

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ピーエスシー

英文名：PSC Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

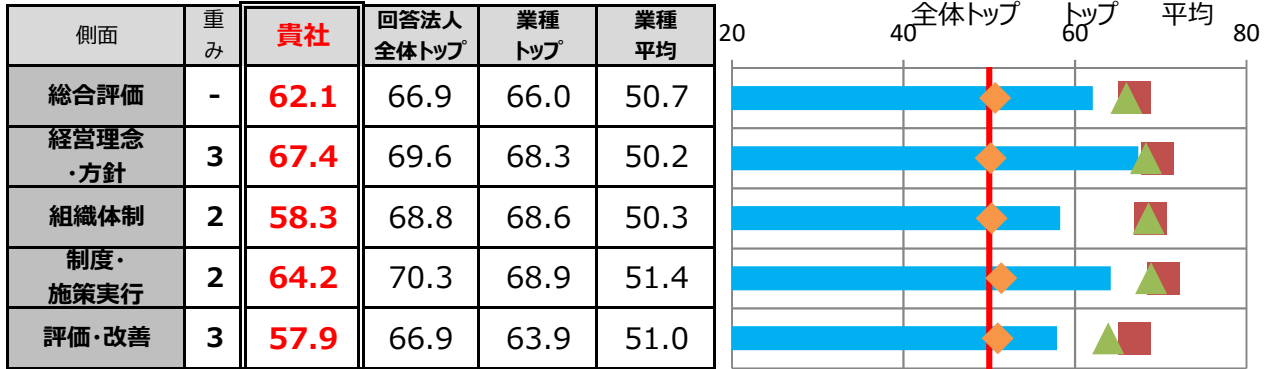
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↑1.3 (前回偏差値 60.8)

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

②評価の内訳



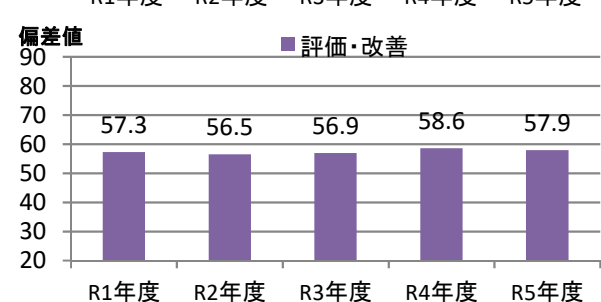
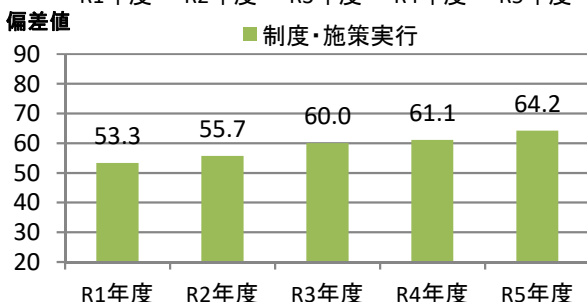
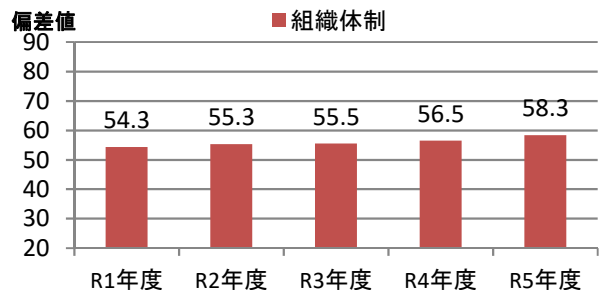
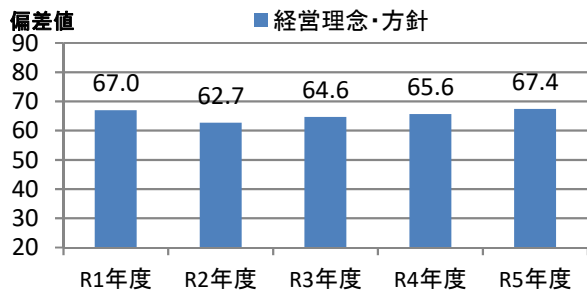
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

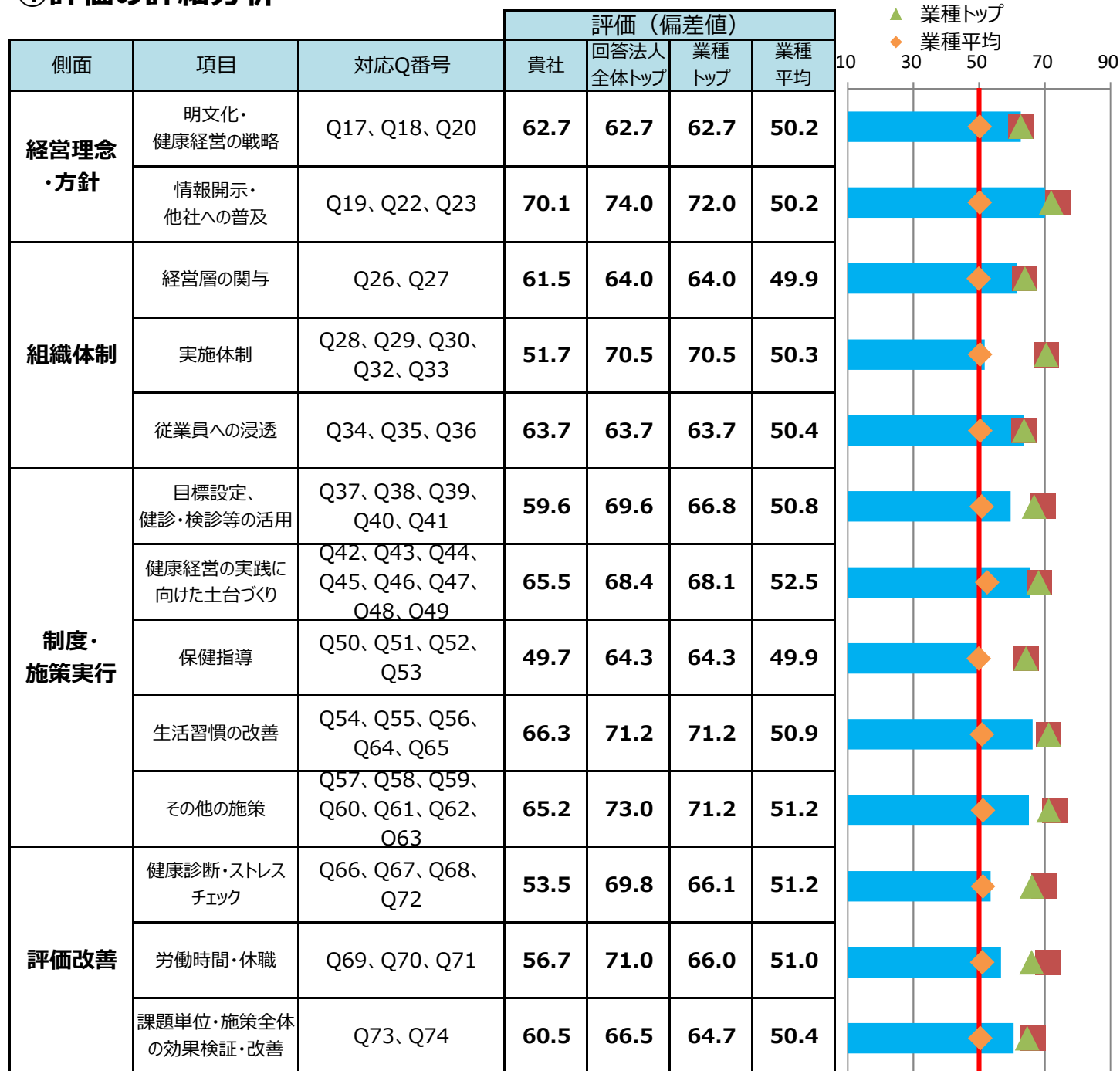
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	601~650位	451~500位	451~500位	351~400位
総合評価	58.8	58.0(↓0.8)	59.6(↑1.6)	60.8(↑1.2)	62.1(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社の持続的成長のためには、行動基準に掲げる「3S For All Customer」（お客様の3つのS：Success「成功」、Satisfaction「満足」、Smile「笑顔」を常に考え行動する）の実現が不可欠であり、そのための土台として社員の3Sの実現が必要。社員がいきいきと働ける環境の整備、健康課題の解決が課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員がいきいきと働く状態を示す、ワークエンゲージメントの向上を目指す。 ・2023年目標：2.4以上、2022年実績：2.34、最終目標値：2028年までに2.8以上 ※2022年より導入したストレスチェック項目から算出、4点満点
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 持続的成長をするためには、優秀な社員を採用していくこと、成長した社員が退職することなく、また心身ともに健康で、習得した技術を輝かせ活躍することが、事業活動を推進するうえで課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	当社で働きたい、働き続けたいという魅力ある会社にする必要がある。 ・新卒採用した社員の3年後の定着率を70%にする。（現状66%） ・心身ともに健康が不可欠であるということで、「予防」に力を入れる。指標としては、定期健康診断での有所見率を58.5%から50%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	家族参加可能なお花見イベント実施。運動促進のため、芝公園でスタンプラリーを同時開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	夏バテ対策、食欲不振の予防のため、夏に素麺を使用したヘルシーメニューの献立作成、提供を社員主導で実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	ジム等を利用して運動し、社内ブログに投稿することで費用の補助（一律）をおこなっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	13.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.7	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	2022年度の当社の女性管理職比率は6%であり、全国平均9.4%を下回っている。管理職は負担が増えるといったマイナスなイメージが先行し、ライフイベントによる身体的制限もあいまって、管理職志向の女性社員は減少している。 男性社員、女性社員関係なく、いきいきと活躍できるという意識改革が課題と認識している。
	施策実施 結果	女性研修は段階的に実施することを前提とし、2022年度は28名の女性社員が女性の健康課題とキャリアについて座学と座談会を行い、85%の満足度が得られた。
効果検証 結果	研修実施3か月後に月経や乳がん等女性の健康課題に関する理解度テストを実施したところ、平均正答率は86%であり、約9割の社員に研修での知識が定着していることが確認できた。今後は女性社員だけでなく男性社員も参加した形での実施を行い、女性の健康とキャリアにおける課題について理解を深め、サポートしあえる文化形成を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスの実現のため、ゼロスマート運動（「残業ゼロ」「有休未消化ゼロ」）を推進しているものの、2021年度の有休休暇取得率は69%と、目標としている80%に届いていない。社員の心身の健康を向上させるため、有休休暇取得率向上が課題である。
	施策実施 結果	有休消化率を定期的に部門責任者に展開し、期日を定め、ゆとりをもって有休取得できるように促した。また有休奨励日を設けて計画的付与をおこなった。 結果、2022年度は74.9%となった。
効果検証 結果	部門責任者に有休取得状況を展開したことで、部下の有休取得状況を把握でき、有給取得促進に向けた業務調整にもつながったと考える。 また、睡眠に関するアンケートを取ったところ、2021年度より3.2ptアップの51.4%が十分な睡眠が取れていると回答し、業務時間外にも十分な休養が取れていると確認できた。 引き続き本取り組みを継続する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社テプコシステムズ

英文名：TEPCO SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

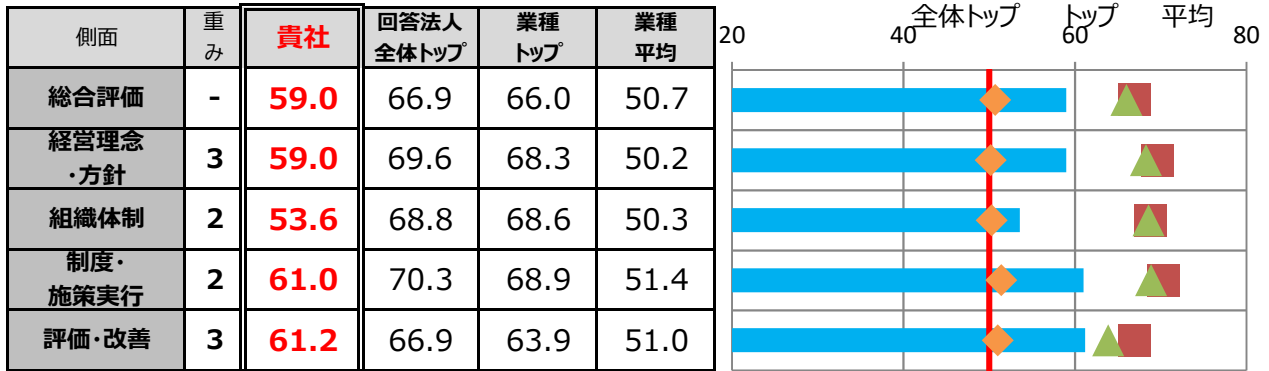
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.0** ↓0.1 (前回偏差値 59.1)

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

②評価の内訳



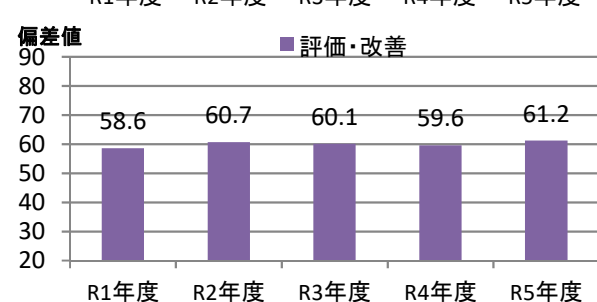
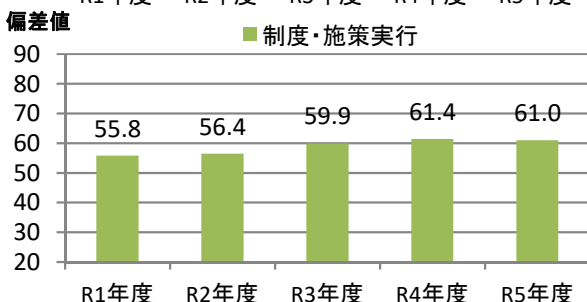
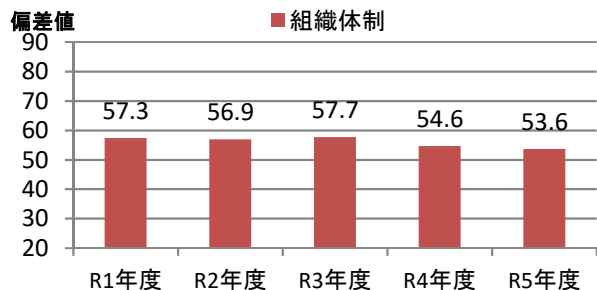
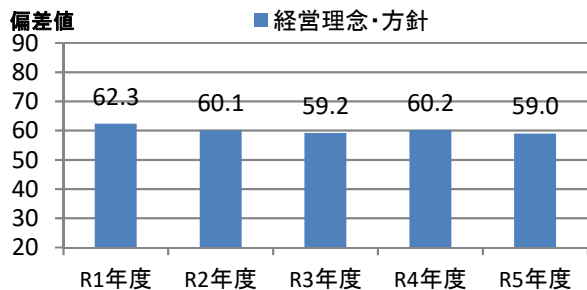
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

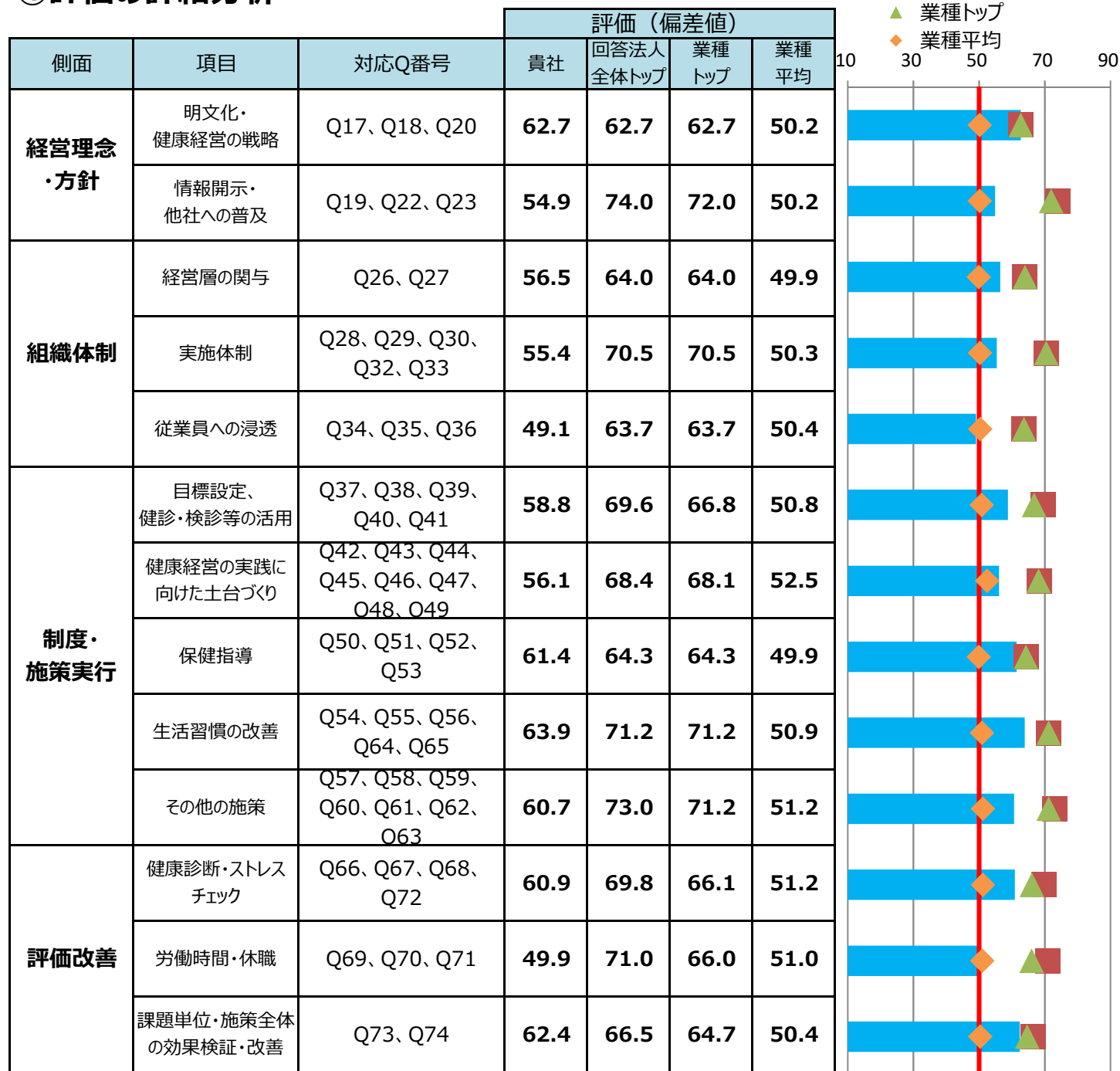
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	501~550位	501~550位	601~650位	701~750位
総合評価	58.9	58.9(↑0.0)	59.3(↑0.4)	59.1(↓0.2)	59.0(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 IT業界は人材の流動化が非常に激しくなっている。従業員が健康で生き生きと長期にわたって就労してくれる職場環境を構築し、優秀な人材の流出を防止し、採用力を強化することで、事業規模の拡大、企業価値の向上を図ることが最優先課題。
	健康経営の実施により期待する効果	働きがいのある職場を維持できれば、おのずと労働生産性も高まり、企業価値の向上につながると考える。効果測定の具体的な指標としては、毎年実施している社員意識調査での「働きがい」の「Top2Box 60%以上」を目指す（2021年度は55.4%、2022年度は56.4%）。 ※「Top2Box」とは、「そう思う」「ほぼそう思う」と肯定的な回答を選択した社員の割合。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	141	回	6	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員からコミュニケーション促進のための提言活動を開催。社内Caféに人が集まるためのアイデアを募集。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内で実施した35歳未満の健康診断に合わせ、ヤクルト飲料の試飲会を実施し、腸内細菌を意識した食生活を提案、社内に販売機の設置希望のアンケートを取った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリを使って、年2回ウォーキング大会を開催。目標達成者にはAmazonギフト券を配布。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	33.0	%
管理職限定	○	全管理職の	57.2	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	年2回開催が定着してきたウォーキングイベントは、2022年に実施したアンケート結果で、9割以上が「楽しかった」半数近くが「運動習慣や健康を意識するようになった」と回答し一定の効果がみられた。しかし参加者が固定してきており、運動習慣のない今まで参加してこなかった肥満の課題のある社員の参加数を増やす取り組みが必要であった。
	施策実施結果	普段歩かない社員も参加しやすいように、目標歩数を1日1万歩から7千歩に変更、更に初参加で目標達成した場合は表彰金を上乘せする条件で募集をした結果、参加者の3割近い400人以上の初参加があった。
効果検証結果	現時点では2023年度の健康診断結果等への定量的な効果はまだ確認できていないが、ストレスチェックの回答では、「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2回以上している」と回答した割合が、38%から41%に増加した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者が複数発生している組織の2022年度ストレスチェックの結果は前年度より悪化し、ワークエンゲージメントの偏差値が45.8（会社平均49）と社内でも特に課題感が強い組織と診断された。メンタルヘルス不調者の増加、退職者・離職者発生の懸念があり、組織改善の早急な対応が必要である。
	施策実施結果	コンサルタントより対象組織の基幹職にストレスチェック結果説明、アクションプラン作成支援を実施。パルスサーベイの結果、相談行動の偏差値が7.1上昇、前向きに考え直す行動の偏差値が5.5上昇した。
効果検証結果	パルスサーベイではワークエンゲージメントの偏差値が52.9と2022年度ストレスチェック結果より7.1上昇、会社平均を上回る状況にまで改善された。2023年度のストレスチェック結果は10月以降となるため、最終的な効果検証は今後行われる。組織全体で改善傾向が見られ、メンタルヘルス不調者の顕著な増加や、それに伴う離職者は発生していない。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータ・ビジネス・システムズ

英文名：NTT DATA BUSINESS SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

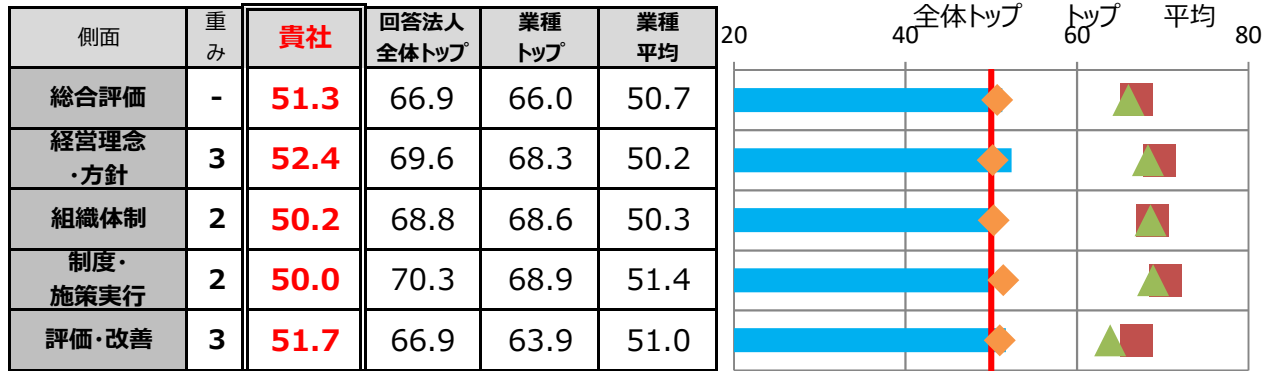
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.3** ↑6.4 (前回偏差値 44.9)

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

②評価の内訳



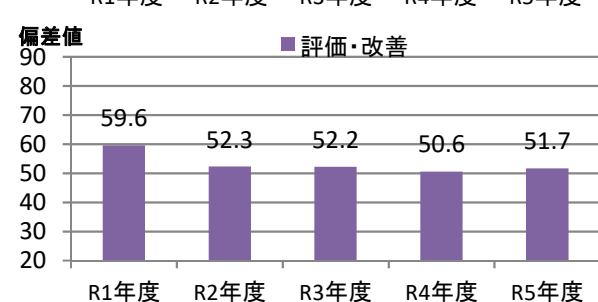
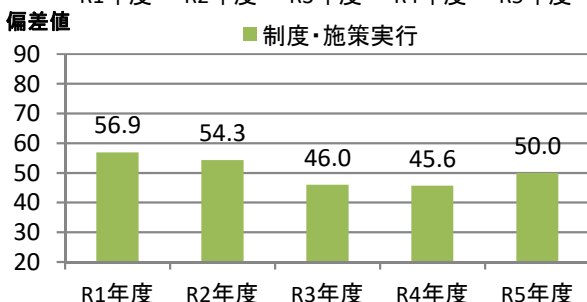
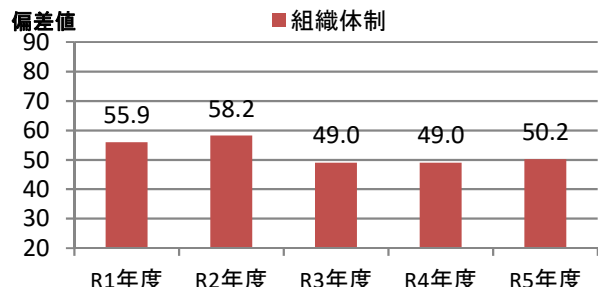
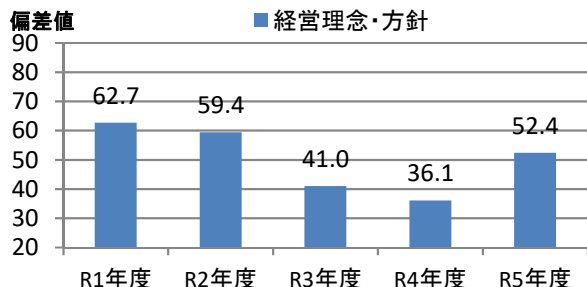
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

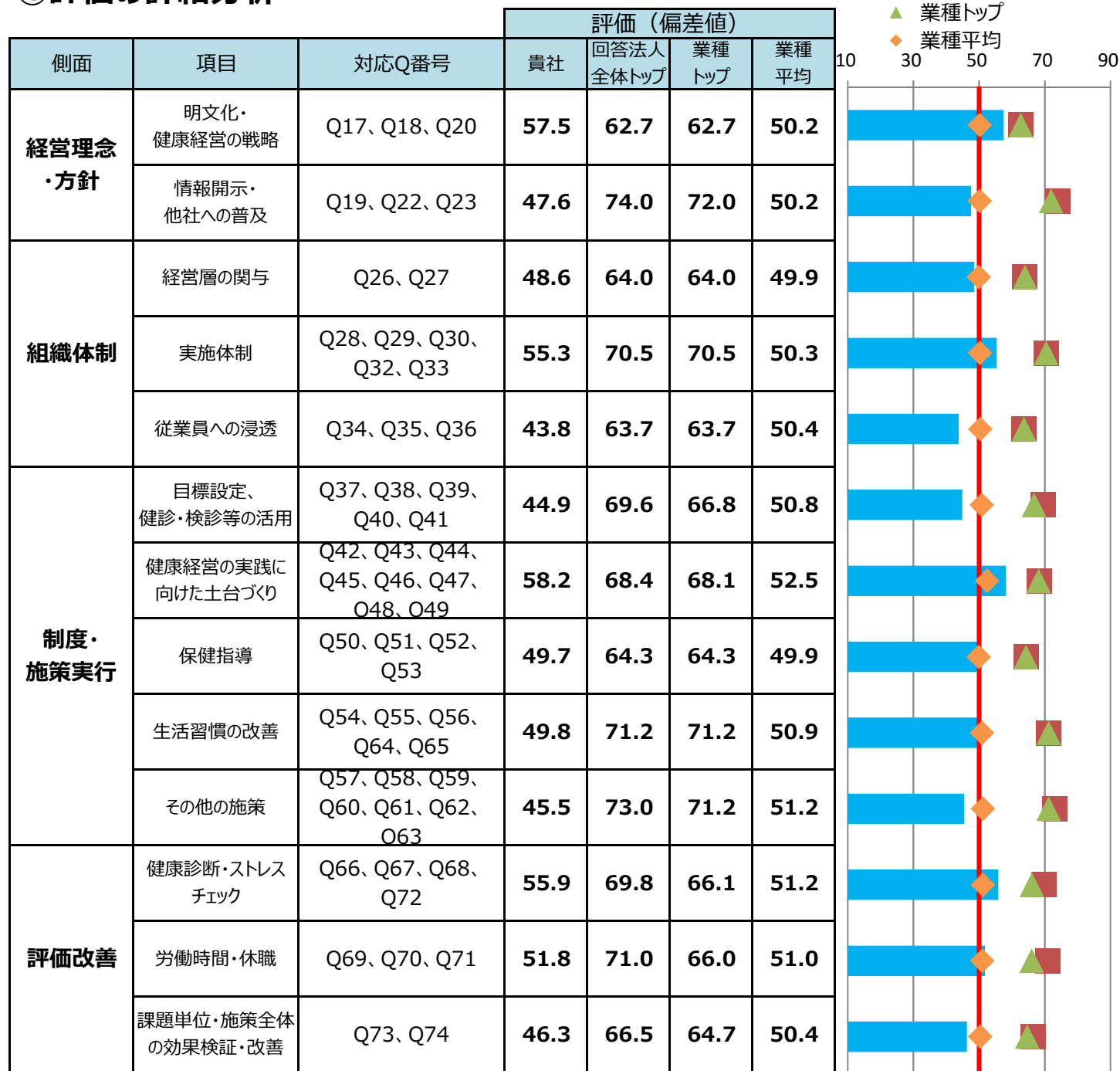
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	801~850位	1901~1950位	2251~2300位	1651~1700位
総合評価	59.3	56.0(↓3.3)	47.0(↓9.0)	44.9(↓2.1)	51.3(↑6.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メタボ判定特定基準による高血圧、糖尿病発症リスク、脂質異常者が多く、またメンタル不調者についても高止まりとなっており、社員の健康管理の課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員のヘルスリテラシーを高め、健康維持改善を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttdata-bizsys.co.jp/company/pdf/kenkoukeiei.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	67	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	より多くの社員が参加できるようイベントを複数回開催し、積極的な参加を促すよう案内を徹底している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	Dヘルスケア、特定保健指導アプリによる食事管理				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康経営施策としてスポーツクラブ、オンラインフィットネス等の利用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者の割合が高止まりである
	施策実施 結果	「心の健康づくり計画」の策定、セルフケア研修の実施、休暇・休職中の不調者への保健師面談実施、上長への注意喚起
	効果検証 結果	「心の健康づくり計画」の衛生委員会での進捗確認と結果の社員周知による関心度アップ、セルフケア研修の実施による社員への意識づけ、休暇・休職中の不調者への保健師面談による会社帰属意識の確保、上長への注意喚起により上長より配下社員の産業医面談等の依頼増加（先手の対応）
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	総労働時間が比較的長いこと、フレックスタイム制の導入により半日休暇・時間休暇の取得が低下していることから、心身のリフレッシュが十分にできていない状況にあると認識しており、労働時間の適正化、休暇取得促進、ワークライフバランスの実現が課題
	施策実施 結果	上長へ毎月配下社員の時間外及び年休取得状況をメールで報告、注意喚起を行い労働時間の適正化と年休取得の推進を図った。
	効果検証 結果	労働時間は微増、原因はテレワークの浸透により通勤時間にあてられていた部分、働く社員もいると推測される。年休取得は注意喚起の結果、前年度より取得日数の向上がみられた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイテック阪急阪神株式会社

英文名: ITEC HANKYU HANSHIN CO.,LTD.

■加入保険者: 通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

①健康経営度評価結果

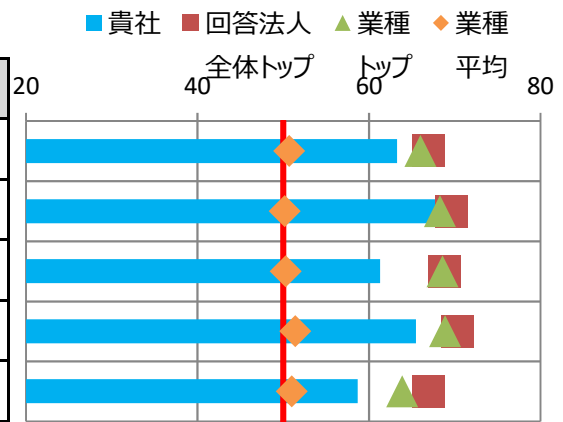
■総合順位: **151~200位** / **3520社中**

■総合評価: **63.3** ↑2.1 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.3	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	67.9	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	61.3	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	65.5	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	58.7	66.9	63.9	51.0



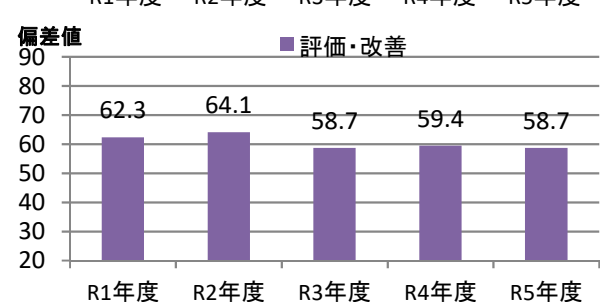
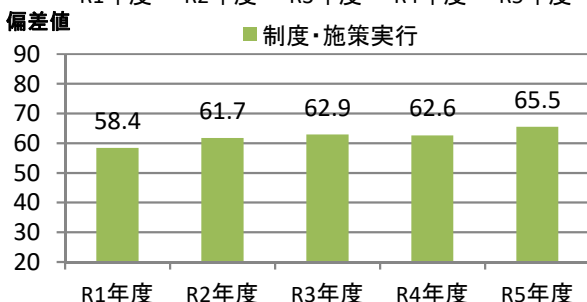
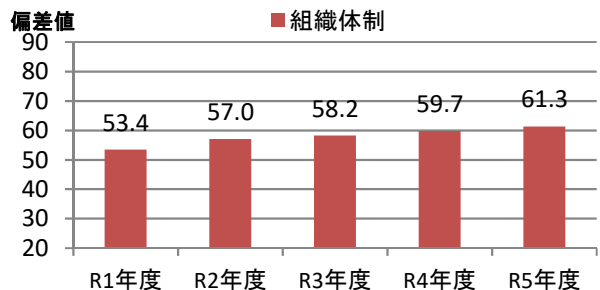
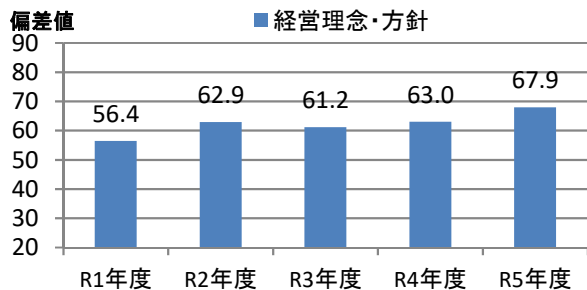
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

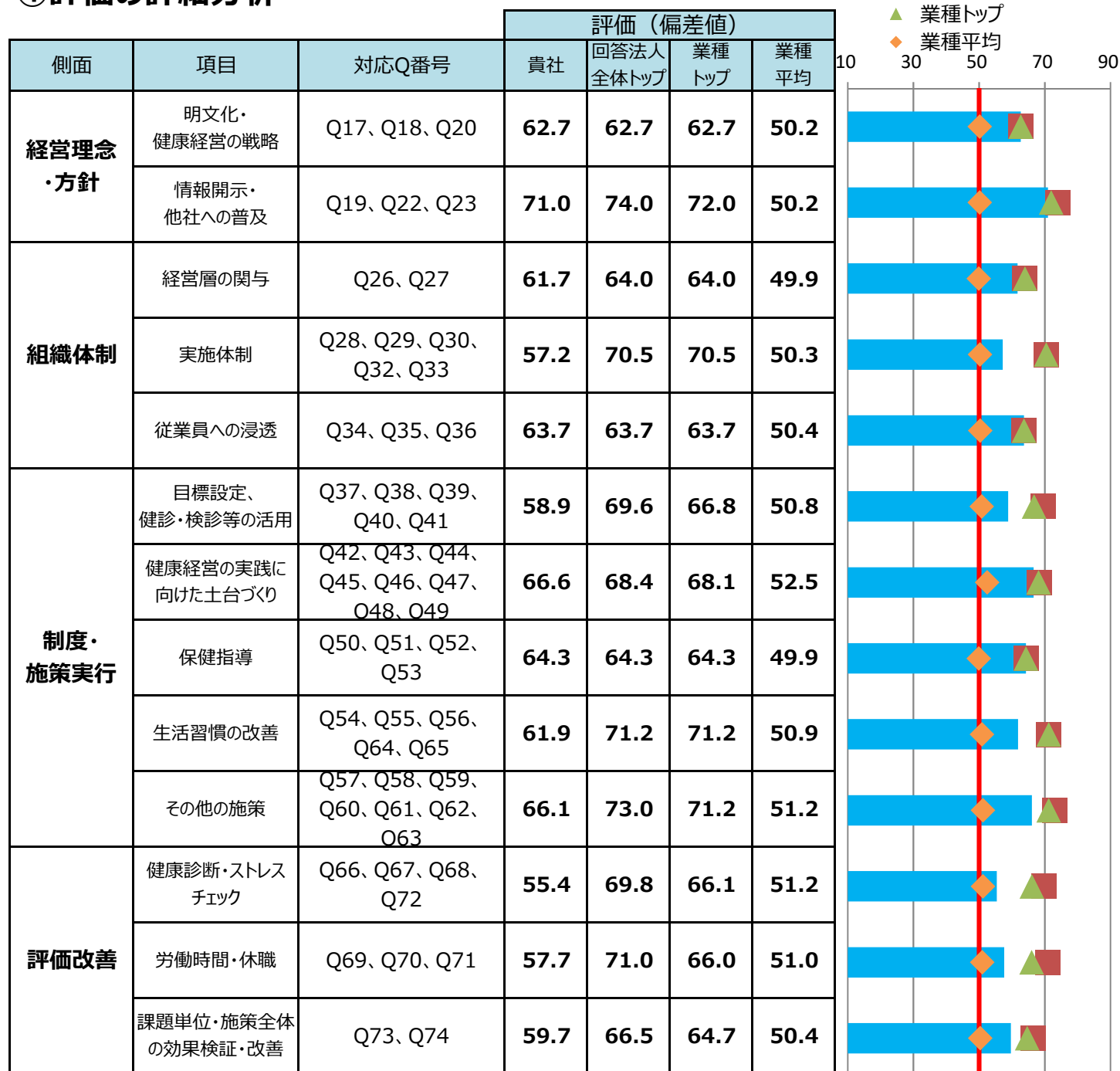
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	201~250位	351~400位	401~450位	151~200位
総合評価	58.0	61.8(↑3.8)	60.2(↓1.6)	61.2(↑1.0)	63.3(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>以下3つを健康経営で解決したい重点的な経営課題としています。</p> <p>(1) エンゲージメント向上による健康推進（従業員と会社が貢献・尊重し合う関係の向上、職場環境改善などによる従業員満足度向上の推進）</p> <p>(2) 家庭と仕事の両立の実現（柔軟な働き方のための制度整備、業務効率化を通じた総労働時間削減による従業員の健康促進）</p> <p>(3) 疾病の早期発見と予防（各種健康推進施策による不調の早期発見と生活習慣の改善）</p>
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して働くことのできる環境を提供し、健康づくりを積極的に推進していく健康経営に取り組むことで、会社の発展・成長、そして、経営理念に掲げる「事業にかかわるすべてのひとの幸福を追求します」を実現していきます。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>IT企業である当社にとって、社員一人ひとりの力を最大限に引き出すこと、そして、社員が健康で長く働きたいと思える環境を提供することが、生産性の向上や企業価値の向上に直結します。健康経営は、これらの点に直接的にアプローチすることが可能です。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	仕事と家庭の両立を支援する制度を充実させ、ライフステージやキャリアプランに合わせた働き方ができる環境を作ることで、社員が心身ともに健康で、やりがいを感じながら長く働ける会社になると考えます。こうした取組みにより、社員のモチベーション、生産性が向上することで、会社全体が活性化することを期待します。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://itec.hankyu-hanshin.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	組織内のコミュニケーションの活性化を図るため、原則月1回の1on1ミーティングを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合の健康ポータルサイトや健康管理アプリを提供して、社員の食生活改善をサポートしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	健診結果や生活習慣から健康予測や改善シミュレーションを行い、健康維持・改善を支援するサービスの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社では、柔軟な働き方を可能にする制度を用意し、育児や介護をしながらも状況に応じて働けるよう支援している。なかでも、男性社員の育児休業取得促進は、子育てをする夫婦が仕事と家庭を両立するために必要な施策であり、継続して取り組む必要がある。
	施策実施結果	2021年10月より、配偶者分娩休暇を拡充するとともに、積立失効年休を育児休業として使用できる制度を設けた結果、2022年度の男性社員の育児休業取得率は、77%となった。
	効果検証結果	育児に関する制度を拡充した結果、男性社員の育児休業取得率が向上し、ワークライフバランスの向上に寄与することができている。今後も、仕事と家庭の両立を支援する施策を検討・実施するとともに、社内周知・研修を継続して行うことにより、社員が子育てしやすい環境づくりを推進する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社朝日新聞社

英文名：The Asahi Shimbun Company

■加入保険者：朝日新聞健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

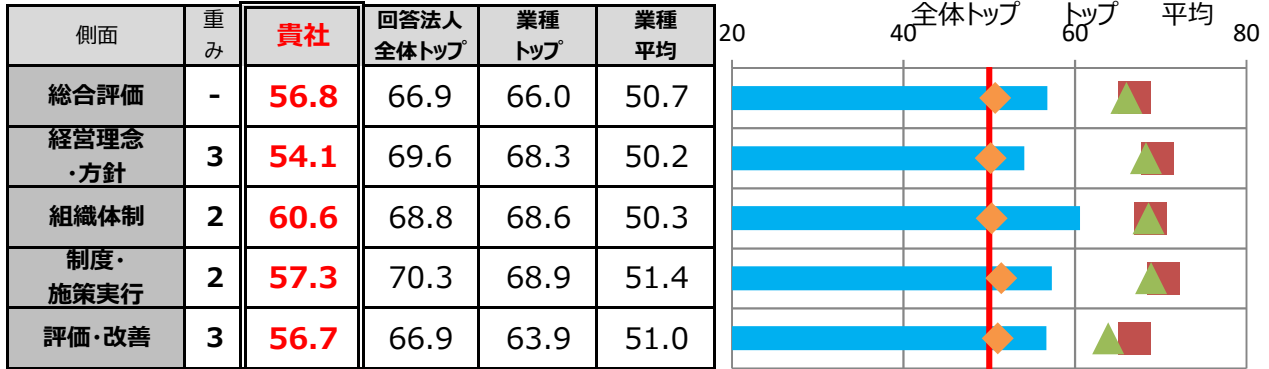
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.8** ↓1.3 (前回偏差値 58.1)

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

②評価の内訳



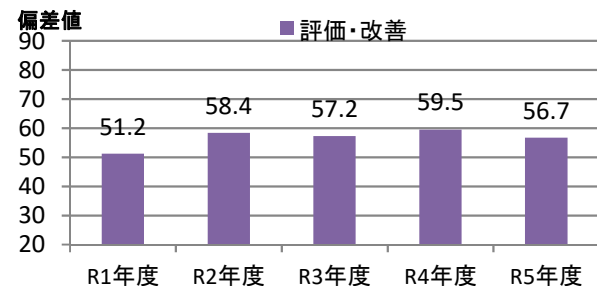
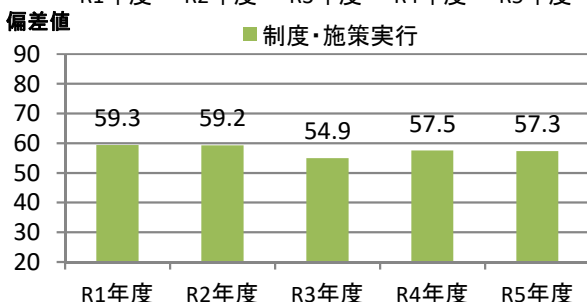
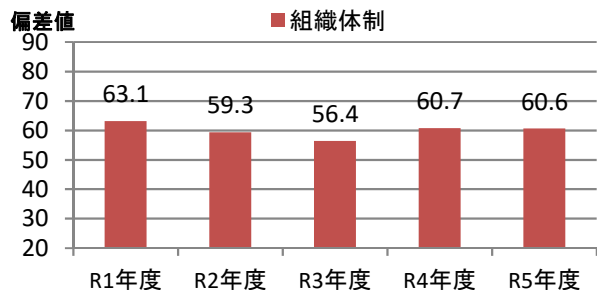
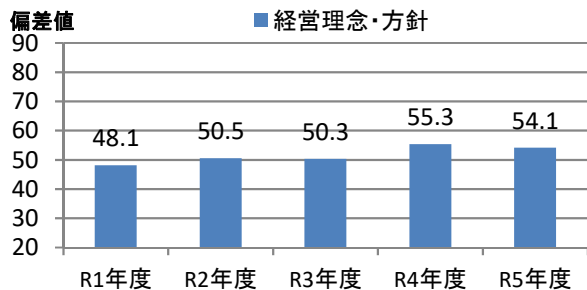
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

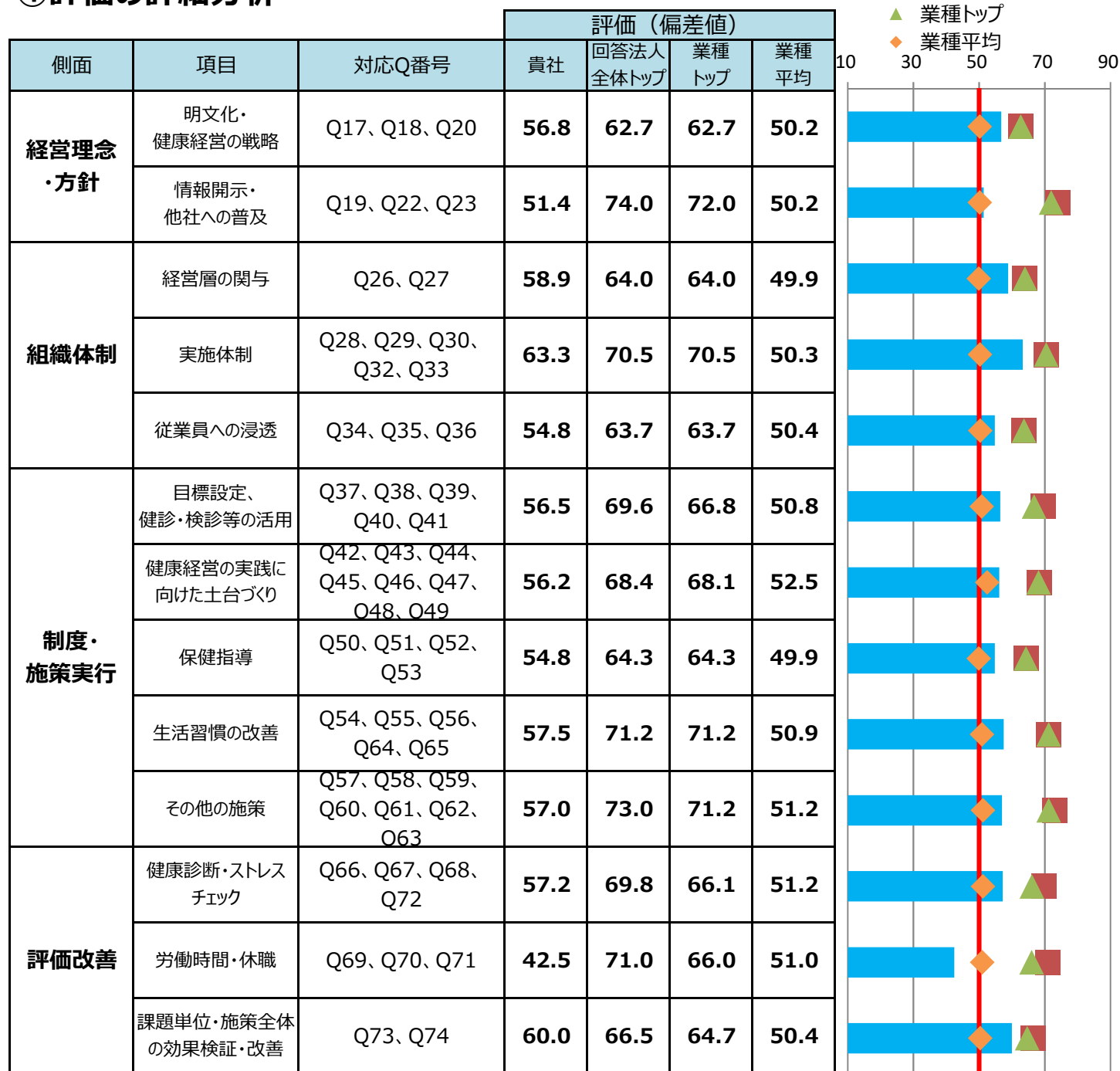
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	751~800位	1001~1050位	701~750位	901~950位
総合評価	54.3	56.4(↑2.1)	54.5(↓1.9)	58.1(↑3.6)	56.8(↓1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 朝日新聞社は「豊かな暮らしに役立つ総合メディア企業」を目指し、お客様から「ともに考え、ともにつくるメディア」として信頼され、社会に必要とされる存在であり続けるためには、従業員の心身の健康が大前提と考える。朝日新聞社の目指す質の高い情報やサービスなど、お客様からの期待に応える多様な商品の提供は、従業員の健康があつてのこと。健康経営の推進により従業員の健康不調による労働損失を低減したい。
	健康経営の実施により期待する効果	「豊かな暮らしに役立つ総合メディア企業」として、お客様から信頼され、社会に必要とされるために、従業員の健康を増進することで、メンタル不調や疾病などによる生産性の低下を防ぎ、従業員の仕事上のパフォーマンスをあげ、傷病休業日数や離職率の低下など労働損失の低減につなげたい。健康経営の実施により従業員が健康でいききと働ける会社を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.asahi.com/corporate/csr/14427430

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.asahi.com/corporate/csr/14427430				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナ禍によってオンライン開催としていた「夏休みファミリー見学会」を、2022年からリアル開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂で月1回「腸活フェア」（酒粕、ヨーグルト等を使ったメニューの提供）など食生活改善企画を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	1日7000歩を目標とするウォーキングプログラムを年一回実施。2カ月間、スマホアプリを用いて計測。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.2	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	新聞社特有の不規則な労働形態もあり、正しい生活習慣が身につけていない従業員が多い状況です。2022年度は全従業員の1/4が適正体重維持者率（BMI）で肥満という集計結果でした。生活習慣病やその予防に関する知識が不足している従業員も多いと考えられます。30代男性の約3割が肥満リスク者という結果も出ており、生活習慣病予備軍としての若年層対策が喫緊の課題となります。
	施策実施結果	ウォーキングプログラムは約3割の従業員が参加。 30代肥満男性に実施した保健指導「からだチェンジプロジェクト」は対象者の2割が参加。
効果検証結果	適正体重維持者率で肥満者は2021年度26.3%から、2022年度28.2%と増加しました。2025年までの弊社の健康課題、改善目標、具体的取り組み内容を定めた「アクティブヘルスプラン2025」では、メタボ者の割合を2019年度比で5年間で3ポイント減（27→24%）することを目指しています。健保組合が提供するプログラムを積極的に周知、活用するなどして、生活習慣病予防対策に取り組んでいます。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内の喫煙所の削減や、禁煙治療、禁煙相談の実施など、禁煙対策の取り組みを行ってきましたが、新聞社特有の生活スタイルの影響もあり、喫煙率の下げ止まりや、他の年代に比較して若年層と女性の女性の喫煙率が高いといった課題があります。
	施策実施結果	2017年に「禁煙ポリシー」を策定、2022年には2025年までに喫煙率半減を目標にした「禁煙ポリシー2025」に内容を更新。事業所内の屋内喫煙所は廃止済みで、屋外喫煙所も残り僅かとなった。
効果検証結果	「禁煙ポリシー2025」により①従業員間の会合の禁煙化、②屋外喫煙所の縮小・廃止により基地内禁煙を目指す、③禁煙支援、啓発運動の継続推進などに取り組んだ結果、喫煙率は12%台に減少しています。「禁煙ポリシー2025」では、喫煙率を2017年度の15.6%を2025年までに半減することを目指し、健康増進・受動喫煙防止の観点からも、禁煙推進に取り組んでいます。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トヨタシステムズ

英文名：TOYOTA SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

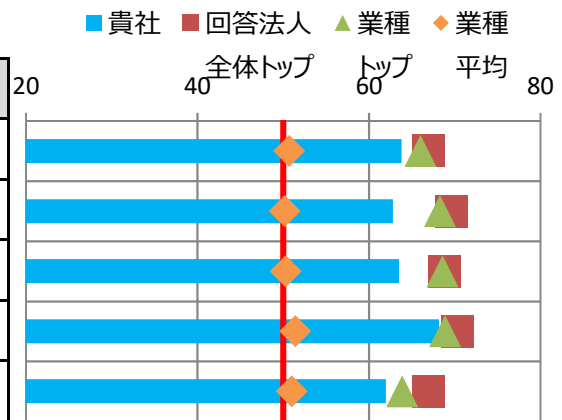
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.8** ↑1.0 (前回偏差値 62.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.8	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	62.8	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	63.5	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	68.2	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	62.0	66.9	63.9	51.0



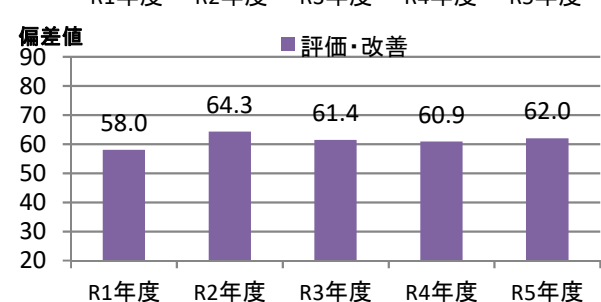
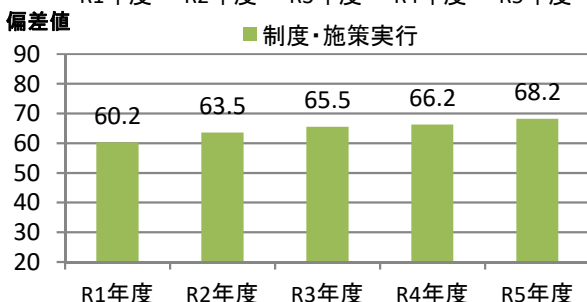
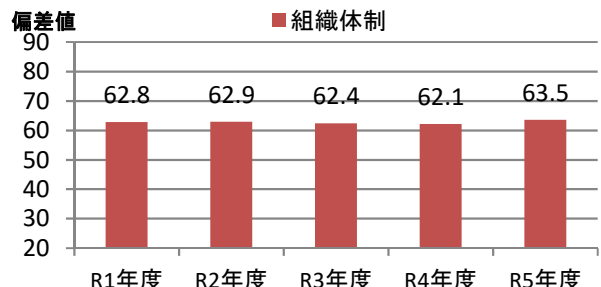
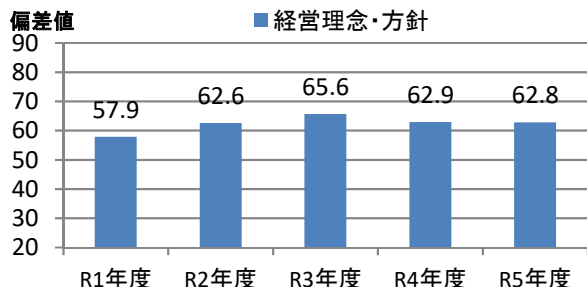
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

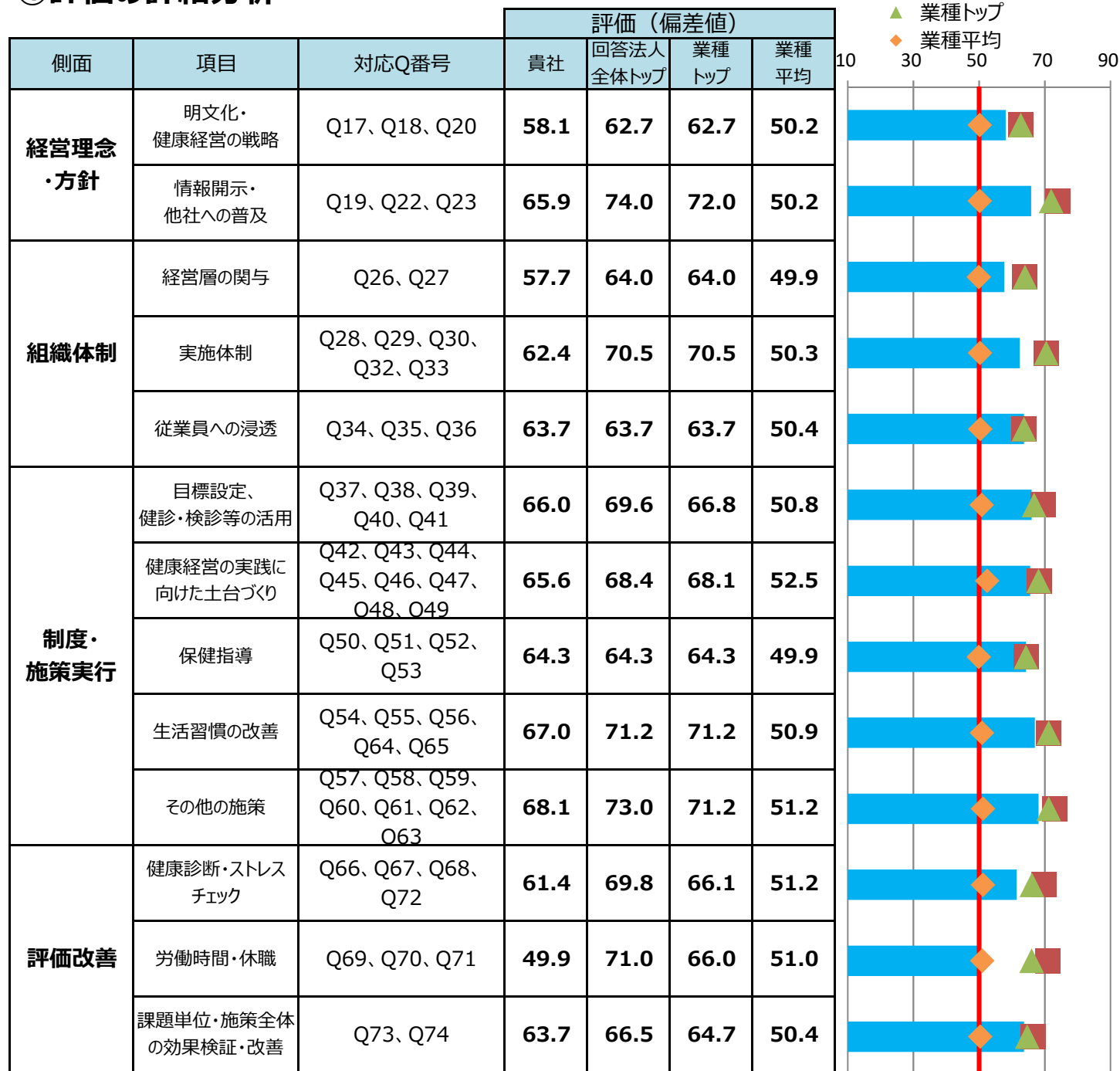
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	101~150位	51~100位	151~200位	101~150位
総合評価	59.4	63.4(↑4.0)	63.7(↑0.3)	62.8(↓0.9)	63.8(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康に関するアンケートの結果、「体の自覚症状（不調）あり」と回答した従業員が毎年9割程度となっており、プレゼンティーズムへの影響が課題となっている 自己管理を促進することで、パフォーマンスの低下につながる不調や生活習慣を見直し、自ら改善を図れる従業員の育成に努める
	健康経営の実施により期待する効果	健康リスクの低減により、生産性や仕事に対する意欲の向上と組織の活性化につなげたい 従業員の健康への投資により、従業員が誇りとやりがいを持って仕事に取り組むことで会社の長期安定的な成長を実現 具体的な指標として、健康づくりに主体的に取り組む従業員の割合：80%の達成を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新型コロナウイルスの影響により、さまざまな行動が制限されたことも影響し、年次有給休暇の取得率が2020年度は前年度より低下 十分な休息が取れないことにより、モチベーションや生産性の低下や、離職率の増加につながる懸念があるため、年休取得の促進が課題 心身の健康、働き方改革の一環として、年休取得率80%を全社方針KPIに設定し、年休取得を促進
	健康経営の実施により期待する効果	①心身のリフレッシュ（家庭生活の充実・安定、健康管理・活力の回復、趣味・自己啓発） ②計画的・効率的な業務遂行（イキイキと健康的に働ける人材育成、生産性の向上） ③フォロー体制の構築による属人化の防止、年休取得しやすい体制の構築や風土づくり ④従業員の満足度・意欲の向上、優秀な人材の獲得や定着

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員間の交流と慰労を目的に、料理と共にマジックショーや各種ゲームなどを行う全社親睦イベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康診断結果にて生活習慣病に関する項目で所見があった従業員全員に対し、食事改善のアドバイスを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	会社負担で歩数計アプリを通年契約、1日5,000歩以上で毎月健康ポイントを付与、イベント開催月は加点				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	15.3	%
限定しない	○	全従業員の	6.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2020年度に実施した健康に関する社内アンケートで、「1日30分以上の運動を週1日以上」できている従業員は43%。身体活動が不十分であることが課題と認識。分析した結果、「1日30分以上の運動を週1日以上」の設問は、健康経営目標指標としている設問「主体的健康づくりへの取り組み」との相関が高いことも判明。普段の運動量が少なく、主体的に健康づくりに取り組めていない従業員に向け、行動変容を促す必要性あり。
	施策実施結果	『30分の運動＝約3,000歩のウォーキング』から健康づくりの習慣化につなげる、ウォーキングイベントを全従業員を対象に2ヵ月間開催。減点方式を採用し、意欲を喚起。歩数計測アプリのDL率が51%に上昇。
効果検証結果	平均歩数はイベント前より500歩程増加し、目標を大きく上回る6,090歩。参加者の81%が目標達成。時間・距離感の認識とウォーキングの習慣化に効果あり。「1日30分以上の運動を週1日以上」できている従業員は年々増加し、2023年度は59%まで上昇。あわせて「1日平均8,000歩以上」、「毎日合計60分以上の身体活動」ができている従業員の割合や、健康づくりに主体的に取り組む従業員の割合も年々上昇。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2019～22年度の健康に関する社内アンケートにて、全体の90%近くの従業員が「体の自覚症状（不調）を感じている」と回答。主な症状として、目の疲れ・肩こり・腰痛が上位であり、VDT症候群の症状と一致することが判明。また、「休日に電子機器を8時間以上利用している」従業員は、全体の57%に及び、そのうちの84%はVDT症候群の主な症状があると回答。症状の悪化は生産性の低下にもつながるため、改善が必要。
	施策実施結果	VDT症候群対策として、全従業員に対し、オフィスでもできる簡単なストレッチ等を紹介・実践する短編動画を年間を通して閲覧できるように配信。半年経過した時点で、延べ481名が視聴済み。
効果検証結果	2023年9月に実施した社内アンケートでは、主な3つの症状それぞれにおいて、症状ありと回答した従業員が前年度より10%前後減少。「休日に電子機器を8時間以上利用している」従業員も減少しており、生活習慣や作業環境の改善が見られる。症状に対するセルフケアができるようになる等の効果もあり、「体の自覚症状（不調）を感じている」と回答する従業員も、前年度より6%減少。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社富士通エフサス

英文名：

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

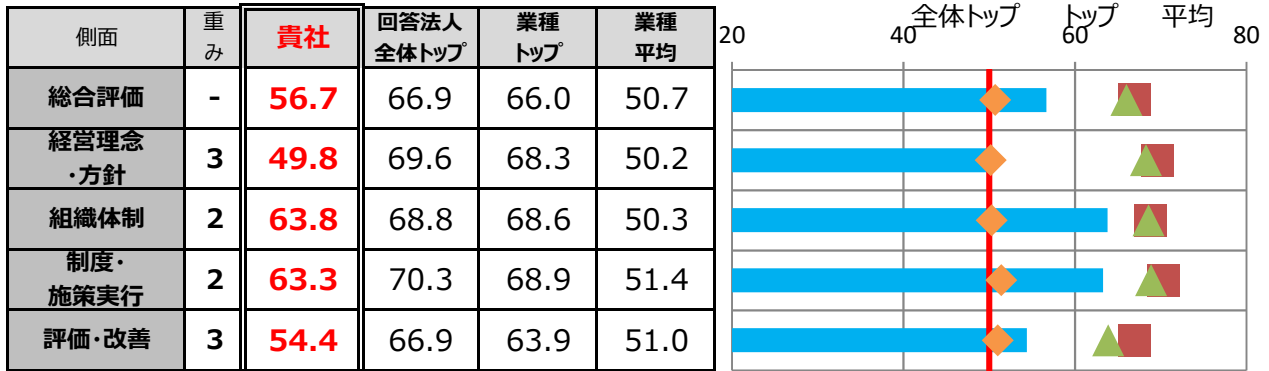
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.7** ↓2.8 (前回偏差値 59.5)

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

②評価の内訳



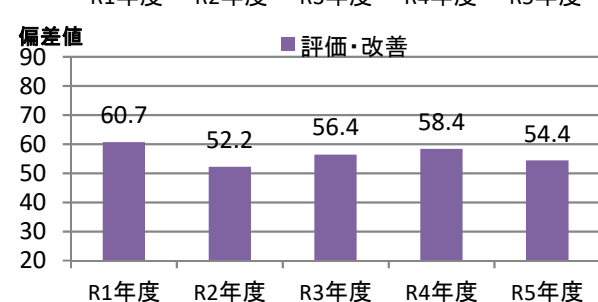
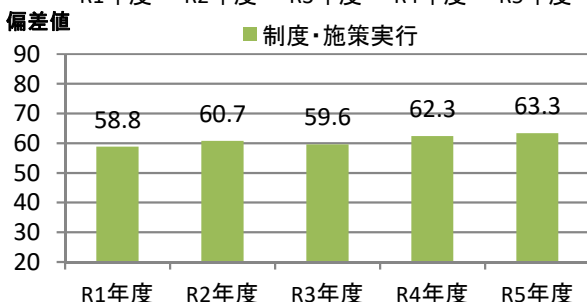
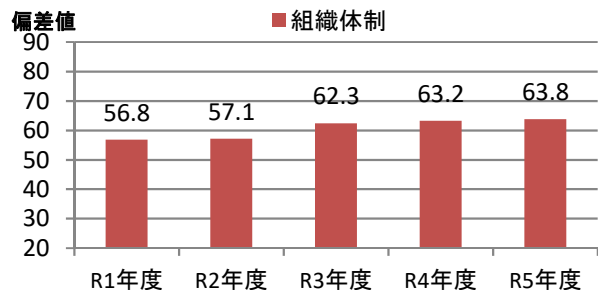
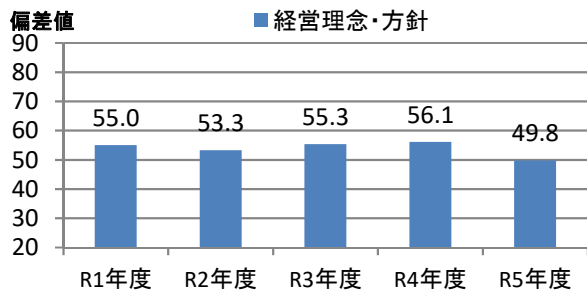
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

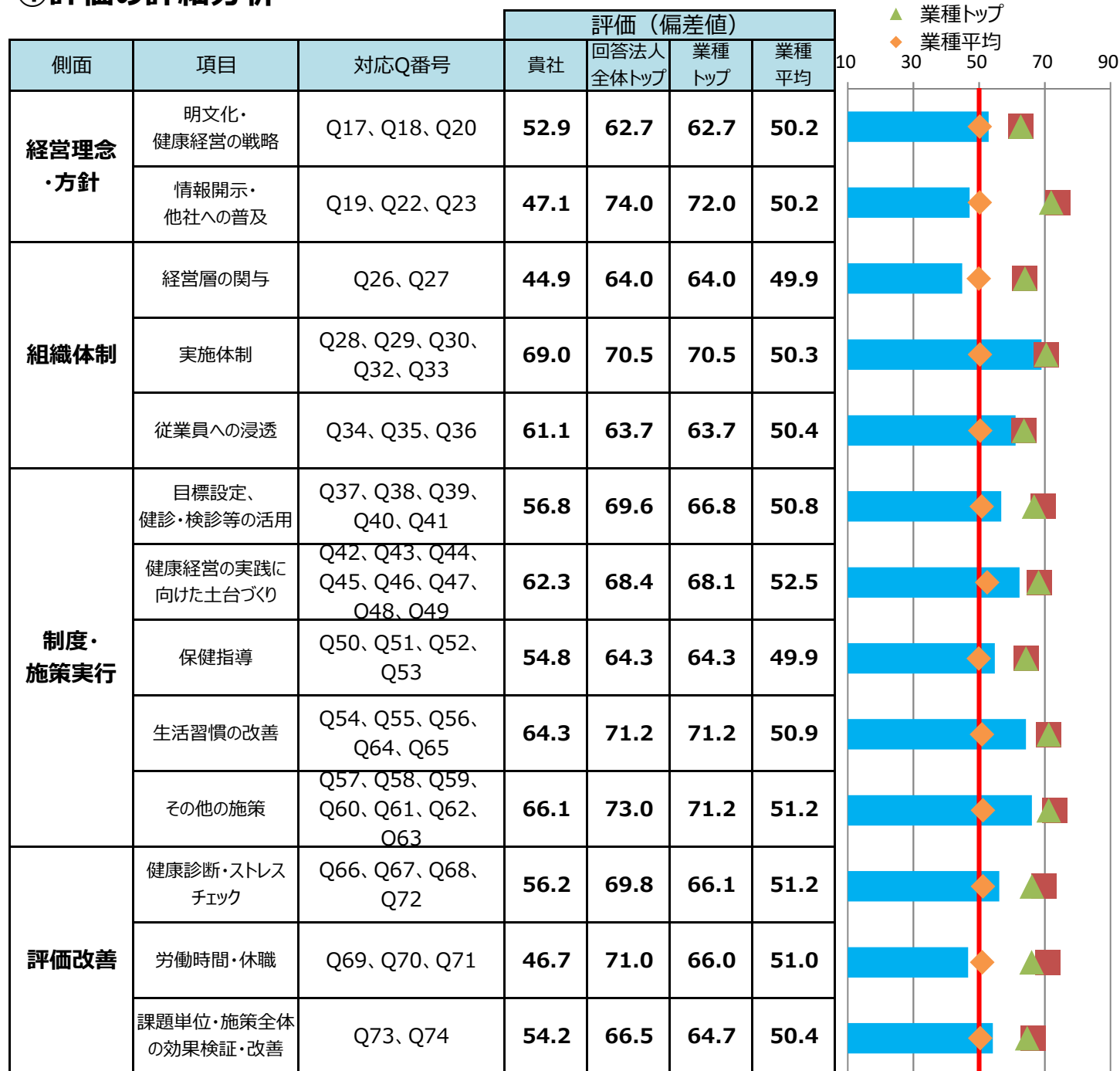
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	851~900位	651~700位	601~650位	901~950位
総合評価	57.8	55.2(↓2.6)	57.9(↑2.7)	59.5(↑1.6)	56.7(↓2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社にとって最大の経営資源および顧客価値の源泉は「人」であり、社員がWell-beingを実感できるようになることが、パーパスの実現には不可欠である。社員がWell-beingを実感するためには「健康」は欠かすことのできないものであり、「社員の心とからだの健康と安全を守り、すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす」ことを重要課題として設定している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みにより、社員がWell-beingを実感することが、エンゲージメントの向上、イノベーションの創出、事業成果の向上につながり、パーパスの実現、中長期的な企業価値が向上することを期待している。具体的な指標としては、「エンゲージメント」平均64、Well-being指標（2023年指標開発、目標設定）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社にとって最大の経営資源および顧客価値の源泉は「人」であり、健康上の理由による休業による生産性損失（アブセンティーズム）、あるいは、何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、通常のパフォーマンスを発揮できないことによる生産性損失（プレゼンティーズム）は、事業成果に直結するものであり、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善を重要課題として設定している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みにより、心身の健康の維持・向上を図られ、アブセンティーズム・プレゼンティーズムが改善、従業員のパフォーマンス向上し、生産性が向上することを期待している。具体的な指標としては、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善を目指し、最も影響を及ぼしているメンタルヘルス疾患への対策の強化を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fsas/about/work/life/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝を伝え合い組織の心理的安全性を高めることを目的として、サンスポイントを送り合うPJを始動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.3	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年二回ウォーキングイベントを実施し、チームで楽しみながら参加することで、歩行習慣の定着を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	95.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	新型コロナウイルス感染症流行、新しい働き方「Work Life Shift」により生活環境、働き方が大きく変化した結果、コロナ禍前の2019年度以前と比較して、身体活動量（1日平均歩数）が減少、BMI/腹囲、血圧、血糖、脂質等の検査結果の有所見者、メタボリックシンドローム該当者・予備軍が増加し、生活習慣病発症リスクの増加しており、新しい生活環境、働き方に対応した生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	健診事後措置での運動推奨、年2回のウォーキングイベントの参加勧奨等により、ウォーキングイベントの参加率の向上61.9%（前年比+6.4%）、特定保健指導の実施率向上39.8%（同+7.3%）の図った。
	効果検証結果	運動や食生活等の生活習慣の改善に取り組んでいる人は微増、運動、睡眠、喫煙、飲酒等の生活習慣は改善傾向にあるが、1日歩行数は大幅に減少している。健康診断の検査結果の有所見者率は横ばいまたは微増、メタボ該当者は21.4%（前年比-0.6%）と生活習慣改善の一定の効果は認められるが十分ではない。引き続き、生活習慣（特に運動習慣）の改善・定着の取組みを強化する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トーテックアメニティ株式会社

英文名：TOTEK AMENITY LIMITED

■加入保険者：トーテックグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

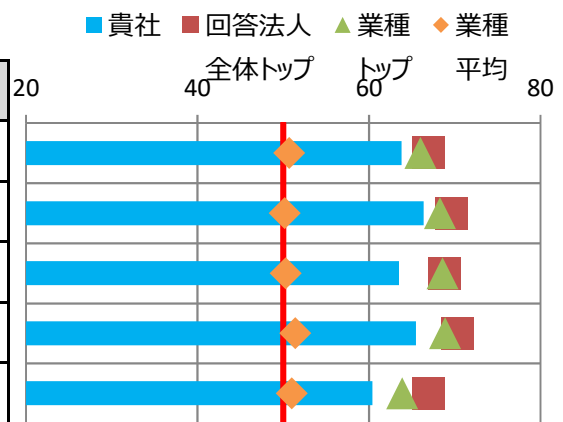
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.8** ↑3.9 (前回偏差値 59.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.8	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	66.4	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	63.5	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	65.5	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	60.4	66.9	63.9	51.0



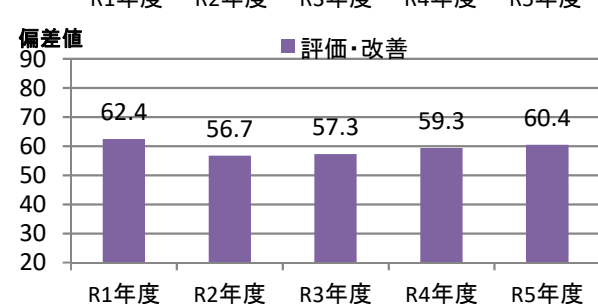
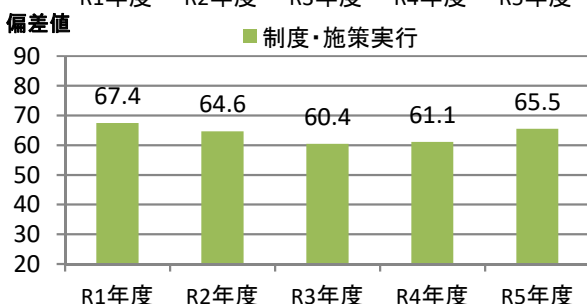
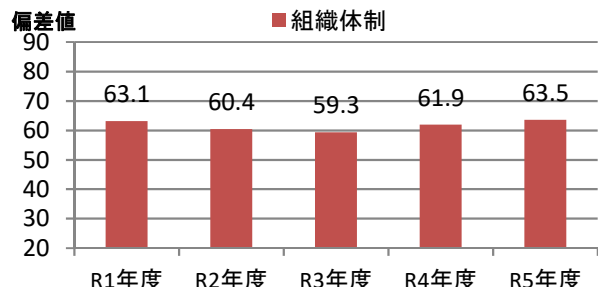
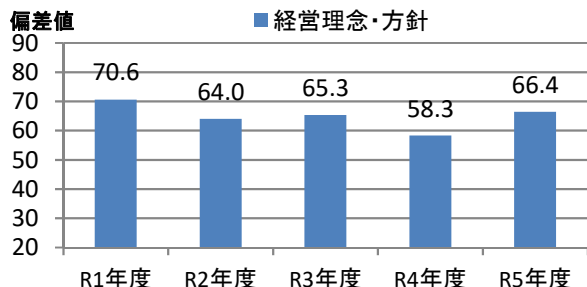
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

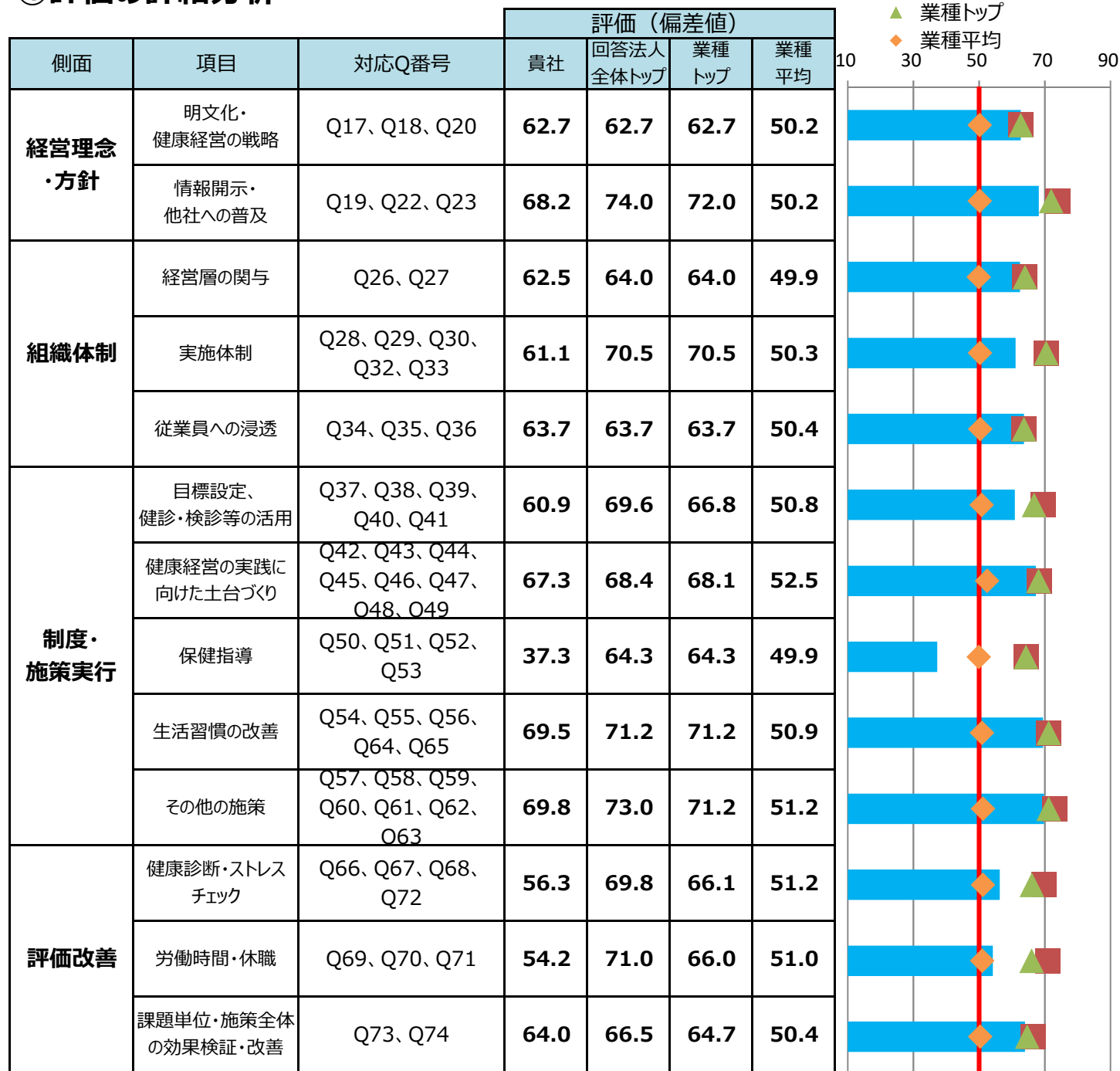
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	251~300位	301~350位	551~600位	101~150位
総合評価	66.0	61.2(↓4.8)	60.7(↓0.5)	59.9(↓0.8)	63.8(↑3.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「人材」を「人財」と捉え、その育成と健康促進が最大の投資という考えから、従業員一人ひとりがいきいきと働き、持っている能力を十分に発揮することができる環境を構築することを重要課題と捉えている。その為、従業員のパフォーマンスを阻害し生産性低下を招く要因としての各種疾病発症や職場環境悪化のリスク低減を目的として、健康教育の実施や生活習慣・運動機会の提供などの各種施策を通じて健康経営を推進している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により「従業員の生産性向上」に期待している。その具体的な指標は、「プレゼンティーズム」「アブセンティーズム」「ワークエンゲージメント」の各数値および「高ストレス者率」としている。これらの数値を経年的に把握し、2025年度までにプレゼンティーズムを15%、アブセンティーズムを1.5日、ワークエンゲージメントを5.0、高ストレス者率を10%以下とすることを目標とし各種取組を実施している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社内全体の活性化を図ることにより生産性の向上ならびに離職率の低減、業績アップにも期待できることから、従業員が持っている力を十分に発揮できる「心身共に健康な組織の実現」を個人パフォーマンスの向上と同じく重要課題と捉えている。この課題に対しては、従業員レベルでの各施策のほか、管理職教育や組織単位の健康分析結果のフィードバックなどを通じ、組織レベルでの改善を目指し健康経営を推進している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進による組織活性化の具体的な指標として、特に「ワークエンゲージメント」、従業員アンケートにて取得する「会社への貢献意識」および「健康経営に関する各施策の満足度」の各スコアに注目している。これらの数値を経年的に把握・各組織と共有し、かつ安全衛生委員会等を主軸としPDCAサイクルを回すことによって環境改善を図り、以て健康経営の重要課題である「心身共に健康な組織」の実現に期待できると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	トータックグループ「健康経営宣言」 https://www.totec.jp/company/policy/kenkoukeiei/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.totec.jp/company/policy/kenkoukeiei/data.html#data03				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.totec.jp/company/policy/kenkoukeiei/data.html#data03				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.totec.jp/company/policy/kenkoukeiei/data.html#data03				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士または家族との旅行等健康活動の補助、クラブ活動費助成、社内スポーツ教室実施時の会議室提供など				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善webセミナー、健康的な食生活支援の為に健康食品の提供、食生活に関する全社員教育の実施など				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	プロサッカークラブとの提携による健康動画配信、クラブ活動奨励、健康活動補助、スポーツ教室実施など。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.7	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員のうち生活習慣病リスク者（二次検診受診勧奨対象者）は31%~33%前後であり、数年に渡り横ばい傾向が続いている。 この数値を改善するための指標として、「肥満・血圧・血糖・脂質・喫煙」の5項目および二次検診受診率を重点項目と位置づけ、これまで以上に運動機会や睡眠・食生活などの生活習慣を改善する為の各種施策を実施するなど、リスク保有者率を減少させていく取組が必要であると考えます。
	施策実施結果	<主要な取組結果> ①二次検診受診率向上（41.1%⇒前年比7.3ptUP） ②全従業員を対象に健康リテラシー向上教育実施（参加率100%） ③各種禁煙施策の実施（18.2%⇒前年比0.4pt改善）
効果検証結果	・2021年度：肥満（26.3%） 血圧（21.1%） 血糖（25.4%） 脂質（22.3%） 喫煙（18.6%） ・2022年度：肥満（26.0%） 血圧（23.9%） 血糖（24.7%） 脂質（22.0%） 喫煙（18.2%） ・二次検診受診率は41.1%であり、3年間で23.7ptほど改善した。 ⇒血圧を除く数値が軒並み改善し、生活習慣病リスク者は31.5%と過去最も低い数値に改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	弊Grの2022年度喫煙率（全年齢）は18.2%であり、前年度18.6%から僅かではあるが減少する結果となったが、これまでの減少幅と比較すると下げ止まりの感がある。また、40歳以上の喫煙率は24.6%であり、若年層との乖離が存在する。たばこは各種疾病の要因となる有害物質であり、当事者のみならず、副流煙等で非喫煙者にも健康被害を及ぼす可能性があるため、重点施策として取り組む課題であると認識している。
	施策実施結果	①全社員対象教育の実施（参加率100%）②禁煙推進デーとメール・ポスターでの啓蒙③禁煙宣言者に対する奨励金給付④禁煙外来治療費の補助⑤禁煙補助剤費の補助⑥40歳以上に対する保健指導の実施
効果検証結果	2020年度：喫煙率（20.2%）、2021年度：喫煙率（18.6%）、2022年度：喫煙率（18.2%） 前年度比0.4ptにとどまる結果となったが、喫煙率は年々確実に減少傾向にある。 また、40歳以上の喫煙率は24.6%（前年度25.0%）となり、こちらもわずかではあるが改善の傾向を確認した。 今後も取組の継続により、喫煙率のさらなる低下を図っていく必要があると考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立システムズエンジニアリングサービス

英文名：Hitachi Systems Engineering Services, Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

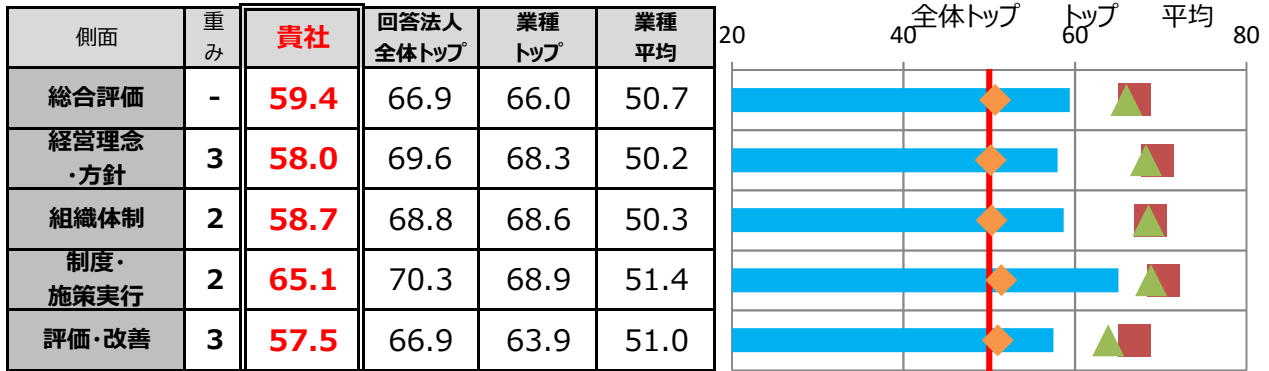
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.4** ↑0.6 (前回偏差値 58.8)

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

②評価の内訳



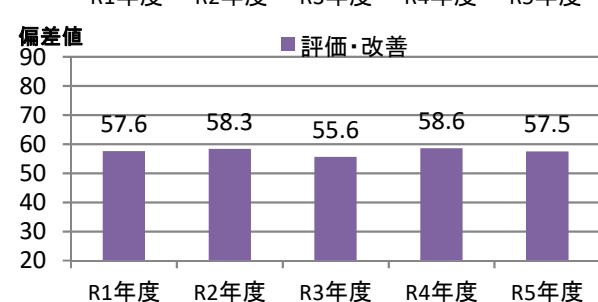
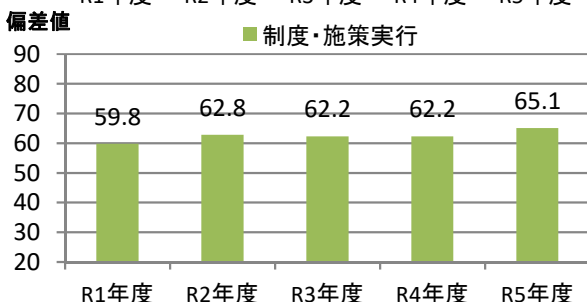
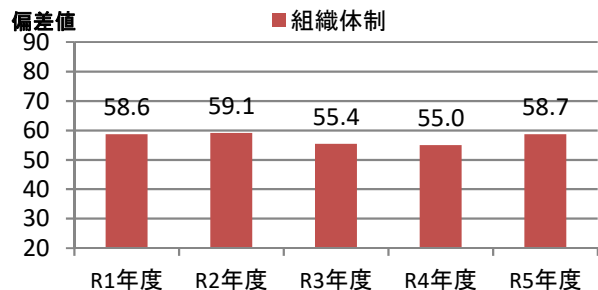
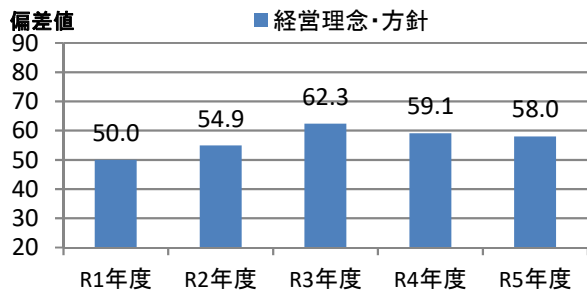
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

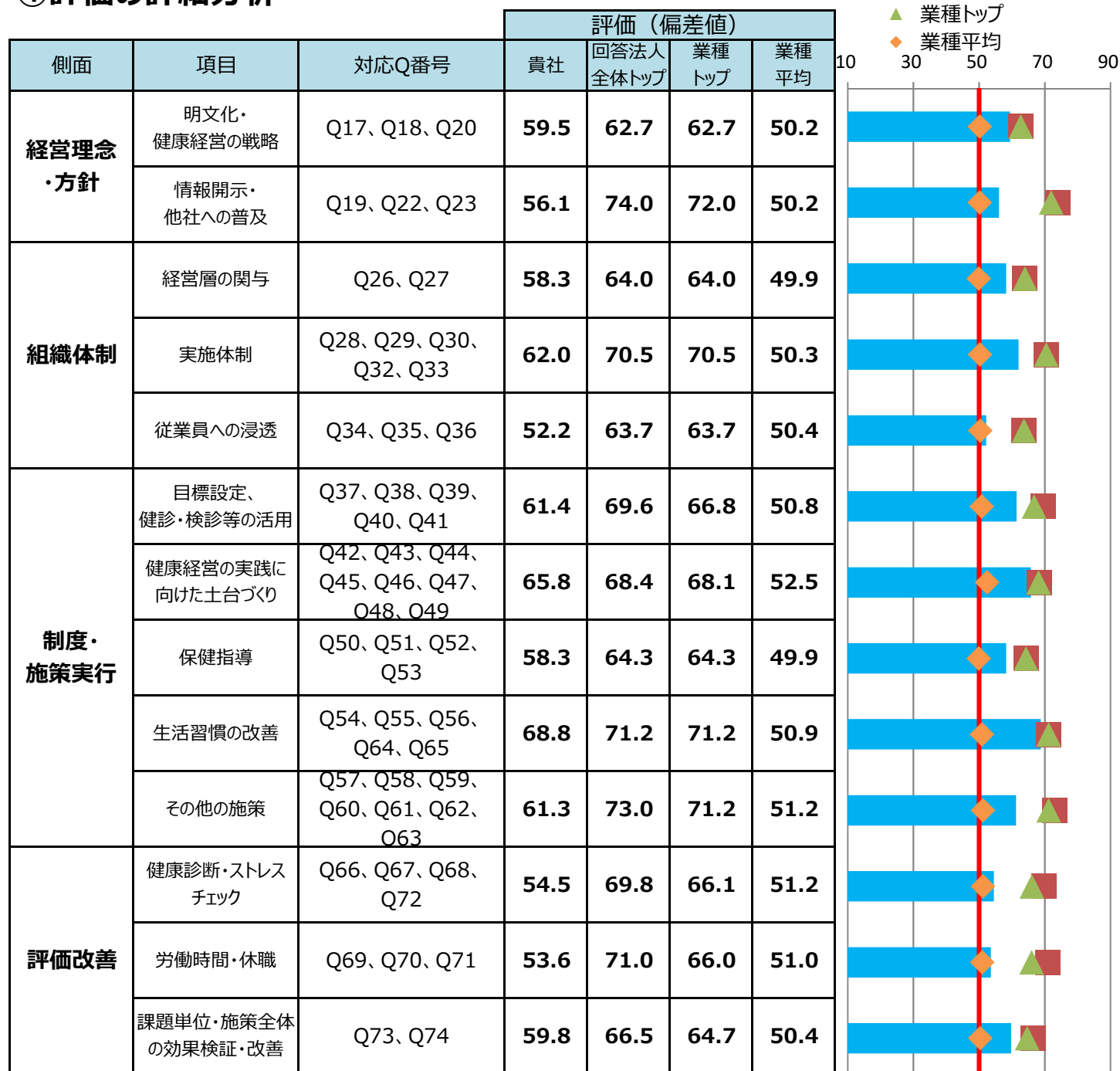
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	551~600位	551~600位	651~700位	701~750位
総合評価	56.0	58.3(↑2.3)	58.9(↑0.6)	58.8(↓0.1)	59.4(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>事業への貢献と会社の持続的な成長をめざす上で、社員が自発的に健康保持・増進に取り組むことで、個人のパフォーマンスが向上し、組織の生産性と活力アップにつなげるのが課題である。(課題設定の背景：社員の健康診断結果において、有所見率が高く、健康に対する意識・関心が低い層が一定数いる。また、メンタルヘルス不調による新規休業者が継続して発生している。)</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①メンタルヘルス不調者の低減 (ストレスチェック結果による高ストレス者比率前年比減、健康リスク値100以下)</p> <p>②ハイリスク社員の放置ゼロ(ハイリスク対象者割合前年比減)</p> <p>③プレゼンティーズムの改善(50%未満の割合減少)</p> <p>④アブセンティーズムの改善(13人未満/月)</p> <p>⑤ワークエンゲージメント向上(肯定的回答割合60%以上)</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-systems-es.co.jp/corpinfo/healthmanage.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	専用アプリを使用し、チーム対抗で野菜摂取量を競い、参加者のコミュニケーション活性化と食生活改善を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.8	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	行動変容ステージ(※)における「無関心期」の割合が20.1%と高く、社員の健康意識向上が課題。(※)健康診断の「生活習慣の改善」(問診票)回答結果より集計。
	施策実施結果	特に健康に無関心な層へアプローチし、行動変容を促すことを目的に「健康増進のためのインセンティブ制度」を期間限定で導入。健康経営に関わる会社施策の参加や取り組み状況によりインセンティブを支給した。
効果検証結果	約7ヵ月間の期間限定施策であったが、社員の約半数である987名が参加し、実施後のアンケートでは、72.6%が「満足」、「大変満足」と回答。また、施策実施後の「無関心期」の割合は、20.1%(405人)から19.8%(398人)に減少し、改善傾向。さらに「実行期」、「維持期」の割合については、26.5%(538人)から31.5%(634人)に増加し、健康意識の底上げにつなげることができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による新規休業者が継続して発生しており、特に昇格や異動、業務内容の変更等、社内における環境変化のタイミングで管理職が不調に陥ってしまうケースが散見されることが課題。
	施策実施結果	管理職昇格者を対象に、任用前にメンタルヘルス研修を実施。また、任用後向こう1年間については、フォローアップとして計5回ストレスチェックの実施と、保健師による結果確認・体調ヒアリングを行う。
効果検証結果	施策実施以降、新任管理職の新規メンタルヘルス不調者ゼロ件には至ってはいないが、研修実施後に行ったアンケートでは、参加者の9割以上が「満足」、「ほぼ満足」と回答。また、計5回のストレスチェックを実施し、保健師によるフォローアップを行うことで、早期発見・早期対応につながる仕組みを作ることができた。(ストレスチェックの結果、高ストレス者は対象者35名中6名いたが、メンタルヘルス不調の新規発生はなし)	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コスモネット

英文名：COSMONET CO.,LTD

■加入保険者：CNCグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

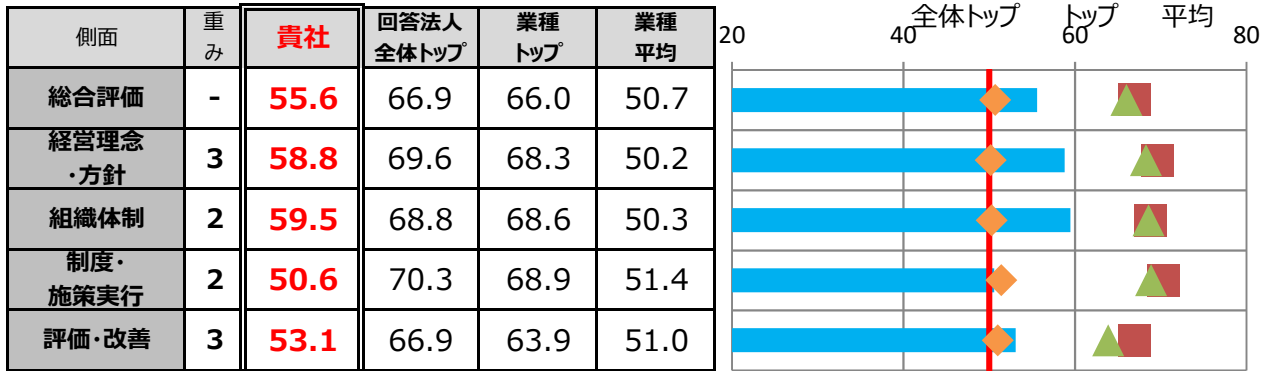
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.6** ↓0.4 (前回偏差値 56.0)

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

②評価の内訳



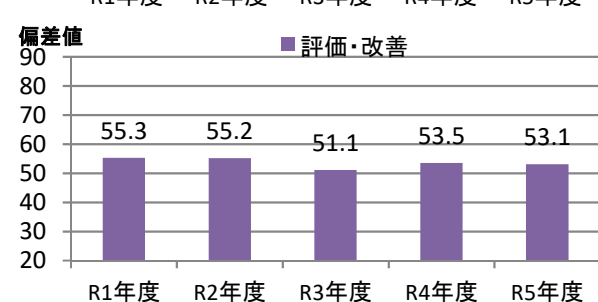
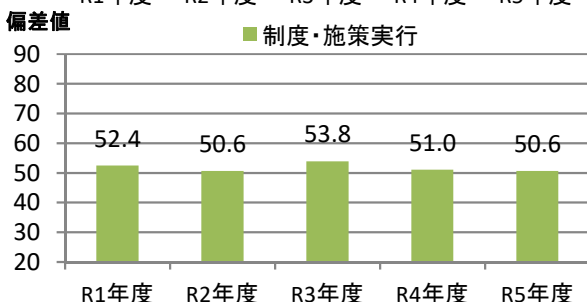
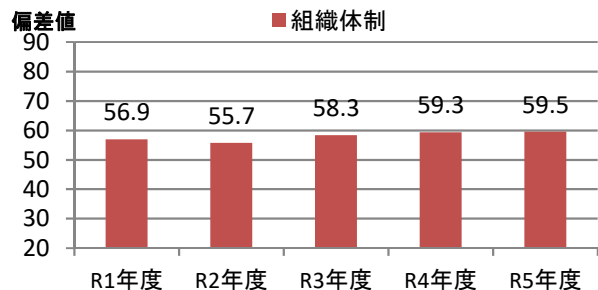
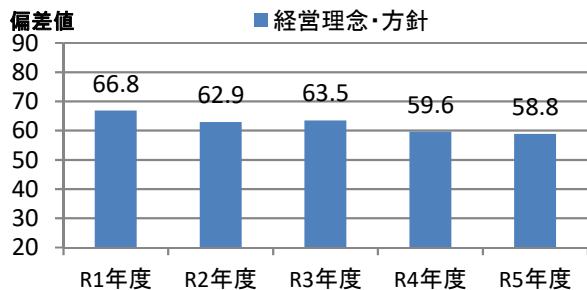
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

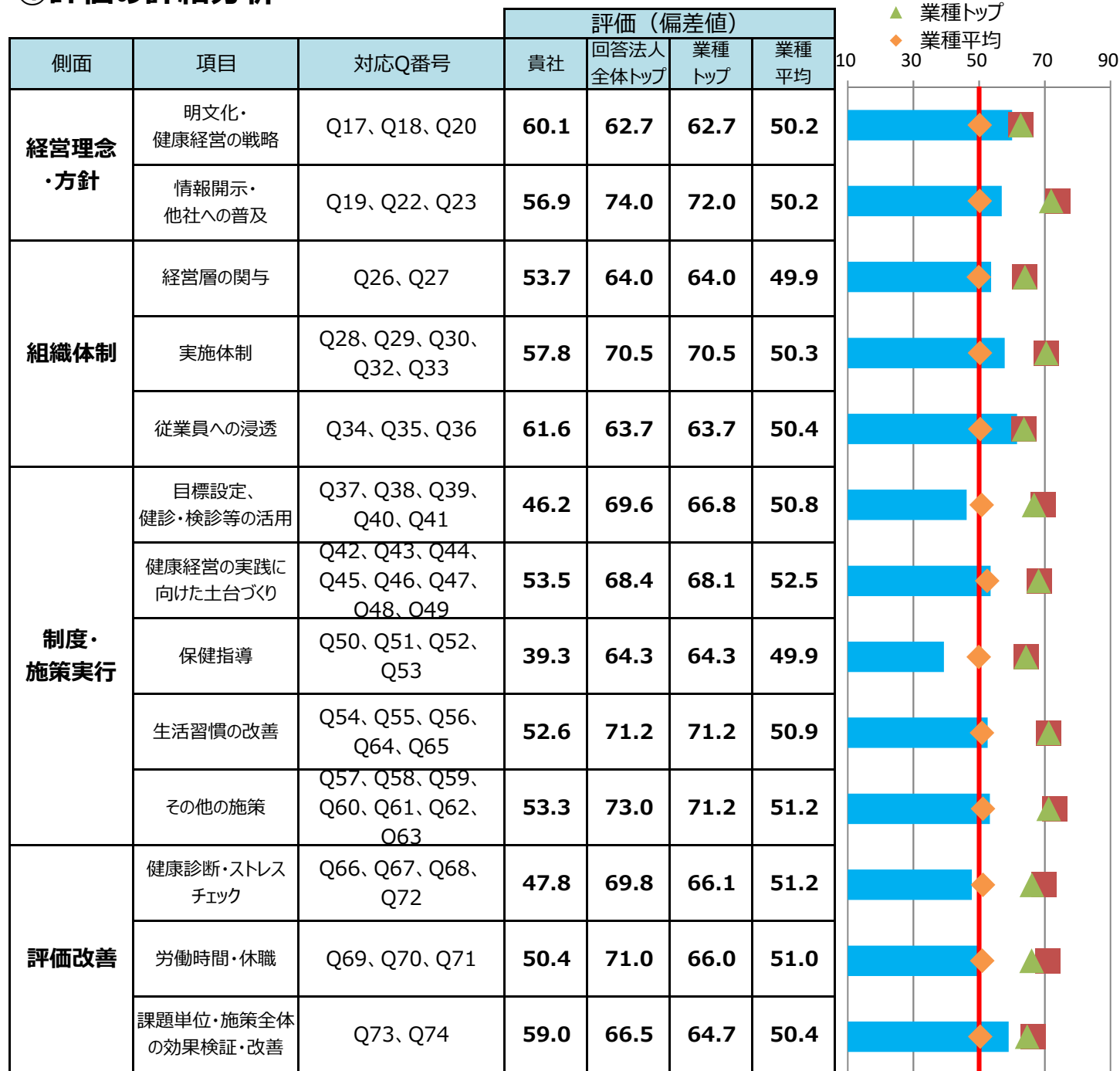
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	701~750位	751~800位	901~950位	1051~1100位
総合評価	58.5	56.7(↓1.8)	56.8(↑0.1)	56.0(↓0.8)	55.6(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働人口減少が叫ばれる中、これまで以上に労働力の確保、各人の生産性の向上は急務となっている。当社が事業を継続的に発展させ、これからも社会に信頼されるサービス提供を実施していくために、従業員一人ひとりのパフォーマンスの向上は課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	①不定愁訴の的確な特定と改善施策によるパフォーマンスの向上②ソーシャルキャピタルの醸成による組織力の向上③心身の健康状態改善によるワークエンゲージメントの向上 上記3点の効果を期待する。2025年度までに全社のパフォーマンススコア（SPQ東大1項目版）を72点とすることを最終目標としている。現時点のスコアは68.5点、今年度の目標は70点である。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は全国各地に事業所があるため、従業員間のコミュニケーションが各事業所単位でしか行われず、組織としての一体感を感じ辛い傾向がある。今後の当社の発展には、各事業所が連帯し一体となってサービス提供を行っていくことが重要となることから、従業員間のコミュニケーションの増加させ組織を活性化を図っていくことは課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	①コミュニケーション量の増加による職場の一体感の醸成②心理的安全性の高まりによる会社満足度の向上③健康課題の改善による不定愁訴有訴者率の低減 上記3点の効果を期待する。2025年までに毎年実施している健康意識調査において、「社内の人と十分にコミュニケーションが取れている」と回答した従業員の割合を86%とすることを最終目標としている。現時点の割合は83.3%、今年度の目標は85%である。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.cosmonet.ne.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年に一度歩数イベントを実施し、イベントを通じて従業員間のコミュニケーション促進を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善のため摂取カロリーの記録が可能なアプリを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	従業員一人ひとりへ歩数記録ができるアプリを提供し、運動習慣の醸成を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックでは全社の高ストレス者割合が22.7%で、全国平均の約2倍であり、心身の健康の数値も2.6ポイントで全国平均と同じ数値である。全従業員向けの健康意識調査では、ストレス系症状のスコアが2019度より0.2ポイント改善したが、依然としてストレス症状とパフォーマンス低下の相関関係は他の項目よりも約1.5倍強い相関が出た。業務推進の上で高ストレス者を低減とストレス症状の改善は課題である。
	効果検証結果	セルフケア・ラインケアを学ぶ為の若年層従業員向け、管理職向けのセミナーを実施。若年層向け（今年度対象者参加率：100%・理解度：100%）管理職向け（今年度対象者参加率：90%・理解度：98%） 高ストレス者の割合は前年度と比較すると21.2→22.7%だが、心身の健康の数値は2.7→2.6ポイントと改善。加えて、健康意識調査におけるストレス系症状のスコアも78.0→78.1ポイントと改善。コロナの収束による業務環境もあるが、ストレス関連オンラインセミナーの実施、ストレスについて医師へ相談ができるアプリを従業員へ提供（普及率：96%）など効果で改善がみられている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	健康意識調査では全体のパフォーマンススコア（SPQ東大1項目版）が69.2ポイントに対し、20代女性は66.8ポイント、30代女性も66.4と全体の中でも数値が低い。生理痛、月経障害の自覚症状を訴える20・30代女性は約9割にも及ぶ。セミナーのディスカッションでは、男性管理職に相談し辛いという意見もみられた。従業員の約半数を占める女性従業員が全社に与える影響は大きく、女性特有の健康課題の改善は課題
	効果検証結果	職場改善を目的とした管理職向け女性のヘルスケアセミナーを実施。対象者を女性に限定せず男性も参加。（今年度対象者参加率：100%・理解度：94%）月経随伴症状の相談ができるアプリ提供（普及率：96%） 20代女性のパフォーマンススコア（SPQ東大1項目版）は前年度と比較すると67.2→66.8ポイントとなり、30代女性は68.5→66.4となった。20代女性の生理痛、月経障害の自覚症状の割合は88.6→87.9%、30代女性は84.4→85.0%となり、全体としてはパフォーマンスの低下とがみられた。セミナーをオンライン実施する等施策の改善を図り今年度は20代女性のスコアを68.0にしていこう。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社法研

英文名：HOUKEN Corporation

■加入保険者：出版健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

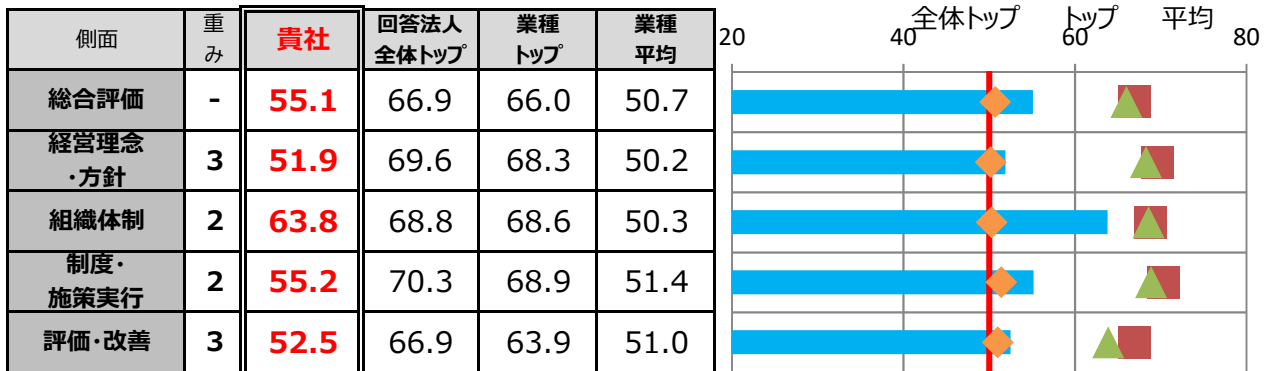
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.1** ↓2.4 (前回偏差値 57.5)

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

②評価の内訳



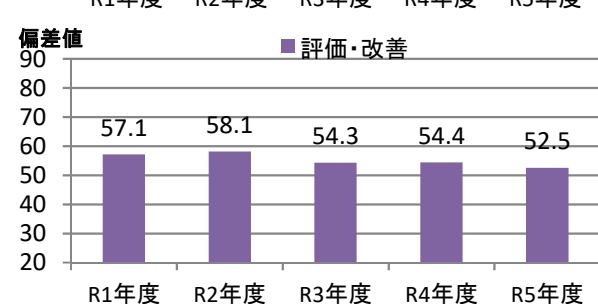
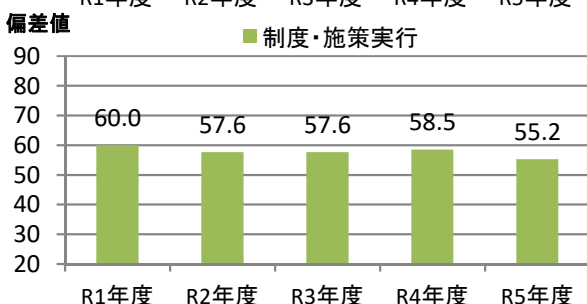
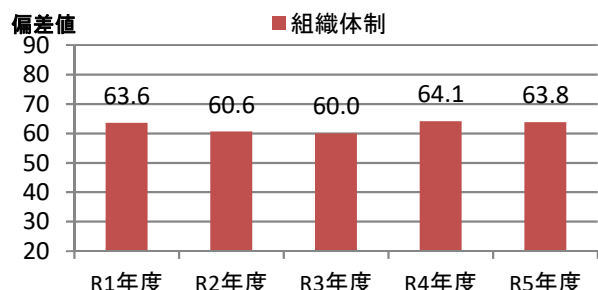
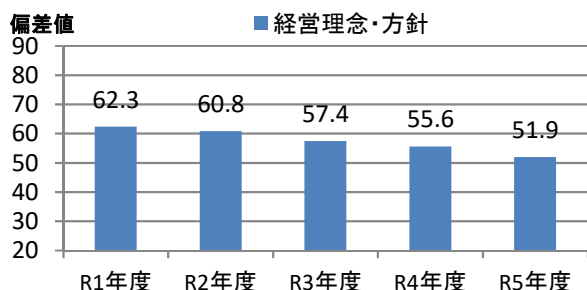
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

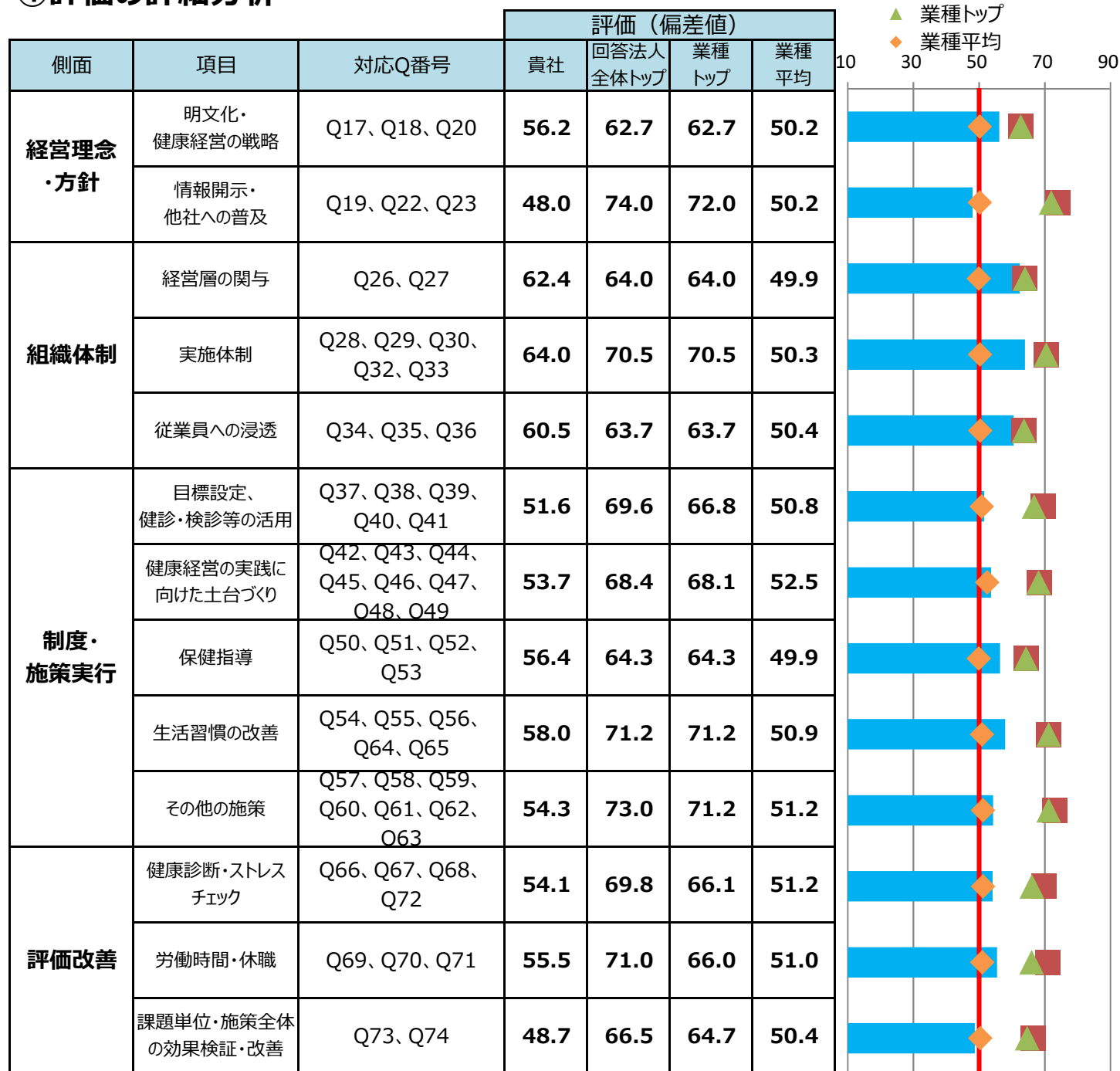
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	451~500位	751~800位	751~800位	1101~1150位
総合評価	60.5	59.3(↓1.2)	57.0(↓2.3)	57.5(↑0.5)	55.1(↓2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 食生活や日常生活における生活習慣の乱れ、運動不足等による肥満等の不健康や疾病、さらには職場環境や対人関係による心身の健康上の問題は、従業員のパフォーマンスを著しく低下させる為、得意先との取引での受注機会の喪失や会社の売上減、新規商品開発の停滞等、会社業績に大きな影響を及ぼす為、生産性低下の防止が重要な経営課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	栄養バランスの良い食事情報の提供や、効果的で気軽に取り組める運動方法やストレッチについて動画で学習することで、従業員が自分自身の健康について意識し、さらに定期的な健康診断や、ストレスチェックなどで、自分の健康状態を把握し、改善に取り組むことで、心身共に健康な従業員となれば、会社の業績向上や収益率のアップが期待される
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康経営を支援する商品（健康ポータルサイト・アプリ、健康情報の提供、特定保健指導、健康相談事業、ストレスチェック等）の販売を企業活動として行っているが、採用にあたっては、中小企業であることから、知名度も含めて、企業活動や社会的意義を応募者に認識してもらうことが難しい状況となっており、採用の難しさが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を継続的に行い、健康経営優良法人の認定を受けることで、採用応募者に対して、法研の企業活動が、社会的にも健康経営の課題解決策を支援しているという認識を高めてもらうことで、採用力の向上を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動や演劇鑑賞等の活動に対する金銭援助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	出版健康保険組合提供の健康ポータルアプリ「MY HEALTH WEB」				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	出版健康保険組合提供の健康ポータルアプリ「MY HEALTH WEB」				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.2	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	職場環境や長時間の時間外労働等のストレスは、メンタル疾患の原因となることがあり、過労によるうつ病や不安障害、パニック障害、心身症などが挙げられます。また、職場でのハラスメントやいじめも、メンタル疾患を引き起こす原因となるため、早期発見・予防が大きな課題となっています。
	施策実施結果	管理職を含めた時間外労働時間の実績確認を定期的に行い、長時間労働者に対しては、産業医との面談を実施。ハラスメントについては、相談担当者向けセミナーや全社員へのeラーニングを実施。
効果検証結果	定期的な面談や産業医の支援・受診勧奨により、体調不調者やメンタル不調者への早期対応ができており、加えて職場環境の改善が、従業員のメンタルヘルスを保ち、生産性向上につながっている。産業医の支援は、従業員がストレスを感じた場合においても、上司と管理部門が連携して、早期対応ができる要因となっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康リテラシーの向上、食事や運動習慣の行動変容を目的とした、出版健康保険組合提供の健康ポータルアプリ「MY HEALTH WEB」の利用促進やウォーキングキャンペーンやセミナー及びeラーニングへの参加者を増やす。
	施策実施結果	社員の86.2%が、健康ポータルアプリ「MY HEALTH WEB」の利用登録。健康をテーマとしたeラーニングや動画閲覧の実施
効果検証結果	定期健康診断時の問診票回答内容による、睡眠、運動時間、食事習慣、間食、飲酒、禁煙等について、経年でのデータ分析結果による行動変容が数値として確認できている。問診結果の2021年度と2022年度比較で、「運動や食生活等の生活習慣を改善してみようと思うか。」について取組んでいる割合が、男性40.5%⇒45.1%と4.6%上昇しており、女性についても25.0%⇒33.3%と8.3%上昇が確認できている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上日動システムズ株式会社

英文名：Tokio Marine & Nichido Systems Co., Ltd

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

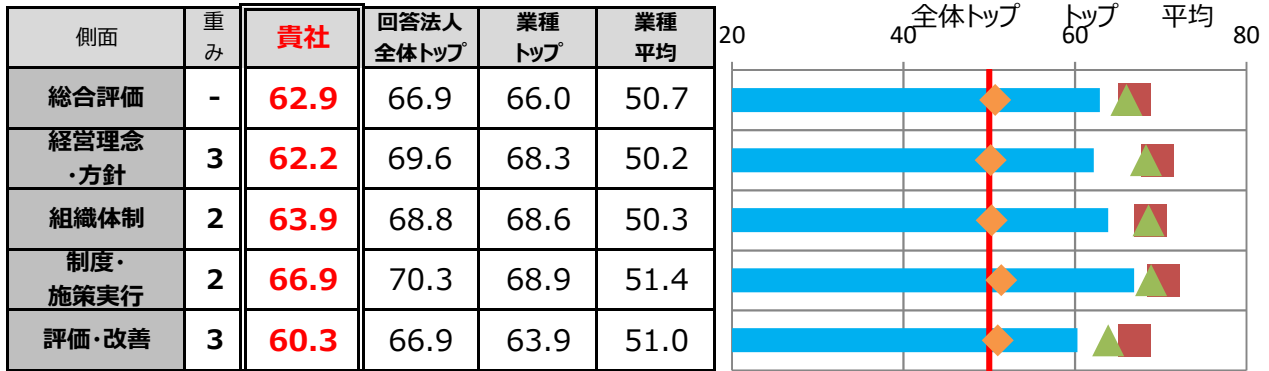
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.9** ↑2.8 (前回偏差値 60.1)

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

②評価の内訳



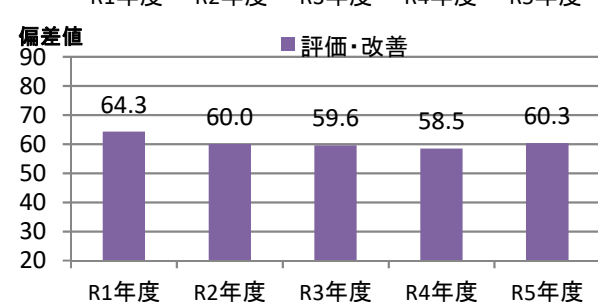
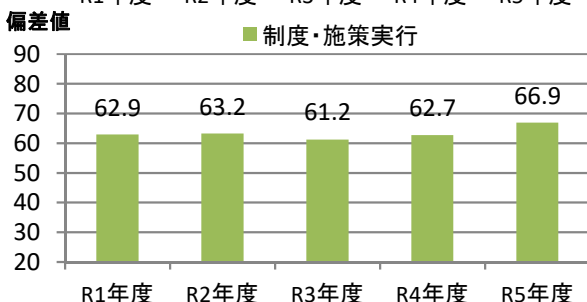
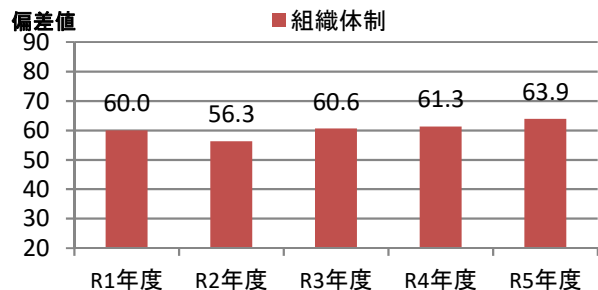
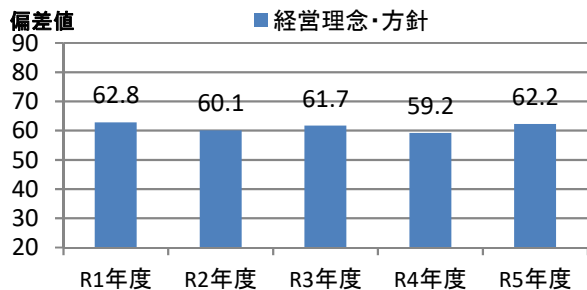
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

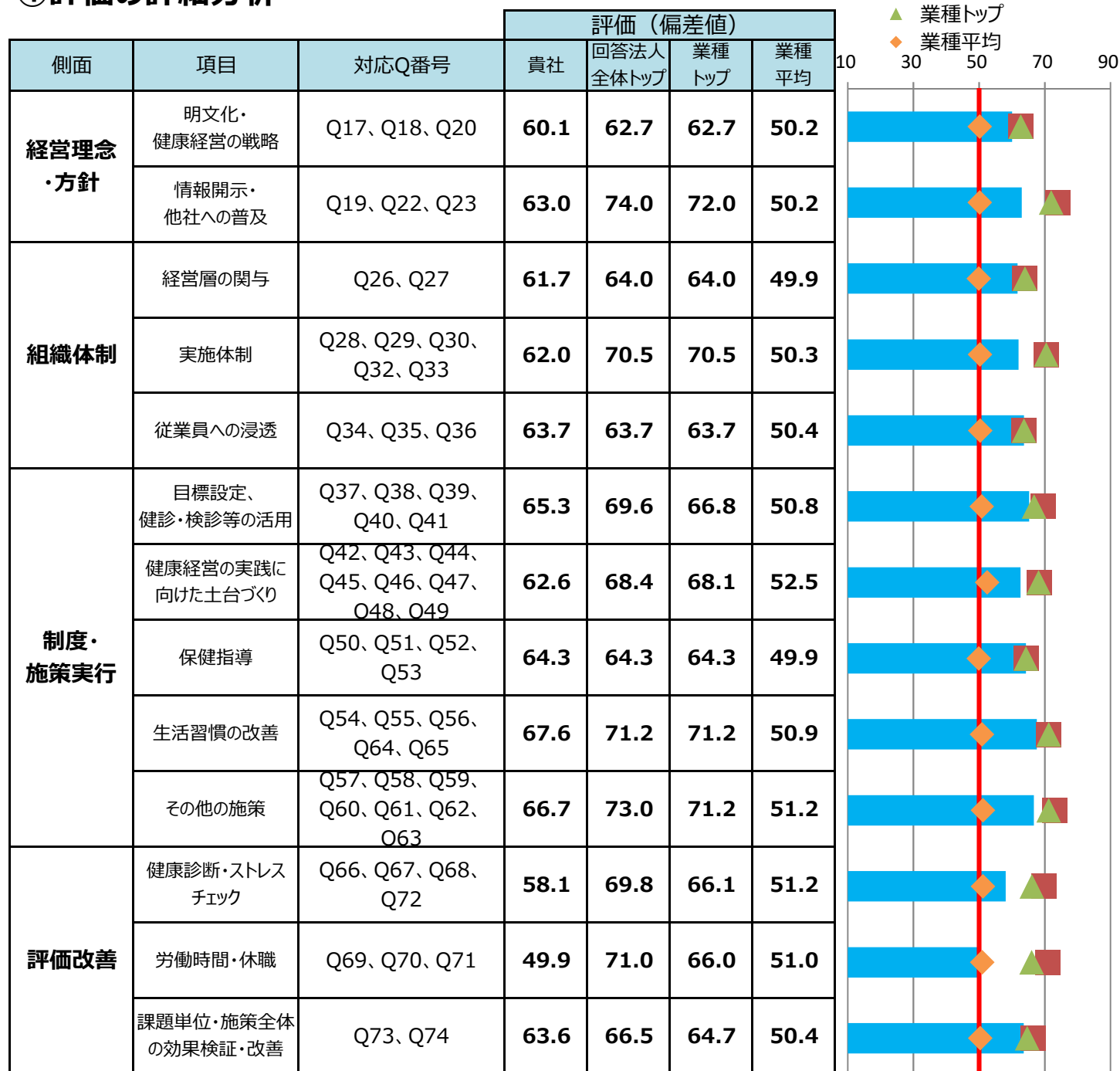
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	401~450位	301~350位	501~550位	201~250位
総合評価	62.7	59.9(↓2.8)	60.8(↑0.9)	60.1(↓0.7)	62.9(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営における目指す姿（社員が健康でやりがいを持って活躍している会社・安心して働いている会社を目指す）の実現のために、従業員の心身の健康を保持・増進し、アブセンティーズム／プレゼンティーズムを改善し、ワーク・エンゲージメントを高めていくことが課題である。ついでに、心身の健康を測定する指標においてKPI（適正体重維持率や高ストレス者率等の目標値）を定め、取り組みを推進していく。
	健康経営の実施により期待する効果	KPIを定め、健康経営の実現に向け取り組むことで、アブセンティーズム（現在平均2.8日からの改善）／プレゼンティーズムの改善（現在平均3.2日からの改善）に繋げ、ワーク・エンゲージメントの向上（55.6からの向上）を実現する。結果として、従業員のパフォーマンスが高まり、健康経営の実現の達成に寄与することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康経営における目指す姿（社員が健康でやりがいを持って活躍している会社・安心して働いている会社を目指す）の実現のために、組織活性化を重視している。しかしながら、テレワークなどの新しい働き方が進む中で、コミュニケーション不足等を起因として、組織活性化に課題が生じている。
	健康経営の実施により期待する効果	ウォーキング等によるチームコミュニケーションの機会の創出、目標を達成したメンバーへの称賛の場の提供等、健康経営の取り組みを通じて組織活性化を実現する。（健康増進月間参加率45%→年間通じて60%を目標）組織活性化の実現により、アブセンティーズム（現在平均2.8日からの改善）／プレゼンティーズム（現在平均3.2日からの改善）、ワーク・エンゲージメントの向上（55.6からの向上）を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tmn-systems.jp/environment/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	36	回	16	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	64	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	中期経営計画の最終年となり、組織課題や疑問を社員から社長に直接投げかけ社員を後押しする対話の場を設置				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	自身の推定野菜摂取量の測定会を実施して、看護職から測定スコアに応じた食事のアドバイスを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣の定着に向け、年2回の健康増進月間を実施し、ウォーキングや駅伝など他の運動促進を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	18.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	働き方の多様化により在宅勤務の割合が増加（約6~7割）しており、運動習慣は全国平均29%よりも低い状態（21年：15.7%）にある。また毎日間食している人（21年度24.6%）がいるなど、食生活の変化も見受けられる。生活習慣病関連の有所見率（21年43.3%）、肥満率（21年23.0%）となっており、生活習慣病の発生リスクの高い状態であることが課題である。
	施策実施結果	春の健康チャレンジ月間、秋の健康増進月間では全社員の42%が何らかの施策に参加した。ウォーキングイベント／駅伝チャレンジ延べ613名、推定野菜摂取量測定延べ452名参加。
効果検証結果	運動習慣比率が15.7%から17.0%と上昇、肥満比率も23.0%から21.4%と改善が見られた。施策前後の比較では野菜や朝食を摂取する者や、定期的な体重測定をする者の割合が増加。健診の有所見率も43.4%から42.0%に減少。健康施策が運動機会の創出や食生活の見直しに繋がり、疾病の発生予防に効果的であった。今後も健康増進月間の参加数の増加等、施策参加の推進を図り、継続して取り組みを進めていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	健康経営における目指す姿の実現に向けては、アブゼンティーズム（21年度：平均2.2日）／プレゼンティーズム（21年度：平均3.4日）の改善が必要である。これらの改善に向けて、メンタルヘルスケアの取り組みを重視しているが、一定程度の高ストレス者は発生しており（21年11.7%）、また、メンタルヘルス不調者も継続して発生している状況にあることが課題である。
	施策実施結果	健診結果フィードバック（約1400名）、メンタル不調予防のカウンセリングの実施（186名）、管理職向けのディスカッション、ワーク・エンゲージメントに関する講演（260名）、睡眠セミナー実施（48名）。
効果検証結果	アブゼンティーズムの平均は2.8日と21年度より悪化傾向にあるが、一方で、プレゼンティーズムについては、3.2日と改善している。ストレスチェックによる高ストレス者の割合は11.7%から11.2%に減少しており、コロナ後の増加傾向は食い止められていると考える。今後も各種セミナー・講演会を実施し、メンタルヘルスケアについてのリテラシーを高め、メンタルヘルス不調者を発生させないように取り組んでいく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：クオリサイトテクノロジーズ株式会社

英文名：Qualysite Technologies Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

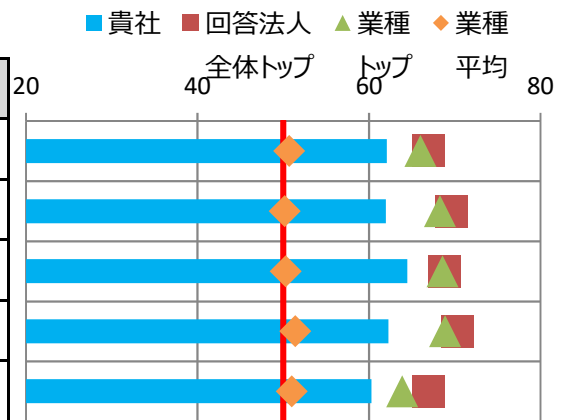
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↑0.3 (前回偏差値 61.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	62.0	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	64.5	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	62.3	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	60.3	66.9	63.9	51.0



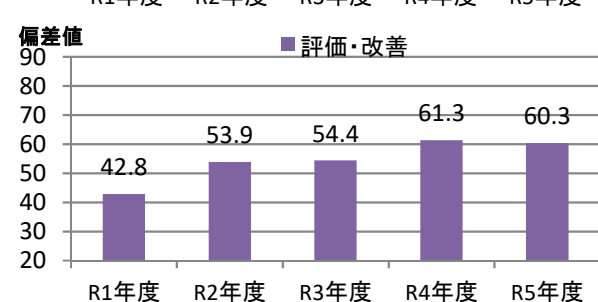
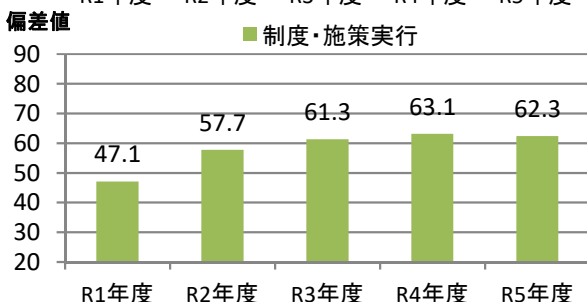
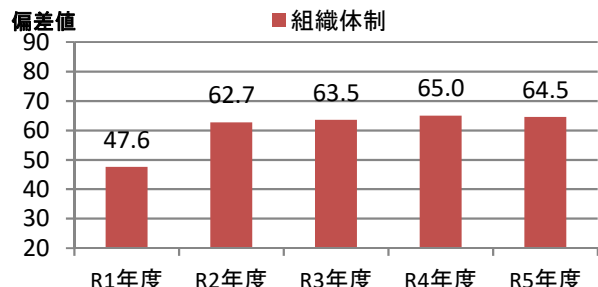
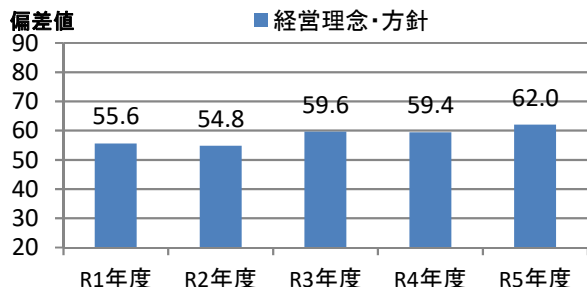
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

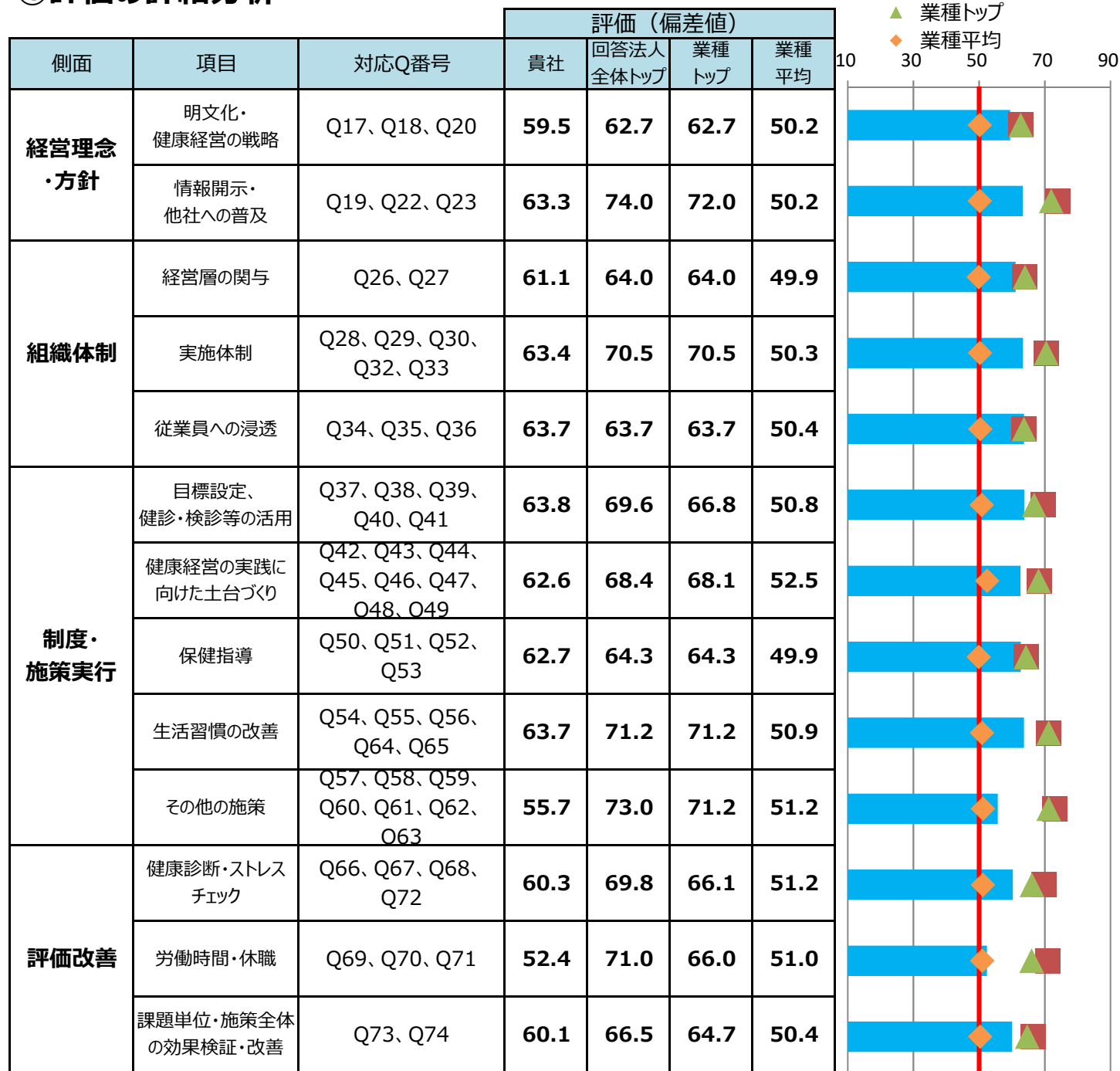
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	701~750位	501~550位	301~350位	351~400位
総合評価	48.5	56.7(↑8.2)	59.2(↑2.5)	61.8(↑2.6)	62.1(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「持続的な企業価値の向上」 社員一人ひとりの成長が、会社の原動力である。社員一人ひとりが成長を実感できる制度や働く環境、そして挑戦する機会を提供し続けることで個人の成長=会社の成長を実現し、「持続的な企業価値向上」を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営により「人的資本」価値の最大化を期待している。 働く社員が誇りと満足を感じることができる環境を提供することで、個人と会社が価値を高めあい、共に成長し続ける集団であり続けることを期待している。 具体的な指標として、ワークエンゲージメント向上およびアブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善、またそれらに影響を与える健康の自己管理能力向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	25	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.3	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	1on1ミーティングの実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合提供のアプリ登録を促し、食事や生活習慣情報および身体の記録・行動記録等のサポートを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合提供のアプリを利用して、ウォーキングイベントへの参加促進を行い				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.1	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	94.4	%
限定しない	○	全従業員の	0.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル疾患により一度退職した社員が復職後に再度退職に入るケースが増加傾向にあり。円滑に職場復帰し継続して働いていくための支援が課題。円滑な職場復帰と再退職防止につなげるため、会社としてリワークプログラムの利用推進を2021年より開始。
	施策実施結果	本人と主治医とリワーク担当者、産業医、所属長、人事担当者でプログラムを共有し、復職プログラムを実施。 2021年リワーク実施人数 2名、2022年リワーク実施人数 3名
効果検証結果	本人と主治医とリワーク担当者、産業医、所属長、人事担当者でプログラムを共有し、復職プログラムを実施。 2022年リワーク実施人数 3名→復職者 2名（復職後の経過、良好） （2022年リワーク実施後の復職者の再退職率50%。2023年以降も継続してリワーク実施効果を検証）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働の更なる改善 勤務状況の可視化ができないを課題と考えていた。また在宅での勤務はON/OFFを切り換えにくく、適切な休憩による疲労蓄積の予防と長時間労働の抑制には勤務状況の可視化が必要である。
	施策実施結果	・時間外労働を抑制するための管理職への啓蒙、時差勤務出勤、ノー残業デーの設定 ・勤務状況の可視化（Teams）による適切な休憩および長時間労働の抑制
効果検証結果	所定外労働時間 2018年平均26.9時間/月→2022年平均21.7時間/月	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：さくら情報システム株式会社

英文名：Sakura Information Systems Co., Ltd.

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

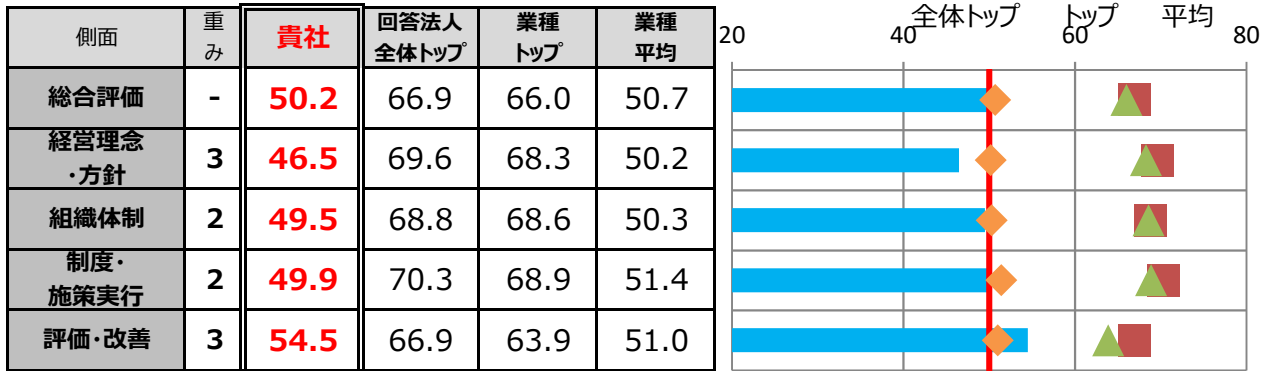
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.2** ↓0.1 (前回偏差値 50.3)

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

②評価の内訳



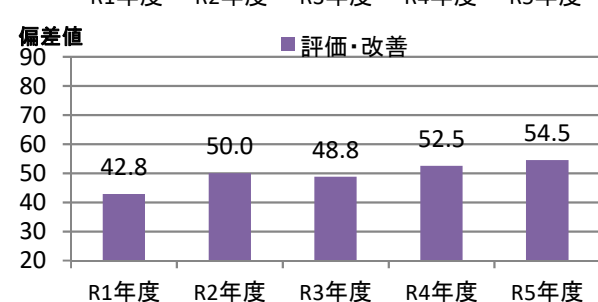
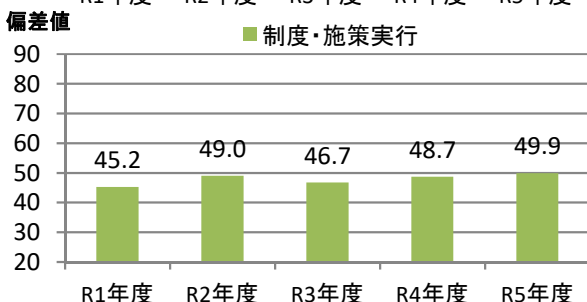
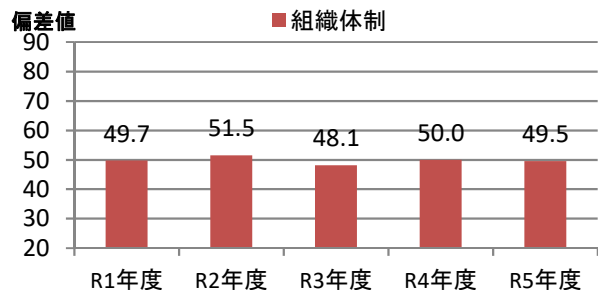
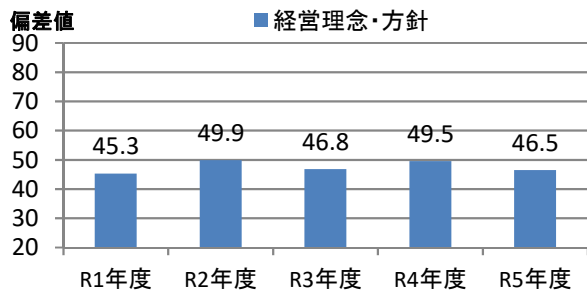
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

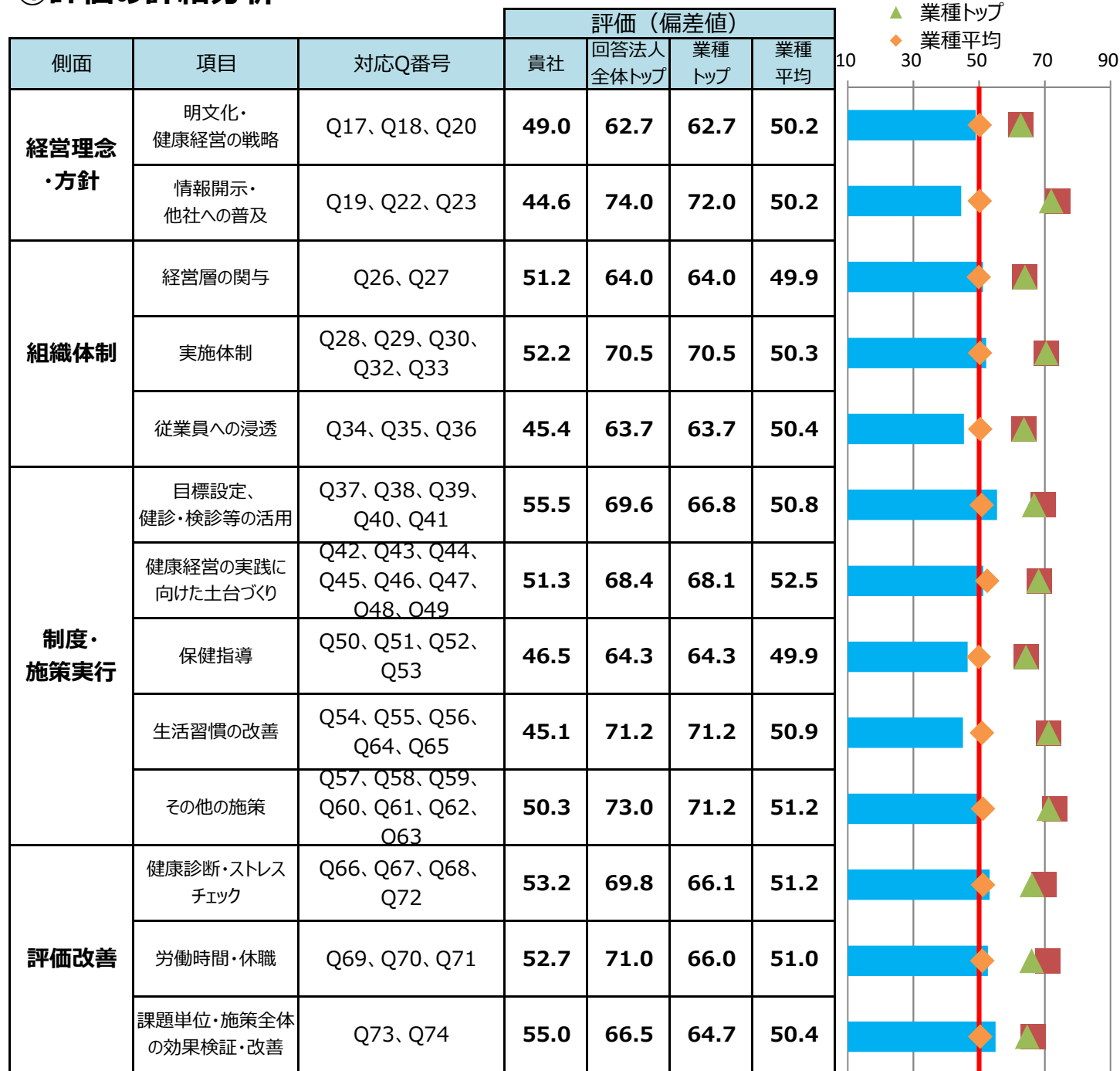
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1351~1400位	1851~1900位	1601~1650位	1801~1850位
総合評価	45.4	50.1(↑4.7)	47.6(↓2.5)	50.3(↑2.7)	50.2(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 課題は、すべての社員が心身ともに健康で生き生きと働く環境を実現することにより、社員の幸福度の増大と会社の持続的成長につなげることである。同時に、メンタル不調やその他疾病による休職者や退職者を減らすことやプレゼンティーズムのない状態にしていくことで「従業員のパフォーマンス向上」を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	当社で働くことが幸せと感じる社員の割合を高めることを期待効果とする。その指標として、ストレスチェックの「働きがいのある仕事と感じられる」という質問に対して「そうだ」「まあそうだ」と答えた人の割合を現在の68.7%から80%にあげることを目標値とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 課題は、コミュニケーション不足と言われる中、組織の壁を超えて、社員同士が支援体制を強化していくことを実現することである。
	健康経営の実施により期待する効果	健康イベント等で組織横断的にチームを組成することで、異なる部署のメンバー間のコミュニケーションを促進させ、仕事上でも各々の組織で培われた知識を共有する機会を増やし、組織全体のパフォーマンスの向上を目指したい。その指標として、ストレスチェックの「私の部署と他の部署とはうまが合わない」という質問に対して「そうだ」「まあそうだ」と答えた人の割合を現在の16%から10%以下にすることを目標値とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.6	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	11月に開催されるITチャリティ駅伝にスペシャルゼッケンスポンサーとして参画している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保提供の健康増進プログラムの一環で、日々の食事内容を入力すると、食事アドバイスが受けられる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保提供の健康増進プログラムの一環で、歩数入力とそのランキング表示や、運動動画が配信されている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.4	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度での特定保健指導の受診率において、所属する健保が33.9%に比べて、当社は15.1%であり、低い結果となっている。また、「血糖」「肝機能」の有所見率が全国平均を上回っている、朝ごはんの欠食率が32%前後で推移しているなど、社員の高齢化もあり、このままでは悪化の一途をたどる懸念がある。よって、より一層健康リテラシーを向上させ、自分の健康のために行動変容を起こすことが課題であると考えられる。
	効果検証結果	健康増進プログラム開始当初は、8.9%の参加率であったが、継続して参加勧奨を行った結果、参加率は、13.0%に増えた。しかし、食事、運動の動画コンテンツについては掲載時に閲覧ランキング上位に上がっていたものの、その後、関心を喚起するような広報ができなかったため、伸び悩む結果となった。また、特定保健指導の参加率も2021年度に比べて減少し11.6%に留まった。参加率の向上が課題となっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	婦人科健診の受診率が、2020年度は61.8%、2021年度は56.4%と減少している。女性の勤務年数が伸びている中、女性が自身の健康への関心を高め、行動することが重要である。また男性にはない女性特有の健康問題があるので、相互に理解しあう風土の醸成が課題である。
	効果検証結果	男性も参加可能とした女性の健康セミナーを開催した。今回は管理職として女性の健康にどう向き合うべきかの動画視聴を必須とした。また、女性には手紙を送り、婦人科健診の受診を促進した。
	効果検証結果	女性の健康セミナーについては、88%の満足度を得た。今回は、月経、更年期、病気などをテーマ別に取り上げたため、不調を仕方がないものと思わず、積極的に通院してみる、予防出来る方法は積極的に取り入れたなど、行動変容を促すきっかけとなった。この結果、2022年度は、婦人科健診の受診率が、62.6%に増加した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京書籍株式会社

英文名：TOKYO SHOSEKI CO., LTD.

