
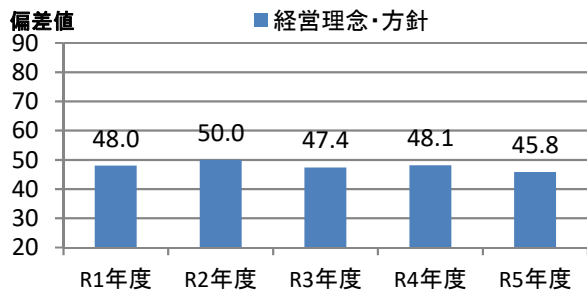
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

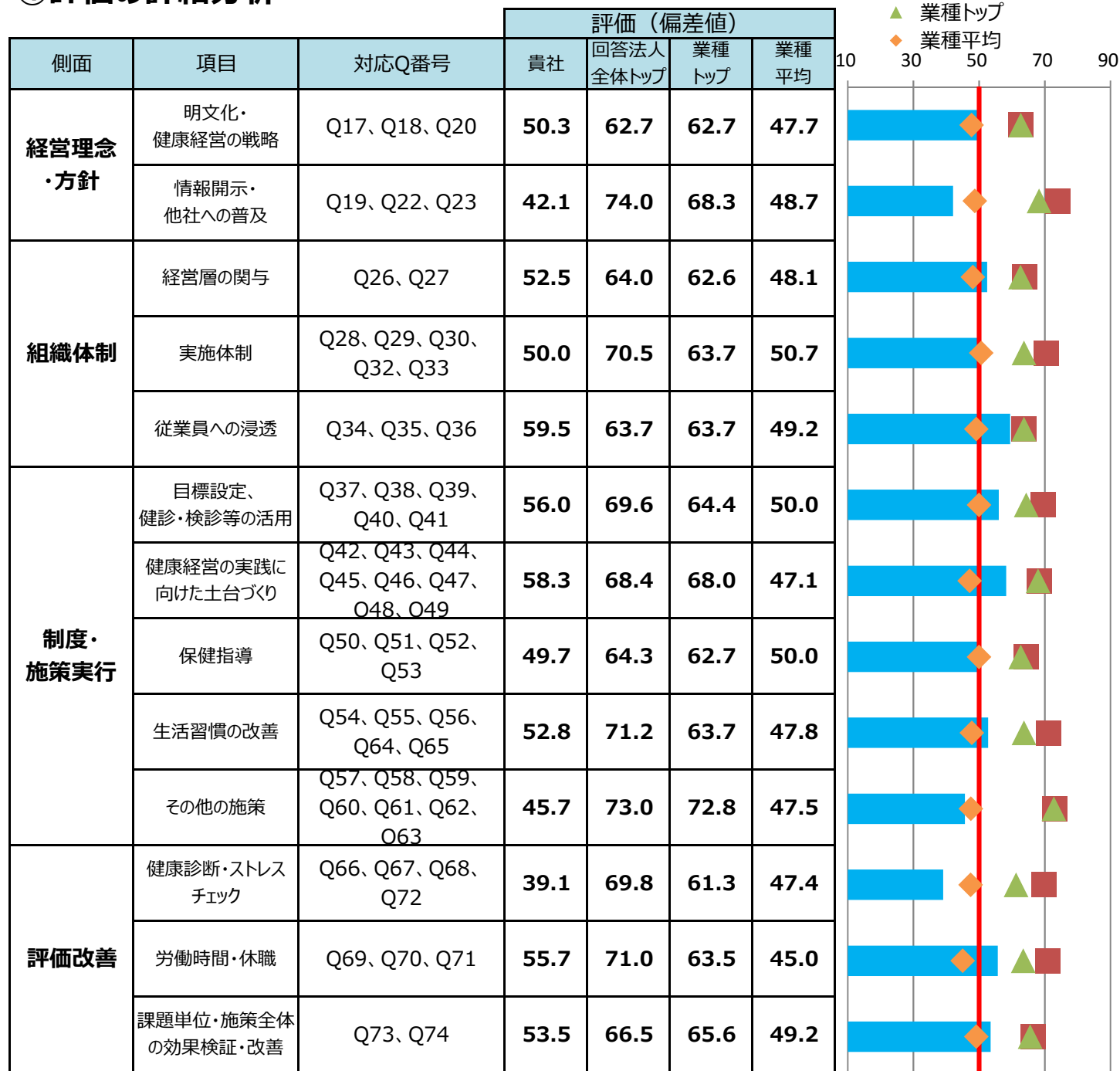
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	1751~1800位	1951~2000位	1901~1950位	1901~1950位
総合評価	44.2	45.3(↑1.1)	46.5(↑1.2)	48.2(↑1.7)	49.3(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員に健康かつ高い生産性を発揮してもらうにあたり、過重労働対策が健康経営を推進するにあたっての課題の一つである。
	健康経営の実施により期待する効果	残業を減少させることにより、心身がより健康になり、より高い生産性を出すことを期待している。前年比で時間外労働が大きく増加している部署については管理職が分析を行い、時間外労働時間により厳格な上限を設け、結果を経営層が出席する会議体で報告する体制を整えている。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sotetsu.co.jp/train/safety/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	30	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	全社員に貸与したiPadを活用し、任意のグループを作成してチャット等でのやり取りが行われている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	期間限定で社員食堂のメニューとして、サラダの無料提供、免疫力増進メニューを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進月間の期間中において対象社員に万歩計を配布し、合計歩数が多かった職場を表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.9	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.4	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.1	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.2	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.7	48.7	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	56.3	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.9	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	生理休暇を取りづらい環境がある。
	施策実施結果	保健師による女性特有の病気に関する研修を実施した。
効果検証結果		生理休暇取得日数が増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	現業職場を中心に喫煙率が高いこと。
	施策実施結果	社内で就業時間中禁煙の日（スワンスワンの日）を制定し、産業医によるフォローを実施している。
効果検証結果		社内の喫煙率低下につながっている。 喫煙率が2021年度は20.5%から、2022年度は19.2%に低下している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神奈中タクシー株式会社

英文名：

■加入保険者：小田急グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

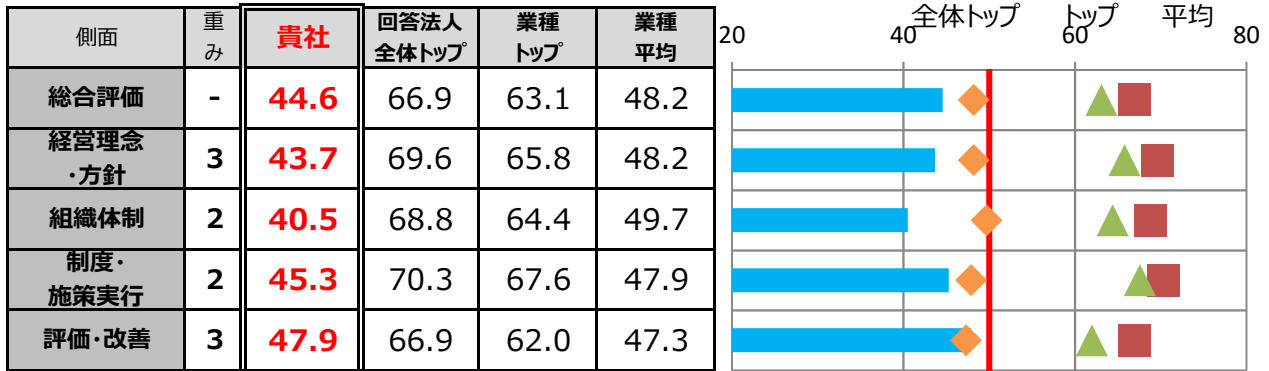
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.6** ↑0.7 (前回偏差値 43.9)

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

②評価の内訳



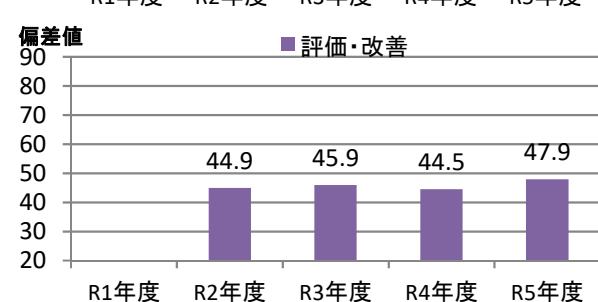
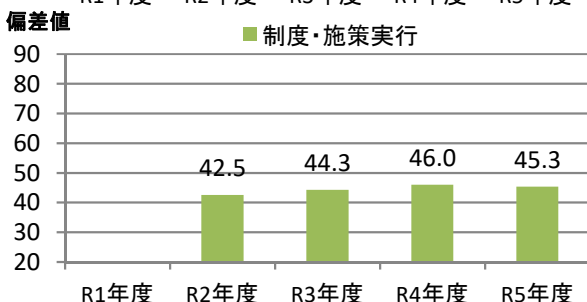
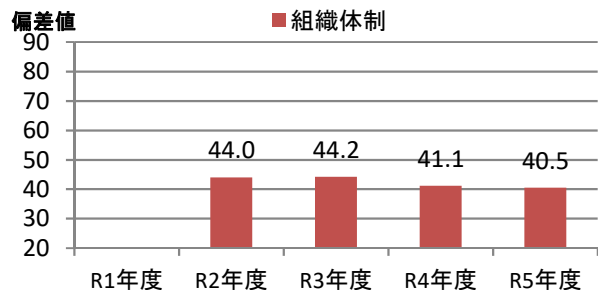
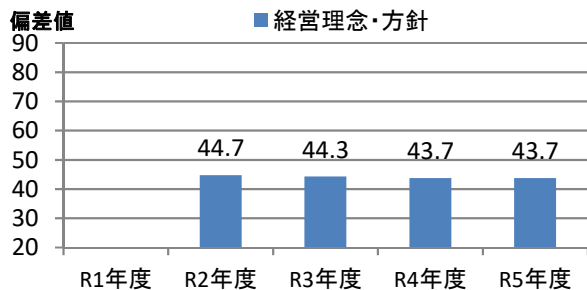
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

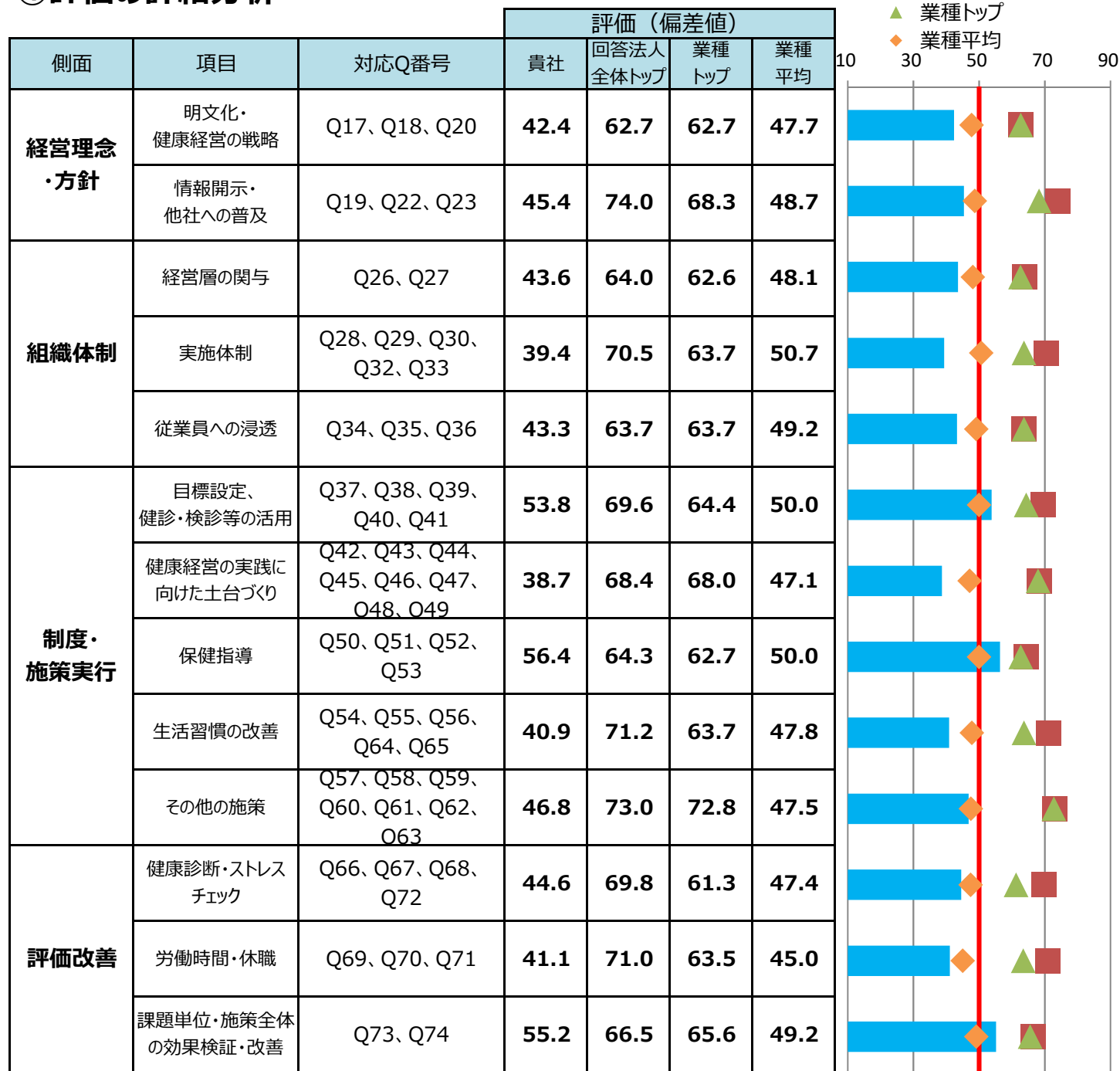
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1801~1850位	2101~2150位	2351~2400位	2551~2600位
総合評価	-	44.2(-)	44.8(↑0.6)	43.9(↓0.9)	44.6(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 タクシー会社として、お客様に安全・安心を提供することを方針としているが、高齢化等を理由に従業員の健康不安や疾病が増加傾向にあり、輸送の安全を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康管理を主とした職場環境の構築に取り組み、従業員の健康状態に起因する交通事故をなくすことができるよう期待している。具体的な指標として、2023年度の健康起因事故を『ゼロ』に設定し、本指標を全従業員に周知し健康管理に対する意識の高揚を図りたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://kanachu-taxi.co.jp/company/corporate/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	16	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士（家族でも可）が旅行をした場合、社員1名につき最大1万円の補助金を支給している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保のケンコムアプリで、行動メニューの記録や食生活に関する記事等が配信されるため、活用している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保のケンコムアプリで、歩数の記録や運動に関する記事等が配信されるので活用している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	99.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.4	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.3	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	48.7	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	47.4	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.6	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.6	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.1	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.4	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	糖尿病などの生活習慣病は内臓脂肪型肥満に起因していることが多く、高リスク者のBMI指数を適正値にすることが生活習慣病の予防になると考えている。従業員に対しどのようにBMI指数を意識させて食事や運動の改善に繋げていくかが大きな課題である。
	施策実施結果	高リスク者に対し産業医・保健師による個別指導を実施し、栄養バランスを考えた食事と適度な運動の推進、飲酒・喫煙の抑制を指導し改善を求めた他、引き続き健康診断結果に基づく受診勧奨を行い健康増進に努めた。
	効果検証結果	2019年度対比で喫煙率が2.7%、運動習慣者比率が3.1%、睡眠により十分な休養が取れている人の割合が6.4%改善されたが、適正体重維持者率が1.0%低下してしまった。今後は食生活改善に向けたアプリの活用や健康保険組合が主催するウォーキングイベント「歩活」などの参加を積極的に促し、BMI数値を適正値に近づけ生活習慣病の予防に繋げていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トナミ運輸株式会社

英文名：TONAMI Transportation Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：陸運業

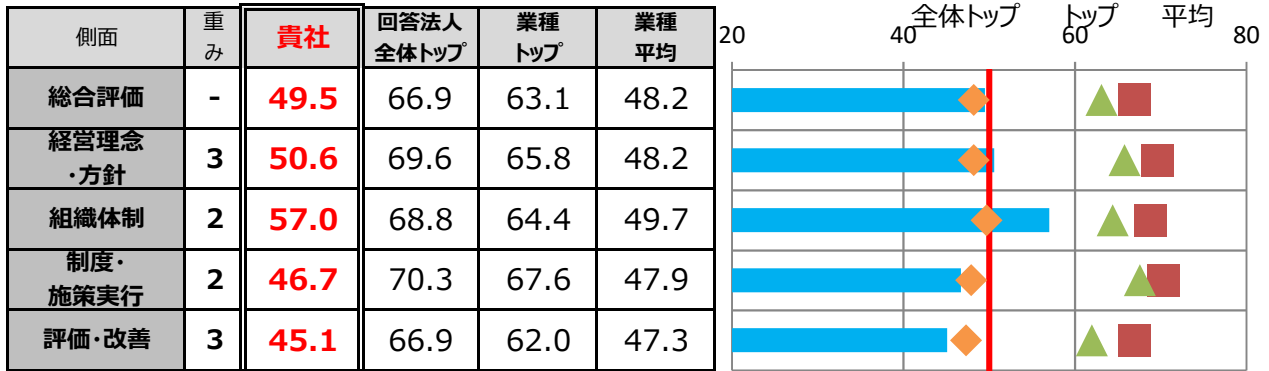
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価：**49.5** ↑0.9 (前回偏差値 48.6)

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

②評価の内訳



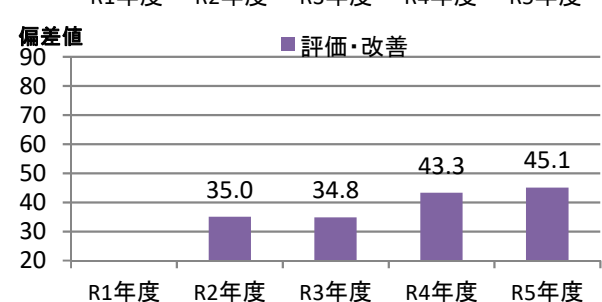
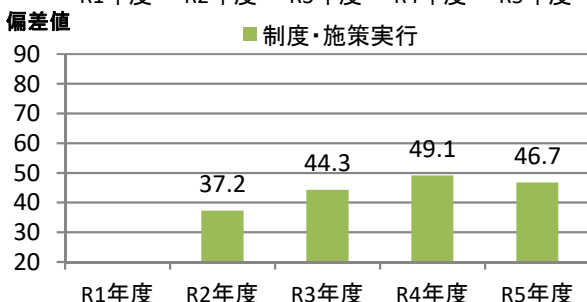
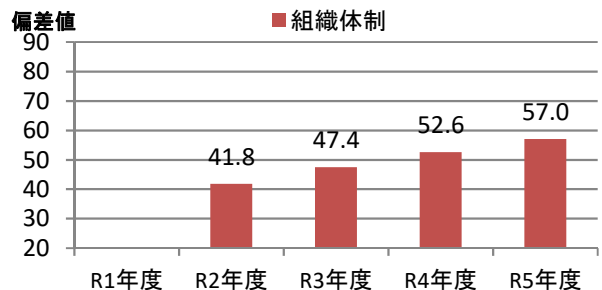
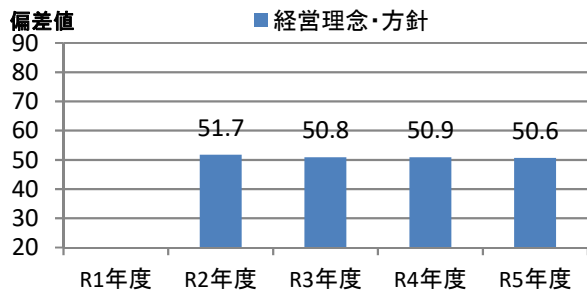
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

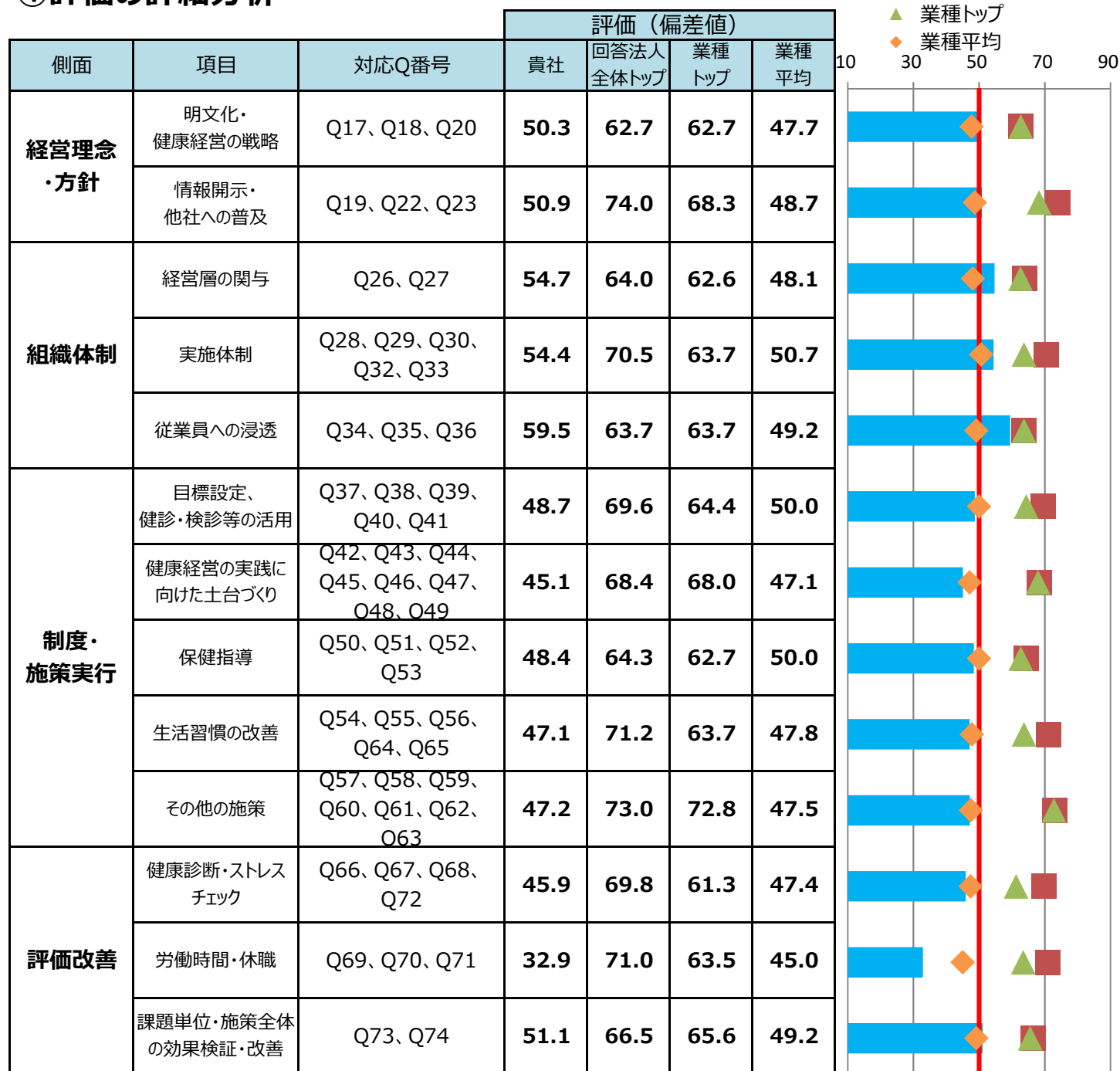
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2001~2050位	2151~2200位	1801~1850位	1851~1900位
総合評価	-	41.8(-)	44.0(↑2.2)	48.6(↑4.6)	49.5(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 陸運業であり、人手不足が深刻な中で、従業員が定着し、長く働いてもらうことが安定した企業活動の継続に必要である。こころの健康に着眼し、悩みや困りごとをいつでも相談できる環境をつくることが課題である。心身共に健康であると同時に、仕事もプライベートも充実し、より働き甲斐を見出してもらいたいと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	悩みや困りごとに対する外部相談窓口「こころの相談室」を開設した。ポスター掲示、集合研修の場での発信、社内の情報ツールを使用した周知に努めた結果、年間10名から15名へ利用を増やすことができた。2024年度には利用者目標20名とし、更に多くの方々に安心して利用できる環境づくりに取り組む。それが、定着と福利厚生としても魅力ある職場づくりの一助になるものと期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.tonamiholdings.co.jp/wp_225/wp-content/uploads/2022/11/n2022110901.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	9.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	全従業員にランドセルの寄付を募り、貧困の為に教育を受けることができない子供への教育支援を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	野菜摂取測定・血管年齢測定・握力測定・肌年齢測定等を行い視点を改めてセルフチェックの機会を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	従業員とその家族も参加できるボーリング大会を開催し、運動の機会の提供と、団結力向上を目指す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.5	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.6	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.6	48.7	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	47.4	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.7	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.8	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.0	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.1	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	物流業での喫煙率は依然として高く、当社としても従業員の健康を懸念している。保険者である全国健康保険協会様と共に行い、40歳以上の被保険者3,608名に対して、「肺の健康チェックアンケート」を実施した。長年の喫煙習慣が原因で肺が炎症を起こし、呼吸がしにくくなるCOPDや肺がんへのリスクを減らし、健康で安全に働くことができることが課題である。
	施策実施結果	社内通達にて周知し、アンケートを配布、回答を点数化する。85.4%の対象者がアンケートを提出した。4点以上を対象者がCOPDの疑いがあるとし、受診勧奨を行った。
	効果検証結果	現時点では受診勧奨に対する受診率等、効果を検証できていないが、85.4%の対象者がこの「肺の健康チェックアンケート」に回答し、801名に受診勧奨を行った。アンケート回答率は禁煙、健康への意識の高さをあらわしていると確信する。引き続き、受診率を高め、効果を検証する。健康診断結果に異常値のある従業員についてはこのアンケート結果とあわせてを効果検証していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊豆箱根鉄道株式会社

英文名：IZUHAKONE RAILWAY CO.,LTD.

■加入保険者：西武健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

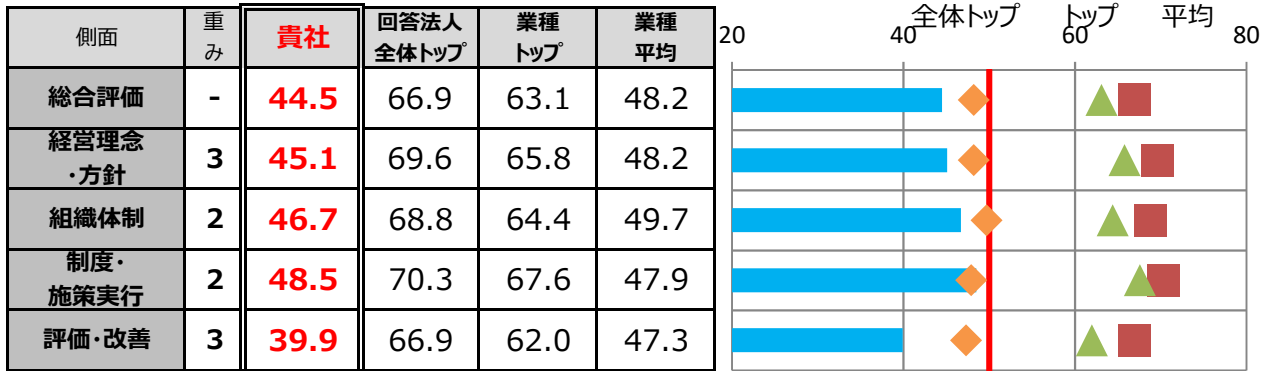
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.5** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



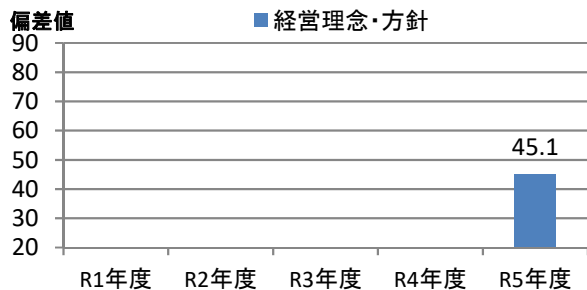
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

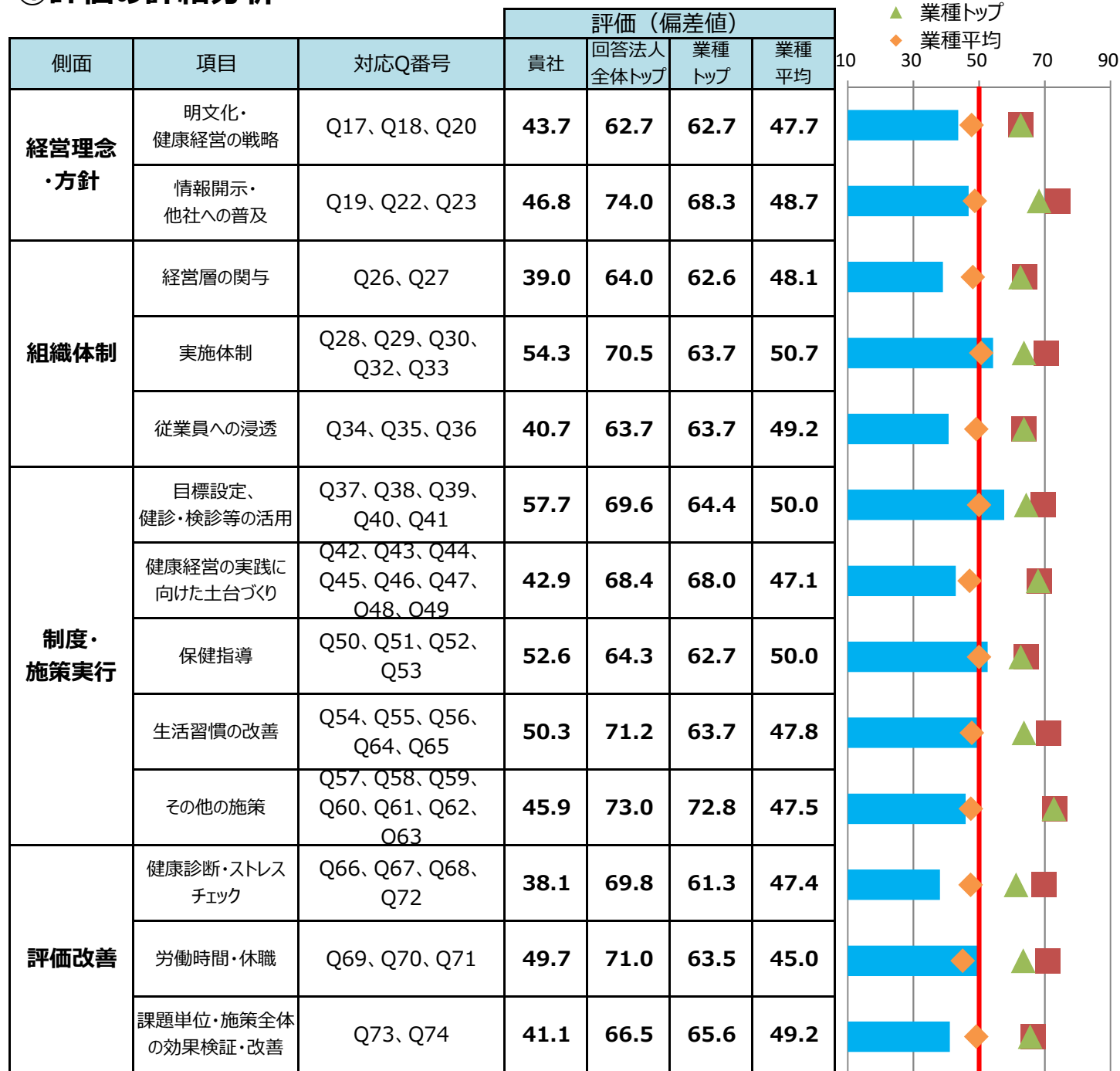
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	44.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>公共交通機関として、電車・バスの安定輸送、安全輸送は、社会的に求められる重要な使命である。感染症の集団感染が起きた場合、乗務員の欠勤により減便や運行休止等が生ずると、社会生活や地域の経済に多大な影響を与えてしまう。治療方法が確立されていない疫病が流行した場合、各事業において来客数の減少あるいは休業も懸念される。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員への教育、施設の感染予防対策を実施することで、働く従業員や施設利用者の不安を払拭し、出かける機会を創出する。</p> <p>従業員が安心して働けると共に、利用されるお客様に安全・安心なサービスを提供し、地域経済の活性化に貢献する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>バス事業やタクシー事業においては、慢性的な乗務員不足が深刻化しており、且つ従業員の高齢化も目立つ。貴重な人材に対して疾病予防や体力低下を回避する取り組みを行わないと、長期欠勤や離職するケースが増えてしまい、事業活動を安定的に運営できなく恐れがある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>体力低下防止、疾病予防対策に取り組み、重篤な疾病の発生による欠勤・離職の防止、健康障害を起因とする労働災害を防止し、人材を定着させたい。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.izuhakone.co.jp/group/files/kigyo_kenkoukeiei_.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	「good jobカード」というカードを用いて、いい事をした相手に感謝の気持ち等を記入し渡す制度				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食堂にカロリー表示、個人に個別指導（冊子配布、栄養指導を双方確認）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	自社主催又は地域で開催されるウォーキングイベントへの参加を奨励している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.6	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.7	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	48.7	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	45.4	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.2	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.1	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.5	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	若年層を中心とした人財確保がさらに困難となる中、採用した従業員の定着率を高水準で維持するためには、仕事と家庭生活を両立させながら、心身共に安心して健康に業務を続けることのできる職場環境の整備が必要。
	施策実施結果	育児休業取得を推奨し、特に男性の育児休業に関する環境整備に力を入れている。育児休業制度の周知、関係者の協力体制確保に注力した。昨年度、出産予定の家族がいる男性社員の育児休業取得率は100%だった。
効果検証結果	出産予定の情報を男性社員に対し、早めに申告するよう周知を図り、申告のあった男性社員には人事担当又は管理職から「出産育児のためのPOINTBook」（冊子）を配布し、退職前に行うべき相談・準備、退職時の支援制度などを丁寧に説明した結果、2022年度は対象者全員が育児休業を取得した。	
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	がん検査実施率向上に取り組む。近年、罹患率・死亡率が高くなっているといわれる、「大腸がん」の検査を推進し、早期発見・早期治療により、従業員の長期治療、就業制限等のリスクを低減させる。
	施策実施結果	定期健康診断実施時に、40歳以上の従業員を対象に検査キットを同梱し、受診を促している。2022年度の実施率は87.1%だった。
効果検証結果	従前は各個人で健康保険組合や医療機関に申し込みを行っていたため受診率が上がらなかったが、会社主導で定期健康診断時に実施とすることで、受診を失念することが減り、実施前より大幅に受診率は向上した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トーウン

英文名：tohun.Co.Ltd

■加入保険者：東京貨物運送健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

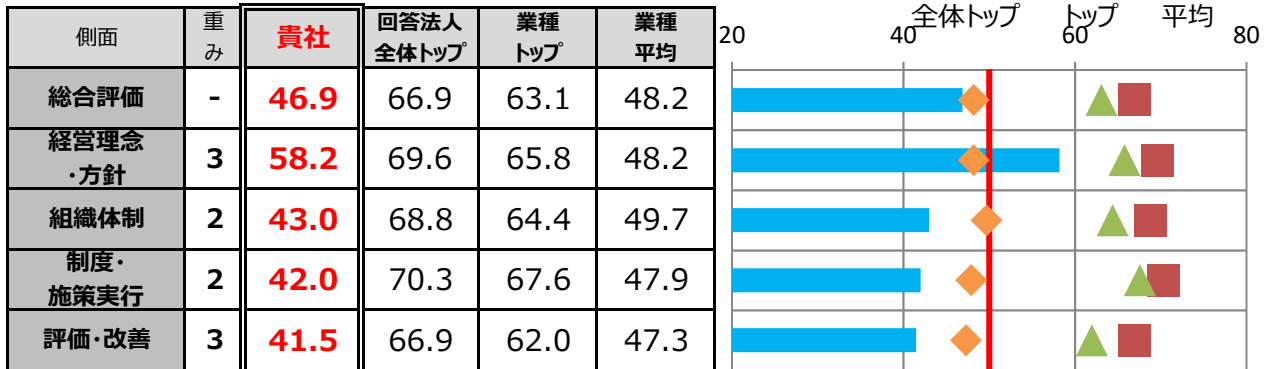
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.9** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



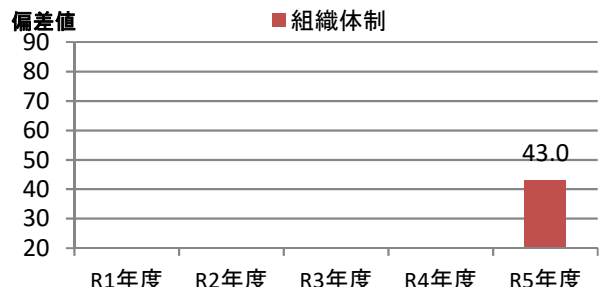
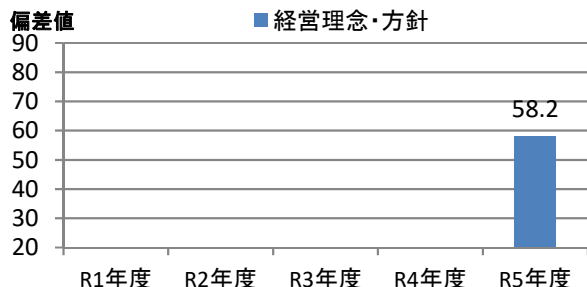
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

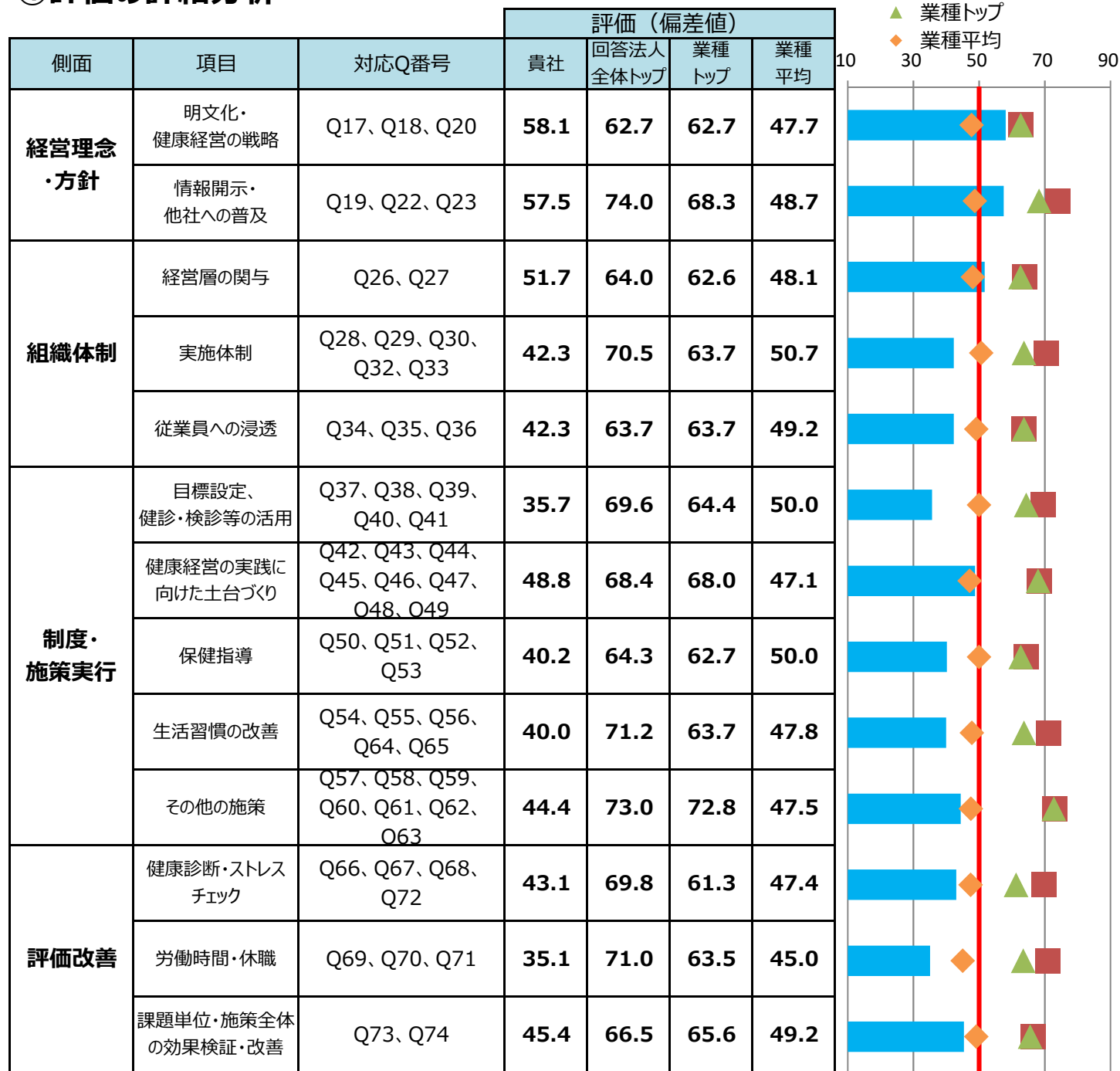
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2251~2300位
総合評価	-	-	-	-	46.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりの健康づくりに取り組むことで、2024年からのトラック運転手の改善基準改正に向けて、意識改革とチャレンジ精神により、効率的に業務を推進すること。
	健康経営の実施により期待する効果	身体の健康では生活習慣病リスク保有者を減らし、心の健康では高ストレス者を減らし、従業員満足度を向上させることなどにより、プレゼンティーズムの軽減とワーク・エンゲージメントの向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 トラック運転者不足問題を抱える中、社員の健康増資を図る投資を通じて、健康で働きやすい職場環境を作ること。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実践することで、社員の健康を気遣う魅力ある会社となり、一緒に働きたいと思われる会社となる効果を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tohun.co.jp/csr/05.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		○
URL	https://www.tohun.co.jp/csr/05.html				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		○
URL	https://www.tohun.co.jp/csr/05.html				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		○
URL	https://www.tohun.co.jp/csr/05.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	厚生費補助：社内旅行35,000円/人、レクリエーション3,000円/人を制度として実施しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士が紹介する、コンビニメニューや食に関する情報を全社員向けにコラムとして発信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣を身に付ける為、8/25～9/8にウォーキングイベントを実施。参加率向上を狙い優秀者を表彰。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	48.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.0	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.6	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.0	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.0	48.7	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	53.6	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.4	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.6	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.7	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.6	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	半数ほどのトラックドライバーが喫煙しており、会社全体の喫煙率が高止まりしている。また、血压リスク保有者も高め。喫煙により、がんの発生リスクが上がるだけでなく、高血圧を含む循環器疾患や呼吸器疾患を招きやすくなるため、研修を実施。
	施策実施結果	健康保険組合が提供している禁煙補助剤（禁煙パッチ）について周知し、その利用を促しています。
効果検証結果	研修については参加者から「禁煙を心がけたい（喫煙者）」、「喫煙所の廃止（禁煙者）」という意見があり、定性的ではあるが一部従業員に意識の高まりが見られた。その結果、禁煙補助剤は9名の利用があった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	血压リスク保有者の軽減を図るため、運動不足になりがちなトラックドライバーを含めて運動習慣をつけてもらうことで、疫病の発生予防を図ります。
	施策実施結果	今年度より従業員全員を対象にウォーキングイベントを実施しました。
効果検証結果	参加率は32%で、参加者からは「休み時間や休日は、なるべく外に出て歩くようにした」との感想があるなど、実施に前向きな意見が多く見られ、毎年2回程度実施して従業員にウォーキングを習慣化させ、より一層生活習慣病予防に役立てたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社つばめ急便

英文名：

■加入保険者：大阪府貨物運送健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

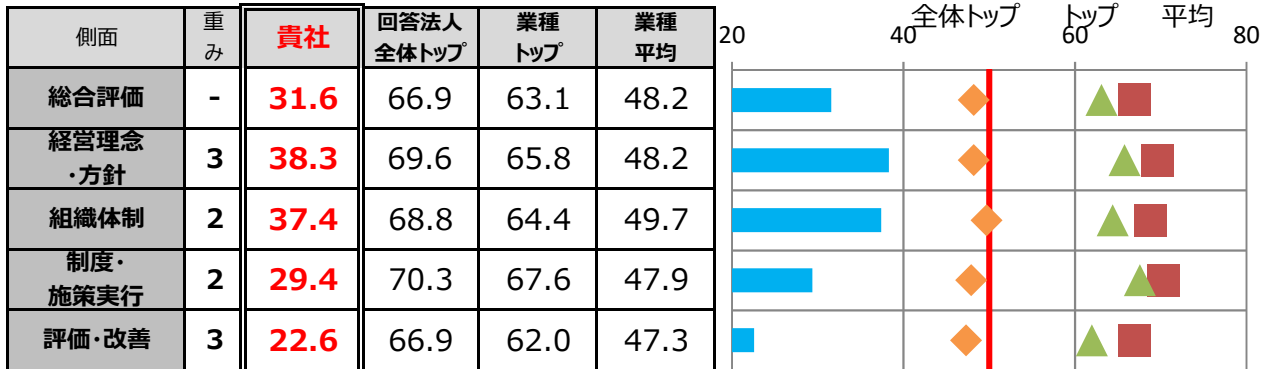
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3351~3400位** / **3520社中**

■総合評価： **31.6** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



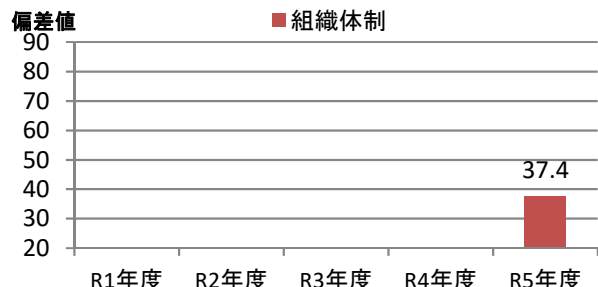
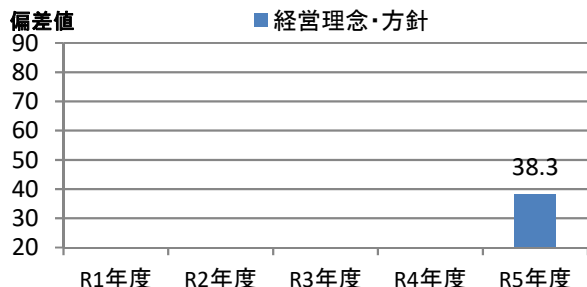
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

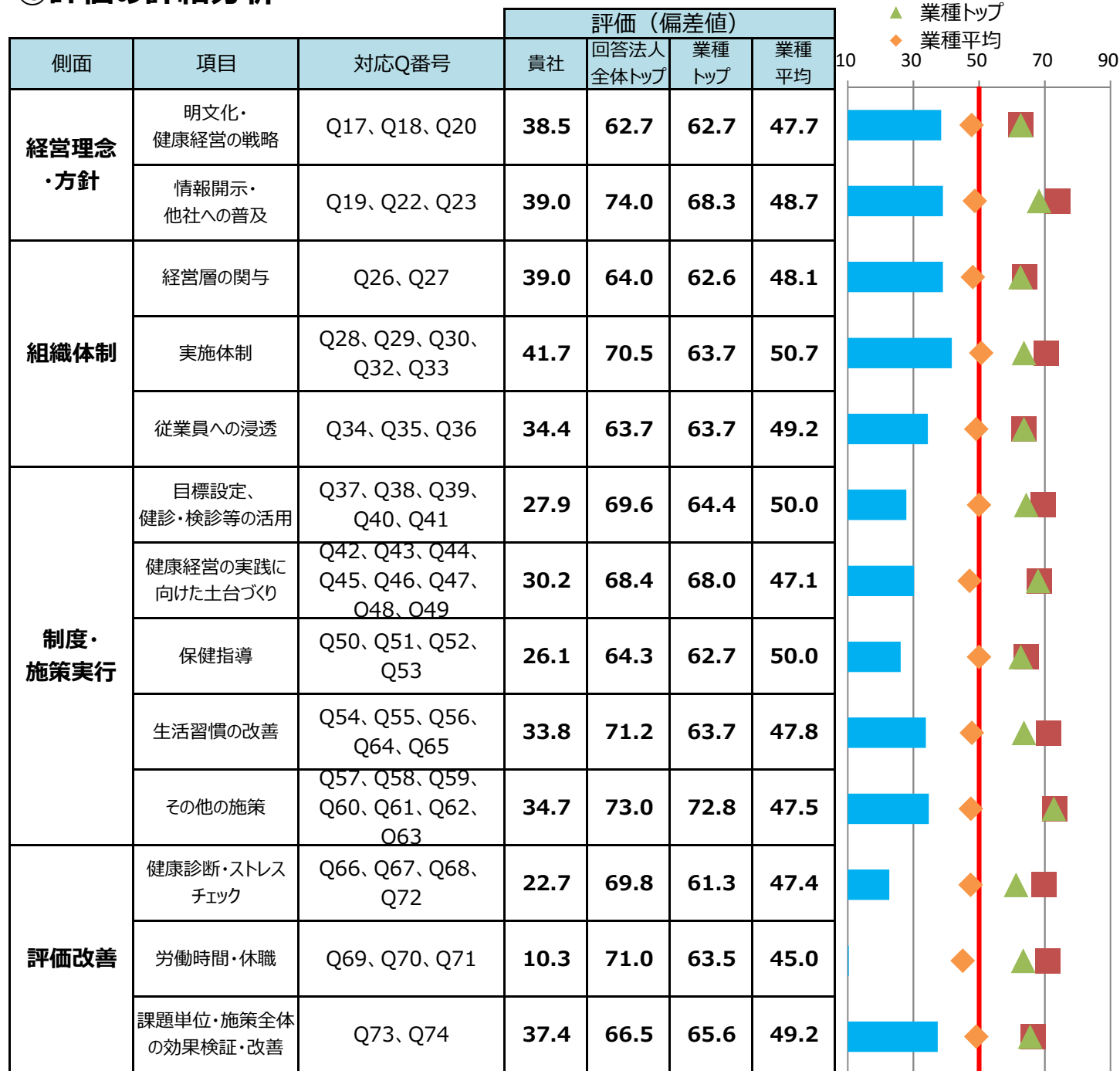
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3351~3400位
総合評価	-	-	-	-	31.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tsubamekyuubin.co.jp/news/2023/0920/890/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内ゴルフコンペの開催など、コミュニケーション促進を測っています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	31.2	49.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	24.0	49.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	25.8	46.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	48.7	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	40.6	48.3	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	10.6	45.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	23.4	45.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	46.3	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.8	47.9	Q63
10	従業員の喫煙率低下	31.1	45.4	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内調査による「運動不足」の課題が顕著であり、メタボおよびその予備軍の増加が懸念される。
	施策実施結果	あるくとという歩くアプリを導入し、センターごとに競争したりとエンターテイメント性も持たせて参加意識を高めながら、上位のセンターには商品や表彰した結果、参加率も30%超に上がってきた。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果は出ていませんが、実施後のヒアリングや参加率の向上（30%超）から、運動不足の解消、運動機会の増進へ繋がっています。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	特にドライバーの職業病として、肩こり腰痛がある。結果、心身ともに不調へと繋がり、生産性低下となる懸念がある。
	施策実施結果	肩こり腰痛改善の運動・ストレッチなどの動画配信、セミナー等が受けられる外部サービスと契約をスタートした。まだ利用率は1、2%ですが、今後は全社的に視聴、参加を促したい。
効果検証結果	まだ参加数は少ないものの、視聴した社員からは、「乗車前にずっと継続してストレッチを続けている」「重い荷物の持ち方などが学べてよかった」というほぼ全員の満足度向上に繋がっています。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本郵船株式会社

英文名：Nippon Yusen Kabushiki Kaisha

■加入保険者：日本郵船健康保険組合

上場

■所属業種：海運業

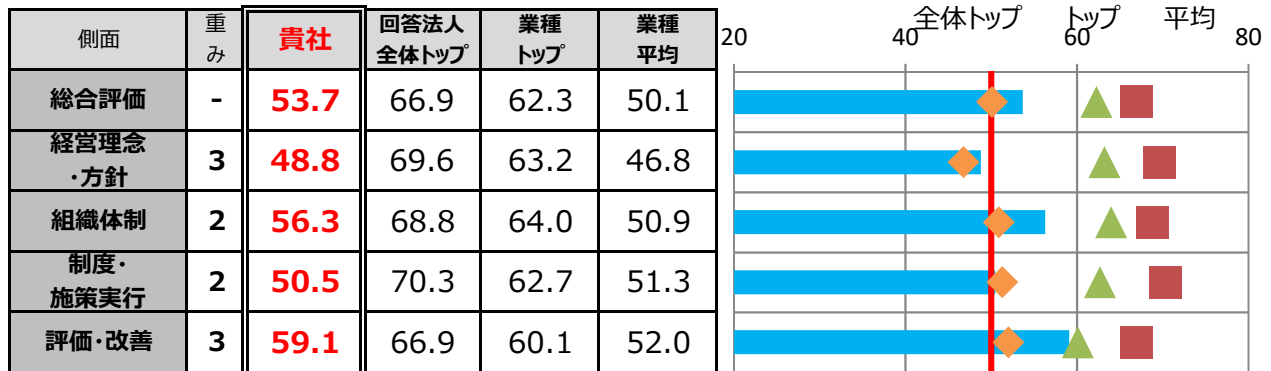
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.7** ↓1.1 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



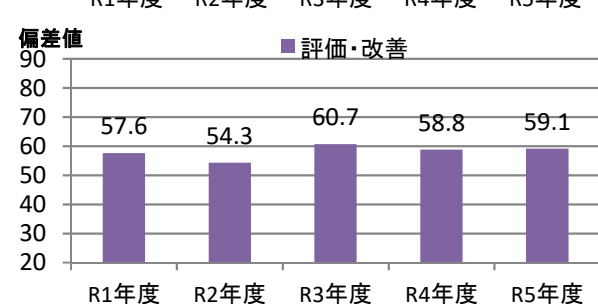
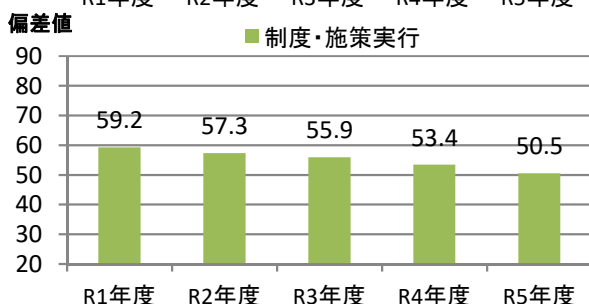
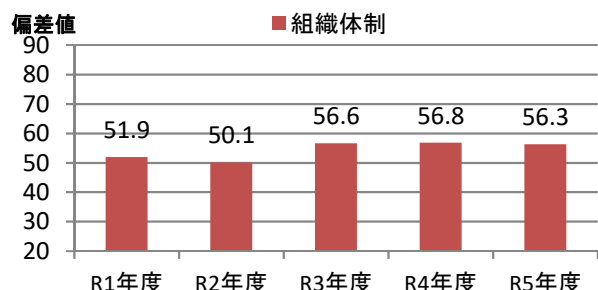
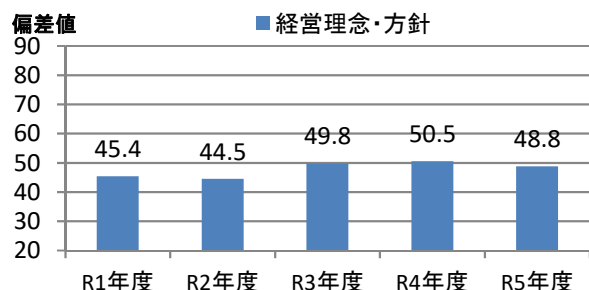
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

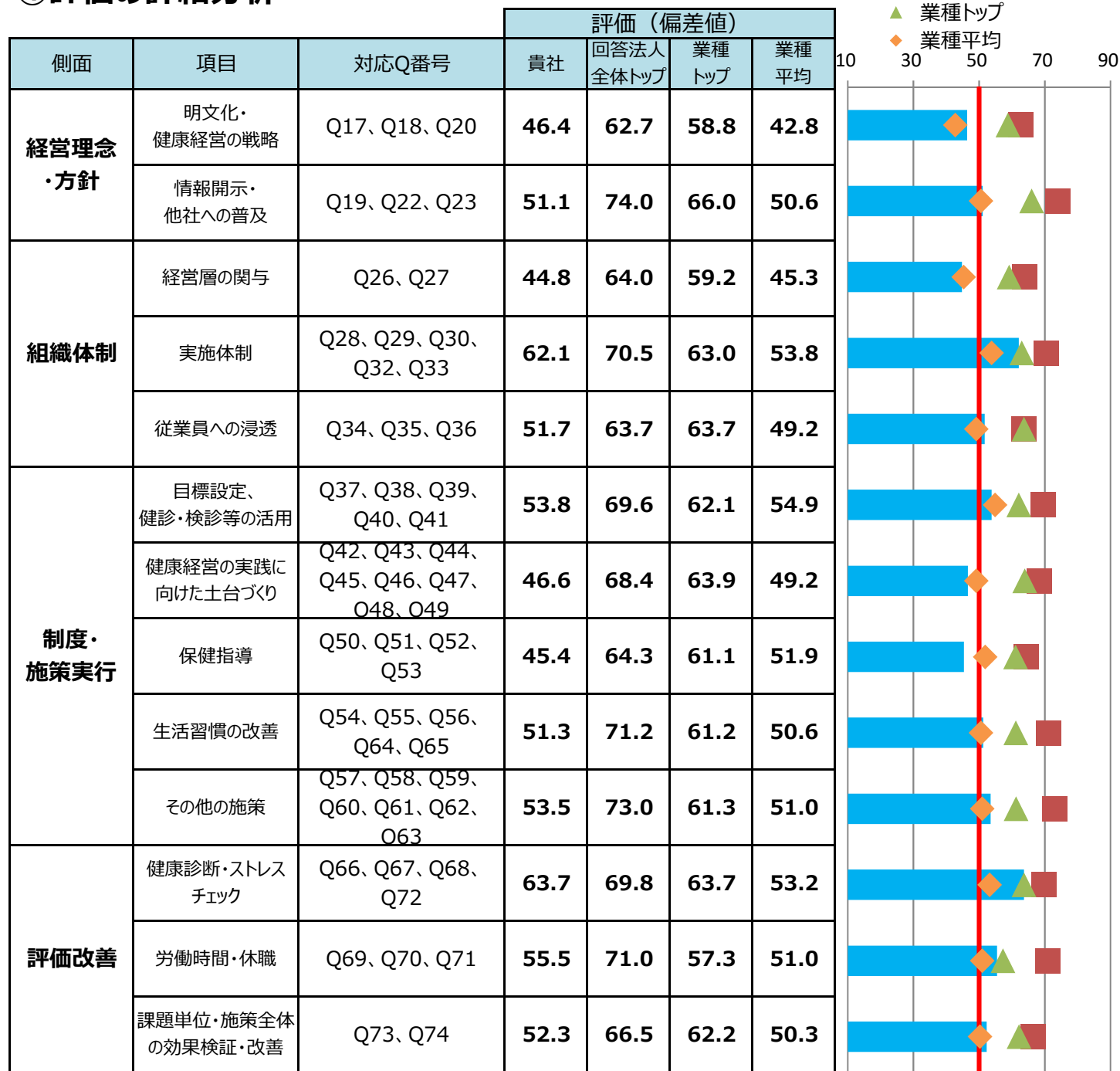
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	1251~1300位	851~900位	1051~1100位	1301~1350位
総合評価	53.1	51.1(↓2.0)	55.7(↑4.6)	54.8(↓0.9)	53.7(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社会に貢献し、社会から必要とされ、持続的成長を続ける企業グループであるために、中期経営計画 Sail Green, Drive Transformations 2026 -A Passion for Planetary Welbeing- を発表した。これを推進するためには多様な従業員がいきいきと働き、その力を存分に発揮できる体調であることが必要である。従業員の健康は最優先事項である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断受診率を100%し、健康状態を確認する。治療が必要な従業員を確実に治療に繋げる。国内外問わずどの地域であっても、年齢を重ねても良好な健康状態を維持することができれば、一人ひとりが持てる力を十分発揮することに繋がる。これにより企業としての業績・価値を向上させることができる。
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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.nyk.com/esg/social/safety/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	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	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.5	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	組織内の関係の質の向上を目的とした、組織単位での交流イベントへの費用補助を2023度より再				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活に関する各々の目標に応じた行動メニューをアプリが提案。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	チャリティRUN+WALK+αを開催。運動量ポイントをアプリに登録。部署、個人別ランキングを発表。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.1	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	53.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.8	54.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	50.2	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	49.6	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	49.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	55.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	47.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.1	51.1	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	52.0	50.2	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	年齢が高くなるにつれ、健診・ドック検査で有所見となる傾向がある。また若い世代で有所見となる人数も以前より増えており、早い治療と重症化予防が重要な課題である。
	施策実施結果	健診では医療機関より厳しめの当社基準を設定、有所見者に対し保健師より、再検査や治療状況を確認。状況に応じて、医師や健康経営担当者からもフォローし、必要に応じて外部医療機関を紹介した。
効果検証結果	生活習慣病などによる高リスク者は約19%程度であったが、重症化には至っていない。プレゼンティーズムは僅かに改善しているが、高リスク者を減らす努力が必要である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスやインフルエンザ等の感染症から従業員を守り、かつ事業を止めずに継続させること。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を健康管理センターにて実施。新型コロナウイルスに対しては政府や自治体の規制や発表される感染状況に応じて、就労体制（在宅勤務、フレックス出社、出社制限、出張規制）を柔軟に行った。
効果検証結果	当社従業員にも感染は広がったが、重症化した従業員はいなかった。従来通り業務を継続することができ、大きな混乱はなかった。引き続きの感染対策は必要である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社商船三井

英文名：Mitsui.O.S.K. Lines, Ltd.