■加入保険者：トッパングループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

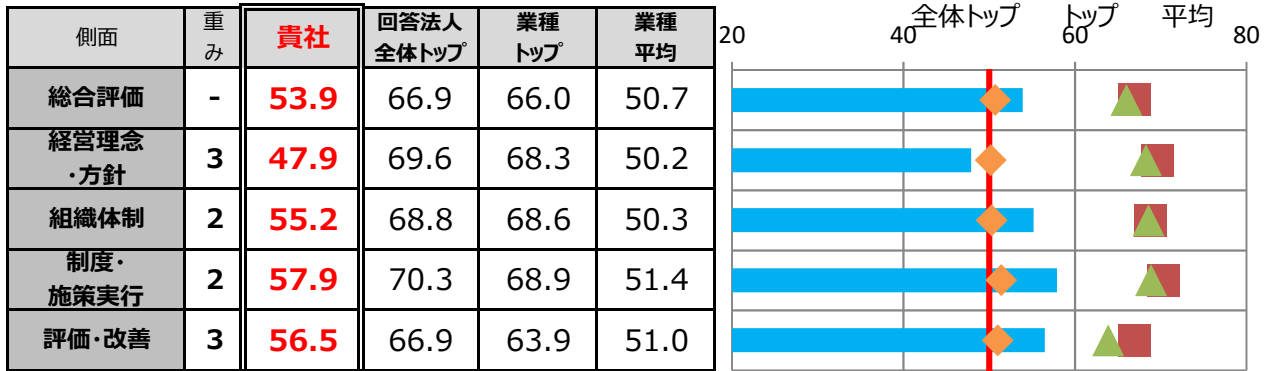
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **53.9** ↓2.2 (前回偏差値 56.1)

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

②評価の内訳



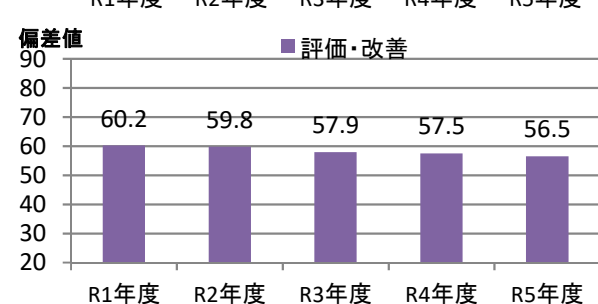
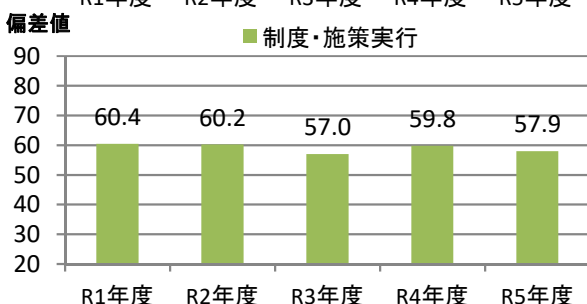
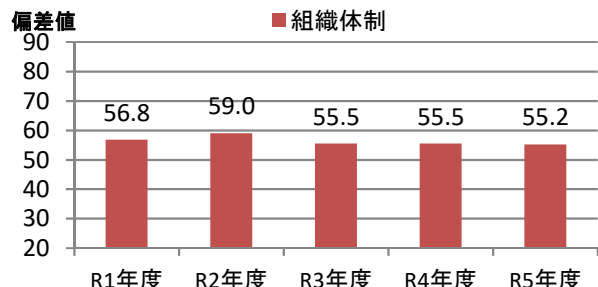
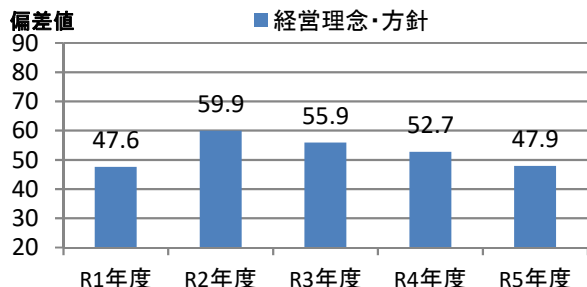
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

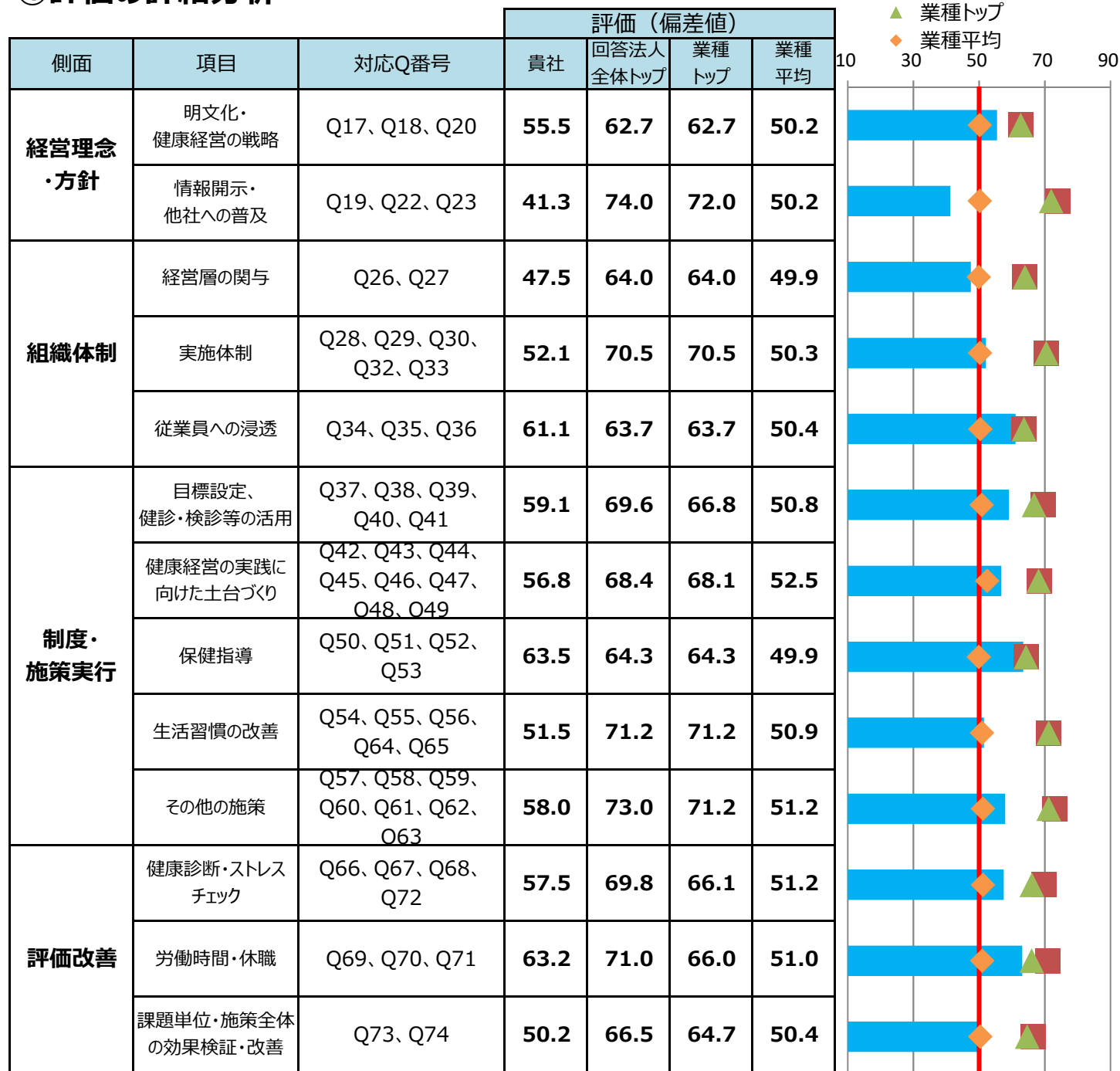
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	401~450位	751~800位	901~950位	1251~1300位
総合評価	55.8	59.8(↑4.0)	56.6(↓3.2)	56.1(↓0.5)	53.9(↓2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 急速に進む児童生徒減が、主業である教科書事業に与える影響を抑えるための、事業の改善と変革。
	健康経営の実施により期待する効果	「肉体的、精神的、社会的に良好な状態」を保てる環境の実現を背景として、当社で働く一人一人が働きがいを感じながら能力を発揮すること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員がいきいきと働くことのできる環境づくり。
	健康経営の実施により期待する効果	有給取得率改善など、従業員のWLB/Well-beingの向上。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内委員会による各種媒体を活用した情報発信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	金銭補助だけでなく、メニューへのカロリー表示や、ヘルシーメニューの提供なども実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	階段利用促進の社内周知や、健康川柳募集などを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	教科書改訂が4年毎のため部署間の人事交流が少ない
	施策実施結果	挙手制のWGを多数設置する等、組織横断の仕組みを設ける
効果検証結果	男性育休取得率の増加（70%に向上）など、目に見えて活動の成果が現れている	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	育児や介護等との両立支援や、繁忙期の過重労働など。
	施策実施結果	ワークライフバランスWG（挙手制）を設けた。
効果検証結果	様々な課題の洗い出しや社内調査、効果検証を実施。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：タク株式会社

英文名：TAK Co.,Ltd.

■加入保険者：イビデン健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

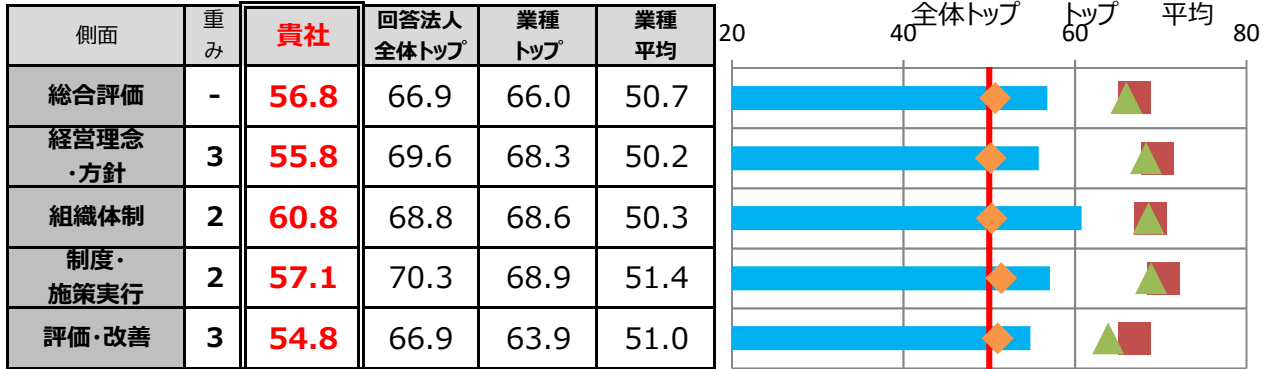
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.8** ↓0.3 (前回偏差値 57.1)

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

②評価の内訳



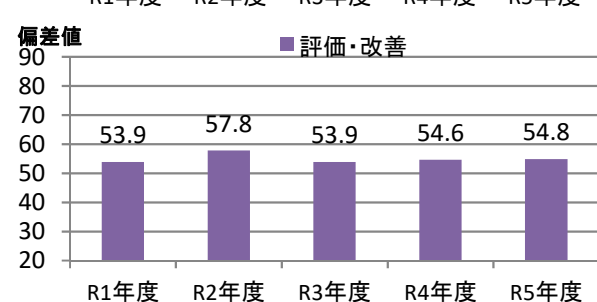
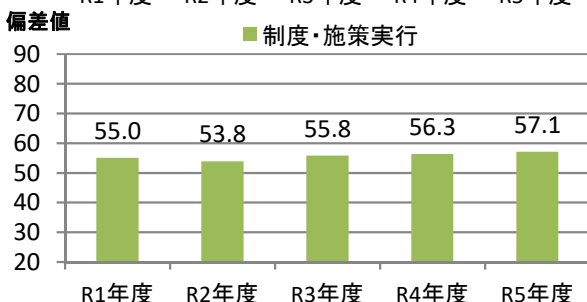
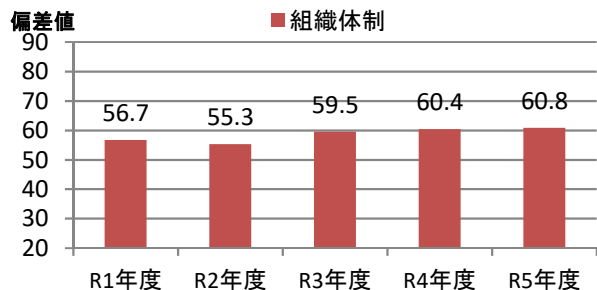
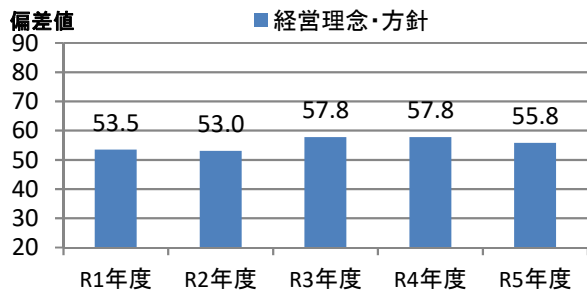
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

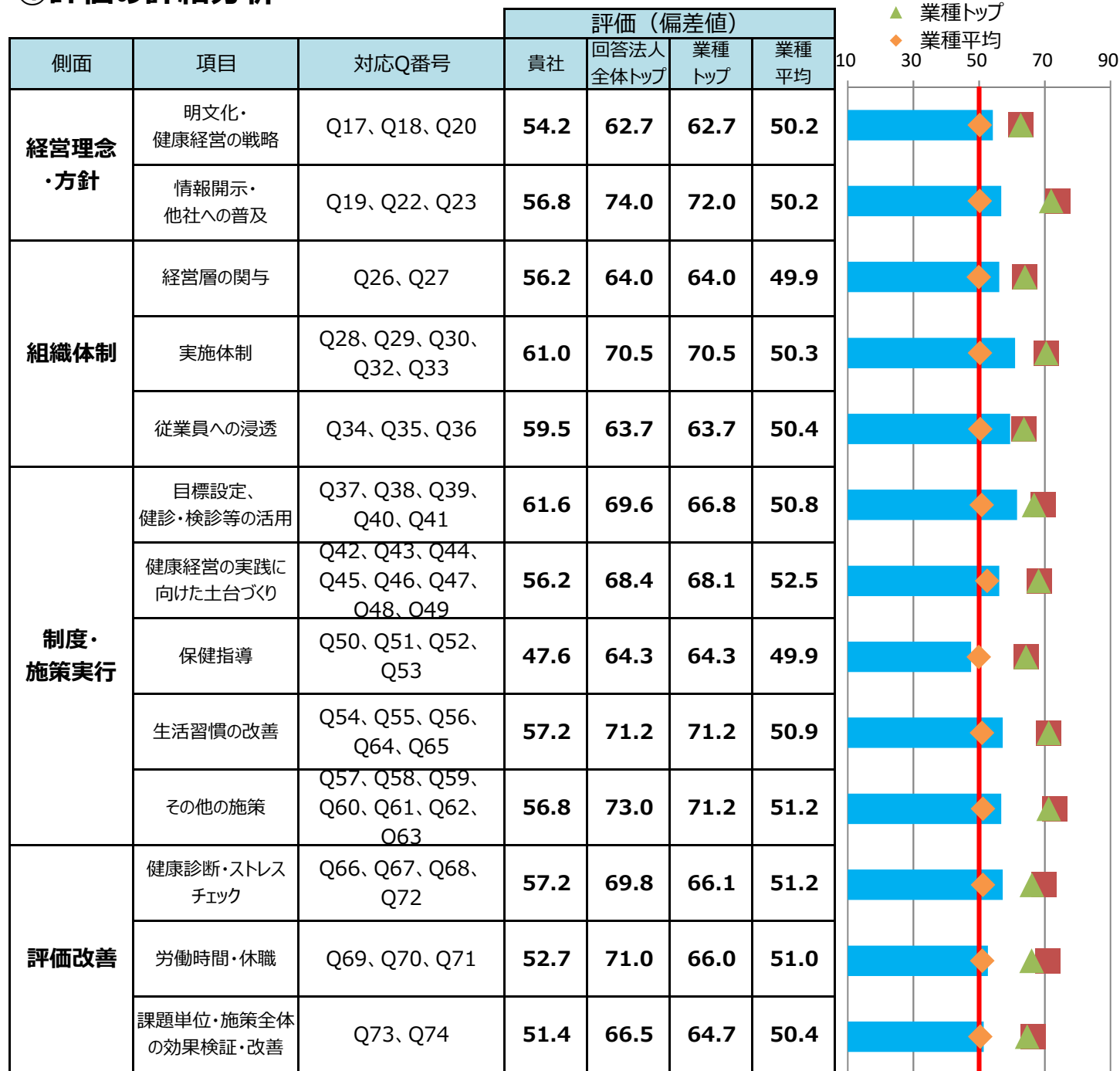
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	901~950位	801~850位	851~900位	901~950位
総合評価	54.6	55.1(↑0.5)	56.6(↑1.5)	57.1(↑0.5)	56.8(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>特にIT業界では多様な働き方が求められる状況において、仕事とプライベートの両立は必須である。特に子育て世代(特に育児)の柔軟な働き方は急務であり健康で且つモチベーション高く長く働ける環境を構築する必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2022年度、0歳～6歳までの育児に関わる社員が80名、2023年度は86名と育児に関わる社員が増加した。子育て世代の特に育児に関わる世代の柔軟な働き方及び時間の有効活用の為に在宅勤務制度を推進し、2023年度末には在宅勤務率30%の運用が行えるよう仕組みを構築。今後は運用の中で課題を解決し2027年度末には在宅勤務率50%を目指している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>コロナ禍により部門内のコミュニケーションの場が激減したことで、上下・縦横等の関係性が希薄となった。経営を行う上でのベースは人間関係であるため、社員間のコミュニケーションを活性化し働く意欲の向上と組織間の活性化が重要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2022年10月～2023年2月にかけて職場会が中心となり会社方針・部門方針の浸透確認をテーマに部門間のコミュニケーションの場を創出した。自身の会社への貢献や働き甲斐を再認識すると共に方針への意見や想い集約し、その結果を2023年6月に役員へ、同年7月に部門長へフィードバックし部門毎における課題・問題を把握し役員・部門長が自らの責任で組織活性化に動き出した。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.taknet.co.jp/company/management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	ありがとうキャンペーンと銘打って日頃の感謝をメッセージにしたため社員間で実施しクオカード等を配布				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	置き型社食のオフィスおかんと導入し旬の野菜を使い専任の管理栄養士が監修したお惣菜を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進イベント：ウォーキング大会を開催しチーム等の歩数を競いながらコミュニケーションを図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	36.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.2	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	近年、女性社員数が増加し2022年では女性社員の48%が20代となった。女性社員が長く健康で生き生きと働けるサポートが重要である為、仕事とプライベートの両立が行えるよう健康意識の向上が必要である。
	施策実施結果	女性社員を対象に、女性の健康：ライフステージ編として女性ホルモン、月経、更年期障害にフォーカスし保健師によるセミナーを企画し30%の女性社員が参加した。
効果検証結果	効果についてはこれからではあるが、効果測定の為に対象者へ行ったアンケートでは、回答者のうち96%が「大変意味のあるセミナーであった」と回答した。また、20代から50代までの幅広い層からの参加があり、年代毎の女性特有の健康課題を共有することができ、良き情報共有の場になったと特に20代の女性社員からの声があった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	傷病による休務者の内メンタル不調者が半数以上を占めていることが判明した。その多くが新任マネージャー及びプロジェクトリーダーであり、お客様からのご要望、納期、メンバーのマネジメントなどの判断・決断を迫られるためプレッシャーのかかる場面が増加した。チームマネジメント低下が大きな課題である為改善が必要である。
	施策実施結果	新任マネージャー及びプロジェクトリーダーを中心にストレスマネジメントと部下マネジメントのメンタルヘルス研修を実施し、対象者の95%が参加した。
効果検証結果	効果についてはこれからではあるが、参加者30名に上記メンタルヘルス研修を実施し、効果測定の為に対象者へ行ったアンケートでは、回答者のうち90%が「意味のある研修であった」と回答した。また、同じ立場、責任を背負うメンバーとの意見交換、課題共有により相談できる関係性が構築できたとの意見があった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタコネクティッド株式会社

英文名：TOYOTA CONNRCTED

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

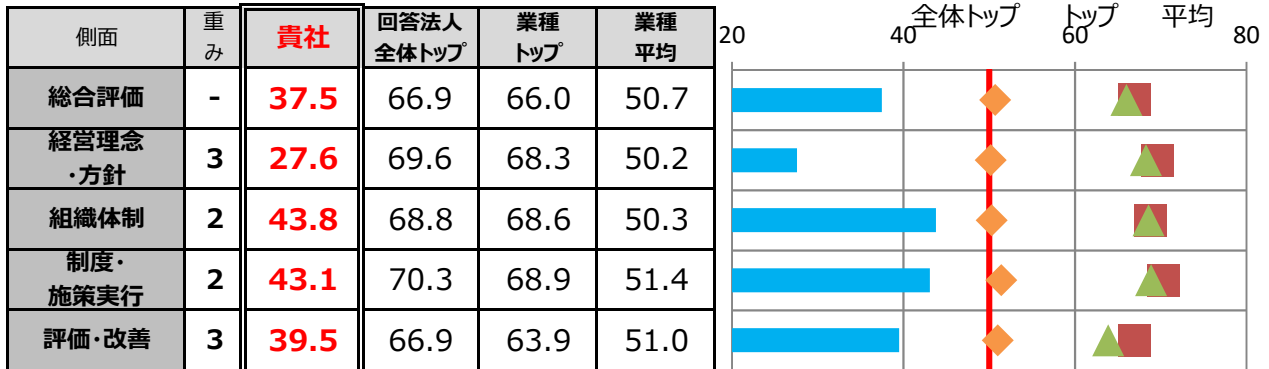
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **37.5** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



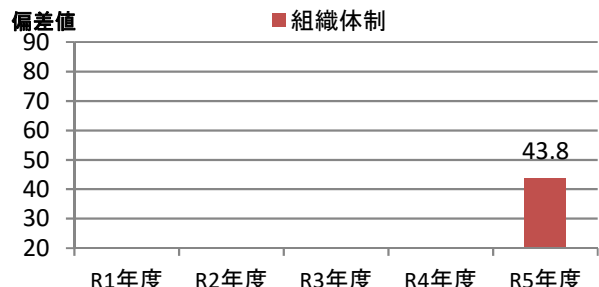
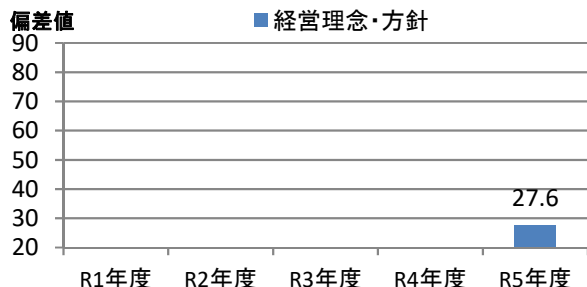
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

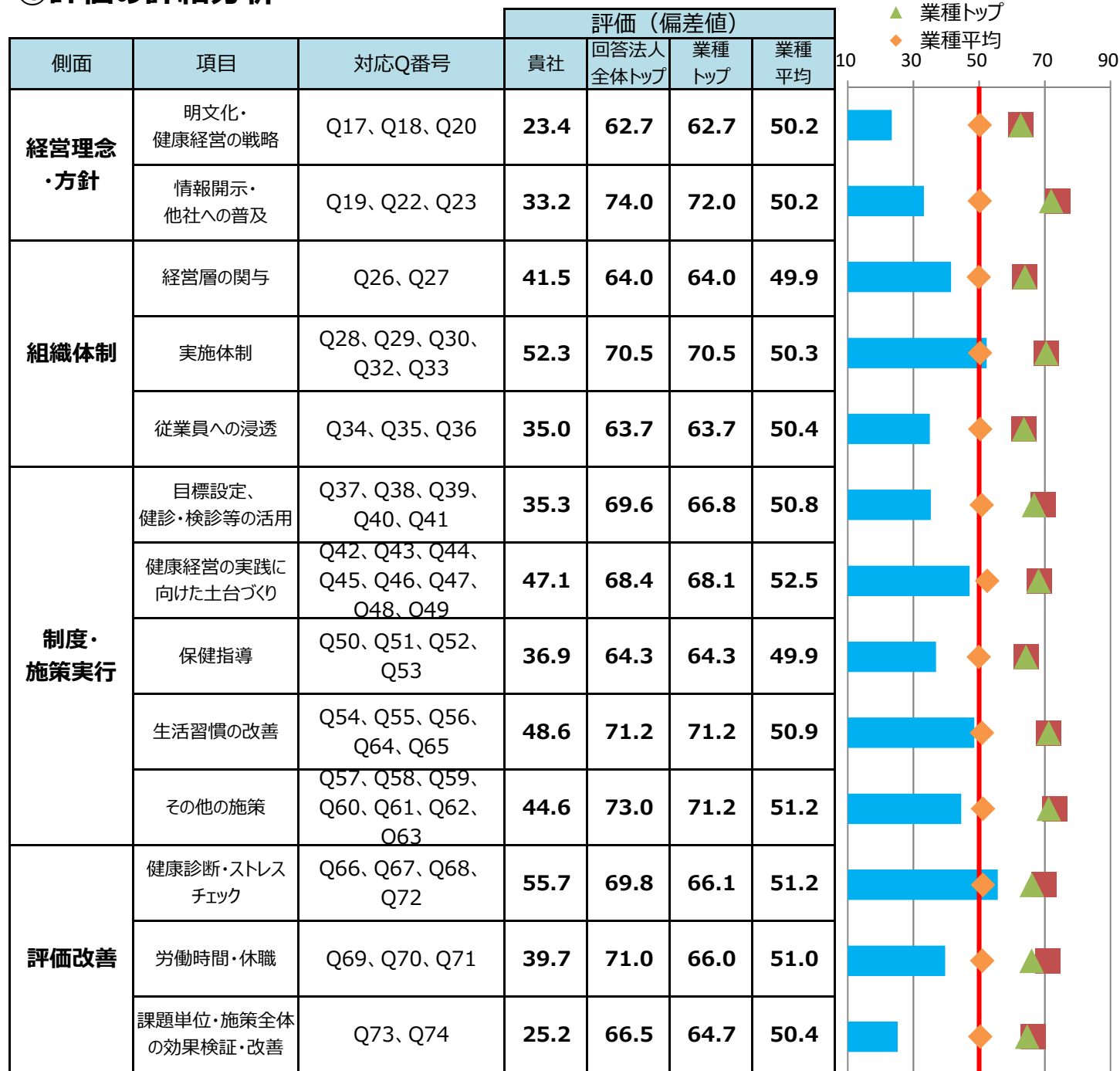
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3151~3200位
総合評価	-	-	-	-	37.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークルや部内での健康文化イベントの企画に対して福利厚生として活動費の支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	普段運動習慣がない方へのきっかけづくりとして、ウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.8	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ハムシステムソリューションズ株式会社

英文名：Nipponham System Solutions Ltd

■加入保険者：関西文紙情報産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

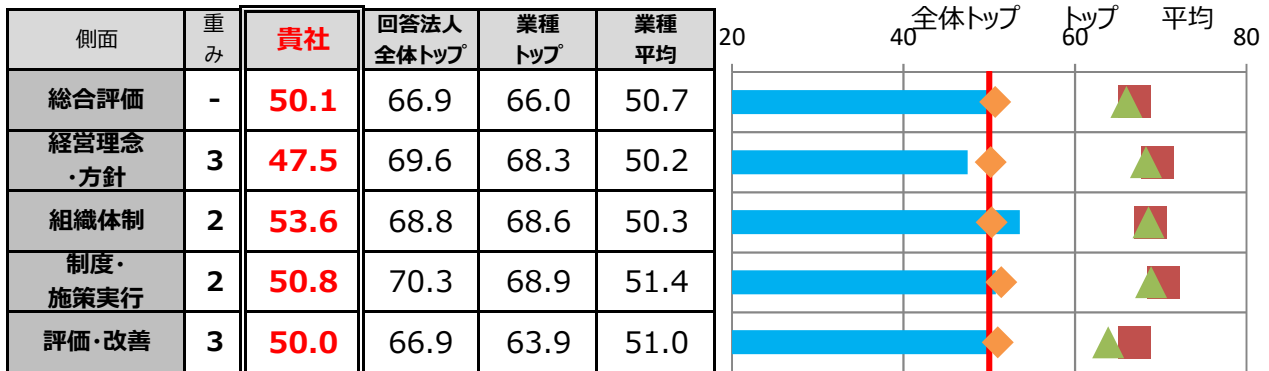
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価：**50.1** ↓1.6 (前回偏差値 51.7)

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

②評価の内訳



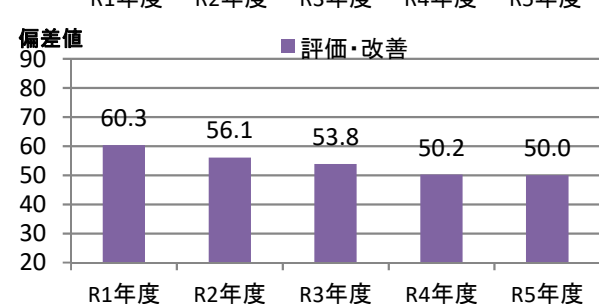
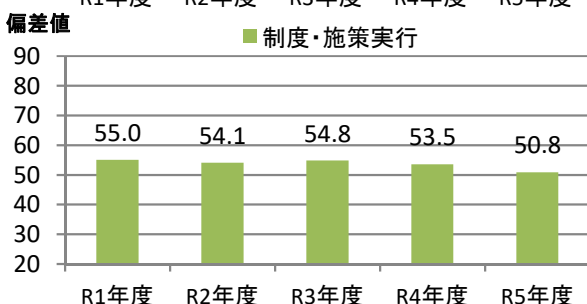
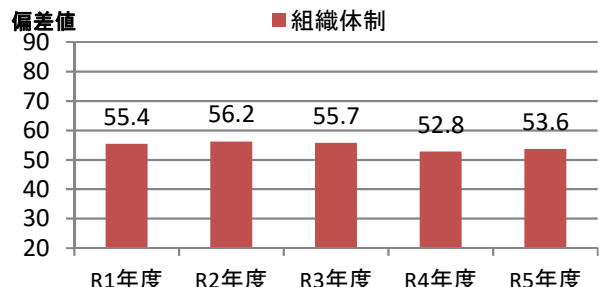
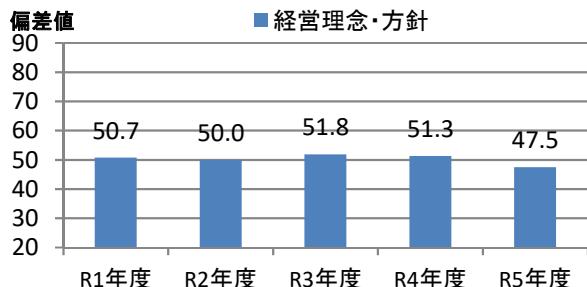
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

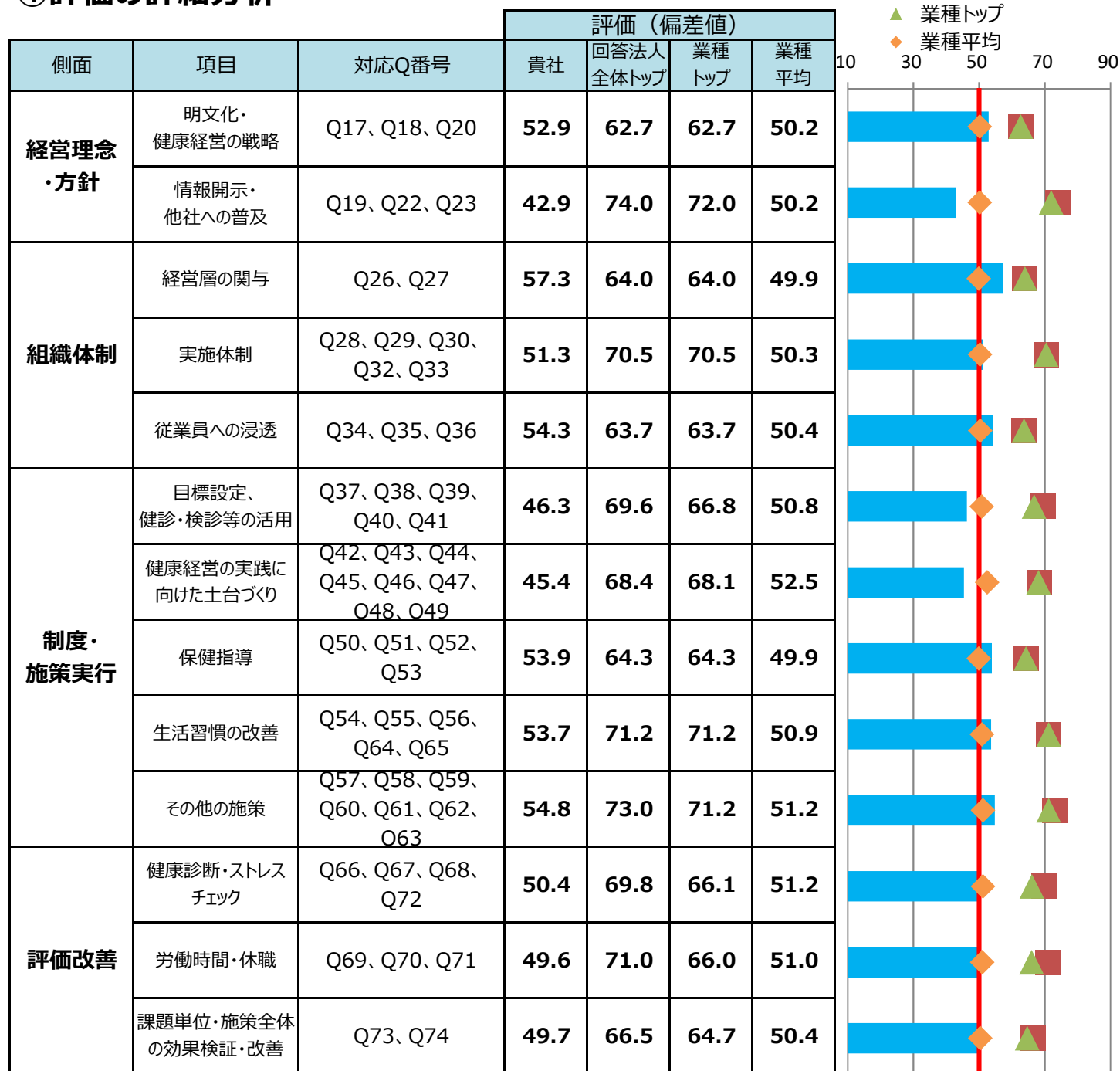
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	1001~1050位	1101~1150位	1451~1500位	1801~1850位
総合評価	55.4	53.9(↓1.5)	53.8(↓0.1)	51.7(↓2.1)	50.1(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 現在、在籍している従業員に健康で長く働いてもらうこと、及び、新規採用や中途採用時においてこの会社で長く働くことができるという期待をもってもらうことが現状における課題である。当社の中長期を見据えた経営を検討する中で従業員の高齢化も課題であり、健康であることが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として、新規採用及び中途採用した従業員の5年後定着率90%を目指す。また、産休・育休復帰後の就業継続率を、より高める。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nh-ss.co.jp/company/white500.html https://www.nh-ss.co.jp/company/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	リモートで職場見学会を実施し、家族の方へもゲーム等で参加して頂いた。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.4	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	コナミスポーツクラブと連携し、運動習慣を定着させる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.4	%

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

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

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断における血液検査が40歳以上という取り決めがあったため、若年層（20～30代）に関しては血液検査の対象外になっていた。
	施策実施結果	健康診断における血液検査が40歳以上という取り決めがあったが、2019年より全年代に範囲を広げて実施した。
効果検証結果	会社および個人で血液状況が把握できるようになったため、早期発見につながる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	既に通院している従業員は、本人任せになってしまい、会社としてのフォローが行き届かない。
	施策実施結果	保健師（兼管理栄養士）による保健指導を実施。
効果検証結果	全員が指導面談を受けることで、健康管理に留意し、日々の生活改善に努めている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NTTコミュニケーションズ株式会社

英文名：

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

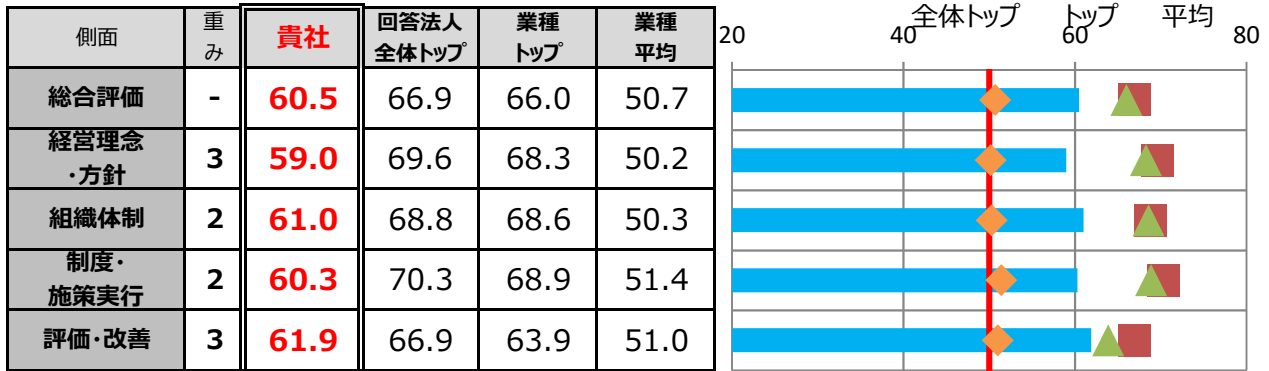
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.5** ↓0.1 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳



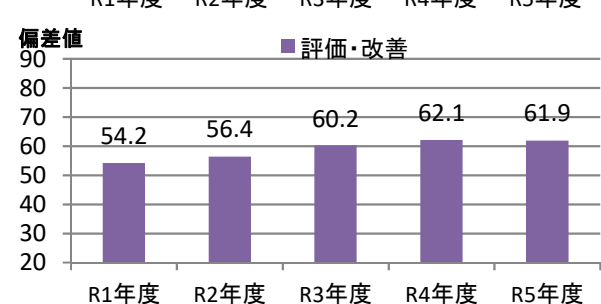
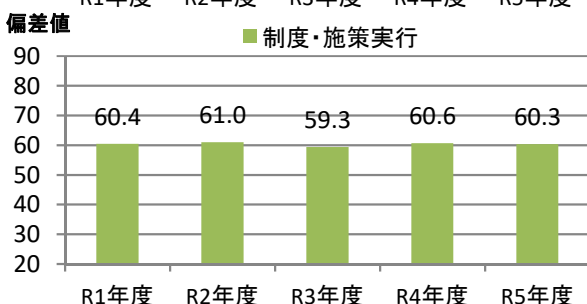
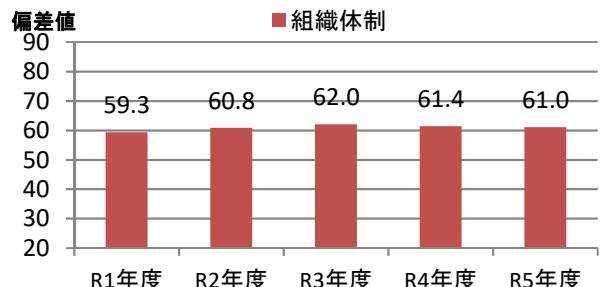
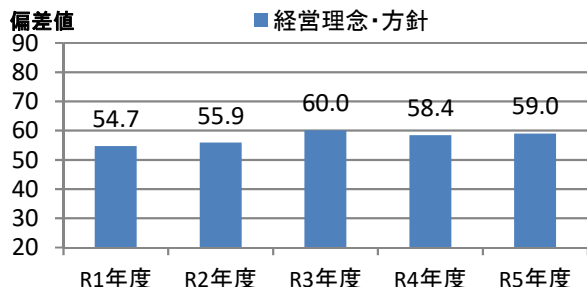
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

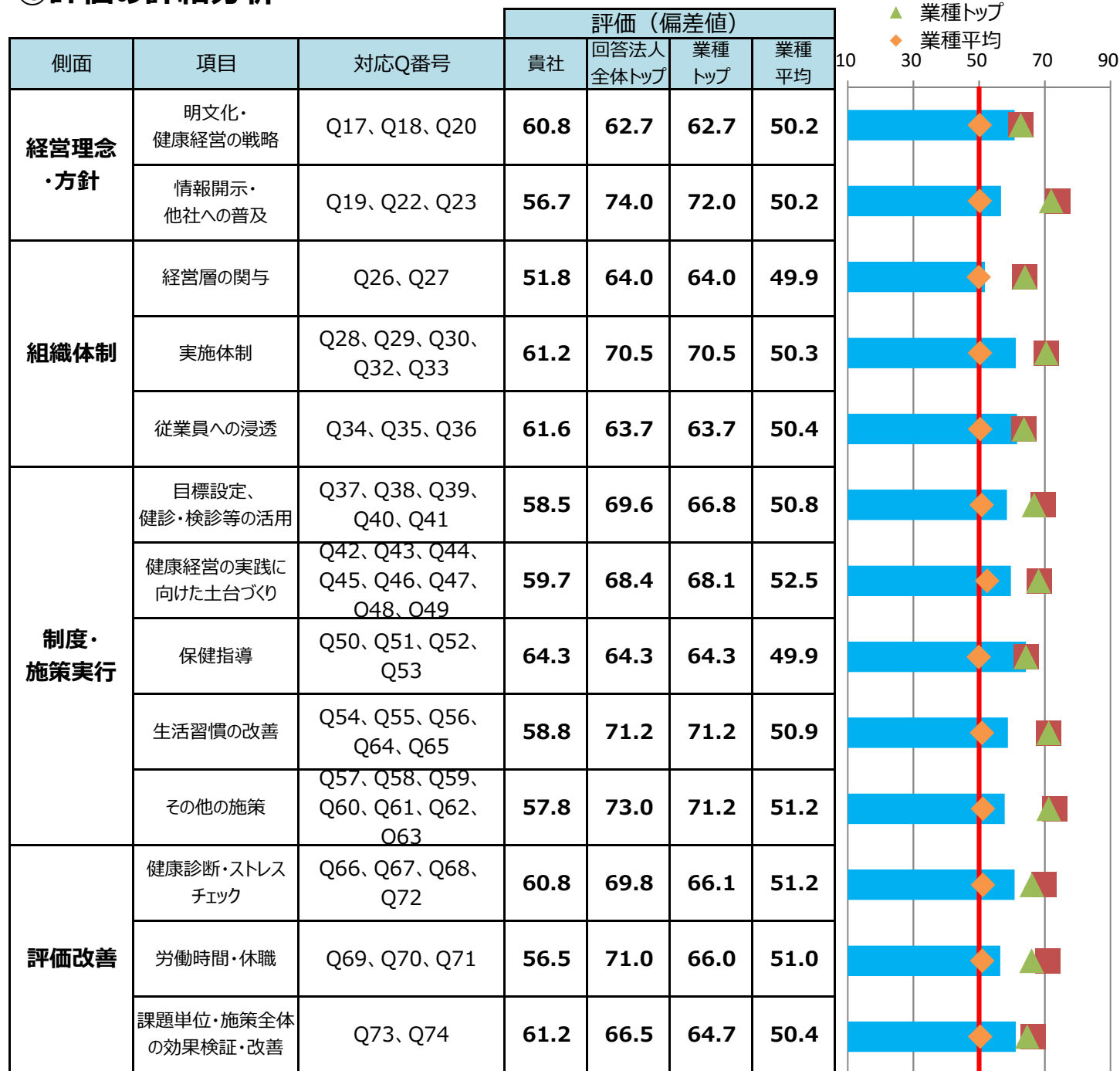
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	601~650位	351~400位	451~500位	551~600位
総合評価	56.6	58.1(↑1.5)	60.3(↑2.2)	60.6(↑0.3)	60.5(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身の健康リスクを減らし、アブゼンティーズムだけではなく、プレゼンティーズムの観点でも社員一人ひとりが心身ともに健康で、明るく生き生きと働き続けられる会社であり続けることを目指している。現在は出社とリモートのハイブリッドワークが定着してきた中で、運動習慣の改善に向けた意識醸成、メンタルヘルス発症の未然防止に向けた組織のコミュニケーション活性化等環境づくりを課題として取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康リスクの高い特定保健指導対象者の減少による生活習慣病の予防、メンタル疾患発症者の未然防止、発症しても早期復帰可能な職場支援・環境整備を実施し、社員一人ひとりが自身のパフォーマンスを最大限発揮しながら活躍し続けることにより、企業価値の向上を目指す。働き方の多様化を互いに尊重することで仕事もプライベートも充実させて一人ひとりがいきいきと働き続けられる会社を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ntt.com/content/dam/nttcom/hq/jp/about-us/csr/report/pdf/nttcom_sr2022_web.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	22	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社内サンスポイント制度を導入しサンスポイントを多く送った社員や多く受け取った社員を表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	特定保健指導者向けにAIを活用した食事指導を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年に2回全社でウォーキングイベントを開催し多く歩いた個人や組織を表彰し運動促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.6	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2022年度以降グループ再編によりグループ会社からの出向社員が増え、出向する側・受け入れ側共にこれまでと働く環境（チームメンバー・上司・職場・入社率・システム等）が大きく変わる社員が増えた。いち早く社員が環境の変化に馴染み、変化によるメンタル面・フィジカル面のストレスを最小限に抑えながら成果を上げられる体制を組む必要があり、1on1等の個別ケアに加えて全社的な施策も検討した。
	施策実施結果	相談窓口の周知徹底、異動者向けのセルフケアセミナーを実施。また全社施策のウォーキングイベントでは組織内の交流を促進するようなチーム編成をとり、組織内のコミュニケーション活性化に努めた。
効果検証結果	現時点においてメンタルヘルスのAB千人率の増加は認めていない。全社施策のウォーキングイベントでは過去最大人数（約7,000名）の動員に成功し、チームの一体感醸成やコミュニケーションの促進に大きく貢献した。管理者向け、担当者向け複数回に分けて開催した異動者向けセルフケアセミナーは約800名が参加。所属組織の保健師や外部EAPの連絡先を見える場所に掲載することで相談しやすい環境を整備。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の開始率は60.9%とNTTグループの平均を大きく上回るものの、2022年度の高リスク層である特定保健指導対象者率がNTTグループ平均の20.0%を0.5p上回る20.5%であり、その低減への対策が急務である。また、今後新たに特定保健指導対象者が増えないよう、全社員を対象とした運動習慣に対する意識の醸成や39歳未満で特保対象となるリスクが高い社員への働きかけが課題。
	施策実施結果	39歳以下の特保対象者リスク高の社員に対し定期健康診断の3か月前に面談を実施し、健康リスクの説明と生活習慣の見直しを促した。全社員対象の運動イベントには約7,000名が参加し運動意識を醸成した。
効果検証結果	39歳以下の特保対象者リスク高の社員の多くは定期健康診断の3か月前から体重減少等の目標を掲げて取り組む意識が醸成された。面談特保対象者リスクの割合が高い男性は前年度と比べ0.3Kgの体重減少の傾向が見られた。また全社員を対象としたウォーキングイベントの開催後、継続して運動する習慣が身につく、健診時の問診で「1日30分以上の運動習慣がある」と回答した社員が対前年3.3%増となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西日本電信電話株式会社

英文名：NIPPON TELEGRAPH AND TELEPHONE WEST CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

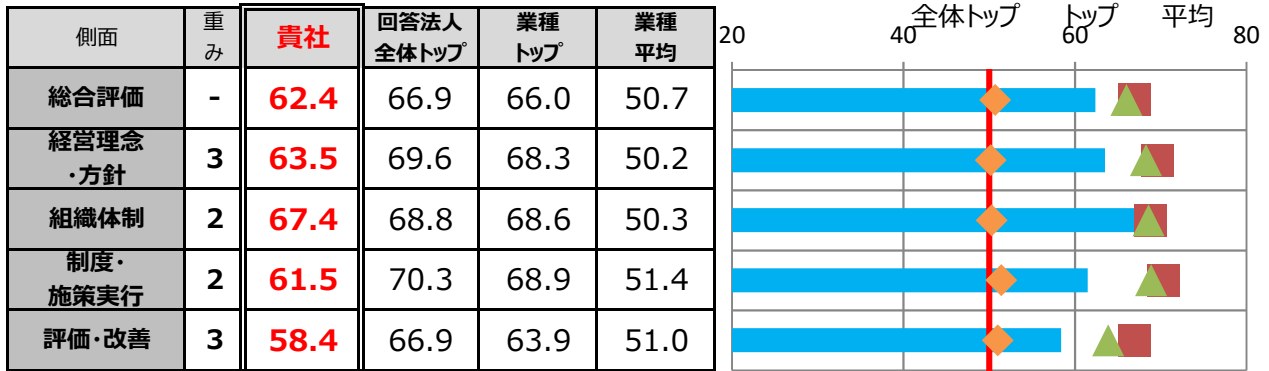
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↑1.8 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳



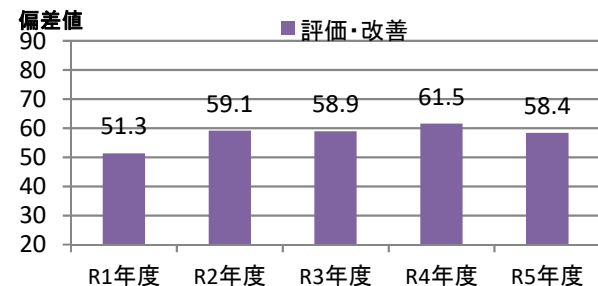
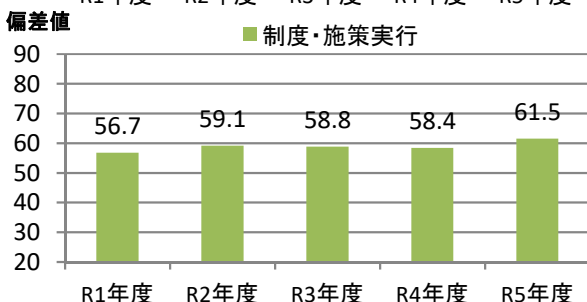
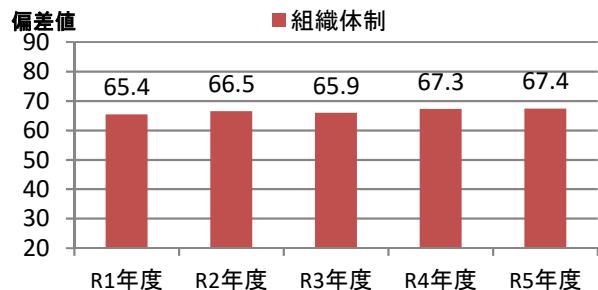
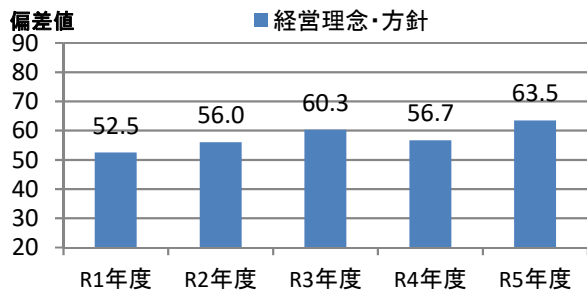
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

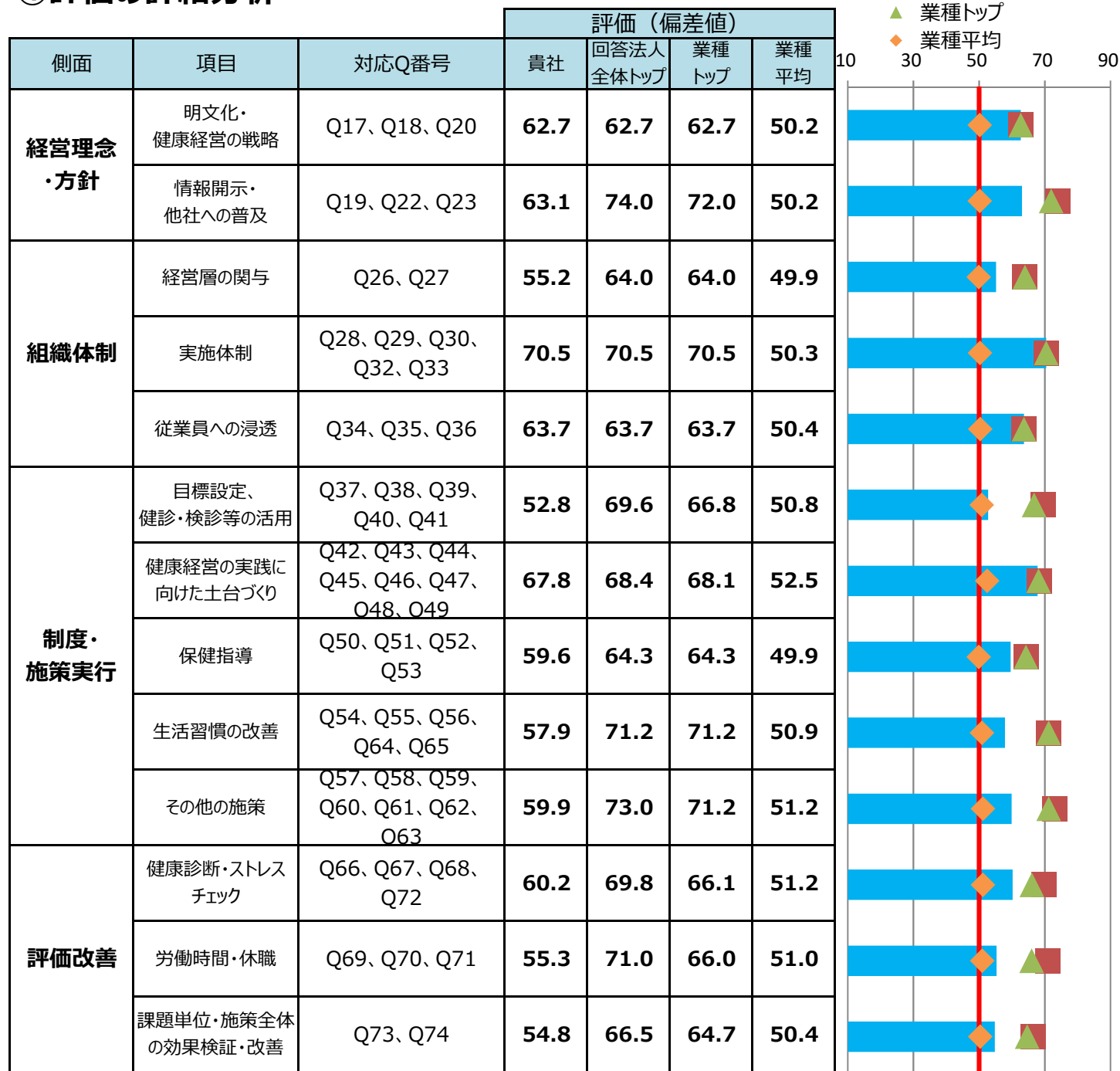
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	401~450位	301~350位	451~500位	301~350位
総合評価	55.6	59.7(↑4.1)	60.7(↑1.0)	60.6(↓0.1)	62.4(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 NTT西日本グループは従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員が高齢化しており、加齢による健康リスクの増加や社員数の減少が見込まれているため、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除き健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、健康経営を推進していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康に対する意識向上や健康に関する知識の習得等を目的としたメンタル・フィジカルヘルスに寄与する各種施策を実施し、健康経営を推進していくことで社員の健康保持・増進並びにWell-being向上、更にはNTT西日本グループの持続的な成長へ繋げていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 NTT西日本グループは従業員のメンタル不調による退職者が新規で年間400人程度発生するなど増加傾向にあり、生産性の向上を目的にメンタルヘルス対策を強化していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	「4つのケア」に基づいたセルフケアとして、ストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修の実施や、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めていくことで、メンタル不調者を減らし、生産性の向上につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://group.ntt.jp/csr/data/datalist/				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<ul style="list-style-type: none"> ・実績値：https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/wellbeing/workplace/ ・測定方法：①https://group.ntt.jp/csr/data/pdf/integrated_report2023_231006.pdf ②https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/engagement/ 				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	19	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	回	10	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社員に社員間のコミュニケーションツールとしてパルスサーベイを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.7	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	年末年始の食事を含む生活習慣に関するセミナー				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	49.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	コロナ禍におけるテレワークなどの職場環境の変化により、社員の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じており、そういった背景から睡眠の悩みを抱えている人が増加傾向であった。社員が継続して健康に働いていくために、睡眠と向き合い、改善する機会を提供することで、健康で安心して働き続けられる環境づくりを整備する必要があると考えた。
	効果検証結果	検証期間中の睡眠データを専用機器（Active Sleep ANALYZER）にて計測・睡眠に関するセミナーを視聴。また介入群は計測結果をもとにオンラインアドバイスによる睡眠改善指導を実施。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別、役職別など複数の視点で分析した際、①新入社員、②異動により業務環境が変化した若年層、③仕事以外の問題が要因で不調となるベテラン層など複数の層でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。
	効果検証結果	リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した 新入社員向けは参加対象者の全員が、またそれ以外の転入者・年代別セミナーは参加対象者の9割以上が参加した。効果としては2021年度と比較すると新規のメンタル疾患者数は約80名減少し、参加者の90%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ソリューションズ・クリエイト

英文名：Hitachi Solutions Create, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

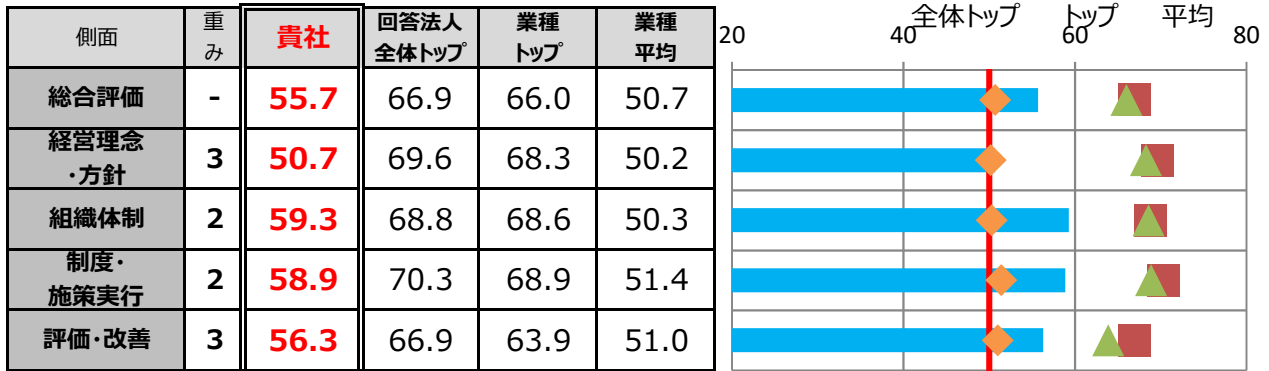
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001～1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.7** ↑0.2 (前回偏差値 55.5)

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

②評価の内訳



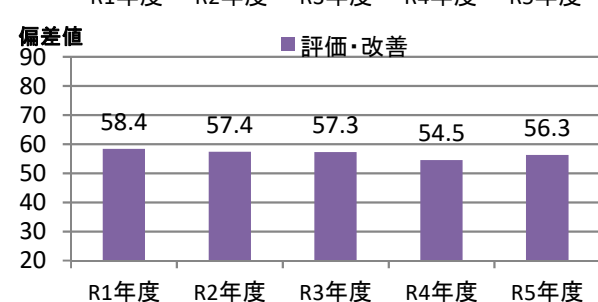
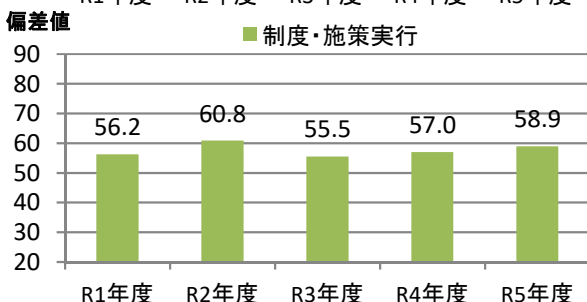
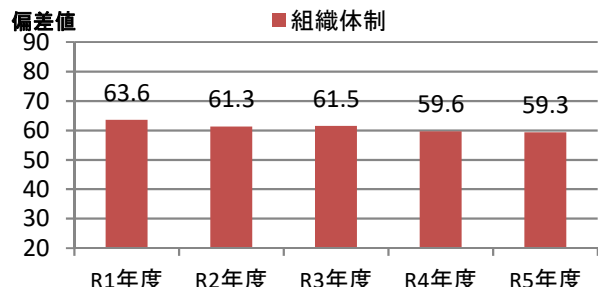
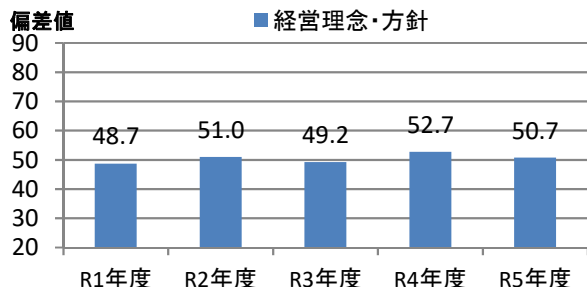
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

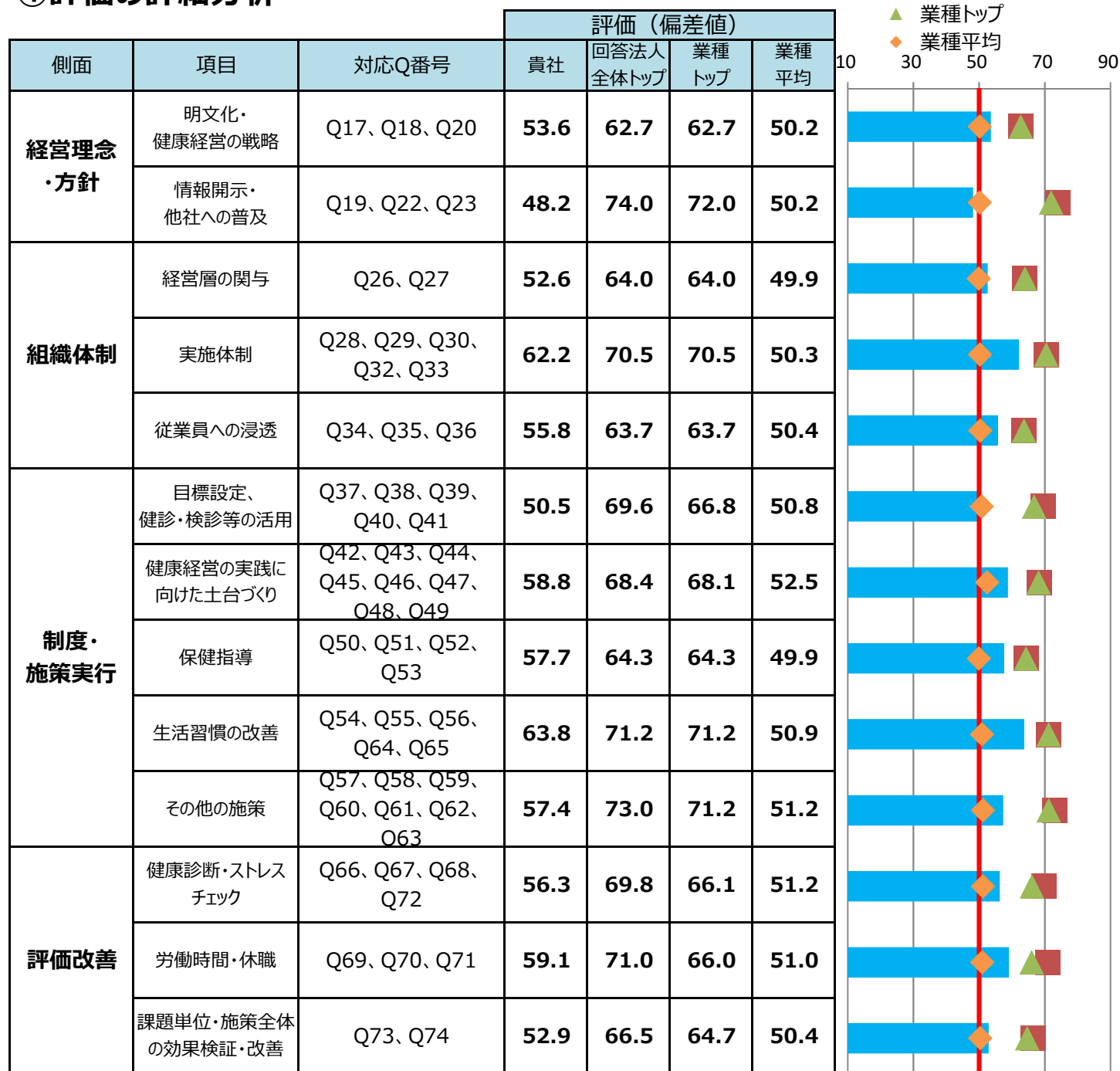
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701～750位	701～750位	901～950位	1001～1050位	1001～1050位
総合評価	56.1	56.9(↑0.8)	55.4(↓1.5)	55.5(↑0.1)	55.7(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「社員の健康と安全を守ることは全てに優先する」を基本理念として、各種健康経営施策（メンタルヘルスケア、健康の保持増進、長時間労働による健康障害の防止、労働災害撲滅）を推進することで、健康を維持し、従業員が最大限のパフォーマンスが発揮し続けることができるような環境を整える必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	心身両面において、疾病を未然に防ぎ、また早期発見・早期対応をおこない重症化を防ぐことにより、長期休職による離脱やパフォーマンス低下による生産性の低下を最小限に抑え、従業員のパフォーマンスの向上が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「社員の健康と安全を守ることは全てに優先する」を基本理念として、各種健康経営施策（メンタルヘルスケア、健康の保持増進、長時間労働による健康障害の防止、労働災害撲滅）を推進しており、基本理念は浸透しているものの、多くの社員は健康は個人の責任との意識が依然として強い。社員個人々人への働きかけから、組織としての健康への取り組みへ変革する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる、働きがいのある職場環境づくりに全社をあげて取り組むことにより、多様な人材が多様な価値観をもって、生き活きと働き、最大限の価値発揮ができる環境の実現をめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-solutions-create.co.jp/company/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	昼休憩や定時時間外でのオンラインによる懇親会を実施した場合に、参加者1人ずつに補助金を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が比較的高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
	施策実施結果	全従業員宛に特定保健指導等に関する実施依頼の周知をおこない、特定保健指導等の保健指導及び医療機関の未受診の方への受診勧奨を実施した。
効果検証結果	2021年度は特定保健指導の実施率が71.4%と過去最高の実施率となった。 2022年度は現在参加率は34.2%であり、前年の同時期に比べてやや劣っているため、全従業員への周知・受診勧奨をより協力に進めて、昨年並みの実施率となるように引き続き取り組んでいく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、喫煙者の割合が高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
	施策実施結果	禁煙プログラムの案内、2020年3月より施設内喫煙所を全面封鎖し、敷地内禁煙を実施した。
効果検証結果	2022年度の喫煙者の割合は24.5%となっている（2021年度は25.7%）。遞減しているが、引き続き2023年度においても禁煙プログラムの案内、禁煙サポート研修を実施し、喫煙率の減少を目指していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NTTテクノクロス株式会社

英文名：NTT TechoCross Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

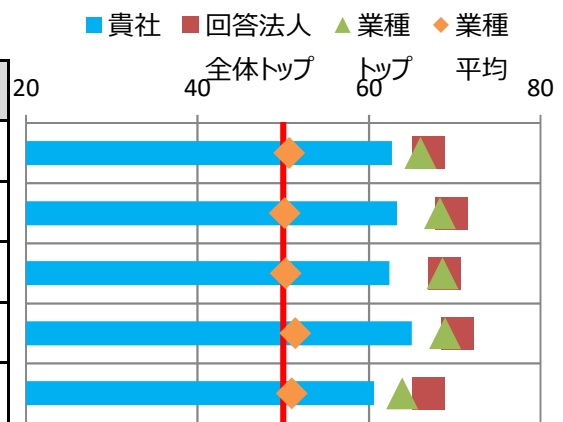
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.7** ↑0.9 (前回偏差値 61.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.7	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	63.3	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.4	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	65.0	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	60.6	66.9	63.9	51.0



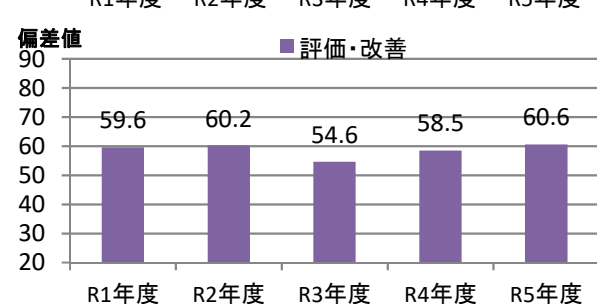
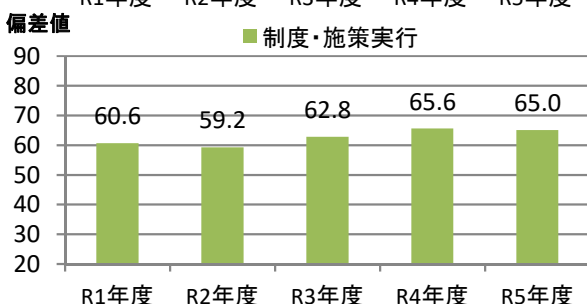
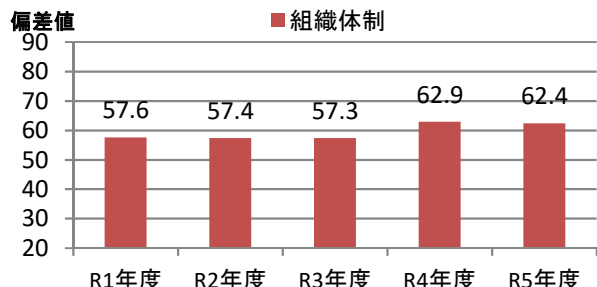
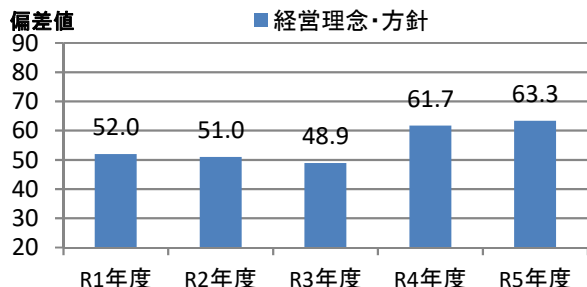
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

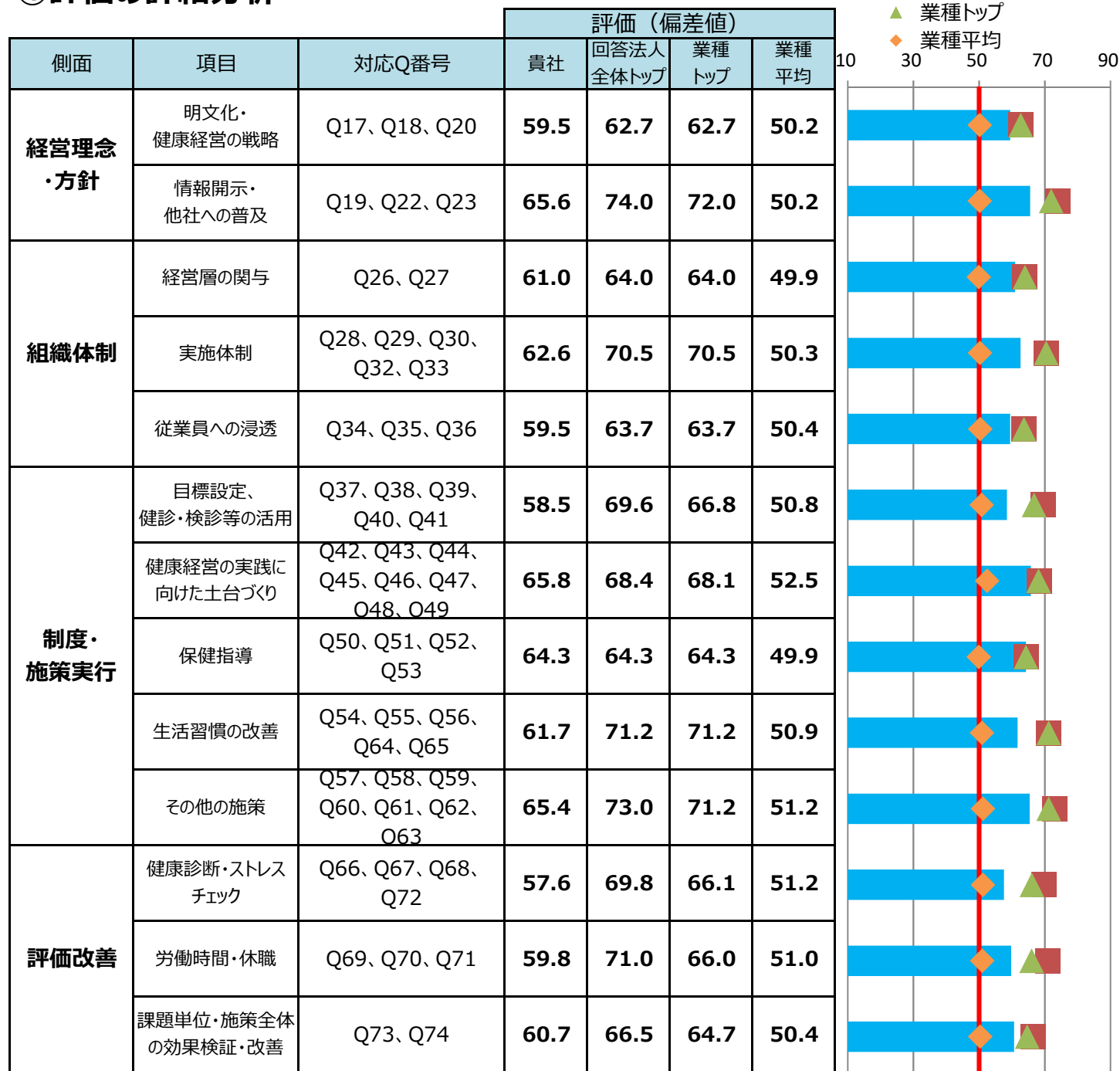
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	701~750位	951~1000位	301~350位	251~300位
総合評価	57.1	56.7(↓0.4)	55.1(↓1.6)	61.8(↑6.7)	62.7(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員の健康保持・増進への取組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にも繋がる との方針のもと、「健康経営」を経営戦略の一環として取組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で生き活きと働ける職場環境（安心・安全な職場づくり、雇用環境の整備、さまざまなライフスタイル、ライフイベントに合わせた多様な働き方の尊重、健康に配慮した取り組みの推進）の提供により、社員のモチベーション向上、パフォーマンスの向上、それに伴う企業価値（業績等服務）の向上を期待
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員本人および社員を支える家族の健康保持・増進にも配慮することで、社員一人ひとりの働く意欲や活力の向上ひいては企業の成長と発展に繋げていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	当社では多様な働き方に対応した人事制度、社員および家族を対象とした福利厚生を充実させている。社員本人および社員を支える家族の健康保持・増進にも配慮することが、社員一人ひとりの働く意欲や活力の向上ひいては企業の成長と発展に繋がるものとする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ntt-tx.co.jp/corporate/csr/csr07.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.ntt-tx.co.jp/corporate/csr/csr07.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.ntt-tx.co.jp/corporate/csr/csr07.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.ntt-tx.co.jp/corporate/csr/csr07.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	29	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内SNSを活用した健康増進イベント(ウォーキング)におけるコミュニケーション活性化に向けた取組				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ウォーキングイベント実施の際に、食習慣改善に向けたミッションを配信し知識の定着を図った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	dヘルスケアforBizを活用した健康増進サポート（ウォーキングイベント、運動促進情報配信等）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	31.0	%
管理職限定	○	全管理職の	8.3	%
限定しない	○	全従業員の	17.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防策として、特定保健指導受診率が低い状況を鑑み、自律的・継続的に生活習慣を整えていくために受診率を高めたい。
	施策実施 結果	特定保健指導対象者に対する受診案内および受診督促の強化 ・健康管理担当からの受診勧奨に加え、幹部会議での情報発信ならびに各組織経由での受診督促を実施
効果検証 結果	受診開始率 2019年度：72% 2020年度：97% 2021年度：100% 2022年度：78%（2023年7月現在）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	早期発見・早期対処、休復職にかかる本人対応や、復帰に向けた支援等において、積極的なサポートを実施し、対象者低減を図ることが必要。 療養件数は減少傾向であるが、再発を減少させるための取り組みを強化する。 2021年12月時点メンタル療養者人数目標（NTTグループ統一指標）：10名以下（千人率）、再発率：0名
	施策実施 結果	・2019.9に導入したリワークの定着化、安定運用を実施 ・療養開始時から復帰後までのプロセスを標準化し、一貫した支援を実施 ・ラインケア研修を全管理職に実施し知識だけでなく、上記取組の浸透を図った。
効果検証 結果	2019.12月実績：10.6名 2020.12月実績：8.4名 2021.12月実績：7.8名 2022.12月実績：8.5名 2022年度新規発症者のうち再発者の割合4%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社システムリサーチ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

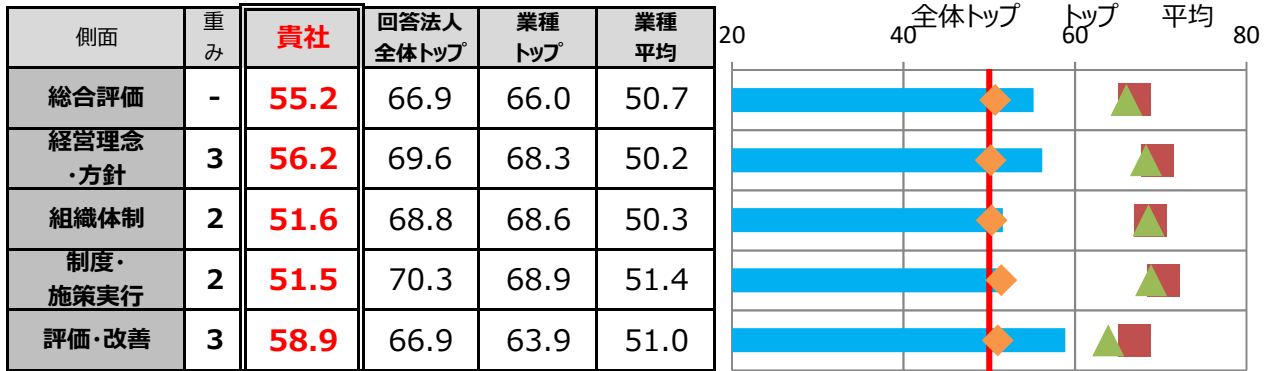
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.2** ↑0.0 (前回偏差値 55.2)

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

②評価の内訳



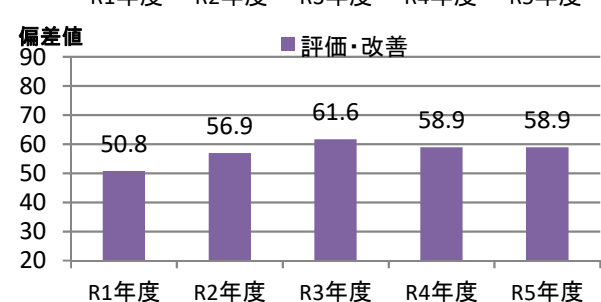
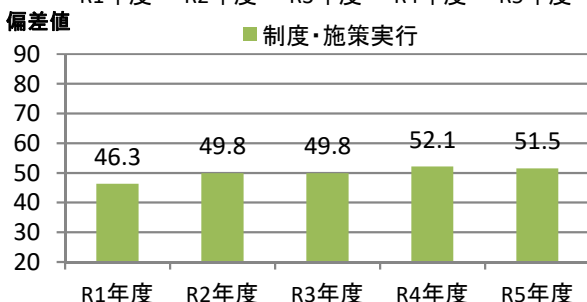
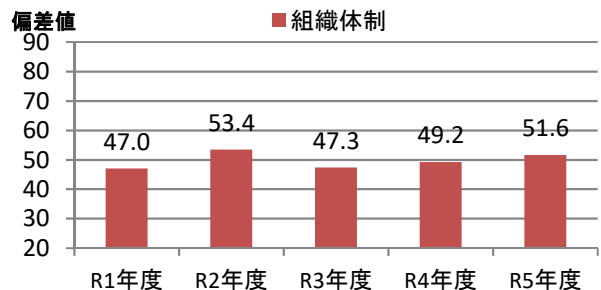
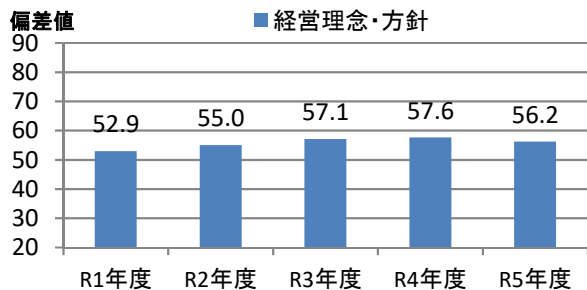
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

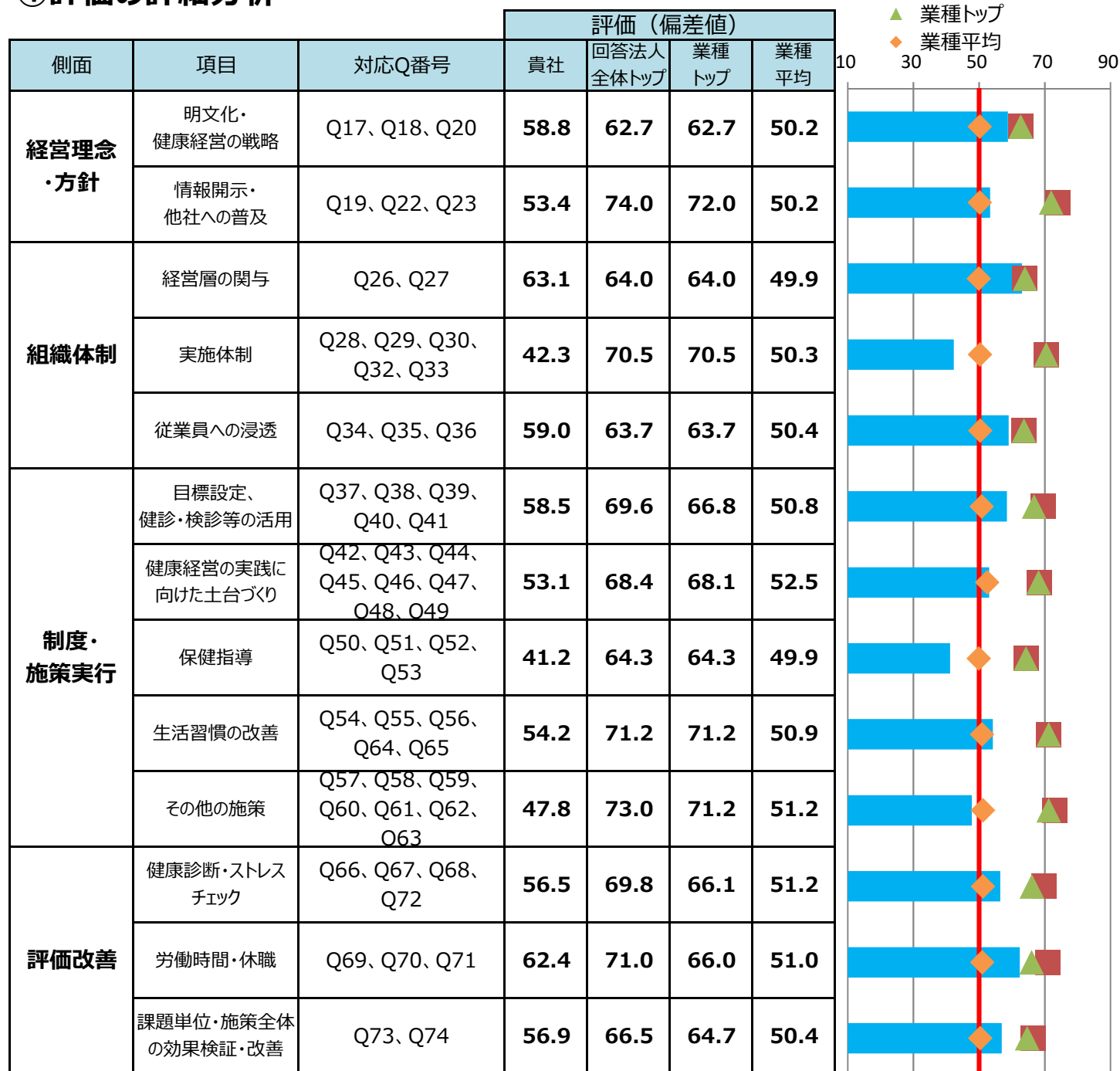
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	951~1000位	951~1000位	1001~1050位	1101~1150位
総合評価	49.8	54.2(↑4.4)	55.0(↑0.8)	55.2(↑0.2)	55.2(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 100年経営を目指す中で、病欠や不安定な体調による生産性低下を防ぎ、社員健康度と社員幸福度の向上を図ること。
	健康経営の実施により期待する効果	健康マイレージ運動により、運動習慣のある社員比率を60%以上にするを目指す。社員の健康の維持・増進が期待できるとともに、会社に対するエンゲージメントの向上や働き甲斐を醸成して、生き生きとした労働環境の中で顧客に役立つサービスやシステムを開発できる良い会社になること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が一段と厳しさを増す中、中堅社員の離職防止とともに採用力の向上を図ること。
	健康経営の実施により期待する効果	経営戦略として社員の健康づくりに取り組むことで、社員と会社との一体感を醸成し安心して働き続けられる組織風土を作り、長く働き続ける職場環境にすることと、採用活動において健康経営をアピールし、本人・家族に安心して働ける職場であることの認知度を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	10	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	健康づくり活動助成金制度を運用し各拠点・部門単位でのイベント実施を強力にバックアップしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロママプラスアプリ使用し30名枠に29名の参加者で3か月間、日々の飲食等の登録やキャンペーンの実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	自社で期間を設けセルフ体力測定を実施し、全国平均の数値との比較を確認できるような取組を行った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	協会けんぽ事業者健診カルテにおける2021年度の脂質異常者が34.6%と高い水準である一方で、社員アンケートで自分自身の健康に関心があると回答する社員が89.7%いる。コロナ禍で在宅勤務が増えたり、通勤等を含む外出が減ったりみんなで運動する機会が激減する中、感染防止に留意しながら運動機会の創出が喫緊の課題である。
	施策実施結果	健康経営マイレージ加入を促進し、新入社員全員が参加した結果、参加率は76.4%になった。また、リモート型のウォーキングイベントや少人数での野外イベントを複数回開催し、一定の社員の参加があった。
効果検証結果	協会けんぽ事業者健診カルテ2023年度版自社における脂質リスク保有率は、2020年度および2021年度は34.6%（兵庫県平均27.9%、同業態全国平均31.9%）だったが、2022年度は29.9%とやや改善した。しかしながら改善度が悪く、引き続き運動機会を継続的に提供し運動の習慣化促進が必要である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの高ストレス者割合は2020年で20%、2021年度のは17%の結果だった。また2022年はメンタル不調者が2名発生し休職にいたる事案があった。メンタル不調による休職を発生させないために、高ストレス者の割合を低下させること。発生時においても早期に把握、フォローする体制の構築が課題である
	施策実施結果	新入社員へのメンター制度を2020年度に導入。社員及び管理者向けセルフケア研修を開催。人事の相談窓口とは別に産業保健師と契約し外部の相談窓口を開設した。産業保健師による面談件数は延べ17件あった。
効果検証結果	2022年度のストレスチェックの高ストレスの割合は12%に低下。2022年度メンタル不調者による休職者は短期を含め2名発生したが、産業医、産業保健師、人事担当者及び部門責任者の連携とフォローによって職場復帰することができた。現在もテレワーク等を活用し、勤務を継続できている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SOMP Oシステムズ株式会社

英文名：SOMPO Systems Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

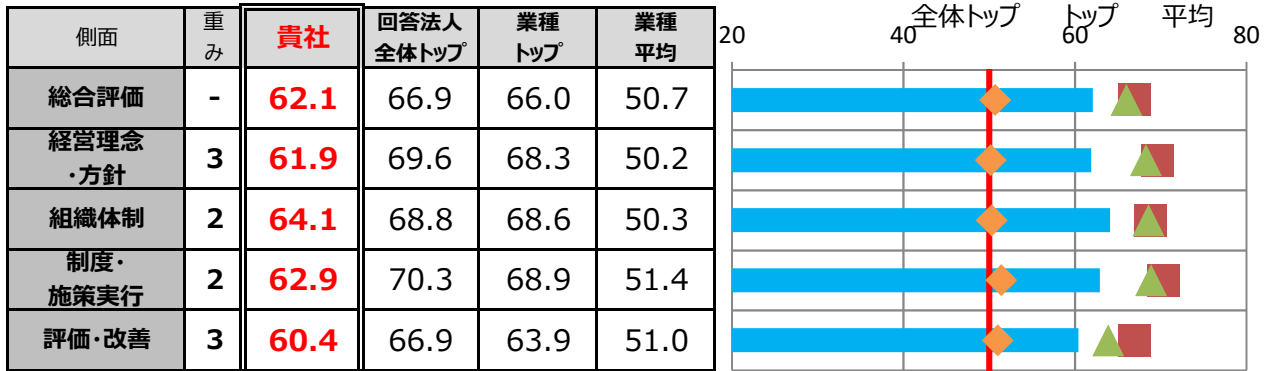
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↑4.4 (前回偏差値 57.7)

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

②評価の内訳



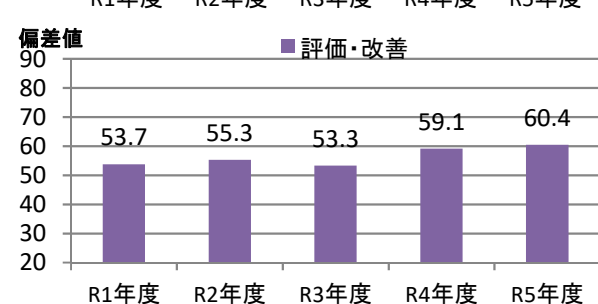
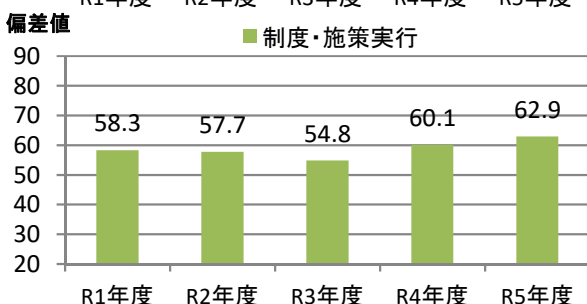
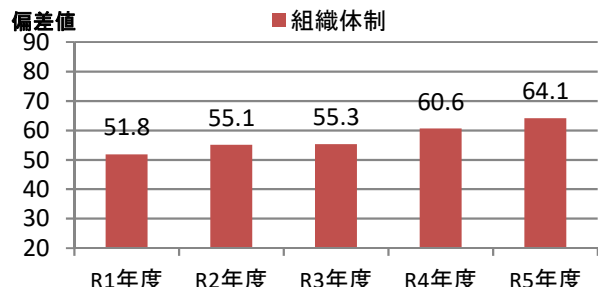
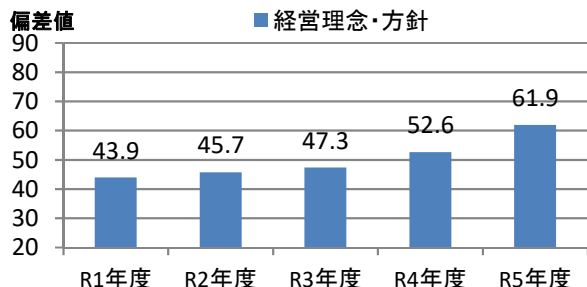
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

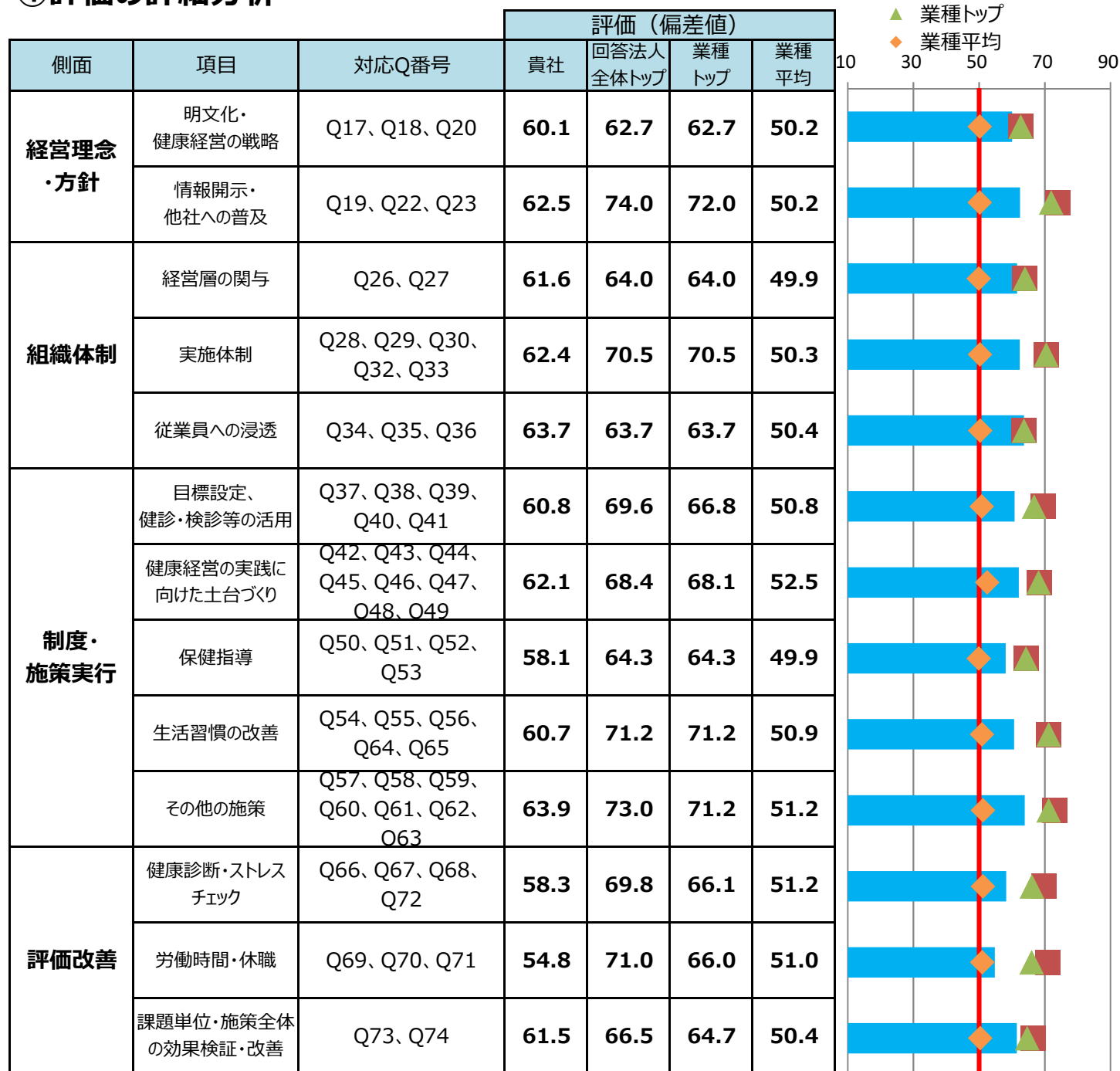
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	1051~1100位	1301~1350位	751~800位	351~400位
総合評価	51.3	52.9(↑1.6)	52.2(↓0.7)	57.7(↑5.5)	62.1(↑4.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 SOMP Oグループの戦略的IT企業として、グループブランドスローガン「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現に向けて「社員およびその家族の健康が大切である」という考え方のもと、健康維持・増進を通じて、「なりたい自分、明確にしたキャリアプランのもとで、成長を実感し、生産性を向上させる」こと
	健康経営の実施により期待する効果	働き方改革関連諸指標（特に在社時間（法外残業時間相当）の改善、休暇取得率の向上） 具体的な指標として在社時間（法外残業時間相当）の3%改善、と規定に定める有給休暇の取得達成を目標とし、従業員の健康維持・増進と、将来の労働人口減社会も見据えての生産性向上の実現
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 SOMP Oグループの戦略的IT企業として、グループブランドスローガン「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現に向けて「社員およびその家族の健康が大切である」という考え方のもと、健康維持・増進を通じて、「やりがいを持って生き生きと仕事に取り組むことができる職場を実現する」こと
	健康経営の実施により期待する効果	ワークエンゲージメントの向上。 具体的な指標としてGallup社「エンゲージメント・サーベイ」今年度実施分の調査において前年度比+0.16pt以上のエンゲージメントスコアの達成

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sompo-sys.com/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.3	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	リテンション対策として、感謝や褒め合う環境を醸成、チームの心理的安全性を高めるツールを導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向け、QUPiO Plus(クピオプラス)を活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	立川シティハーフマラソン協賛、ウォーキングイベント、職場へのバランスボール配布などを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.1	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	所定外労働時間の状況は改善傾向にあるが、依然として厳しい状況にある。
	施策実施結果	健康障害防止措置対象者数の削減、休暇取得について目標数値を設定し必要な対応に全社を挙げて取り組んだ。
	効果検証結果	2022年度の1人あたりの平均月間所定外労働時間は、対前年度比10%の削減となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調に伴う休務者数は減少傾向にあるが、依然存在している。
	施策実施結果	月1回実施している当社独自のパルスサーベイアンケートの結果について、部署別に匿名化して回答率、回答分布を定期的に開示し、不調が懸念される職員とは個別面談を行い組織・個人に対するフォローを実施。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調に伴う休務者は2022年度は14人に減少した。また、当社独自のパルスサーベイアンケートの分析では、「不調」回答者の所属は法令対応上のストレスチェック結果における総合健康リスクの高い部署とほぼ一致していることが分析結果より判明している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ西日本

英文名：

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

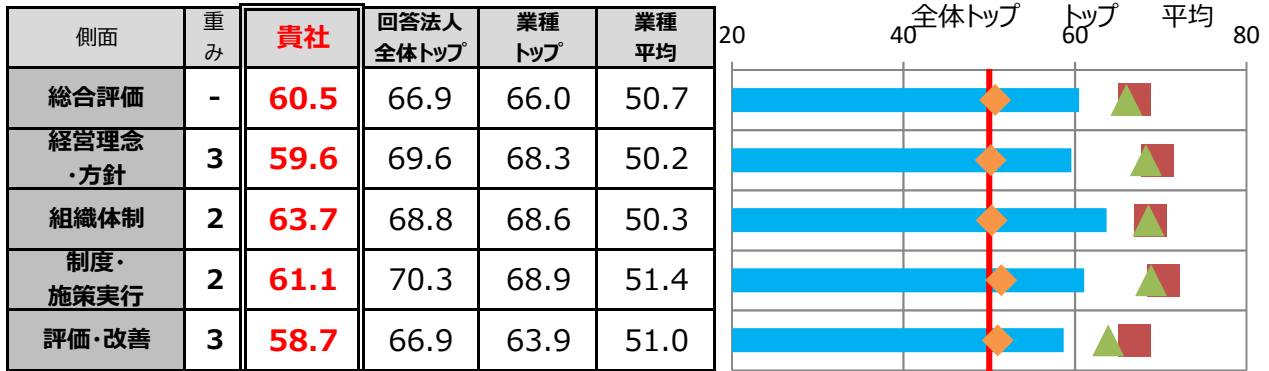
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.5** ↓0.2 (前回偏差値 60.7)

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

②評価の内訳



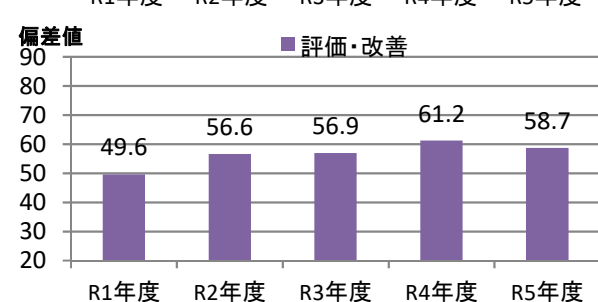
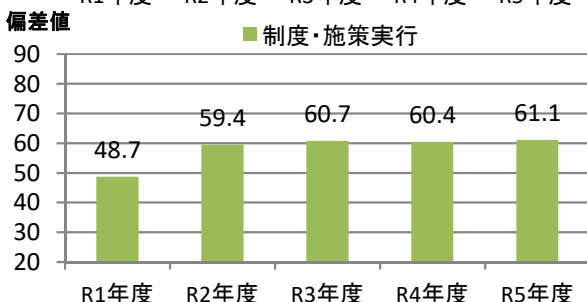
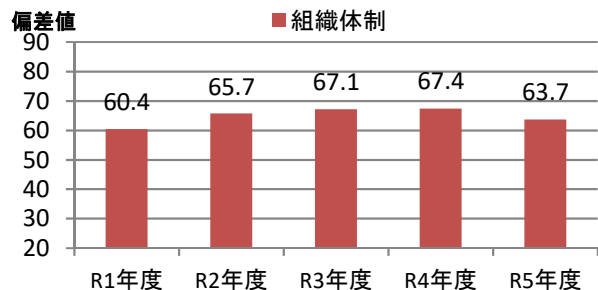
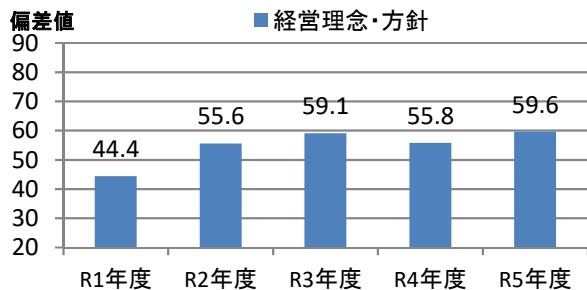
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

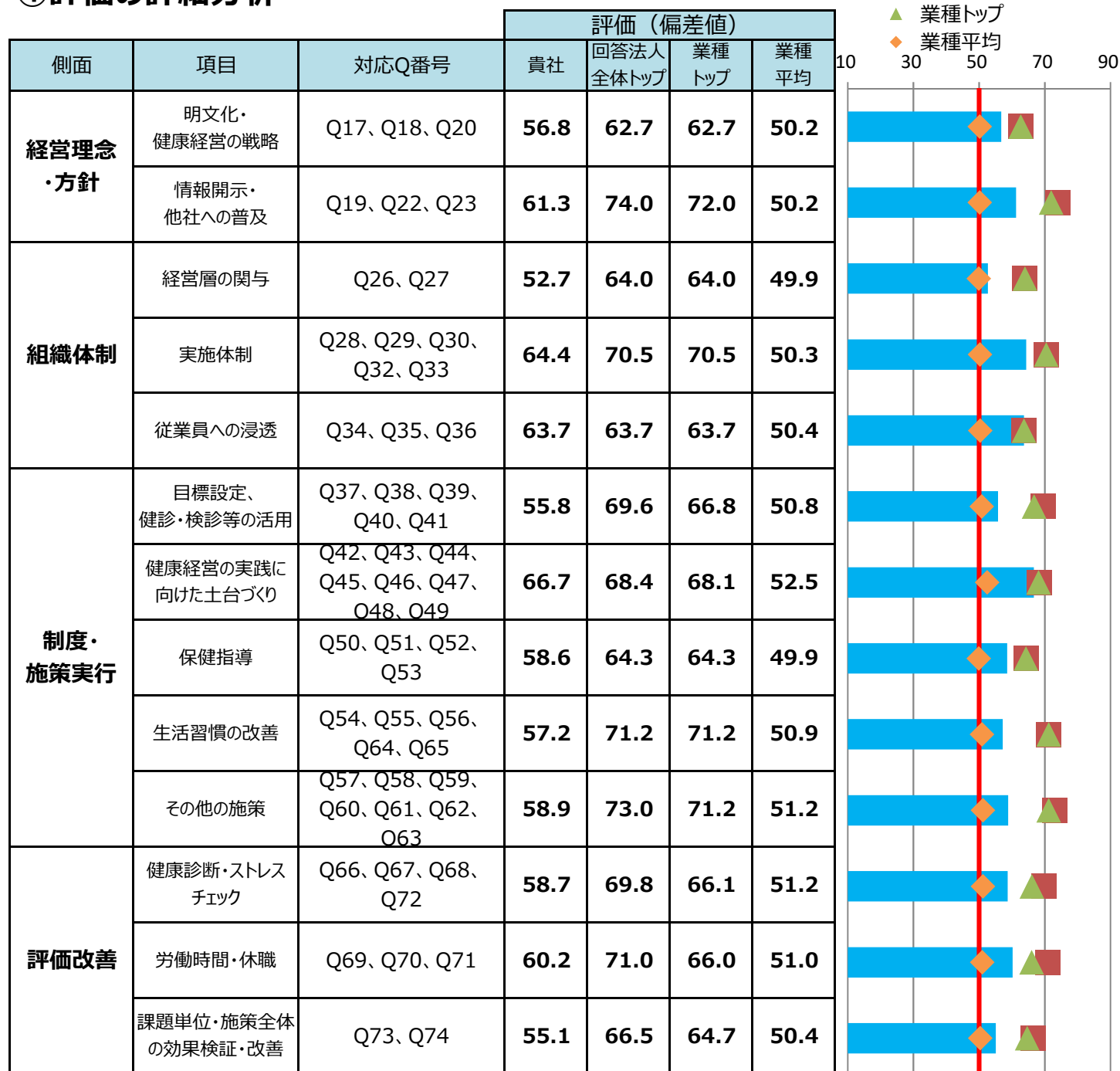
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	501~550位	351~400位	451~500位	551~600位
総合評価	50.0	58.7(↑8.7)	60.4(↑1.7)	60.7(↑0.3)	60.5(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員の高齢化による健康リスクの増加に加え、リモートワークの進展による運動不足および健康被害（腰痛、肩こり、疎外感による精神病等）や、これから社員数の減少が見込まれる中で、若い従業員も健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除く施策を実施する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することで、社員の健康に対する意識向上や運動機会の提供等の健康行動の促進に貢献し、社員とその家族の心身に関わる健康を維持増進を図ることで、生産性の向上や持続的な企業の成長をめざす。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 NTT西日本グループは従業員のメンタル不調が増加傾向にあり、メンタルヘルス対策を強化していく必要がある。厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、積極的に取り組んでいく。
	健康経営の実施により期待する効果	「4つのケア」に基づいたセルフケアとして、ストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修の実施や、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めていくことで、メンタル不調者を減らし、不稼働人員の削減につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	・実績値： https://www.nttwest.co.jp/sustainability/wellbeing/workplace/ ・測定方法：① https://group.ntt.jp/csr/data/pdf/integrated_report2023_231006.pdf ② https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/engagement/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員に社員間のコミュニケーションツールとしてパルスサーベイを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	年末年始の食事を含む生活習慣に関するセミナー				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	12.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下の業務遂行において、2020年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別など複数の視点で分析した際、新入社員や異動したての若年層、仕事が落ち着いてきたベテラン層など複数の観点でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。
	施策実施結果	リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した
効果検証結果	新入社員向けは参加対象者の全員が、転入者・全社員向けともに参加対象者の7割以上が参加した。2020年度と比較するとメンタル疾患者の数自体は増加したものの、新入社員などターゲットとした層では減少傾向が見られた。また参加者の90%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ禍におけるテレワークなどの職場環境の変化により、社員の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じており、そういった背景から睡眠の悩みを抱えている人が増加傾向であった。社員が継続して健康に働いていくために、睡眠と向き合い、改善する機会を提供することで、健康で安心して働き続けられる環境づくりを整備する必要であると考えた。
	施策実施結果	検証期間中の睡眠データを専用機器（Active Sleep ANALYZER）にて計測・睡眠に関するセミナーを視聴。また介入群は計測結果をもとにオンラインアドバイスによる睡眠改善指導を実施。
効果検証結果	睡眠の質を確認する調査「アテネ不眠尺度」を比較したところ、介入群では開始時から-2.0点、非介入群では開始時から-1.0点の変化があり、特に寝付き・中途覚醒・睡眠の質で改善があった。労働生産性の低下率を測る調査票「WLQ」では時間管理と仕事の結果で改善が見られ、睡眠で翌日の眠気や疲労が解消されることにより日々の労働生産性向上を見込めることがわかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NTTビジネスソリューションズ株式会社

英文名：NTT business solutions corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

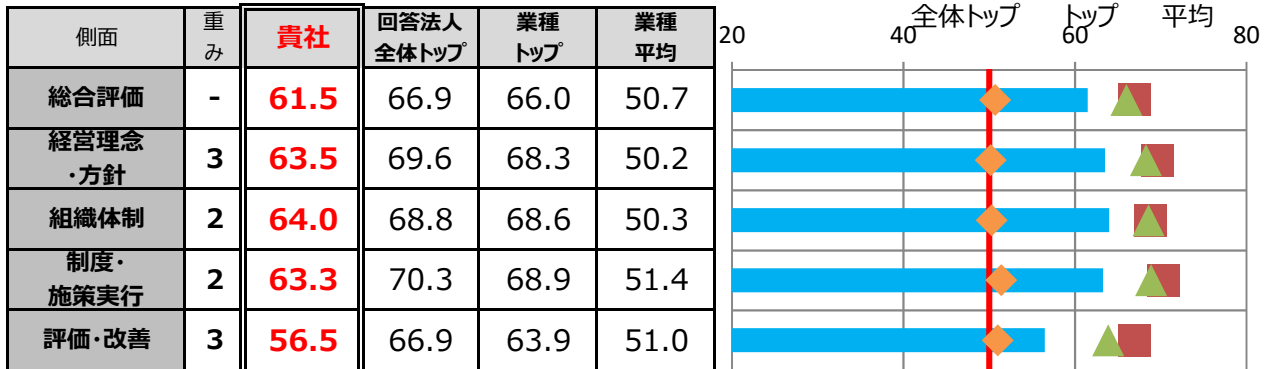
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.9 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳



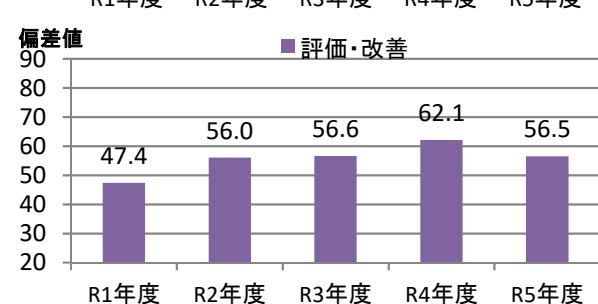
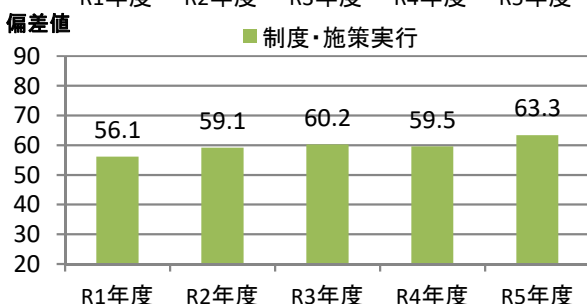
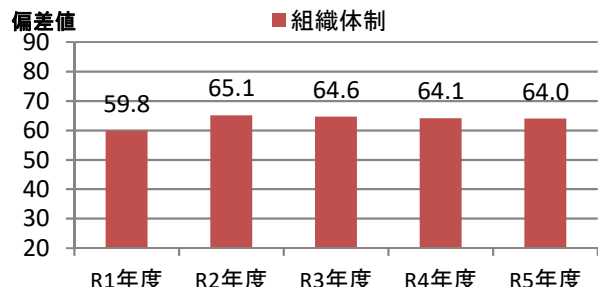
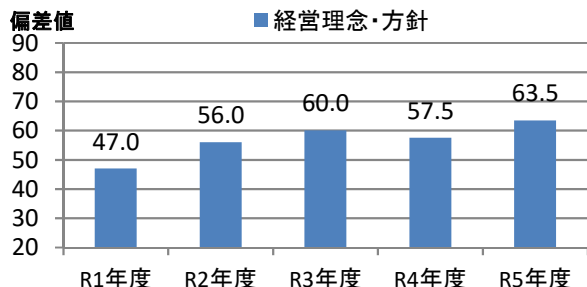
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

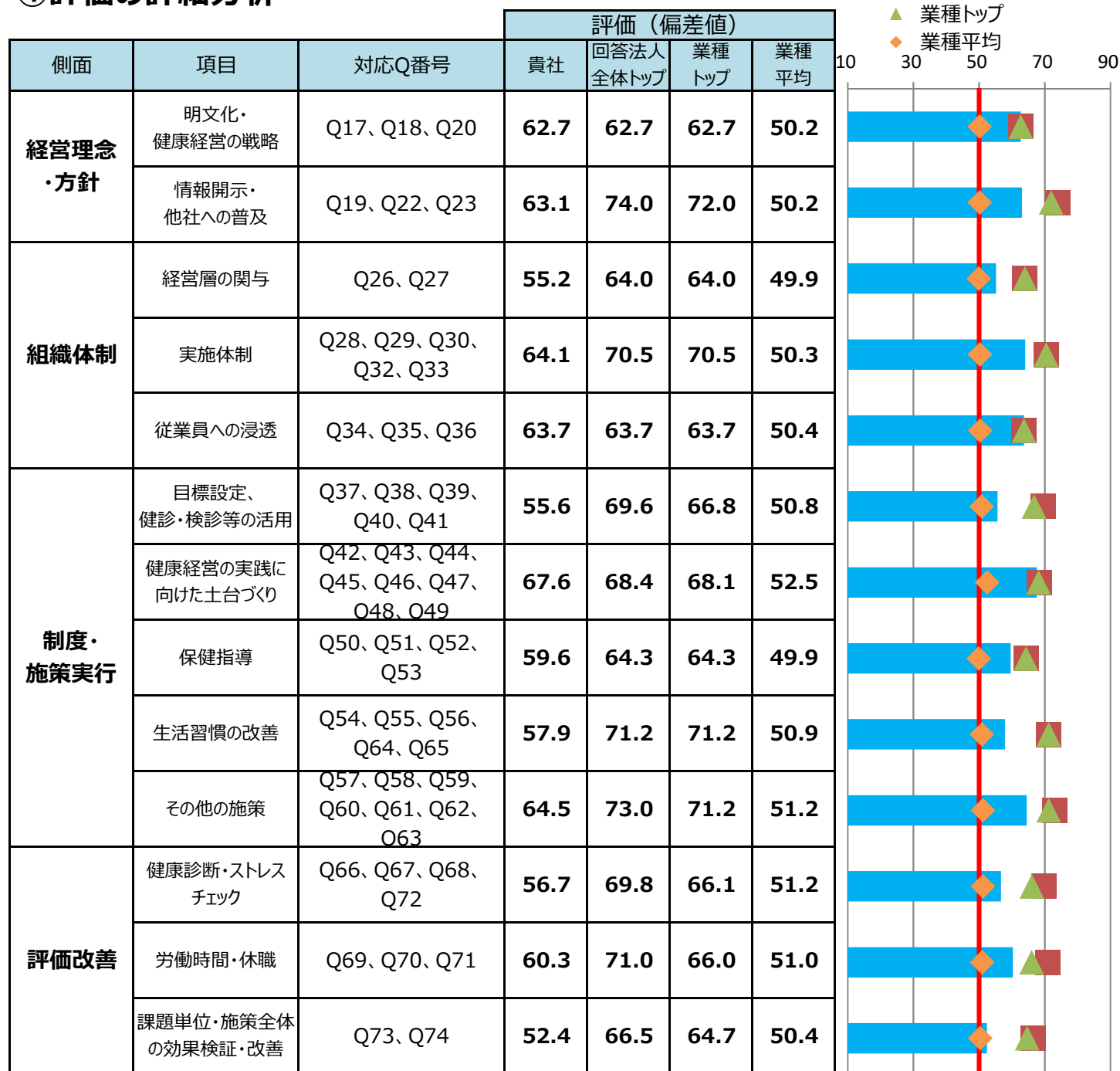
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151～1200位	551～600位	401～450位	451～500位	451～500位
総合評価	51.5	58.4(↑6.9)	59.9(↑1.5)	60.6(↑0.7)	61.5(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 N T Tビジネスソリューションズは従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員が高齢化しており、加齢による健康リスクの増加や社員数の減少が見込まれているため、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除き健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、健康経営を推進していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	N T Tビジネスソリューションズにおいては、社員の健康に対する意識向上や健康に関する知識の習得等を目的としたメンタル・フィジカルヘルスに寄与する各種施策を実施し、健康経営を推進していくことで社員の健康保持・増進並びにWell-being向上、更にはN T T西日本グループの持続的な成長へ繋げていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 N T Tビジネスソリューションズにおいては、従業員のメンタル不調による休職者が年間500人程度発生しており、生産性の向上を目的にメンタルヘルス対策を強化していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	「4つのケア」に基づき、セルフケアとしてストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修の実施や、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めていくことで、メンタル不調者を減らし、不稼働人員の削減につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://group.ntt.jp/csr/data/datalist/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<ul style="list-style-type: none"> ・実績値：https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/wellbeing/workplace/ ・測定方法：① https://group.ntt.jp/csr/data/pdf/integrated_report2023_231006.pdf ② https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/engagement/ 				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	19	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	回	10	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社員に社員間のコミュニケーションツールとしてパルスサーベイを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	年末年始の食事を含む生活習慣に関するセミナー				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	78.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	72.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別、役職別など複数の視点で分析した際、①新入社員、②異動により業務環境が変化した若年層、③仕事以外の問題が要因で不調となるベテラン層など複数の層でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。
	施策実施結果	リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した。
効果検証結果	グループ全体で新入社員向けは参加対象者の全員が、またそれ以外の転入者・年代別セミナーは参加対象者の9割以上が参加した。効果としては2021年度と比較すると新規のメンタル疾患患者数は約80名減少し、参加者の90%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ禍におけるテレワークなどの職場環境の変化により、社員の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じており、そういった背景から睡眠の悩みを抱えている人が増加傾向であった。社員が継続して健康に働いていくために、睡眠と向き合い、改善する機会を提供することで、健康で安心して働き続けられる環境づくりを整備する必要であると考えた。
	施策実施結果	検証期間中の睡眠データを専用機器(Active Sleep ANALYZER)にて計測・睡眠に関するセミナーを視聴。また介入群は計測結果をもとにオンラインアドバイスによる睡眠改善指導を実施。
効果検証結果	グループ全体で1000名を対象に睡眠計測を実施。睡眠の質を確認する調査「アテネ不眠尺度」を比較したところ、介入群では開始時から-2.0点、非介入群では開始時から-1.0点の変化があり、特に寝付き・中途覚醒・睡眠の質で改善があった。労働生産性の低下率を測る調査票「WLQ」では時間管理と仕事の結果で改善が見られ、睡眠で翌日の眠気や疲労が解消されることにより日々の労働生産性向上を見込めることがわかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東日本電信電話株式会社

英文名：NIPPON TELEGRAPH AND TELEPHONE EAST CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

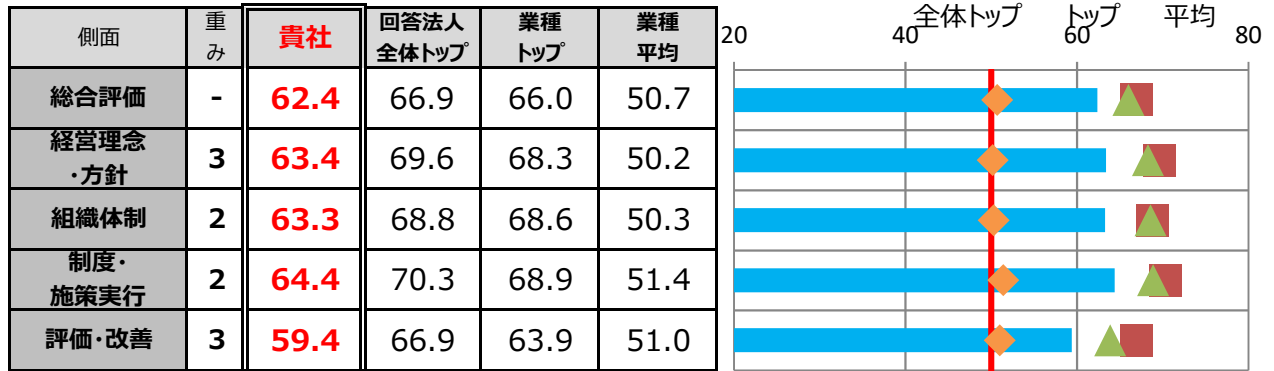
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↓0.3 (前回偏差値 62.7)

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

②評価の内訳



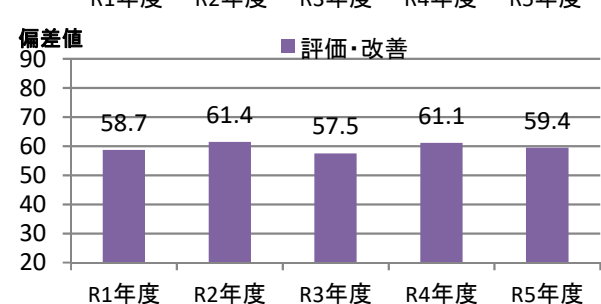
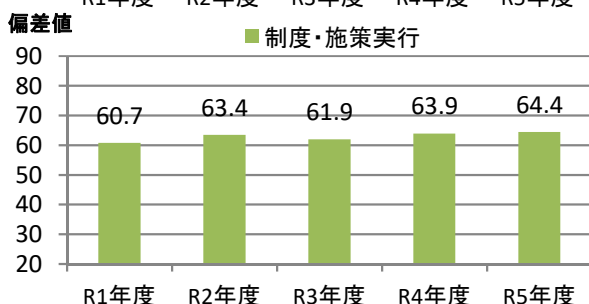
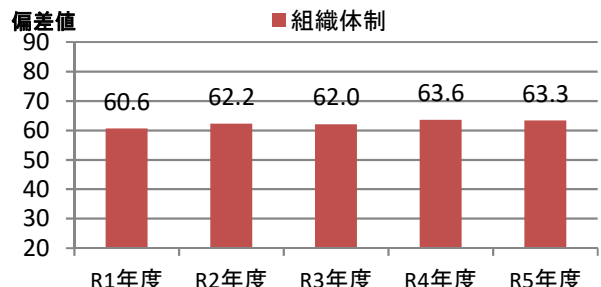
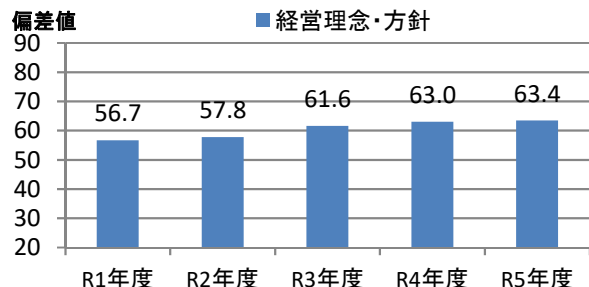
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

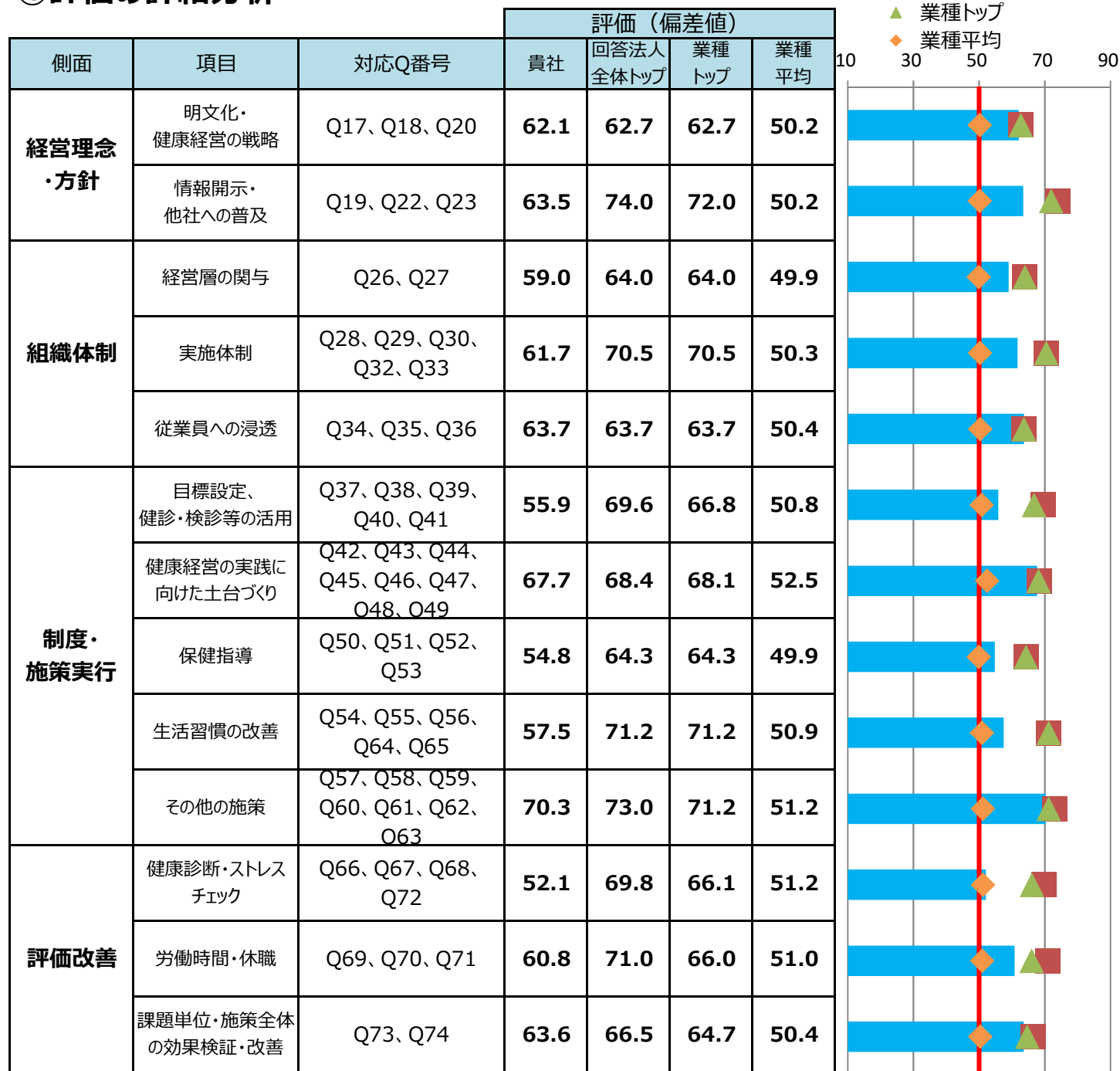
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	301~350位	351~400位	151~200位	301~350位
総合評価	58.9	60.9(↑2.0)	60.5(↓0.4)	62.7(↑2.2)	62.4(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>NTTグループでは、「健康経営」を重点課題と位置づけ、各種取り組みを推進しています。社員一人ひとりが仕事を生活の一部として捉え、社員の働き方はリモートワークを基本とし、自身の働き方を自由に選択、設計可能とするワークインライフ（健康経営）を推進しております。その中で、働き方等の変化によるメンタルヘルス不調を減少することが課題と捉えています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>■メンタルヘルス罹患者を減少し、社員一人ひとりが意欲と活力を高めながら、健康で生き活きと働く状態をめざしています。</p> <p><指標></p> <ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス罹患による療養・勤務軽減社員の減少 (2021年度15.0⇒2022年度10.5⇒今年度目標13.1以下（単位：千人率）) <p><主な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> パルスサーベイ（隔週実施）を活用した社員の変調把握 不調傾向社員に対する社内健康管理センタによる面談等ケア
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>健康状態の維持・増進については、不調に陥る前の段階で生活習慣の改善等に早期に取り組むことが重要です。リモートワークを基本とした働き方においては、社員は通勤等による運動機会が減少し、健康意識の低い社員は自身で生活習慣の改善に取り組みにくい傾向にあるため不健康状態に陥ることが想定されます。健康意識の低い社員に対して、行動変容を促し、健康意識の向上、生活習慣の改善等につなげることが求められます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>■フィジカルヘルス罹患者を減少し、社員一人ひとりが意欲と活力を高めながら、健康で生き活きと働く状態をめざしています。</p> <p><指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 特定保健指導対象者の減少 (2021年度20.5⇒2022年度19.5⇒今年度目標14.5（単位：％）) <p><主な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> 健康診断から糖尿病等6項目の将来の疾病リスク値をAI分析し全社員提供 39歳以下疾病予備軍に対し、社内健康管理センタによる保健指導

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○		○	○
URL	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/regular/ https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/pdf/regular/kpi_2022.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
				○	○
URL	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/regular/ 、 https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/pdf/regular/kpi_2022.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/regular/ https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/pdf/regular/kpi_2022.pdf https://group.ntt.jp/csr/wellbeing/challenge09.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	9	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	自社グループ等に関するWEB記事配信（毎日）や全社員参加型のチャットによるコミュニケーション活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	TABLE FOR TWOを社員食堂に採用し、社員の生活習慣病改善に加え、開発途上国の飢餓改善に寄与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進アプリにて、健康診断の結果を連動させることでメタボ・高血圧のAI診断（将来の疾病確率）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークを基本とする中で、メンタルヘルス新規罹患者は急増（発生率 2020年度：1.02%⇒2021年度：1.44%） その中でも新規任用課長・主査が多く、役割変化・業務内容変化・働き方変化が重なったことでメンタルヘルス不調に陥った。 <新規任用課長> ・2020年度：1.20%⇒2021年度：1.74% <新規任用主査> ・2020年度：1.42%⇒2021年度：2.12%
	施策実施結果	・新規任用課長・主査層にメンタルヘルスアンケート（簡易版ストレスチェック、悩み自由記述）実施（四半期毎 回答率93%） ・不調傾向や相談希望社員へ健康管理センタ面談を実施ケア（対象者実施率100%）
効果検証結果	■新規任用課長・主査層のメンタルヘルス不調者の減少 <新規任用課長>・2022年度：1.70%（対前年比▲0.04%） <新規任用主査>・2022年度：18.6%（対前年比▲0.26%） ■自由記述悩みを分析し会社全体の改善に貢献 ・働き方に関する悩み（リモートワークツールの利用方法等）は、主管部と連携し働き方ルール化 ・キャリア形成に関する悩み（将来に対する不安等）は、キャリア相談窓口の設置	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社員における健康の維持・増進に向けては、長期的には不健康に陥らず健康寿命が長く生活できることが求められるが、中期的には健康不調社員が早期回復し、健康な状態に復帰することが重要である。 その中で、特定保健指導については、今まで対面形式で実施してきたが、2019年度後半から新型コロナウイルス流行に伴い外出抑制等の傾向があったため、特定保健指導の手法を見直しつつ、完了率を向上させることが求められた。
	施策実施結果	・2021年度より、ICT活用の特定保健指導業者を選定、リモート特定保健指導体制を確立、特定保健指導対象者へ100%案内 ・全組織に健康経営推進担当を配置し、新規対象者周知・進捗状況共有を100%実施
効果検証結果	■新型コロナウイルス流行下においても、健康関連指標の改善に貢献 （数値はすべて2020年度⇒2022年度の実績） ・特定保健指導完了率：25.8%⇒34.6%（+8.8%） ・特定保健指導開始率：19.7%⇒24.8%（+5.1%） ・非喫煙率：73.9%⇒75.6%（+1.7%） ・運動習慣者率：20.8%⇒22.3%（+1.5%） ・睡眠十分者率：68.9%⇒69.7%（+0.8%）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: MS & AD システムズ株式会社

英文名: MS&AD Systems Company

■加入保険者: 三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

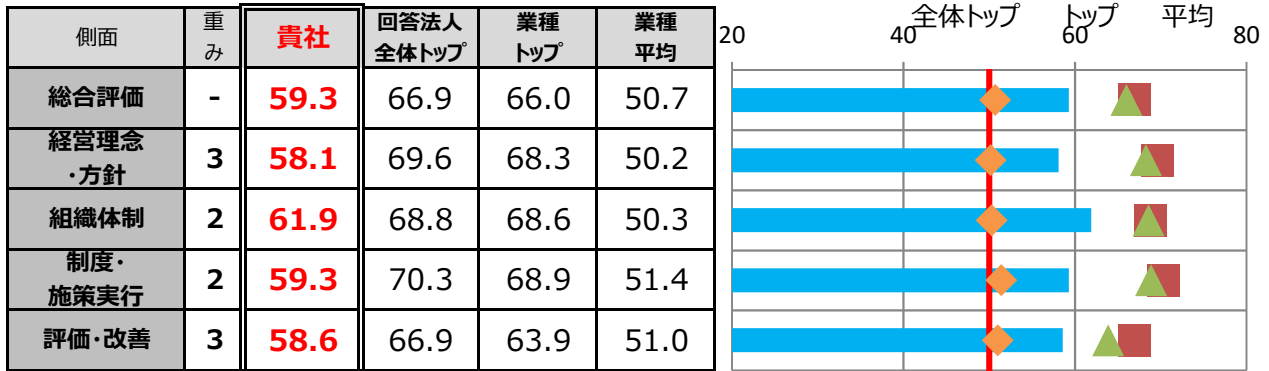
①健康経営度評価結果

■総合順位: **701~750位** / **3520社中**

■総合評価: **59.3** ↓2.0 (前回偏差値 61.3)

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

②評価の内訳



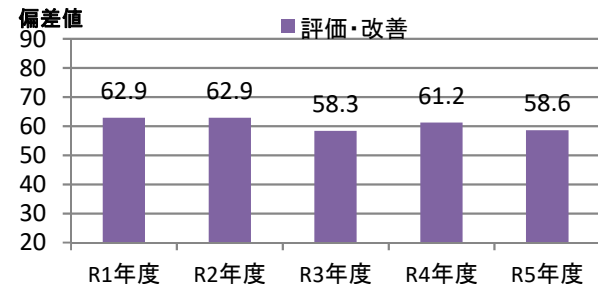
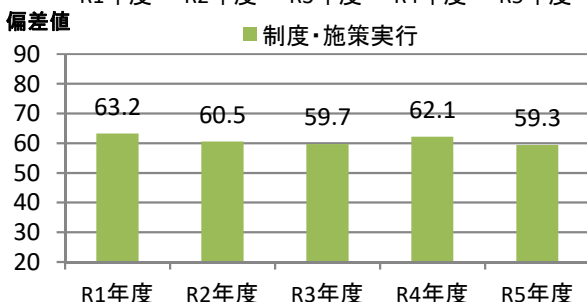
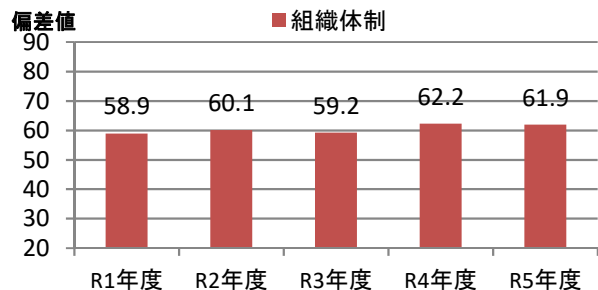
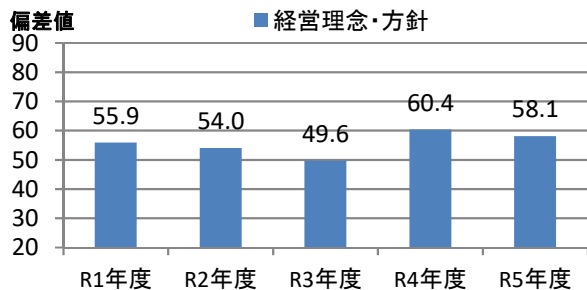
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

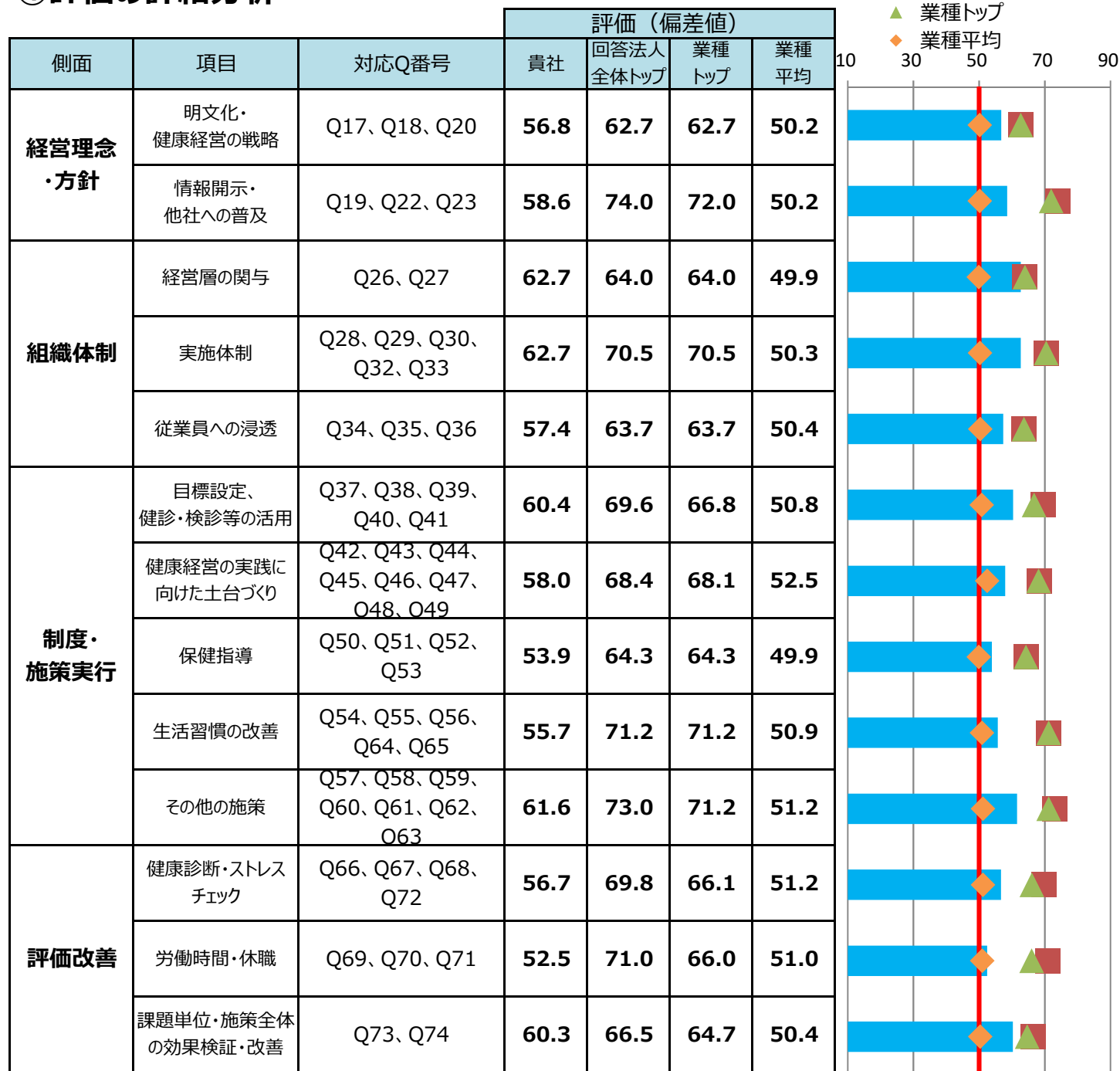
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	451~500位	801~850位	351~400位	701~750位
総合評価	60.1	59.2(↓0.9)	56.2(↓3.0)	61.3(↑5.1)	59.3(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の使命である「ITサービスのプロフェッショナルとして、保険・金融ビジネスの変革を支え、社会課題の解決に貢献」するため、社員のやりがいや成長を大切にしながら安全と健康を確保し、社員が心身ともに健康でいきいきと働き、高いパフォーマンスを発揮できる環境を整備することが経営上の課題である。</p> <p>そのため「生活習慣の改善」「働き方改革」「エンゲージメント向上」「感染症防止対策」を重点取組として推進している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が自らの心身の健康保持・増進に取り組み、エンゲージメントを向上し、より高いパフォーマンスを発揮することを期待している。</p> <p>これにより最終的に当社の持続的成長と企業価値向上につながることを期待している。</p> <p><2025年度目標></p> <p>①プレゼンティーズム(東大1方式)15%未満</p> <p>②エンゲージメント(ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度)3.50点超過</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>当社の価値観(ミッション・ビジョン・バリュー)共有に取り組み、社員の働きがいを高め、革新に取り組む風土を醸成することが課題である。</p> <p>健康経営は土台となり、コミュニケーションの強化、対話機会の拡大や業務効率化、オフィス改革を重点取組として推進している。また、職場環境と社員のストレス状況を把握するためストレスチェックを毎年実施し、職場環境の改善、高ストレス者のストレス低減に取り組んでいる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>経営層と社員の直接対話により価値観を共有し、上司との1on1ミーティング、組織単位の社員同士の対話など双方向のコミュニケーションを活性化することで、多様性を尊重しつつ信頼関係、当事者意識を向上させ、組織の活性化につながることを期待している。</p> <p><2025年度目標></p> <p>①高ストレスが懸念される職場：10未満</p> <p>②高ストレス者比率：14%未満</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ms-ad-systems.com/human/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	17	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	少人数の職場メンバーで、互いに感謝を伝え合うチーム・バリューを新設。ウォーキングチーム戦参加も推奨。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ストレス状態や歩数の測定、食事の記録、医療情報の確認など、毎日の健康をサポートできる無料アプリを提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキング企画を年2回実施。コミュニケーションUP・盛り上げのため、ポッチャ大会を同時期実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.5	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	新型コロナウイルス感染症拡大により在宅勤務が定着。その後もハイブリッドワークが導入され出勤割合が減少。運動習慣も減少したことから、適正体重維持率が低下。また行動制限の影響で2次健診受診率も低下した。この結果、生活習慣病発症リスクが増加しており、多様な働き方に対応した生活習慣の改善が必要である。
	効果検証結果	運動習慣定着のため創立10周年ウォーキング大会を実施し、参加者増加。運動習慣比率は24.7%（前々年度比+4.3%）に向上。2次健診は受診勧奨を強化し、71.1%（前年度比+5.5%）に向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の健康経営取組において、喫煙は生活習慣病や癌・脳卒中の発生に大きく影響を及ぼすことから喫煙率の改善は重要課題と位置付けている。 がん対策推進基本計画（第3期）で示された12%を目標に、受動喫煙防止・禁煙取組を推進し、喫煙率は2018年度16.5%から2022年度は12.7%に低下（全年齢）。目標達成に向け社員の自主的な取り組みだけでなく、禁煙支援の強化が課題。
	効果検証結果	喫煙者アンケートでは46%が禁煙の意識があり、スワンデーメールが参考になるとの回答が得られた。禁煙取組の結果、喫煙率は12.7%となり、前年比1%改善した。 アンケートで関心ありと回答された、禁煙プログラム費用補助制度の継続に加え、ニコチンガムの配布、卒煙チャレンジイベントの実施、禁煙者からの禁煙応援メッセージの定期発信を新規施策として実施する。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本情報通信株式会社

英文名：Nippon Information and Communication Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

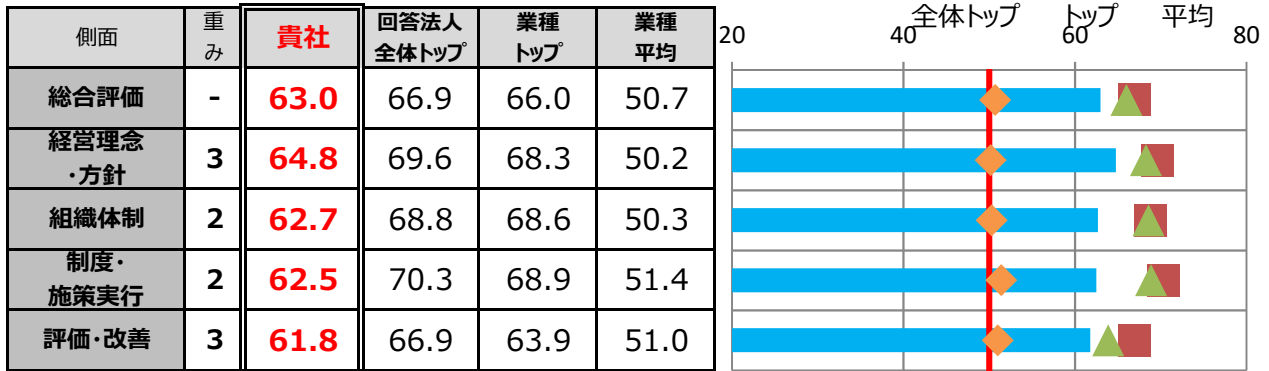
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↑3.1 (前回偏差値 59.9)

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

②評価の内訳



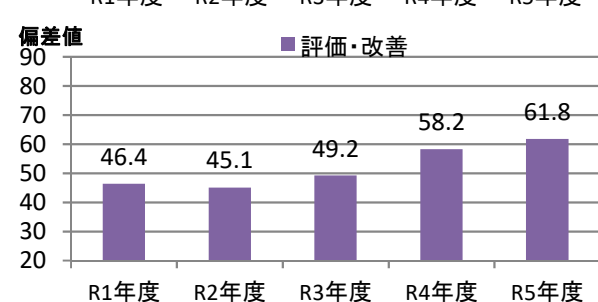
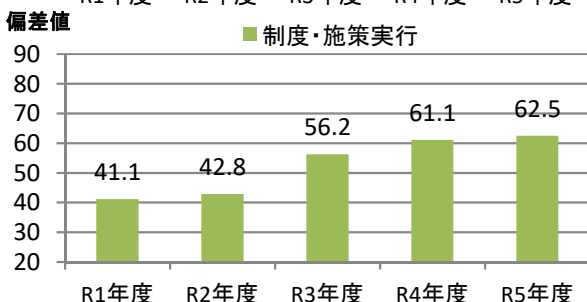
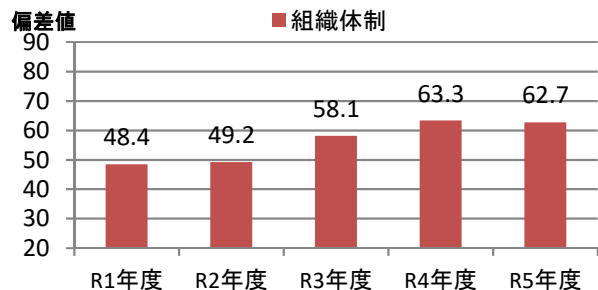
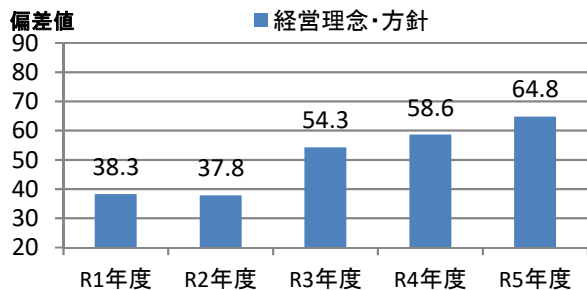
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

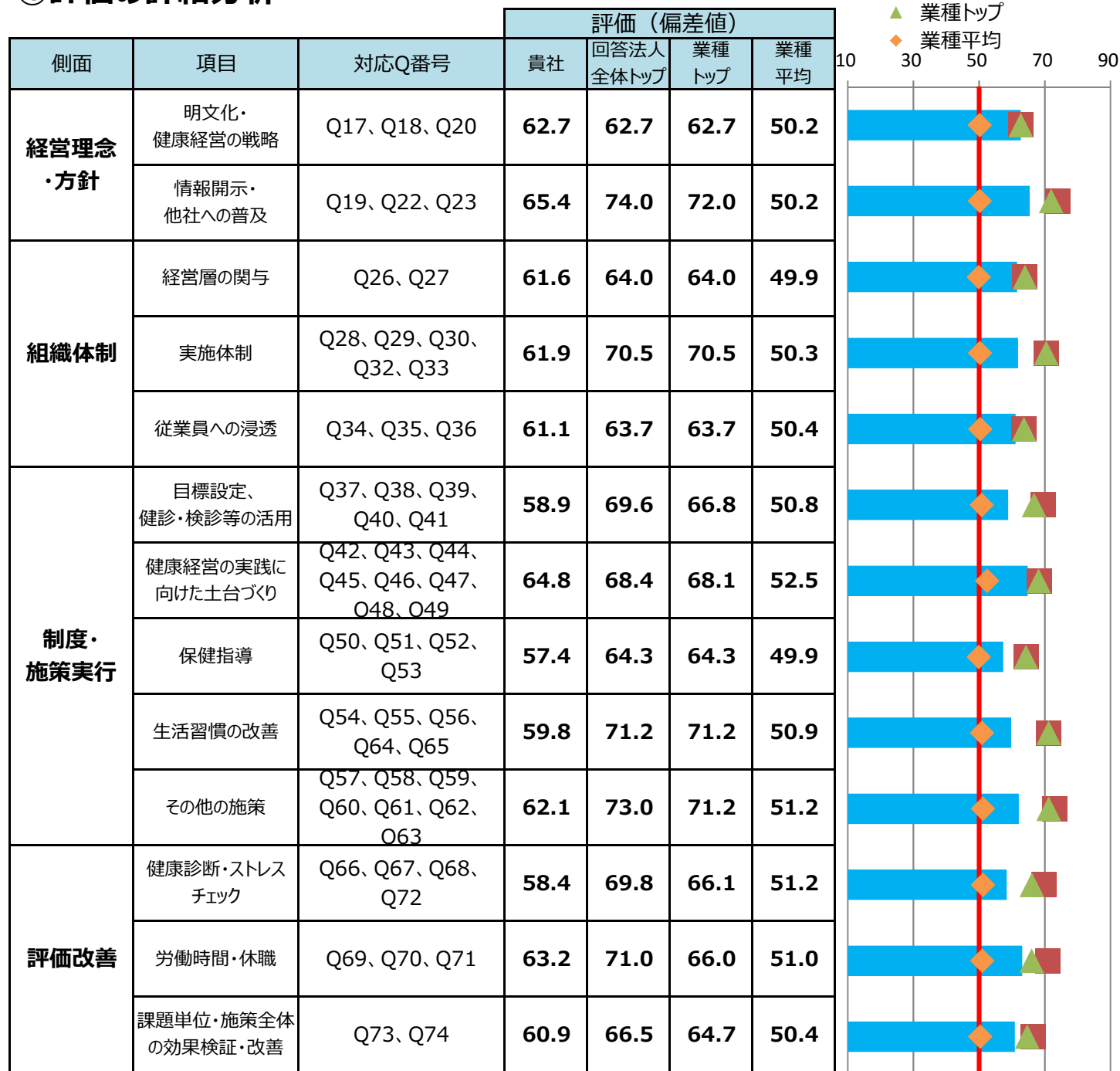
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	1851~1900位	1051~1100位	551~600位	201~250位
総合評価	43.3	43.3(↑0.0)	53.9(↑10.6)	59.9(↑6.0)	63.0(↑3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ハピネス経営を実現させ、社員の活力向上や生産性の向上等、組織の活性化を進めていく必要がある。そのための社員のwell-beingの実現に向け、心理的安全性の確保や健康維持・促進を図っていくことが継続的に必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策として、特定保健指導実施率向上、健康診断受診率100%達成、全社員向けフィジカル、メンタル系セミナーや運動習慣定着活動を通じ、社員の健康リテラシー向上に努めている。社員の健康リテラシー向上の結果、社員一人一人が自らの健康について考え、健康に関する自己管理ができ、いきいきと働くことを期待している
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 変化が激しい時代において、人材確保や採用力の向上を実現し、優秀な人材を採用し、健康な状態を維持し、人材が持つ能力を最大限発揮することで、長期にわたり定着させることが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	多くの学生が健康経営に関心を持っており、採用イベントにて健康経営の取り組みについて紹介していくことで優秀な人材の確保を期待する。採用した従業員に対し、健康リテラシー向上のための各種セミナー開催と運動習慣率Upや適正体重維持率の改善のためのイベントを実施するとともに、パルスサーベイ等を実施し、継続的に健康状況をモニタリングすることで社員が本来保持する能力を最大限発揮するとともに、定着率を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員が同僚やパートナー社員に感謝メッセージを贈る（贈られる）ことでポイント獲得できるシステムを導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ウォーキングイベントと合わせて、日常的な食事の配慮をするガイドを出し、食生活改善に向けた営みを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	携帯アプリを使用したウォーキングイベントを実施、運動習慣定着とコミュニケーション活性化へ繋げる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	39歳以下で生活習慣病予備軍とされた社員を対象に、生活習慣病リスク発病を未然に防ぐため、保健師面談を実施し行動変容を促した。
	施策実施結果	対象者127名のうち、94.5%実施
効果検証結果	血圧リスク者 19.5%→19.3%に改善	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	テレワーク利用者が80%前後の勤務形態となり、出社していた時と比較し、コミュニケーション不足が課題となってきている。
	施策実施結果	全社員を対象にしたテーマ別月1回のコミュニケーション醸成施策や全社キックオフでの各テーマ別のルームでの様々な世代・部門間でのコミュニケーション施策、組織単位のオンライン特化型レクリエーションの実施
効果検証結果	対前年と比較し、ストレスチェック結果のポイントが改善した。（「個人のいきいき」：0.03ポイントUp、「職場のいきいき」：0.05ポイントUp）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立情報通信エンジニアリング

英文名：Hitachi Information & Telecommunication Engineering, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

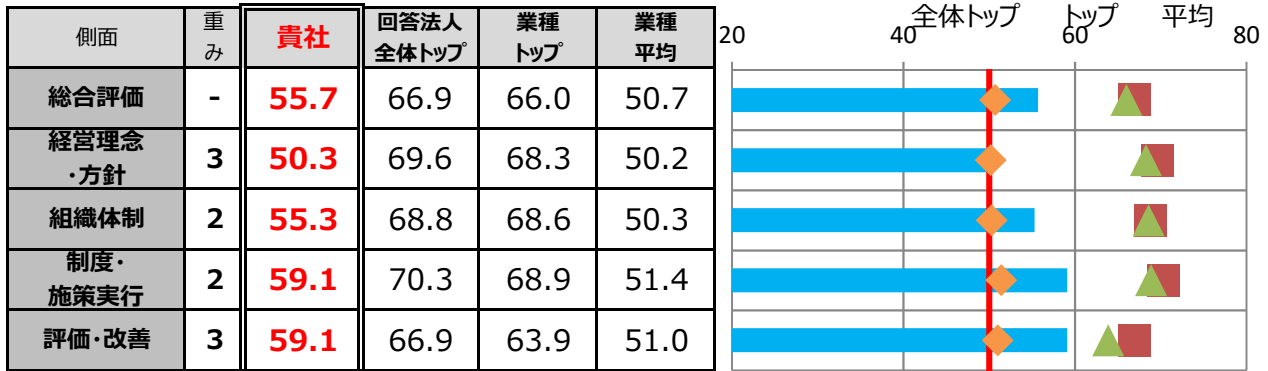
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.7** ↑0.9 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



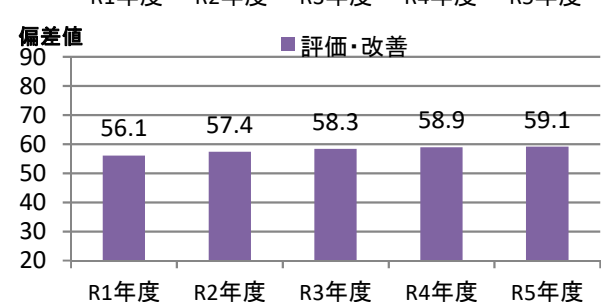
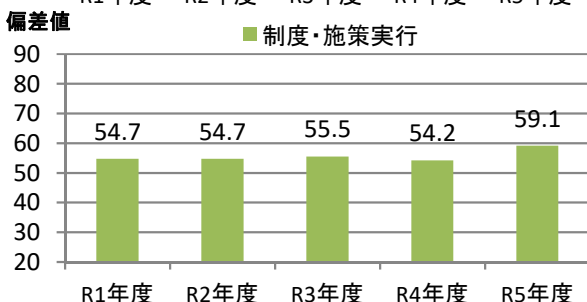
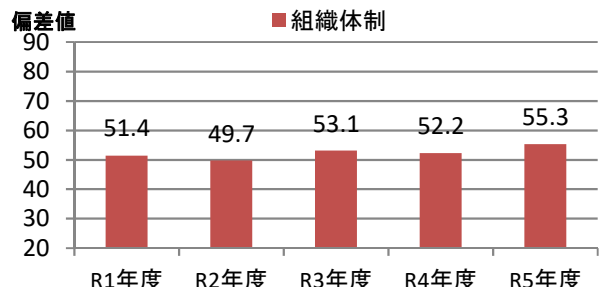
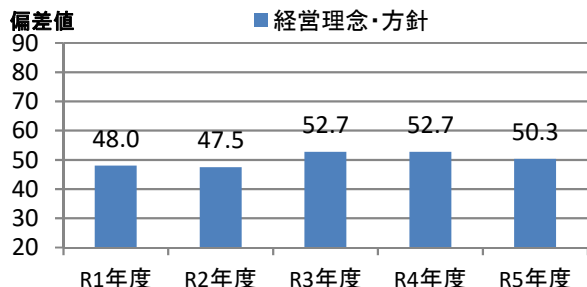
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

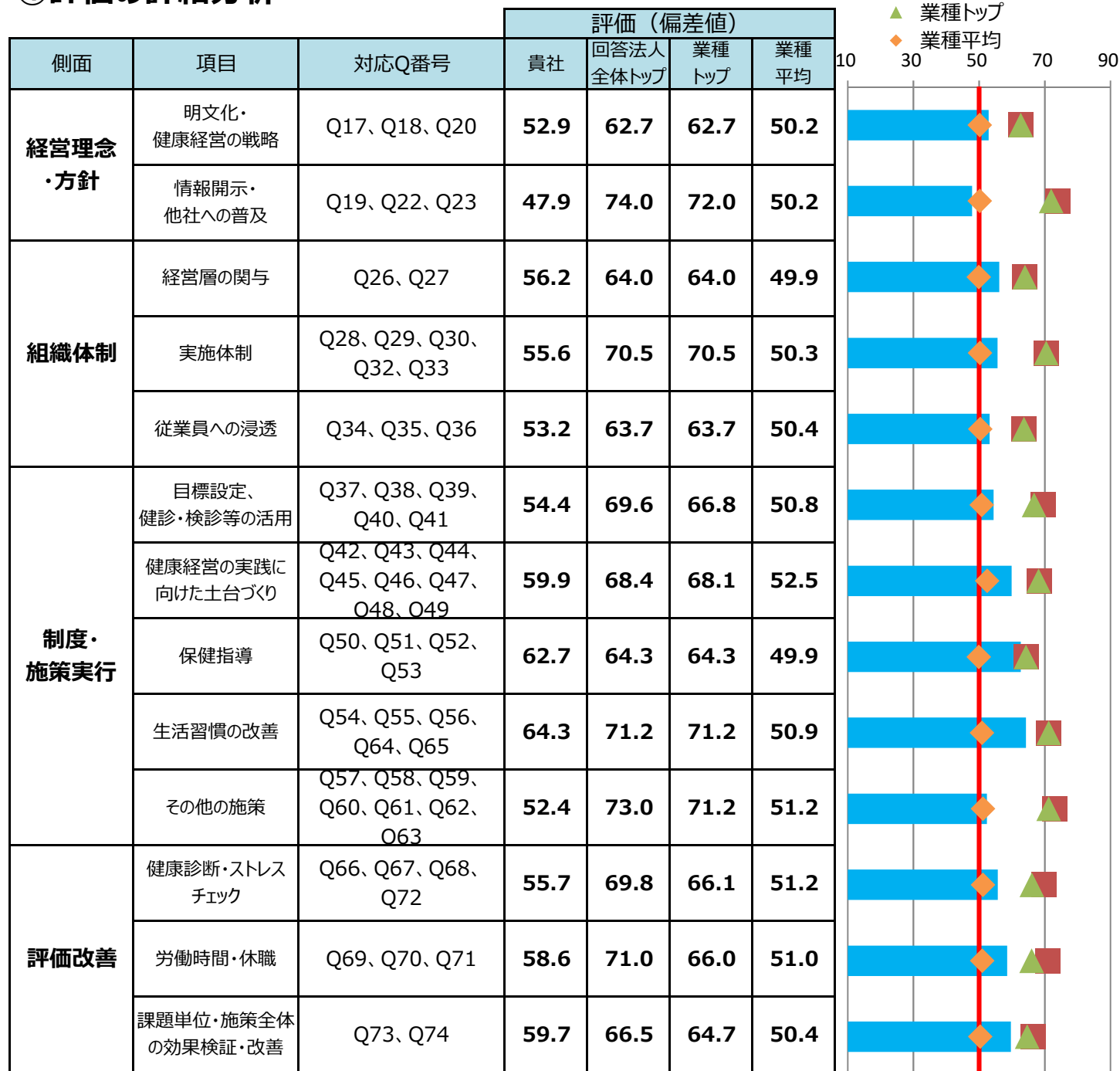
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	1101~1150位	951~1000位	1051~1100位	1051~1100位
総合評価	52.5	52.4(↓0.1)	55.0(↑2.6)	54.8(↓0.2)	55.7(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員ひとりひとりが健康でいきいきと働くことが出来る環境づくり
	健康経営の実施により期待する効果	特定保健指導実施率(目標値55%)の向上によるハイリスク者含む生活習慣病リスク保有者削減。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員ひとりひとりが健康でいきいきと働くことが出来る環境づくり
	健康経営の実施により期待する効果	新規休業者削減に向けた要因分析と予兆把握アプローチによる精神疾患罹病率の低減(目標値0.8%)。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-ite.co.jp/company/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社員を対象に部署や職位関係なくチームを作り、役員を進行役としてテーマに沿って意見交換する。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.8	%

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

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

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	健康ポータル登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者132人へ案内。健康ポータル登録率は2021年度の95.6%から2022年度97.8%と向上した。
	効果検証結果	・特定保健指導の実施率が27%から49%に向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙の継続による生活習慣病の重症化も懸念されるため、更なる喫煙率の低下が課題。
	施策実施結果	健保の提供する禁煙プログラム（みんなチャレ禁煙プログラム）のご案内。
	効果検証結果	・喫煙率が2021年度23.0%が2022年度22.5%へ減少した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS東海

英文名：

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

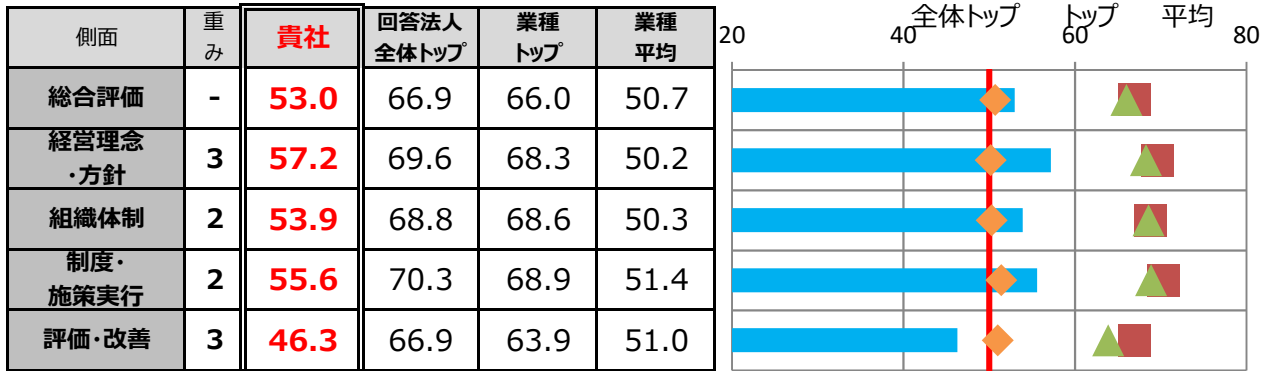
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.0** ↑4.5 (前回偏差値 48.5)

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

②評価の内訳



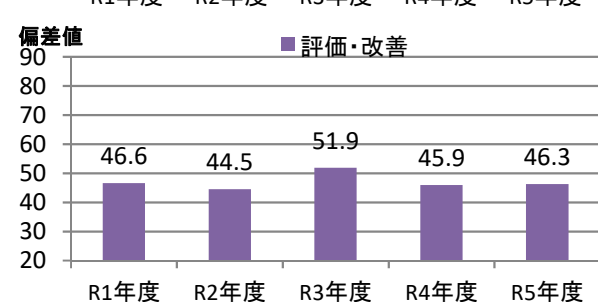
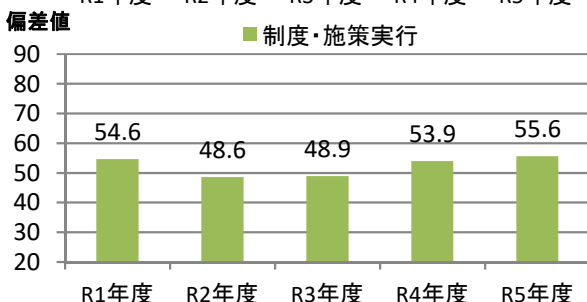
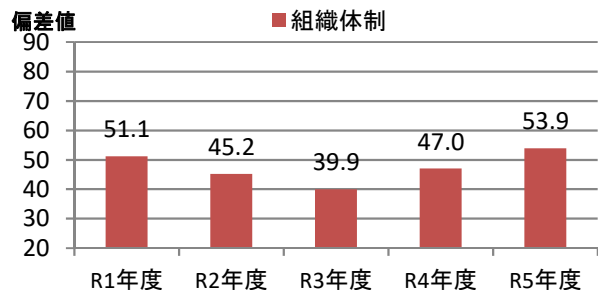
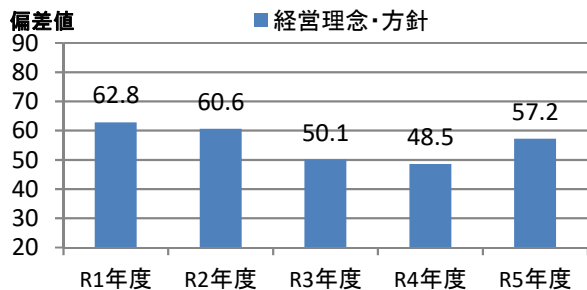
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

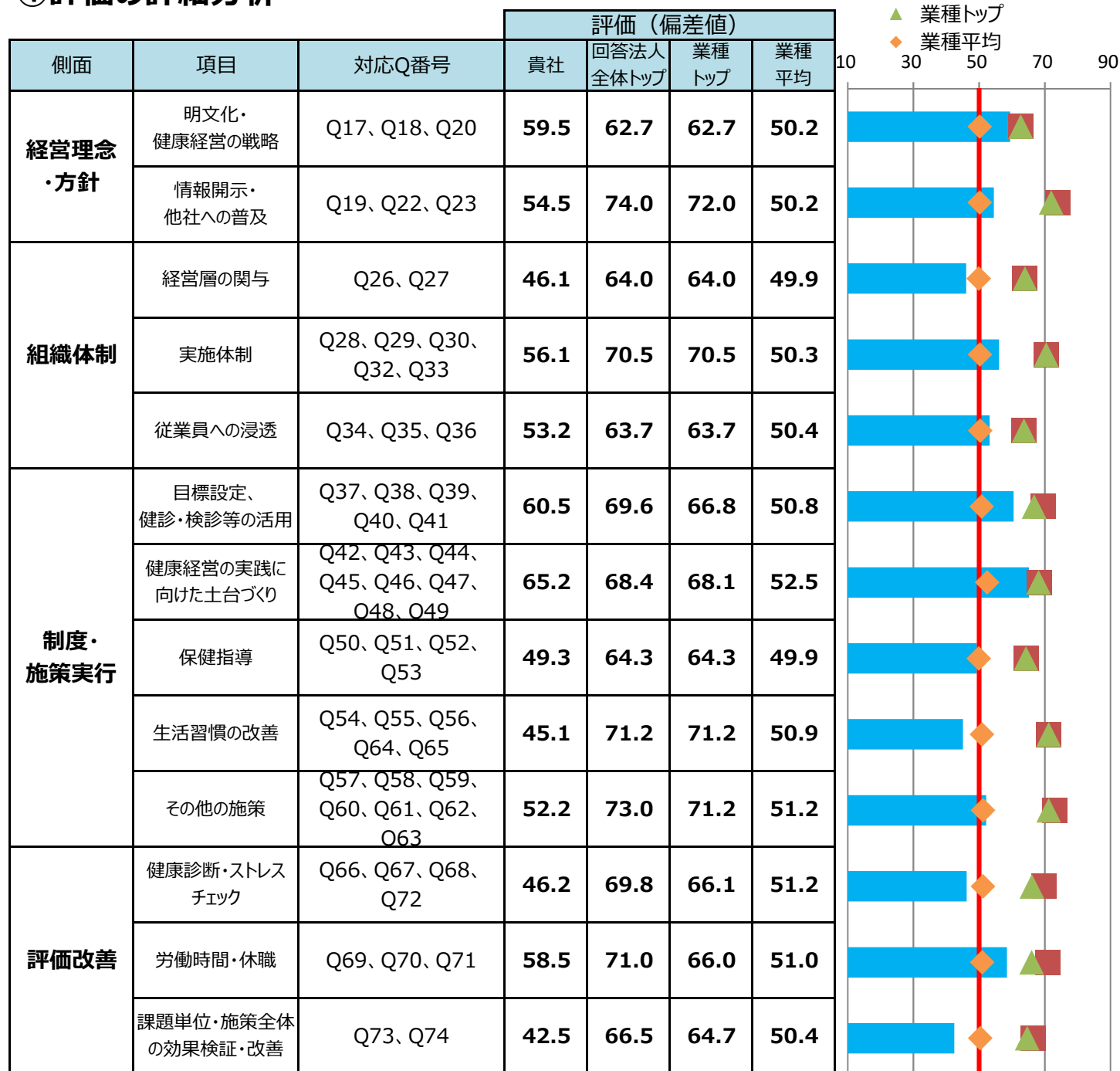
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	1301~1350位	1751~1800位	1851~1900位	1401~1450位
総合評価	54.0	50.3(↓3.7)	48.4(↓1.9)	48.5(↑0.1)	53.0(↑4.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加しており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標」にて4つのKPIを設定している。 ① 特定保健指導対象者率14.5%以下 ② 特定保健指導完了率55%以上 ③ ストレスチェック受検率98.5% ④ 非喫煙率88%以上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークル等の設置を認定し助成を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	忙しくても健康維持！コンビニ&冷凍食品フル活用術 →オンラインセミナー				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動アプリを提供し、2か月のイベント期間を設けることで、運動習慣の創出ならびに定着化を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者の増加に伴い、未然に対象予備軍を防ぐ必要がある。
	施策実施結果	メンタル不調予防、抑止の観点からeラーニングによるセルフケア研修を実施。また、不調者の発生抑止には上長のかかわりが重要なことから、管理職向けにはラインケアに関するeラーニングを実施。
効果検証結果	セミナー参加者からは有意義であった等の回答があることから、次年度以降も継続して実施を予定する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	リモートワーク下におけるコミュニケーション不足ならびに運動不足
	施策実施結果	フィットネスアプリ利用によるオンライン組織対抗運動イベントの実施
効果検証結果	参加率：約21% 運動習慣が無かった参加者の約60%が週60分以上の運動を4週以上継続した。 体調が良くなった、体重が減ったなど変化を感じた人は全体で約35%を占め、短期間で効果をえることができた。 約35%の社員が、コミュニケーションの活性化、会社への好感度が向上していた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本事務器株式会社

英文名：Nippon Jimuki Co., Ltd.

■加入保険者：日本事務器健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

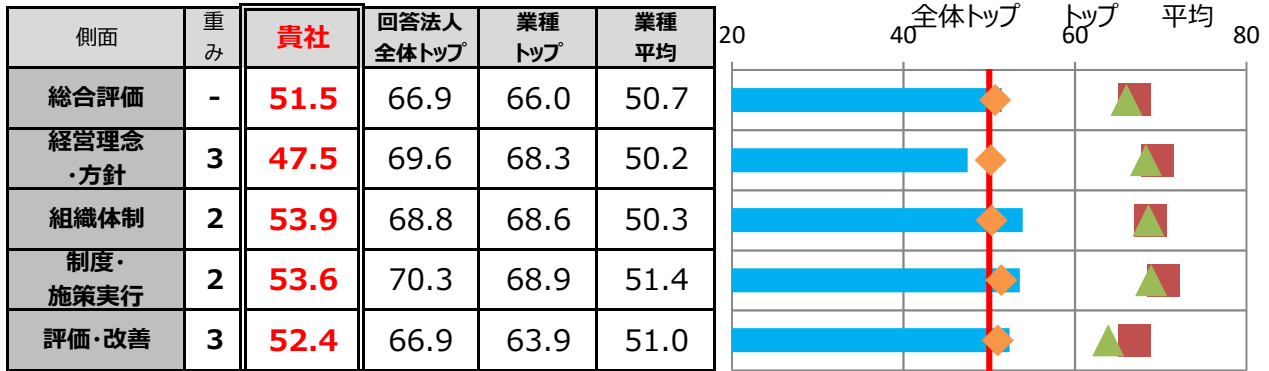
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601～1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↓2.4 (前回偏差値 53.9)

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

②評価の内訳



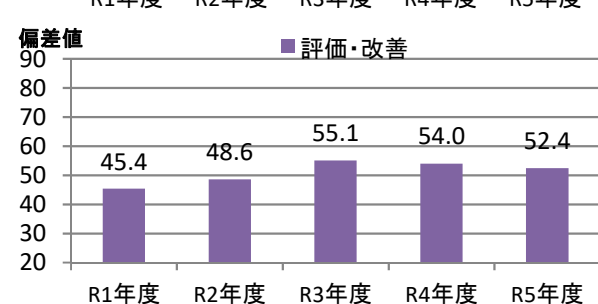
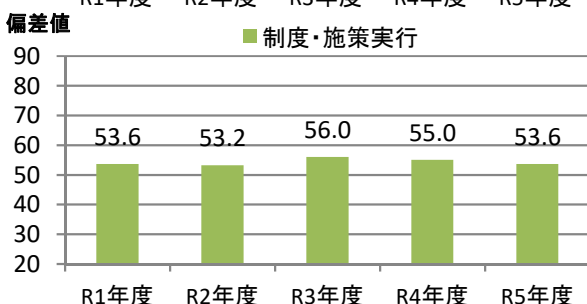
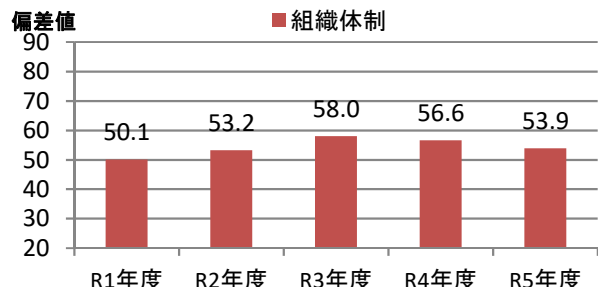
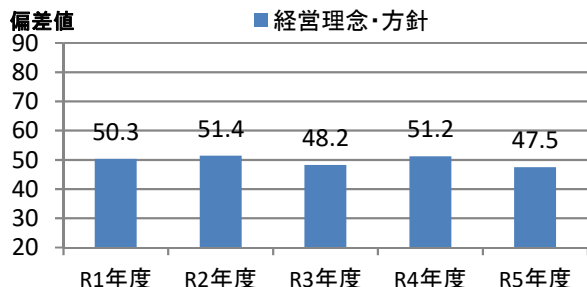
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

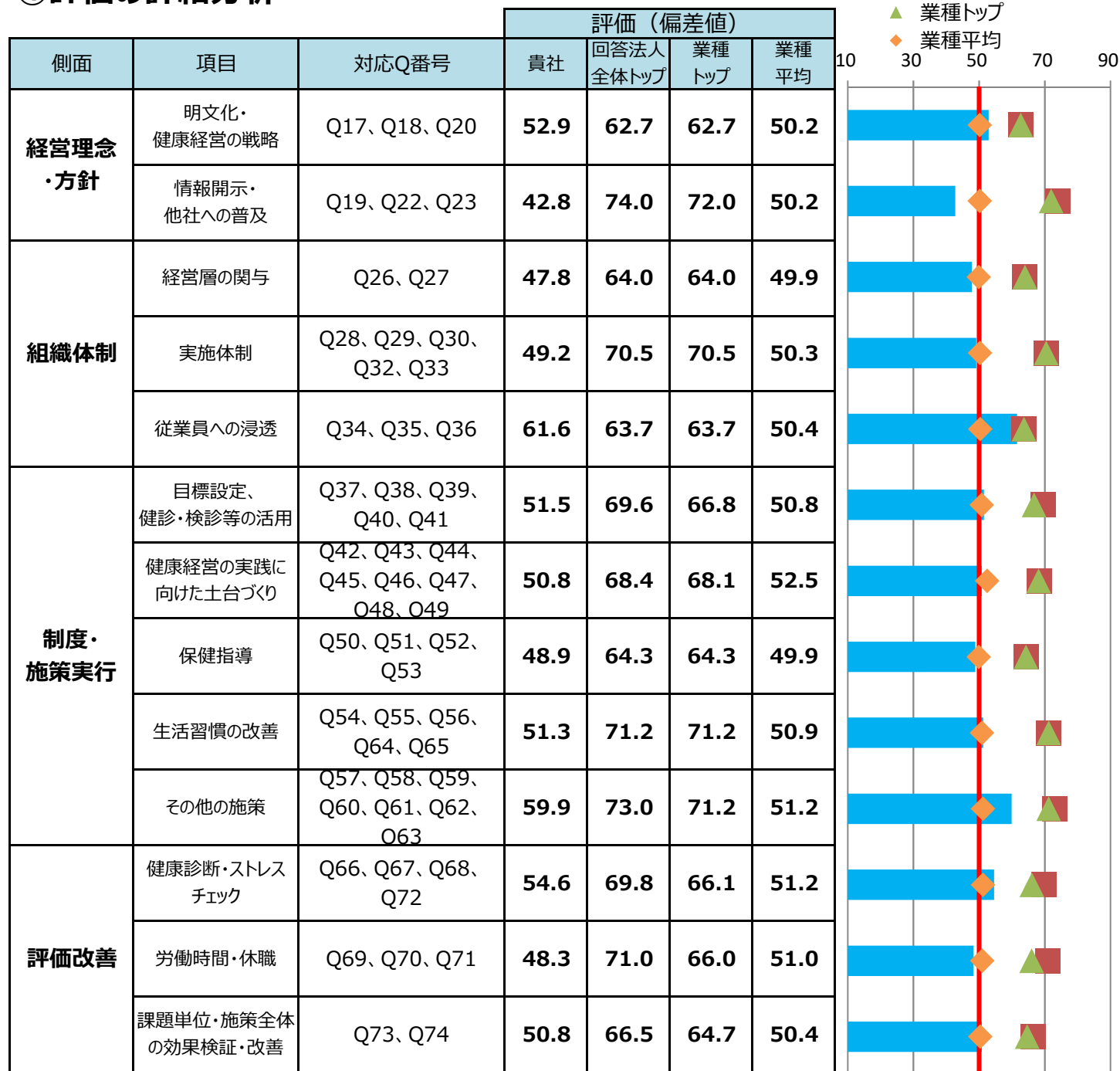
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301～1350位	1201～1250位	1101～1150位	1151～1200位	1601～1650位
総合評価	49.5	51.3(↑1.8)	53.8(↑2.5)	53.9(↑0.1)	51.5(↓2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>価値のある企業としてお客様に最も近いところで優れたシステムとサービスを提供し続けるため、社員が健康でいきいきと生産性高く働くことは重要である。しかし、一部社員の長時間労働や有給休暇取得率が国の平均を下回っているという現状から、社員に時間的余裕がない生活になっている状況。このことは社員の心身の健康リスクを高め、生産性を下げる要因となっていると考えられる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施により、社員がより働きやすい環境を整えることで、社員のエンゲージメントが高まり、その結果、社員自ら心身の健康を整え、自身の能力の向上を目指して会社に貢献していける人材となることを期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.njc.co.jp/release/r-20171006.html/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	18	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員が任意で設立・入会できるクラブを設置。金銭支援も行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.9	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	支社単位で状況に合わせた食生活改善施策を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合と共同でストレッチ動画を作成し、全社員へ実施を推奨				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	30.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.2	%

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	国の2021年の有休取得率は58.3%なのに対し、当社では2021年度は48.9%と10%近く下回っている。有休を取得し心身をリフレッシュさせることは健康に繋がると同時に、仕事の属人化も解消し、会社として生産性向上、提供サービスの質の向上に繋がると考えられる。
	施策実施結果	全社員の申請取得状況が1日1回更新される有休計画表を作成し、有休取得計画を5月末までに5日以上入力を推進。健康経営推進委員は取得状況が確認し積極的に自部門の社員に対し有休取得を推進するようになった。
	効果検証結果	2022年度の有給休暇の取得率は53.0%となり、2021年度から4.1%増加。ストレスチェック実施結果では集団分析における健康リスク「上司・同僚の支援」が2ポイント減少。微々たる差ではあるが、部門毎に有給休暇の取得促進をしていくことで、属人化を防ぎチームで仕事をする意識へ変わってきているのではないかと考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS関西

英文名：DOCOMO CS Kansai,Inc.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

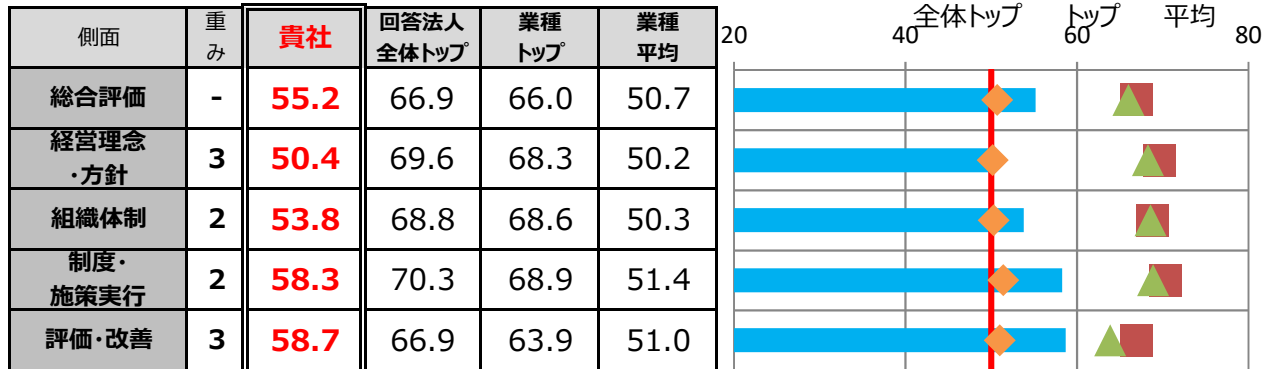
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.2** ↓2.2 (前回偏差値 57.4)

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

②評価の内訳



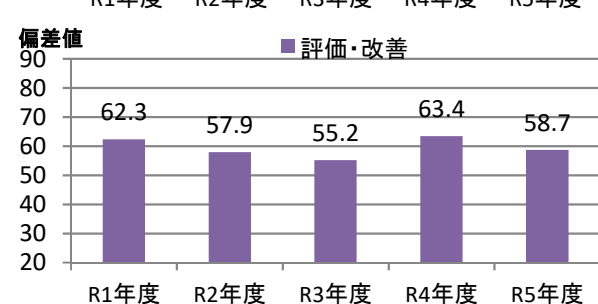
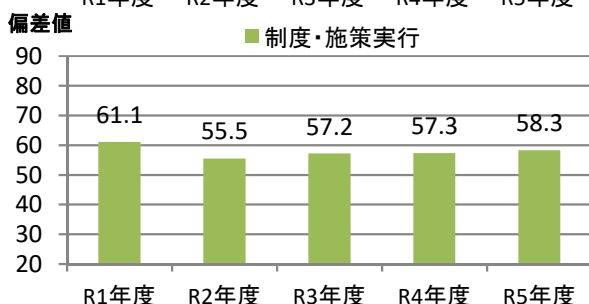
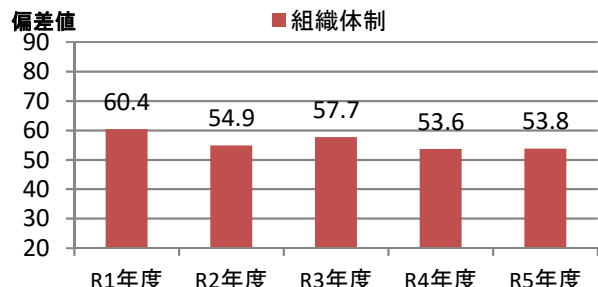
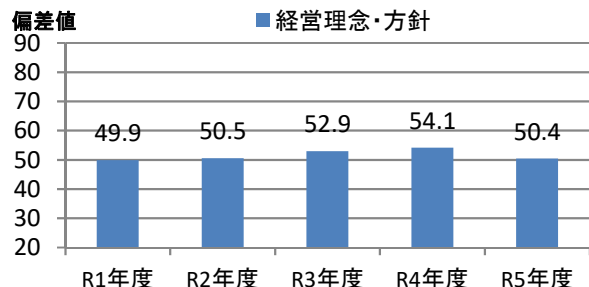
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

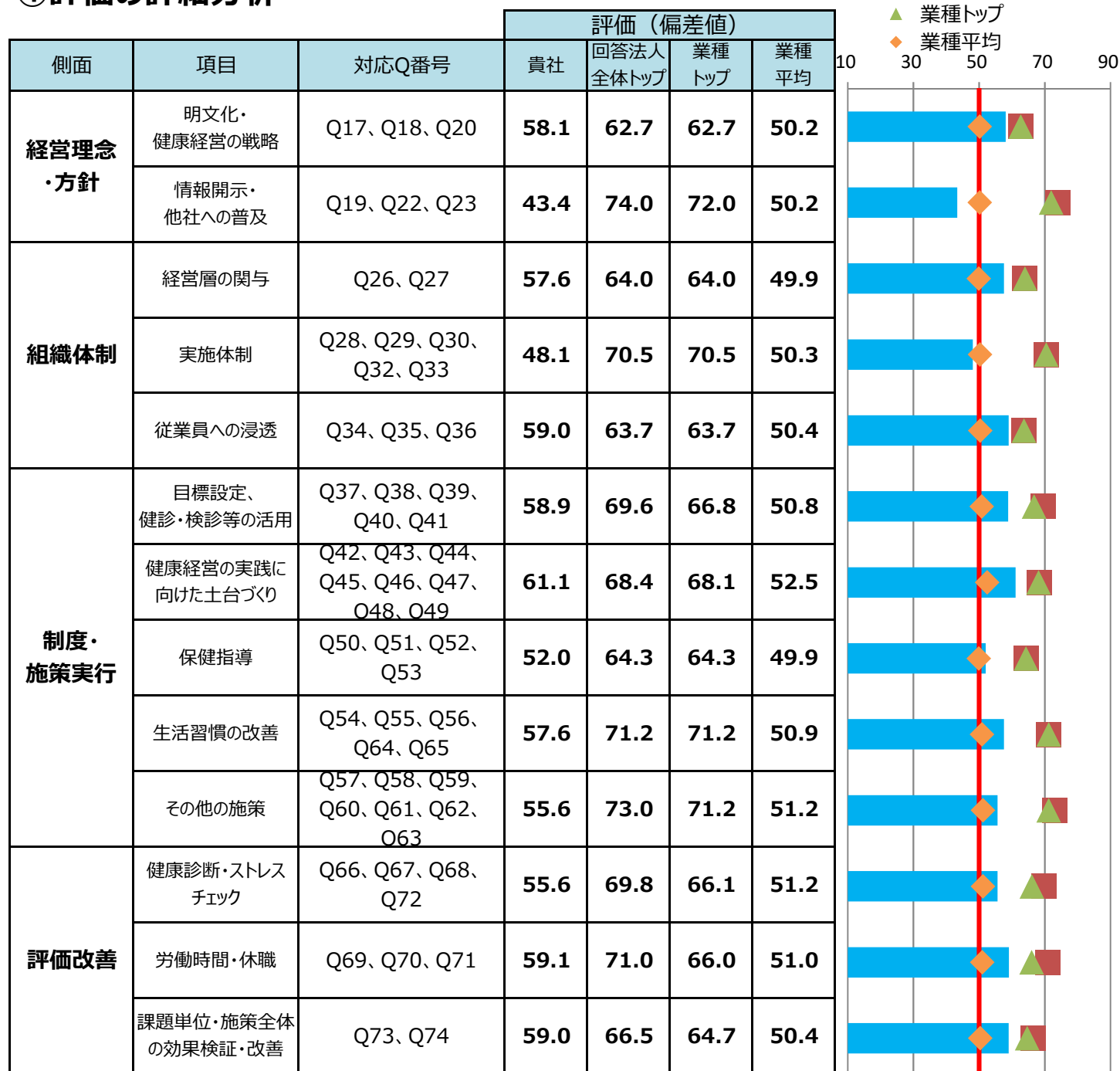
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	901~950位	901~950位	801~850位	1101~1150位
総合評価	58.0	54.6(↓3.4)	55.4(↑0.8)	57.4(↑2.0)	55.2(↓2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 プレゼンティーズム、アブセンティーズムの減少を目指し、フィジカル・メンタルの療養が必要な社員の発生を未然に防止し、社員が心身ともに健康で、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう社員の健康の保持・増進生産性を向上させる。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズム、アブセンティーズムの減少により全社員がいきいきと働ける職場をめざす（稼働ロス、生産性低下の防止）。 具体的には3つの指標を向上させる施策を実施することで（特定保健指導対象者率14.5%以下、特定保健指導完了率55%以上、非喫煙率88%以上、ストレスチェックのいきいき度向上51.0以上）、プレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 大規模な組織再編が行われたほか、リモートワーク中心の働き方となっていることから、健康経営施策を活用し、組織内のコミュニケーションを機会を創出することで、組織活性化を推進。
	健康経営の実施により期待する効果	健康増進施策（運動アプリ利用による運動促進や歩数対抗の運動イベント）実施時に組織対抗等を実施する事により、運動習慣定着促進とともに組織内コミュニケーション機会を創出。 また、禁煙施策（禁煙・減煙チャレンジ）において、禁煙・減煙へチャレンジする人を組織内で応援する取組みを取り入れ、喫煙率改善とともに組織コミュニケーションを促進した。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	4	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員のご家族との交流会を開催。様々なコンテンツを通じて職場の雰囲気や仕事内容を知っていただく。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	自社サービスのdヘルスケアアプリを活用し、食生活、運動、体重記録等のサポートをしています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	運動アプリを全社員（派遣社員含む）に導入、定期的な運動を促進。定期的にイベントを行い利用促進も実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.6	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック結果から課題と思われる項目を抽出し改善を実施。上司のサポートやお互いを認め合える環境が整っているとストレス度は抑えられるため、心理的安全を確保できるチームビルディングができるよう上長への研修、個別カウンセリングを実施。（2021年度も同様の施策を実施し、上司のサポート偏差値46.7⇒49.1が向上）
	施策実施結果	『個を活かすための10N1研修』を座学にて実施（44名）→個別カウンセリングを10N1実践前と実践1か月後に実施。その後担当内にて3か月10N1面談を継続実施後にまとめレポートを提出。
効果検証結果	定量的な検証は、2023年度のストレスチェックが昨年度比で向上しているかどうかで判断予定。最終提出するまとめレポートには、10N1対象者や担当自体の変化、本人の変化を記載、さらに上長、組織長からのコメントももらうようにして、取組の定着を図った。参加者からは定期的な1on1ミーティングにより関係性を構築することができ、普段の業務においても報連相がスムーズになった等、好評な意見をもらった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍によるリモートワークの導入等の働き方の変革により、運動不足や体力の低下が慢性的な課題となっていた。（運動不足を課題に感じている社員の割合：2022年3月時点で56%、特定保健指導対象者率：2021年度：22.7%） 上記の数値を改善するために、運動に関連するイベントや運動や食生活に関するセミナー等を実施し、運動習慣の定着や食生活の改善に取り組んだ。
	施策実施結果	2022年11月～2023年1月に運動習慣を図るために、運動アプリや歩数計を用いたイベントを実施し、全社員の40%以上が参加。社員同士のコミュニケーション活性化にもつながった。
効果検証結果	運動不足を課題に感じている社員の割合は56%から50%（2023年2月時点）へ低下。 特定保健指導対象者率：2022年度：22.7%⇒2023年度：21.6%（▲1.1pt） その他、肩こりや腰痛の改善にもつながった。（▲4.0pt）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTフィールドテクノ

英文名：NTT FIELDTECHNO CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

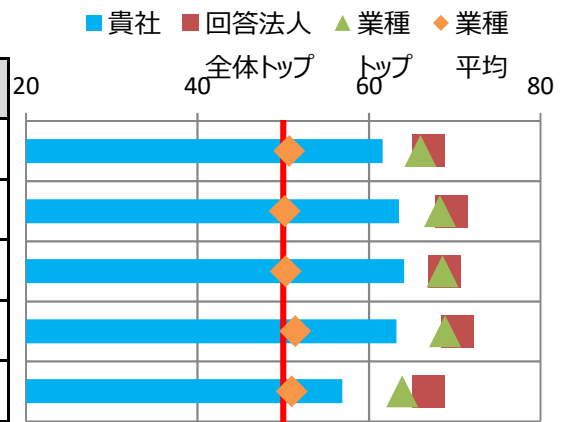
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↑1.8 (前回偏差値 59.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.6	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	63.5	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	64.1	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	63.2	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	56.9	66.9	63.9	51.0



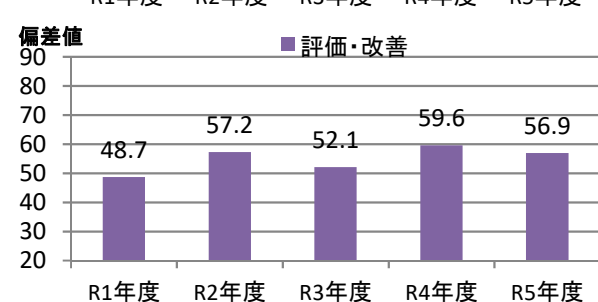
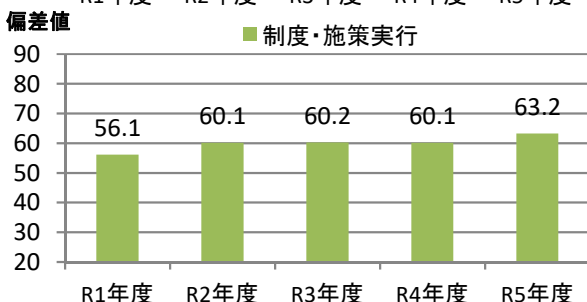
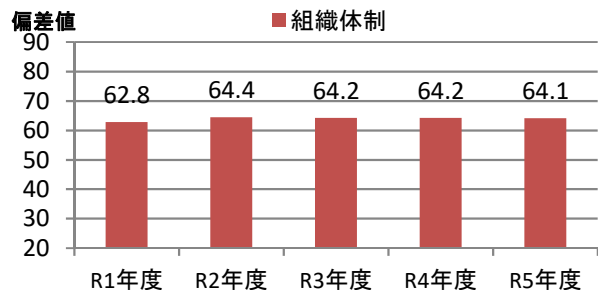
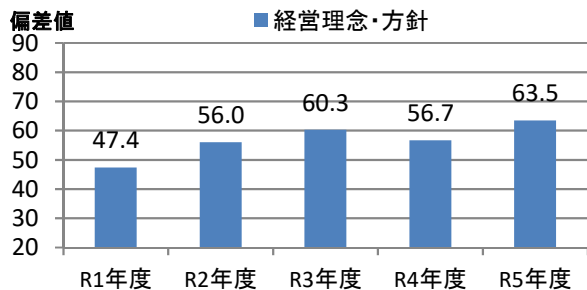
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

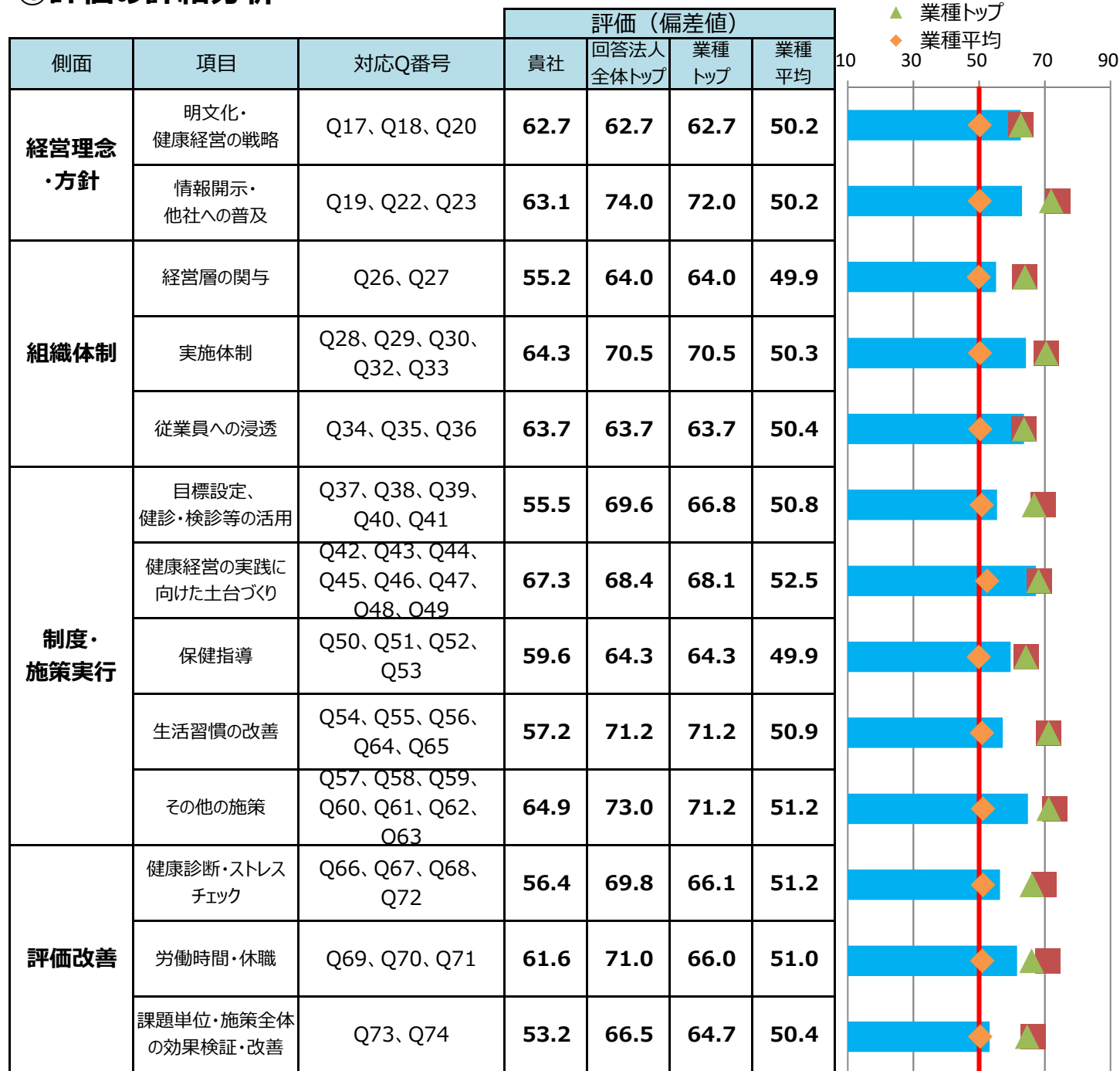
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	501~550位	551~600位	551~600位	401~450位
総合評価	52.6	58.9(↑6.3)	58.6(↓0.3)	59.8(↑1.2)	61.6(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員が高齢化しており、加齢による健康リスクの増加や社員数の減少が見込まれているため、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除き健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、健康経営を推進していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康に対する意識向上や健康に関する知識の習得等を目的としたメンタル・フィジカルヘルスに寄与する各種施策、運動機会の提供等の健康行動の促進に貢献し、社員とその家族の心身に関わる健康経営を推進していくことで、社員の健康保持・増進並びにWell-being向上、更にはNTTワールドテクノの持続的な成長へ繋げていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のメンタル不調が増加傾向にあり、メンタルヘルス対策を強化していく必要がある。厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、積極的に取り組んでいく。
	健康経営の実施により期待する効果	「4つのケア」に基づいたセルフケアとして、ストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修の実施や、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めていくことで、メンタル不調者を減らし、不稼働人員の削減につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://group.ntt.jp/csr/data/datalist/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<ul style="list-style-type: none"> ・実績値：https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/wellbeing/workplace/ ・測定方法：①https://group.ntt.jp/csr/data/pdf/integrated_report2023_231006.pdf ②https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/engagement/ 				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社員に社員間のコミュニケーションツールとしてパルスサーベイを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.7	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	年末年始の食事を含む生活習慣に関するセミナーの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	45.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	72.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別、役職別など複数の視点で分析した際、①新入社員、②異動により業務環境が変化した若年層、③仕事以外の問題が要因で不調となるベテラン層など複数の層でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。
	施策実施結果	リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した。
効果検証結果	新入社員向けは参加対象者の全員が、またそれ以外の転入者・年代別セミナーは参加対象者の9割以上が参加した。効果としては2021年度と比較すると新規のメンタル疾患者数は減少し、参加者の90%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ禍におけるテレワークなどの職場環境の変化により、社員の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じており、そういった背景から睡眠の悩みを抱えている人が増加傾向であった。社員が継続して健康に働いていくために、睡眠と向き合い、改善する機会を提供することで、健康で安心して働き続けられる環境づくりを整備する必要がある。
	施策実施結果	検証期間中の睡眠データを専用機器（Active Sleep ANALYZER）にて計測・睡眠に関するセミナーを視聴。また介入群は計測結果をもとにオンラインアドバイスによる睡眠改善指導を実施。
効果検証結果	グループ全体で1000名を対象に睡眠計測を実施。睡眠の質を確認する調査「アテネ不眠尺度」を比較したところ、介入群では開始時から-2.0点、非介入群では開始時から-1.0点の変化があり、特に寝付き・中途覚醒・睡眠の質で改善があった。労働生産性の低下率を測る調査票「WLQ」では時間管理と仕事の結果で改善が見られ、睡眠で翌日の眠気や疲労が解消されることにより日々の労働生産性向上を見込めることがわかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立システムズ

英文名：Hitachi Systems,Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

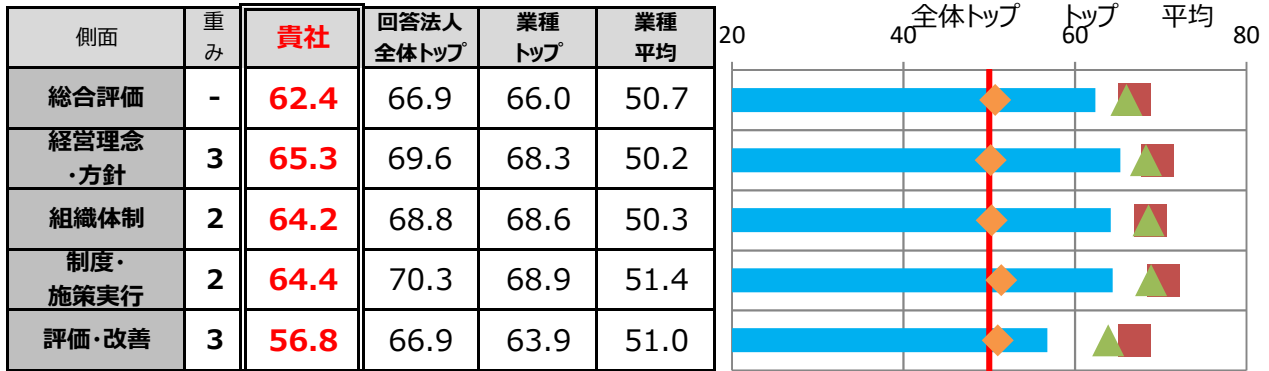
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↑1.0 (前回偏差値 61.4)

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

②評価の内訳



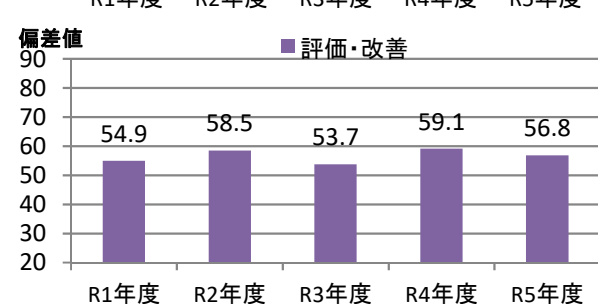
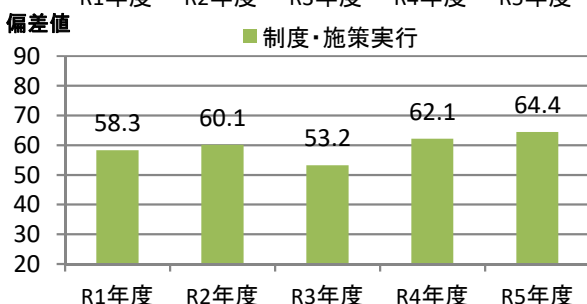
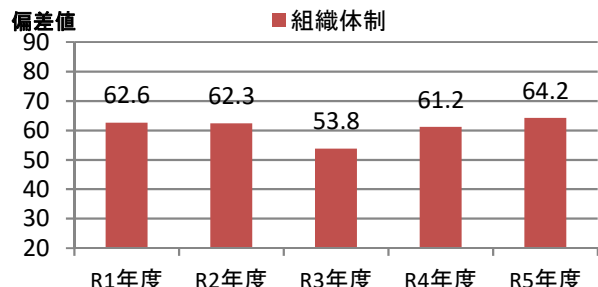
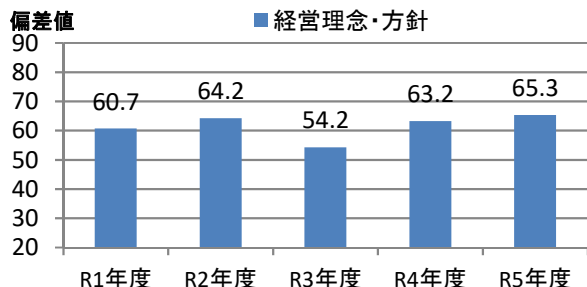
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

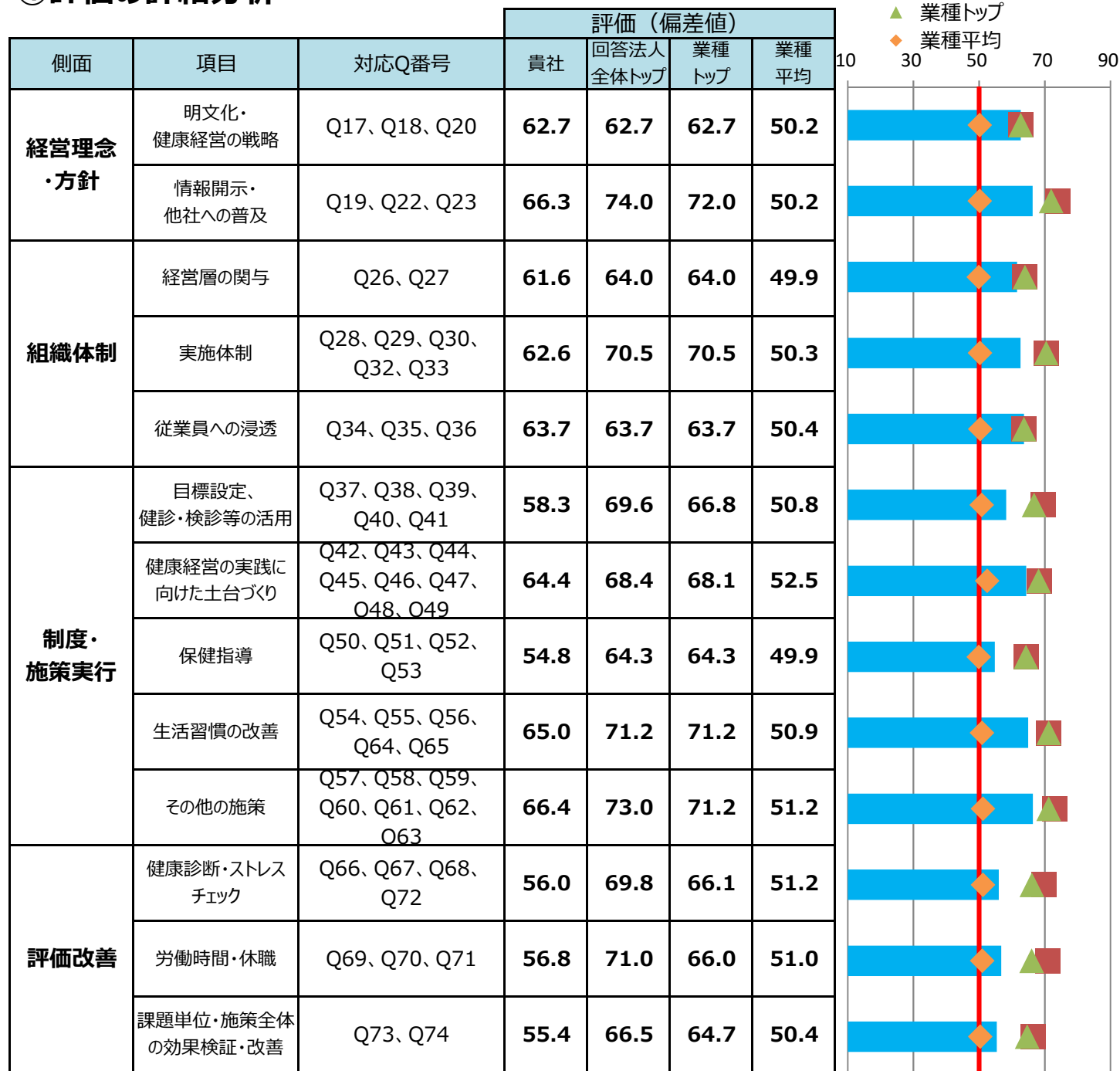
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	251~300位	1101~1150位	351~400位	301~350位
総合評価	58.9	61.3(↑2.4)	53.8(↓7.5)	61.4(↑7.6)	62.4(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「従業員一人ひとりの健康意識醸成」「健康で安全・安心な職場環境づくり」の両輪で取り組むこと ことで、「従業員の健康増進・活力向上」「組織の活性化・生産性の向上」を実現すること。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことを期待している。具体的な指標として、特定保健指導実施率の向上として、2024年度実施率55%を目指す。また、ハイリスク者(血圧/血糖)を含む生活習慣病リスク保有者削減を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「従業員一人ひとりの健康意識醸成」「健康で安全・安心な職場環境づくり」の両輪で取り組むこと ことで、「従業員の健康増進・活力向上」「組織の活性化・生産性の向上」を実現すること。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康・家族など「一人ひとりの幸せ」を大切にすることが重要であり、その幸せがあるからこそ、個々が能力を発揮し、いきいきと働くことができると考えている。具体的な指標として、ストレスチェックによる高ストレス者割合を2024年度に10%にすることを目標としている。また、メンタル疾患による新規休業者の削減に向けた要因分析と予兆把握アプローチによる精神疾患罹患率の低減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	一人3,000円までの補助金を支給し、職場毎に食事会やイベントを企画・実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	働き盛りの世代の3人に1人はがんに罹患する時代の中で、疾病の早期発見には、健康診断のオプション検査（主のがん検査）の実施が有効と考えている。検査費用は一部自己負担となることやどういった検査が有効なのか分かりづらいこともあり、実施率の伸び悩みが課題になっている。
	効果検証結果	各オプション検査について、実施率が向上し、一定の効果があつたと評価している。今後も継続してオプション検査の重要性を伝え、従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上及び疾病の予防・早期発見・治療に繋げる。各検査実施率（2020年度→2022年度）子宮頸がん検査（46.7%→47.3%）、乳がん検査（63.5%→63.8%）、肺CT検査（7.9%→10.5%）、前立腺がん検査（18.9%→23.6%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙により、がんの他、狭心症、心筋梗塞、脳卒中など様々な病気の発症リスクが高まることが言われている中、当社の喫煙者の割合は世間の喫煙者の割合と比べて高い状況にあり、喫煙者を減らす取組みが必要。
	効果検証結果	定期的な禁煙推奨メール、禁煙セミナーの実施、健保の提供する習慣化アプリ『みんなチャレ』と禁煙補助薬がセットになった禁煙プログラム「みんなチャレ禁煙プログラム」や「ライト禁煙プログラム」を実施
	効果検証結果	喫煙率は毎年減少傾向にあり、一定の効果があつたと評価している。 2018年度29.1%、2019年度26.5%、2020年度25.2%、2021年度24.1%、2022年度23.0%

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フォーラムエイト

英文名：FORUM8 Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

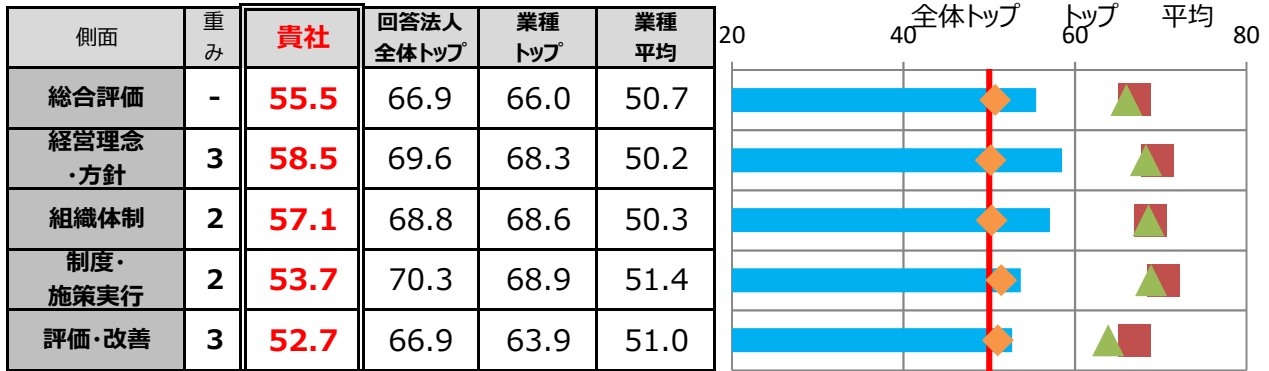
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価：**55.5** ↑0.1 (前回偏差値 55.4)

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

②評価の内訳



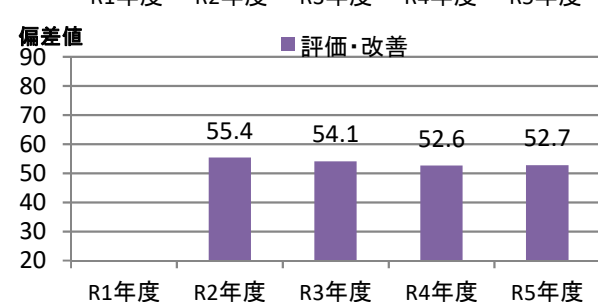
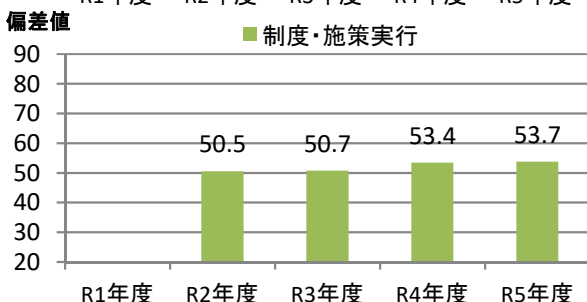
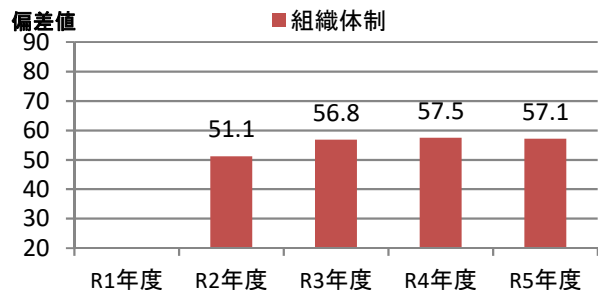
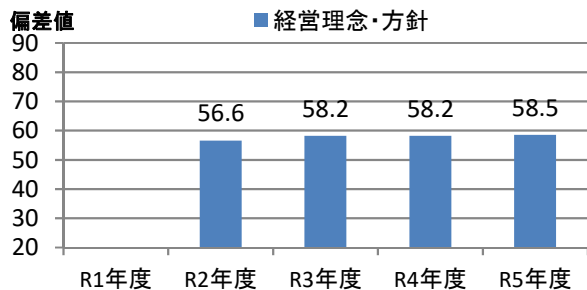
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

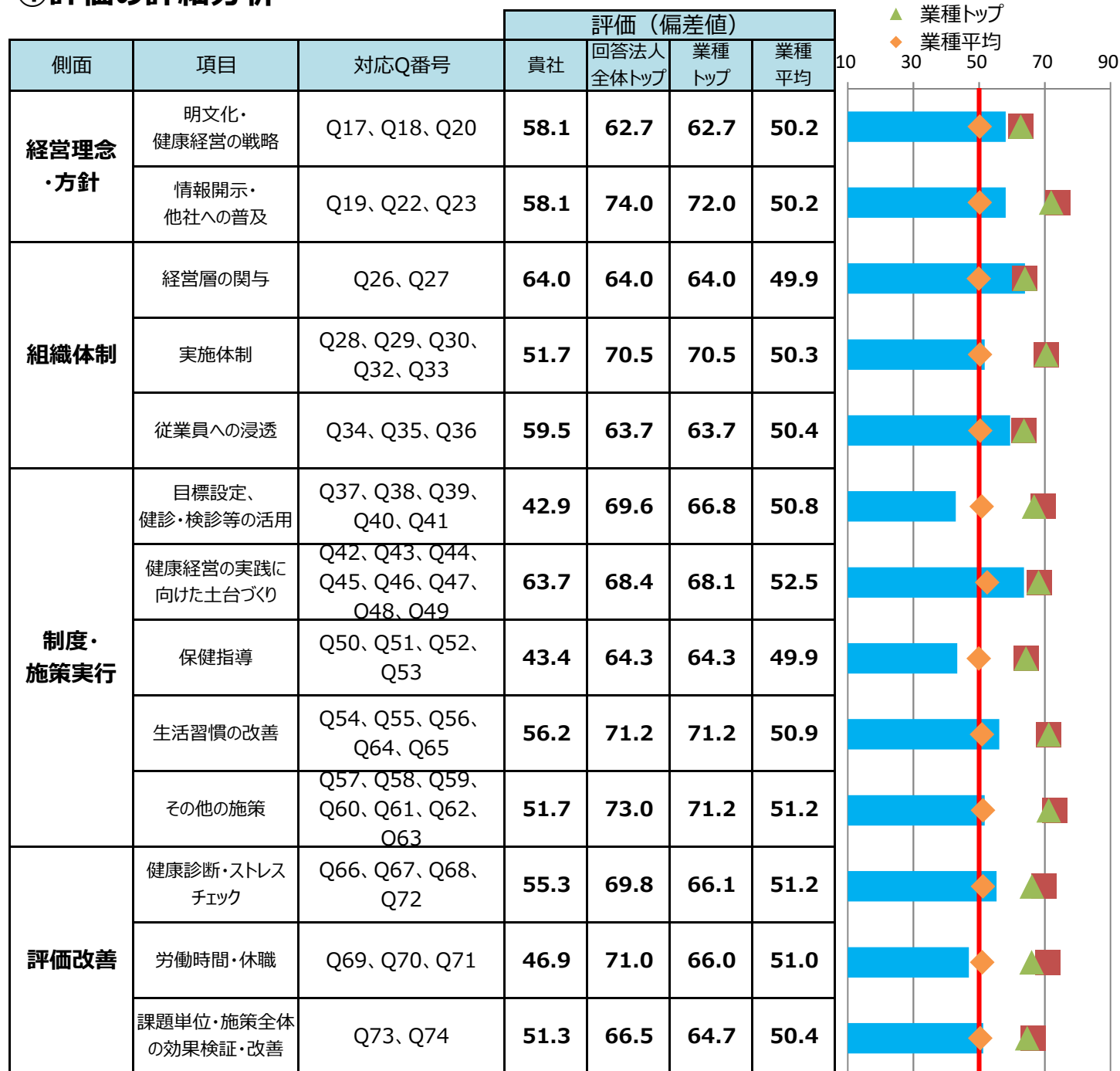
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	951~1000位	901~950位	1001~1050位	1051~1100位
総合評価	-	53.9(-)	55.2(↑1.3)	55.4(↑0.2)	55.5(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 多様な人材が、心身ともに健康を保持し社会性・協調性に満ちた精神で働き続けてもらうことの実現が、経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	充実した健康経営推進施策により、従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数9.52年から10年以上を目指し、3年以内4月新卒離職率（過去5年平均）を20%以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の心身が不健康であれば、集中力が低下し、生産性が悪くなり、ミスや残業時間が多くなってしまふ。健康経営で従業員のパフォーマンスを向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス、疾病の早期発見・予防により、生産性の向上が期待できる。私傷病による休職利用日数の全従業員平均5日以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.forum8.co.jp/forum8/ord-sec/health.htm

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.forum8.co.jp/forum8/ord-sec/health.htm				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.forum8.co.jp/forum8/ord-sec/health.htm				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	健康スポーツ休暇：軽井沢でスキー、山梨県で農業体験・散策、淡路島で散策、佐賀県でニュースポーツを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.9	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康スポーツ休暇時に、旬の食材や地産地消の食材を使った栄養バランスの良い食事を3食提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けの指導を行っている				
取組内容	健康スポーツ休暇（ヘルスツーリズム）を年4回実施し、運動習慣付けの指導を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.9	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	運動不足、肩こりや腰痛、目の疲れ、足のむくみなどの不調に悩まされている従業員が多かった。モチベーションや生産性の低下にも影響するため、改善が必要である。
	施策実施結果	ピルピスワークストレッチをオンラインでも開催し、全社員が参加者できるようにしている。ストレッチコンペの実施により、ストレッチ実施日以外にも自主的にストレッチを行う社員が増えた。
効果検証結果	参加者に聞き取りを行ったところ、肩こりや不調がなくなった、姿勢や腰痛が改善された、血行が良くなった、体の柔軟性が向上した、ストレスが軽減された等、高い評価を得ている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員間のコミュニケーションの機会の不足により、モチベーションが低下する原因にもなる。
	施策実施結果	健康スポーツ休暇をコロナ前の規模で実施した。
効果検証結果	楽しく身体を動かすことができ、運動不足の解消になった、心身共にリラックスすることができた、普段あまり関わりのない他部署の上司や同僚とも楽しくコミュニケーションを図ることができた、普段は業務でのやりとりのみだが、プライベートの話もできて、親睦をさらに深めることができたという声があった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・インフラネット株式会社

英文名：NTT InfraNet

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

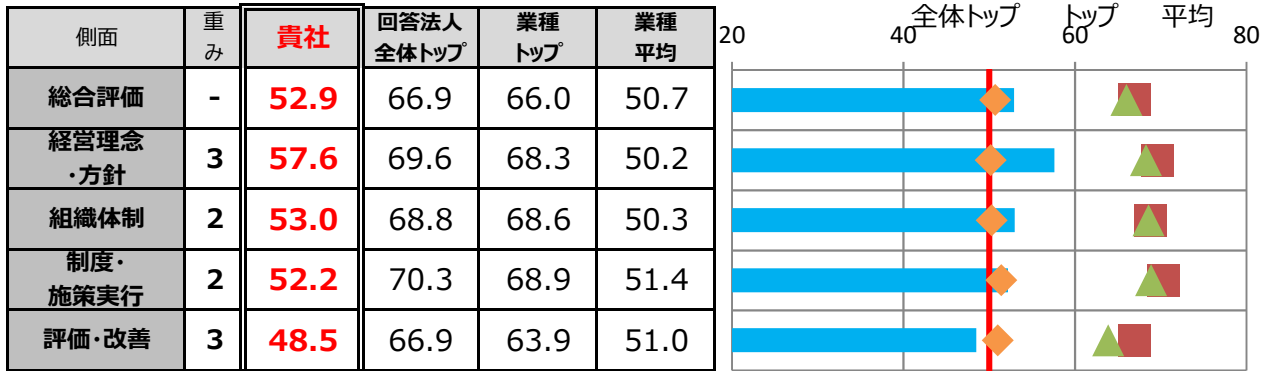
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.9** ↓1.5 (前回偏差値 54.4)

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

②評価の内訳



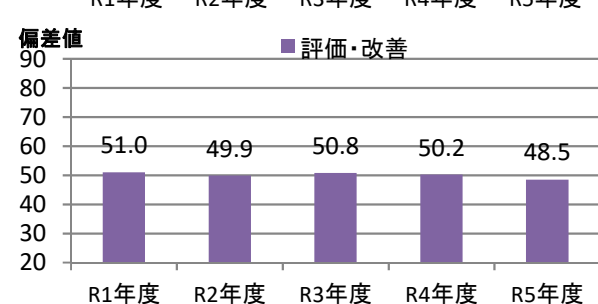
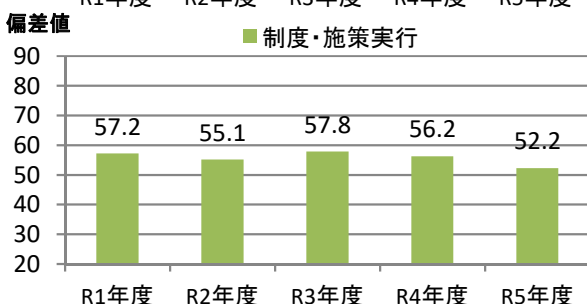
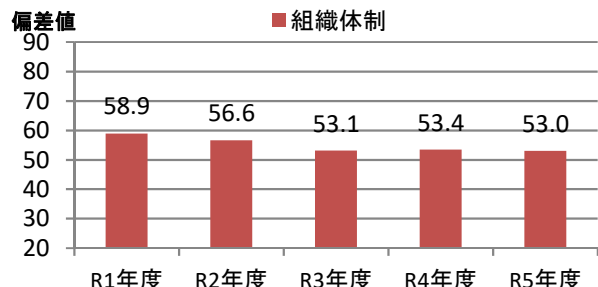
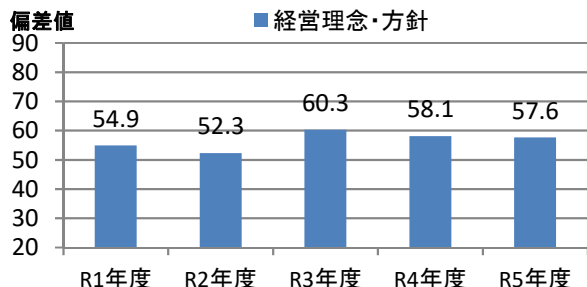
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

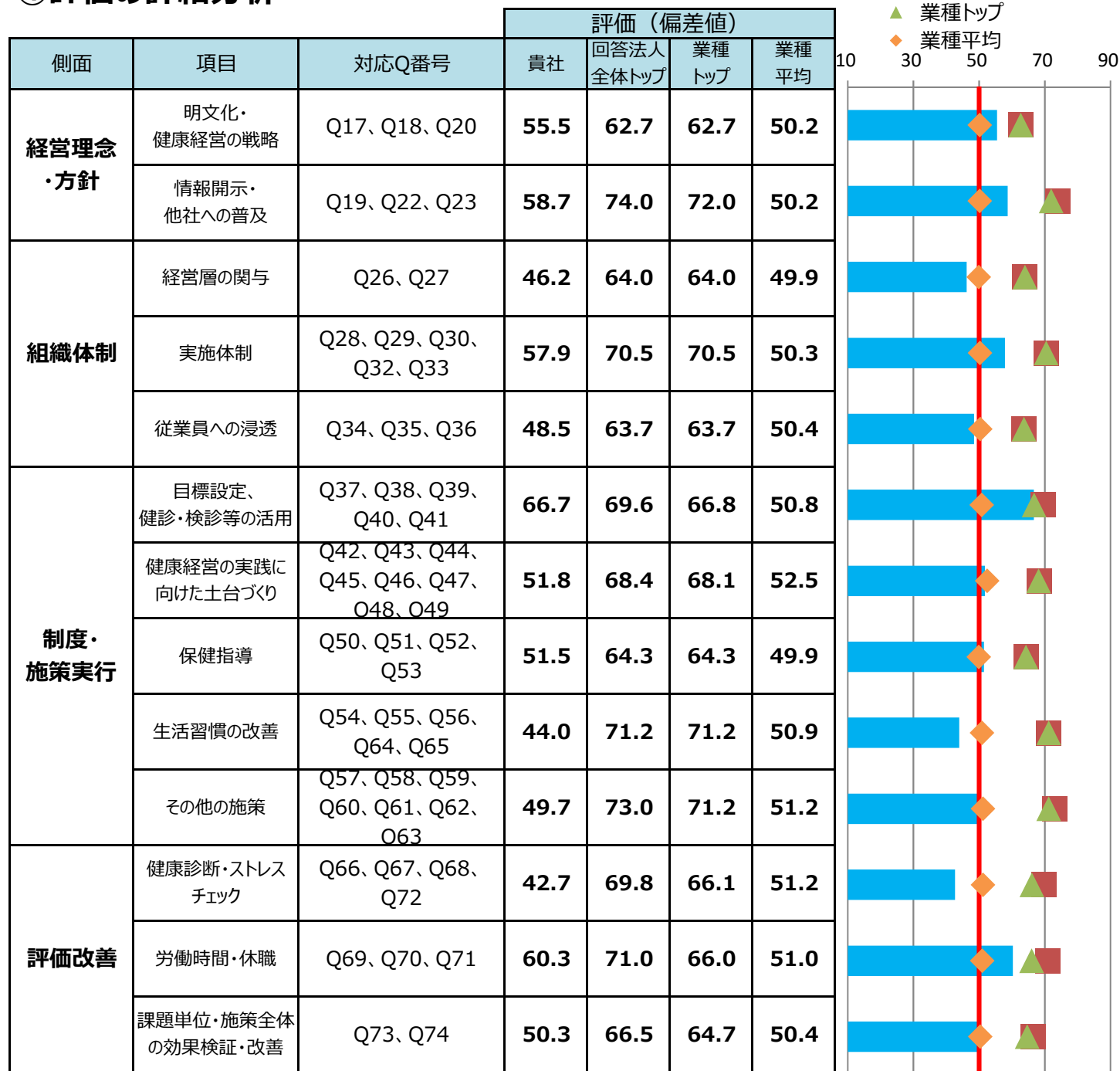
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	1051~1100位	901~950位	1101~1150位	1451~1500位
総合評価	55.0	53.0(↓2.0)	55.5(↑2.5)	54.4(↓1.1)	52.9(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康維持・増進への取組が社員等のモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大へつながると考え、全社方針としておりその実現に向けアブセンティズム・プレゼンティズムの改善等による社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上が課題。
	健康経営の実施により期待する効果	・アブセンティズム・プレゼンティズムの改善を通じた労働生産性の向上に繋げるため、メンタルヘルス休務者の更なる低減、特定保健指導対象者数の低減。 ・健康状態の改善による、医療費総額の抑制。 ※健保組合とのコラボヘルス推進 ※mealthy社による特定保健指導サポート
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://group.ntt/en/csr/data/pdf/sustainability_report_2022_databook_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	23	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	3	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	社員が積極的にボランティア活動や地域イベントに参加するよう全社員が閲覧可能な掲示版やメールで周知				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	特定保健指導対象者向けに、健康管理センタ及び医療機関、専用アプリを用いて、対象者へサポート実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブ等と提携及び利用補助を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	82.0	%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	NTTグループ全体としてメンタルヘルス休暇・退職者が増加傾向が続いており、低減に向けた取組が課題。休務者の発生は、アブセンティズムによる企業活動上の損失と認識し重要課題です。メンタル不調者の早期発見、早期改善に向け、パルスサーベイ及び必ずとれチェック結果を基にセルフケア・ラインケアに繋げる取組を継続実施。
	施策実施結果	パルスサーベイを活用することにより職場上長による一時対応、コミュニケーションの充実をはかることによりスムーズな産業医との情報連携を図り早期改善をし、不調者低減に貢献した。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇・退職に至る前に不調発見及び早期セルフケア・ラインケアに繋げることで、休務者の減少に繋がった。 ・ストレスチェック結果を各組織のキーマンへ情報提供し連携強化を図ることで、不調者の状況把握を徹底し、退職に至る前に早期サポート・業務調整などを行うことが有効と認識した。 	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業収益拡大につながると考える。また、アフターコロナにおけるリモート型の働き方を推進していくうえで（場所にとらわれず自由な働き方）社員のメンタルヘルスへの対策がさらに重要になると考えております。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスの扱いについて感染拡大を抑制する観点から出社禁止期間の服務整備を実施した。 ・「新型コロナウイルス感染患者の新退院基準概要」が示されたので出社可否判断の見直しを図った。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・早期対応ができた出社可否判断の見直しにより職場復帰の期間短縮を図れた。 ・各種対応を実施したことにより、各職場等での感染拡大防止を図ることができた。 	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電子計算株式会社

英文名：

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

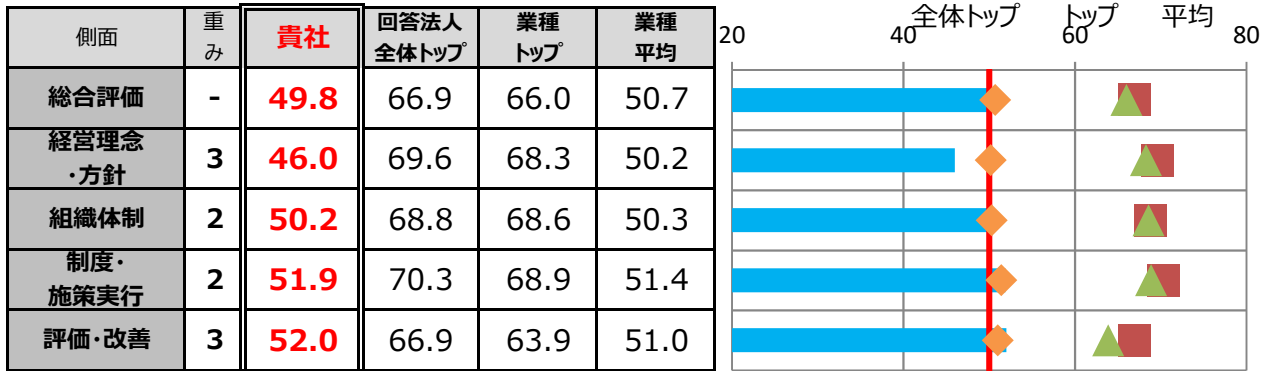
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価：**49.8** ↑3.8 (前回偏差値 46.0)

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

②評価の内訳



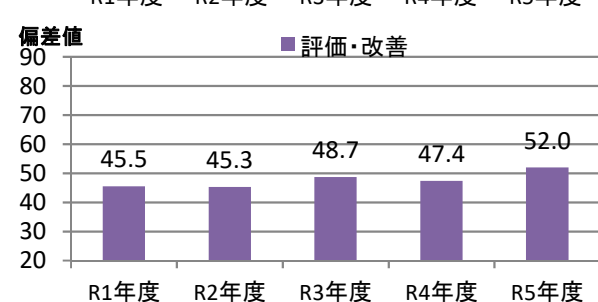
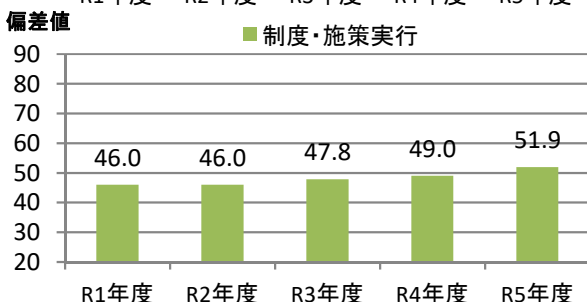
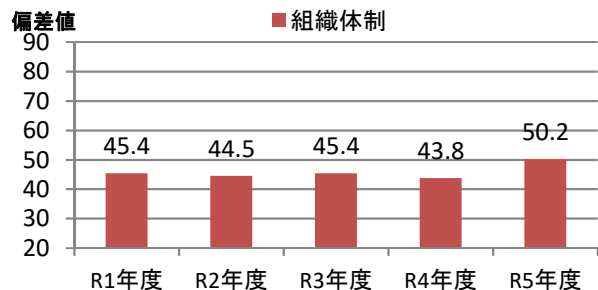
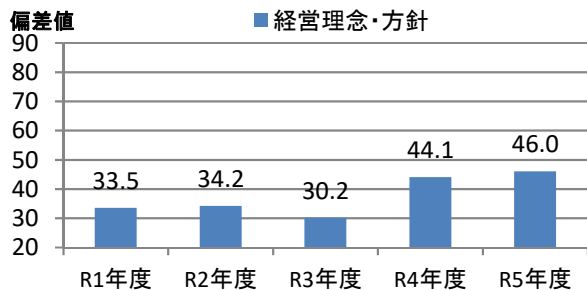
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

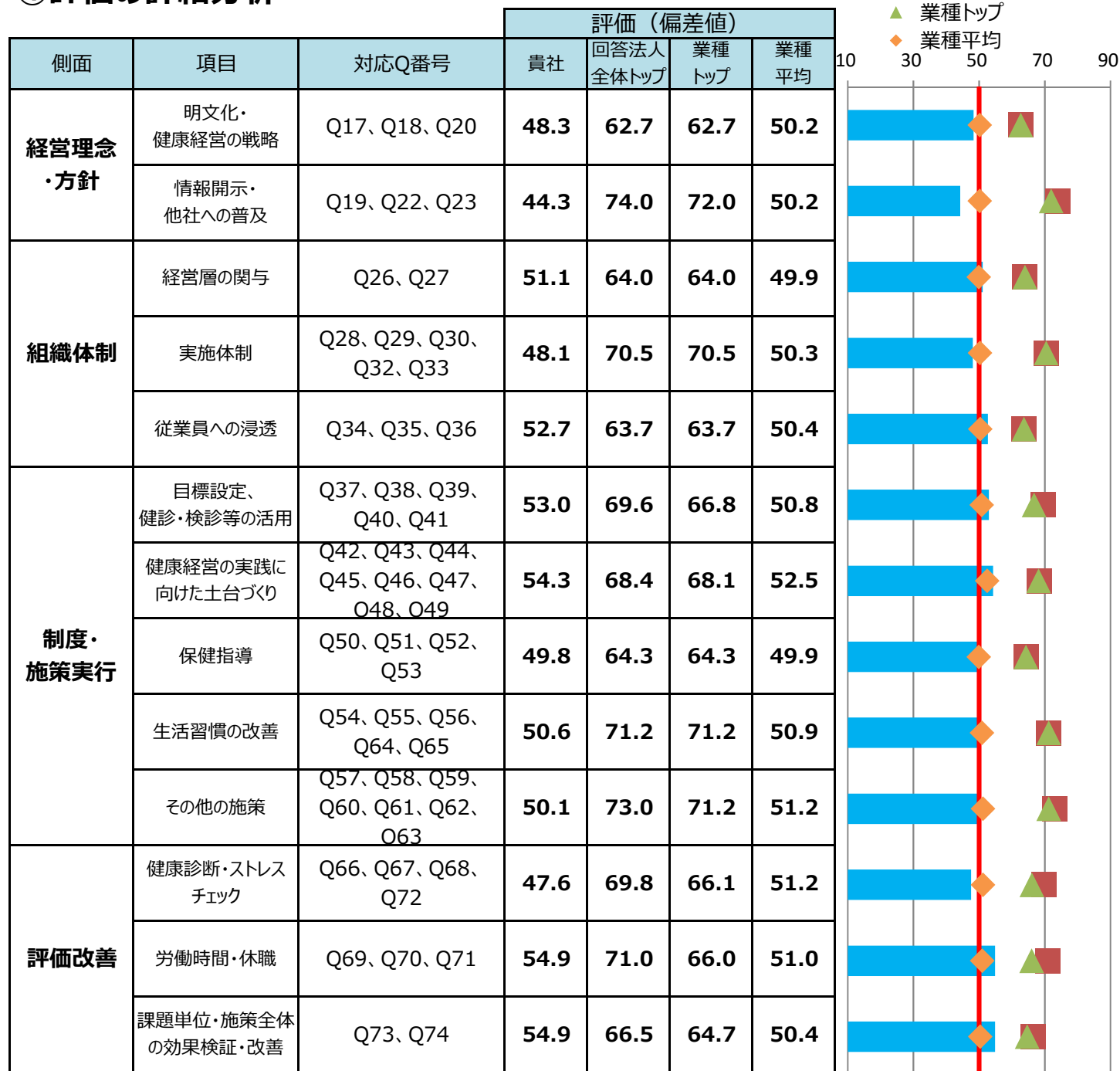
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	1951~2000位	2301~2350位	2151~2200位	1851~1900位
総合評価	42.0	42.0(↑0.0)	42.3(↑0.3)	46.0(↑3.7)	49.8(↑3.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営を推進することで、社員のモチベーションや生産性を向上させること。また、人材の定着・採用力を向上させることで企業活動を拡大すること。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康であることで十分なパフォーマンスを発揮し新たな価値を創造し、社会やお客様に貢献すること。 ワークライフバランスを実現し、社員だけでなくステークホルダーの発展に寄与すること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内のクラブ活動に従業員親睦団体を通じて金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	保健師との健康面談にてカロリー記録等のサポートを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ストレッチや歩数カウントを実施することで自動販売機で利用できるポイントを提供するサービスを導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の実施を早期に受診を推奨しているが、特定保健指導や再検査等の事後措置が遅れがちになる社員がいることが課題。
	施策実施結果	事後措置受診勧奨を速やかに実施するために、1月末までに全社員の健康診断を完了させることを目標にした。全社的に昨年度より早期受診の傾向になった。
効果検証結果	早期受診の傾向にはなったが、なかなか受診をしない社員も一定数おり、今年度は職場を巻き込んでの早期受診を促している。 事後措置の受診率も19%→21%と上昇傾向であるが、まだ改善する必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調による長期欠勤者が増加傾向であることが課題
	施策実施結果	職場で適応できない社員に対して、メンタル不調に陥る前に産業カウンセラーとの面談を実施している。面談件数（2022年度23件）は増加している。
効果検証結果	新規メンタル不調の発生者は前年度同様に抑えられている。 2023年度メンタル不調による欠勤者数20名、昨年同時期比3名減。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータ フィナンシャルテクノロジー

英文名：NTT DATA Financial Technology Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

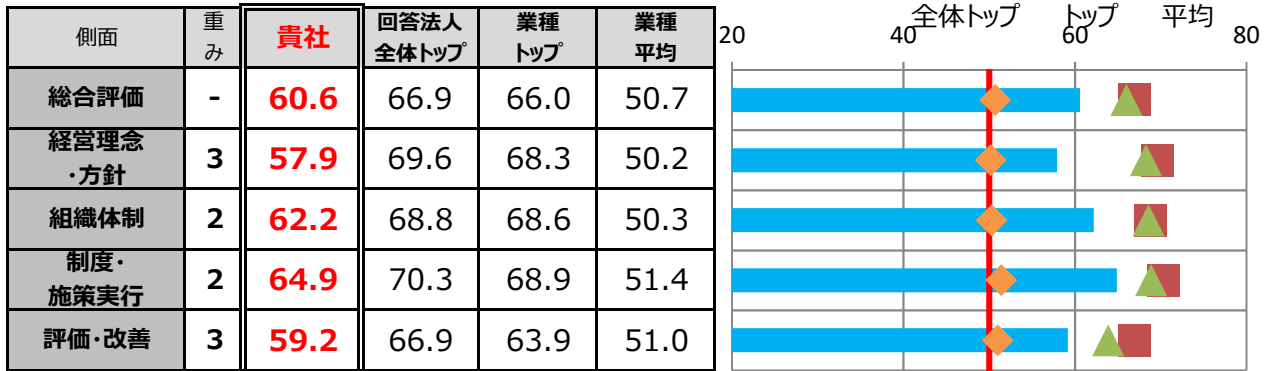
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.6** ↑0.8 (前回偏差値 59.8)

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

②評価の内訳



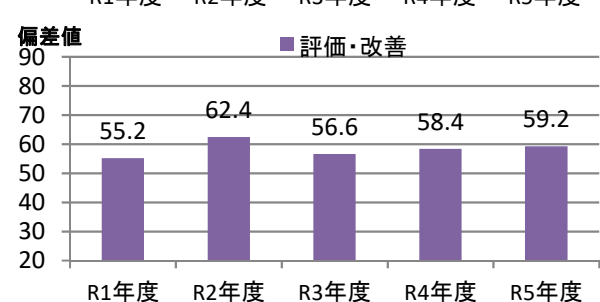
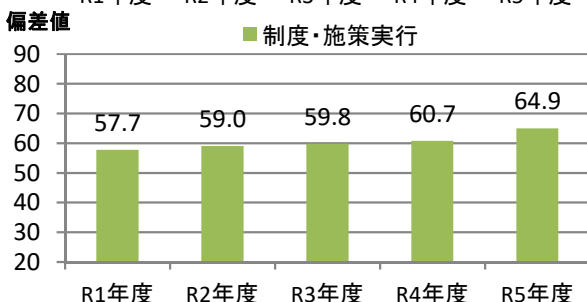
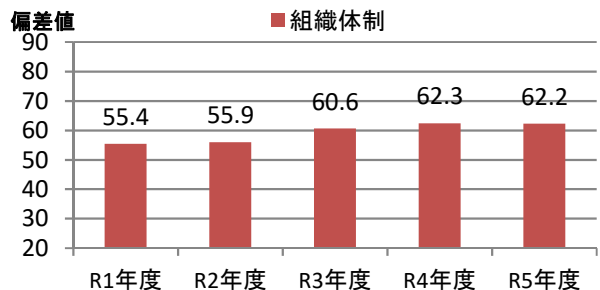
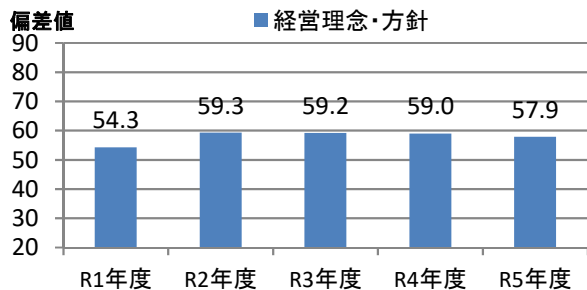
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

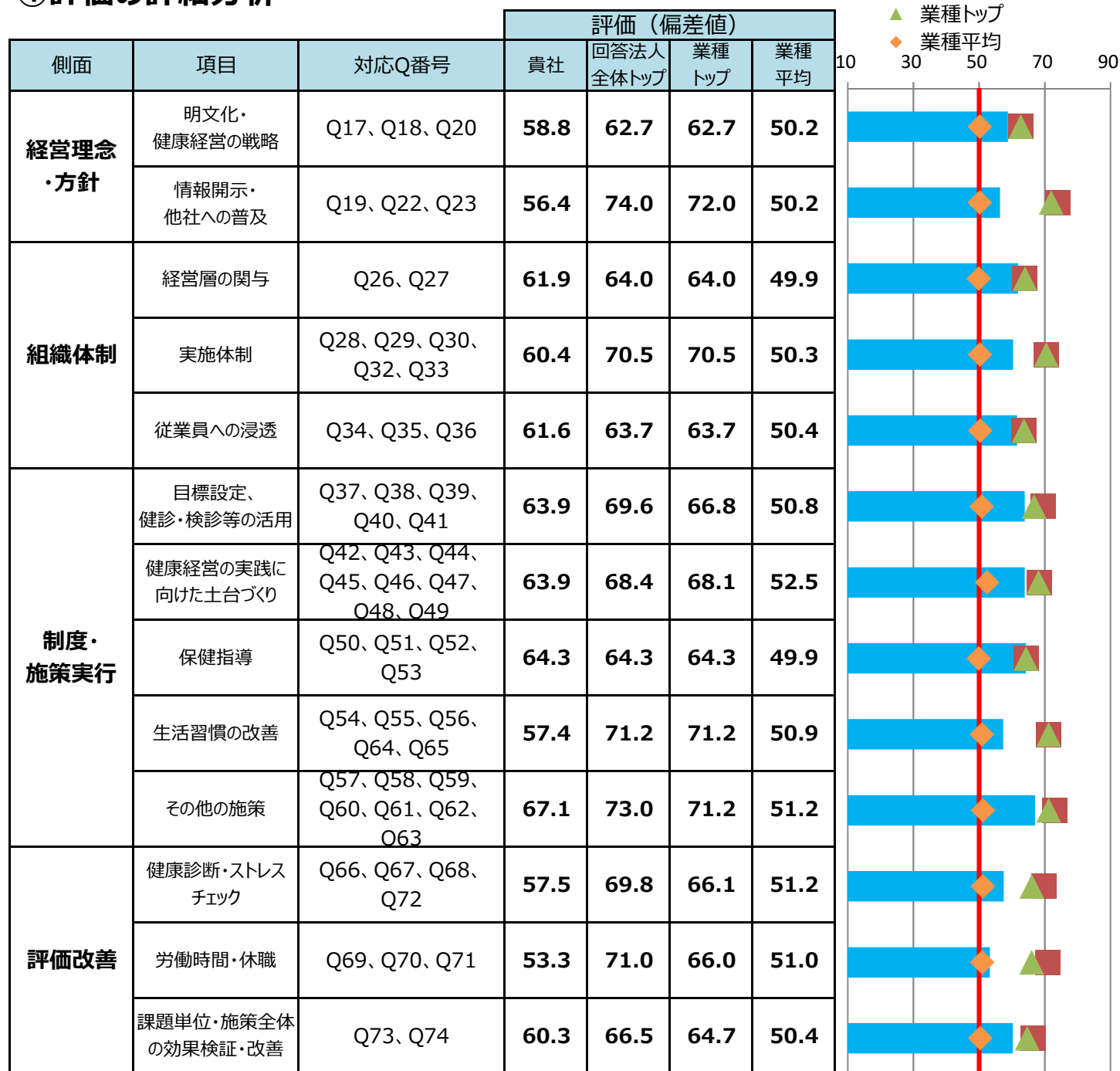
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	451~500位	551~600位	551~600位	551~600位
総合評価	55.5	59.5(↑4.0)	58.8(↓0.7)	59.8(↑1.0)	60.6(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員が成長を実感し、より魅力を感じる事が出来る会社となるよう、社員にとっての企業価値を高めていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	中期経営計画において、自社の魅力の向上として「なりたい自分になる」、「社員が誇れる会社になる」を重点施策に掲げ、多面的1on1（上司以外の先輩社員等とのキャリア相談）の実施や年休取得の促進、テレワークの推進、育児介護の支援などの施策を進めている。これらの取り組みを通じて、社員エンゲージメントの向上を目指すことで、離職率を現状の3~4%から低減したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用の売り手市場が加速し、転職市場も活発化している現在、より優秀な人材を獲得し、社員には健康で長く働いてもらうことが、事業を継続する上で重要であり、今後の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社内の全事業部から管理職を集めワーキングを組成し、採用・育成のあり方について議論し、経営者への提言活動を行うとともに、メンタルヘルスの強化・労働時間の削減等に取り組むことで、 ・新卒約150名、キャリア約70名を採用できる見込み（当初目標：新卒125名、キャリア：50名） ・離職率は3~4%で推移しており、引き続き低減を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttdft.com/company/management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	家族を招いた「遊園地の貸し切りイベント」や「ミュージカル鑑賞等」の他、全社員を対象としたBBQの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	特定保健指導者に対して、食生活改善をアプリを利用して食生活改善を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウェアラブル端末を1000人に配布し、運動・睡眠等の改善活動に繋げている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	IT業界の特性ではあるが、システム開発のプロジェクトには作業の‘山谷’もあり、ストレスが蓄積されているプロジェクトが社内に散見される。
	施策実施結果	プロジェクト単位にストレスチェックを実施し、負荷の高いプロジェクトに対しては、社長・本社スタッフを含めたメンバーでアクションプランを策定・レビューし、PDCAを実践している。
効果検証結果	上記取り組みにより、以下の効果が確認できている。 FY2022高負荷プロジェクト数：3 FY2032高負荷プロジェクト数：1	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	年休取得状況が職場により偏りが見られ、ワークライフバランスの観点からも改善の余地があると考えている。 年間支給される年休日数：20日に対し、年休取得日数が18日以下の社員の割合：24.6%
	施策実施結果	FY2022からFY2024までの全社の目標として上記24.6%をゼロ%を掲げ、定期的に幹部会議等でモニタリングしながら取り組みを推進している。
効果検証結果	上記2か年計画の半分を経過したFY2023時点では、8.9%まで進捗しており、FY2024の目標であるゼロ%は達成できる見通しである。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ソリューションズ西日本

英文名：Hitachi Solutions West Japan, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

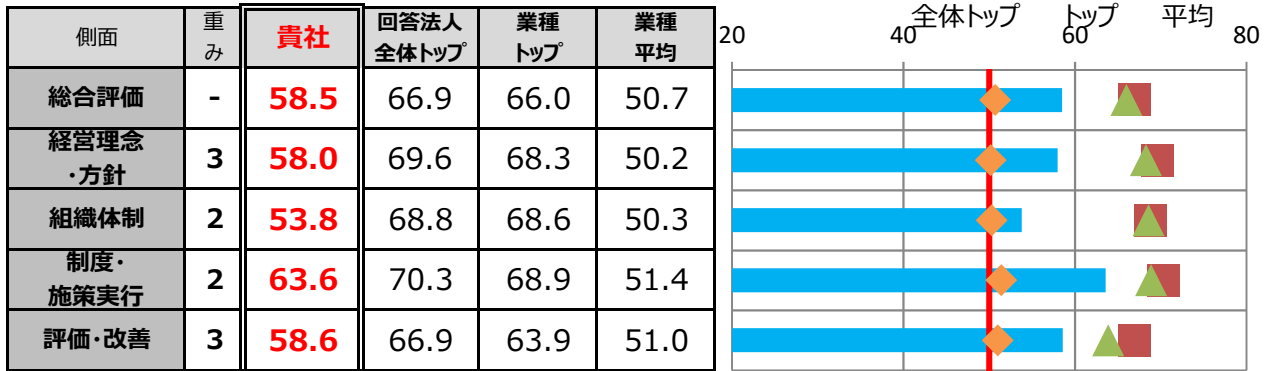
①健康経営度評価結果

■総合順位：**751~800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.5** ↑1.5 (前回偏差値 57.0)

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

②評価の内訳



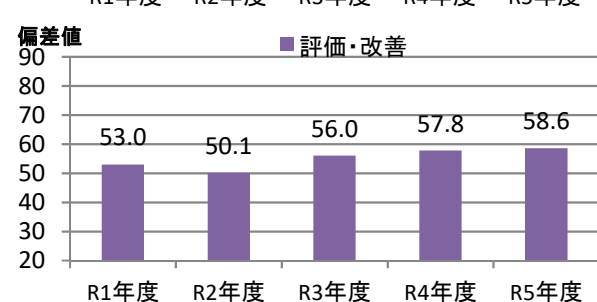
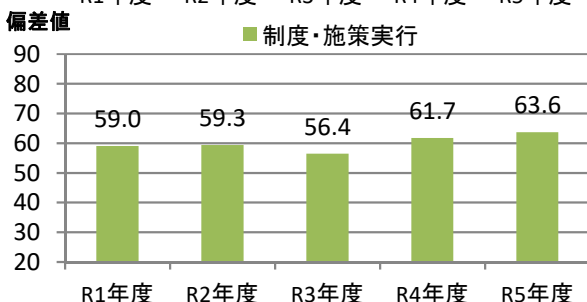
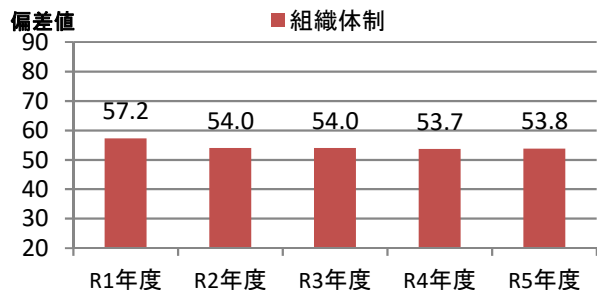
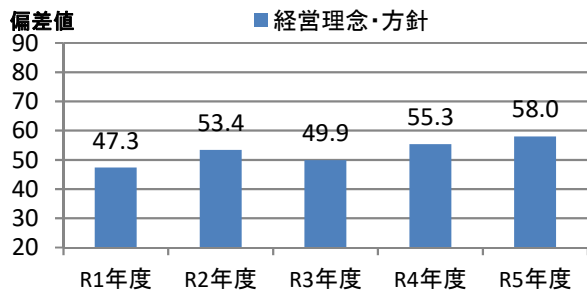
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

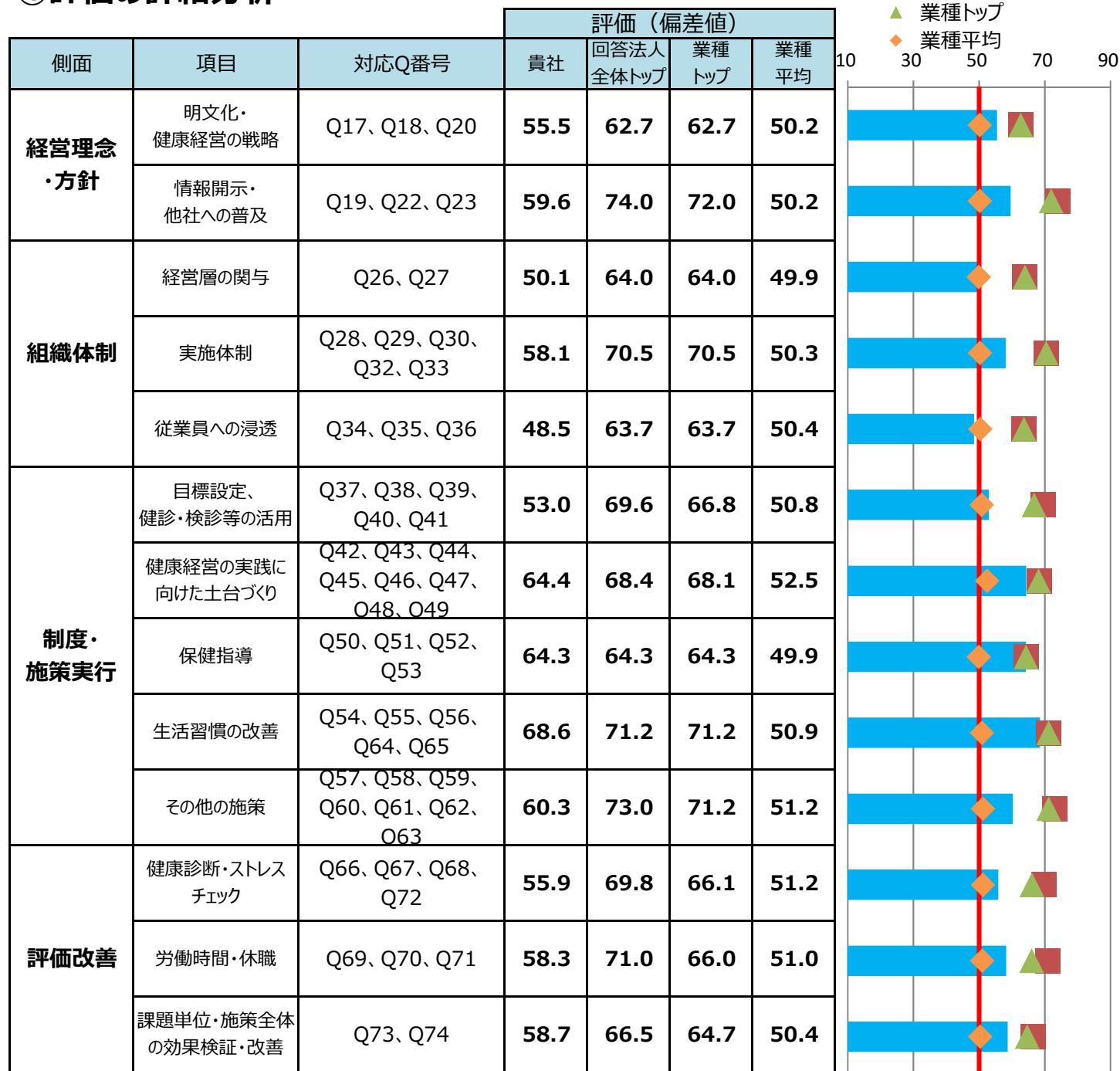
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	1001~1050位	1101~1150位	851~900位	751~800位
総合評価	53.3	53.7(↑0.4)	53.9(↑0.2)	57.0(↑3.1)	58.5(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は「従業員の安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本理念とし、安全活動と共に従業員の健康保持・増進活動である「健康経営」を推進している。当社における最大の経営リソースは人財であり、その育成こそが最大の取組課題である。従業員の心身の健康増進に取り組むことで、従業員と当社がともに成長し持続的に発展していくことをめざしている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が働きがいや成長を実感し、一人一人が生き生きと働くことができる職場を整えることで、会社の生産性向上および持続的発展を期待している。具体的な指標として、アブゼンティイズムやプレゼンティイズム、ワークエンゲージメントを測定・分析し、各数値の改善をめざして効果検証を実施する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>リモートワークの推進などによる働き方の急激な変化から、コミュニケーションの手法や頻度も変化した。これに対して、就業場所に関わらず職制や部署など組織の垣根を超えた良好な風通しを再構築する必要がある。具体的にはメンタル休職者の抑制にも繋がる心理的安全性の確保（強化）、コンプライアンスの遵守、ダイバーシティの推進が主な課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>活発なコミュニケーションから従業員の孤立やメンタル不調を未然に防ぎ心理的安全性の向上を図るとともに、従業員同士の意思疎通を通じてハラスメント撲滅やコンプライアンス遵守に繋げ、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる魅力的な職場環境の醸成を期待している。具体的な指標はアブゼンティイズムやプレゼンティイズム、ワークエンゲージメントの測定や分析により、各数値の改善をめざして効果検証を実施する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-solutions-west.co.jp/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.hitachi-solutions-west.co.jp/company/health/				
b.プレゼンティイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.hitachi-solutions-west.co.jp/company/health/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.hitachi-solutions-west.co.jp/company/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション活性化の目的で懇談会費用を補助。職場だけでなく世代など任意のメンバーでの開催も可。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	24.0	%
管理職限定	○	全管理職の	19.5	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働を巡る社会的関心の高まりや過重労働に伴う健康障害の防止、労働基準法(36協定)改正に伴う規制の強化や育児・介護休業法の改正が段階的に施行されている状況を踏まえ、ワークライフバランスへの取り組みの一環として、労働時間の最適化(時間削減)をめざす。また、当社の特徴として管理職の労働時間が一般社員と比較して高く、所属員の育成や業務遂行の負担等、業務平準化をめざす必要がある。
	施策実施結果	長時間労働に係る社内規制基準の強化及び勤怠状況の見える化、ワークライフバランス施策等の就業管理に関する通知や育児関連休暇に関する通知を発信、事業部長会議で勤怠状況を共有し労働時間の適正化を図っている。
効果検証結果	2022年度の社員一人当たりの平均実労働時間は1,956時間であった。目標1,925時間に対し+31時間だが、前年度と比較すると所定就業日数+1日であったにも関わらず-10時間となった。労働時間の削減において、2022年度平均年休取得日数が19.1日で前年度比+1.7日取得日数が増加したこと、平均残業時間が20.5時間で前年度比-0.6時間であったことから、社員一人一人意識が向上していると考えられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、2018年のハイリスク対象者の割合は27.1%存在し、健保全体比+4.4%であった。休業や退職による人財喪失や、業務パフォーマンス低下を防止するため対策が必要である。具体的には2020年度に健康診断結果の検査値(糖尿・血圧)を用いて健康管理基準を設定。基準外の検査値に対し段階的な就業制限措置を実施し、正常値への改善に努める。
	施策実施結果	健康管理基準導入時に全従業員へ基準に該当した場合は就業制限措置を実施する旨を周知。健康管理基準に該当した対象者は2020年度は149名、2021年度は130名、2022年度は129名となった。
効果検証結果	健康スコアリングレポートによると、2022年度のハイリスク対象者の割合は10.2%で前年度比較+0.5%で若干増加したが、全対象者の1割程度で推移。同レポートの保健指導レベルのデータによると、情報提供・動機付け支援・積極的支援の3つの分布における積極的支援の対象者割合は14.3%となり、2018年度の21.4%から大きく改善、かつ健康管理対象者が現象傾向にあることから一定の効果有と評価している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータ・インフォメーションテクノロジー

英文名：NTT DATA Information Technology Co.,Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

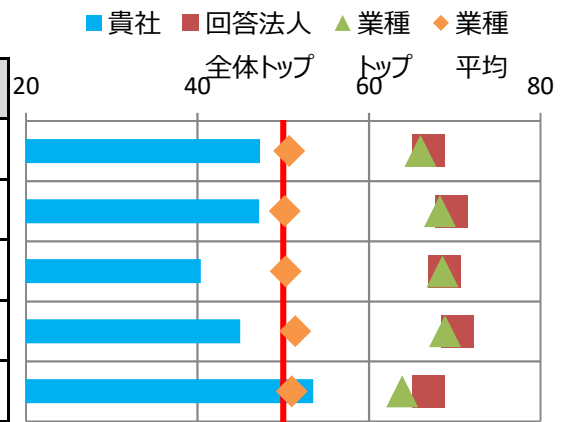
■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.3** ↓1.1 (前回偏差値 48.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.3	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	47.2	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	40.4	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	45.0	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	53.5	66.9	63.9	51.0



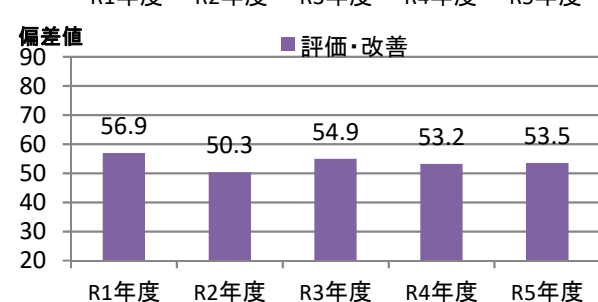
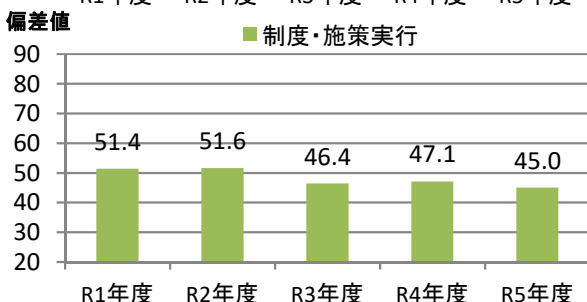
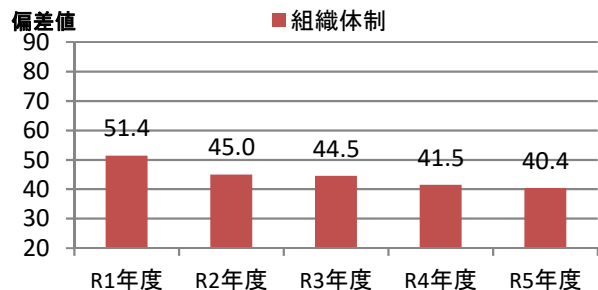
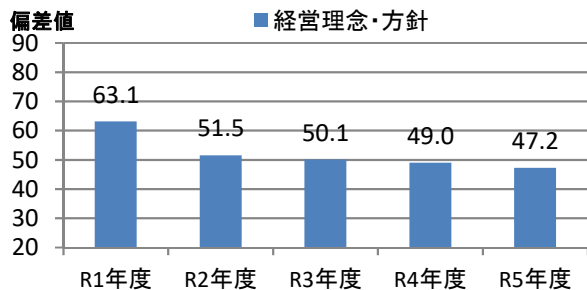
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

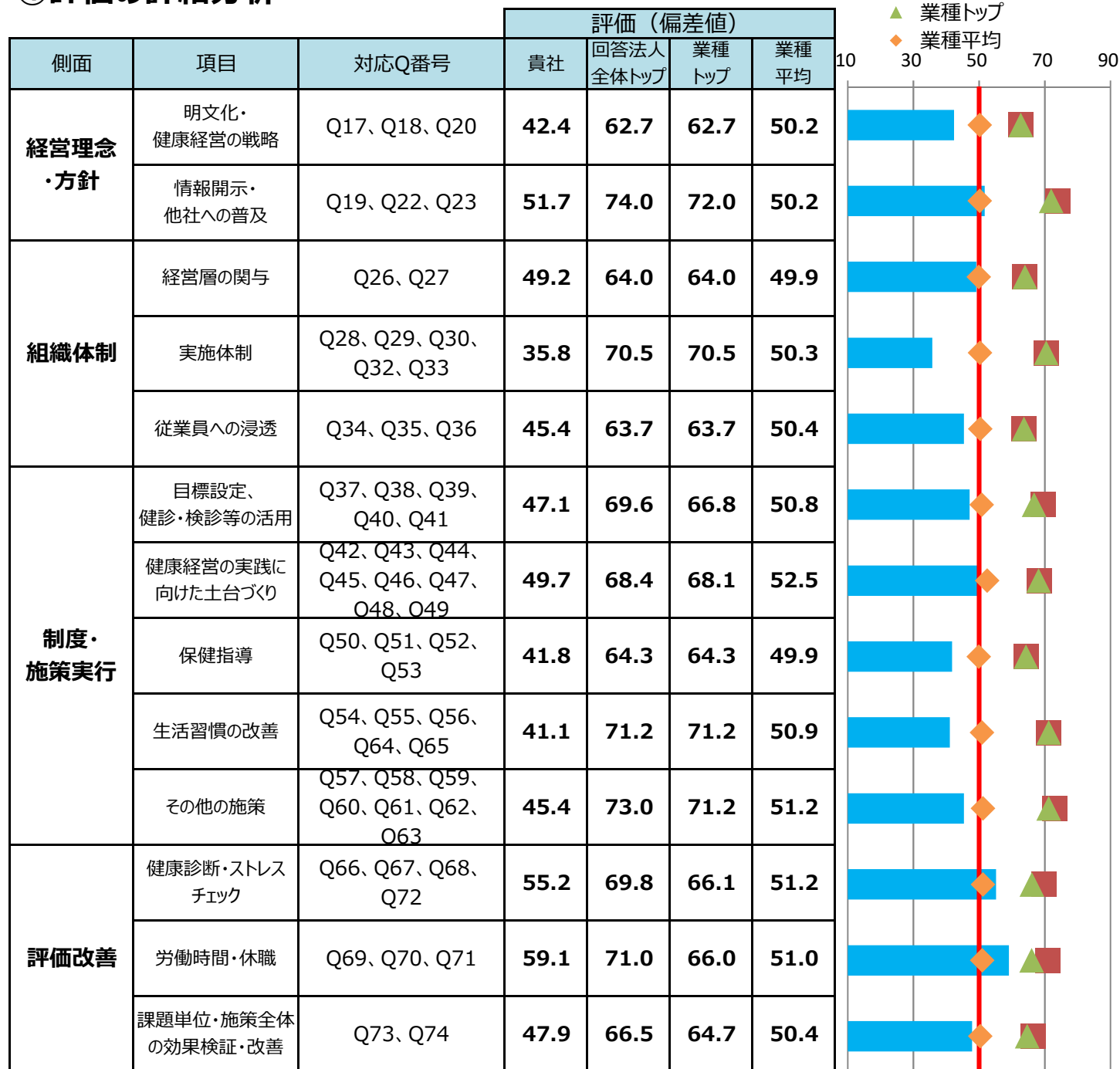
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	1351~1400位	1601~1650位	1851~1900位	2201~2250位
総合評価	56.6	49.9(↓6.7)	49.7(↓0.2)	48.4(↓1.3)	47.3(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 当社は、お客さまと共にイノベーションを実現するためには、健康で楽しく創造性あふれる職場環境が必要と考えます。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の創造性を高めるためには、社員の心身の健康が不可欠であるとともに、ご自身や家族との生活の中で様々な経験をしてもらうことが大切だと考えます。 労働時間の適正化をすすめ、ストレスチェックにおける、ワークライフバランス（ネガティブ）の平均値を2026年までに2.9を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttdata-it.com/healthyoperation

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	『モチベーション向上と慰労』を目的とした本部毎のレクリエーション企画				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食習慣に関するタスクの達成状況に応じて電子マネーや商品と交換できるポイントを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	楽しみながら歩けるをモットーに東京ディズニーリゾートの入場料の一部料金補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.5	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年7月のストレスチェックの結果、「職場のハラスメント」の数値が3.62と全国平均3.7以下且つ2020年の3.68を下回っていたため、2021年10月下旬~11月下旬にハラスメントに関するアンケートを実施したところ、8%が最近1年間でハラスメントを受けたと感じたことがあると答えた。
	施策実施結果	ハラスメント防止方針を役員から社内で周知した他、2022年8月下旬~9月にかけて、管理職向けと社員向けに分けて、経営陣を含める全社員参加必須の少人数制のハラスメント研修兼ヒアリングを行った。
効果検証結果	2022年7月のストレスチェックでは「職場のハラスメント」の数値が3.75まで向上、2023年7月のストレスチェックでは「職場のハラスメント」の数値が3.67と2020年並みとなった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年7月のストレスチェックの結果、健康リスクB（上司の支援、同僚の支援）の数値が98で、親会社の86より12%リスクが高い状態であり、集団分析の結果、主任の職場の支援における健康リスクは113と通常より13%高いとの結果であった。
	施策実施結果	本部毎のレクレーション、役員-若手社員の意見交換会、課長クラス対話会、中間層の対話会を実施するとともに、各本部に主任に対する上司からのコミュニケーションを増やし支援体制の強化を呼びかけた。
効果検証結果	2022年7月のストレスチェックの結果、健康リスクB（上司の支援、同僚の支援）の数値が92と改善がみられ、主任の職場の支援における健康リスクは86まで改善した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・フロンティア

英文名：

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

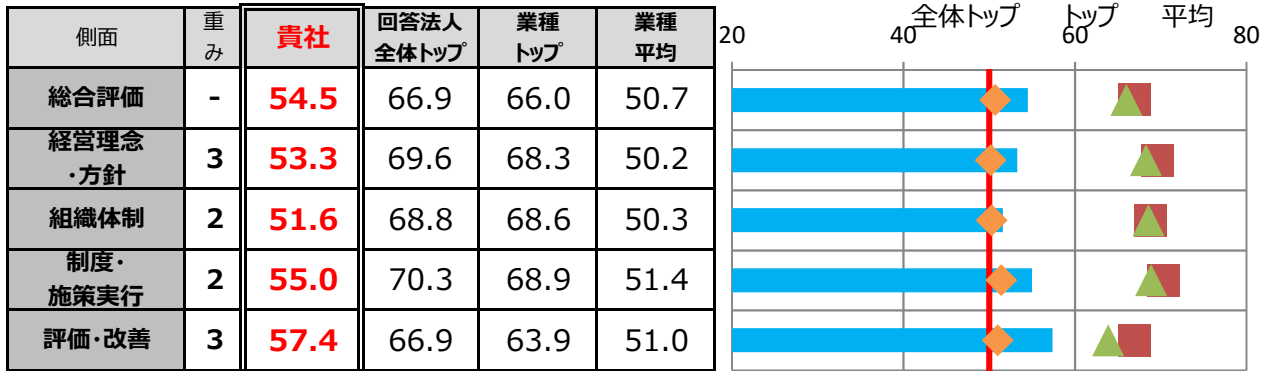
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価：**54.5** ↑9.0 (前回偏差値 45.5)

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

②評価の内訳



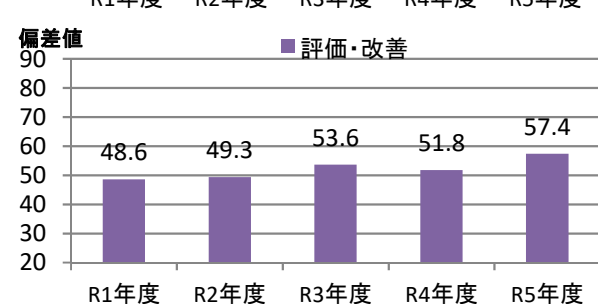
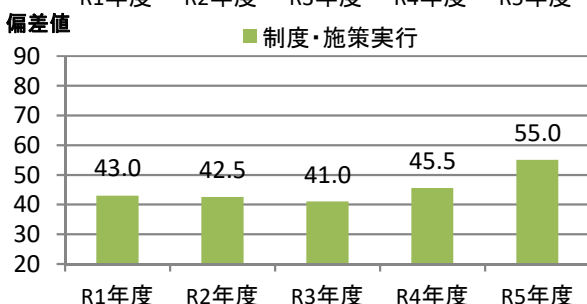
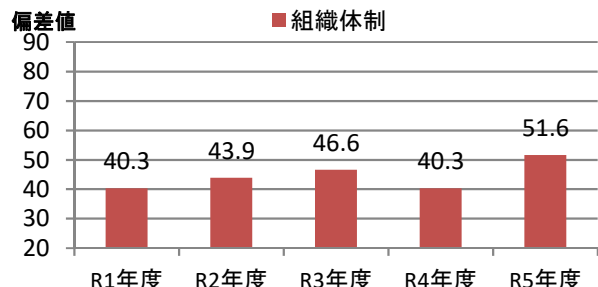
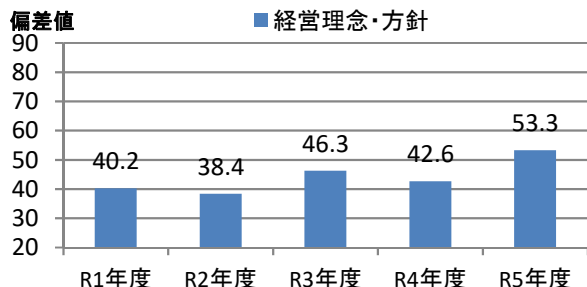
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

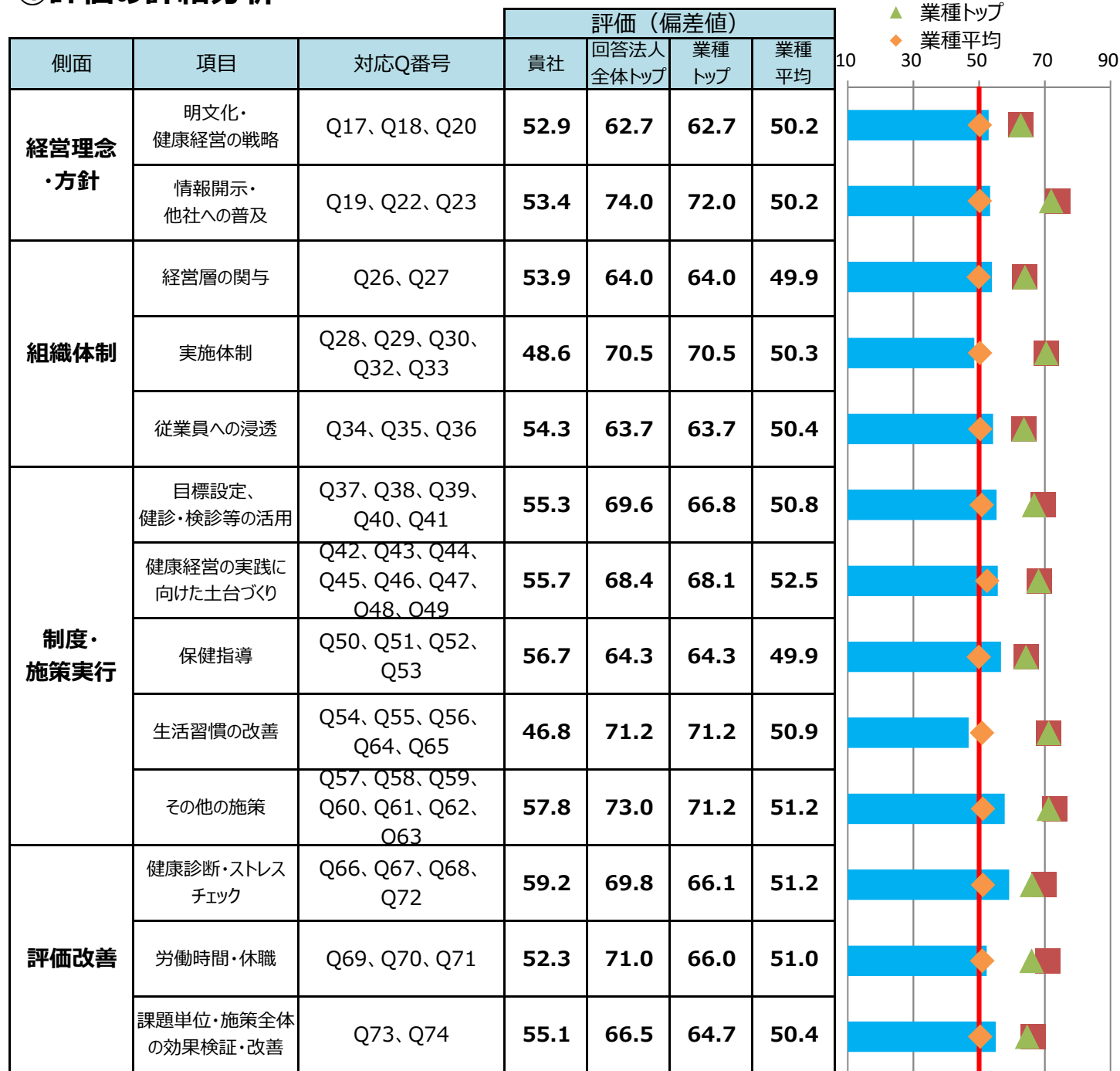
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	1851~1900位	1851~1900位	2201~2250位	1151~1200位
総合評価	43.3	43.6(↑0.3)	47.5(↑3.9)	45.5(↓2.0)	54.5(↑9.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人的資源が限られてくる中で、従業員が安心、安全の中、生き生きと業務を遂行できる環境を提供する。それにより、パフォーマンスをアップさせ、労働生産性を向上させることが不可欠。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持・増進への取り組みが、モチベーションや生産性を向上させるにはコミュニケーションの充実が必要と考える。コロナ禍で多くの社員が集まるイベントが開催できなかったことから、多くの社員が参加出来るイベントを開催し参加率を上げる事によりパフォーマンスアップにつながる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 現状の所、新卒採用については採用予定数を確保できているが、労働人口が減少し企業間の競争が今後激化すると想定されることから、人材確保が困難になる事が想定される
	健康経営の実施により期待する効果	学生など社外から見て会社の健康経営の取り組みと健康的に働ける会社で事など、その効果をアピールする事が会社全体の魅力向上につながり採用力の向上につながる

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各同好会に金銭的な補助を行い、活動を支援している。優れた活動について社内表彰を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	運動セミナーの中で食事についても実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社員を対象とした社内運動会を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	テレワークを実施するにあたってのPC、モニター等の機器は過不足なく提供出来、2021年度も手当を追加するなど充実化を図ってきたが、什器等は社員宅にある物を使用していて腰痛等への対策も必要
	施策実施結果	会社でテレワーク関連レンタル会社（リモートHQ）と契約を結び社員は各々の決められた上限金額の中で椅子、机等の充実化を図った
効果検証結果	導入結果をストレスチェックの「腰が痛い」の平均得点より検証（最低1点～最高4点で、高得点ほど良好な状態を表す） 2022年：2.9点 2023年：3.0点 と改善の傾向が見られた	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康度アップに向けた取り組みセミナーへの参加率の改善
	施策実施結果	2021年は勤務時間中に90分枠として開催したが参加が難しい形式となっていた 2022年はお昼休みに15分を8回開催する方式で実施したところ参加率が向上した
効果検証結果	2021年運動に特化したセミナー 参加率5% 2022年運動、ストレッチを中心に開催方式の見直し 参加率25%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コンピュータマインド社

英文名：Computer Mind Co.,Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

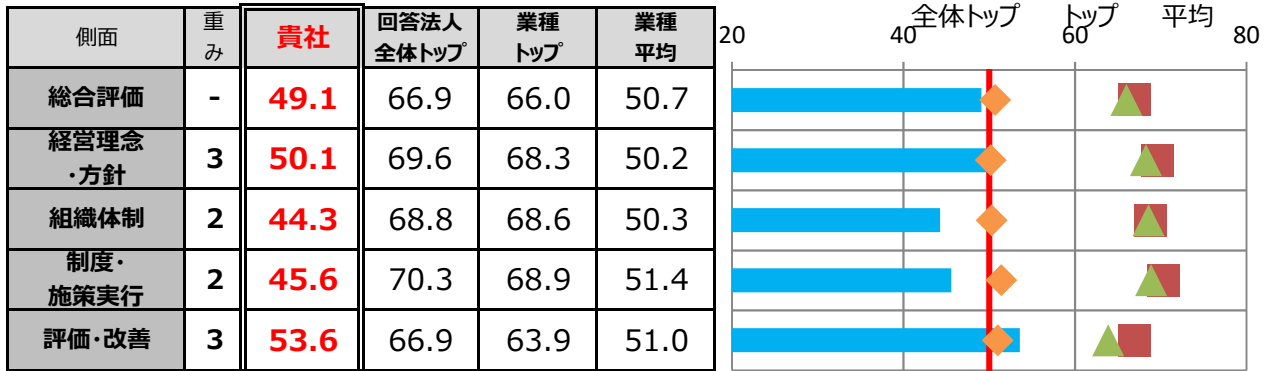
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** ↑4.2 (前回偏差値 44.9)

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

②評価の内訳



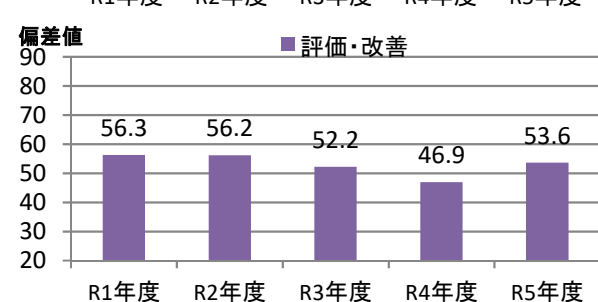
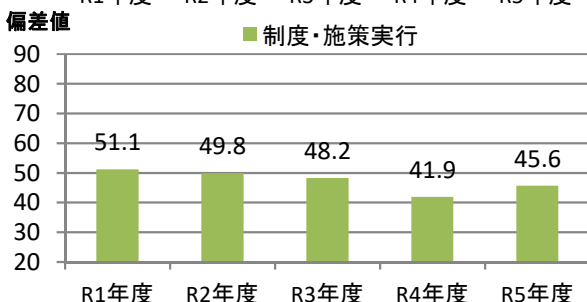
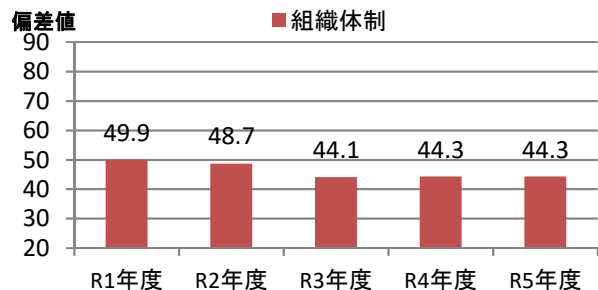
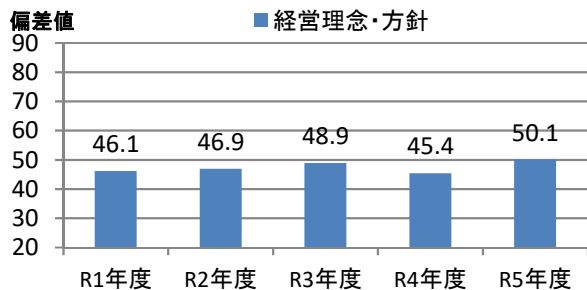
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

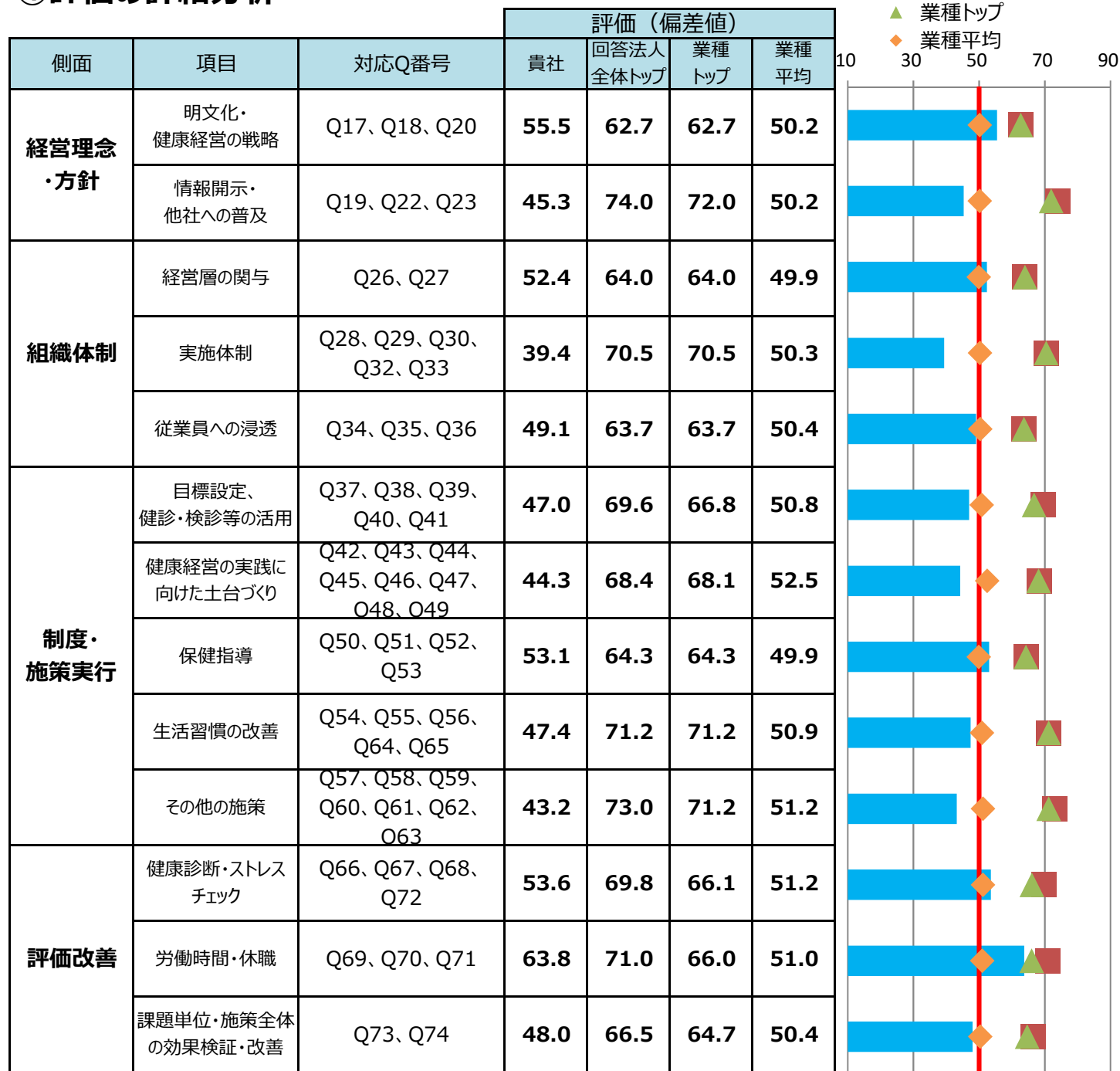
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1301~1350位	1701~1750位	2251~2300位	1901~1950位
総合評価	50.9	50.6(↓0.3)	48.8(↓1.8)	44.9(↓3.9)	49.1(↑4.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用、若手の増員が難しい中で、高齢化する従業員のパフォーマンス維持・向上が重要な課題となっている。 また、企業理念である「従業員が4つの幸せ（「安定した収入」「やりがいのある仕事で生涯働ける」「良い人間関係」「健康に働ける」）を得られる職場を目指す」の実現のためにも、健康面でのサポートは重要な課題の一つだと捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	高齢の従業員に長く元気に働いてもらえること。また、新卒採用において学生に健康経営を実施していることを伝えて新卒採用を強化すること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	バーベキュー大会に金銭支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	バーベキューを企画して、野外での健康的な食事、野菜の摂取を勧めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	テニスやフットサルやジョギングのサークルの費用を補助している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員の睡眠時間が不足している傾向があり、疲労による生産性の低下が懸念されていた。
	施策実施 結果	コロナ禍で試験的に導入したテレワークを、ワークライフバランスを目的として正式に制度として規定した。結果、社員の休息が取りやすくなったとの声が聞かれた。
	効果検証 結果	健康診断での問診の集計結果にて、「睡眠により十分な休養がとれている人」の割合が、テレワーク開始前2019年の57.1%から、2022年度は64.9%と有意に増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ドコモ・テクノロジー株式会社