■加入保険者：商船三井健康保険組合

上場

■所属業種：海運業

①健康経営度評価結果

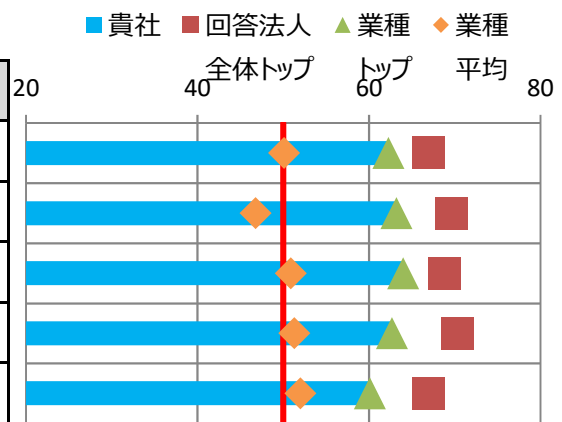
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↓0.7 (前回偏差値 63.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.3	66.9	62.3	50.1
経営理念・方針	3	63.2	69.6	63.2	46.8
組織体制	2	64.0	68.8	64.0	50.9
制度・施策実行	2	62.7	70.3	62.7	51.3
評価・改善	3	60.1	66.9	60.1	52.0



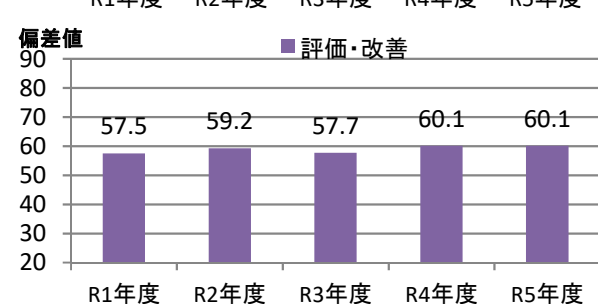
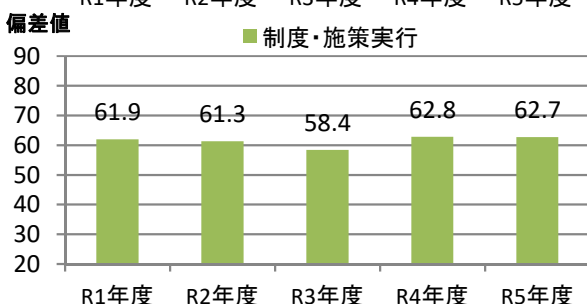
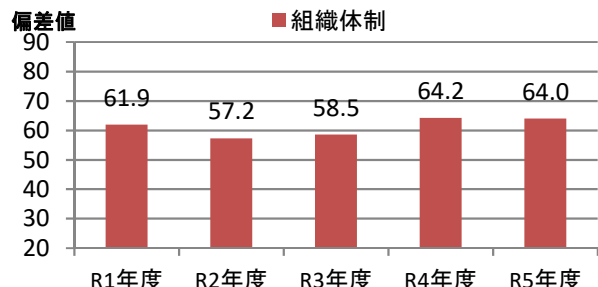
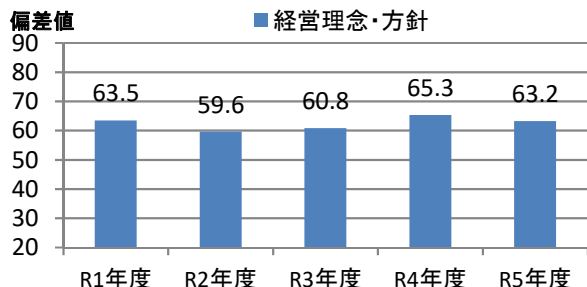
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

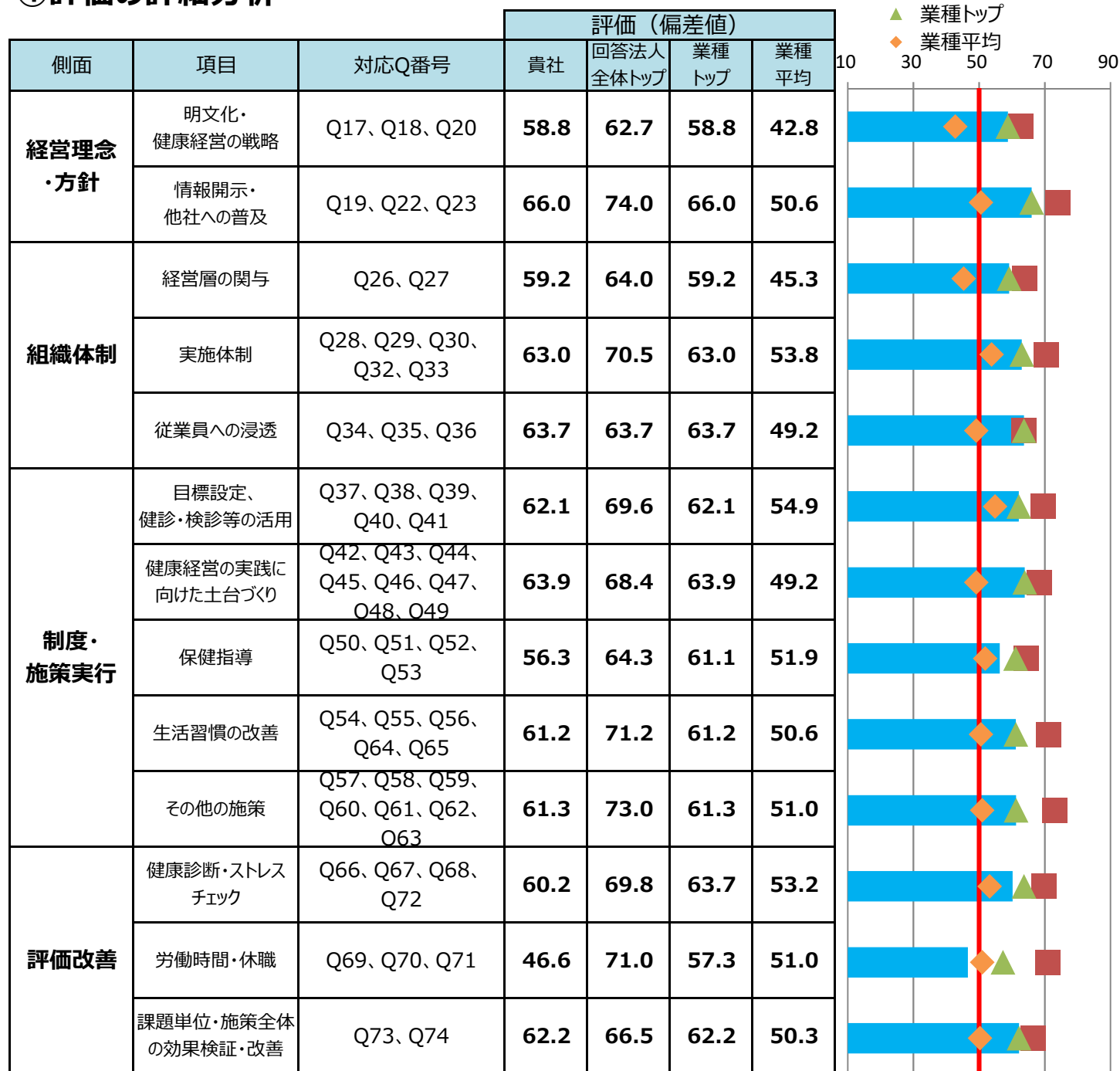
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	451~500位	501~550位	151~200位	301~350位
総合評価	61.1	59.3(↓1.8)	58.9(↓0.4)	63.0(↑4.1)	62.3(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員が心身の健康づくりを推進すると共に、世界最高水準の安全運航に向け、洋上という特殊な環境下に勤務する乗組員の心身の健康づくりも支援し、乗組員一人ひとりが活力に満ち、その家族も安心できる環境を整備することが「世界最高水準の安全品質」を実現するためには必要不可欠である。労働安全衛生をより一層強化し、社員一人ひとりの安全意識向上を図っている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、社員が心身の健康づくりに自ら主体的に取り組みながら、活躍できる職場環境と組織風土づくりを推進し、ワークエンゲージメントの向上を図っている。海上では、安全品質の指標としてLTIF（休業災害発生頻度）を設定し、2022年度実績0.19。2025年度目標は0.5以下に設定し、モニタリングしている。安全を最優先し、「強くしなやかな企業グループ」を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 今後の当社グループの人財政策に関する基本原則として「多様性」「共走・共創」「働き甲斐」の3つを制定。このHCビジョンを実現していくためには、社員のパフォーマンスがさらに向上することが経営上の課題である。社員の健康はこのビジョンの根幹であるため、健康経営をより一層推進させていく。
	健康経営の実施により期待する効果	人事部・産業保健スタッフ・職場の管理監督者の三者が連携し、社員の健康を支援する。疾病の発生やそれに伴う生産性の低下や欠勤や休職等を予防することで、多様な社員が最大限のパフォーマンスを発揮できることを期待している。多様な層の状況を把握するために参考指標となる年一回のエンゲージメントサーベイの回答率の向上を目指す。2022年度回答率81%、2025年度目標回答率90%。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mol.co.jp/sustainability/human/health/index.html?_ga=2.103653440.1304039039.1632702418-1605099712.1558656828

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.mol.co.jp/sustainability/human/health/index.html?_ga=2.103653440.1304039039.1632702418-1605099712.1558656828				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.mol.co.jp/sustainability/human/health/index.html?_ga=2.103653440.1304039039.1632702418-1605099712.1558656828				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
			○		○
URL	https://www.mol.co.jp/sustainability/human/survey/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	56	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	5.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部門横断的なコミュニケーションの活性化を目的として、「懇親会補助制度」を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内食堂にベジチェック（野菜摂取量測定器）を設置し、社内食堂で野菜摂取を促進するメニューの提供を開始				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	当社およびグループ会社の従業員および家族を対象にソフトボール大会を行っている。（定期開催：年1回）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.1	53.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	54.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.3	50.2	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	49.6	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	49.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	55.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	47.6	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	51.1	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	57.8	50.2	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員の生活習慣病予防や悪化防止において適正体重維持者率の向上は重点課題と認識している。弊社では定期的に従業員の健康意識に関するアンケートを実施している。22年度の結果で、「昨年度から体重が増加した」と回答した方が37.3%であったが、同時に健康課題として食に課題を置いている従業員47.1%であることも判明した。まずは食にフォーカスを当てて、取り組みを強化していく。
	施策実施結果	外部専門家（管理栄養士）による「食生活改善」セミナーを開催。グループ会社含め78名が参加。食事に野菜を取り入れるコツや食べ合わせで効果を高める方法など質の良い食事による栄養摂取を高めるスキルを学んだ。
効果検証結果	セミナー後に実施したアンケートにて「健康に対する意識が高まった」と90.5%が回答、「今後食生活を改善しようと思った」と90.5%が回答。自身の食生活を見直すきっかけとなった。またセミナー前後で実施したベジチェック（野菜摂取測定）では1か月間の設置で419名が希望制で測定を実施した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	・リモートワークの普及によりメンタル不調者の発見・対応が遅れる傾向がある。 ・社内診療所で公認心理師によるカウンセリングを受けることができるが、メンタルカウンセリングを受けることに抵抗感を持つ社員が見受けられる。 これらの理由により不調の自覚がなく限界まで精神的負荷が継続しストレス関連疾患の発症を予防できず更には症状が悪化するケースもあり、その結果休務期間が長引く傾向があった。
	施策実施結果	新入社員に配属後3か月目に公認心理師による全員面談を実施しカウンセリングへの抵抗感を軽減した。面談枠を増やし延べ面談人数を2020年度496人→2021年度823人→2022年度933人に増やした。
効果検証結果	施策の認知向上・心理的ハードルの低下・早期発見・早期介入による重症化予防効果を実感している。 ・休務者のうち復職までに半年以上を要した割合：2019～2020年度33%→2021～2022年度9%に低下。 ・単年度でも早期復職を果たす従業員が増え、有給取得期間内及び有休消化後3か月以内に復職した割合：2021年度58%→2022年度83%に上昇。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神鋼物流株式会社

英文名：KOBELCO LOGISTICS,LTD

■加入保険者：神戸製鋼所健康保険組合

非上場

■所属業種：海運業

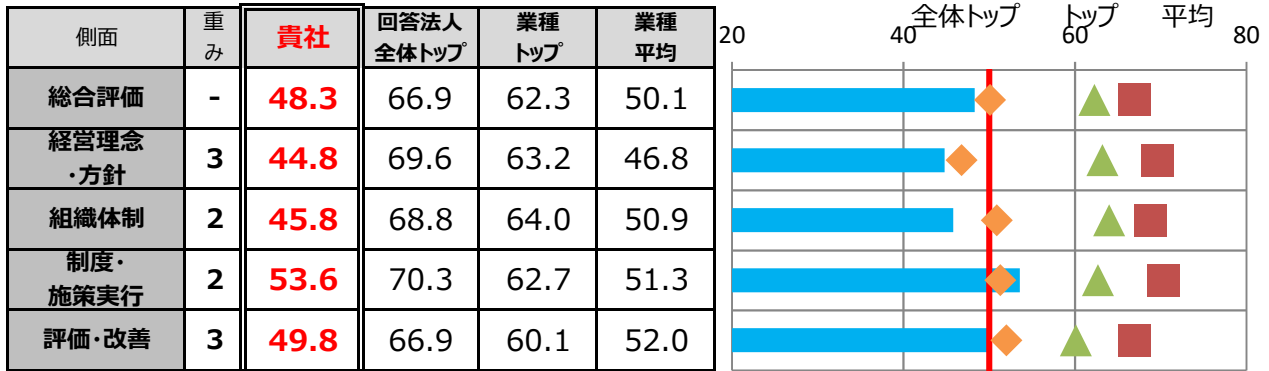
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.3** ↑1.7 (前回偏差値 46.6)

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

②評価の内訳



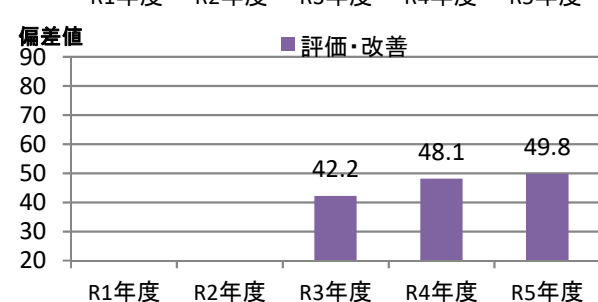
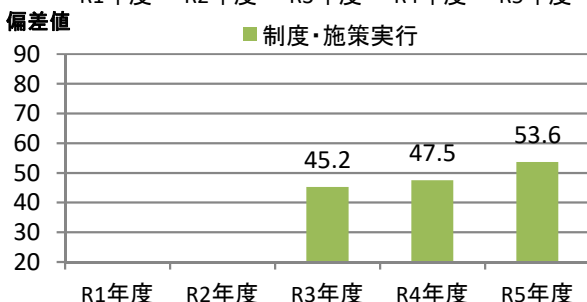
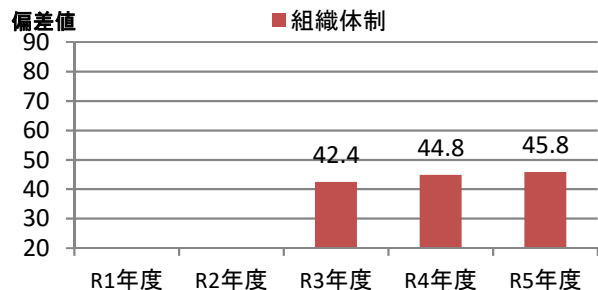
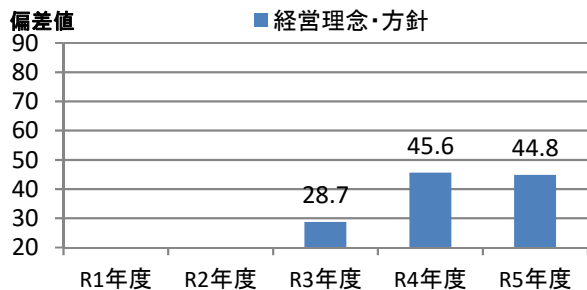
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

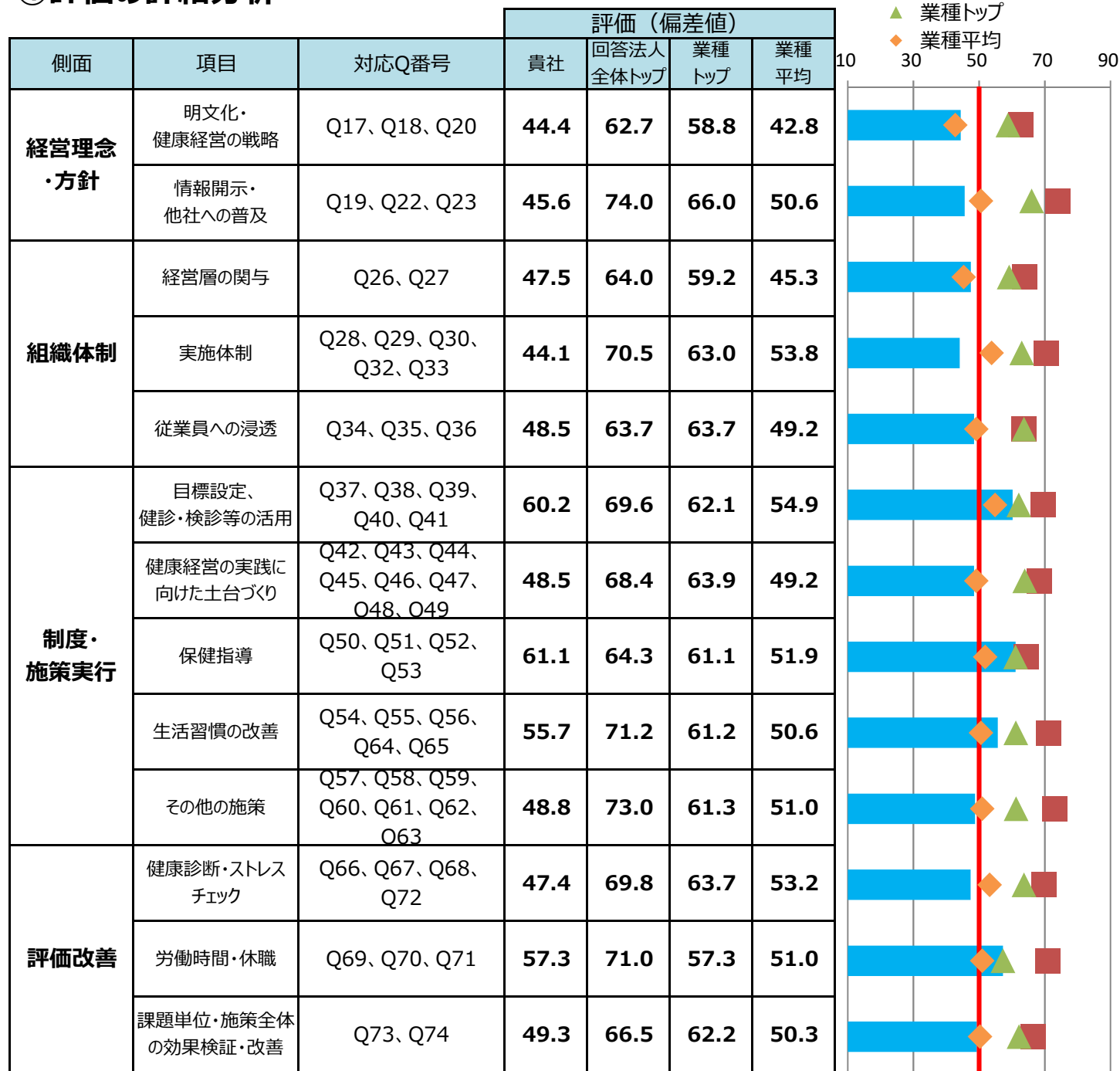
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2451~2500位	2051~2100位	2051~2100位
総合評価	-	-	38.8(-)	46.6(↑7.8)	48.3(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 「65歳まで健康でイキイキと働ける健康づくり」を目標にしており、そのためには、有所見率の低下が必須と考える。当社は全国平均よりも高い7割を超えた従業員が定期健康診断結果にて何らかの所見を抱えており、それらを改善するには自身の健康状態を把握するとともに、運動習慣や生活習慣の改善が必要であり、課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	会社が健康経営に取り組み、健康増進活動や職場環境整備を進めることにより、従業員自身も健康に対する意識を向上させ、行動変容が起き、その結果、有所見率の低下や疾病を予防し、長く健康で働くことが期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行や食事会等、コミュニケーション促進を目的とした活動に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	98.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内誌やコミュニケーションマガジンを通じて、食生活改善をテーマにしたコラムを発信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを活用し、ウォーキングイベントを開催、歩数を公開し、従業員の健康増進意識を高めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.7	%

■ 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	99.0	%
管理職限定	○	全管理職の	43.6	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	53.6	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	54.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	50.2	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	49.6	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	49.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.3	55.2	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	47.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	51.1	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	51.7	50.2	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度の定期健康診断の問診にて、40歳以上の運動習慣があると回答した従業員が11.2%と全国平均を大きく下回っており、有所見率も高い状態が続いている。
	効果検証結果	アプリを活用し、年間を通じて健康増進・生活習慣改善をテーマにした複数のイベントを計画し、社内ポータルや社内報、安全衛生委員会等を通じて、従業員に参加勧奨を行った。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	これまで女性従業員を対象にした女性特有の疾病に対する知識を得る機会を個別に設けていなかった。アンケートを実施したところ、6割以上の女性従業員が「女性特有の疾病が原因で仕事に何らかの影響が出たことがある」と回答した。
	効果検証結果	セミナー終了後、従業員に対してアンケートを実施したところ、8割以上の従業員が「役に立った」と回答し、継続して取り組むべき施策ということがわかった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジェイエア

英文名：J-AIR Co., Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

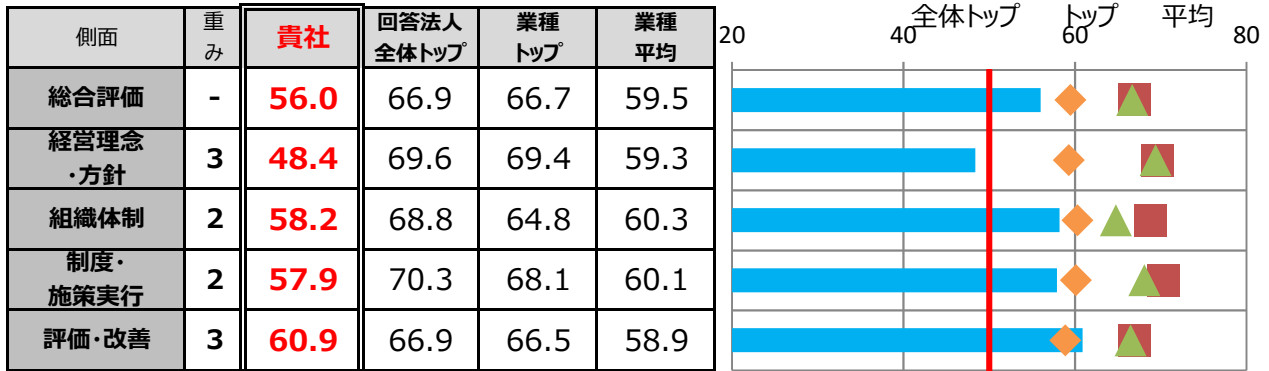
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.0** ↓0.7 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



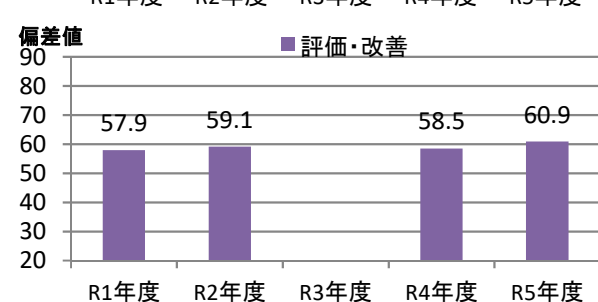
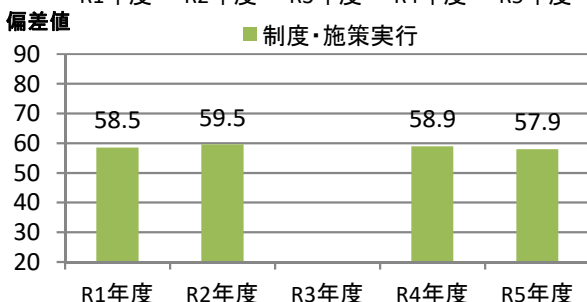
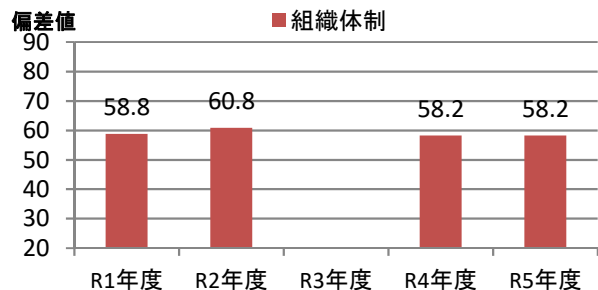
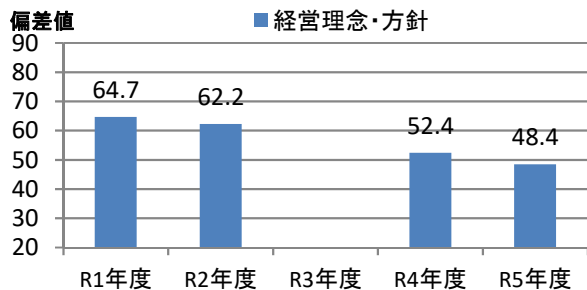
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

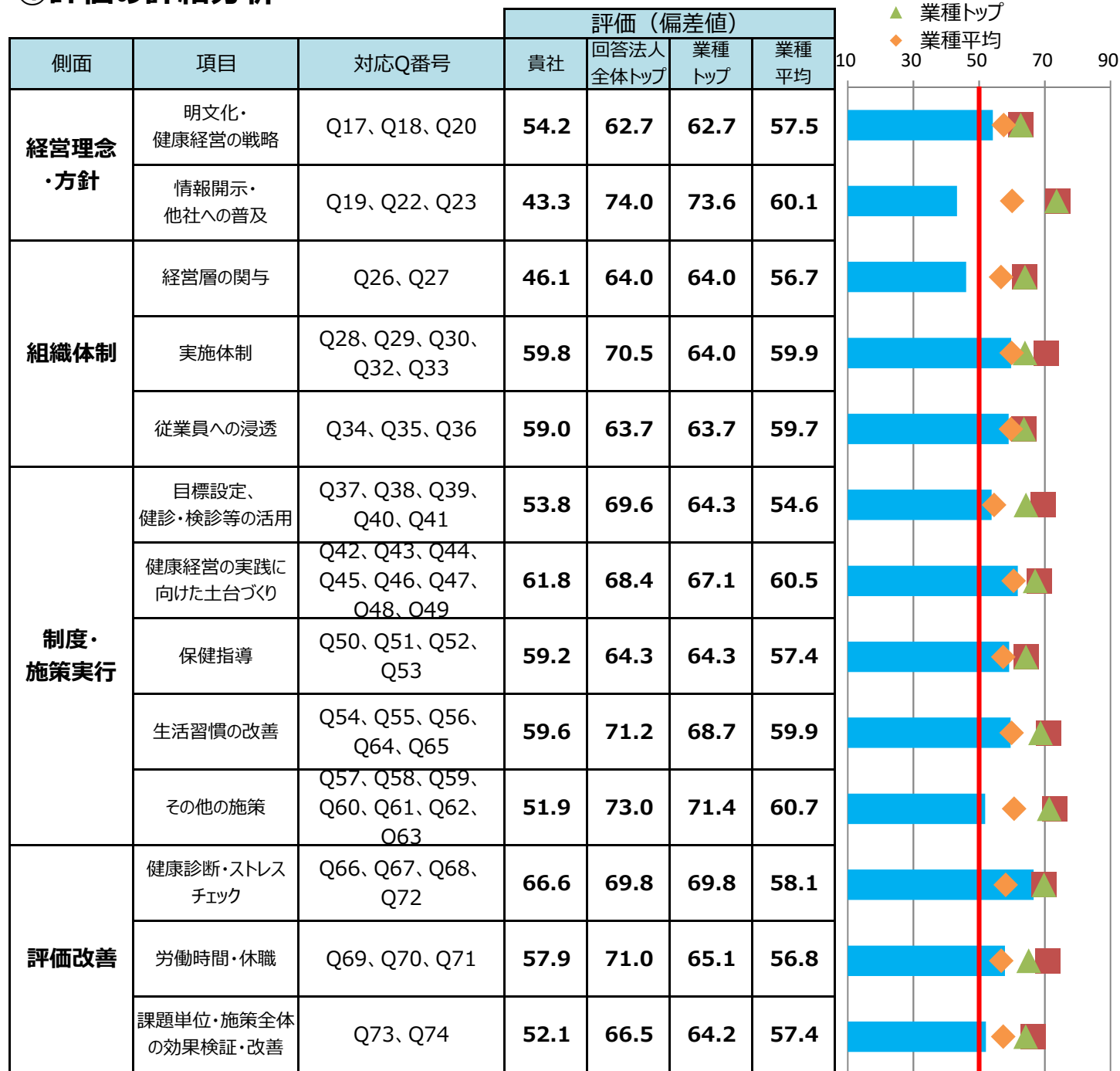
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	351~400位	-	851~900位	1001~1050位
総合評価	60.2	60.5(↑0.3)	-	56.7(-)	56.0(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若年層の比重が高い当社では、現時点では事業活動に短期的かつ直接的に影響を与える健康面での課題は露呈していないものの、今後年数を経るにつれて健康を要因とするアブゼンティーズムの上昇が危惧されており、事業活動を安定的かつ持続的に遂行する上で大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く安心して働き続けられる環境を整備し、健康上の課題に起因する従業員の不本意な退職が生じないことを期待している。具体的な指標として、高ストレス者割合（4.8% → 3.0%未満）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍のようなイベントリスクにも耐える強固な経営基盤を構築するため、旅客運送業以外でも収益を生み出すことができる事業開拓の必要性が増してきている。その事業開拓を行うためのマンパワーが求められるが、人員の増員は容易ではないなかで、プレゼンティーズムを減少させることによる生産性の向上が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康増進により、社員ひとりひとりの生産性が向上することを期待している。具体的な指標として、プレゼンティーズム調査東大1項目版（82.9% → 85.0%）を目指す。また生産性向上により生まれる新たな事業による事業収益性の向上にも期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
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	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	22	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員会がレクの企画・実施や定期的に発行する社内報にて新任社員の紹介を行いコミュニケーションを促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康フェスタとして、朝食の摂取や間食の減少、栄養バランスを意識した食事を促すイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康フェスタとして、ウォーキングイベントの実施やストレッチなどの日々の運動を促すイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	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	59.1	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	61.5	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	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.9	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断受診後の保健指導に関して、これまで受診を促す声掛けを行ってきただけでは、実際に指導を受けるか否かは本人の意思次第であり、実施率が上がらないことでプレゼンティーズムも改善されないことが課題であると感じていた。
	施策実施結果	受診促進の声掛けに対して反応が無い者に対して産業保健スタッフの他に所属長からも、もう一步踏み込んだ積極的な受診促進のアプローチを行うこととしている。
効果検証結果	要フォロー対象92名の内、43名（47%）が対応済みで、社員の健康意識が徐々に向上していることでプレゼンティーズムについては2021年度82.3%であったものが2022年度は82.9%となりやや改善している。	
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	高ストレス者の減少のためには産業医を含む社内医師や保健師・看護師といった医療従事者にはなかなか相談しづらい環境を改善する必要があると考えており、産業カウンセラー資格やアンガーマネジメント講習を受けた社内有志が担当する相談窓口を設置しているが、高ストレス者割合が減少していないため、更に社員が会社組織を気にせず相談しやすい環境づくりが必要と感じていた。
	施策実施結果	外部機関と契約を結び、秘匿性をもって安心して相談できる窓口を開設したところ、2022年度は19件の社内相談窓口への相談と6件のピアサポート窓口への相談実績があった。
効果検証結果	上記の結果として、高ストレス者割合の減少に期待をしているが、現時点では2021年度3.5%であったものが2022年度は4.8%という結果となり改善は見られていない。施策の継続により引き続き改善に努める。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本トランスオーシャン航空株式会社

英文名：Japan Transocean Air Co.,Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

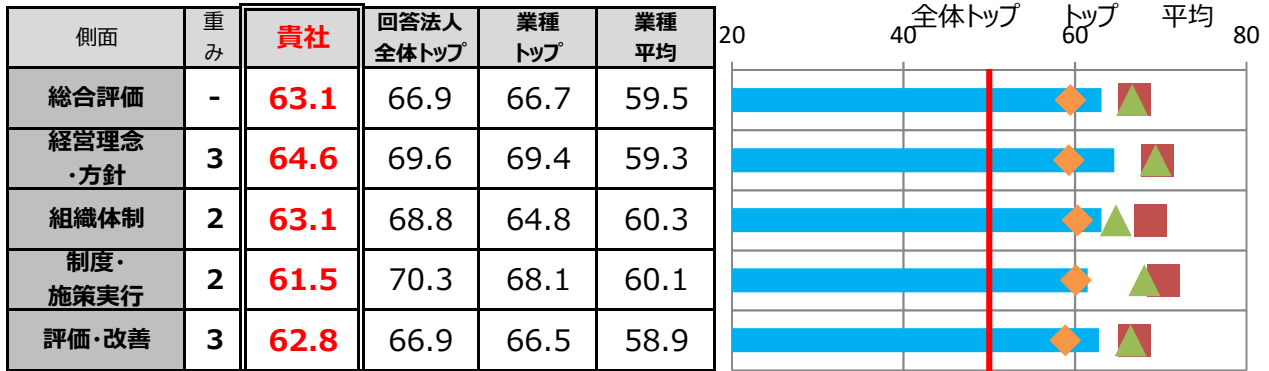
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑1.7 (前回偏差値 61.4)

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

②評価の内訳



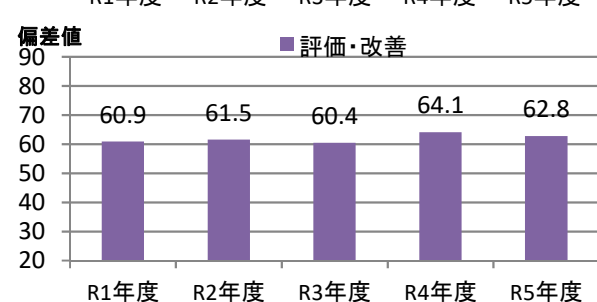
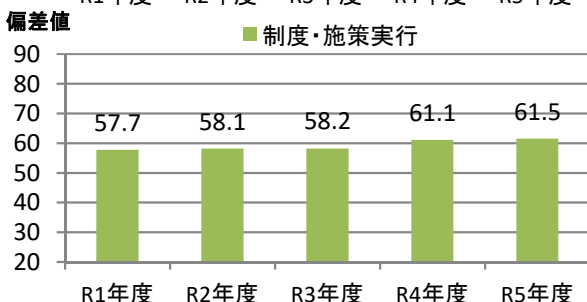
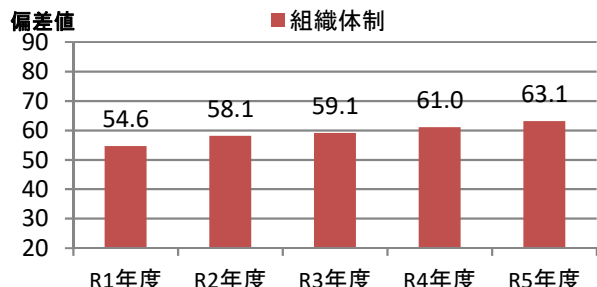
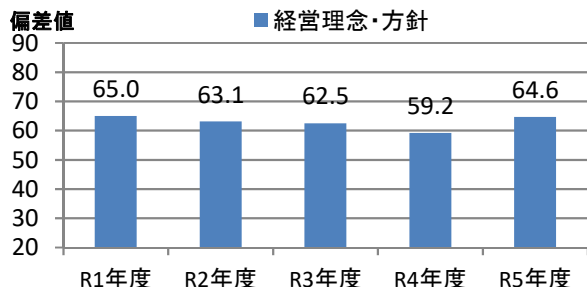
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

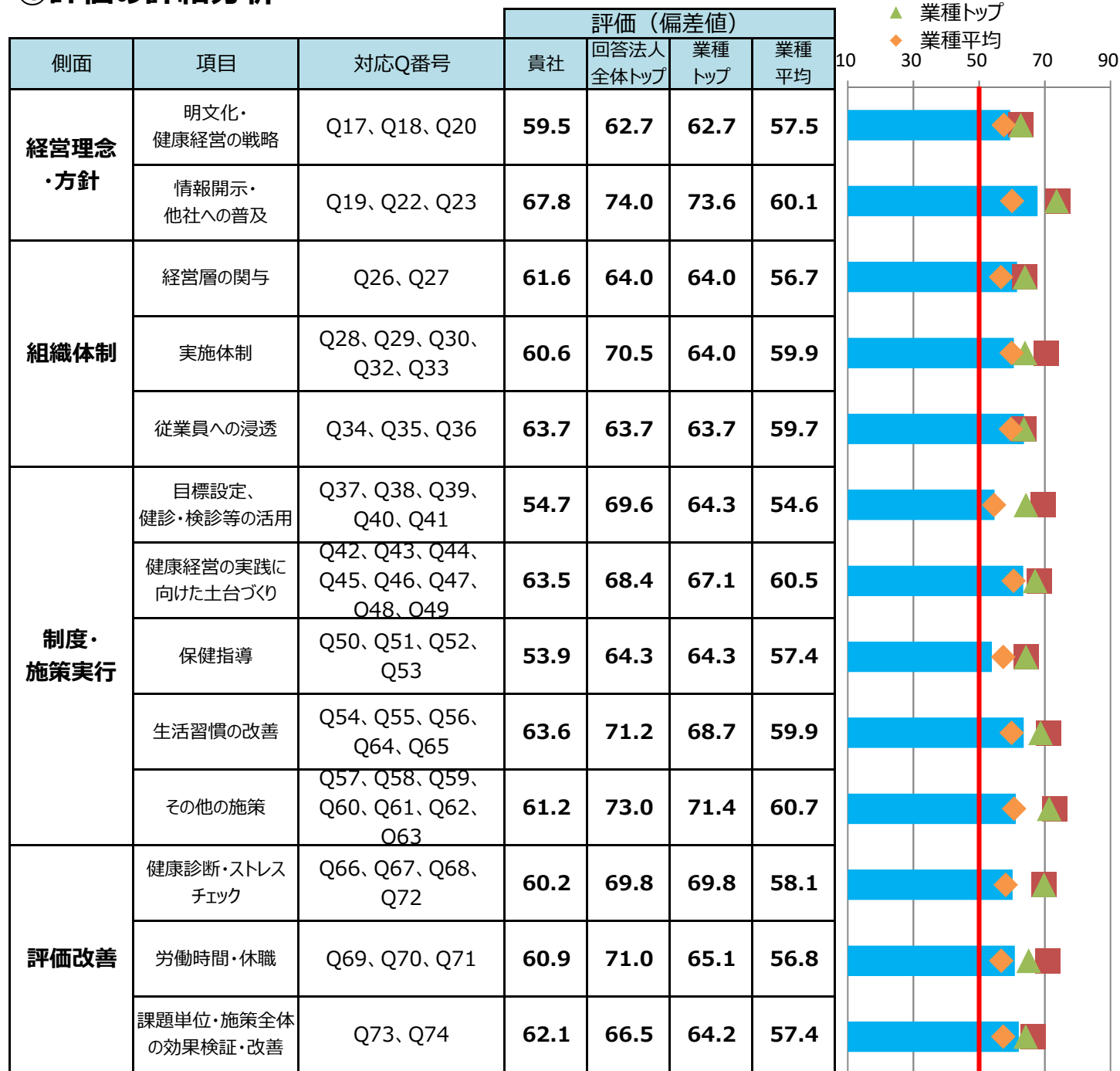
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	301~350位	351~400位	351~400位	151~200位
総合評価	60.2	60.6(↑0.4)	60.3(↓0.3)	61.4(↑1.1)	63.1(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>長期化していた新型コロナウイルス感染症は5類へ変更となり、新型コロナウイルス感染症が流行する以前の状態へ戻りつつあるが、その新しいともいえる社会を取り巻く環境の変化に伴い、職場及び業務遂行上の環境の変化に影響され、心身ともに不調をきたす社員が増えてきている。このような状況下において、様々な環境の変化に対応できる社員1人1人のパフォーマンスの向上が課題となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>心身の体調不良に速やかに対処できるよう病気の予防及び早期発見・早期治療に取り組み、合わせてワークスタイル変革(ワークライフバランスを整える)を推進し、年休取得率9割も継続して目標とすると同時に、プレゼンティーズムを現在の-18%から、2023年度は-16%へ、さらに、2025年度の最終目標として-15%以下を目指し、社員1人1人のパフォーマンス向上を期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>ストレスチェックの結果より、高ストレス者に該当しない要注意者の増加傾向が認められる。(2022年度6.8%、前年度5.6%、前々年度5.0%) 2022年度の結果では、高ストレス者は1.8%、要注意者が7.8%であり、要注意者が増加する状況は、職場環境が影響し、ワークエンゲージメントの低下にもつながると考えられる。そのため、職場環境改善を推進し、組織の活性化をはかりたい。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>ストレスチェックの集団分析を継続して行い、各職場へのフィードバックを強化し、職場環境改善を推進する。また、要注意者を含め全社員を対象としたメンタルヘルスセミナーの参加率を向上し、意識醸成を促進すると同時に、要注意者の出現率を前年度より改善することでワークエンゲージメント向上へつながり、2025年度にはワークエンゲージメント3.4を最終目標とし、組織の活性化を期待している。</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	https://jta-okinawa.com/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員（グループ社員含む）及び家族間の交流の場として、スポーツイベントやBBQ等を開催している。				
(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	%

■ 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	食事記録ができるアプリを提供している。噛む回数などの推奨も同時に実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数記録等ができるアプリを提供しており、自身の歩数を可視化することで、運動習慣の定着を促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	32.1	%

※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	63.0	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.2	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.1	61.5	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	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.3	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	受動喫煙防止対策により、屋内喫煙室の撤去をして3年が経過し、また2018年から開始した就業時間内禁煙は5年が経過したが、弊社の喫煙率は微増傾向にある。特に男性社員の喫煙率は22.5%と高止まりしており、がんをはじめとする生活習慣病の発症による生産性低下リスクが課題となっている。
	効果検証結果	健康保険組合が提供しているWeb禁煙外来の利用を促進（利用者1名）、自社独自に全社員への喫煙に関するメルマガ配信（18回）
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2022年度の男性の喫煙率は22.5%と前年より0.8%増加した。Web禁煙外来の実施者が1名であったこと、全社員への喫煙に関するメルマガ配信が喫煙率低下にはつながらなかったと考えられる。効果検証結果に基づき、Web禁煙外来の利用率向上の追加施策を検討するとともに、就業時間内禁煙の徹底を全社員を対象に実施することとした。
	効果検証結果	健康診断の受診率は100%を維持しているが、健康診断の結果による精密検査受診率は16.6%と依然として低い状態である。精密検査の未受診では生活習慣病の早期発見・早期治療の機会が減少することやがんを含めた様々な疾患の重症化の予防につながらず、アブゼンティーズムの悪化が課題となる。
効果 検証 ②	施策実施結果	保健師による受診勧奨の全社員への発信（3回）及び個別での推奨、所属部門長（管理職）からの受診勧奨（3回）、精密検査の重要性をテーマにした産業医によるセミナー開催（2回）
	効果検証結果	2022年度の精密検査受診率は85.7%と顕著に改善した。所属部門長（管理職）による受診勧奨の実施及び体制の構築が受診率向上につながったと考えられる。効果検証結果に基づき、所属部門長（管理職）による受診勧奨を継続すると同時に、未受診者への産業医面談の実施など、個別対応を強化していくこととした。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本航空株式会社

英文名：Japan Airlines Co.Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

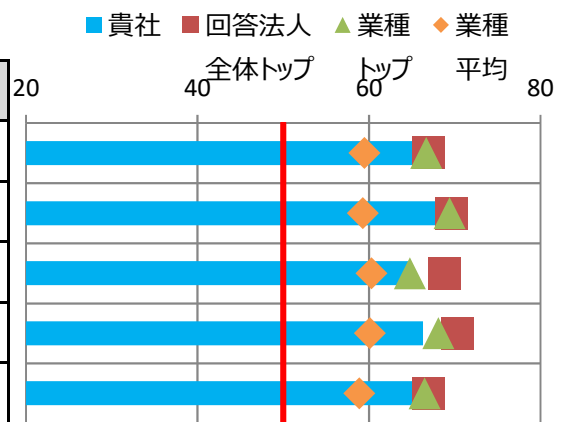
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**66.7** ↑0.8 (前回偏差値 65.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	66.7	66.9	66.7	59.5
経営理念・方針	3	69.4	69.6	69.4	59.3
組織体制	2	64.8	68.8	64.8	60.3
制度・施策実行	2	66.3	70.3	68.1	60.1
評価・改善	3	65.5	66.9	66.5	58.9



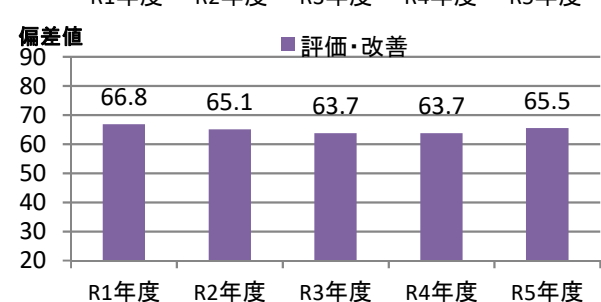
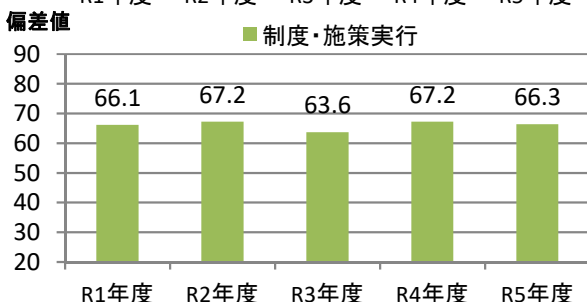
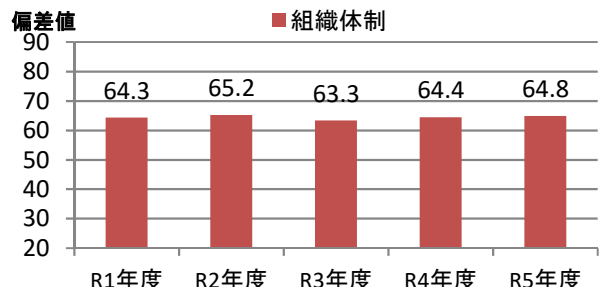
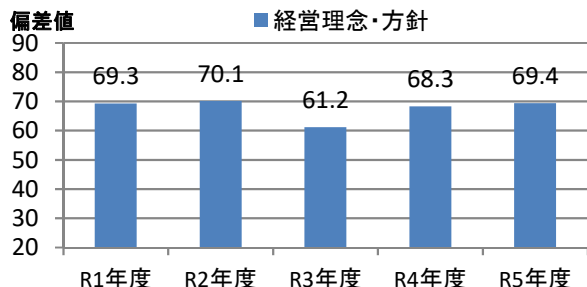
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

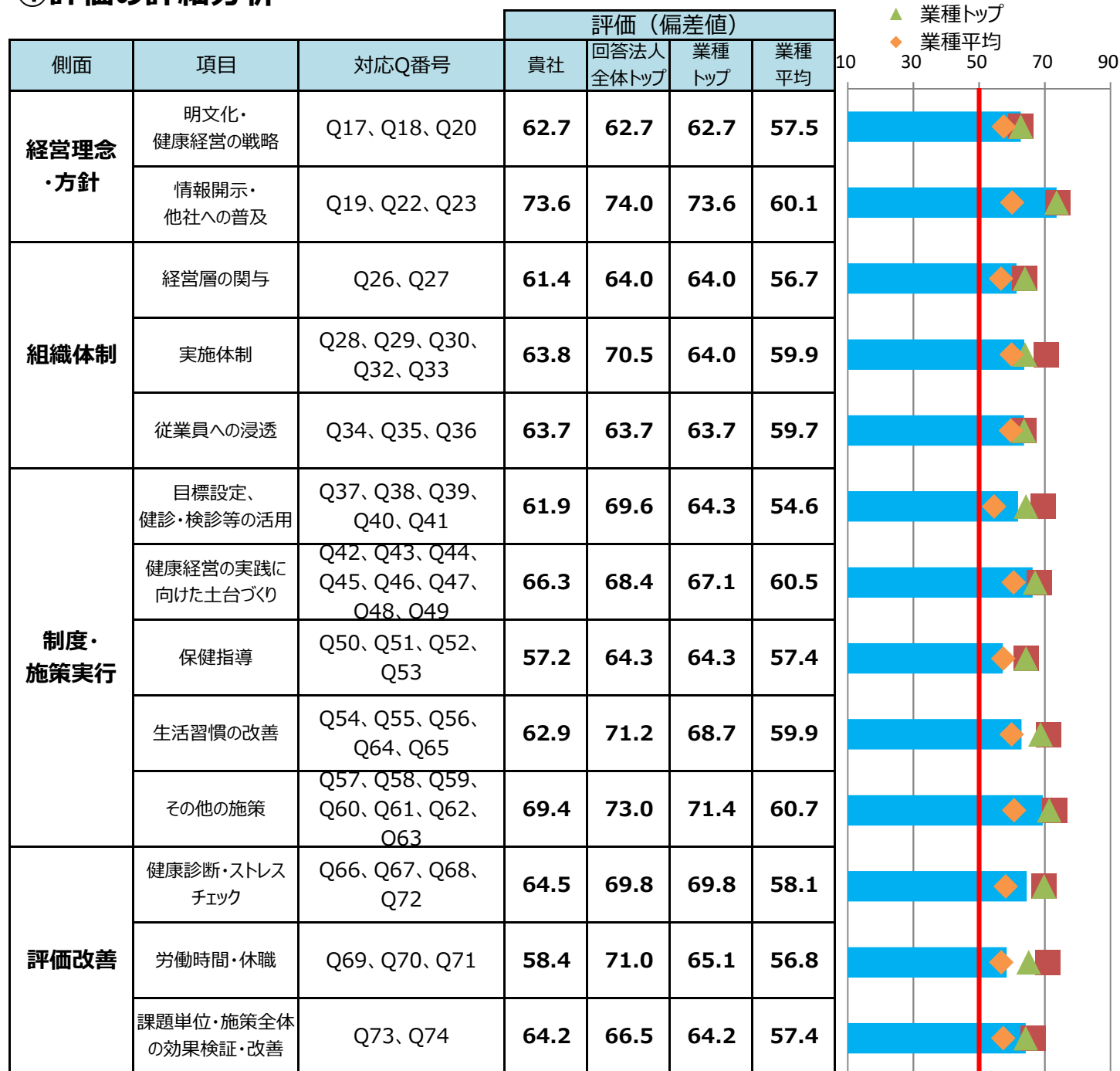
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	101~150位	1~50位	1~50位
総合評価	66.9	67.0(↑0.1)	62.9(↓4.1)	65.9(↑3.0)	66.7(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業の存在意義である「Our Purpose」の基本的な柱である「企業理念」と「安全憲章」を人財面で達成するためには「社員の物心両面の幸福の追求」と「安全を支える健康」の充実・向上が不可欠であり、その実現のための一つとして、社員とその家族のウェルネスを推進するとともに、労働安全衛生や働き方を含めた働く環境の向上を経営の課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員・家族の未病に対する取り組みをベースに病気になったときの取り組みも併せて進め、社員が明るく元気に仕事に取り組み、仕事を通じての成長や退職後も含めた豊かな人生を送れるよう、また多様な人財が個性と能力を最大限発揮できるステージを提供することで生産性・企業価値の向上を目指し、社員からも社会からも信頼され必要とされる企業であり続けること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安全で安心、そして安定した運航を維持、提供するために、全社員が高いパフォーマンスを発揮し続けることが求められることから、全社員の健康、特に当社の人員構成上の課題として女性とシニアの健康や、40代から50代にかけて会社の中心となって活躍する社員の健康を支えていくことが安全や高品質なサービスの提供と持続的な経営を支える土台となること。
	健康経営の実施により期待する効果	全社員が高いパフォーマンスを発揮することで、安全や高品質なサービスの提供に人的資本を十分に投入することはもとより、より付加価値の高い商品やサービスを生み出すことにも人的資本を投入することが可能となり、生産性や収益性を高め、お客様に選ばれ愛される航空会社であり続けること。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	61	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	文化体育部で全29部、約2,000人が活動している他、ラグビー部の公式戦には毎回数百名が応援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.6	%

■ 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	春秋の年2回（計4か月間）健康フェスタにおいて、アプリ（QUPIO）での食生活改善の取り組み。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	QUPIO ウォーキングイベント（春秋年2回、計4か月間）で表彰も実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	8.1	%
限定しない	○	全従業員の	4.8	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.1	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.2	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.2	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.3	61.5	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	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.4	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣に関するKPI指標の1つである運動習慣比率が56.5%（2021年度）となっている。運動習慣の改善は将来の生活習慣病発生リスクの低減につながるだけでなく、メンタルヘルスとも関連する重要な取組みであるが、2025年度までの目標値（63%）との乖離が大きく、課題と捉えている。
	効果検証結果	2022年度の運動習慣比率は58.7%（対前年+2.2%）に改善し、複数の取組みによる参加機会の増加が運動習慣改善に結びついたことを確認している。一方、2025年度の目標との乖離は依然として大きく、次年度にむけて、改善余地が見られた取組みに関する参加率向上の工夫、業務の繁閑等社員の都合に応じて参加可能な取組みの拡充の2点を中心に検討を行うことにした。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員が健康で生き生きと活躍することで、社員自身のやりがいや成長につながり、その結果生産性を向上させるために、労働時間の適正化、柔軟な働き方、ワークライフバランスの推進、深化を図る必要がある。
	効果検証結果	総実働労働時間は低減（FY21 1,890時間/人、FY22 1,884時間/人）し、月平均時間外休日労働時間はやや増加したが（FY21 9.9時間/人、FY22 10.5時間/人）、ES調査での健康意識レベルは5点満点で4点台、エンゲージメントの高い社員の割合は51%台を維持している。生産性については、一人当たり売上高が上昇（FY21 19,273千円、FY22 38,169千円）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：ANAホールディングス株式会社

英文名：ANA HOLDINGS INC.