英文名：DOCOMO Technology, Inc.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

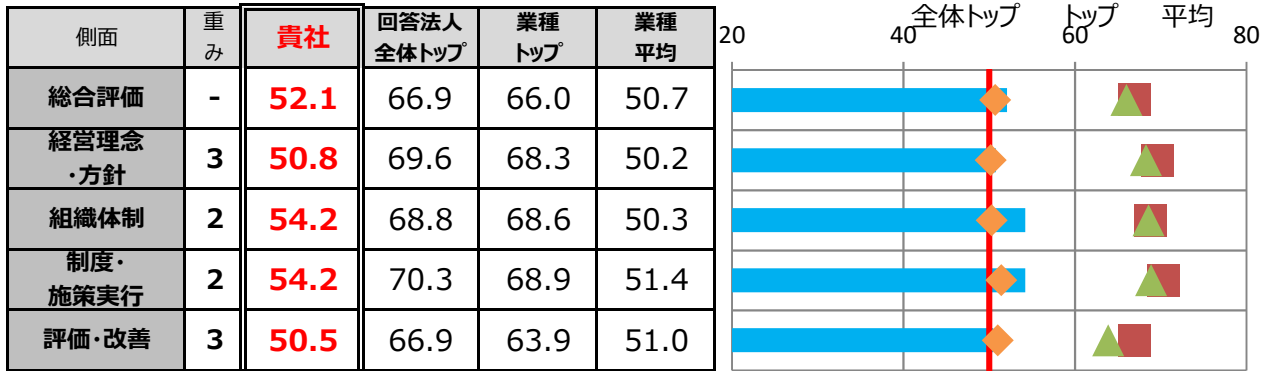
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.1** ↓0.7 (前回偏差値 52.8)

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

②評価の内訳



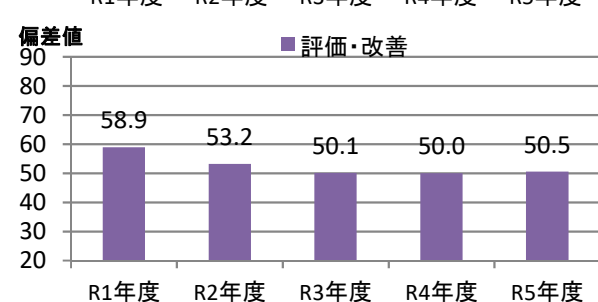
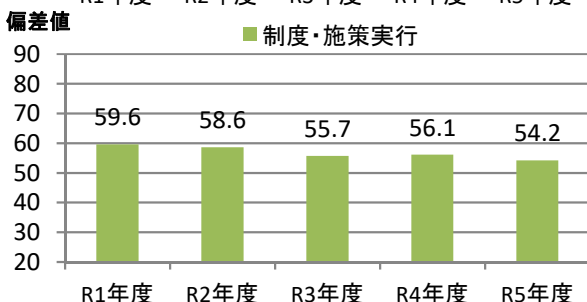
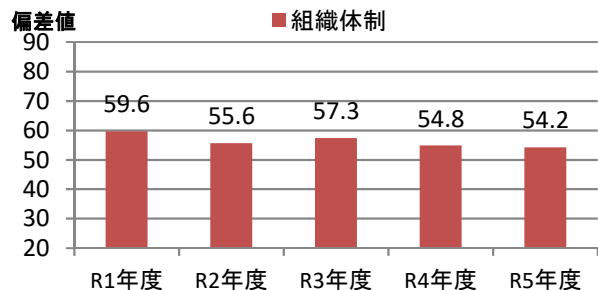
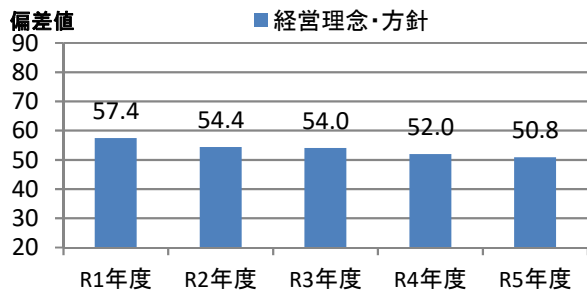
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

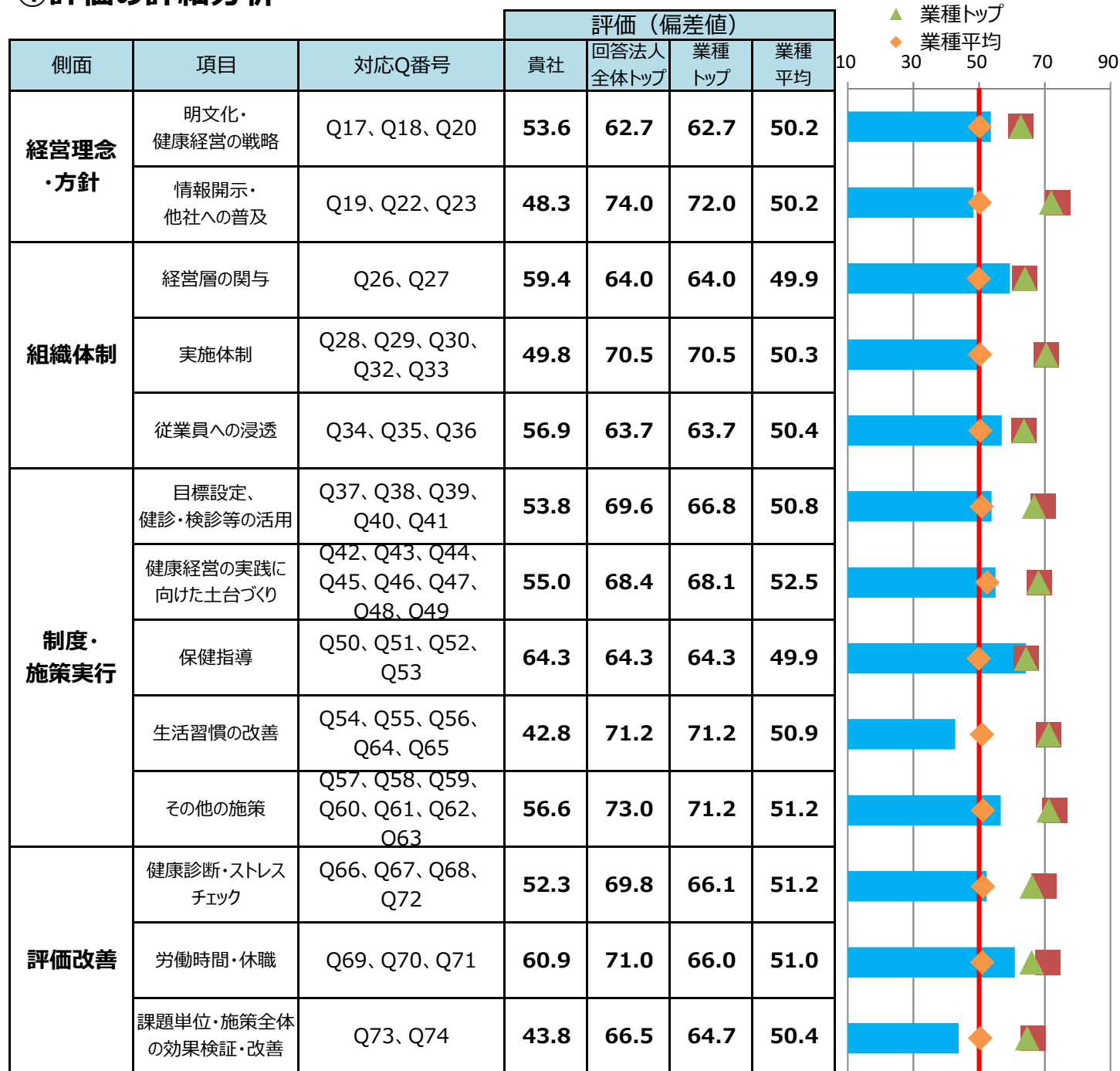
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	851~900位	1101~1150位	1301~1350位	1501~1550位
総合評価	58.7	55.1(↓3.6)	53.8(↓1.3)	52.8(↓1.0)	52.1(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 時間外、総労働時間については昨年比微増となっており、更なるワークライフバランスの改善によるプライベートの充実を図り、活力を高めるべきである。
	健康経営の実施により期待する効果	在宅勤務をスタンダードとしており、在宅勤務実施率の向上により通勤時間の削減などによりプライベートに使える時間が増え、公私ともに充実している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/about/health_management/ http://www.ntt.co.jp/csr/report.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	0	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ボランティア参加に向けた情報などグループHP掲載				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康診断等を通じ、栄養士による指導				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生メニューとして、スポーツクラブとの提携および利用補助の実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	50.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外、総労働時間については昨年比維持状態が続いており、落ち着いているが、更なるワークライフバランスの改善によるプライベートの充実を図り、活力を高めるべきである。
	効果検証結果	在宅勤務の推奨と、組織在宅勤務率目標の設定 通勤時間の大幅な削減により、プライベートに使える時間が増え、公私ともに充実している。在宅勤務実施率については前述のとおり。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	上記在宅勤務の推奨により、勤務場所を問わない業務遂行体制は一定確立したものの、直接社員間において顔を合わせる機会が減少し、コミュニケーション機会がそがれている。
	効果検証結果	コミュニケーションの減少を積極的に埋めるよう組織長へ指示し、また、社内コミュニケーションツールの活用を図った。 在宅勤務強化実施前と比し社員からの不満は増えなかった。寧ろ、上記ワークライフバランスの充実により、社員個々人が意識してコミュニケーションを図ることとなり、風通し良い職場づくりに貢献した

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立システムズパワーサービス

英文名：Hitachi Systems Power Services, Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

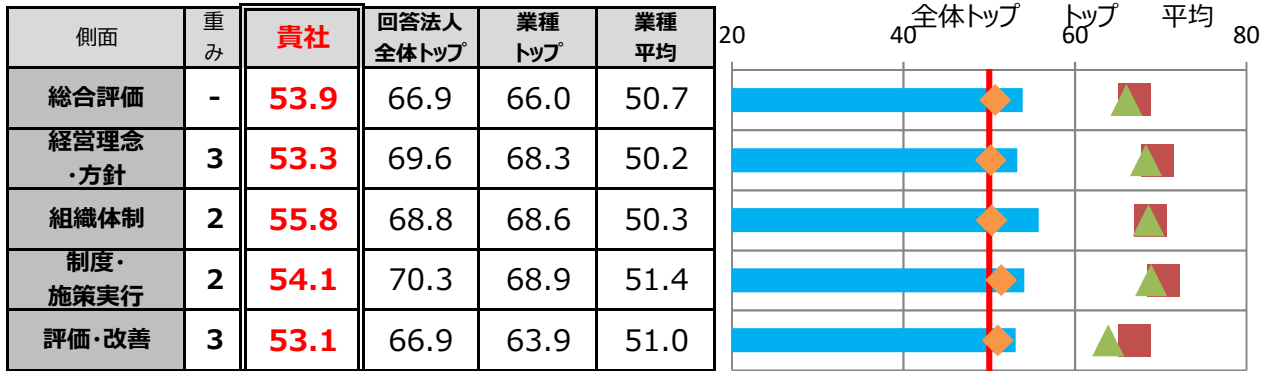
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **53.9** ↑1.2 (前回偏差値 52.7)

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

②評価の内訳



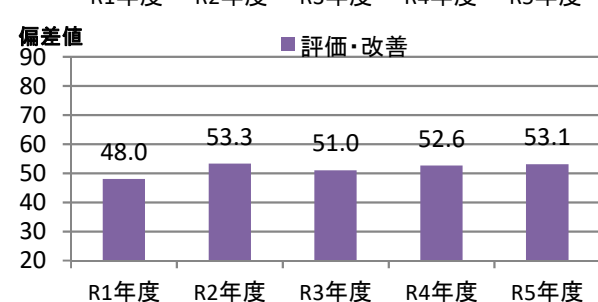
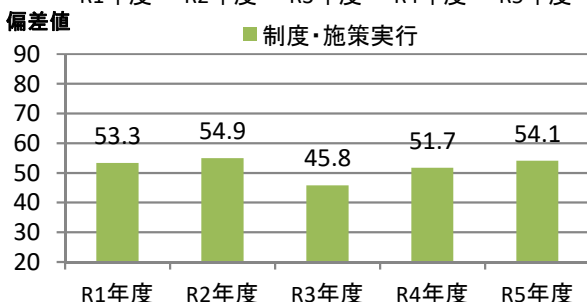
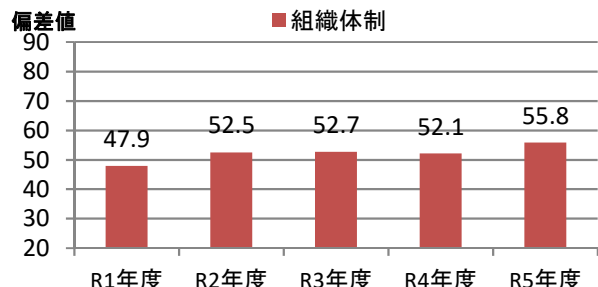
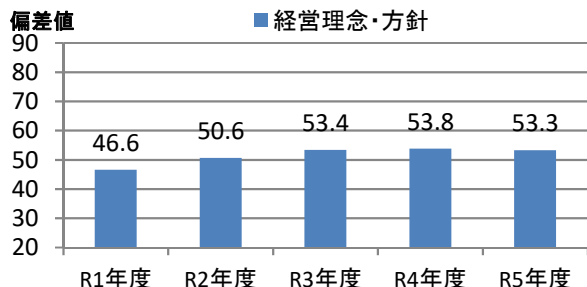
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

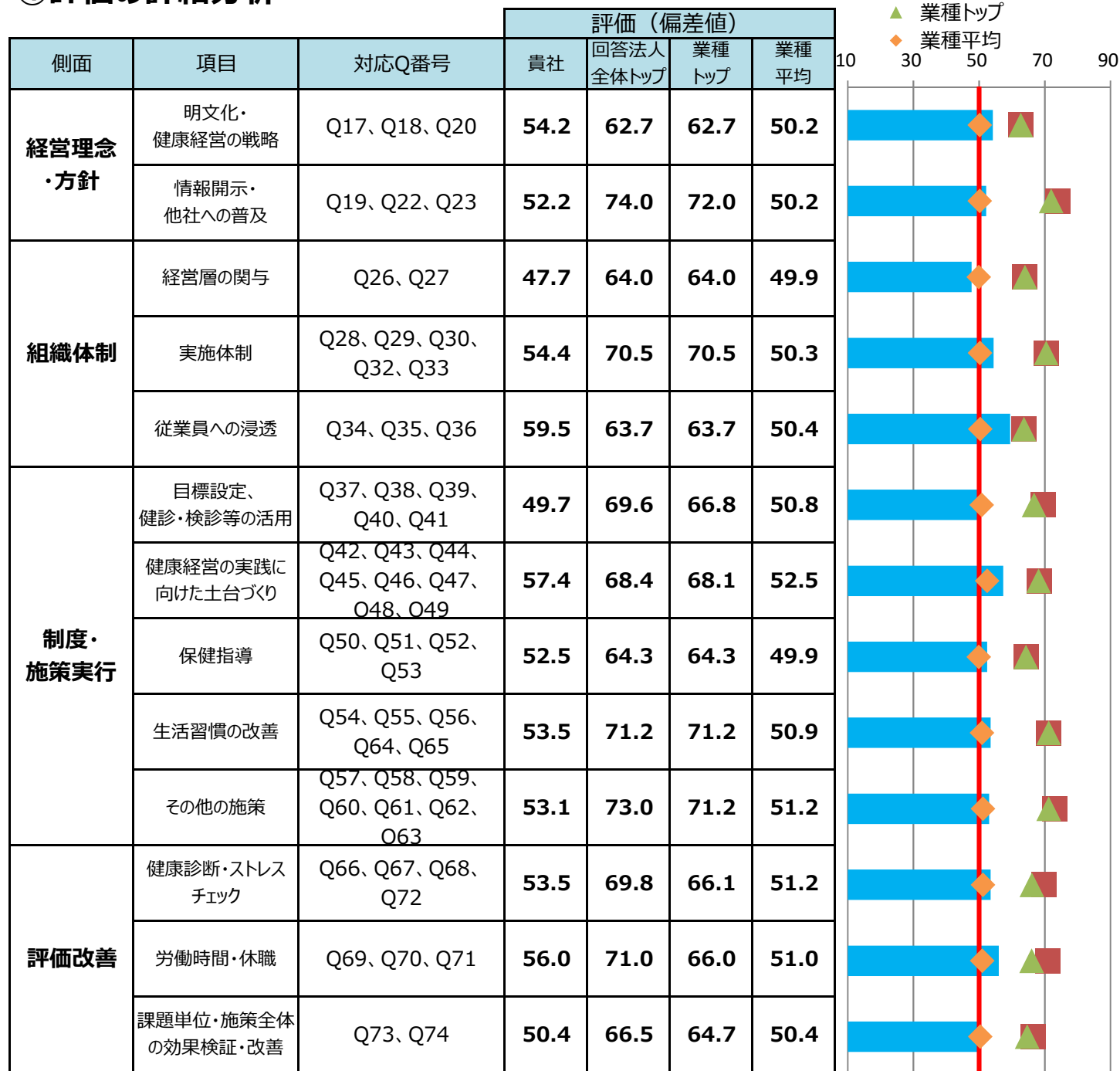
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1101~1150位	1451~1500位	1301~1350位	1251~1300位
総合評価	48.6	52.7(↑4.1)	51.0(↓1.7)	52.7(↑1.7)	53.9(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「安全と健康を守ることは全てに優先する」という会社の安全衛生の基本理念が社員一人一人に浸透し、いきいきと働いていただくこと。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康の大切さを認識し、自発的に健康保持・増進に取り組み、習慣化させていく。この好循環サイクルが円滑にまわるように会社がサポートを行うことで従業員が健康でいきいきと働き、良好な職場環境が形成されることにより、生産性の向上や従業員の満足度（サーベイ）の結果に寄与することを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-systems-ps.co.jp/csr/social_report/employees/hap/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	健保組合が提供するウォーキングコンテンツを利用し、グループ会社合同でウォーキング大会を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	年に1回は栄養や食生活改善に向けたセミナー等を実施し、啓発運動を継続している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.9	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	健康ポータルへの登録率向上のため、運動イベントのポイントを健康ポータルへのポイントとして付与するなどして登録を促した。
効果検証結果		・特定保健指導の実施率が44.7%から45.5%に向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
	施策実施結果	喫煙セミナーを実施し、健保の提供する「みんチャレ禁煙」プログラムを案内した。
効果検証結果		・喫煙率が2021年度28.4%が2022年度26.6%へ減少した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立社会情報サービス

英文名：Hitachi Social Information Services, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

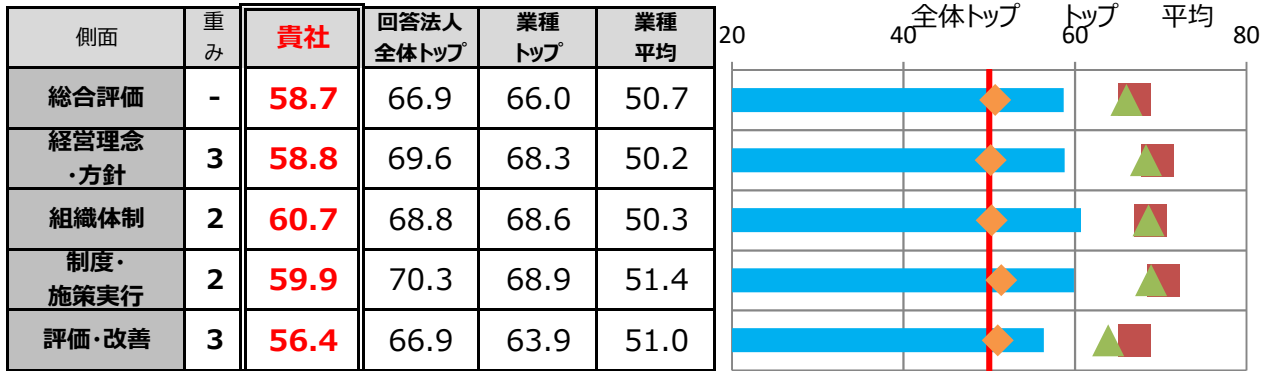
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.7** ↑3.9 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



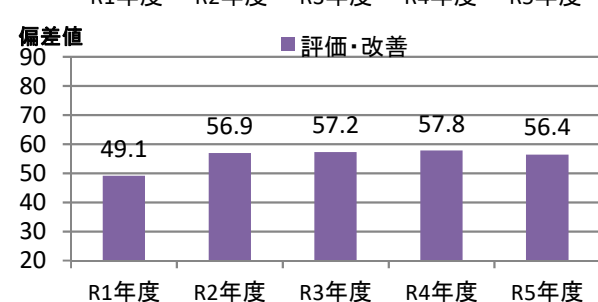
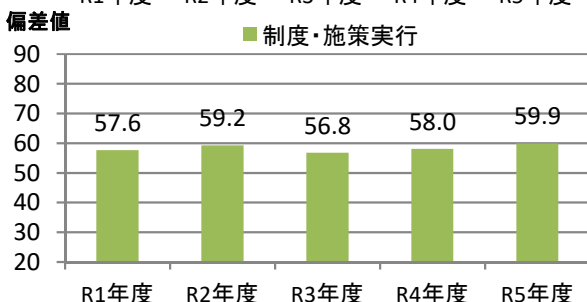
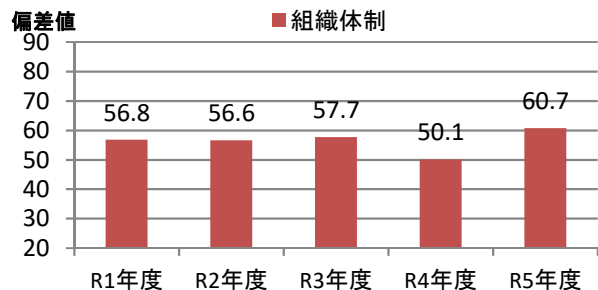
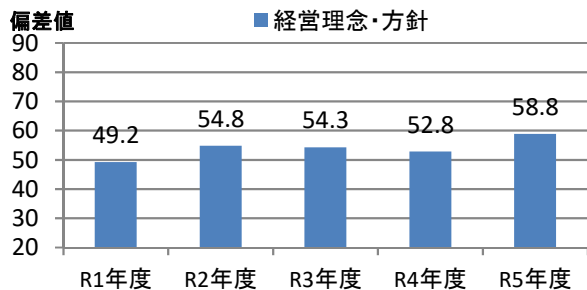
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

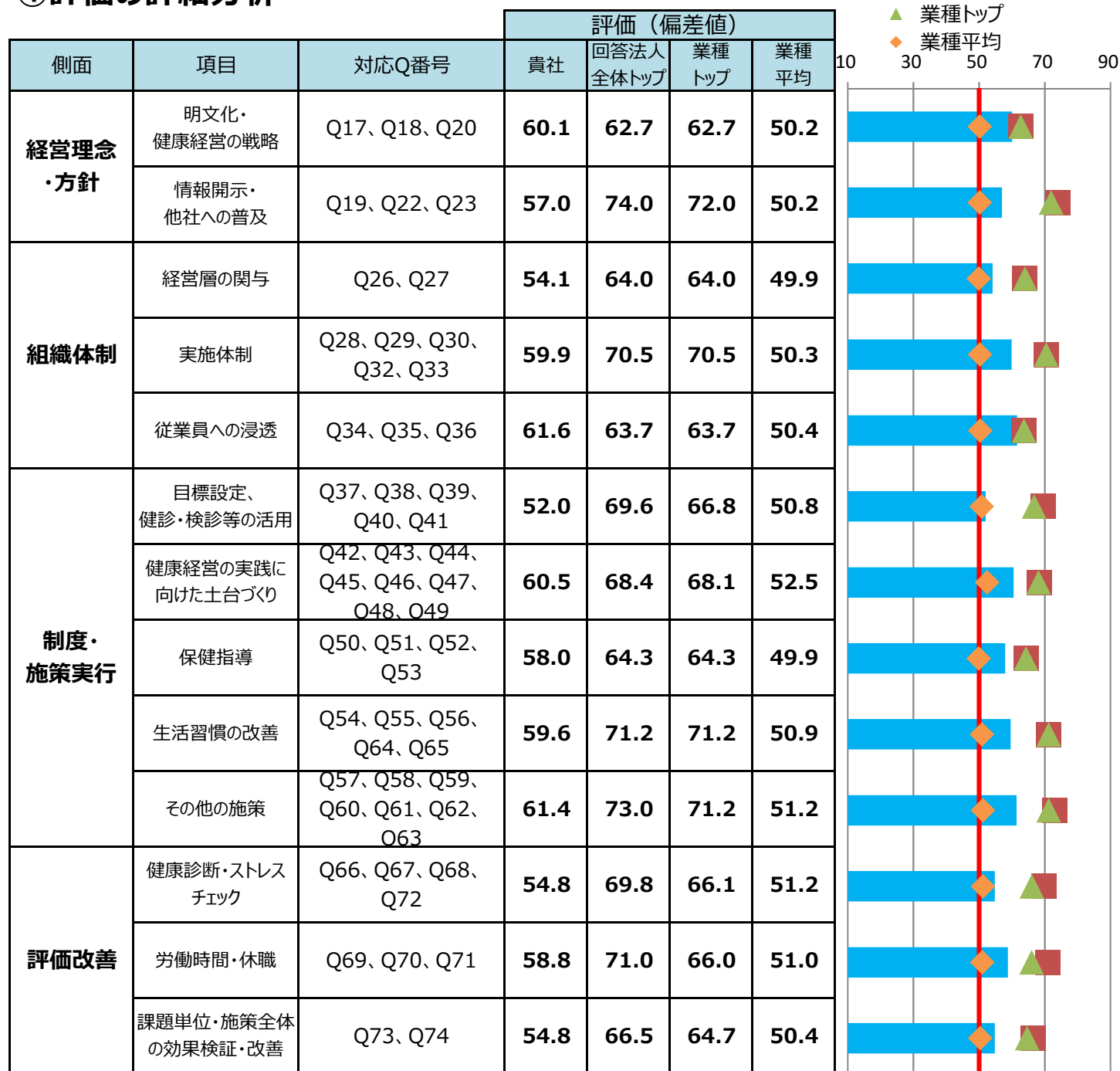
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	701~750位	801~850位	1051~1100位	751~800位
総合評価	52.4	56.7(↑4.3)	56.4(↓0.3)	54.8(↓1.6)	58.7(↑3.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員自身が健康であり、各自の業務において、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、安全・衛生・健康面からの支援体制を充実、継続する。
	健康経営の実施により期待する効果	全社員が健康な状態で働ける環境が各職場で構築され、個人の健康状態の維持やさらなる促進及び会社・組織の健康度向上がされることで、個々人のパフォーマンス発揮につなげる。 安全：転倒災害件数の減少 衛生：精神疾患罹病率の改善（2022年度実績1.7%→1.5%）、 高ストレス社割合軽減（2022年度実績15.4%→15%未満） 健康：特定保健指導受診率の向上、健康診断（100%）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康経営の推進においては、心の健康も重要であり、コロナ対策で推進されたハイブリットな就業環境を踏まえた働き方を継続していくためにも重要となる心理的安全性の向上に取り組み、心の健康度の向上を行う。
	健康経営の実施により期待する効果	全社員の心理的安全性が保たれイキイキ感をもって働ける職場の構築。 安全：コミュニケーションブックの展開 衛生：罹病率の低下 健康：全社でコミュニケーションを含めた健康経営イベントを実施（11月）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-sis.co.jp/company/kigyou/kenkou.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康増進施策として1カ月間のウォーキングイベントを開催し、歩数に応じた賞品を用意した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社外と連携し当社独自の健康サイトを設定 外部講師による健康テーマ沿ったセミナーを年間で実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康増進施策として1カ月間のウォーキングイベントを開催し、歩数に応じた賞品を用意				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	精神疾患件数が多い状態であり、罹病率の低下が課題
	施策実施結果	対象者別のメンタルヘルス研修を実施 ・管理職：ラインケア研修 ・全社員：セルフケア研修 ・その他（外部講師による新人研修、総合職研修、新任主任研修、新任管理職研修でメンタルヘルス研修を実施）
効果検証結果	2022年4月の罹病率は1.74%であったが1年間の施策を通じて2023年4月には1.55%まで低下し、直近で1.44%と低下傾向が続いている	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍によりテレワークを開始したことで出勤頻度の低下及び職場内でのコミュニケーション不足から若手社員の孤立化が課題
	施策実施結果	オンライン会議でのルールや新人へのアプローチを記載しているコミュニケーションガイドブックの展開、定期的な1on1面談の実施徹底、1回/週の出社促進を実施
効果検証結果	従業員サーベイにて以下設問に対する肯定的回答の割合が増加した。 ・「コミュニケーションに関する質問」2021年度55.4%→2022年度60.9%（5.5pt増） ・「上司のマネジメントに関する質問」2021年度62.9%→2022年度66.0%（3.1pt増）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS中国

英文名：DOCOMO CS Chugoku, Inc.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

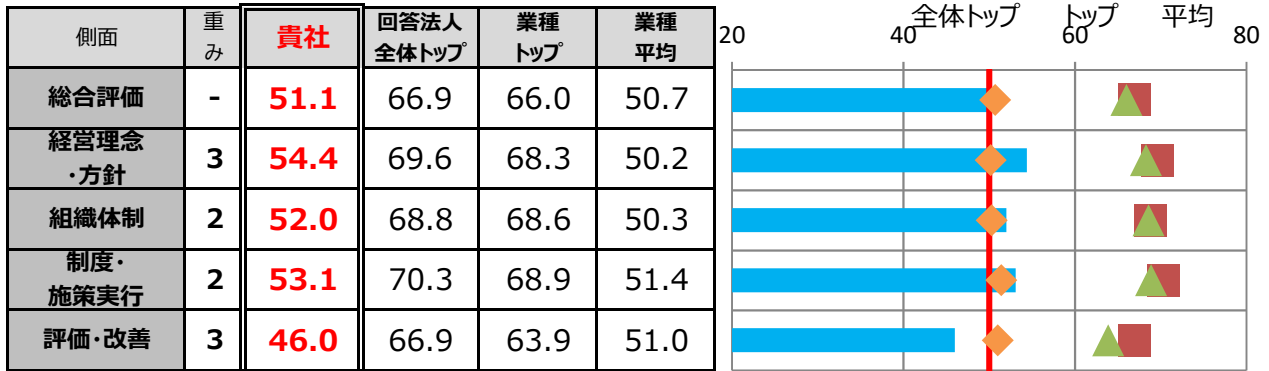
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.1** ↓2.2 (前回偏差値 53.3)

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

②評価の内訳



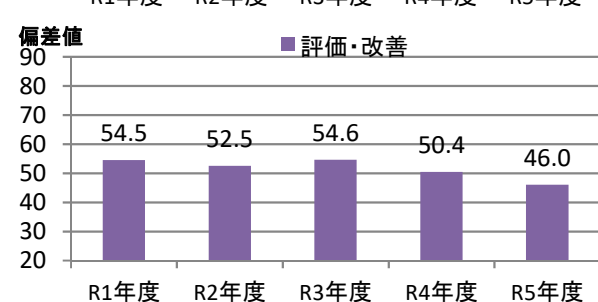
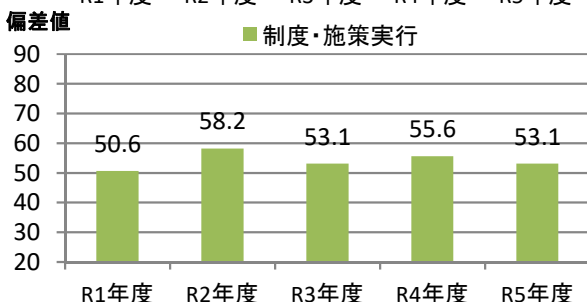
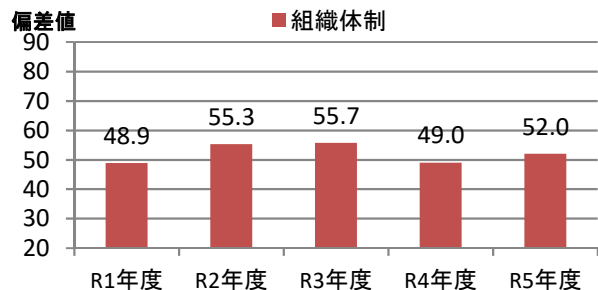
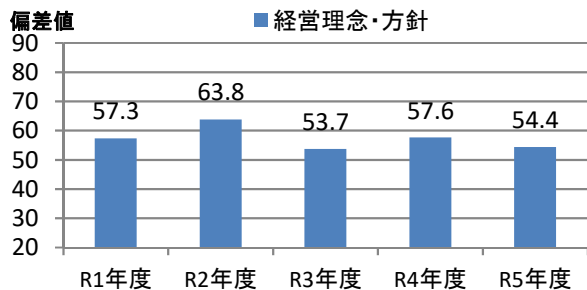
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

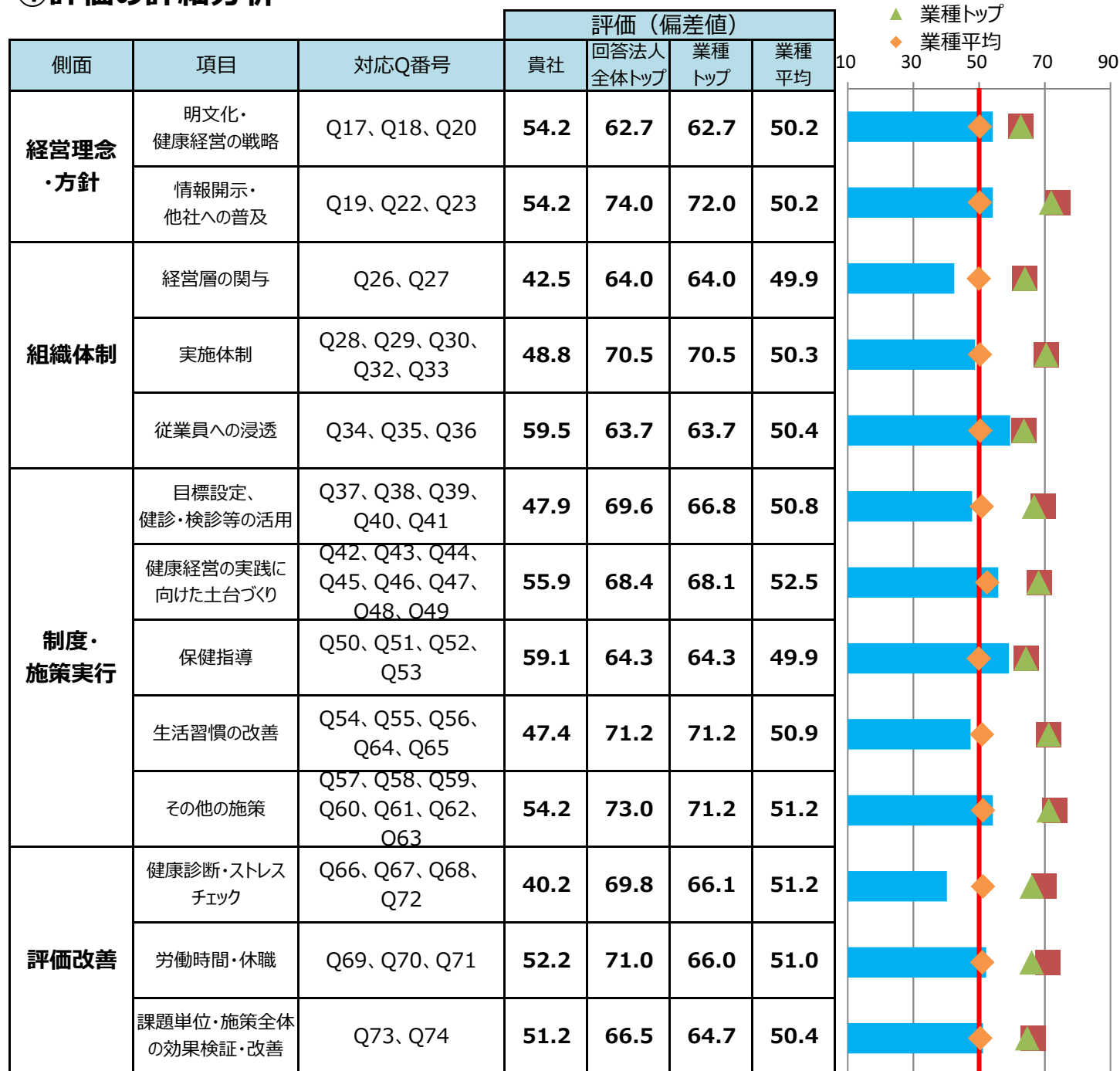
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	651~700位	1051~1100位	1251~1300位	1651~1700位
総合評価	53.4	57.6(↑4.2)	54.3(↓3.3)	53.3(↓1.0)	51.1(↓2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加しており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標」にて4つのKPIを設定している。 ① 特定保健指導対象者率14.5%以下 ② 特定保健指導完了率55%以上 ③ ストレスチェック受検率98.5% ④ 非喫煙率88%以上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	ゴミゼロクリーンウォーク、ビーチクリーンアップ等への参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	時間栄養学に基づいた食事時間や食事量を管理する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動アプリを提供し、2か月のイベント期間を設けることで、運動習慣の創出ならびに定着化を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.6	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導について、2022年度は開始率が前年を上回ったものの、完了率がわずかではあるが減少してしまっ た。 ・特定保健指導開始率：21.4%(2020年度) → 38.3%(2021年度) ・特定保健指導完了率：66.7%(2020年度) → 65.4%(2021年度)
	施策実施 結果	担当保健師や産業医と連携し、長時間労働等の面談スケジュールに特定保健指導対象者を組み込み、強制的 に面談を実施することで特定保健指導の開始を促した。
	効果検証 結果	特定保健指導の開始率、完了率とも、対前年で以下の通り大きく向上させることができた。 ・特定保健指導開始率：38.3%(2021年度) → 56.8%(2022年度) ・特定保健指導完了率：65.4%(2021年度) → 81.1%(2022年度)
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北海道日立システムズ

英文名：Hokkaido Hitachi-Systems.Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

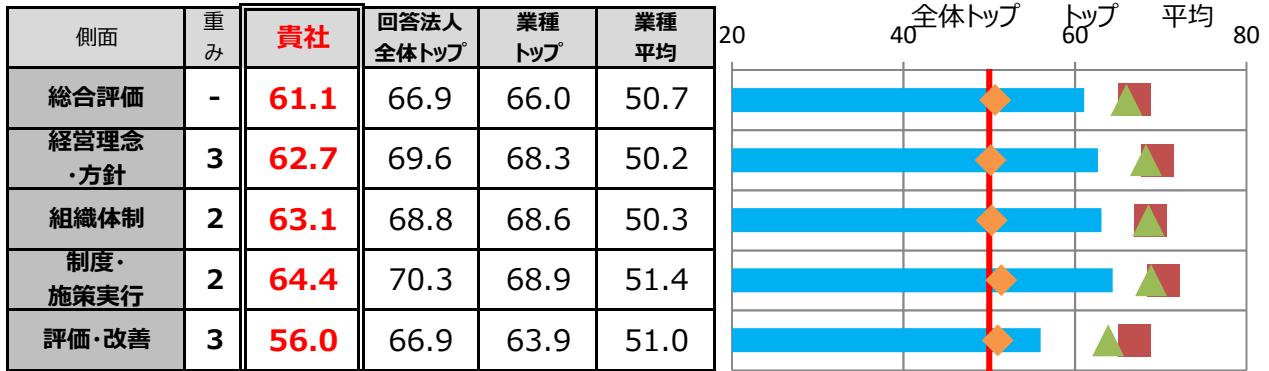
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.1** ↑4.1 (前回偏差値 57.0)

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

②評価の内訳



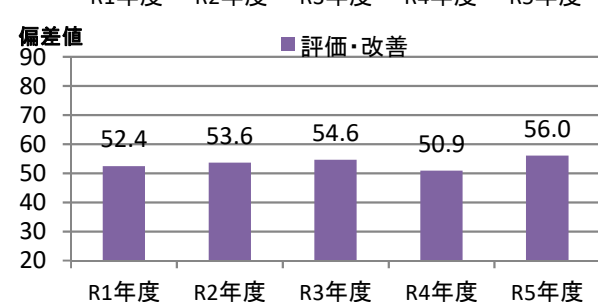
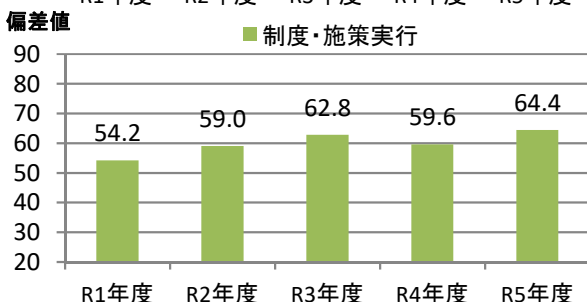
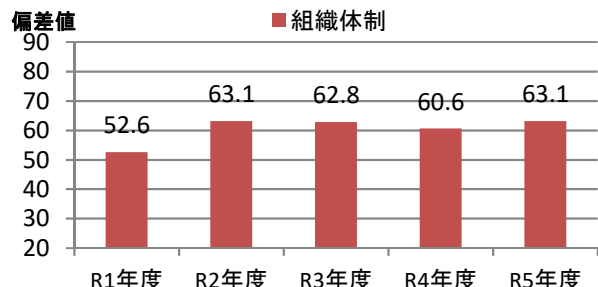
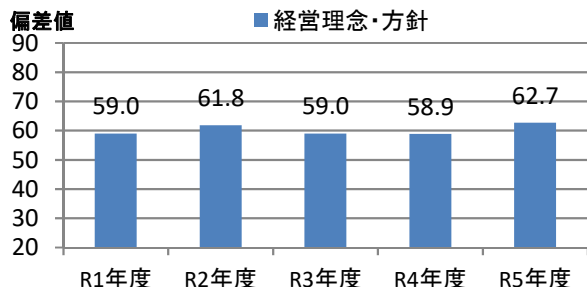
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

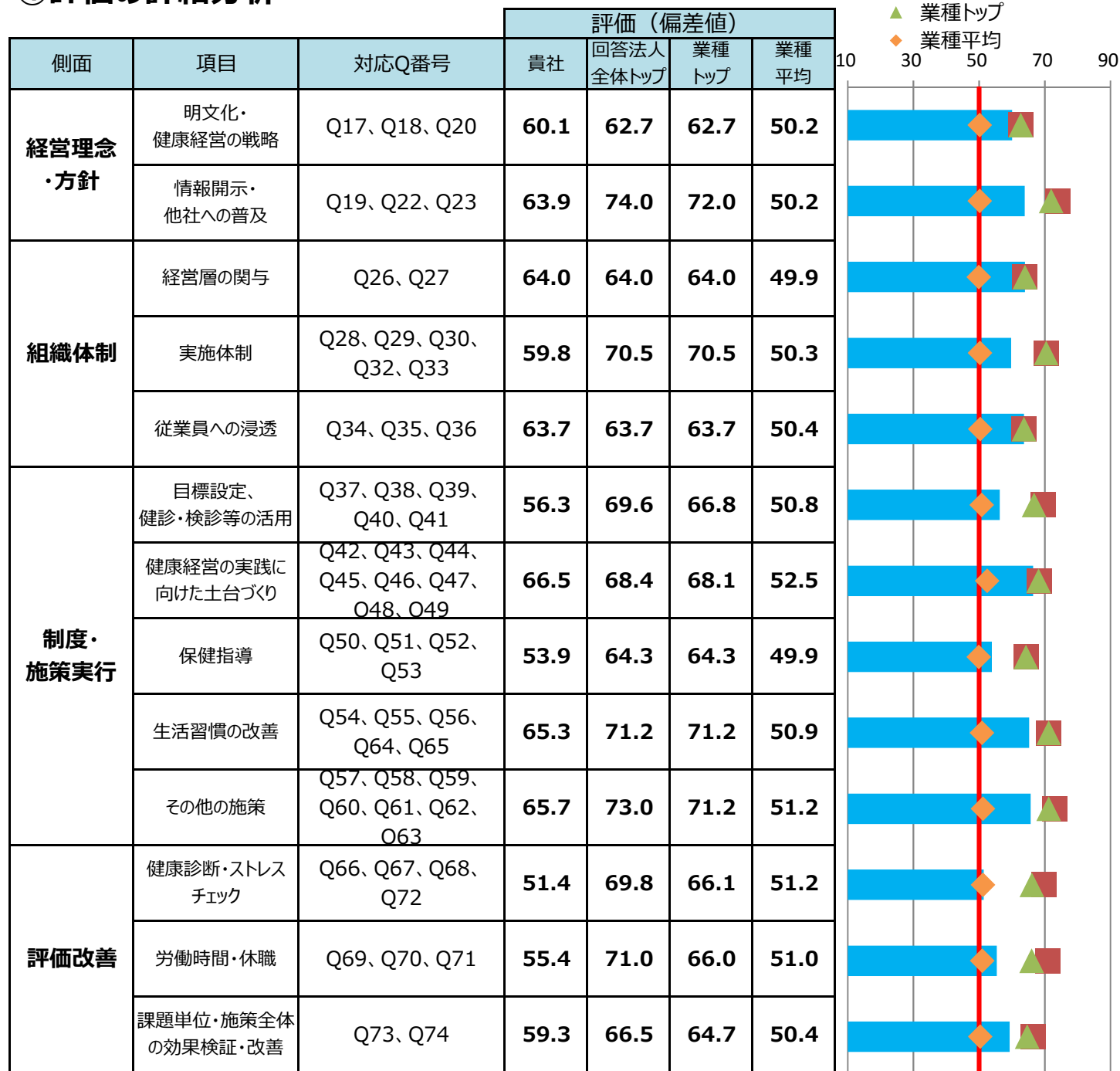
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	501~550位	501~550位	851~900位	501~550位
総合評価	54.8	59.0(↑4.2)	59.2(↑0.2)	57.0(↓2.2)	61.1(↑4.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル疾患やフィジカル疾患を引き起こす要因を減少し、従業員が働きやすいと感じる環境を提供することで、従業員個々のやる気やパフォーマンスを向上させることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が自身のパフォーマンスを自覚し、改善していると実感できることを期待する。具体的な指標として、従業員アンケートのエンゲージメント（やりがい）のスコアが50ポイントを超えることを目指す（2024年度末）。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員から様々な要因のストレスを軽減させ、退職者や退職者を発生させない職場づくりが必要。人材が定着せず採用を繰り返すことは企業のイメージダウンやコストの増加にもつながる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が働きやすいと感じる職場になり、人材が定着すること期待する。具体的な指標として、社員の離職率が2%未満になることを目指す（2024年度末）。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	月に1回、職場内懇親会へ会社補助金を支給する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	目標体重を目指すダイエットプログラムを実施（実績は個人情報に配慮し人数は未集計）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スマホや歩数計を使ったウォーキングラリーを開催し、チーム・個人の上位入賞者にはポイントを付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナがきっかけとなり在宅勤務やリモート会議が主流となり、上長と部下間や職場内コミュニケーションの低下が課題となった。対面によるコミュニケーションが希薄になると、メンタル不調の予兆に周囲が気づけない等の健康問題や個々のストレス高まることになるため、新しい働き方に合わせた従業員間のコミュニケーションの向上を促進させ、従業員にとって働きやすい職場を構築する必要がある。
	施策実施結果	・22年度に期1回の職場内懇談会を実施。【実施率：上期74%、下期87%】 ・全社レクリエーションイベント（家族同伴可）を実施し、計57名の社員と子供5名が参加した。
効果検証結果	従業員アンケートの結果、コミュニケーションに係る「部下と上司、同僚間の円滑な対話とコミュニケーションが取れている」の肯定的回答率が向上した。【22年9月：73.6%、23年3月：77.4%(+3.8%)】	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	定期健診の間診結果より、当社従業員の喫煙率は当社が加入する健保全体の平均値より高いことが判明。喫煙は本人の健康被害だけでなく、周囲でたばこの煙を吸った非喫煙者にも健康被害が生じる可能性がある。また、喫煙者は非喫煙者に比べて喫煙所へ行くために離席する機会が多いため、本人の作業効率が低下や、職場内のチームワークの悪化にもつながるため、改善が必要である。
	施策実施結果	2022年5月末に、本社事務所内の喫煙所を撤廃した。また、2022年10月に経営幹部と従業員代表を中心とした組織で「禁煙の目的」について意見交換を行い、全社的に禁煙活動を推進することとした。
効果検証結果	喫煙所の廃止や健康保険組合とのコラボレーション施策である「禁煙プログラム」等の実施により、社員の禁煙意識が向上した結果、2023年8月に実施した社員アンケート（回答人数407名）で「1年以内に喫煙をやめた」と回答した人数は12名（2.9%）となり、喫煙所廃止後の喫煙者数の減少が見られた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ソリューションズ東日本

英文名：Hitachi Solutions East Japan, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

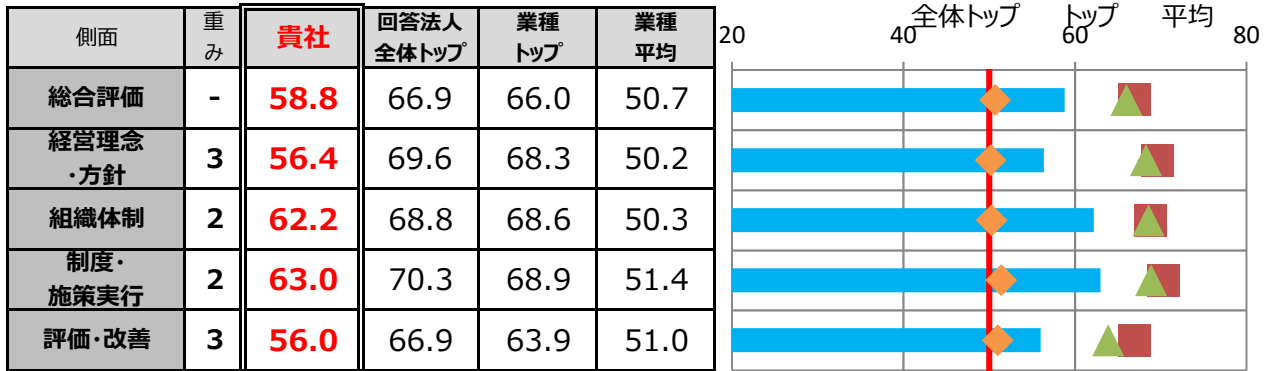
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.8** ↓0.8 (前回偏差値 59.6)

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

②評価の内訳



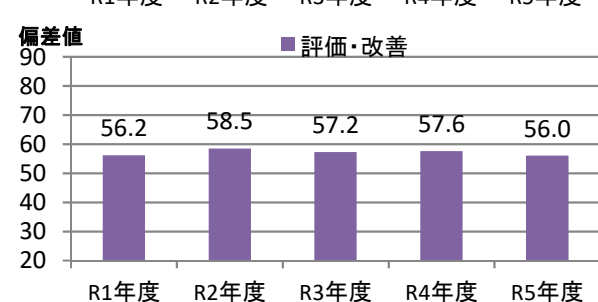
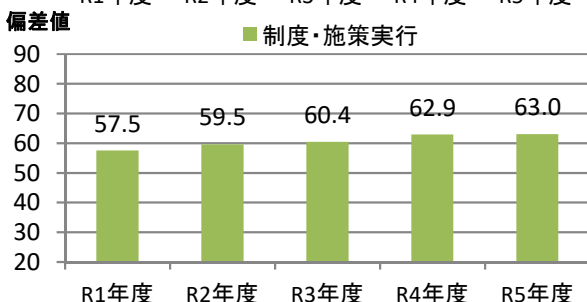
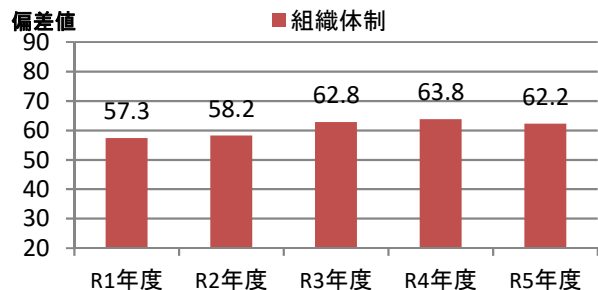
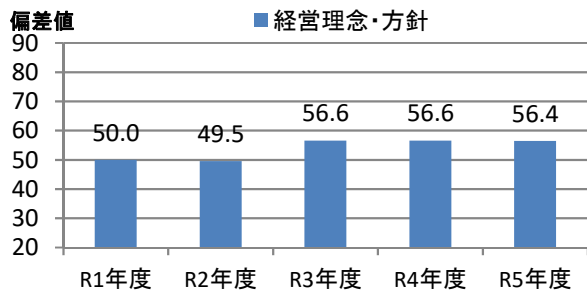
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

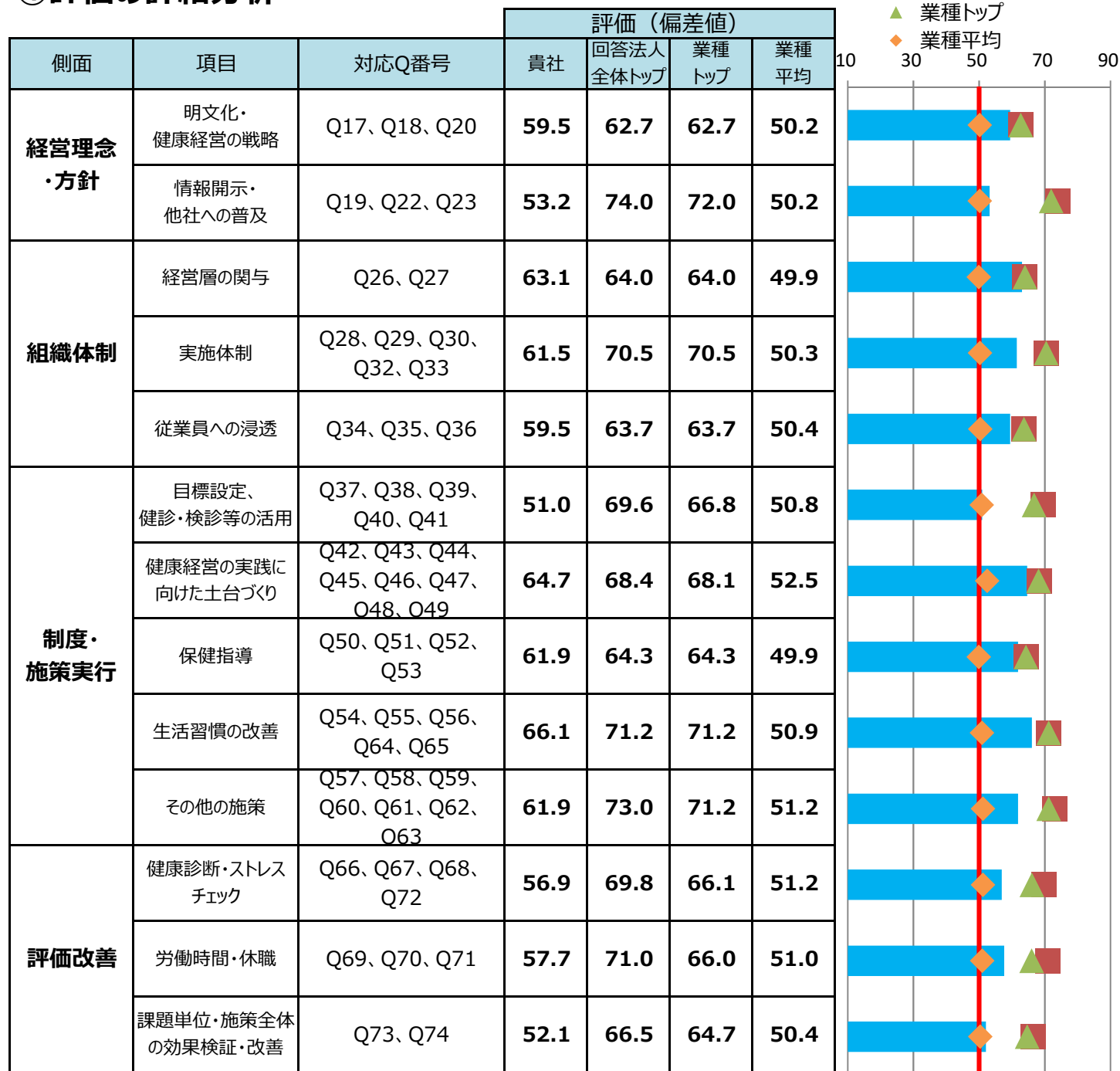
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	801~850位	551~600位	551~600位	751~800位
総合評価	54.8	55.9(↑1.1)	58.8(↑2.9)	59.6(↑0.8)	58.8(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「従業員の安全と健康を守ることは全てに優先する」の基本理念の下、社員の健康の維持/増進、長時間労働による健康障害発症リスクの防止を図ることなど、社員一人ひとりが、心身ともに健康で、いきいきと働ける会社を実現していくこと。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の不調による休業者、不調者をなくすことにより、従業員が健康で、個々の能力を発揮し、その結果として職場の活性化、生産性の向上を図る。 当面は、精神疾患の罹病率1.0%未満を目標に、最終的には0.7%以下を目指していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職制単位のグループウォーキングイベント				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、職制対抗グループウォーキングを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	47.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による退職者罹病率が、2019年度が1.49%、2020年度が1.27%、2021年度が0.72%と減少傾向であったが、2022年度は1.08%と増加に転じている状況。
	効果検証結果	2023年度の退職者罹病率は、4~8月の平均で1.02%の状況。9月末時点は、0.97%に減少しと1%未満の状況。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	これまでのセミナーや運動は全社員向けのテーマであったが、女性特有の健康課題など、女性に特化したものは実施していなかった。
	効果検証結果	聴講だけでなく体を動かしたり、質問形式で挙手をしたりと参加しながら受講できたので楽しみながら学べたと高評価。思春期の女性のからだの変化は学校の保健授業で学びますが、大人になってからは学ぶ機会は多くない。実施後地元の新聞記者より取材も受けました。今後は、女性に限定することなく、男性社員の理解も得る為に全社展開もしていきたいと考えています。
施策実施結果	・女性を対象としたテーマ「オトナ女子のための保健体育」、サブテーマを「女性特有の健康課題を改善するには」としてセミナーを実施。 ・参加者は73名（女性の47%）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ソリューションズ

英文名：Hitachi Solutions,Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

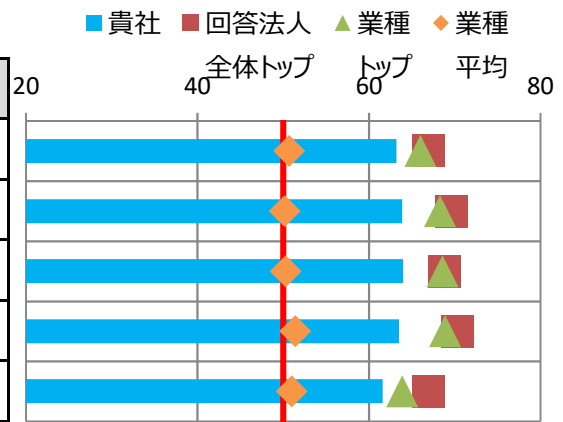
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↑3.3 (前回偏差値 59.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.2	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	63.9	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	64.0	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	63.5	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	61.6	66.9	63.9	51.0



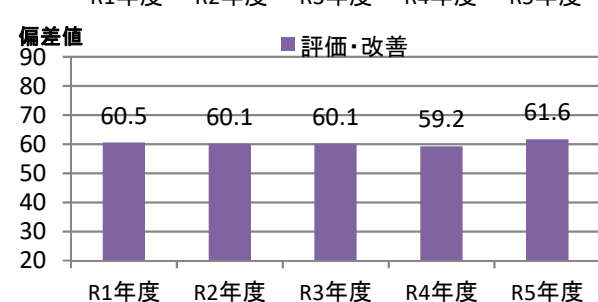
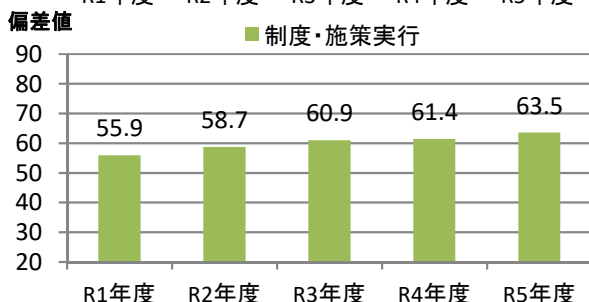
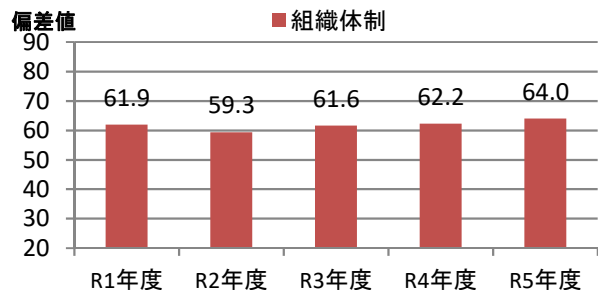
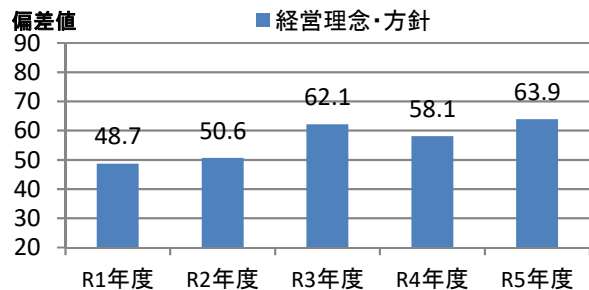
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

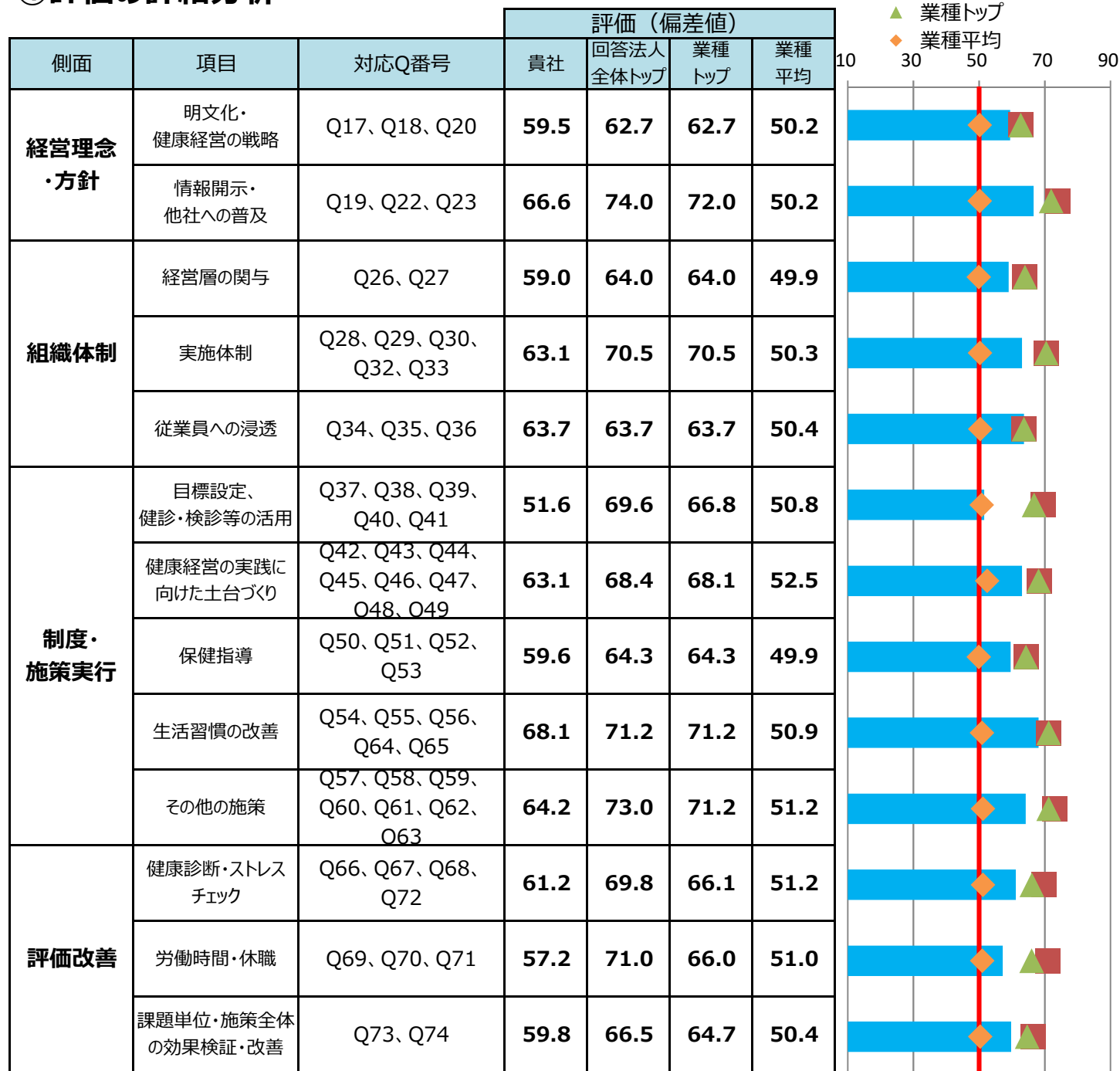
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	701~750位	251~300位	551~600位	151~200位
総合評価	56.3	56.8(↑0.5)	61.2(↑4.4)	59.9(↓1.3)	63.2(↑3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>日立グループの基本理念である「社員の健康と安全は全てに優先」を中心として諸施策の推進が必要。従業員の働き方やコミュニケーションスタイルが変化する中、リモートと出社を柔軟に組み合わせたハイブリッドな働き方の定着により、「会社の成長と従業員の幸せ」を念頭に、実効的な産業保健活動と健康リスクの低減施策を推進することで、従業員がいきいきと働き、最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を実現したい。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施より心身の不調を要因とする生産性の低下を防止すること、メンタルヘルス不調罹病率の更なる改善とプレゼンティーズムの低減を期待している。メンタルヘルス不調罹病率の将来的な目標値は0.7%未満、昨年度は0.78%、直近は0.69%で推移している。プレゼンティーズムも過去2年間で着実に改善(2.77→2.81)。各施策の実施を継続・強化することで更なる各数値における低減・改善を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>当社にとり最も重要な経営資源は「従業員」である。事業活動において、お客様へ新しい価値を常に提供し続けるため、事業者としてその貴重な経営資源である従業員一人ひとりが自律的に自らの健康やキャリア意識の醸成に取り組み、心身共に健康で、最大限の価値を発揮できる職場の環境作りが必要。特に最近「VUCAの時代」とも言われ、社員の心理的安全性にも配慮した取り組みも強化する必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康増進施策とあわせてコミュニケーション活性化・働き方施策やジョブ型人材マネジメント関連施策などの「働き方関連施策」を進めることで、従業員の健康観の向上と自律的キャリア意識を醸成。休職率低下や個々の働きがい、エンゲージメント指数の向上(現在70.4%/100%中)を期待している(エンゲージメント向上については人事部門での最重要ミッションと考えている)。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝の気持ちとポイントを相手に送るシステムを導入。一定数のポイントが溜まると商品に交換が可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康を意識した食事メニューや食事法の解説が視聴できる日立健保アプリの利用を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	日々の歩数、血圧等が登録できる日立健保アプリの利用を推奨。本アプリを利用しウォーキング大会も開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	15.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル休業者罹病率はコロナ禍以降減少も、新規発症者は2021年度から増加傾向。復職支援プログラムにて実施する本人による発症経緯の振り返りや医療スタッフによる面談結果から、多くの休業者が「不調や悩みを抱え込んでいた」ことが判明。本人の体調不良に関するアラートが遅く、周囲が気づいた時には既に休業が必要な状況となっているケースもある。生産性低下・症状の重症化防止の為不調への早期対応に繋がる施策が必要。
	効果検証結果	社内に「健康相談ホットライン」を設置、体調・生活習慣・業務など様々な相談を受け付けている。上司からの相談も受け付けることで、在宅勤務主体の働き方の中で隠れている不調者を早期発見、対応にも結び付けている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度・2022年度の新規相談者は月平均9人以上、その内休業に至った相談者は月平均1.85人。相談継続中は月平均30人以上で推移しており、面談による休業抑止効果はあり評価している。（2021年度：新規相談9.4人／継続フォロー31.1人／休業者1.9人。2022年度：新規相談9.1人／継続フォロー32.9人／休業者1.8人。）本取り組みをセルフケア施策の1つとし社内へ利用継続を呼びかけたい。
	効果検証結果	社内に「健康相談ホットライン」を設置、体調・生活習慣・業務など様々な相談を受け付けている。上司からの相談も受け付けることで、在宅勤務主体の働き方の中で隠れている不調者を早期発見、対応にも結び付けている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ禍における外出自粛や在宅勤務への切替えは運動不足や体重増加・生活習慣病の発症・悪化を招いている。数値悪化の場合就業に出張禁止等制限を適用するため十分にパフォーマンスを発揮することが出来ない状況となる。今後は「要医療レベルを減らす為の取組み」に加え「生活改善レベル（若年層の軽度肥満など）」への取組みが必要。またハイブリッドワークという環境の下で、今の生活に運動を取り入れるような働きかけが重要。
	効果検証結果	BMI25台×35歳未満、前年度比体重+10kg以上の従業員へのフォロー面談実施や社内ウォーキング大会の継続実施、ハイブリッドワーク下における運動のコツなどの情報を提供。セルフケアにも結び付けている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度・2022年度で比較し、適正体重率（BMI18.5～25未満）は現状維持、運動習慣者率（1週間に2回、1回あたり30分以上の運動を実施する者の割合）は+2.0の上昇で推移し取組の効果は出ていると評価する。（2021年度：適正体重率62.5%、運動習慣者率24.6%。2022年度：適正体重率62.4%、運動習慣者率26.6%。）今後も従業員の主観的健康観の向上をめざし、施策を推進したい。
	効果検証結果	2021年度・2022年度で比較し、適正体重率（BMI18.5～25未満）は現状維持、運動習慣者率（1週間に2回、1回あたり30分以上の運動を実施する者の割合）は+2.0の上昇で推移し取組の効果は出ていると評価する。（2021年度：適正体重率62.5%、運動習慣者率24.6%。2022年度：適正体重率62.4%、運動習慣者率26.6%。）今後も従業員の主観的健康観の向上をめざし、施策を推進したい。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS

英文名：DOCOMO CS, Inc.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

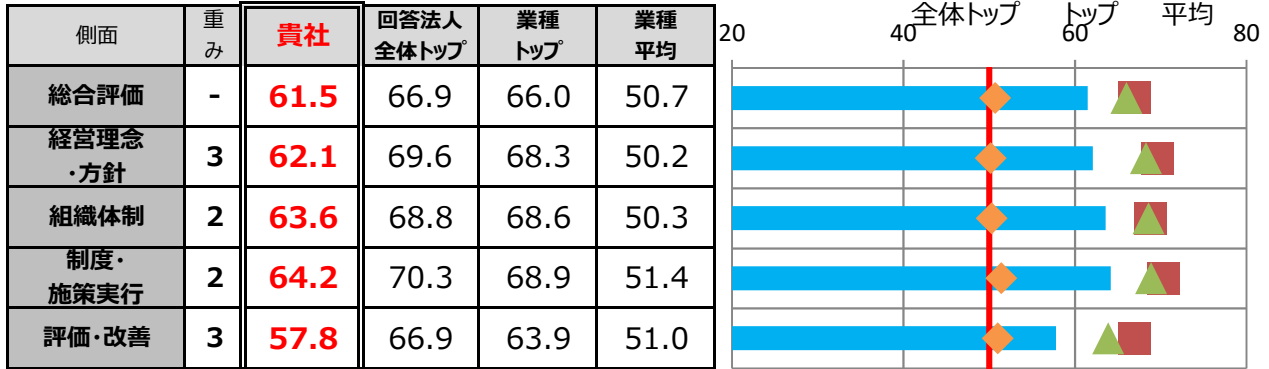
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↓0.9 (前回偏差値 62.4)

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

②評価の内訳



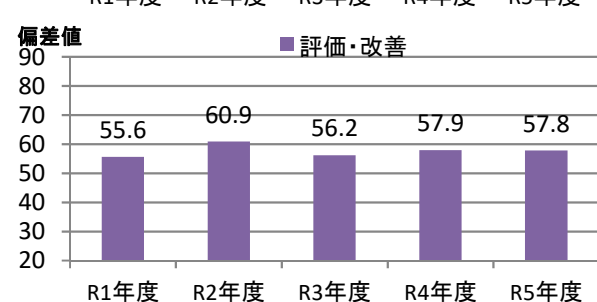
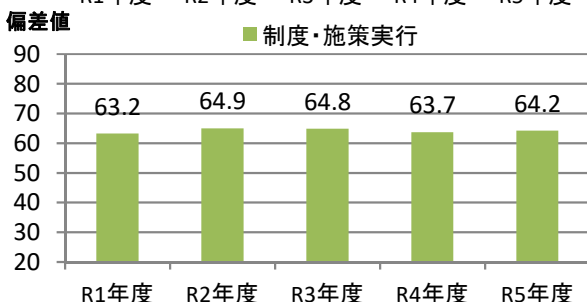
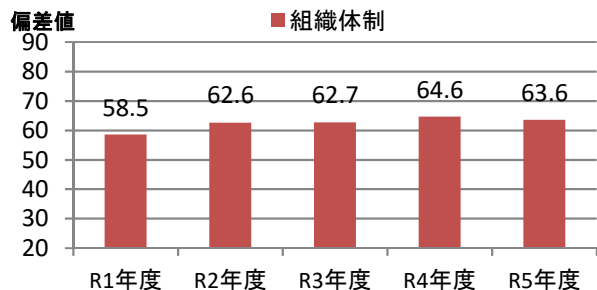
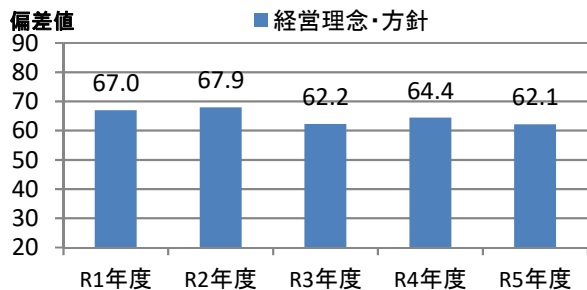
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

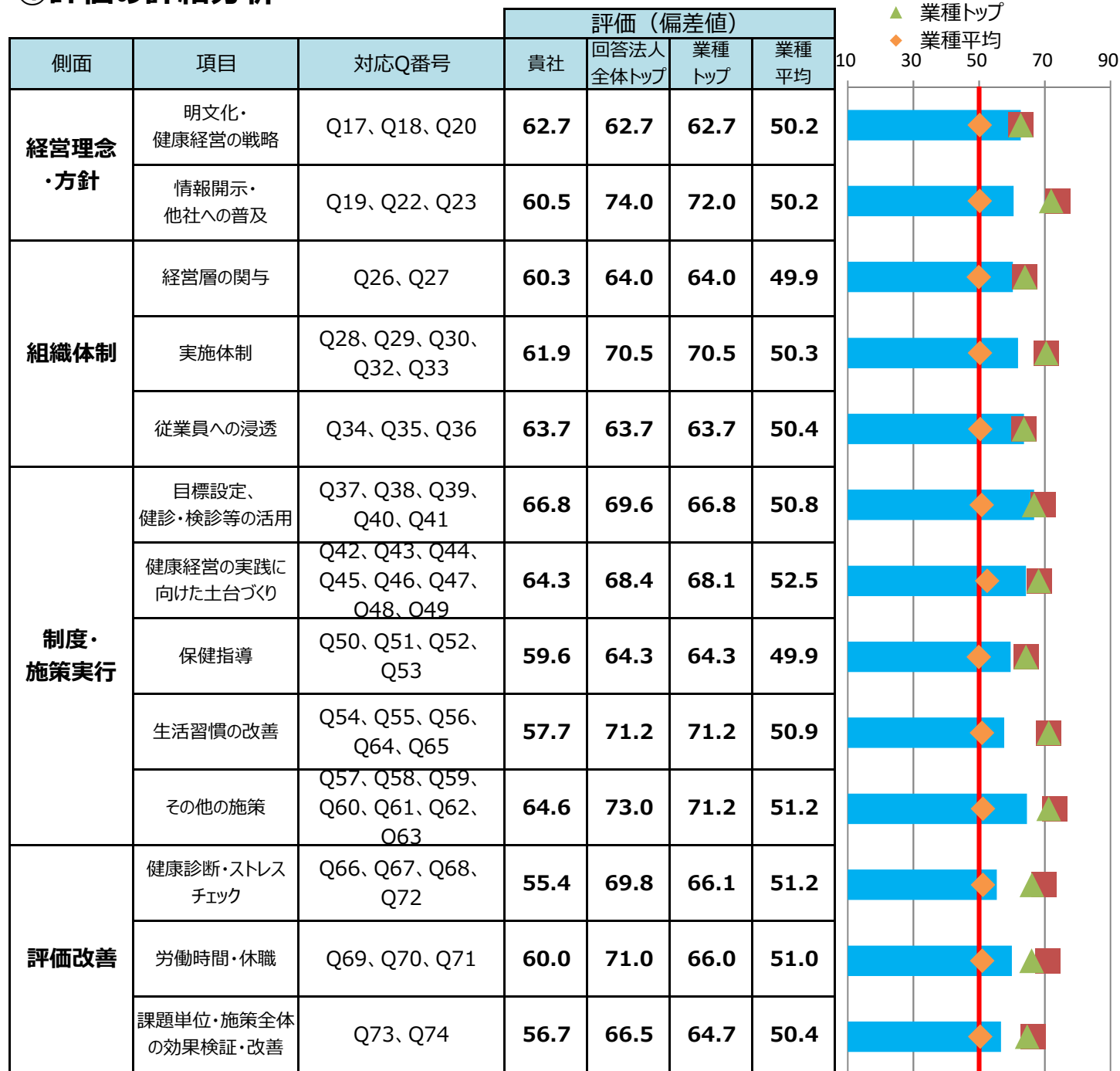
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201～250位	51～100位	251～300位	201～250位	451～500位
総合評価	61.1	64.1(↑3.0)	61.0(↓3.1)	62.4(↑1.4)	61.5(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>健康経営により求める姿として、社員一人ひとりが、意欲と活力を高めながら、健康で生き活きと働くことができる事、つまり「健康意識」「健康行動」「働き方」の好循環を生み出すを掲げているが、働き方が変わりリモートワークが推進したことにより、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。</p> <p>① 特定保健指導対象者率14.5%以下 ② 特定保健指導未完了率45.0%以下 ③ ストレスチェック受検率98.5%以上 ④ 非喫煙率88%以上</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>ドコモグループ（NTTグループ）健康経営中期計画の最終年度であることを意識し、新ドコモグループとの更なる連携、健康で生き活きと働くことに資する施策を継続実施</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>フィジカル：特定保健指導の数値改善、リモートワークによる運動不足や不調解消 メンタル：パルスサーベイの利用率向上、ストレスチェック実施率向上</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	Slackをグループ会社全体～個々のお悩み相談チャネルまでコミュニケーション促進ツールとして活用。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全社員に健康管理アプリ「dヘルスケア」の有料会員相当のサービスを提供し健康習慣のサポートを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社員にフィットネスアプリ「Beatfit」の有料会員相当のサービスを提供。社内対抗イベントを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.7	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導対象者における保健指導未完了率が2021年度は81.1%と高く、生活習慣病等の疾病の高リスク者の重症化予防に対する意識が低いため、従業員の健康、組織活性化のためには未完了率の低減が必要と考える。
	効果検証結果	ICTの活用により病院予約や病院訪問等にかかる社員の負担を軽減および39歳を対象とした研修及び保健指導を実施することで、個人への意識付けができ、昨年度より数値は改善したが、目標値とは乖離があるため、健康保険組合、厚生担当、各組織連携を図り、特定保健指導の対象者率および未完了率改善を目指す。 ◆特定保健指導未完了率 2021年度：81.1%⇒2022年度：72.9%
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	働き方改革および新型コロナウイルス感染症の影響により、リモートワークが浸透・定着してきたなか、リモート環境下におけるメンタルヘルス対策への取り組みを強化。社員のストレスの程度を把握し、社員自身のストレスの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、社員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止する。
	効果検証結果	①社員のメンタル疾患発症要因を組織へヒアリングし、新規発症を産業保健スタッフと分析 ②社員自身が定期的に健康状態を把握できるアプリを導入し、結果により上長を含めたラインケアを実施できるスキームを確立。 ①リモート環境下におけるメンタル疾患の傾向を把握し、EAPサービスを案内する等引き続き対策を講じていく。 ②毎週実施することで、社員本人および上長が好不調の波を把握できる。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社九州日立システムズ

英文名：Kyushu Hitachi Systems, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

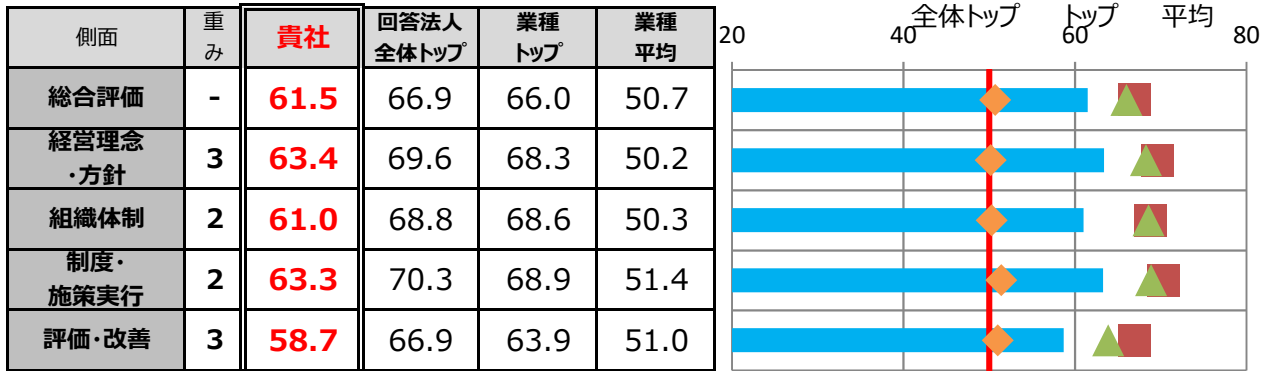
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.5 (前回偏差値 61.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



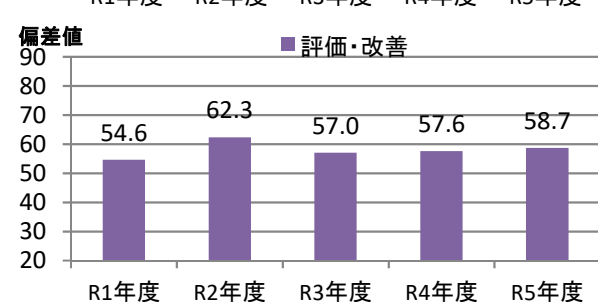
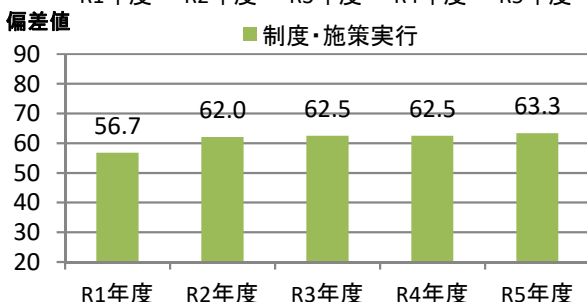
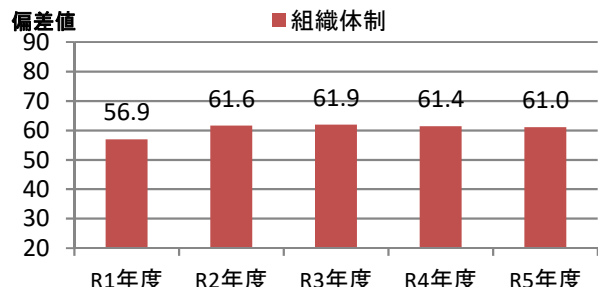
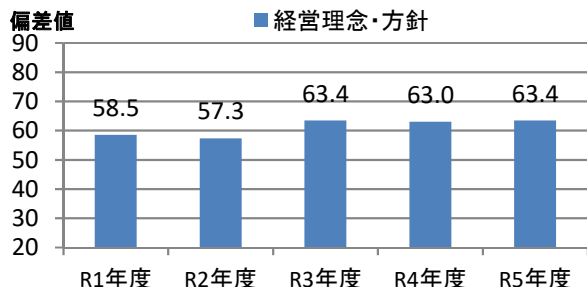
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

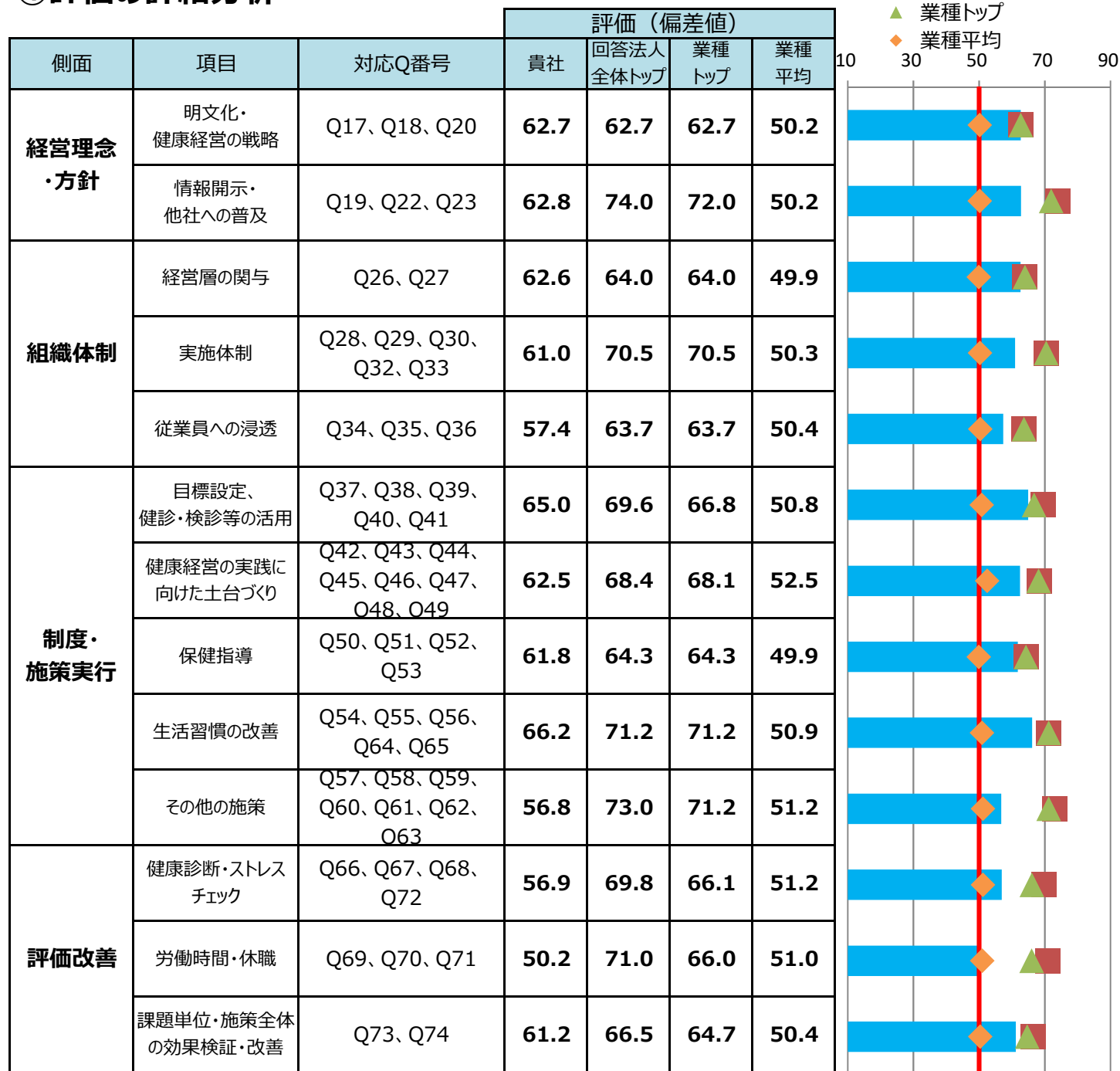
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651～700位	301～350位	301～350位	401～450位	451～500位
総合評価	56.7	60.6(↑3.9)	61.0(↑0.4)	61.0(↑0.0)	61.5(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人財が価値提供の源泉であり、新たな価値を創造していくというビジョンを達成していくためにも、すべての従業員が生き生きと働き、持てる力を発揮できるよう、パフォーマンス向上が、事業活動を推進する上で課題。
	健康経営の実施により期待する効果	生活と仕事に満足し、生き生きと活躍する従業員が増えることを期待している。具体的な指標としては、従業員アンケートのプレゼンティーズム（労働生産性低下率）-24%を-20%に改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化が、事業を推進する上で課題。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が自発的に健康保持・増進に取り組み、ベストな体調を維持することとで、組織のパフォーマンスも向上と組織の活性化を期待している。具体的な指標としては、健康習慣アンケートの、アブゼンティーズム（体調不良による年間欠勤日数）2.9日を0日へ改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kyushu-hitachi-systems.co.jp/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kyushu-hitachi-systems.co.jp/sustainability/health.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kyushu-hitachi-systems.co.jp/sustainability/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kyushu-hitachi-systems.co.jp/sustainability/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	8	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	10	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ファミリーデーを開催し、家族に会社のことを知っていただく				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	メタボ該当・予備軍率は2021年39%、対前年比-0.3%で大きな改善は見られなかった。健保平均比+7.1%で引き続き、肥満対策が課題。テレワークでさらに身体活動量が低下しやすい環境下において、定期的な運動機会の確保と習慣化が課題。
	施策実施結果	活動量計、体組成計を配布しアプリでモニタリング。適正体重維持の動機づけとして取り組みを継続。定期的にウォーキングイベントを開催し、楽しく参加できる仕組みづくり。
効果検証結果	22年の9月に実施した健康習慣アンケートでは、運動習慣者比率（週2回、1回30分以上）は28%で、対前年比2.5%増加、対前々年比では7.76%増加しており、従業員の健康意識の醸成、生活習慣の改善に繋がっていると考えられる。 また、運動習慣の行動期、維持期の割合が62%で対前年4%増。運動の習慣化により適正体重維持に繋がると期待。12月に提供される23年度メタボ該当・予備軍率で効果を確認する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2019年労働基準法改正に伴って変更した36協定順守に向けて、時間外労働目標を23.0hに設定。しかしながら、実績は2020年度 25.8h、2021年度 27.4h、2022年度25.8hと目標の達成には至っておらず低減施策の加速が必要なことから、重点課題として取り組む。
	施策実施結果	時間外管理基準の周知徹底や働き方のハンドブックを作成し社内に展開。また、経営会議等にて時間外労働の実績を毎月共有し意識改革を実施。
効果検証結果	社内8部署で各事業部毎に設定した時間外目標値に対し、目標超過5部署、目標内3部署となっている。（2023年3月末） しかし、全体の時間外平均は25.8hで昨年より1.6hの削減となっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS北海道

英文名：DOCOMO CS Hokkaido INC.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

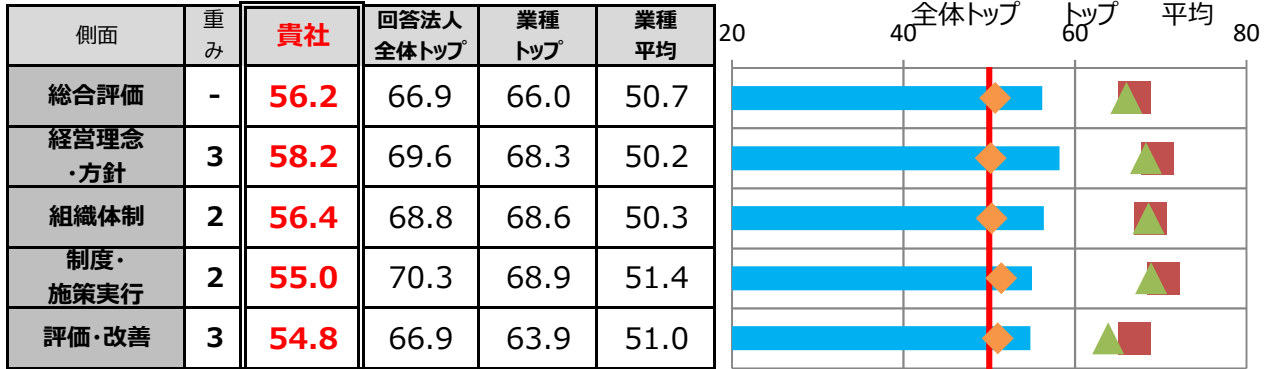
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951～1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.2** ↑0.5 (前回偏差値 55.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



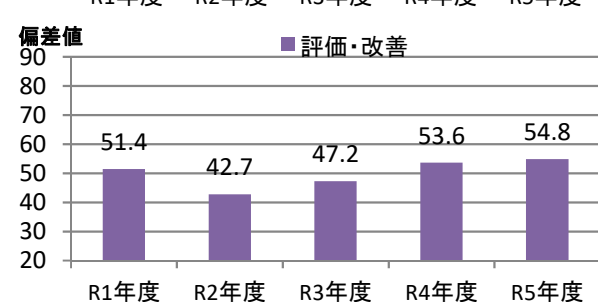
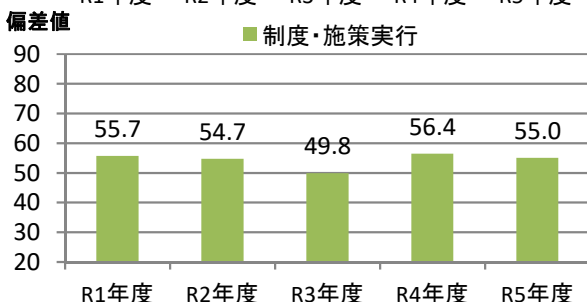
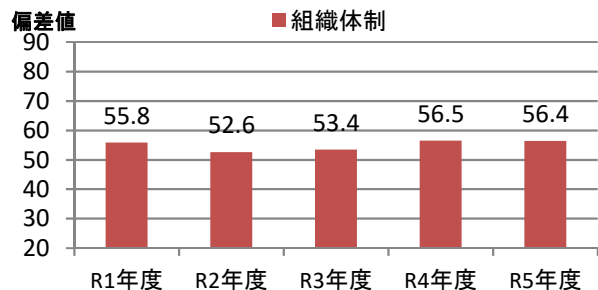
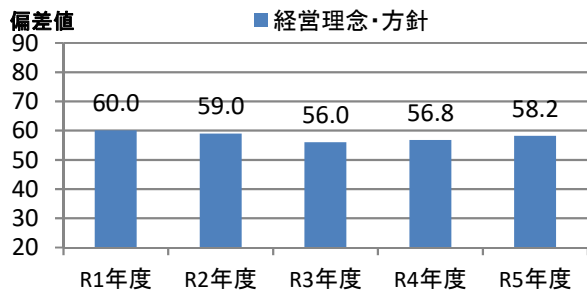
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

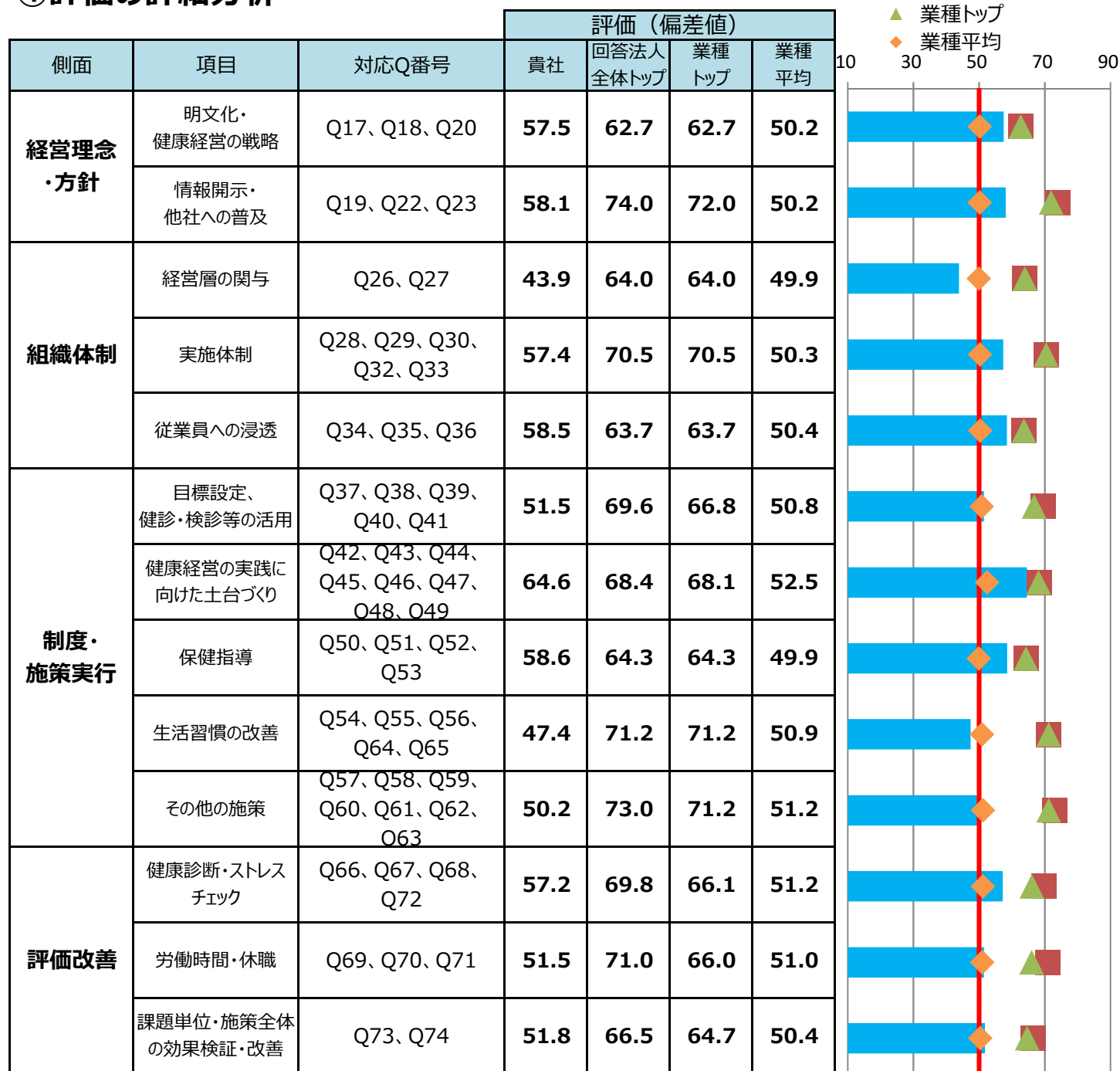
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751～800位	1151～1200位	1401～1450位	951～1000位	951～1000位
総合評価	55.7	52.0(↓3.7)	51.6(↓0.4)	55.7(↑4.1)	56.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標」にて4つのKPIを設定している。 ① 特定保健指導対象者率16.7%以下 ② 特定保健指導完了率49%以上 ③ ストレスチェック受検率98.5% ④ 非喫煙率84%以上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	オフィス町内会清掃等を通じコミュニケーション促進に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	時間栄養学に基づいた食事時間や食事量を管理する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動アプリを提供し、2か月のイベント期間を設けることで、運動習慣の創出ならびに定着化を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者の増加に伴い、未然に対象予備軍を防ぐ必要がある。
	施策実施 結果	メンタル不調予防・抑止の観点から、eラーニングによる全社員向けセルフケア研修・管理者向けラインケア研修を実施。また、新任管理職向けラインケア研修及び全社員向けにストレスセルフケアセミナーを実施。
効果検証 結果	研修の受講率、満足度は下記の通りとなり、一定の効果があつたと判断。 新任課長向けラインケア研修：受講率100%、満足率100%（活用できる） ストレスセルフケアセミナー：受講率21%、満足率98%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	リモートワーク下におけるコミュニケーション不足ならびに運動不足
	施策実施 結果	フィットネスアプリを利用し、オンラインでの組織対抗運動イベントを実施
効果検証 結果	参加率：約19.2% 運動習慣が無かった参加者への声掛け、Slakeでの周知・専用チャンネルでの励まし合い等を通じ、コミュニケーションの活性化及び、リモートワーク下の運動作新に繋げた	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NTTデータカスタマーサービス株式会社

英文名：NTT DATA CUSTOMER SERVICE Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

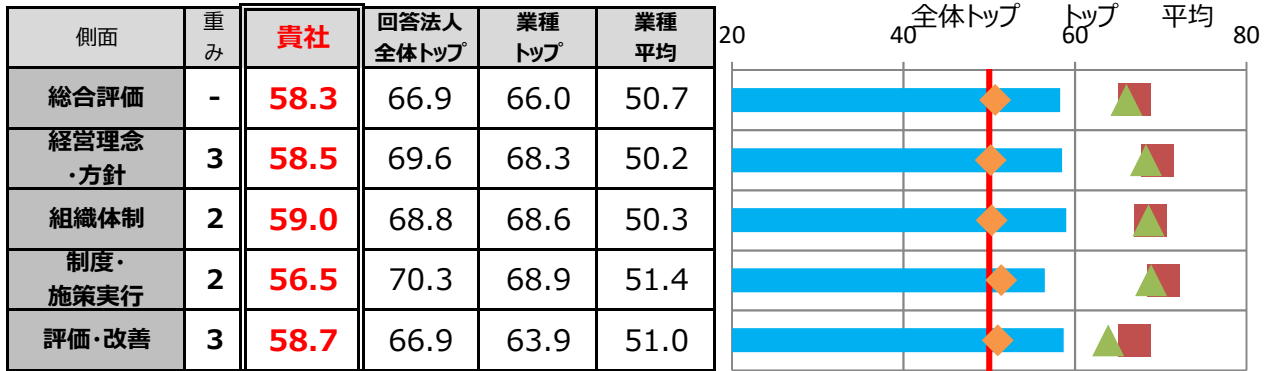
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801～850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.3** ↑1.2 (前回偏差値 57.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



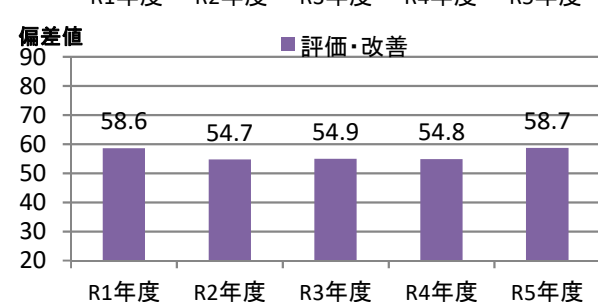
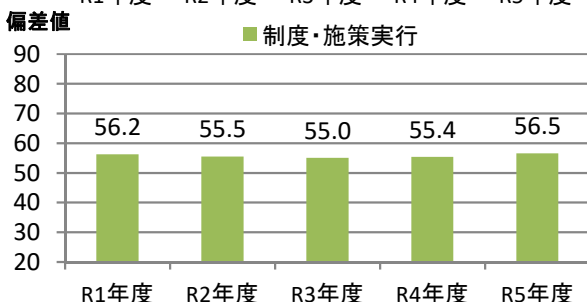
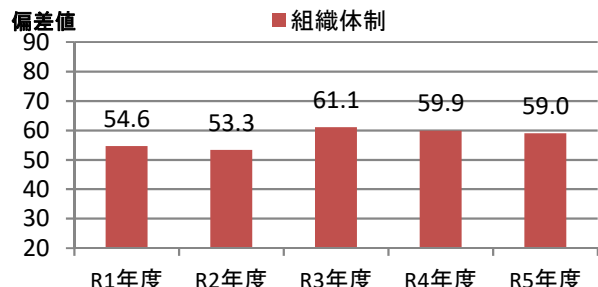
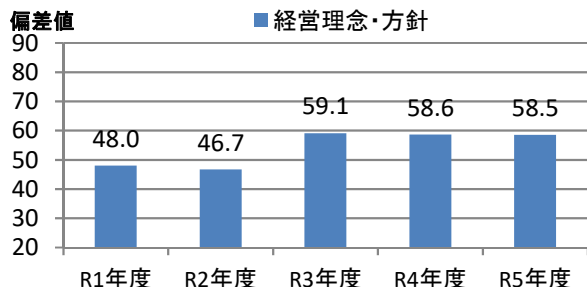
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

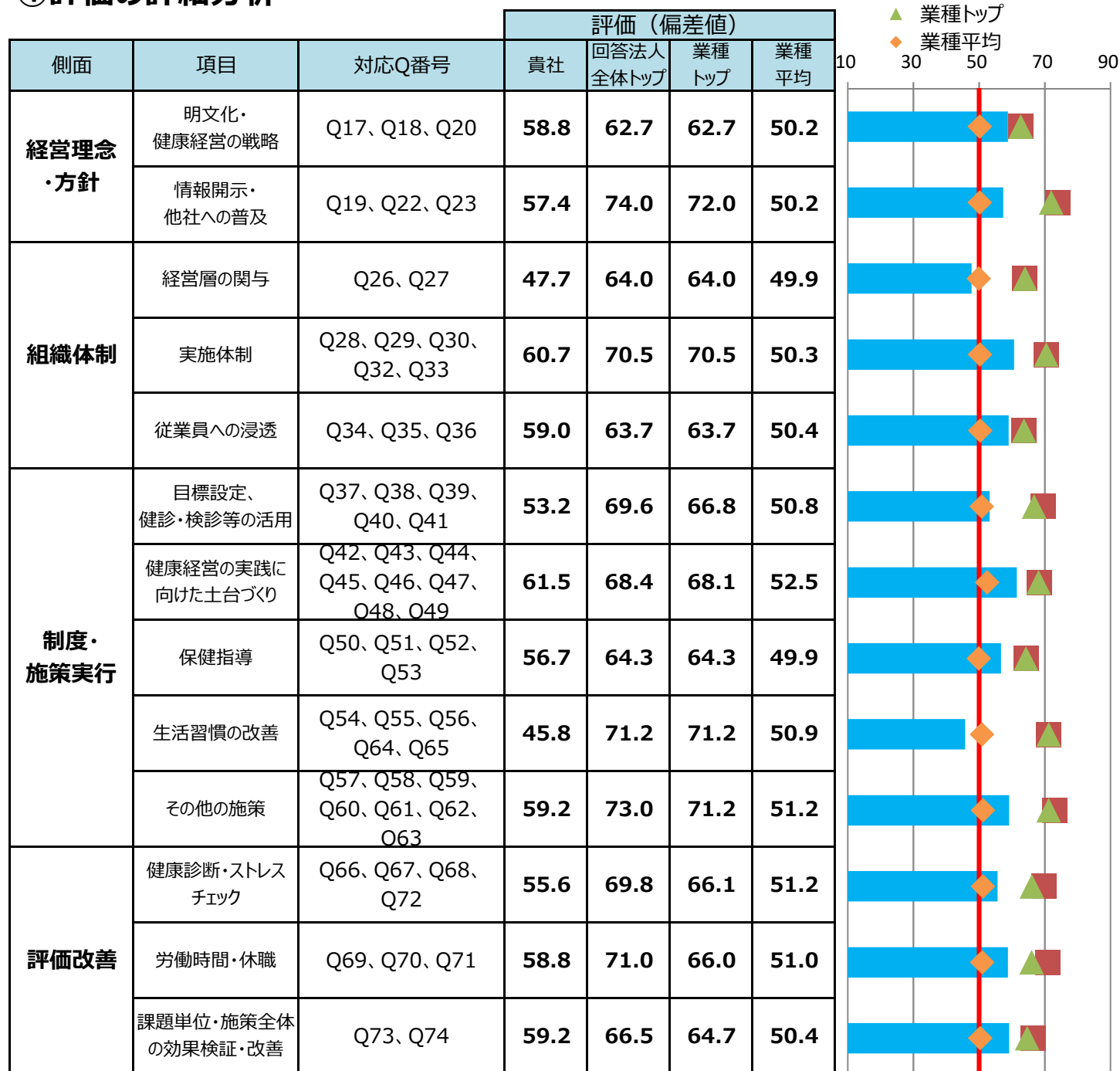
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901～950位	1151～1200位	701～750位	801～850位	801～850位
総合評価	54.1	52.2(↓1.9)	57.4(↑5.2)	57.1(↓0.3)	58.3(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるという考え方のもと、世界的に高度IT人材が不足する中、多様なニーズに合わせた働き方の促進や企業文化の醸成により、優秀な人材の確保・維持をし続けること。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーション、エンゲージメント、生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながるとともに、パフォーマンスとEX（Employee Experience）を高める働き方を実現し、社会全体の働き方改革の推進。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.nttdatacs.co.jp/company/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	
URL	https://www.nttdatacs.co.jp/company/csr/health.html				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	
URL	https://www.nttdatacs.co.jp/company/csr/health.html				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	
URL	https://www.nttdatacs.co.jp/company/csr/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	13	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	レクリエーション実施を各職場単位で企画・実施しその金銭支援を行っている。組織間交流会を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ウェアラブル端末Fitbit配布、選択制だが、dヘルスケアによる食生活情報閲覧によるdポイントの付与等				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数や睡眠モニタリング機能付ウェアラブル端末を全社員に貸与し、運動と睡眠に対する意識向上を図った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	18.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークの推進により、対面でのコミュニケーションによる職場を中心とした対応が難しくなり、リモートワーク特有の新たな課題が発生。リモートワークという時間と場所を選択できる柔軟な働き方ができる一方で、メンタル不調にならないよう、会社として健康に関するリテラシーを行い、会社としてラインケアやセルフケアを支援し、ストレス関連疾患の発生予防、早期発見・対応の仕組みづくりをしていくことが課題
	施策実施結果	不調になりやすい2年目社員の心理士面談の実施、新任管理職向けラインケア研修、全社員に毎月パルスサーベイを実施し、上長部下のコミュニケーションを促進、優良な職場の組織の取り組み事例を社内展開
効果検証結果	心理士より社員との面談での職場改善依頼を、人事担当執行役員へ報告、上司へのアドバイスなどを行い職場改善（異動を含め）を行った。不調予備群が療養に至ることがなかった。社員・上長間でコミュニケーションが随時図られ、変調が見られたときは産業医・保健師にも相談等があった。また、リモートワーク推進以降、ストレスチェックでの高ストレス者割合が減少し、総合健康リスクも83と良好な状態を維持している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の実施において、予約を取ること、医療機関へ受診に行くことなどのハードルが高いことから特定保健指導の完了率が低かった。コロナ禍においては、医療機関への受診控え等も影響し、高い完了率を維持し続けることが課題。
	施策実施結果	特定保健指導を社内保健師がオンラインで実施する方法と健保組合が提供するICT型特定保健指導の選択制を取り、社員が受診しやすい環境を整備。未予約者に対して予約勧奨を定期的に行い、受診勧奨を徹底。
効果検証結果	2022年10月の保険者から厚生労働省への報告数値において、特定保健指導の実施率11.7%と実施完了率の伸び悩みがある。今後は未予約者に対して予約勧奨を定期的に行い、受診勧奨を徹底。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・データ先端技術株式会社

英文名：NTT DATA INTELLILINK Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

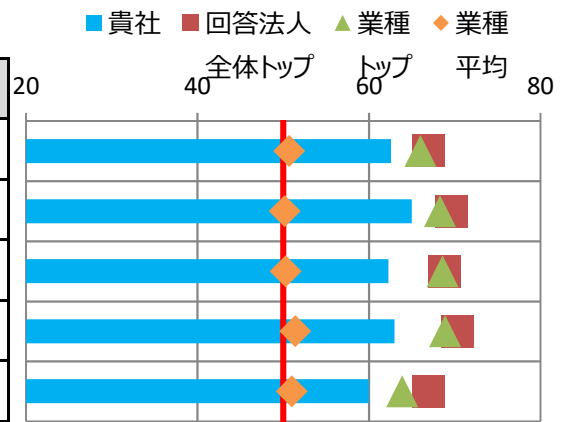
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↑1.9 (前回偏差値 60.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	65.0	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.3	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	63.0	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	60.0	66.9	63.9	51.0



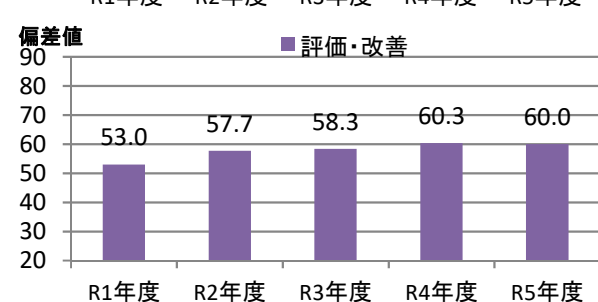
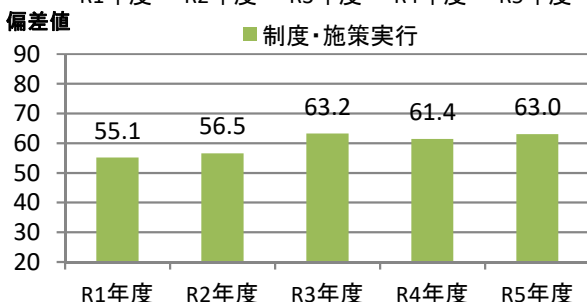
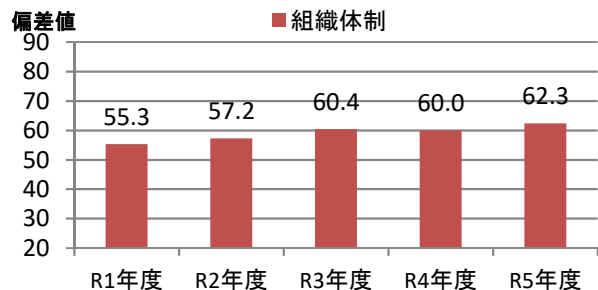
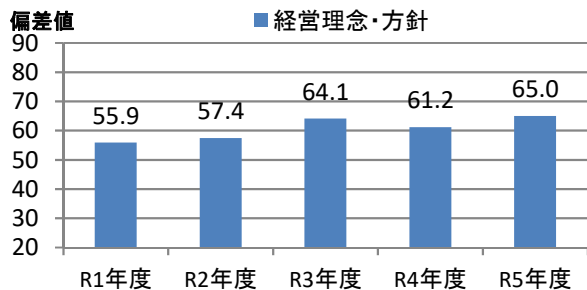
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

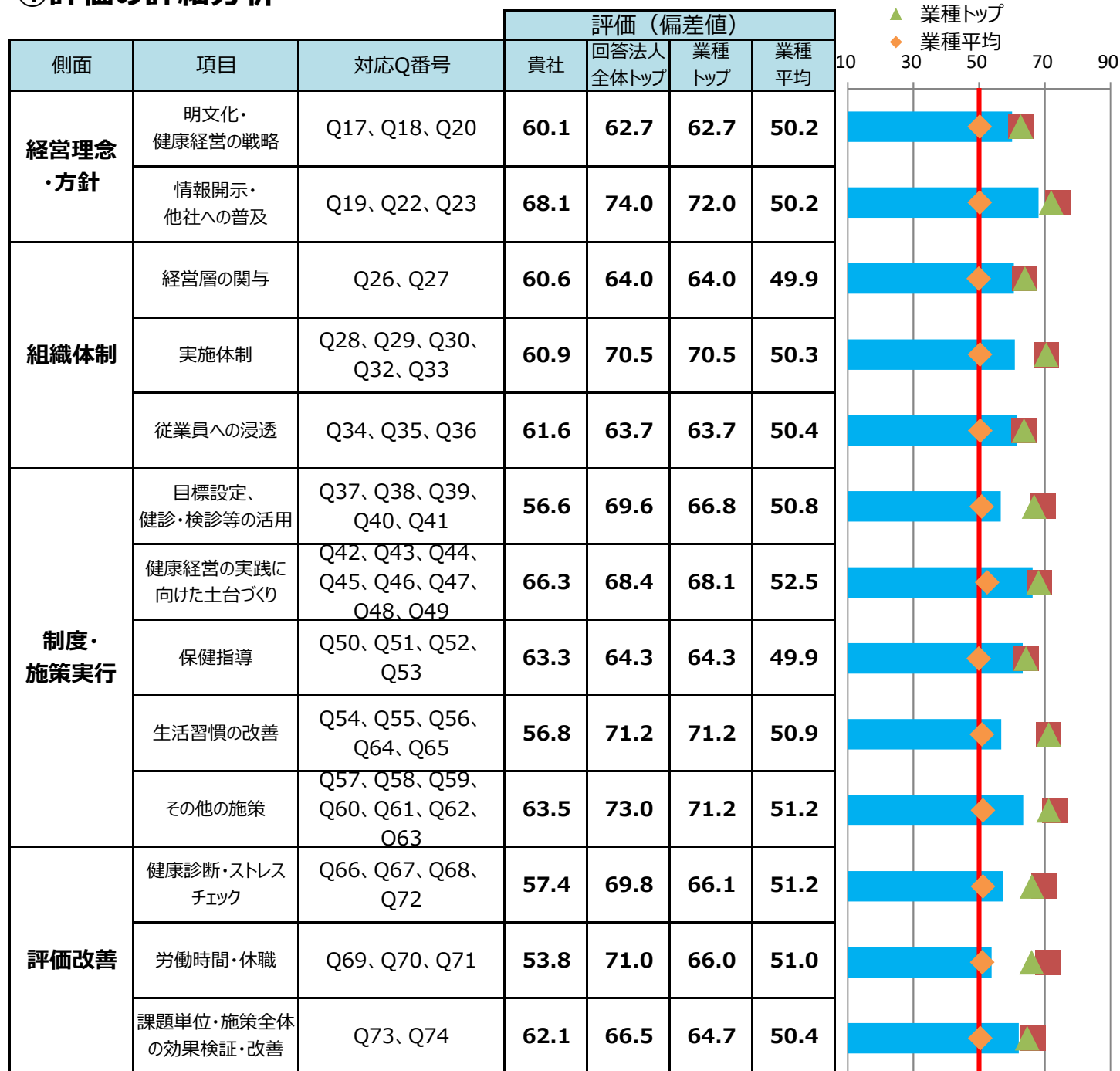
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	651~700位	251~300位	451~500位	251~300位
総合評価	54.8	57.3(↑2.5)	61.4(↑4.1)	60.7(↓0.7)	62.6(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は持続的成長の基盤構築に向け、技術・強みを研鑽し付加価値のある提案ができるプロアクティブな人財の採用・育成を目指しており、社員一人ひとりが働きがいをもって生き生きと働くウェルビーイングの推進が経営上の重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	「働きやすさ」×「やりがい」を感じながら働ける社員が入社し定着することを期待している。社内外の環境を勘案し毎期具体的な目標を定めており、今期は以下を目標値として設定している。 ・採用数（新卒、経験者計）125～130名（前期実績比+11～15名） ・離職率6.0%以下（前期実績以下。情報通信業界11.9%）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は持続的成長の基盤構築に向け、技術・強みを研鑽し付加価値のある提案ができるプロアクティブな人財の採用・育成を目指しており、社員一人ひとりが働きがいをもって生き生きと働くウェルビーイングの推進が経営上の重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが生き生きと働くためには、その土台として心の健康が重要であると考え、メンタルヘルス不全となる社員の遡減を重点目標に掲げている。その指標として毎期目標を設定しており、今期は以下を目標値としている。 ・メンタルヘルス不全による新規休業者割合：1.5%以下（前期実績1.7%）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.intellilink.co.jp/company/health_management.aspx

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.intellilink.co.jp/company/health_management/promotion.aspx				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.intellilink.co.jp/company/health_management/promotion.aspx				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.intellilink.co.jp/company/health_management/promotion.aspx				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	17	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士の繋がりを醸成するため、サークル活動の設置を促進し、活動費を半額会社負担している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「毎日プラス1皿の野菜」運動月間を実施。野菜摂取の意識醸成・習慣化を目的に野菜スープ等を配付した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数カウントができるウェアラブル端末を貸与し、2016年より継続的にウォーキング大会を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2022年度は特定保健指導対象者対象率が28.2%であり、グループ企業平均の22.0%と比較して高かったため、メタボリックシンドロームを始めとした生活習慣病のリスクを低減することが課題であると位置づけた。
	施策実施結果	生活習慣の改善対策として、特定保健指導対象者に指導を集団形式で実施。連絡の取れない者には個別に連絡したり上長とも連携し参加率・完了率向上を図り、93%の社員が完了した（前年度の70%から改善）
効果検証結果	今年度は健康診断実施中のため特定保健指導対象者割合はまだ出ていない。精密検査の対象者に繰り返し受診勧奨し、受診率が51.3%に改善（2019年度は19.1%）。血圧リスク保有者割合が11.1%とグループ平均14.3%と比して良好であり、高血圧等の生活習慣病リスクが低く抑えられていると言える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社員が生き生きと働くためには心の健康も重要だが、メンタル不調で新たに休業する社員の割合が2020年度から2021年度にかけて1.5%増加した。そのためメンタル不調の早期発見・フォローが課題であると位置づけた。
	施策実施結果	仕事の状況や体調を毎週調査するパルスサーベイ、新規入社者の定期面談を導入。産業医・保健師各1名を増員し体制強化。不調が懸念される者に面談し早期フォローに努めメンタル不調での新規休業者が1.3%減少。
効果検証結果	今年度のメンタル不調による新規休業者割合は0.8%（9月末時点）であり、前年同期比並の低い割合で推移。毎週のパルスサーベイの結果からメンタル不調やその予兆が懸念される社員に保健師面談を実施。新規入社者の個別面談で不調等が懸念される者には、所属部署のウェルビーイング経営推進担当者や上長と連携し、早期フォローに努めており、これらの効果が出ていると言える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 I H I エスキューブ

英文名：IHI Scube Co.,Ltd.

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

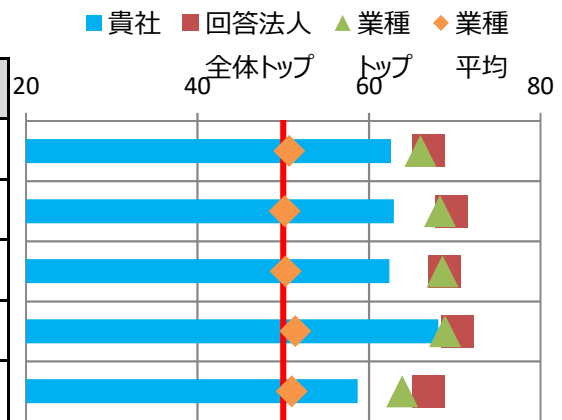
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↓0.3 (前回偏差値 62.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	62.9	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.4	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	68.1	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	58.7	66.9	63.9	51.0



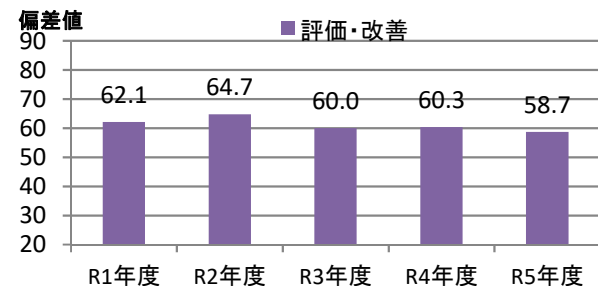
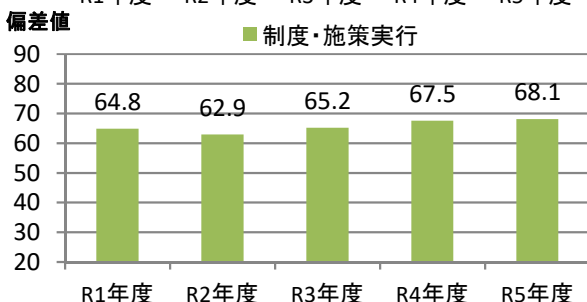
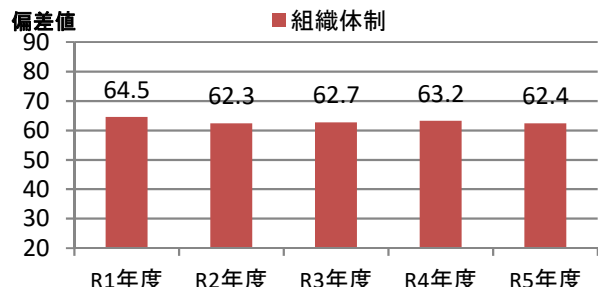
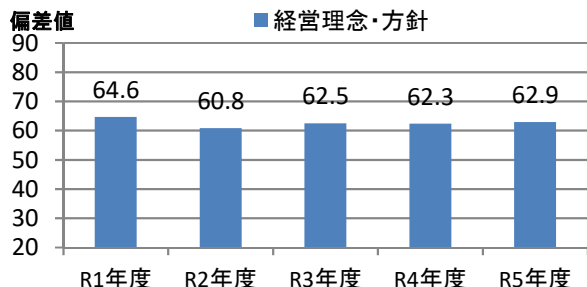
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

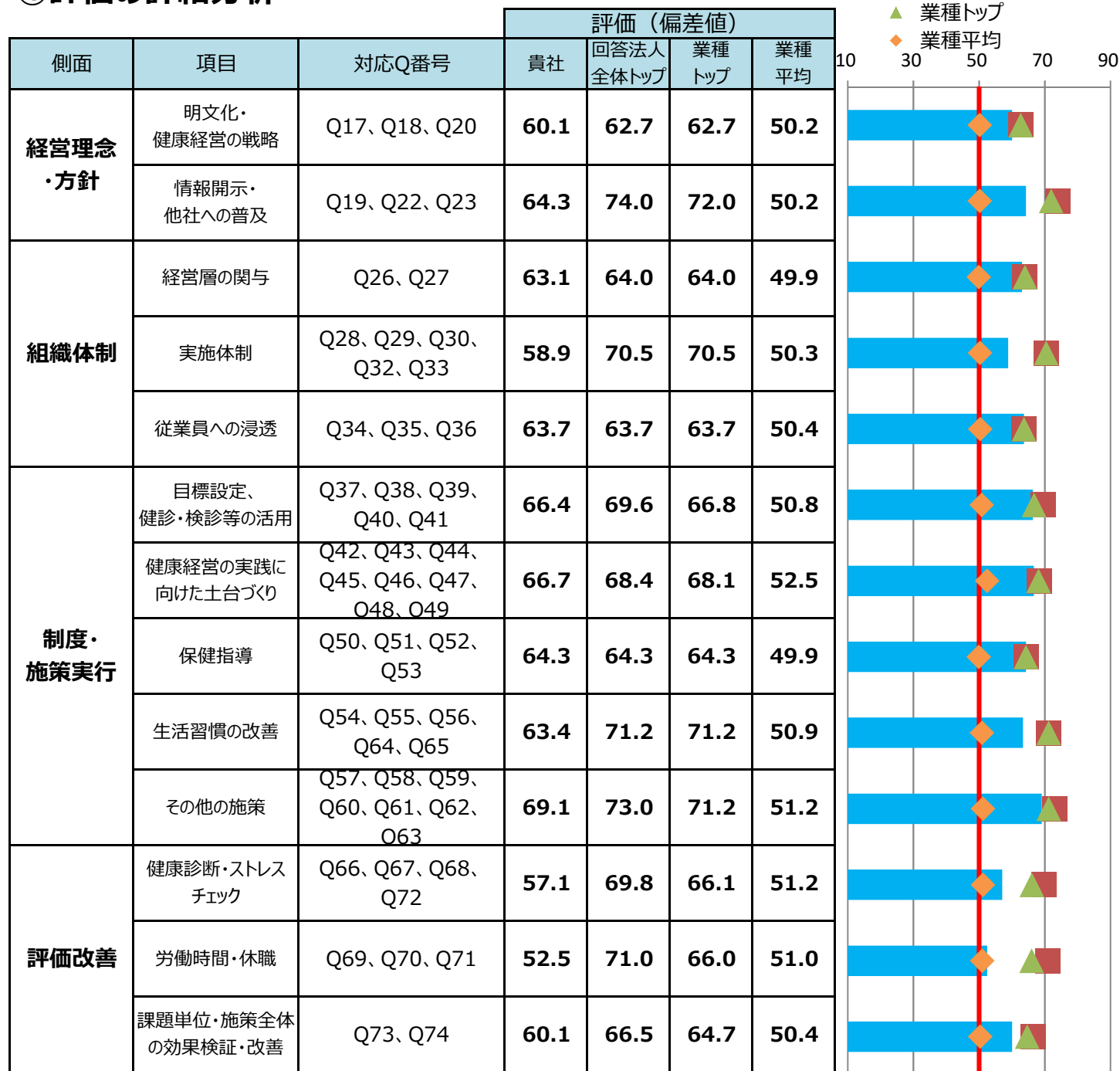
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	101~150位	151~200位	151~200位	251~300位
総合評価	63.9	62.7(↓1.2)	62.3(↓0.4)	62.9(↑0.6)	62.6(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>経営理念「人材こそが最大かつ唯一の財産である」に基づき、従業員一人ひとりが、自分の能力を最大限発揮できることを目指し、経営戦略の一環として以下3要素5項目を重要テーマとして設定し、健康経営に戦略的に取り組んでいる。</p> <p>1. ウェルビーイングの向上(①働きがい)</p> <p>2. 活力：ワークエンゲージメントの向上(②成長実感, ③期待役割の理解)</p> <p>3. 基盤：ヘルスリテラシーの向上(④睡眠・疲労回復, ⑤運動習慣)</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>当社が、IHIグループのデジタル技術のプロ集団として、社会課題を解決し、永続的に発展していくためには、急速なDX環境の変化の中で、従業員一人ひとりが新しい技術を習得し、イノベーションを創造することが何よりも重要である。よって、私たちは、健康経営を通じて、「従業員一人ひとりの成長と豊かな人生」を実現し、大切な財産である従業員から生み出される資本をもって、新たな企業価値の向上を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は、「基本は人、チャレンジ」を創業からの行動規範として掲げている。従業員が意欲を持って、チャレンジを自ら迎え、成長することを目指すためには、基盤としての従業員の健康と活力が欠かせない。しかしながら、健康診断の要管理者率や、エンゲージメントについては課題がある。特に、ヘルスリテラシーの向上については、睡眠・疲労回復と運動習慣の獲得を健康経営の重点テーマとして取り組む必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員のパフォーマンス向上は、一人ひとりの仕事を通じた成長実感や働く喜びを高め、結果として、当社の企業価値の向上と社会の発展に貢献するものと考えている。そのため、私たちは、健康経営に掲げるワークエンゲージメントとヘルスリテラシーの向上を目指し、「従業員一人ひとりが、全ての基盤となる健康や幸せについて考え、それぞれの特性や能力を最大限に発揮できる働き方」に取り組み、企業の永続的な発展を実現する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.iscube.co.jp/contents/health1.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.iscube.co.jp/contents/i/health/202207-jisseki.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.iscube.co.jp/contents/i/health/202207-jisseki.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.iscube.co.jp/contents/i/health/202207-jisseki.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	100	回	100	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全員参加で、問題提起からチームで衆知を結集して改善するボトムアップ活動を2017年から継続している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活管理や改善できるアプリとその活用事例を紹介し、食事のセルフレコードをサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	身体活動量を自己管理できるウェアラブルデバイスを希望者に貸与し、年2回ウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	12.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	健康経営方針に掲げるウェルビーイングの実現に向けて、2021年度に5つのパイロット職場でウェルビーイング活動を導入し、健康経営のウェルビーイング指標に改善がみられた。そのため、2022年度は、全職場で「職場健康通知表」を用いた対話中心のウェルビーイング活動を展開した。
	施策実施結果	①部門長に健康経営課題解決のワークショップを開催。②各職場で「職場健康通知表」をもとに、職場ウェルビーイング課題と目標、アクションプラン設定の対話活動を展開。③各職場でウェルビーイング事例集を作成。
効果検証結果	2021年度と2022年度のウェルビーイング指標の全体の結果では、(1)働きがい(肯定回答)前73.6→後74.9%(2)成長実感(5段階平均)前後で3.3点となった。しかし活動を実践した36職場のうち、6職場(16.6%)で「働きがい」が10%以上向上し、13職場では「成長実感」0.2点上昇した。成功事例のさらなる全社展開を通じて職場での対話を増やし、成長実感や働く喜びが高まることが期待される。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	当社は、デスクワークが中心であることから、パフォーマンス向上の基盤である健康について、定期的な運動習慣の向上をテーマにしている。特に、在宅勤務の導入時からは、「運動習慣のある従業員」が3割前後で低迷している。運動推進に関心のある従業員が考案した「少しでも、みんなで、楽しく継続できる運動習慣」をキーワードに設定し、日常の身体活動量増加につながる運動機会の提供を継続的に実施している。
	施策実施結果	①健康支援アプリを用いたウォーキングイベントを年2回開催、②スポーツレクリエーション大会前1カ月を準備月間に設定し、30種類のオンライン体操レッスンを個人や職場で、就業時間内外受けられる機会を設定。
効果検証結果	1. 健康支援アプリによるウォーキングイベント結果 ・登録者数：381人(79.0%)、前年比8.2%増加 ・参加者数：230人(46.9%)、前年比5.5%増加 ・イベント期間中の1日平均歩数：5612歩(2021年度)→7156歩(2022年度)と前年比127%増加 2. オンライン体操レッスン結果：視聴全96名中81名(84.3%)が継続実施を希望し、運動への関心の機会を高められたものと考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NECソリューションイノベータ株式会社

英文名：NEC Solution Innovators, Ltd.

■加入保険者：日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

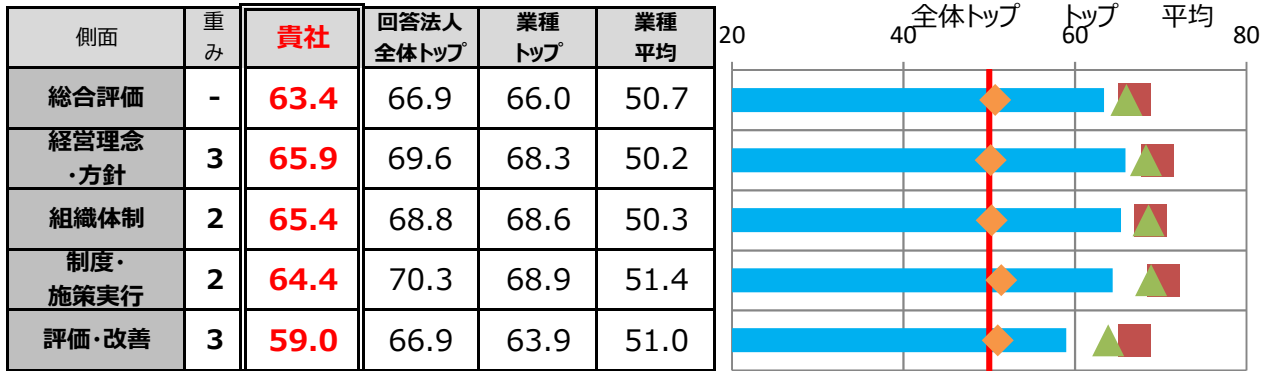
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↑4.2 (前回偏差値 59.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



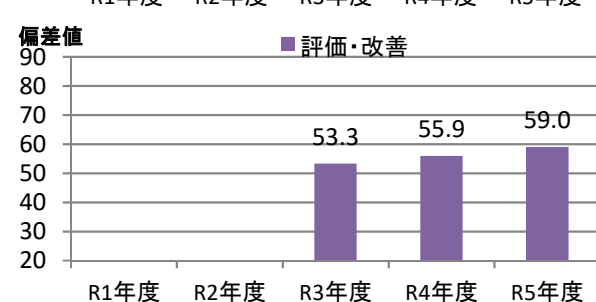
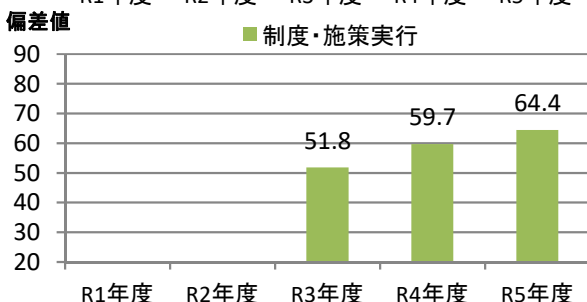
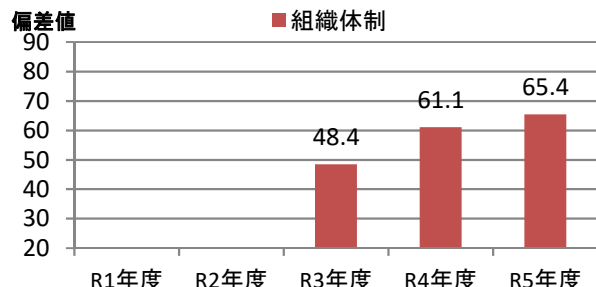
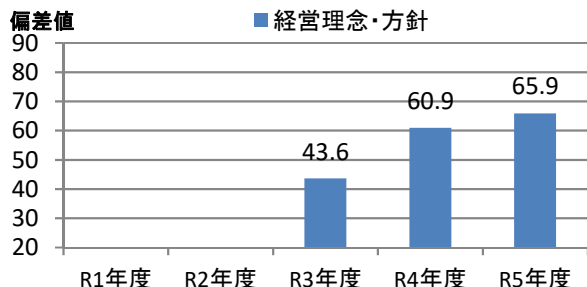
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

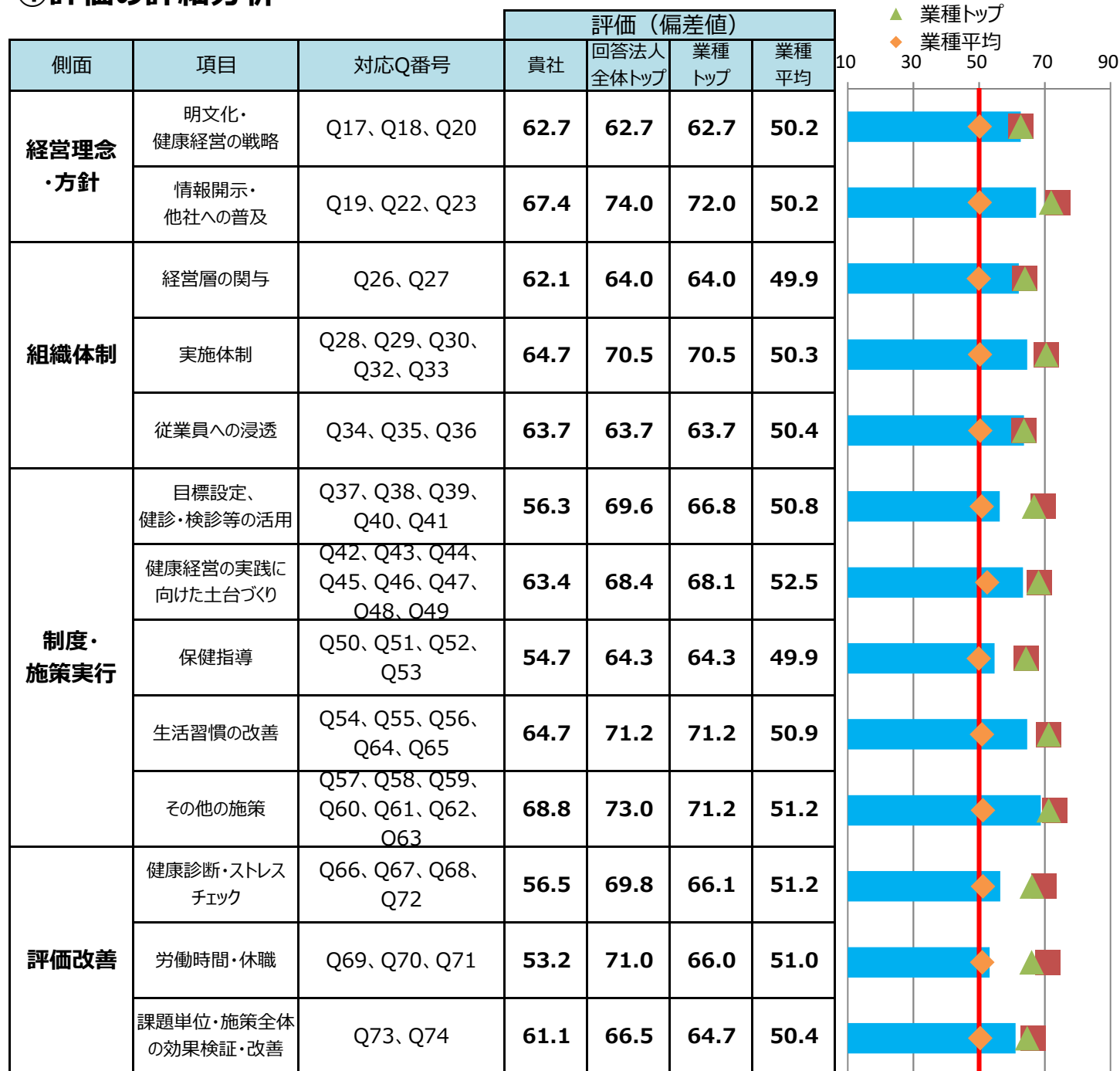
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1651~1700位	601~650位	151~200位
総合評価	-	-	49.1(-)	59.2(↑10.1)	63.4(↑4.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の強みの源泉である12,000名超の社員一人一人のパフォーマンスを高めていくことが課題の一つである。従業員のパフォーマンス向上のためには、個人の健康リテラシーを高めるための働きかけを継続的に行いながら、会社としても効率的に働けるIT環境の整備や、都合にあわせて選べる柔軟な勤務制度、安心して意見が言える心理的安全性の高い組織作りが必要と考えており、多面的に取り組んでいる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員のパフォーマンス向上によって、生産性が改善され、業績の向上、ひいては当社の持続的な成長につながることを期待している。具体的な指標としては、プレゼンティーズムやストレスチェックの数値を置き、プレゼンティーズムについては2025年度までに2.5ポイントの改善を目指している。あわせて業績指標として、市場平均以上の成長を実現することを目標にかかげ、プレゼンティーズムとの相関を見ていく。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>社会全体のDX推進や少子高齢化等の影響により、IT人材は不足し採用が激化している中で、採用力の強化や人材の定着が大きな課題である。当社では「Attract & Retain」を事業テーマの一つに掲げており、健康経営を通して、社員が長く働きたいと思えるような健康でいきいきと働ける会社を実現し、社外に対し活動を積極的に発信することで、多くの人々が当社に魅力を感じてもらえるように取り組みを行っている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の会社に対するエンゲージメントが高まり、社外に対しては当社のブランディングが向上することを期待している。具体的な指標としては、エンゲージメントが前年比で5ポイント改善することと、諸団体が行う人気企業ランキングでの順位向上を置いている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nec-solutioninnovators.co.jp/csr/society/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.nec-solutioninnovators.co.jp/csr/society/pdf/data.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.nec-solutioninnovators.co.jp/csr/society/pdf/data.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nec-solutioninnovators.co.jp/csr/society/healthcare.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーションを目的とした自部門や他部門メンバーとの1on1を月に1回以上実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	行動変容アプリを活用し、食事のカロリーチェックや不足しがちな栄養素をとるような働きかけを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣促進のキャンペーンを行い、歩行奨励アプリや運動習慣チェックツールの配布、エクササイズ等を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	92.0	%
限定しない	○	全従業員の	98.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢の上昇や、リモートワークによる運動不足等により、有所見率の上昇、適正体重維持者率の減少が見られる。健康診断の問診結果を見ると睡眠習慣、食習慣に比べ、運動習慣の状況が悪いので、運動習慣の改善を中心に全般的に生活習慣の改善を促し、社員一人一人が健康リテラシーを高めていくことが課題である。
	効果検証結果	2021～2022年度にかけて歩数促進イベントや社内講師によるエクササイズを定期的実施。延べ4577人が参加し、事後アンケートによると参加者の80%が「楽しく生活習慣改善ができた」と回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	イベント参加群と非参加群の健診、問診結果を比較すると、参加群の方が血圧の上昇を抑制できており、40代以下においては有意にBMIが減少していることがわかった。運動習慣においても参加群の方が活動量が多い人の割合が高く、イベント参加が運動習慣改善や血圧等の管理に良い影響があることがわかった。また全社の運動習慣者割合も増えていることから、エクササイズイベントの定期実施も効果があったと考えている。
	効果検証結果	リモートワークの普及によりコミュニケーションの機会が減り、チームワークへの悪影響や情報伝達不足等による生産性の低下が懸念される。社員一人ひとりの状態が見えにくくなり、不調の発見が遅れるリスクも予測される。自部署内はもちろん部署を横断したコミュニケーションの量が減少しないよう交流の場を積極的に作っていくことが課題である。
効果 検証 ②	施策実施結果	eスポーツ大会（延べ5,169名が参加）、アプリを活用した交流促進イベント（905名が参加）など多様な施策を実施。後者の事後アンケートによると74%がコミュニケーションの活性化に効果があると回答。
	効果検証結果	全社員を対象に行ったアンケートによると、2021年度から2022年度にかけて、上司、同僚とのコミュニケーションにおける充足感を感じる社員の割合は高まる一方、部署横断のコミュニケーションについては、充足感を感じる社員の割合は減少した。今後は部署を横断した交流機会の提供に焦点をあて施策を検討していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・コムウェア株式会社

英文名：NTT COMWARE CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

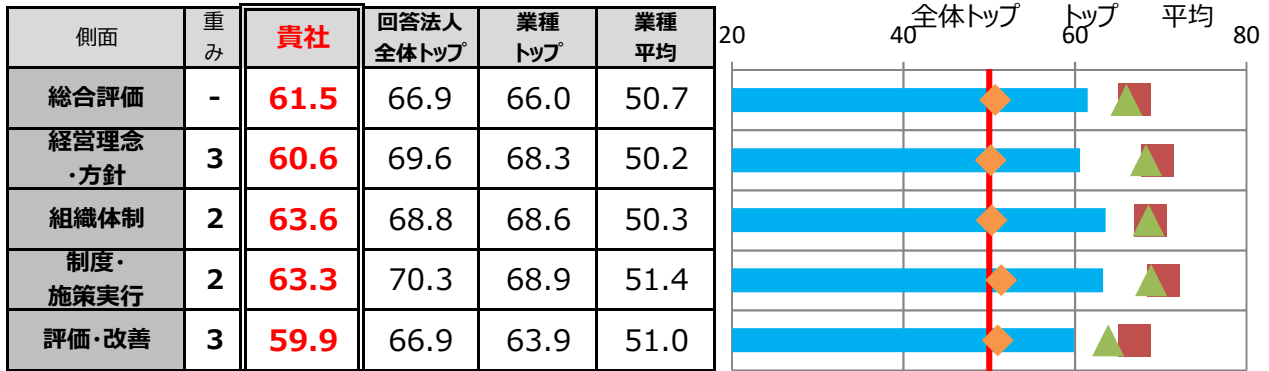
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.7 (前回偏差値 60.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



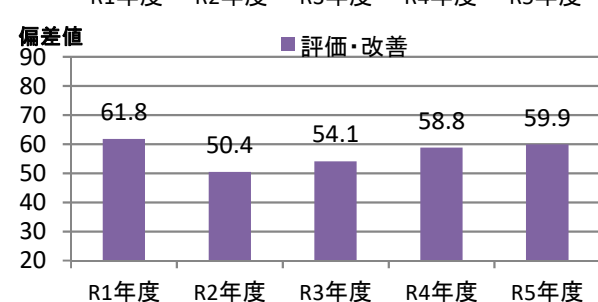
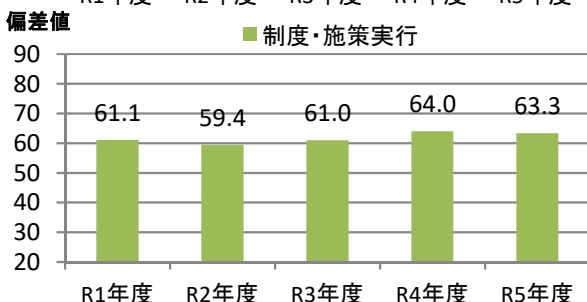
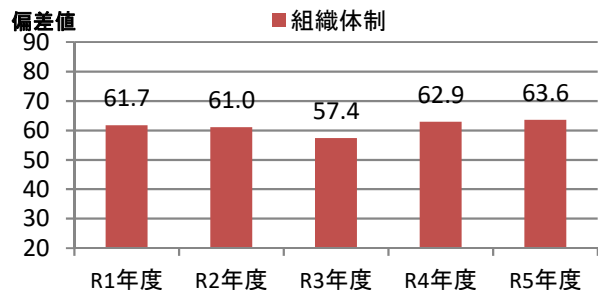
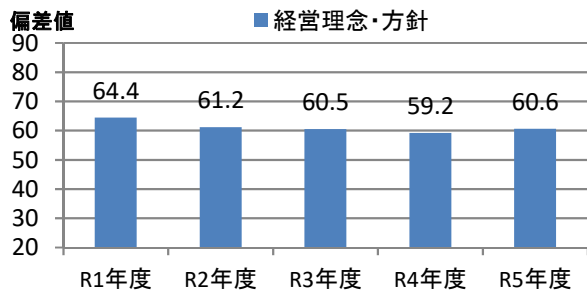
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

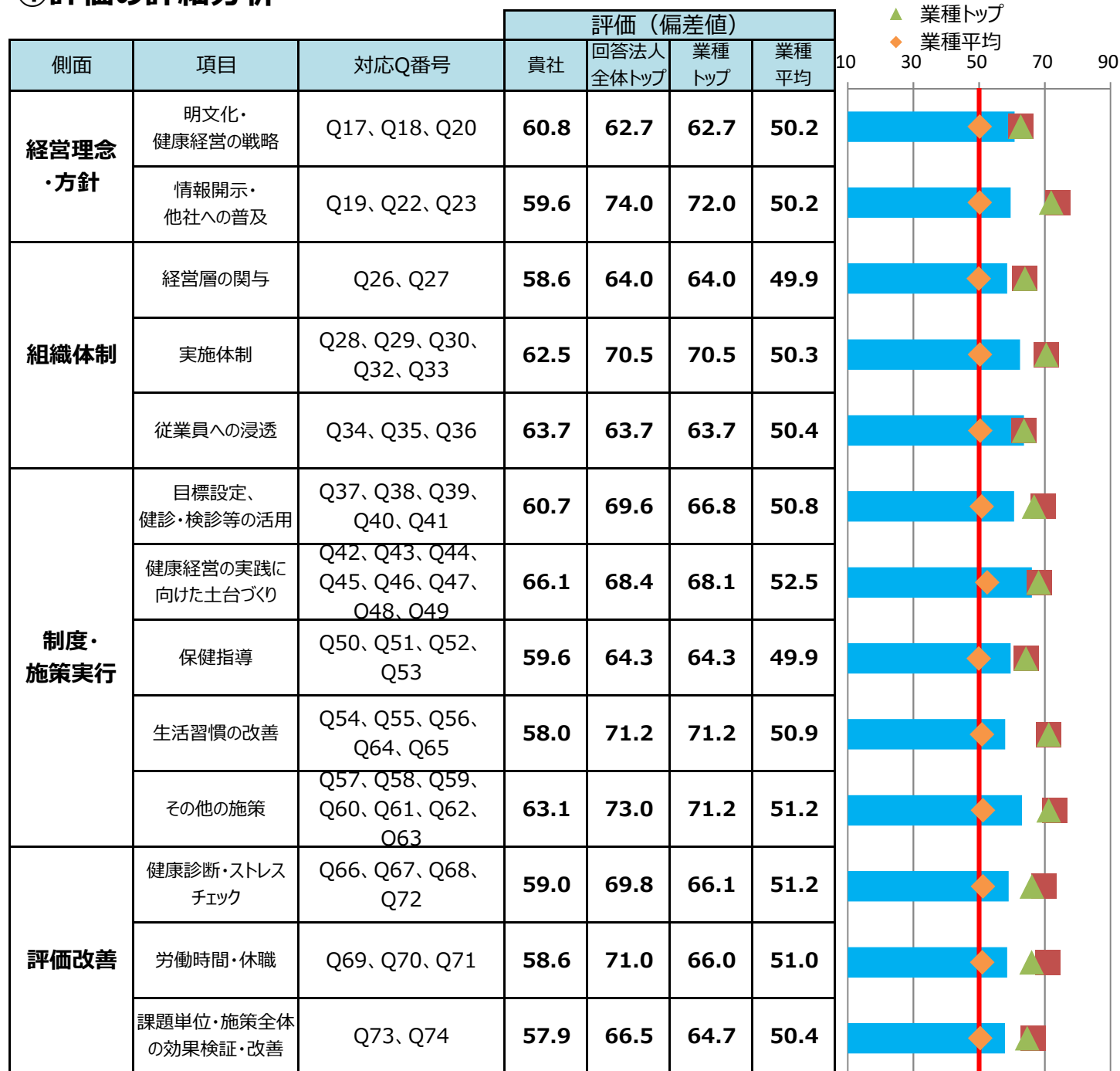
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101～150位	651～700位	601～650位	451～500位	451～500位
総合評価	62.4	57.6(↓4.8)	58.1(↑0.5)	60.8(↑2.7)	61.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・メンタルやフィジカルに起因した休業および勤務軽減などを抑制することより、効率性や労働生産性を向上させ、企業活動の積極的拡大に貢献する ・健康施策を通じた生活改善を実現することにより、生活習慣病を中心とした疾病の予防を図ることにより、一人当たり医療費の伸びを抑制し、健康保険組合・会社における法定福利費の抑制を通じたコスト貢献
	健康経営の実施により期待する効果	・社員のエンゲージメント向上及び生産性・モチベーションの向上 ・社員自身及び家族の健康の維持増進を通じた働き甲斐の向上と安定した家庭生活の維持 ・健康状態の改善による、医療費総額の抑制（健康保険組合とのコラボヘルス推進により、社員の高齢化が進む中においても前年比2%以下の増加率の実現）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの考えを全社方針としており、その実現に向け、アブセンティズム・プレゼンティズムの改善等による社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上が課題
	健康経営の実施により期待する効果	・アブセンティズム、プレゼンティズムの改善等を通じた、労働生産性の向上に繋げるため、メンタルヘルス休務者数のさらなる低減や、特定保健指導対象者数の低減 ・健康状態の改善による、医療費総額の抑制（目指す効果は回答欄①と同じ）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttcom.co.jp/assets/pdf/csr/2022csr_details.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

指標	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティズム	○	○	○	○	○
URL	https://group.ntt.jp/csr/data/pdf/sustainability_report_2022_databook_data_list.pdf				
b.プレゼンティズム	○				
URL					
c.ワークエンゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://group.ntt.jp/csr/data/pdf/sustainability_report_2022_databook_data_list.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	21	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ファミリーデーと家族の職場訪問を開催。コンテンツの提供や家族の職場への来訪による社員間交流を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	定期健康診断において、Ha 1 cの有所見者に対する、食生活改善・運動習慣定着に関する個別研修				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	運動習慣促進でウェアラブル端末の配布、事務所階段使用の奨励、運動アプリによる屋内外での運動機会の提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	65.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ・血糖リスク保有者がグループ平均より高いことに着目 ・生活習慣を改善し、血糖リスクの低減に向けた課題対処について、健康管理センタと対応策を検討 ・高リスク者への面談、習慣改善に向けたフォローを実施
	施策実施結果	リスク保有者割合 2020年度：7.3% ⇒ 2021年度：6.7% ⇒ 2022年度：7.7%
効果検証結果	自社の健康管理センタを保有する強点を活用した施策を実施し、昨年度は血糖リスク保有者の低減に効果を得た。しかしながら、今年度は数値が悪化したことから、取り組みを継続し、生活習慣の改善、体調不良者の低下、医療費低減など、好循環を生み出していきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	<p>コロナ対策として、在宅勤務中心の就業形態やスーパーフレックス制度による柔軟な勤務時間を開始。そのため、急激な就業形態の変化に伴う、従業員のメンタルへの影響や在宅による上司・部下間のコミュニケーション低下に起因した影響が懸念された。</p> <p>メンタル不調者の早期発見・早期改善に向けパルスサーベイを新たに導入し、セルフケア・ラインケアに繋げる取り組みを実施。</p>
	施策実施結果	上司部下間でのコミュニケーションの起点とするパルスサーベイを導入し、状況変化をとらえた声掛けなど、不調変化への早期対応が可能となった。 全社員の約7割が毎週の回答を実施。
効果検証結果	システム導入後の在宅勤務起因によるメンタルヘルス疾患について、発生抑制効果があったことから、予防効果を確認。今後、なお一層データ分析の深耕、データ活用の検討などについて対応していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ユニアデックス株式会社

英文名：UNIADDEX, Ltd.

■加入保険者：BIPROGY健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

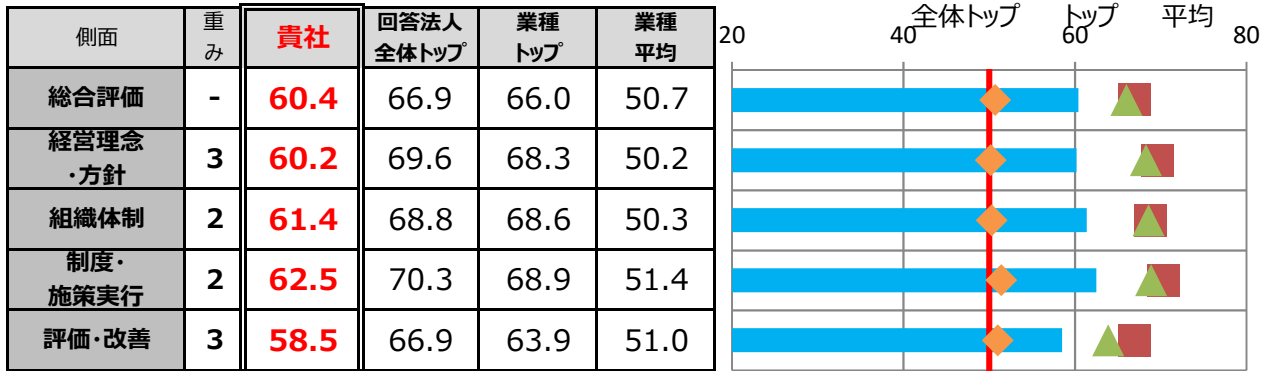
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↓0.8 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



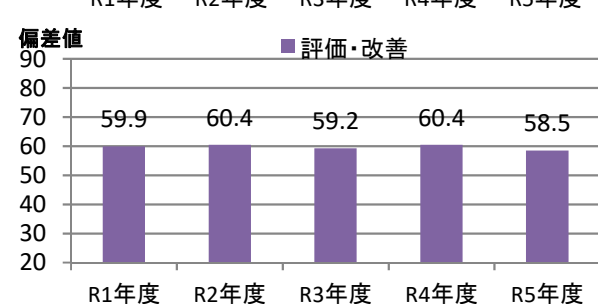
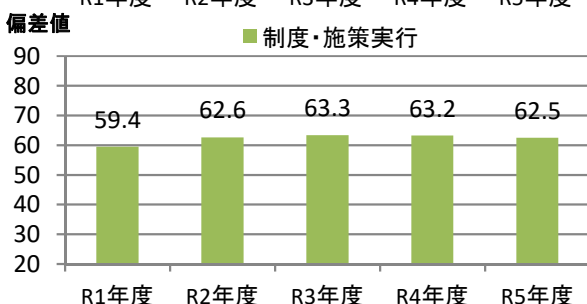
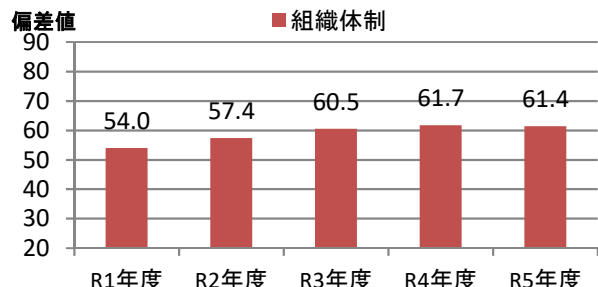
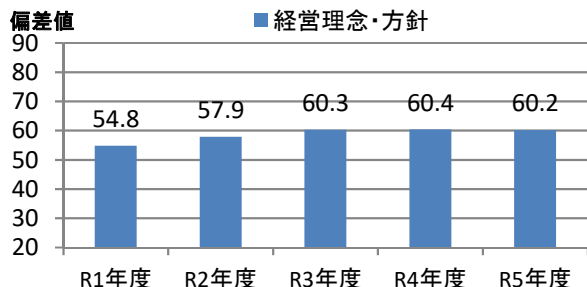
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

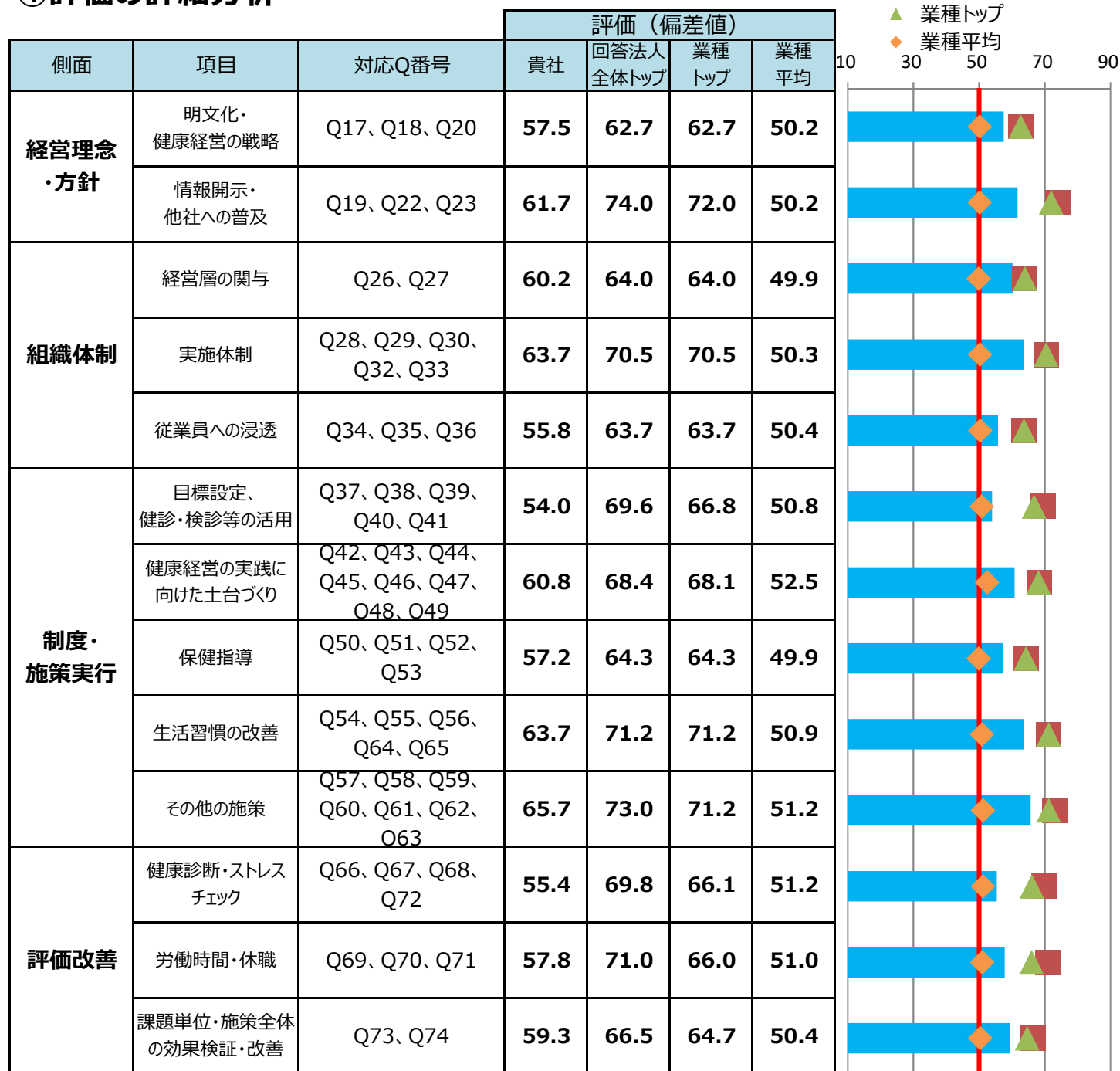
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	451~500位	301~350位	351~400位	551~600位
総合評価	57.1	59.5(↑2.4)	60.6(↑1.1)	61.2(↑0.6)	60.4(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のウェルビーイング（精神的・身体的・社会的に良好で幸せな状態）を高め生産性や創造力を強化することが企業価値の向上を目指す上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のウェルビーイングが高まり、労働生産性やエンゲージメントが向上することを期待している。まずは労働生産性指標の一つであるアブセンティーズム損失の低減を目標とし、メンタル不調による休職者の総休職日数の低減（2023年度末までに2019～2020年度の平均値の5%減少を達成）および、身体的なリスクが高いⅡ度・Ⅲ度高血圧者への指導対応（2023年度末までに100%対応）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107（働き方改革、健康経営） https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/95?response_id=265（マテリアリティ） https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/108（社会データ）

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://pr.biprogy.com/invest-j/ir/ar.html https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.8	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	福祉会クラブとして、スポーツや文化面などクラブ・同好会活動を支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂でカロリーや塩分を自動表示。野菜の小鉢を提供。ヘルシーメニュー提供しスマートミール認証取得。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	2022年度から新導入の健康ポイントプログラム（アプリ・Web）で歩数に応じたインセンティブを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	99.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調の影響を継続して分析しているが、メンタル理由による総休職日数の増加に伴い、アブゼンティーズムへの影響度が前年度（2021年度）から6ポイント上昇し、損失全体の約77%を占めた。分析の結果、入社年次の若い社員および役割の大きな変更が発生した社員において不調の発生率が高いことがわかっている。メンタル不調の発生抑制を継続実施することにより、労働生産性を改善していく必要がある。
	施策実施結果	新入社員や中途入社者へのカウンセリング、高ストレス属性者への個別連絡によるカウンセリング利用促進策を継続して実施。睡眠改善やストレスコーピングセミナーなどオンラインセミナーを継続して実施。
効果検証結果	メンタル不調によるアブゼンティーズム損失は、総休職日数の増加に伴い、全体の約77%と前年度比6ポイント悪化。前年度と異なり全体的な高ストレス者は改善傾向（3ポイントダウン）であったものの、引き続き在宅中心の勤務行っている影響もあり、年次の若い・社員や役割の変わった社員に不調をきたす傾向が見られている。また、前年度比で身体指標と生活習慣は若干の悪化、不定愁訴は改善と前年と反対の傾向を示している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	メンタルヘルスと並び、肩こり・腰痛がプレゼンティーズムに与える影響が大きいと分析。また長期的に従業員の高齢化や女性比率向上を見込んでおり、肩こり・腰痛を訴えるものが更に増加すると予想されるため対策が必要である。 さらにコロナ禍での在宅勤務者の生活習慣や不定愁訴の悪化も課題となってきている。
	施策実施結果	マッサージチェア、ヘルスキーバ、肩こり腰痛対策アプリ導入（延べ1343人月利用）を実施。在宅勤務者対応として食事術、ヨガ、エクササイズ、腸活、肩こり腰痛などセミナを実施（延べ875名参加）。
効果検証結果	前年度比で肩こりは7%減少、腰痛は6%減少。 コロナ禍での在宅勤務者は引き続き多いものの頭痛（3%減少）、目の疲れ（8%減少）など、不定愁訴（体調不良）は概ね改善しており、施策の効果が出ていると考えるが、まだ継続評価が必要と認識している。 セミナ全体の満足度は91.6%と高く継続して実施に効果があると評価している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士通Japan株式会社

英文名：Fujitsu Japan Limited

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

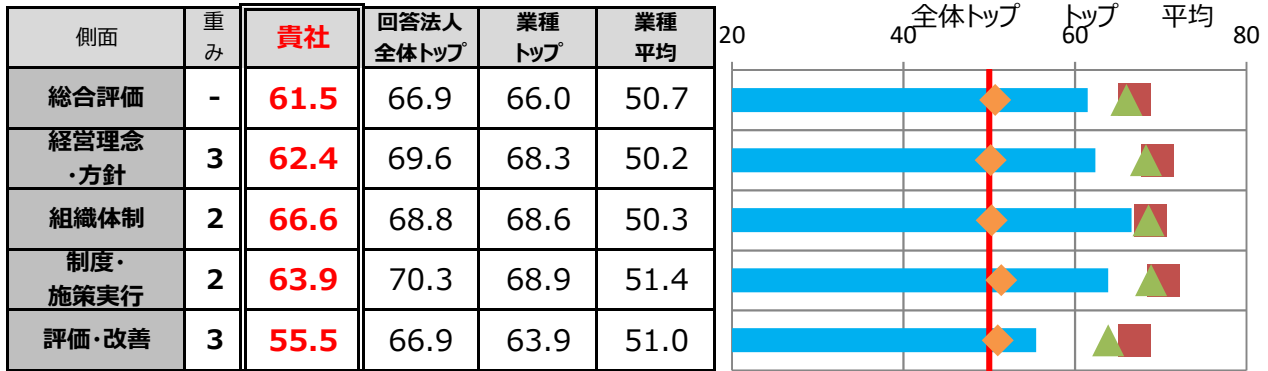
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.0 (前回偏差値 61.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



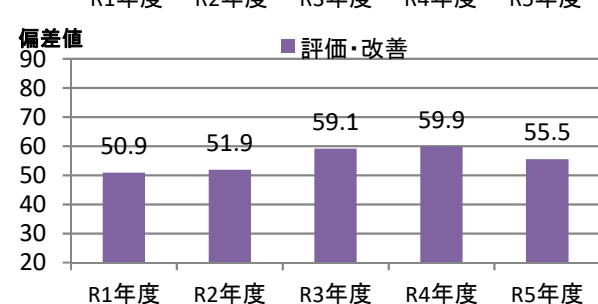
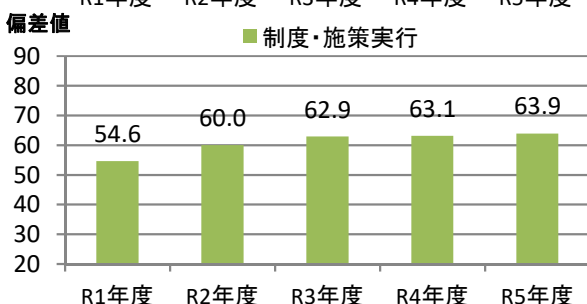
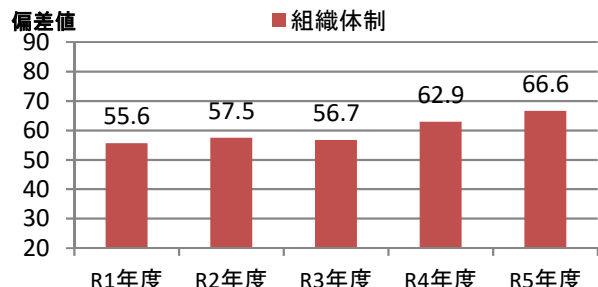
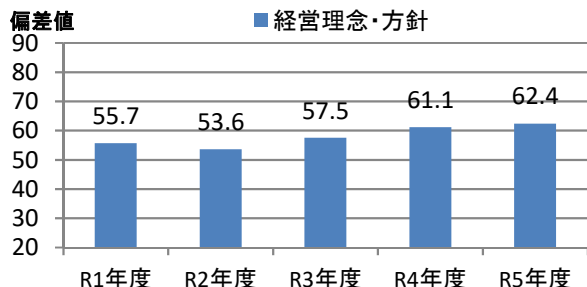
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

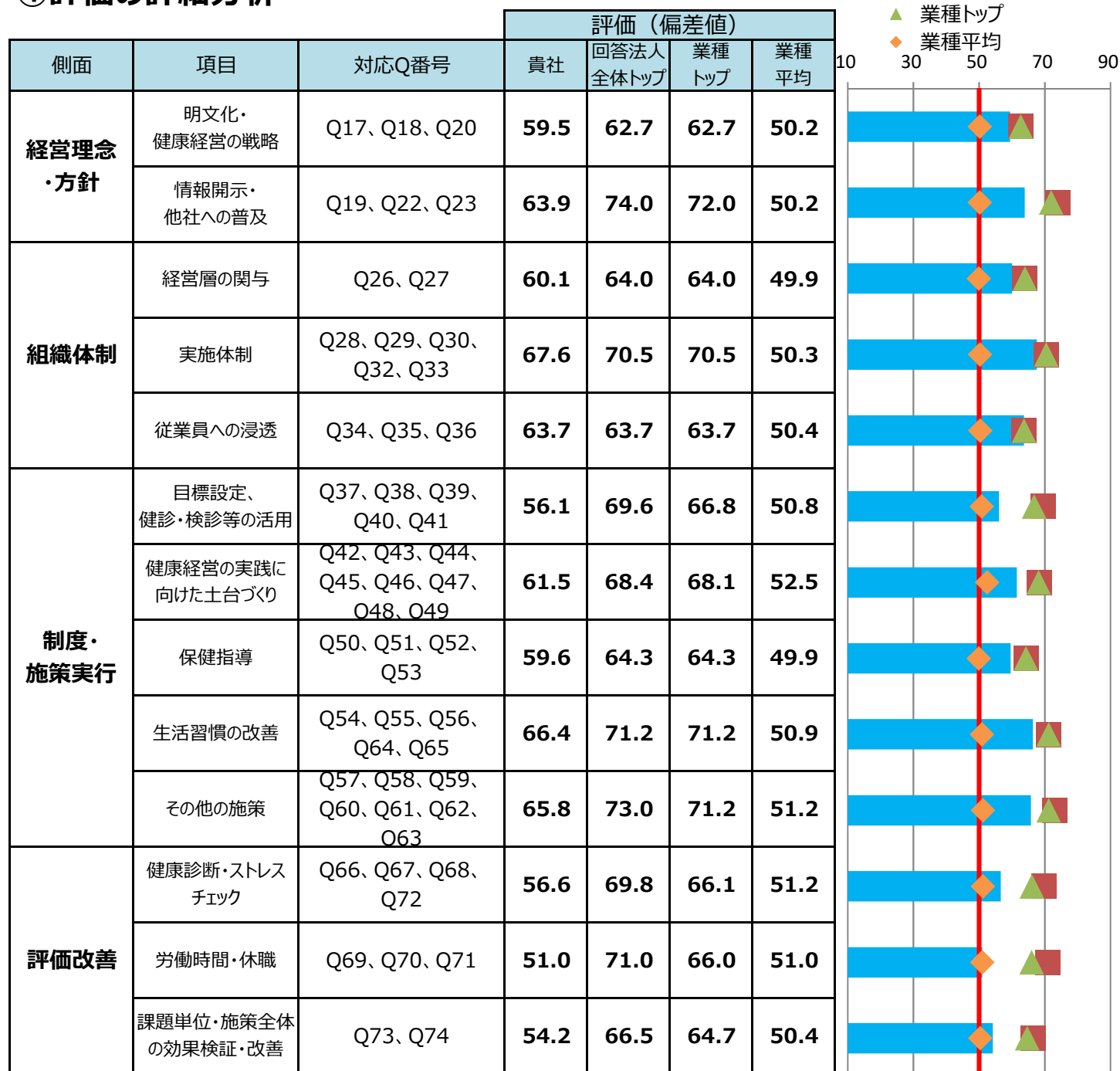
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901～950位	851～900位	551～600位	351～400位	451～500位
総合評価	54.0	55.2(↑1.2)	58.9(↑3.7)	61.5(↑2.6)	61.5(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 テクノロジー企業である富士通Japanにとって「人材」が最も重要な資本であると位置づけ、パーパスの実現に向け、「社員の心とからだの健康と安全を守り、すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす」ことをサステナビリティ重要課題として設定。健康経営の期待効果として、生産性向上、個人・組織活性化、人材リテンション強化を掲げ、それらに関わる指標の改善・向上を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施による効果の一つとして、「生産性の向上」を期待している。指標としては、アブゼンティーズム、プレゼンティーズムを設定し、損失発生の主要因であるメンタルヘルス不全、がん、慢性頭痛、腰痛等に対して、正しい知識に基づく対処、改善ができるように支援している。現状では目標値の設定は行わず、前年度(アブゼンティーズム 1.44%、プレゼンティーズム1.28%)からの改善・向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社にとって最大の経営資源および顧客価値の源泉は「人」であり、社員がWell-beingを実感できるようになることが、パーパスの実現には不可欠である。社員がWell-beingを実感するためには「健康」は欠かすことのできないものであり、「社員の心とからだの健康と安全を守り、すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす」ことを重要課題として設定している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みにより、社員がWell-beingを実感することが、エンゲージメントの向上、イノベーションの創出、事業成果の向上につながり、パーパスの実現、中長期的な企業価値が向上することを期待している。 具体的な指標としては、「エンゲージメント」グローバル共通平均75, Well-being指標(2023年指標開発、目標設定)を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fjj/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fjj/about/health/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fjj/about/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fjj/about/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.2	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝を伝え合い組織の心理的安全性を高めることを目的として、サンスポイントを送り合うPJを始動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康状態に合わせた管理栄養士によるレシピ紹介や、運動習慣・生活習慣の改善に関するコラムを配信している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年二回ウォーキングイベントを実施し、チームで楽しみながら参加することで、歩行習慣の定着を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	95.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	新型コロナウイルス感染症流行、新しい働き方「Work Life Shift」により生活環境、働き方が大きく変化した結果、コロナ禍前の2019年度以前と比較して、身体活動量（1日平均歩数）が減少、BMI/腹囲、血圧、血糖、脂質等の検査結果の有所見者、メタボリックシンドローム該当者・予備軍が増加し、生活習慣病発症リスクの増加しており、新しい生活環境、働き方に対応した生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	健診事後措置での運動推奨、企業スポーツチームと連携した参加勧奨等により、ウォーキングイベントの参加率の向上47.0%（前年比+6.7%）を図った。
効果検証結果	運動や食生活等の生活習慣の改善に取り組んでいる人は44.7%（前年比+1.4%）と微増、運動、睡眠、喫煙、飲酒等の生活習慣は改善傾向にあるが、1日歩行数は大幅に減少している。健康診断の検査結果の有所見者率は横ばいまたは微増、メタボ該当者は23.4%（前年比+1.1%）と生活習慣改善の一定の効果は認められるが十分ではない。引き続き、生活習慣（特に運動習慣）の改善・定着の取組みを強化する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	日本における女性特有のがんの罹患率の増加、当社の女性社員比率の増加等により在籍女性社員のがん罹患者は増加傾向にあり、乳がん・子宮頸がん検診の受診率向上によるがんの早期発見・早期治療の推進が重要な課題である。なお、富士通では、女性のエンパワーメント原則に署名し、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境、女性の活躍を推進しており、そのためにも女性特有の健康関連課題への対応は重要である。
	施策実施結果	婦人科健診を受診しやすい環境の整備、ナッジ理論を用いた受診勧奨資材・社内SNSを活用した受診勧奨、女性の健康週間での全社を対象としたセミナーを開催した。
効果検証結果	受診しやすい環境の整備や受診勧奨等により、婦人科健診の受診率73.0%（前年比+6.6%）となり一定の効果は得られた。引き続き、健診受診率の向上を目指し環境の整備や情報発信をするだけでなく、女性自身の健康に対するリテラシーの向上や男性の理解促進に働きかけ、女性が活躍できる環境の整備により力をいれていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノン ITソリューションズ株式会社

英文名: Canon IT Solutions Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

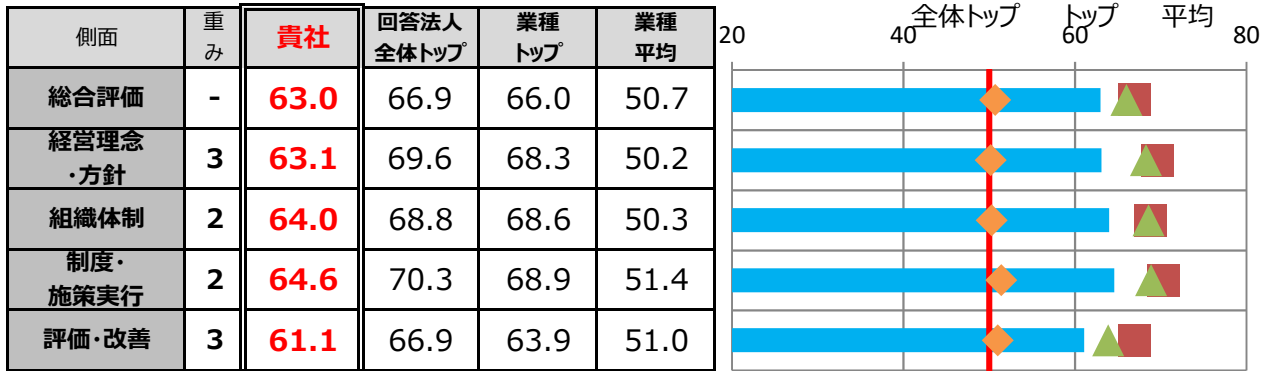
①健康経営度評価結果

■総合順位: **201~250位** / **3520社中**

■総合評価: **63.0** ↓0.5 (前回偏差値 63.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



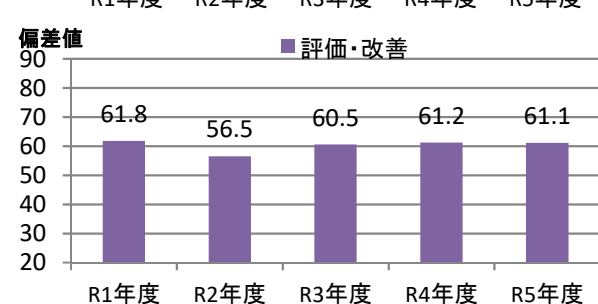
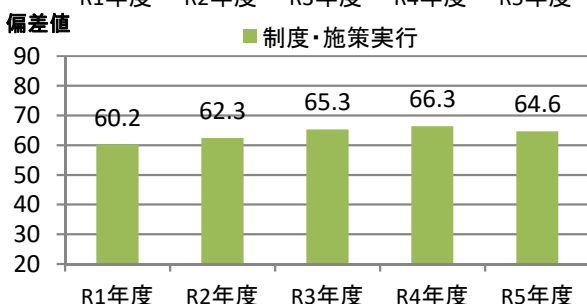
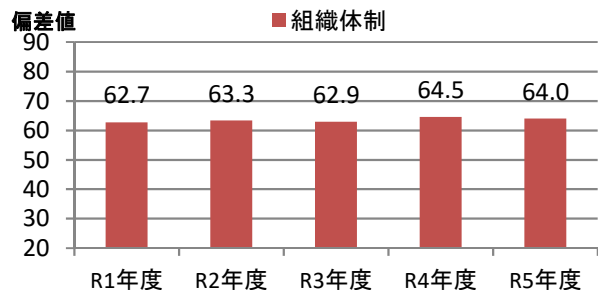
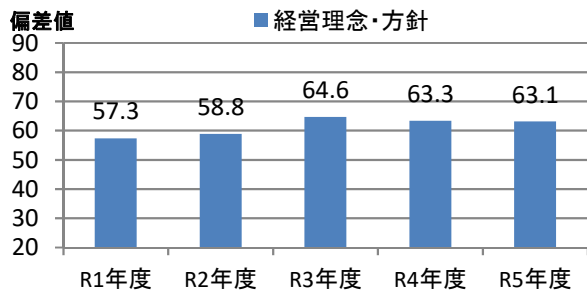
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

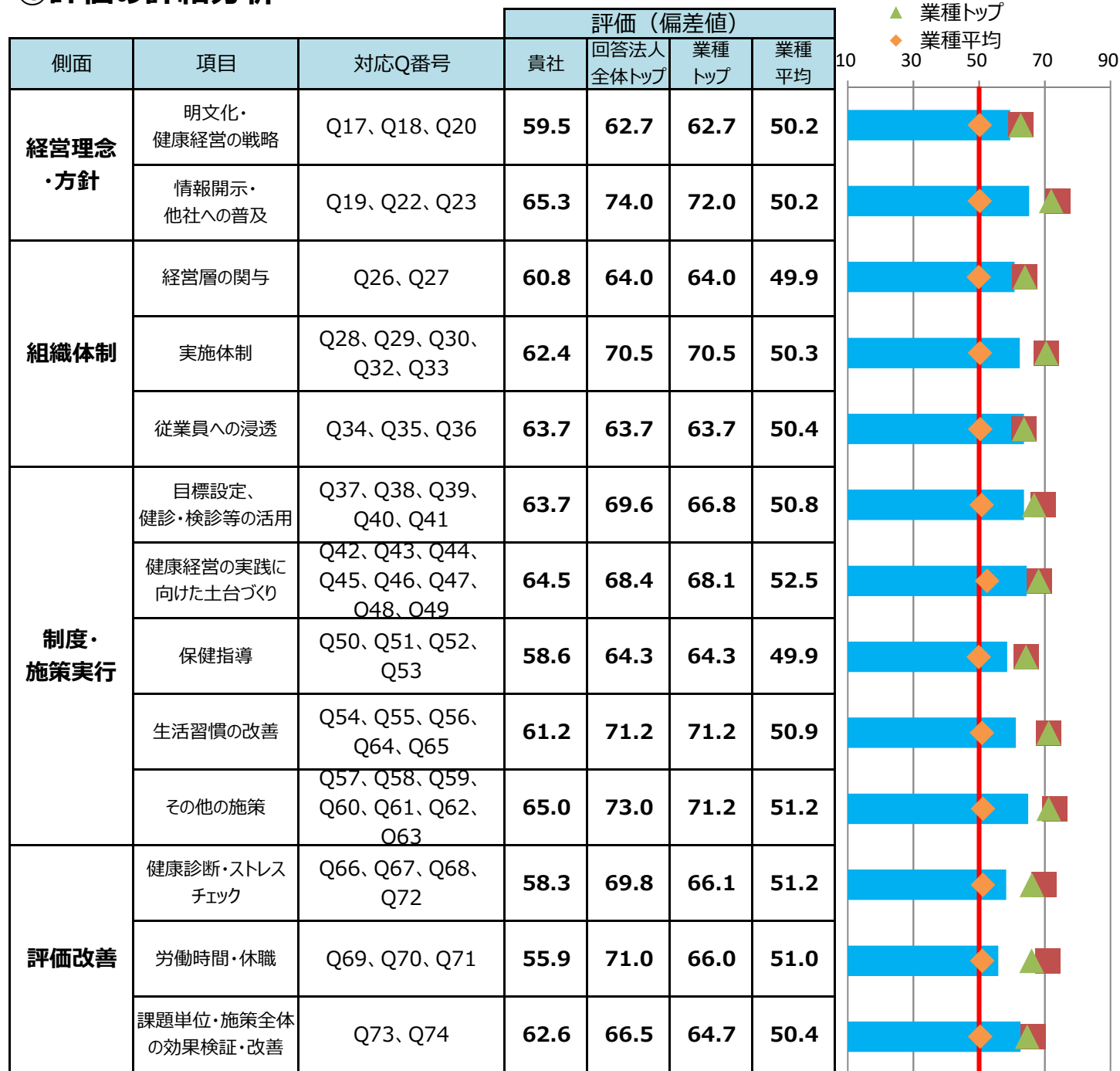
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	401~450位	51~100位	101~150位	201~250位
総合評価	60.3	59.7(↓0.6)	63.2(↑3.5)	63.5(↑0.3)	63.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業としての価値を高めるため、2025年をゴールとしたCITSグループのありたい姿として「VISION2025」を掲げ「先進ICTと元気な社員で未来を拓く”共想共創カンパニー”」を目指している。VISION2025実現のため「社員と会社の絆を強める」ことを変革の方向性のひとつとして位置づけ、社員エンゲージメント向上を課題とする。
	健康経営の実施により期待する効果	「社員が生き活きと輝く、魅力ある企業グループ」「社員が自慢できる企業」となることを期待する。社員の自社に対するロイヤルティを計る指標として、社員意識調査における自社評価点が2025年に65点となることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「先進ICTと元気な社員で未来を拓く”共想共創カンパニー”」実現のため、社員が個々の実力をより発揮できるよう、創造的な仕事を支える働き方改革、環境整備が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	多様な社員ひとりひとりがパフォーマンスを最大限に発揮できることを期待する。具体的には女性管理職比率を現在の4.4%から2024年に5.0%へ引き上げることを目標とする。またアブセンティーズム、プレゼンティーズムについては東大ワーキンググループの結果を比較指標とし、改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.canon-its.co.jp/company/csr/case/detail006.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.canon-its.co.jp/company/csr/case/detail006.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.canon-its.co.jp/company/csr/case/detail006.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.canon-its.co.jp/company/csr/case/detail006.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	26	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.5	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員一人ひとりの志向把握を目的とした調査を実施し、上司部下間のコミュニケーションに活用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	年齢、性別、健康診断結果に基づいた食事に関する情報配信、体重・血糖値・血圧を記録できるアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康行動目標を携行できるヘルシーアクションカードを配布、役員のヘルシーアクションを公表し促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	80.2	%
限定しない	○	全従業員の	0.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	適正飲酒者と毎日飲酒するグループで健診結果の肝機能数値を比較したところ毎日飲酒するグループにおいて有所見割合が増加。また健診結果の肝機能における有所見者率は3.0%と、血中脂質について2番目に高い。健康スコアリングレポートにおいても肝機能リスクが高いとされており、生産性維持・向上や肝機能をはじめとする疾病予防のため、適正飲酒の浸透が課題と考える。
	効果検証結果	適正飲酒の啓もう、飲酒相談窓口を設置するとともに、全社員を対象に飲酒に関するe-learningを実施。全社員の90.5%が受講。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	近年、在宅勤務が拡大したことで運動不足が課題となっている。直近3年の業務災害、通勤災害は全て転倒、特に階段踏み外しが多い傾向にある。多様な就業環境において事故発生を予防し、安全かつ心身の健康を維持しながら生産性を維持・向上させるためには、運動不足解消や社員のヘルスリテラシー向上が課題として挙げられる。
	効果検証結果	ストレッチの提案や定期的に体を動かす仕組みの検討とあわせて、年2回、ウォーキングイベントを実施。昨年の参加率が10.2%であったが経営者からの促進活動等により2023年春には14.4%に向上した。
	効果検証結果	運動習慣者比率は2021年の34.5%から2022年35.7%と上昇傾向にあり2025年に40.5%を目指す。あわせて生活習慣改善に取り組む社員の割合も2021年34.4%から2022年35.4%と向上しており、社員のヘルスリテラシー向上がうかがえる。一方で、今年以降も階段での災害が発生しており、現時点では災害防止への効果は判断できないが中長期的に検証していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NEC ネットズエスアイ株式会社

英文名：NEC Networks & System Integration Corporation

■加入保険者：日本電気健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

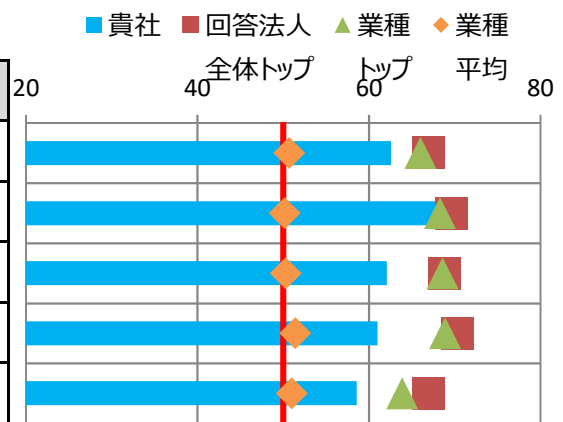
■総合順位： **251~300位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.6** ↓1.1 (前回偏差値 63.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	68.0	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.1	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	61.0	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	58.6	66.9	63.9	51.0



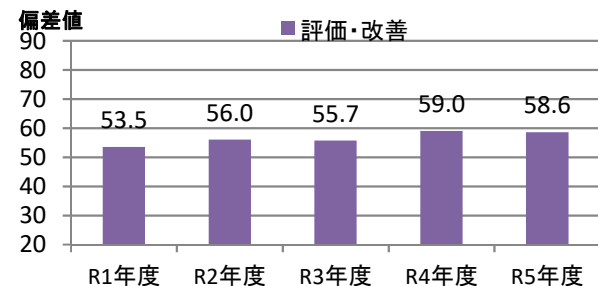
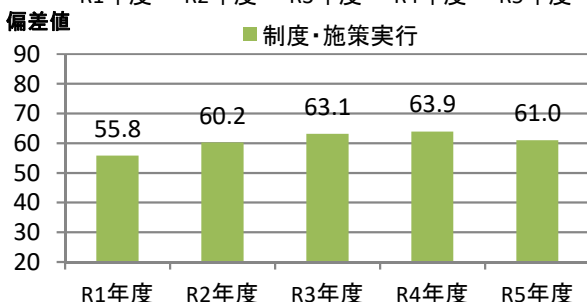
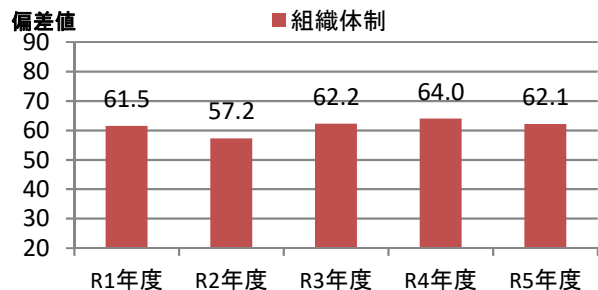
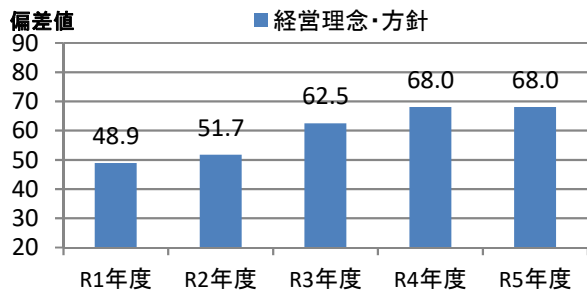
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

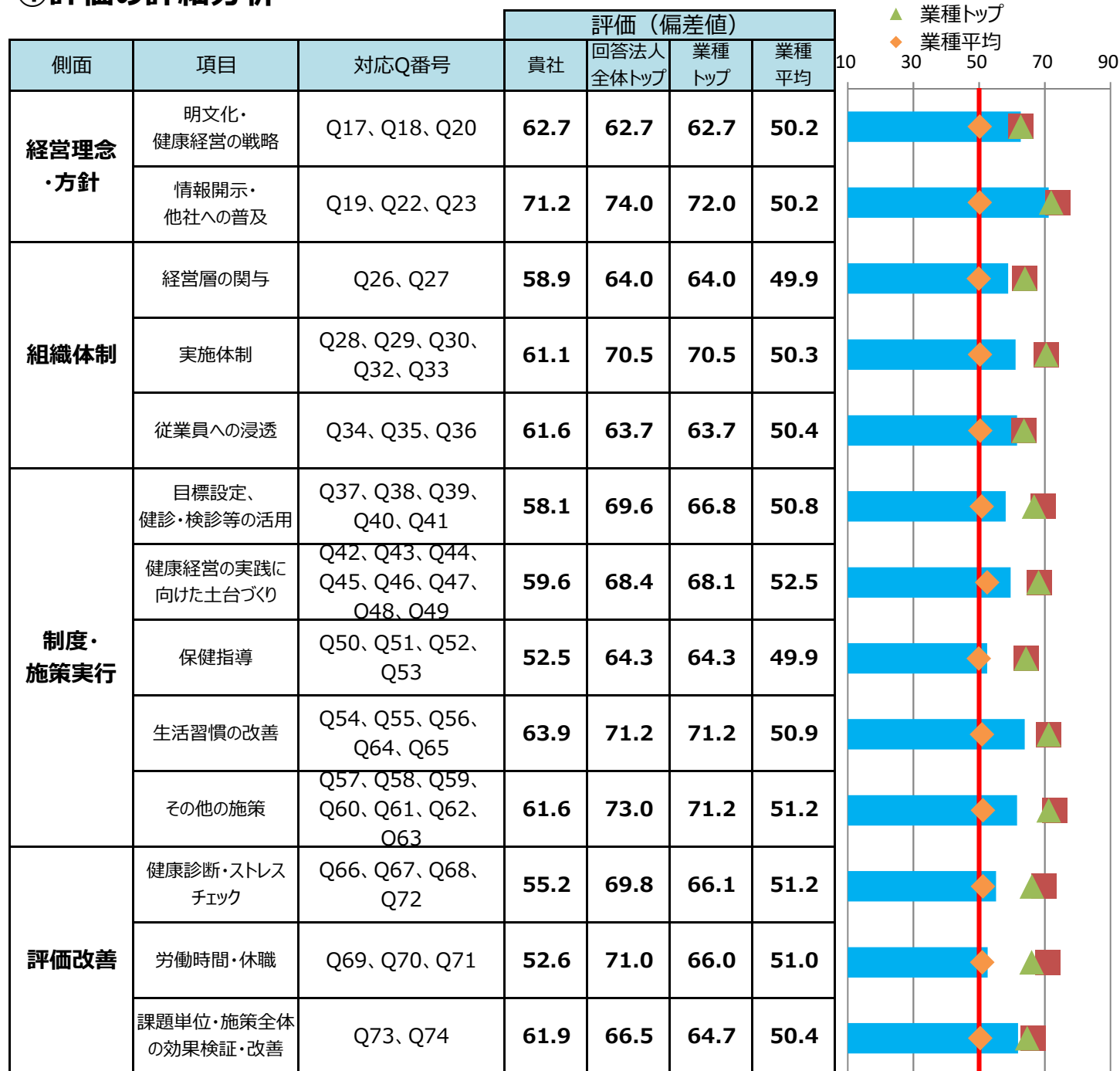
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	801~850位	351~400位	51~100位	251~300位
総合評価	54.2	55.8(↑1.6)	60.5(↑4.7)	63.7(↑3.2)	62.6(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の目指す社会像を実現するために、従業員一人ひとりのWell-beingをどのように向上させるかが課題である。健康経営の推進により、Well-beingを向上させ、当社のマテリアリティである『一人ひとりが生き活きと輝く環境づくり』の促進につながる好循環を作り上げていく。そのことがイノベーションの創出など自社の成長を促し、ひいては社会への価値提供につながるものとする。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組み（健診結果へのフォローや生活習慣の改善、業務負荷軽減によるワークライフバランスの確保、研修・資格取得によるヘルスリテラシー向上など）を通じて従業員の「Well-being」が向上することにより、一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮し、社会への価値提供と企業価値の向上につながる好サイクルを期待する。具体的には、NECグループ目標であるエンゲージメントのポジティブ回答50%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 日本の労働人口減少と同じく、当社も将来的に従業員数の減少が見込まれる。具体的には2030年頃までに再雇用者を除き従業員が約20%減少すると予想しており、一人ひとりが生産性を高めることに加え、「健康な状態で働き続けられること（生活習慣病リスクをどのように低減するか）」が課題である。そのためには若い世代の内から健康の重要性に気づき、行動を変えることが必要であり、健康経営がその下支えとなると考える。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組み（例としてAppleWatch貸与による歩行・健康習慣の定着など）を通じて健康の重要性に気づき、今から行動を変えることで、従業員がシニア層になっても体力・気力を維持し、仕事と人生を楽しめる健康状態を実現する。具体的には、プレゼンティーズムの割合減少、主観的に体調が良いと回答できる従業員の割合を80%に高めていくことを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nesic.co.jp/sustainability/social/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nesic.co.jp/sustainability/social/vt7sk60000004bcf-att/healthdata_2019-2022.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.nesic.co.jp/sustainability/social/vt7sk60000004bcf-att/healthdata_2019-2022.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nesic.co.jp/sustainability/social/vt7sk60000004bcf-att/healthdata_2019-2022.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	文化体育活動として運動・文化系の部活動を従業員主体で設置、会社と労働組合で活動を費用面等で支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事を通じた健康な体作りを目的とし、アプリを用いたカロリー・栄養素記録の仕組みを全社員へ提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	各種デバイス・アプリを社員向けに提供。それらを用いた歩行イベント・経営層による勤奨イベントの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	肥満増加に伴う生活習慣病増加が継続的な課題であり、過去に実施した健康課題アンケートでは「運動不足と感じている」と回答した割合が約80%だった。コロナ禍により運動量が大きく減少し、その影響で高血圧や糖尿病などの肥満関連の病気や運動器疾患発生リスクを危惧している。KPIとして定めている運動や食生活等の生活習慣改善に取り組む割合80%以上の定着に向けて、意識改革と治療・改善への行動変容が継続課題である。
	施策実施結果	意識・行動変容に向けて健康数値の見える化を行うため希望者全員にApple Watch・アプリを貸与。1日平均8000歩を目標に歩数の個人対抗戦（参加率約64%）やSlackでの写真投稿イベントを実施。
効果検証結果	施策実施後の歩数推移をみると、1日1000歩以上向上している。しかし、運動や食生活等の生活習慣改善に「すでに取り組んでいる」と回答した割合は46.1%で0.8%低下した。生活習慣改善に取り組む割合はまだ目標値に届かないため、健康習慣が身体に与える変化が見える化するための体組成計配布、イベント期間だけでなく日常的に参加者同士がリアクションすることで運動継続のモチベーション維持を促進していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社システナ

英文名：Systema Corporation

■加入保険者：システナ健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

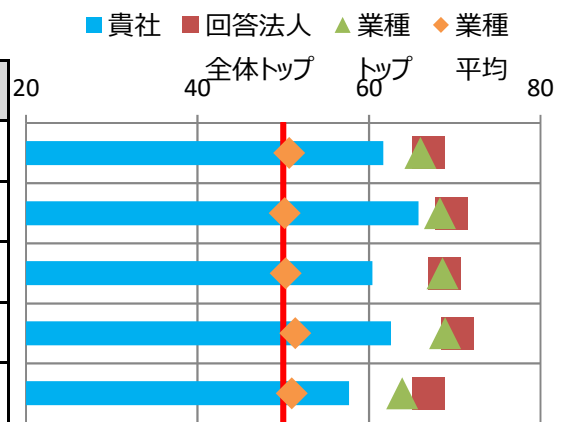
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.7** ↑1.3 (前回偏差値 60.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.7	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	65.8	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	60.4	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	62.6	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	57.7	66.9	63.9	51.0



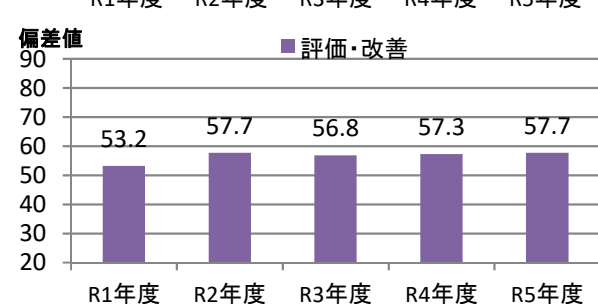
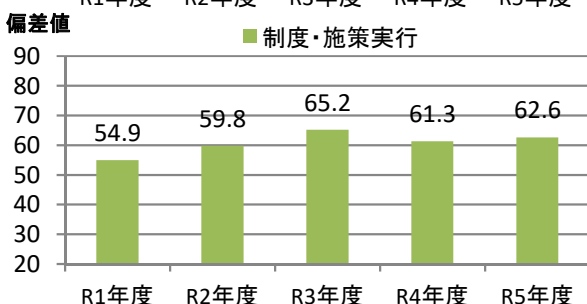
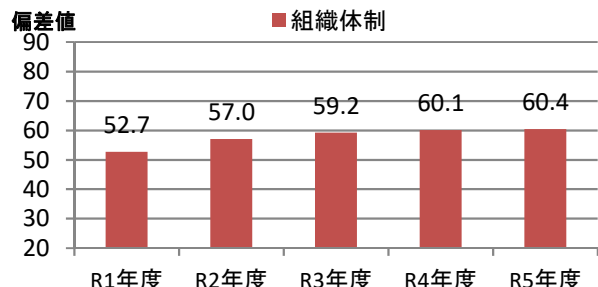
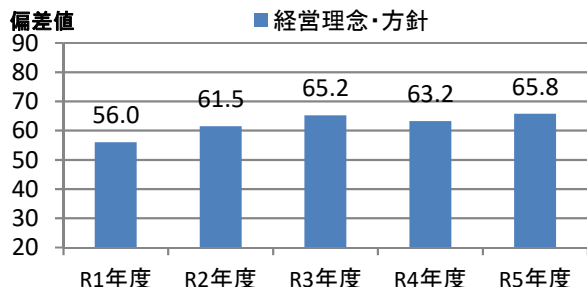
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

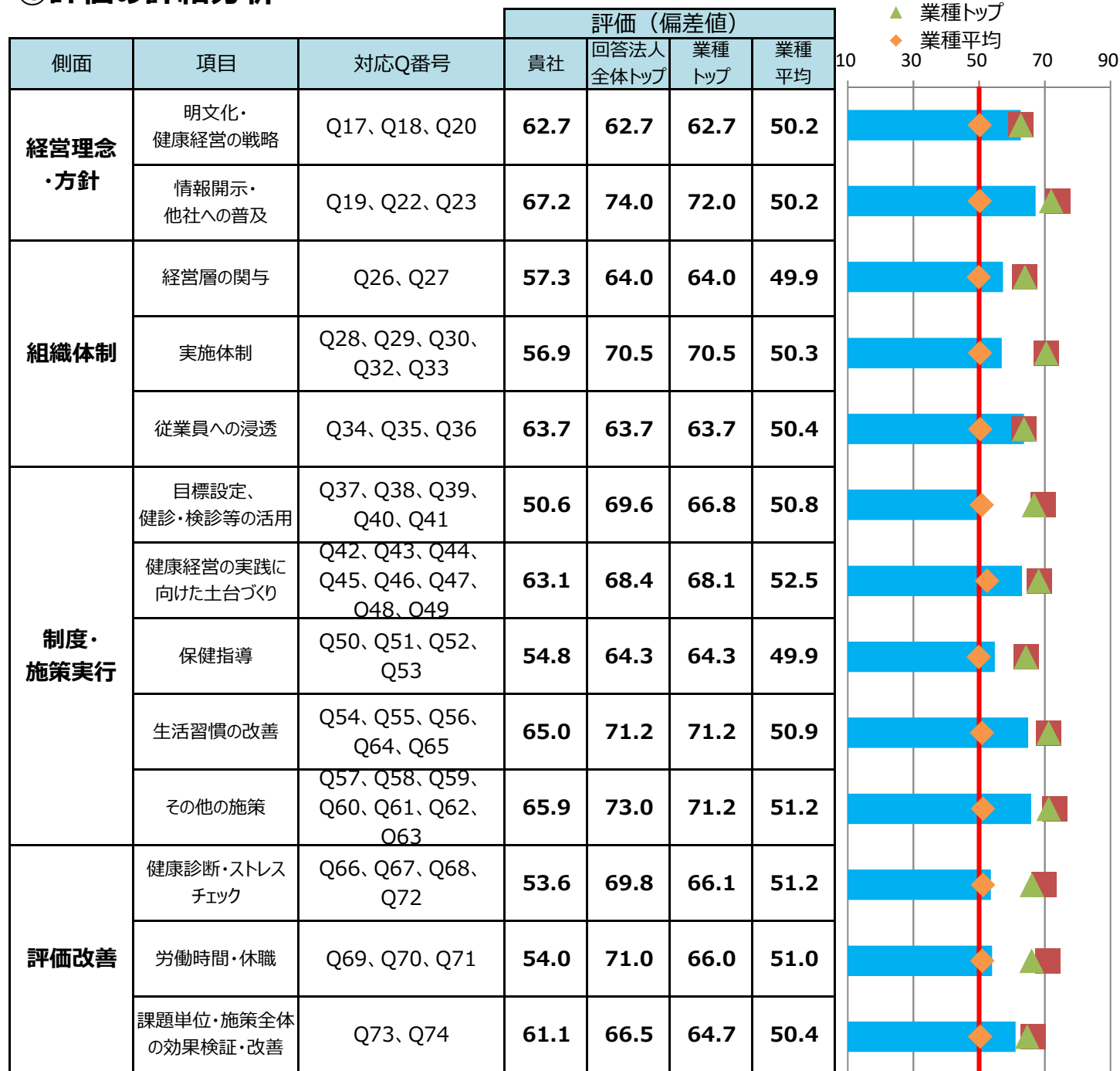
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	501~550位	251~300位	501~550位	401~450位
総合評価	54.3	59.1(↑4.8)	61.5(↑2.4)	60.4(↓1.1)	61.7(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 事業を通じてお客様や社会に貢献していくことと同時に、ステークホルダーの3者満足の継続的な向上を目指していくには組織の活性化は不可欠であり、その経営基盤として従業員が健康に働けることが重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが健康に働くことで、重要となる経営基盤が安定し、株主、お客様、従業員の3者満足の継続的な向上が期待できる。具体的な指標として、健康診断受診率100%の継続、健康に関する情報の発信として健康だよりの配信、ストレスチェックの実施と分析、特定保健指導の推進を取り組んで行く。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.systema.co.jp/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.systema.co.jp/sustainability/esg_society/#diversity				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.systema.co.jp/sustainability/esg_society/#diversity				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.systema.co.jp/sustainability/esg_society/#diversity				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員・家族も参加可能な社内イベントとしてBBQ大会を実施し、約1,300人が参加した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	置型健康社食アプリでカロリー、栄養素のサポートを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	法人契約をすることで、スポーツジムを利用する際の価格を抑え、楽しく健康習慣を身に着けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル不調による退職から復職したのち、復職判断、ラインケアの不足などによって同一病名で再休職となる事例があったため、メンタル不調の再発防止・就業と治療の両立が課題であった。
	施策実施結果	復職後に再発することのないようにリワークプログラムを社内でも実施。また、セルフケアに役立つ資料を、ポータルサイトに掲載し、従業員に展開した。その結果、再休職者率は2.5%（2022年度）となった。
効果検証結果	再休職率：2020年度3.6% 2021年度2.2% 2022年度2.5%（前年比較0.3%増） 約2週間のリワークプログラムを社内でも実施。 前年度より0.3%増加したが、ラインケアについて役職者には研修を実施したため、次年度は減少する見込。今後も復職後に活かせるセルフケアについての知見の共有と、復職直前の面談を慎重に確認し、メンタル不調の再発防止に取り組んでいく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	今年度はインフルエンザと新型コロナウイルスの両方が猛威を奮っており、事業所内集団予防接種では、社内クラスターの発生が予見されるため、予防接種の場所・方法の見直しが課題となった。
	施策実施結果	来院型のインフルエンザ予防接種が可能な医療機関を増やし、社内クラスターを回避した予防接種環境を構築。
効果検証結果	インフルエンザ罹患報告件数：2021年3名、2022年4名 拠点近くの施設との契約を進め、全国の社員が滞りなく接種できる環境を整えたことにより、罹患者を社員全体の0.09%に抑えることが出来た	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日鉄ソリューションズ株式会社

英文名：NS Solutions Corporation

■加入保険者：日本製鉄健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

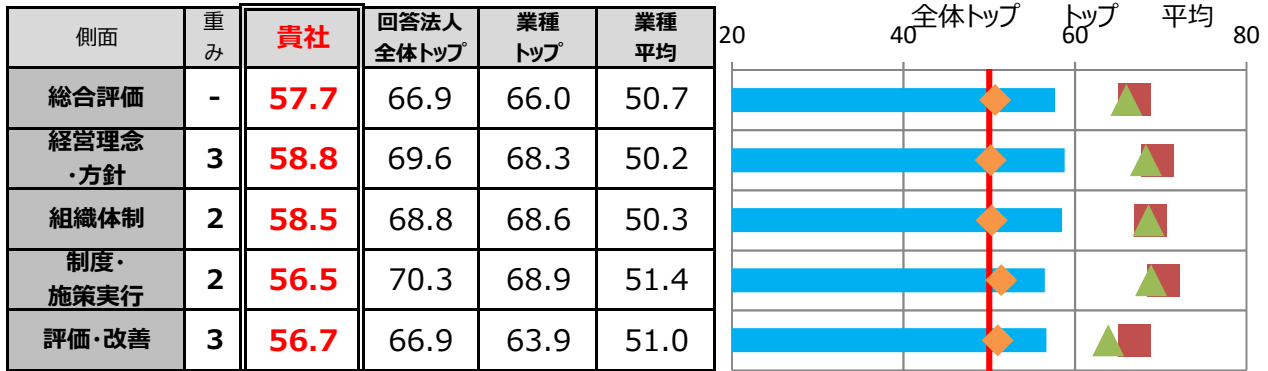
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.7** ↑4.6 (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



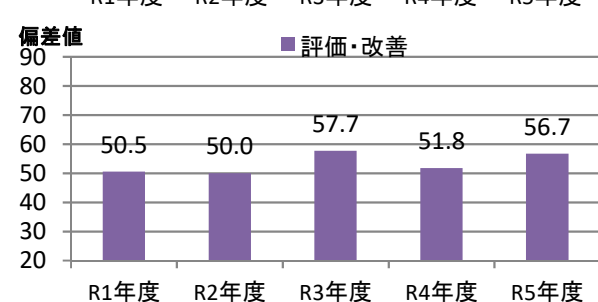
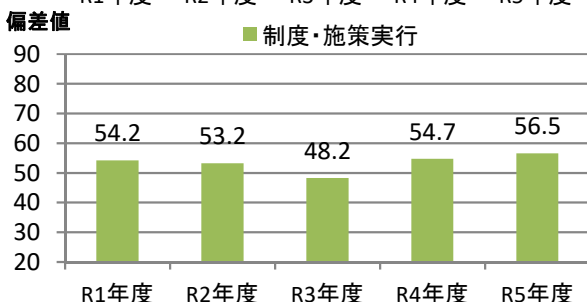
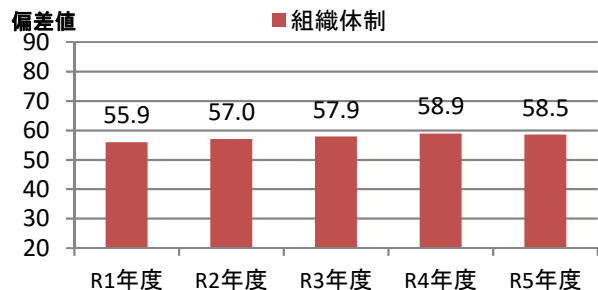
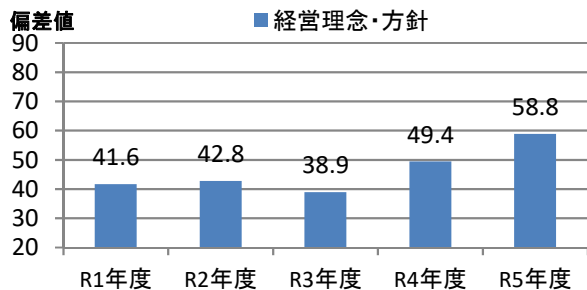
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

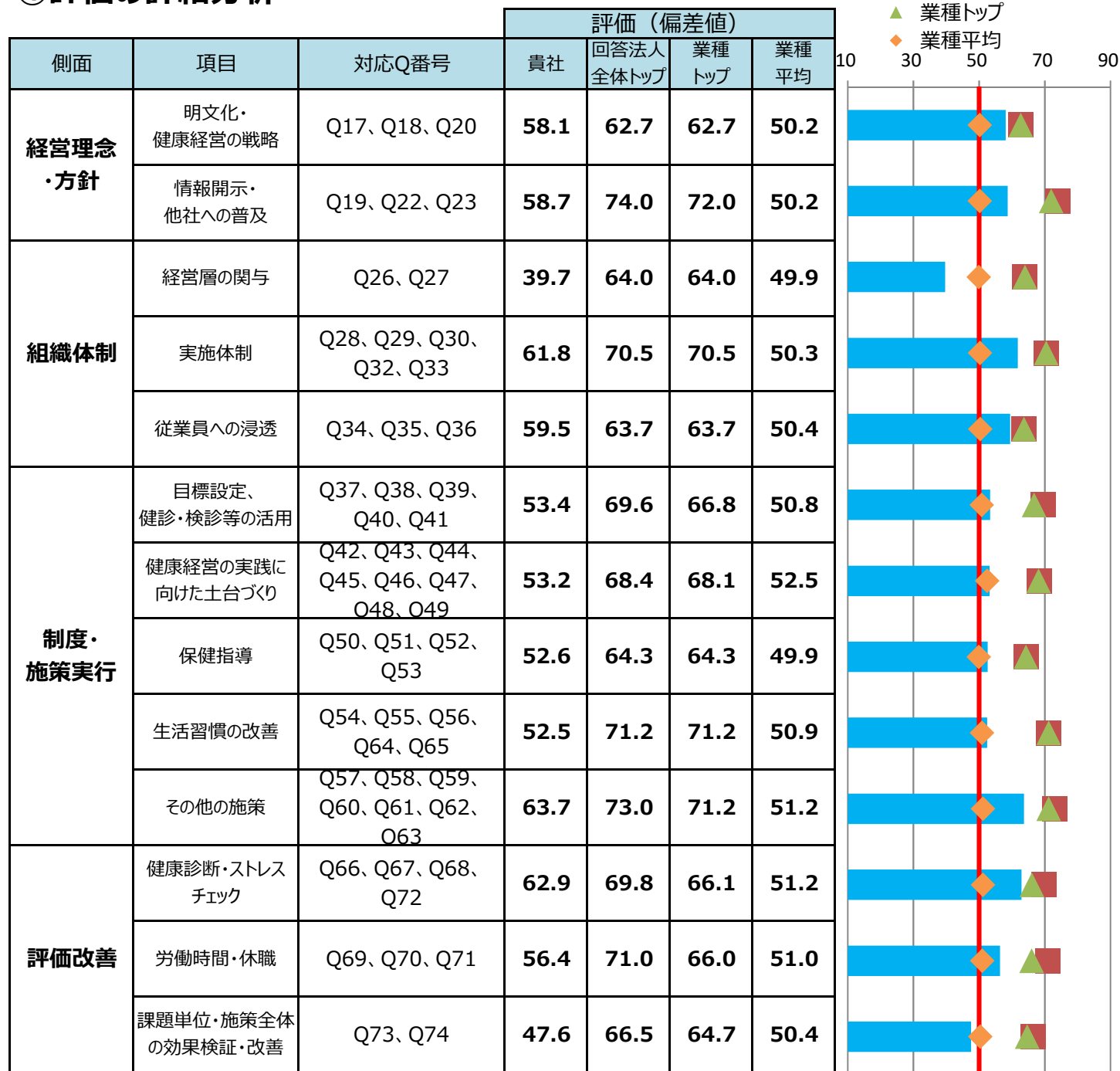
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1351~1400位	1551~1600位	1301~1350位	851~900位
総合評価	49.7	49.9(↑0.2)	50.2(↑0.3)	53.1(↑2.9)	57.7(↑4.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒入社・中途入社にかかわらず、心身の健康を維持し、各自の能力を存分に発揮してもらうことが、事業推進上の要となる。
	健康経営の実施により期待する効果	心身のバランスのとれた健康管理を推進することで、自身の能力を存分に発揮できる場所として活躍してくれることを期待している。具体的には、入社3年未満での離職者数の最小化を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nssol.nipponsteel.com/sustainability/social/kenko_keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.nssol.nipponsteel.com/sustainability/social/kenko_keiei.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.nssol.nipponsteel.com/sustainability/social/kenko_keiei.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場単位で、様々な種類での昼食会・懇親会を開催し、会社としても支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	自主参加型で、栄養学講座や、腸活講座（塩麹）等を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生アウトソーシング（福利厚生倶楽部）内のメニュー及び健康保険組合契約の施設が利用できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	「上司一部下を中心としたコミュニケーション力の強化」「正しい知識に基づくストレス耐性度の向上」「上司力（マネジメント能力）の向上」等
	施策実施結果	個別事例における実践的な現場の理解は拡がりつつあり、研修等で繰り返し周知することで、一般的な啓蒙は進んでいる。
効果検証結果	若年層でのメンタル発症について、減少傾向にある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	復職を焦り、無理のある復職により、再発するケースが散見されたため、会社が定める「復職サポート期間制度」を徹底する。
	施策実施結果	事業部担当・上司への制度に関する丁寧な説明と、個別事例に即した運用により、徹底は進んだ。
効果検証結果	再休職事例は減少している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コア

英文名：CORE CORPORATION

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

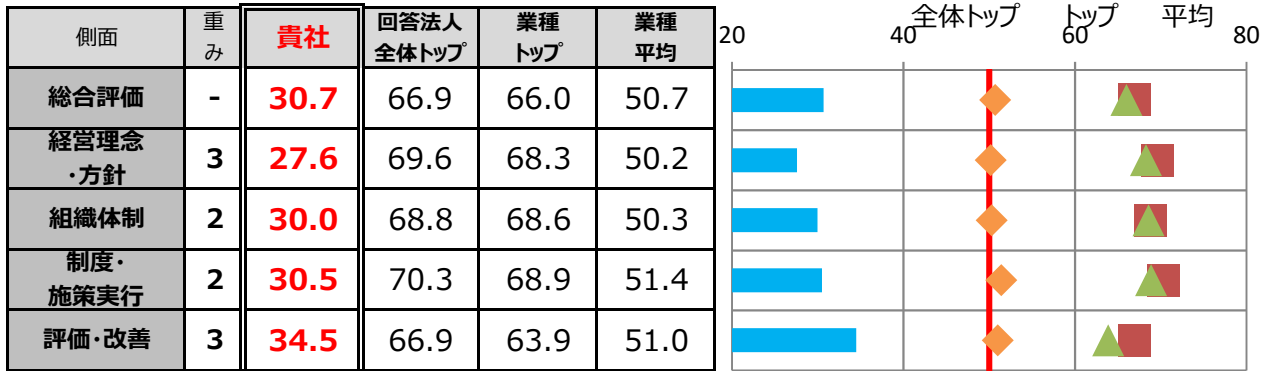
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3351~3400位** / **3520 社中**

■総合評価： **30.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



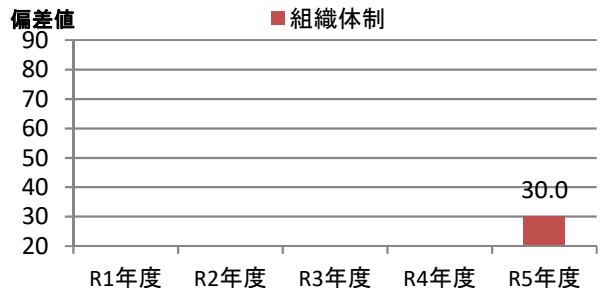
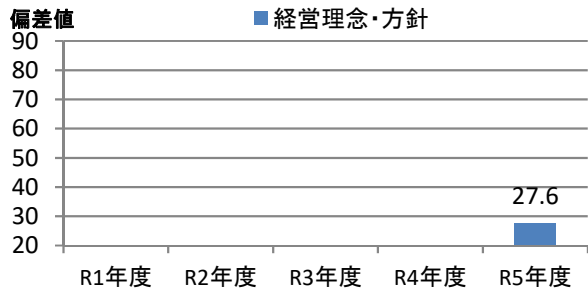
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

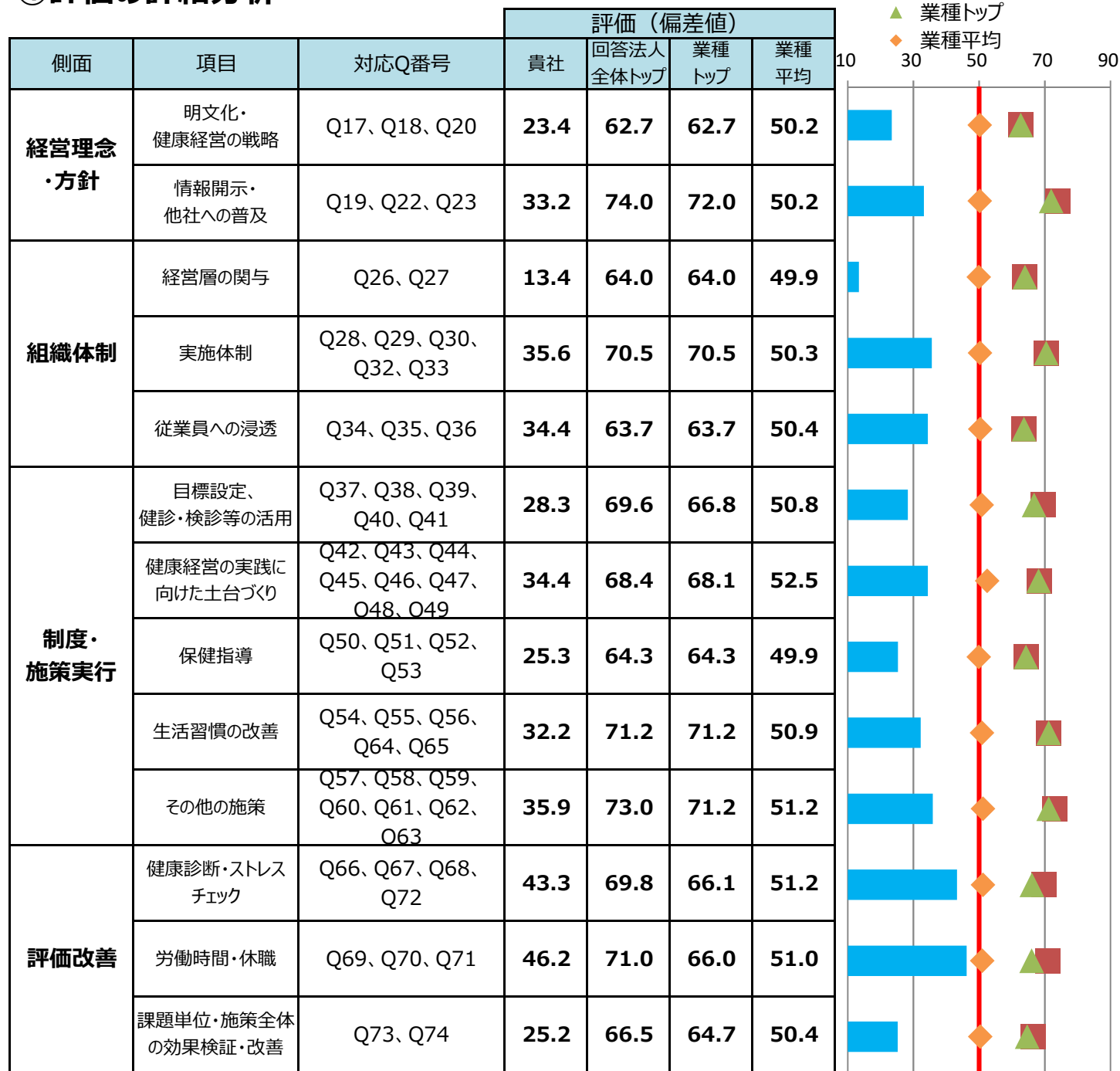
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3351~3400位
総合評価	-	-	-	-	30.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.7	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	------------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員会として社員が積み立てた金額の倍額を、会社補助として社員旅行や懇親会費用として提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	25.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	－
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	－
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	－
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	－
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：T I S株式会社

英文名：TIS Inc.

■加入保険者：T I Sインテックグループ健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

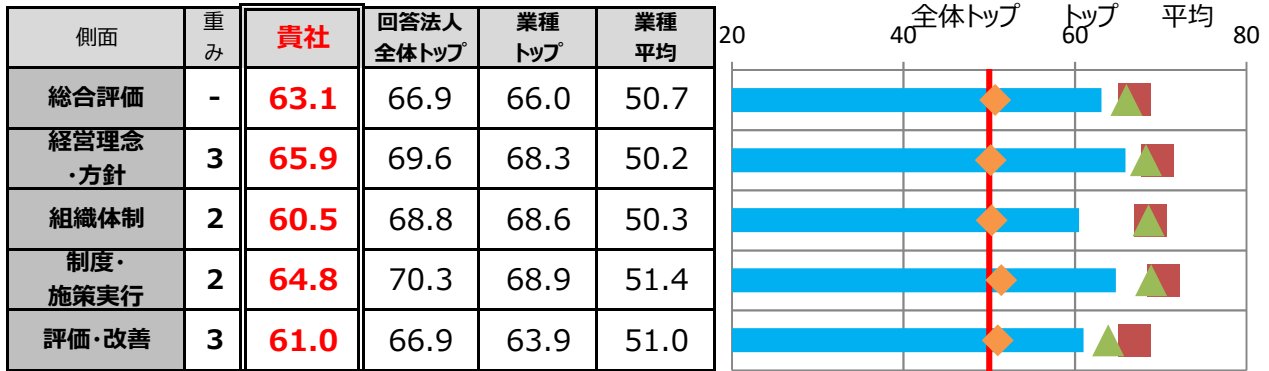
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑1.3 (前回偏差値 61.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



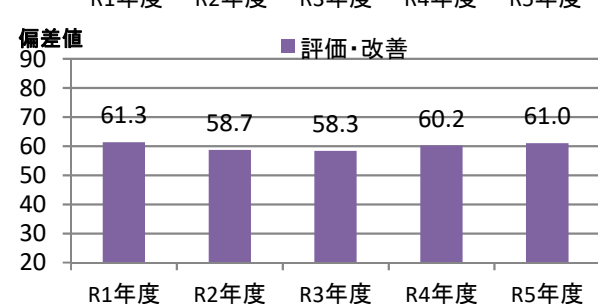
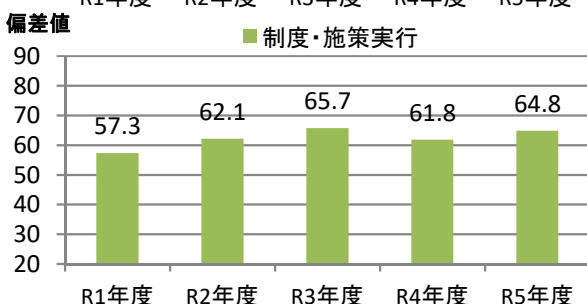
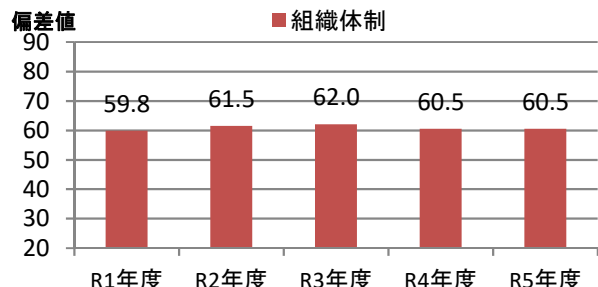
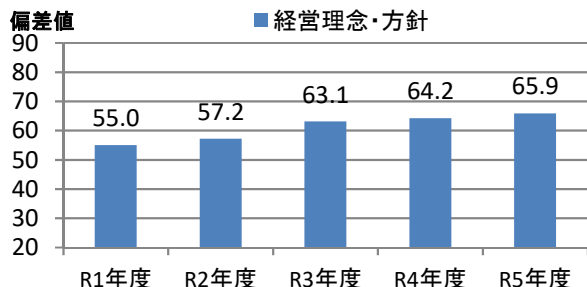
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

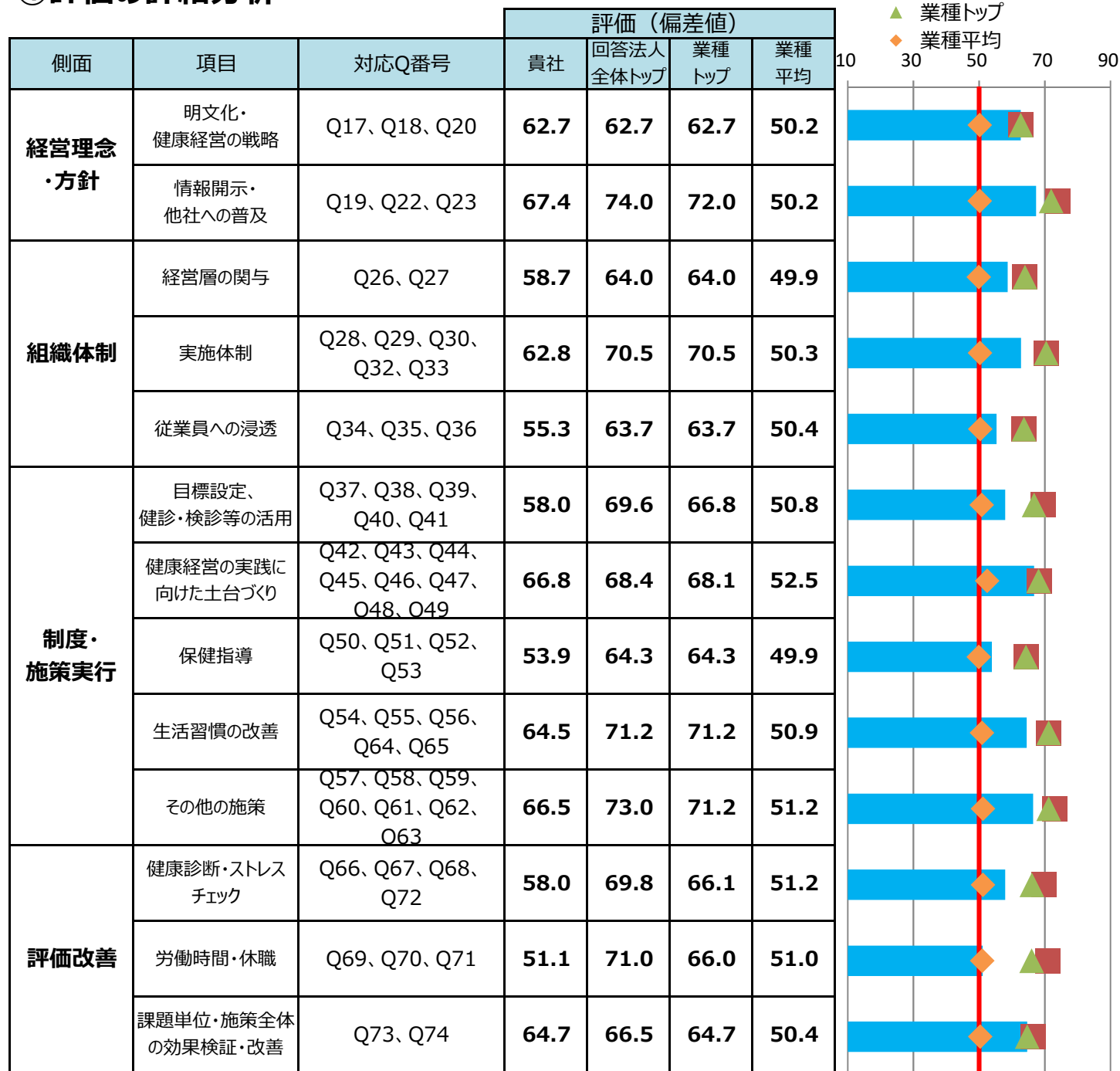
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	451~500位	151~200位	301~350位	201~250位
総合評価	58.3	59.5(↑1.2)	62.0(↑2.5)	61.8(↓0.2)	63.1(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 会社と社員の価値交換性の向上は、仕事の質と信頼を高め、その結果事業を通じた社会提供価値を高めることにつながり、将来的に企業価値を向上していく。その実現のために、社員がいきいきと活動し、個性や強みを発揮し、エンゲージメントを向上させていくことが課題と考えている。「働きがいの向上」「心身の健康」「生活力の向上」の3本柱で、2023年度までは、特にエンゲージメントの向上を課題として注力していく。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のエンゲージメント向上を期待している。具体的指標としては、2023年度終了時点で、働きがい調査総合設問ポイントを61%⇒70%、組織健康度調査のパフォーマンス影響項目を4項目すべて平均3.5ポイント以上、アブゼンティーズムを1.1%維持、プレゼンティーズムを25.8%⇒20%にそれぞれ改善することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様な人材が能力を発揮し、新たな価値を創出し続けるためには、一人ひとりが高い活力と貢献意欲をもって働ける組織を作ることが必要である。組織の中で、あたりまえのように意思と意見を出し合える状態を作り出すことが、ビジネス成果を創出するとともに、社員が能力を発揮し成長している実感を高め、エンゲージメント向上に寄与すると考える。
	健康経営の実施により期待する効果	多様な人材がそれぞれの強みを生かして意見を出し合い、主体的に事業に貢献できる職場環境を構築することを期待している。社員への内発的動機付けと心理的安全性を高める取り組みを実施し、社員意識調査内設問「精神的に安心して働ける」を前年比3%増（2022年度53%）、組織健康度調査内設問「心理的安全性評価」「強味の発揮」を前年比0.1ポイント増（2022年度3.5/3.4）とすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tis.co.jp/group/sustainability/social/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.tis.co.jp/documents/jp/group/sustainability/social/health/health_02.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.tis.co.jp/documents/jp/group/sustainability/social/health/health_02.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.tis.co.jp/group/sustainability/social/rewarding/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	お互いの理解度の向上・仕事の意味感への気づき・主体性を引き出すため、月1回以上の1on1を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	事業所の定期健診会場でフードモデルを展示し、見る・触る等の体験を通して食生活を振り返る機会を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	Eラーニングを用いて従業員自身でフレイルチェックが実施できる場を提供し、実施結果を参加者に返却				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員が身体的不調があったとしても長期的にパフォーマンスを発揮してもらうことが持続的エンゲージメントの実現に不可欠と考えている。女性特有の健康課題は様々だが、日本女性の約5割が生理・PMS・更年期によるパフォーマンスの低下を自覚している。また、日本の乳がん検診受診率は47.4%である。女性特有の健康課題意識と対処法を全社員が認識することで、生産性や持続可能な働き方への意識向上が図れると考えた。
	施策実施結果	生理・更年期・乳がんについて、メカニズム・セルフチェック・当事者の部下との対話方法などをオンラインセミナーでワークも交えて実施。参加者は140名、参加率は100%、満足度は4.3(5段階評価)だった。
効果検証結果	実施前後の参加者の意識変容を測定。「セルフチェックの定期的実施」が18%⇒98%、「定期的な検診受診」が11%⇒100%、「仕事と治療は両立できる」53%⇒87%と全てにおいて増加。生理・更年期の受講者のうち全ての男性・6割の女性が「女性特有の健康課題に関するセミナーを初めて受講」であり、受講者6割が部下との対話に役立てられると回答した。意識・行動双方の変化に期待が持てるため、継続実施を検討する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社員の持続的なエンゲージメントや組織力の強化を実現するためには、心理的安全性を高め、上司・同僚との関係性が良好な状態であることが望ましいと考える。そのためには、コミュニケーションの活性化が不可欠である。テレワークの急速な拡大により、コミュニケーションの取り方が変化する中、社員が感じる心理的安全性は5点満点中3.5・承認実感は3.3・上司の理解と同僚の助け合いは3.6(2020年度実績)だった。
	施策実施結果	2021~22年にかけて上司・部下それぞれに研修を実施。上司側には1on1の質の向上（傾聴・気づきへの促しや成長感・キャリア形成につなげる面談方法の習得）を目的として実施し、参加率は79%であった。
効果検証結果	2020年度と比較し、月1回以上の1on1実施率は74%⇒81%・満足度は56%⇒59%に上昇。心理的安全性3.9・承認実感3.4・上司の理解3.7・同僚の助け合い3.7とそれぞれ改善がみられた。「精神的に安心して働ける」の高評価回答率は47%⇒53%。最終的な働きがい56%⇒64%だった。この結果からコミュニケーション施策として一定の効果が得られたため、今後高度化を図るツールとして活用する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三菱総合研究所

英文名：Mitsubishi Research Institute, Inc.

■加入保険者：三菱健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

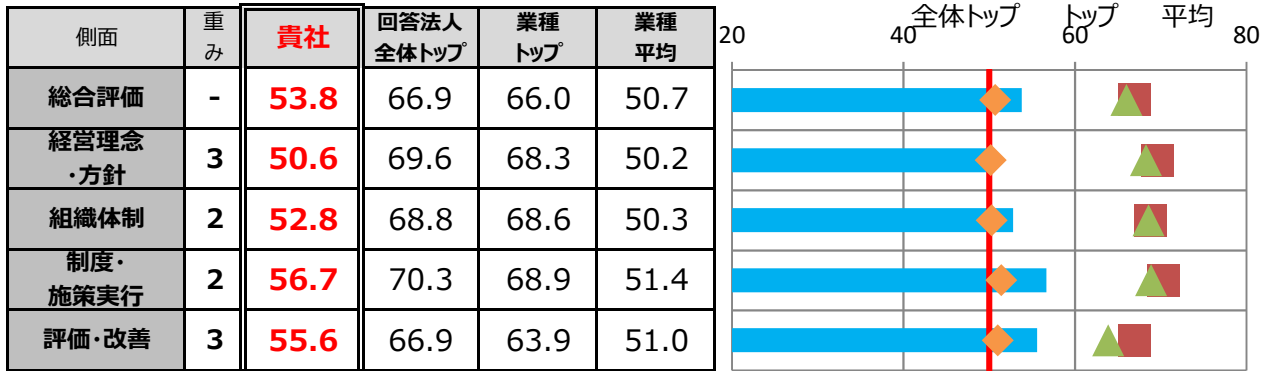
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.8** ↓0.8 (前回偏差値 54.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



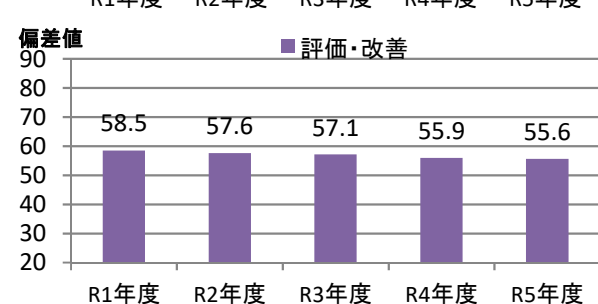
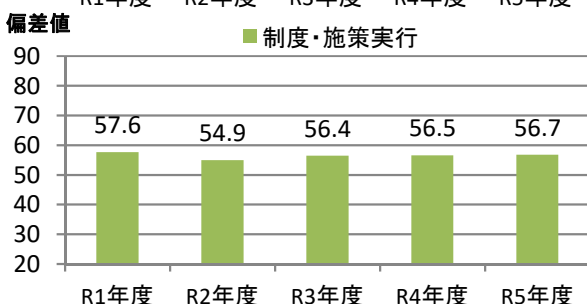
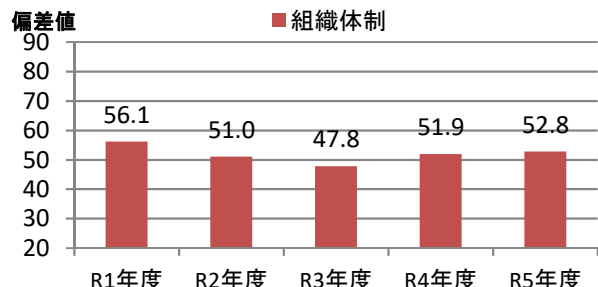
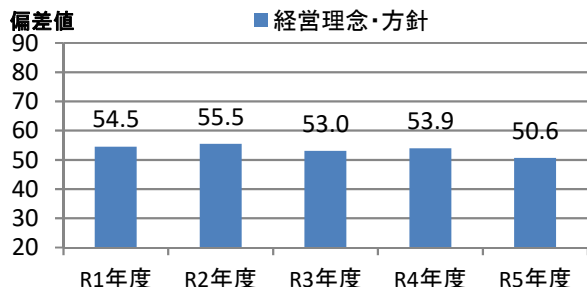
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

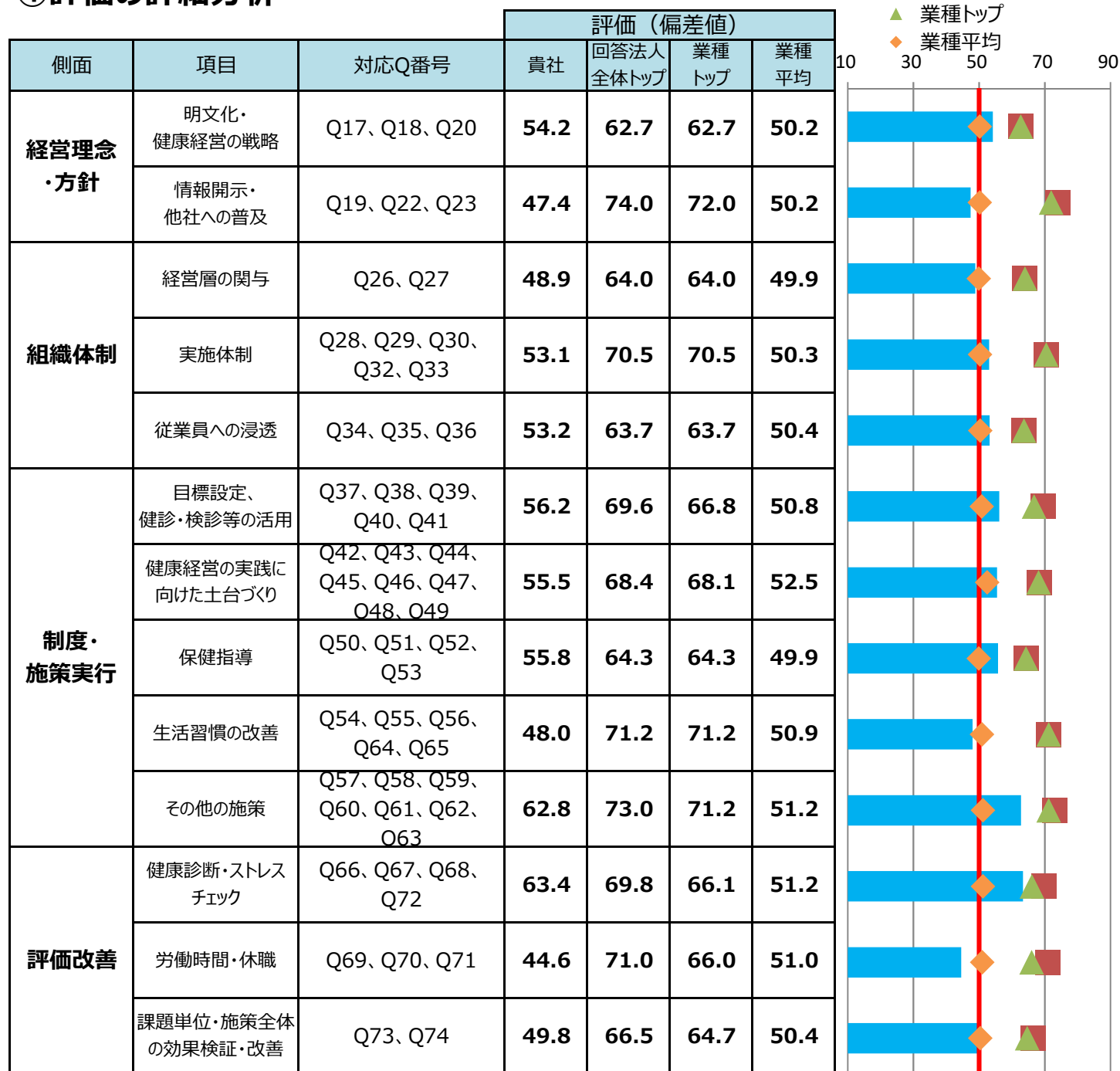
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	851~900位	1101~1150位	1101~1150位	1301~1350位
総合評価	56.6	55.1(↓1.5)	53.9(↓1.2)	54.6(↑0.7)	53.8(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「社会課題を解決し豊かで持続可能な未来を共創する」ことを果たすべき使命に掲げる当社の企業活動においては、社員が最も重要な資産である。これを踏まえ、社員一人ひとりの心身の健康増進および思い描く生活やキャリアの実現が、健康経営の観点で取り組むべき課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康の実現によってもたらされる生産性・競争力の向上を期待している。社員の主体性を尊重することを前提に、社員一人ひとりの健康リテラシー向上を目指し、無関心層へのアプローチ、経営層／ラインマネージャー層への働きかけを強化する。2023年10月に新たな中期経営計画が策定されたことから、計画内容を踏まえて具体的な指標を設定し取り組みを進める方針である。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 未来を問い続け、変革を先駆ける企業を目指す当社においては、自社のみならず社会全体での健康経営取組の機運を盛り上げると同時に当社価値向上を目指すことが必要と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	福利厚生を担う人事部、ヘルスケア事業に係る部署、働き方や女性の健康をテーマとした社内活動、産官学民の会員プラットフォーム等、当社で行われている「健康」を起点とする幅広い取り組みを健康経営の観点から体系的に整備の上、外部へ向けた発信・啓発活動を通じて当社の価値向上に繋げたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mri.co.jp/sustainability/social/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員とその家族が一堂に会し交流する大規模全社イベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内で毎日販売されるお弁当のラインナップにスマートミール弁当を導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	社内開発プラットフォームと連携可能な身体年齢を算出するサービスを用いた測定イベントを開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断再検査受診率の向上・維持が課題と認識。 再検査受診率は2021年度に目標（50%超）を達成した（46.9%→70.2%）したものの、引き続き再検査受診率の向上を目指す必要がある。
	施策実施 結果	・e-learningを通じた社員の健康リテラシーの向上 ・医務室からのアンケート等による受診勧奨および受診有無の確認実施 ・所属部署ごとの健診および再検査受診状況の全社公表
効果検証 結果	2022年度の再検査受診率は75.8%とさらに高い結果となった。今後も継続した施策実施を予定している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナウイルス感染対策の5類移行に伴い、社員の行動制限が大きく緩和され、当社ではより効果的なリアル/リモートのハイブリッドな働き方を目指しており、新常態に対応したコミュニケーション促進のあり方が求められる。
	施策実施 結果	「ポストコロナの働き方 全社方針」を開示し、ハイブリッドな働き方をより高度に実践する対応策を社員に周知した。さらに、各部署での運用実態把握、出社状況等働き方関連のアンケートを実施した。
効果検証 結果	リアル対応の例としては対面フォローアップによる人財育成、重要局面での顧客訪問、リモート対応の例としては遠隔地の方とのコミュニケーション、ハイブリッド形式での懇親会など、リアル/リモートそれぞれのメリットを踏まえた効果的な勤務方法を社員一人ひとりが判断・選択できるようになり、社員全体のコミュニケーション促進に寄与した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サイオス株式会社

英文名：SIOS Corporation

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

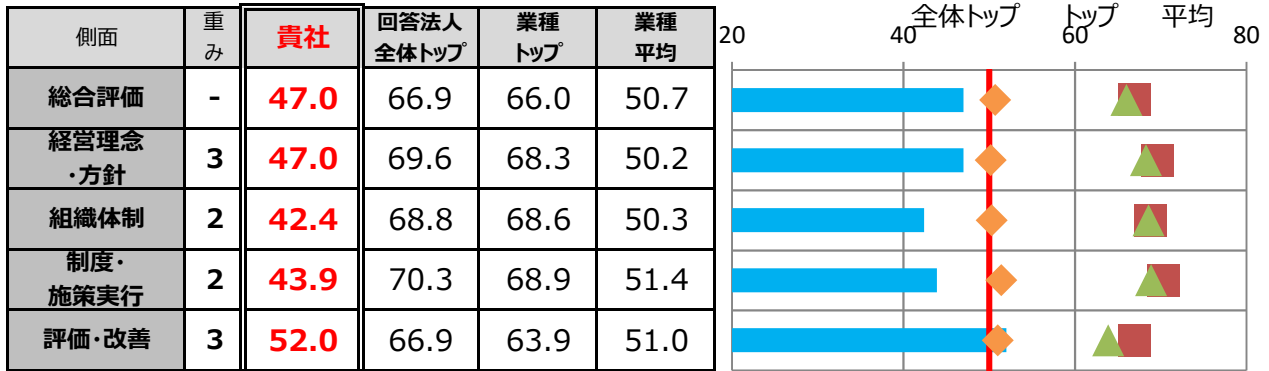
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.0** ↑0.9 (前回偏差値 46.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



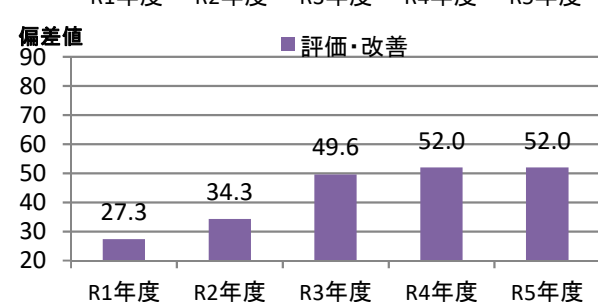
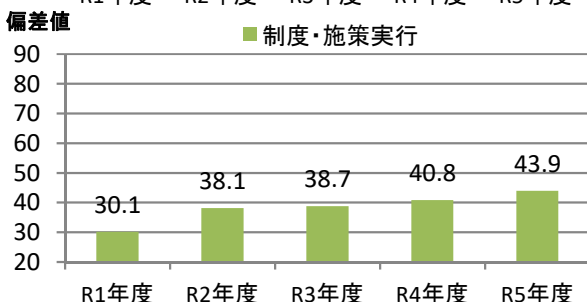
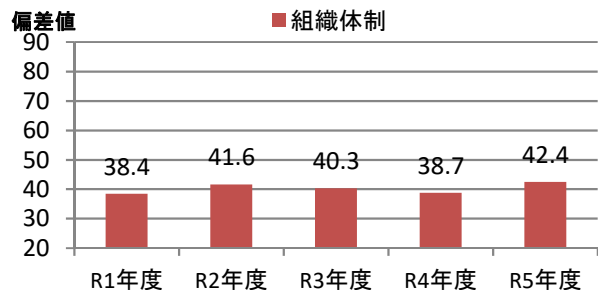
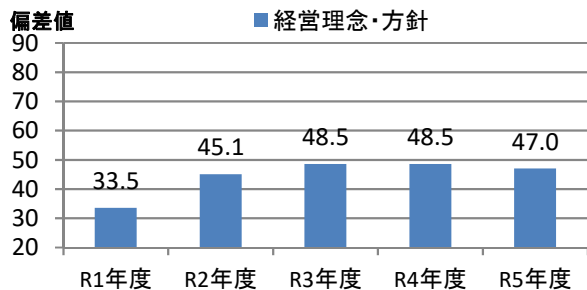
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

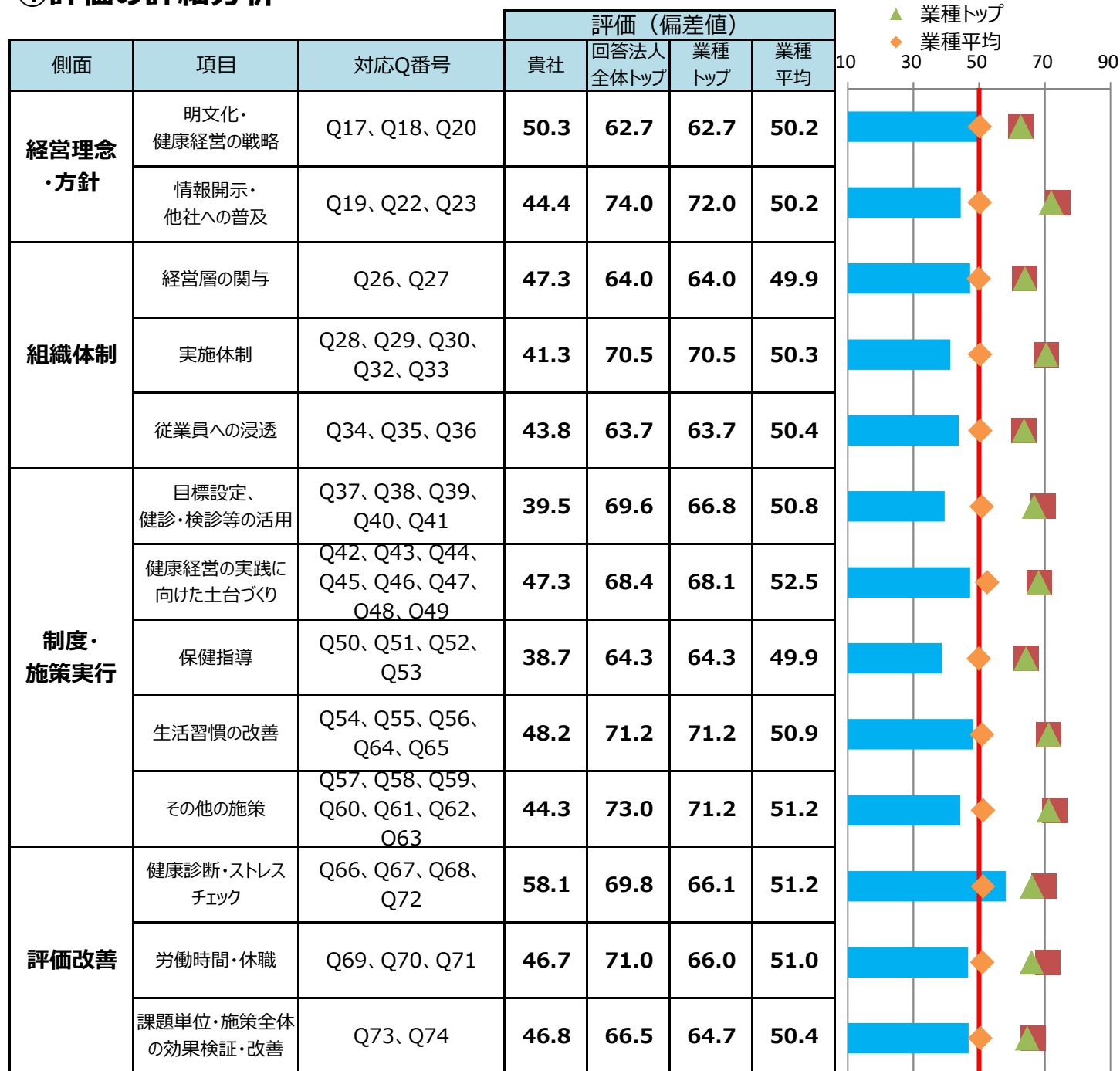
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2201~2250位	2101~2150位	2051~2100位	2151~2200位	2201~2250位
総合評価	31.9	39.8(↑7.9)	45.2(↑5.4)	46.1(↑0.9)	47.0(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナが5類に移行となり、採用市場の動きも活発になってきている中、知識や経験を有する社員を新規採用し、既存の社員の離職を防止し健康で長く働いてもらうことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員への健康投資を行い、社員にも自身の健康について高い意識をもってもらうことで、社員の健康増進、社員の定着率向上、優秀な人材の確保、イノベーションの創出等により企業価値向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sios.com/ja/sustainability/ ※働き方改革の「健康経営」リンクから詳細ページへ遷移。

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内ツールを利用し、自由にグループを作成、情報交換、オリジナル絵文字の作成等で、感謝・喝采				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリで、自身の定めた目標の記録、減塩・低カロリーレシピや食生活改善に役立つ情報提供を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	職場内の移動はエレベーターではなく、階段の利用を推奨。健保の運動イベントへ積極的な参加を呼び掛け。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	22.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランス向上を促進するため、従来のフレックスタイム制度からコアタイムの廃止や、リモートワークの推進等を行っている。フレックスタイム制度やリモートワークは概ね浸透しているものの、有給休暇の取得率が業界平均を下回っていることが課題となっている。
	施策実施結果	5営業日連続で休暇取得できる「連続休暇制度」や「有給休暇奨励日」の長期休暇取得に向けた施策により、全従業員の有休取得日数が2020年の10.3日から2022年は11.4日に増加した。
	効果検証結果	年1回定期的にサーベイを使用した調査を実施している。 その結果、肯定的な回答をした割合が「仕事と生活のバランスを取るように奨励されている」が77%（働きがい認定企業平均71%）、「必要な時に休暇が取れる」が83%（働きがい認定企業平均82%）となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ケイブ

英文名：Cave Interactive Co., Ltd.

■加入保険者：玩具人形健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

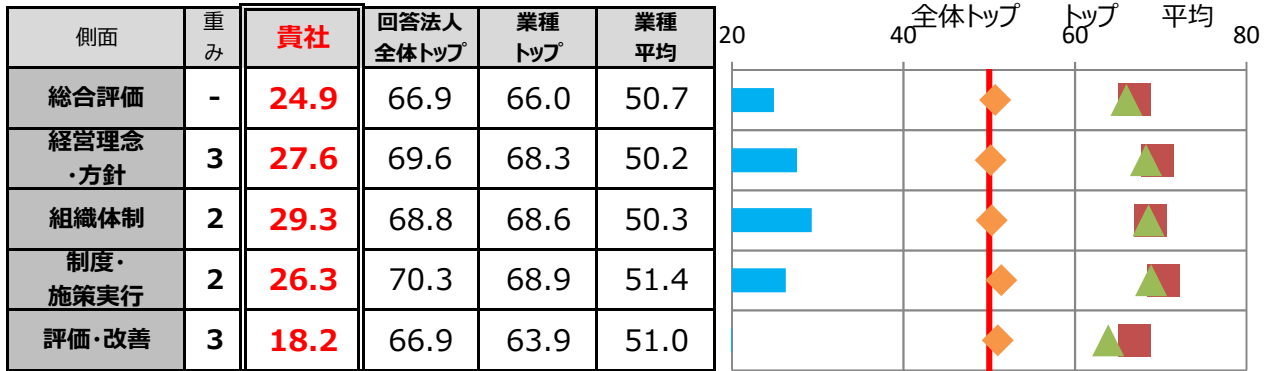
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3501~3520位** / **3520社中**

■総合評価： **24.9** ↑0.1 (前回偏差値 24.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



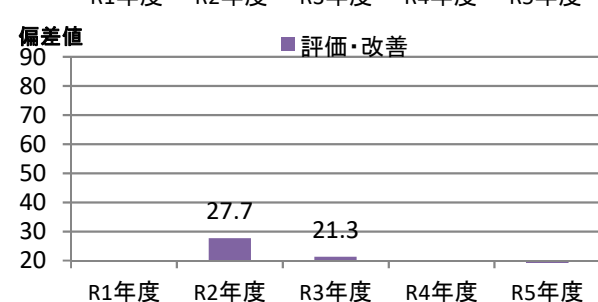
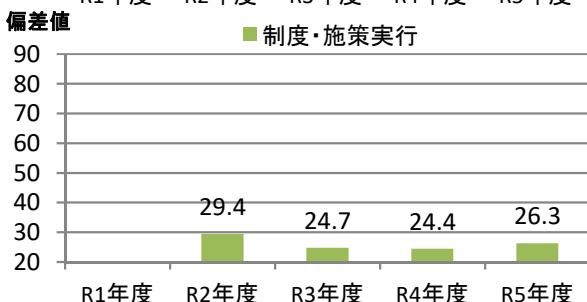
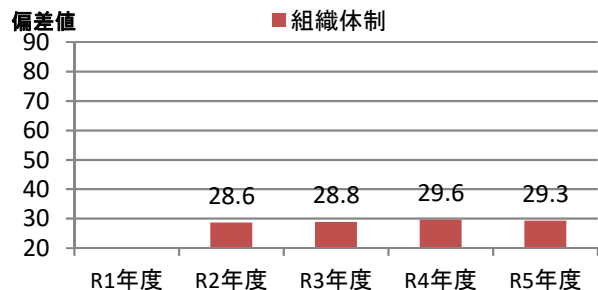
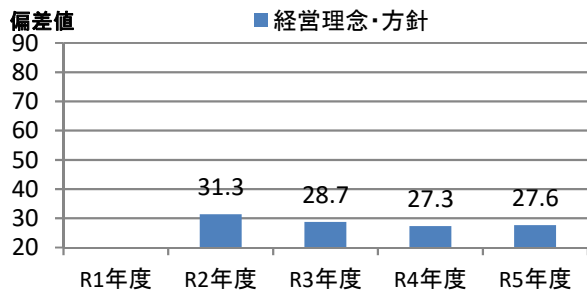
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

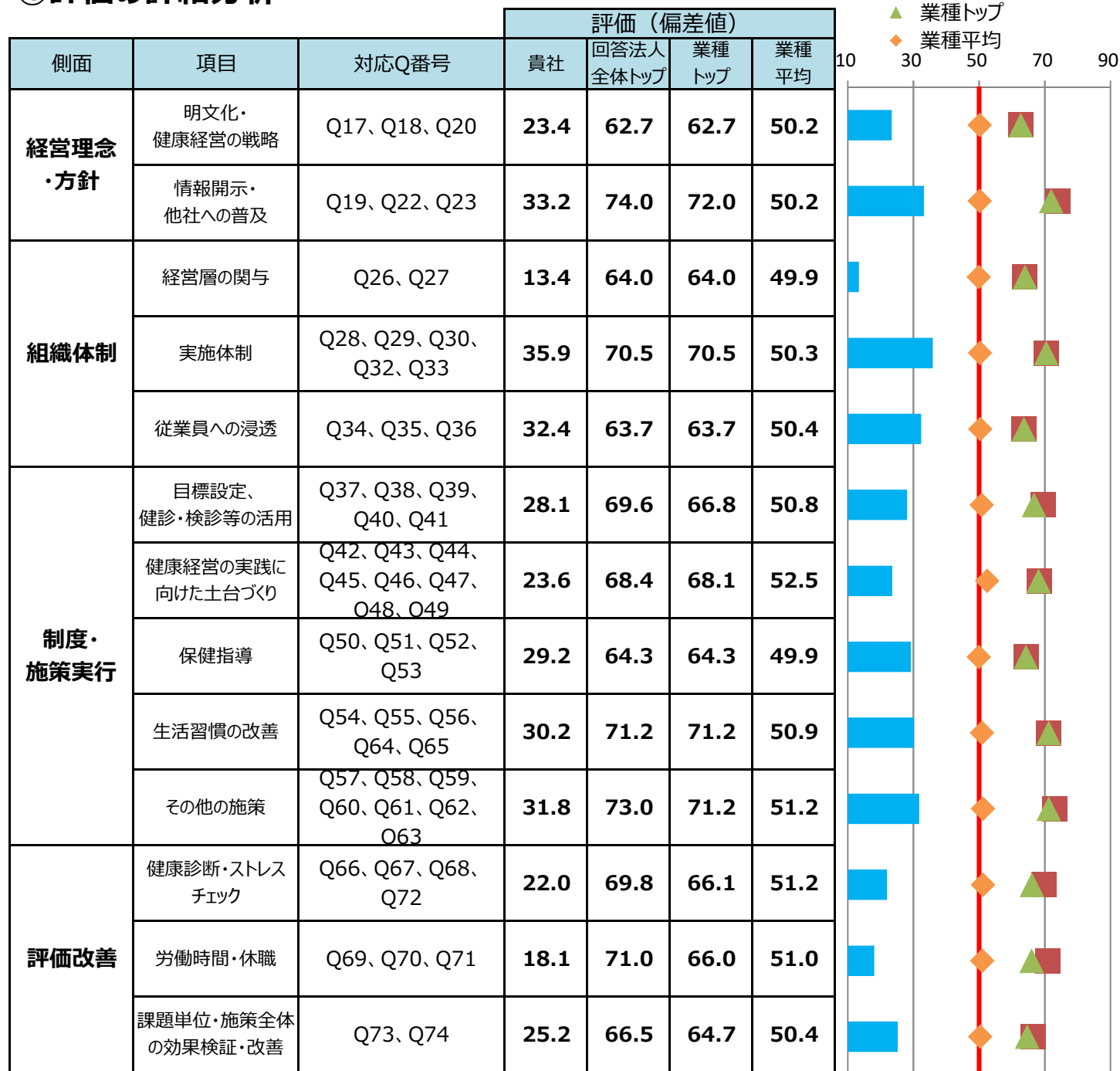
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2451~2500位	2801~2850位	3151~3169位	3501~3520位
総合評価	-	29.3(-)	25.7(↓3.6)	24.8(↓0.9)	24.9(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	24.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	27.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	30.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	13.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	23.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	28.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	－
5 産業医・保健師の関与	Q30	－
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	－
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	－
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	－
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	－
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	－
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	－
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：GMOペイメントゲートウェイ株式会社

英文名：GMO Payment Gateway, Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

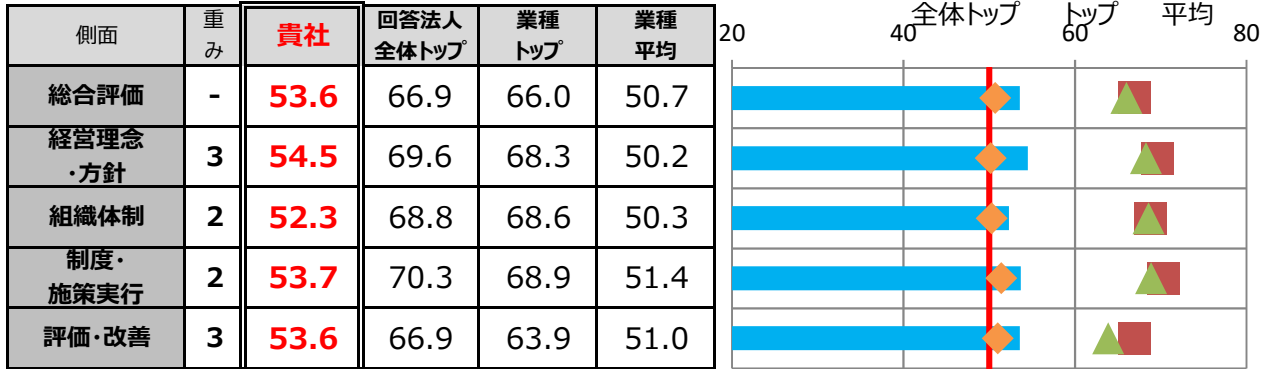
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価：**53.6** ↑1.1 (前回偏差値 52.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



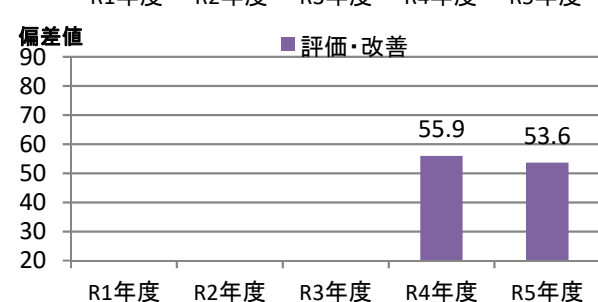
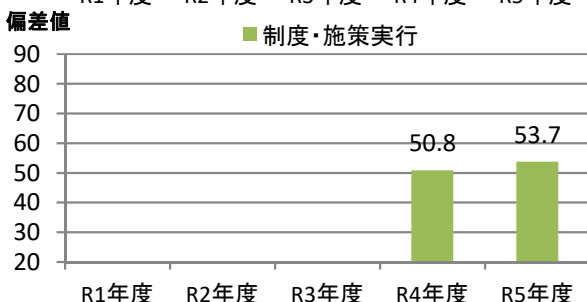
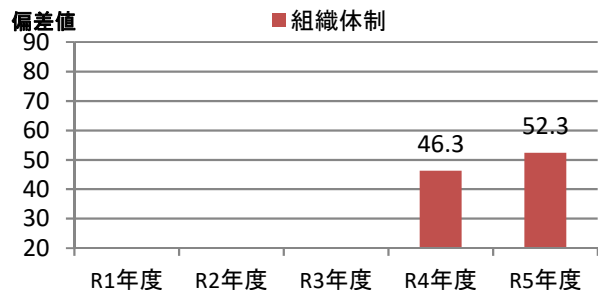
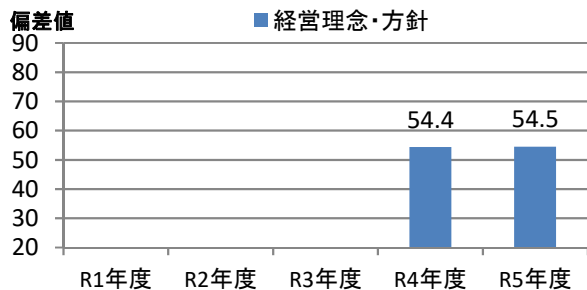
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

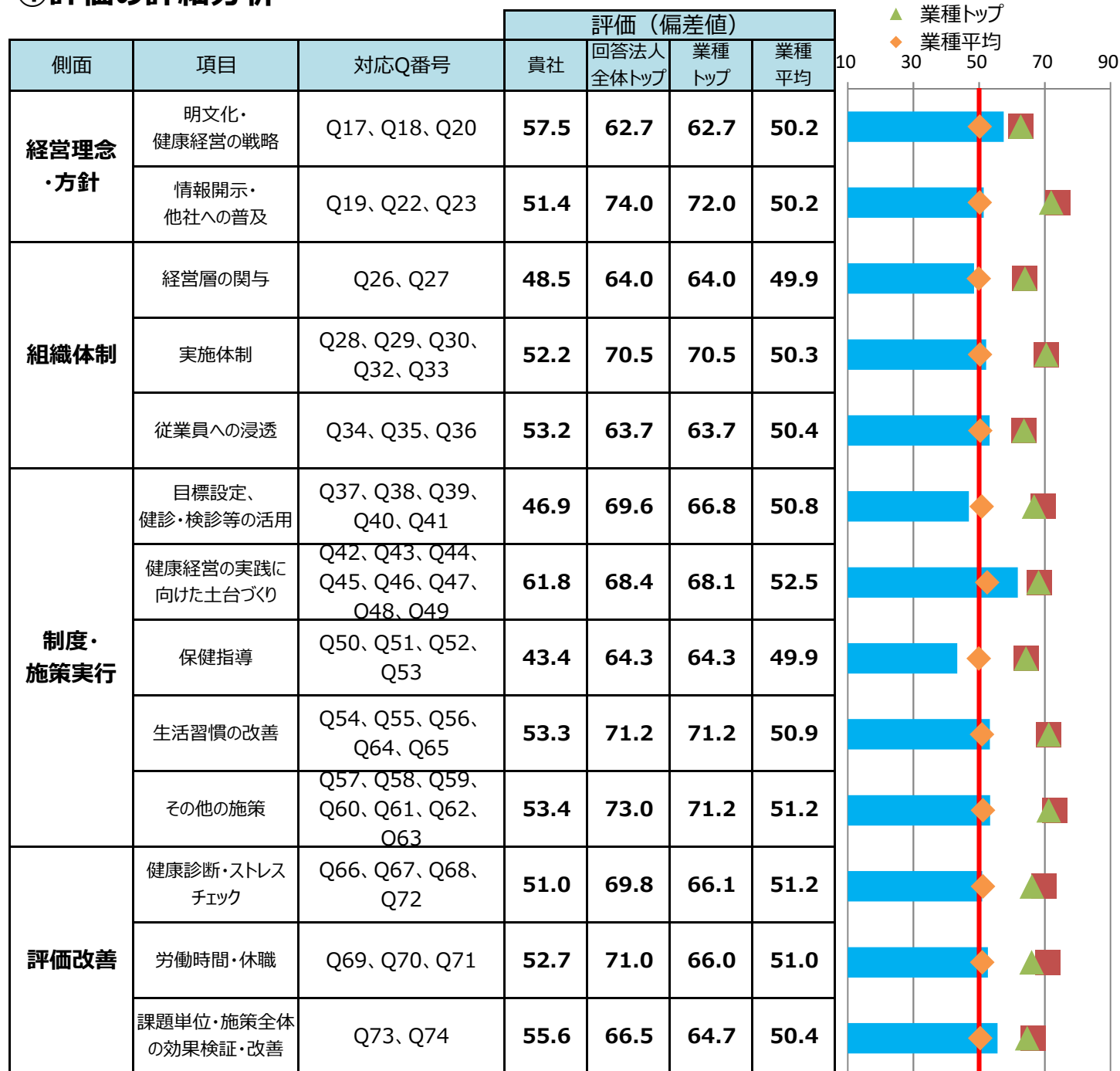
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1351~1400位	1301~1350位
総合評価	-	-	-	52.5(-)	53.6(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業の総合力・競争力の源泉は多種多様な人材とその活躍です。当社では「全員で採用し、全員で育てる」を合言葉に、全社一丸の姿勢で採用と育成を重要課題として取り組んできました。当社および従業員が持続的な成長を実現するためには、健康経営への取り組みを通して、従業員が健康で活気に働ける環境への改善や自己実現への支援力をさらに高めることにより、採用力・育成力の強化につながると認識しております。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の経営理念とともに、健康経営への取り組みを正しく発信する事により、採用力ならびに人材定着の改善・向上に効果があると考えております。具体的には他の施策と合わせた結果として、新卒/キャリアを合わせて採用目標の達成、および離職率7%未満での定着達成を目指します。また社員満足度の計測方法として採用しているGreatPlace toWork社の働きがいのある会社調査での10回連続の認定評価を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.gmo-pg.com/corp/sustainability/social/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	39	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年に一度の表彰イベントとしてハワイ旅行を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	専属栄養士監修の健康に配慮したランチを提供。1品ごとにカロリー・適量目安を表示している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	2022年7月より本社ビル内にフィットネスジムを開設。17台のマシンを無料で利用できます。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内で定期健康診断の受診促進を行ったところ、従業員の健康意識・関心度が低く、受診率が伸び悩んでいた。
	施策実施結果	健康情報を専門に発信する社内イントラネットを通じて効果的な情報提供を行い従業員の健康意識・関心度を高めた。定期健康診断の重要性を再周知し、健康アプリを併用し健康診断結果を常時閲覧できる環境を整備した。
効果検証結果	100%の健診受診率を年内早期に達成。要再検査等の対象者へのフォロー施策に注力する体制づくりも同時に完成。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	年一定割合のメンタルヘルス不調者発生を受け、ストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応の重要性を全社一丸の姿勢で再認識し、職場環境の改善を継続する必要。
	施策実施結果	人事へこころとからだの相談ができる専門相談窓口の開設し、発生予防・早期発見・対応を速やかに行える職場環境を整備。
効果検証結果	既存である産業医相談窓口への申し込みはハードルが高かったが、人事への相談はハードルが緩和され、月あたり2名の従業員が相談窓口を活用。相乗効果として、休職率が1.8%に減少。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社システムリサーチ

英文名：SYSTEM RESEARCH

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

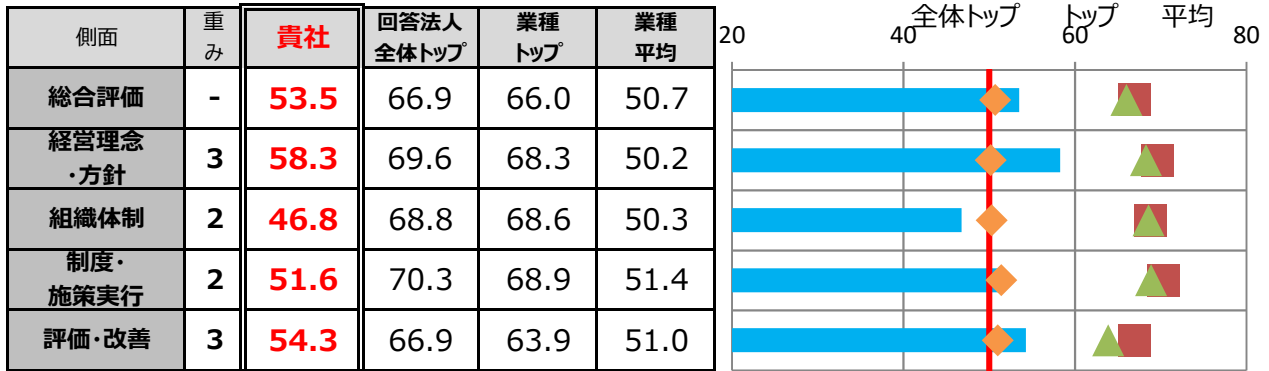
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価：**53.5** ↑2.9 (前回偏差値 50.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



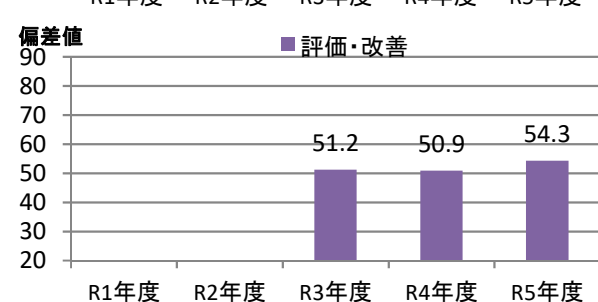
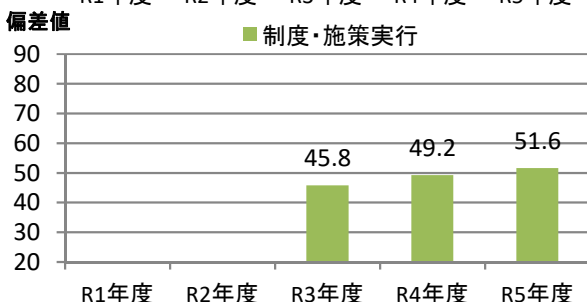
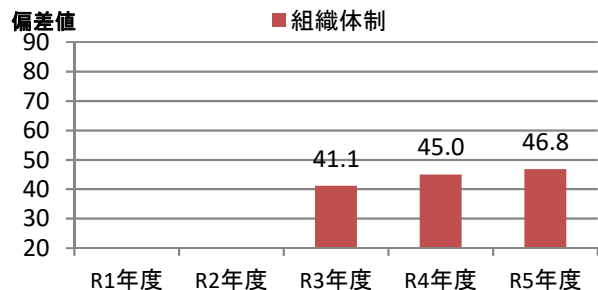
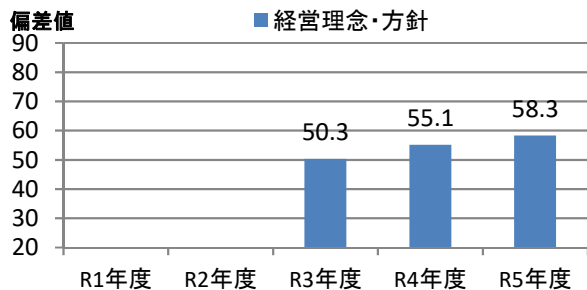
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

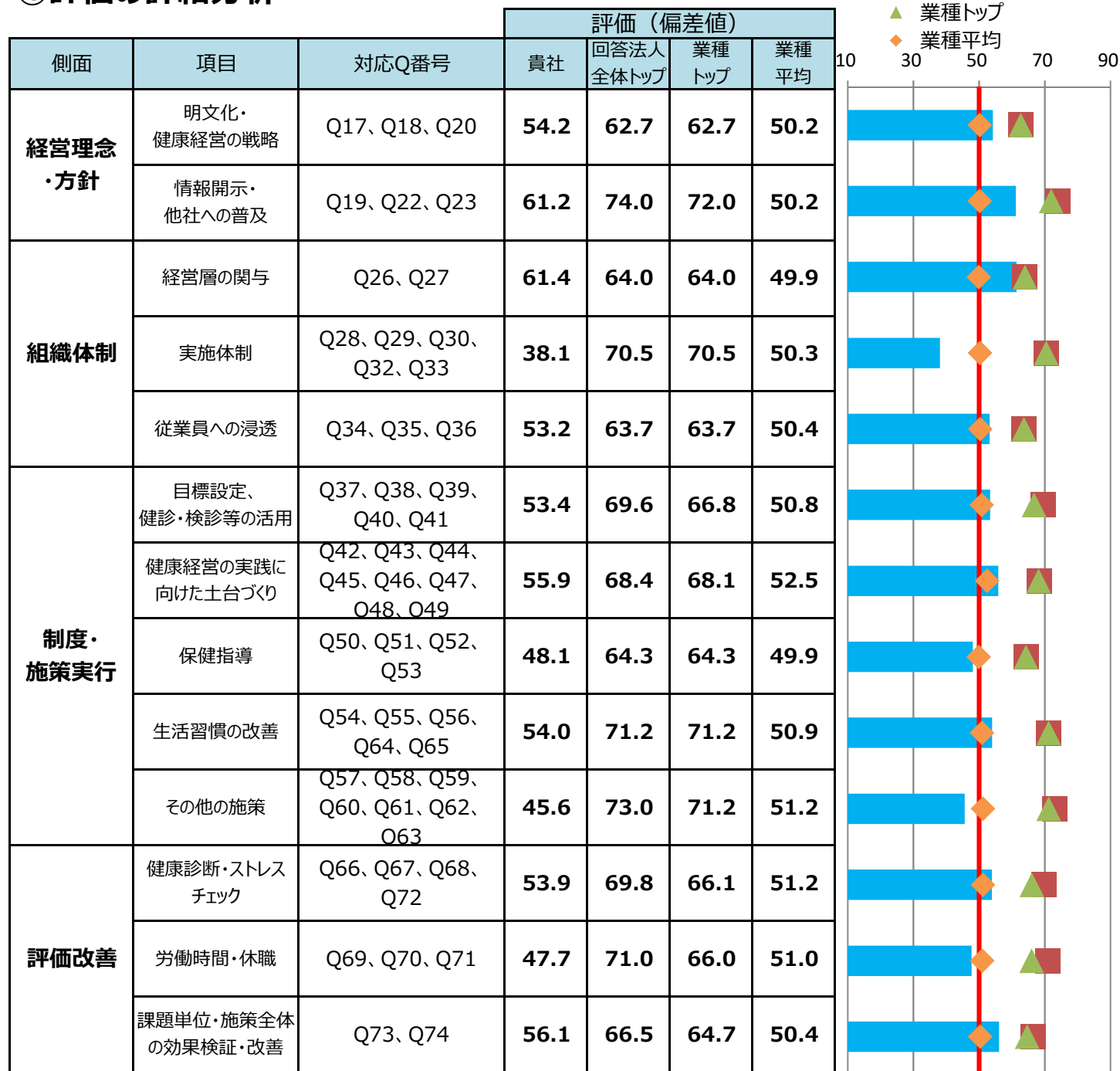
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1801~1850位	1551~1600位	1351~1400位
総合評価	-	-	47.8(-)	50.6(↑2.8)	53.5(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が心身の健康を維持し活力高く働けるようにすることが、将来的に収益性を高め、企業価値を向上させる上で重要な課題と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりの生産性が向上することを期待している。 具体的な指標としては、メンタルヘルス不調による休職者比率を3%以下を継続すること及び、一月当たりの平均残業時間を20時間以内を継続して実現することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 弊社の退職率は5.8%と悪いくはないが、人材の確保については非常に苦戦が続き、重要な経営課題になっている。これをなんとか解決したいと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	残業抑制、仕事と介護の両立支援、その他福利厚生充実、インナーブランディングによる会社と個人のキャリアを一致させる仕組みを構築などを内外に示すことにより採用強化につなげたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sr-net.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.sr-net.co.jp/sustainability/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.sr-net.co.jp/sustainability/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.sr-net.co.jp/sustainability/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年2回の昼食会または親睦会を実施し、社員同士の交流を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	衛生委員会にて栄養教育を産業医にて実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康保険組合の施設を利用し補助している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	品質と納期を厳守するIT業界において適切な労働時間管理は重要課題であり、目標として掲げている月の残業時間20時間以下については全社平均15.41時間で達成しているが、年間一回でも月45時間を超える社員の比率は2021年度では267件で22.6%で残業が多い社員への集中を適切に分散し必要がある。
	施策実施結果	管理職が配下の部下の残業を日々確認（警告機能付き）できる社内インフラの使用を徹底し、問題が起こる事前に人事Gより再発防止策実施を指示し、月一回開催の経営会議で報告を徹底した。
効果検証結果	2021年度では267件（1181人中）22.6%であったが2022年度では271件（1294人中）20.8%になり数値としては微減だが、社員が36協定を意識し残業が集中する社員の特定や作業分散について意識の徹底ができたことは一定の効果があった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者のフォローは個人情報の観点から難しい、削減方法を試案していた。少なくとも2022年度は13%以下としたい。
	施策実施結果	ストレスチェック分析を部門毎実施し部門別弱点内容を責任者に説明し、合わせて高ストレス者の削減についての問題定義し、現場でできる改善方法を可視化し管理者に意識付けを実施。
効果検証結果	2021年度の高ストレス者が13.87%に対し、2022年度では13.1%に微量だが削減した。毎年会社でできる改善方法を可視化する会議を実施し、高ストレス者削減を目指したい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヴィンクス

英文名：VINX CORP.