■加入保険者：全日本空輸健康保険組合

上場

■所属業種：空運業

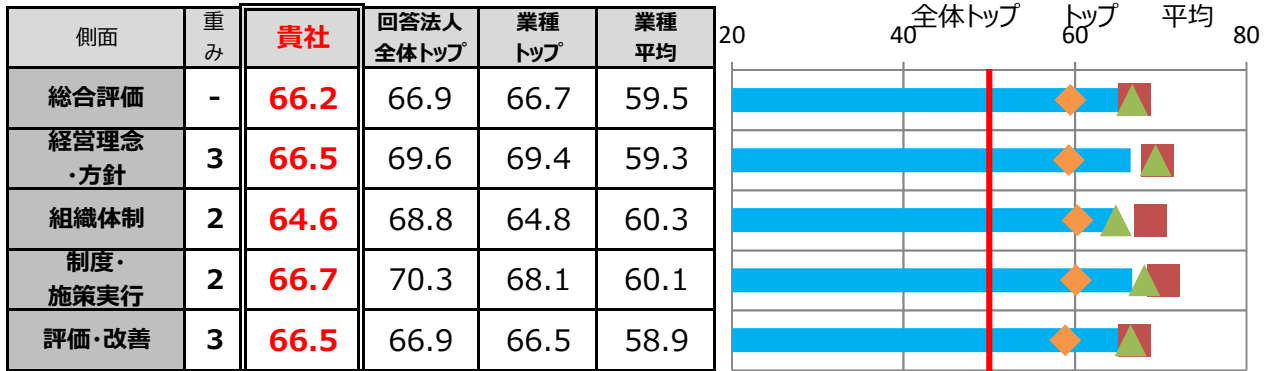
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1~50位** / **3520社中**

■総合評価： **66.2** ↓1.2 (前回偏差値 67.4)

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

②評価の内訳



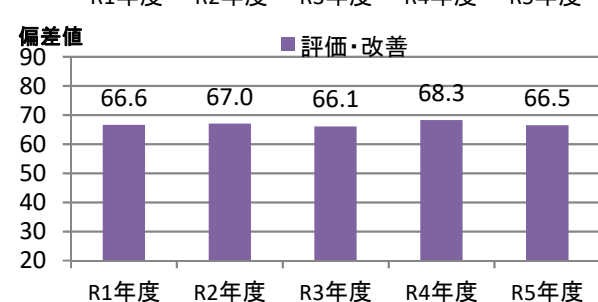
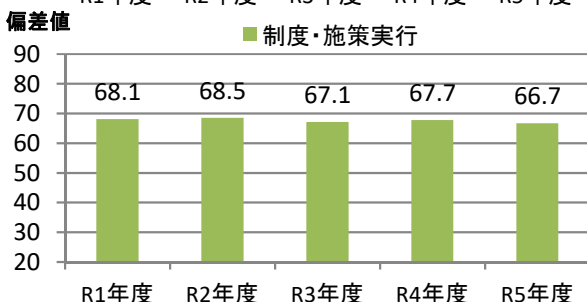
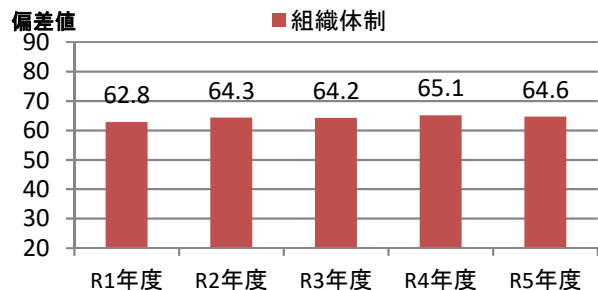
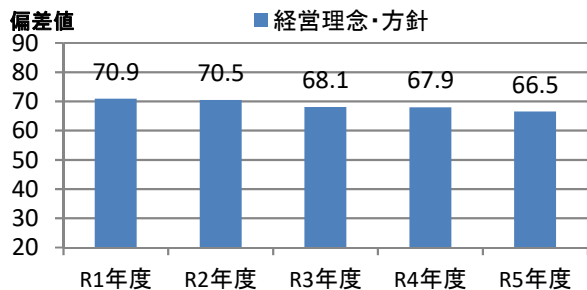
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

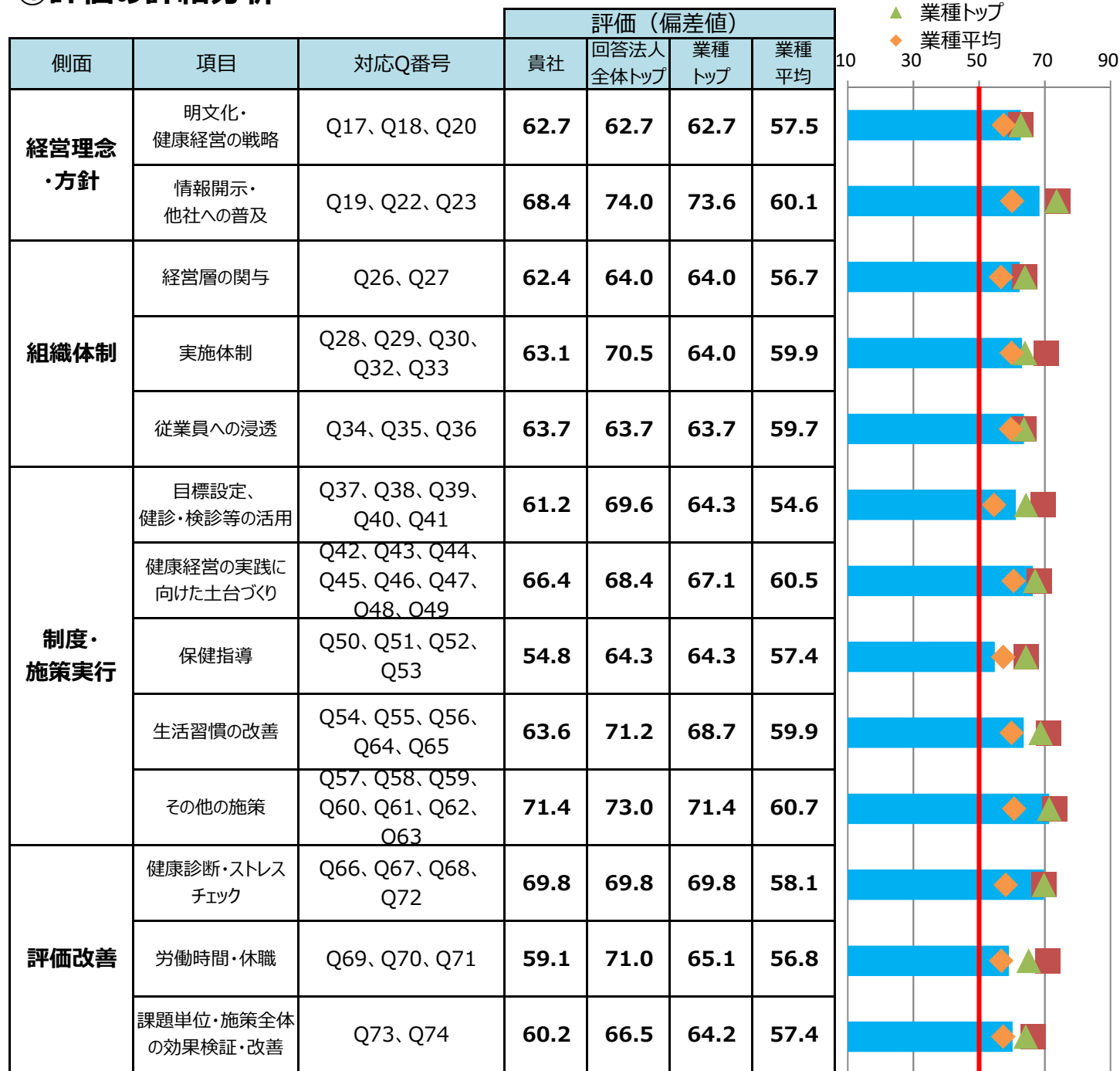
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	67.4	67.8(↑0.4)	66.5(↓1.3)	67.4(↑0.9)	66.2(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>コロナ禍の収束とともに生産量が回復し、従業員のプレゼンティーズムは前年比+1.3pt、アブセンティーズムは+1.23日と悪化している。また、高ストレス者比率は2020年に一度は大きく減少したものの、業務増加と比例してV字増加傾向にある。加えて、コロナ禍において脂質異常症と判定される社員も増加しており、従業員が心身ともに健康な状態でパフォーマンスを発揮できることが大前提であり課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身ともに健康でいきいきと生活・仕事ができるようになり、個々のパフォーマンスが最大限発揮されるとともに、職場の活性化やエンゲージメント向上が図られること。また、パフォーマンスの高いチーム力により事業目標が達成され、増収や社会への還元など企業価値の向上が期待される。効果はプレゼンティーズム及びアブセンティーズム、健康診断・ストレスチェック、従業員満足度調査等の数値の良化にて進捗を確認する。</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>健康経営の推進は、『ANAグループ中期経営戦略』に掲げる「人財戦略」の基盤として位置付けており、ESG経営の推進においても重要な要素である。今後も社会から必要とされる企業として価値を生み出し続けるために、社員の心身の健康維持・増進への投資を引き続き実施し、従業員を含むステークホルダーへの積極的な情報開示を行うことで、持続的な企業価値向上を図っていくこと。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を「ANAグループらしさ」とする企業文化が醸成され、社員のQOLを高めること。健康経営企業としての認知度や評価を高め、投資対象としての魅力が向上したり、健康経営を推進する企業として社会から認知されることで、採用競争力の強化やリテンションに繋がること。健康経営銘柄への選出や離職率の低下、社員満足度調査結果等により効果を確認する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	62	回	52	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員が互いに感謝や尊敬の思いを伝える風土醸成とコミュニケーション活性化を図るGoodJobカード				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.7	%

■ 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	8月31日の「野菜の日」にちなみ、8月は全国各地で野菜摂取強化月間として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	77.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	社員向け健康管理アプリを提供し、WEBウォーキング大会を通じた運動奨励やバイタル記録促進を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.8	%

■ 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	80.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	82.0	%

※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	70.5	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.9	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.8	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.0	61.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.3	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2019年度以降の定期健康診断において、LDLコレステロール及び中性脂肪の値が悪化した社員が多く、脂質異常症の社員が増加し、生活習慣病関連の医療費も高止まりしている。2022年度は前年比男女ともに微減となっているが、特に男性社員は今後も取り組みの強化が必要。生活習慣の変化やリモートワーク増加等による運動不足が原因と考えられる。社員に対するアンケートでも、運動不足や食生活に関する声が多く寄せられた。
	施策実施結果	○WEBウォーキング大会にて運動習慣の定着を図る。 ○産業医講話「生活習慣病について」を実施。 ○カゴメ共催で「野菜の日」イベントを実施。必要摂取量の啓発や栄養素に配慮したメニューを提供。
効果検証結果	○社内のデータサイエンティストが、性別・年代による特徴や経年変化を分析。結果は各健康管理室にフィードバックし、保健指導に活かしている。 ○例年、年に2回開催するWEBウォーキングイベントを更に一回増設したことにより、昨年度と比較して参加者数の増員が図れた。 ○健康イベント開催時に体の中に含まれる野菜摂取量を計測。平均スコアは前回より+0.2ptアップし、食生活改善の意識が高まっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークの拡充による働き方の変化が原因となり、業務内外を通じた従業員同士のコミュニケーションが希薄化。その結果としてメンタル起因の休業率が増加している。また対面での機会減少により、従来の出社前提でのメンタルヘルス対策（周囲の仲間の「いつもと違う様子」の早期発見、職場復帰支援の在り方等）が通用しない状況に直面し、特に若年層から不安の声が寄せられている。
	施策実施結果	○ストレスマネジメントに特化したセルフケアビデオを全社員に配信。 ○メンタルヘルスアドバイザーによる、年代・役割・事例別セミナーの実施。 ○現場部門を中心に、臨床心理士によるラインケアサポートを実施。
効果検証結果	○管理職向けセミナーにおいて、全体の90%以上が「今回のセミナー内容を行動に移してみたい」と回答。現場目線で必要なラインケアの手法を指導することができた。 ○コロナ前と比較して高ストレス者率は-4%、高リスクと判定される職場も-4%という結果となった。高ストレス職場への個別のアプローチが成果に繋がった。 ○一方、メンタル起因の休業者率は、前年比で20%弱増加しており、引き続き課題が残る。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アジア航測株式会社

英文名：ASIA AIR SURVEY CO., LTD.

■加入保険者：M B K 連合健康保険組合

上場

■所属業種：空運業

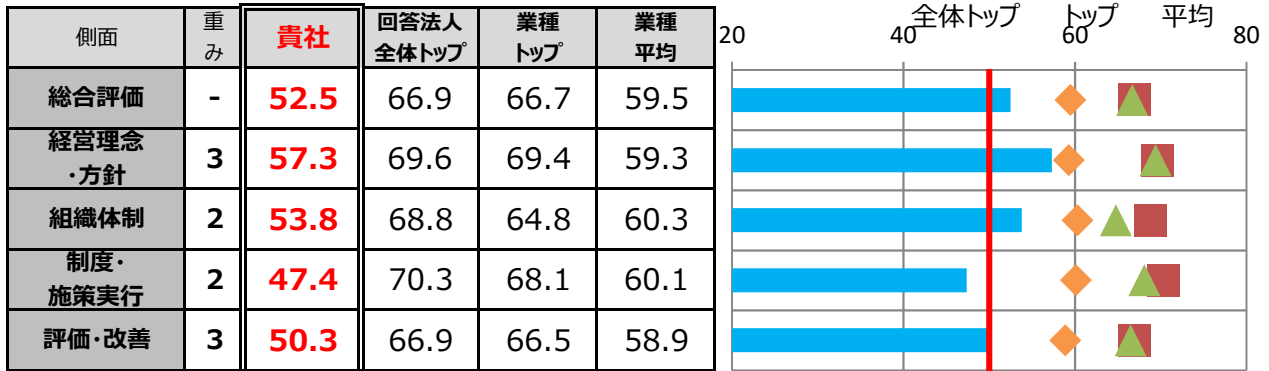
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520 社中**

■総合評価： **52.5** ↑4.3 (前回偏差値 48.2)

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

②評価の内訳



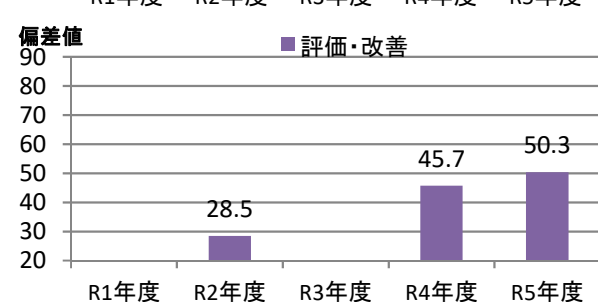
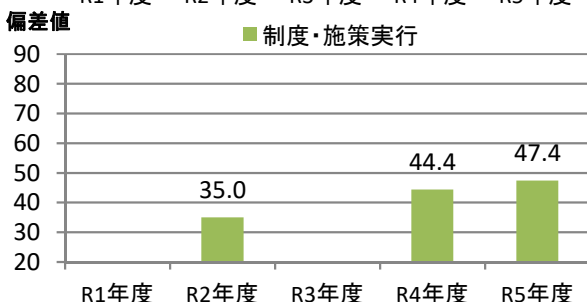
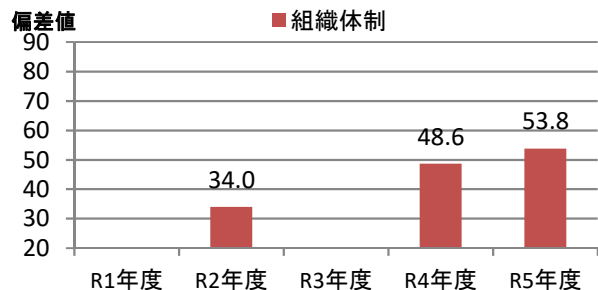
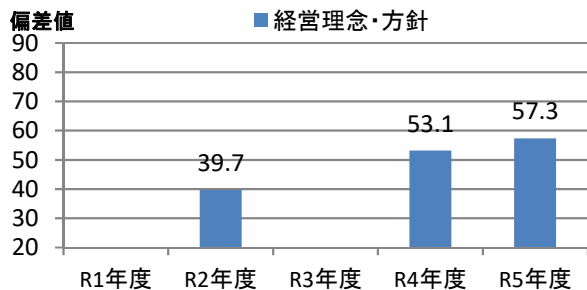
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

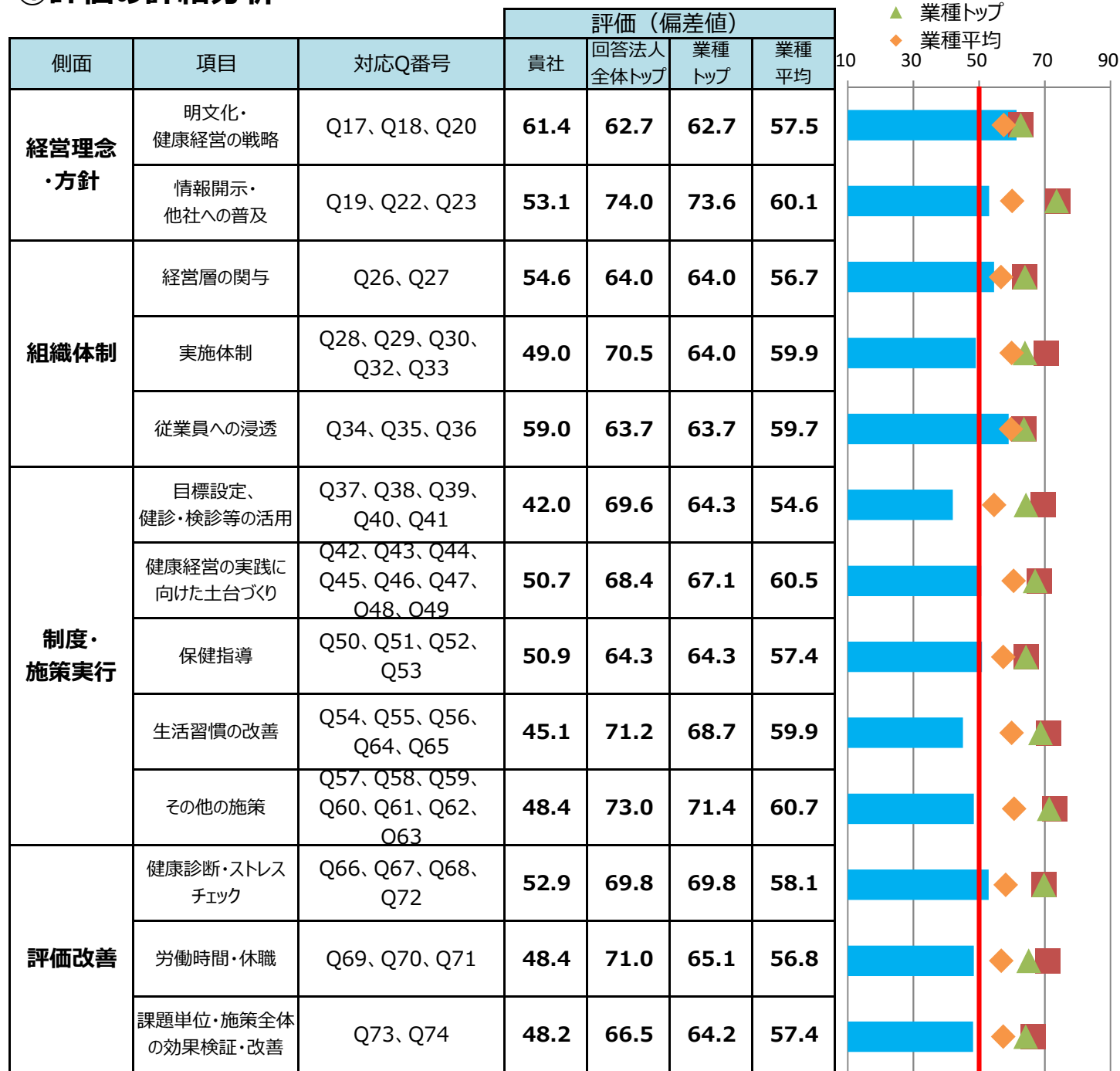
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2301~2350位	-	1851~1900位	1451~1500位
総合評価	-	34.3(-)	-	48.2(-)	52.5(↑4.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康経営を推進する事で一人ひとりの活気があふれ、心身ともに充実するような会社を目指す。また、『健康』というキーワードをきっかけとして継続的な社内コミュニケーションを実践する事で組織の活性化を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりが健康でいきいきと働くことができる環境や人間関係が構築される。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社では経営理念にも掲げている通り『技術』と『人財』を事業の核としています。また、『技術』を生み出すのは『人財』と定義しており、健康経営という文脈以外にも『人財』への投資を行っています。近年注目を集めている健康経営の取り組みにも注力する事で、人財定着や採用力向上に資する『人財』への投資に加えて企業価値向上にも寄与するようにしていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	『人財』を事業の核であるとしている企業であることが広く認知され、当社の従業員が誇りをもって仕事に従事できるような企業にしていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域貢献はもちろん、社外での社員同士の交流を目的としている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康に関する基礎知識を身に付ける為のアプリを導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動を奨励するコンテンツを提供するアプリを導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.6	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.3	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	61.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.4	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	自分はまだ大丈夫という過信から『健康』に対する興味関心が高まっていない。中長期的な対策が必要であることを理解してもらうために正しい情報に触れてもらう必要がある。
	効果検証結果	健康支援アプリを導入して日常から健康に関する情報や運動機会に触れられる環境を作った。 数値の大幅な改善はまだ見られないが、コミュニケーション施策と連携して従業員同士のコミュニケーション促進の為に利用する例が増えてきている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍において対面でのコミュニケーションが減ったのと同時に事業拡大による従業員増加によってコミュニケーションが取れていない従業員が増加した。継続的に関係性が築けるような施策が必要となった。
	効果検証結果	一定の盛り上がりを見せ、一部の地域の施策に留まらず他地域での実施希望が集まるようになった。全社的なイベントができないか検討中である。 具体的な数字までは出ていないがコミュニケーションツールの一つとして「健康経営」が認知されたと感じている。他施策との連携はこれからも重要になるので継続していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANAエアポートサービス株式会社

英文名：ANA AIRPORT SERVICES

■加入保険者：ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

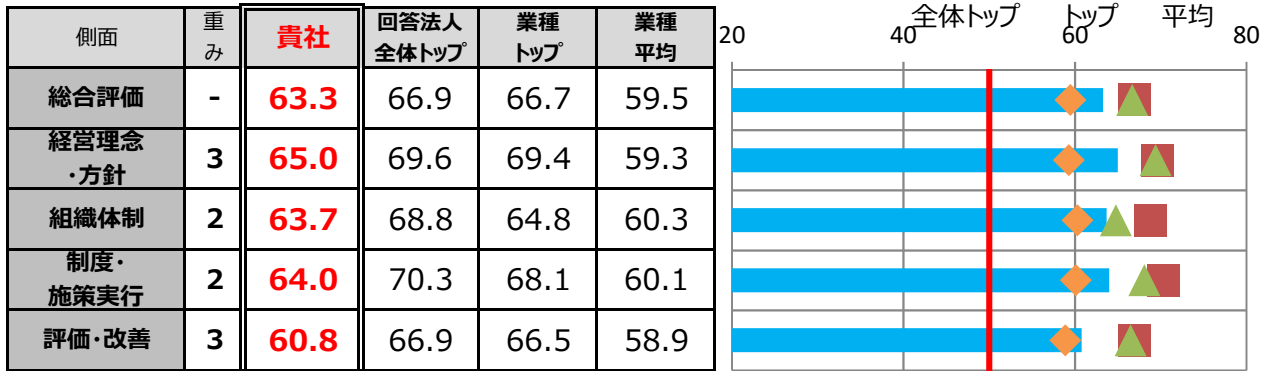
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.3** ↑3.4 (前回偏差値 59.9)

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

②評価の内訳



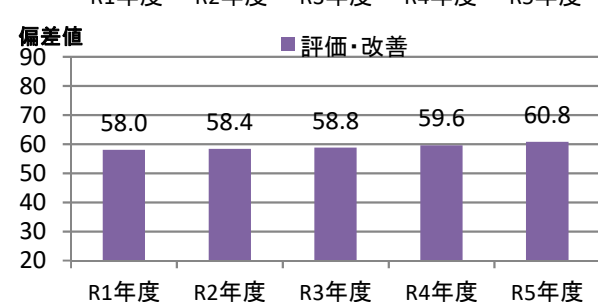
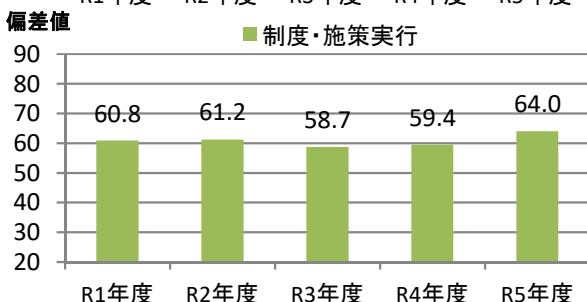
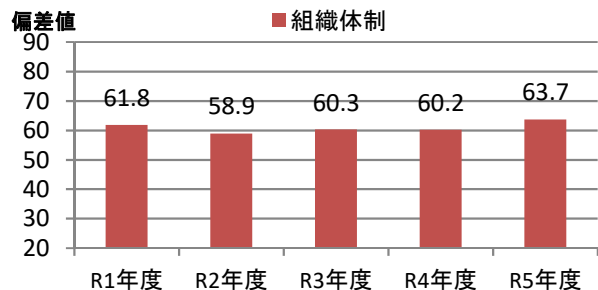
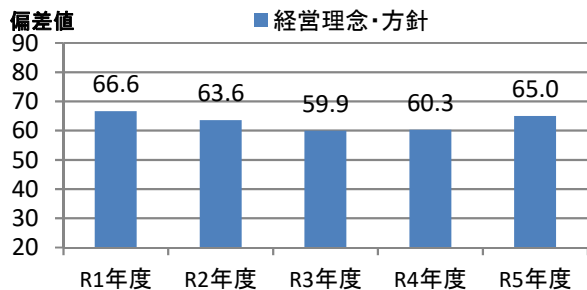
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

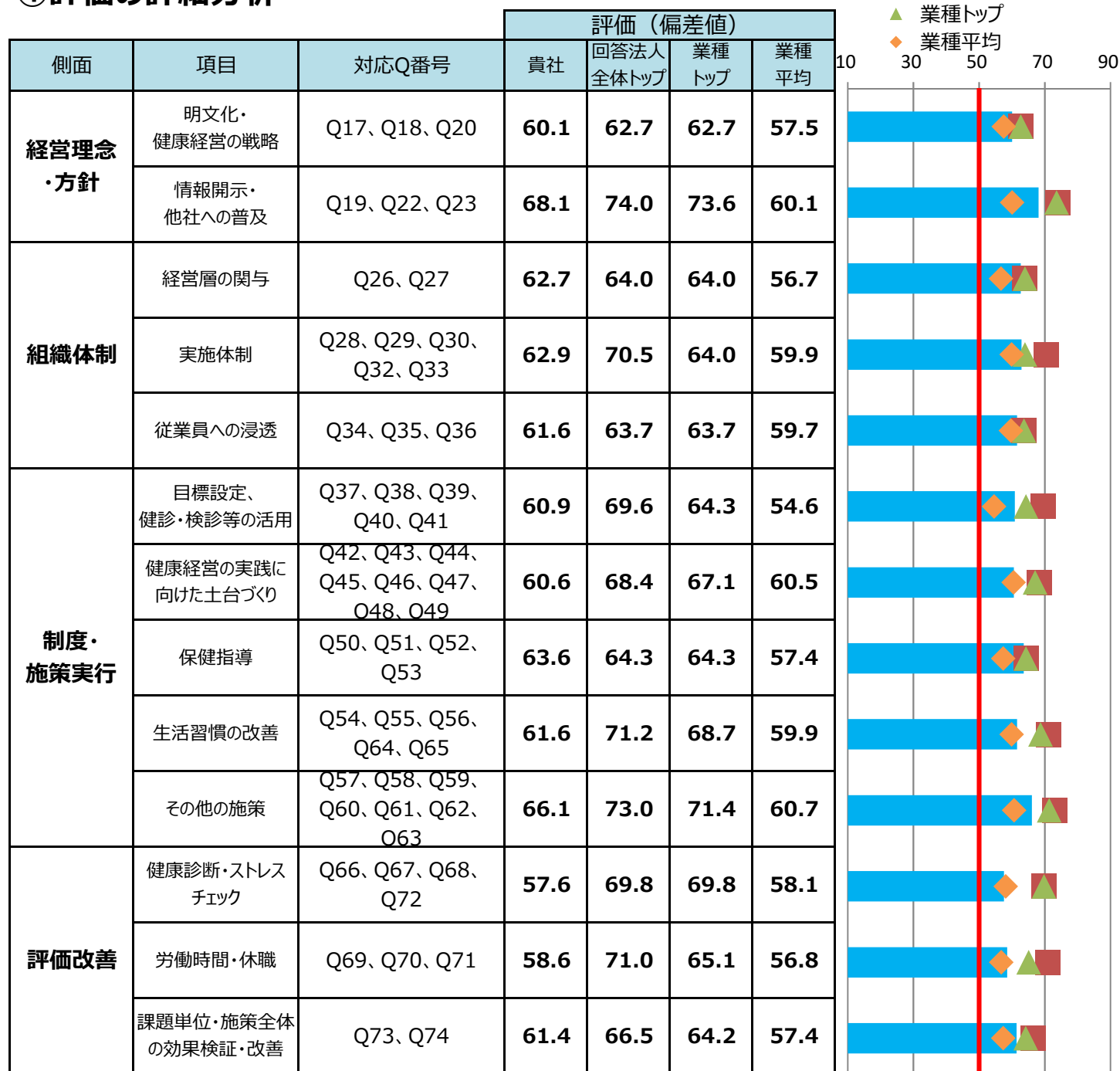
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	301~350位	451~500位	551~600位	151~200位
総合評価	61.9	60.6(↓1.3)	59.4(↓1.2)	59.9(↑0.5)	63.3(↑3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナ禍が明け、経済活動が正常化していくにつれ、様々な業種で人手不足が叫ばれている。航空業界も例外ではなく、コロナ禍で一定数の離職者が生じ、組織体制の再構築（人財の確保）が道半ばな中で、航空需要が急回復を遂げている。お客様へ安全で快適な空の旅をお届けするためには、高い技術・経験を持った人財の活躍が不可欠であり、航空業界の魅力発信を通じた人財のつなぎ止めや採用力向上による人財確保が急務となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が安心して働くためには、Well-Beingの向上を通じた会社組織の活性化が必須と考えている。弊社ではシフト勤務や長時間の立ち仕事、重量物の取扱業務などがあり、社員からはこれらを理由とする体調不良を訴える声も寄せられている。健康経営施策を通じて会社が社員の健康に積極的に関与することで、社員の安心感と安全の醸成を行い、仕事に関する従業員満足度を3.55点から3.84点へ向上させることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社が業務を展開する羽田空港は24時間空港であり、安全で快適な空の旅をお客様へお届けできるよう、社員が昼夜を通じて業務に従事している。近時はコロナ禍からの急激な航空需要の回復する中で、「久しぶり」や「初めて」の業務で社員が業務中に受傷したり、筋骨格系の不安を訴える声が寄せられている。社員が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、怪我や筋肉・骨格系の不調に至らないような体作り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	「久しぶり」や「初めて」の業務でも、日頃からしなやかな筋肉・骨格を形成することで、労働災害の防止やパフォーマンスの向上につながると考えている。そのために社員への体験型イベントの開催や情報発信を行い、社員の意識改革や筋肉・骨格の形成を通じたパフォーマンスの向上を図る。具体的には、①2年後に労働災害件数の10%減、②社員アンケートで「筋骨格の不安を感じる」社員の割合を5年後に半減させることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.anaas.ana-g.com/about_us/csr.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	19	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員がお互いに関心を持ち、感謝や尊敬の思いを伝える風土醸成とコミュニケーションの活性化を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	機内食の企画・調理を行う管理栄養士による野菜摂取のためのイベント開催やセミナーを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.4	%

■ 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	社員向け健康管理アプリを提供し、WEBウォーキング大会を通じた運動奨励やバイタル記録促進を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	70.0	%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.5	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.9	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.9	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.5	61.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.9	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.7	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ禍の行動制限（STAYHOMEでの活動量低下・フードデリバリーの利用）などにより、年齢を問わず脂質異常症と診断される社員の割合が増加した。脂質異常症は放置することで中・長期的に生活習慣病に直結する可能性があり、速やかな対応が必要となった。特に若年層を中心に脂質異常症の内容と将来的な生活習慣病のおそれがあることへの自覚がなく、当事者意識と健康観の醸成が課題であった。
	効果検証結果	2021年度の脂質異常症の割合が36.9%であったところ、上記施策を実施することで2022年度は22.4%まで低減を行った。施策の実施にあたっては、健康課題を経営者に報告することで課題の認識共有と全社的な取り組みとなるよう工夫した。セミナーでは参加者の91%が「実施前と比べて意識が変わった。」と回答しており、健康観の底上げが進む中で脂質異常症の割合も低減しているものと考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	今年度はコロナ禍の航空需要の復活に伴い、社員の生産性の向上が急務となっている。2022年度の下期からコロナ禍とは異なる環境（「初めて」「久しぶり」「変更」のいわゆる3H業務）における労働災害の発生や体の不安を訴える声が続いている。また、立ち仕事や重量物の取り扱いといった弊社特有の業務がある中でも、女性社員の「やせ」（BMIが18.5未満）が課題となっており、しなやかな体づくりが急務である。
	効果検証結果	上記取り組みを継続的に実施することで、来港者数の増加に伴い業務量が約2.3倍になるなか、労働災害の増加率は推計で前年度と同水準であり、労働災害の発生防止に寄与している。また、筋骨格系イベントに参加した社員へのアンケートでは、イベント前と後で、プレゼンティーズムが16.9%減少しており、生産性向上のためには会社が積極的に情報発信やイベント開催を行うことの重要性を再認識した。

※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：ANA成田エアポートサービス株式会社

英文名：ANA NARITA AIRPORT SERVICES Co., Ltd.

■加入保険者：ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

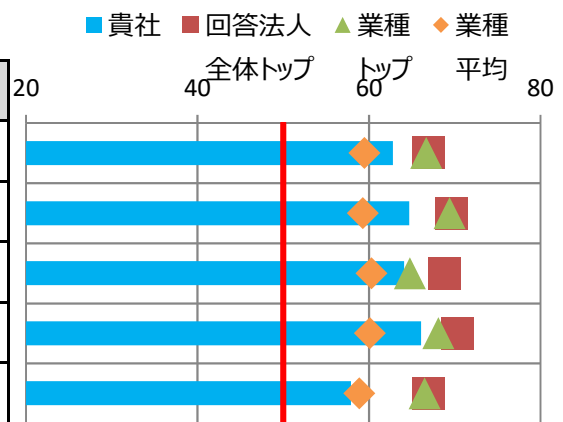
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑1.6 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	66.9	66.7	59.5
経営理念・方針	3	64.7	69.6	69.4	59.3
組織体制	2	64.1	68.8	64.8	60.3
制度・施策実行	2	66.1	70.3	68.1	60.1
評価・改善	3	57.9	66.9	66.5	58.9



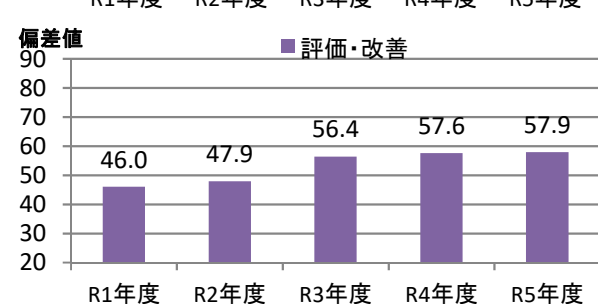
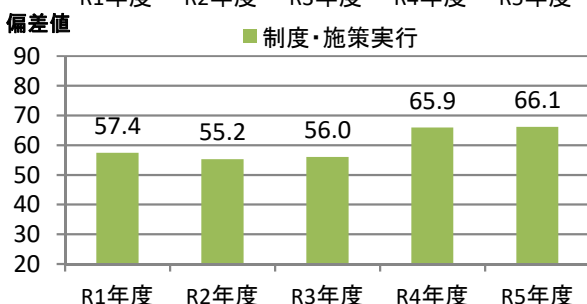
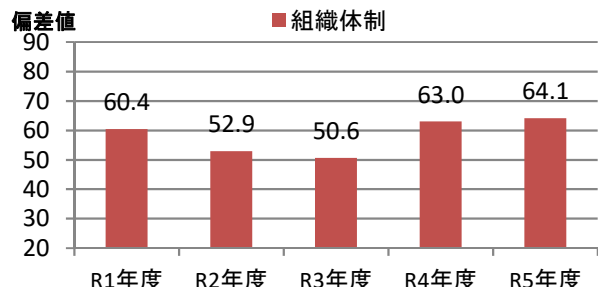
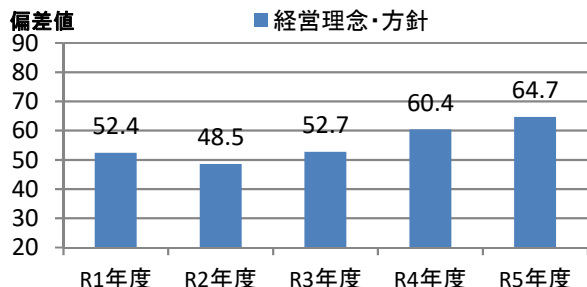
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

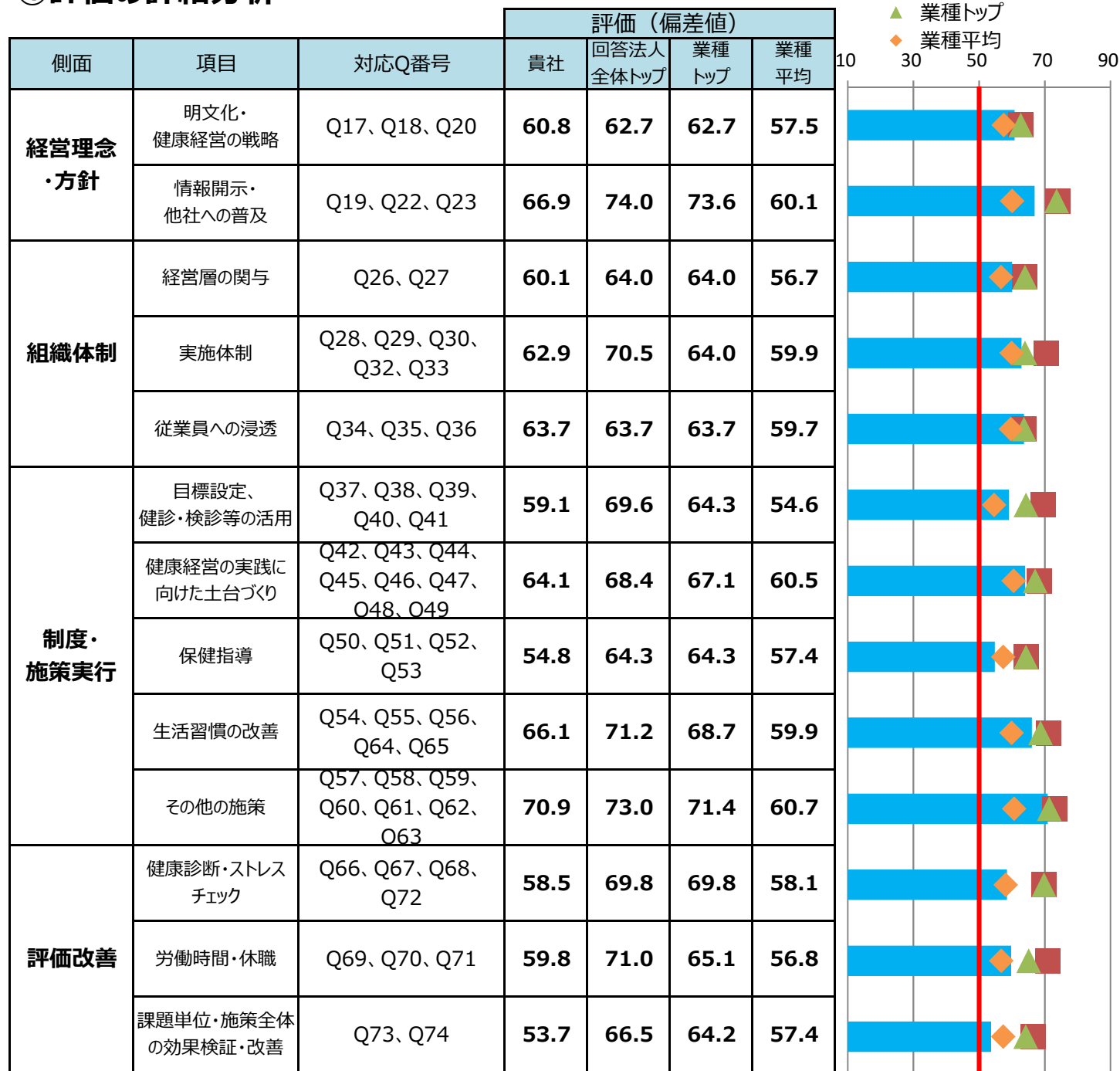
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	1301~1350位	1051~1100位	401~450位	201~250位
総合評価	53.1	50.5(↓2.6)	54.1(↑3.6)	61.2(↑7.1)	62.8(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 世界の国際航空需要はコロナ禍からの回復後、長期的には需要拡大が見込まれている。しかしながら、足元の状況としてコロナ禍で航空業界へのイメージが棄損したことを背景に、人財の定着や採用競争力が低下している状況にある。このような状況を改善していくうえでは「働く全ての社員一人ひとりが、心身共に健康であり、いきいきと仕事に取り組んでいる状態」を高めていくことが本格的な需要拡大期において重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践は、社員の幸福度を高めることにつながり、定着率向上が期待できる。また、社員の幸福度が高まれば、会社の発展に必要な「人の力」が最大限発揮できる状態となる。弊社はコロナ禍から回復する国際航空需要に答える一翼を担う会社である。そのため、社員の定着率向上は、政府目標である訪日外国人旅客数6000万人達成へも寄与する。健康経営の実践により社員の幸福度向上・会社発展・社会貢献につなげたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 世界の国際航空需要はコロナ禍からの回復後、長期的には需要拡大が見込まれている。しかしながら、足元の状況としてコロナ禍で航空業界へのイメージが棄損したことを背景に、人財の定着や採用競争力が低下している状況にある。仕事に対する価値観の変化や転職市場の活性化等を背景とした、人材の定着が課題となるなか、航空業界で最も重要である安全堅持や顧客品質向上にむけ、社員一人ひとりのパフォーマンス向上は不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	日々の就労時間帯が異なる業務特性上、健康経営の促進による従業員の健康管理は必要不可欠である。航空業界はDXはじめ省人化・省力化を推進しているが引き続き労働集約型産業である。身体的な運動能力の維持・向上のみならず、日々の健康管理を促進することで、昨今のメンタルヘルズ課題をはじめとした精神面の安定にも寄与する。健康経営の促進を通じて、従業員が心身ともにいきいきと働くことができる状態の具現化につながる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	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	73.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域交流として毎月清掃活動や幼稚園・小学校の見守り・お祭りへの参加を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社内で簡単に栄養バランがとれる食事を提供し、外食やインスタント食品を減らし栄養過多にならないよう指導				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

■ 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	関連会社や取引先会社社員対象の合同運動会を開催し、運動の機会増進のひとつとして取り組んでいる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

■ 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	65.0	%
管理職限定	○	全管理職の	95.0	%
限定しない	○	全従業員の	50.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.7	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.2	61.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.7	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.5	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	長時間にわたる立ち姿勢でのチェックインカウンター業務や、お客様からお預かりした重い手荷物の取扱いや搬送、また、航空貨物を航空機へ搭載・取り卸し作業が多く、肩や腰に負荷をかける業務が日々発生しており、腰痛者の発生を減少させることで労働災害を減少させると共に社員のパフォーマンス向上させることが当社の課題である。
	施策実施結果	産業医による腰痛講話や業務特性を踏まえた特別ピラティスレッスン（ぱっとボディムーブメン）の実施した。また、安全衛生委員会での職場巡視における作業環境点検を実施し、業務手順の変更および改定を実施した。
	効果検証結果	新入社員に対し、腰痛予防策として重量物や手荷物の取扱いについてセミナーを実施すると共に現業に於いても適切な作業姿勢を全社員へ指導した結果、業務中に起因した腰痛等の労働災害申請件数は、2021年度ならびに2022年度において各々2件であった。施策実施効果もあり、腰に関する労働災害発生を前年度より抑制することにつながっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANA 中部空港株式会社

英文名：ANA CHUBU AIRPORT CO.,LTD.

■加入保険者：海空運健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

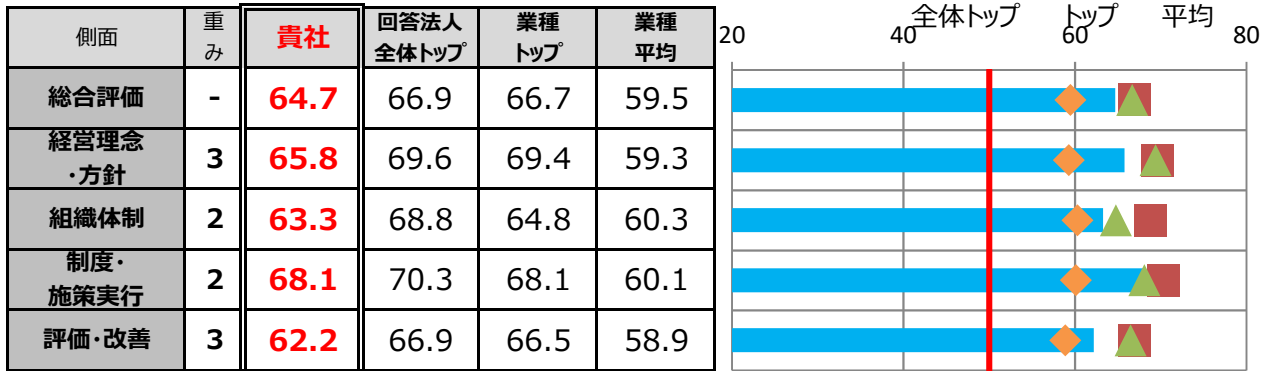
①健康経営度評価結果

■総合順位： **51~100位** / **3520 社中**

■総合評価： **64.7** ↑2.2 (前回偏差値 62.5)

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

②評価の内訳



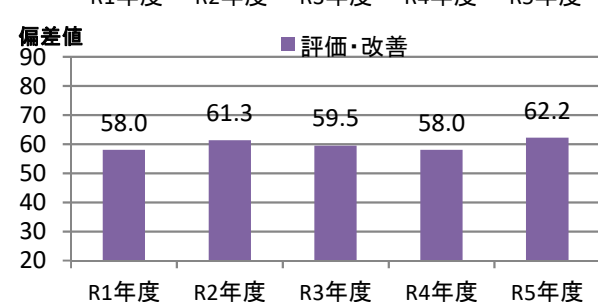
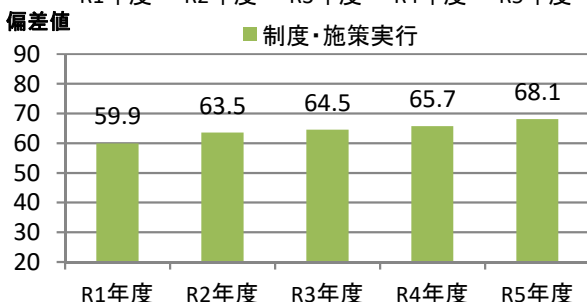
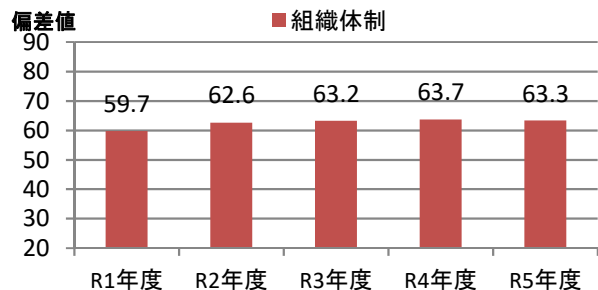
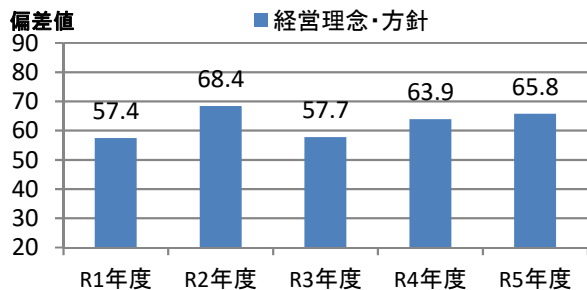
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

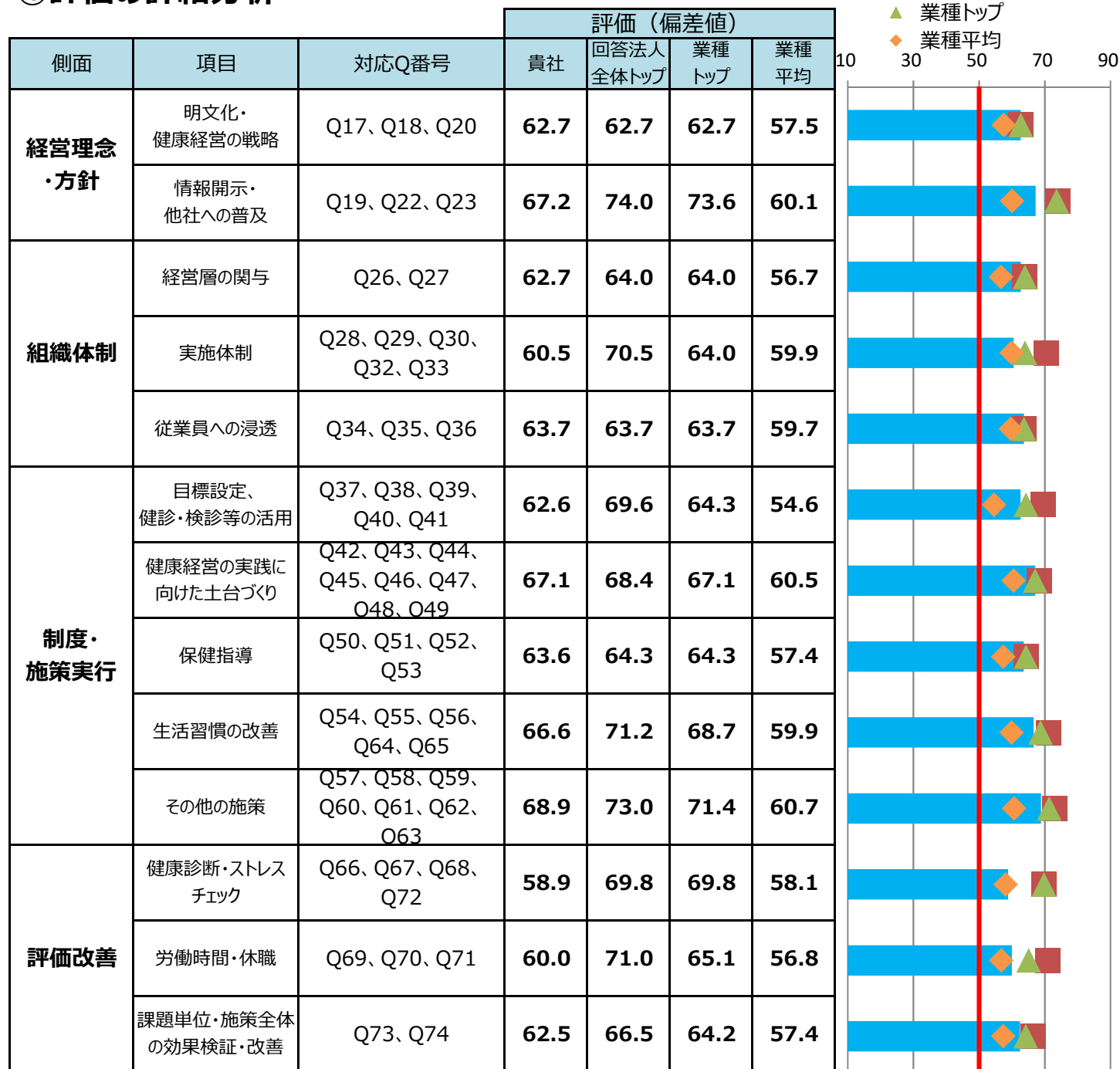
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	51~100位	301~350位	201~250位	51~100位
総合評価	58.5	64.1(↑5.6)	60.7(↓3.4)	62.5(↑1.8)	64.7(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員の安全と健康の確保、快適な職場環境づくりは企業活動の基盤である。そこでANAグループ労働安全衛生方針に則り、社員一人ひとりが心身ともに生き生きと、自分の仕事に誇りを持ち元気に活躍していただくことで、長く安心して働き続けてもらいたい。そのためには社員の健康度やエンゲージメントの向上、疾病予防やメンタルヘルス対策に務め、定着率向上、離職低下（優秀な人材の流出防止）に取り組む。
	健康経営の実施により期待する効果	部署を超えたコミュニケーション機会の創出や、経営層・管理職・一般職との更なる対話を通じ、社員一人ひとりが組織を支える大切な一員である事を改めて認識し、やりがいを感じてパフォーマンスを向上させること。そうすることでお客様が安心して安全、快適な空の旅をお楽しみ頂けるとの考えの下、これからも積極的に健康増進に取り組み、公共交通機関に携わる一翼として社会的責務を果たし、社会へ貢献し続ける。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 競争が激化しているため、自社に最適な人材を採用することが難しくなっている。また、競争が激しい市場では、他の企業に引き抜かれるなどして社員の転職率が高まることもあり、社員が原動力となる当社ではとりわけ採用競争力をこれまで以上に強化していくこと、採用した人材を長期間留めるための取り組みが急務である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営は社員の満足度や忠誠心を高めることにつながるため、働く環境の改善に取り組み、離職率を低下させていきたい。具体的には、確実に心や体を休ませることができる休日数の向上につとめ、2025年度までには現状より10日間の休日増加をおこない、120日とする。さらには、採用競争力強化の観点より、初任給向上のため、制度を整えていく。2023年度についても、前年と比較し、初任給を8,500円向上した。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	テーマを問わず参加者へ情報配信が可能。コメントやリアクションが可能でありコミュニケーションを図る。				
(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	95.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルサイトへの登録促進・食生活改善を図るミッションの設定・健康レシピの紹介				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社員向けの健康管理アプリにて1日の歩数管理・記録が可能。各人で目標歩数を設定し、運動促進につなげる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	69.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.4	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.9	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.5	61.5	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	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.0	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ○2021年度の特定保健指導対象者が30%であり、全国平均を大幅に上回っていた ○健康診断後の事後措置にて、再受診（再検査）の依頼をしても受診しない社員もいたため、早期予防・改善が出来る社員も放置状態となってしまった ○運動習慣があると回答している社員が23.3%と低い
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ○特定保健指導の実施の重要性を周知し、確実な面談時間の確保 ○事後措置後、再受診報告書の提出を促した ○保健師による「食と健康セミナー」の実施 ○WEBウォーキング大会を実施して運動習慣の定着を図った
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ○社内調査の結果、コロナ前と比較して業界、会社の将来に不安を感じ、特に若手社員についてはキャリア形成に不安を抱えていることが浮き彫りとなり、メンタル不調の社員が増加することが懸念された ○社内の風通しの状況に不安を抱えている社員が多数いることが判明した ○業務上で失敗をし報告をする際に、責められていると感じる社員が一定数いることがわかった
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ○役員、管理職との対話会実施 ○ハラスメントゼロアンバサダーを配置し、ハラスメントゼロに取り組む ○新キャリアパスの策定 ○GoodJobカードの活用継続 ○社員による社内勉強会の実施
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ○自社独自の調査の結果 「他部署のメンバーの仕事にも関心を持ち、お互いに連携し話し合うようにしている」2021年度3.92→2022年度3.92で維持 「安全に関するミスが発生した場合でも、信頼関係に基づき躊躇なく報告できる」（新設の間）2022年度4.20と高スコア ○2022年度褒める文化醸成GoodJob総送信数59573通 ○2022年度社内勉強会延べ参加者数974人と前年度比約1.4倍

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANA大阪空港株式会社

英文名：

■加入保険者：ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

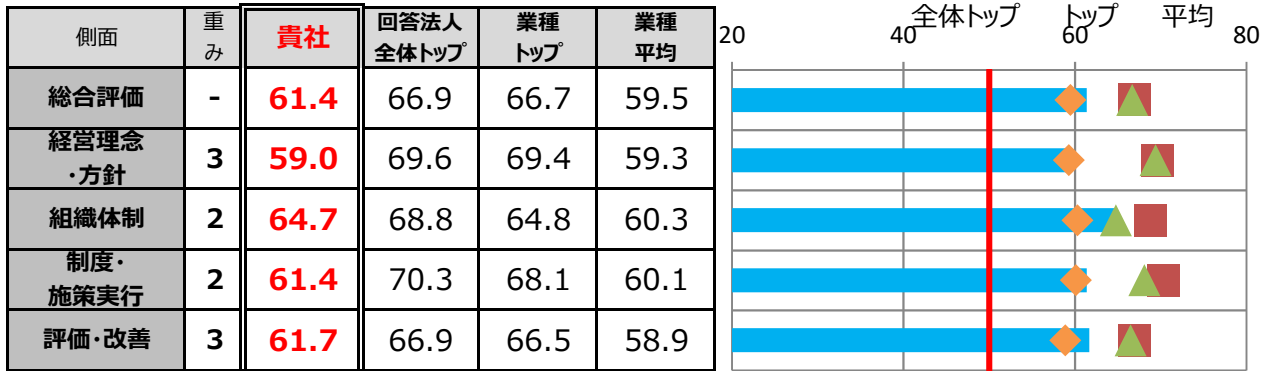
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.4** ↑0.4 (前回偏差値 61.0)

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

②評価の内訳



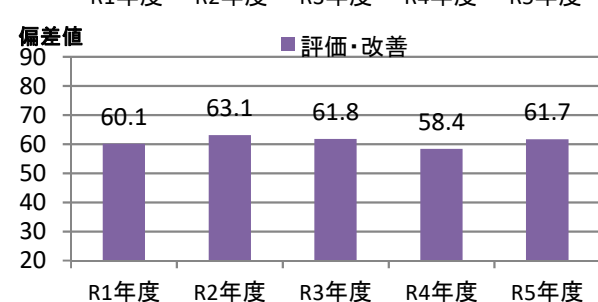
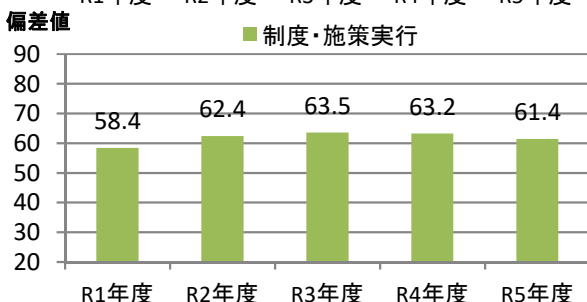
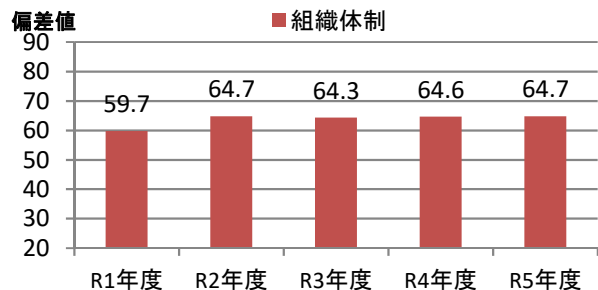
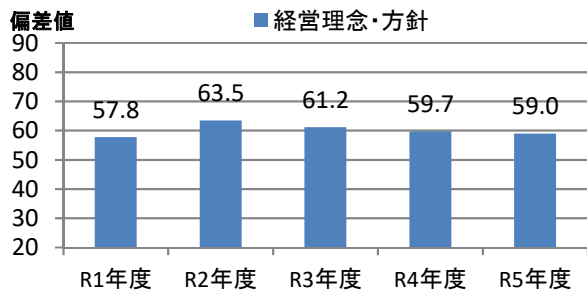
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

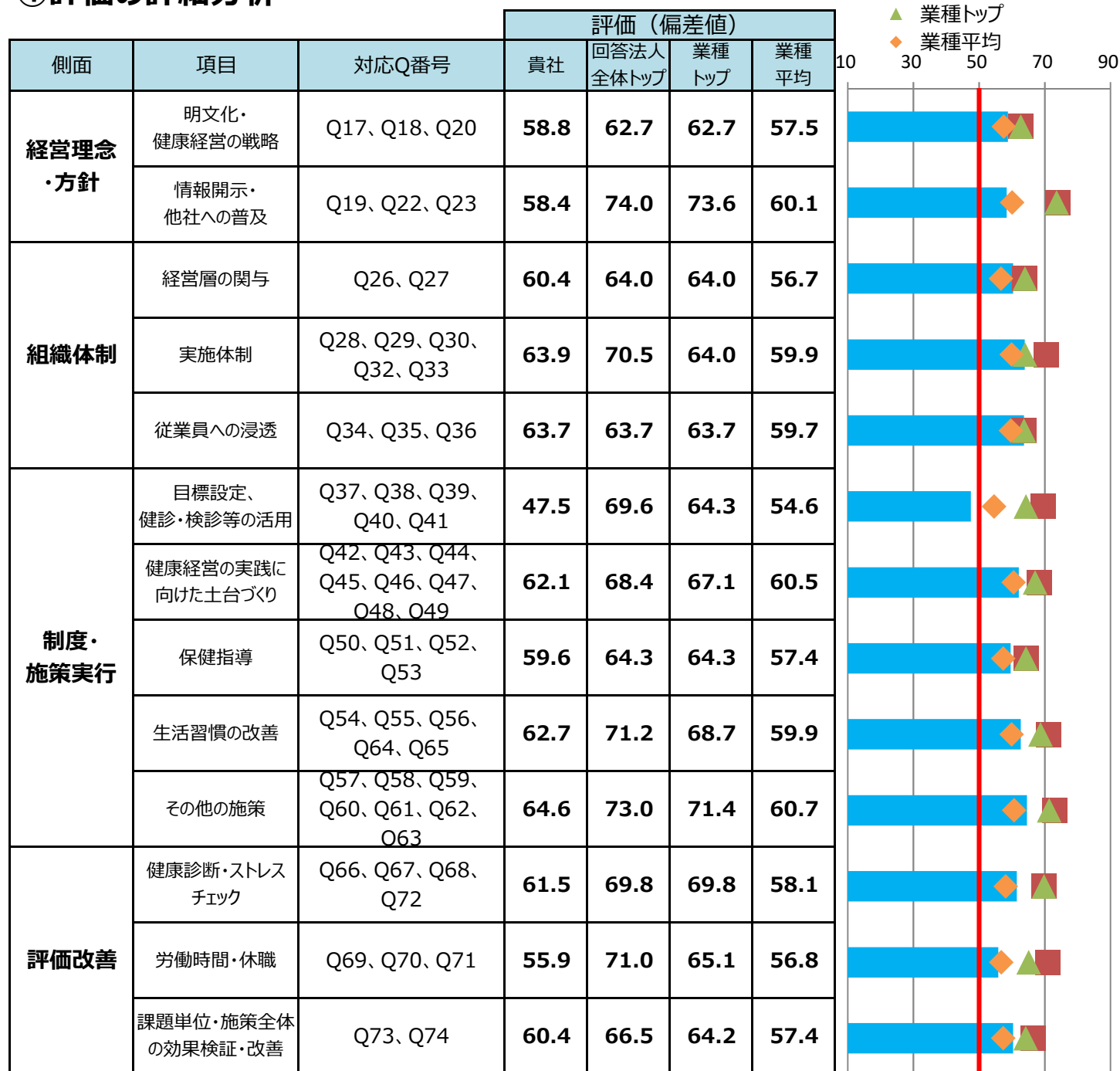
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401～450位	101～150位	101～150位	401～450位	451～500位
総合評価	59.0	63.4(↑4.4)	62.5(↓0.9)	61.0(↓1.5)	61.4(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材の定着：コロナ禍における採用活動の中断および離職の進行に伴い、在籍社員数が減少し、人材の定着が課題となっている 人材の確保：コロナの影響による航空業界の魅力度の一時的な低下、将来的な少子高齢化による労働力人口の減少等により、採用競争力は今後より一層厳しくなる見込みであり、人材の確保が課題となっている
	健康経営の実施により期待する効果	人材の定着：社員一人ひとりが意欲的に仕事に取り組み、最大限のパフォーマンスを発揮することで、エンゲージメント・働きがいが向上し、社員が長きにわたっていきいきと働くことができ、人材の定着に繋がる 人材の確保：働き方改革やワークライフバランスが重要視される中で、健康経営は企業の社会的責任の一環として捉えられているため、健康経営の実現によって企業価値が高まり、採用競争力強化に繋がることが期待される
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	外部向け会社HP http://www.ana-osaap.co.jp/company/#vision

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	29	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内レクリエーション活動にて、社員と家族が参加できるイベントとしてフットサル大会、バーベキューを				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康アプリを提供し、食生活・栄養面で各自に沿ったミッションを設定し、生活改善を図る				
(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	99.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリ（歩数カウント可能）を用い、ウォーキングイベントに参画。チーム対抗戦とし、上位者には商品を贈呈				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.2	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.6	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.0	61.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.7	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	多くの人が集まる空港では、あらゆる感染症に罹患するリスクが高く、社員が罹患した場合、また事業所内でクラスターが発生した場合には社会的影響、および事業継続の観点でも影響が大きい。社員の安全、健康を守り、公共交通機関としての責任を果たすため、あらゆる感染症への予防が課題。
	施策実施結果	職域接種実施により3回目まで早期にワクチン接種を可能とした。初回接種時点の在籍社員数に対し約7割の社員に接種、同じ職場で働く委託、関連各社へ声掛けし、職場全体で感染および重症化リスクの低減を図った
効果検証結果	職域接種での早期ワクチン接種の推進や、手指消毒、黙食等の基本的な感染対策の徹底等、感染予防に対する高い意識付けの継続等により、職場でのクラスター発生はゼロであり、支障なく事業運営を継続できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナウイルスの感染拡大防止を図りながら社会経済活動を再開していくにあたり、入社日数が増加している。社員の健康を守る観点から黙食の徹底等の感染対策を継続している為、コミュニケーションの機会が以前より減少している。その結果、従業員同士の意思疎通がうまく図れず、心理的安全性を高めることが難しくなっており、組織の活性化が課題となっている。
	施策実施結果	・周辺自治体や学生の受け入れ、社内イベント通じた従業員同士の交流機会の創出51件（2022年） ・自社のみならず同じ地区で働く会社を巻き込んだ運動会の実施、家族参加型の職場見学会実施2件
効果検証結果	機会の創出により、従業員同士の情報交換が活発となり、お互いの価値観を認め合うことに繋がり、意思疎通がうまく図れている。結果として、離職率の低下にも繋がっている。 ※離職率実績：2023年度上期／5.1% 2022年度上期／6.7%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANA沖縄空港株式会社

英文名：ANA Okinawa Airport Co.,Ltd.

■加入保険者：ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

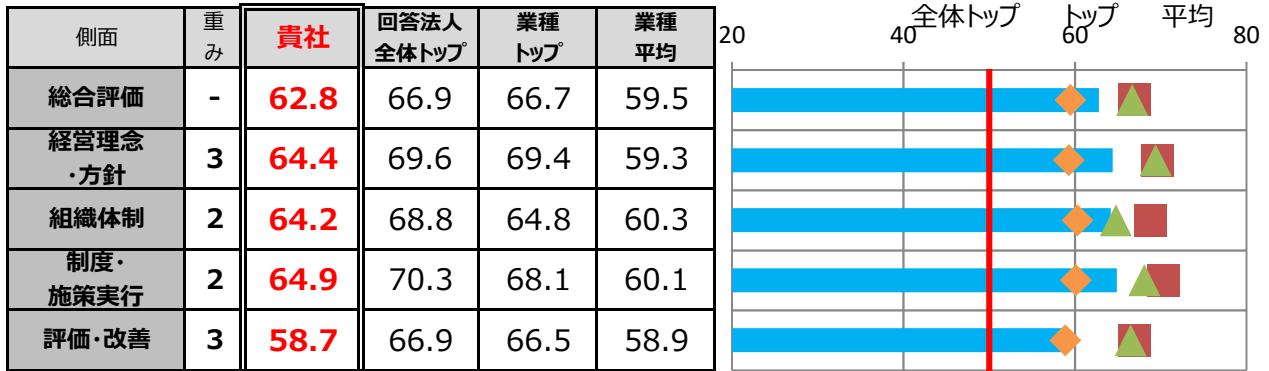
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑2.5 (前回偏差値 60.3)

※「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



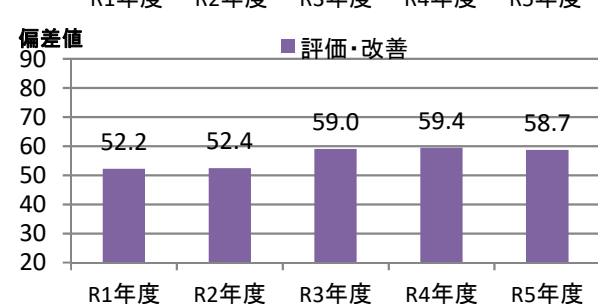
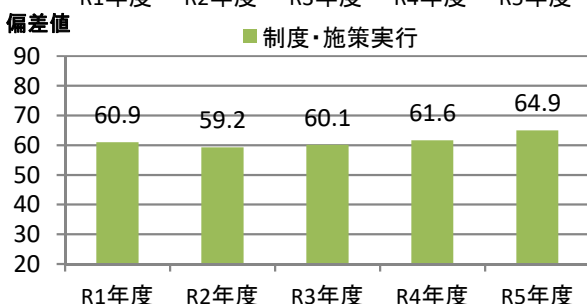
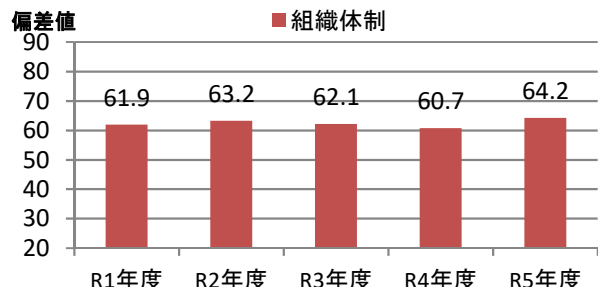
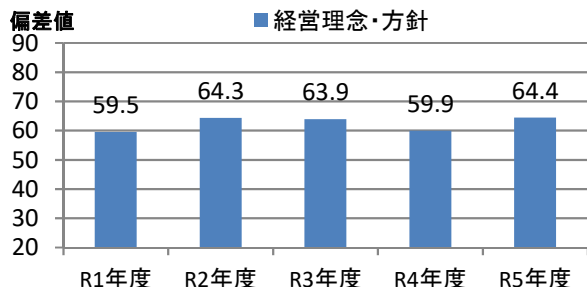
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

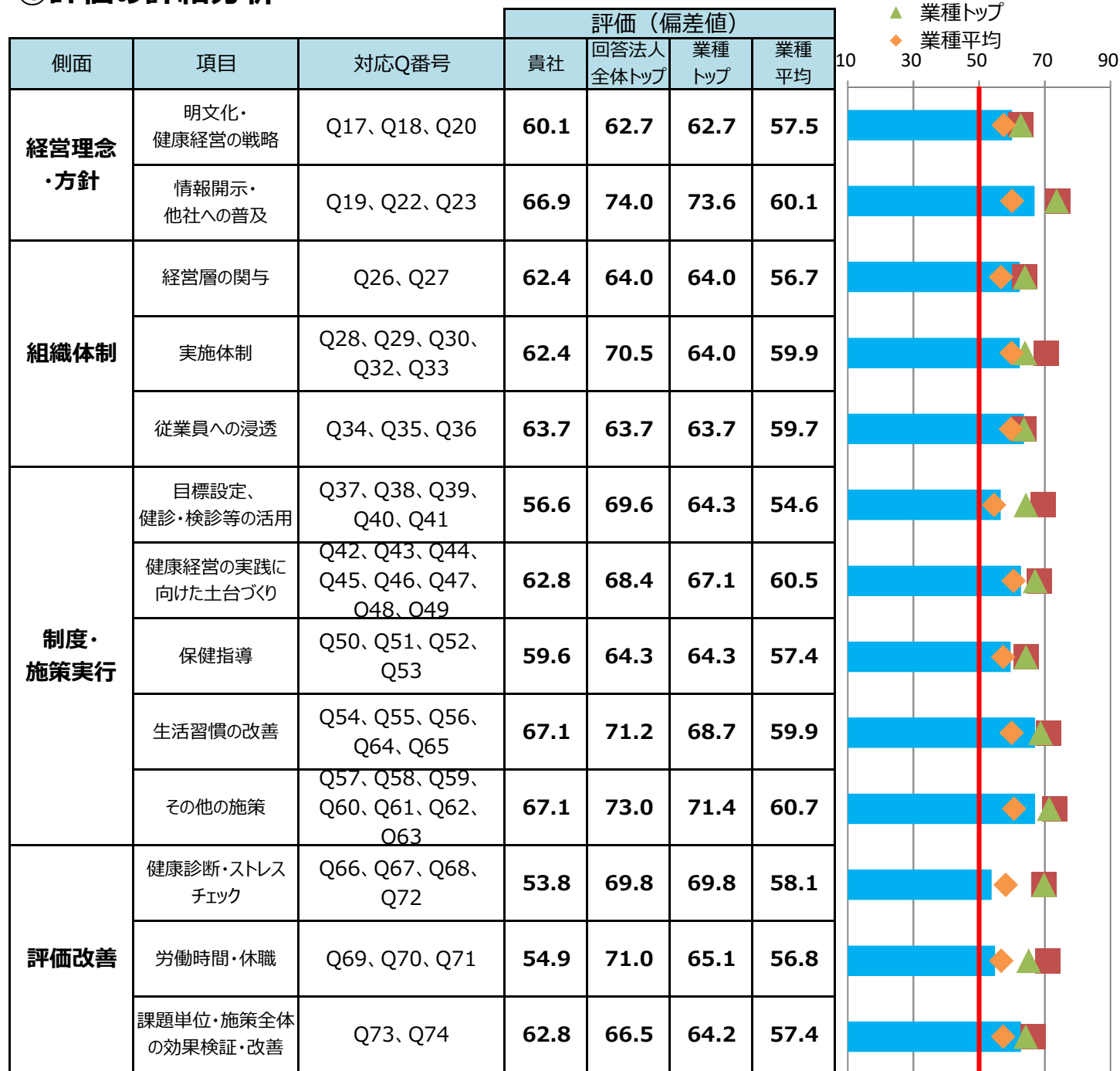
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501~550位	451~500位	251~300位	501~550位	251~300位
総合評価	58.1	59.5(↑1.4)	61.3(↑1.8)	60.3(↓1.0)	62.8(↑2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>沖縄県は海に囲まれた島国であり、移動や物流において飛行機は極めて重要な交通手段であるとの自覚のもと、当社の事業において「安全」はその経営基盤であると考え。すべての業務には「人」の力が不可欠であり、社員一人ひとりが「空の安全」に直結する社会的責任を担っていることから、毎日最高のパフォーマンスを発揮することができるよう、心身共に健康な状態を継続させることが継続的な課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①運動習慣・食生活の改善や維持につながるよう性別や年代に合わせた施策を充実させることに加え、定期的な健康イベントを行い、全体的な健康意識を高めることでプレゼンティーズムが上昇、パフォーマンス・生産性向上の効果が期待できる。</p> <p>②上司部下関係なく風通しの良い職場づくりをすることで連携力が強化され、ワークエンゲージメントの向上、メンタルヘルス不調の未然防止効果が期待できる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>航空機をご利用いただくお客様の「安全」だけでなく、「定時」「快適」に目的地までお届けするという社会的責任を全うするためには、社員が日々心身共に健康な状態で業務に当たる必要がある。加えて当社が所在する沖縄県は、戦後の食生活の欧米化によりかつての長寿県から大きく地位を落とし、特に働き盛り世代の健康悪化が社会問題化しており、地域の中核企業として県の健康改善にも貢献していくことが求められている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①他の航空関連企業と共に健康経営を推進することで「空港で働く個々の社員がプロとしてベストな状態で業務を行うことが安全の担保につながる」との共通認識を高める。その結果、安心と信頼の基盤がより強固なものとなり、「安全」「定時」「快適」という社会的責務を果たすことにつながる。</p> <p>②自社・関連企業の健康経営の普及に努めることが沖縄県民全体の健康保持・増進の波及効果を高め、沖縄の健康長寿復活に貢献できる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.okaap.ana-g.com/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員同士が感謝を送り合う取組の中で多く受けた社員や好事例について各職場にて表彰し記念品				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.6	%

■ 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	8月31日の「野菜の日」にちなみクイズ形式で知識付与、経営トップの食生活等も紹介している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社員に提供している健康増進アプリを活用したWEBウォーキング大会を継続開催、バイタル記録促進を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	45.4	%
限定しない	○	全従業員の	1.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.5	61.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.2	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	航空便の運航には多くの部署・社員が関連しており、コロナ禍におけるコミュニケーションの希薄化やアフターコロナで急激に業務量が増加するなど新たなステージに移行していく段階において、部署や社員同士をしっかりと連携させることが「安全」の堅持・継続につながる。また、近年の課題であるメンタルヘルス不調増加の未然予防対策として、組織の全体的な活性化を図り、職場における心理的安全性を確保することが必要である。
	効果検証結果	社員同士が感謝の気持ちを伝えあう「GoodJobカード」の提出を促進。提出目標数値を設定し、各職場の推進担当チームによる声かけや、提出件数・内容による表彰を行い、社内イントラネットでも周知をした。 GoodJobカードの提出率は2年連続98%以上となり取組の定着がみられる。また、社員満足度調査では「仲間とのつながり」に関する項目で3年連続ポイントが上昇し、取組が習慣化することで日常的なコミュニケーションが醸成され、連携強化に効果があると考えられる。課題となっているメンタルヘルス面では上司部下の関係性が構築されることで退職者の復職サポートにつながり、前年度と比較して復職率が2%向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員のエンゲージメントを高めることは、パフォーマンスや労働生産性を高めることにつながる。当社ではシフト勤務者が8割を占めており、育児や親の介護、夫婦共働き、また、個人が抱える健康問題との両立など多様な生活環境への支援が必要だと考える。ワークライフバランスの適正化を図るため、労働環境の整備と業務効率化を推進し、社員にとって働きやすい環境づくりを行うことが継続的な課題である。
	効果検証結果	業務の「ムリ・ムラ・ムカ」を省いて「正味」の仕事ができる状態に近づけるとして、改善の知識を付与するための研修やプロジェクトチームを中心に改善活動内容を社内に展開する仕組みづくりを行った。 改善事案の提出目標363件に対して55件増の418件の提出があった。内容の分析を行った結果、時間にして年間9,211時間削減（人件費5名分に相当）を実現することができ、生産性向上に大きくつながった。また、改善活動による効果として、2019年度の長時間労働発生者数と比較すると2名減少した。また、社員満足度調査ではエンゲージメント関連項目が0.15ポイント上昇し、ワークライフバランスの充実が図れた。

※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：ANA関西空港株式会社

英文名：ANA KANSAI AIRPORT CO.,LTD.

■加入保険者：ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

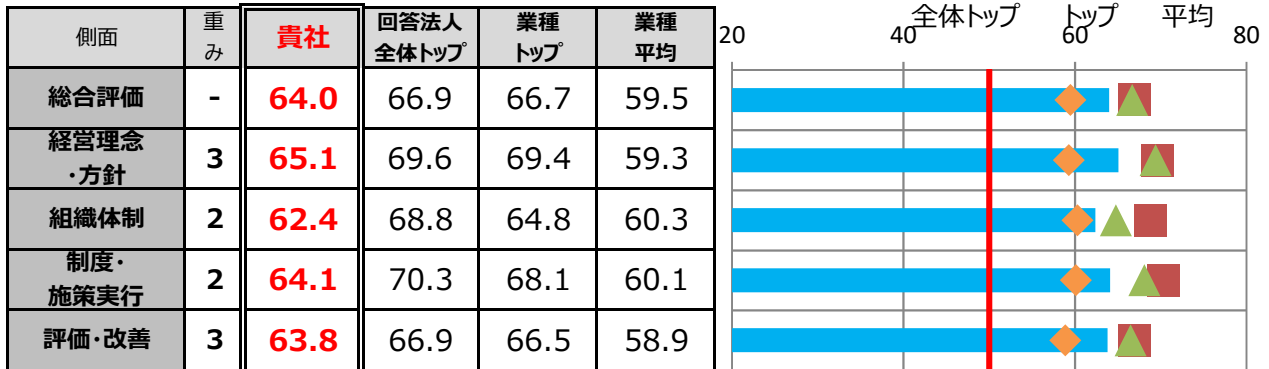
①健康経営度評価結果

■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **64.0** ↑2.1 (前回偏差値 61.9)

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

②評価の内訳



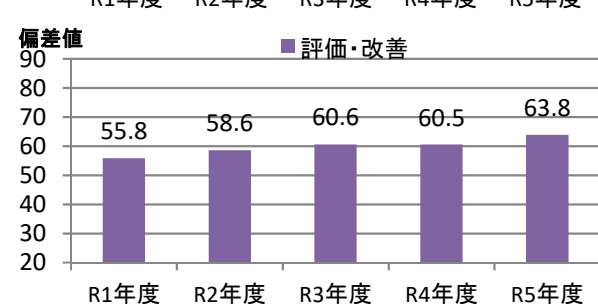
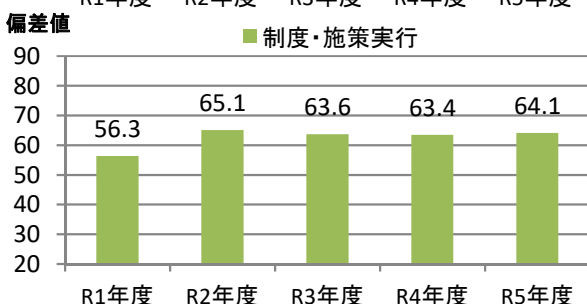
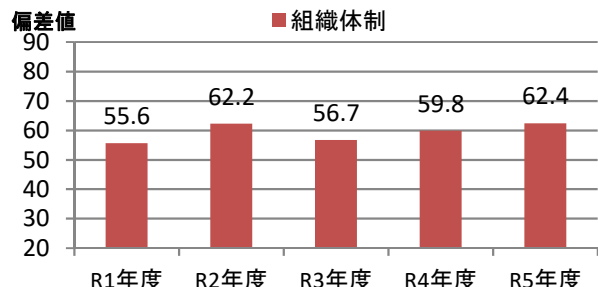
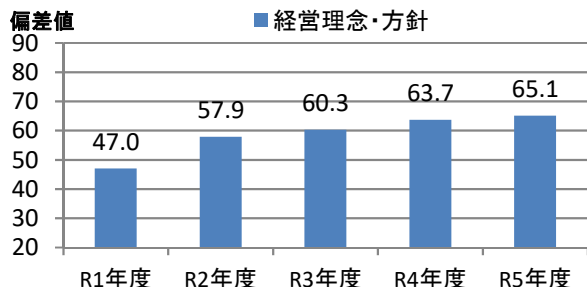
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

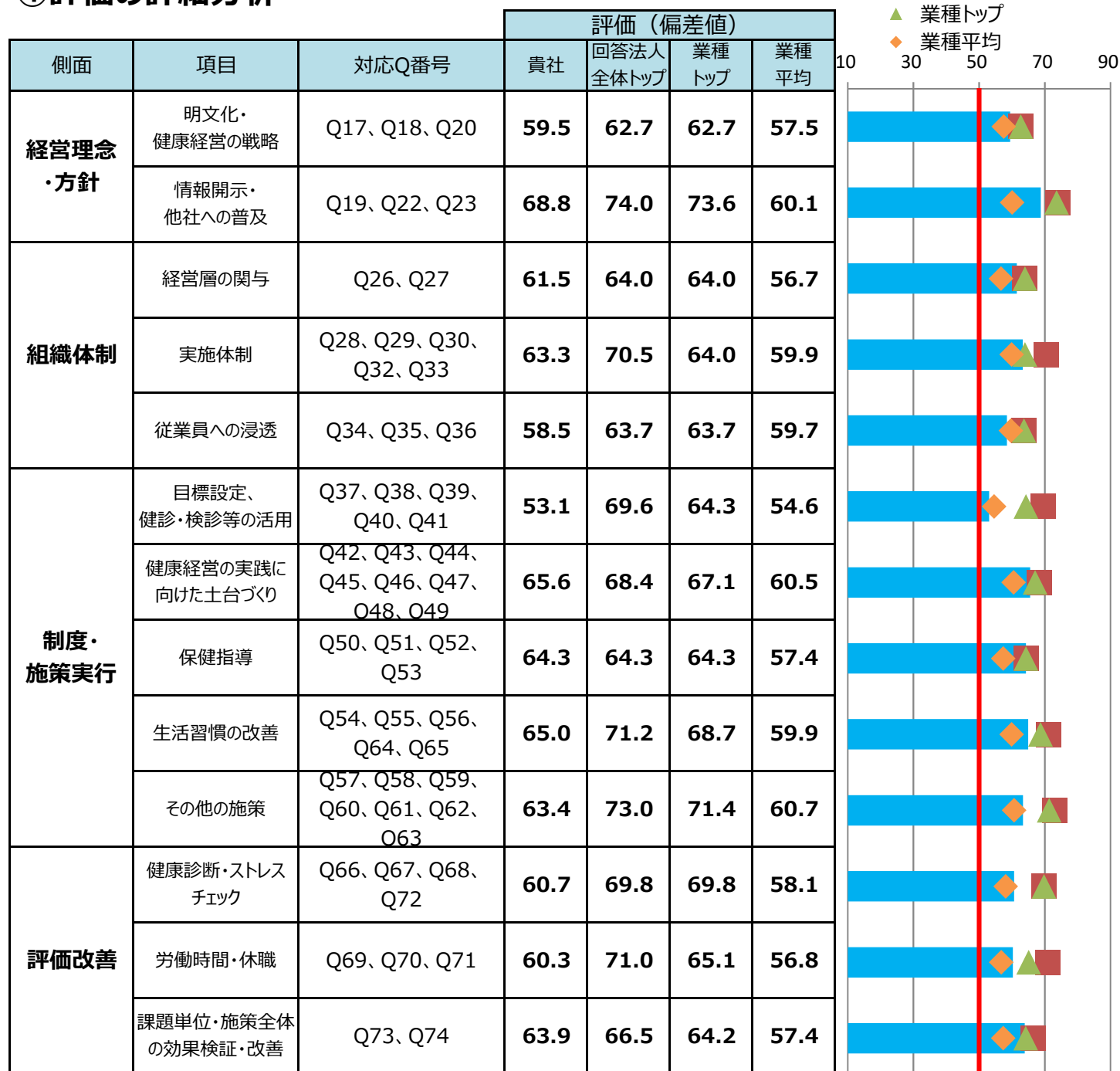
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	351~400位	351~400位	251~300位	101~150位
総合評価	53.2	60.4(↑7.2)	60.3(↓0.1)	61.9(↑1.6)	64.0(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍以降、航空需要が回復したことに伴い業務量が急激に増加し繁忙感がまし、さらに自信喪失やコミュニケーション不足も重なりメンタル疾患での休職者が増加した。 ・またストレスチェックにて高ストレスと判定された従業員は2020年度と比較すると+8.3ptと2022年度は16.9%と悪化している。 ・今後より一層航空需要が高まる中で、心身の健康維持・向上と生産性向上が必須である。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルスケアとして①セルフケア②ラインケア③産業医、医療スタッフケア④事業外の支援ケアを推進し、高ストレス者対応を強化する。 ・ストレスチェック受験率90%目標を定め、設問56問から80問へ変更。 ・より具体的な課題を抽出、フィードバックを実施。 ・高ストレス者の面談実施100%としアフターフォロー実施。高ストレス者比率14.7%を全国平均14.2%以下に低減させる。
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> <ul style="list-style-type: none"> ・アブゼンティーズムが+0.9pt上昇し、2.9日と悪化しており、従業員のパフォーマンス低下が見られた。 ・従業員がいきいきと働くことができ、個々のパフォーマンス向上のため社員の食生活改善や運動習慣を根付かせる施策を継続し、活躍する社員の心身ともに健康な状態は生産性向上、組織の活性化をもたらし、企業価値向上が期待される。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査により関心度が高い施策や朝食提供等の食生活改善に向けた施策を実施、習慣化することで個々の健康意識が高まり、パフォーマンス向上が期待できる。 ・生き生きと働くことでお客様へのサービスの品質維持、向上が見込まれ、企業価値向上が期待される。 ・アブゼンティーズム2.6日（全国平均）を目標とし、プレゼンティーズム84.9%を目指す。（2023年度 自社76%）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.kixap.ana-g.com/health-achievement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■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	http://www.kixap.ana-g.com/health-achievement/				
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	http://www.kixap.ana-g.com/health-achievement/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	http://www.kixap.ana-g.com/health-achievement/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	幸せアプリを導入し、アプリ内で宣言・応援を発信することで対面でのコミュニケーション活性化に繋げ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	骨密度・血管年齢測定会と同時に腸内環境から整える食生活セミナーを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けの指導を行っている				
取組内容	森林セラピー（ストレス軽減）とランニングクリニック（運動習慣）、目的別のヘルスツーリズムを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

■ 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	0.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.5	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.8	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.5	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.2	61.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.2	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	BMI適正比率について、脂質異常症に関しては毎年多くの施策は実施されていたが、2022年度は前年度の男女比ともに微増であり、生活習慣の変化やテレワーク増加等による運動不足が原因と考えられる。また昨年度の健康診断結果から女性の低体重者が適正比率に大きく影響していることが判明、年代や性別に沿った改善施策の必要性が明確となった。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・WEBウォーキング大会で運動習慣定着。(前回比46名増) ・低体重が引き起こす健康リスクのショートムービー配信。 ・OFFICEDEやさいの設置拡大、より多くの従業員へやさいを摂取する機会を定着。 <ul style="list-style-type: none"> ・WEBウォーキング大会開催を年2回へ増設、参加人数の増員と運動習慣の定着に繋がった。 ・男性に関してはコロナ禍以前の数値(64.2%)となり、目標値である65.0%の近似値となった。 ・女性に関しては72.2%と目標値(72.9%)には近いが、コロナ禍以前の数値(77.0%)と比べて大差があり、継続して年代や世代に沿った施策を実行していくことが必要と判明した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	禁煙への施先開始当初は大幅に禁煙に繋がっていたが、2020年から2021年ではほとんど数値に変化が見られなかった。2022年度までの目標値に対して大幅な改善が必要不可欠となり現行の施策を一新した。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・禁煙アンケートにて関心期の対象者へ禁煙面談を実施、具体的な卒煙スケジュール、サポートが相談出来る環境を提供。 ・産業医より禁煙講話2回実施。(喫煙者全員参加) <ul style="list-style-type: none"> ・全体で3名の禁煙へ繋がりと、喫煙比率として男性-0.9%、女性-0.3%の減少に導いた。 2021年度比率 男性30.8%・女性2.8% 2022年度比率 男性29.9%・女性2.5%

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ANAウイングス株式会社

英文名: ANA WINGS CO.,LTD.

■加入保険者: ANAウイングス健康保険組合

非上場

■所属業種: 空運業

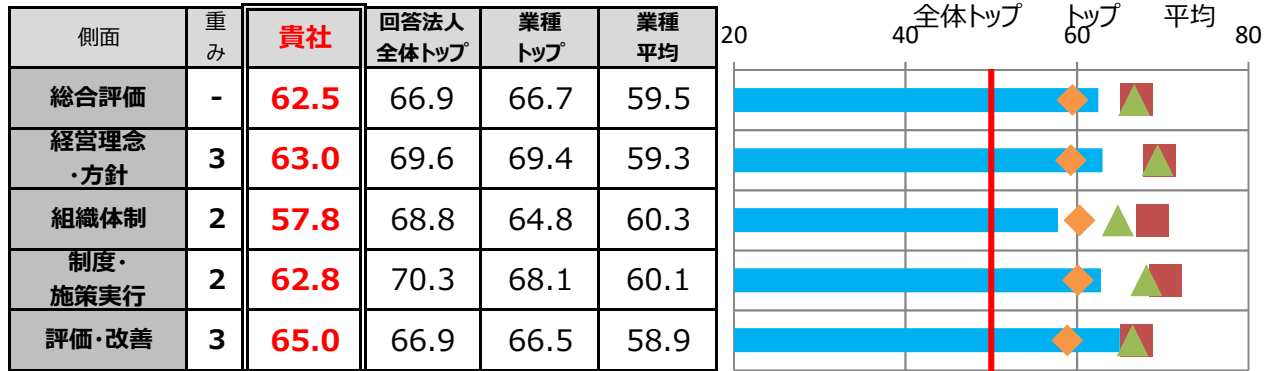
①健康経営度評価結果

■総合順位: **251~300位** / **3520社中**

■総合評価: **62.5** ↑1.6 (前回偏差値 60.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



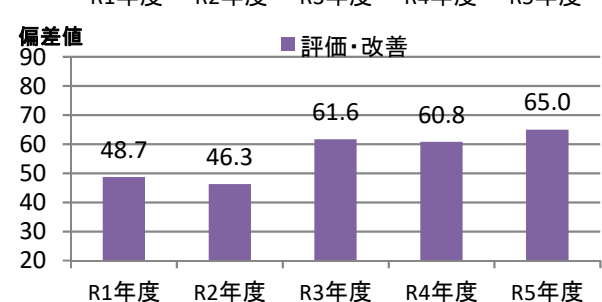
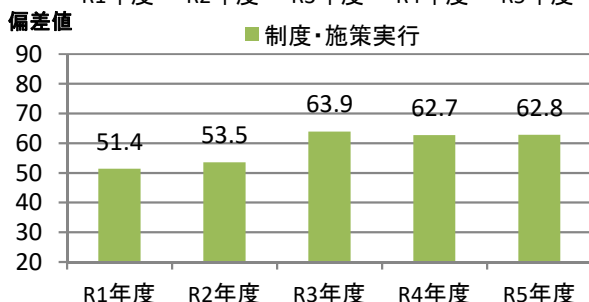
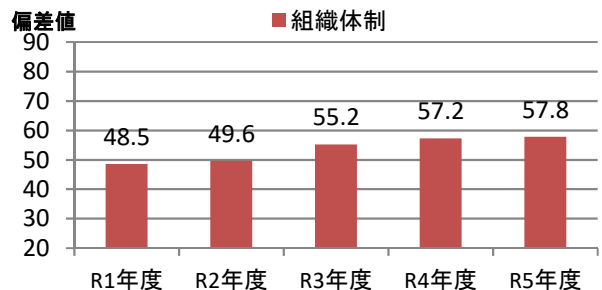
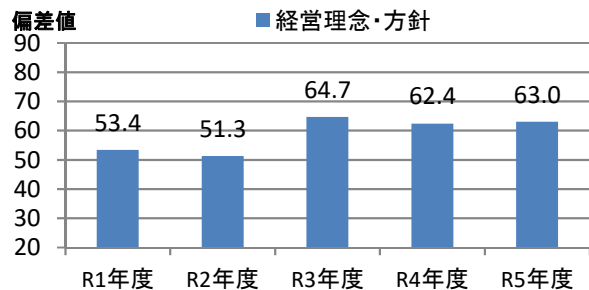
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

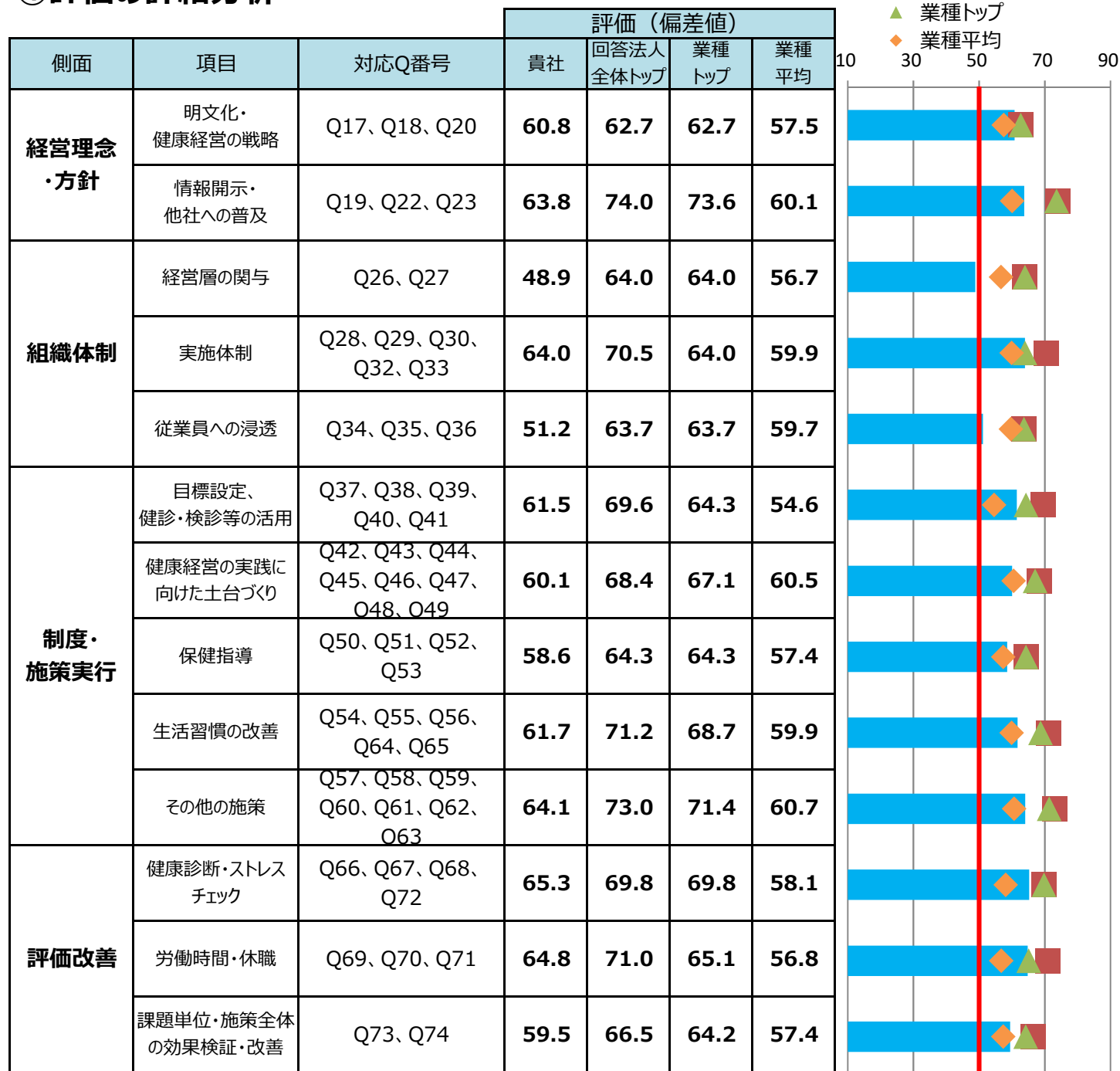
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1351~1400位	201~250位	401~450位	251~300位
総合評価	50.6	49.9(↓0.7)	61.7(↑11.8)	60.9(↓0.8)	62.5(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>2022年度の健康管理指標の実績は【BMI値適正率】男:78.1% 女:67.4%、【喫煙率】男:8.3% 女:2.0%、【メタボ該当率】男:5.6% 女:0%、【身体愁訴該当率】男:12.6% 女:34.5%であり、とりわけ身体愁訴該当率が増加傾向となっている。全従業員が最大限のパフォーマンスを発揮できるようにするためにも、引き続き心身ともに健康でいきいきと働ける環境整備を行っていく必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を推進していくことで、従業員の健康意識を向上させ、健康状態の改善により従業員一人ひとりのパフォーマンスの最大化が期待でき、ひいては従業員のエンゲージメント向上にもつながる。それにより、生産性向上や業務品質向上につながり、お客様への提供価値が高まることで顧客満足度の向上や増収増益などに貢献できる。</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>運航乗務員や客室乗務員を中心に病欠者が増加傾向にあり、事業計画を確実に遂行していくうえでの大きな課題となっている。病欠の理由は様々であるが、とりわけメンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者数は前年度（2022年度）から4件増加したことから、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・職場環境の改善が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>心身共に健康的なからだ作りを目指すことで長期の病欠等を防ぐことができ、従業員がいきいきと働くことができる。結果的に、事業計画の確実な遂行により公共交通機関としての使命を果たすことにつながり、ANAグループ全体の企業価値向上に貢献することができる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/health_care/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/health_care/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/health_care/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/way/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員のお子様が見学や制服着用での写真撮影、業務体験などができる「きつずでい」を開催。				
(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	8.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	パフォーマンス最大発揮のための食事バランスを踏まえた、セルフマネジメントに関する意識啓発。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	健康的な体作りを目的とした姿勢改善プログラム（姿勢評価・足型測定・セルフトレーニング指導等）を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	50.0	%
限定しない	○	全従業員の	82.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.9	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	71.4	61.5	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	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.6	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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充による働き方の変化が要因となり、業務内外の従業員同士のコミュニケーションが希薄となり、心身共に健康状態の悪化が顕著になっている。メンタルヘルス不調による長期欠勤・退職者数は前年度（2022年度）から4件増加、ストレスチェック結果による高ストレス者率は0.8%増加したことから、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・職場環境の改善が課題である。
	施策実施 結果	○社長による全社員への1on1ミーティングを実施 ○メンタルケアに特化したセミナーを年10回以上実施 ○全国の健管室産業医による健管リレーセミナーを月1回実施 ○WEBウォーキング大会を実施
効果検証 結果	○職場の人間関係・仕事に対する悩み、健康（心）に関する外部相談件数が、0件に減少した。 ○復帰へ向けて健康状態、長期退職者数、退職期間の把握など、職場の上司や産業医による個々に応じたフォロー体制を強化できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	乗務員を中心に、不自然な姿勢での作業や重量物取扱い作業、長時間の着座や睡眠不足、疲労等により、腰痛等に起因する労災件数が大きく増加（2020年度7件、2021年度14件、2022年度19件）。生産性の低下や事故発生のリスク、健康状態の悪化等が懸念された。
	施策実施 結果	○オンラインによるボディメンテナンスセミナー（ピラティス）を開催。 ○米国BOC公認アスレチックトレーナーによる肩こり腰痛セミナーを開催。 ○CPAP療法士、睡眠科学の専門家による睡眠セミナーを開催。
効果検証 結果	○上記施策により、怪我の防止や健康状態の向上に寄与。今年度の労働災害の発生件数の伸びが鈍化した。	

※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：ANA新千歳空港株式会社

英文名：ANA New CHITOSE AIRPORT CO.,LTD.