■加入保険者：富士ソフト健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

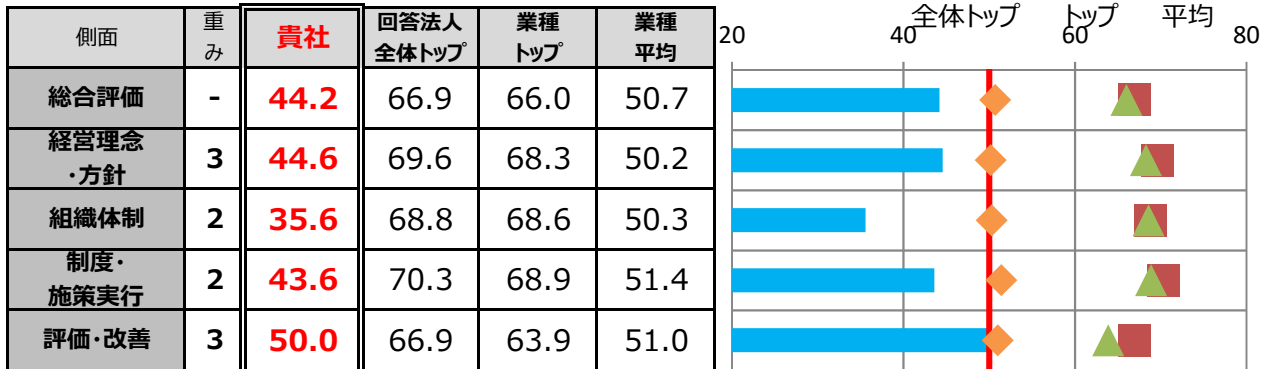
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601～2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.2** ↑0.4 (前回偏差値 43.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



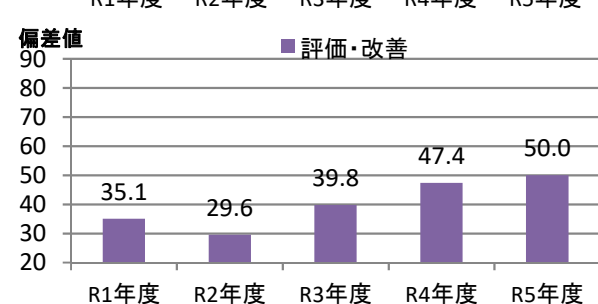
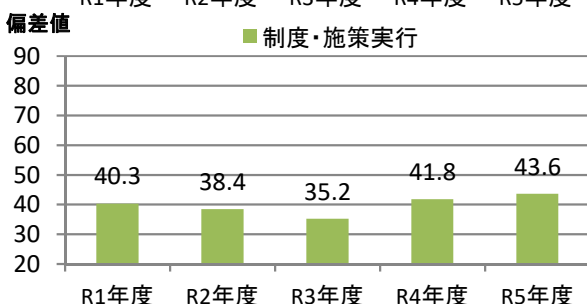
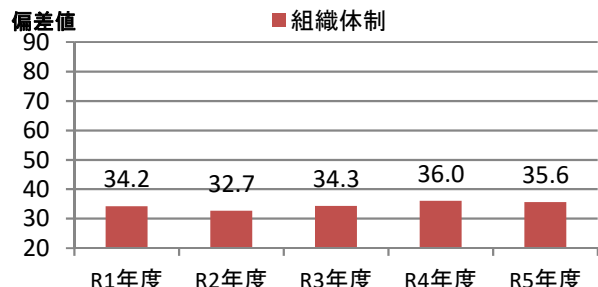
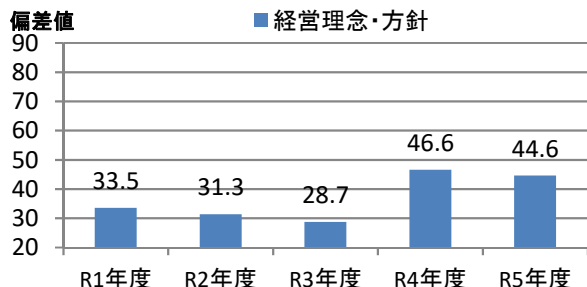
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

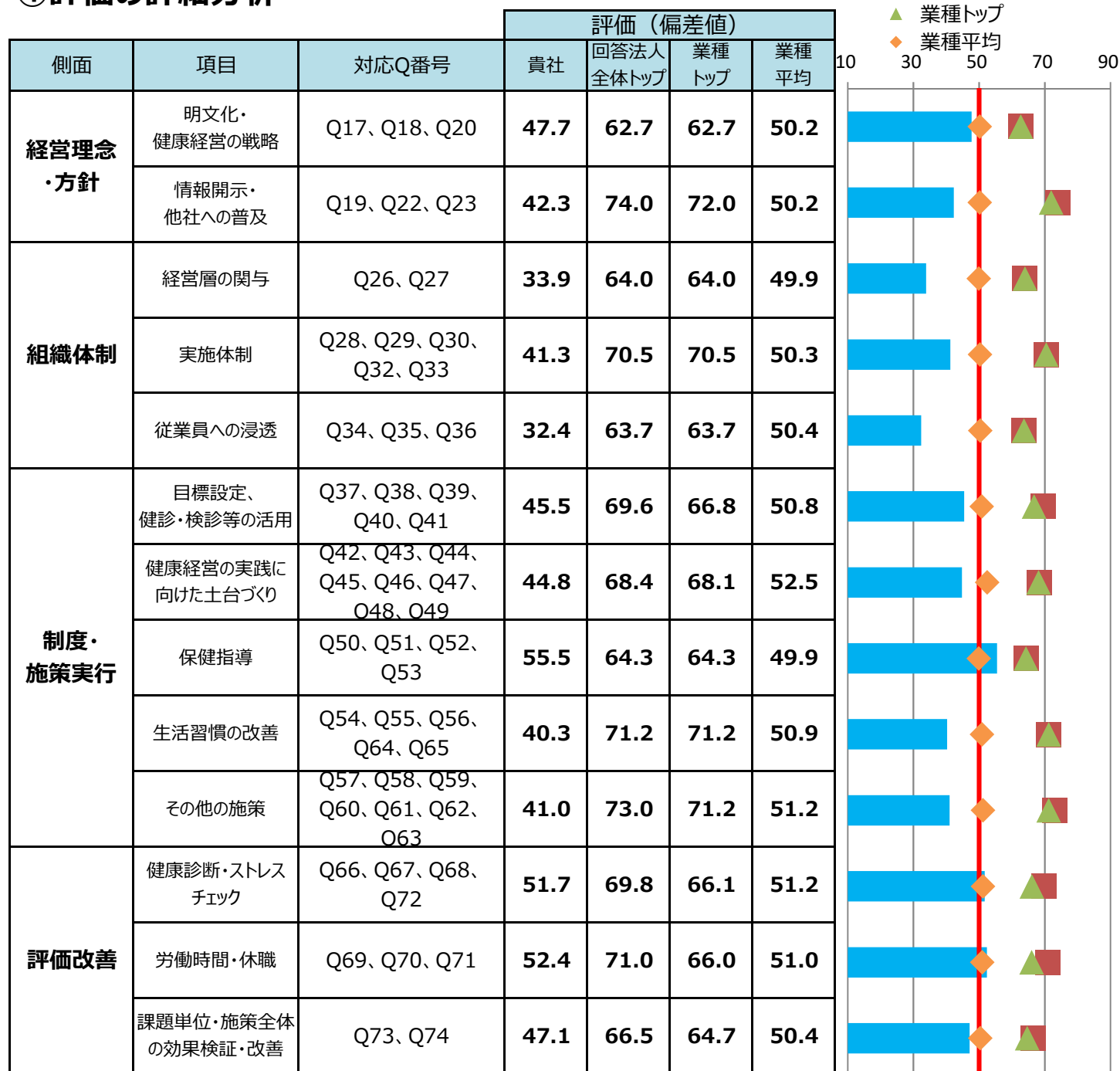
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2101～2150位	2401～2450位	2601～2650位	2351～2400位	2601～2650位
総合評価	35.5	32.5(↓3.0)	34.5(↑2.0)	43.8(↑9.3)	44.2(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 継続的な事業の2桁成長を達成するべく、健康経営を通じて、従業員の定着と新卒・中途における採用力の強化を図り、ビジネスの更なる拡大と開発力強化に繋げる。
	健康経営の実施により期待する効果	精神面・体調面での休職や退職者数を前年より削減させる。 さらには健康経営活動を働き方改革に紐づける実績を周知することで、採用人員の増加を見込む。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.vinx.co.jp/ir/pdf/VINX-HPM2022.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員は自由に「投稿」を行い、それに対し「返信・反応」可能。促進チームは積極的に投稿を行う。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事に関する目標を設定し、日々実施できているかを登録・管理できるアプリを導入している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブの費用の優遇。外部のオンラインセミナーへの参加補助。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間が多いためにワークライフバランスが崩れ、生活時間（睡眠）を適正值で確保できていない状況が見受けられ、パフォーマンスの低下に繋がっている。 単月だけの就業状況確認だけでなく、年間を通した働き方にも確認と是正・抑制を行う必要がある。
	施策実施結果	会社トップ、担当役員、本部長クラスから各上長まで残業状況を定期的（月数回）に周知することで、36協定違反者を減らすだけでなく、全従業員の平均残業時間の低下にも影響があった。
効果検証結果	36協定で残業抑制の対象外となっている管理職において、特に効果が出始めている。 具体的には昨年同月比で39人高稼働者が減っている。 （2022年1月～8月：78人、2023年1月～8月：39人） 2022度の一般職においては年間残業時間の上限（36協定上限600h）を超過した者が一人おりますが、2023年度は8月時点で0名のため引き続き取り組みを推進していきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	毎年、年末近くや年初の時期にインフルエンザを発症する従業員が多数おり、繁忙期にもあたるため、発症者本人だけでなく周囲のメンバーにも体調面・業務面で影響が出ている。
	施策実施結果	健康保持とインフルエンザ流行による業務支障を防止するため、インフルエンザ予防接種の補助を実施。 2022年度は全従業員の15.8%が補助を活用して予防接種している。（2021年度16.9%より微低下。）
効果検証結果	2022年度はインフルエンザ感染者16名であり、2021年度の0名より増加したがコロナによる規制緩和が影響していると考えられる。発症抑制、発症時の症状軽減には一定の効果があると考え、今後も継続して予防接種の補助が必要か状況を確認する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社いい生活

英文名：e-Seikatsu Co.,Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

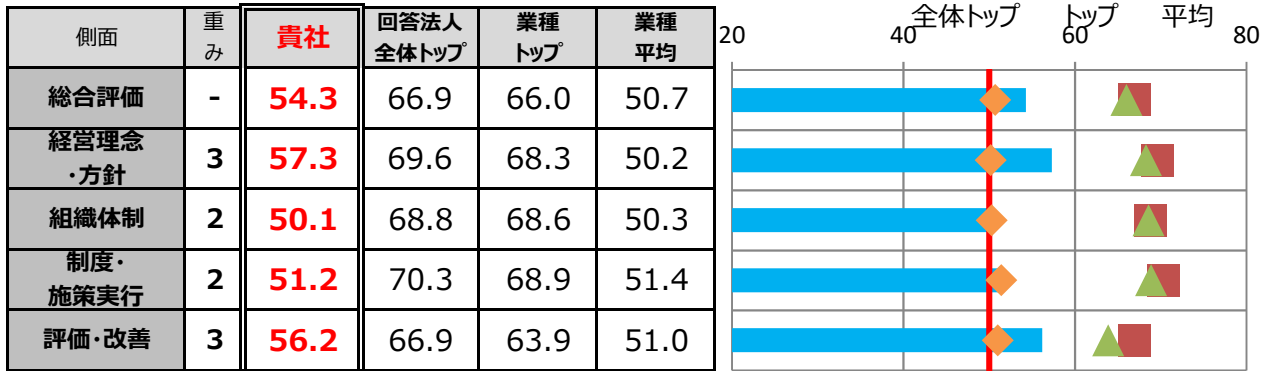
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価：**54.3** ↑1.7 (前回偏差値 52.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



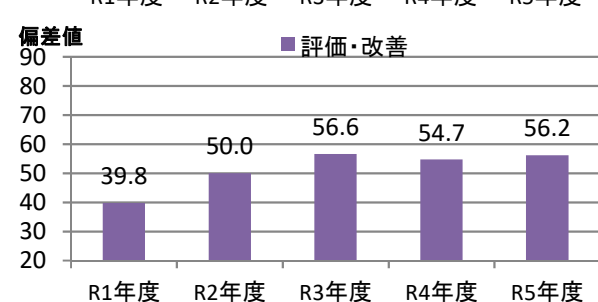
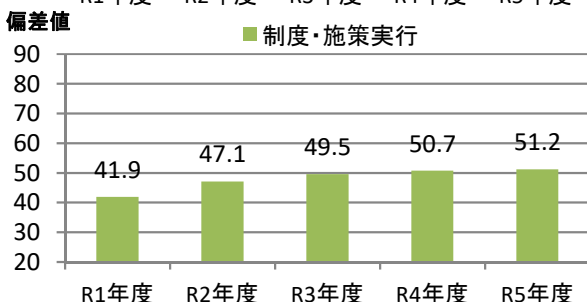
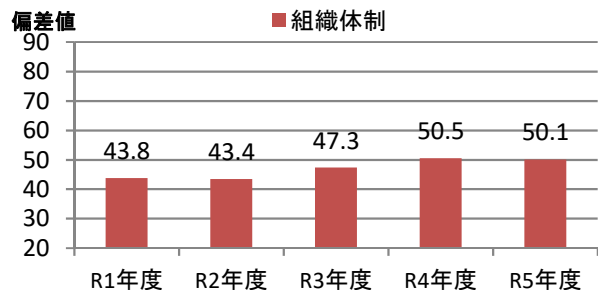
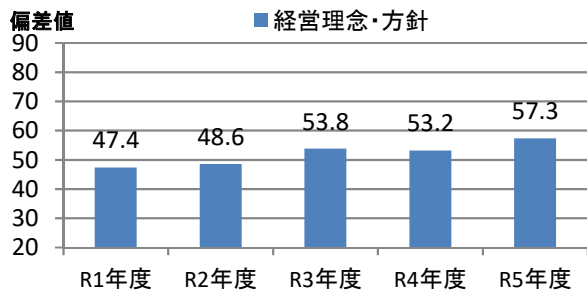
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

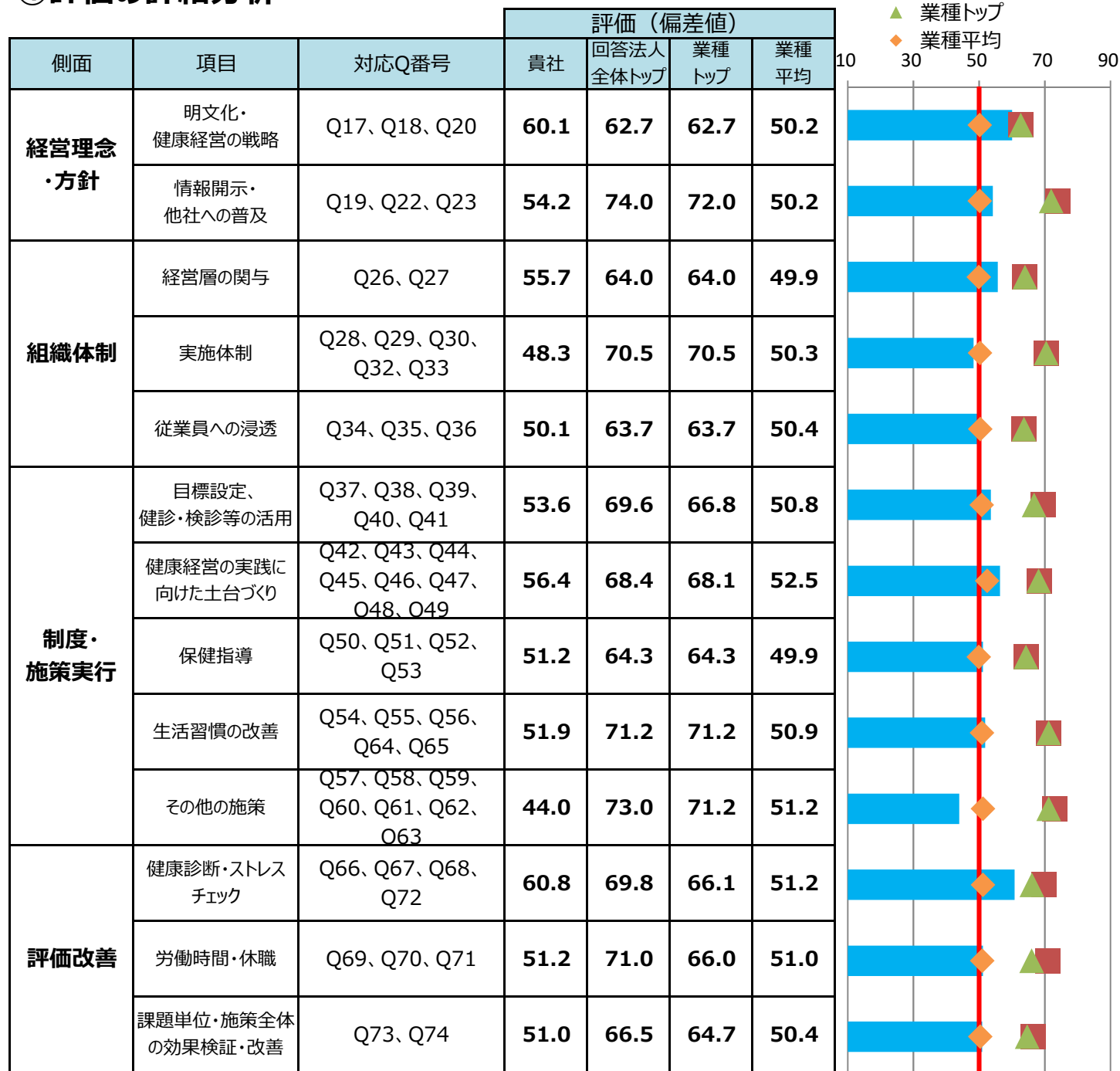
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	1551~1600位	1251~1300位	1351~1400位	1201~1250位
総合評価	43.3	47.7(↑4.4)	52.5(↑4.8)	52.6(↑0.1)	54.3(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員一人一人が、心身ともに健康かつ安全に仕事に取り組み、最大のパフォーマンスを発揮できる環境を保持することで、社員の活力及び生産性の向上を通じて、企業としての成果を最大化、企業価値の増大につなげる
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康不良により休職することなく、働き続けられることを期待。具体的な指標として、メンタル疾患を理由とした年間の休職者0人を旨す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.e-seikatsu.info/aboutUs/Healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.e-seikatsu.info/aboutUs/Healthmanagement.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.e-seikatsu.info/aboutUs/Healthmanagement.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	定期で全従業員（支店所属を含む）参加の懇親会を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜接種週間として、手のひらで野菜接種量を測定できる機器を利用可能とし、野菜接種への関心を高めた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	社内でストレッチ教室を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断の結果、精密検査・要治療の対象となった社員の受診率向上の余地がある。
	施策実施結果	2021年度再検査受診率 【精密検査】50% 【要治療】28.57% 2022年度再検査受診率 【精密検査】41.67% 【要治療】18.75%
	効果検証結果	固定的なメンバーが再受診等の働きかけに応じていないことが推測され、動機付けの新たな方法を検討する必要がある。 再受診率として昨年度から後退しているが、要治療対象者の人数は、2021年度21人から2022年度16人へと減少しており、健康度合は改善している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート

英文名：NTT DATA INTRAMART CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

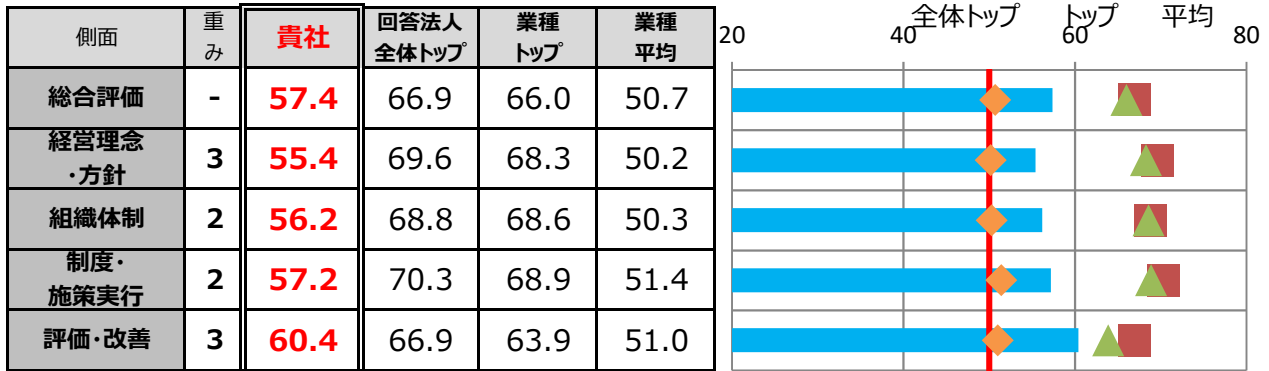
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.4** ↑1.0 (前回偏差値 56.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



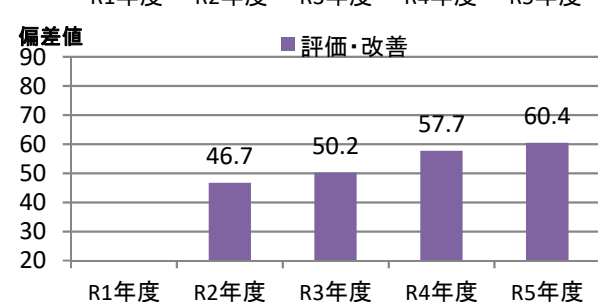
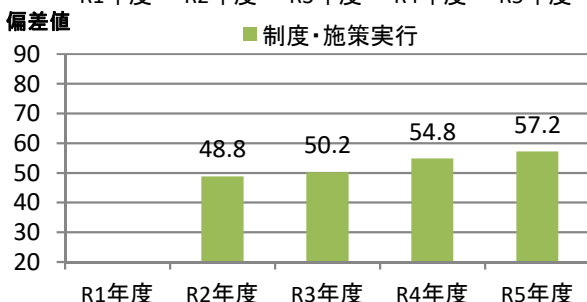
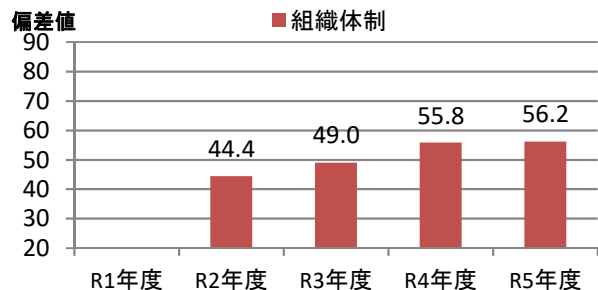
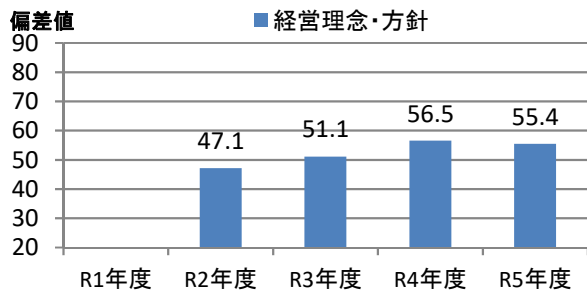
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

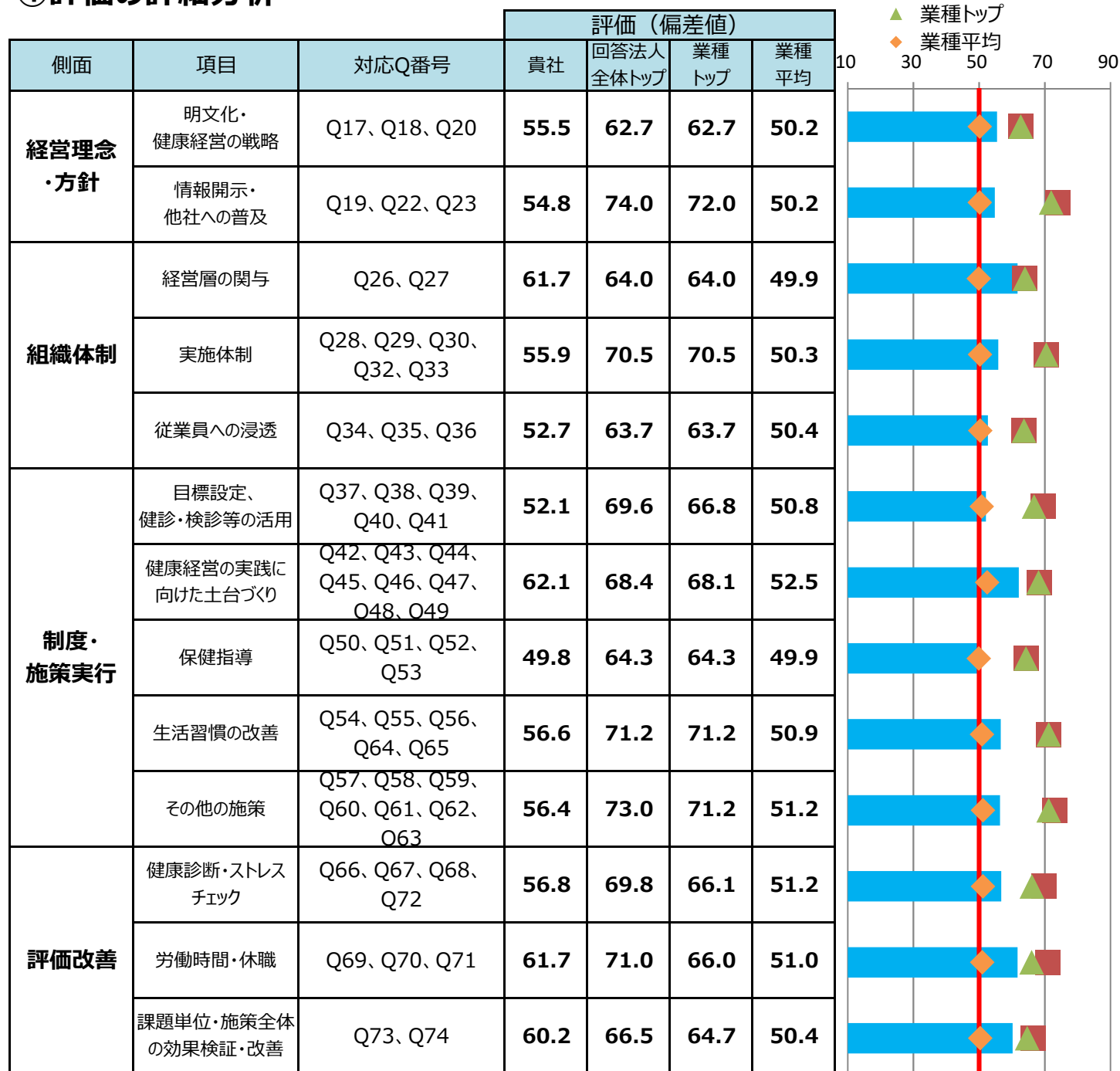
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1601~1650位	1551~1600位	901~950位	851~900位
総合評価	-	46.8(-)	50.2(↑3.4)	56.4(↑6.2)	57.4(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 アフターコロナでの新たな働き方や制度が進む一方で、今までとは異なる課題が出てきている。そのような中でいかに社員のエンゲージメントを高めながらパフォーマンスを向上し、業績につなげていくかは重要な課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員のエンゲージメントの向上とアブゼンティイズム/プレゼンティイズムの改善による生産性の向上を期待している。いずれも現状からの改善を目標とし、今後、中長期での目標設定も検討中である。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.intra-mart.jp/company/health-manage-declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.intra-mart.jp/company/health-manage-declaration.html				
b.プレゼンティイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.intra-mart.jp/company/health-manage-declaration.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員同士で福利厚生のカフェテリアプランに利用できるポイントを送りあえるピアボナスの制度				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	昼食補助と合わせて、カロリー計算や栄養士への相談ができるアプリを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	カフェテリアプランで、職場外のスポーツクラブやグラウンド・コート等の利用補助等を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の結果、有所見率及び生活習慣病割合が高いため、従業員の健康に関する意識の向上を目指す。
	施策実施結果	有所見者、喫煙者等に対する保健指導の実施（有所見者は実施率100%） 再検査に関するモニタリングの実施 運動習慣に関する動画配信やその他健康セミナーや全社員が利用可能な健康に関する各種補助を実施
効果検証結果	有所見率：42.6% → 37.3%（改善） 生活習慣病（BMI25）割合：26.6% → 26.5%（横ばい） 2019より取り組みを開始しており、有所見者率等は改善がみられる一方で生活習慣病等は時間がかかるためまだ数値上の効果は表れていない。 全体的には、社員の意識・行動の変化は徐々に現れつつある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルスの不調による退職者の数が一定数存在し、退職者が発生すると事業運営に一定の影響があるため。 また、コロナ下でのテレワーク環境でも、社員からコミュニケーションや育成に関して課題が出ており、メンタルヘルスに注意が必要であるため。
	施策実施結果	希望者への産業医面談の実施（希望者への実施率100%） ストレスチェック結果の部門分析結果の共有と弱みへの対応 その他、メンタルヘルス研修の実施（実施率100%）、コミュニケーション方法の指導等
効果検証結果	高ストレス該当者：10.9%（1.2%増加） ストレス度偏差値：B+ 51.1（0.1p減少）（※50以下の割合：45.3%（5.0%増加）） ※仕事の負担：53.6（0.5p改善） ※仕事の資源（作業）：51.8（0.4p改善） ※仕事の資源（部署）：57.9（0.1p悪化） ※仕事の資源（事業場）：56.5（0.9p改善）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ラック

英文名：LAC Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

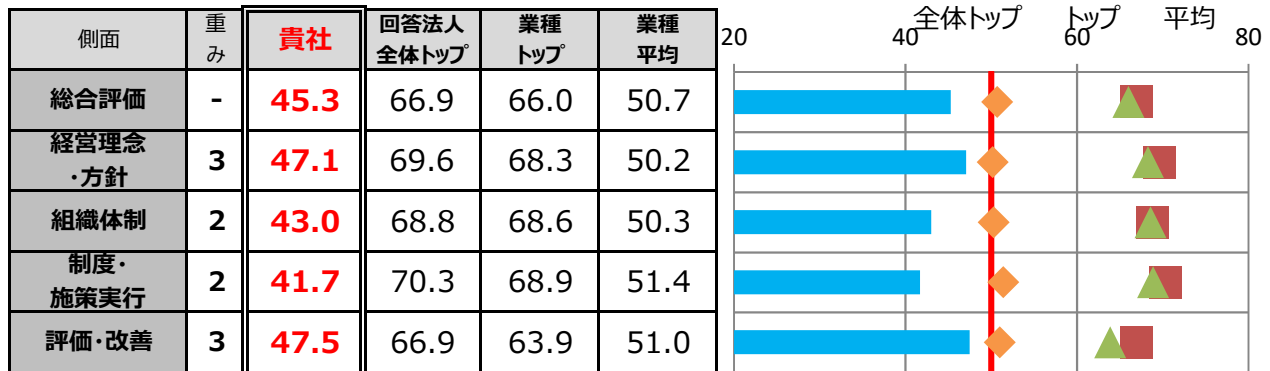
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.3** ↑0.1 (前回偏差値 45.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



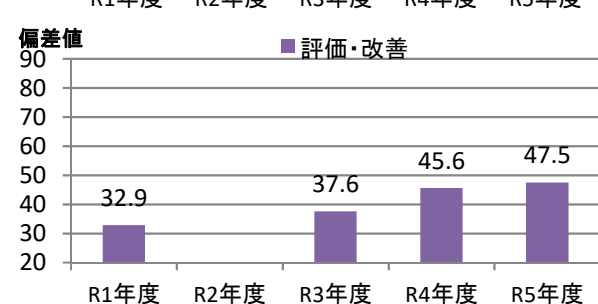
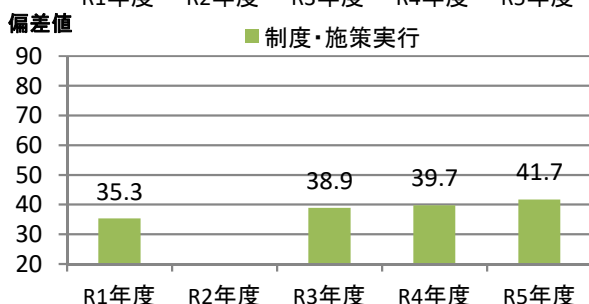
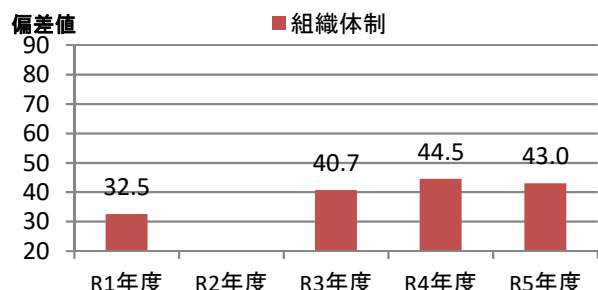
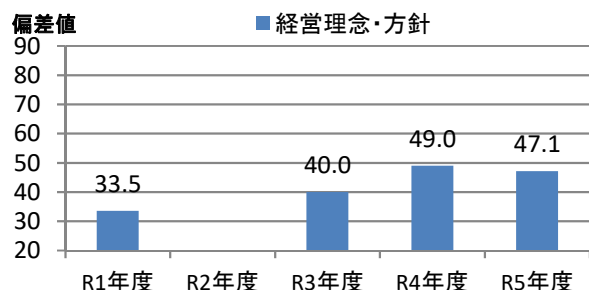
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

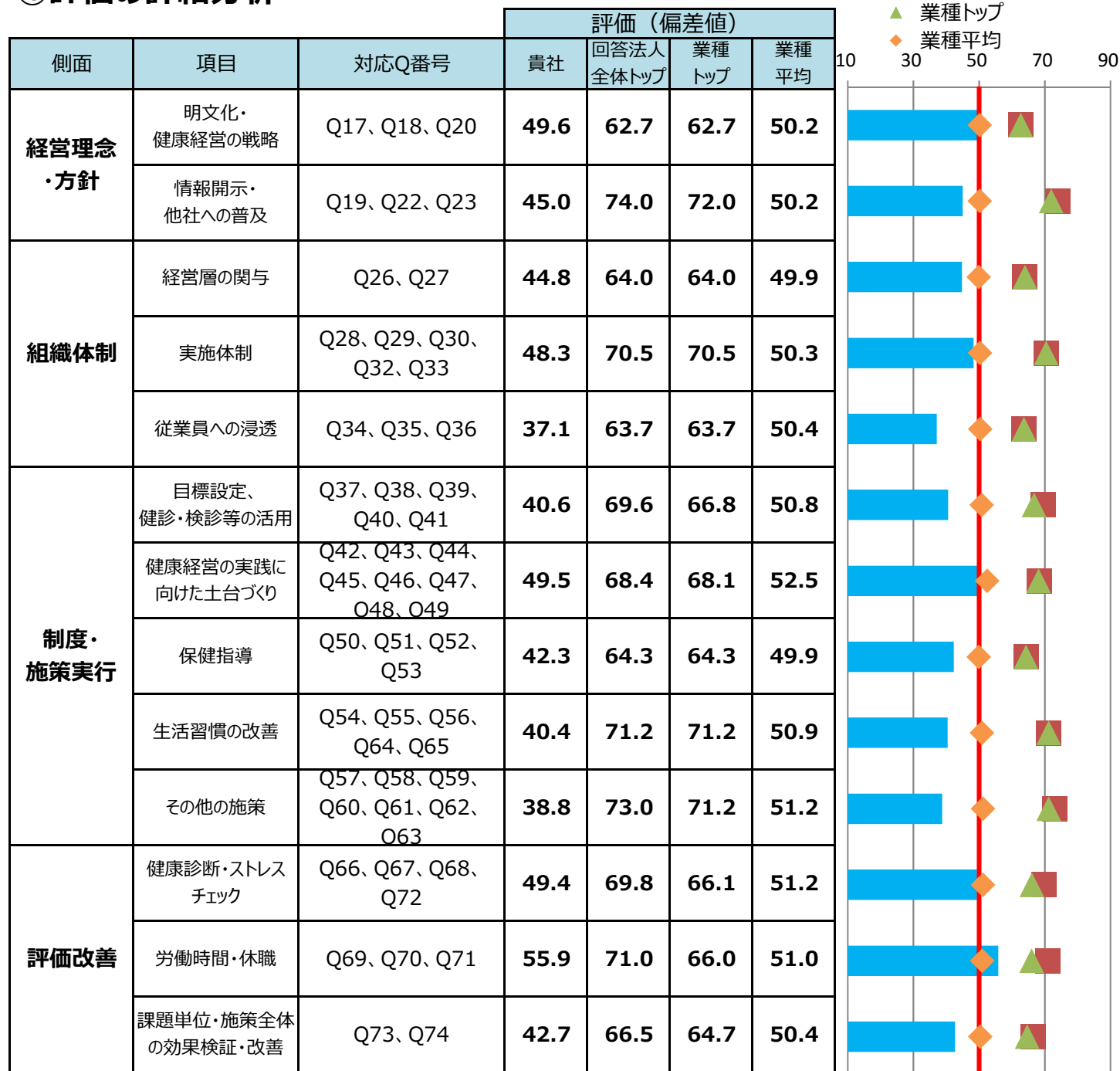
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2151~2200位	-	2451~2500位	2251~2300位	2451~2500位
総合評価	33.5	-	39.2(-)	45.2(↑6.0)	45.3(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが心身ともに健康で永く働き、培ってきた能力を発揮し成果に繋げることを目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	健康寿命の延伸や、従業員の心身健康のケアすることにより、パフォーマンスが向上することを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康診断受診の結果や問診票から課題を洗い出し、改善する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員に健康で永く勤めてもらい、培ってきた能力を活かしてもらう。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.lac.co.jp/corporate/identity/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミ活（所属部社内でコミュニケーションを取ってもらうための会食の金銭支援）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	保険者の健康増進事業を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	・疾病の発生予防や早期発見のため、健康診断受診率100%を目指して取り組んだ。 ・例年の健康診断から把握している、健康状態の良くない肝機能・血中脂質・BMI値の改善。
	施策実施 結果	・健康診断の早期予約を実施。毎月、健康診断未受診者へ連絡。 ・前年度より健康診断受診率のアップ。健康診断の結果、BMI値が異常値の対象者産業医面談を実施
	効果検証 結果	課題改善に取り組んだことにより、肥満リスク・高血圧リスク・脂質異常症リスク・肝機能障害リスクが改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	職種柄デスクワークが中心となるため、腰痛・肩こりの症状で困っている従業員が多い。
	施策実施 結果	改善するためにヘルスキーパーによる施術でのフォローとアドバイス。
	効果検証 結果	肩こり・腰痛が改善し、アブセンティーズム低減効果。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ネオジャパン

英文名：NEOJAPAN Inc.

■加入保険者：首都圏デジタル産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

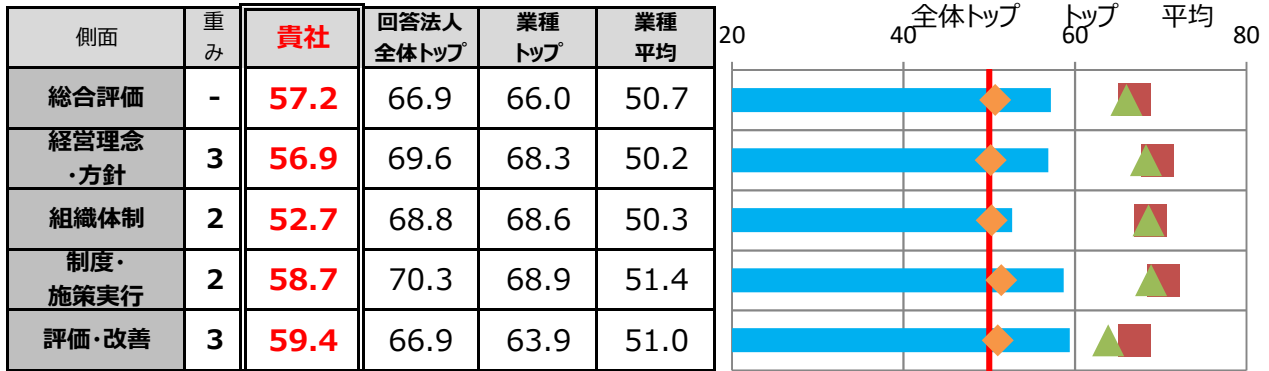
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.2** ↑3.4 (前回偏差値 53.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



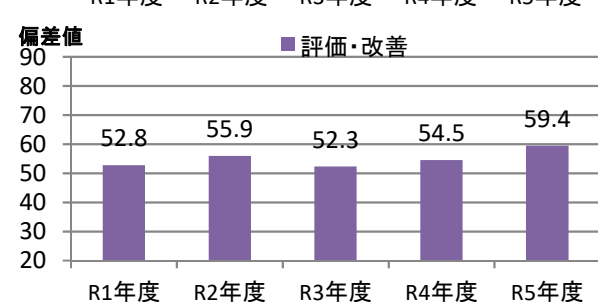
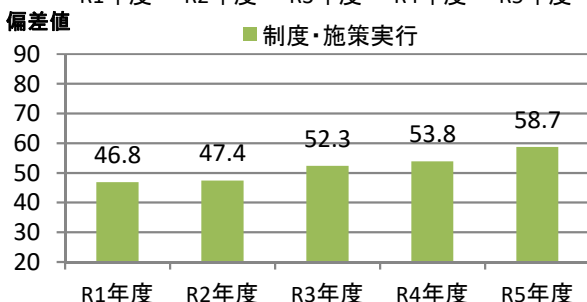
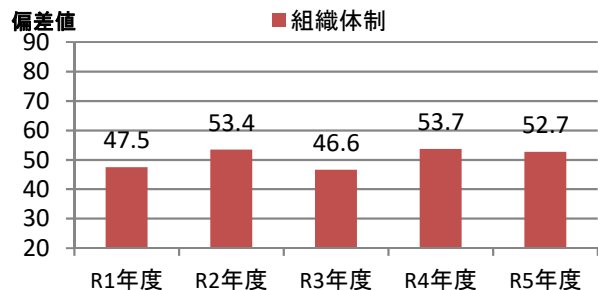
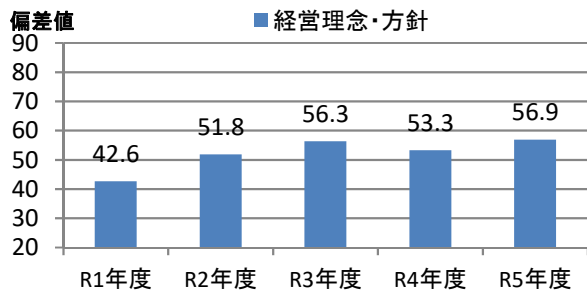
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

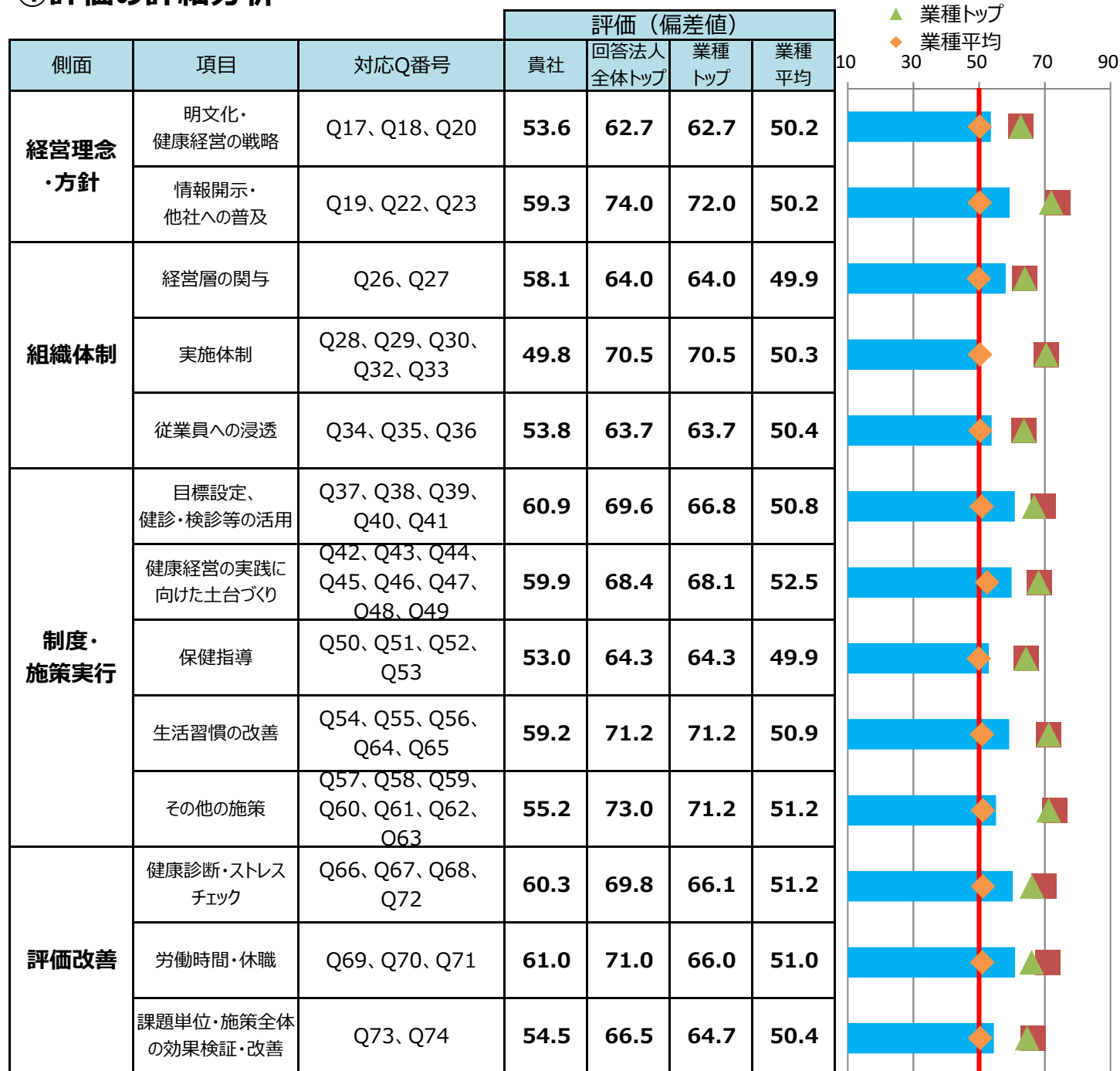
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1451~1500位	1101~1150位	1251~1300位	1201~1250位	901~950位
総合評価	47.5	52.5(↑5.0)	52.4(↓0.1)	53.8(↑1.4)	57.2(↑3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員とその家族の安全と健康の確保
	健康経営の実施により期待する効果	安全で働きやすい環境の確保に努め、労働災害の撲滅、健康維持、増進により従業員とご家族が健康で安全に、安心して業務を行うことができるようになり、パフォーマンスが向上していくこと。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 雇用の確保を維持するため、人材の定着・従業員のエンゲージメント向上が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、従業員に心身の健康維持の重要性を伝えるとともに、従業員の働きやすさ向上に努め、人材の定着や、採用力向上につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://neo.co.jp/sustainability/society.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a. アブセン ティーズム	○	○	○		○
URL	https://www.neo.co.jp/sustainability/data.html				
b. プレゼン ティーズム	○	○	○		○
URL	https://www.neo.co.jp/sustainability/data.html				
c. ワークエン ゲイジメント	○	○	○		○
URL	https://www.neo.co.jp/sustainability/data.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	17	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	横浜マラソンへの協賛・ボランティア参加				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	野菜の摂取量測定の実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	FM横浜マラソンへの参加費補助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	50.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	53.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社内ヒアリングにて従業員間（特に部署を超えた従業員間）のコミュニケーションの取りにくさが課題として上がった。
	施策実施結果	全社交流イベントを開催し、交流の機会を設けた。
効果検証結果	交流イベントへの参加率が想定以上に高かったため、継続開催を予定している。（7割程度の参加）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員の勤続年数が短い傾向にあるため、性別にかかわらず全ての人が働きやすい職場づくりが課題
	施策実施結果	オンラインセミナーの実施・女性の不調改善エクササイズの実施等
効果検証結果	セミナーには全従業員の過半数を超える参加があり、事後アンケートでも課題の共有ができたことが分かった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社バリューゴルフ

英文名：VALUE GOLF Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：情報・通信業

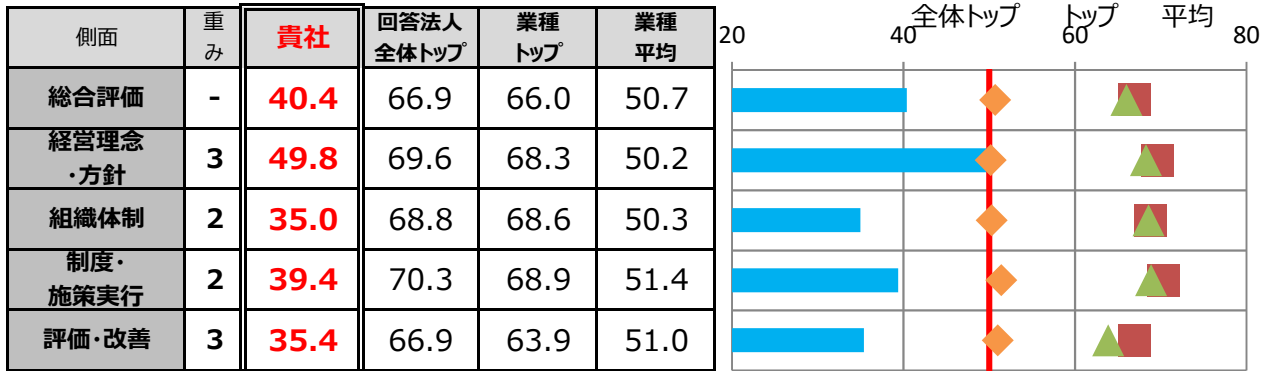
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



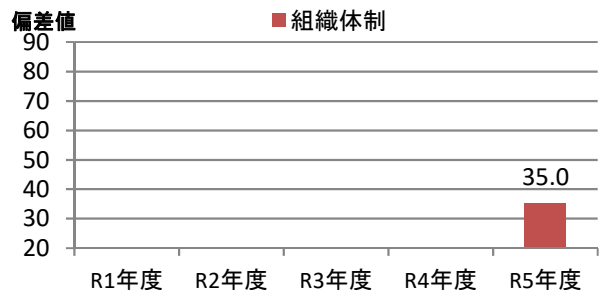
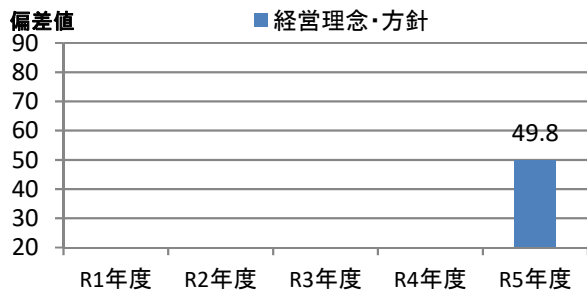
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

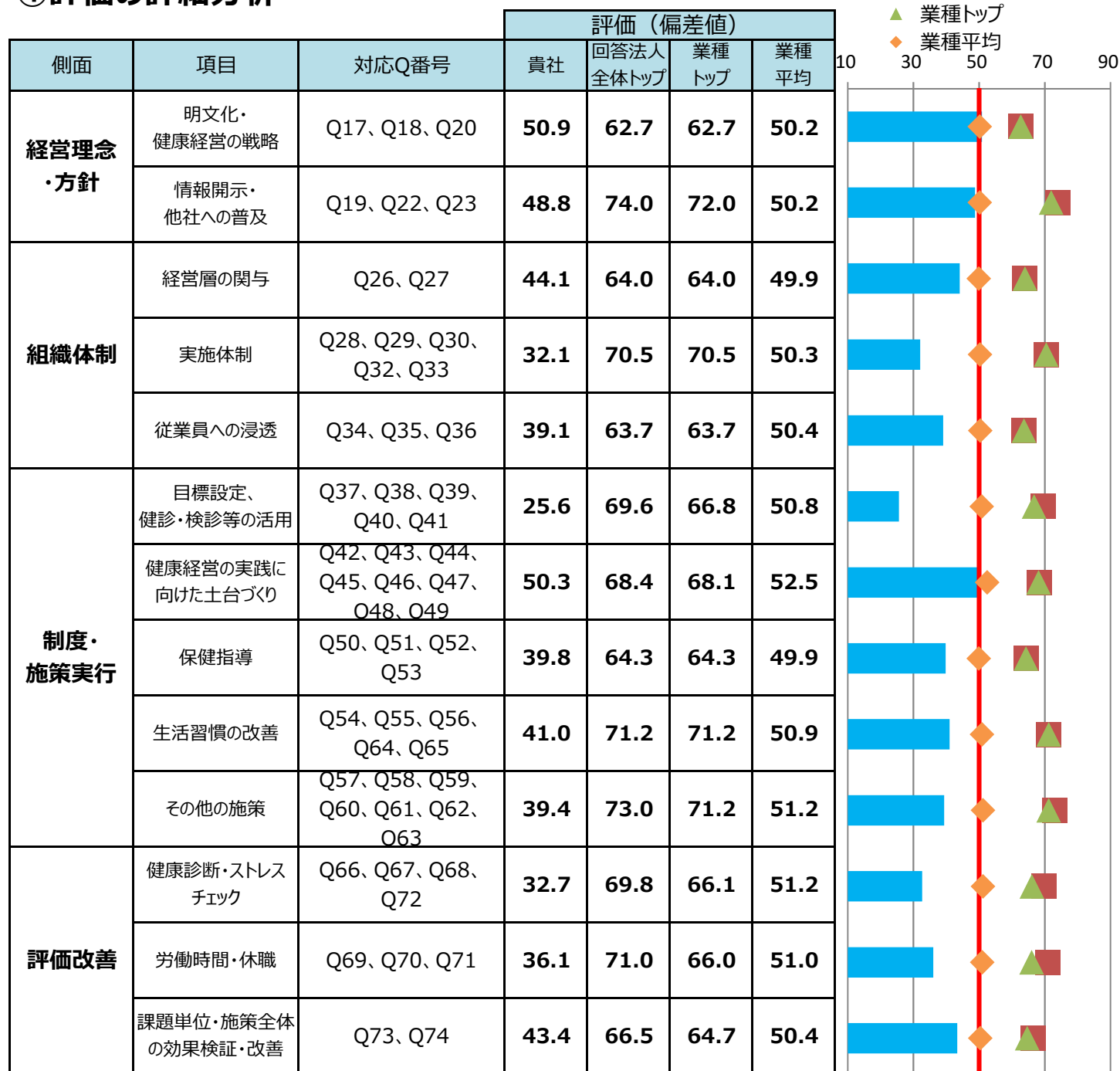
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2951~3000位
総合評価	-	-	-	-	40.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 日々の業務だけでは社員同士の接点が固定化されてしまい、部署を越えたコミュニケーションが希薄になっていることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	社内イベント（ゴルフコンペ）を推奨することで、業務から離れたコミュニケーションの場を提供している。効果を最大化するために、あえて違う部署や年代を分けて組み合わせることでより密なコミュニケーションが生まれることを期待したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 子育てや介護、女性特有の健康における休暇制度など、様々な働き方や制度があることが認知されておらず、活用事例が少ない。働き方に柔軟性があることを知らないために、退職を選択する社員が多く、人材が定着していない。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の広報活動を通して、子育てや介護、女性特有の健康における休暇制度など、様々な働き方や制度があることをまずは知ってもらいたい。活用事例が増えることで利用しやすい風土が醸成されることを期待したい。両立しながら働くことが可能な会社となり、人材の定着率を上げていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://corp.valuegolf.co.jp/about.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年間3回、社内イベントの翌日等に日程を調整し、ゴルフコンペを企画している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員総会等の社内イベント後に懇親会を実施し、旬を味わったり、彩りの良い食事を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年間3回、社内イベントの翌日等に日程を調整し、ゴルフコンペを企画している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	32.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間が長く、有休消化率が悪い。
	施策実施 結果	毎週、管理職以上が各従業員の残業時間を確認し、規定を超えそうな場合は面談等を行い、業務改善を実施。
効果検証 結果	月30hを目標に実施。 一部営業スタッフに関しては30hを超えてしまうケースも出たが、その分有休を使用するなどの工夫が見られた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	部門によっては業務上で関わりの少ない社員もおり、コミュニケーションが希薄になってしまう。
	施策実施 結果	年3回ゴルフコンペを企画している。全国の拠点にいる社員も参加しやすいように、キックオフミーティングなどの全社イベントの翌日に開催するよう工夫している。
効果検証 結果	業務上関わることがあまりない社員同士を同じ組（グループ）にするなど接点を増やすようにしている。それにより、コミュニケーションを取りやすくし、親睦を深める機会となっている。 アンケート結果でも、普段会話をしない方とじっくり話ができよかったという評価がある。また同じ部署内であっても仕事を離れて話をするができるため、風通しの良い環境を作ることができる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オークネット

英文名：AUCNET.INC

■加入保険者：オリエントコーポレーション健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

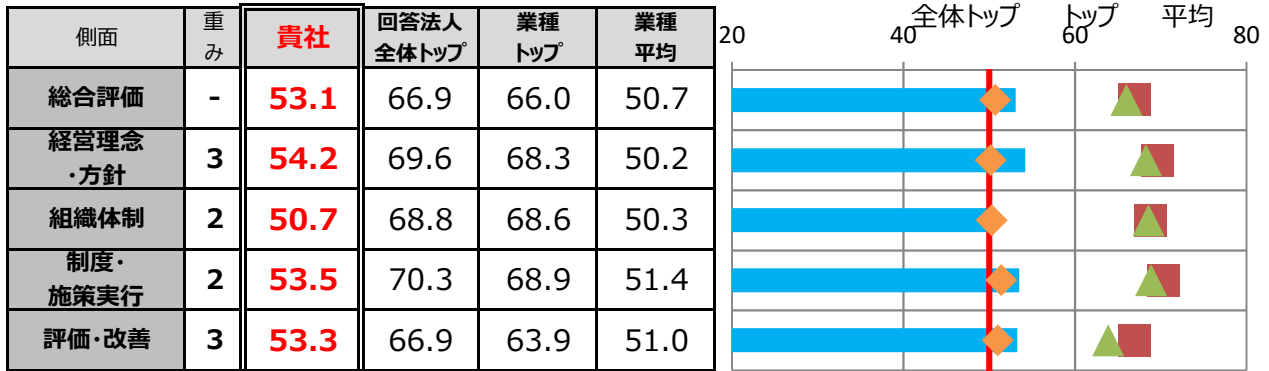
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.1** ↓3.2 (前回偏差値 56.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



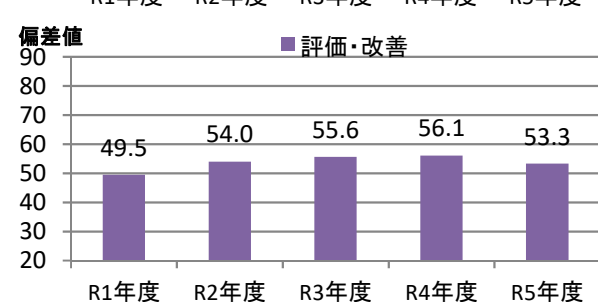
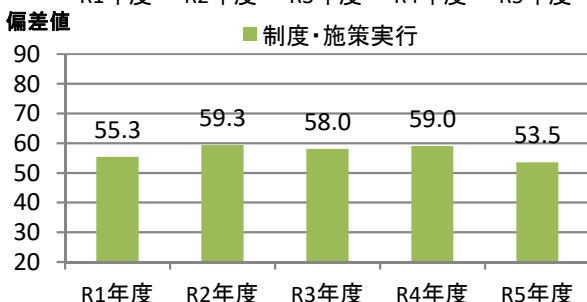
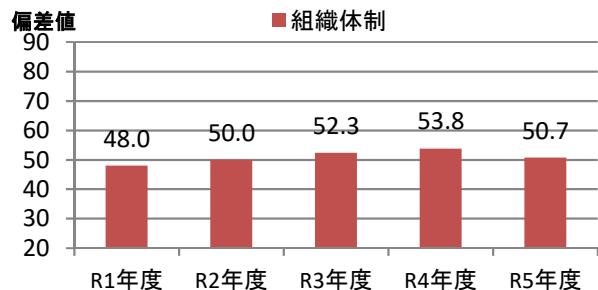
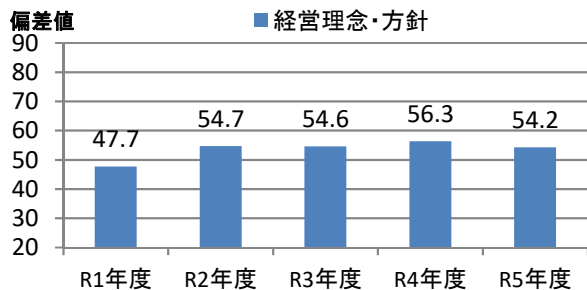
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

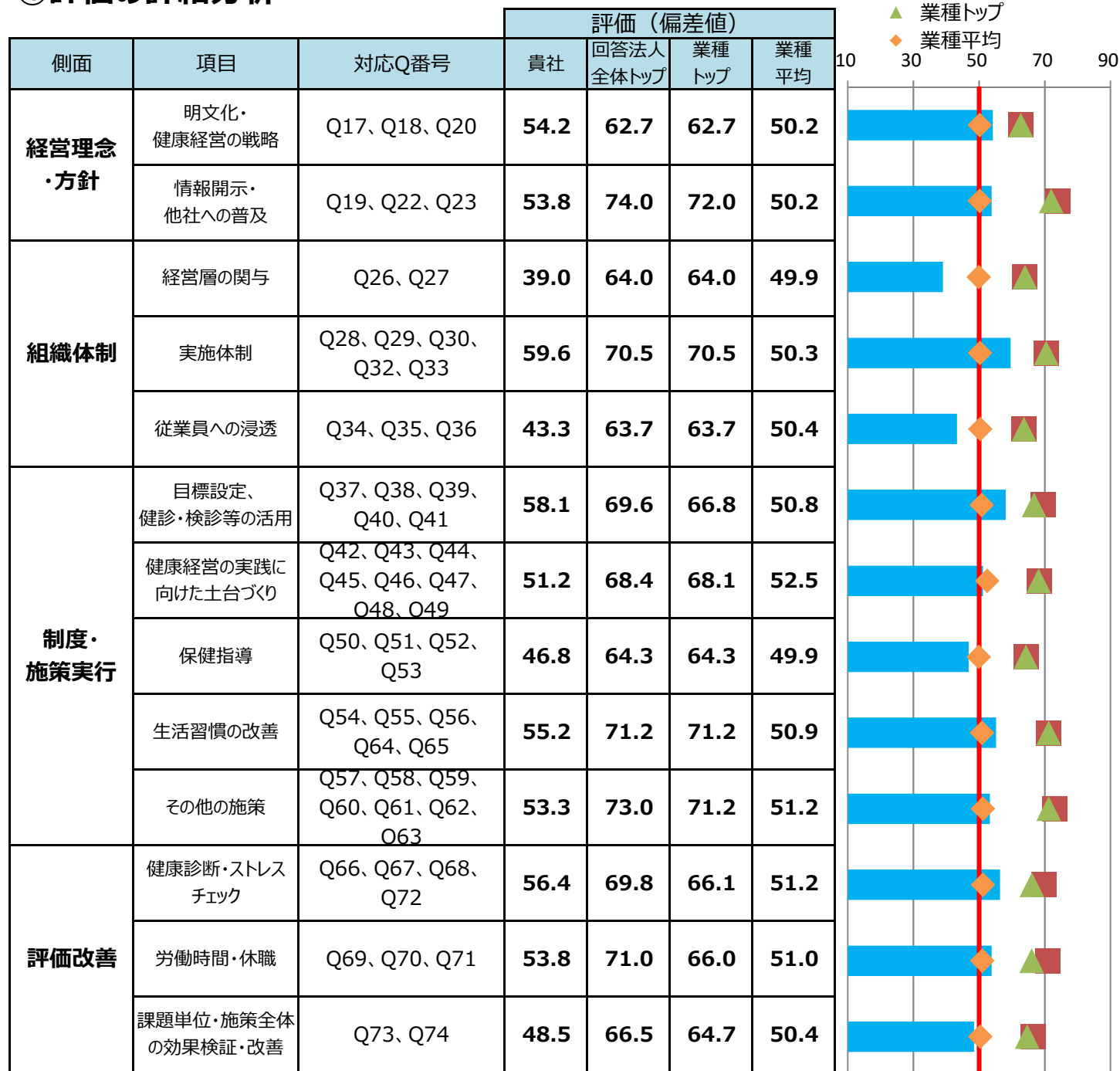
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	901~950位	901~950位	901~950位	1401~1450位
総合評価	49.8	54.5(↑4.7)	55.1(↑0.6)	56.3(↑1.2)	53.1(↓3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが、生き生きと働き続けることを基盤として、社会課題解決と企業価値向上に貢献することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が、多様な個性と能力を発揮し、生産性の高い良好な状態でいられることを期待している。 (アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減、ワークエンゲージメントの向上、ワークライフインテグレーションの実現)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.aucnet.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.aucnet.co.jp/health/				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.aucnet.co.jp/health/				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○	○	
URL	https://www.aucnet.co.jp/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	サンクスカード制度				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康サポートアプリ提供による食生活改善				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	毎月行うパルスサーベイでは、回答者の約40%が健康状態が良好ではないと回答している。様々な要因が考えられるが、リモートワークにより運動不足に拍車がかかり、基礎体力が落ちていることも想定される。
	施策実施結果	健康サポートアプリを利用したウォーキングイベントを年に2回実施し、運動習慣の定着を図った。2022年度の参加者数は64名。
効果検証結果	運動習慣比率が、昨年度と比べ3.4%増加した。但し、パルスサーベイの健康状態結果からは、効果はあられない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	年次有給休暇取得率が、政府目標70%に対して、2020年度、48.8%、2021年度50.4%と低く、労働時間の適正化に問題があった。
	施策実施結果	定期的に社内コミュニケーションツールを使って、有給取得率の目標と発信時点での取得率を公表するとともに、社員への有給取得を促した。
効果検証結果	2022年度の有給取得率が56%となり、昨年より5.6%増加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オロ

英文名：oRo Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

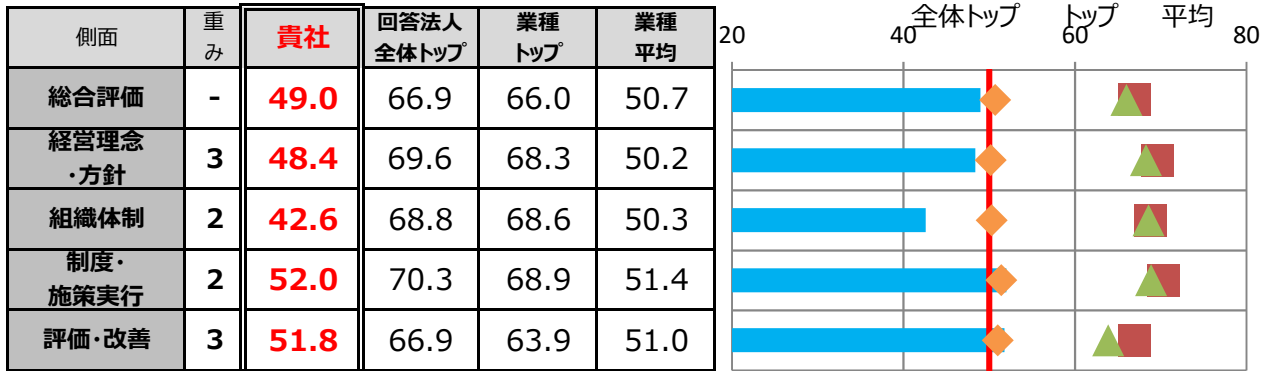
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価：**49.0** ↑2.6 (前回偏差値 46.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



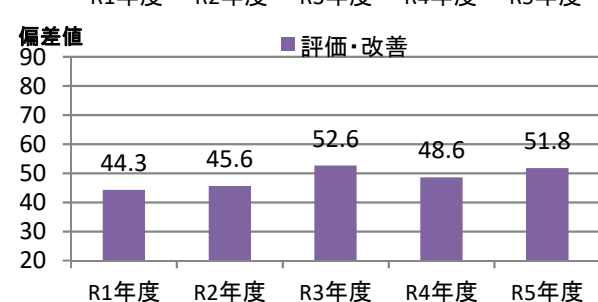
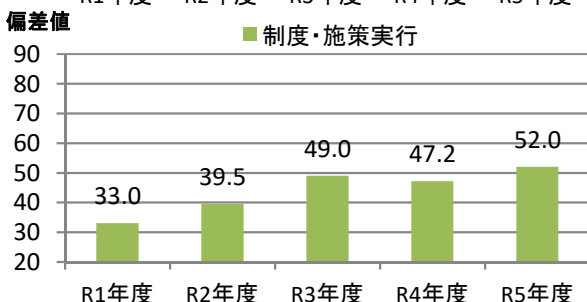
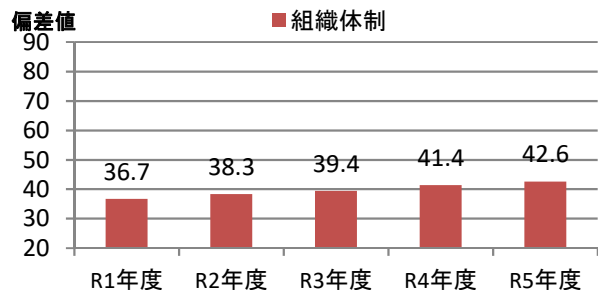
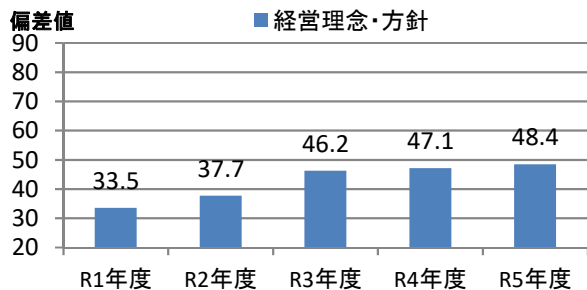
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

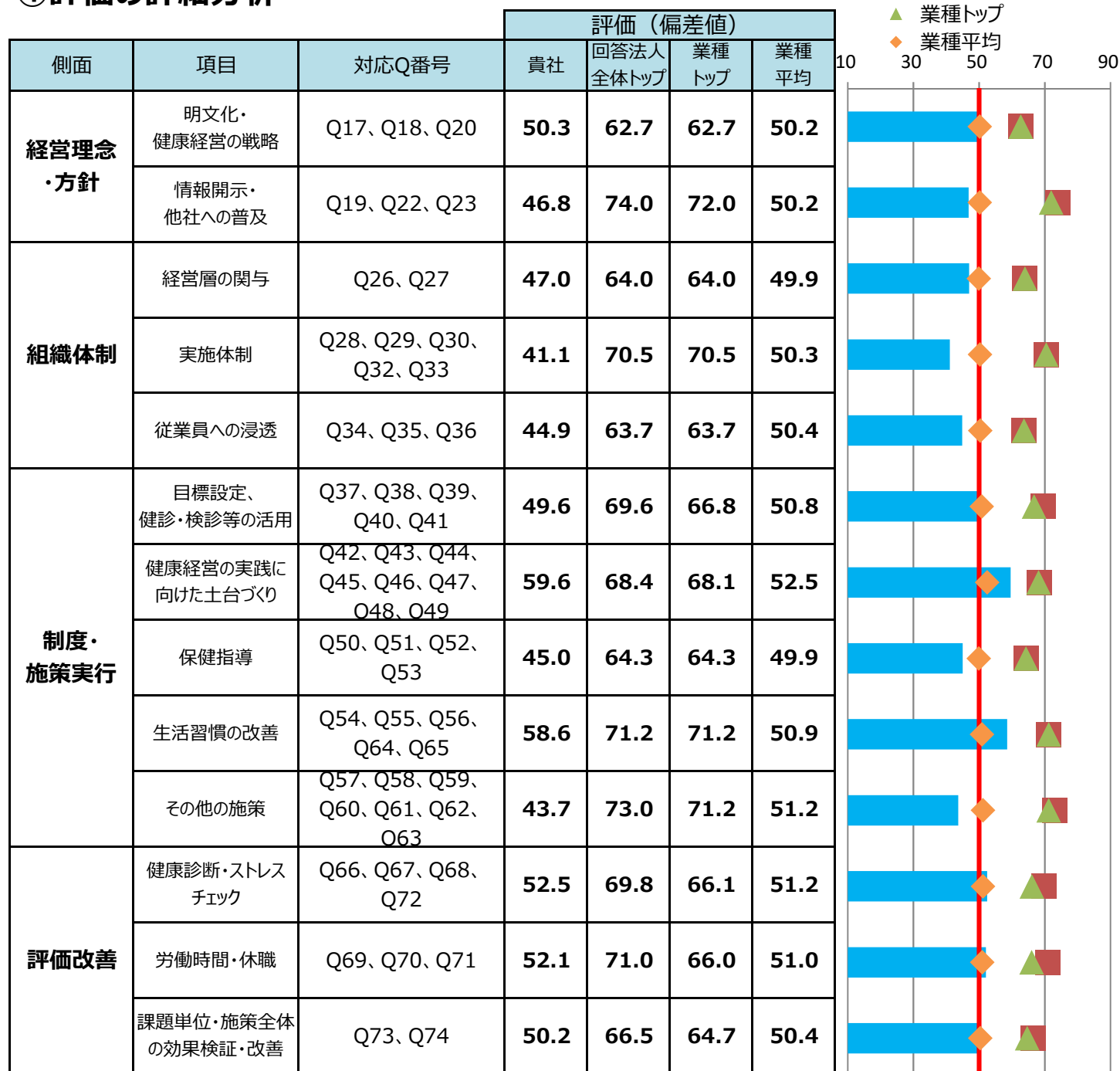
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2051~2100位	1851~1900位	2101~2150位	1951~2000位
総合評価	37.3	40.6(↑3.3)	47.3(↑6.7)	46.4(↓0.9)	49.0(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「より多くの人に、より多くの幸せ、喜びを提供できる世界に誇れる企業となる」という経営理念の達成のためには、従業員が高いパフォーマンスを発揮し、成長していくことが必要である。従業員が健康であり能力を十分発揮することはその前提であるが、現在の数値（アブセンティーズム2022年・1人平均8.2日）では十分とせず、「従業員の心身両面の健康維持・増進」は経営上重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営への取り組み「UPoRo計画」を通じて、アブセンティーズムの改善（2022年・1人平均8.2日／年→2028年・5日）を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.oro.com/ja/corporate/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	グリーンディングシステムを使用し、感謝を送られた側にグッズと交換可能なポイントを付与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	糖分含有飲料の社内自販機での販売に対して、購入補助額を無糖飲料より10円下げた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	月平均歩数8000歩超時に健康促進手当を付与。ウォーキングイベントで上位者表彰、景品を付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	11.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	全社の残業時間は年々減少傾向であるが、社会的に働き方改革が加速していることを受け、さらなる労働環境改善を図り、社員の心身の健康を増進することが課題である。
	施策実施結果	残業時間が目標値より高い傾向である社員に定期的リマインドメールを送り、該当社員の管理者にも実情を共有し改善を促した。
	効果検証結果	取り組みを行った結果、2022年度の全社平均残業時間は19.7時間となり、2021年度とほぼ横ばいであった。全体的な残業時間数減少が頭打ちであり、残業時間数が組織・個人によって偏りがあるため、特に残業時間が長い社員に向けた対策の策定を行っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 S Y Sホールディングス

英文名：SYS Holdings Co.,Ltd.

■加入保険者：中部アイティ産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

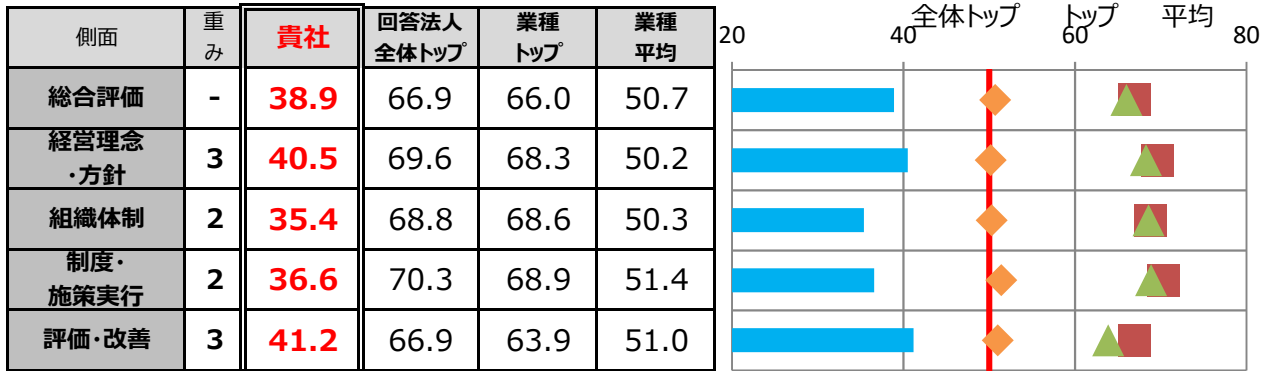
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **38.9** ↑1.2 (前回偏差値 37.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



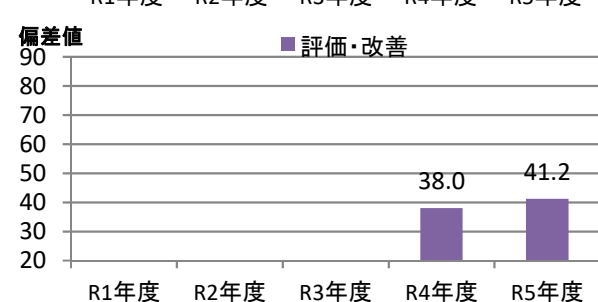
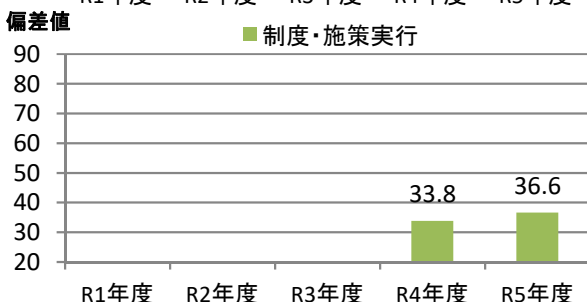
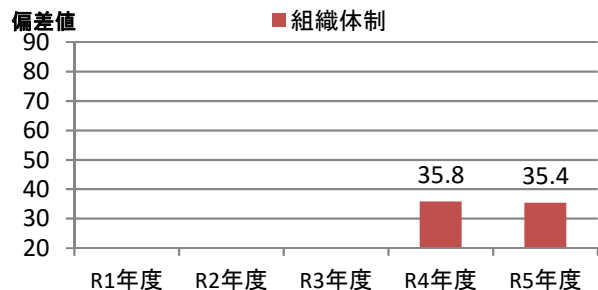
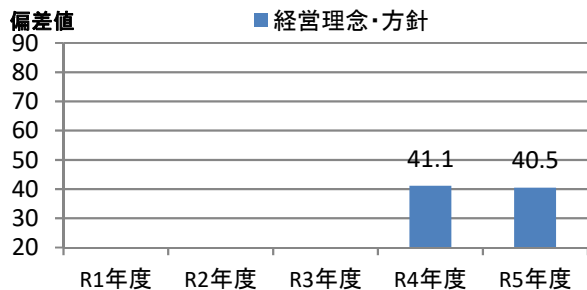
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

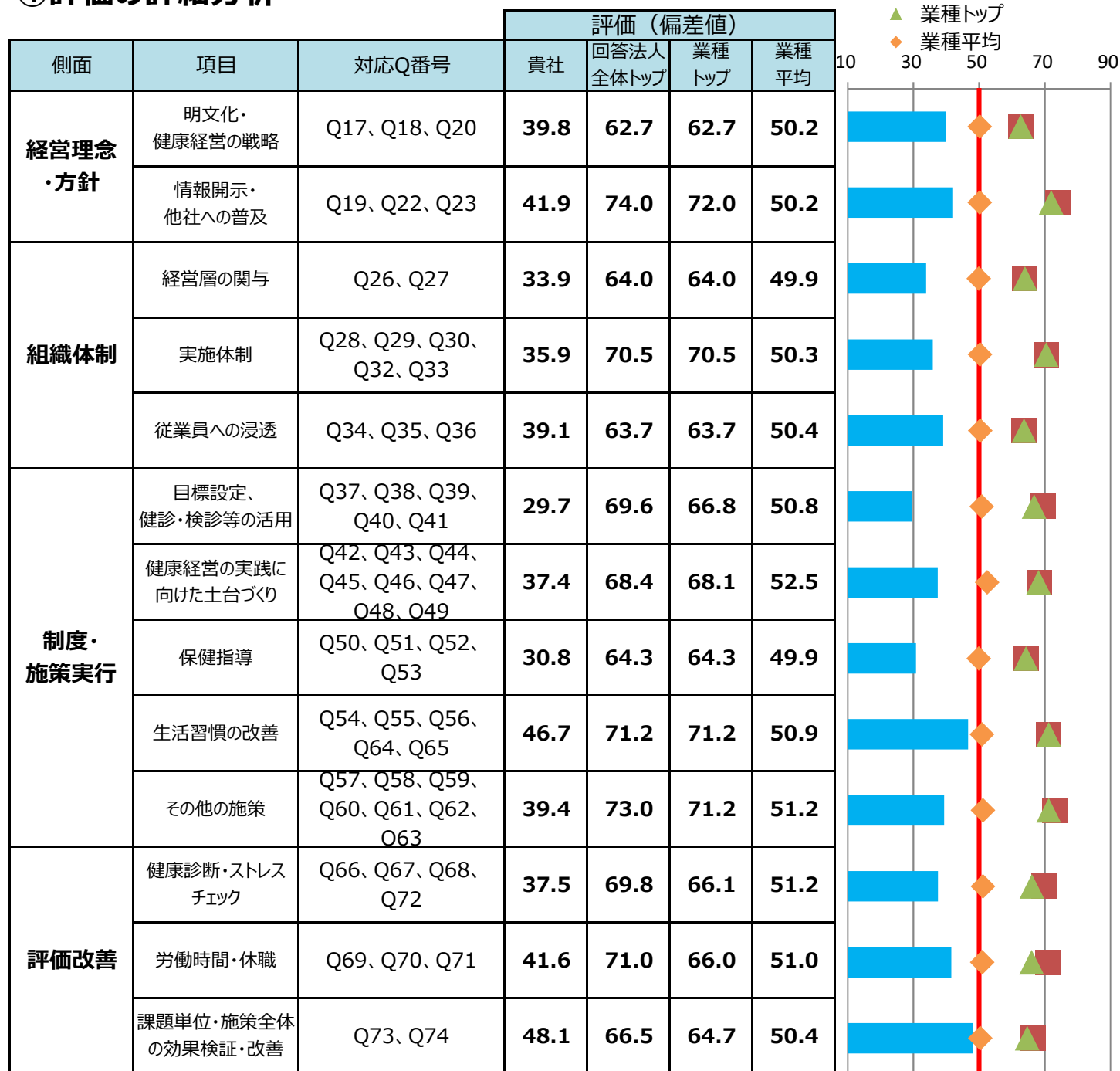
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2801~2850位	3051~3100位
総合評価	-	-	-	37.7(-)	38.9(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化等によりIT人材は慢性的に不足しており、未経験採用・教育に力を入れている。退職によるIT人材の流出は損失であり、事業活動における課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	仕事と生活の両立を図れるような就労環境の整備、従業員にとって働きやすい職場環境の整備をすることにより、従業員満足度の向上、従業員の定着率向上、離職率の低減を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.syshd.co.jp/jp/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.4	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	組織力向上のために、部活動を推奨しており、活動費用の一部を補助している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	朝食キャンペーン、腹八分目キャンペーン、野菜摂取週間といった食生活改善運動を実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スマートフォンアプリを提供し、ウォーキングイベントの実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.7	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	25.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間残業の従業員にヒアリングを行ったところ、トラブルの発生や納期逼迫による残業が多く発生していた。業務集中により一部の従業員に多くの残業が発生している場合もあり、作業の平準化等の改善が必要である。
	施策実施結果	増員等による作業の平準化を行い、長時間の残業は発生の都度解消している。
	効果検証結果	平均残業時間は昨年とあまり変化がないが、長時間残業者（年500時間以上、月45時間超が5回以上又は月最大80時間以上）が昨年の47名から49名へと増加している。 4社のM&Aを実施しており、一時的に管理部門の業務負荷が高くなっており、管理部門を除けば、昨年と変わらず41名。（従業員数は増えているため割合は減少）
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヘッドウォーターズ

英文名：Headwaters Co.,Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

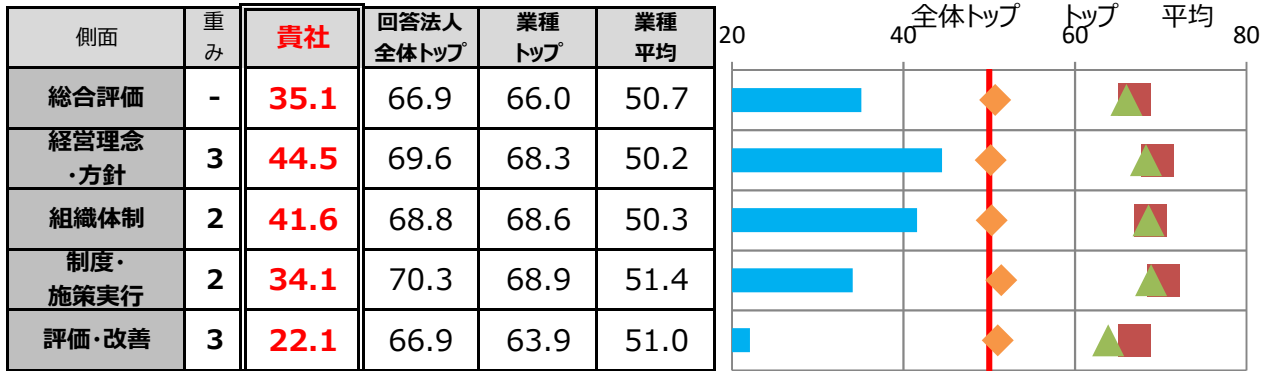
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3251~3300位** / **3520社中**

■総合評価： **35.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



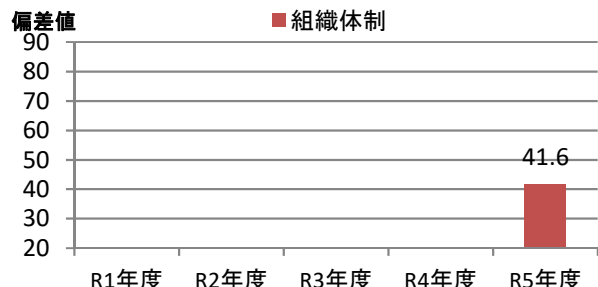
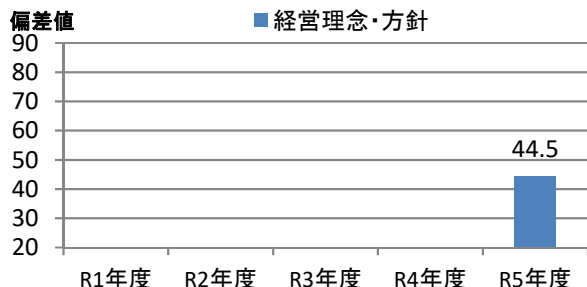
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

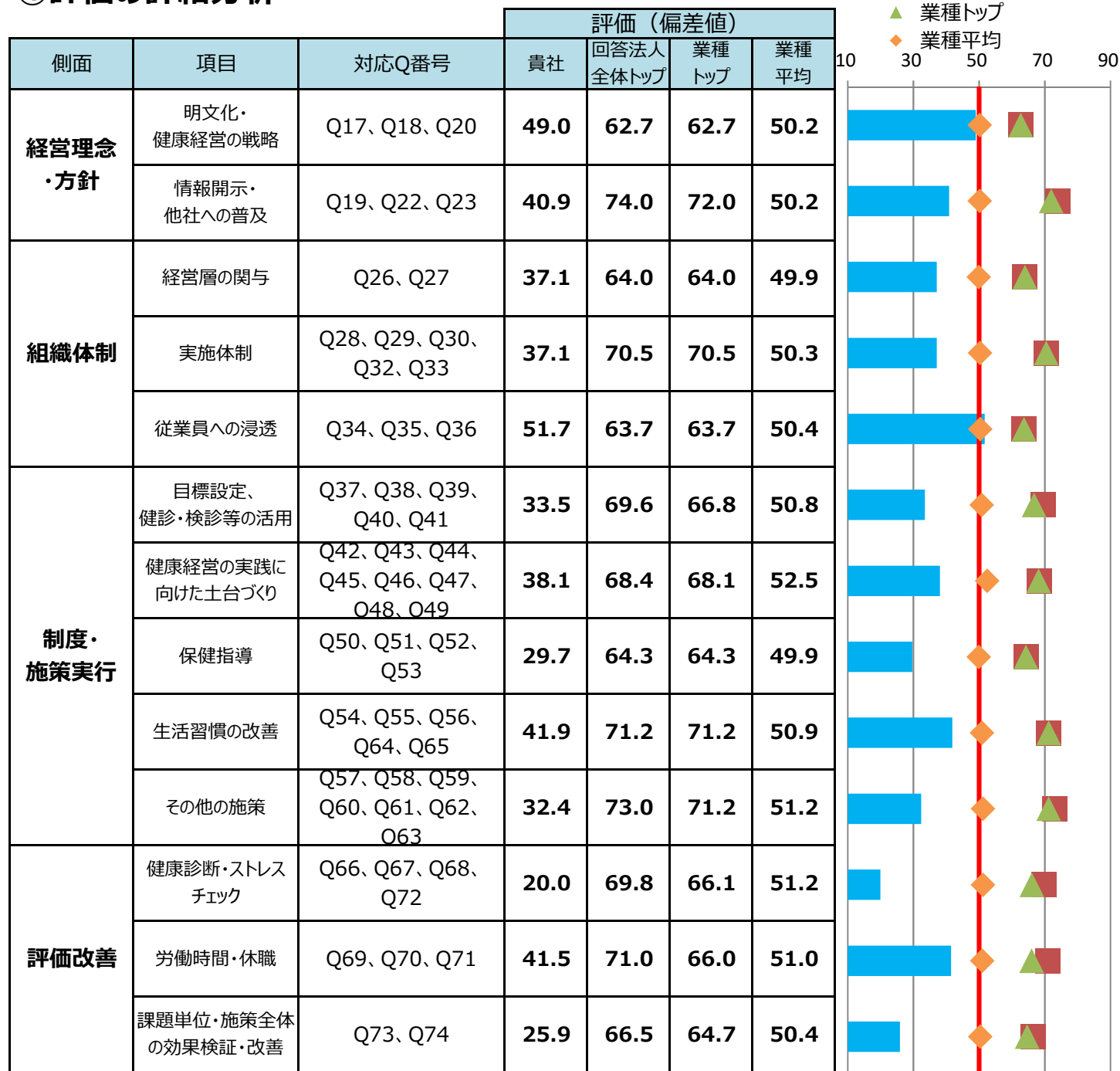
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3251~3300位
総合評価	-	-	-	-	35.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 リモートワーク比率が高く(92%)座り仕事が多いため、運動不足による体重増加や生活習慣悪化の結果、健康診断にて要医療対象となる社員が多い。それにより、集中力の低下による業務効率悪化を招き、パフォーマンスが最大限発揮されていないことが課題だと認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	業務時間中の定期的な運動や食事指導により、運動面・食事面の悪習慣改善を目指したい。上記の取り組み実施により、社員の集中力UP・パフォーマンス向上を通じて、ステークホルダーへの価値提供最大化に伴う企業業績向上を期待したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 平均勤続年数が5年9カ月であり、上場企業の中では比較的人材定着率が低いことが課題である。 ※上場企業のうち、平均勤続年数が長い「トップ300社」の平均勤続年数は20.6年(プレジデントオンライン2019年調査)
	健康経営の実施により期待する効果	人材定着率を底上げすることで、業務有識者のナレッジ蓄積・人材育成コスト削減を期待したい。従業員の健康に配慮している企業イメージをつけることで、採用時の自社イメージアップや既存従業員へのロイヤリティ(帰属意識)向上を期待する。 ※最終的には日本を代表する健康企業を目指し、海外からの人材採用強化、国境を越えたビジネス展開等も促進していきたい。 具体的な数値目標は、2026年までに離職率を10%下げる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.headwaters.co.jp/recruit/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	オフィス近くの施設を借りバスケットボール練習会の開催をしたり健保のサッカーリーグ大会に出場している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	27.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	18.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	－
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アクシス

英文名：AXIS CO.,LTD.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

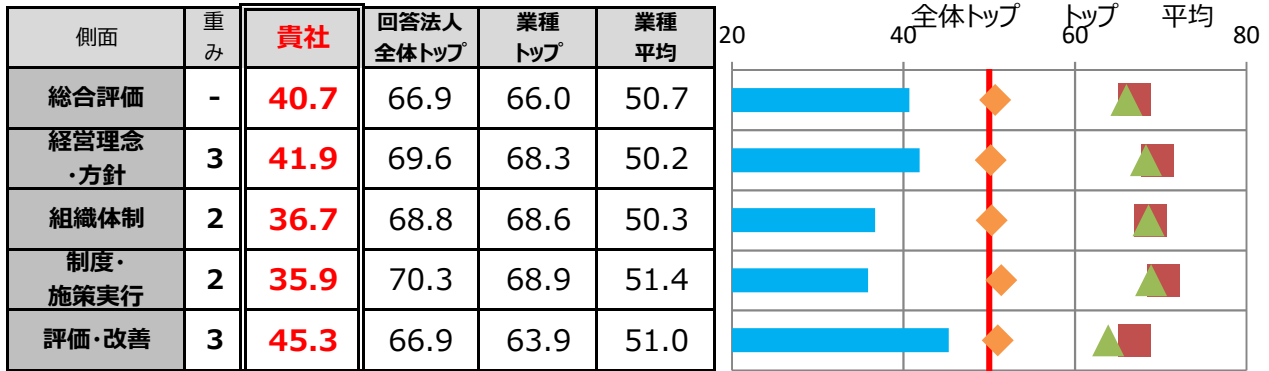
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



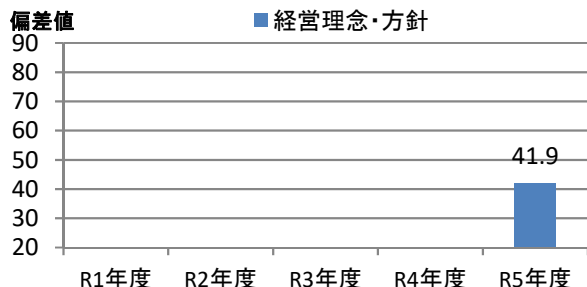
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

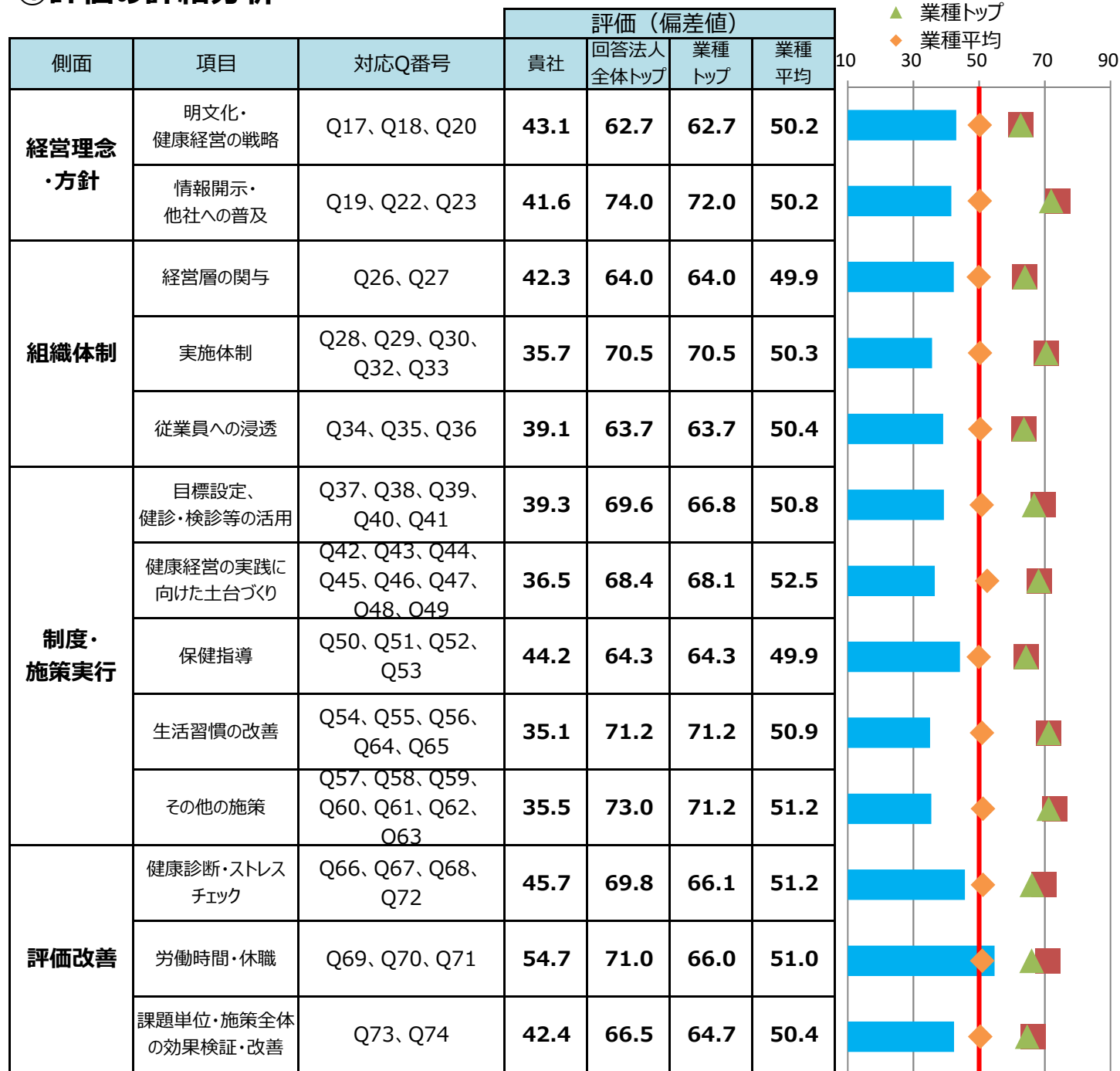
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2951~3000位
総合評価	-	-	-	-	40.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 中長期的な企業成長には、女性の活躍推進などを促進し、多様性の確保を図っていく必要があるため、女性の活躍を促進する施策、働きやすい環境整備、育児・介護サポート、などの実行により組織を活性化させることを経営上の課題として認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して働きたいと思える環境となることを期待している。具体的な指標としては、勤続年数の長期化や女性のキャリアアップを通じて男女の賃金差異を1%縮小することを目指しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 「社員や社員の家族を大切に、IT業界の軸となる」との思いでAXISという社名にし、その創業の思いのままです。その創業時の思いを今でも本気で思っていることを従業員や求職者に訴求し、また、実行していることを実感してもらい、定着率の向上や採用効果を得るためには、健康や働きやすい環境整備への取組みを行い、安心を与えることが重要施策であることを課題として認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	2023年度より従業員に「健康経営への取組みの認知度」を把握するためのアンケートを実施しています。このアンケート結果で把握する「健康経営への取組みの認知度」の向上及び様々な施策を通じた健康への意識向上を通じて、定着率の向上や採用への波及効果を狙っています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.axis-net.co.jp/sustainability

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	東京・沖縄・福岡の拠点で社員旅行を開催しました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.8	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健保を通じてスポーツクラブの利用補助を行っており、社内広報にて利用方法のアナウンスをしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	検診結果による生活習慣病リスク者割合の当社の状況は、肥満リスク、高血圧リスク、糖尿病リスク、脂質異常症リスク、肝機能障害リスクの5項目のうち、肥満リスク、高血圧リスク、肝機能障害リスクの3項目で組合全体よりリスク者割合が高い状況である。まずは全リスクについて組合全体の割合より低い割合になるよう健康意識を高める必要がある。
	施策実施結果	健保より頂くヘルススコアレポートにて特定保健指導実施率を確認しており、2020年度7.4%の実施率が2021年度は20.6%に向上
効果検証結果	組合全体の生活習慣病リスク者割合を上回るリスクが3項目のままであり、全5リスクでの下回る状況になっておらず、また、リスク者割合が全体的に高まっている傾向にあるが、特定保健指導実施率増加の効果が今後あらわれてくるものと考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調等になる従業員が多いと言われている業種であるため、ストレスチェックの結果分析が重要であり、全社対応、各部署の状況確認・是正、個人別対処を行い、ストレスの軽減・緩和に向けた活動し、メンタルヘルス不調を起こさせないようにすることが必要である。
	施策実施結果	2022年度より全社員を対象にセルフケア研修を実施し、全管理監督者を対象にラインケア研修を実施。また、2023年度より新任管理監督者にもメンタルヘルスの研修を実施。管理監督者の研修実施率は100%。
効果検証結果	現時点ではストレスチェック結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、毎年の研修実施を継続するとともに、セルフケアに関する情報発信を継続的に実施している。全管理監督者が受講しているため、今後、徐々に改善が図られていくものと思料する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：勤次郎株式会社

英文名：Kinjiro Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

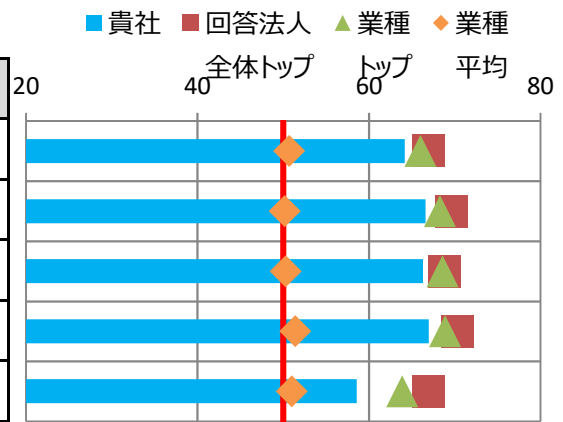
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.2** ↓0.6 (前回偏差値 64.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.2	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	66.6	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	66.3	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	67.0	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	58.6	66.9	63.9	51.0



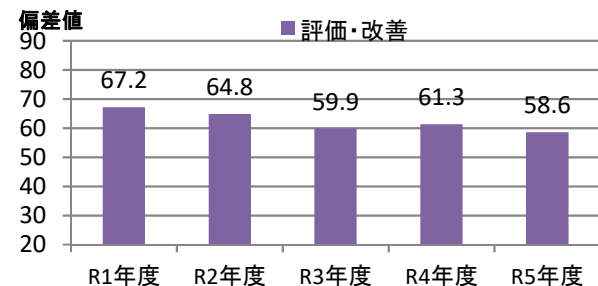
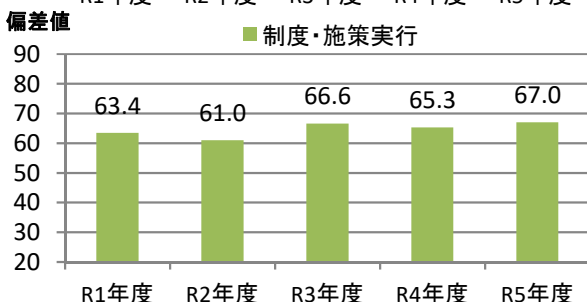
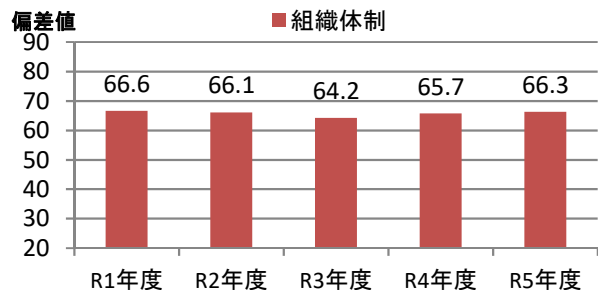
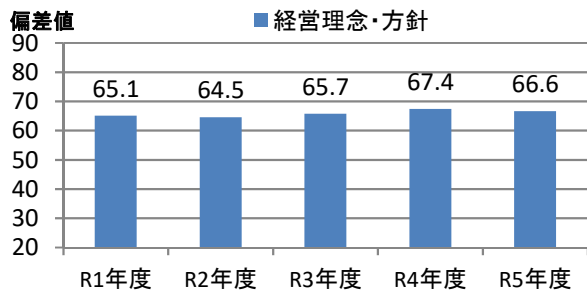
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

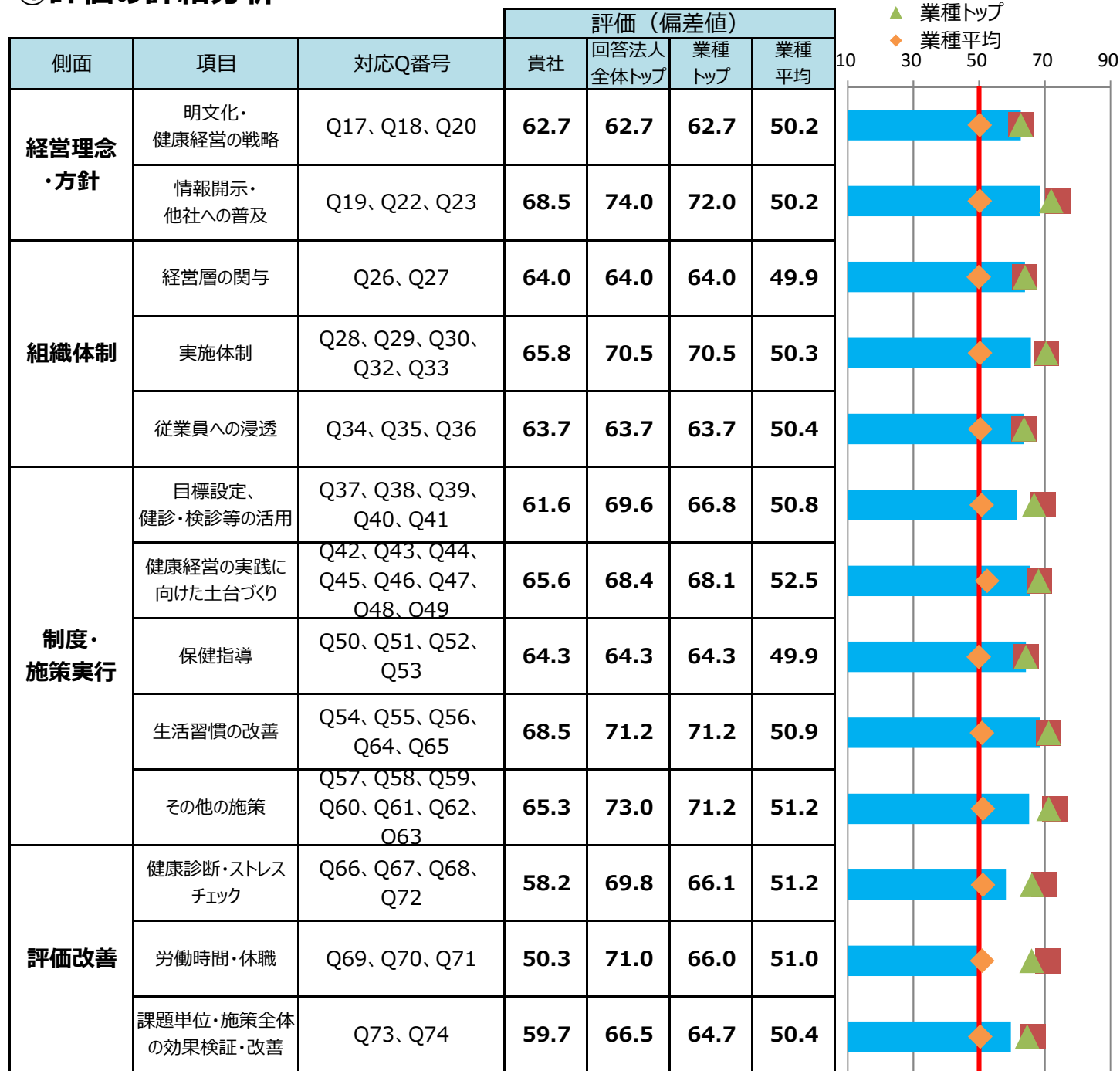
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	51~100位	51~100位	1~50位	51~100位
総合評価	65.7	64.2(↓1.5)	63.8(↓0.4)	64.8(↑1.0)	64.2(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンス指標の一つに「定期的な運動習慣の有無」としているが、コロナ禍の影響もあり、定期的な運動習慣を持つものが減少した、さらに、毎年延伸していた歩数も停滞するようになってきた。健康ポイントの参加者も伸び悩みが続いており、社が意図する定期的な運動習慣を持ち、いきいきと働く労働者像が遠くなっていったため、社長命にて施策立上げ、従業員が自ら「勤次郎元気プロジェクト」を推進している。
	健康経営の実施により期待する効果	20代の従業員自ら「勤次郎元気プロジェクト」を立上げ健康経営と健康増進を推進。プロジェクト自ら「60%の人が20%まで歩く」を目標に掲げ、歩数を中心としたイベントを年間通じて開催し一日当たりの運動時間は10分/人アップし、全社員の合計歩数が138%増加した。多くの従業員に運動習慣が再度定着し始め、歩数グループランキングでは2023年9月末時点で延べ415名が参加をする大きなプロジェクトとなった。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員のパフォーマンス指標をワークエンゲイジメントし、毎回ストレスチェックと同時に定量的に計測している。ただ、昨今の人手不足やコロナ禍の影響等もあり、ワークエンゲイジメントが低調になっている。分析調査の結果から「組織風土・経営層とのコミュニケーション」等の課題が浮かび上がった。そのため、社長・管理本部が筆頭となり全社会議における「社長とのパネルディスカッション」や社内報刷新等を経て組織活性化途上。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックの高ストレス該当率が4.3%改善した。理由としては、柔軟な人員配置を行い、各本部の垣根を超えたヘルプ体制の構築により仕事の負担が全体的に0.2ポイント改善したためかと思われる。総合的なストレスチェック評価も全体で0.1ポイント改善しており、管理部と社長を中心とした組織活性が進んでいると評価できる。健康経営打合に、元気プロジェクトメンバーも参加。若年層とのコミュニケーションを図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kinjiro-e.com/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.kinjiro-e.com/sustainability/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.kinjiro-e.com/sustainability/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.kinjiro-e.com/sustainability/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	34	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	若手で構成した勤次郎元気プロジェクトで健康増進イベント開始。チーム対抗など歩数に関するイベ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	3か月に一度健康に関するテーマでリーフレットと現物支給を行う。理解度・満足度調査で80%以上の高評価				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	勤次郎元気プロジェクトで自社ならではの従業員を元気にするイベントを自身で企画し運営し毎月開催する。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果、プレゼンティーズムが全国平均より低く、高ストレス該当者率が高く、生産性低下が危惧された。そのため、KPI設定し、長期的に全社で取り組むこととした。KPIは高ストレス該当者の割合 13%以下、プレゼンティーズム 85以上。特にエンジニアが在席する開発系部署のリスクが高く対策をするも、業務負荷が高くなり、対策の効果がみられなくなっていた。施策の変更を余儀なくされた。
	施策実施結果	対策を高ストレス該当者面談から全社対象とした施策に変更。業務負荷の分散は、本部を超えたヘルプ体制構築、仕事の仕方については、経営層、上席からの会社方針の説明会を重ね事業所と従業員の風通しをよくした
効果検証結果	ストレスチェックの結果が前回と比較し、高ストレス該当者率は30%と4.3%改善、プレゼンティーズムは71.5と改善しなかったが、仕事の負担は0.2点改善した。特に、開発系部署では、高ストレス該当者率が18%改善したところがあった。仕事の負担でも同じように開発系部署で改善がみられ施策の効果があったと思われる。しかし、まだKPIには届いていないため施策をさらにブラッシュアップする。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	20代の高ストレス該当率が24%と高く、社内でも課題となっていた。さらに、若年者ほどワークエンゲイジメント、プレゼンティーズムも低い傾向にあることがわかった。不調者・休職者こそ出ていなかったが、遅刻などの勤怠不良も多く見られた。そのため、新卒者に対して、メンタル不調を未然に防止する意味でストレスチェックの57項目を増設し、年に4回行うことで、より細やかにフォローアップする施策を行うこととした。
	施策実施結果	年4回ストレスチェックを行い、産業医・管理部・上司が面談した。結果をもとに上司と管理部が職場改善を含めた対応を行った。その結果高ストレス該当率は29%から25%と回復。20代の不調者0を継続している。
効果検証結果	高ストレスの原因は人によって異なる傾向があった。原因の特定が難しく、個別対応が多い。今年度も新卒者には年4回のストレスチェックを実施し、結果から個別に対応する、面談回数を多くする等の改善を行っている。直近のストレスチェックでは高ストレス該当率が改善、ワークエンゲイジメントが横ばいという結果につながった。さらに、管理職研修内容を見直し部下のマネジメントにたいしてのスキルを改善することとした。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社B e e X

英文名：BeeX Co.Ltd.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

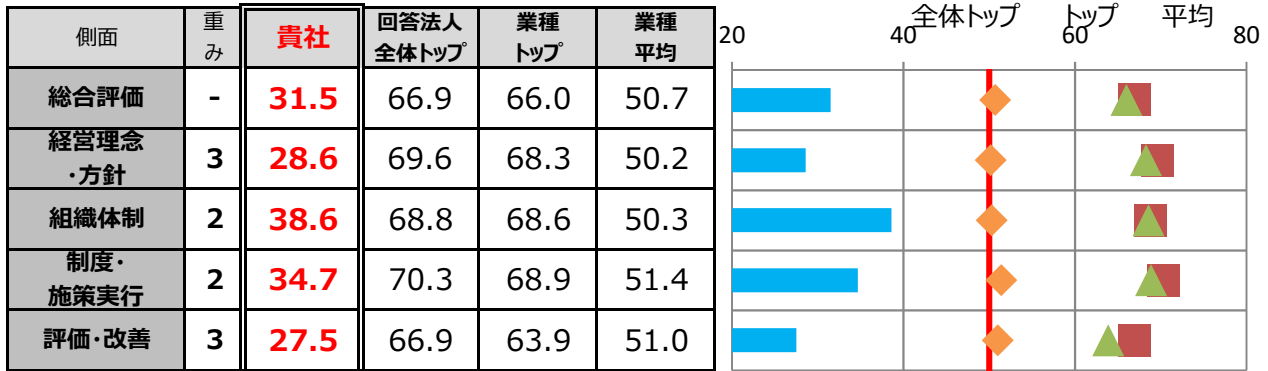
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3351~3400位** / **3520社中**

■総合評価： **31.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



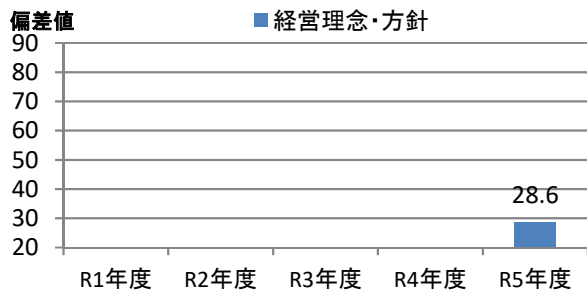
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

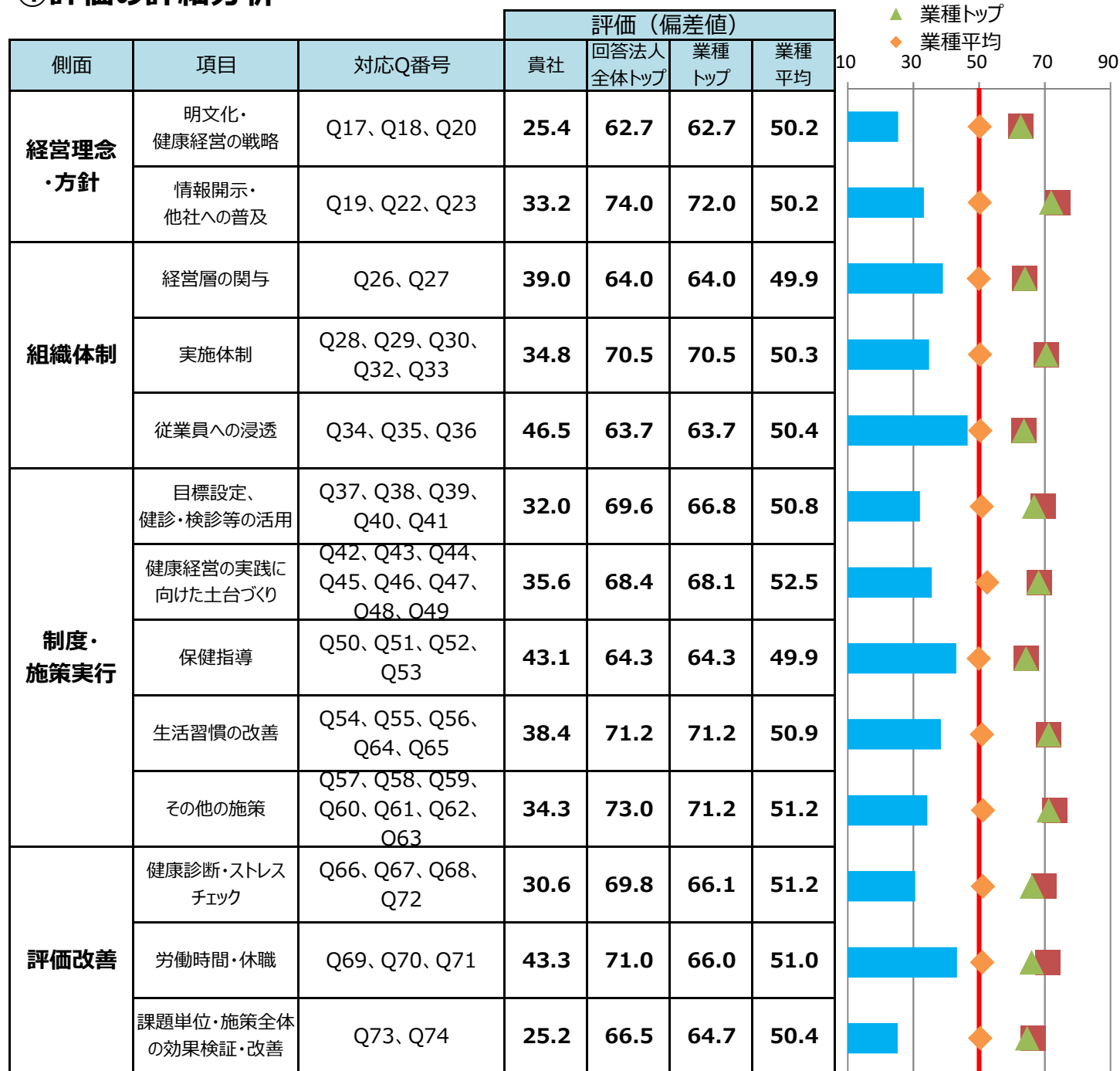
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3351~3400位
総合評価	-	-	-	-	31.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部署ごとにキックオフパーティを開催を促し、費用補助を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	利用料の割引補助施策を実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	27.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	32.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニックインフォメーションシステムズ株式会社

英文名：

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

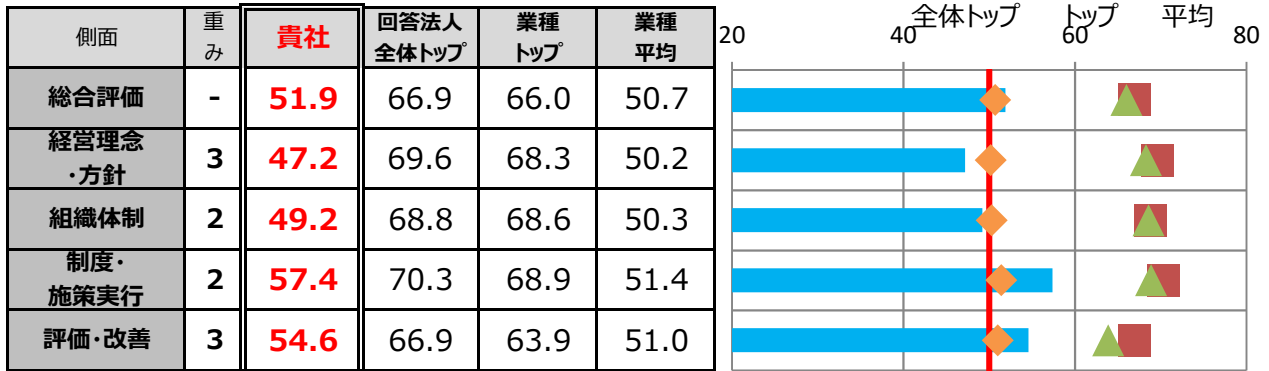
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



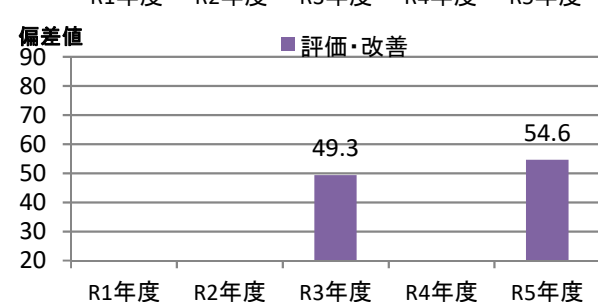
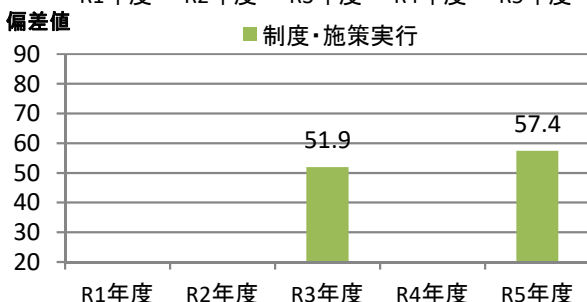
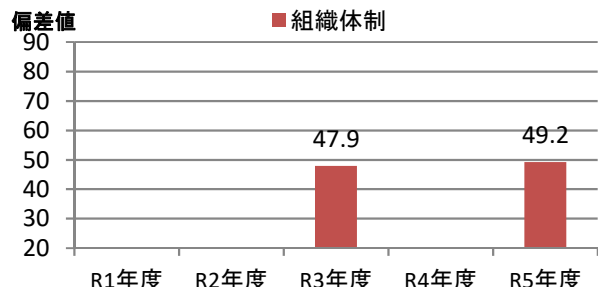
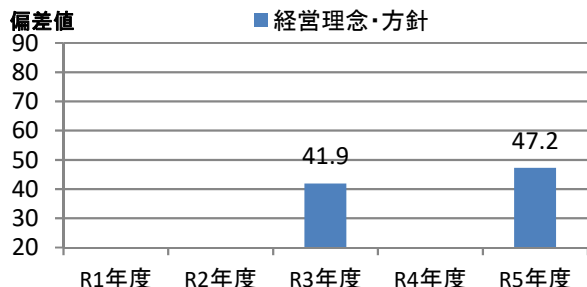
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

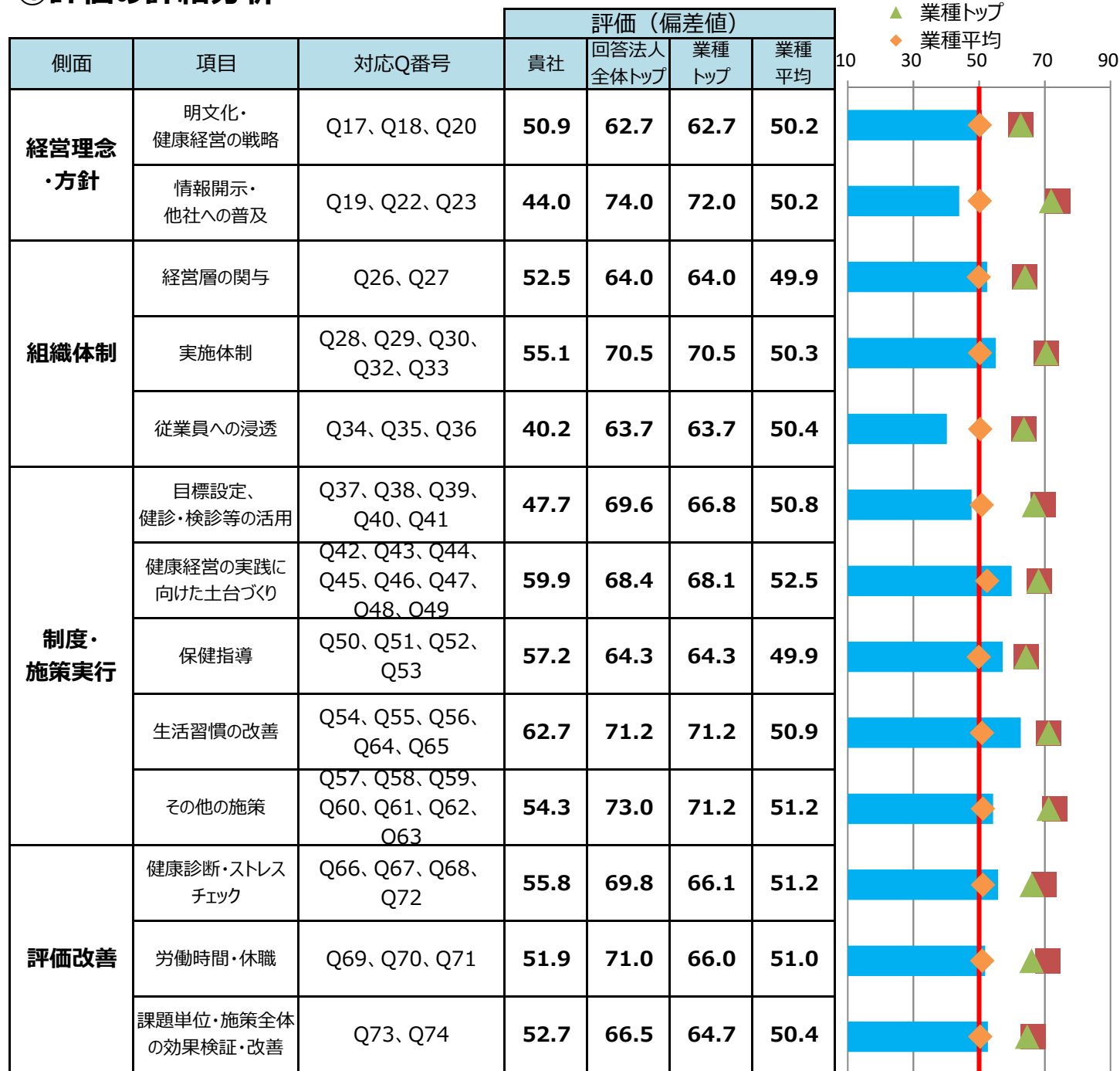
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1851~1900位	-	1551~1600位
総合評価	-	-	47.3(-)	-	51.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人が最重要資源であるIT会社として、社員エンゲージメントの低下やメンタルヘルス不全・生活習慣病等心身の健康に起因する活力と生産性低下の予防が事業を推進する上での大きな課題である
	健康経営の実施により期待する効果	「やりがい」と「成長」の好循環を生み出す職場環境を目指す。具体的には従業員意識調査の「活躍社員」率を増加（前年に対して1%UP）させる。また、ストレスチェック健康いきいき判定サマリーレポートの「総合健康度数」の偏差値全国平均（50以上）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://pre.mmedia.jp/jp/csr/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場懇親会やレクリエーション費の金銭支援				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	野菜摂取量チェック（ベジチェック）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	月次オンラインでのストレッチイベント				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	30.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	D X（デジタルトランスフォーメーション）等のIT需要の高まりやIT人材不足により、一人ひとりの業務負担が増加しており、仕事を抱え込み不調を訴えるケースが増加。また、上司自身も忙しく部下の不調に気付く事が遅くなってしまっている。自らの不調に気付く一次予防推進と、不調者の早期発見が課題。
	効果検証結果	・ストレスチェック実施（回答率97%） ・責任者向けストレスチェックセミナー実施（受講率61%） ストレスチェック集団分析「ワークエンゲージメント（個人のいきいき度）」結果が昨年2.4P→本年2.4Pと横ばい状態である。今後は取組を更に強化する事で全国平均（2.5P）以上の2.6Pを目指し、メンタル不調者発生の予防および早期発見に繋げていきたい。＜今後の取り組み＞全社員向けセミナー・責任者向け研修の実施、職場改善の取組
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	リモートワークの定着により、上司部下・同僚同士の気軽な会話や雑談の場が減少している。自分の悩みやストレスを相談できず、一人で抱え込み不調を訴えるケースが増加している。コミュニケーションの場を創出する事や言いたい事が言い合える風土の醸成や課題である。
	効果検証結果	・PISCオールスター感謝祭クイズイベント参加率25% ・アンコンシャスバイアス研修（DEI推進活動）受講率90% ・レクリエーション（L&C）実施（実施率80%） ストレスチェック集団分析「職場の一体感（職場のいきいき）」結果が昨年2.9P→本年2.9Pと横ばい状態である。全国平均（2.7P）より上回っているが、更に向上させるため取組を継続していく。また、EQSアンケート「自分の意見を気兼ねなく自由に言うことができる」肯定回答率：2021年度71%→2022年度73%改善している。今後も取組を継続し、職場のいきいき度を高めて行く。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社野村総合研究所

英文名：Nomura Research Institute

■加入保険者：野村証券健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

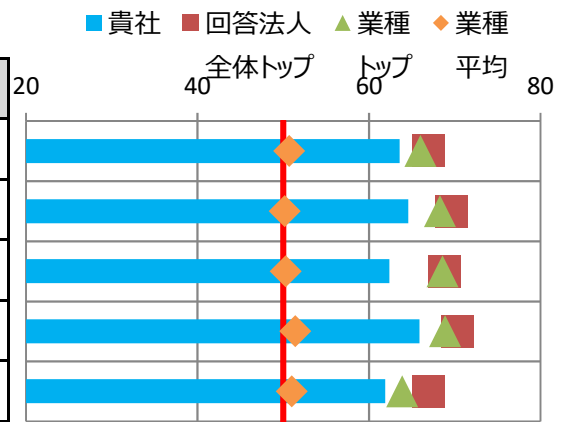
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.6** ↑0.7 (前回偏差値 62.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.6	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	64.6	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.4	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	65.9	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	61.9	66.9	63.9	51.0



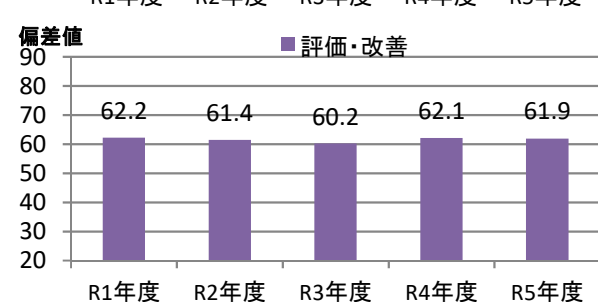
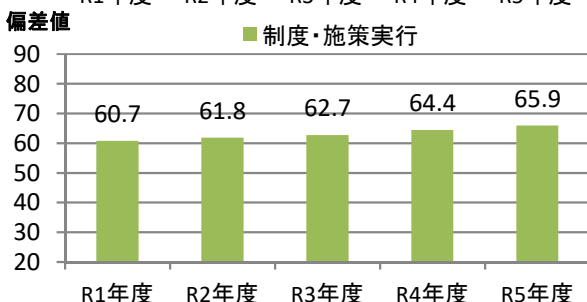
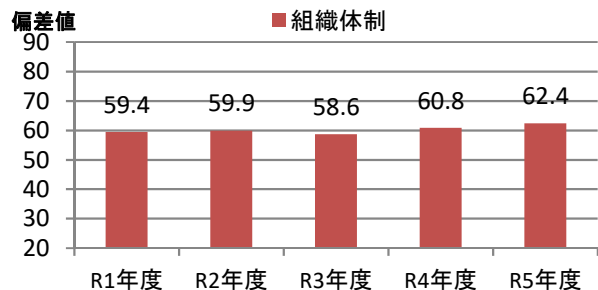
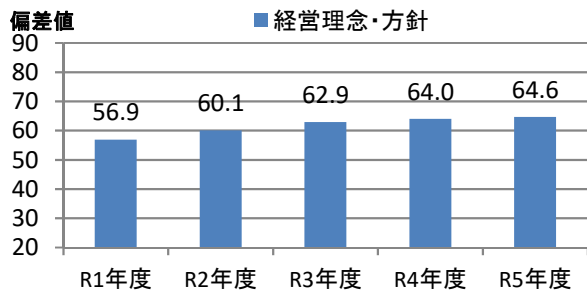
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

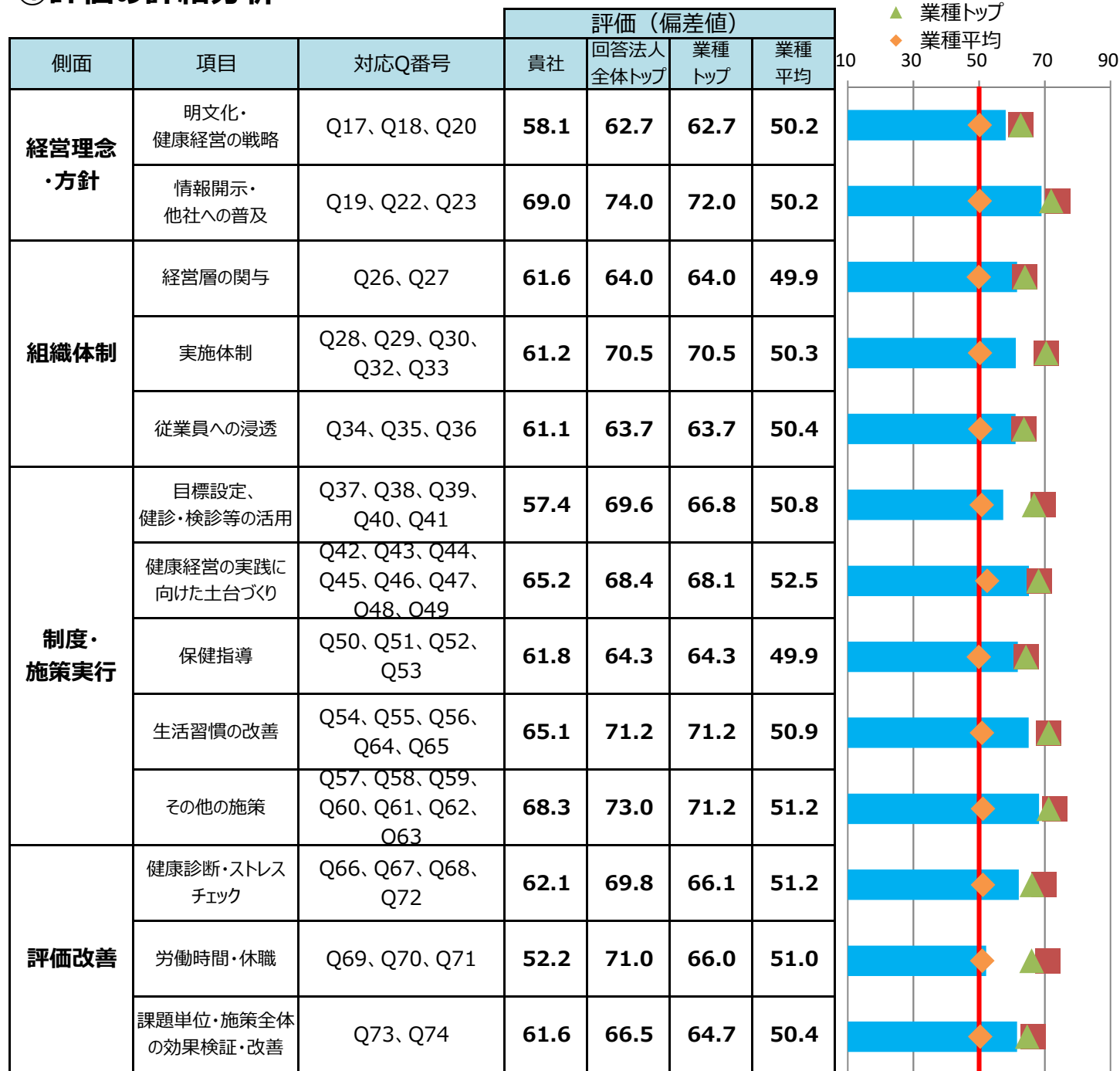
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	301~350位	251~300位	151~200位	101~150位
総合評価	59.8	60.8(↑1.0)	61.2(↑0.4)	62.9(↑1.7)	63.6(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では人的資本こそが競争力の源泉であり、従業員のパフォーマンス向上は当社事業の持続的な成長に直結するものと認識している。従って「社員が心身とも健全に生き活きと働き続けられる」環境や状態を常に維持・向上させていくことを最重要課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、社員が心身ともに健全な状態にあり、かつその能力を遺憾なく発揮し続けることを期待する。それらの指標として、アブセンティーズム・プレゼンティーズム・エンゲージメントを主要KPIと位置づけ、これら指標の維持・改善につながるよう各種施策を立案・実施・改善していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社は「未来創発」を企業理念に掲げており、創業以来、社会課題の解決を通じた豊かな社会づくりへの貢献を継続している。健康経営においても、これまで社会提言活動やITソリューション開発等を通じて社会への貢献を継続してきたが、健康経営のトップランナーとしてより一層社会的インパクトのある貢献を行うことが課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	2023年に発足した「健康経営アライアンス」に幹事企業として参画。これまで、200社を超える会員企業を集め、今後順次、データ活用施策、ソリューション提供、社会提言活動を実施。これらの成功事例をモデル化・標準化し、アライアンス外の企業にも広く展開することで、日本の産業界への貢献につなげる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nri.com/jp/sustainability/social/health_and_productivity_mgmt

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.nri.com/jp/sustainability/social/health_and_productivity_mgmt				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.nri.com/jp/sustainability/social/health_and_productivity_mgmt				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.nri.com/jp/sustainability/social/health_and_productivity_mgmt				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	18	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部室毎の旅行等イベントへの補助制度を2023年7月より再開。期中のため(b)は概数を記載				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	自社の健診集計から食事影響が大きい項目への対策、適切な食事タイミングや摂取バランスの指導など				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	専用アプリへ歩数記録を奨励、インセンティブ付与。付与ポイント増加キャンペーンと社内販促。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.9	%
管理職限定	○	全管理職の	18.5	%
限定しない	○	全従業員の	93.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高負荷（長時間労働）社員数の減少。長時間労働はメンタルヘルスに最も影響を与える要因の1つだが、一方で明瞭かつ定量的で、先行指標的でもある為、重点的に対応を実施している。業種の特性上、長時間労働が発生しやすい傾向にあるが、コロナ禍のテレワークで全体の労働時間が伸びがちとなり、高負荷な社員に業務集中する傾向も顕著となったため、長時間労働の削減が喫緊の課題と認識。
	効果検証結果	長時間労働の定義や違反時ペナルティを定めて周知するとともに、勤怠情報を機械的に収集。月次で長時間を確認し、ライン連携や対象者ケアに活用。管理職研修などで周知徹底し、月次の対象者へのラインケアは定着。 2021年度比で従業員一人あたり月平均時間外労働時間8.3H→7.8Hに抑えるとともに、有休取得率67.1%→70.5%、取得日数14.2日→14.8日へ向上。 対象年度も業務繁忙により労働時間平均は高水準であるが、ラインケア等の管理を効果的に運用し続けたことにより過度な労働の集中を低減し、かつ繁閑のメリハリに応じた有休取得を推進することができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	テレワーク主体の業務環境が長期化したため、従業員間のコミュニケーション不足を指摘する声が、従業員調査回答の中でも目立っている。中でも「働きがい」「社会との繋がり」等を実感・共有する機会が十分に確保されないことにより、社員のストレス増やパフォーマンス低下につながる事が強く懸念される。
	効果検証結果	社員のエンゲージメントを高める「働きがい共創」活動を2022年度より継続。各部署の活動リーダーよりそれぞれの取組をフォーラムイベントで全社共有する等、全社大の広がりを持つ施策を実施。 エンゲージメントサーベイを2021年度より実施。総合スコアは、2021年度 70→2022年度71とほぼ同水準を維持。測定結果は各種人事施策立案の参考材料とするとともに、現場のエンゲージメント向上活動に活用するため、社内イントラネット上に公開。なお、同サーベイ利用企業の同業種平均スコアは67。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本システム技術株式会社

英文名：Japan System Techniques Co.,Ltd.