■加入保険者：ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

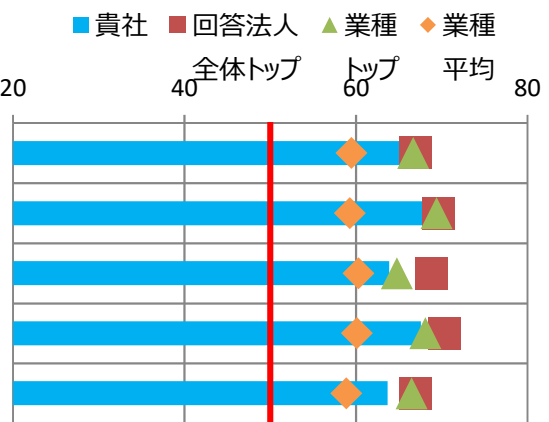
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.8** ↑2.6 (前回偏差値 63.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.8	66.9	66.7	59.5
経営理念・方針	3	68.1	69.6	69.4	59.3
組織体制	2	63.9	68.8	64.8	60.3
制度・施策実行	2	67.6	70.3	68.1	60.1
評価・改善	3	63.7	66.9	66.5	58.9



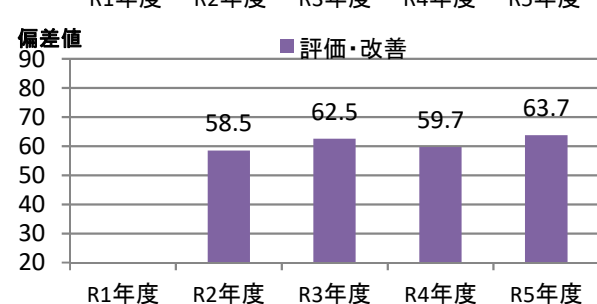
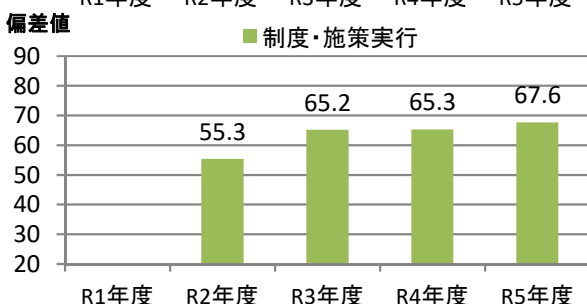
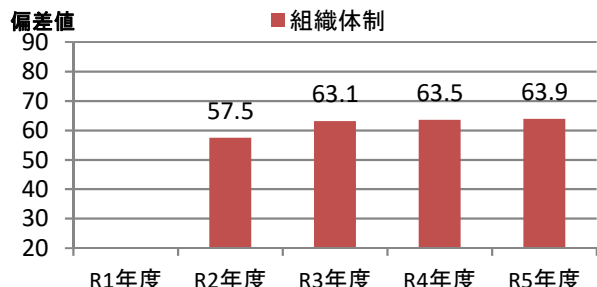
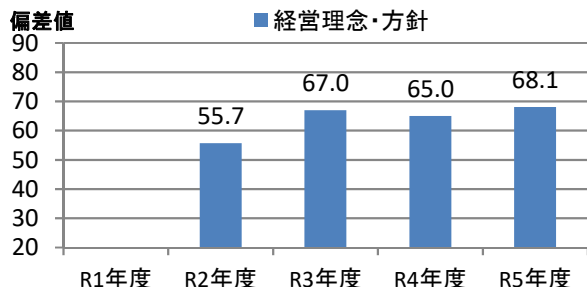
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

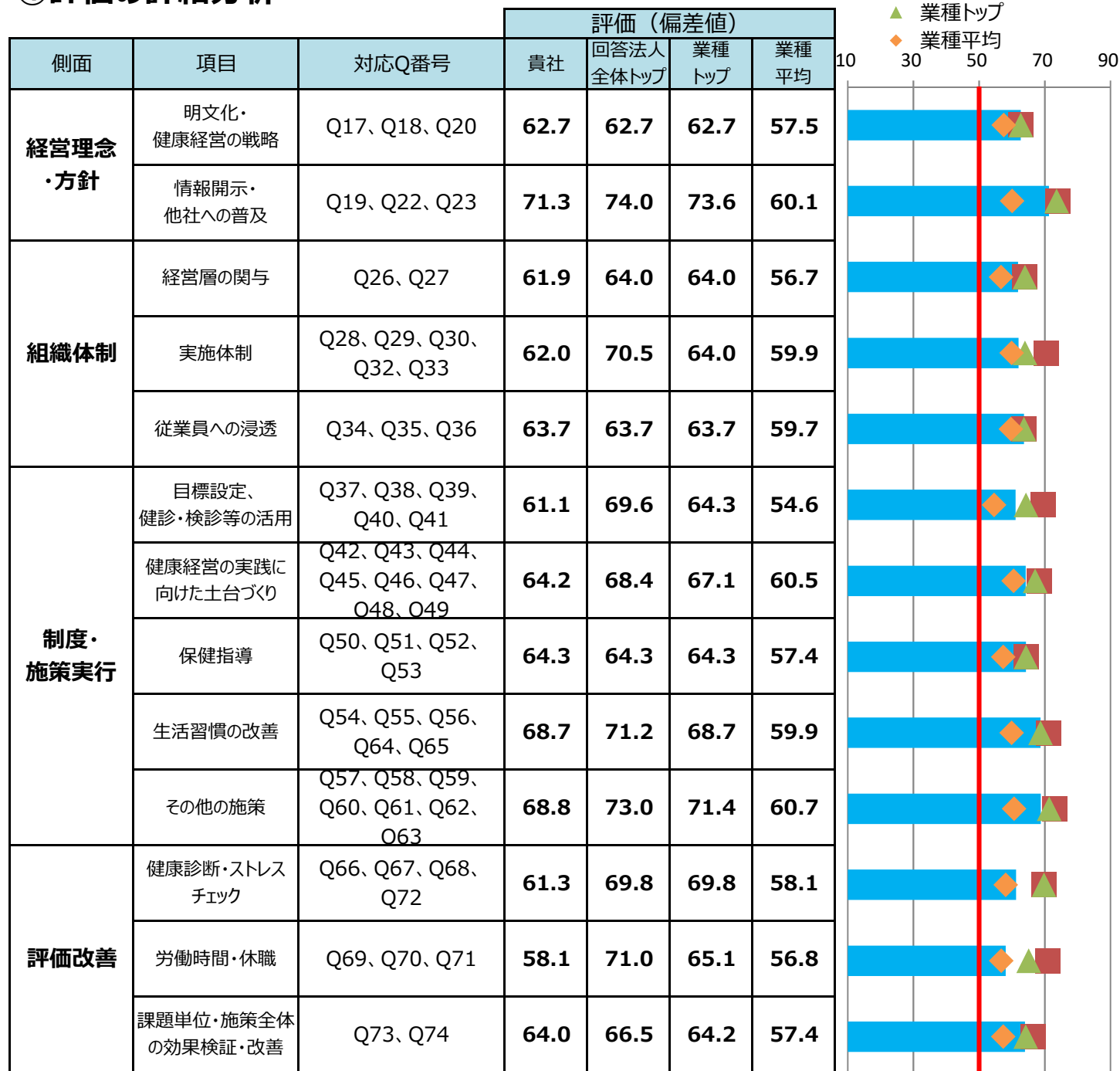
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	701~750位	1~50位	101~150位	1~50位
総合評価	-	56.8(-)	64.5(↑7.7)	63.2(↓1.3)	65.8(↑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 アフターコロナにおいて業務量回復に伴う繁忙による負担増で、従業員の生産性の低下（パフォーマンス悪化）、メンタル起因での休業や疲労を原因とする怪我・病気が増加した。それらが最終的にお客様へのサービス品質の低下につながることを懸念している。
	健康経営の実施により期待する効果	◆メンタル不調者の低減に向けて、メンタルヘルス研修を実施し、不調者の早期発見・休業の未然防止へつなげる。 ◆従業員の運動習慣や食事習慣（生活習慣）に関する施策を充実させることで、従業員の健康意識を向上させ、健康状態の改善による生産性向上が期待できる。 ◆上記効果が得られることで、従業員がいいききと生活、仕事をすることができ、医療費の抑制やサービス品質の維持、向上が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ANAグループの経営ビジョンである「ワクワクで満たされる世界」を目指すため、お客様だけではなく全従業員が精神的・社会的・身体的にも満たされた状態（well-being）となり、地域社会に貢献しANAグループを牽引する企業を目指していきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	一人一人が高いパフォーマンスを発揮し、サービス品質が向上することで、顧客満足度が上がると共に、企業価値の向上が期待できる。具体的な指標として、プレゼンティーズム・アブセンティーズム低減、エンゲージメント向上を設定。2022年度は前年と比較してワークエンゲージメントは0.16pt向上しているもののプレゼンティーズム・アブセンティーズムともに不足を残した。今後は各労働生産性に関する指標の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ctsap.ana-g.com/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.ctsap.ana-g.com/csr/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.ctsap.ana-g.com/csr/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.ctsap.ana-g.com/csr/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	Good Job Boxを導入し、常日頃から従業員同士で褒め合う文化を醸成している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取量や血管年齢を測定するイベントを実施し、食習慣改善の行動変容をサポート。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.8	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	MY HEALTH WEBを全従業員に導入し、健診結果や歩数管理など健康をサポートしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	84.6	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	20.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.6	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.6	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.0	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.8	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.0	61.5	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	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.7	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	22年度の健康診断では、21年度と比較しBMI適正者率は男性が3.5%良化した但女性は0.3%微減となった。また、男性社員の30%近くが肥満または軽肥満の判定となり、年齢と共に高くなる傾向にある一方、女性は19.1%が低体重であり痩せすぎが課題となる。血中脂質はLDLコレステロール及び中性脂肪の値が低減し、コロナ禍以前の水準に戻ってきたが、引き続き肥満改善や生活習慣病対策に取り組む必要がある。
	効果検証結果	◆ベジチェックや血管年齢測定イベントを開催し、食習慣改善の行動変容をサポート。◆健康増進アプリへの登録は100%を達成。 ◆ウォーキング大会は333名が参加し運動習慣の定着化を図った。235名増。 ◆2024年までの課題にしていた健康診断の血圧・血中脂質・糖代謝における判定Cの低減（目標値10%）だが、今年度は7.97%のため目標達成。 ◆今年度の定期健康診断において、中性脂肪及びLDLコレステロール値が良化した人が増え、脂質異常症の社員が前年比で1.7%減少。また、運動習慣者比率が前年比で4.9%増加。 ◆喫煙率は前年比で0.8%減少。生活習慣病に及ぼす防止対策の意識向上は図られつつある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社は従業員の約6割が女性社員であるが、これまで女性特有の健康課題に対する職場環境改善（月経・不妊・更年期等）に十分取り組めていなかった。また、女性管理職の配置部署に偏りがあり、女性管理職不在の部署もあった。その影響もあり、アンケート結果から「上司が異性などで相談しにくい」という回答が約10%あり、生理休暇取得率の低下につながった。また、育児休職後のキャリア形成に課題があった。
	効果検証結果	◆月経に関するe-ラーニングを配信し理解促進を図った。 ◆外部講師による女性のための健康課題に関するセミナーの実施。 ◆婦人科項目の受診勧奨の強化。 ◆女性管理職を2022年に現業部門全部署に配置。 ◆婦人科項目（乳腺エコー）の受診率が前年比で31人増加。 ◆月経に関するアンケートを実施した結果、生理休暇取得率が前年比で18日増加。管理職のe-ラーニング受講率は100%とし、理解醸成を図った。 ◆今年度は「出生支援休暇」を導入し、不妊治療へ取り組む従業員をサポートする職場環境整備を行った。 ◆育児休職中の社員を対象に復職をテーマにしたワークショップを開催し、不安の軽減を図った。参加者6名

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社JALグランドサービス

英文名：

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

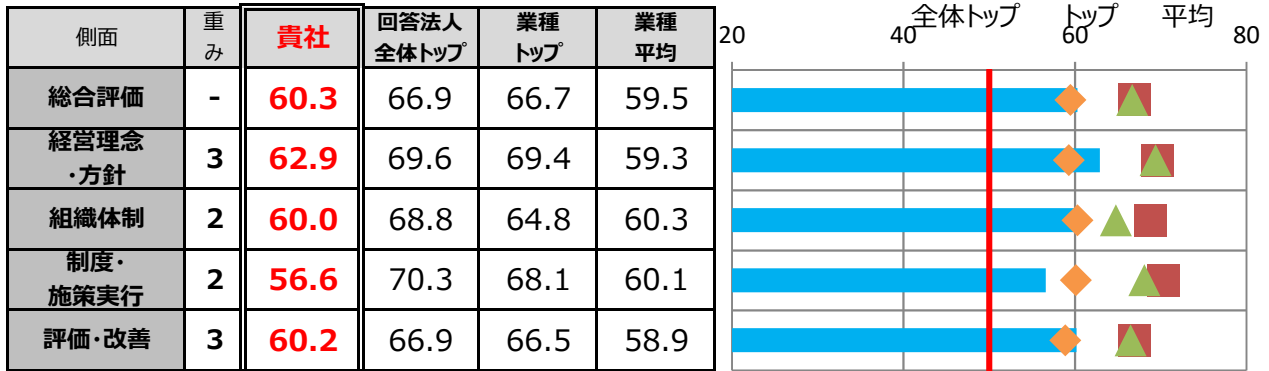
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.3** ↓0.2 (前回偏差値 60.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



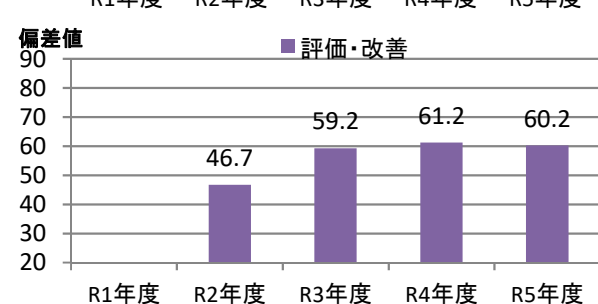
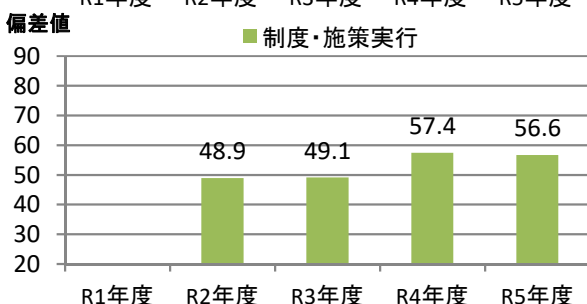
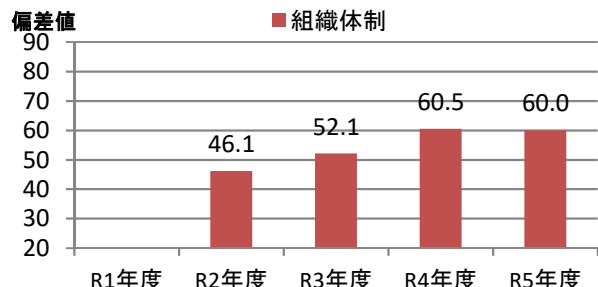
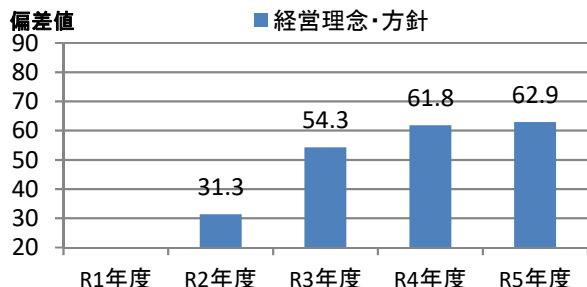
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

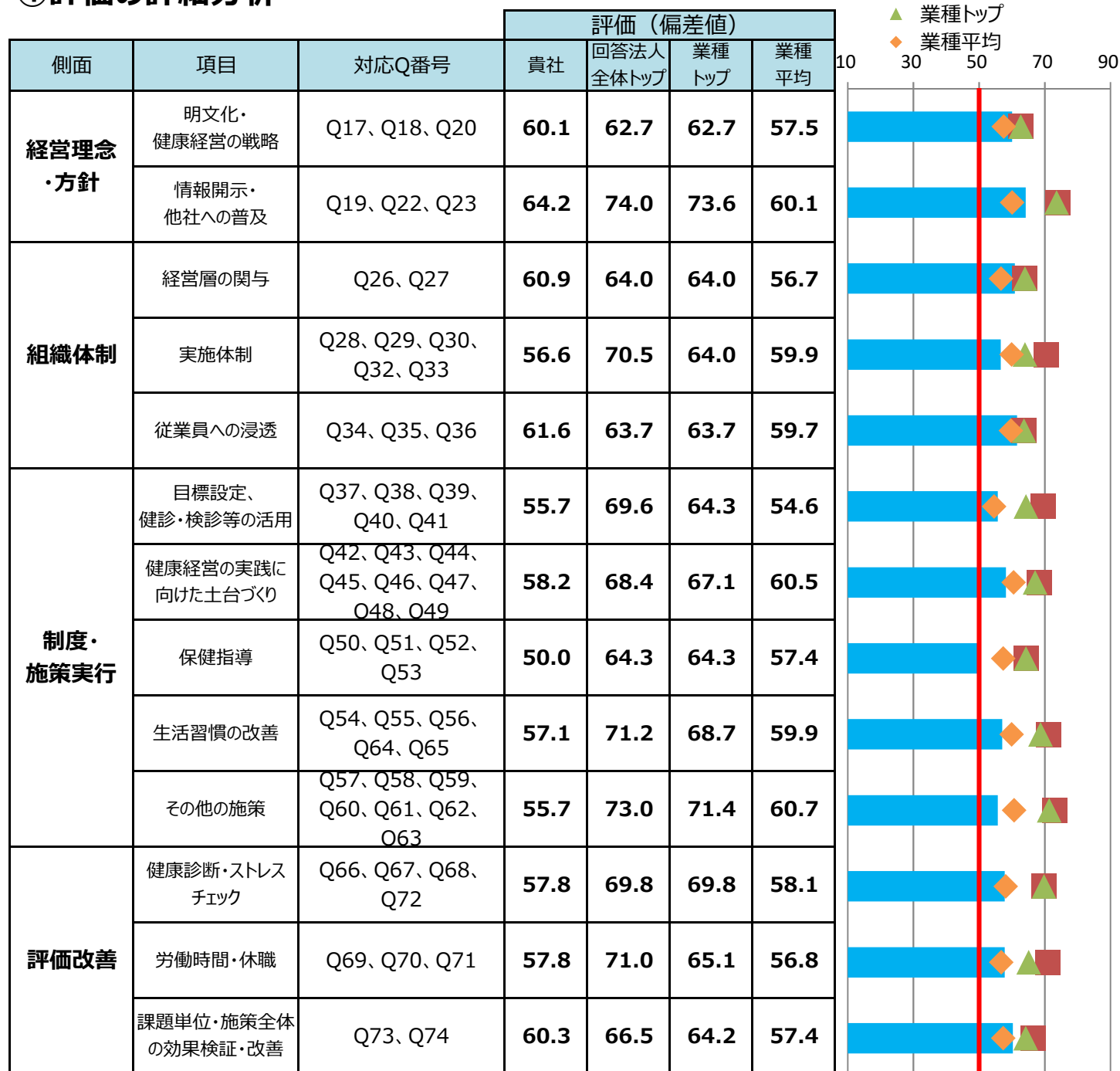
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1951~2000位	1001~1050位	451~500位	601~650位
総合評価	-	42.4(-)	54.3(↑11.9)	60.5(↑6.2)	60.3(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 中期経営計画における人財戦略においては、さらなる生産性の向上を目指しており、そのベースとなる取組として、JALグループ健康推進計画「JAL Wellness2025」の達成を目標にしている。また、企業理念である「全社員の物心両面の幸福の追求」には、社員の生産性向上だけでなく、その生活基盤を支える家族のサポートも不可欠であることから、ご家族の心身の健康維持に対するサポートも課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	JAL Wellnessの生活習慣病、がん、メンタルヘルス、たばこ対策、女性の健康の5項目に対し、自社独自で単年度の目標値を設定、重点課題として取り組んでいる。重点課題に加え、健康経営の効果を可視化するため、パフォーマンス指標（年間休業日数、生産低下率）を計測、これら指標の改善により、パフォーマンスが向上することで、安全運航と最高のサービスの提供につながり、会社の発展に寄与することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナ禍を契機とした世界的な航空業界の業績低迷の影響を受け、航空業界を志す求職者が減少しており、競合他社との採用競争が厳しい状況にあることから、選ばれる会社になるために採用競争力を磨き上げる必要がある。またコロナ禍以降のインバウンド需要に対応していくためには、人財の定着率、生産性向上も重要な要素であることから、健康経営の実践を通じて、これら課題を解消していきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことがことが学生の就職活動における選好性向上にも優位に働くとされており、さらに健康経営優良法人認定制度等の社外評価を得るための過程において、健康診断結果に応じたフォローアップ体制やメンタルヘルスへの対策など、社員の安全を守る環境整備を実施することで、従業員満足度の向上や、定着率の改善に繋がることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=571

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=571				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=571				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=571				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	怪我・腰痛予防を目的としたオリジナル体操のオンライン参加型イベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合が提供するアプリQUPiO+の導入を推進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	Wellnessリーダーを中心とした地域での運動習慣向上への取り組み実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	37.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.1	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.3	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	61.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.3	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.2	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	JAL Wellness指標に掲げる家族の特定健診、胃がん・乳がん・子宮がん検査の受診率が低迷しており、特にがん予防については、早期発見・治療が重要と考えられていることから、定期的な検査の受診が不可欠である。その他疾病の予防においても、社員のみならず、共に生活基盤を築く家族も含めたサポートが必要である。
	施策実施結果	①生活習慣アンケート、Wellness研修を実施（回答率50%、参加率56.3%） ②家族への特定健診・婦人科健診の費用補助を社内報等により周知 ③健診オプション項目の費用補助を実施（28名利用）
効果検証結果	上記施策の実施により、家族の特定健診受診率（前年比+10.9%）乳がん検査受診率（前年比+17.9%）子宮がん検査受診率（前年比+14.4%）が改善された。加えて「JAL Wellness 2025」意識変容・行動変容に関する指標の健康習慣維持率（運動習慣、食べる速度、飲酒習慣）にも改善がみられ、これら施策の積極的な周知・働きかけが意識と行動変容に結びついたと考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	JAL Wellness指標の「生活習慣病」に掲げる社員の肥満率および特定保健指導実施率、家族の特定健診受診率が目標値を大きく下回っている。また、社員の健診結果から見る傾向では、3大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血圧」「血糖」リスク者の割合がJALグループ平均値と比べても高くなっていることから、改善が必要である。
	施策実施結果	①各組織毎の特定保健指導実施率を部長会・役員会にて毎月報告 ②禁煙成功者・特定保健指導修了者へのインセンティブ付与を実施 ③期間限定で禁煙外来の無償化（全額費用補助）を実施
効果検証結果	2022年度の特定保健指導実施率は前年比+16.3%で推移しており、単年度目標を達成する見込みである。要因としては、定例的な実施状況の報告と修了者へのインセンティブ付与が効果的であったと考えている。喫煙率については、男性：前年比2.1%、女性：1.7%の改善があったものの、単年度目標は未達となったため、今年度の目標値達成に向けて、終日禁煙トライアルを通じた働きかけと禁煙サポートの充実を図っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本エアコミューター株式会社

英文名：JAPAN AIR COMMUTER CO., LTD.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

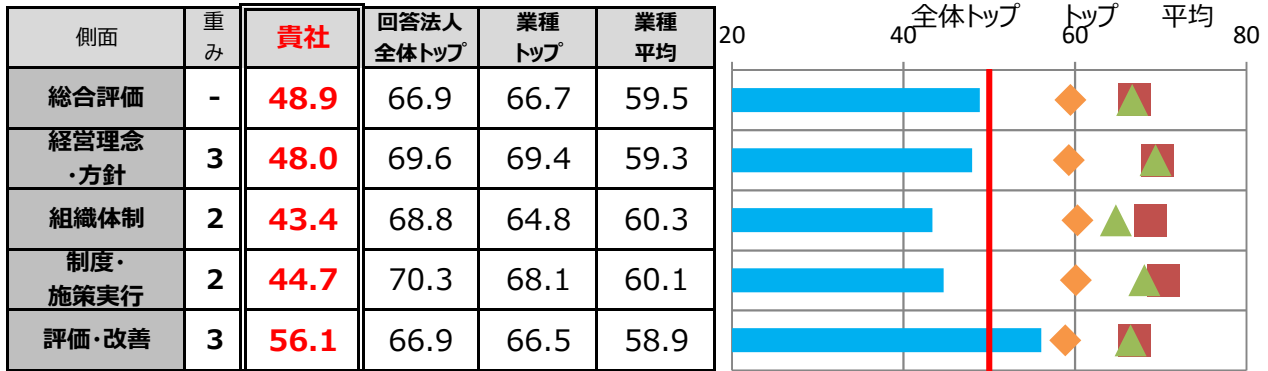
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.9** ↑0.2 (前回偏差値 48.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



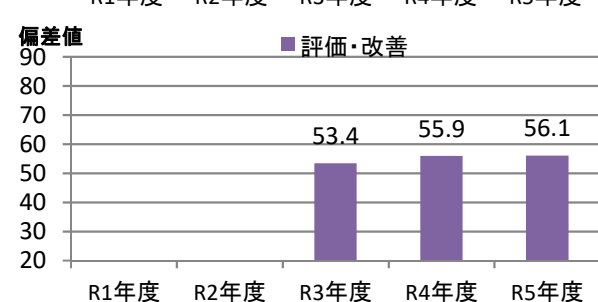
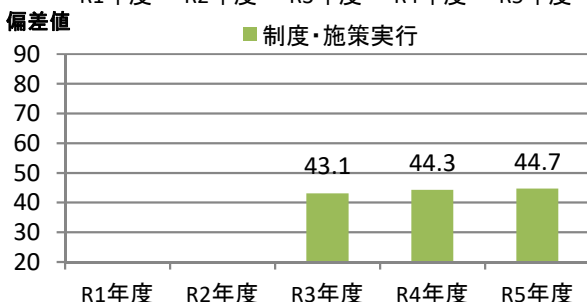
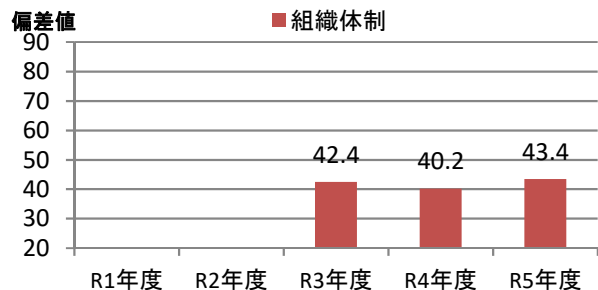
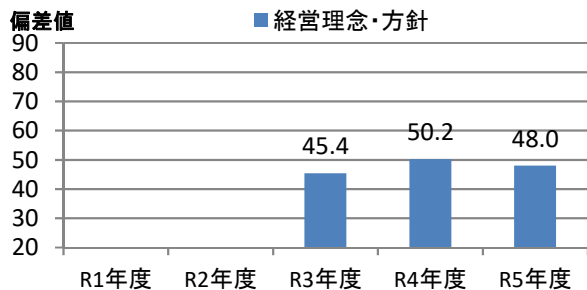
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

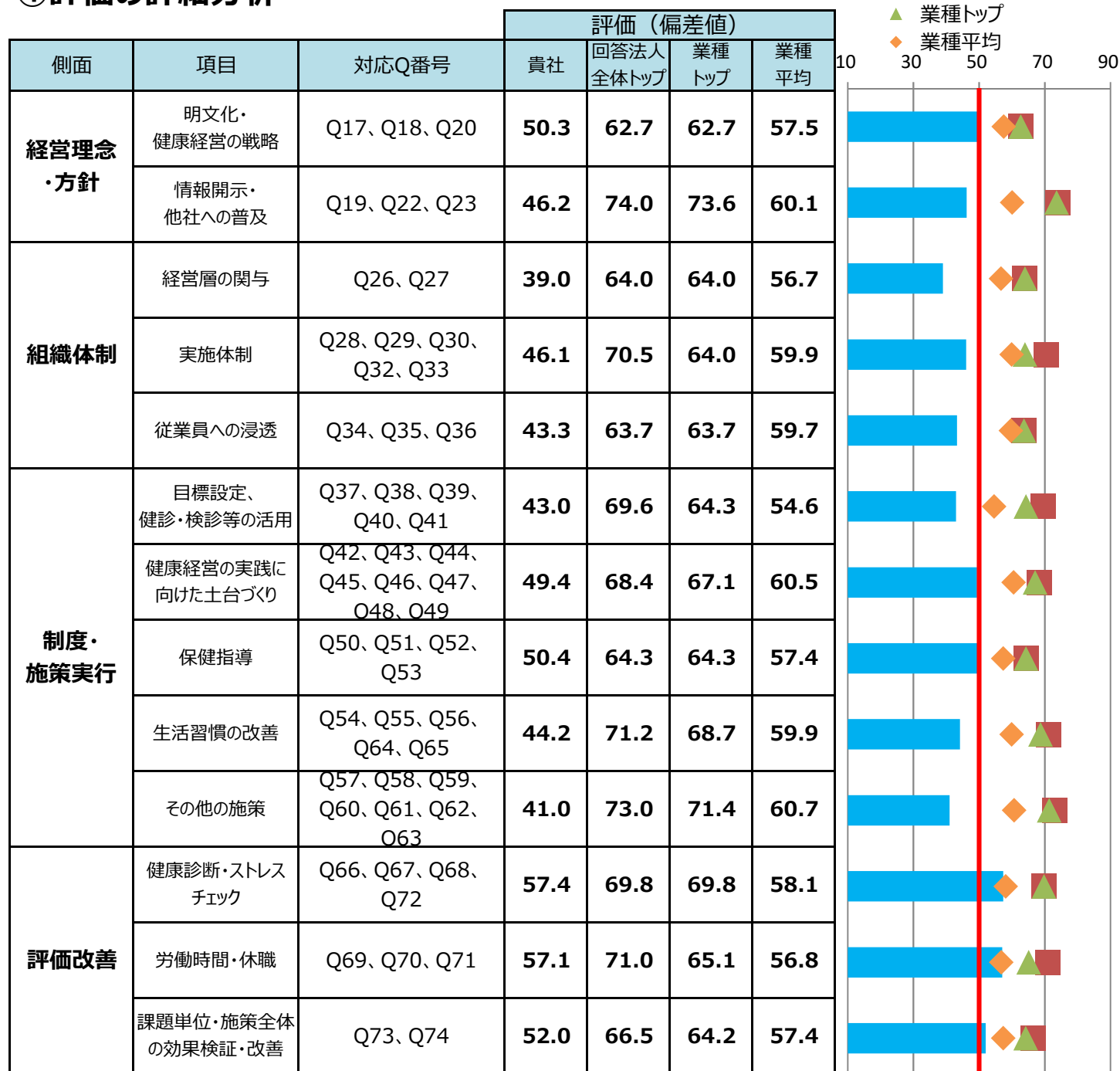
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1901~1950位	1801~1850位	1951~2000位
総合評価	-	-	46.7(-)	48.7(↑2.0)	48.9(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 中期経営計画において、公共交通機関としての使命を果たし、地域に貢献するためには、全ての社員がパフォーマンスを最大限に発揮し、社員と会社が持続的に成長するよう挑戦し続けることが重要であるとしています。その鍵となるのは社員ひとり一人のパフォーマンスの向上であり、そのためには全ての社員が心身そして社会的にも健康であることが必要不可欠と考えます。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康の充実によるパフォーマンスの向上を期待します。具体的な数値目標として全ての社員のメンタルヘルス対策としてセルフケア研修を実施し、受講率80%を目指します。また、社員が健康づくりに今以上に取り組み、2025年度迄にプレゼンティーズムによる生産低下率20%以下を目指します。
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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	社員同士のコミュニケーション促進の一環として、地元の祭り(おはら祭り、国分夏祭り等に組織として				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健保組合が春と秋に実施する健康増進イベントへの参加促進の呼びかけを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合提供の運動促進のためのアプリ及び動画の利用促進の呼びかけを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.3	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.6	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.9	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	61.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.1	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックにおいて高ストレス者比率が5.2%（2021年度）となっている。社員のエンゲージメントを高め、社員がいきいきと高パフォーマンスで働くため、高ストレス者割合の改善を課題と考えている。
	施策実施結果	ストレスチェック結果の社内共有、および組織単位でのそれぞれ改善策（1 on 1ミーティングなど）を策定、実施
	効果検証結果	高ストレス者比率は6.8%（2022年度）と前年より1.6pt悪化した。業務量など理由は複合的であるが、上司部下のコミュニケーション強化（ラインケア）がメンタルヘルスに有効である旨は職場の声としても聞こえてきているため、継続して取り組んでいく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社JALグランドサービス大阪

英文名：JAL Ground Service Osaka Co.,Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

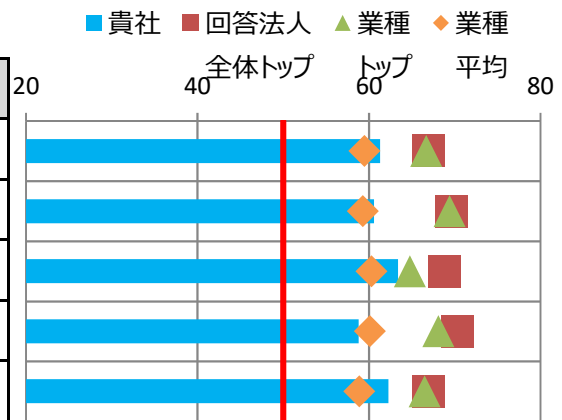
■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↑6.6 (前回偏差値 54.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.3	66.9	66.7	59.5
経営理念・方針	3	60.6	69.6	69.4	59.3
組織体制	2	63.4	68.8	64.8	60.3
制度・施策実行	2	58.8	70.3	68.1	60.1
評価・改善	3	62.3	66.9	66.5	58.9



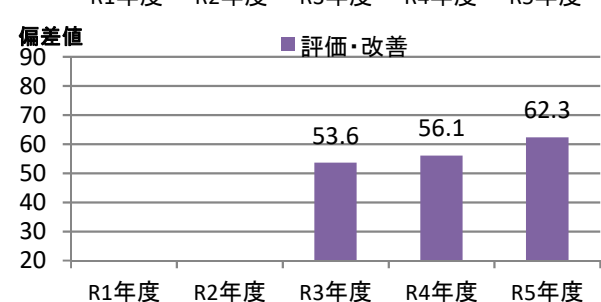
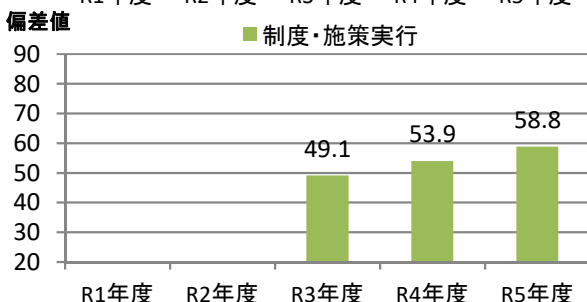
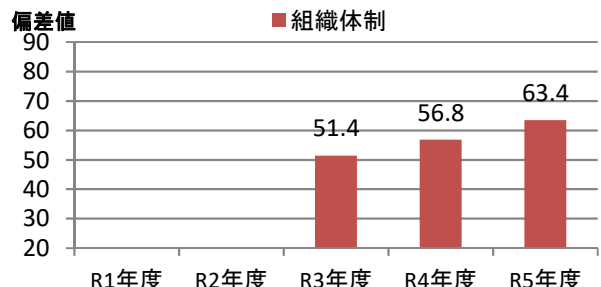
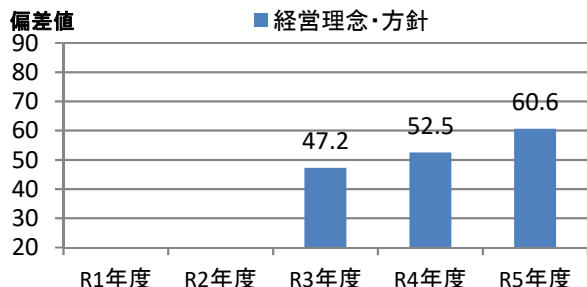
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

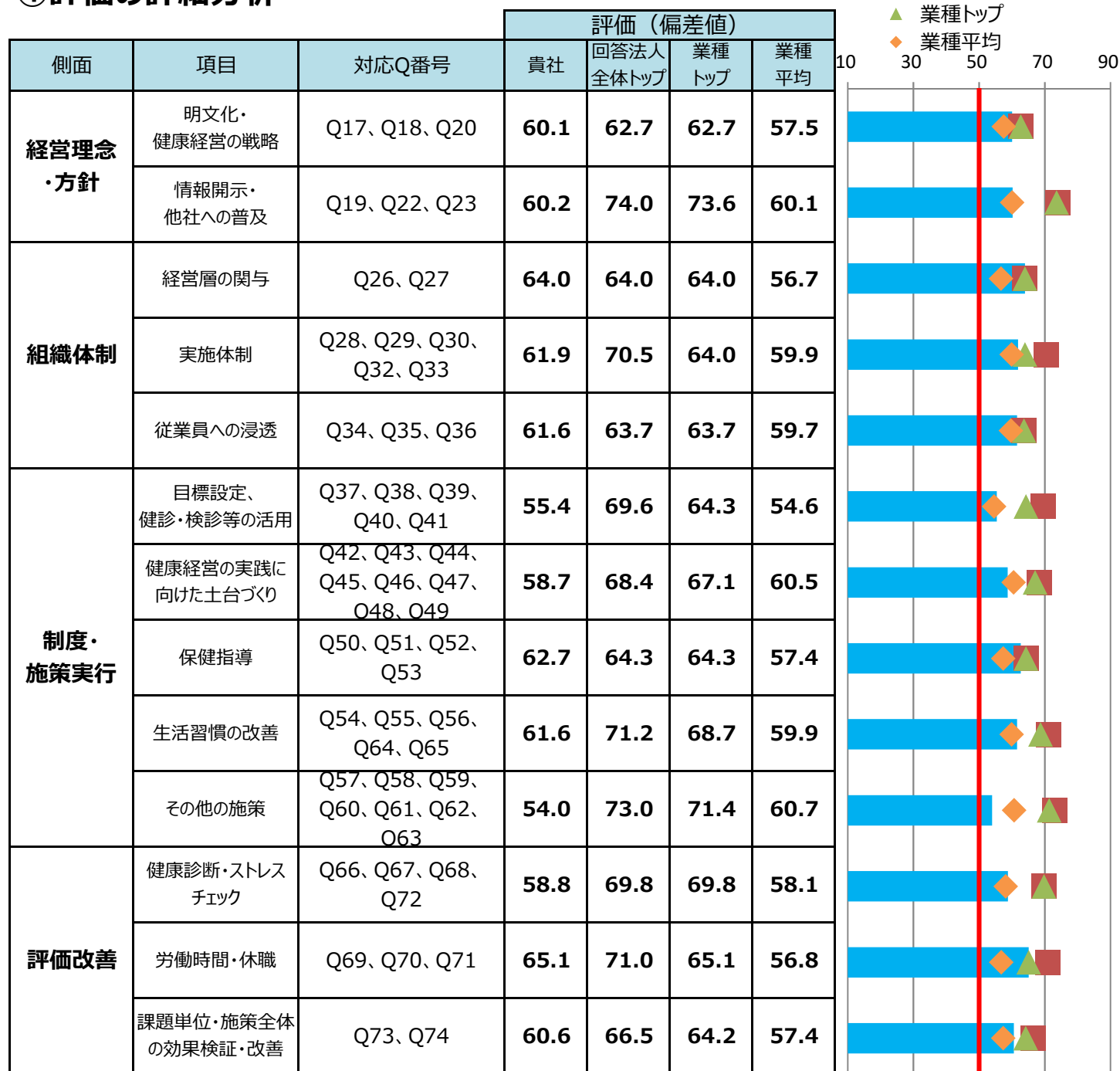
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1501～1550位	1101～1150位	451～500位
総合評価	-	-	50.3(-)	54.7(↑4.4)	61.3(↑6.6)
【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 体と心の健康、3大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血圧」「血糖」リスク者の割合を下げることや、ストレスチェック実施率の向上と高ストレス者割合を低下させることについて課題認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	積極的に挑戦する「やる気」、明るくいいききと活力に満ちた「元気」、そして、真剣に取り組み、最後までやり遂げる「本気」という3つの「気」を持って仕事に取り組める職場環境を作り上げていくことができる。（働きやすい職場環境の実現）
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 全社員の健康維持増進、とりわけ女性社員の活躍推進および60歳以上の高齢社員などの多様な人財が健康で意欲高く働くためには健康経営の推進により「健康」の維持増進を図ることが必要であると課題認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身ともに健康であることで、個性や能力を最大限に発揮することができ、企業の発展につながる。さらには、健康経営の推進により、今後想定される生産労働人口の減少を迎える中で採用競争力を高めていくことができる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=59

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=59				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=59				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=59				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	里山プロジェクト（休耕地におけるボランティア活動）において、地域貢献、自然環境保全に取り組				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.9	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	年2回団体組成測定キャンペーンを実施、健康状態の把握、生活習慣に対する意識を高め、食生活改善に繋げる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	腰痛予防体操（自社オリジナル）を始業時に全社員が実施している。一部の部門では関連他社の社員も参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	70.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.2	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	61.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.0	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	Q37で記載のとおり、肥満率の改善が重要な課題と認識している。また、例年実施している健康習慣アンケートのなかでも、調査内容の一部に社員の健康意識度を定量分析しており、生活習慣に気を付けて健康づくりに関心を持っている社員は全体の38.3%であった。健康づくりは、社員がいきいきと長く働き続けることから生産性に大きく影響するため、健康意識や社員の行動変容を改善していく取り組みが必要である。
	効果検証結果	全従業員対象に、体組成測定を定期的に年2回実施し、昨年度については上期83名、下期127名の参加数となり、回を重ねるごとに参加者は増加傾向にある。なお、実施集計結果をメールで周知を図っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	空港ハンドリング業務においては、特にチームワークやコミュニケーションが重量な要素である。そこで、従業員間のコミュニケーションをより促進する観点から、Wellnessリーダー活動を通じて心身の健康、チームビルディングの醸成に繋げ、実効性のあるものとすべく推進している。
	効果検証結果	Wellness reportについてはメンバーが自発的にテーマを設定して、年12回全社員に発信しリテラシー向上とコミュニケーション促進に役立てた。またコロナ禍からの回復過程に取組める施策として、モルックやポッチャなど新スポーツの体験会やウォーキング&工場見学会などを企画し、コミュニケーション促進を図った。結果、健康習慣アンケートの心理的安全性に関する項目では、前回数66%から75%に改善された。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A N A ベースメンテナンステクニクス株式会社

英文名: ANA BASE MAINTENANCE TECHNICS CO,LTD

■加入保険者: A N A グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 空運業

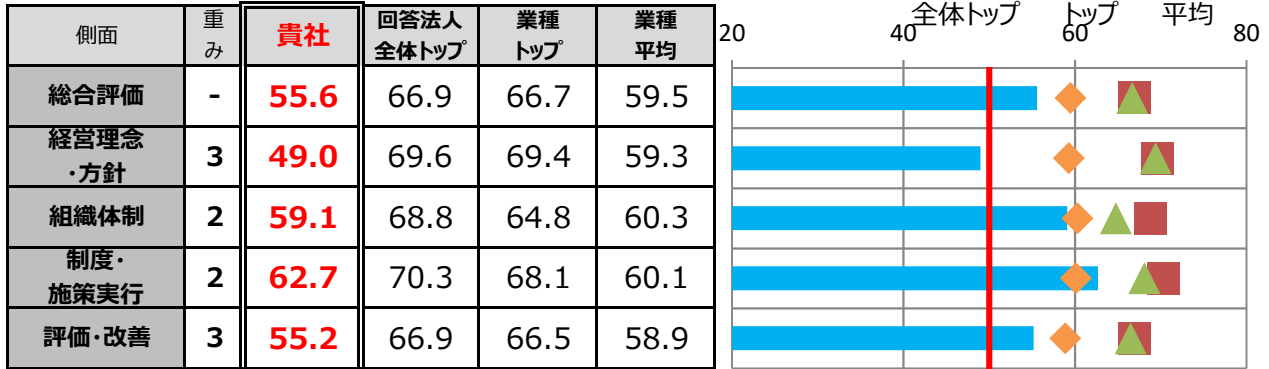
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1051~1100位** / **3520 社中**

■総合評価: **55.6** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



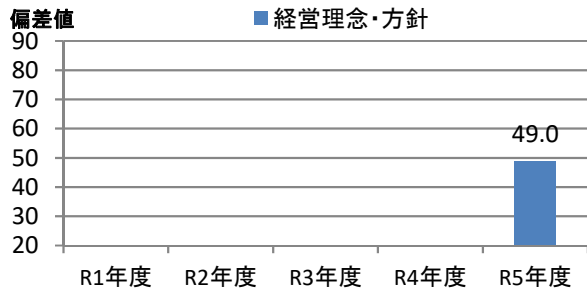
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

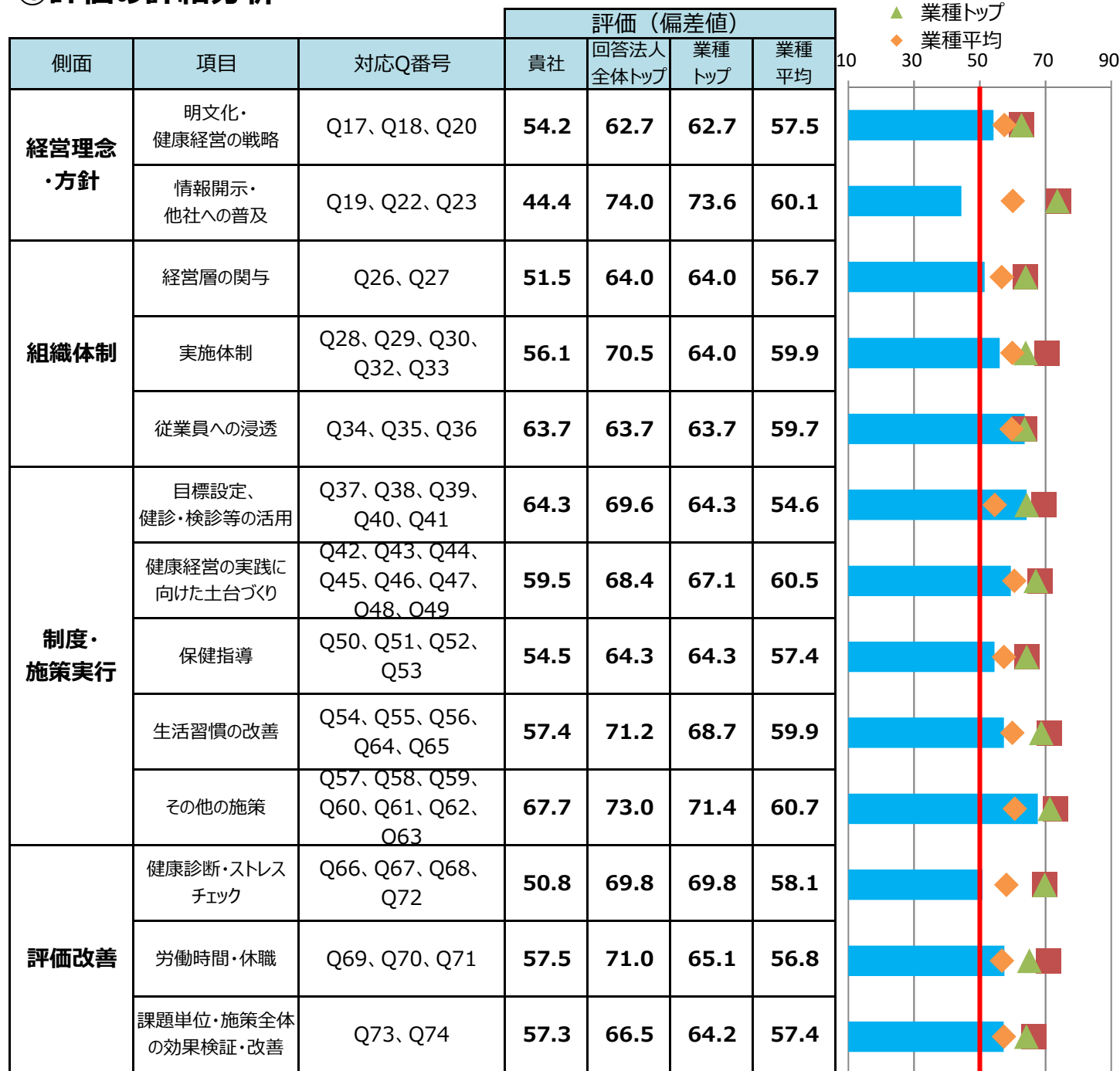
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1051~1100位
総合評価	-	-	-	-	55.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康経営の推進は、「人材戦略」の基盤として位置付けており、持続的企業価値向上の重要な要素である。社員の心身の健康維持・増進への投資が従業員のモチベーション向上につながり、組織が活性化することにより企業価値向上を実現すること。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して長く働ける職場として、満足度の高い職場風土を築くことにより企業価値を高めること。離職率の低下や社員満足度調査結果等により効果を確認する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナ禍終息に伴い人材の確保が急務となっており採用活動を再開している。一方では若年層の早期退職やメンタルを起因とする休業休職の傾向も続いており、人材の定着が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営企業として採用リソースへの大きなアピールとなり、人材の確保につながることで、入社してからもいきいきと生活・仕事が両立出来る企業として基盤形成につながり、優秀な人材を安定的に確保出来ること。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.btc.ana-g.com/corporate.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員がお互いに関心を持ち、感謝や尊敬の思いを伝える風土醸成とコミュニケーションの活性化を図る				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリの提供により、食生活改善につなげている（My Health Web）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理ツールを利用した、ウォーキングイベント等の開催・参加を促進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	59.2	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	57.7	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.9	55.3	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	59.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	61.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	53.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	61.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	59.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	59.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	59.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍以前より若年層におけるメンタル不調・職場や私生活における悩み等が原因となり多数の退職者が発生した。職場内での会話の不足、職場におけるキャッチアップ体制の不足もあり、早期発見、ケア体制の充実が求められていた。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・公認心理士による心のケア体制を構築（社内に「ココラボ」スペースの設置） ・One On Oneミーティング（面接）の実施（入社3年目までは全員対象） ・全階層別研修にメンタルヘルスケア講座を追加 <ul style="list-style-type: none"> ・メンタル不調の初期症状での相談、職場内で相談出来ない悩み相談等、相談しやすい環境を構築。若年層や中堅層の利用者も多く訪れている。 ・メンタル不調、職場や私生活における悩み等の早期把握・早期対応につながりつつある。 ・職場内で対応方法や注意すべきこと等、ケアを行う側の体制構築につながっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタルによる長期休業後の職場復帰において、休業前の状態への改善が定着せず、再度休業になってしまいうケースが多く発生した。また職場内においても取り扱いに慣れていないこともその要因となっており、仕組み作りが必要であった。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> 職場復帰プログラムを策定し、個人の状況に応じた復帰支援を実施。 <ul style="list-style-type: none"> 職場復帰において本人への負担の少ない復帰サポートが出来るようになり、特に若年層における復帰支援において効果が表れている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ワコール流通株式会社

英文名：WACOAL DISTRIBUTION CORP

■加入保険者：ワコール健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

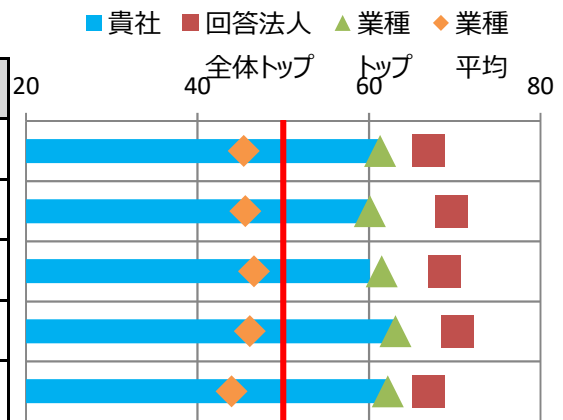
■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↑1.8 (前回偏差値 59.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.3	66.9	61.3	45.4
経営理念・方針	3	60.1	69.6	60.1	45.6
組織体制	2	60.1	68.8	61.5	46.6
制度・施策実行	2	63.1	70.3	63.1	46.1
評価・改善	3	62.2	66.9	62.2	44.0



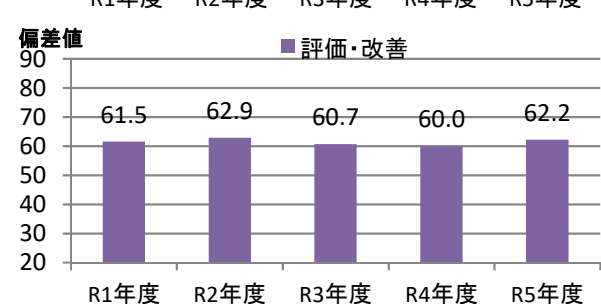
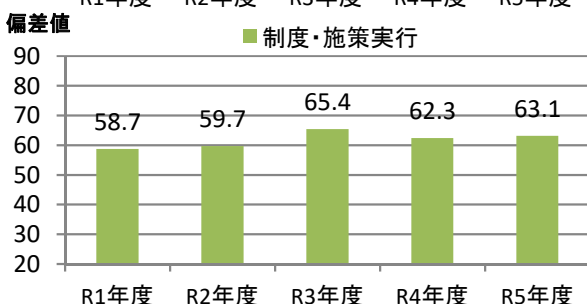
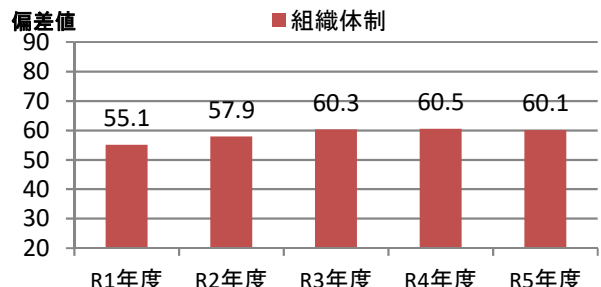
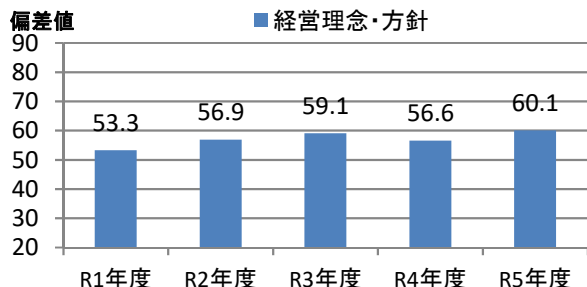
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

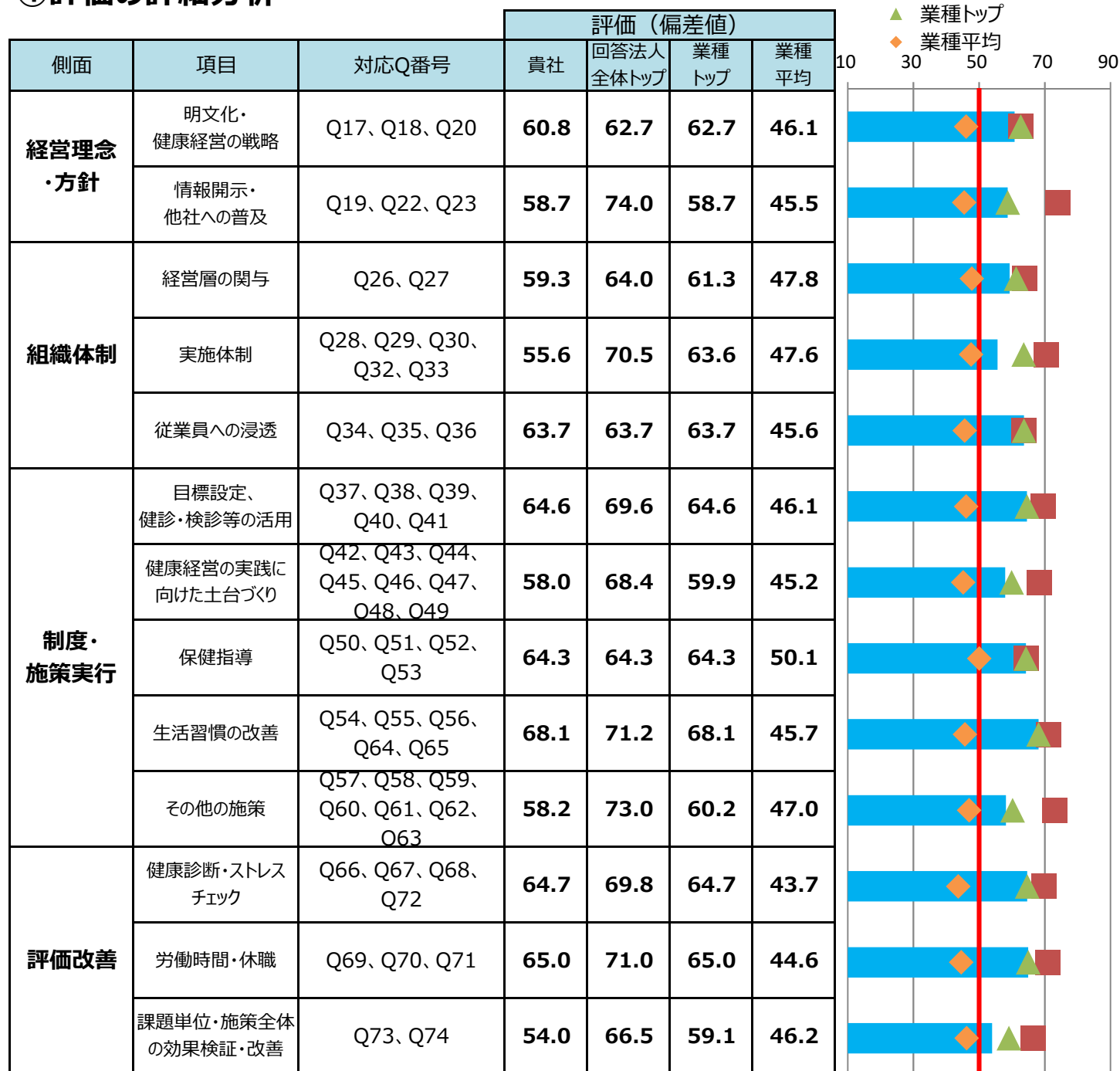
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	451~500位	251~300位	551~600位	451~500位
総合評価	57.2	59.5(↑2.3)	61.1(↑1.6)	59.5(↓1.6)	61.3(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>①生活習慣病リスクの回避（運動習慣の定着）</p> <p>②職制上、荷物を持ち上げたり降ろす事により、腰痛等の筋骨格系の症状を発症する事があり、重症化を防ぐ必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①Fitbitを無料配布。自ら、日々の運動量、睡眠の質を意識する機会を設ける。</p> <p>②オリジナル体操を制作した。毎朝、就業時間内に全員で実施しており、筋骨格系の症状緩和にも効果が表れている。</p> <p>パートナーシップの観点より、業務委託先に対しても実施を促している。</p> <p>更なるパフォーマンス向上の為、体操制作者による体操セミナーを計画中。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>生産性の向上を図る為、業務の特性上チームのコミュニケーション活性化が必要となる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>チームでコミュニケーションを取り、楽しみながら運動習慣をつける仕組みづくり。歩行又は同程度の活動を1時間以上する人の割合80%を目指す。</p> <p>（現在は70.3%）</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	決算説明会資料や中期経営計画資料
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年間2回、チーム対抗ウォーキングイベントを行い、運動習慣の定着を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	・保健師による相談会を実施。・「Fitbit」を希望者全員に配布。日々の摂取/消費カロリーを把握。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ヘルスアップルームの設置、健康イベント開催（優秀者表彰）、スポーツジムとの契約				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.7	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.2	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.3	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.6	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.9	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の年齢構成比における50代以上の割合が50.2%で高齢化傾向にある。生活習慣病リスク保持割合は2021年度より減少しているが、2022年度のリスク保持者割合は36.3%と高い状況。
	施策実施結果	健康診断結果をもとに社員全員面談を実施。高リスク者へは保健指導・早期の受診勧奨を実施。
効果検証結果	2次検査受診状況は2020年度 90.0%であったのに対し、2021年度は96.6%、2022年度は93.9%と高い値で推移。生活習慣病リスク保持割合は2022年度 36.3%とやや減少した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2023年度までに全社喫煙率10%を目標に禁煙対策を進めている。がんを含む生活習慣病予防のため、喫煙率減少を課題としている。
	施策実施結果	2023年10月より「敷地内禁煙」とした。また遠隔禁煙外来を導入しており、禁煙サポートを無償にて提供。禁煙サポートを強化している。
効果検証結果	喫煙率は目標値を達成する事ができた。（2022年度9.7%）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立建機ロジテック株式会社

英文名：Hitachi Kenki Logistics Technology Co.,Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

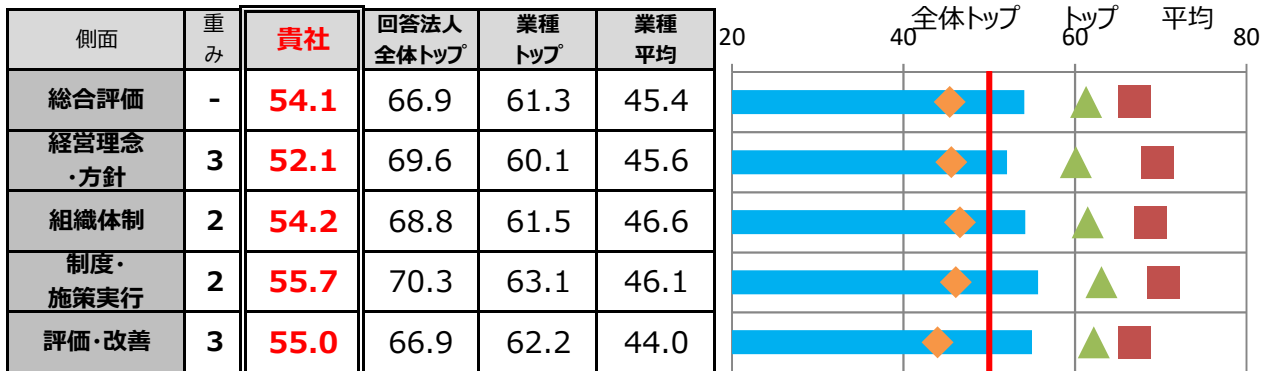
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.1** ↑2.6 (前回偏差値 51.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



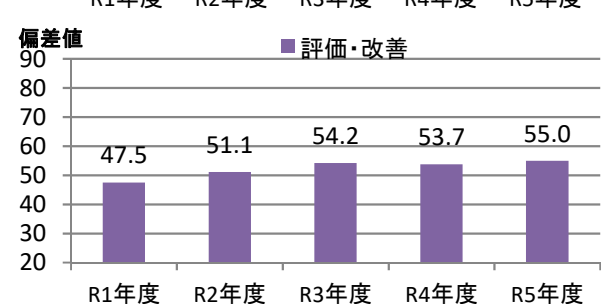
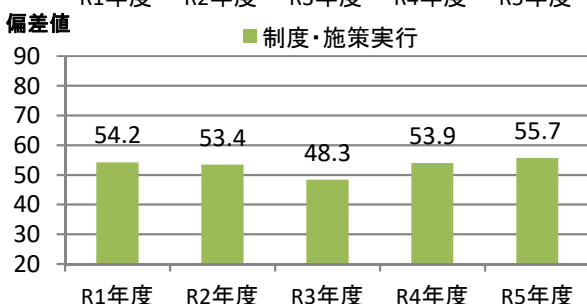
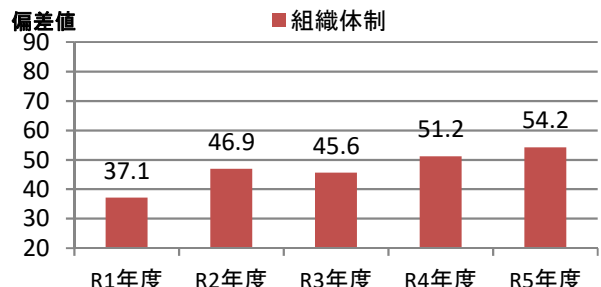
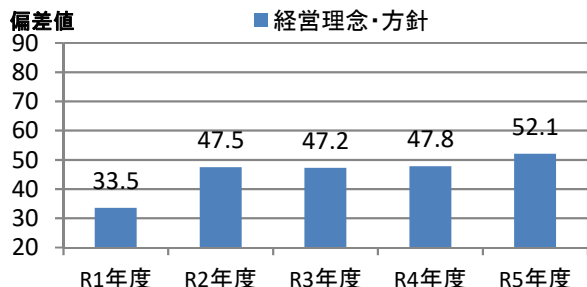
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

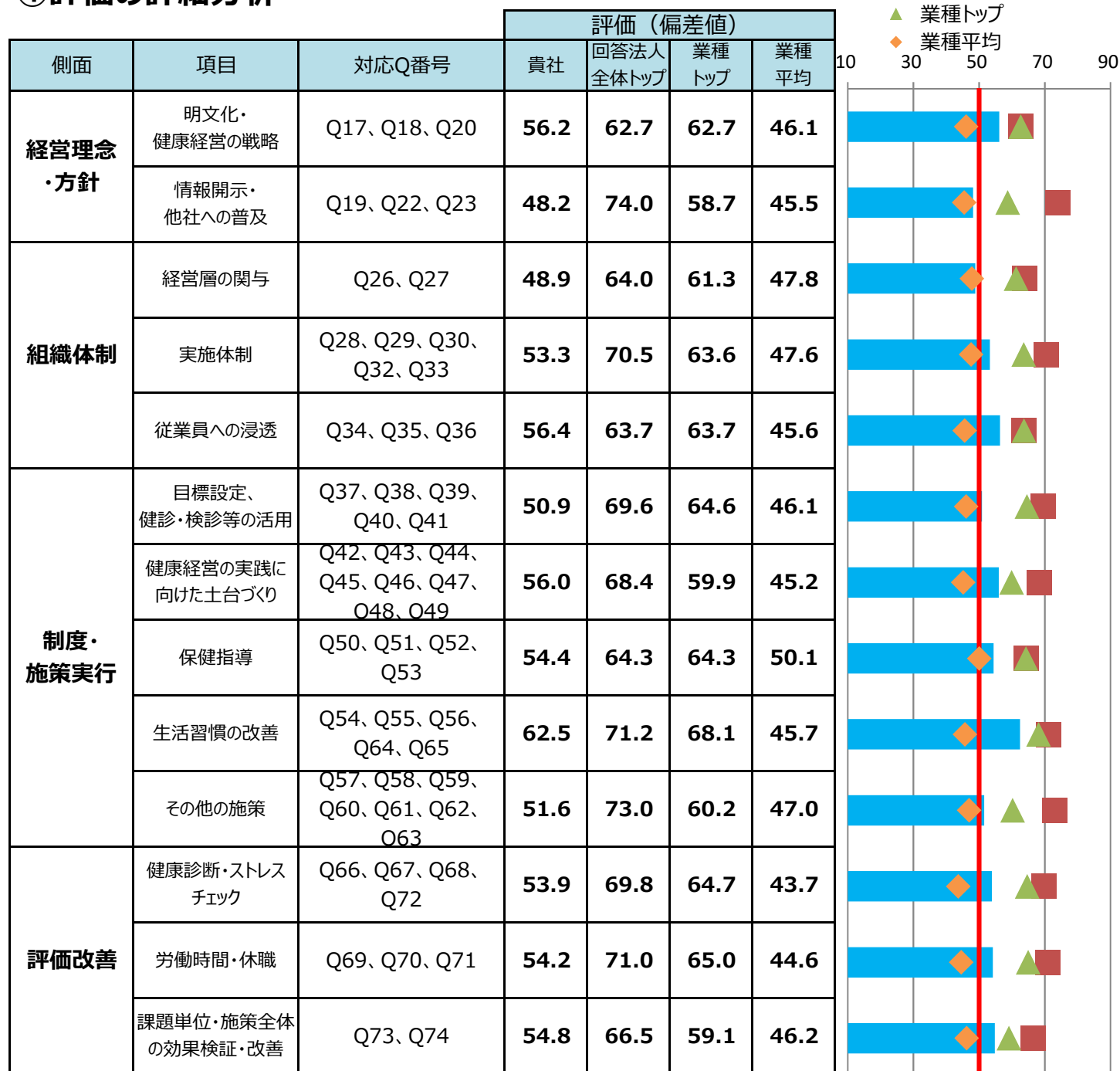
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1751~1800位	1401~1450位	1651~1700位	1451~1500位	1251~1300位
総合評価	42.6	49.6(↑7.0)	49.2(↓0.4)	51.5(↑2.3)	54.1(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより、健康状態および健康に対する意識の改善・向上及び不健康や疾病による生産性低下を防止し、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	疾病重症化予防、メンタルヘルス不調発生リスク低減、アブゼンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減、ワークエンゲイジメントの向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://logistics.hitachi-kenki.co.jp/wp-content/uploads/2021/04/%E6%97%A5%E7%AB%8B%E5%BB%BA%E6%A9%9F%E3%83%AD%E3%83%83%E3%82%B8%E3%83%86%E3%83%83%E3%82%AF%E3%80%8C%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E5%AE%A3%E8%A8%80%E3%80%8D.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	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	89.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	かすみがうらマラソンへボランティア参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリ内で、動画提供、バイタル記録、健康相談等を行い、イベント内容によってポイント付与も行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントへ参加することで、健康づくりへの意識付けと職場内のコミュニケーションを図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	88.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	28.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.5	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の健康課題が労働損失や生産性などへ影響していることの情報や女性の健康（女性ホルモンや月経等）について、男性や管理職だけでなく女性自身の知識不足が課題。
	施策実施結果	女性の健康セミナーを全従業員向けに開催し参加者へは健康食品をプレゼントした。当日参加できない従業員向けに録画配信を行い参加人数は152名となった。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> アンケートの結果、約半数が「非常に良かった」と回答。 「セミナー受講後、ご自身に変化した点」について90件もの回答があった。 	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度より従業員のこころと体の健康づくりの促進を目的に「グループウォーキングイベント」を開始したが、参加者が少なく従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	グループウォーキングイベントの全体周知の他、個別周知を実施。健保提供アプリの登録サポートを行い参加しやすい環境を整えた。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> 参加率が2021年度7.8%から2022年度44.2%に向上した。 グループで取り組むことで、「コミュニケーションが図れた。」「やってみたら楽しかった。」との声が多くあがり、職場の活性化につながった。 	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井倉庫ホールディングス株式会社

英文名：MITSUI-SOKO HOLDINGS Co.,Ltd

■加入保険者：三井倉庫ホールディングス健康保険組合

上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

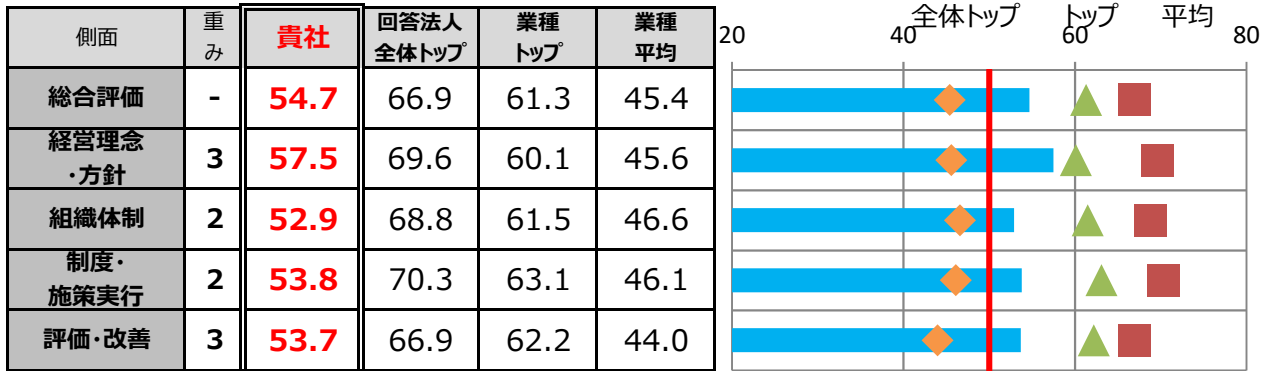
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



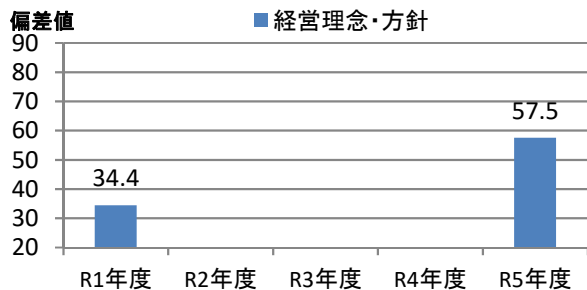
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

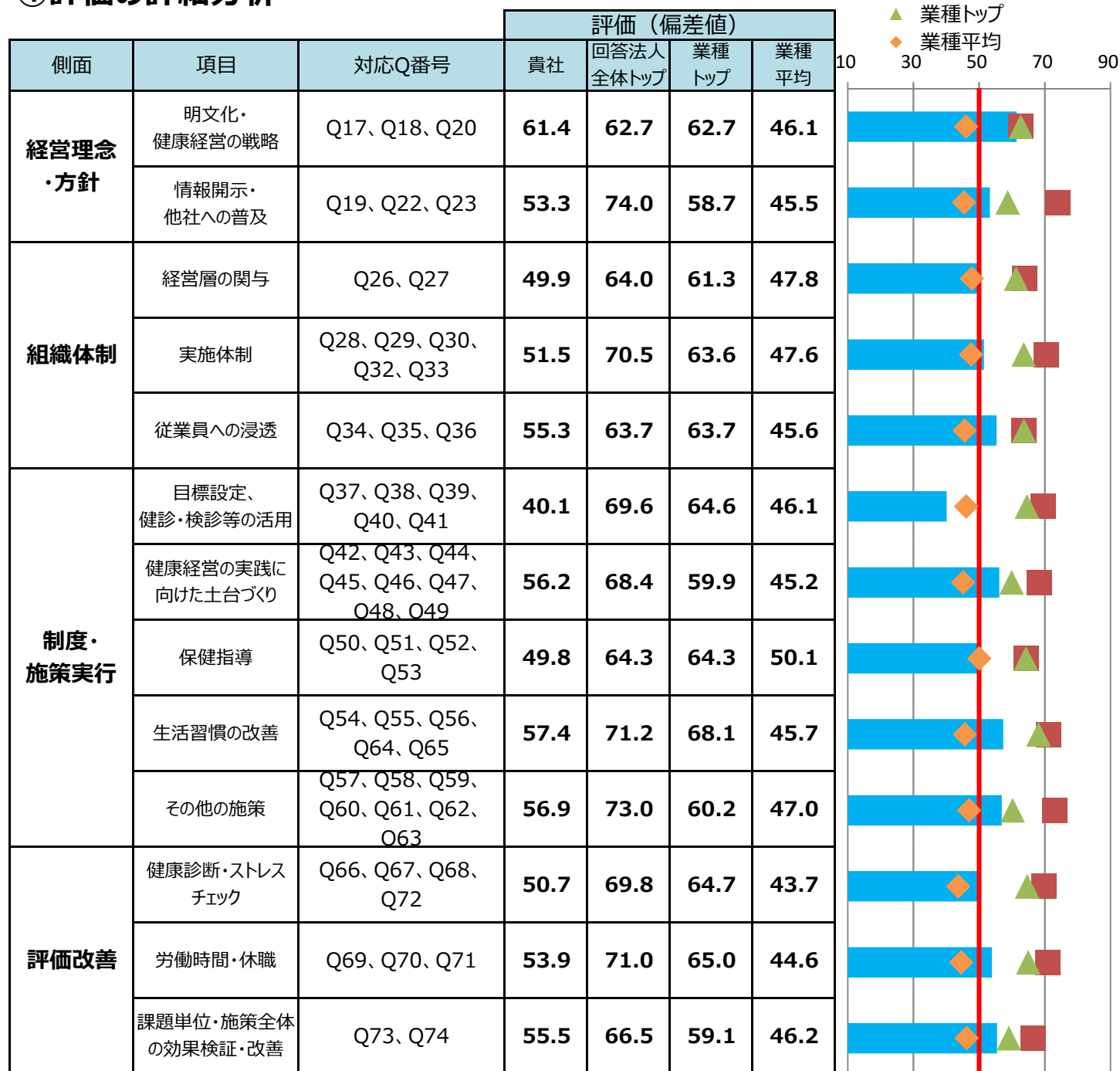
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1951~2000位	-	-	-	1151~1200位
総合評価	38.9	-	-	-	54.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の健康宣言で掲げている通り、心豊かで持続可能な社会の実現に貢献するには、従業員の一人ひとりが最大限に能力を発揮することが不可欠と考えている。そのため、従業員のパフォーマンス向上を経営上の課題の1つと捉え、自社従業員の健康課題の改善や健康リテラシーの向上を通して、従業員とその家族の健康及びQOLの持続的向上を積極的に支援していく。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>以下に挙げる代表的な指標が前年水準を恒常的に上回ることを通じて、従業員のパフォーマンスが向上することを期待する効果と位置付けている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康診断受診率(直近の実績：99.9%) 適正体重維持者率(直近の実績：36.8%) 運動習慣者率(直近実績：15.4%)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>健康経営推進の大きな目的として、新たな価値の創造を通じた社会への貢献を目指しているが、その担い手である従業員一人ひとりが心身ともに健やかであることが価値の源泉になると考えている。そのため、組織の活性化を経営上の課題の1つとして捉え、従業員が健康で活力をもって働くことができる環境の整備を積極的に支援し、より一層の組織の活性化を目指していく。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>以下に挙げる代表的な指標が前年水準を恒常的に上回ることを通じて、組織が活性化することを期待する効果と位置付けている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職場環境への満足度(直近の実績：69/100pt) 有給休暇取得率(直近の実績：63.1%) 所定外労働時間(直近の実績：30.7時間)

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mitsui-soko.com/sustainability/social/human_capital/#anchor06

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated_report/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	16	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部下の成長支援、上司との信頼関係構築のため月に一回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	93.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロママプラスという健康管理アプリを通じ、栄養バランスや摂取カロリーについて管理栄養士が助言を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康な社員が増えれば仕事のモチベーション、生産性の向上に繋がると考えスポーツジムの利用を推奨している				
(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		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.6	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.7	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	子育てや介護と仕事との両立は、家庭を持つ従業員の多くが抱える悩みであり、従業員のワークライフバランスを実現するには、個人の価値観やライフスタイルに合わせて多様な働き方を選べる必要がある不可欠である。 働く上での制約を1つでも多く取り除き、従業員がその能力を遺憾なく発揮できる職場環境をつくるのが会社の課題と認識している。
	施策実施結果	多様な働き方の一環として、リモートワーク制度を導入している。コロナ禍の沈静化に伴い利用率は下がったが、社員アンケートではリモートワークが仕事と家庭との両立に助かっているなどの声は今も多く聞かれている。
効果検証結果	従業員エンゲイジメントサーベイにおける「ワークライフバランス」の項目は、サーベイ実施以来スコアが継続的に上昇している。（2021年度：59⇒2022年度：61） この結果が一概にリモートワーク制度の導入によるものとはいえないが、働き方に多様な選択肢があることが従業員に安心感をもたらし、また会社が多様性を認めていることへの従業員の理解が浸透しつつあると考えられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員がいきいきと働けるためには、業務だけでなく、業務以外の事柄についても職場で話せる環境であることが必要不可欠である。 そのような中、各組織の上司と部下の関係性において、毎日何らかの会話を重ねており円滑な意思疎通が図れている組織もあれば、業務上必要な最低限の会話に留まっている組織もあるなど、組織ごとのコミュニケーション量の格差が生じていることが課題と認識している。
	施策実施結果	2023年4月より、上司と部下がマンツーマンで面談する1on1ミーティングを導入した。上司が部下の抱える悩みや将来的なキャリア等を話し合い、支援することを狙いとしており、約8割の従業員が実施している。
効果検証結果	従業員エンゲイジメントサーベイにおけるスコアを1on1導入前後で比較すると、以下のコミュニケーション関連項目において、1on1導入前と比較して有意な上昇がみられた。 ・上司との関係：71→73 ・発言・意見に対する承認：72→74 業務にとどまらないテーマでの対話を通じて、部下の価値観や考え方に対する上司の理解が深まり、部下の意見に対する承認機会が増加するきっかけの1つになっていると考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社阪急阪神エクスプレス

英文名：HANKYU HANSHIN EXPRESS Co., Ltd.

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

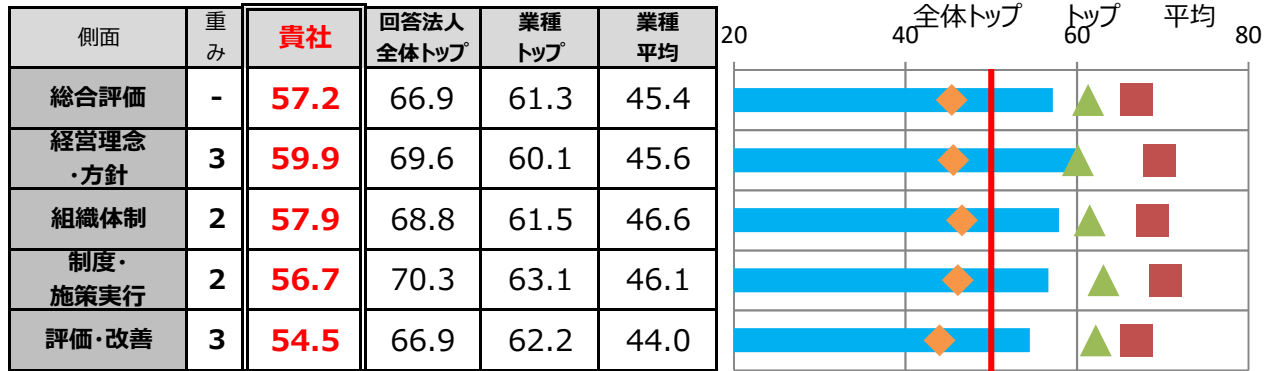
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.2** ↑0.2 (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



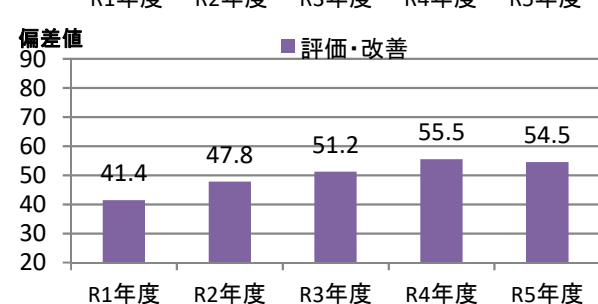
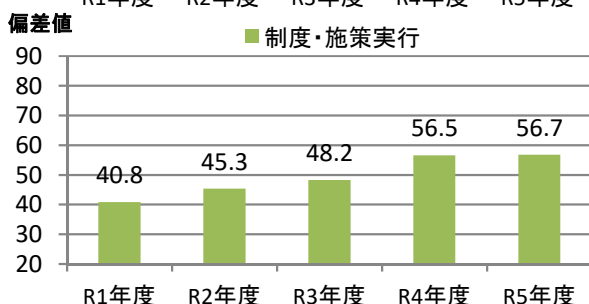
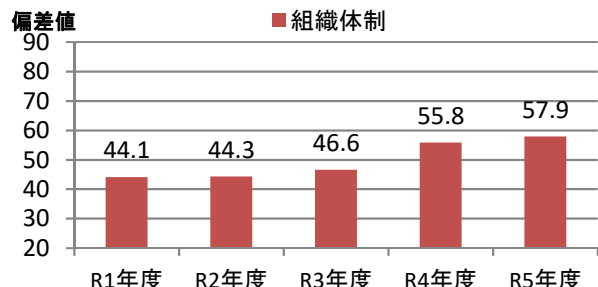
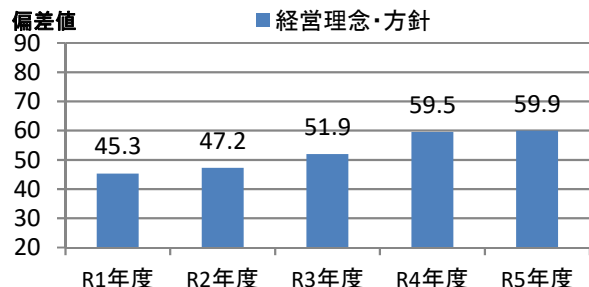
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

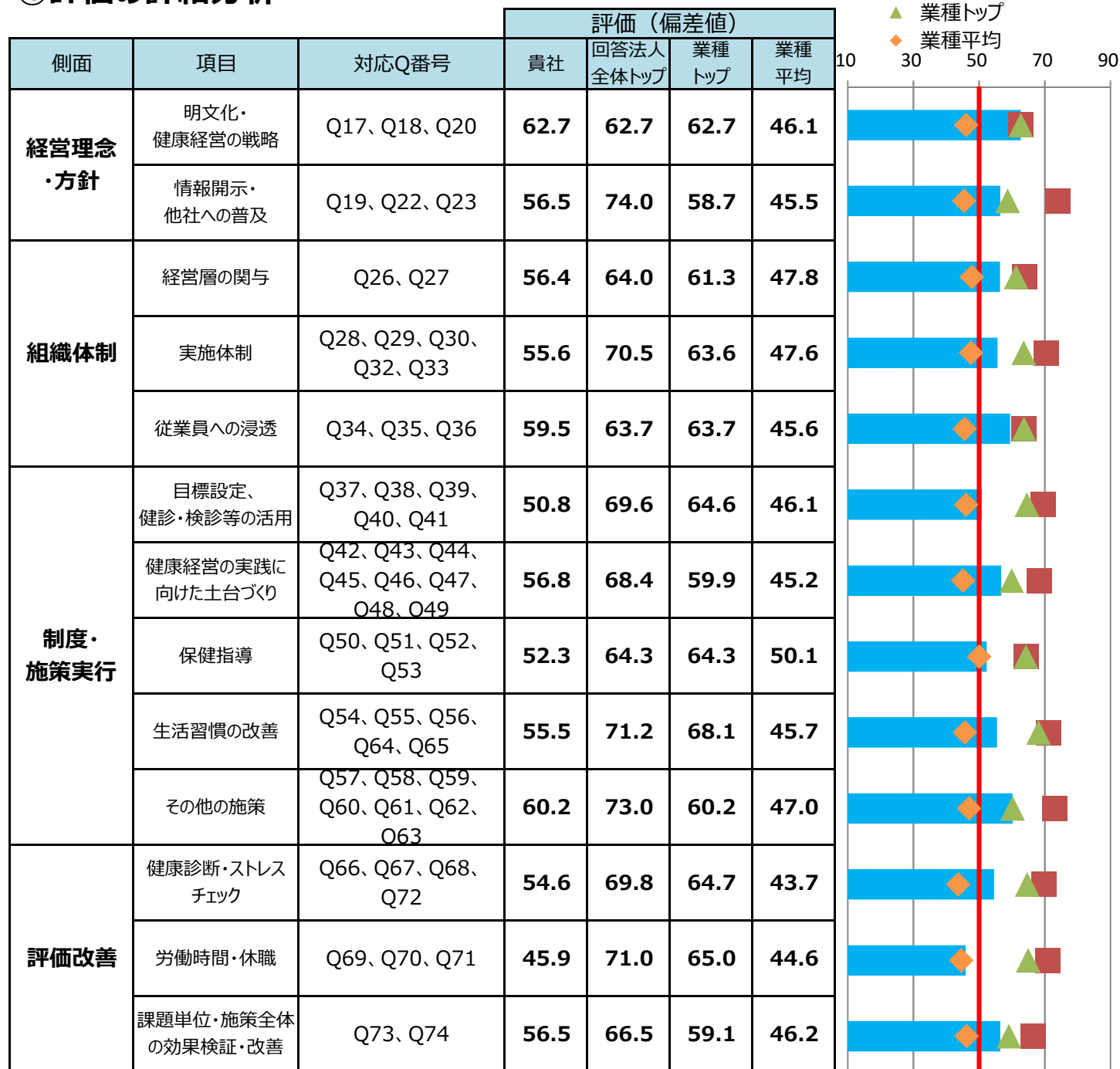
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1751~1800位	1651~1700位	1551~1600位	851~900位	851~900位
総合評価	43.0	46.4(↑3.4)	49.9(↑3.5)	57.0(↑7.1)	57.2(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが健康で生き活きと輝くことが事業基盤である。一方で、喫煙率が高い、婦人科検診の受診率が低い、メンタル罹患者の増加、長時間労働といった健康にかかわるリスクが多く、そのようなリスクを低減していくことが従業員のパフォーマンス向上につながる。
	健康経営の実施により期待する効果	喫煙率は2019年には31.2%であったものを2025年までに15%以下に下げ、子宮頸がん・乳がん検診受診率は2020年度はそれぞれ24%と21%であったものを2025年には70%と60%以上へと向上させる、という具体的目標を立て、それぞれの健康リスク低減により従業員が健康で長く働き続けることができるようになり、従業員のパフォーマンス向上につながることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 経営方針で掲出している「活力のある経営は個の尊重から」や、「阪急阪神エクスプレス 健康宣言」に基づき健康経営を推し進めることによって、事業にたずさわる従業員一人ひとりが多様な個性や能力を発揮し、いきいきと働くことのできる活力ある組織の実現を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	COVID-19流行に伴い、弊社事業環境が大きく変化する中で、中期経営計画で事業規模の拡大を掲げている。従業員やその家族の健康に対する認識を明確にし、一人ひとりの健康意識の向上と働きやすい職場の実現を推進する事を目的としている。また、ホワイト500の取得を目指し本調査へ参画することで、経営層も巻き込んで企業価値に寄与することを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hh-express.com/jp/csr/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.hh-express.com/jp/csr/health-management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	80.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	日本の竹ファンクラブが主催する竹林間伐整備のボランティア活動と連携し、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	2.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善のため「腹八分目運動」を実施し、全従業員閲覧可能な掲示板にて周知した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合主催のアプリを使用したウォーキングイベントへの参加を会社から推奨している。				
(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	8.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	70.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.1	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.1	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.9	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	2020年度は子宮頸がん検診受診率23%、乳がん検診受診率20%と全国受診率（乳がん47%、子宮頸がん43%）を大きく下回っていた。健康保険組合による補助の認知度はわずか10%ほどで、女性のヘルスリテラシーの低さが明らかになった。40代以下では女性従業員が約半数を占める当社では、女性の健康保持は重要課題と考え、女性特有の健康課題への意識を高めるべく婦人科検診受診率の向上を課題としている。
	施策実施結果	全従業員対象に女性の健康に関する教育を行い対象者の70%が参加した。また、ヘルスリテラシーの低い若年層の女性従業員向けにセミナーを開催し、婦人科検診の内容や助成制度、社内制度について説明を行った。
効果検証結果	セミナー後は全従業員向けに録画配信と資料掲載を行い、全社的に受診しやすい環境整備へと繋がった。その後受講者から社内制度についての問い合わせがあったり、受講した従業員が自主的に部署内で周知するなど、女性特有の健康課題とそれに対し設けている社内制度へ関心度が高まっていると思われる。引き続き、婦人科検診に関するリーフレットの社内掲載などを行うとともに、今後は補助対象の拡大や受診機会の拡充も検討していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年度に32.3%であった喫煙率を2025年度（2026年度集計）に15%という目標を立て、就業時間内禁煙、禁煙プログラムの周知、禁煙に関する教育を行った。喫煙はがんや生活習慣病になる危険性を大きく高め、将来の疾病やそれに伴うアブゼンティズムを引き起こす原因となる。また、喫煙行動や受動喫煙も周囲へ悪影響を及ぼす。喫煙率を低減することでこれらのリスクや問題を減らしていくことが課題である。
	施策実施結果	禁煙に関する動画教材と確認テストによる教育を全社員を対象に行い、参加率は78%であった。オンライン禁煙外来や卒煙マラソンの企画を実施、各事業所の健康経営担当推進者と意見交換等を行った。
効果検証結果	喫煙率は2022年度には23.8%となり、着実に減少しているが目標未達となった。目標の15%達成に向けて、禁煙のきっかけを作るべく、就業時間内禁煙の周知徹底をし、禁煙や受動喫煙に対する意識の向上のため教育機会の提供や社内での議論を行う場の設定を実施している。社内アンケートにより、喫煙者の特性も見えてきたので、喫煙者の特性毎に、呼びかけの内容を工夫することを計画している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ANA Cargo

英文名：ANA Cargo Inc.

■加入保険者：海空運健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

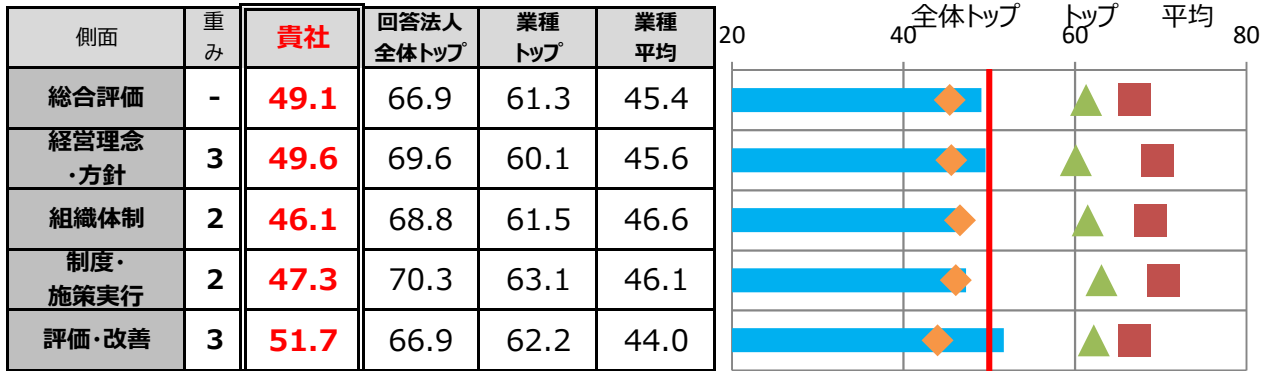
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** ↓3.7 (前回偏差値 52.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



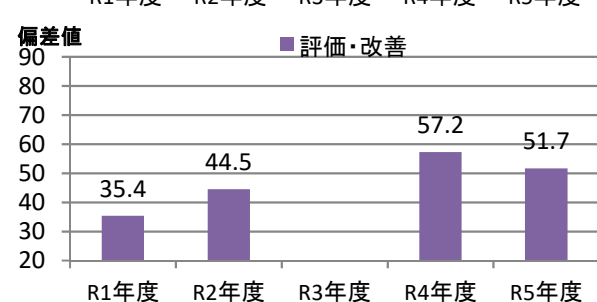
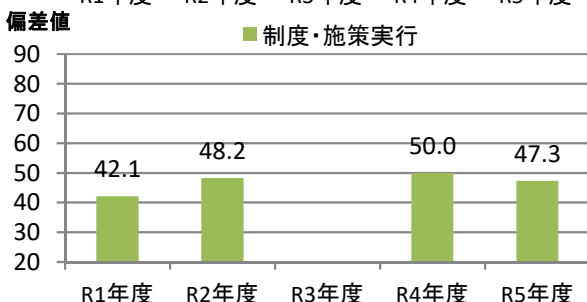
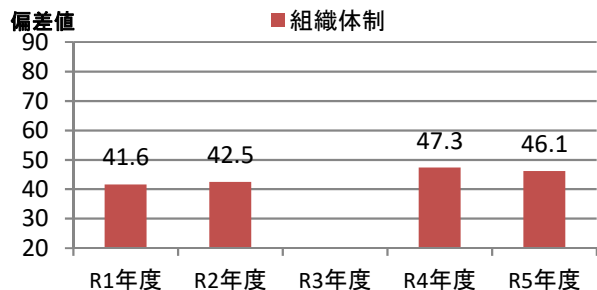
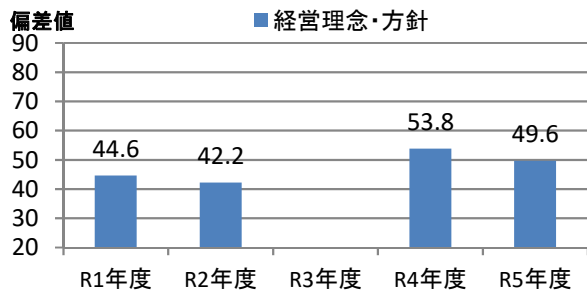
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

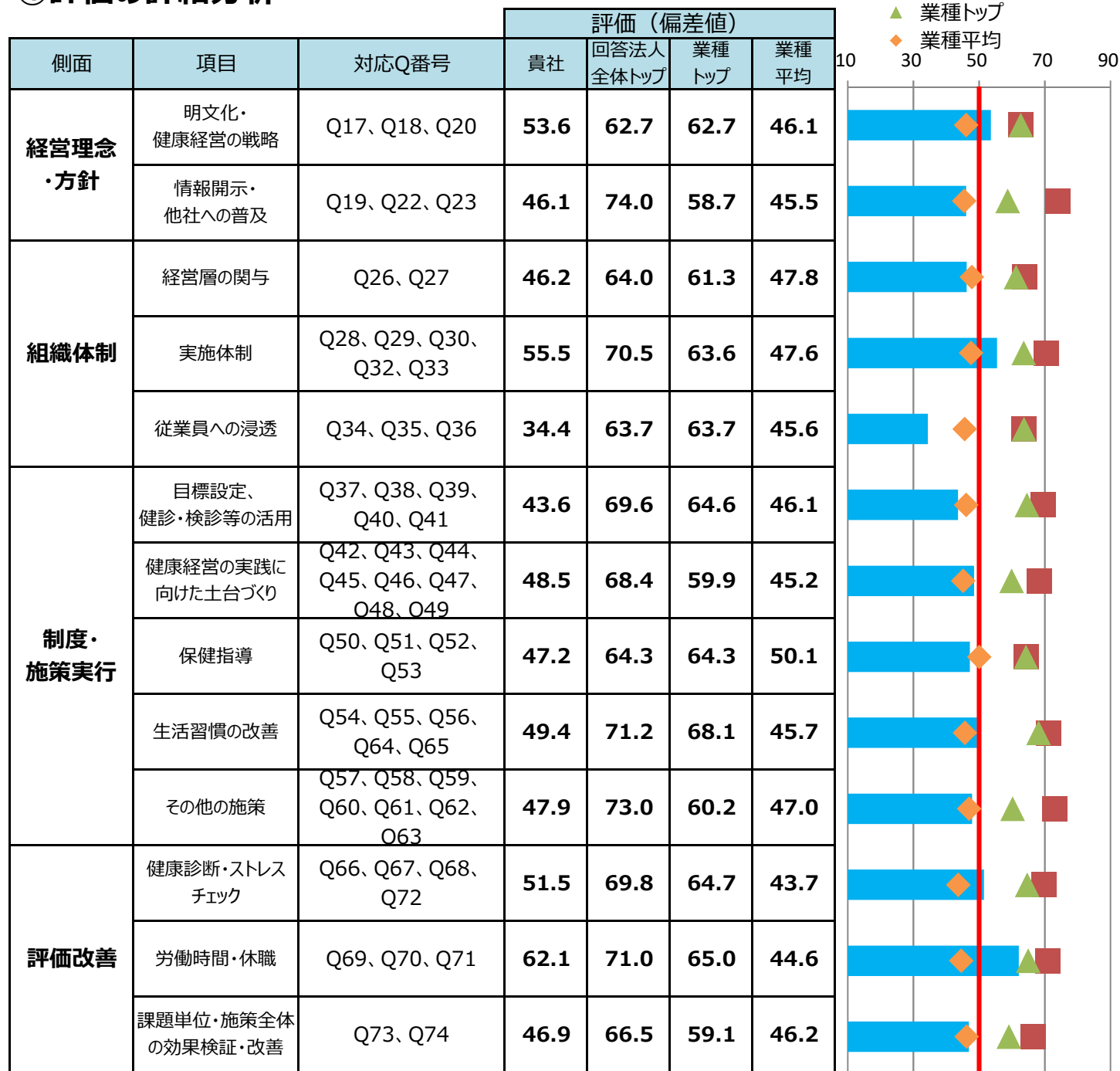
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1851~1900位	1801~1850位	-	1301~1350位	1901~1950位
総合評価	40.7	44.2(↑3.5)	-	52.8(-)	49.1(↓3.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断の結果、運動不足や食生活の乱れによる脂質異常症や肥満等に該当する社員が多い。これらを放置することで重篤な生活習慣病を発症してアブセンティーズム増加につながる懸念がある。 ・リモートワーク増加による社員間のコミュニケーション不足もあり、メンタル疾患の発生も増えており、パフォーマンス低下につながっている
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の運動習慣定着、食生活改善により生活習慣病発症リスクを低減させることで、健康に対する不安を払拭していきいきと働けるようになり、パフォーマンス向上につながる。 ・メンタル疾患発症予防のラインケア・セルフケアを充実させることで従業員が心身共に健康に働けるようになり、品質向上、顧客満足度向上、企業価値向上が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.anacargo.jp/ja/int/health_care/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	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	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員間でGood jobメッセージを送受信するとポイントが加算され、到達ポイントにより表彰を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「野菜の日」にちなんで日頃の推定野菜摂取量の見える化が可能な「ベジチェック体験」のイベント開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康増進アプリを使ったWEBウォーキング大会を通じて、運動不足解消と運動習慣改善を図っている。				
(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	3.2	%

■ 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	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.6	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.4	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.3	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	BMI適正者比率、ストレスチェックの高ストレス者数、メンタル疾患による休業者が課題。課題に対しての総合的な施策として運動習慣の定着を目的に、WEBウォーキング大会の参加促進の呼びかけ実施。
	施策実施結果	WEBウォーキング大会参加者 34人（参加率3%） 運動習慣定着を目的に大会期間中の参加者集合型ウォーキングの取り組み実施
	効果検証結果	2023年度の健康診断時の問診にて効果を検証する。始めやすい運動習慣としてウォーキング大会については継続して参加促進を実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ソーデン社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

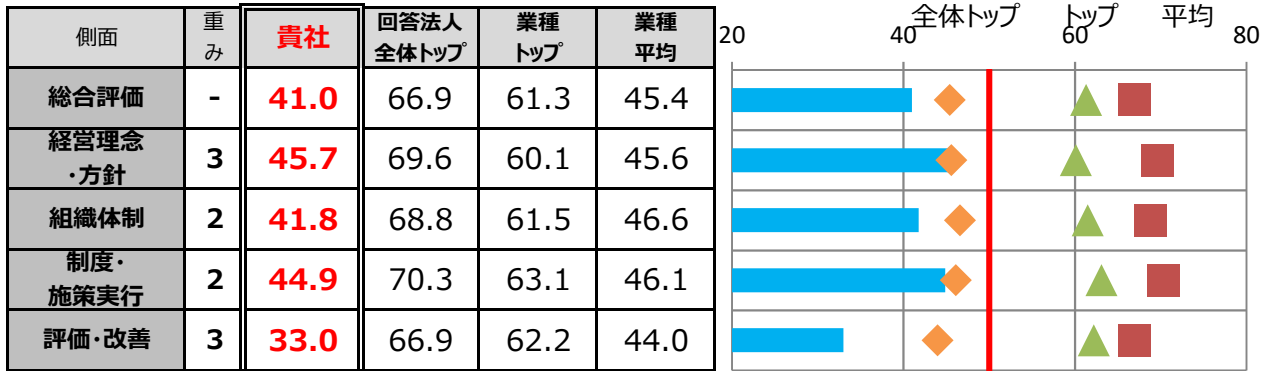
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **41.0** ↓1.7 (前回偏差値 42.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



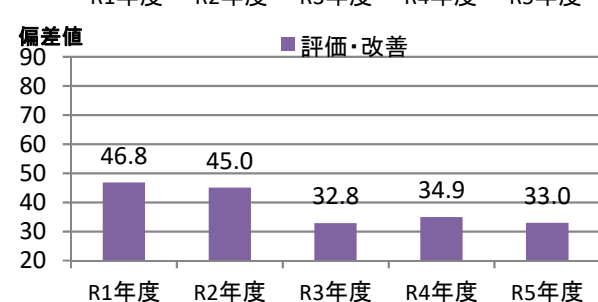
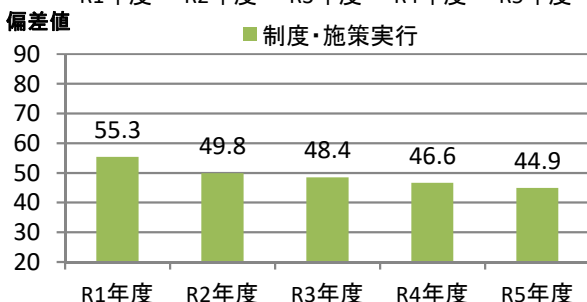
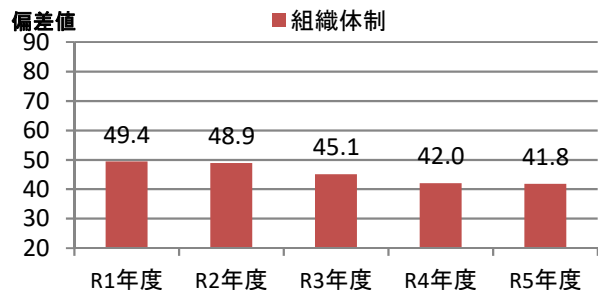
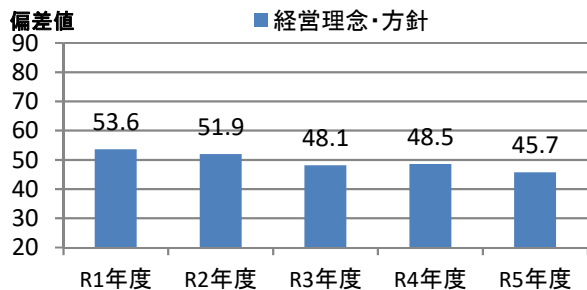
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

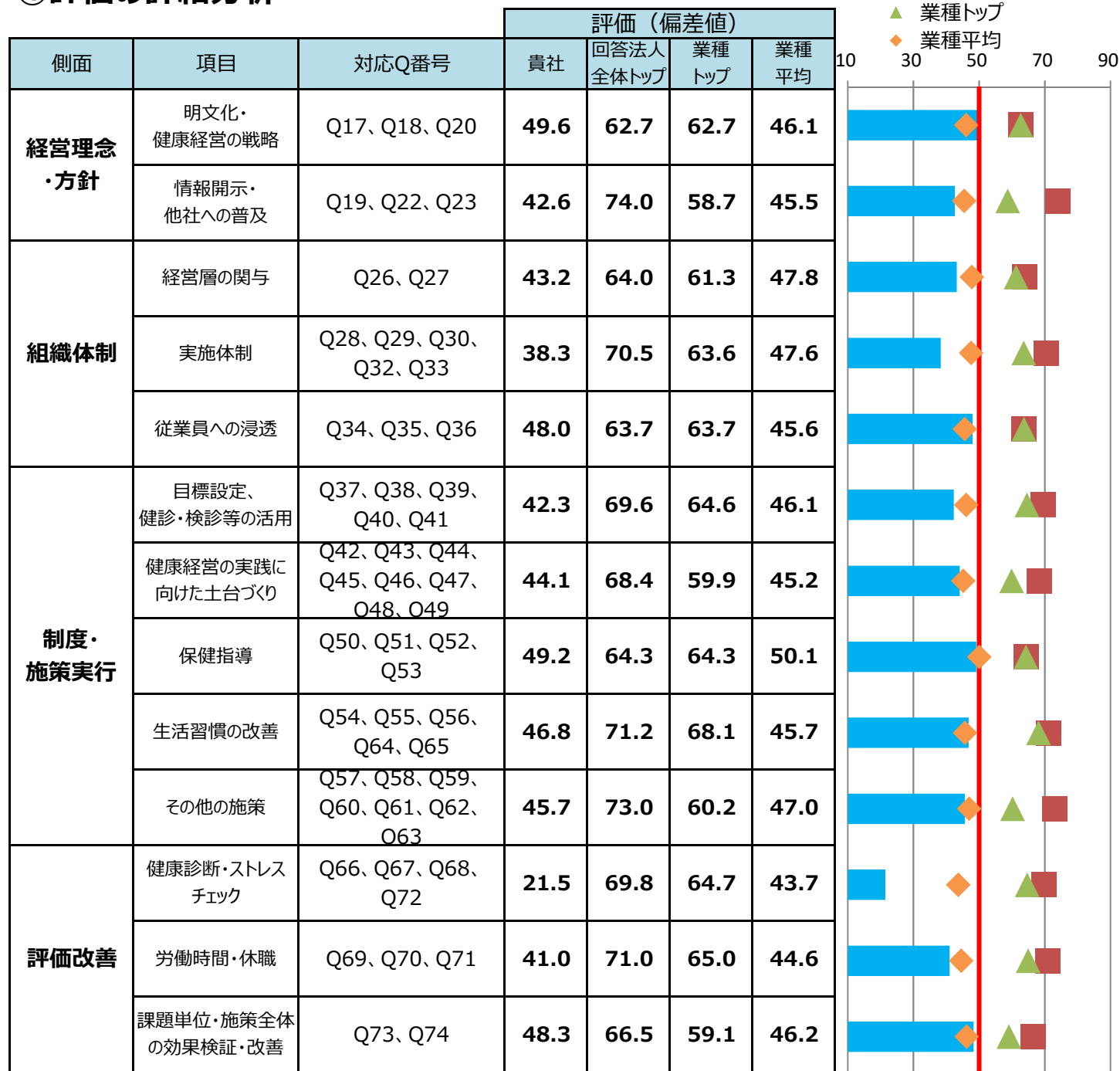
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1451~1500位	2251~2300位	2451~2500位	2951~3000位
総合評価	51.1	48.8(↓2.3)	43.0(↓5.8)	42.7(↓0.3)	41.0(↓1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の退職による特定の人材への業務集中。また、それに伴う、全体で消化できる仕事量の減少が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営により社員が安心して働き甲斐を持って業務に集中できる環境を創ることで社員の定着を図りたい。またこの取り組みを基盤として、将来的に毎年一定人数を安定して新規採用できる体制としたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://sodensya.co.jp/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	月に1度清掃活動を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリを紹介するとともに自動販売機にカロリー表示を行うなどして意識づけを図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	近所のスポーツクラブと提携、社員への利用を促している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	40.0	%
管理職限定	○	全管理職の	40.0	%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.9	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	28.7	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.2	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症が5類となり、マスクを外す機会が増え、またインフルエンザも流行していることから、感染拡大の可能性があると考えている。
	施策実施結果	マスクを強制することはしないが、屋内への入出時には消毒を励行するなど、基本的な感染予防を図っている。
	効果検証結果	新型コロナウイルスに罹患する者もいたが、大きく広まることはなかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：佐川グローバルロジスティクス株式会社

英文名：SAGAWA GLOBAL LOGISTICS CO., LTD

■加入保険者：SGホールディングスグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

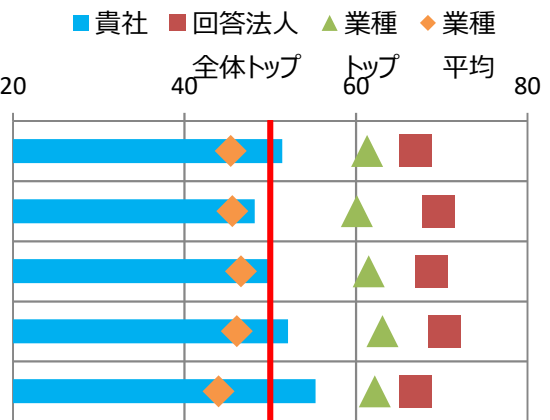
■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.4** ↓1.0 (前回偏差値 52.4)

※「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	-	51.4	66.9	61.3	45.4
経営理念・方針	3	48.2	69.6	60.1	45.6
組織体制	2	49.8	68.8	61.5	46.6
制度・施策実行	2	52.1	70.3	63.1	46.1
評価・改善	3	55.3	66.9	62.2	44.0



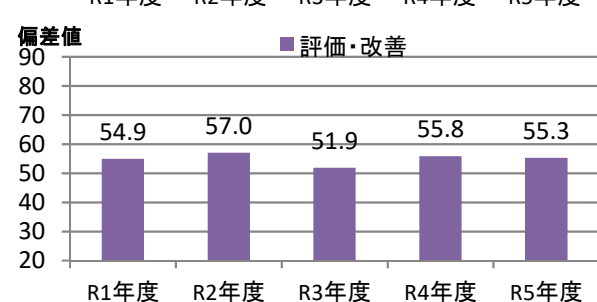
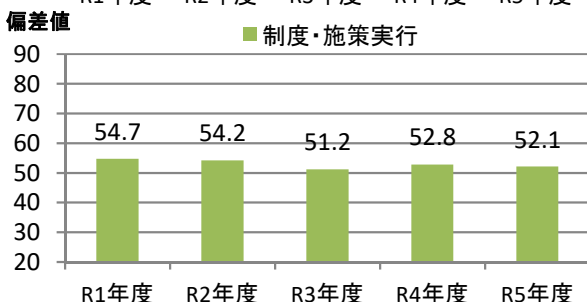
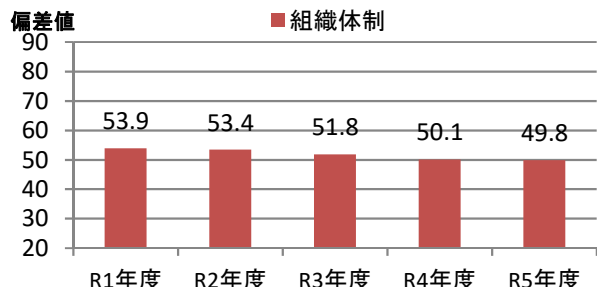
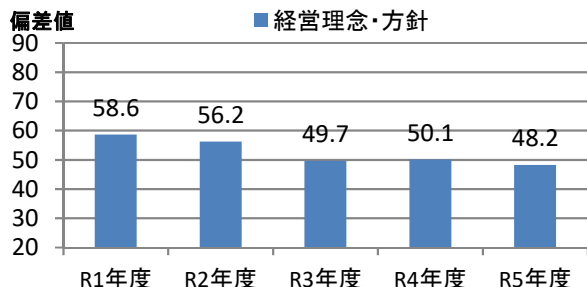
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

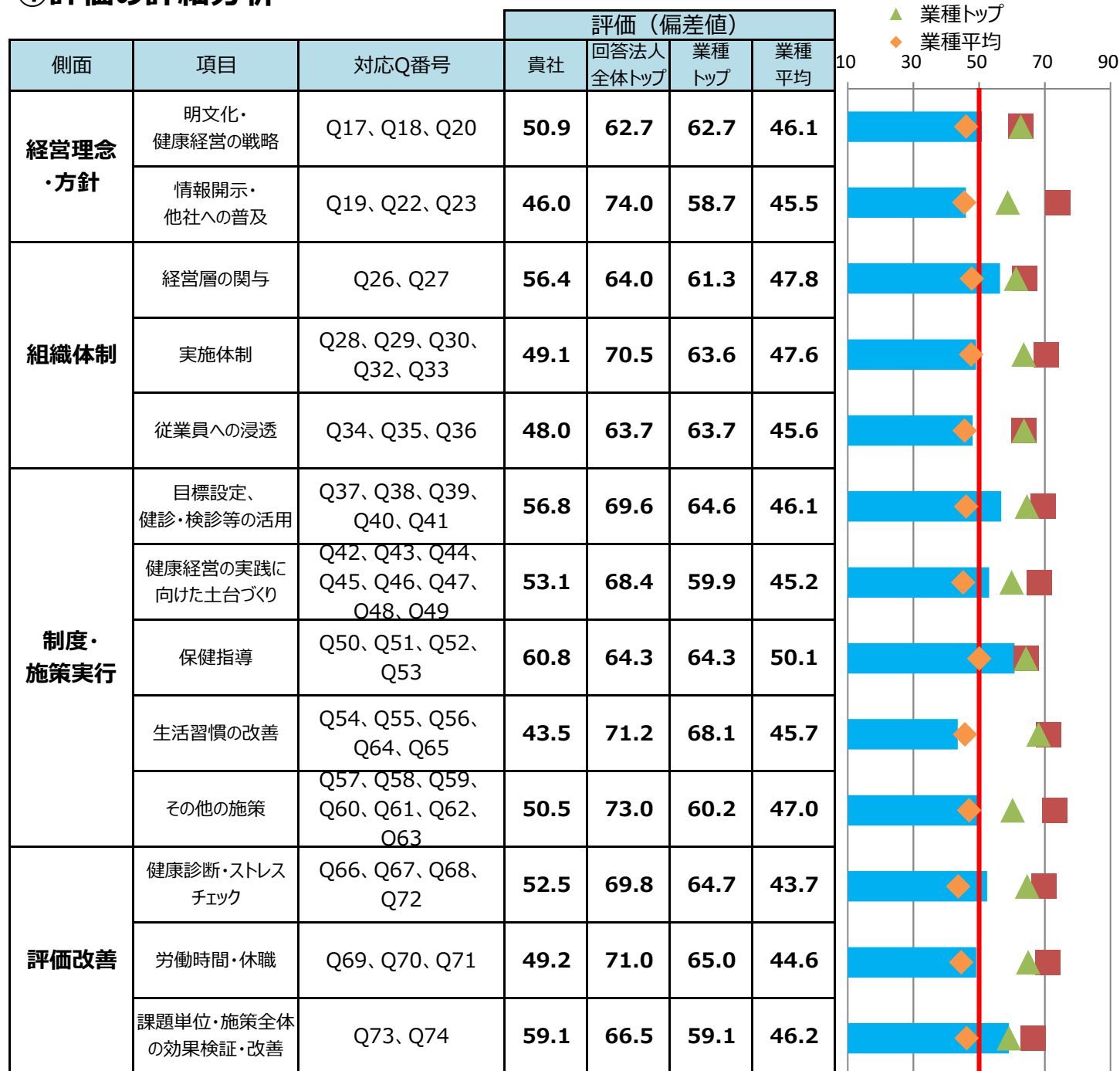
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1451~1500位	1351~1400位	1601~1650位
総合評価	55.8	55.5(↓0.3)	51.1(↓4.4)	52.4(↑1.3)	51.4(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働による過労や心身の不調による生産性の低下を防止し、やりがい×働きがいの創出により、従業員がイキイキと活動し、高いパフォーマンスを発揮すること。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康な生活を送るため、まずは以下の施策を講ずる。 ■時間外労働の削減 管理職平均拘束時間210時間以内/月、一般職平均残業24時間以内/月 2023年度着地見込：管理職：209時間、一般職：23時間00分 ■有給休暇取得率向上 正社員63%、非正社員80%以上 2023年度着地見込：正社員69.3%、非正規社員87.3% エンゲージメントの向上を図り従業員のパフォーマンス向上を実現する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sagawa-logi.com/company/management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○		○	
URL	https://www.sagawa-logi.com/company/management/index.html				
b.プレゼン ティーズム	○				
URL					
c.ワークエン ゲイジメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.2	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部が公式戦9大会に出場し、大会参加費用その他練習場使用料等を会社が負担。また野球				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.5	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	オリンピック元代表選手を講師に迎え、社内でヨガイベント開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.2	%	(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	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	50.7	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.2	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.7	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	過重労働に伴う健康障害を防ぐとともに、以下のリスクを低減することで事業継続を確保し、当社の企業価値を保全する。
	効果検証結果	・就業実績の日次配信、長時間傾向営業所に対する原因、対策、コミットメントの提出要請 ・心身のリフレッシュを目的とした長期休暇制度の継続実施 長時間労働が顕著であった管理職の労働時間が減少傾向を示し、意識・社内風土に変化が表れてきている。管理職の意識が変われば非管理職の労働時間短縮もこれまで以上に加速し、より生産性の高い事業運営を期待できる。 ・年間管理職平均拘束時間：219:54（2020年度）、213:39（2021年度）、211:13（2022年度）
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	新型コロナ感染症の影響を受け、肥満割合が増加傾向にある。
	効果検証結果	社内誌等を活用し、メタボ予防の対策と重要性を周知する。会議資料に目標値を示し、経営層への共有及び責任者に指示を伝達する。健康管理推進者に該当者に対する参加勧奨協力及び目標達成を要請する。 定期健康診断の結果によりメタボリックシンドロームに該当した従業員に対し、弊社グループ健康保険組合が主催する減量プログラムへの積極的な参加を呼びかけている。 ・2023年度 肥満割合目標：28.0%（2021年度実績：28.5%）

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和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NXワンビシャーカイブズ

英文名：NX WANBISHI ARCHIVES CO., LTD.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

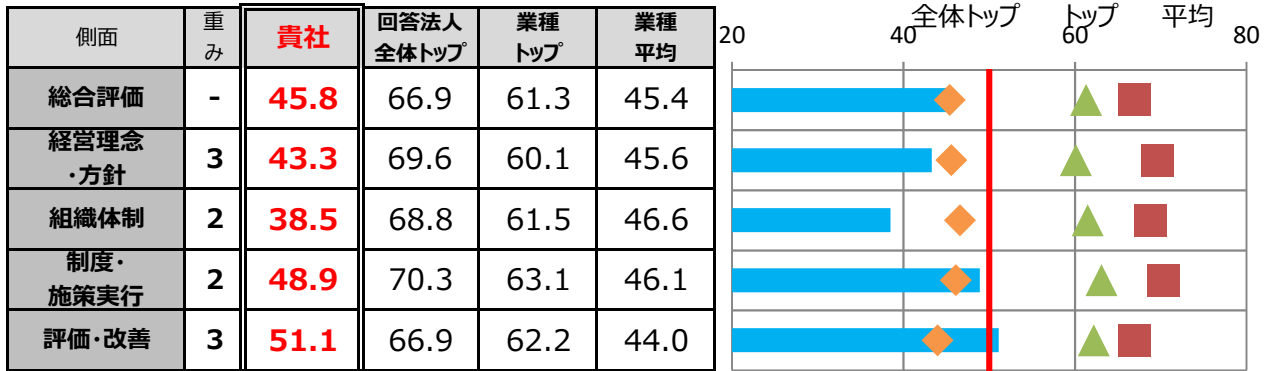
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.8** ↑1.5 (前回偏差値 44.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