■加入保険者：JAST健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

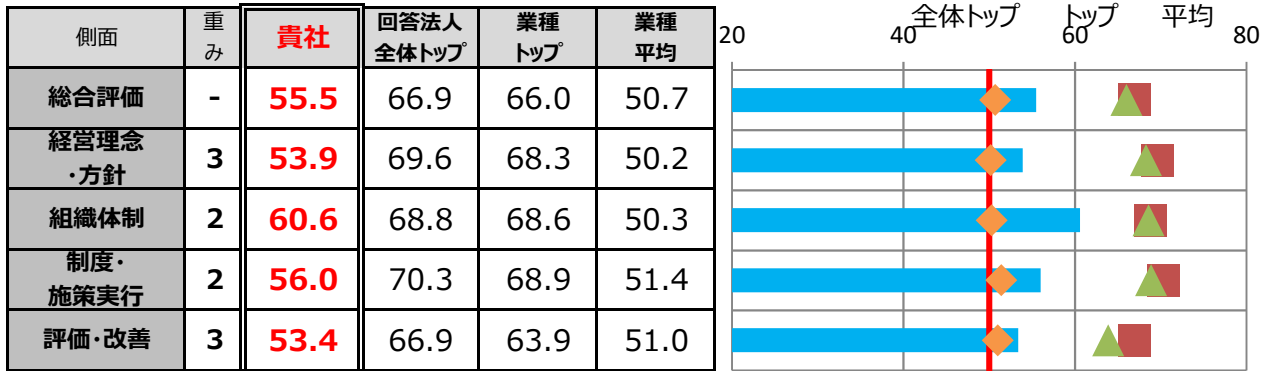
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.5** ↑0.2 (前回偏差値 55.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



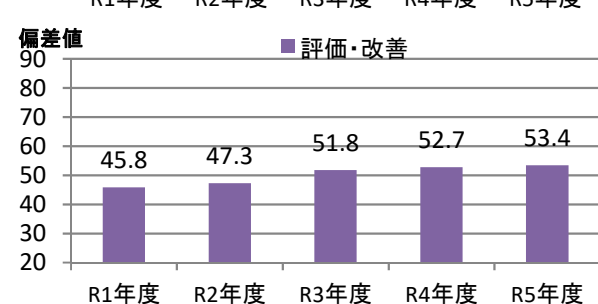
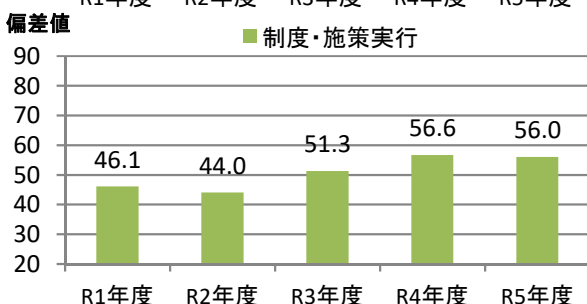
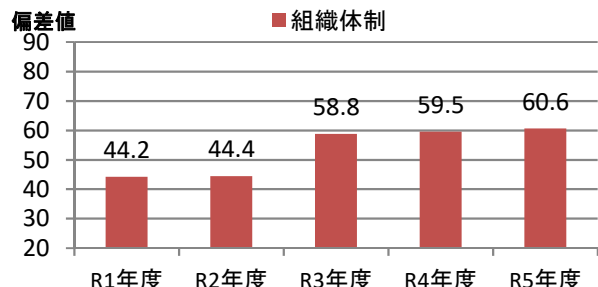
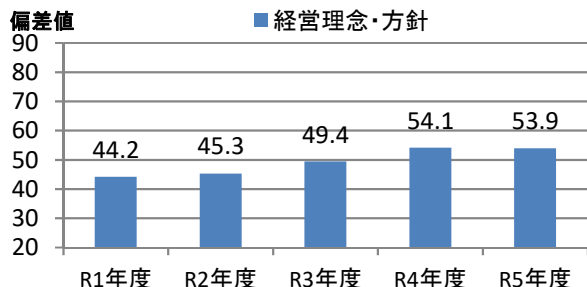
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

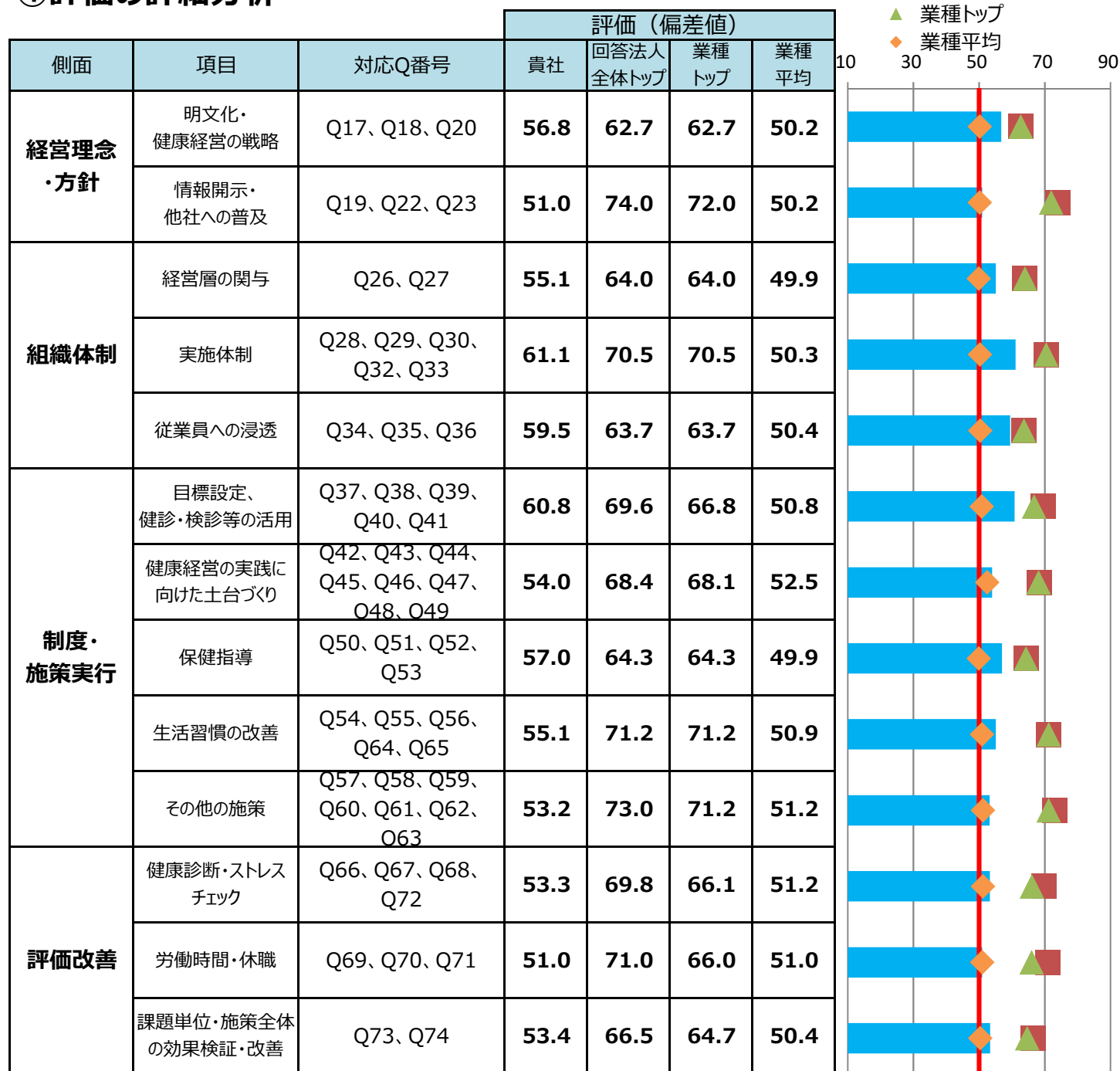
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1701~1750位	1251~1300位	1001~1050位	1051~1100位
総合評価	45.1	45.5(↑0.4)	52.4(↑6.9)	55.3(↑2.9)	55.5(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の健康経営宣言と健康経営戦略マップでは『生産性の向上』と『働き甲斐の向上』の2つを、目指す姿として掲げている。</p> <p>しかしながら1つ目の『生産性の向上』はこれまで可視化されておらず、2022年度よりプレゼンティーズムの測定を開始した。まだ単年であるため結果の評価が難しいが、今後は経年変化をみながら、各種施策の効果検証にもつなげていきたい。</p>
①	健康経営の実施により期待する効果	<p>①社員一人ひとりのパフォーマンス向上：プレゼンティーズム・アブセンティーズムによる、損失の低減</p> <p>②ワークライフバランスの向上：残業時間の減少・有給休暇取得促進</p> <p>③組織の健全な運営と活性化</p>
	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>人材の定着、新規獲得は経営上の最重要課題であり、2つ目の目標である『働き甲斐の向上』を実現し、社員にとって“長く活躍したい”と思える風土を醸成し、求職者にとって魅力ある企業となるような好循環につなげたい。社員のワークエンゲージメントは2021年は52.3ポイント（IT業界平均：45.1ポイント）と好成績であったが、現在は評価指標の再検討をしており、現状が可視化されていないことが課題である。</p>
②	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営施策にて、従業員の健康やワークライフバランスを向上させることが企業の魅力付けとなり、人材の定着率向上（離職率の低下）、ならびに、人材の新規獲得において欠かせない施策となる。</p> <p>さらに、スキルを積んだ社員が定着することで中堅層の厚みが増し、適正な労働時間の維持、充実した人材教育、適材適所によるモチベーションの向上なども期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jast.jp/corporate/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.jast.jp/cms/wp-content/themes/jast_ver1.0/img/corporate/health-management/healthcondition.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベントでは、世界一周を目標としたり、目標達成者に軽食のインセンティブを設けている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.6	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	「夏バテ防止メニュー」などテーマに沿った料理の写真を投稿し、管理栄養士が解説をする食事イベント				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康保険組合が提供する健康アプリケーションを使用した、ウォーキングイベントを、年間を通じて実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	6.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.7	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ・高残業とならずに日々の睡眠時間を確保する。 ・有給休暇の取得によりワークライフバランスを実現する。 これらが安定的に維持されることが、社員の健康の保持・増進はもちろん、弊社の目指す『生産性の向上』と『働き甲斐の向上』の実現には不可欠である。 残業削減施策のカエル！JAST（20時までに業務終了/勤務間インターバルの推奨/毎週水曜日は定時退社日/休日は業務をしない）や有給休暇促進施策を施行中。
	施策実施結果	2020年から2022年の推移 平均月間所定外労働時間：18.3、18.6、17.9 平均年次有給休暇取得日数：10.7、10.5、11.2 法定外労働月80時間超の年間発生人数：61、21、38
効果検証結果	全体を平均すると、法定・所定（7.5時間/日）共に時間外労働や有給休暇取得の推移に大きな問題はなく、適正な勤務時間の社員が圧倒的に多い。しかしながら、法定外労働が80時間を超える社員は少数だが存在する。 現在の各種施策は、ポピュレーションアプローチとしての効果があると言えるが、一部の高残業者をどのように減らしていくか、検討していく必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者率の推移：2018年 24.0%、2019年 22.2%、2020年 19.0% 減少傾向にはあったものの、全国平均の16.7%を上回っていた（2019年 国民健康・栄養調査）
	施策実施結果	2021年より東での保健指導を開始し、2021年は全員と、2022年は約6割の社員と個別面談を実施。 2022年は全社の健康イベントにて、たばこにまつわる知識や禁煙の方法などを発信した。
効果検証結果	東京エリア 2021年：16.2%（8名禁煙）→2022年：15.0%（7名禁煙） 大阪エリア 2021年：19.3%（3名禁煙）→2022年：17.7%（3名禁煙） 2022年の全社の喫煙率は16.3%と、当初の目標値16.7%を下回った。 さらに東京・大阪の結果の差から、個別アプローチの効果を確認できた。 補足）東京と大阪の社員数はほぼ同等で2020年の喫煙率は共に19.0%であった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リックソフト株式会社

英文名：Ricksoft Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

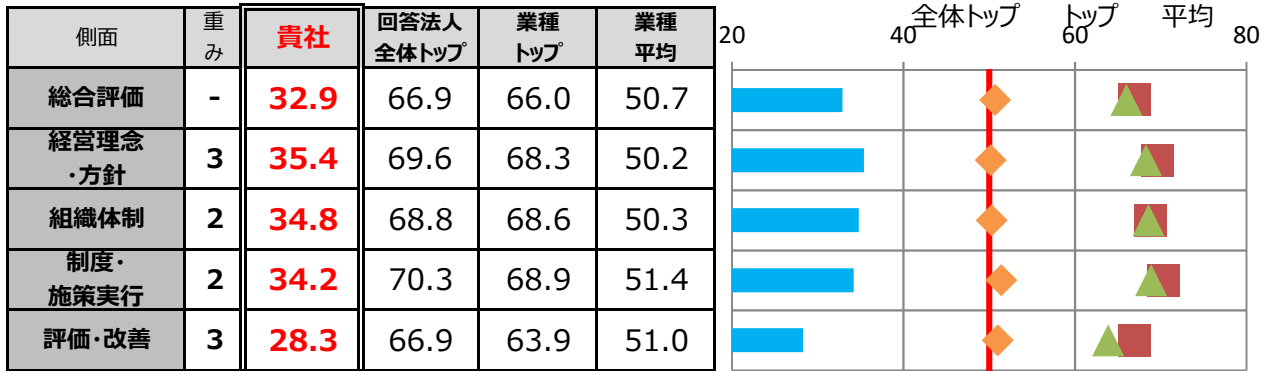
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3301~3350位** / **3520社中**

■総合評価： **32.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



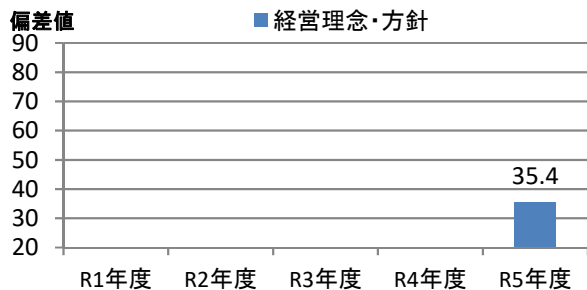
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

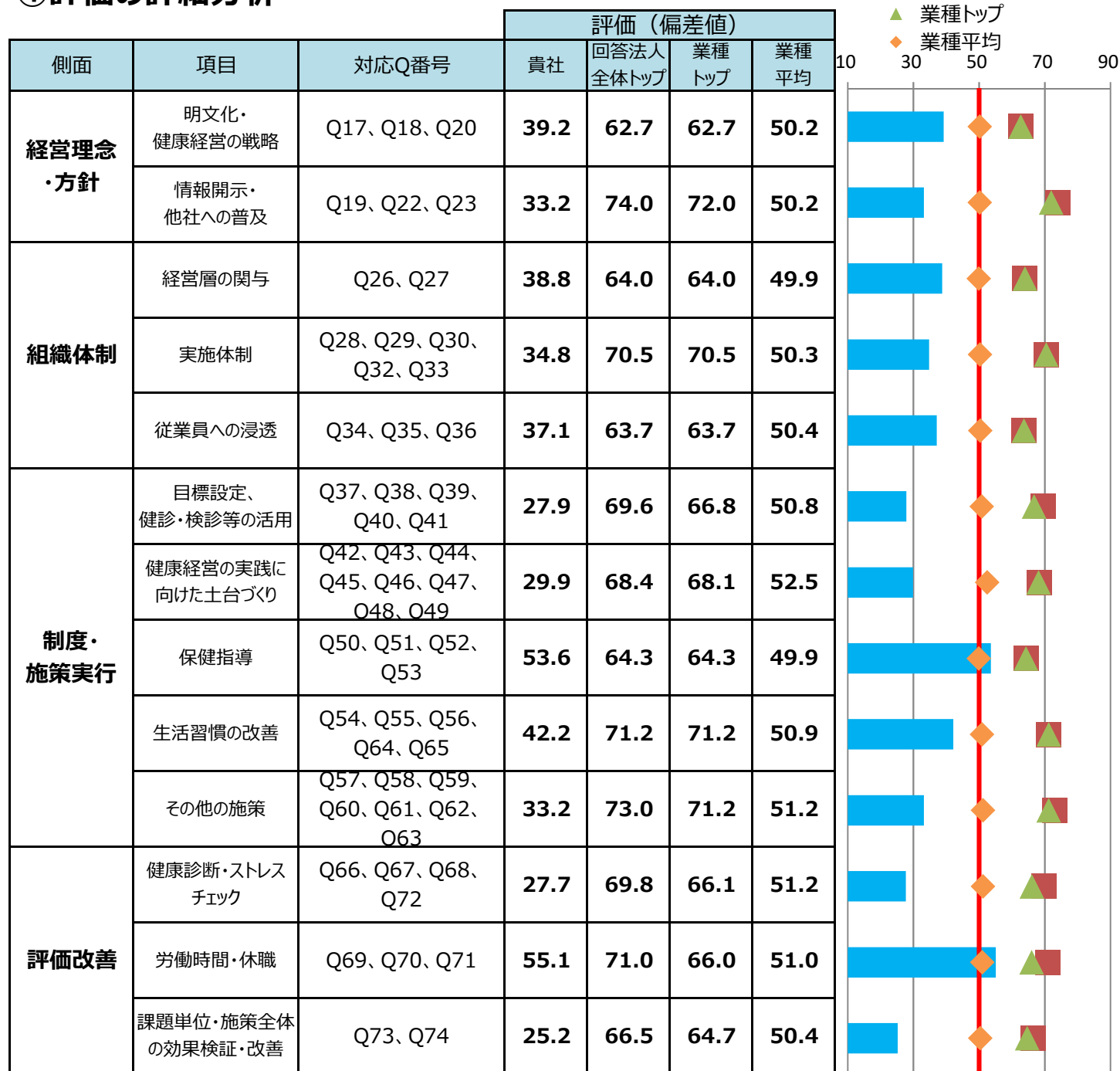
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3301~3350位
総合評価	-	-	-	-	32.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 残業時間が増えている
	健康経営の実施により期待する効果	残業時間の削減
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝を送り合うサンスカード機能と少額のインセンティブを送り合うUniposというサービスを利用している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	本人の希望による健康保険保険組合の生活習慣病予防プログラムに年3回参加可能な仕組みを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康保険保険組合で健康イベントを開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	28.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	－
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	－
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	－
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		－
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ウイングアーク1st株式会社

英文名: WingArc1st

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

①健康経営度評価結果

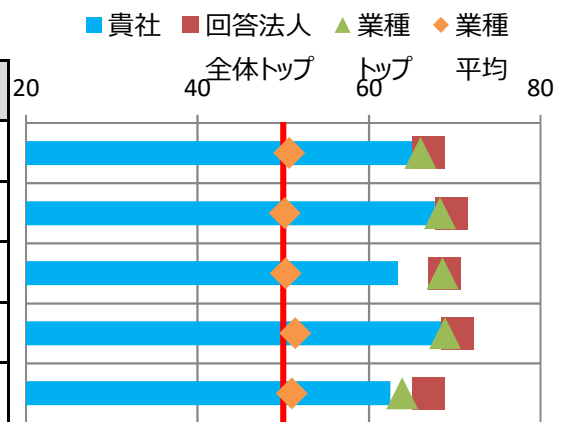
■総合順位: **1~50位** / **3520社中**

■総合評価: **65.5** ↓0.4 (前回偏差値 65.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.5	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	67.7	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	63.4	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	68.9	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	62.5	66.9	63.9	51.0



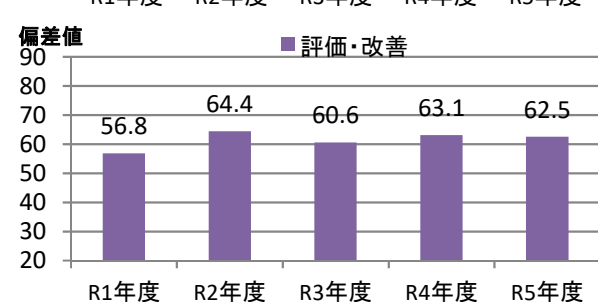
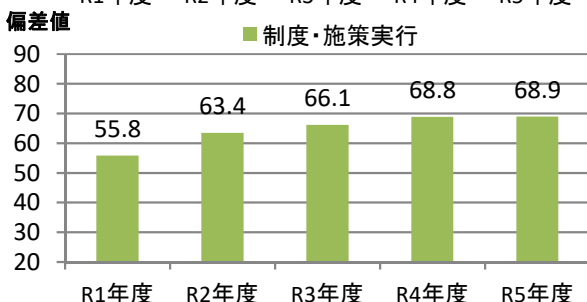
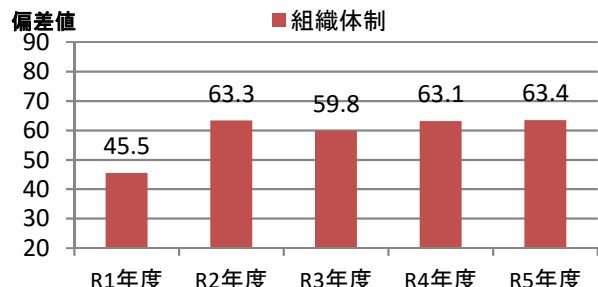
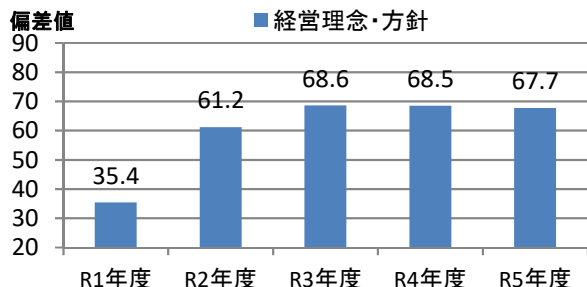
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

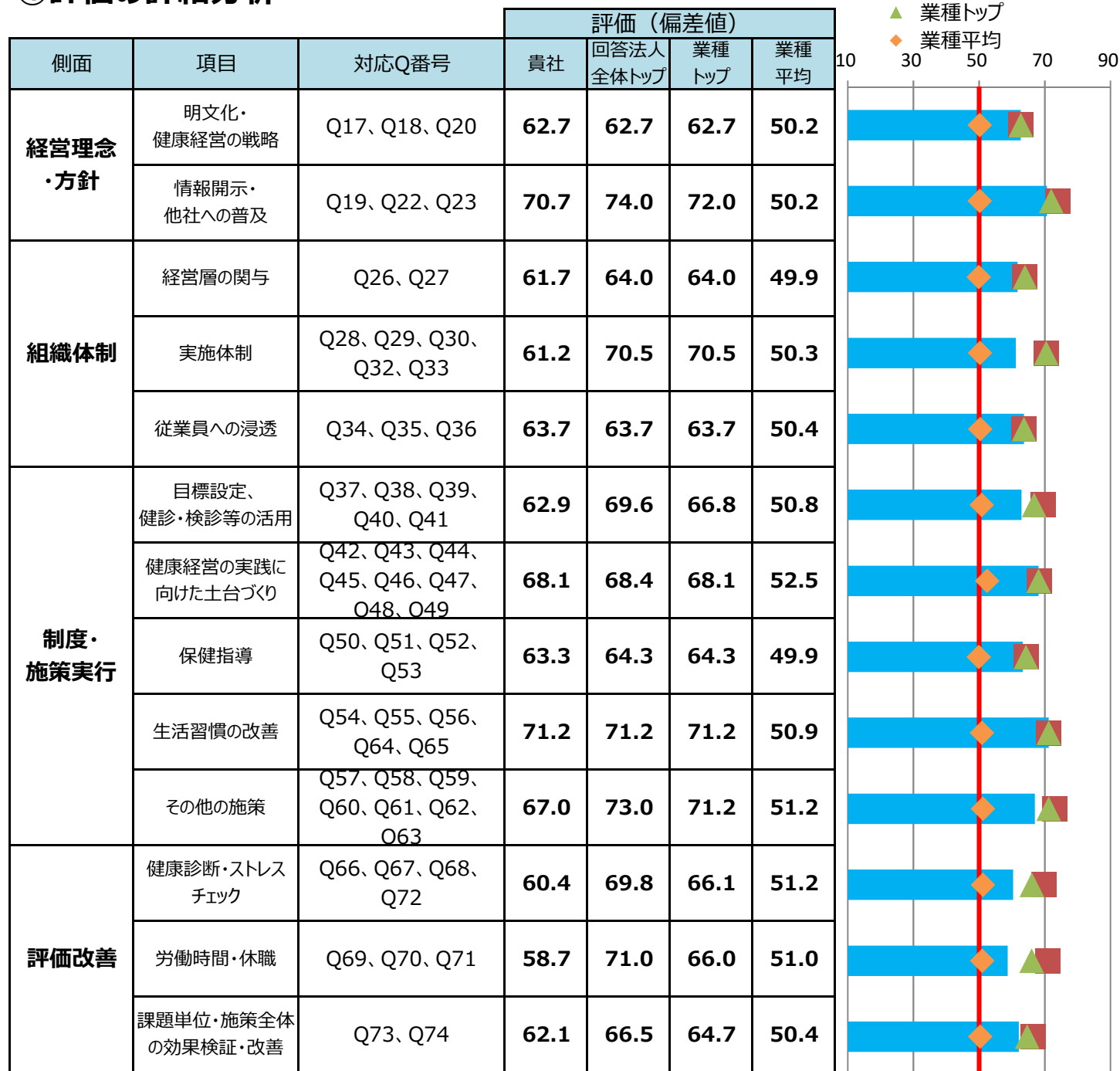
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	101~150位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	47.9	63.0(↑15.1)	63.9(↑0.9)	65.9(↑2.0)	65.5(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社として多様な働き方を推奨する中で100%リモートワークを推進している。自律的に働くことを自己管理しつつ、顔が直接見えない中で社員同士が円滑かつ自由闊達なコミュニケーションを図りながら業務を推進し、最大のパフォーマンスを発揮していくことが求められている。健康経営を通じて、個人・組織に働きかけ、社員一人ひとりが心身ともに最高のコンディションで業務に取り組めるようにしていくことが不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康づくりを全社、職場毎、個人毎の施策階層で推進・浸透させていくことで社員一人ひとりの心と体を整えていくとともに、働きやすい職場づくりの推進&ワークライフバランスの充実を図ることで働く幸せとワークエンゲージメント(2018年度：100、今年度値：116、最終目標値：117)の向上に繋げていく。それらによって、全社的なプレゼンティーズムやアブセンティーズムの損失を減らしていくことを目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://corp.wingarc.com/sustainability/humanrights/wellness.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corp.wingarc.com/sustainability/pdf/pdf_program04_202311.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corp.wingarc.com/sustainability/pdf/pdf_program04_202311.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corp.wingarc.com/sustainability/pdf/pdf_program04_202311.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員総会で自社製品を使ったクイズ大会を実施、業務で関連のない6人1チームでコミュニケーションを				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	全社員健康面談で個人ごとの食生活について確認し適切なアドバイスを提供。意識・行動変容に繋がっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	全社員健康面談で個人ごとの運動習慣を確認し必要なアドバイスを提供。意識・行動変容に繋がっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	59.2	%
管理職限定	○	全管理職の	76.3	%
限定しない	○	全従業員の	30.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	67.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	100%リモートワークの環境が4年目に入り、①運動不足、②コミュニケーション不足および高ストレス者の微増、などの継続課題が見えてきた。 上記課題に対応するため、①全社的な運動の促進、②社員1人ひとりのヘルスリテラシー向上および仕事・生活スタイルや健康状態に合わせたサポートの強化、が必要であった。
	効果検証結果	①ウォーキング大会に加え、全社員総会でストレッチを実施（参加率：90.4%）、毎週火曜日に継続実施。 ②保健師を常設し、全社員健康面談で個別サポートを強化（実施率：100%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2020年には社内肥満者の割合が35.3%、2021年には35.6%と肥満の割合が高止まりしており、肥満は、糖尿病、脂質異常症、高血圧症、心血管疾患などの生活習慣病の主要な原因として認識されている。そのため、BMIが30以上の人々に対するアプローチが急務となり、健診前集中ダイエットを社内で開催した。
	効果検証結果	BMI30以上の対象者34人に声をかけ、そのうち半数の17人がプログラムに参加した。社内保健師、管理栄養士が本人とともに個別のダイエット計画を立案し、定期的な面談によるサポートを実施。 参加者17人の平均変化は、体重-2.9kg、腹囲-0.8cm、BMI-1.0。一方で非参加者17人は、体重+1.3kg、腹囲+0.7cm、BMI+0.5となり、参加者は明らかな体重減少傾向、非参加者では体重増加傾向がみられたことから、ダイエット効果は明らかであり、社員の健康管理として有効な取り組みである事が示された。しかし、参加者の一部は体重が増加した。この点が課題であり次年度は改善に取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社カオナビ

英文名：kaonavi, inc.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

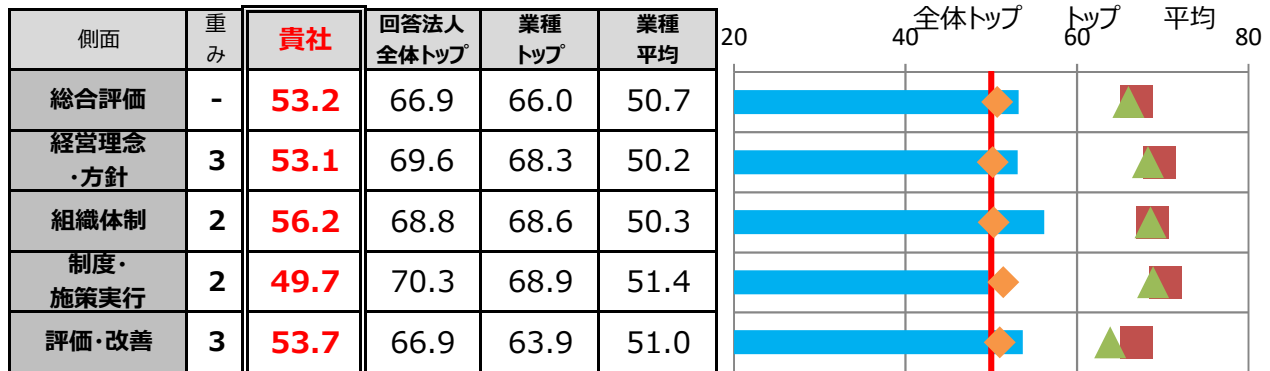
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↓2.5 (前回偏差値 55.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



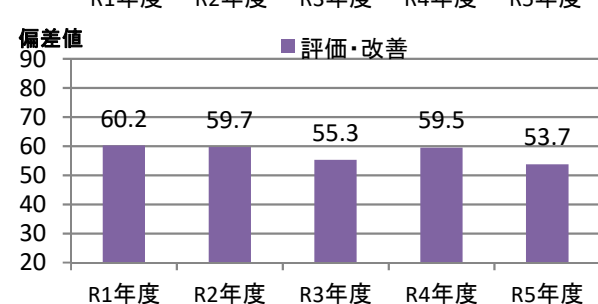
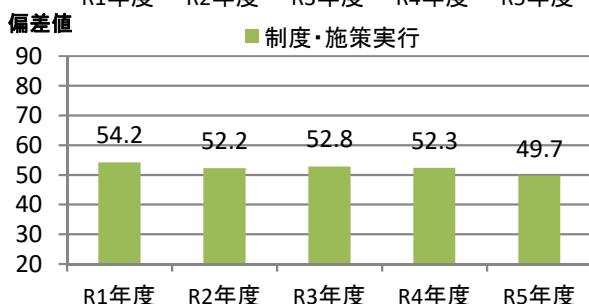
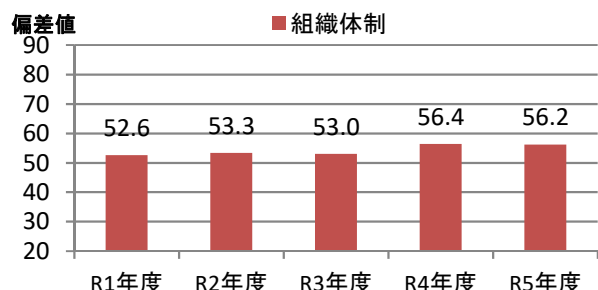
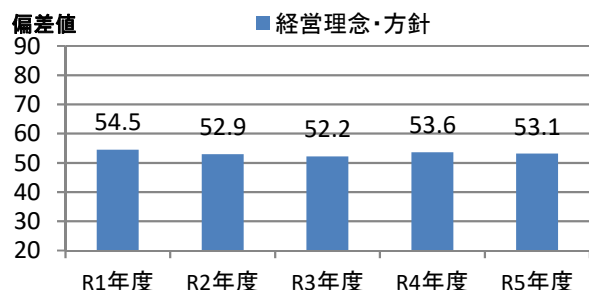
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

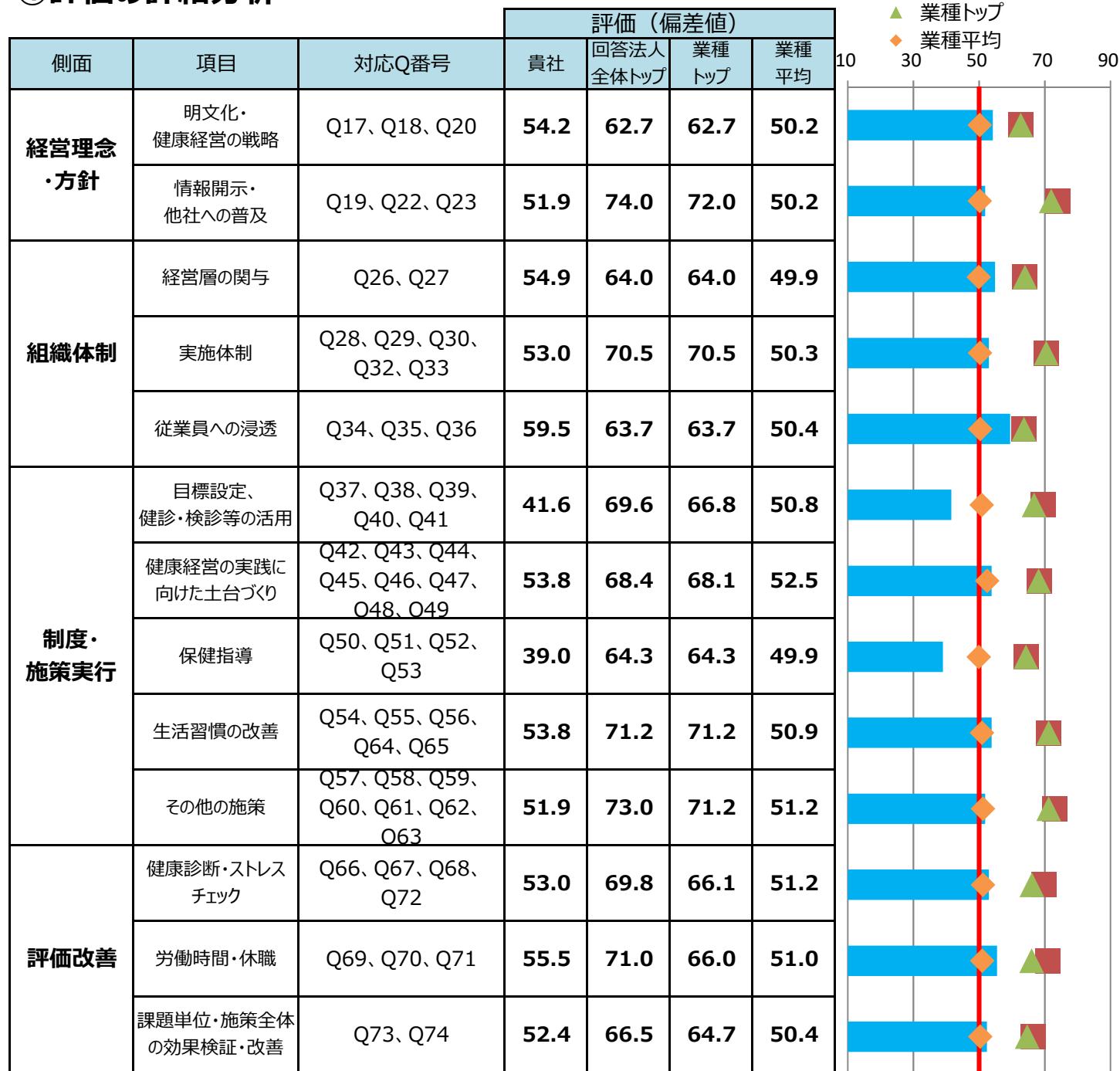
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	901~950位	1151~1200位	951~1000位	1401~1450位
総合評価	55.8	54.9(↓0.9)	53.4(↓1.5)	55.7(↑2.3)	53.2(↓2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員およびご家族の心身の健康保持・増進、快適な職場環境の形成が、パフォーマンスの向上を目指す上で大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>上記制度の導入により、子育てや趣味との両立がしやすくなり、パフォーマンスの向上にも繋がりました。また、全社員が行うスイッチワークという、スイッチのように自由に労働と休憩を利用することで、従業員満足度を高めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均残業時間39分/日（2023年3月期実績） ・兼業率23.0%（2023年3月末現在） ・リモートワーク率82%（2023年3月末現在）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <ul style="list-style-type: none"> ・感染症の社内集団感染0%の維持を目指す。 ・場所や時間に捉われずに、働き方が選択できることにより、従業員の身体や心身の健康を保てる環境を用意し、パフォーマンスの向上を目指す。 ・メンタルヘルスクアをすることにより、社内の生産性を高める
	健康経営の実施により期待する効果	<p>1on1を奨励し、密にコミュニケーションを取ることで、従業員側からの相談も増え、事前に対策を取ることができるようになった。また月に一度のアンケートによる定量的な数値を計測することにより、モチベーションが低い社員に対し、面談をする機会を提供しやすくなり、パフォーマンスを維持することができました。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corp.kaonavi.jp/kenkousengen/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://corp.kaonavi.jp/wp/wp-content/themes/kaonavi2022/assets/pdf/kenkousengen.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://corp.kaonavi.jp/wp/wp-content/themes/kaonavi2022/assets/pdf/kenkousengen.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社員参加型のオフサイトミーティングとして会場を借り、半日程度の講演と懇親会を業務の一環とし				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	オフィス内の飲料・食料を設置。糖質が控えめで、プロテイン・ビタミン摂取ができる食品を中心に揃える。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社内SNSを利用し、1日8000歩以上のウォーキングを推奨するイベントに参加を促しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間数が多い、働く場所の制限が厳しい、プライベートの時間（子育て、介護、趣味、兼業など）の確保が難しい環境だと、パフォーマンスの低下や離職に繋がるリスクが高くなる。そのため、会社が働き方を強制するのではなく、自分に合った働き方を選択できることが重要だと考える。
	施策実施結果	「MY WORK STYLE 制度（スーパーフレックスタイム制・スイッチワーク・働く場所を選択できる・兼業推奨）」により、プライベートとの両立がしやすくなり、パフォーマンスの向上にも繋がっている。
効果検証結果	上記制度の導入により、子育てや趣味との両立がしやすくなり、パフォーマンスの向上にも繋がりました。 ・平均残業時間39分/日（2023年3月期実績） ・兼業率23.0%（2023年3月末現在） ・リモートワーク率82%（2023年3月末現在）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	感染症予防のため、コミュニケーションを取る機会に制限があり、孤独感やストレスを感じる社員が少なからずいることが課題でした。対策として、オンラインやオフラインの両面でのコミュニケーション機会を創出し、心身の不調などを事前に察知することが重要だと考えました。
	施策実施結果	パルスサーベイの回答結果の傾向分析を行い、事前ヒアリングなどを実施。毎月上司との1on1MTG、マネージャー会や家族参加レクを開催し、コミュニケーションの活性化を図り、心身の不調の改善に繋がった。
効果検証結果	密にコミュニケーションを取ることで、従業員側からの相談も増え、事前に対策を取ることができるようになった。また定量的な数値を計測することにより、モチベーションが低い社員に対し、面談をする機会を提供しやすくなり、パフォーマンスを維持することができました。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ウィッツ

英文名：WITZ Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

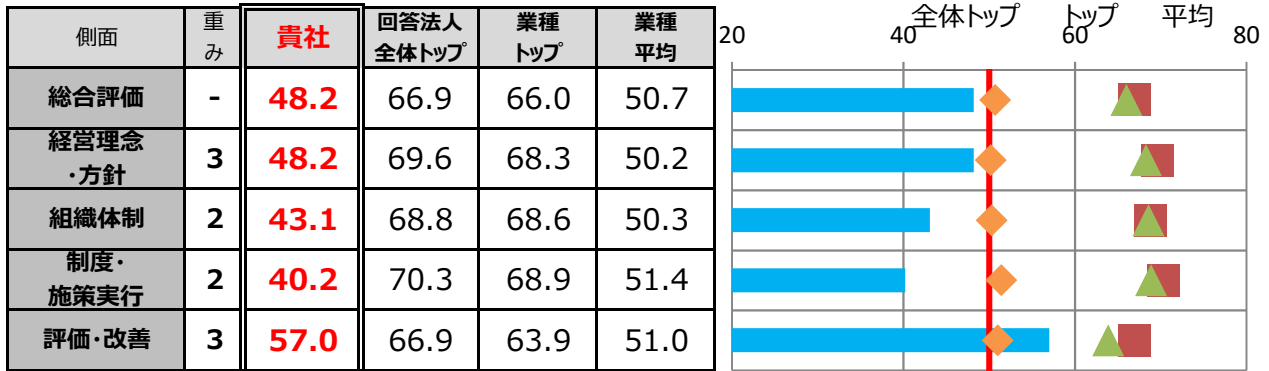
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.2** ↑16.3 (前回偏差値 31.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



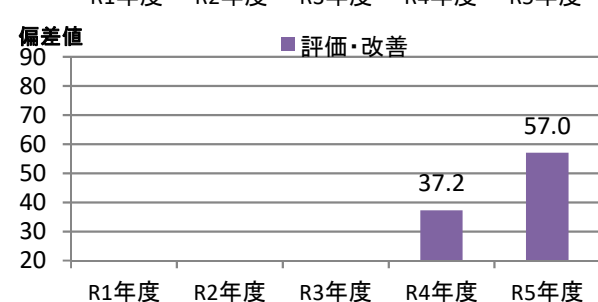
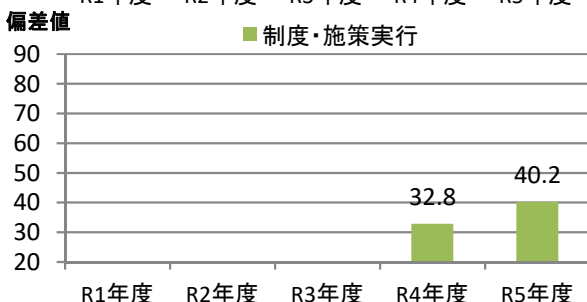
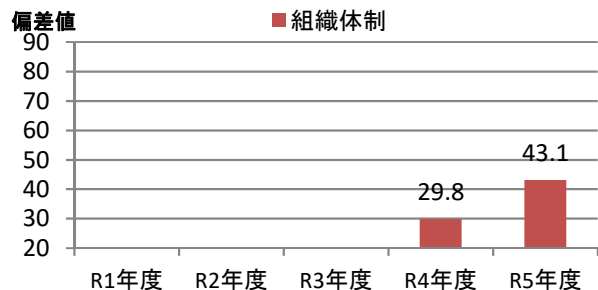
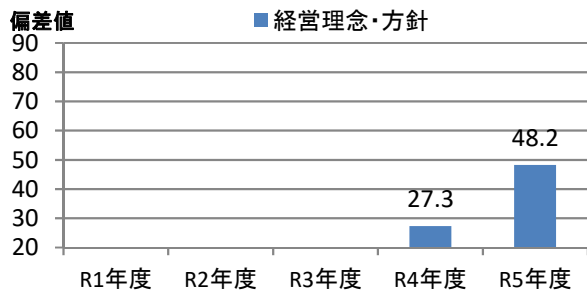
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

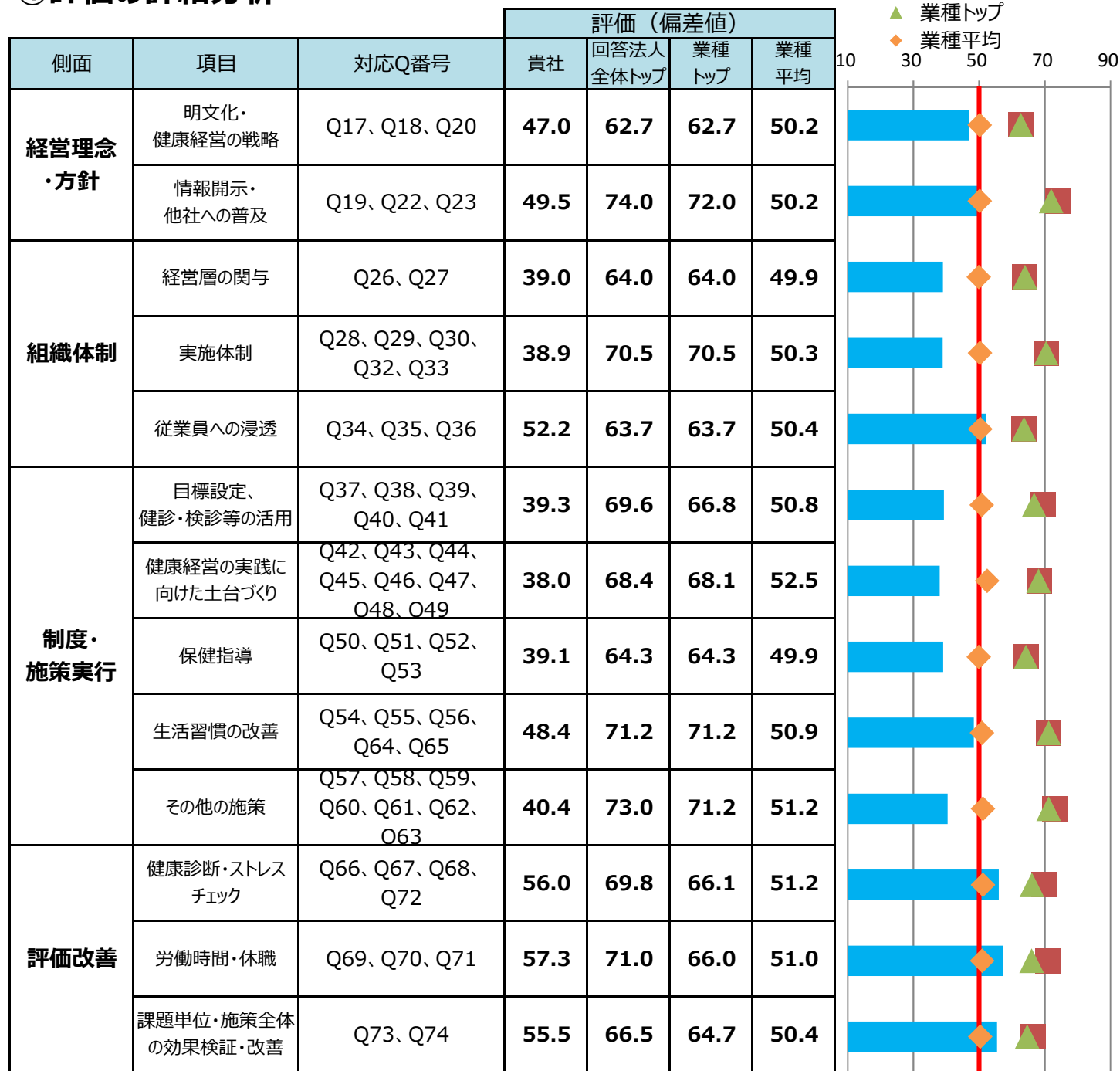
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	3001~3050位	2051~2100位
総合評価	-	-	-	31.9(-)	48.2(↑16.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は、半歩先の技術で人々の生活を豊かにすることを目指している会社です。先進的な技術の導入、革新的な技術の創造を試みることで、顧客の要望に応えることができ会社が成長できると考えています。その実現には、当社で働く社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができ、幸せを感じられる職場環境づくりに取り組むことが課題であると認識しています。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康でいきいきと働ける環境を提供するためには、社員の健康の向上と幸福感の向上が不可欠であると考えます。その為の目標指標として、ストレスチェックにおける総合健康リスクの低下(2022年度実績：101、2023年度目標：業界平均の96以下)、満足度の偏差値の上昇(2022年度実績：47.3、2023年度目標：業界平均の51.0以上)を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.witz-inc.co.jp/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.3	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークル活動による会社設備の利用提供や活動費用の補助を開始し、社員間の交流活性化を推進し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.7	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	推定野菜摂取量の測定会を行い、現状を把握させるとともに、摂取目標達成のためのアドバイスを行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	昼休憩の時間に社員向けに握力、血管年齢、野菜摂取量の測定イベントを実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	90.9	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による退職者が多い状況が続いていた。ストレスチェックにおいても高ストレス者割合が21.3%で業界平均の14.2%よりも高く、社員がストレスを抱え込んで体調を崩す前に会社としていかにフォローするかが課題であった。
	施策実施結果	法定外時間外労働時間が45時間を超える社員に対して体調確認のアンケートを実施し不調者を把握、希望者には人事面談で現状のヒアリングをし、業務負担の軽減・役割変更等の措置を講じた。
効果検証結果	面談実施対象者の有休取得状況は改善したが、残業時間は月によっては引続き45時間を超えることがあり、ワークシェアの推進が課題であると認識した。但し、アンケートを開始した2022年度はメンタル不調による退職者は5名発生したものの、2023年度は半年経過した時点において退職者の発生は1名のみに留まっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の有休取得率は業界平均の65.1%より高い水準を維持しているものの、取得率90%を目標としており、ワークライフバランスの更なる充実に向けて、引続き課題である。
	施策実施結果	各部門役職者が出席する会議で有休取得状況を年に2回展開、計画的な有休取得を促す取り組みを継続。また、取得状況が芳しくない社員がいる場合は、直属の上長へ個別に連絡し、業務上の配慮を依頼した。
効果検証結果	2020年度に70.5%だった有休取得率は2021年度には80.1%、2022年度には85.4%に到達した。目標の90%にはまだ到達していないものの、年々取得率が上昇している。目標達成に向けて引続き管理職への働きかけを継続するとともに、一般職社員に向けても社内報に有休取得に関する情報を掲載する等、啓蒙活動の実施を検討していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社クレスコ

英文名：CRESCO

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

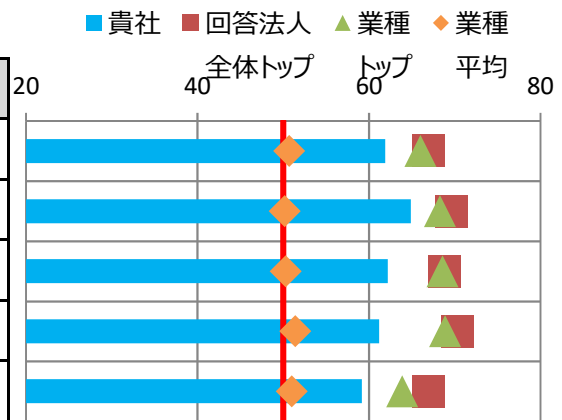
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↑2.6 (前回偏差値 59.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	64.9	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.2	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	61.2	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	59.2	66.9	63.9	51.0



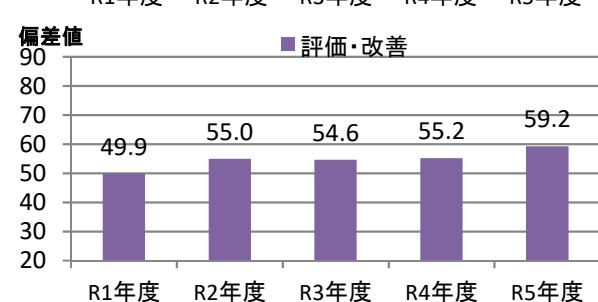
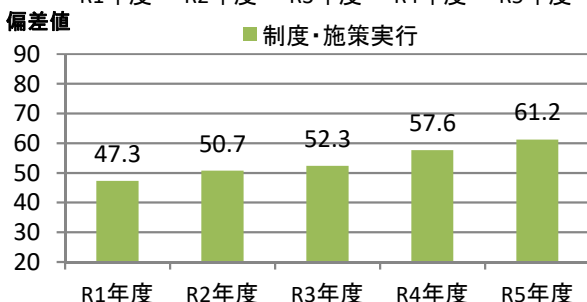
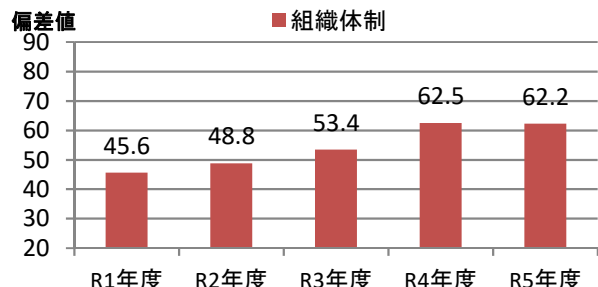
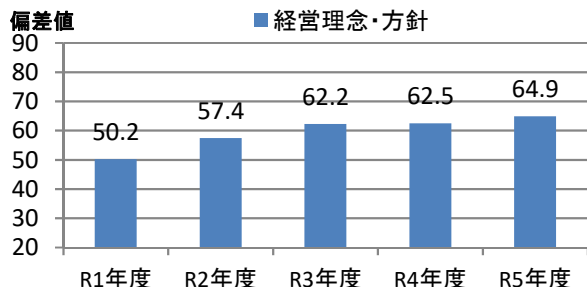
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

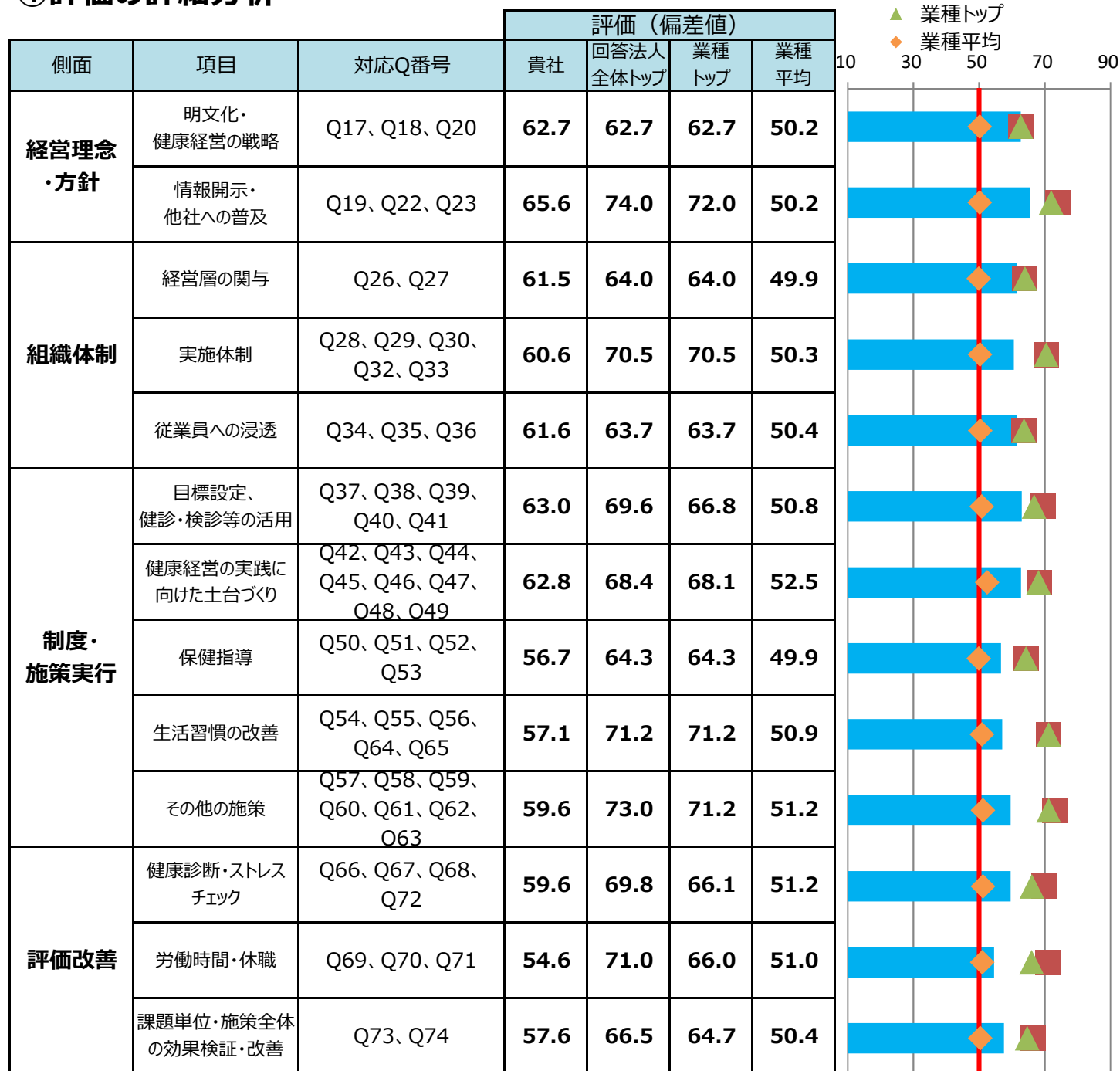
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1001~1050位	801~850位	601~650位	401~450位
総合評価	48.6	53.6(↑5.0)	56.2(↑2.6)	59.3(↑3.1)	61.9(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員ひとりひとりが心身ともに健康であることが、仕事を楽しみながら実力を発揮し、お客様や社会、ひいては企業の成長につながると考えている。平均年齢の上昇や働き方・生活様式の変化の中においても社員の健康、健康リテラシーの向上、ワークライフバランスの維持が重要であり、プレゼンティーズムや心身不調者数を改善することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	一定の健康増進に寄与する行動をとりながら勤務する社員に健康増進手当を支給。必須と任意の項目(ストレスチェック受検・非喫煙・ウォーキングなど)を設け、社員が自ら選び楽しみながら健康に向けた行動をとることを後押しする。社員の健康意識が向上し、健康状態が改善することで生産性の向上やプレゼンティーズムの改善が期待できる。(プレゼンティーズム2022年度12.8%、2023年度目標10%)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 慢性的なIT人材不足と流動化の時代において、多くの優秀かつ多様な社員を持続的に獲得していくことや、社員ひとりひとりが心身ともに健康でイキイキと働き定着していくことが重要であり、当社の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することで求職者を引き付け、多くの優秀かつ多様な社員が入社することにより、事業の拡大、人員不足による失注の削減等に繋がり売上高の向上が期待できる(新卒入社2023年度109名、2024年度目標110~120名)。 健康経営により社員が安心して働くことができ定着することで、業界平均よりも低水準の離職率を目指す(離職率2022年度4.4%、2023年度目標 業界平均よりも低い率)。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/social/hc/kenko-keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/social/hc/kenko-keiei.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/social/hc/kenko-keiei.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/social/hc/work-style-reform.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	家族の方に会社を知り親近感を持っていただくことを目的に、家族向けイベント「FamilyDay」開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロリーチェック、摂取カロリー、運動によるカロリー消費の記録、健康コラム閲覧ができるアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	在宅勤務、地方勤務を問わず参加可能なスマホアプリで歩数計測する期間限定ウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	99.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働に関しては月間所定外労働時間が2020年度19.3時間、2021年度19.7時間、2022年度16.9時間と前2年と比較して削減できているが、さらに削減していきたい。 有給休暇取得率に関しては、2020年度67.3%、2021年度74.1%、2022年度80.6%と取得率は上昇しているが引き続きワークライフバランス実現のために会社方針である有休取得8日以上の100%達成を目指す。
	施策実施結果	毎月の定時退社日の運用による早上がりや、休日と休日の間の平日を有休取得奨励日とし誰もが休みやすい環境を構築。 部署別の有休取得率・残業時間を定期的に社内掲示し、他部署との比較により促進を目指す。
効果検証結果	部署別の有休取得率・残業時間を定期的に社内掲示板へ公開したことで、数値の思わしくない部署における積極的な促進につながり、長時間労働・有給休暇取得率ともに改善した。また、2020年から導入している有休取得奨励日の周知を続けることで、有給取得奨励日には就業する場合でも会議設定しない、チャットしないなど社員全体に徐々に浸透し効果につながったと考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙による本人への悪影響を無くし、また受動喫煙による健康被害から社員や家族、周囲の人を守ることが必要である。 喫煙者は年々減少傾向にあるものの、禁煙に取り組むよう、より一層促すことでさらなる減少を目指す。
	施策実施結果	「健康増進手当」支給の必須項目に「非喫煙」を設定、毎月22日を「禁煙デー」に定め禁煙に関する話題や社内の禁煙成功の声を公開。 5/31世界禁煙デーには、保健師コラムで禁煙外来やニコチンパッチを紹介。
効果検証結果	喫煙率2019年度24.5%、2020年度21.7%、2021年度19.6%、2022年度18.5%と徐々に減少している。 アンケートでは、健康増進手当の取り組みをきっかけに禁煙した人が46名となっており施策の効果が見られた。 保健指導にて喫煙者への指導を実施、合わせて希望者へ禁煙外来の受診費用補助を実施することで禁煙へのモチベーション向上させ、さらなる減少を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：TDCソフト株式会社

英文名：TDC SOFT Inc.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

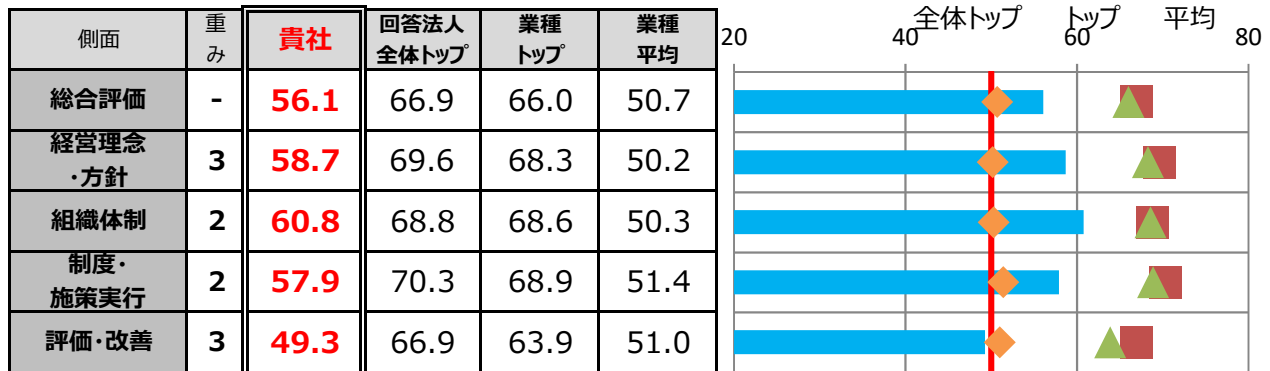
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.1** ↓1.1 (前回偏差値 57.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



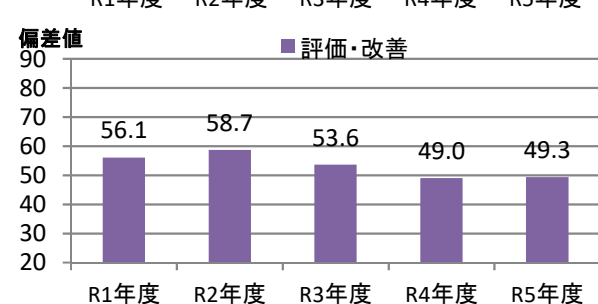
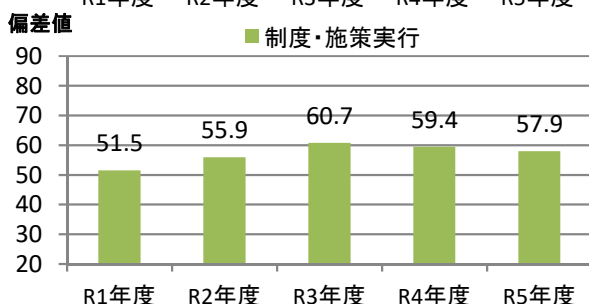
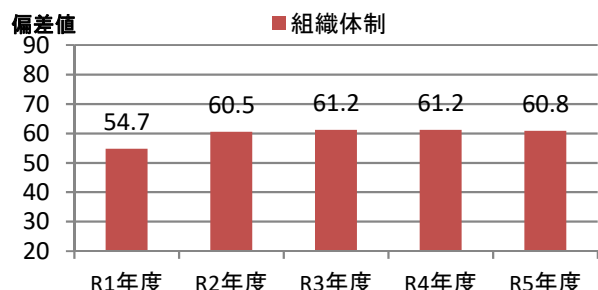
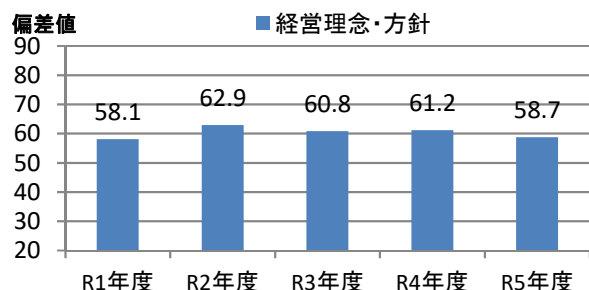
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

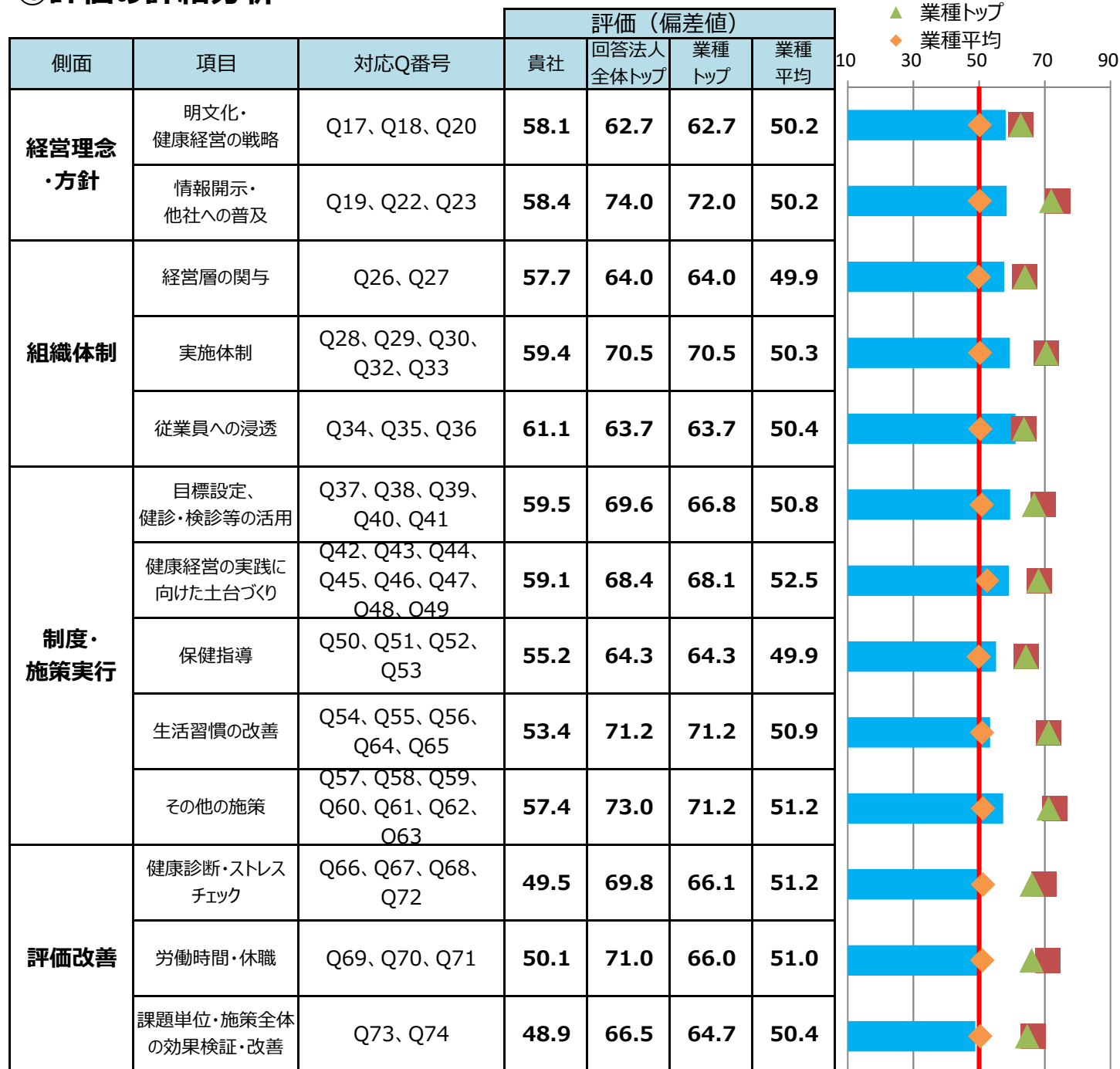
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	401~450位	551~600位	801~850位	1001~1050位
総合評価	55.5	59.8(↑4.3)	58.7(↓1.1)	57.2(↓1.5)	56.1(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員とその家族が健康を増進させることで、「働きやすい、やりがいのある会社」づくりを推進し、パフォーマンスを向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	より高いパフォーマンスを発揮することで、お客様に最適なサービスを提供するとともに、社会と共に発展することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tdc.co.jp/company/hoshinindex/health_policy/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.tdc.co.jp/company/hoshinindex/health_policy/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部門毎のイベント・会議開催の費用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	休憩スペースにおいて、軽食のカロリー摂取の目安を表記することで摂取カロリーのコントロールをサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	保険者主催のウォーキングイベントへの参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	血糖、高脂血症の数値が高い傾向があり、数値悪化につながる生活習慣（運動習慣、食事時間）がやはり低い結果となっている。
	施策実施結果	2022年度にさらに保険スタッフを拡充し、健康診断結果に基づく保険指導の充実を図り、受診行動に繋げている。BMIを指標とした保健指導対象者を絞った取り組みを実施
効果検証結果	問診において、適正な夕食時間の数値がやや改善している。 (当社HP健康経営方針の頁参照)	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	政府、および同業他社（JISA）の動向と比較し、総作業時間の削減が課題となっている。JISAの掲げる第一フェーズの目標値と同水準の総作業時間とすることを目標として、所定外時間の削減と有給休暇取得の促進に取り組んだ。
	施策実施結果	時短啓蒙として業務改善に繋がる情報展開と休暇取得啓蒙を継続的に実施し稼働時間低減に繋げた。有給取得はKPIを設定し毎月の経営会議で部門毎の実績を確認。稼働削減は真因の特定の為の意識調査を全社で実施。
効果検証結果	前年度比で所定外時間は微増し有休取得率は向上し成果としては一進一退。 前年比で所定外時間は微減。有給取得率は微増。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: LINEヤフー株式会社

英文名: LY Corporation

■加入保険者: YG健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

①健康経営度評価結果

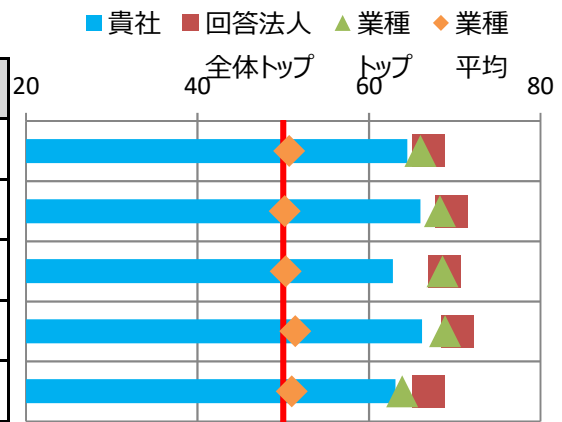
■総合順位: **51~100位** / **3520社中**

■総合評価: **64.5** ↓0.4 (前回偏差値 64.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.5	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	66.0	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.8	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	66.2	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	63.1	66.9	63.9	51.0



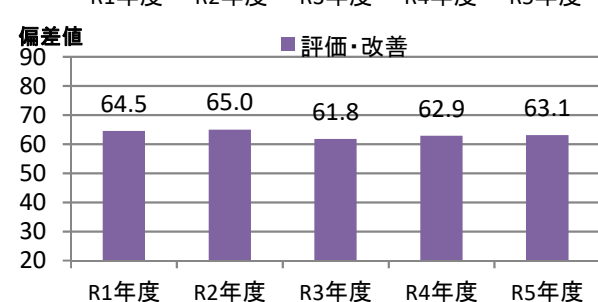
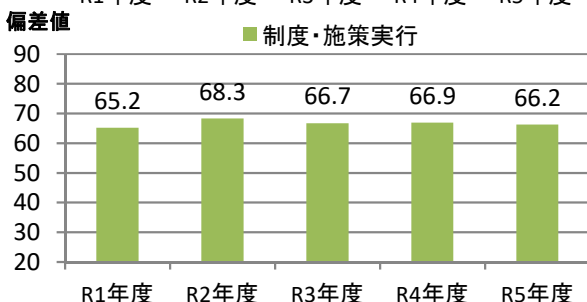
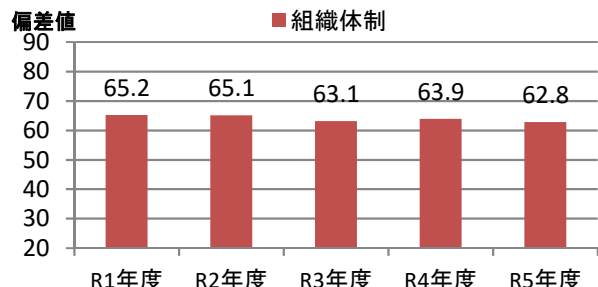
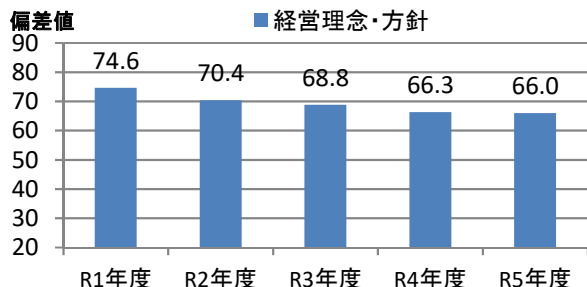
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

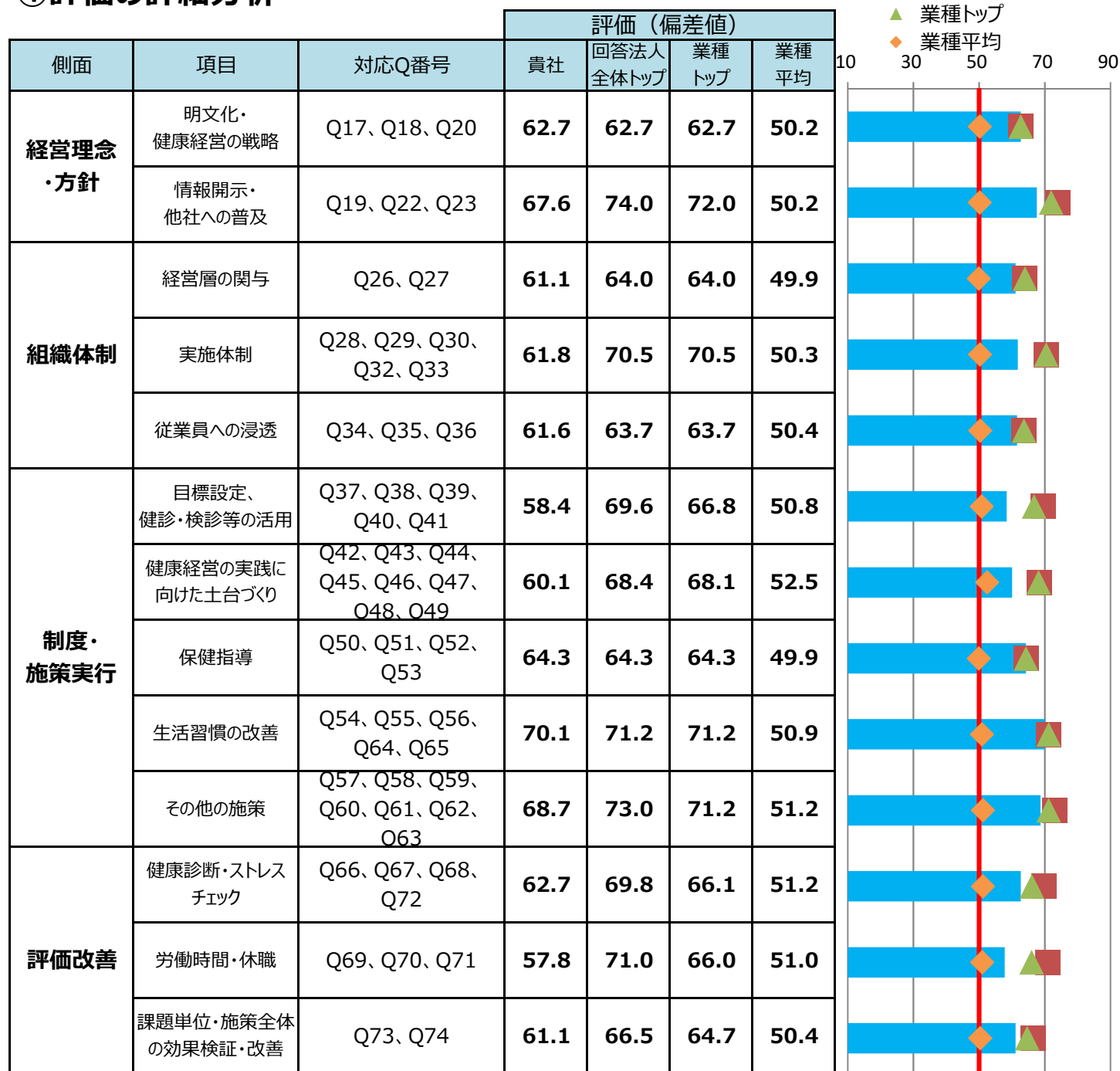
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	51~100位
総合評価	67.8	67.3(↓0.5)	65.1(↓2.2)	64.9(↓0.2)	64.5(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 人材の強化。「採用」「多様性」「学び・経験」「Well-being」という4つの視点から、人材の育成・強化に取り組み、新たな価値創造、成長戦略の実現への貢献
	健康経営の実施により期待する効果	各社・グループの成長戦略実現に寄与する採用・人材獲得の推進、新たな価値創出につながる多様性の確保、学び・経験機会の創出、Well-beingの向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.lycorp.co.jp/ja/sustainability/esg/social/well-being/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.lycorp.co.jp/ja/sustainability/esg/social/well-being/				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.lycorp.co.jp/ja/sustainability/esg/social/well-being/				
c.ワークエン ゲイジメント	○		○		
URL	https://www.lycorp.co.jp/ja/sustainability/esg/social/recruitment/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	1名あたり毎月5,000円（税抜）を上限に社員2名以上から会社経費を利用した社内懇親会の開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	YG健康保険組合の健康管理（食記録/食習慣情報提供）アプリ提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	YG健康保険組合の健康管理（歩数記録/運動情報提供）アプリ提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	16.0	%
限定しない	○	全従業員の	13.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	67.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	Zホールディングス株式会社は、誰一人取り残されることなく、どのような立場の人であっても尊重され尊厳が保たれ、それぞれの人が最大限のパフォーマンスを発揮してイキイキと働いていける社会を目指している。2017年度健康診断結果分析により有所見率の中で生活習慣病に繋がる因子がBMIおよびLDLだと判明。日本人の死亡約6割が生活習慣が原因の病気によることから、生活習慣病の発生予防を課題とした。
	効果検証結果	10月の健康月間でアプリを活用した1日目標歩数達成（個人・グループ）でインセンティブを与える約1ヶ月のオンラインウォーキングイベントを2018年より毎年開催。2017年14.2%であった運動習慣（1日30分週2回の運動習慣がある人）は施策開始から5年で12.6%増の26.8%。前年比で肝機能・血中脂質項目改善。イベント後定性調査でも施策効果が見込め2023年10月は6000歩に増やして開催予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	情報通信業ではメンタルヘルス不調者の退職者が多く、復職後の再退職者や退職者の発生が課題となっている。新しい働き方が促進され働き方を自己管理することが必要となるなかで、復職後の再発防止策を強化して従業員の就労定着を図る支援が求められる。
	効果検証結果	復職に際しては、体調不良の要因・振り返りなどを丁寧に確認し再発防止策に努めている。また、仮復職制度も活用し、上司・人事・産業保健スタッフとの連携も強化しながら復職支援体制を整えている。
	効果検証結果	復職支援プログラム導入前（～2014）の出社継続率68.0%。導入後2017年度より80%以上を維持し2022年度84.6%、前年度比で退職者数・再退職者数の増加なし。在宅勤務は上長が部下の体調や業務状況を把握することが難しく就業定着のハードルとなると思われたが、「復職準備期に復帰を模した生活リズムを整えること」や「復職後6か月間の産業保健スタッフの継続支援」により職場復帰支援体制を強化できた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社IDホールディングス

英文名：ID Holdings Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

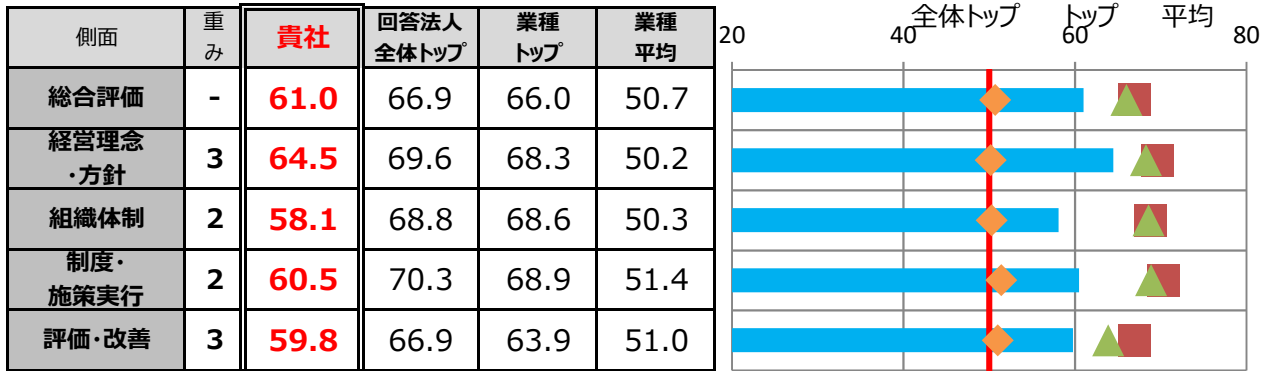
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.0** ↓1.1 (前回偏差値 62.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



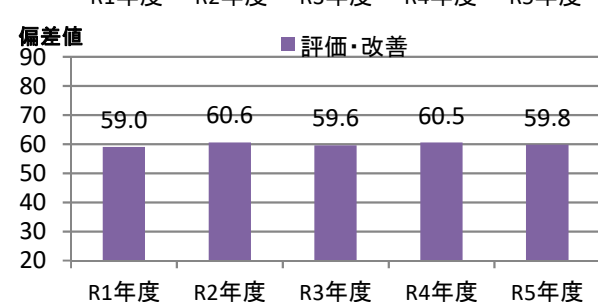
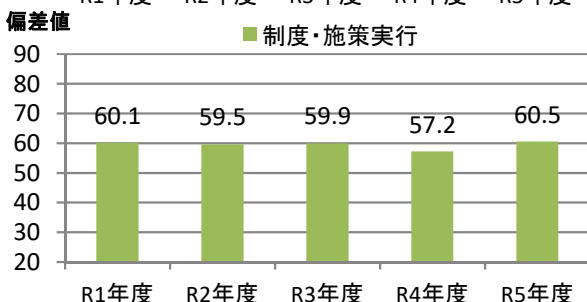
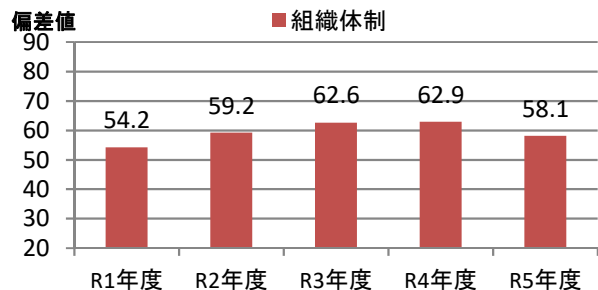
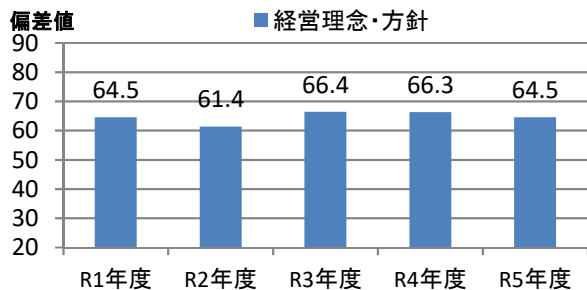
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

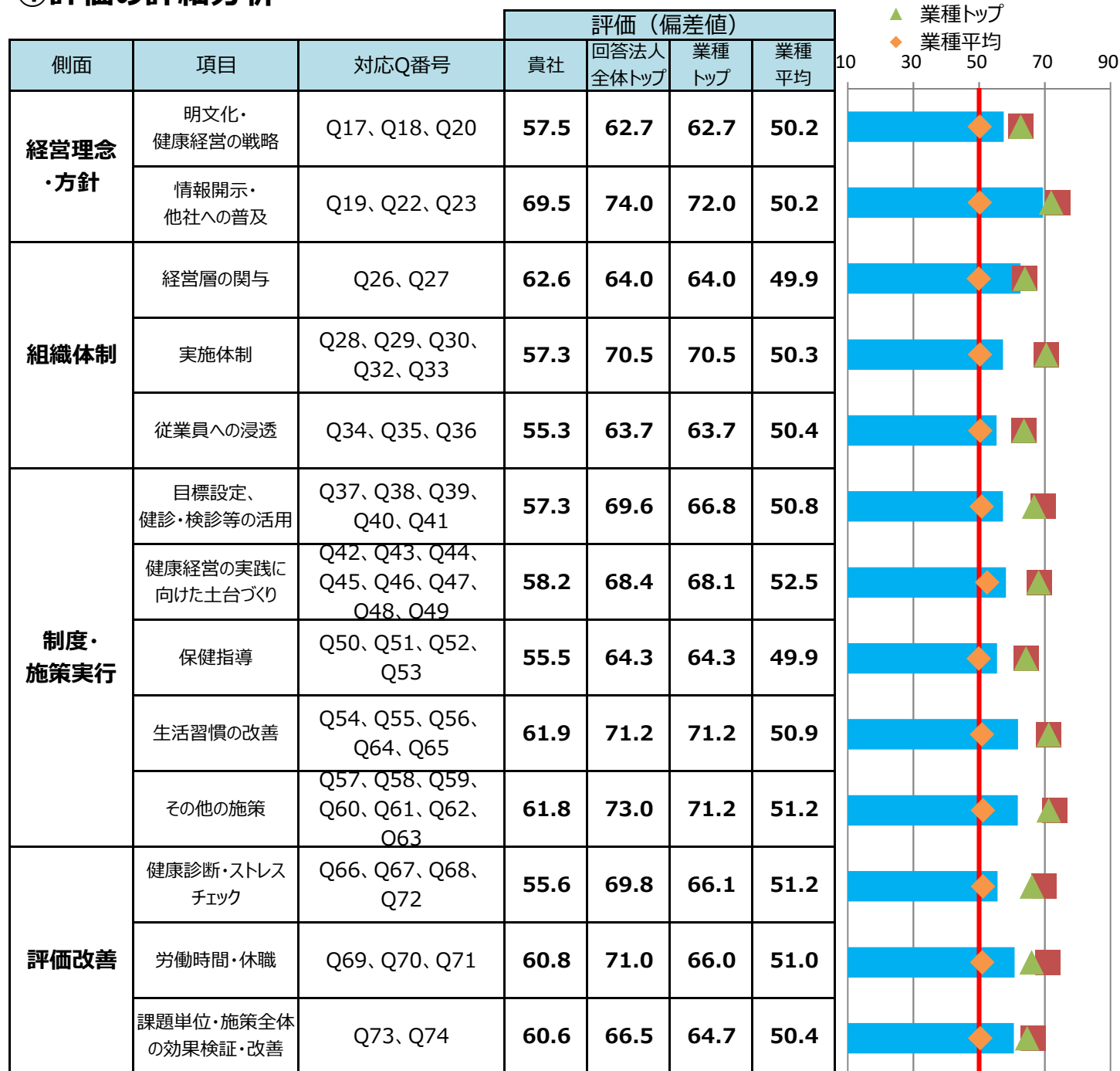
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301～350位	351～400位	151～200位	251～300位	501～550位
総合評価	59.9	60.3(↑0.4)	62.3(↑2.0)	62.1(↓0.2)	61.0(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>経営理念に掲げている「Wakuwakuする未来創り」のためには従業員が健康で生き生きと活躍することが大前提です。しかしながらプレゼンティーズムが低い状況が散見されています。コロナ禍以降働き方が大きく変わり、リモートワークが定着しました。それにより従業員の心身の不調の予防や早期発見が困難となり、生産性の低下を招き、経営上においてもリスクと考えます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>組織の労働機能指数は、従業員の生産性向上のための重要な指標と全社的な経営課題としてとらえ、全部署長へのコーチングとプレゼンティーズム向上のためのアクションプランを作成し実践しています。WFunの測定結果から外部委託企業による指標を前年度の91.2%から目標値の95.0%までアップすることにより、生産性の向上とプレゼンティーズムの向上に繋がると期待します。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>人的資本経営の中心を人材と捉えサステナビリティにおけるマテリアリティ（重要課題）に人材育成を挙げています。また少子高齢化社会が進み新規採用が難しく今後の労働力の低下が懸念されており、スキルのある社員の定着が事業活動の継続に不可欠であることから、人材定着や採用力の向上は喫緊の経営課題と考えます。従業員が健康で長く勤められる環境を整え、ワークエンゲージメントを高めることで、良い人材の定着につなげます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>ワークライフバランスの向上や福利厚生の充実、コミュニケーションの活性化、健康管理の充実により定着率のアップ（目標率）につなげることを期待します。退職率を6.9%から6.0%を目標に、またワークエンゲージメントを2.3から2.6を目標にしています。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/labor_practices.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	横断的な組織のコミュニケーション委員会で、テーマを決めたイベントや役員参加の会話集会を毎月1				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保組合提供アプリにて日々の生活記録や食生活改善のレシピ検索（2023年度開始のため参加者率未定）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社員を対象にウォーキングイベントを開催し歩行習慣の向上とコミュニケーションのきっかけ作りとしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	ITエンジニアという業種から、メンタルヘルスの負荷が高く、新規発生者が多い状況である。またコロナ禍以降、不調者が一定数おり、メンタル不調が原因で休職している社員の数の削減と早期の職場復帰の実現が課題である。外部専門機関と連携をとり、不調者を含めた従業員のストレスの軽減をめざしている。
	効果検証結果	外部専門カウンセラーと産業医による復職支援制度により、職場復帰率の向上につなげる。 2021年度休職者10名中6名復職、2022年度休職者16名中6名復職という状況で、2022年度から外部専門カウンセラーを活用し始めた。まだ今年度の結果はでていないが、早期復職者もいるなど少しずつ結果がでてきており、今後は、復職率7割をめざしている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員満足度調査で、ワークライフバランスの向上を意識している社員も多く、社員の働く環境作りには注力している。しかしながら業務の性質上、プロジェクトの進捗は、システムの稼働や顧客状況により左右されることもあるため、ひとりずつの勤務時間を確認することにより、過重労働の抑止に努めている。また有給休暇の取得率を向上させてリフレッシュできる時間を確保することを課題としている。
	効果検証結果	従業員一人ずつの労働時間をモニタリングし、時間外勤務の管理をしている。時間外が多い場合の理由と今後の見込みをリサーチし、必要に応じ面談とローテーション。有給休暇取得率は95%を目標に掲げ、取得を推進。 全従業員の勤務時間を毎月の経営会議で確認し、全社で抑制力をもつことができている。時間外は前年度10.0時間から11.4時間と1.14倍であったがコロナ後の受注増加のため。また休暇については、有給休暇取得奨励日を設けるなど取得しやすい仕組みをつくり、付与日数の95%の取得を全社目標とし、取得率は、前年度の83.6%から86%とアップしている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: フューチャー株式会社

英文名: Future,Inc.

■加入保険者: フューチャーグループ健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

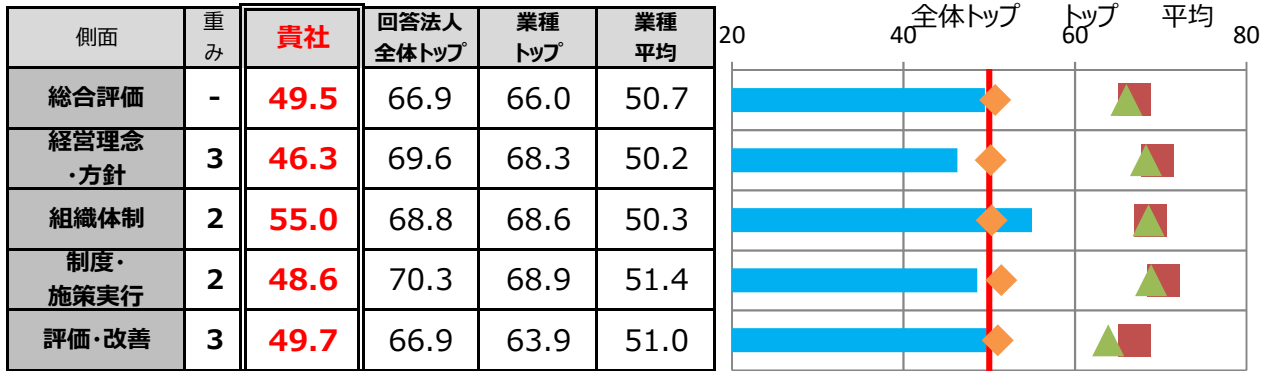
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価: **49.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



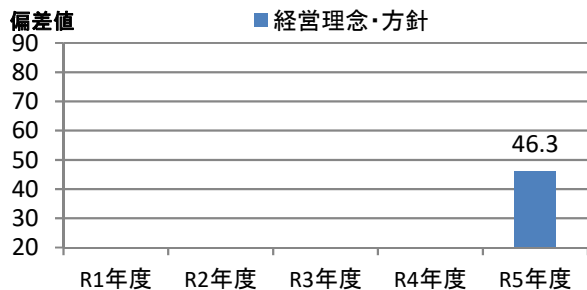
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

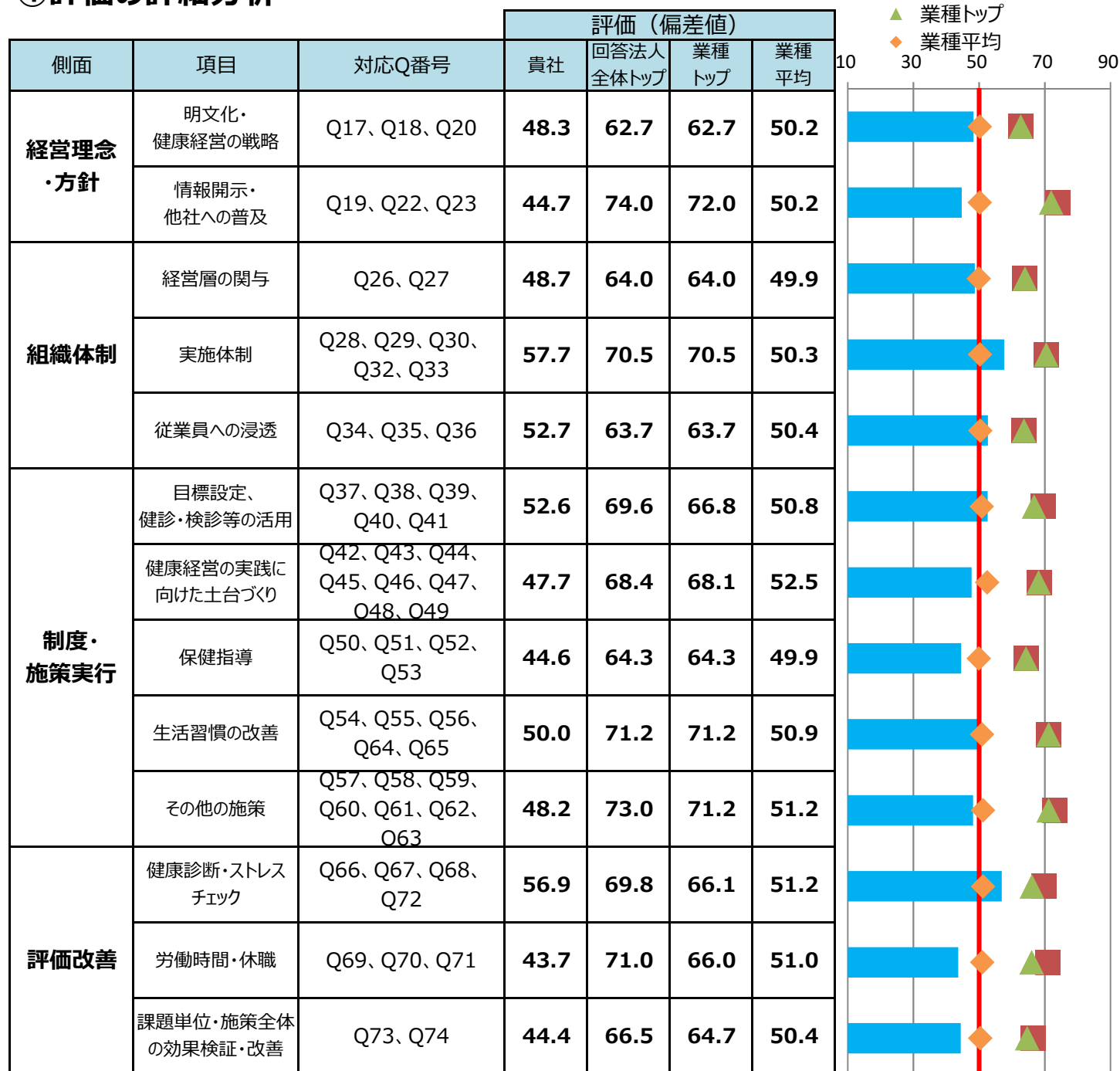
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1851~1900位
総合評価	-	-	-	-	49.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>ストレスの増強要因となる量的負荷と質的負荷の高い職場のため、ストレスを抱えながら仕事をしている社員が多いことに加え、テレワークの機会も増えたことで周囲の支援などが受けられにくい状況や運動不足による体力低下などの要因からくる健康上の悩み・不安を抱える社員が発生しやすい状況である。社員の健康の維持・増進することが事業活動において従業員の成果を最大化する上で重要と考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が自身の健康リテラシーを磨き、心身共に健康でプロフェッショナルとしての能力を最大限発揮できる心身の状態と職場環境をつくることで仕事の質・生産性が向上し、顧客への価値提供につながることを期待している。具体的な指標として従業員一人当たりの労働生産性の向上をめざす。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>従前より、社員とその家族の健康を人的資本の土台と捉え、フィジカル面では健康診断の健診内容及び受診後のフォローアップ体制を強化、メンタル面では社内に公認心理士・カウンセラーを配置し、社員のメンタルヘルスの改善強化をしてきたが、それらの取り組みが企業価値の向上にどの程度影響を与えているのかを定量的に測れておらず、社外に向けて取り組みの開示や情報発信なども不十分である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>これまでの取り組みを整理・体系化し、経営戦略にひもづく健康戦略をKPIとして定量的にモニタリングすることにより、PDCAサイクルを回しやすく改善の好循環が生まれると考える。また、兼ねてより行っている健康経営への取り組みを積極的に発信することでステークホルダーによる認知向上を図り、企業価値の向上につなげたいと考える。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.future.co.jp/sustainability/well-being/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.9	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	有志による新人歓迎会の開催。年末に全社員参加型のプロジェクト発表会を開催し社員の家族も				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	産業医による食生活改善に関する講座開催や、飲食企業と協働し社員とご家族に対する食育イベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	『心身のケアと姿勢』をテーマに姿勢のチェックや巻き肩・猫背防止のためのエクササイズを体験するイベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調の社員をリーダーからカウンセラーや産業医につなげるまでにタイムラグが生じていた
	施策実施結果	管理職向けの必須研修としてラインケア研修を実施。従業員の日々のコンディション状況の把握の必要性や不調を発見した際の連携方法などについて周知徹底することでヘルスケアの担当部署への連携が早期化した。
効果検証結果	不調を検知した際に早期にカウンセラーや産業医に連携、相談することが通常化しているため、相談件数は前年より91%増加し対応件数が増えている。そのため早期にアラートを検知し、即時休職とならずに対処ができる状況に改善できている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	PMSや子宮筋腫など女性特有の健康課題に悩む社員が一定数おり、生産性の低下につながっている。
	施策実施結果	低用量ピルの使用者や興味のある社員を集めた座談会を実施。使用者のリアルな声を届けることができたことで、ピルの使用のハードルが下がったなどの声が社員からも聞かれるようになった。
効果検証結果	低用量ピルの使用のハードルが下がったという声が聞こえるようになったということに留まってはいるが、自身の健康について赤裸々に語る場ができたことや同じ悩みを持つ社員のコミュニティを作ったことで相談できる体制ができた。また、取り組み内容を社内外に向けて発信しており、男性も含めて女性の健康課題に関する認知向上が図れている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オービックビジネスコンサルタント

英文名：

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

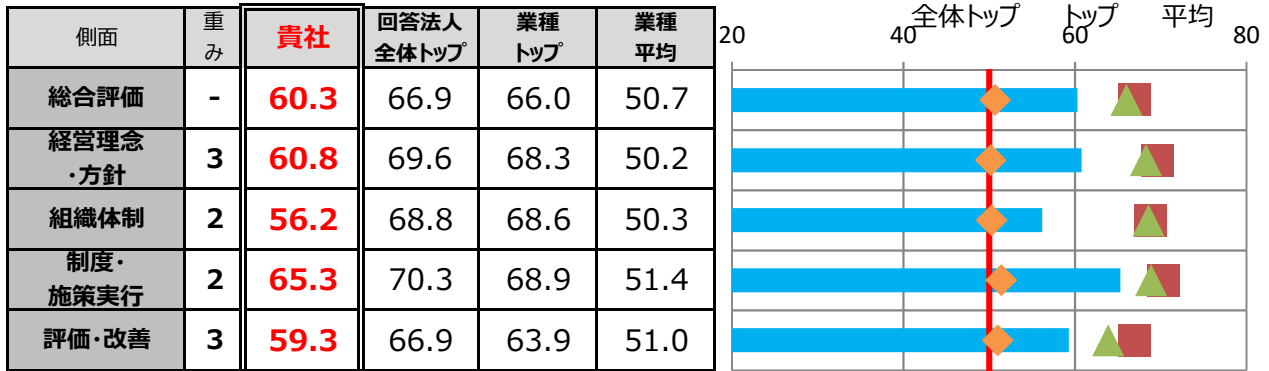
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.3** ↑9.1 (前回偏差値 51.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



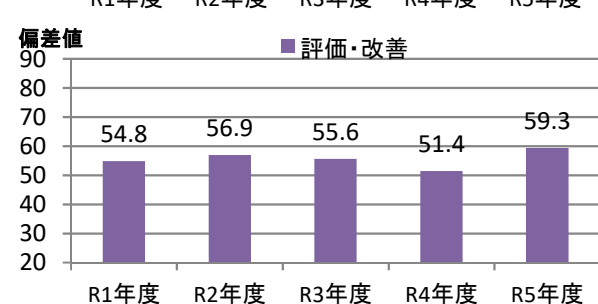
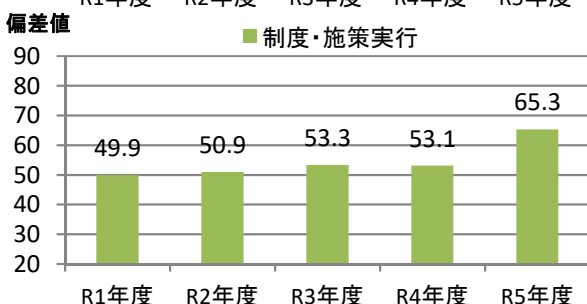
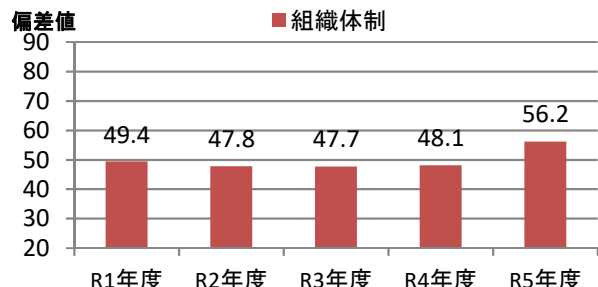
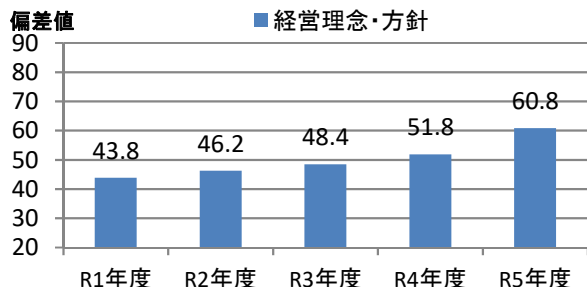
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

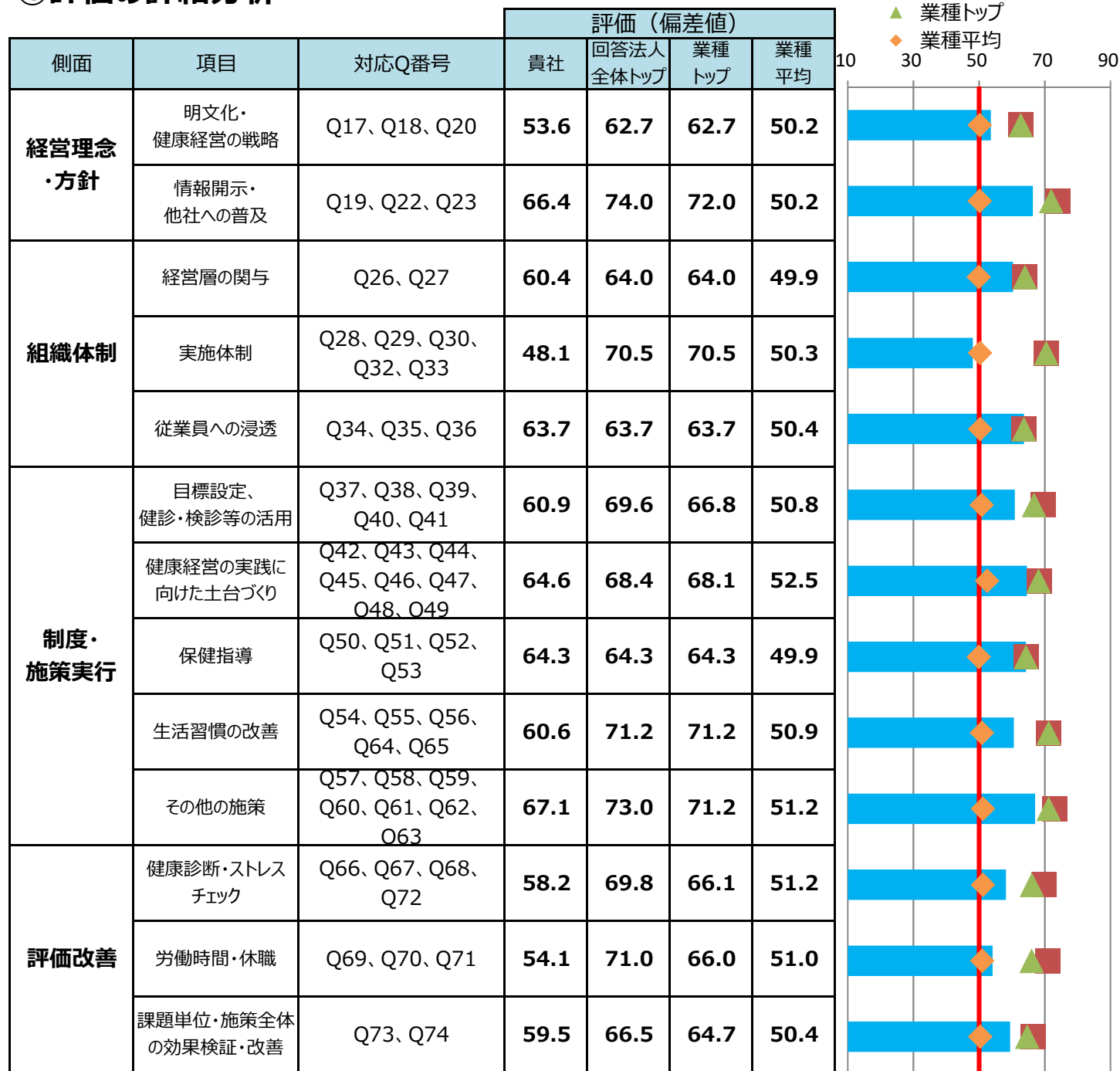
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1301~1350位	1401~1450位	1501~1550位	601~650位
総合評価	49.4	50.7(↑1.3)	51.4(↑0.7)	51.2(↓0.2)	60.3(↑9.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働が長年の問題となっており、新型コロナウイルスによる日常生活および働く環境の大きな変化も相まって休職者数も増加傾向にある。会社の財産である従業員の健康が脅かされていることは、従業員のパフォーマンス向上、また組織の活性化および持続可能な経営を行う上でも重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	2022年度より、1000人規模の企業としては珍しい社内診療所を設置し、常勤の医師と産業保健師を配置している。その社内診療所スタッフを中心に健康診断結果の徹底したフォローや健康に関連する情報の発信、Teamsを利用した双方向のコミュニケーションなど、従業員の健康に注力し、ひとりひとりのパフォーマンスを高め、アブゼンティーズム・プレゼンティーズムの低減を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化に伴う新卒採用市場の激化、各企業のDX対応によるIT人材不足、またそれに伴う転職市場の活性化などにより、苦労して採用・教育した新卒者の流出が増加傾向にある。また女性管理職比率の向上など多様な人材の活用も課題のひとつである。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の働きやすい環境の整備や子育て世代に対する追加のサポート策などワークライフバランスの推進を進めることが、結果として組織の活性化、会社の魅力度アップ、人材の定着や採用力の向上に繋がる。 また、①欄にも記載した社内診療所スタッフは医師も含め全員女性であり、女性特有の相談しづらい内容などについても気軽に相談出来る体制としており、女性が長く働き、活躍することにより、結果的に多様な人材の活用にも繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://corp.obc.co.jp/sustainability/ https://corp.obc.co.jp/sustainability/social/human_capital/ https://corp.obc.co.jp/sustainability/social/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://corp.obc.co.jp/sustainability/social/health_management/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://corp.obc.co.jp/sustainability/social/health_management/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://corp.obc.co.jp/sustainability/social/health_management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナ禍の影響により中止していた社員旅行を2023年度から復活し、638名が参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内診療所スタッフによる食生活セミナーの開催やTeamsを利用した情報発信と相談体制。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健保組合主催の各種スポーツ大会への参加など。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の平均年齢の割りには、健康診断の結果で所見ありや再検査の対象者が多く、対象者には人事部門から受診勧奨を行ってきたが、人事部門の工数不足に伴うフォロー不足などもあり、再検査の受診率が上がらない問題があった。 また、社員数の増加や平均年齢の上昇に伴い、業務中の体調不良などに対応する手段も無かった。
	効果検証結果	2022年度より1000人規模の企業としては珍しい社内診療所を設置し、常勤の医師と産業保健師を配置し、その社内診療所による健康診断結果の徹底したフォロー、また急性期の医療行為を行える体制を整備した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	まだ2023年度の健康診断結果が出揃っていない関係もあり、再検査の受診率などの定量的な検証は出来ていないが、2023年度から社内診療所のスタッフも拡充しており、オンラインにより全国の社員に対して、健康相談・診察・診断・治療の対応、また社員の家族に対しても健康相談などが可能となっており、社員が安心して勤務出来る体制が整いつつある。
	効果検証結果	新規のコミュニケーションツールを導入し、社員間でのコミュニケーションの増大を図るとともに、コロナ禍により中止していた社員旅行や運動会を2023年度から復活させた。
	効果検証結果	ともに2023年度から開始した施策であるため、まだ数値的な効果検証は出来ていないが、新規のコミュニケーションツールでは趣味や特技などのプライベートな情報やアセスメント結果による自身の強みなどを社内公開することにより、上司/部下間での信頼関係の再構築や、仕事においても相談しやすい環境による効率化や生産性の向上、また職場の雰囲気や居心地がよく仕事がしやすい環境による定着率の向上などを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

英文名：ITOCHU Techno-Solutions Corporation

■加入保険者：CTCグループ健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

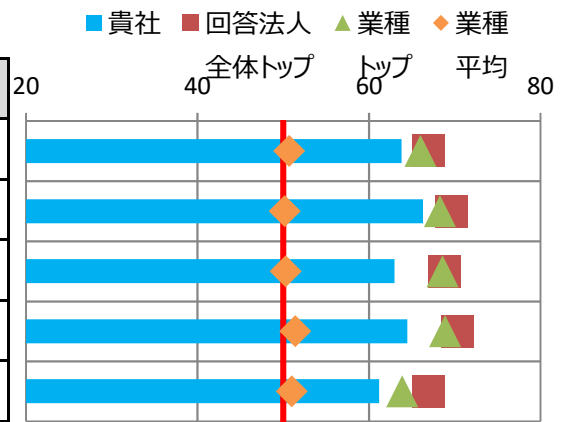
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.8** ↑0.3 (前回偏差値 63.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.8	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	66.3	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	63.0	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	64.5	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	61.2	66.9	63.9	51.0



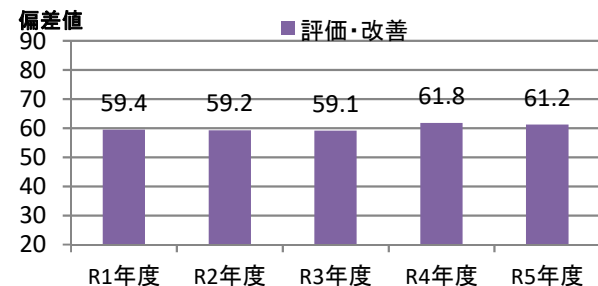
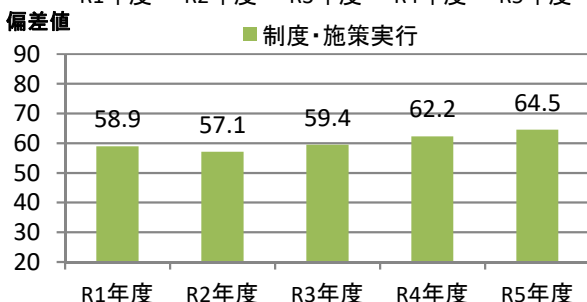
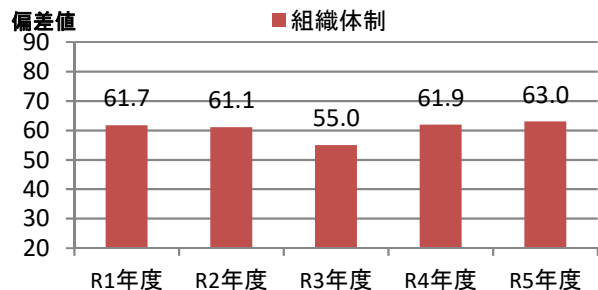
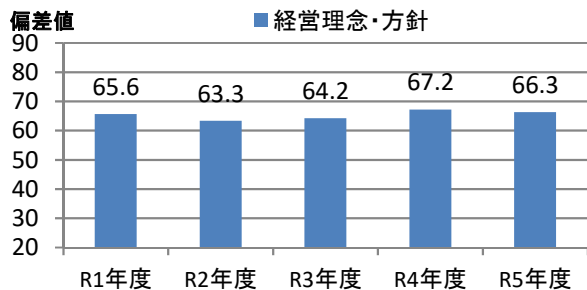
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

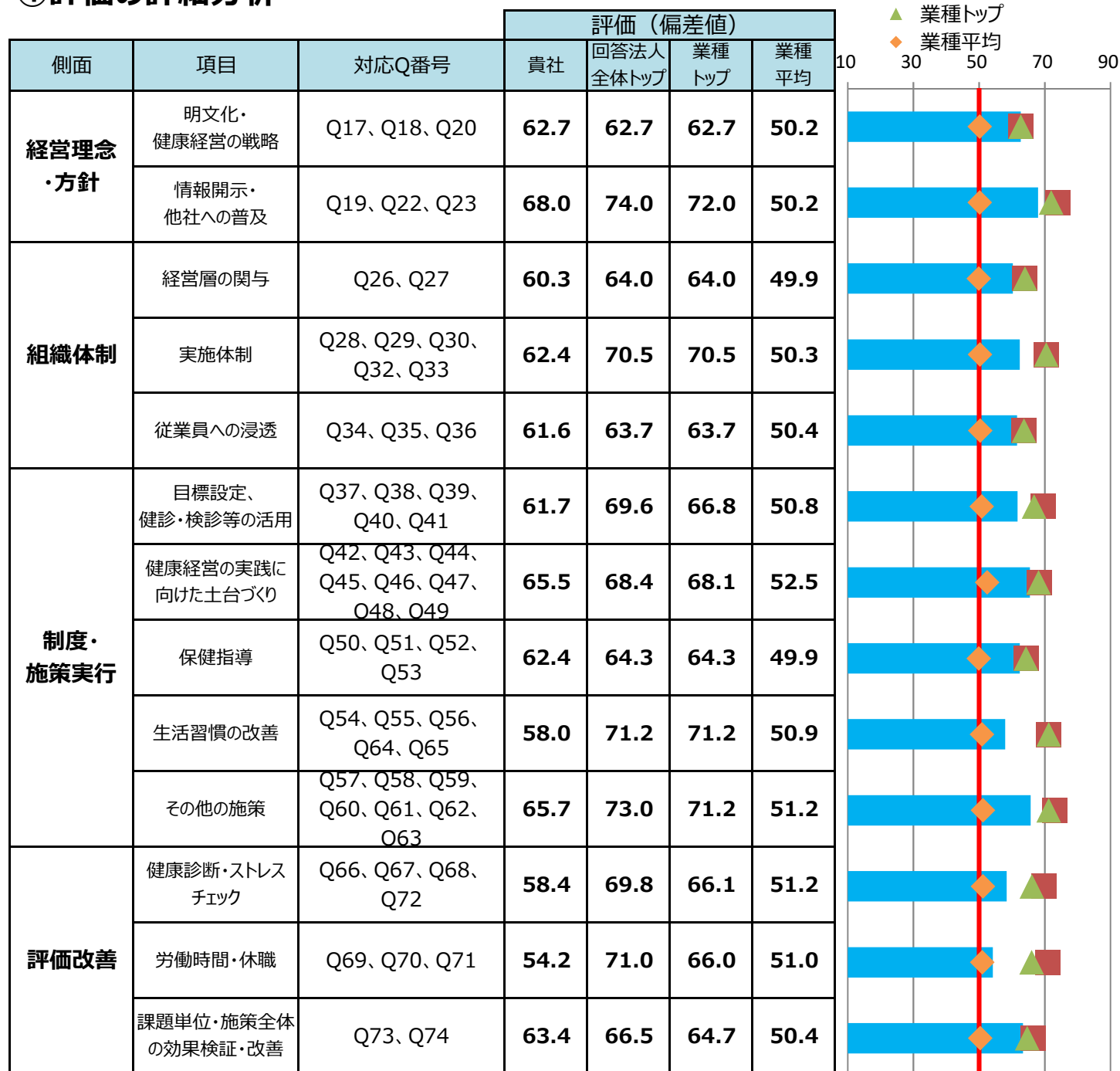
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	351~400位	401~450位	101~150位	101~150位
総合評価	61.6	60.4(↓1.2)	59.9(↓0.5)	63.5(↑3.6)	63.8(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>コロナ禍以降、働き方だけでなく生活様式や健康観も大きく変化した。さらに働き方制度の拡充によって、育児・介護や疾病など、生活や健康上の課題と仕事を両立しながら働く社員も増加傾向にある。多くの社員が環境の変化に上手く順応する一方で、個人では解決が困難な課題を抱える社員も一定数存在する。社員が環境に適応し、心身の不調の悪化を予防し、働きがいや生産性を向上させる支援が課題となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>多様で柔軟な働き方を実現させる制度や環境の整備、心身の不調を予防する各施策を通じて、働きがいや生産性を高め、新たな価値を創造する人材を育成し、社員の健幸と企業価値の向上を図る。具体的指標として、①主観的健康感（FY22 81.0%→KPI 83%以上）②主観的パフォーマンス（FY22 6.52点→KPI 7.0点以上）③働きがいがある者の割合の向上（FY22 75.3%よりも上昇）を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>出社とテレワークの両立が可能な職場環境によって、ハード面での職場環境づくりだけでなく、社員や組織が自立・自律しながら心身の健康づくりを目指すこと、健康への意識や風土の醸成が健康課題の解決に必要な要素となっている。さらに、働き方変革の推進に伴い、コミュニケーション接点の創出や職場コミュニケーション活性化の実現がさらに重要になってきている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>CTC健幸経営の理念が個人・組織に浸透し、施策の参加や利用を促進することで、ヘルスリテラシーを高め、職場の一体感やコミュニケーション活性化を図る。具体的な指標では、健診受診100%の徹底（FY22 99.9%）、ストレスチェック実施率（FY22 95.6%→KPI90%）、高ストレス者の低下（FY22 8.0%）、施策の参加率やヘルスリテラシー得点などの指標の向上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.ctc-g.co.jp/company/ir/cont_file_dl.php?af=%E4%BA%BA%E6%9D%90%E6%88%A6%E7%95%A5%E8%A9%B3%E7%B4%B0%E7%B7%A8&f=ATTACHMENT_FILE1_39.pdf&src=[%0],[%1]&rep=11,39

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.ctc-g.co.jp/company/ir/cont_file_dl.php?af=%E4%BA%BA%E6%9D%90%E6%88%A6%E7%95%A5%E8%A9%B3%E7%B4%B0%E7%B7%A8&f=ATTACHMENT_FILE1_39.pdf&src=[%0],[%1]&rep=11,39				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.ctc-g.co.jp/company/ir/cont_file_dl.php?af=%E4%BA%BA%E6%9D%90%E6%88%A6%E7%95%A5%E8%A9%B3%E7%B4%B0%E7%B7%A8&f=ATTACHMENT_FILE1_39.pdf&src=[%0],[%1]&rep=11,39				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.ctc-g.co.jp/company/ir/cont_file_dl.php?af=%E4%BA%BA%E6%9D%90%E6%88%A6%E7%95%A5%E8%A9%B3%E7%B4%B0%E7%B7%A8&f=ATTACHMENT_FILE1_39.pdf&src=[%0],[%1]&rep=11,39				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	71	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士の親睦を深める相互会を設置し、自主的なスポーツ・文化活動の機会創出や金銭支援を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	生活習慣改善プログラムを通じた食事管理アプリの提供、動画による食習慣改善情報の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進イベントでのWebアプリ提供、歩数対抗戦、商品交換ポイント付与、正しい歩き方などの動画の配信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	32.9	%
管理職限定	○	全管理職の	88.3	%
限定しない	○	全従業員の	95.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍後の働き方変革や生活様式の変化に伴い、身体活動が低下した社員の割合が増加。2020年以降の健康診断において肥満や脂質異常、肝機能障害の有所見者の割合が年々増加傾向にあり、生活習慣病の悪化が懸念され、日常の身体活動を促す施策の強化が課題となっている。
	施策実施結果	運動習慣プログラムキャンペーン（年2回）、生活改善動画の配信、活動量計の購入補助、健診後のeラーニングなど、身体活動を促すきっかけづくりや保健指導を継続的に実施。eラーニングの受講率は8割。
効果検証結果	運動習慣者の割合はFY19 19.8%→FY21 24.0%→FY22 26.1%へと年々望ましい方向に改善。日常的な身体活動（1日1時間以上の歩行）を実践する人の割合はFY19 47.0%→FY21 28.4%へと大幅に減少するが、FY22では30.4%へと+2%上昇した。ヘルスリテラシーの向上を支援する機会や相談ツールの提供を継続し、コロナ禍前の水準への改善を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック組織分析から、高ストレスやメンタルヘルスの不調は、仕事の要因だけでなく、職場の人間関係や職場の支援と相関していることが明らかになっている。出社とテレワークの併用の働き方へと変化したことから、気軽な相談がしにくい、社員の孤立感や心理面の不安、職場内コミュニケーションが課題となっている。
	施策実施結果	セルフケア・ラインケア教育、チャットツールや仮想オフィス、1on1推進ツールの提供、タウンホールミーティング開催など、多方面からコミュニケーション活性化の施策を実施。各施策では8割以上の社員が利用。
効果検証結果	ストレスチェックの分析結果より、高ストレス者の割合はFY19 9.3%→FY21 8.6%→FY22 8.0%。働きがいがある人の割合はFY19 73.1%→FY21 75.6%→FY22 75.3%と望ましい方向へ改善傾向がみられている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エックスネット

英文名：XNET Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

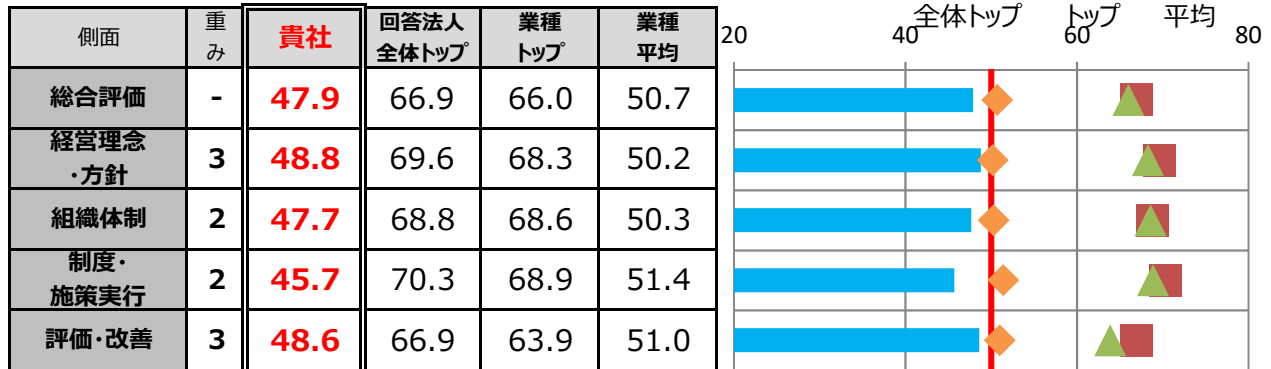
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.9** ↓0.8 (前回偏差値 48.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



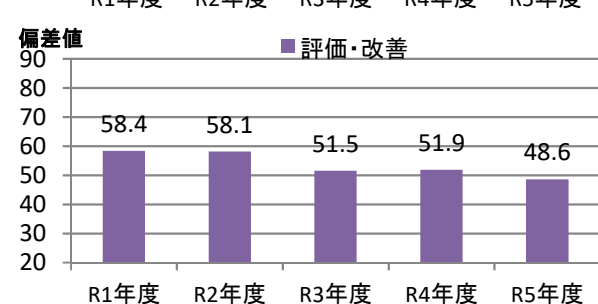
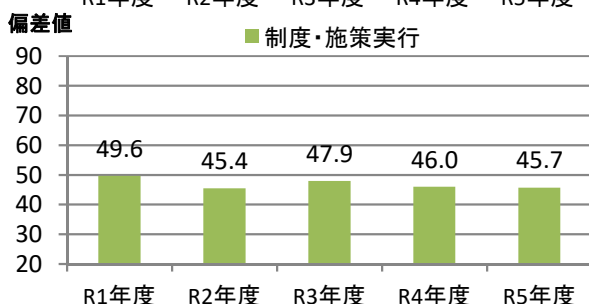
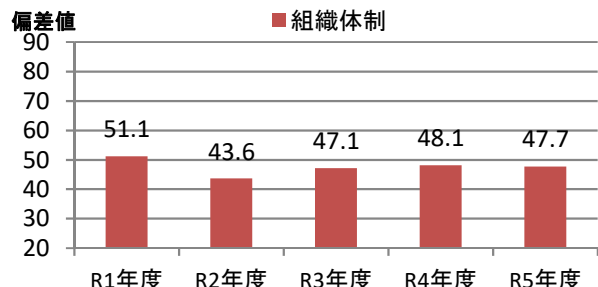
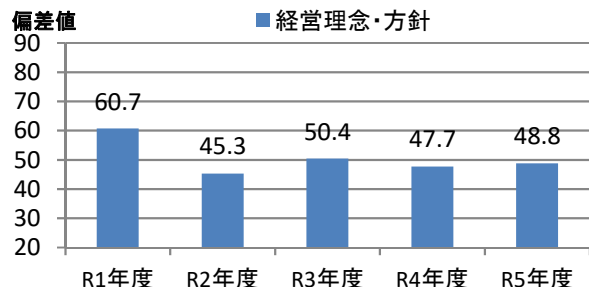
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

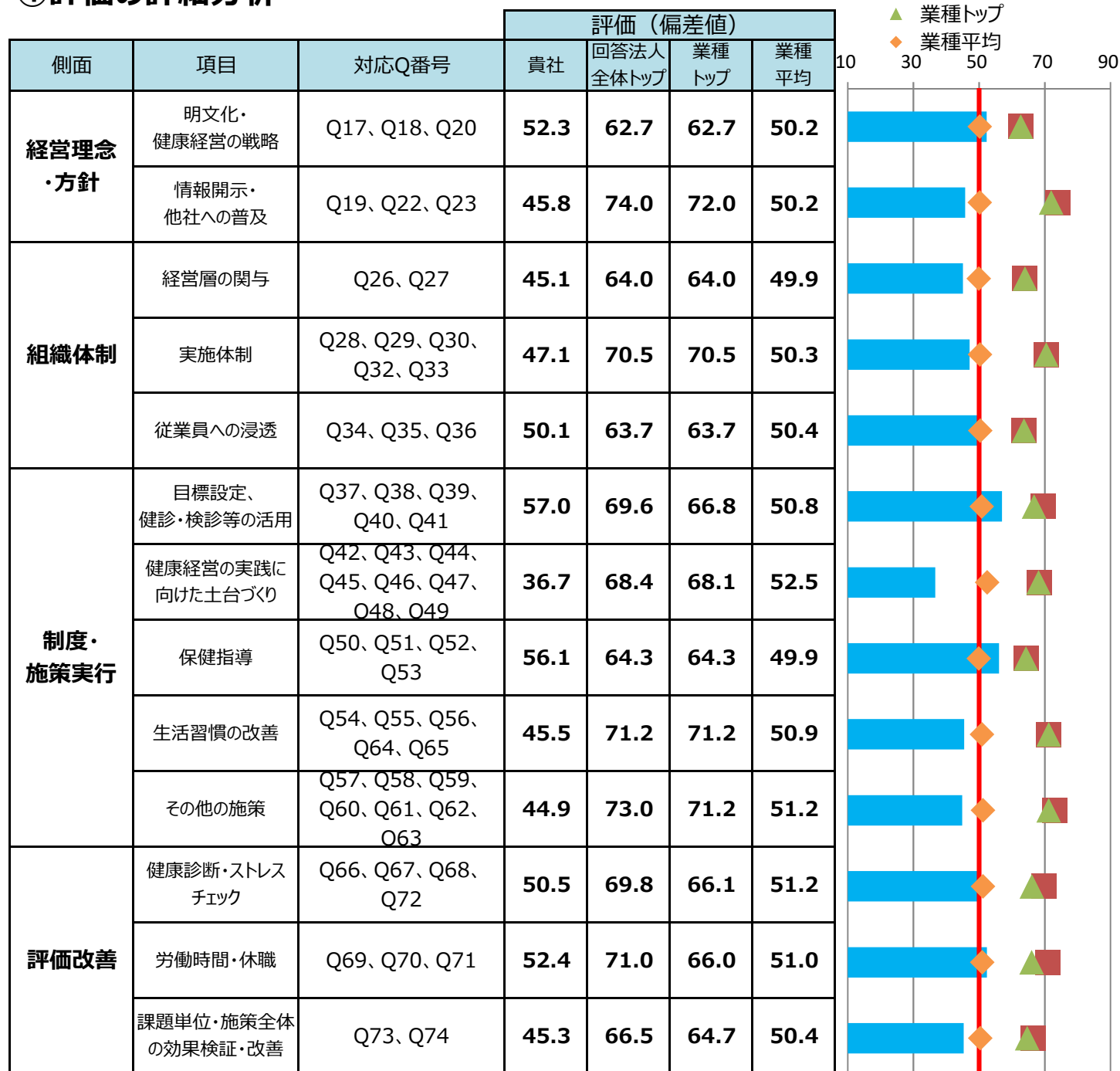
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	1451~1500位	1601~1650位	1801~1850位	2101~2150位
総合評価	55.9	48.8(↓7.1)	49.6(↑0.8)	48.7(↓0.9)	47.9(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 社員の人材力アップと成長。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断結果の良化による「生産性向上」、「働きがいのある会社」の実現。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.xnet.co.jp/if/sus3.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	文化イベント、スポーツイベントを社内で募り、認定イベントに載せて補助金を出している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合主催のウォーキングイベントイベントへの参加促進を目的に基準をクリアした社員に商品を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	45.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	近年、法定外労働時間（月45時間超・月80時間超）の年間延べ発生人数が微増の傾向にあり、改めて課題として認識。2020年度から改善に向けて取り組んでいる。 〈法定外労働月45時間超の年間年間延べ発生人数（100人当たり）〉 2019年度27名⇒2020年度28名
	施策実施結果	2021年度から「法令を超える基準による、本人に対する医師（産業医を含む）の面接・指導の実施（Q59）」と、超勤対象者の上長に対し、産業医からの更なる情報連携強化を実施。
効果検証結果	改善傾向にある。 〈法定外労働月45時間超の年間年間延べ発生人数（100人当たり）〉 ・2020年度28名⇒2021年度15.3名⇒2022年度10.8名（Q70）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	社員を対象とした当社の健康課題に関するアンケートの結果、インフルエンザ罹患による休暇が多いなど、インフルエンザ蔓延を抑制すべきといった意見が多く寄せられた。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を社内実施。費用を会社が一部負担。社内接種の場合は、健保組合補助と合わせ社員の費用負担なし。2018年度より、社内接種の対象を派遣社員、協働者まで拡げる。
効果検証結果	インフルエンザ罹患者は、2019年度8名、2020年度0名、2021年度0名、2022年度2名。施策の効果が出ている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大塚商会

英文名：Otsuka Corporation

■加入保険者：大塚商会健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

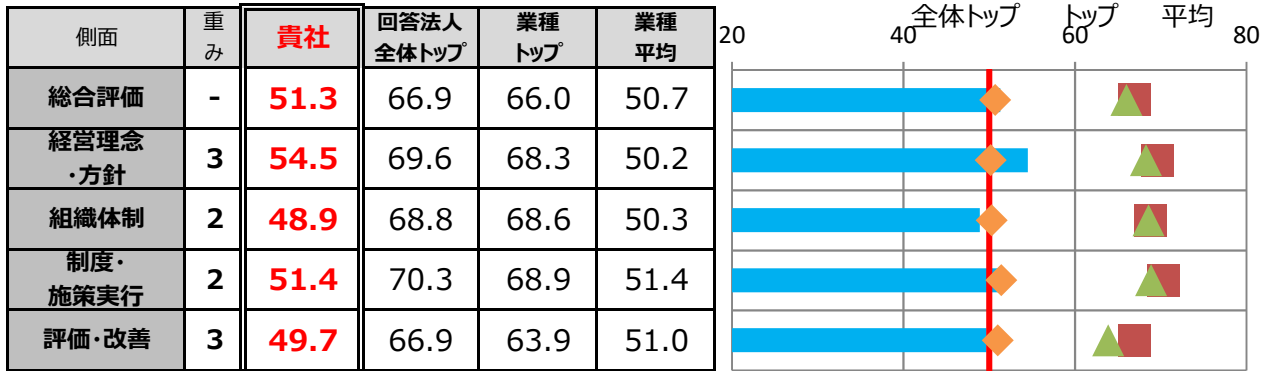
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



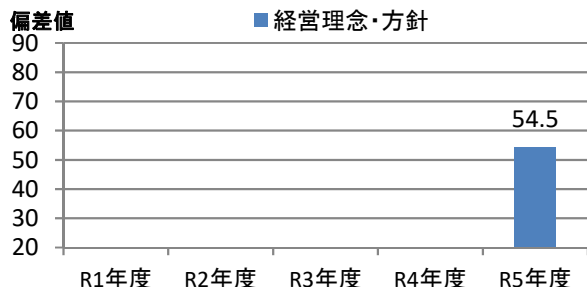
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

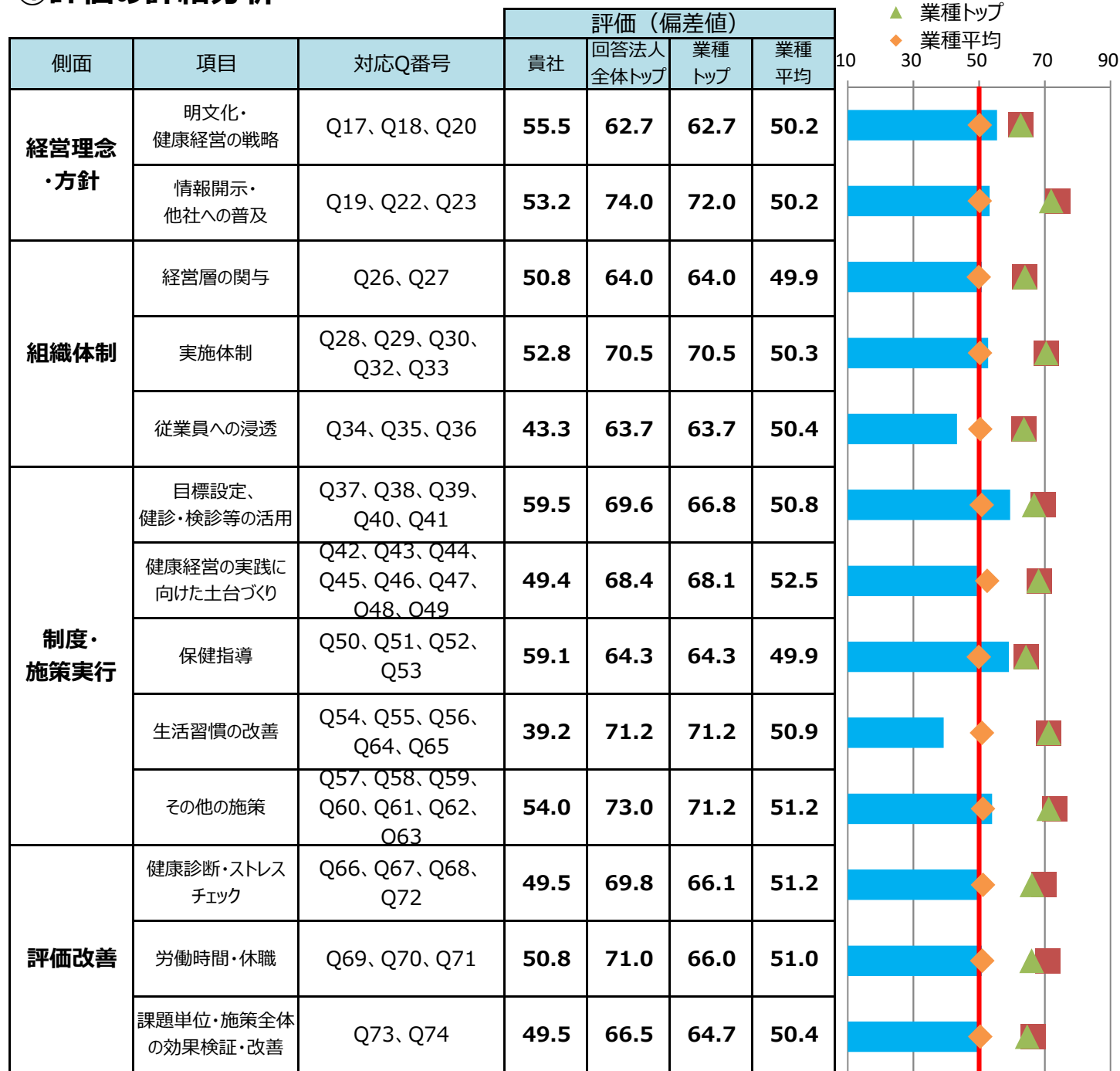
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1601~1650位
総合評価	-	-	-	-	51.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 中長期的な企業価値の向上には、従業員が当社の使命である「情報・通信技術の革新によってもたらされる新しい事業機会や経営改善の手段を具体的な形で提供すること」を担えるようになることが必要です。そのために最も基本となるものは従業員の健康と働きがいのある職場づくりです。しかしながら、生活習慣病等の高リスク・メンタル不調社員の割合は上昇傾向にあり、改めて健康経営への取り組みを開始することとしました。
	健康経営の実施により期待する効果	市場における企業の価値が、モノからコトへとソフト化していく中では、従業員一人ひとりが、お客様への困りごとをホスピタリティマインドをもって解決することで、イノベーションを創造することが求められるようになります。よって、わたしたちは従業員の心身の健康課題の解決、働きがいのある職場づくりによって、一人ひとりが常にパフォーマンスを発揮できるように支援し、企業としての持続的な成長と発展を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 定年制度の延長などにより、従業員の平均年齢が40歳を超える状況となっています。このような中で、健康診断結果では、生活習慣に起因する所見を持つ従業員が増えてきています。また、メンタルヘルス疾患による休業者も増えてきています。これらの課題を解決するためには、従業員一人一人の心身の健康増進に取り組むことが喫緊での健康経営の重要テーマとなっています。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて、健康リテラシーを高め、自律的に健康課題に取り組む従業員を育成することで、プレゼンティーイズムを低減するとともに、メンタル疾患による休職などを減少させます。（労働機会損失低減による量的なパフォーマンス向上）さらには、職場のコミュニケーションを活性化させ、自分にはなかった知見、発想を加えた付加価値の高い提案をお客様に提供できる従業員の育成を目指します。（質的なパフォーマンス向上）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.otsuka-shokai.co.jp/corporate/csr/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.otsuka-shokai.co.jp/corporate/csr/health-management/			
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.otsuka-shokai.co.jp/corporate/csr/health-management/			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域清掃や献血など社会貢献活動へ働きかけを行ない、毎年ボランティア月間を設定している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	毎年10月にあるけあるけ運動を実施し、1日8000歩以上の歩くことを推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	92.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2012年から、生活習慣病等の高リスク社員の割合が毎年約2%ずつ増加していました。社員の平均年齢も上昇し続けているため、将来的に多くの高リスク社員が重症化することは明らかであり、改善に向けた取り組みをスタートすることとしました。2016年～2019年までは、高リスク社員は順調に減少していましたが、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響で増加、2021年は微減、2022年は急増となりました。
	効果検証結果	2015年に健康管理システムを導入し、高リスク社員に対して、受診を勧告し、精密検査や治療開始を義務付けることとしました。また、2023年からは健康リテラシー向上に向けた教育などの導入を開始しました。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	コロナ禍で医療機関への受診ができなかったことや、在宅勤務での運動不足等の影響もあり、2020年は高リスク社員が増加しました。2021年は微減となったものの、2022年は急増する結果となりました。対策が不十分であった事が原因であることから、2023年度から、経営トップの旗振で新体制を構築。社員の自律的な行動変容を促す施策を再スタートしました。この結果については、来年度以降で効果検証を行います。
	効果検証結果	当社では、男性が育休を取得するという意識や環境が、職場に十分に醸成されておらず、その取得率の低さは、リクルーティングなどを始めとする、労働市場からの評価にもネガティブな影響をもたらしていました。多様な社員が活躍することができない職場環境では、D&Iの観点においても、新たなイノベーションの創造や、生産性の向上が期待できないことから、早期に思い切った施策を打つ必要がありました。
効果 検証 ②	施策実施結果	妊娠、出産の報告をする部下に手渡しするチラシを管理職に配布し、育休取得を支援しました。さらに育休管理システムを開発し、申出手続きを簡便化するなどの工夫の結果、取得率は前年比1.6倍以上となりました。
	効果検証結果	アンケート結果から、管理職からは、休業中の引き継ぎによる業務の棚卸を通じて、属人的な仕事が解消されたことや、育休を取得した社員からは、育児という未体験の生活を通じて、新たな発見を得ることができたことなどの評価を得ました。全員が業務を代わってもらった同僚への感謝を回答。職場の人間関係の再構築、及び復職後の仕事への前向きな取り組みに対して、非常に良い影響があることが確認されました。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 I C

英文名：IC CO.,LTD.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

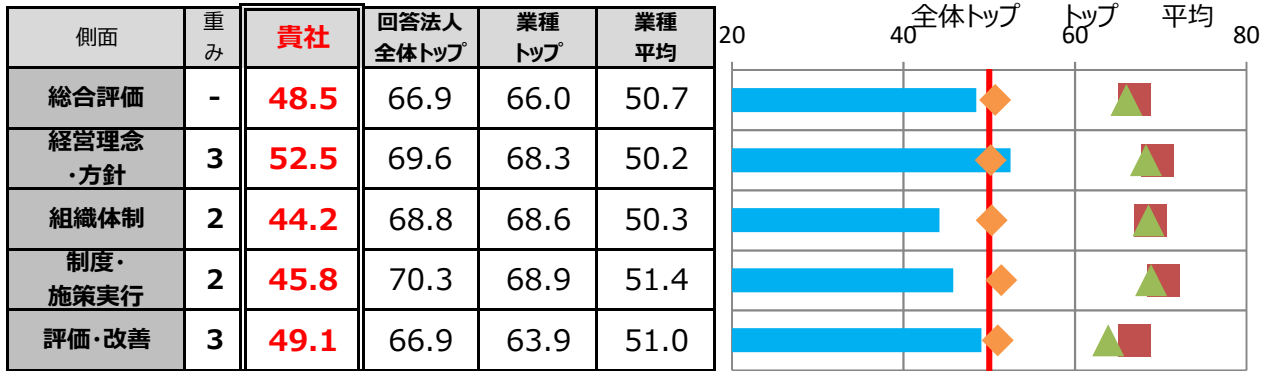
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.5** ↑2.7 (前回偏差値 45.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



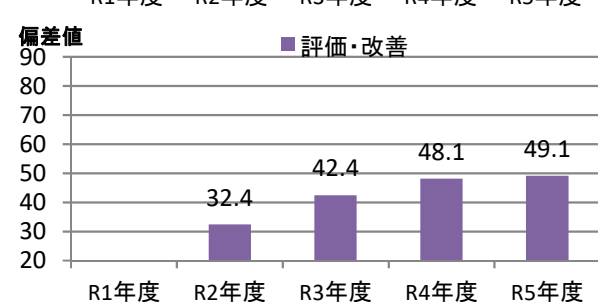
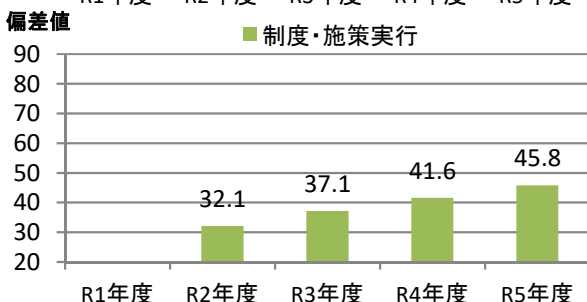
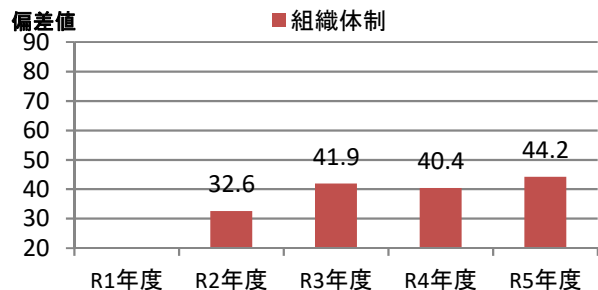
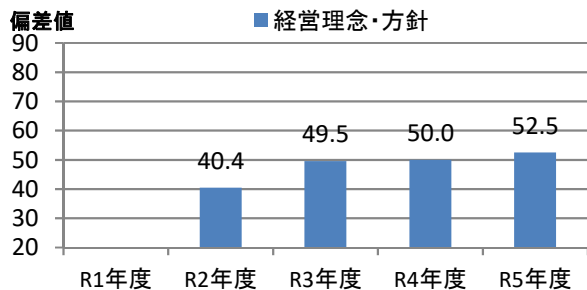
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

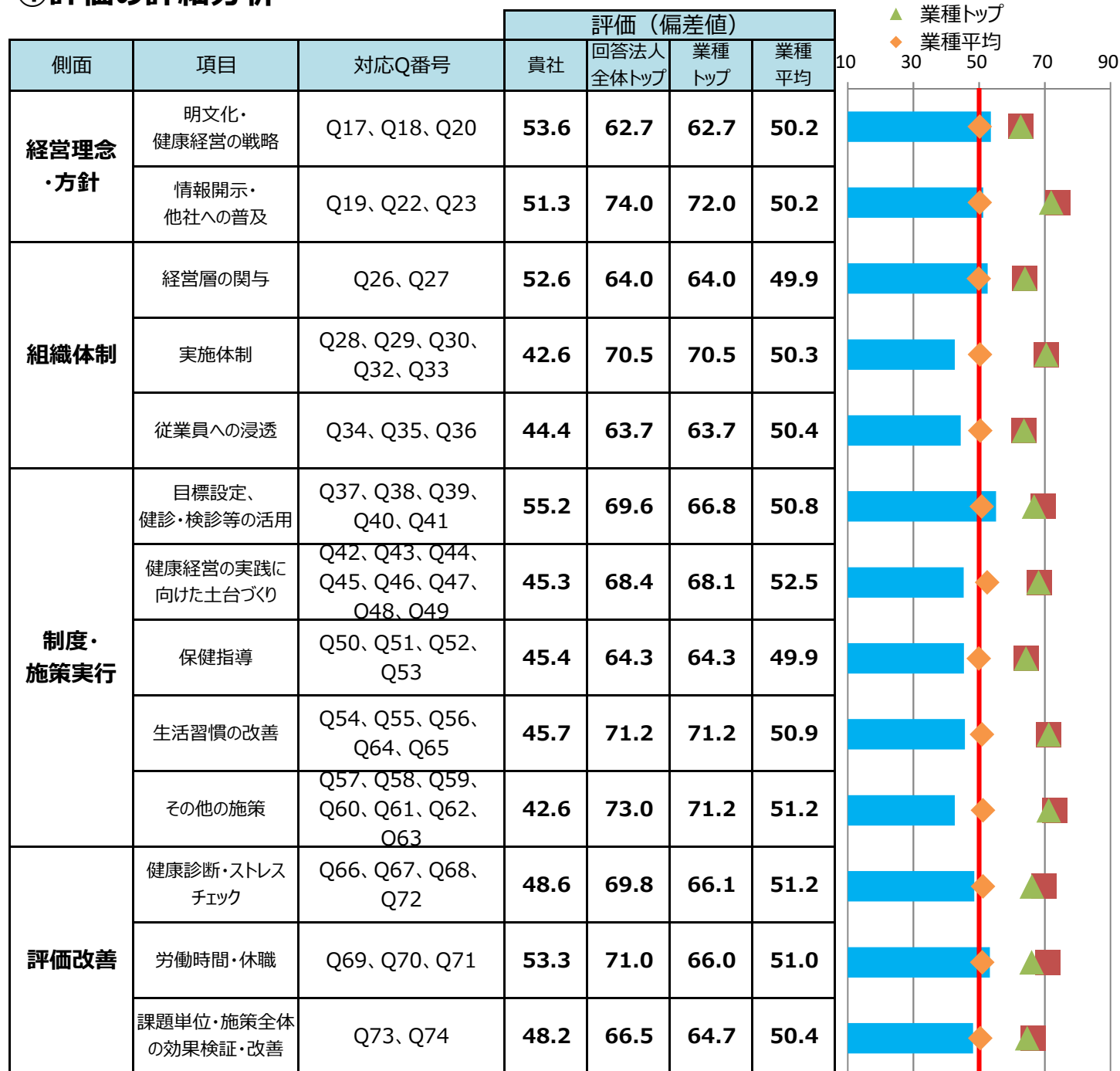
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2301~2350位	2201~2250位	2151~2200位	2001~2050位
総合評価	-	34.8(-)	43.4(↑8.6)	45.8(↑2.4)	48.5(↑2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社の事業においては、全従業員のうち8割強がお客様先に常駐して業務をおこなっている。そのような環境下では、従業員が健康な身体を以って生産性を向上し、その上でお客様の信頼獲得や満足度向上を得ていくことが重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員だけでなく社会に対しても活動をおこなっていくことで、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減およびワークエンゲージメントが向上することに期待している。それにより生産性向上とお客様からの信頼をより得られることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ic-net.co.jp/esg/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークル活動を推奨し、現在5つのサークルに対して施設利用料などの活動費用の金銭支援をおこ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	会社で提供している自動販売機（飲料）についてカロリー表示を行い健康的な飲料を提供するよう業者と協議				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健保組合提携ジム、ゴルフ場、スポーツイベントの活用を推奨（広報誌展開）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザによるアブゼンティーズムの減少を目的とした予防接種費用の会社補助を被扶養者含めて実施。
	施策実施結果	全従業員にメールにて周知。178人の従業員が制度を利用。
	効果検証結果	被扶養者も補助対象にしたことで内114名の扶養者が制度を利用。今後SNS等媒体を増やし周知徹底、幅広く展開し制度を利用してもらう。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NCD株式会社

英文名：NCD Co., Ltd.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

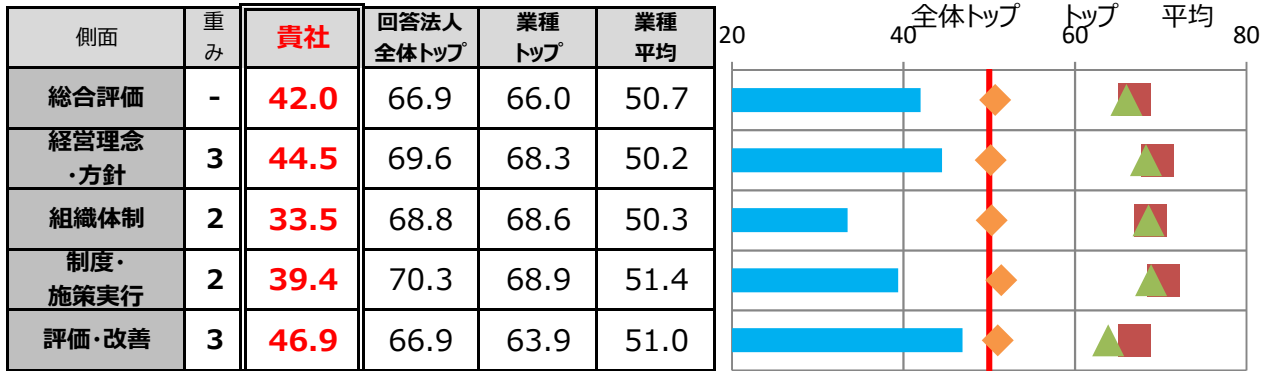
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **42.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



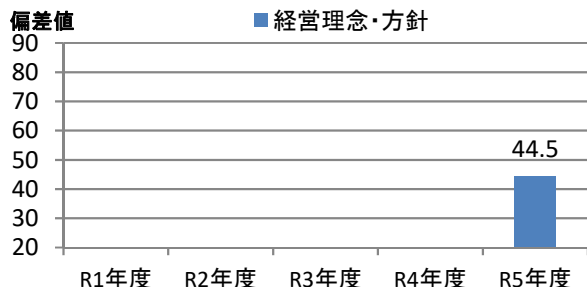
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

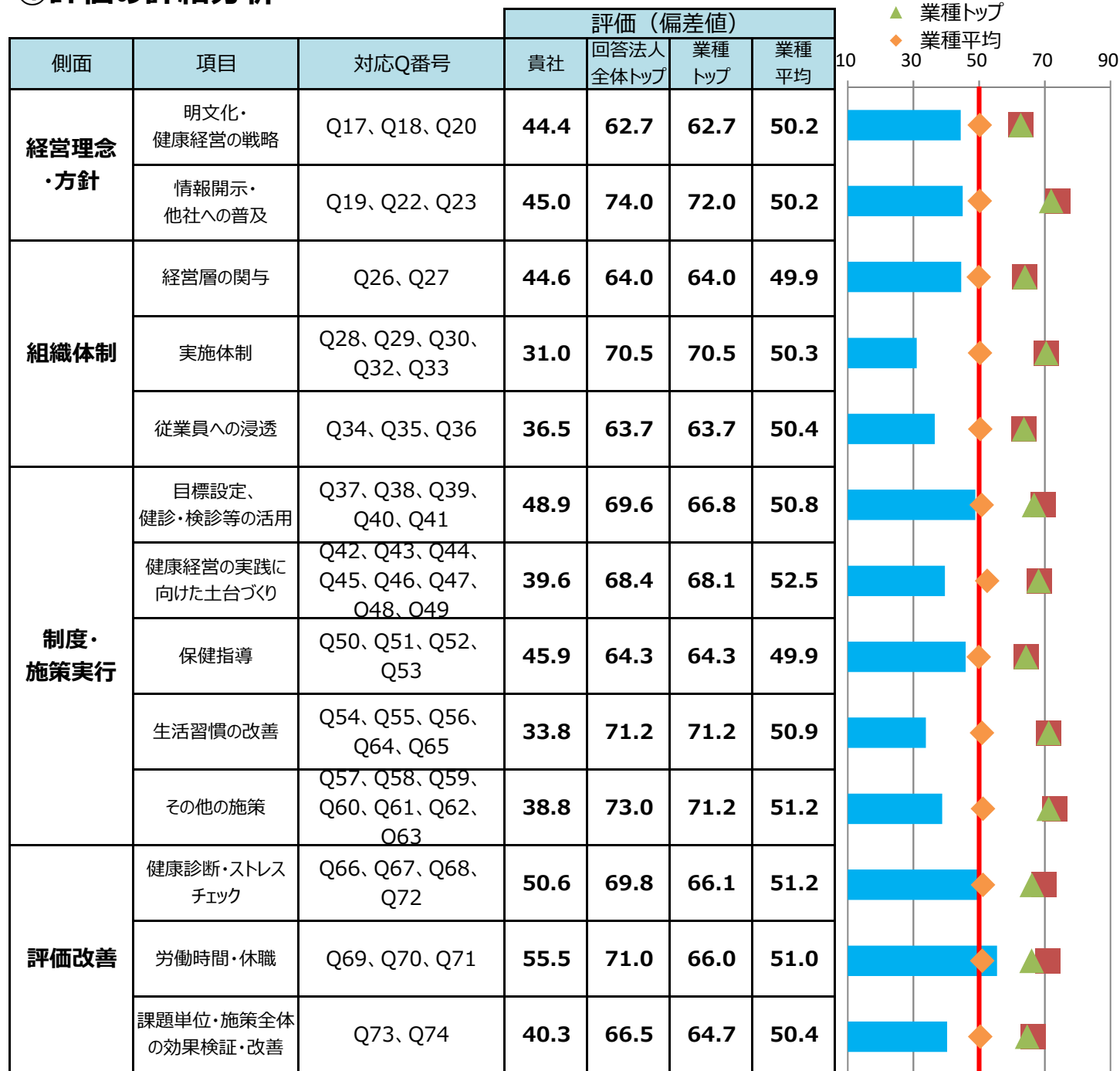
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2851~2900位
総合評価	-	-	-	-	42.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業価値向上と持続的成長を実現するためには人材が最重要資産であり、人材の確保・育成、Well-beingの追及、エンゲージメント向上が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の退職が減ることで、業務ノウハウの蓄積が実現する。また、長く勤務することで風土や企業文化を定着させることが可能になり、定着が進むことで社内文化の熟成を促進することを期待する。また、自社で働くことを有意義と考える社員が増えれば個々のモチベーションもアップし、業績向上にも繋がると考える。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	有価証券報告書
URL	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4783/yuho_pdf/S100R6PR/00.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ncd.co.jp/sustainability/society/non-financial-data/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	14	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	79.1	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%
--------------------------------	------	---	-------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	活動報告の提出をしたクラブには金銭支援をおこなっている。（2022年度はコロナのため活動休				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	12.1	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブの法人会員制度。社員証提示により利用料が割引。入会費・事務登録料は無料。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	・各自が職場のメンタルヘルス対策における自分の役割を果たせるようにする ・セルフケア、ラインケアの研修は定期的に行っていたものの、実際にどれだけ実践されているのか把握できていなかった
	施策実施結果	・年に一度セルフケア、ラインケアの実施状況を確認するためのアンケートを実施
	効果検証結果	<セルフケア> ・ストレス要因とストレス反応に対する対処は増加傾向が見られ、認知に対する対処は横ばいであった。 ・ラインケア対象者が誰かに相談するケースはわずかに増加傾向が見られた。 <ラインケア> ・ラインケア対象者の相談を受けた際の対応は、上司へ相談、社内の相談窓口への相談がセルフケア対象者より多く、つなぐの実践が見られた。 ※ラインケア対象者…管理職+チームリーダー層
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ウェザーニューズ

英文名：weathernews Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

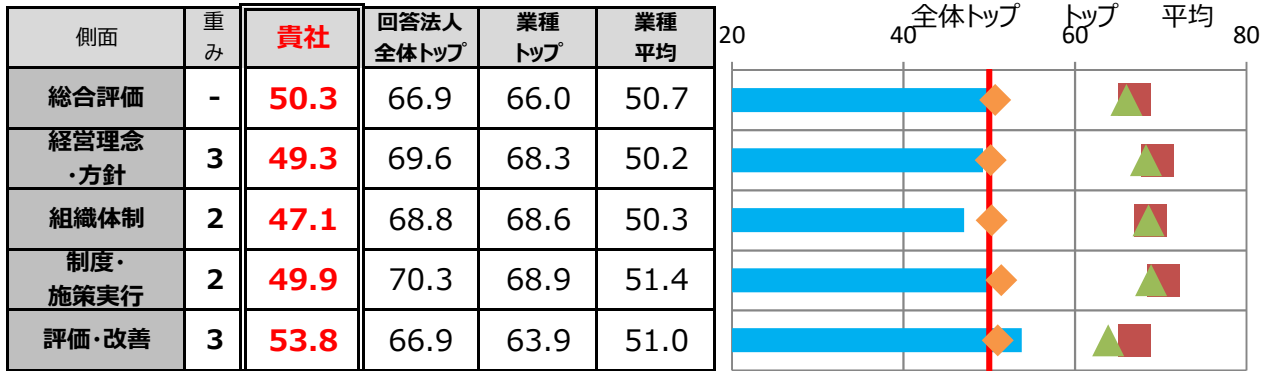
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.3** ↑0.4 (前回偏差値 49.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



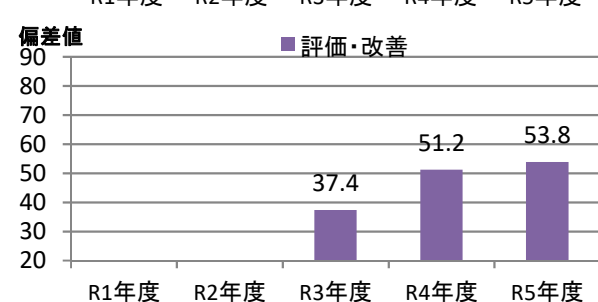
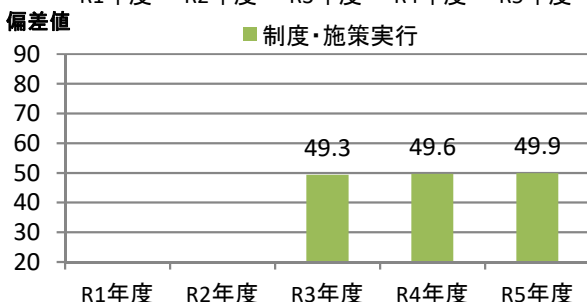
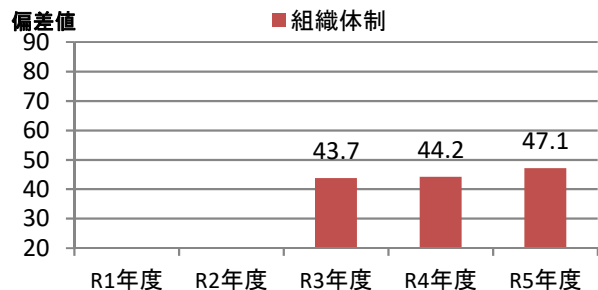
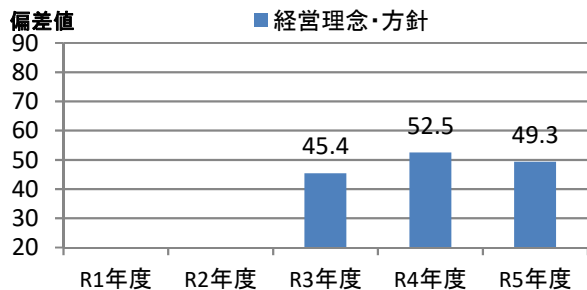
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

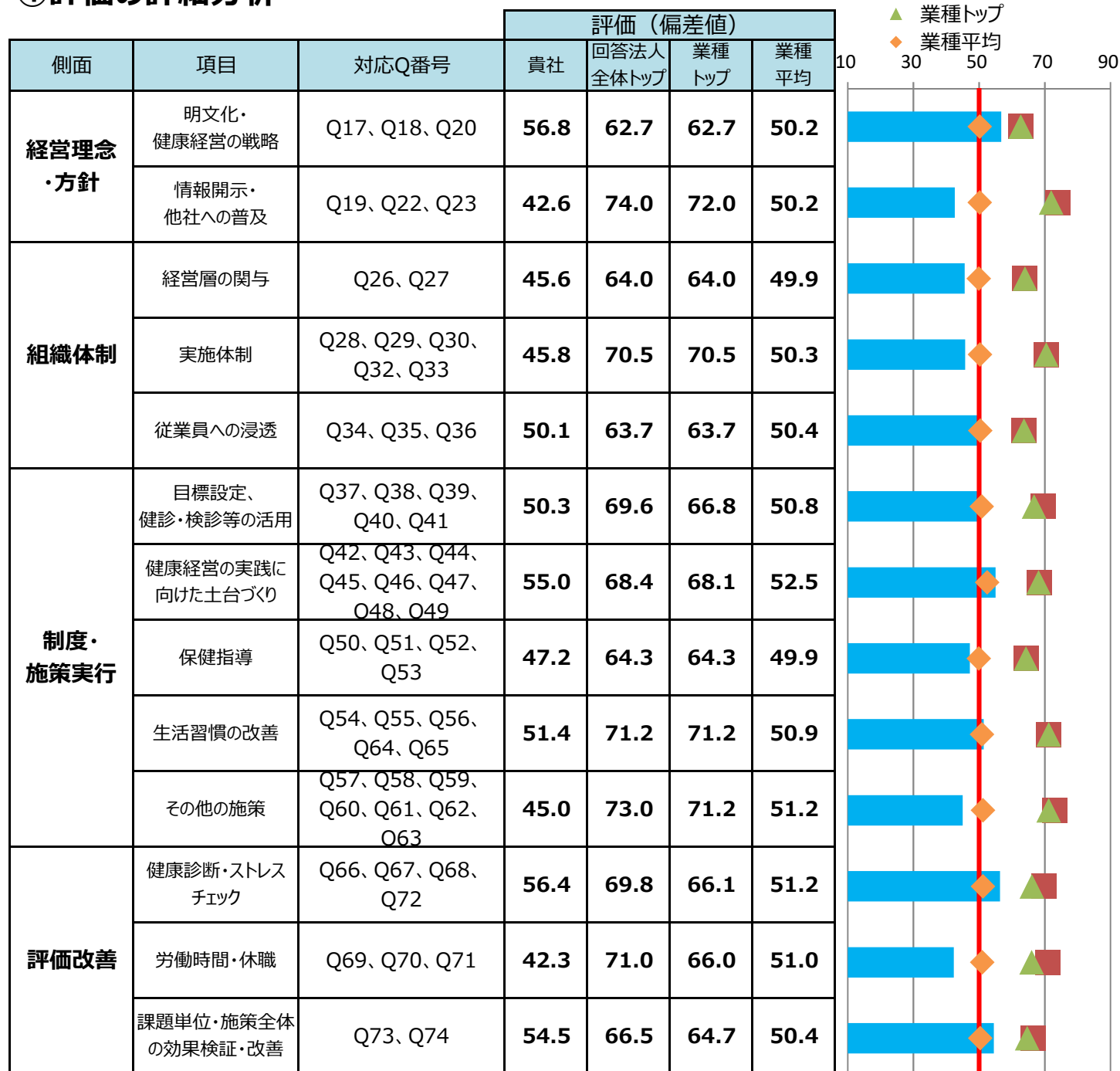
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2201~2250位	1651~1700位	1751~1800位
総合評価	-	-	43.4(-)	49.9(↑6.5)	50.3(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>気象による災害リスクは24時間365日絶え間なく存在することから、当社においては、一部のスタッフは交代勤務制となる。交代勤務制スタッフは通常勤務スタッフと比較して、身体的に負担がかかることを懸念している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>そのため、定期健康診断では法定の基本健診を超える検査項目（健保指定ドック、1日人間ドック等）の検査費用を会社負担で実施し、その受診者数または率をモニターしている。健康維持・増進活動に対する積極的な支援と推進によって、スタッフが持てる力を存分に発揮して、豊かで健康な社会の発展に貢献する会社を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>コロナ禍など社会情勢の変化によりリモートワークなどの業務形態が増え、スタッフ間のコミュニケーション機会が減少している。ミスコミュニケーションの発生や、心理的安全性の担保を課題と感じている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>リアルコミュニケーションの支援として、社内にコミュニケーションスペースの整備、フィットネス等のスポーツイベントを企画。また、リアル・オンラインともに可能な定期1on1を実施。取組状況（参加率等）をモニターしている。オンライン・リアルともにコミュニケーション機会を増やし、心理的安全性の担保や組織の活性化へ繋げたい。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://jp.weathernews.com/sustainability/theme04/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員を対象にスポーツサークルを開催。場所の提供、備品の費用負担など全面的にバックアップしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	血管健康検査、体組成測定の実施 季節ごとにテーマを持った管理栄養士による食事・栄養指導				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康組合主催の運動促進イベントへの参加を推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の結果から、全社的に高脂血症の有所見者数が多いことがわかった。
	施策実施結果	産業医と相談の上、全社員を対象とした管理栄養士による食に関するセミナーを実施。また体組成や血管年齢の測定も合わせて行った。
効果検証結果		参加率の集計を実施、また定量的な評価ではないがアンケート等で意識変化を確認した。食生活に関する意識向上を目標として、長期的に見て有所見者数の減少へ繋げたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	コロナ禍など社会情勢の変化により、心身不調による退職者がやや増加傾向となった。退職者フォロー、また復職時のサポートが課題となった。
	施策実施結果	physicalを専門とした産業医に加えメンタルヘルスを専門とする産業医を専任で配置、カウンセリングルームを設置した。復職までのリワークプログラム（リハビリ期間を2段階に分けて実施）を取り入れた。
効果検証結果		カウンセリングルームの利用率をモニターしている。定性的ではあるが、利用者フィードバックでは好評を得ている。期間内の職場復帰後の体調不良再発数（復職後1年以内） 0名を達成した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社C I J

英文名：Computer Institute of Japan, Ltd.