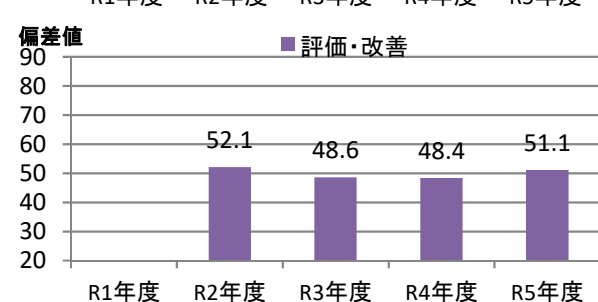
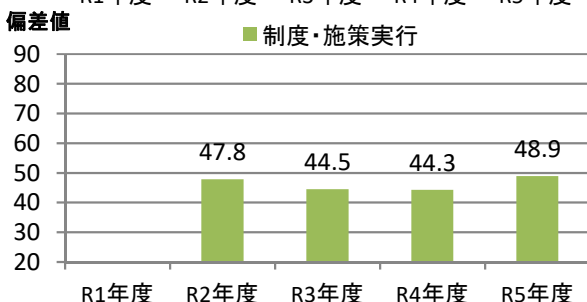
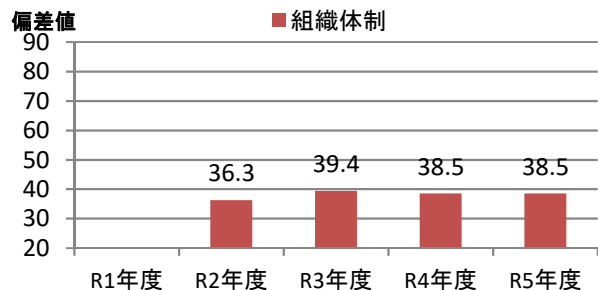
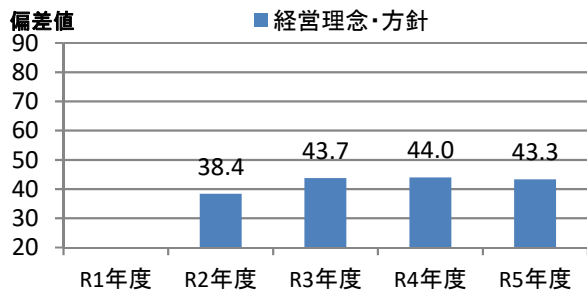
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

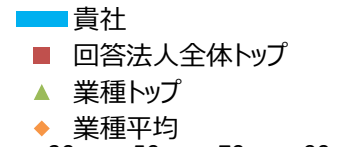
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1801~1850位	2101~2150位	2301~2350位	2351~2400位
総合評価	-	44.0(-)	44.5(↑0.5)	44.3(↓0.2)	45.8(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・健康経営の戦略	Q17、Q18、Q20	45.7	62.7	62.7	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q22、Q23	41.7	74.0	58.7	45.5
組織体制	経営層の関与	Q26、Q27	46.2	64.0	61.3	47.8
	実施体制	Q28、Q29、Q30、Q32、Q33	37.9	70.5	63.6	47.6
	従業員への浸透	Q34、Q35、Q36	39.1	63.7	63.7	45.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q37、Q38、Q39、Q40、Q41	59.5	69.6	64.6	46.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q42、Q43、Q44、Q45、Q46、Q47、Q48、Q49	42.6	68.4	59.9	45.2
	保健指導	Q50、Q51、Q52、Q53	57.4	64.3	64.3	50.1
	生活習慣の改善	Q54、Q55、Q56、Q64、Q65	46.8	71.2	68.1	45.7
	その他の施策	Q57、Q58、Q59、Q60、Q61、Q62、Q63	47.2	73.0	60.2	47.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q66、Q67、Q68、Q72	53.9	69.8	64.7	43.7
	労働時間・休職	Q69、Q70、Q71	48.9	71.0	65.0	44.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q73、Q74	48.5	66.5	59.1	46.2

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化が進む中で、優秀な人材の新規採用を継続的に行うことは難しく、事業活動を推進していく上で、従業員が健康で働き続けていただくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で働き続けることにより、パフォーマンスの向上につなげるよう、会社として支援していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのGSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	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	41.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	正社員が作った社内クラブ活動（野球・フットサル等）への金銭支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.8	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントの開催（2023年度初開催）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.8	%

■ 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	40.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.0	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.8	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.2	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	予防医療に対する従業員の関心が薄いため、疾病予防の意識を高める必要がある。疾病（がん）に関する関心が低く、自分ごととして捉えていない現状があり、がん予防の意識を高める必要がある。
	施策実施結果	がん検診に対する補助制度（正社員対象）の項目数を増やしたことにより、前年より8%受診率が上がった。
効果検証結果	正社員の受診率が上がった背景として、補助制度の拡大と数回に渡る周知による効果が大きかった。2023年度からはパートナー社員に対する補助制度も開始し、従業員全体の受診率向上を目指したい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員全体の平均年齢が高いこともあり血圧の有所見率が増加傾向にある。これに歯止めをかけて低下させることが引き続き課題となっている。
	施策実施結果	巡回健診受診者（従業員全体の3/4が受診）に対して特定保健指導を行い、血圧の有所見率が2.6%低下した。
効果検証結果	2022年春より実施した特定保健指導の効果により、血圧有所率改善の第一段階はクリアできたと感じている。2023年春もさらに対象者を拡大して特定保健指導を実施しており、今秋実施する2023年度巡回健診結果を待って評価したい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立埠頭株式会社

英文名：Hitachi Futo Co.,LTD.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

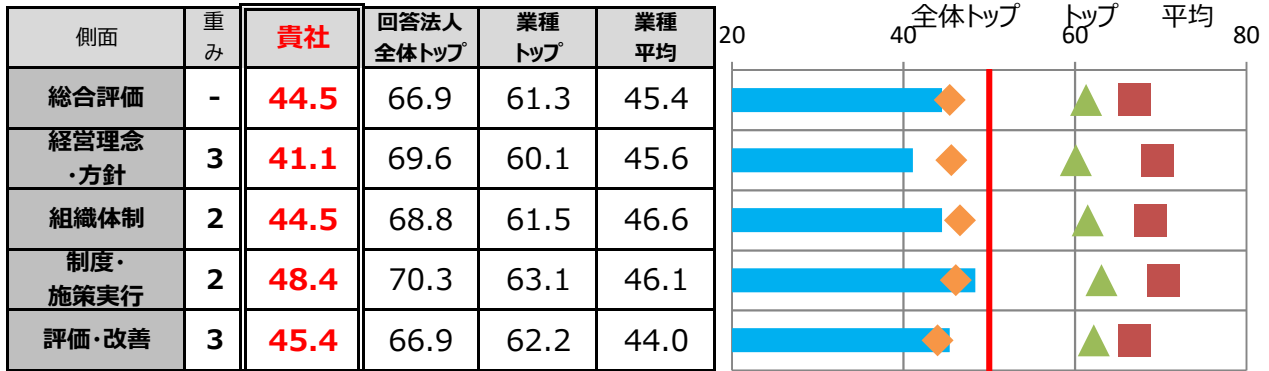
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.5** ↑1.2 (前回偏差値 43.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



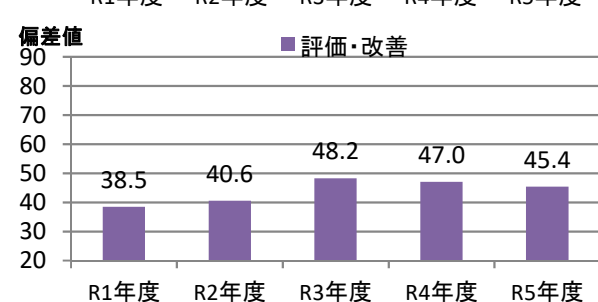
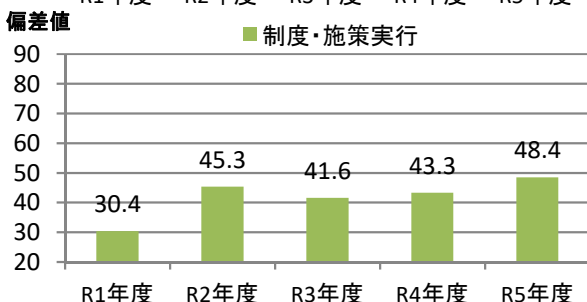
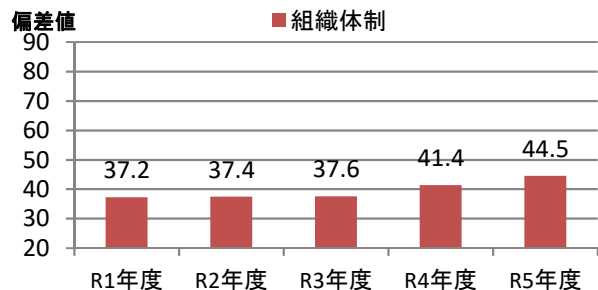
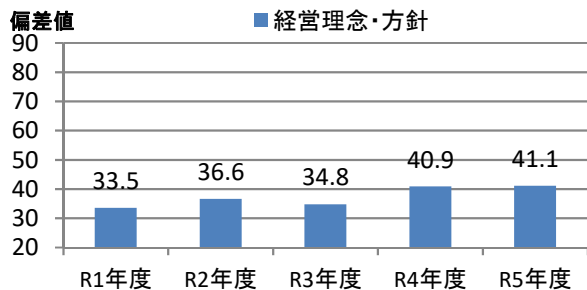
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

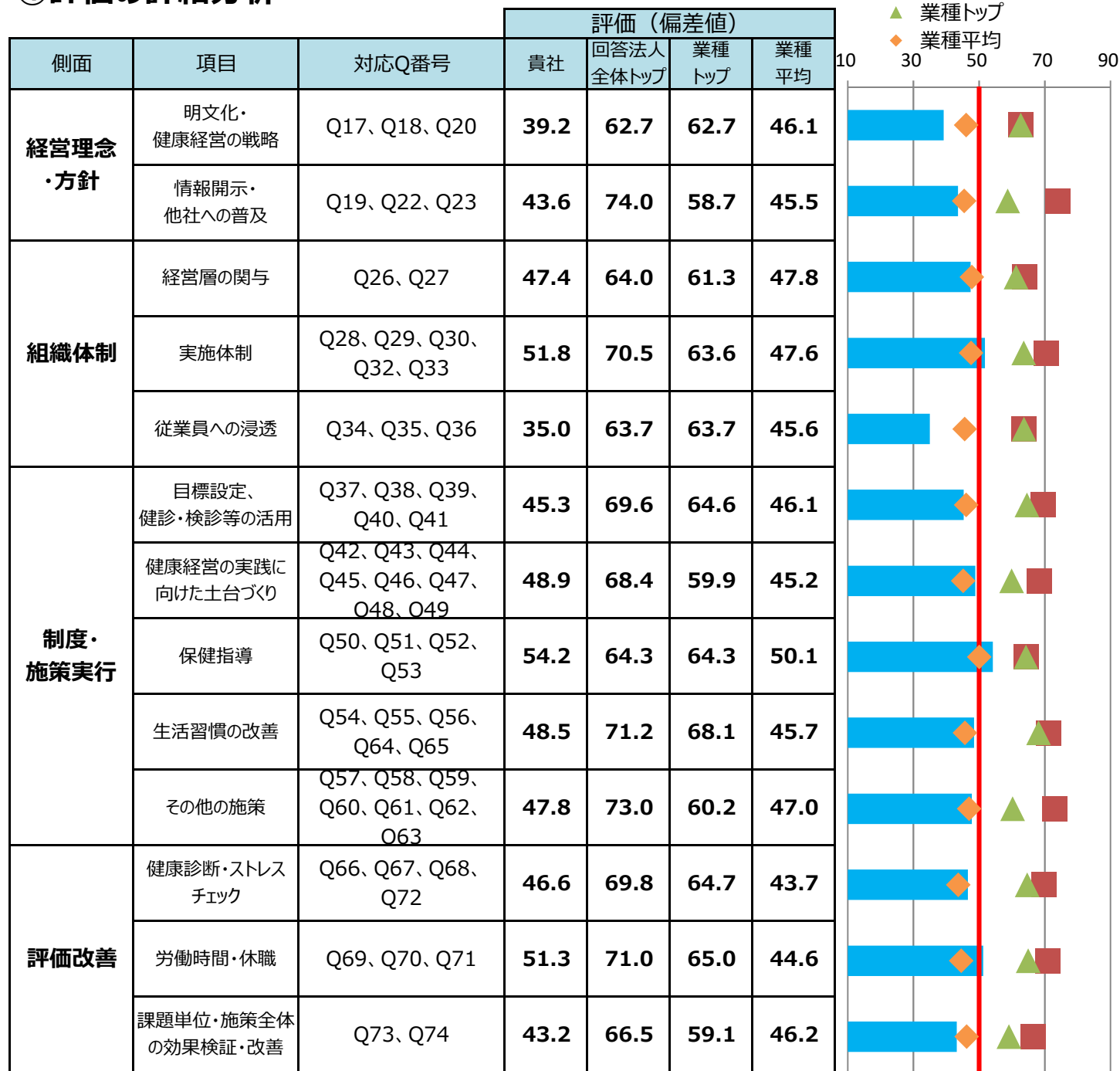
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2101~2150位	2101~2150位	2401~2450位	2401~2450位	2551~2600位
総合評価	35.1	39.7(↑4.6)	40.7(↑1.0)	43.3(↑2.6)	44.5(↑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	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hitachi-futo.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の祭りに社員家族参加型の出店を出店した。				
(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	37.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康相談窓口を設置し、電話・WEBで相談が可能。但し、実績は個人情報に配慮し人数未集計。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	屋外に屋根付きの駐輪場を整備している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.6	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.7	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.3	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.4	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.9	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	加入健康保険組合の中でも、当社の喫煙率は特に高くなっている傾向が続いている。この状況下、屋内以外に、屋外にも喫煙所を設置しているおり、また受動喫煙の懸念もあった。
	施策実施結果	コロナ禍もあり、屋内喫煙所には一度に入室できる人数を制限することにした。また、屋外喫煙所は撤去した。
効果検証結果	Q66(b)にある通り、喫煙率が39.4%から38.7%と、わずかではあるが低下した。副流煙による受動喫煙を防ぐこと及び社員の健康増進に寄与できた。更に、喫煙時間の短縮により業務効率向上が期待できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社啓和運輸

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会埼玉支部

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

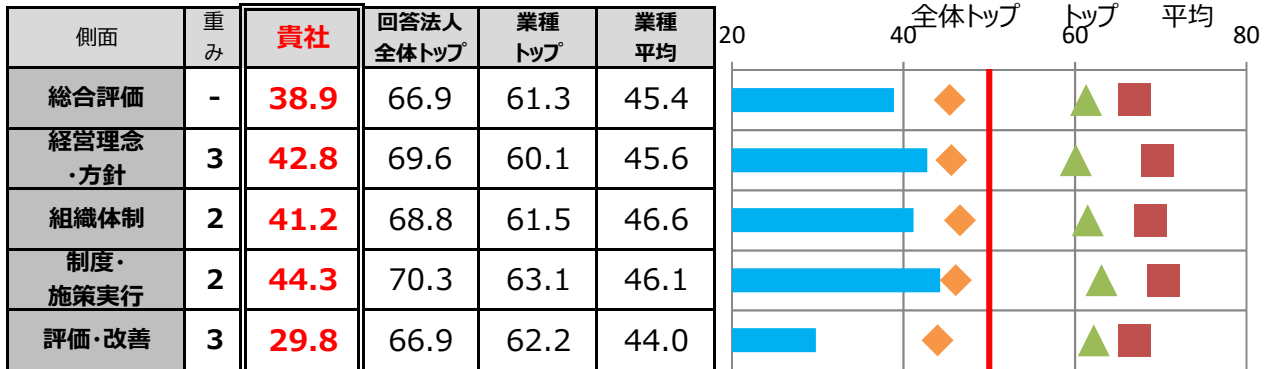
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **38.9** ↑0.5 (前回偏差値 38.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



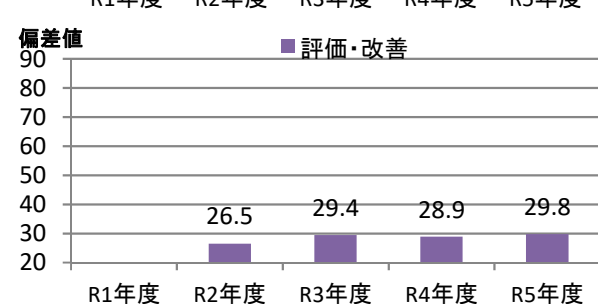
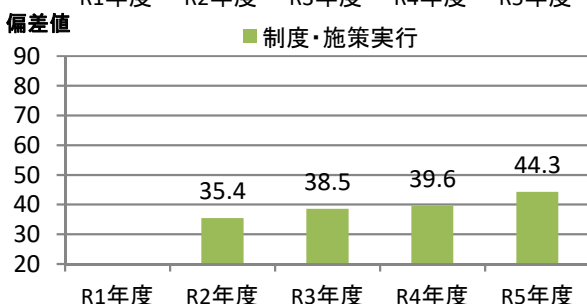
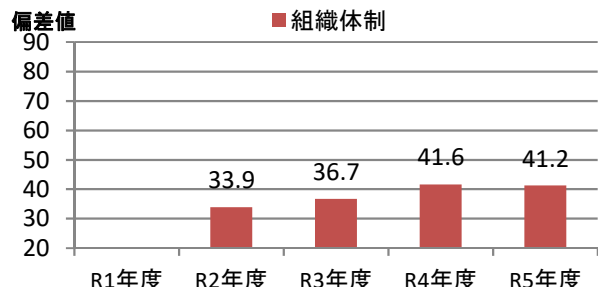
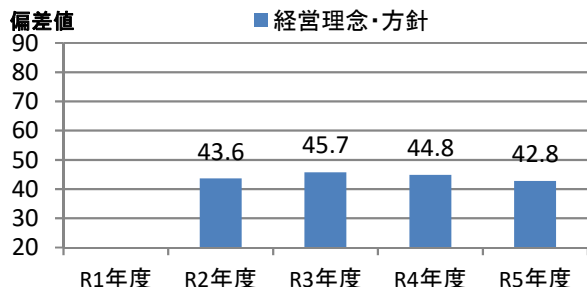
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

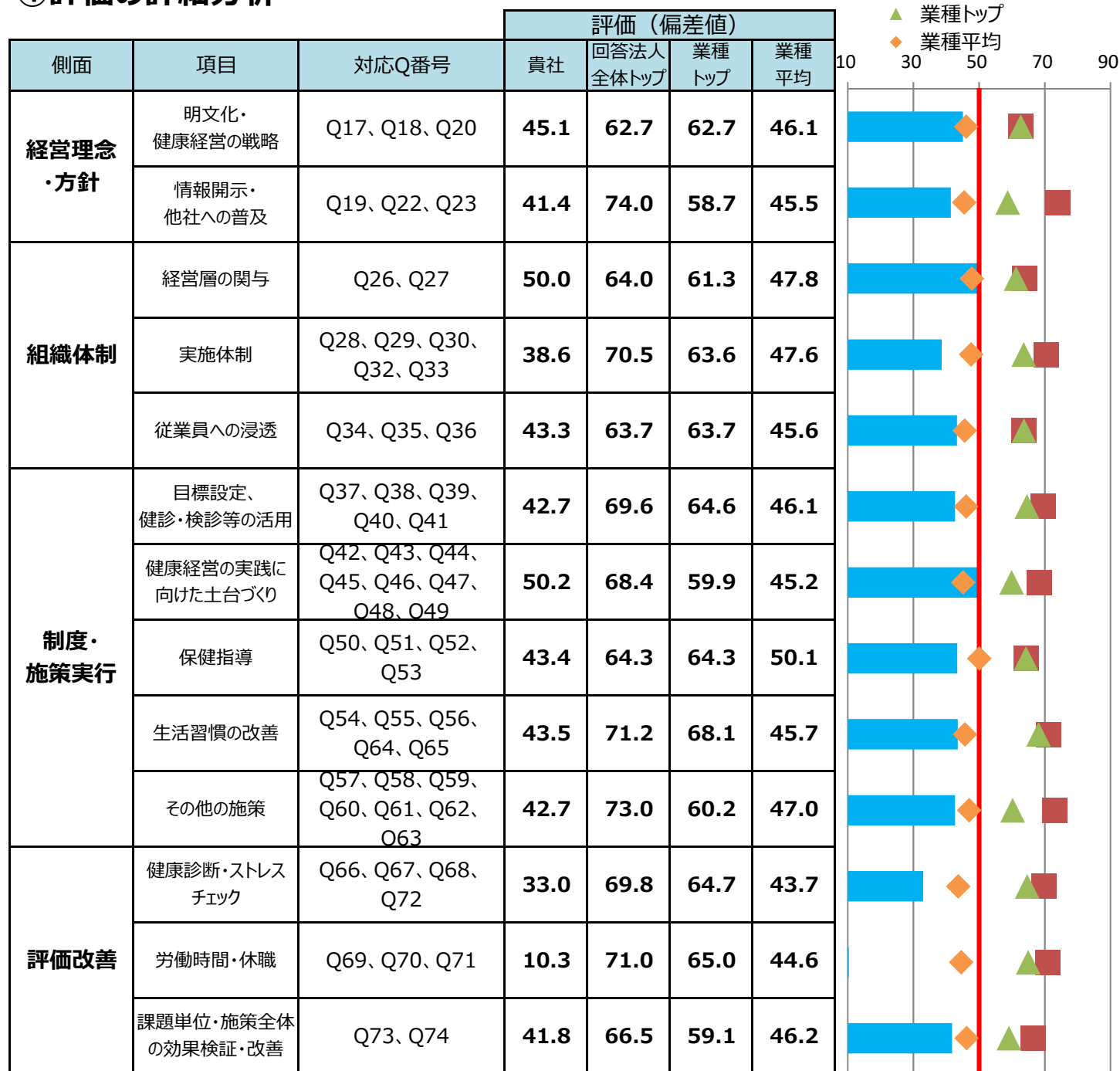
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2301~2350位	2501~2550位	2751~2800位	3051~3100位
総合評価	-	34.9(-)	37.6(↑2.7)	38.4(↑0.8)	38.9(↑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	人材定着や採用力向上 現在、働いている従業員はもちろんのこと、新規採用をした従業員が健康で長く働いてもらうことが事業の安定化と事業を継続していく重要な課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みにより、自身の健康への関心を持ち、心身共に健康で仕事、プライベートを充実させ、当社で働いていてよかったと実感してもらうことを期待する。定着率の向上や新規採用力の向上を期待し目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://keiwa-unyu.jp/vision/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	シーズン毎にイベントを実施(BBQやグループ全体新年会など)毎月のグループミーティングの昼食代支				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ゴルフコンペ 市のマラソンイベントに協賛し参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.7	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.5	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	26.3	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.1	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.0	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.6	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	運転職という職業上、同僚との関りが少なく、職場の雰囲気が殺伐としているという声があり、各営業所にて7~10名の班を作り、班ごとに食事会ミーティングを実施し、職場間のコミュニケーションを活性化させる。また話し合うテーマについては代表取締役自ら提案し、各班それぞれ報告書を提出させることで、従業員と管理側の認識、意思のズレを見える化する。
	効果検証結果	アフターコロナということもあり、コミュニケーションの活性化は従業員のストレス解消にも繋がり、報告書を確認すると前向きな意見や意思が確認できた。ただ、一部の班では職場環境及び上長との人間関係に問題があるような意見も散見された。早急に原因と対策を講じる必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	各事業所にて健康診断時に喫煙の有無を調査。全体の46%だった。前年は44%。上昇した要因としては新入社員の増加。喫煙者と非喫煙者の健康リスクは大きな差があることを継続的に啓発し喫煙率を減少させることが健康維持には必要と考える。
	効果検証結果	一定の効果あり。健康維持手当の説明をすることにより、新入社員の中には元々非喫煙者もいたことから同時期に入社した者と差別化が図れた。ドライブレコーダーを定期的にチェックし、運転姿勢と共に服務規程違反のチェックを行った。結果、隠れて喫煙している者あり。ペナルティを与えることで抑止力になった。喫煙率の調査は来年4月の健康診断時に行う。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大塚倉庫株式会社

英文名：Otsuka Warehouse Co.,Ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

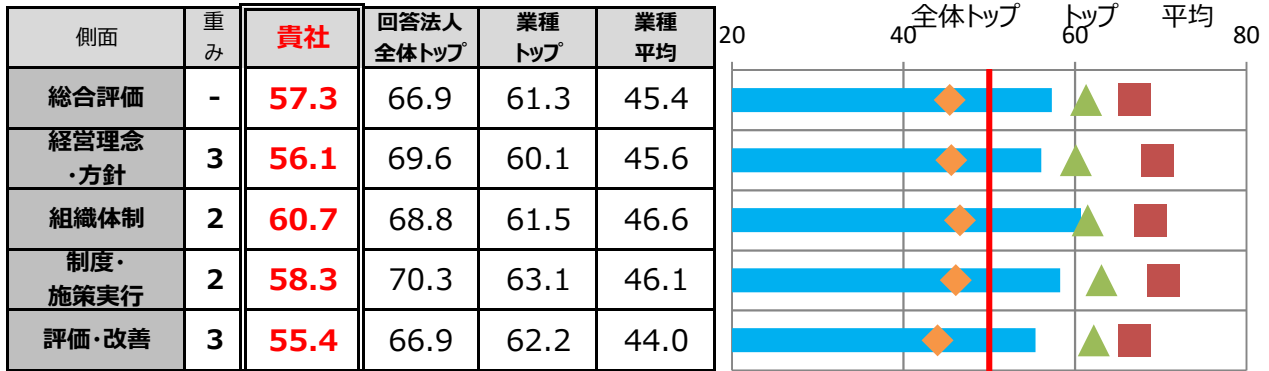
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.3** ↑4.1 (前回偏差値 53.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



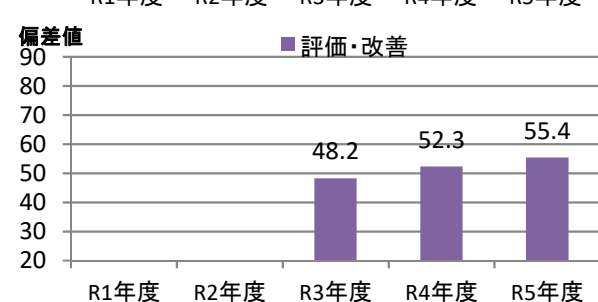
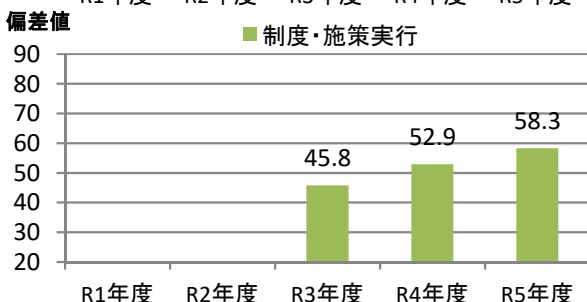
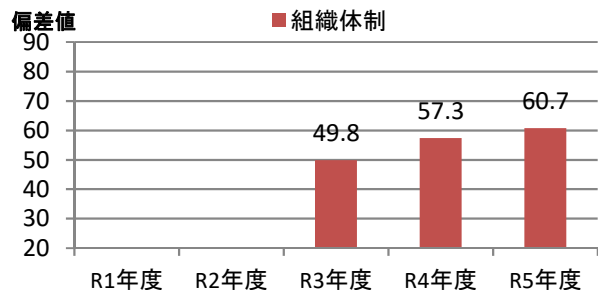
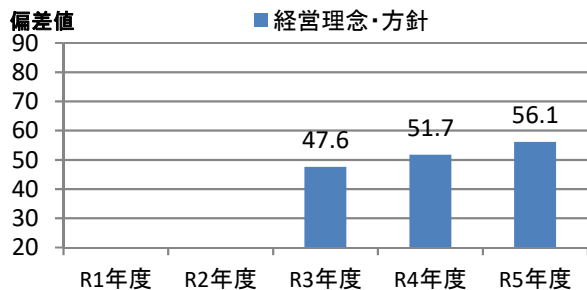
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

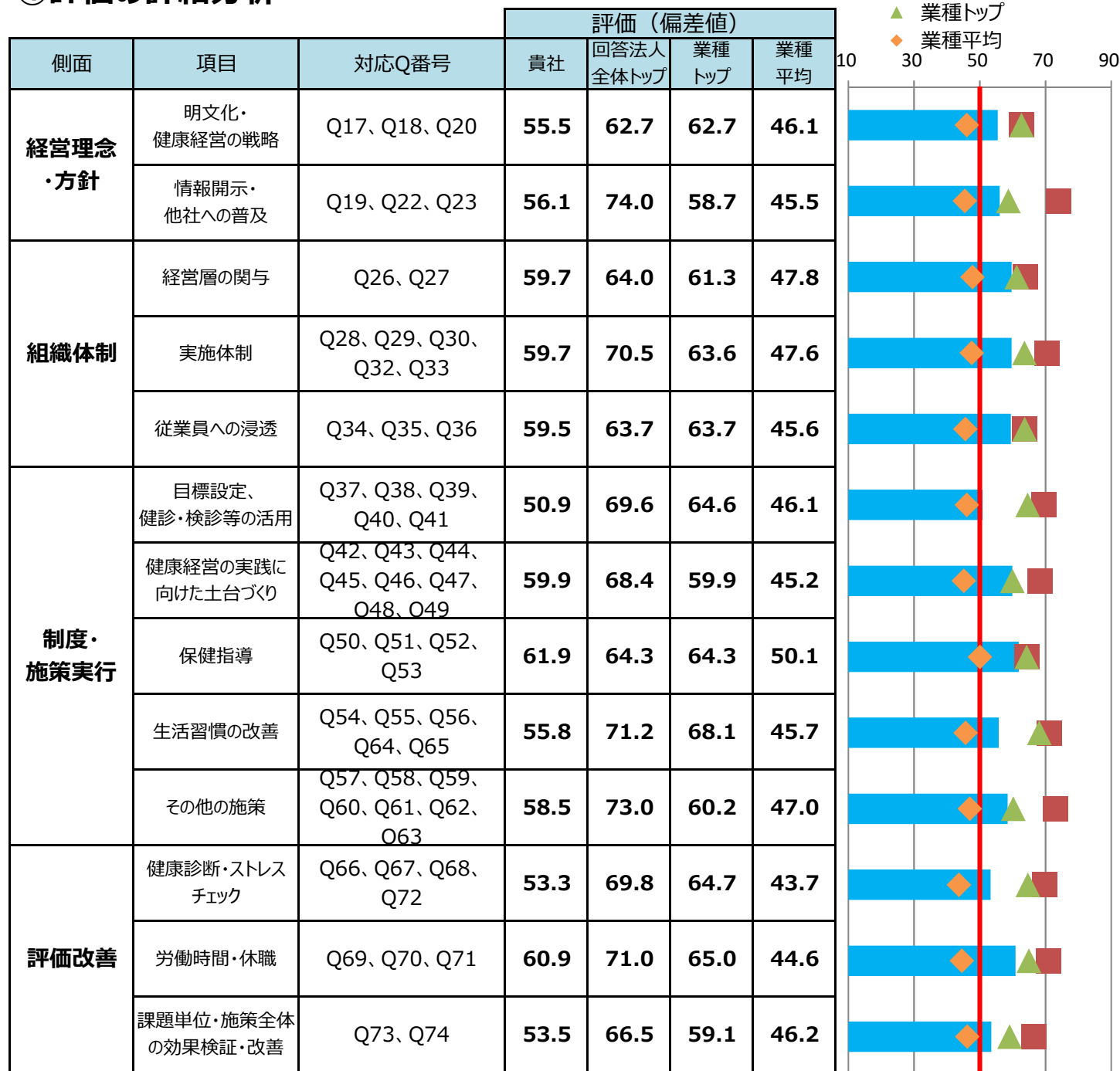
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1801~1850位	1251~1300位	851~900位
総合評価	-	-	47.9(-)	53.2(↑5.3)	57.3(↑4.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 課題は喫煙率の減少。弊社の喫煙率は37%と、習慣的に喫煙している人の全国平均16.7%、男性27.1%と比べても高い。喫煙による健康被害の予防は、生活習慣病とも大きな関連があり重点を置くべきと考える。また、職場建物内は禁煙であり、現状屋外喫煙所を設置している。喫煙所の利用状況把握、心理的抑制の為、カメラを設置し対策を実施。しかし、周囲の人は服についた臭いなどで不快を感じている。
	健康経営の実施により期待する効果	喫煙による健康被害やニコチン切れによる離脱症状の減少。周囲の方への不快感の解消。また、労働力を確保して生産性を向上させられることと、従業員全体の満足度向上が期待できる。また、非喫煙者にもセミナーに参加し喫煙者への理解、サポーターになってもらうことで社内全体で禁煙に取り組んでいる。社内全体で煙草の吸いにくい環境作り、サポートに取り組み、健康的な職場環境という目標に向かっている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働、メンタルヘルス、生活習慣病、睡眠障害等による社員のパフォーマンスの低下が男女問わず課題となっている。 また、弊社で位置づけが低かった課題として「喫煙率の高さ」と「女性特有の健康関連課題」あり、今期それぞれ取り組みの強化をしている。
	健康経営の実施により期待する効果	長時間労働、メンタルヘルス、生活習慣病、睡眠障害等による社員のパフォーマンスの低下が男女問わず課題となっている。 また、弊社で位置づけが低かった課題として「喫煙率の高さ」と「女性特有の健康関連課題」あり、今期それぞれ取り組みの強化をしている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.otsukawh.co.jp/company/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.otsukawh.co.jp/company/csr/diversity/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.otsukawh.co.jp/company/csr/diversity/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	業務等で貢献した際thankyou福引券を送り本社で紹介。屋上サッカー場を整備し交流の場として				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂において、PFC比を考慮したメニューを管理栄養士が作成、栄養成分表示にて栄養の意識づけを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	ランニングアプリを利用し、各自が行った健康活動の共有を写真やブログで共有。表彰なども行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	33.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.3	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.2	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.0	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.9	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.2	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	例年、喫煙率は減少傾向にあるが全国的に見ても高い水準となっている。喫煙による本人、周りの方への健康被害も証明されている。周りの方のサポートがある場合、禁煙成功率は上昇する為、社内全体で取り組む必要がある。2020年まで禁煙活動を会社として行えておらず、禁煙に対する意識の低さも見受けられ、意識改革、何度も繰り返し教育していく。
	効果検証結果	2021年より年1回「世界禁煙デー」、月1回「禁煙推奨デー」を継続開催。産業医による「禁煙推奨セミナー」も開催。また、建物は禁煙であり、屋外喫煙所にカメラを設置し状況把握、心理的抑制を図っている。
効果 検証 ②	効果検証結果	各イベントの実施や社内ブログを利用し「禁煙への意識向上に関する内容（禁煙チャレンジ宣言）」を喫煙社員から発信。また、禁煙成功者の意見も記載。毎月「禁煙推奨デー」では、全営業所にてポスターを掲示し、意識変革を行う。喫煙率の推移は2018年37.4%→2022年35.9%に減少。今後健保や産業医などと協力し禁煙イベントを実施。実際に禁煙ツールを活用、禁煙サポーターによる協力を得て禁煙を応援していく。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	全従業員を対象に「女性活躍推進アンケート」「ワークエンゲージメント」を実施。同じ質問項目に対して「男女の認識の違いがあるか」という点も考慮し内容、結果を作成。アンケート結果では、本社女性と支店女性の間で働き方の捉え方や、制度利用への認識に違いがあった。具体的な要望としては、「女性の健康に関するセミナーの実施」「仕事と育児を両立させられるようなサポートの実施」といったものがあつた。
効果 検証 ②	効果検証結果	産業医による女性の健康に関する講習を全従業員に実施。メンタルケアを目的とした「パパママ交流会」を実施、子育て特別休暇制度（ファミサポ5：公休5日間付与）の普及を呼びかけ、女性だけのランチ会も開催。
	効果検証結果	「パパママ交流会」「ファミサポ5」取得の呼びかけを行い、2022年度子育て特別休暇制度取得率は、女性100%、男性100%。2021年度は男性が83.3%であり、今年度の100%は男性が育児や女性のライフステージにおける役割の理解にも繋がっている。「女性の健康に関するセミナー」では、「情報を知っているだけで、女性社員へのサポートが変わる」という男性からの感想もあつた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日東物流株式会社

英文名：NITTO TOTAL LOGISTICS LTD.

■加入保険者：川崎汽船健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

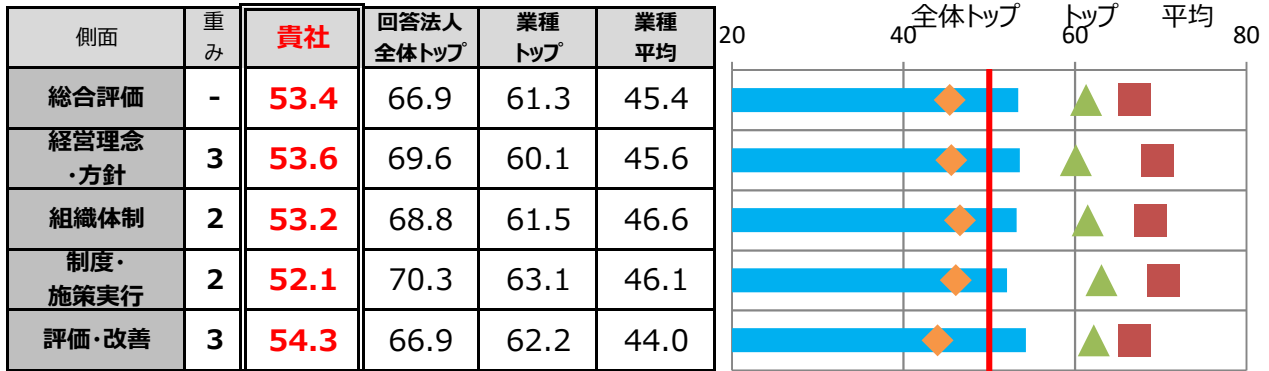
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価：**53.4** ↑0.0 (前回偏差値 53.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



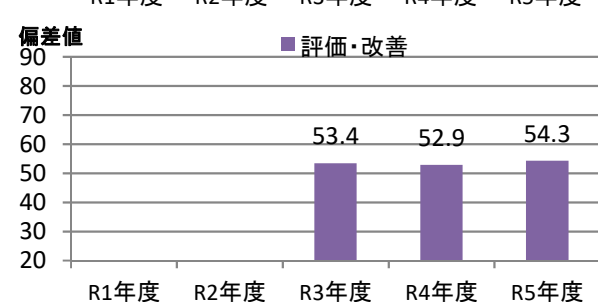
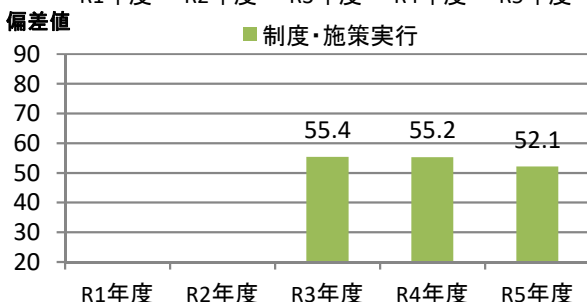
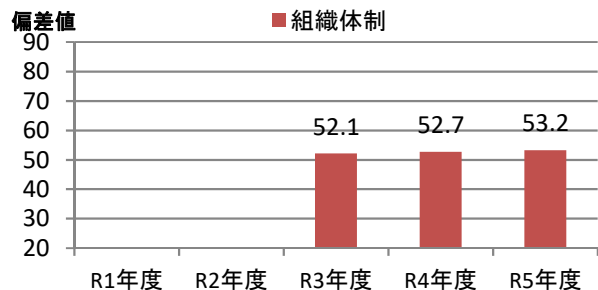
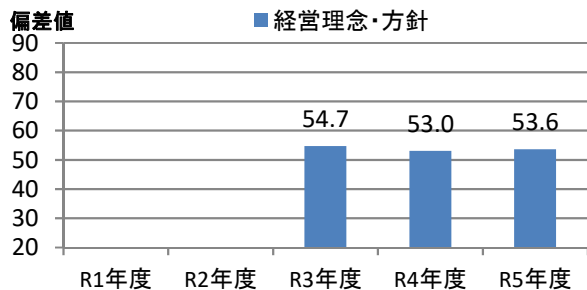
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

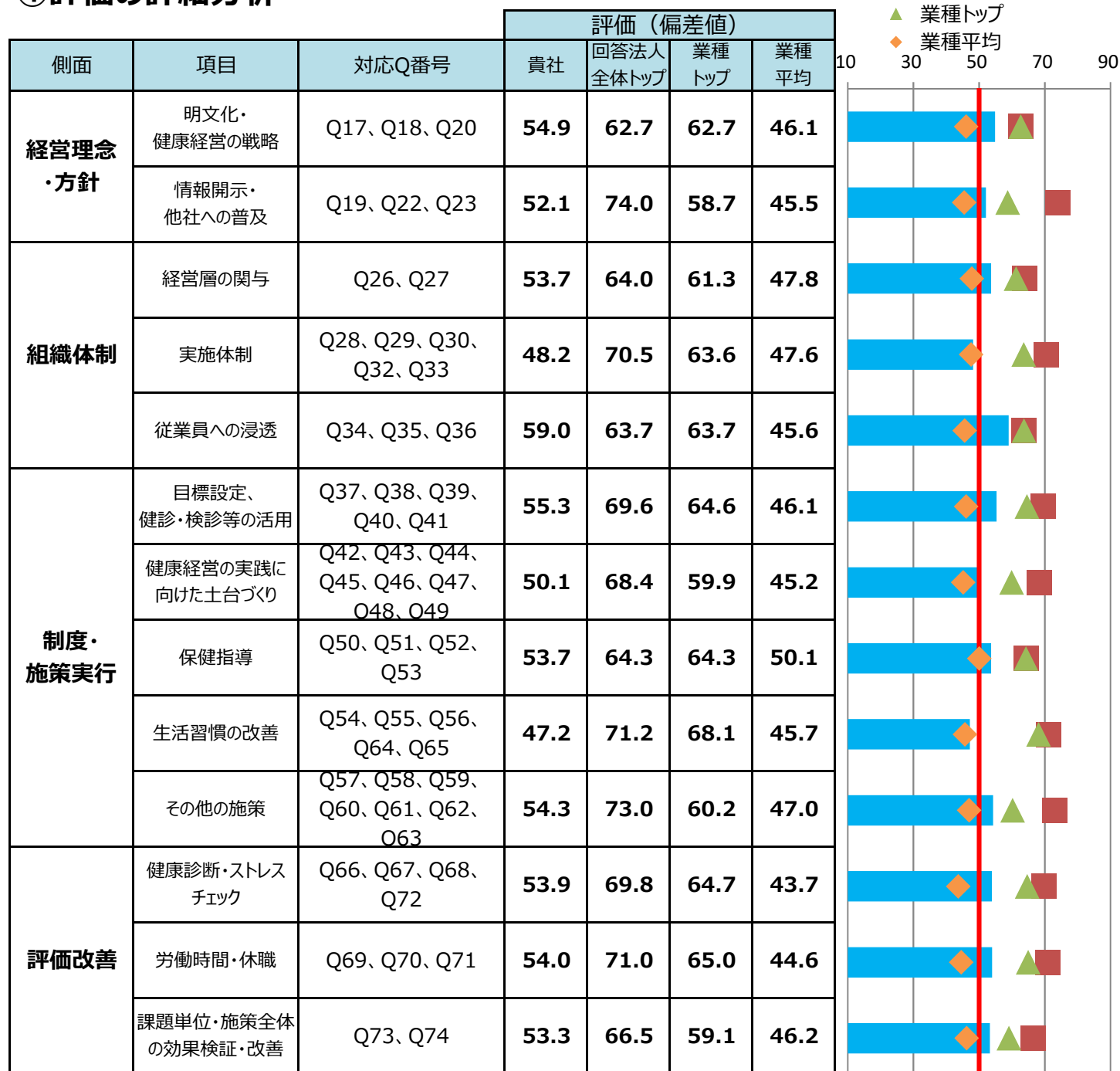
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1051~1100位	1251~1300位	1351~1400位
総合評価	-	-	53.9(-)	53.4(↓0.5)	53.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化により若手社員の確保が難しくなり、採用力強化と並行して既存従業員の定着、パフォーマンスの向上が不可欠である。定年再雇用者や女性に活躍していただく必要があるが、それぞれ特有の健康問題が発生する可能性がリスクとなる。
	健康経営の実施により期待する効果	会社が事業を継続していくためには、定年再雇用者や女性に更に活躍していただく必要がある。定年再雇用者は高齢者特有の、女性は女性特有の健康問題が発生する可能性がある。これらの病気による離職がゼロになることを目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.nitto-ntl.co.jp/company/ehpm/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.nitto-ntl.co.jp/company/ehpm/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.nitto-ntl.co.jp/company/ehpm/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.nitto-ntl.co.jp/company/ehpm/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	文化・体育活動に対する補助金の支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善情報、カロリー記録などができるアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の保健事業として健康増進アプリを導入。全ての被保険者・被扶養者が無料で利用可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.7	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの集団分析の結果、例年同じ部署のストレス値が高い傾向にある。職場環境の改善が必要である。
	施策実施結果	常勤取締役に対し、集団分析結果のレビューを行い、ストレス値の高い部署については、職場環境調査および具体的な対策を検討、実施した。
効果検証結果	会社全体の総合健康リスクが2019年度の91（全国平均100）から2022年度は89に下がった。総合健康リスクが120以上の部署が2019年度の8部署から2022年度は7部署に減少した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外が一部の人に偏っており、個人間での労働時間の差が大きい。
	施策実施結果	毎月、時間外の状況を分析し、常勤取締役間で情報共有をしている。一部の人に時間外が偏らないよう、労働時間の平準化を実施した。
効果検証結果	45時間超の時間外労働が発生した延べ人数が、2019年度132人に対し、2022年度は81人に減少。平均時間外は横ばいである為、時間外勤務の平準化が進んでいる事が分かる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ネクスコ・トール関東

英文名：Nexco-Toll Kantou Company Limited

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

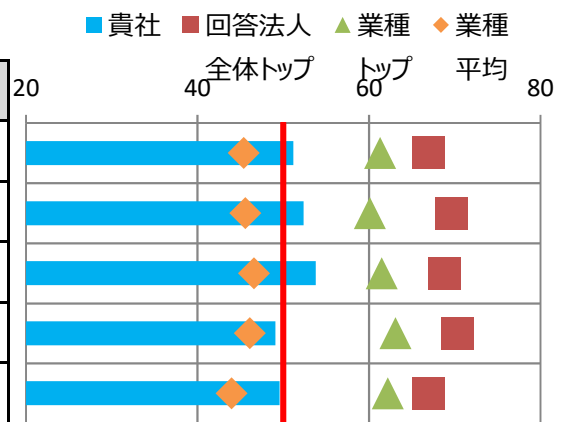
■総合順位：**1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価：**51.2** ↑4.2 (前回偏差値 47.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.2	66.9	61.3	45.4
経営理念・方針	3	52.4	69.6	60.1	45.6
組織体制	2	53.8	68.8	61.5	46.6
制度・施策実行	2	49.1	70.3	63.1	46.1
評価・改善	3	49.6	66.9	62.2	44.0



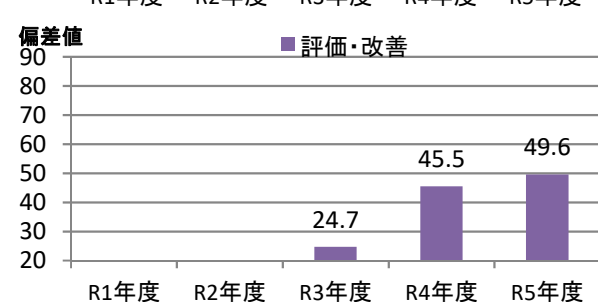
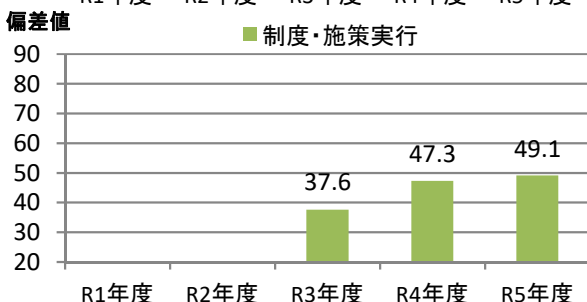
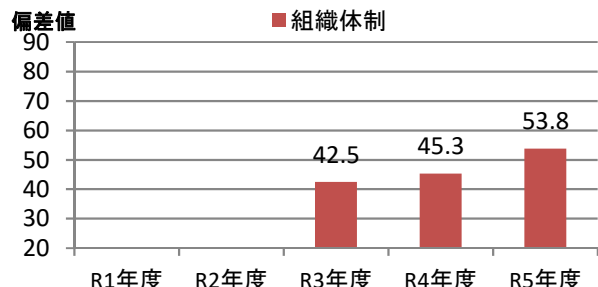
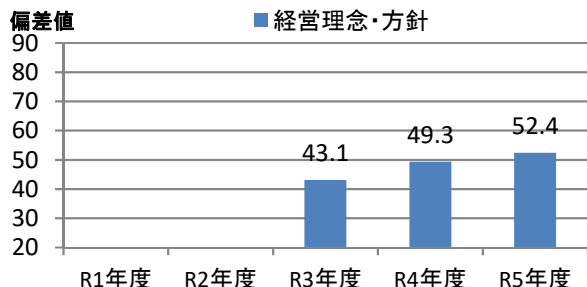
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

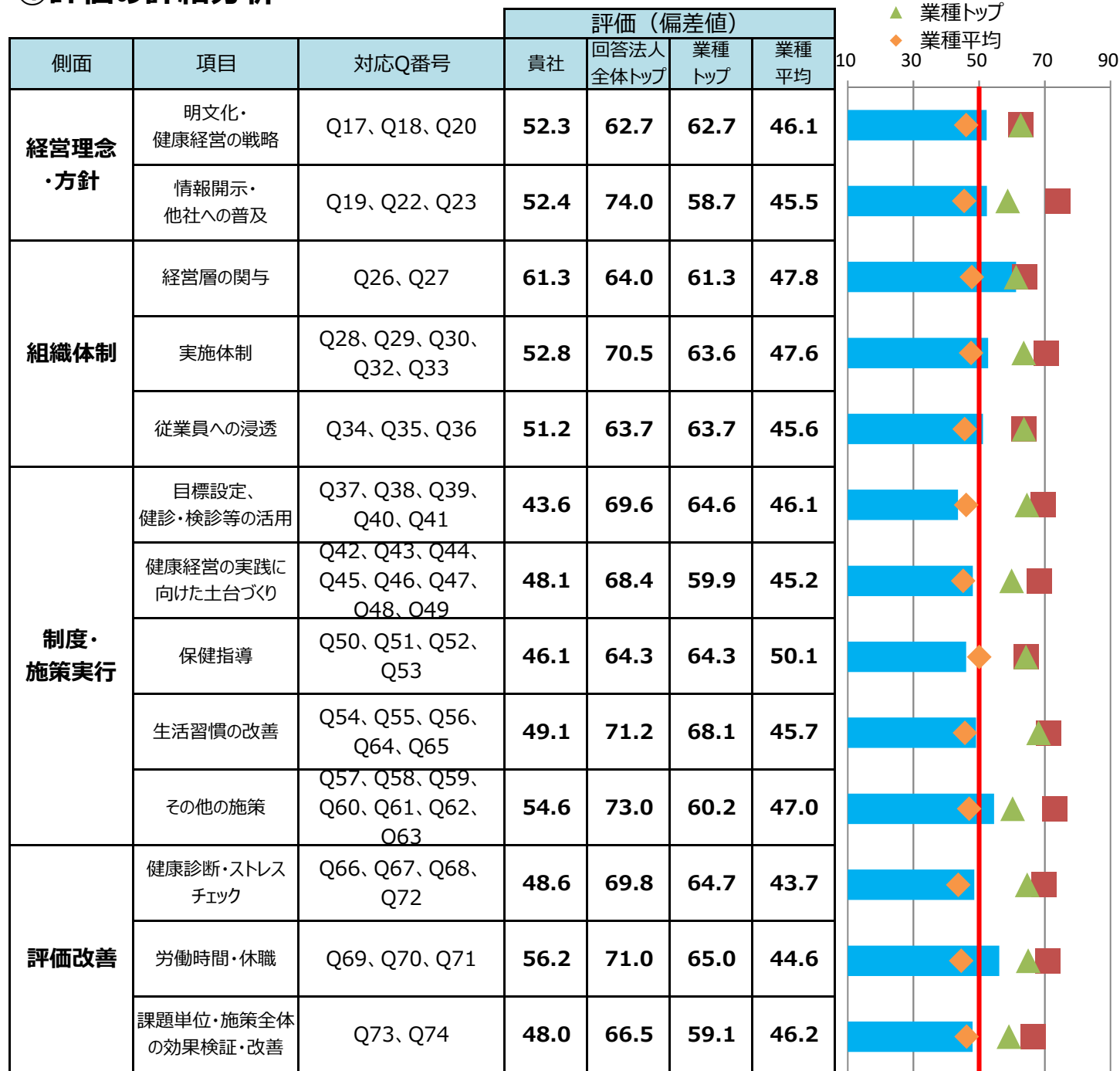
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2551~2600位	2051~2100位	1651~1700位
総合評価	-	-	36.4(-)	47.0(↑10.6)	51.2(↑4.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員がその健康を維持し、その能力を充分かつ長く発揮しながら働くことができるようにすることが課題
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康リテラシーの向上と知見の発揮により、従業員が健康を保持、増進し、その結果として従業員のパフォーマンス（労働生産性）が持続的に向上する効果を期待
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の平均年齢が高く、中途採用者が多いことから平均勤続年数が短いことに加え、労働市場の人材難の中、安定的な人材の定着及び新規採用者の確保が課題
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康の保持・増進を積極的に支援する取組により、従業員には心身ともに健康で長く働いてもらえることを期待 労働市場に対しては従業員を大切にしている健康優良法人であることをアピールし、魅力ある就業先であることの認知・拡大を期待

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.e-nexco-tollka.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.e-nexco-tollka.co.jp/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.e-nexco-tollka.co.jp/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.e-nexco-tollka.co.jp/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	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	27.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	事業部で海岸清掃、地域の清掃活動に従業員が参加をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	「服務心得」に「日頃の体調管理」を記載し全従業員へ配布し、日ごろの食生活や体調管理の重要性を啓発				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	外部の福利厚生サービス制度に加入し、スポーツクラブ等の利用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	17.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.1	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.2	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.1	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調等のストレス関連疾患による欠勤者が年々増加。また、ストレスチェックで測定した「エンゲージメント」に課題があったため、改善が必要。
	施策実施結果	ストレスチェック結果を踏まえた職場環境改善を実施するため、各職場にて「アクションプランシート」作成し、対策や改善を実施し、改善がみられる。
効果検証結果	人事担当取締役及び人事部長が職場ごとのアクションプランシート及び改善活動の進捗状況並びに達成度の確認を行い、改善効果のあることを確認。	
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	社員の9割が男性社員の当社では、女性の健康保持・増進のための、管理職を含む従業員に対する教育が不足しており、健康関連課題への理解不足が課題となっていた。
	施策実施結果	看護職による健康リテラシー研修を管理職29名に実施、健康関連課題について理解向上 女性意見交換会を開催し、女性社員の意見を踏まえ、生理休暇をウェルネス休暇へ名称変更する等の改善に取り組んだ。
効果検証結果	健康リテラシー、女性特有の健康課題、治療と仕事の両立支援、アンガーマネジメントを研修の中で実施。特に女性特有の健康課題では、妊婦体験ジャケットを実際に着用してもらい、妊娠中の動きづらさなどを体験することで、仕事への配慮の必要性や、管理職同士の意見交換により、健康課題への理解を深めている。	

※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：NX・NPロジスティクス株式会社

英文名：NX NP Logistics Co., Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

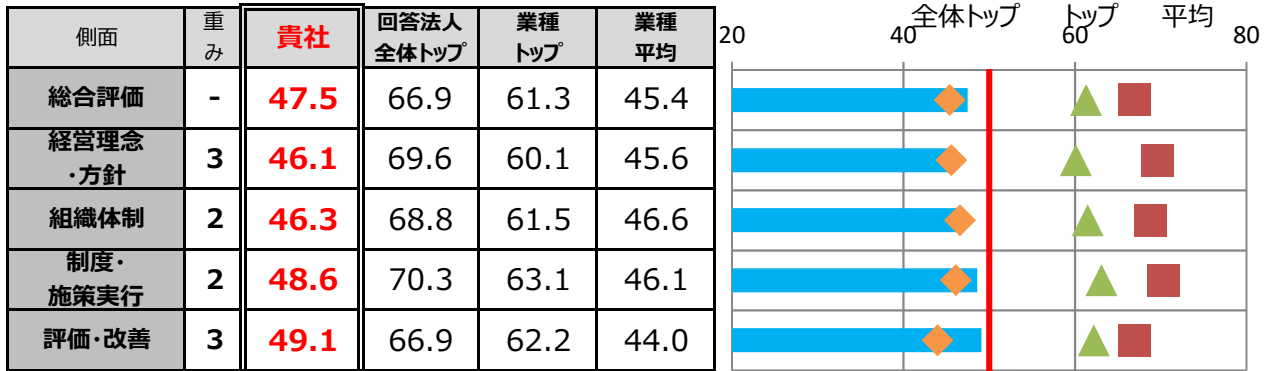
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.5** ↑6.5 (前回偏差値 41.0)

※「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



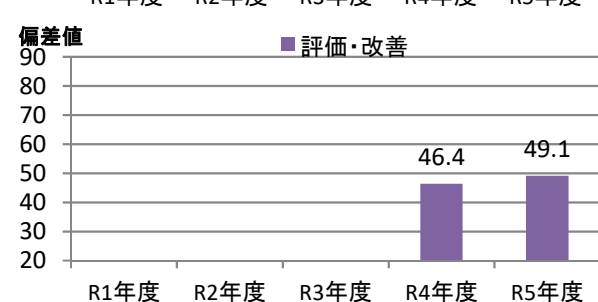
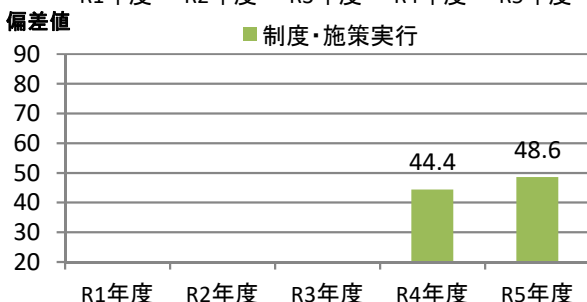
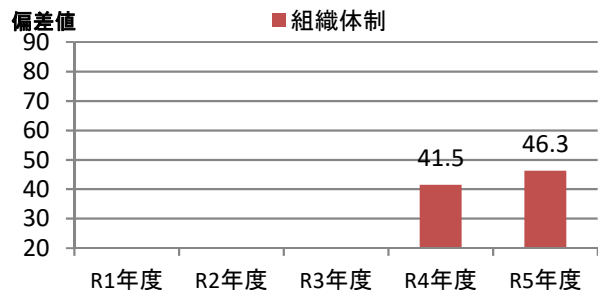
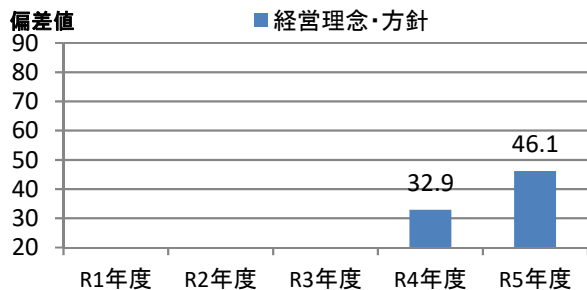
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

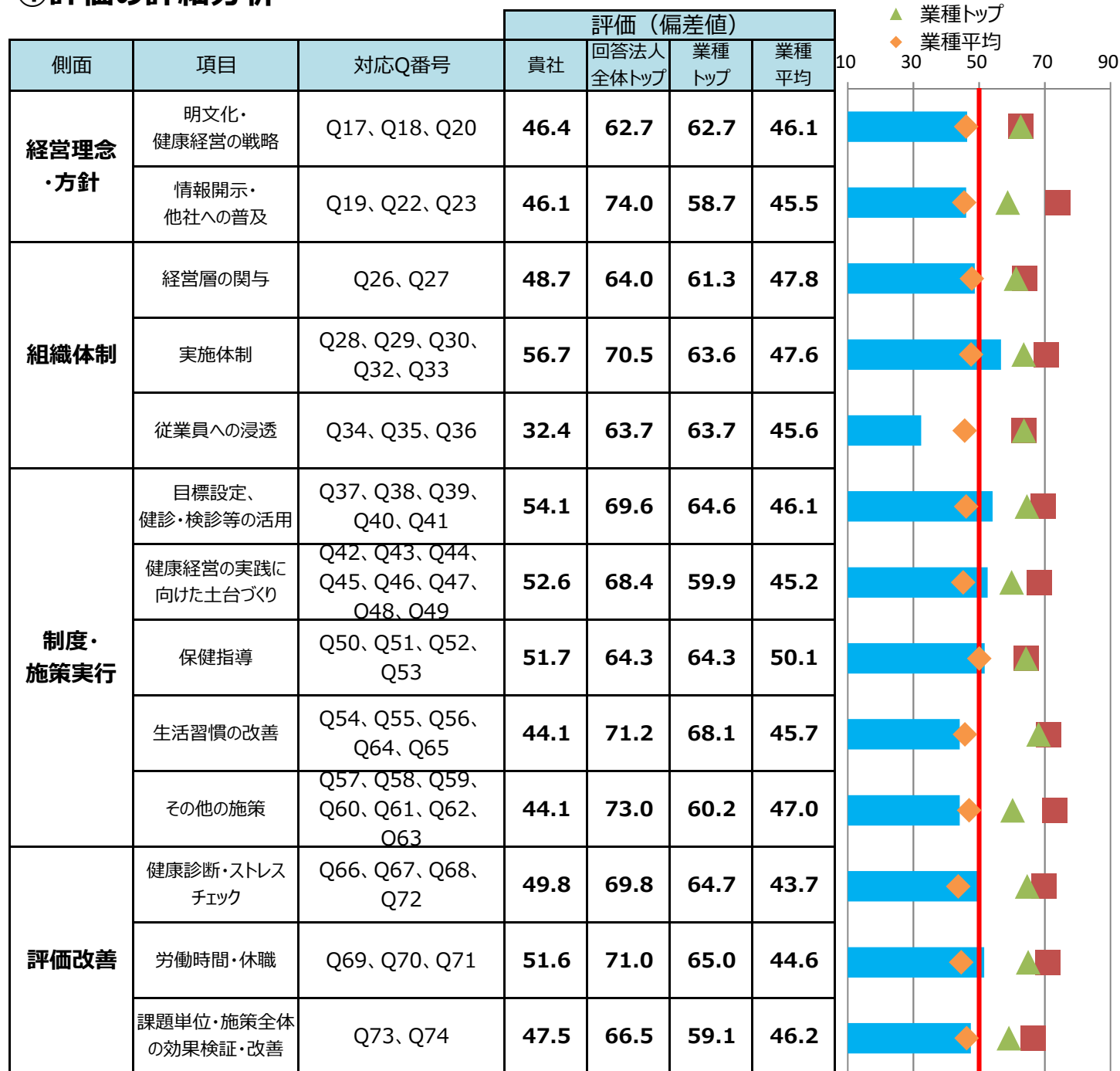
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2601~2650位	2151~2200位
総合評価	-	-	-	41.0(-)	47.5(↑6.5)
【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>従業員の平均年齢が43.5歳と高く、40代以上が全体の64.8%を占めている。会社全体としても有所見者率が36.8%と高いうえに未治療者が多い。また、3人に1人が肥満で、脂質異常症は最も動脈硬化から脳心臓疾患に至るリスクが高く、働き盛りの従業員が罹患による休職、離職につながる可能性が高い。知識や経験に頼ることの多い業務内容のため欠員や交代を出さないことが事業活動を推進していく上で大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が自ら健康増進、維持について考え、実行に移せるようヘルスリテラシー向上につながる取り組みを行う。また、肥満となる原因の一つとして考えられるストレスの緩和に向けて長時間労働のけん制や産業医による面談を実施する。具体的な目標値として、2024年度末に有所見者率33%を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>ストレスチェック実施における高ストレス職場数の減少と、高ストレス者数の減少と高ストレス者へのフォロー取組みの強化</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>高ストレス職場数、高ストレス者数の減少による、従業員の心身の健康工場から職場の安全・品質・生産性の向上を期待する</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nplc.co.jp/aboutus/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	learning & communicationとして職場ごとで社会見学や昼食会を通じて交流を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保組合との共同取組みの中でポータルサイトを提供。サイトにて各種ヘルスリテラシー向上のサポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保協働取組みの歩行を促すイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.9	%

■ 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	5.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.3	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.1	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.6	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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、50代の従業員に高血圧、高血糖、脂質異常症の数値が高い者が多く集中し、治療が不十分な状態である。また、男性の3人に1人、女性の5人に1人が肥満であり、若年層においてもメタボリックシンドローム予備軍が多く存在すると考える。しかし、自覚症状が無いため、定期健康診断後の受診勧奨を行っても自己判断で受診せず、受診結果の返却率が十分でなかった。
	施策実施結果	受診勧奨の強化として、再検査/精密検査の受診勧奨通知を上司から本人に手渡しすることで上司からも受診勧奨を実施。また精密検査対象者に対して確実な実施を促すため未受診の場合は再勧奨を実施した。
効果検証結果	受診勧奨を強化した結果、再検査/精密検査者の結果返却率40.7%（前年37.3%）となり前年を上回る結果となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックのストレス要因で、仕事の内容や進め方のコントロールと上司・同僚の支援において、「高ストレス」の傾向が見られ、職場でのコミュニケーション不足があると考えた。
	施策実施結果	①管理職研修としてストレスチェック結果の集団分析共有会とラインケア研修実施②各職場ワークショップ活動を全社取り組みとして推進③個別対応として高ストレス者向けに相談窓口、社外機関の活用を周知案内
効果検証結果	定量的には高ストレス者283名（前年減）高ストレス職場数5組織（前年減）定性的にはラインケア研修の開催後に好意的な意見が多数えられた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：名正運輸株式会社

英文名：

■加入保険者：愛知県トラック事業健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

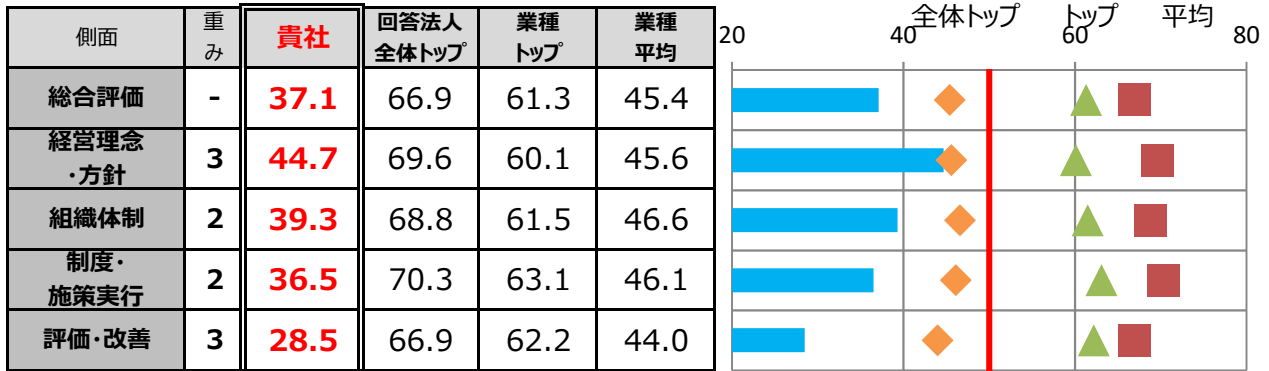
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **37.1** ↑0.1 (前回偏差値 37.0)

※「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



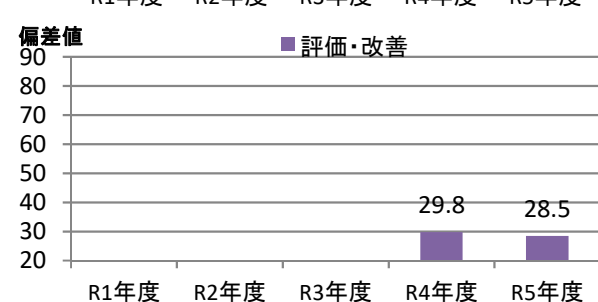
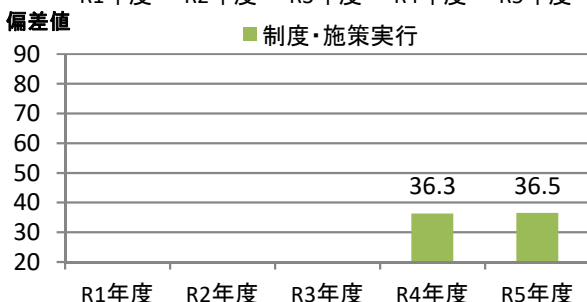
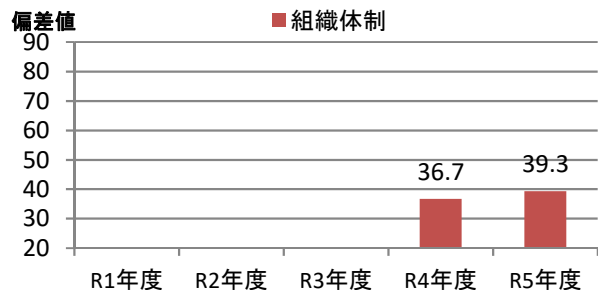
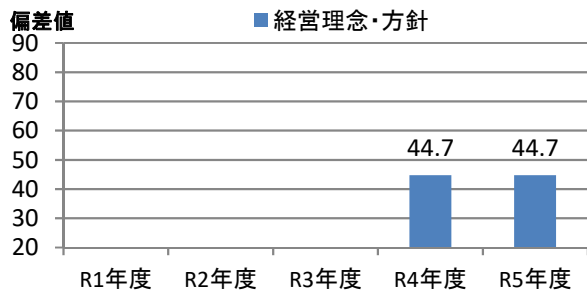
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

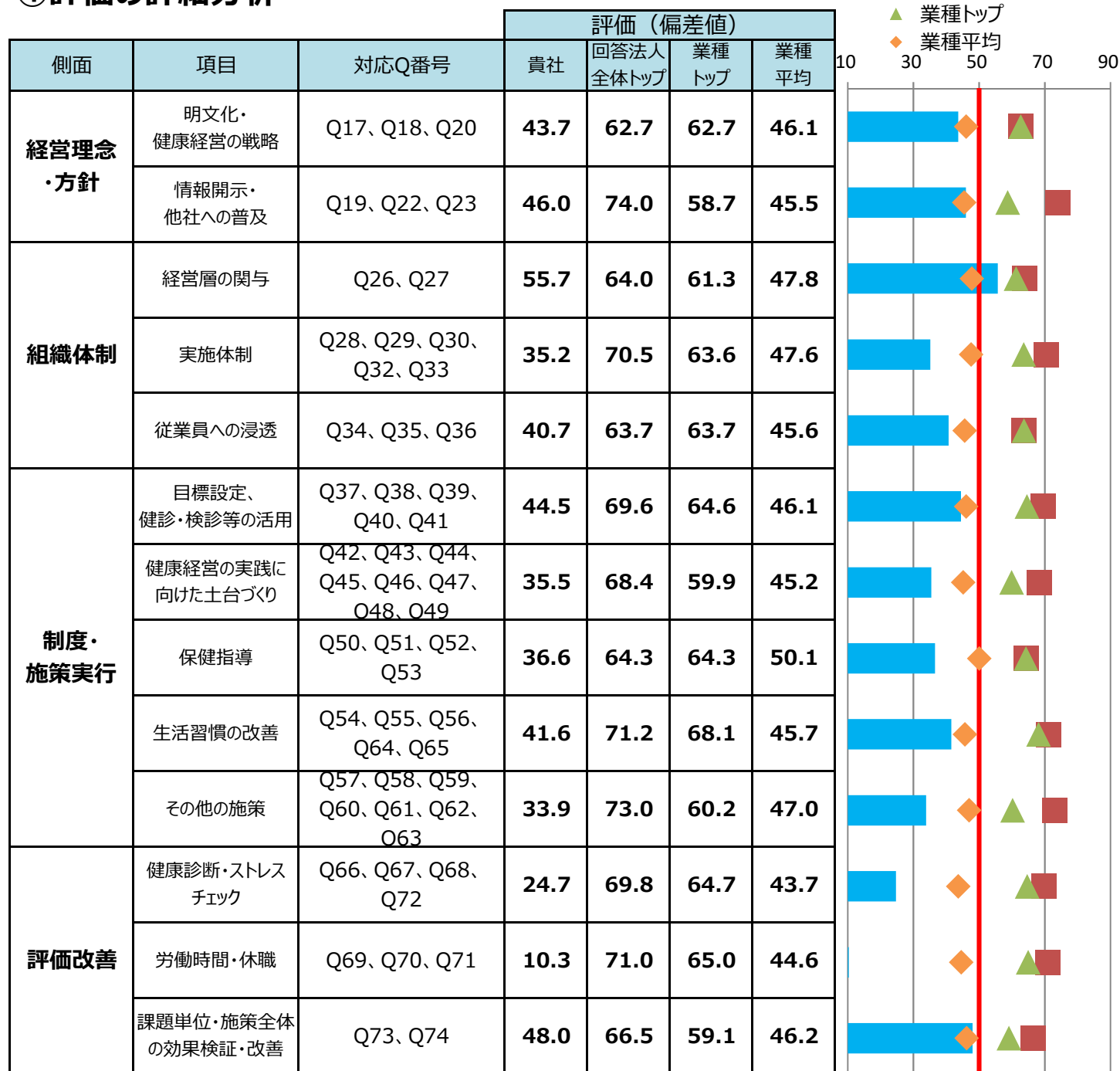
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2851~2900位	3151~3200位
総合評価	-	-	-	37.0(-)	37.1(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.meisho-unyu.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	7	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	各従業員が個別アカウントを持つアプリから食生活改善に向けた健康レシピの提供				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	体測定会を実施し、現在の状態をチェックし、個別カウンセリングのもと、運動指導を行っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	33.1	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.2	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.6	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	15.9	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	24.8	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.1	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	喫煙や受動喫煙による生活習慣病の健康リスクが高まっており、運行の安全運転への徹底や従業員の健康管理の観点のもとより、喫煙によるドライバーのイメージ低下やサービスの質の向上の観点から禁煙化対策が必要である。
	施策実施結果	禁煙車両選択制度を導入し、禁煙車両の導入を進めている。全車両の禁煙化を進めていおり、現時点では59.6%の車両を禁煙化している。新車については全て禁煙車両としている。
	効果検証結果	喫煙率の低下に対して、定量的な効果はまだ出ていないが、従業員の禁煙に対する意識が高まり、喫煙者のうち35.2%が禁煙の意思を示している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社近鉄エクスプレス

英文名：Kintetsu World Express, Inc.

■加入保険者：近畿日本ツーリスト健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

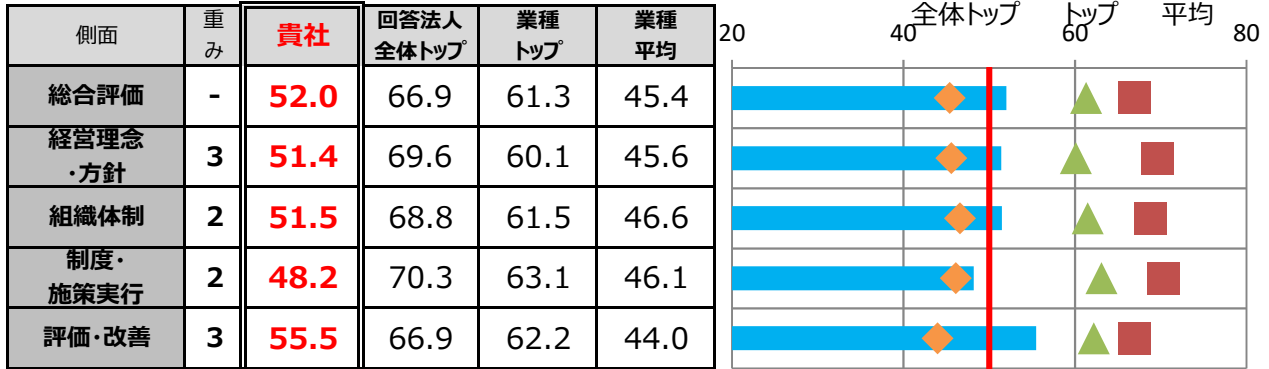
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



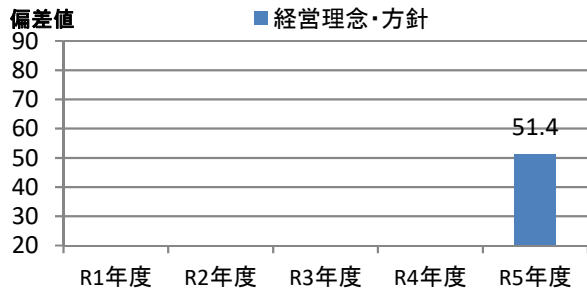
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

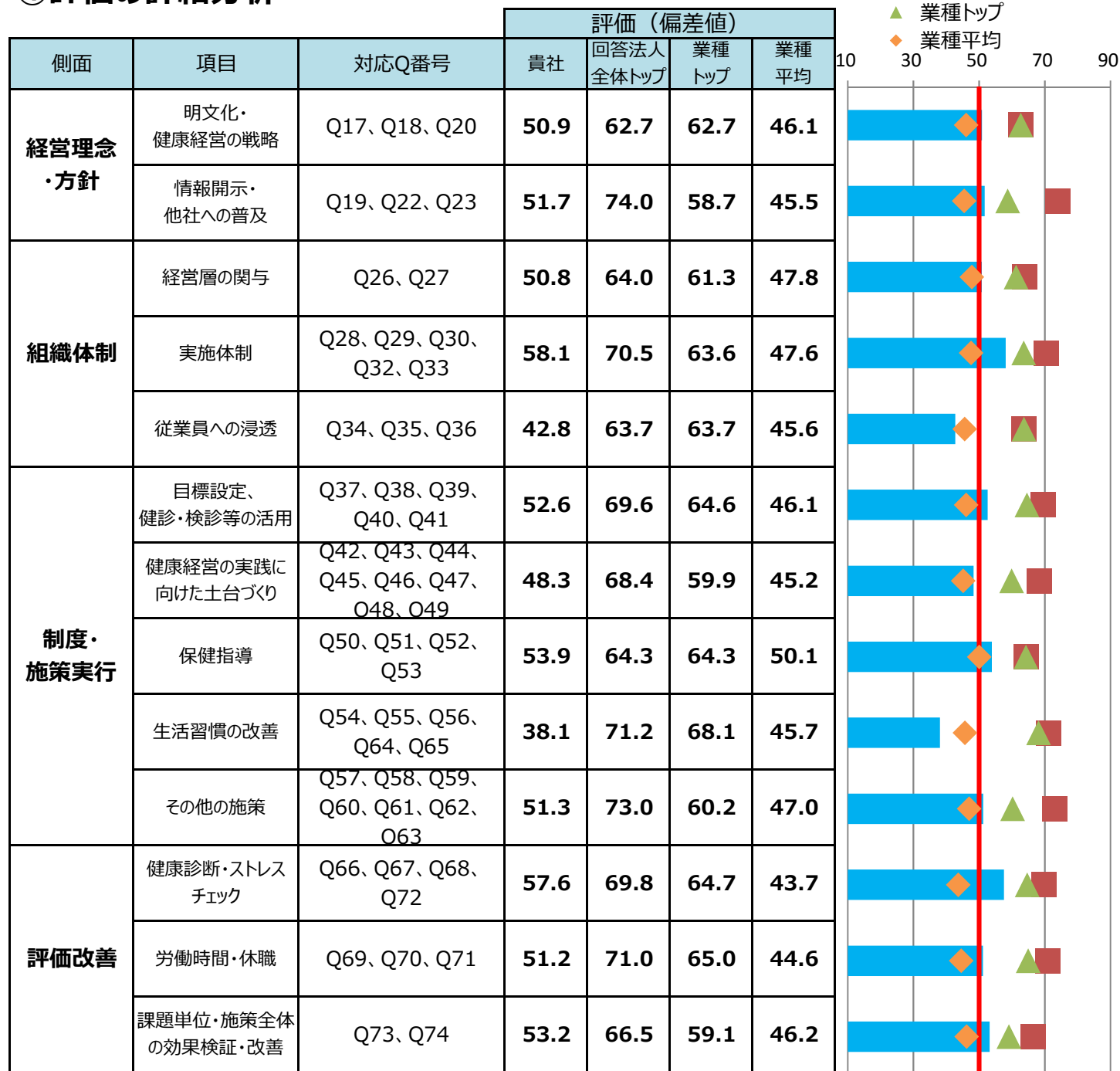
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1501~1550位
総合評価	-	-	-	-	52.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社の企業理念実現には、従業員一人ひとりが所属する組織の中で当事者意識をもって自身の職責に応じて活躍することが求められており、従業員の健康の維持・向上が不可欠である。しかし、昨今体調不良による休業者や退職者が増加傾向にあり、それが人手不足に拍車をかけている。従業員一人ひとりの体調不良がチームワークを基盤とした当社の強みに影響を及ぼしていることが経営課題だと認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康な従業員、仕事へのやりがい・誇りを持つ従業員を増やすことで、従業員が誇れる会社を目指していく。2025年度を目標に、各指標の目標値を設定（プレゼンティーズムは33.0%、アブセンティーズムは2.50%、ワークエンゲージメントは55.0%）健康施策を実行していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kwe.com/jp/about/workingatkwe/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.kwe.com/jp/about/workingatkwe/health/				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.kwe.com/jp/about/workingatkwe/health/				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○	○	
URL	https://www.kwe.com/jp/about/workingatkwe/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.8	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	各事業所が独自で実施。休憩スペース拡充・BBQ、ランニング大会への参加等。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合が提供するアプリの利用周知、保健師が明治食育サイトを利用し栄養バランスについて指導				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合が提供するアプリの活用や健康保険組合主催のウォーキングイベントに参加するよう促している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	50.8	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.2	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社では、健康診断受診率等の予防施策が100%に達しておらず、精密検査受診率も低い状態が続いており、長期休業を伴う疾病の発症を未然に防げていなかった。本人のキャリアへの影響だけでなく、組織に影響を及ぼす事例も発生している。そこで「発症後の対応」から「発症を防ぐ」対応に方向転換していく必要性を痛感し、常勤保健師の採用による企業全体のヘルスリテラシー向上に積極的に取り組む体制を構築した。
	施策実施結果	本年より国内勤務者の健康診断の予約及び受診の状況確認を開始。海外勤務者にも健康診断結果の提出を義務付けることをルール化し、全従業員の健康診断受診100%を目指す。また精密検査受診率も100%を目指す。
効果検証結果	9月末時点の国内勤務者の健康診断予約率は100%である。また、精密検査指示者についても保健師から受診勧奨を行っている。今後上記施策を継続し、効果検証を行い心身ともに健康な従業員を増やしていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社では、ここ数年メンタルヘルス不調者が増加傾向にあり、本人のみならず周囲の社員や管理職が対応に苦慮する事例が散見された。本人は相談先がわからないことで早期改善の機会を失い、周囲や管理職は、主治医・産業医の意見に従うものの、具体的な対応に繋がらない事例もあった。結果として、キャリアへの不安・やりがいの低下が解消せず、中には再発する事例もあり、組織活性化を妨げる要因となっている。
	施策実施結果	今年度は「相談先の周知徹底」を優先。衛生委員会・イントラネットを活用し、保健師への相談ができること、相談を受けた後から復職までの手順をまとめた資料も公開し、社員が必要な時に参照できるよう周知している。
効果検証結果	1月に常勤保健師を採用した際の相談件数は1か月で2-3件程度だったが、現在は国内・海外からの従業員相談や、管理職からの相談件数が大幅に増えている。保健師が早期介入することで、長期休業に至らず回復する事例もあり効果があると判断している。10月から12月に全管理職に対するラインケアセミナーを実施し、具体的な対応方法を周知していく。効果検証は来年度以降継続的に行い、課題解決に取り組んでいく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社辰巳商会

英文名：TATSUMI SHOKAI CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

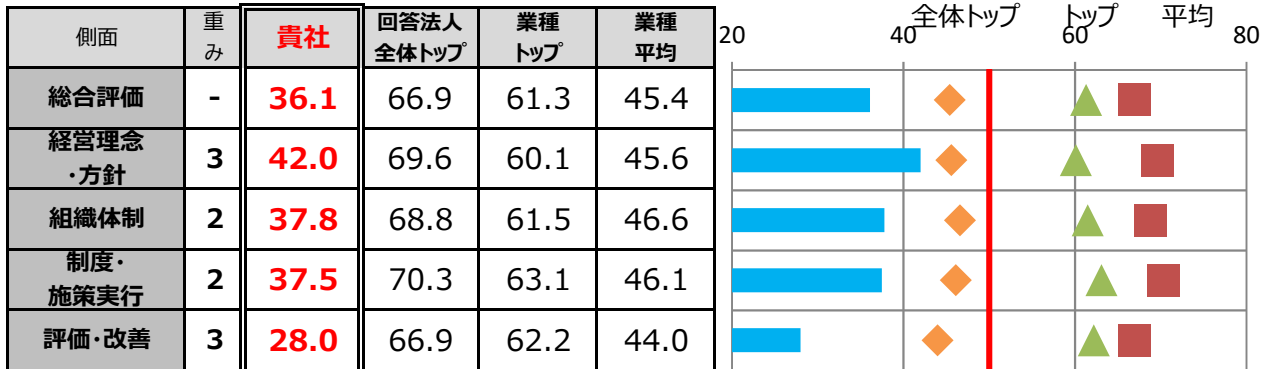
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3201~3250位** / **3520社中**

■総合評価： **36.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



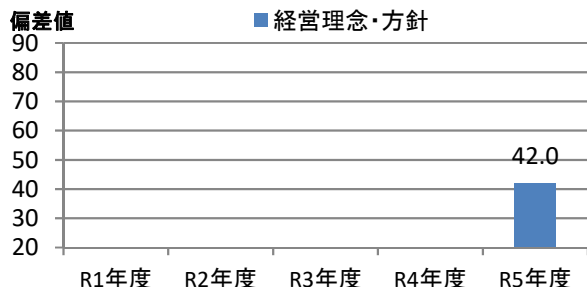
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

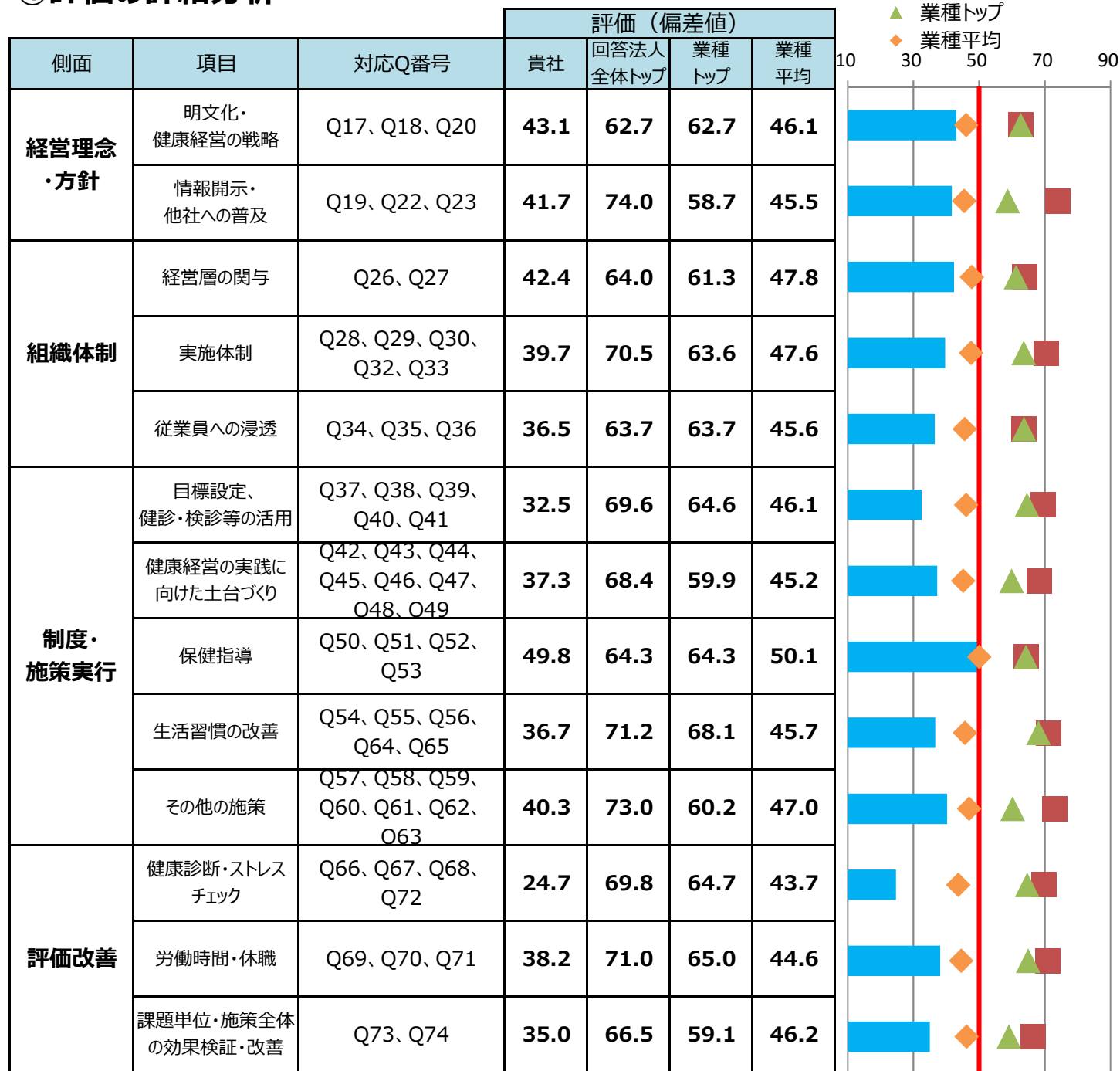
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3201~3250位
総合評価	-	-	-	-	36.1(-)
【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 基本理念の一つとして「従業員の福祉の向上」を掲げており、この基本理念に則った活動として、従業員の健康保持・増進のための様々な取り組みを推進する。
	健康経営の実施により期待する効果	全従業員が心身ともに健康であることで安全かつ健全な職場の環境が維持され、こうした取り組みで一人ひとりが持てる能力を最大限発揮できるようにすることが、企業としての発展や生産性向上につながると思っている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tatsumi-cs.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員、社員の家族が参加する運動会の実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	職場外のスポーツクラブと提携し、従業員の運動機会を増やしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	60.0	%
管理職限定	○	全管理職の	30.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	32.6	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.7	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.6	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.0	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員喫煙率低下
	課題内容	社内喫煙率が49.4%と高いため、喫煙率を低下させ、従業員の健康を維持することが課題である。
	施策実施結果	喫煙率に向けてウェブセミナーを実施した。
	効果検証結果	今年度より実施のため次年度に効果検証予定である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	—
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東北丸和ロジスティクス

英文名：TOUHOKU MARUWA LOGISTICS CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

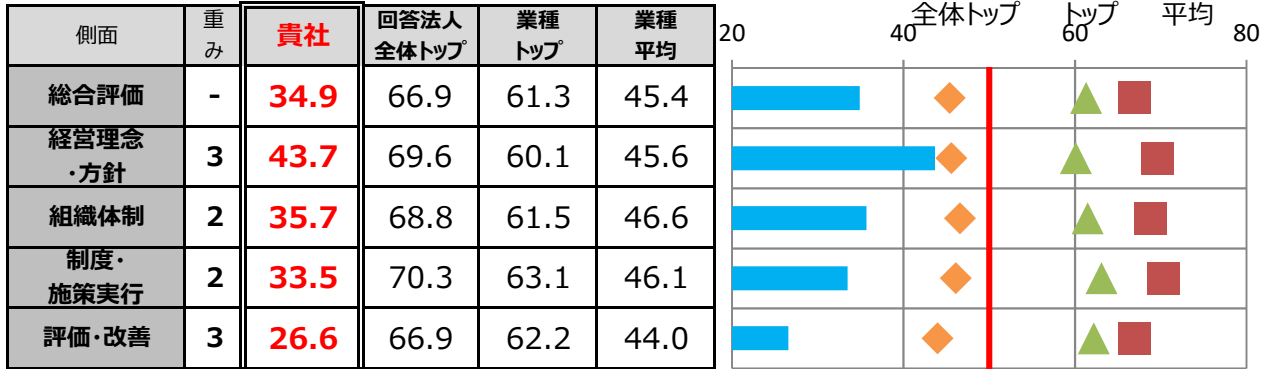
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3251~3300位** / **3520社中**

■総合評価： **34.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



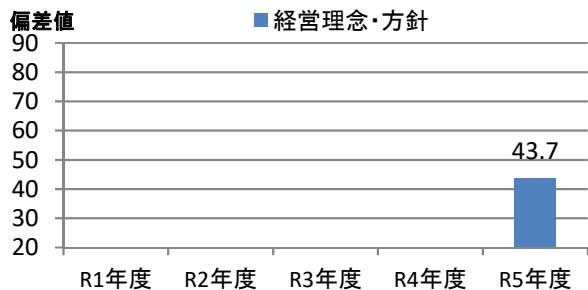
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

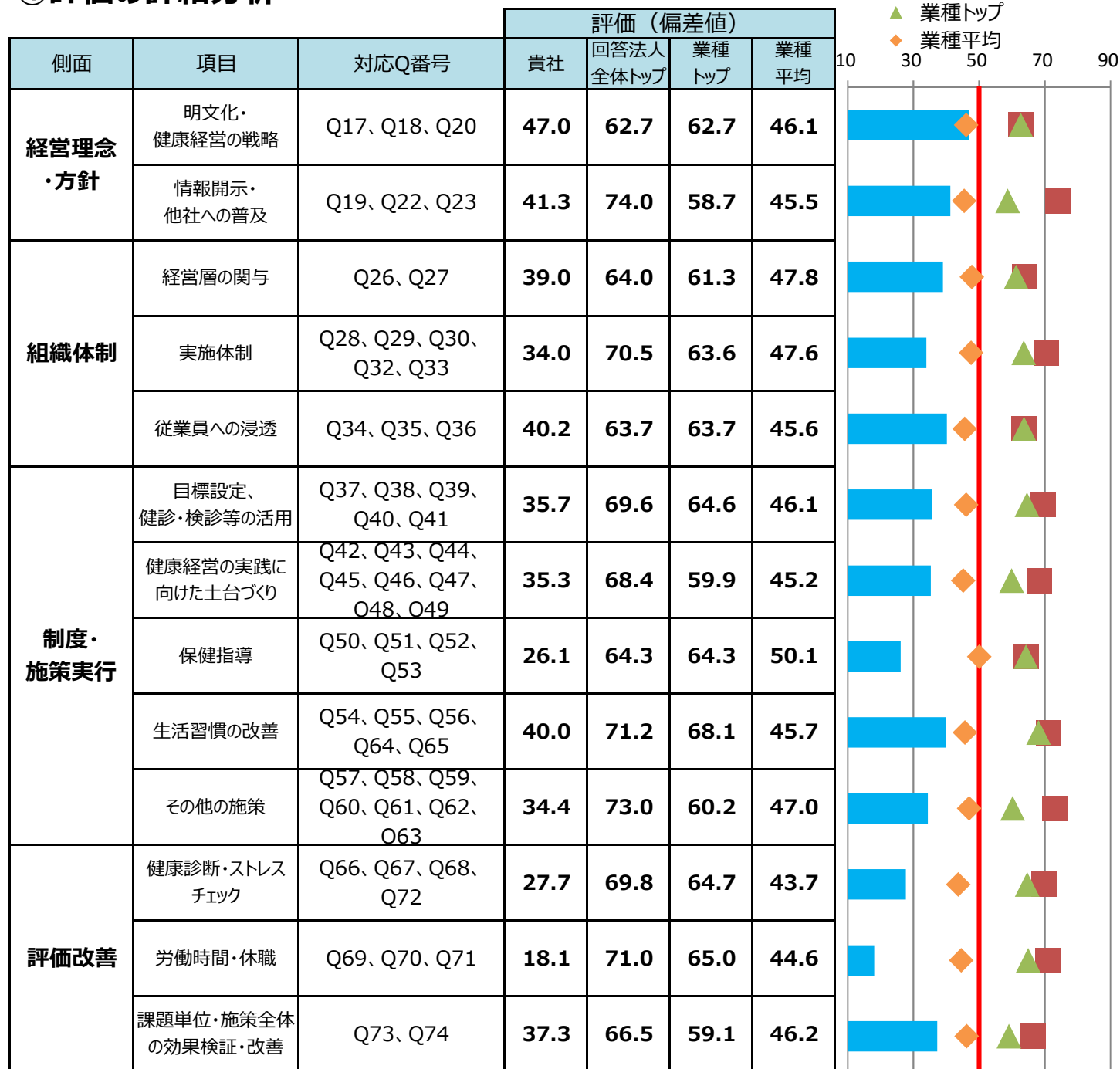
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3251~3300位
総合評価	-	-	-	-	34.9(-)
【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	企業の社会的責任 安定した物流の維持には社員全員の健康が求められることから、体調不良等が原因の休職及び離職を防ぐことが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	体調不良等での人員不足を防ぎ、安定な物流維持が可能となる。物流を維持する事で、地域貢献につながり社会的責任に繋がる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://tohokumaruwa.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.1	%
-------------------------------	------------	---	------------------------------	-------------	---

■ 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	昼食会等の開催時に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	22.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	生活習慣病予防また、肥満対策として改善アプリを提供し、健康増進につなげる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動不足解消に向けたアプリの提供を行い、1日の歩数を把握出来る内容のため、自身の運動促進を促す。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.2	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	25.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.2	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.4	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	14.6	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.3	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.7	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ドライバー不足もあり、ドライバー職のワークライフバランスが悪い傾向が見られる。また、その他職種の従業員についても、繁忙時期とのバランスが悪い傾向があり、課題となっている。
	施策実施結果	2021年度の年間休日が110日となっていたが、2022年度では115日とした。また、次年度は120日となる事が確定している。
	効果検証結果	プライベートや日頃の疲労回復にあてられる時間が増えるため、心身のリフレッシュによるモチベーション向上に繋がっていると朝礼等の場で発言する人が増えた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：奈良交通株式会社

英文名：Nara Kotsu Bus Lines Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

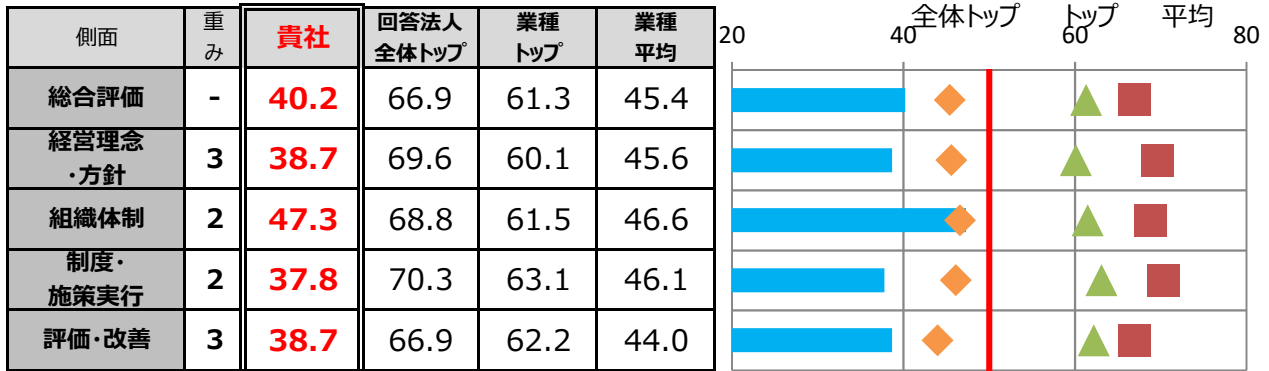
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



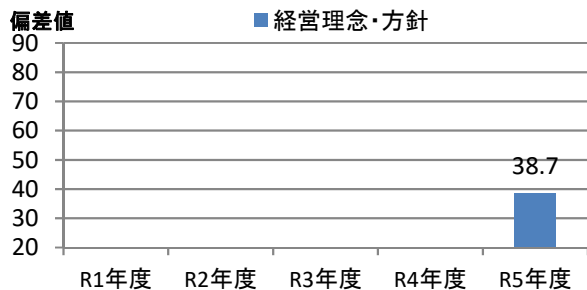
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

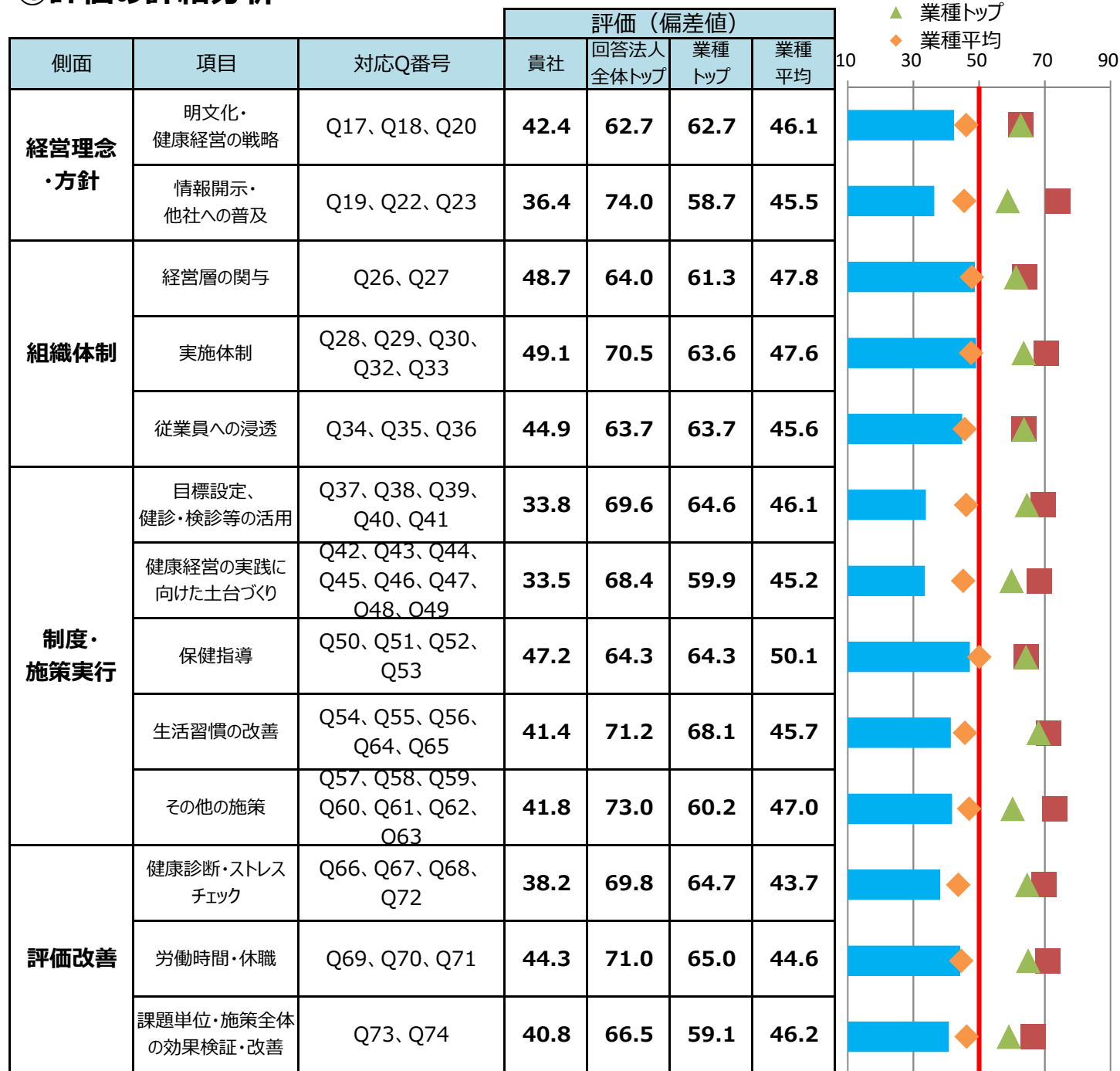
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3001~3050位
総合評価	-	-	-	-	40.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 バス運転者の人員不足問題における病気休業者の削減による要員確保
	健康経営の実施により期待する効果	各種有所見の減少による生産性の向上 健康状態悪化によるバス乗務停止者の防止
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.narakotsu.co.jp/company/pdf/company-health.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	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	56.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.2	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	------------	---

■ 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	従業員より徴収する親睦会費を充当して企画しているが、2022年度は新型コロナの影響で実施を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリを法人契約し、従業員がダウンロードし、ランキング等でインセンティブを与えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリを法人契約し、従業員がダウンロードし、ランキング等でインセンティブを与えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.9	%

※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	36.4	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.7	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.0	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.3	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.6	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.1	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	BMI 25以上の者の10%削減を目標に設定し1年間取り組みを実施した
	施策実施結果	9.4%の削減達成
効果検証結果	1年間の実施による削減達成状況の把握、達成者への表彰を実施した	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者の10%削減を目標に設定し1年間取り組みを実施した
	施策実施結果	4.9%の削減達成
効果検証結果	1年間の実施による禁煙達成状況の把握、達成者への表彰を実施した	

※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：S B S フレイトサービス株式会社

英文名：

■加入保険者：神奈川運輸業健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

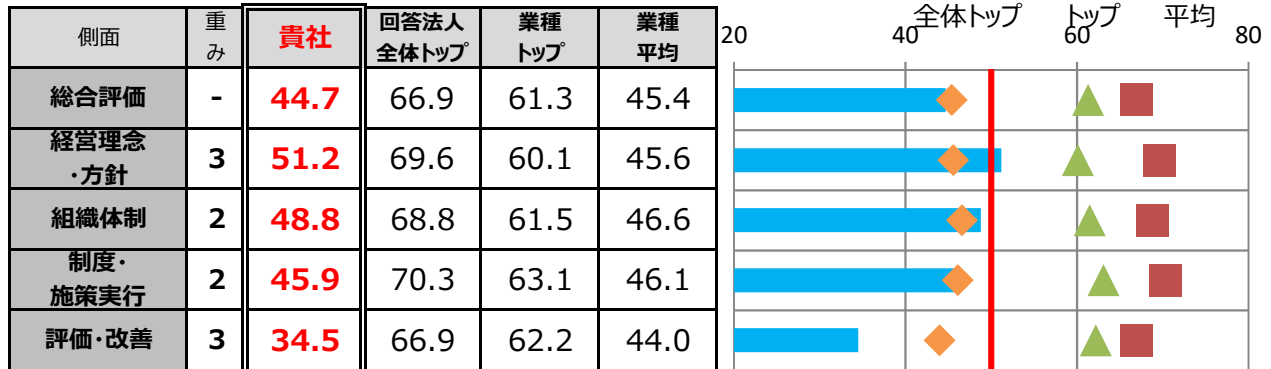
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520 社中**

■総合評価： **44.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



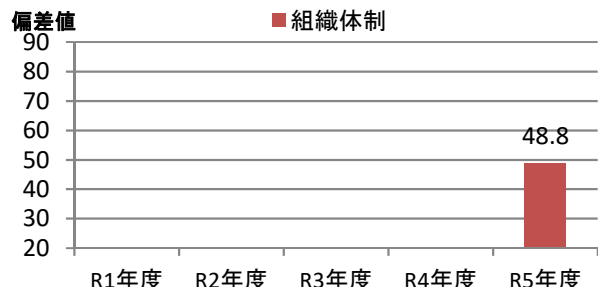
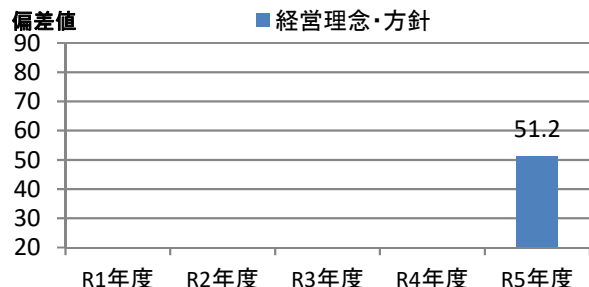
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	44.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

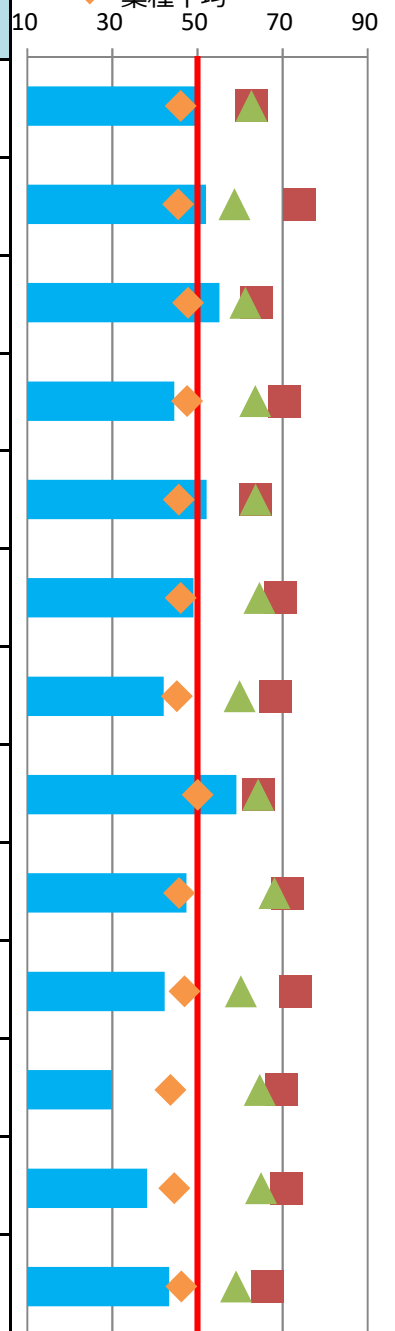
※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析

- 貴社
- 回答法人全体トップ
- ▲ 業種トップ
- ◆ 業種平均

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・健康経営の戦略	Q17、Q18、Q20	50.3	62.7	62.7	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q22、Q23	52.0	74.0	58.7	45.5
組織体制	経営層の関与	Q26、Q27	55.2	64.0	61.3	47.8
	実施体制	Q28、Q29、Q30、Q32、Q33	44.6	70.5	63.6	47.6
	従業員への浸透	Q34、Q35、Q36	52.2	63.7	63.7	45.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q37、Q38、Q39、Q40、Q41	49.1	69.6	64.6	46.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q42、Q43、Q44、Q45、Q46、Q47、Q48、Q49	42.1	68.4	59.9	45.2
	保健指導	Q50、Q51、Q52、Q53	59.2	64.3	64.3	50.1
	生活習慣の改善	Q54、Q55、Q56、Q64、Q65	47.4	71.2	68.1	45.7
	その他の施策	Q57、Q58、Q59、Q60、Q61、Q62、Q63	42.3	73.0	60.2	47.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q66、Q67、Q68、Q72	29.9	69.8	64.7	43.7
	労働時間・休職	Q69、Q70、Q71	38.2	71.0	65.0	44.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q73、Q74	43.4	66.5	59.1	46.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ドライバー部門における新規・中途採用の応募・採用数がなかなか伸びず、採用・確保に苦戦しております。よってドライバーの高齢化が深刻化していることから、健康状態における異常所見率も上昇傾向にある現実を改善すべく、ドライバーの若返りに向けた人材確保・対策が当社の優先課題であると考えております。
	健康経営の実施により期待する効果	若年層からベテラン世代まで、ドライバー経験者や未経験者を問わずに、当社で長く健康で安心して働けて存分に活躍していただけることを目指し、ホームページや募集広告における応募者数と採用者数の増加を期待したいと考えております。
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	決算説明会資料や中期経営計画資料
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	0	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	一部の営業所にてスポーツサークルを設置し活動の場を提供しております。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	一部の営業所にてスポーツサークルを設置し活動の場を提供しております。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.3	45.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	46.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.3	45.1	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	34.6	47.7	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	45.5	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.9	44.7	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	45.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.8	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	44.2	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	これまでは定期健康診断および再検査の受診・結果集計までを追いかけていた形で、再検査受診率が低かった要因として、受診後の具体的な支援や進捗状況の把握・共有が足りていなかった状況を改善すべきとし、新たな施策の検討・改善が必要であると考えております。
	施策実施結果	保健師による定期的な解説会の実施による各事業所の担当者との把握方法等の情報共有、受診勧奨における工夫方法の提示等により、再検査受診率が昨年度より上回ってきております。
効果検証結果	本社窓口からの積極的な受診勧奨の推進、新たな企画の導入、各事業所の従業員に対する定期的な面談や進捗確認の機会が増加してきたことで、徐々に健康に関する意識が上昇してきており、完全受診100%には程遠い現実ではあるものの、出だしとしての手応えを感じる成果が少しずつ現れてきております。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	ドライバーの高齢化による睡眠不足や事故発生のリスクが高まってきていることが、更なる当社の悪影響を及ぼすことになり兼ねない状況であると考えており、特に「SAS睡眠時無呼吸症候群」におけるスクリーニング検査の異常所見者に対する再検査受診率が非常に低い状況が続いており、優先度の高い改善・対策が必要であると考えております。
	施策実施結果	これまでの再検査における会社負担は一部のみの規定であったが、今年度より全額会社負担として規定を変更し、再検査受診者が昨年度を上回ってきております。
効果検証結果	全額負担にしたことで、従業員が負担なしで受けられるのであれば受けたいという声が増えて、昨年よりも再検査希望者が増加しているものの、一方で受診予約や日程調整の難航等の課題や改善意見の声が増えていることもあり、再検査受診に抵抗を示す従業員も少なくはなく、完全受診100%には程遠い現実を抱えながらも、更なる対策を検討しながら支援を継続していきたいと考えております。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。