■加入保険者：首都圏デジタル産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

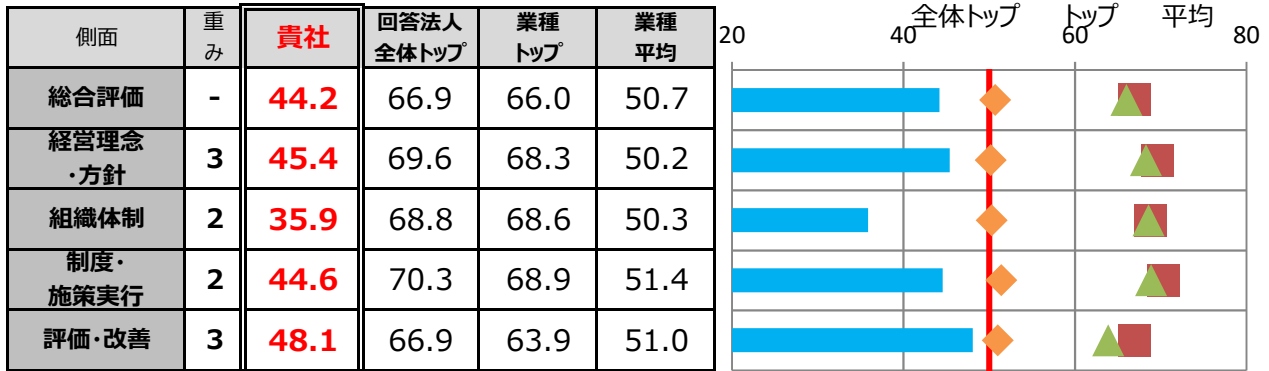
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



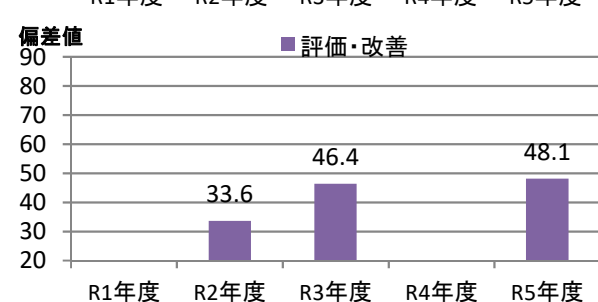
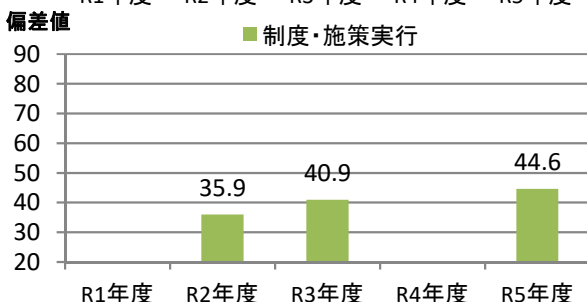
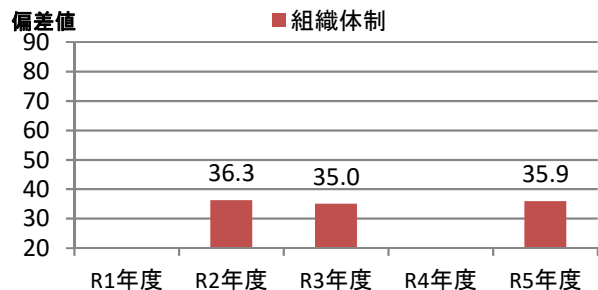
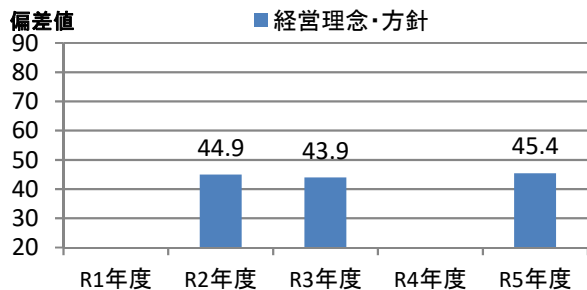
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

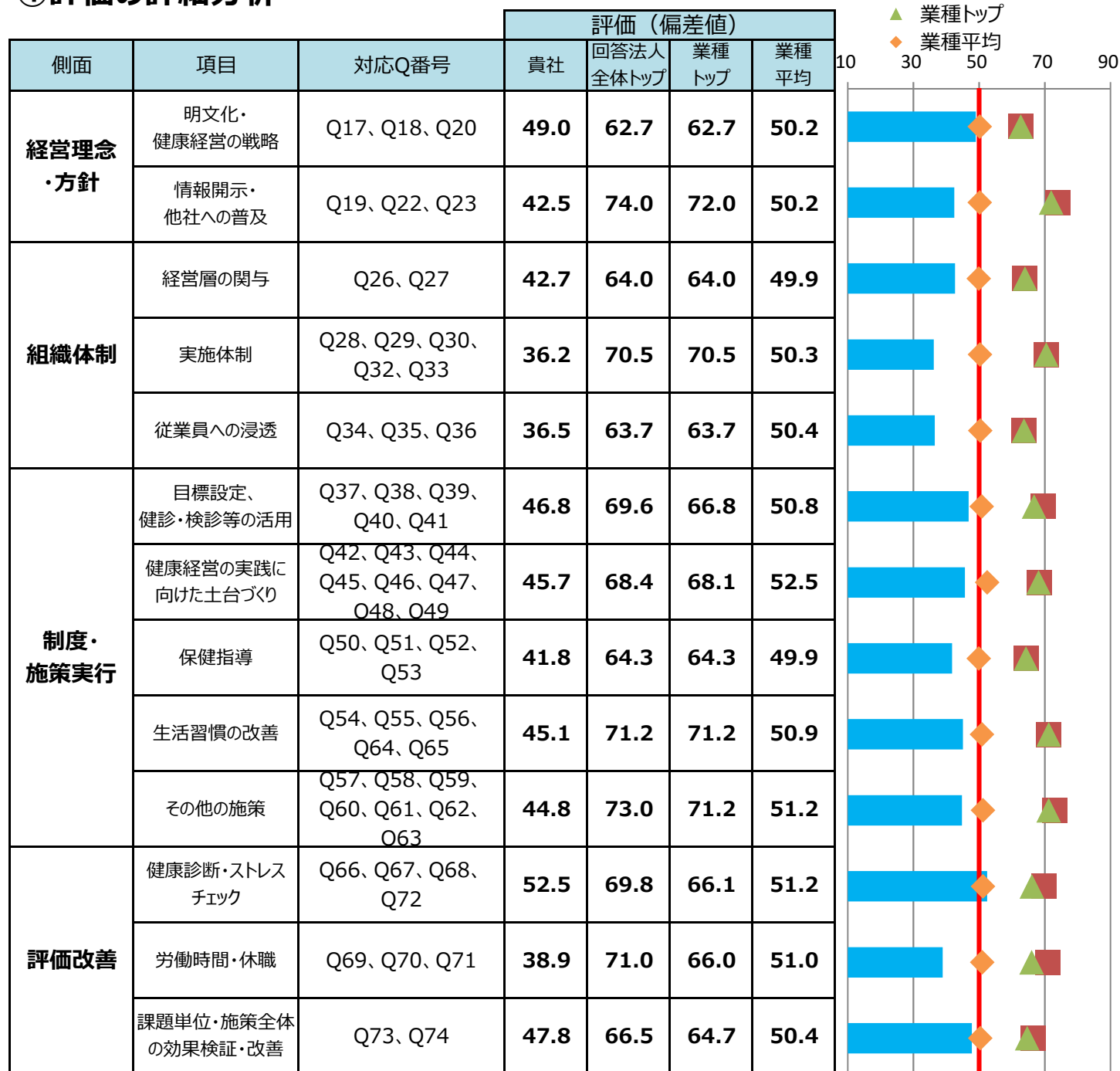
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2151~2200位	2301~2350位	-	2601~2650位
総合評価	-	38.0(-)	42.3(↑4.3)	-	44.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の多くが日々努力し活躍する一方で、体調面やメンタル面の不調により、仕事をしたくても思うようにできないケースが出てきている。従業員が心身ともに健康で、働きがいや生きがいを感じて仕事に取り組めることの実現が、ソリューション事業の発展や更なる企業価値の向上における課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が明るくハツラツと働き続けられる・働き続けたいと感じられることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	有価証券報告書
URL	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4826/yocho_pdf/S100RVY4/00.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員ESの実施によって組織状態が見える化し、コミュニケーションを通して組織改善に取り組んでい				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	大手食品メーカーとタイアップし、社内報等において健康に資するレシピを掲載・提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康ウェアラブルデバイスを活用した、長期全社ウォーキングイベントの開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.1	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病リスクの指標値「肥満・血圧・肝機能・脂質・血糖」において、血圧以外の項目が業態平均を下回っていた。特に「血糖リスク」は高く、食事に関する生活習慣（朝食欠損・寝る2時間前の食事）の改善も課題。
	施策実施結果	年齢的に生活習慣病リスクが高まる課長以上の希望者に対し、24時間×2週間グルコース値を測定し、健康診断では見つかりにくい「血糖値スパイク」の把握が可能な血糖値チェックプログラムを提供した。
	効果検証結果	プログラム実施後アンケートにおいて、参加した7割以上が、食事や運動に関する意識の変化と行動変容があったと回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社インテリジェント ウェーブ

英文名：Intelligent Wave Inc.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

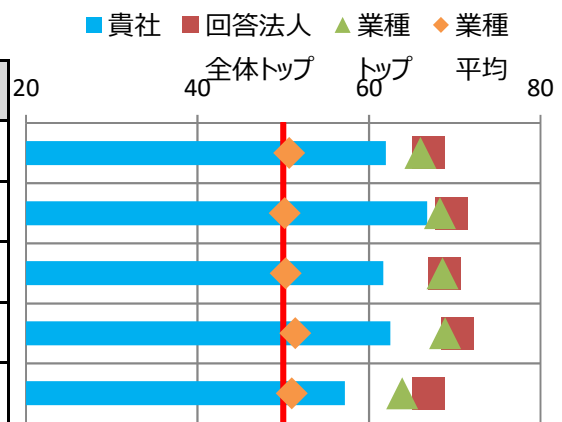
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↑1.4 (前回偏差値 60.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	66.8	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	61.7	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	62.5	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	57.2	66.9	63.9	51.0



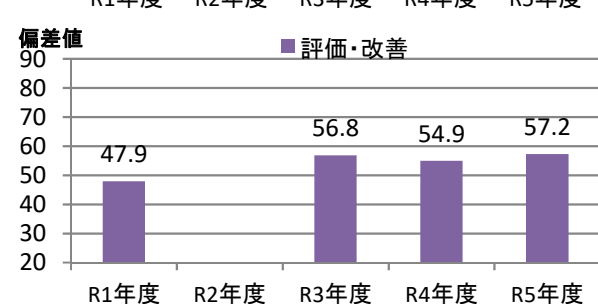
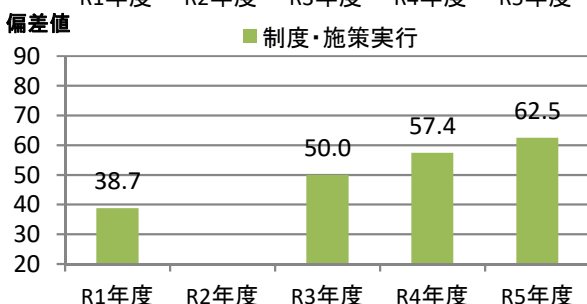
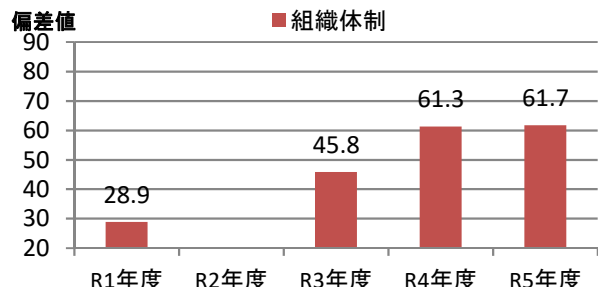
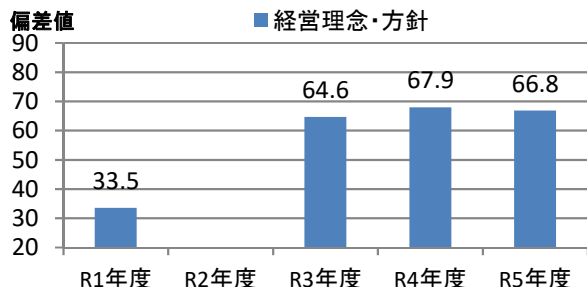
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

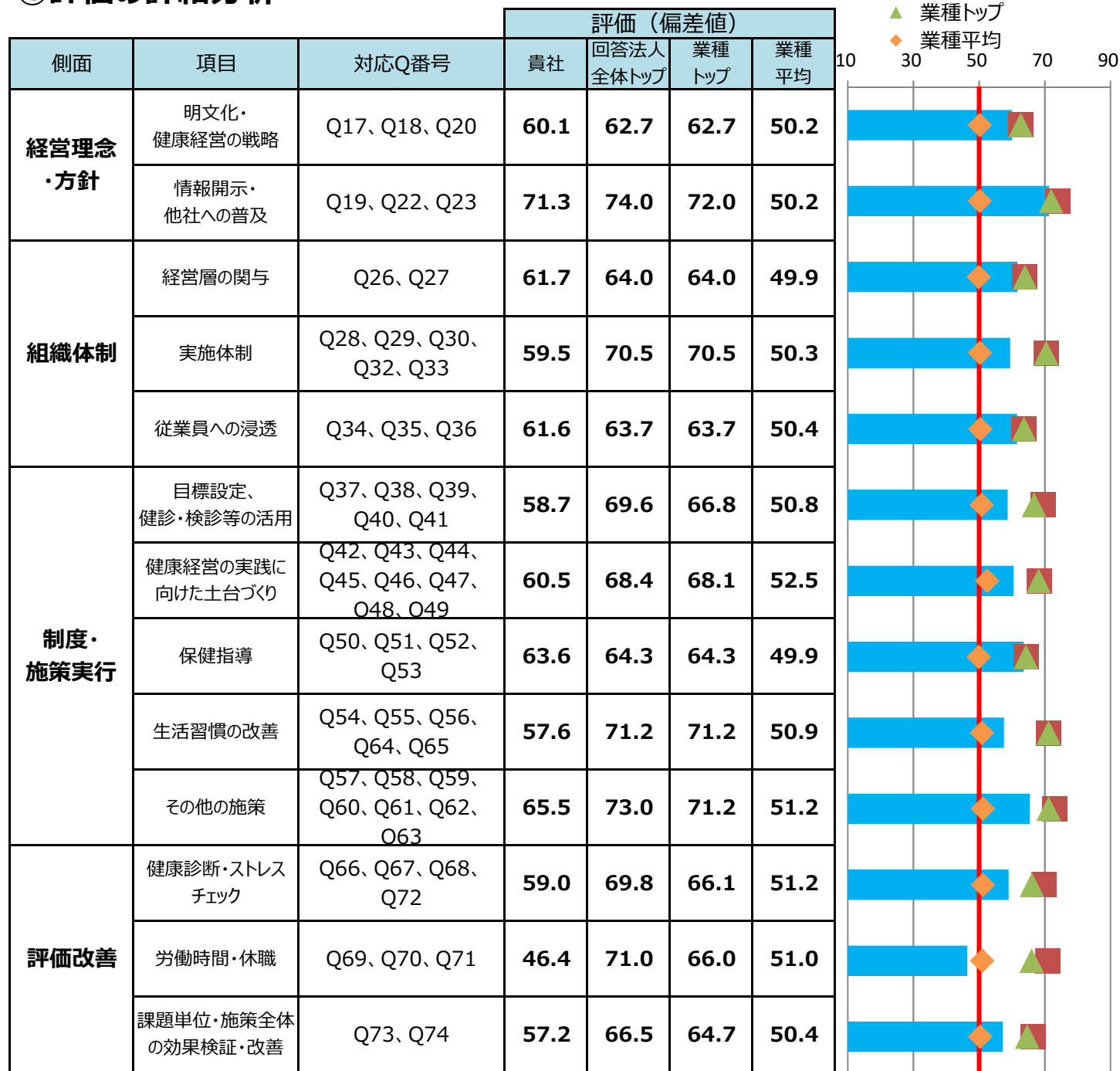
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	-	901~950位	451~500位	351~400位
総合評価	37.9	-	55.6(-)	60.6(↑5.0)	62.0(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 クレジットカード決済など電子決済システムという、重要な社会インフラを担うシステム開発会社である当社にとって、最も重要な経営資源は人財であり、ESGのSの観点からも従業員の健康に投資していくことは非常に意味がある。当社が中長期的に成長し、経営目標や経営理念の実現をしていくために、事業の要となる従業員への健康投資をより高めていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	これまで以上に従業員への投資を行うことで、従業員の生産性の向上を期待している。今後、労働時間の維持・削減を始め各種施策を実行し、2022年度比で2025年6月までにプレゼンティーズムの3%の向上と、業績向上の双方を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社の主軸事業は金融インフラシステム開発であり、社会的責任が大きく、24時間365日稼働するシステムに対応する必要がある。ミッションクリティカルなシステムを提供するため、業界としても当社としても事業を支える人材の定着が欠かせないが、日々の心身の負担も大きい。そのため、社員のメンタルヘルス不調者を引き起こさせないこと、早期発見することが課題であり、長時間労働削減とメンタルヘルス対策が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックの実施率100%維持と管理職へのフィードバックとラインケア支援を継続し、不調者予防と早期発見、対応に繋げることにより高ストレス者率の改善を目指す。今後、労働時間の維持・削減を始めとした各種施策を実行し、2022年度比で2025年6月までにストレスチェック高ストレス者率の5%の低減と、人材の定着、離職防止、エンゲージメントアップを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.iwi.co.jp/sustainability/health-and-productivity-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.iwi.co.jp/sustainability/health-and-productivity-management/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.iwi.co.jp/sustainability/health-and-productivity-management/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.iwi.co.jp/sustainability/health-and-productivity-management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社的に半期に一度組のキックオフ時の懇親会金銭補助を行う。懇親の場としてリフレッシュスペース				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	栄養バランスの良い朝食の無償提供と、社内で常時栄養価の高い総菜を購入出来るサービス、金銭補助を行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	自発的な運動習慣促進やウォーキングイベント参加推奨を行い、一日平均 8,000歩の達成者を表彰する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	93.8	%
管理職限定	○	全管理職の	94.4	%
限定しない	○	全従業員の	40.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	24時間365日稼働するシステムへの対応やリリース前の繁忙期対応のため、夜勤やシフト制の業務実施等、食生活を含む生活リズムが乱れやすい職場環境の社員がいる。
	施策実施結果	夜型勤務からの脱却と健康増進による生産性の向上を目的に、社員及び当社内に常駐勤務する協力会社社員を対象に、平日8時から9時半の間、無料で栄養バランスの良い朝食を提供。全体の約6割の社員が利用している。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的効果はまだ出ていないが、定性的効果把握のため無料朝食サービス利用者を対象に行ったアンケートでは、今年度の回答者中30.7%が「制度の利用により生産性が向上した」と回答。また全従業員を対象に行ったアンケートでは33.6%（昨年比2%増）が「この1年間で食生活習慣が改善した」と回答。本施策は導入から4年目となるが、定着後も満足度と利用率の向上に努め数値改善を実現した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	システムエンジニアという職種柄、同じ姿勢でパソコンを使った業務に集中することで日々の運動機会が少なくなる傾向がある。コロナ禍を通し、在宅勤務が増えたことも影響し、日頃から運動不足を自覚し、「運動習慣をつくり健康を保ちたい」「生活習慣病の潜在リスクを改善したい」といった社員の声がある。
	施策実施結果	保険組合主催の運動イベント、社内の集団ラジオ体操、ウォーキングイベント等、定期的な運動習慣改善を狙う企画や参加促進と、運動効果のアナウンスを行っている。結果、約3割の社員が運動機会の向上を報告した。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的効果はまだ出ていないが、定性的効果把握のために全従業員を対象に行ったアンケートでは「この一年間で適度な運動機会が増えた」と回答した社員は31%（前年比6%増）となった。更に、約2割の社員が、今後会社が主催する、職場における集団実施の運動参加に興味を示しており、健康経営の活動が社員の運動を通じた意識と生活習慣の改善に少なからず良い影響をもたらしていると分析している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オービーシステム

英文名：O.B.System Inc.

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

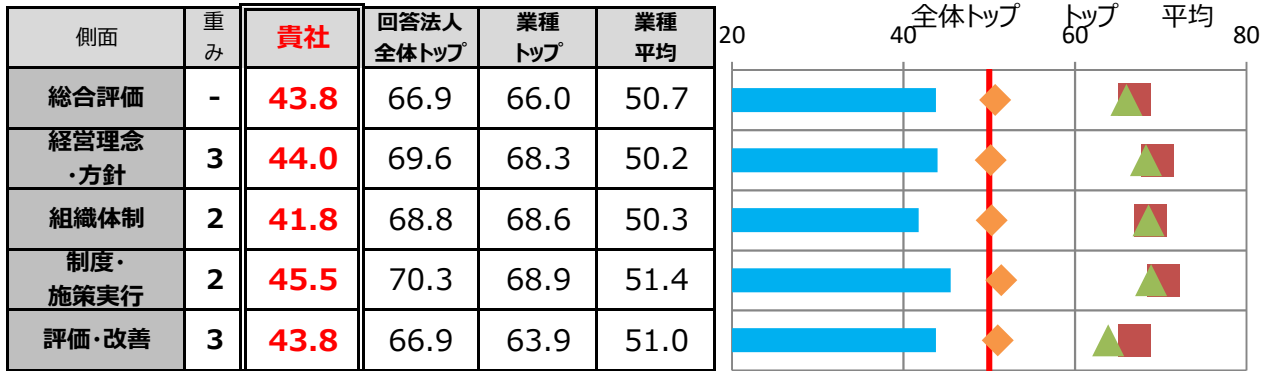
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価： **43.8** ↓1.9 (前回偏差値 45.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



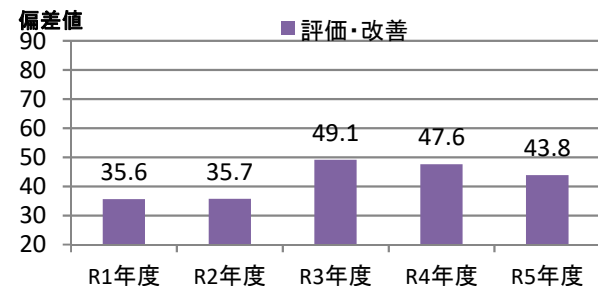
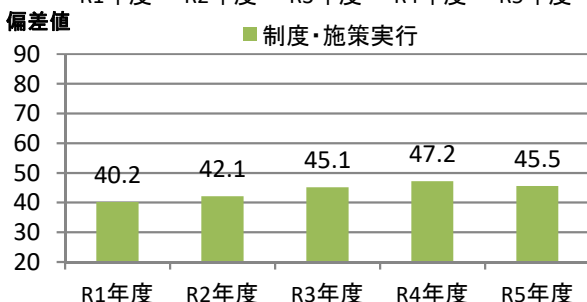
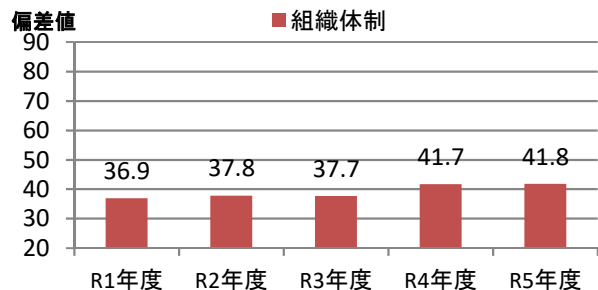
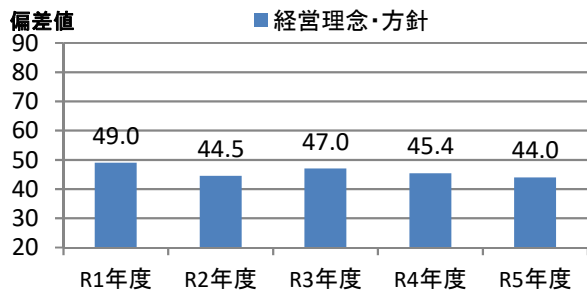
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

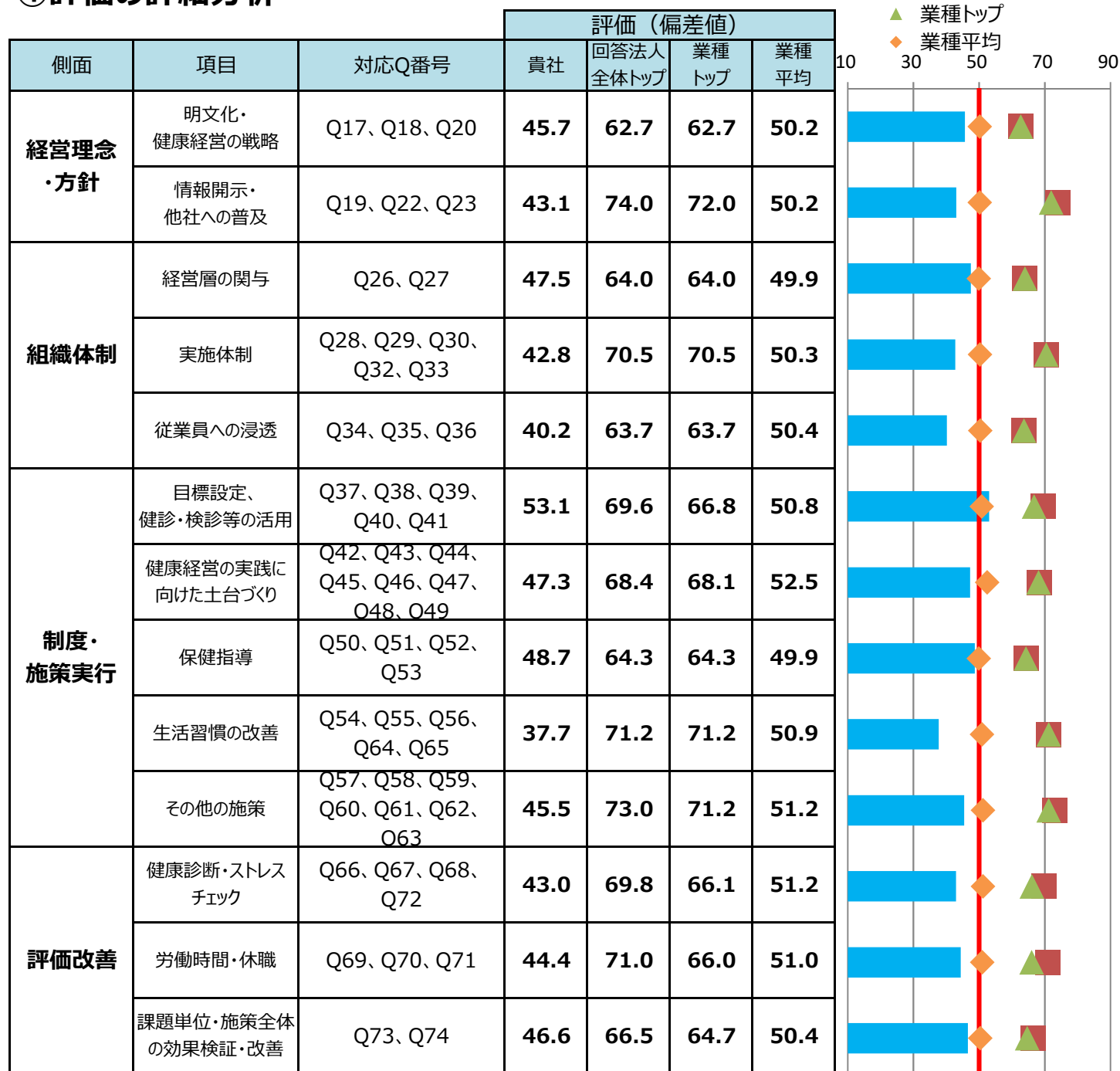
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1851~1900位	2051~2100位	2051~2100位	2201~2250位	2651~2700位
総合評価	40.8	40.0(↓0.8)	45.4(↑5.4)	45.7(↑0.3)	43.8(↓1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 課題は企業の持続的な成長で、従業員の健康を大切にしたい経営の取り組み
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが身心ともに健康で、持てる能力を最大限発揮し活躍することができる職場
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.obs.co.jp/com/philosophy.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	同好会の開催イベントの賞品支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	野菜摂取量を計測できる機器を社内に設置し、各自が野菜摂取量の測定を実施できるようにした				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健保が提携しているスポーツクラブの使用を社内で推奨公開している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.0	%
管理職限定	○	全管理職の	81.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	31.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	人間ドックの結果で「要治療」「要精検」の件数が多く、就業制限がかかる可能性があるため改善が必要である。
	施策実施結果	「要治療」「要精検」の社員に対し、再受診するようメール等で案内。
	効果検証結果	データとして集計をしていないが、毎年周知することで本人たちの意識改善につながり、再受診率が上がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネットワンシステムズ株式会社

英文名：Net One Systems Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

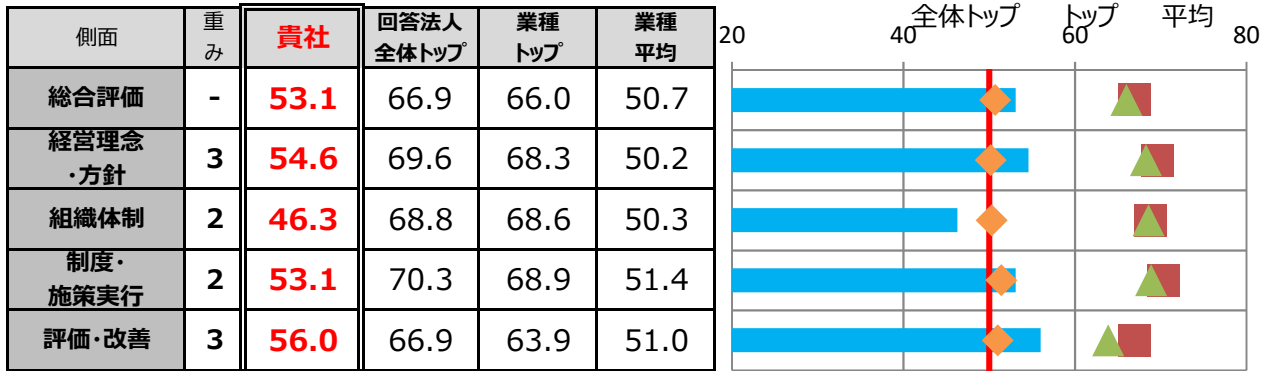
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.1** ↑7.6 (前回偏差値 45.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



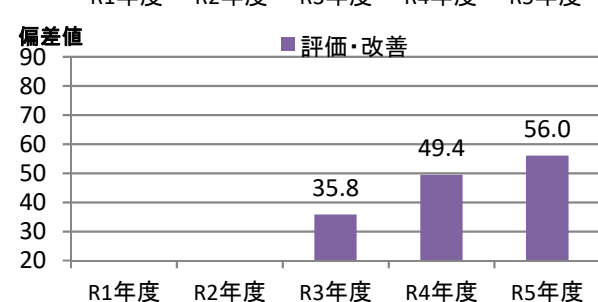
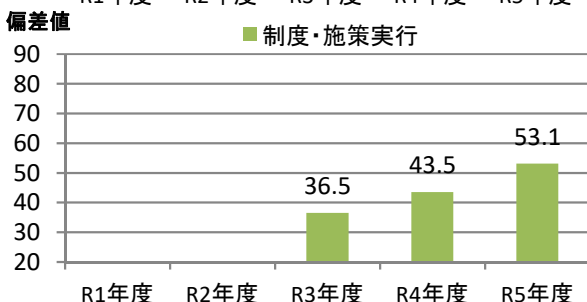
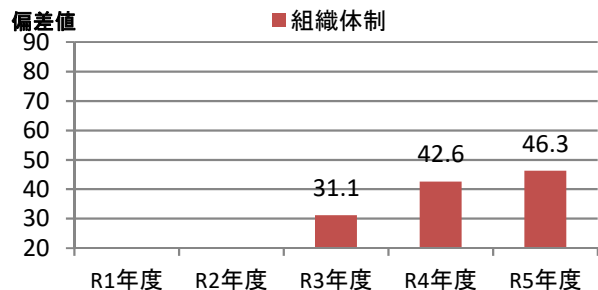
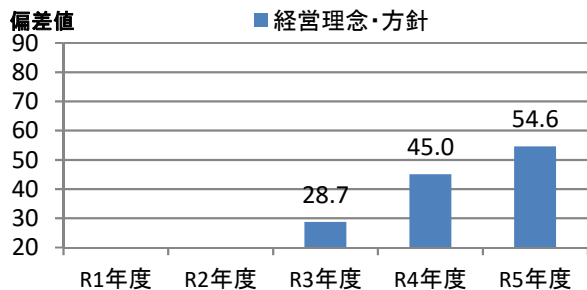
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

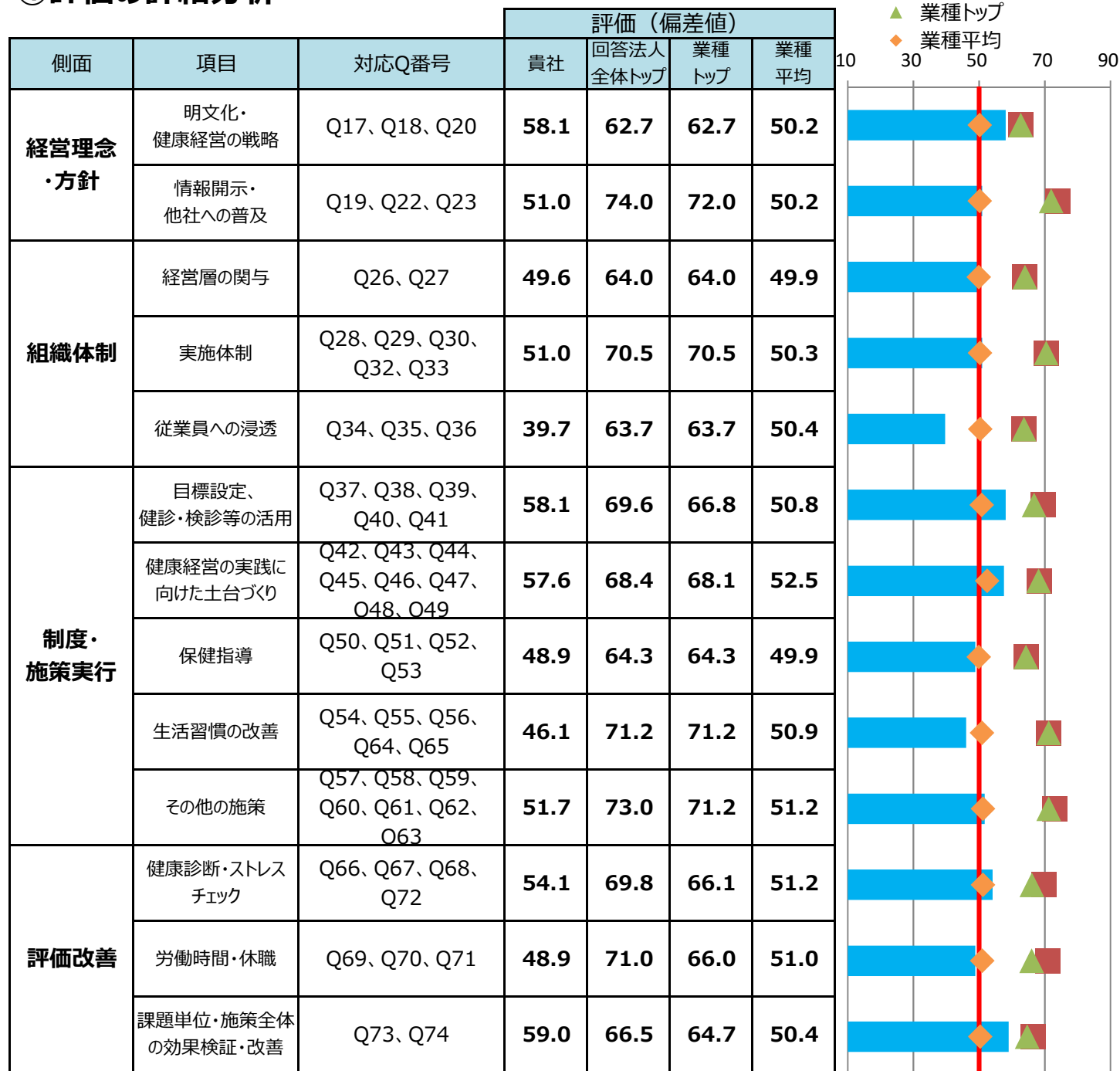
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2651~2700位	2201~2250位	1401~1450位
総合評価	-	-	32.9(-)	45.5(↑12.6)	53.1(↑7.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 テレワーク主体の働き方へのシフトなど労働環境が多様に変化する中、顧客需要の増加や新規プロジェクト開発による企業の成長に伴い、社員の業務量が増加し労働時間が長時間化している。 その結果、社員のワークライフバランスの維持が難しい環境となっており、心身共に疲弊した結果、休職者や退職者が増加していることが大きな課題となっているため、組織の活性化を経営上の課題の1つとして設定する。
	健康経営の実施により期待する効果	社員間のコミュニケーションを促進し、真に生き生きと働ける環境を構築することにより、適正なワークライフバランスの維持・増進、時間外労働時間の減少、コミュニケーション促進イベント参加率の増加、適正な睡眠時間確保、高ストレス者率の減少、メンタルヘルス不調者の減少、休職者や退職者の減少、その結果として会社全体の生産性が向上することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 情報通信業界では、労働市場の活性化や人財の流動性が高まっていることに起因し、人財獲得競争が激化している状況である。当社においても、近年、離職率が増加傾向であり、高ストレス者割合が高いことや働きがいの満足度が低いことが要因の1つと考えられることから、人材定着・採用力向上を経営上の課題に設定し、社員にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組んでいく。
	健康経営の実施により期待する効果	社員にとって働きやすい職場環境の整備が、人材の定着や採用力向上につながると考えていることから、「新規に採用した社員が心身ともに安心して働くことができる」「既存の社員も長年にわたって働き続けたいと感じることができる」という、働きやすく働きがいのある職場環境を創ることで、退職者の減少及び採用力の向上につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/social/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社員対象で各部門にて四半期ごとに事例研究会を開催しチームコミュニケーション促進に向けての				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善に向け、朝食の重要性や選び方についてオンラインセミナーを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スポーツフェスタとして、ヨガ、ウォーキングセミナー、筋トレ等外部講師講座をオンライン参加型で実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新型コロナウイルス蔓延以降、テレワークを中心とした労働環境の変化やそれに伴う業務量の増加によるストレスが要因となり、メンタルヘルス不調による退職者数が大幅に増加している（特に入社3年未満社員の割合が大幅に増加）。また、ストレスチェックにおける高ストレス者の割合も2021年は過去最高となっており、社員のメンタルヘルス不調等の発生予防・早期発見・支援体制の早急な確立が重要な健康課題の1つと捉えている。
	施策実施結果	・高ストレス者に対する個別フォローに加え、組織分析結果に基づきストレス状態が良好な組織へのヒアリング、好事例の共有を実施 ・ストレスチェックの年内再受検を任意で実施し、約30%の社員が受検している
効果検証結果	退職者数について前年度比で8名減少する結果となった（2021年88名⇒2022年80名）。しかし、入社3年未満社員の退職は割合が増加傾向となっている（2021年32名（36%）⇒2022年30名（38%））。2022年度のストレスチェック結果における高ストレス者は2021年に比べて約2%の減少となった。メンタルヘルス不調に関する健康経営施策の実施等により、少しずつ効果が出てきていると感じている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2020年以降、テレワークを主体としたハイブリットな働き方へシフトし、適正な労働時間管理を実現できるよう継続して対応を実施しているが、ビジネスモデルの変革、案件内容の高度化、複雑化等による労働時間の増加傾向が継続している。 2022年度から健康経営への取り組みを始めた中においても、健康障害防止の観点より労働時間の適正化とワークライフバランスの実現が重要課題の一つとなっている。
	施策実施結果	役職者にはメンバーの労働時間、休暇、健診状況をダッシュボードとして提供している。健康保持・増進の観点から労働時間の適正化、休暇取得の大切さなどを健康経営の取り組みを通じて浸透させる活動を実施。
効果検証結果	適正な労働時間管理については、労務管理状況のチェックやパトロールを継続している。一方で長時間労働者数は増加傾向であり、健康障害リスクが高い状況は続いているため、本人の体調フォローに加え、長時間労働部門長に対するヒアリングを実施し、対応策を検討している。ワークライフバランスに対する満足度は、アンケート調査でFY22の38%からFY23は39.8%という状況であるため、取り組みを継続していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: B I P R O G Y 株式会社

英文名: BIPROGY Inc.

■加入保険者: B I P R O G Y 健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

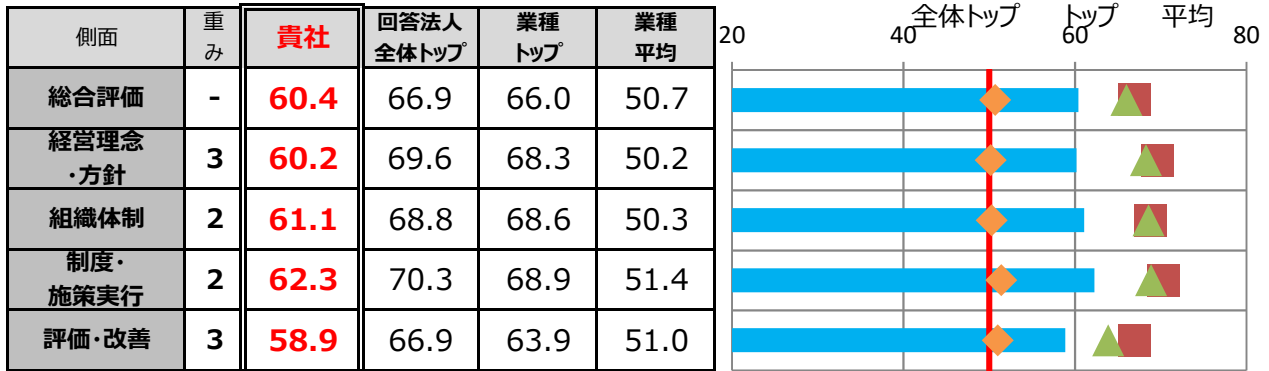
①健康経営度評価結果

■総合順位: **551~600位** / **3520社中**

■総合評価: **60.4** ↓1.1 (前回偏差値 61.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



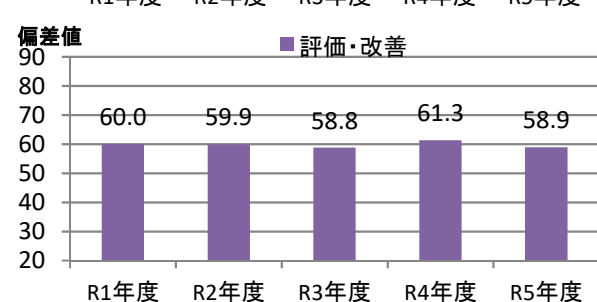
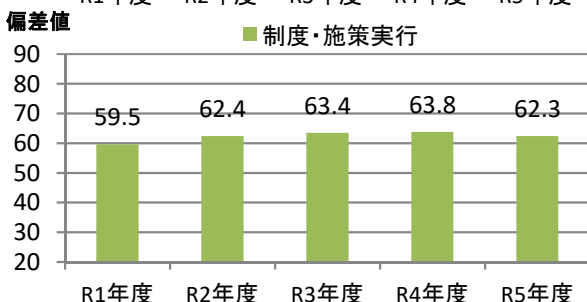
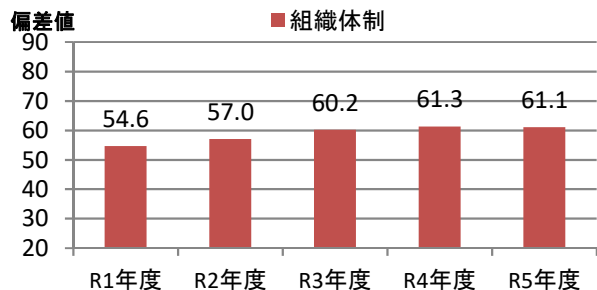
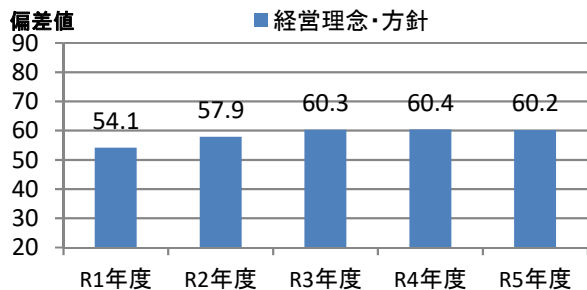
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

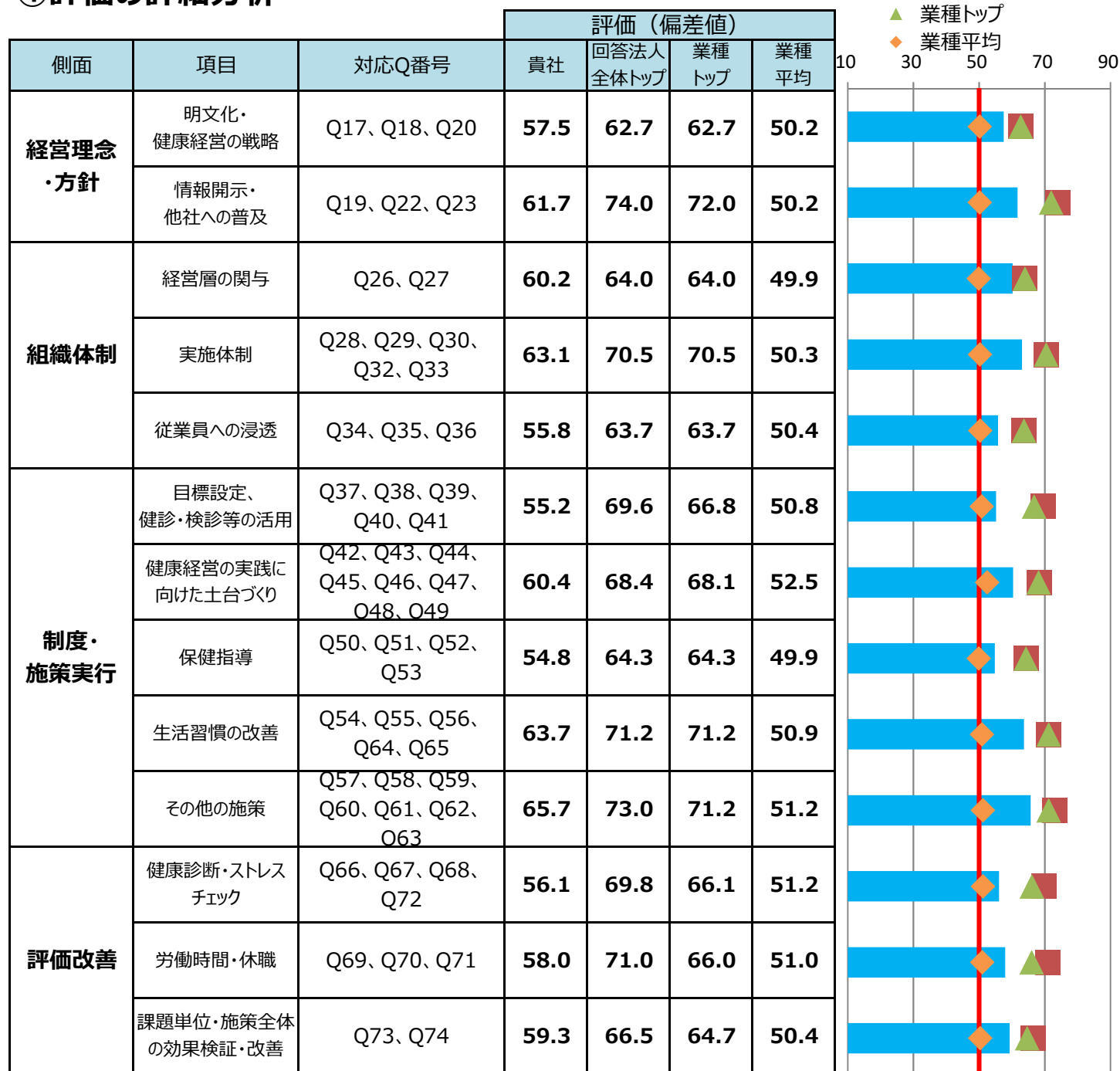
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	451~500位	351~400位	301~350位	551~600位
総合評価	57.1	59.2(↑2.1)	60.5(↑1.3)	61.5(↑1.0)	60.4(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のウェルビーイング（精神的・身体的・社会的に良好で幸せな状態）を高め生産性や創造力を強化することが企業価値の向上を目指す上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のウェルビーイングが高まり、労働生産性やエンゲージメントが向上することを期待している。まずは労働生産性指標の一つであるアブセンティーズム損失の低減を目標とし、メンタル不調による休職者の総休職日数の低減（2023年度末までに2019～2020年度の平均値の5%減少を達成）および、身体的なリスクが高いⅡ度・Ⅲ度高血圧者への指導対応（2023年度末までに100%対応）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107（働き方改革、健康経営） https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/95?response_id=265（マテリアリティ） https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/108（社会データ）

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://pr.biprogy.com/invest-j/ir/ar.html https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	5	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.8	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	福祉会クラブとして、スポーツや文化面などクラブ・同好会活動を支援している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂でカロリーや塩分を自動表示。野菜の小鉢を提供。ヘルシーメニュー提供しスマートミール認証取得。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	2022年度から新導入の健康ポイントプログラム（アプリ・Web）で歩数に応じたインセンティブを提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	99.8	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調の影響を継続して分析しているが、メンタル理由による総休職日数の増加に伴い、アブゼンティーズムへの影響度が前年度（2021年度）から6ポイント上昇し、損失全体の約77%を占めた。分析の結果、入社年次の若い社員および役割の大きな変更が発生した社員において不調の発生率が高いことがわかっている。メンタル不調の発生抑制を継続実施することにより、労働生産性を改善していく必要がある。
	施策実施結果	新入社員や中途入社者へのカウンセリング、高ストレス属性者への個別連絡によるカウンセリング利用促進策を継続して実施。睡眠改善やストレスコーピングセミナーなどオンラインセミナーを継続して実施。
効果検証結果	メンタル不調によるアブゼンティーズム損失は、総休職日数の増加に伴い、全体の約77%と前年度比6ポイント悪化。前年度と異なり全体的な高ストレス者は改善傾向（3ポイントダウン）であったものの、引き続き在宅中心の勤務行っている影響もあり、年次の若い・社員や役割の変わった社員に不調をきたす傾向が見られている。また、前年度比で身体指標と生活習慣は若干の悪化、不定愁訴は改善と前年と反対の傾向を示している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	メンタルヘルスと並び、肩こり・腰痛がプレゼンティーズムに与える影響が大きいと分析。また長期的に従業員の高齢化や女性比率向上を見込んでおり、肩こり・腰痛を訴えるものが更に増加すると予想されるため対策が必要である。 さらにコロナ禍での在宅勤務者の生活習慣や不定愁訴の悪化も課題となってきている。
	施策実施結果	マッサージチェア、ヘルスキーバ、肩こり腰痛対策アプリ導入（延べ1343人月利用）を実施。在宅勤務者対応として食事術、ヨガ、エクササイズ、腸活、肩こり腰痛などセミナを実施（延べ875名参加）。
効果検証結果	前年度比で肩こりは7%減少、腰痛は6%減少。 コロナ禍での在宅勤務者は引き続き多いものの頭痛（3%減少）、目の疲れ（8%減少）など、不定愁訴（体調不良）は概ね改善しており、施策の効果が出ていると考えるが、まだ継続評価が必要と認識している。 セミナ全体の満足度は91.6%と高く継続して実施に効果があると評価している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兼松エレクトロニクス株式会社

英文名：KANEMATSU ELECTRONICS LTD.

■加入保険者：兼松連合健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

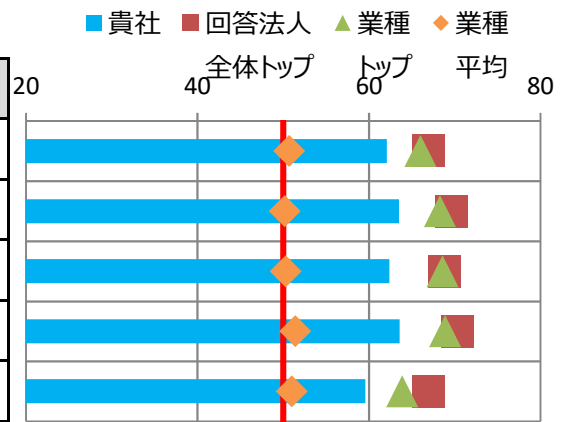
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↑7.1 (前回偏差値 55.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	63.5	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.4	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	63.6	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	59.6	66.9	63.9	51.0



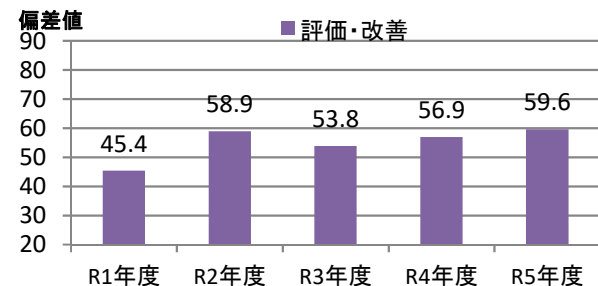
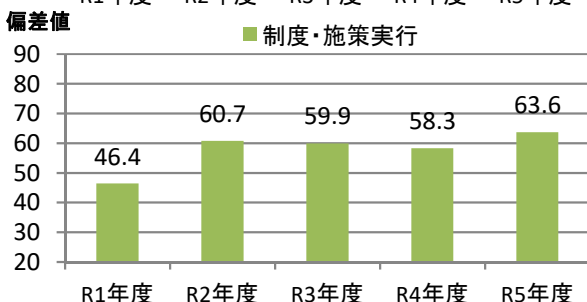
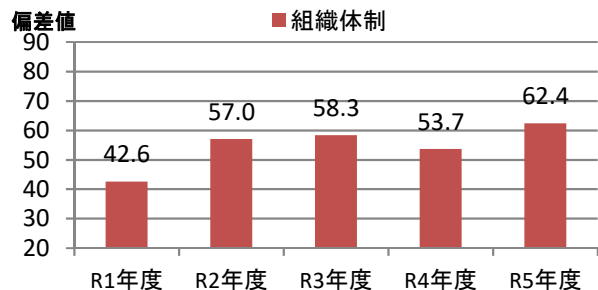
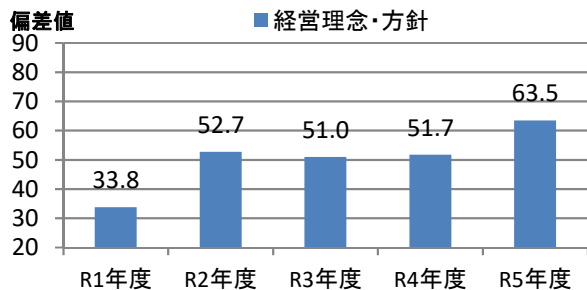
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

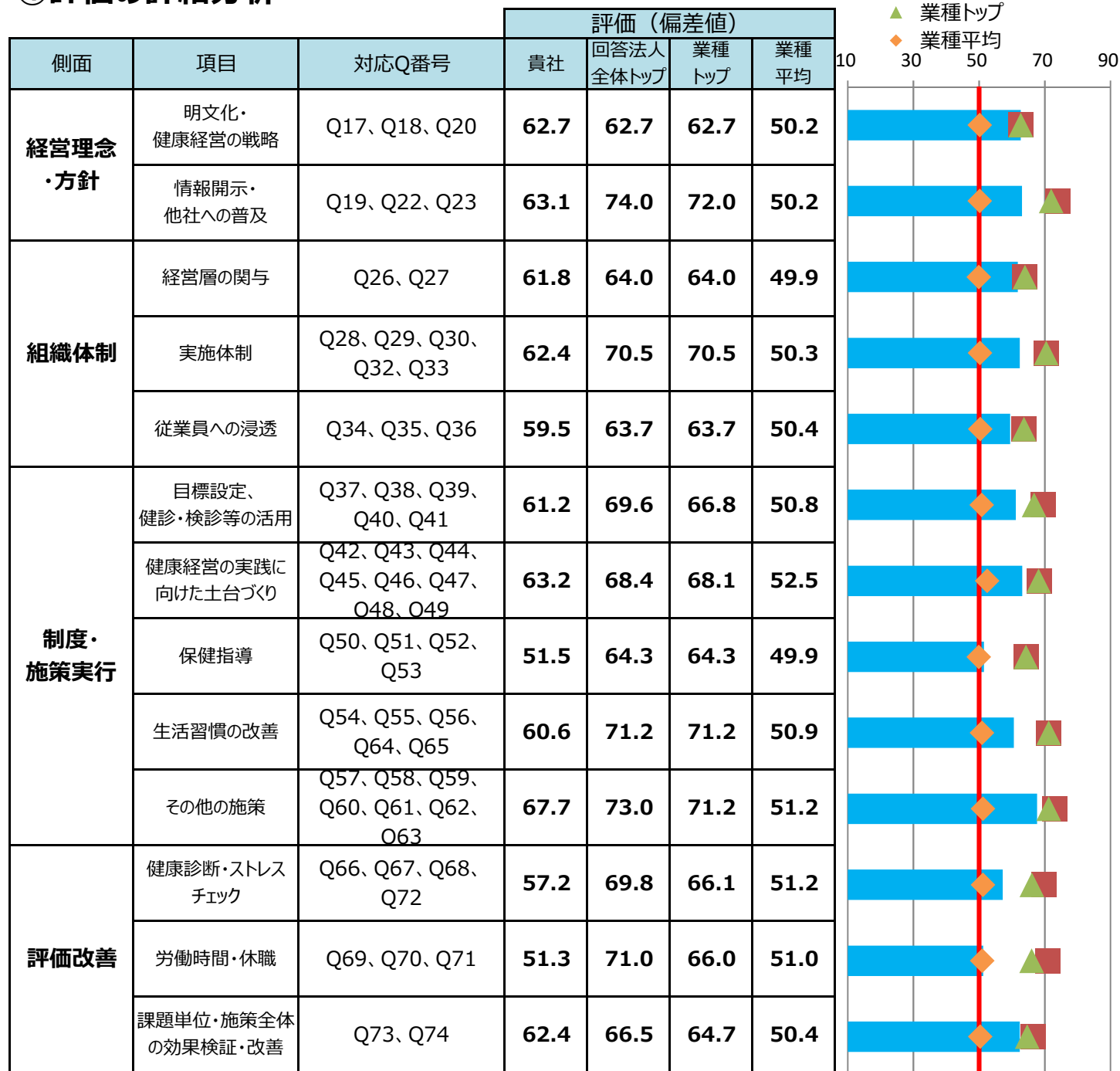
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	651~700位	951~1000位	1051~1100位	351~400位
総合評価	41.6	57.0(↑15.4)	55.1(↓1.9)	55.0(↓0.1)	62.1(↑7.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>変化の激しいIT業界において、「人財」は競争力や価値創造を促す最大の源泉であり、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を支える重要な経営資源である。健康経営を通して、企業の根幹を支える従業員一人ひとりが肉体的にも、精神的にも、社会的にも満たされる幸せの好循環を生み出すことでwell-beingの実現を目指し、個の力の最大化＝従業員のパフォーマンス向上を図ることが重要な経営課題と認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>自身の能力を最大限発揮し、高いモチベーションを維持しながら柔軟に働き続けることで企業の成長に寄与することを期待している。</p> <p>具体的には、ストレスチェックをはじめとするメンタルヘルス対応の強化や健康的な食事やマッサージ等の定期的なイベントを通じたフィジカル面のサポートに関する施策の実施により、メンタル・フィジカルの不調率の低減（2023年度はプレゼンティーズムの回答率把握）を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>コロナ禍を経て、オンライン会議・研修などが増えたことで、従業員間のコミュニケーションの機会が必然的に減少してきている。</p> <p>個の力の最大化が組織全体に伝播し、企業としてさらなる成長・活性化につながると考え、未来への飛躍に向けた成長を続けるためにも、挑戦を促すための環境整備が重要な経営課題と認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>会社に対する愛着心や思い入れが芽生え、職場内における従業員同士のコミュニケーションが活発になり、業務効率化につながることが期待している。具体的には、勤務・休暇制度の充実や労働時間の適正化に資する施策、オフィスリニューアルを通じた働きやすい環境の整備といった柔軟な働き方の整備・推進を通して、エンゲージメント指数向上（2023年度はエンゲージメント指数の回答率把握）を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kel.co.jp/company/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.kel.co.jp/company/sustainability/health.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.kel.co.jp/company/sustainability/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.kel.co.jp/company/sustainability/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内アンケートを実施し、リラクゼーションに関する要望が多かったことから、マッサージイベントを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	高い朝食欠食率や男性従業員の肥満度が高い傾向にあることを踏まえ、置き型社食サービスをトライアル導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生として、職場外の特定のフィットネスクラブの利用料を初月無料にするなどの利用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	29.1	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	18.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員一人当たりの月間平均残業時間が2020年度以降年々増加傾向にあることに加え、2023年度に実施した社内アンケートでは、管理職・従業員の意識改革やそれを支える制度やシステム・ツールの利用などの長時間労働に関する意見が多く、改善を望む従業員が多いことを把握している。以上のことから、労働時間の適正化に向けた意識変容・行動変容を促すことが重要な経営課題として認識している。
	施策実施結果	管理職向けに働き方改革セミナーは、参加人数32名（うち動画視聴25名）、参加率42.1%となった。また、セミナー後のアンケートでは回答者全員が「満足」もしくは「やや満足」と回答し、高い満足度となった。
効果検証結果	現時点では残業時間の削減の効果は出していないものの、セミナー開催後のアンケート結果では、回答者全員が具体的な行動を起こしたい（または実行中）と回答し、セミナーの開催を通して無関心期から関心期への意識変容・行動変容を促すことができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	2021年3月以降、新卒採用における女性採用比率が50%程度と約半数を占め、女性従業員の割合も年々上昇傾向にあり、2023年3月末時点では30%弱程度となっている。 また、代表取締役との個別ヒアリングでは、仕事と生理、出産・育児との両立に関する不安を抱える方も多く、いつでもどこでも安心して働くことのできる環境整備は重要な経営課題であり、当社の持続的な成長に必要な不可欠であると認識している。
	施策実施結果	乳がんセミナーの開催、女性活躍支援サービスのトライアル導入、オフィスフロア内に生理用ナプキンを常備（設置後およそ3週間で常備分100個がすべて使用された）するなどの施策を実施。
効果検証結果	女性従業員向けに開催した乳がんセミナーは、参加人数が34名（うち動画視聴22名）と比較的少ない人数であったものの、アンケート回答者全員が「満足」と回答し、100%の満足度となった。また、アンケート回答者全員が、具体的な行動を起こしたい（または実行中）と回答し、セミナーの開催を通して無関心期から関心期への意識変容・行動変容を促すことができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：都築電気株式会社

英文名：TSUZUKI DENKI CO.,LTD.

■加入保険者：電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

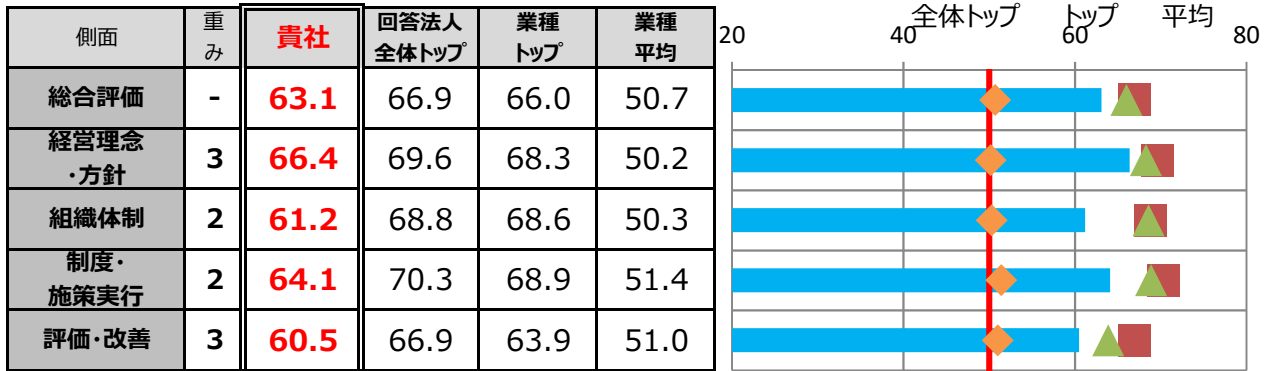
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑0.7 (前回偏差値 62.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



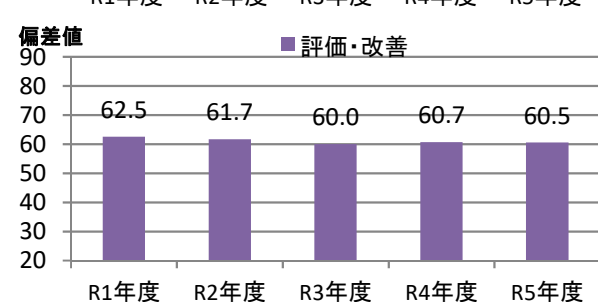
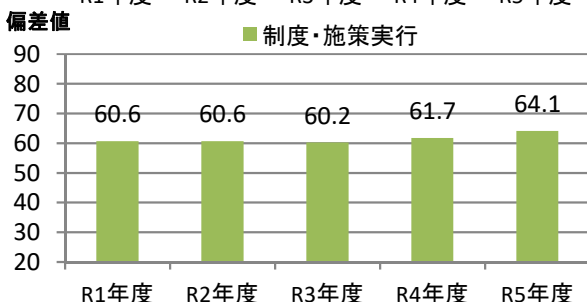
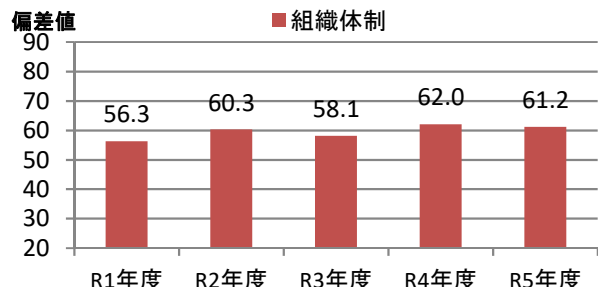
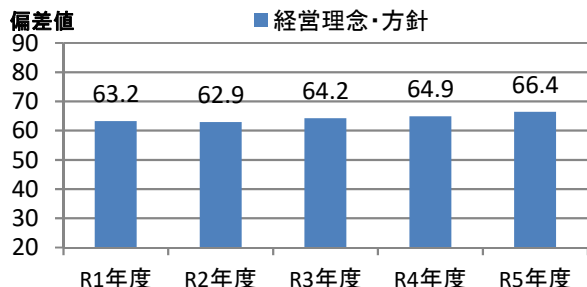
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

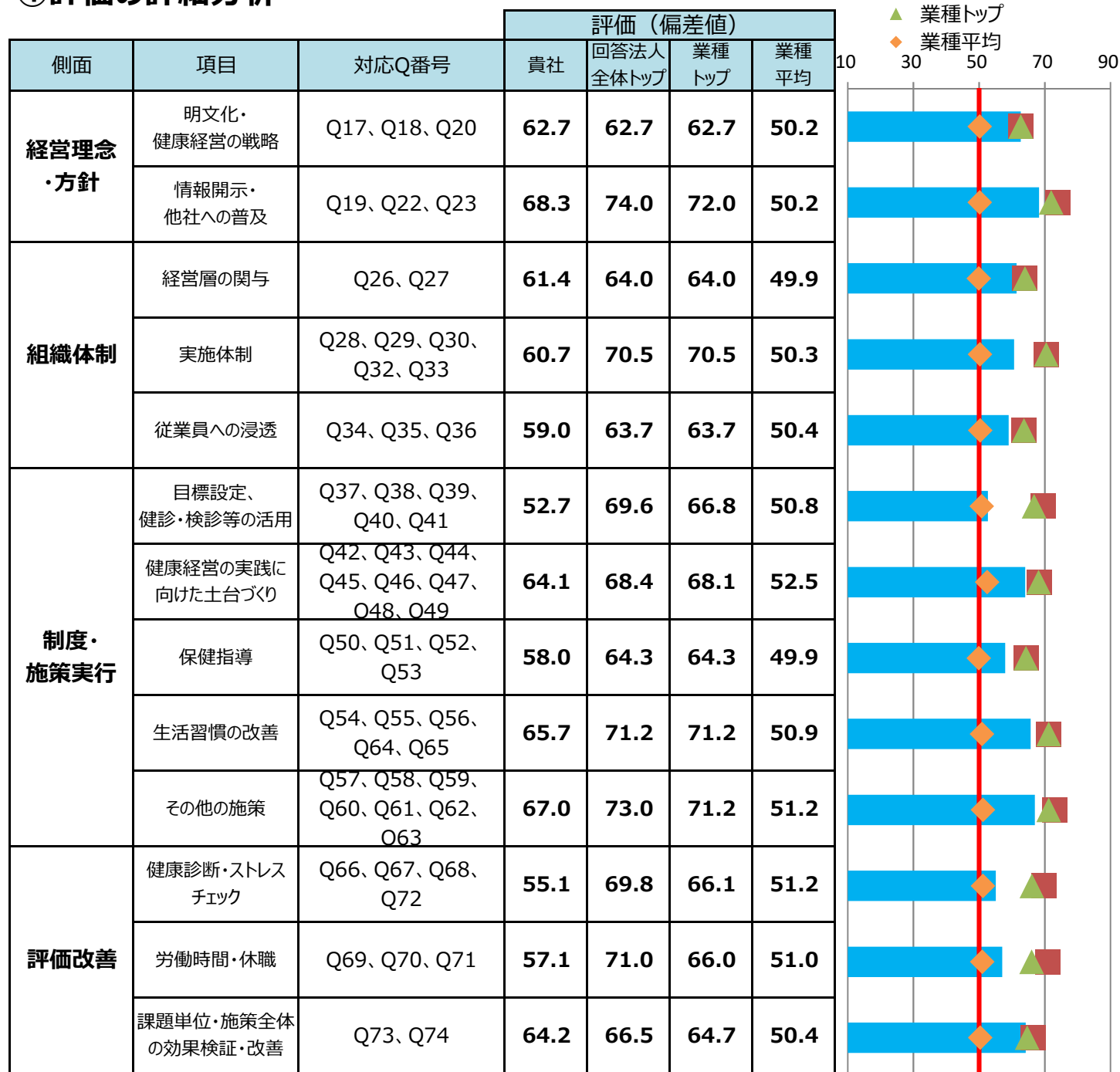
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	201~250位	301~350位	201~250位	201~250位
総合評価	61.1	61.6(↑0.5)	60.9(↓0.7)	62.4(↑1.5)	63.1(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の健康経営で解決したい経営上の課題は、「従業員と家族をはじめとするステークホルダーの心身共に健康を維持・増進すること」である。パーパスである「人と知と技術で、可能性に満ちた“余白”を、ともに。」を実現するため、身体や心の状態が健やかであることは、創意工夫・挑戦や自己実現などに安定的・継続的に向き合う基礎であると捉え、健康経営戦略マップにて中長期的な企業価値向上とのつながりを示している。
	健康経営の実施により期待する効果	期待する効果として損失改善と付加的な向上の両面での生産性向上を目指す。生産性損失を表す指標（プレゼンティーズム等）と、高めるべき指標（創造的生産性）を健康経営KGIとして設定。関係指標として、中間KPI（ワークエンゲージメント、仕事満足度、主観的健康観、生活満足度、従業員満足度）と健康経営アウトカム（健康状態適性者数、高ストレス者数など）を定期計測し目標指標改善に向けた施策を企画・運営している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tsuzuki.co.jp/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.tsuzuki.co.jp/human_capital_2023.pdf				
b. プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.tsuzuki.co.jp/human_capital_2023.pdf				
c. ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.tsuzuki.co.jp/human_capital_2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	13	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	リニューアルしたオフィスにて勤務時間外に全社員手挙げ式のコミュニケーションイベントを実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	「マイヘルスウェブ」にて食生活改善ミッション設定を行い、自己管理できるようになっている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康増進、従業員間コミュニケーション活性化を目的として、さつきラン&ウォーク、リレーマラソンに参加。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	当社では最終的な健康経営の目標の1つとしてプレゼンティーズム低減を目指しているが、プレゼンティーズムは悪化している状況である。（2019：15.9%、2020：17.3%、2021：18.0%）。悪化者の特徴を分析するとコミュニケーションに課題を感じている従業員で生産性が低下していることが分かったが、その状況は組織ごとに異なっており各組織長が自組織の状況を把握し対策を検討していくことが重要。
	施策実施結果	従業員アンケート（年1回、プレゼンティーズムやワークエンゲイジメント、コミュニケーション、心理的安全性等を測定）の組織別レポートを作成と、ワークショップ等を実施し、組織ごとに対策の検討。
	効果検証結果	各組織とのワークショップ及びその後の改善の取り組みの結果、コミュニケーション（気軽さ）のスコアは全社的に向上していた（2021：2.78、2022：2.85）。また、適切に働く場所を選択できている従業員では、そうでない従業員と比べてプレゼンティーズムやワークエンゲイジメントが良好であることが確認でき、全社画一的な対策に加えて各組織・従業員の状況に合わせた対策も重要であることが確認できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社GENOVA

英文名：GENOVA, Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

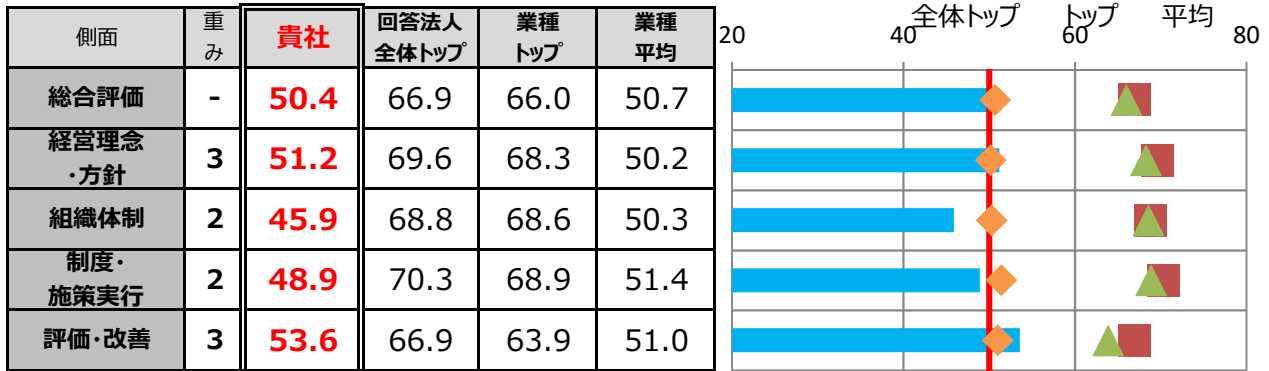
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.4** ↑1.3 (前回偏差値 49.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



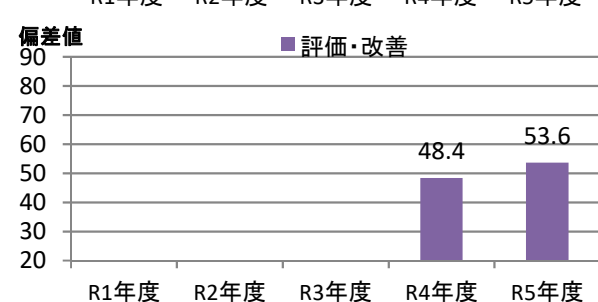
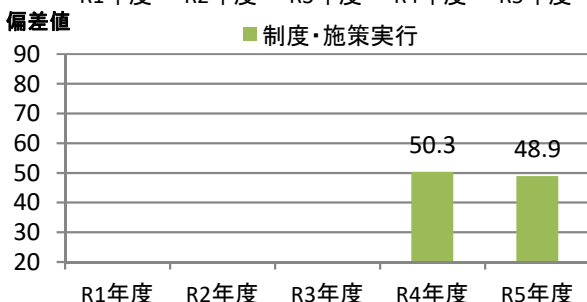
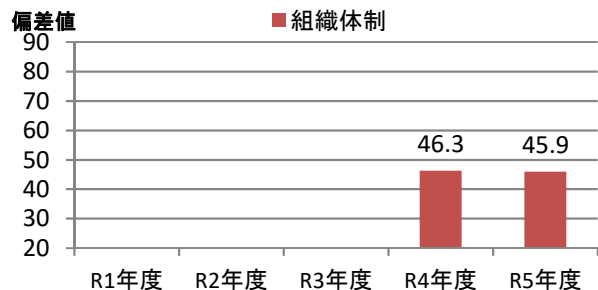
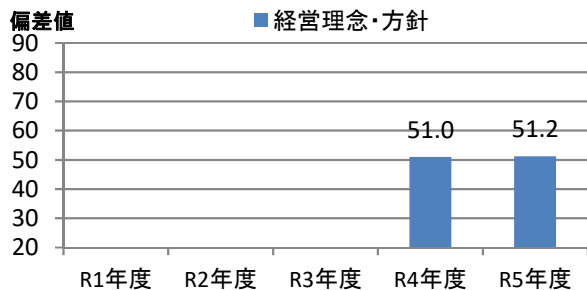
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

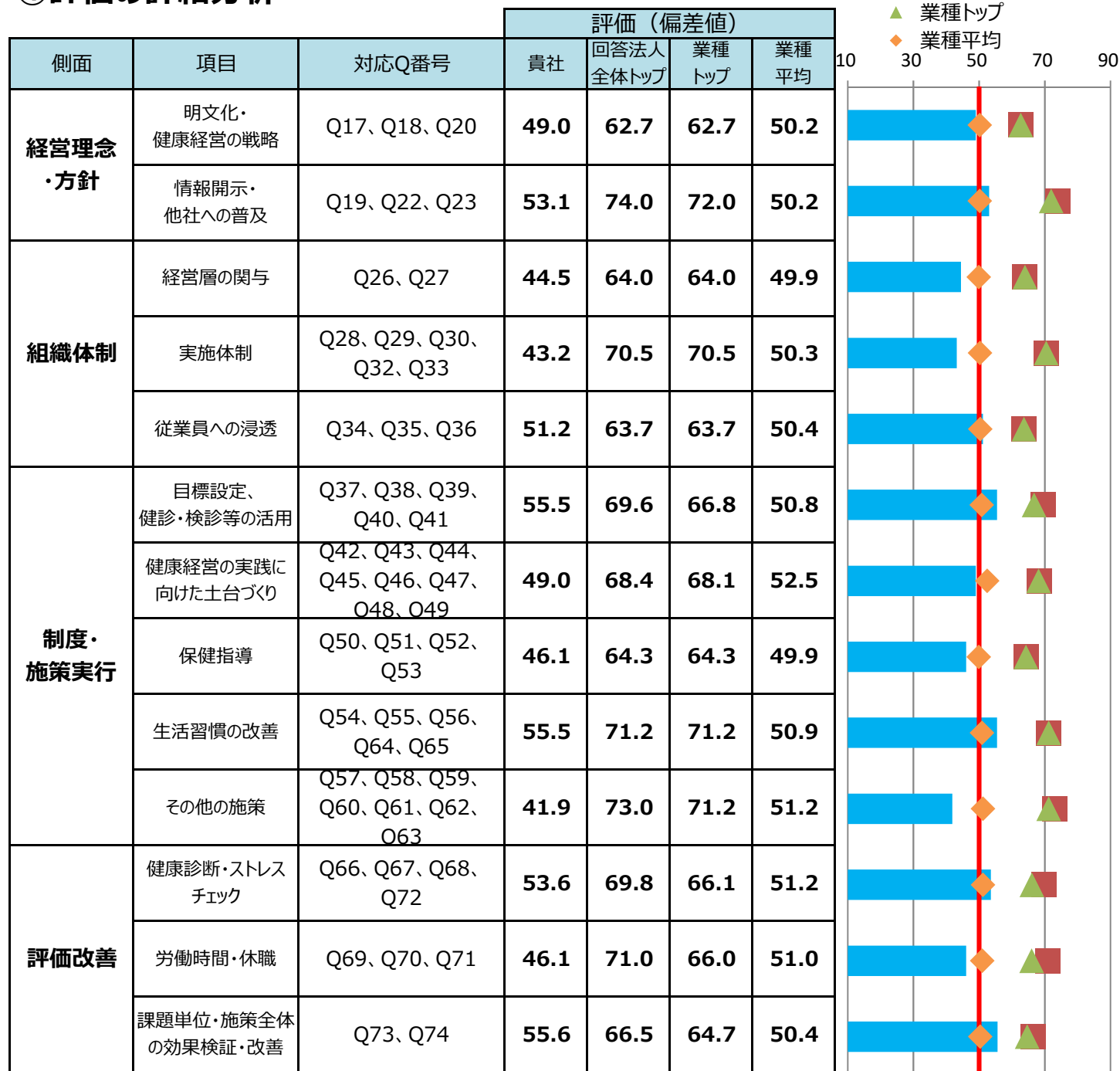
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1751~1800位	1751~1800位
総合評価	-	-	-	49.1(-)	50.4(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 テクノロジーの革新の進展と、医療業界からの多様かつ高い要請に応えるためには、それを推進する中心にある人材を確保しなければなりません。当社グループの「ヒトと医療をつないで健康な社会を創る」というミッション実現には、人材の採用及び育成が非常に重要であり、多様で有能な人材の採用・定着は経営上の課題と考えております。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みにより、心身ともに健康な状態で業務に従事することによって、人材が定着し、それを通じて採用競争力の向上につながるものと考えております。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://genova.co.jp/other/employee-health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	26	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内交流を目的とした本社内PIZZAパーティの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	産業医による健康増進の講演にて取り扱っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	弊社の福利厚生施策としてJTB社の提供するJTBベネフィットサービスを活用しております。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	83.9	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	以前は、残業時間が多く、従業員のプライベートな時間（睡眠時間含む）が短くなってしまう傾向があった。メリハリをもっていきいきと業務に臨んでもらうため、勤怠管理及び業務の効率化を進め、労働時間の適正化やワークライフバランスの確保をする必要がある。
	施策実施結果	全社的に勤怠管理をすすめ、各部門の勤務時間管理を行い、本人や上長への情報共有、注意喚起、指導を行った。
	効果検証結果	改善効果として、2019年度から2022年度の比較にて、平均月間所定外労働時間が27時間から20時間に大幅に短縮をすることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鈴与シンワート株式会社

英文名：SUZUYO SHINWART CORPORATION

■加入保険者：鈴与健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

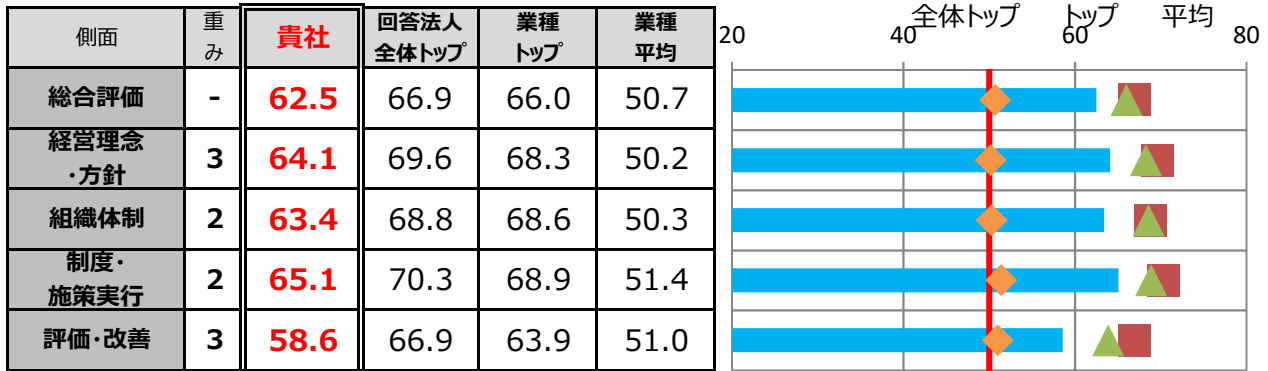
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑0.8 (前回偏差値 61.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



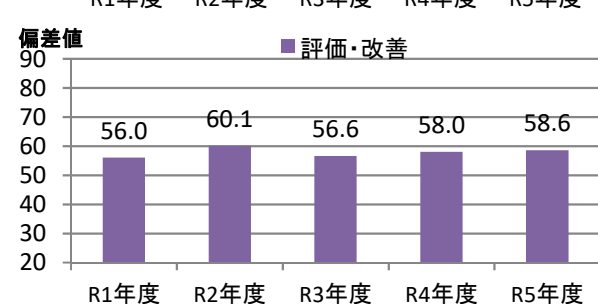
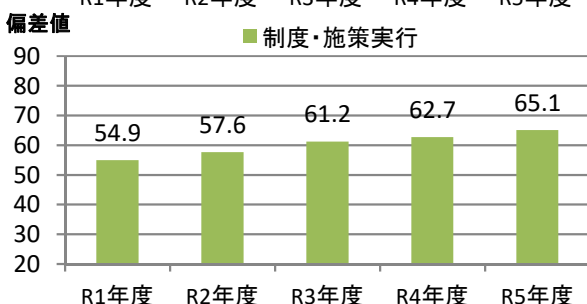
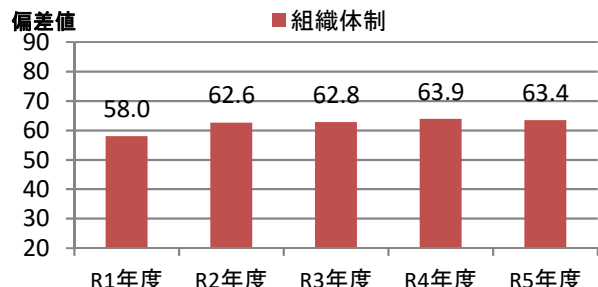
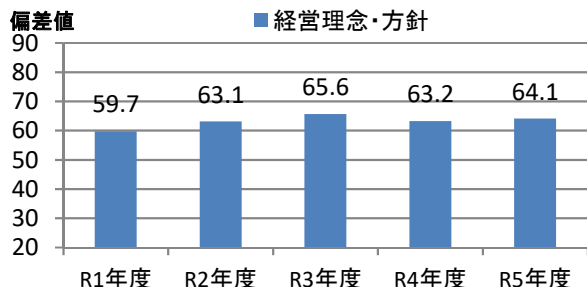
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

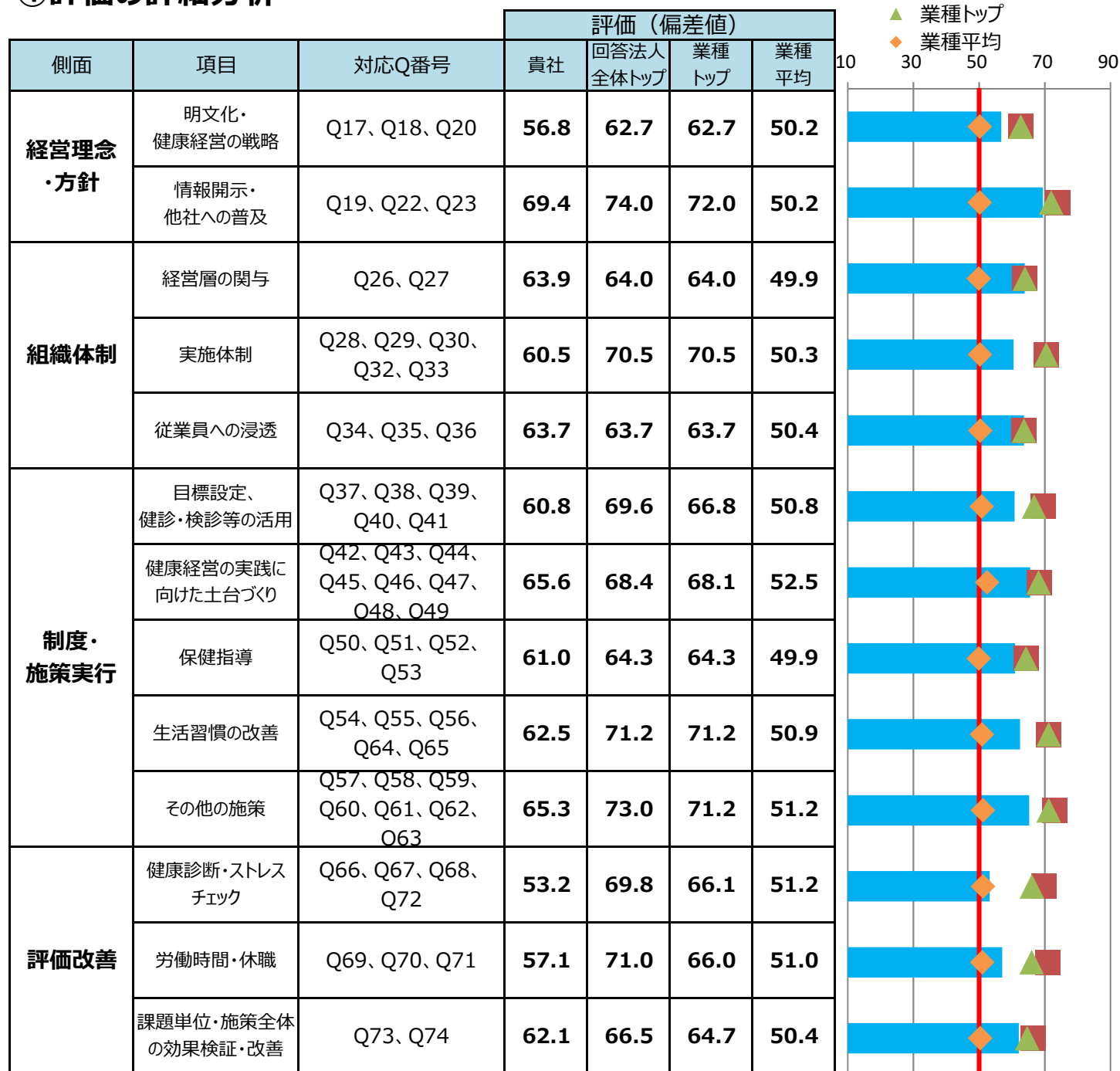
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	251~300位	251~300位	301~350位	251~300位
総合評価	57.3	61.0(↑3.7)	61.5(↑0.5)	61.7(↑0.2)	62.5(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 IT企業である当社にとって最大の財産が従業員であり、従業員一人ひとりの価値の総和が企業価値である。従業員が健康意識を高め主体的に心身の健康保持・増進に取り組めるよう行動変容を促し健康課題を解決することで個々人の成長を促すことを中長期的な企業価値向上と持続的成長に繋げるため、「従業員一人ひとりが心身ともに健康で生き活きとビジネスの現場で活躍できること」を経営上の課題として、健康経営の施策を推進する。
	健康経営の実施により期待する効果	「従業員一人ひとりが心身ともに健康で生き活きとビジネスの現場で活躍できこと」の指標として、ワークエンゲージメント指数の向上、さらにその効果として、営業利益率向上を指標とする。ワークエンゲージメント指数は、活力、熱意、没頭を問う設問で測定し、2020年度より測定している。現在値（2022年度は）2.98、今年度目標は3.22に設定し、最終目標として5年後に3.50を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shinwart.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.shinwart.co.jp/company/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.shinwart.co.jp/company/health.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.shinwart.co.jp/company/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	所属部門の垣根を超えた社内コミュニケーション促進等の為、社内サークルに対し年20万円限度に				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリで個々人の課題認識を踏まえて食生活改善に繋がる目標を設定し、行動を記録、行動変容を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを開催し、個人またはチーム対抗で歩数を競い、目標達成者には褒賞を贈呈している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	19.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	かねてより、メタボリックシンドロームとしての内臓脂肪型肥満を起因とする糖尿病、高血圧症、高脂血症該当者及びこれらの予備軍の割合が高いことに着目。過去3年度の健診結果における35歳以上のBMI25以上者の割合は2018年度44.5%→2019年度43.3%→2020年度44.1%と高い状態で推移、世間と比較し生活習慣病発症リスクが高い傾向が続いており、特定保健指導活用を強く働きかけ、改善策を推進中。
	施策実施結果	2021年度もコロナ禍を考慮し、保健師・管理栄養士と1対1で3か月間オンラインで実施する生活習慣改善プログラムを継続した。実施率は2020年度の63.2%とほぼ同じ62.6%の高い水準を維持した。
	効果検証結果	35歳以上で適正体重を維持できていない従業員の割合は37.2%と、2020年度実績44.1%から大きく改善した。2019年度・2020年度に連続して特定保健指導を受けた従業員62名のうち51.6%の体重が平均3.42kg減少し、2021年度の改善に繋がったことから、特定保健指導がその後の運動習慣や食生活改善等の行動変容に繋がった結果として次年度の健診結果に統計的に有意に効果として現れたことを確認。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 T B Sホールディングス

英文名：TBS Holdings, Inc.

■加入保険者：東京放送健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

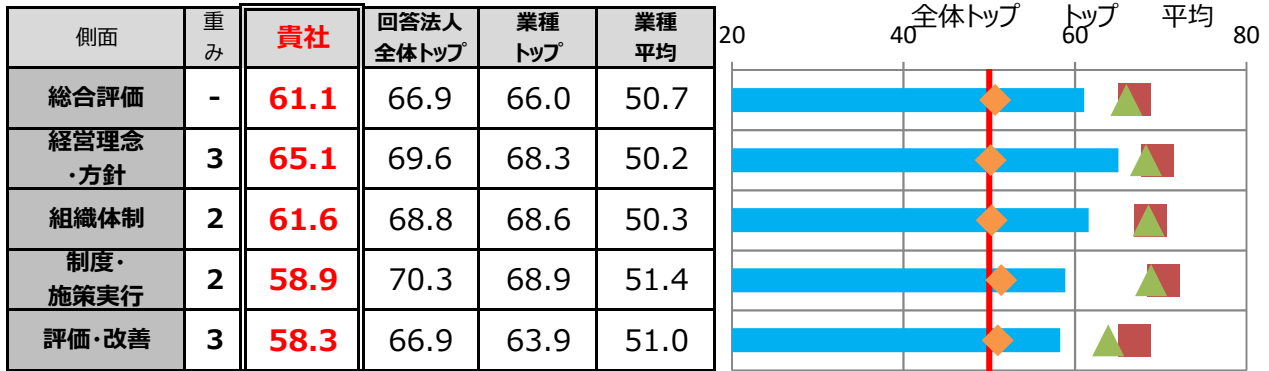
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.1** ↑9.6 (前回偏差値 51.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



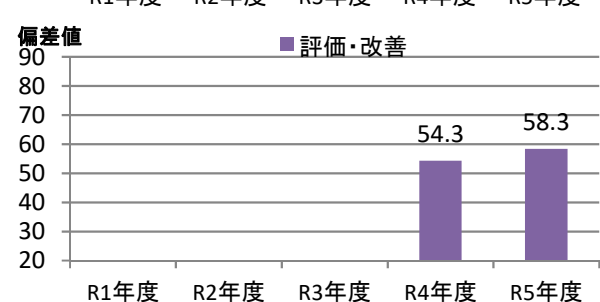
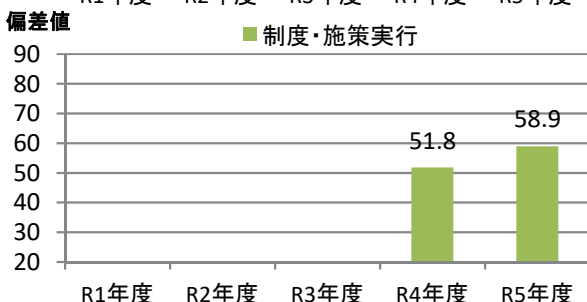
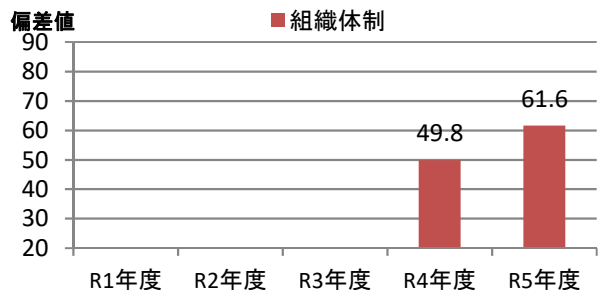
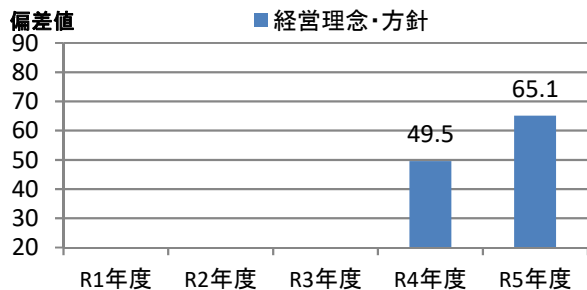
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

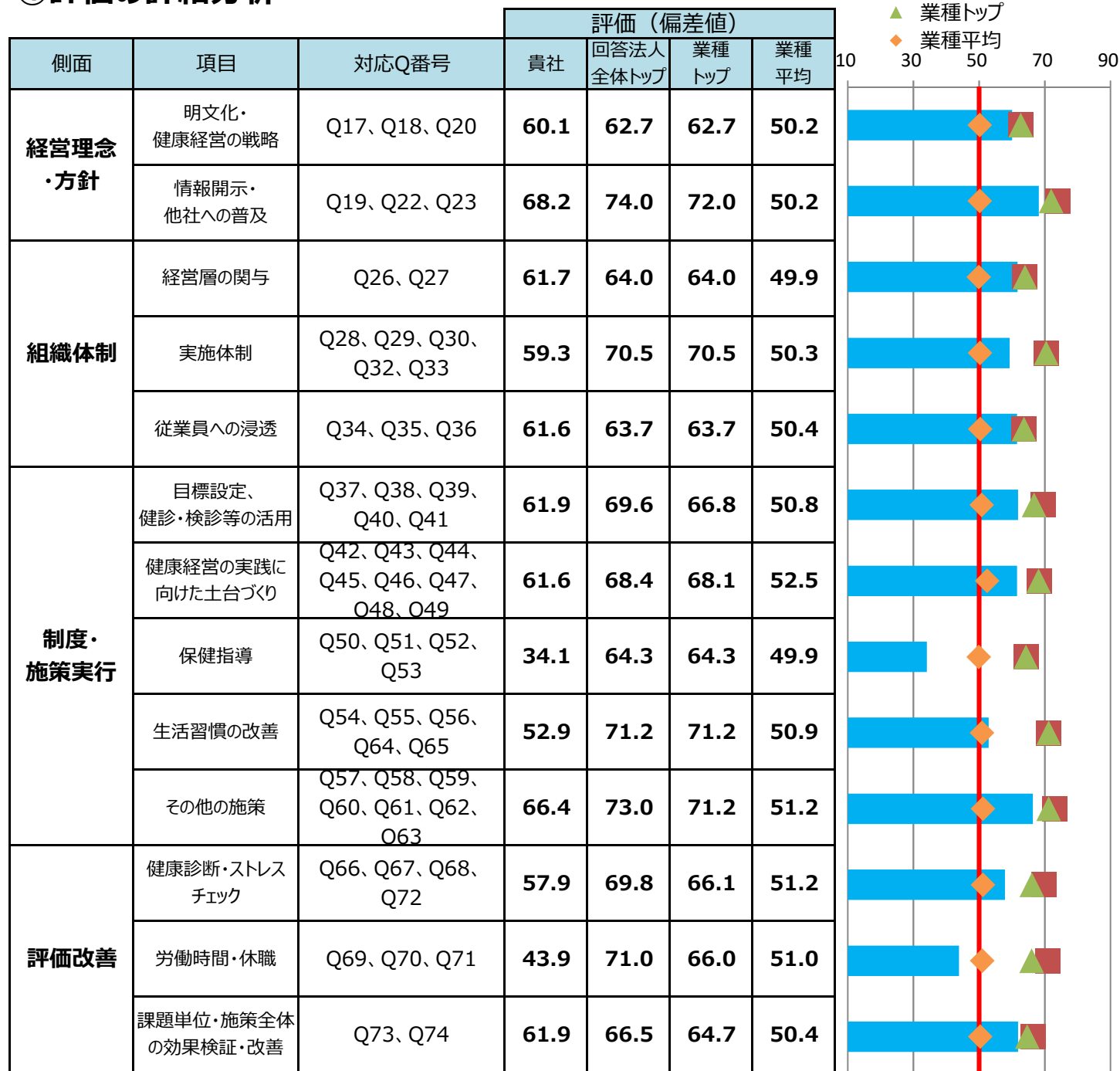
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1451～1500位	501～550位
総合評価	-	-	-	51.5(-)	61.1(↑9.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 すべての働く仲間に「最高の”時”」を提供し、「多様な人材」が活躍できる公正かつ心身に安全な労働環境づくりを目標に、従業員の生産性の向上と従業員エンゲイジメントを高めることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が元気で生き活きと働ける環境づくりを進めることで、アブセンティーズムとプレゼンティーズムの削減、及びワーク・エンゲイジメントの向上をはかり、中期経営計画や、中長期VISION (VISION2030) の達成につながり企業価値が上がる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tbs.co.jp/TBS_sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tbs.co.jp/TBS_sustainability/pdf/kenkokeiei_data.pdf?20231010				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tbs.co.jp/TBS_sustainability/pdf/kenkokeiei_data.pdf?20231010				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tbs.co.jp/TBS_sustainability/pdf/kenkokeiei_data.pdf?20231010				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	同好会やサークルの活動に社内や構内の広場などを貸し出して支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取の促進と食生活改善に向けてのキャンペーンを実施。野菜摂取レベルの測定も同時実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	適正体重維持者率と運動習慣定着率の向上を目指し、アプリを導入し、年2回ウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.0	%
管理職限定	○	全管理職の	42.7	%
限定しない	○	全従業員の	35.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の結果 有所見者率は74.4%と高く、各従業員の生活習慣の意識・行動変容が必要
	施策実施結果	全従業員向け生活習慣病対策を含むヘルスリテラシーベーシック研修を実施し、受講率35.8% 食生活、運動習慣改善施策を実施（グループおよび関係者505名参加）
効果検証結果	従業員の意識・行動変容も改善し、定期健康診断92.5%だったところ100%を達成。しかし、従業員全員の健診結果における有所見者率は72.3%から2022年度74.4%と悪化。適正体重維持者は61.8%と前年とほぼ変わらず、糖尿病管理不良者は0.7%と改善した。生活習慣病対策の研修の充実とともに、重症化対策として糖尿病予備軍等への意識・行動改善を更なる課題として施策を検討している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調をかかえている部下がいる職場の管理職から、「どのように対応をすべきかわからない」という相談が数多く寄せられていた。ワークエンゲージメントの低下に影響を与えていると考えられ、具体的な対策が必要である。
	施策実施結果	メンタル不調者の社内診療所でのカウンセリング枠を昨年度の週二日から三日とし新患の受け入れを強化。自社及び自社を超えた取組みとしてグループ会社7社の従業員4600人を対象に外部EAPサービスを導入した。
効果検証結果	高ストレス者比率は11.3%から2022年度11.2%と横ばいで、メンタル不調者対策の明らかな効果は出ていない。しかし、外部EAP導入の利用状況把握アンケートでは「会社を通さずに相談できる」「家族も相談が出来る」「家庭内の事も相談出来る」という点が評価されている。今後は従業員が早期に適切な支援を受けられるように社内相談窓口や社内診療所とも連携しマネージメントリファラーを強化していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	-
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ビジョン

英文名：Vision Inc.

■加入保険者：ひかり健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

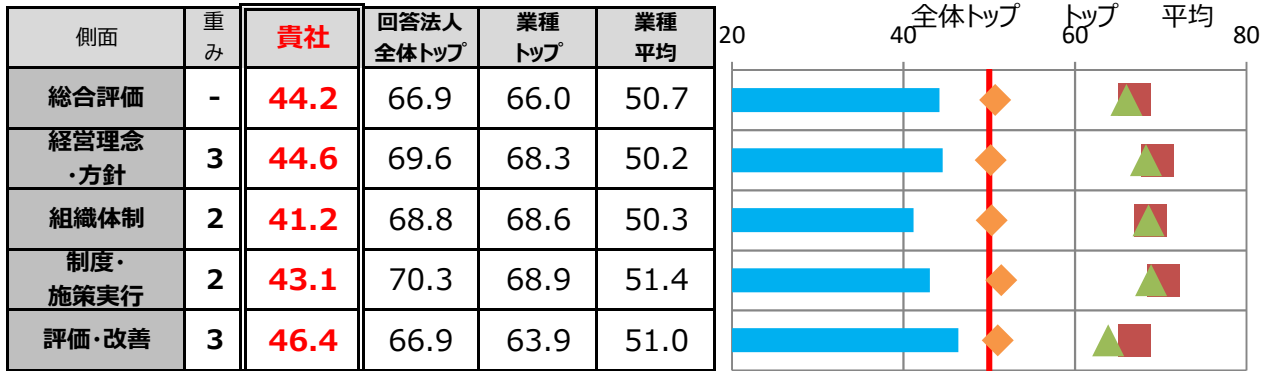
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.2** ↓1.0 (前回偏差値 45.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



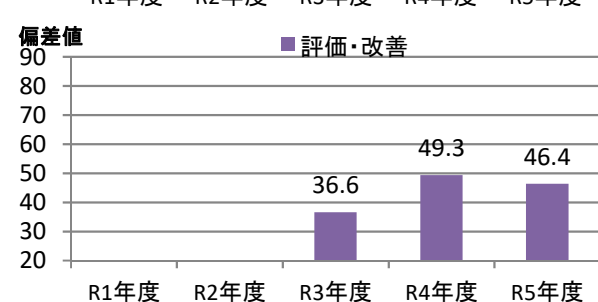
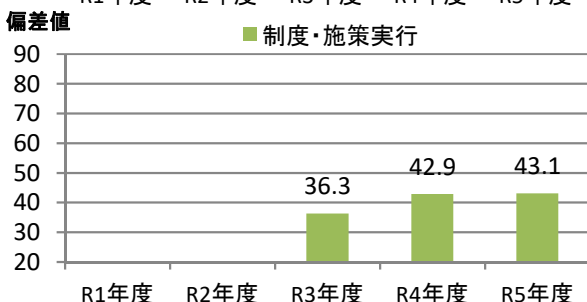
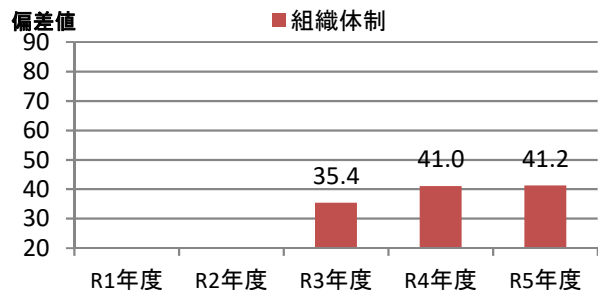
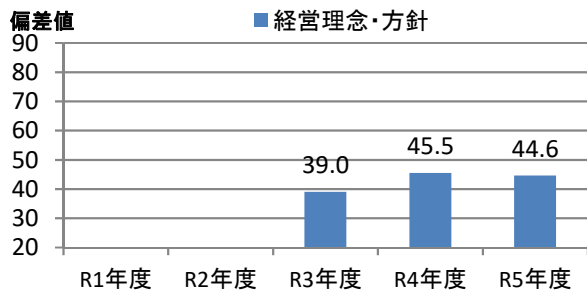
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

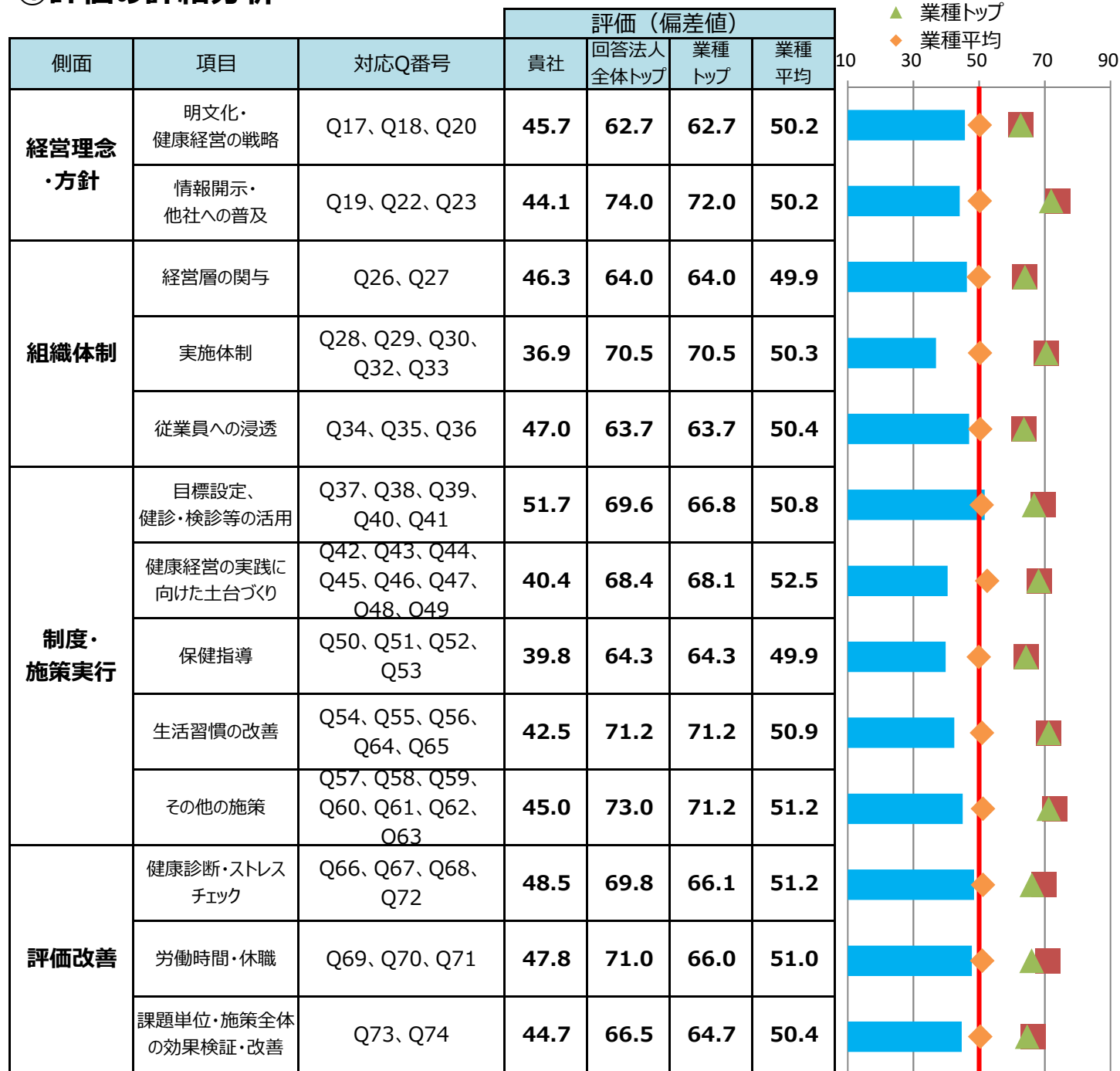
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2551~2600位	2251~2300位	2601~2650位
総合評価	-	-	37.0(-)	45.2(↑8.2)	44.2(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働人口が減少する中で、全ての従業員に健康で長く働いてもらうことが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	適正な労働時間や有休取得率を向上させ、ワークライフバランスを確保することで、従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、5年後の平均残業時間18時間を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.vision-net.co.jp/company/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	10	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部、マラソン部への金銭支援を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数管理アプリを各自のスマートフォンにインストールし、日々の歩数を計測し、ランキング発表している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	テレワークを導入したことにより通勤に伴う運動機会が低下している。現在の健康状態にかかわらず生活習慣病罹患防止に備えて、従業員の健康意識の醸成が課題。
	施策実施結果	歩数管理アプリを各自のスマートフォンにインストールし、日々の歩数を計測する。個人別および部署別で競わせるイベントを開催することで、徒歩で移動することを意識する従業員が増えた。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、イベント参加者にヒアリングしたところ、「徒歩で移動することを意識するようになった」と回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	上司と部下の人間関係のみならず、同僚間、事業所内、他部署とのやりとりそれぞれの場面において人間関係がうまくいかず、ストレス関連疾患に罹患する従業員や退職する従業員が存在する。安定して人材を確保するためにメンタルヘルス不調者の早期発見、対応が課題。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調にかかわらず、欠勤日数が増加気味の従業員が発生した場合は「人事部門へ連絡、また希望がある場合は産業医との面談を実施すること」を社内通知した。
効果検証結果	産業医による面談回数は増えたものの、メンタルヘルス不調による休業者数が減少した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電信電話株式会社

英文名：Nippon Telegraph Telephone Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

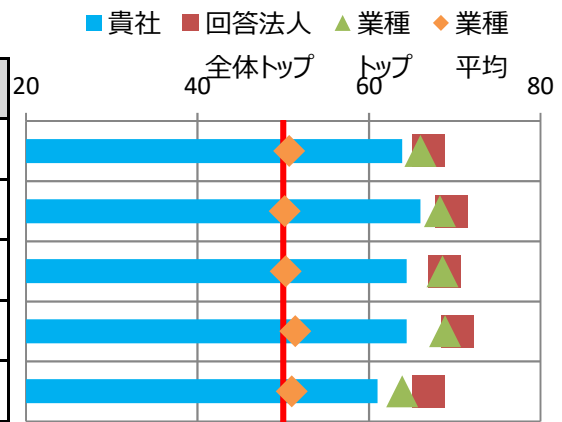
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.9** ↓1.0 (前回偏差値 64.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.9	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	66.0	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	64.4	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	64.4	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	61.0	66.9	63.9	51.0



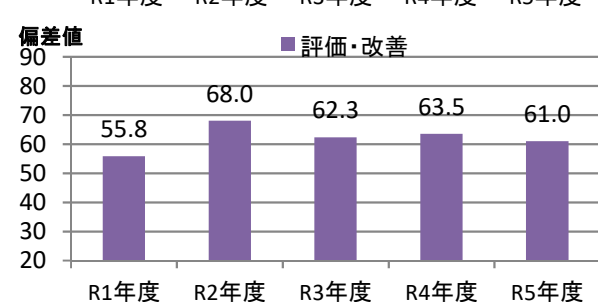
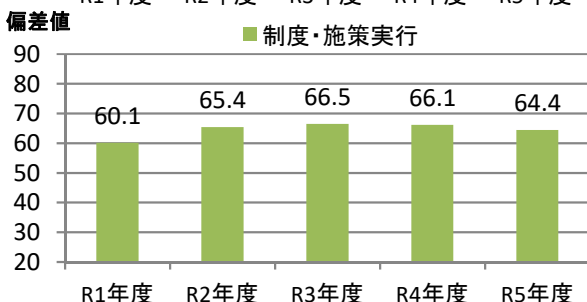
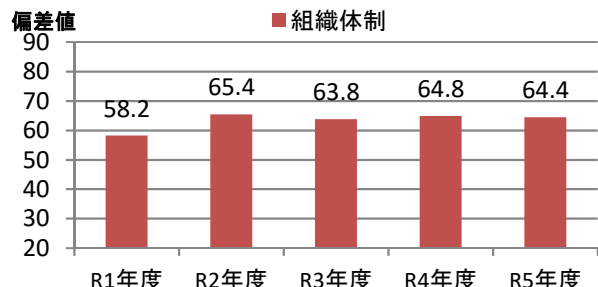
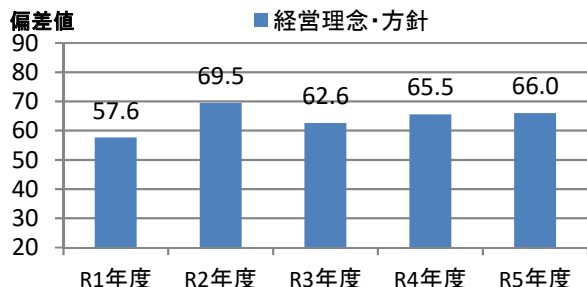
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

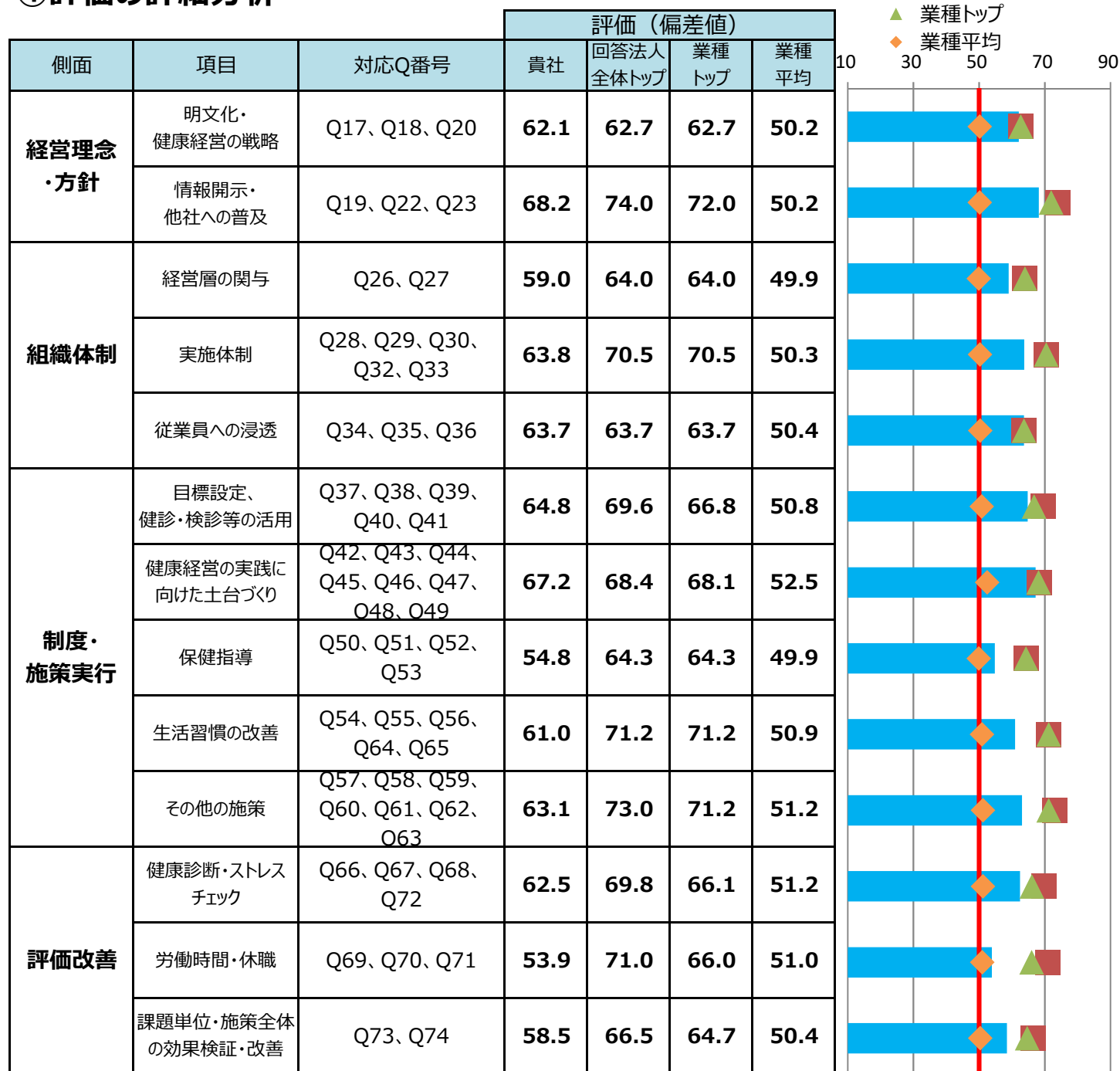
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	1~50位	51~100位	1~50位	101~150位
総合評価	57.7	67.4(↑9.7)	63.5(↓3.9)	64.9(↑1.4)	63.9(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの考えを全社方針としており、その実現に向け、アブセンティズム・プレゼンティズムの改善等による社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上が課題
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティズム、プレゼンティズムの改善等を通じた、労働生産性の向上に繋げるため、メンタルヘルス休務者数のさらなる低減や、特定保健指導対象者数の低減
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 医療費総額が増加傾向にある中、生活習慣病を中心とした疾病率の抑制を通して医療費総額の抑制を図り、会社負担の軽減及び健康保険組合の財政負担軽減を図ることが課題
	健康経営の実施により期待する効果	健康状態の改善による、医療費総額の抑制（健康保険組合とのコラボヘルス推進により、社員の高齢化が進む中においても前年比2%以下の増加率の実現）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://group.ntt.jp/csr/data/report.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティズム	○	○	○	○	○
URL	https://group.ntt.jp/csr/data/report.html				
b.プレゼンティズム	○				
URL					
c.ワークエンゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://group.ntt.jp/csr/data/report.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	dヘルスケアを活用したウォーキングイベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	dヘルスケアアプリにて、食生活改善に向けたプッシュ型のコラム配信サービスを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	NTTベネフィット・パッケージによるスポーツ、フィットネスクラブの利用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	89.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	67.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従来から継続していたメンタルヘルス休務者の低減に向けた取り組みに加え、プレゼンティズムによる損失の低減に向けた取り組み強化が必要と認識。メンタル・フィジカルの区分ごとに、予防・早期発見から早期復帰に向けた施策を検討する中、とりわけフィジカル面における“首や肩のコリ”・“腰痛”等による低下割合が顕著であったことに着目し、フィジカル系サポートに繋がる取り組みを実施。
	効果検証結果	適正体重維持者率：2021年67.8%→2022年68.7% 運動習慣者比率：2021年23.9%→2022年25.6%
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導対象社員については、早期の保健指導により重症化等を予防し、健康でいきいきと働き続けられるようにすることが重要であり、特定保健指導完了率の向上に向けた働きかけが重要との認識に基づき課題設定。約78.3%の対象者が特定保健指導完了に至っておらず、重篤化リスクや予防への意識が低く、中・長期的な視点で組織の活性化や医療費低減の促進に影響を及ぼす懸念が想定される。
	効果検証結果	特定保健指導完了率：2021年21.7%→2022年37.1%
	効果検証結果	初回面談に確実につなげることが結果的に完了率の向上につながるとの考えから、健康保険組合からの受診ガイドの配布や、属人マネジメントの徹底、産業医からの働きかけ、また各職場の安全衛生担当者からの働きかけといったアプローチを強化し、一定の効果を確認。次年度は、スマートフォンアプリの活用により本人宛へ確実にリアルタイムでアラーム発信するなど、特定保健指導を受講しやすい環境の整備を検討

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: KDDI 株式会社

英文名: KDDI CORPORATION

■加入保険者: KDDI健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

①健康経営度評価結果

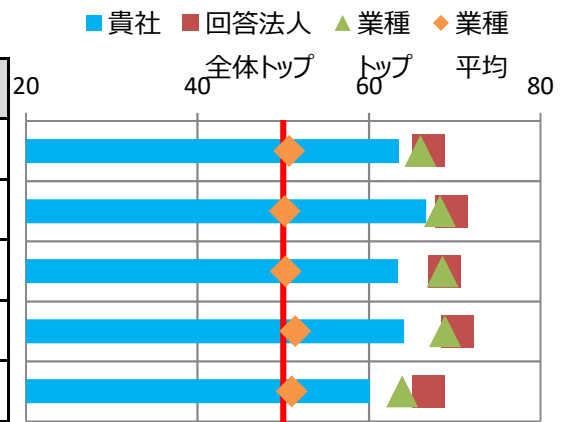
■総合順位: **101~150位** / **3520 社中**

■総合評価: **63.5** ↑1.6 (前回偏差値 61.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.5	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	66.7	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	63.4	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	64.1	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	60.1	66.9	63.9	51.0



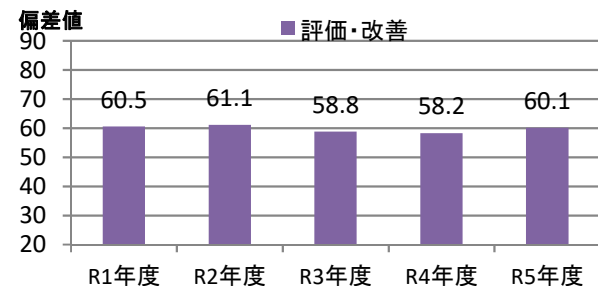
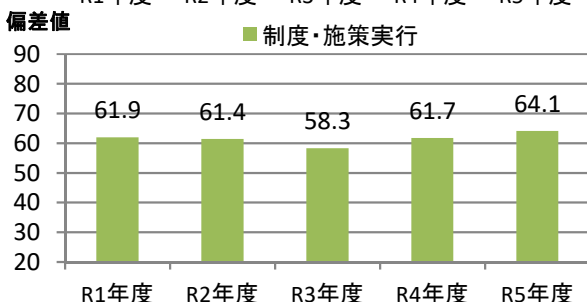
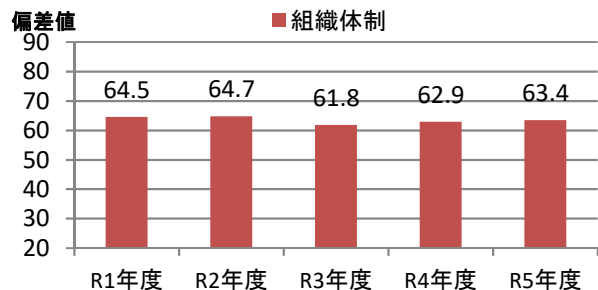
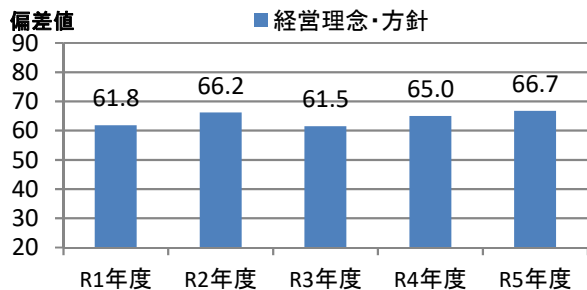
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

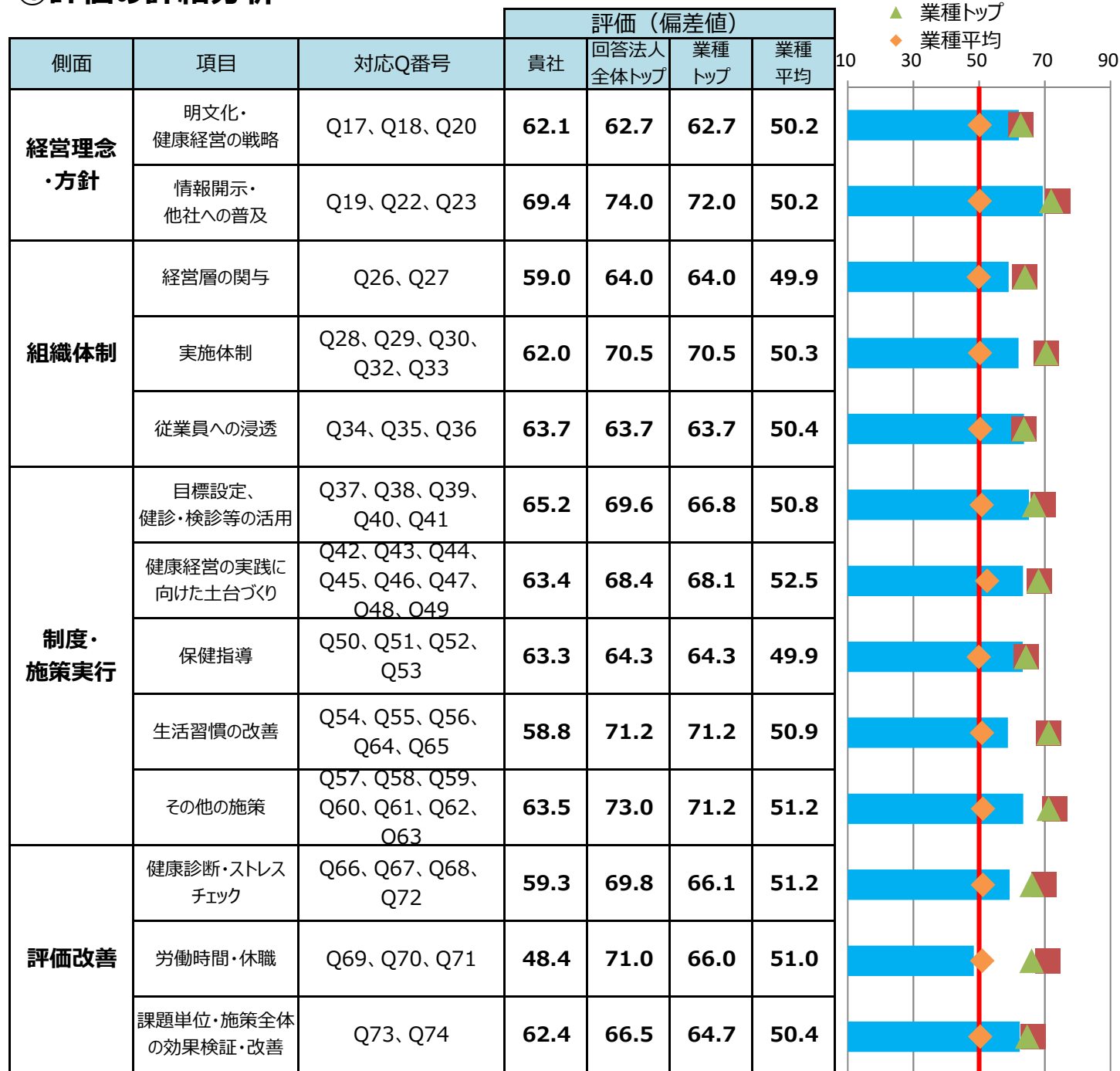
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	101~150位	401~450位	251~300位	101~150位
総合評価	62.0	63.4(↑1.4)	60.1(↓3.3)	61.9(↑1.8)	63.5(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員の健康を重要な経営課題と捉え、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、お客さまの期待を超える感動をお届けすることにより、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献します」との企業理念のもと、社員一人ひとりの健康を組織で支える健康経営を推進していく。そのためには、健康課題である有所見率、肥満率、喫煙率、メンタル休職者、ストレスチェックの総合健康リスクの高い部署の改善が必要であると考えます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の健康リスク低減のため、具体的なKPIを中長期（2023年度末目標）で設定。有所見率を毎年0.85%削減し、2023年度末には59.8%以下に。肥満率は毎年0.4%削減し26.0%以下、喫煙率は毎年1.2%削減し16.7%以下、メンタル新規休職者はコロナ以前の100名未満に戻すことを目標。総合健康リスク120超部署は毎年2%削減し、2023年度末に0%を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>企業価値向上のため、経営基盤強化として人財を重要な資本と捉え、働き方をリデザインし、社員が健康で充実した生活を送り、働きがいを感じる環境整備の実現が必要である。サステナビリティ中長期目標（2022年～2024年）として、エンゲージメントスコア2022年度実績は73、2024年度は72以上の維持を目標とする。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を実施することは、当社の企業理念のもと、社員が心身ともに健康で意欲をもって働く環境を作ることにより、社員一人ひとりの生産性を最大化し、KDDIグループの持続的成長、さらには、サステナブルな社会の実現に貢献する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kddi.com/corporate/sustainability/employee/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.kddi.com/corporate/sustainability/employee/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.kddi.com/corporate/sustainability/employee/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.kddi.com/corporate/sustainability/report/esg-data/society/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	11	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社員参加の各職場におけるコミュニケーションを目的としたディスカッションを毎年4月実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	定期健診前の減量サポートプログラム				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スマホ健康アプリ（歩数やカロリーカウント、体重記録）の提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	3.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新型コロナ以降、メンタル休職者が高止まりしており、内訳をみると、再発者はコロナ以前と大きくは増えていないが、新規休職者が増えている。休職者をリカバリする同僚の負荷が増え、結果、職場の労働環境に影響する。
	施策実施結果	社内カウンセラーによる全社員面談を年2回実施。心身不調者の早期発見とケアが必要な社員は医療職と連携。面談の中で見えなかった職場や人間関係の課題等については、組織（本部長）にフィードバックすることで改善。
効果検証結果	社内カウンセラー面談により、メンタル予兆者割合が21年度上期末より22年度下期末は1.3ポイント減少。さらに継続してケアが必要な社員は、2022年度は2021年度より4割減少。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	有所見者の中でも高リスク者を「緊急受診勧告対象者」と位置づけているが、2022年度は12.2%と、近年10%を超える状態が続いており、プレゼンティーズム、アブセンティーズム共に影響していると考えられる為、確実な受診と結果に応じたタイムリーな就業上の配慮措置が必要である。
	施策実施結果	緊急受診勧告対象者には受診結果報告を義務付けており、本人からの報告がない場合にはラインからの働きかけをすることで2022年度はコロナの影響が残る中でも99.7%の社員の報告を得ることができた。
効果検証結果	生活習慣病関連の有所見率が、2020年度（54.2%）⇒2021年度（53.8%）⇒2022年度（52.1%）と改善傾向を認めている。更なる報告のスピードアップと自己保健義務意識向上を目指し、報告フローを見直し、ラインケアを強化していく予定。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ソフトバンク株式会社

英文名：SoftBank Corp.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

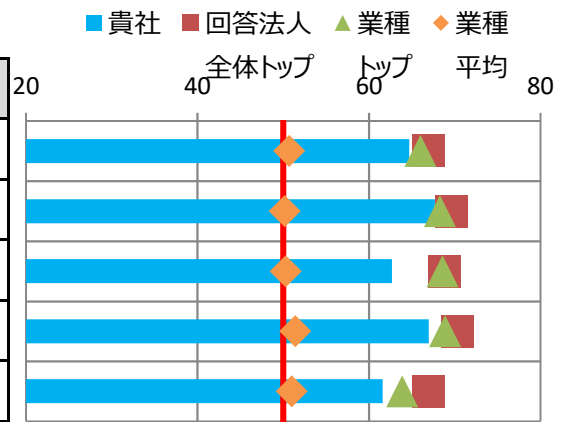
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.7** ↑1.0 (前回偏差値 63.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.7	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	67.7	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.7	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	67.0	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	61.6	66.9	63.9	51.0



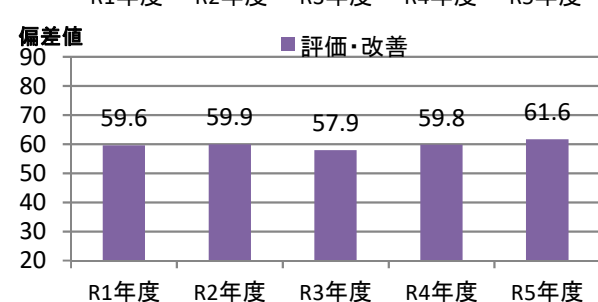
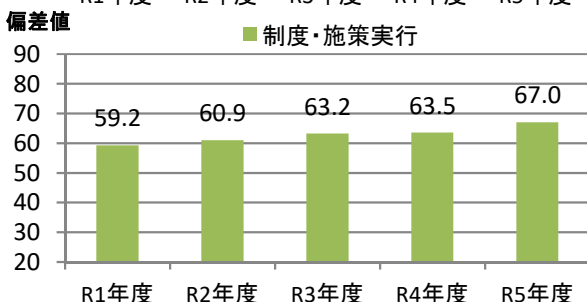
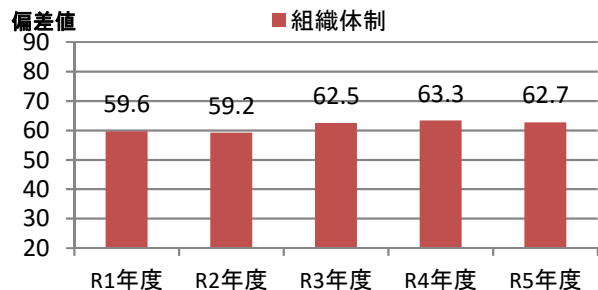
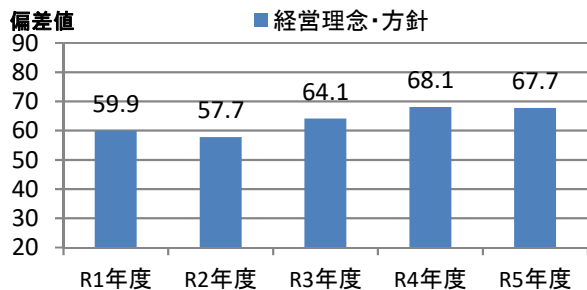
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

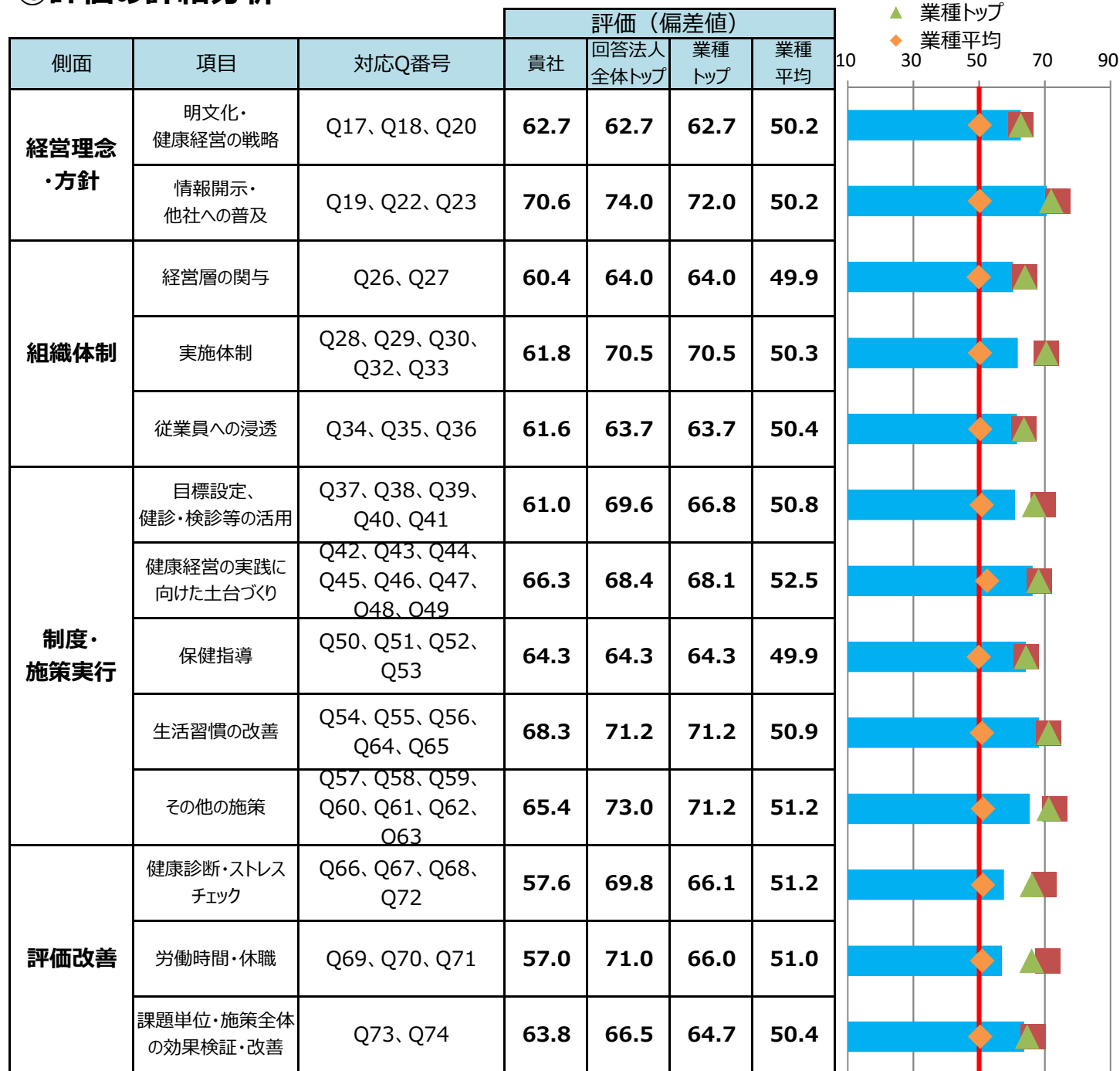
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	451~500位	201~250位	51~100位	51~100位
総合評価	59.6	59.3(↓0.3)	61.7(↑2.4)	63.7(↑2.0)	64.7(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「心身ともに健康であること」が重要と考え、プレゼンティーズムを目標指標の一つとしている。コロナ禍での在宅勤務増加で日常活動量が減少し、肩こり・腰痛・眼精疲労等の問題が増加。更に2022年度の定期健康診断と社内健康意識調査の結果を分析し、長期化する日常変化の影響で睡眠課題がプレゼンティーズムと有所見率に大きく影響していることがわかった。日常生活の変化に合わせた生活習慣改善が重要と捉えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が心身ともに健康であるために、年1回の健康月間の今年度テーマを「睡眠」とし、食・運動・メンタルヘルス習慣を見直すことで睡眠の質向上を期待する。具体的指標として毎年有所見率0.5%減とし（2022年度56.7%）、2022年度85%であるプレゼンティーズムを2023年度以降は90%以上を目標とする。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>「活力あふれた集団であること」が重要であると考え、ワークエンゲージメントを目標指標の一つとしている。職場の一体感やワークエンゲージメントの要素を含め、ストレスチェックの「いきいき度」として把握しているが、ストレスチェックの受検率が90%未満であること、また現状の回答結果において集団分析まではできているものの、具体的な組織改善・職場改善まで役立てられていないことが課題と捉えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2022年度のストレスチェック受検率は87.2%で、2023年度は95%以上を目指し過去最高の92.3%であった。次年度以降も引き続き95%以上を目指し、社員個人のセルフケアに役立てるとともに、結果の集団分析で疲弊組織と診断された組織の管理職へ研修を実施し、いきいき度は105以上を維持し、ワークエンゲージメントの向上を目指す。（いきいき度 2022年度110、2023年度112）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.softbank.jp/corp/hr/personnel/wellness/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.softbank.jp/corp/philosophy/human-resource/wellness/			
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.softbank.jp/corp/philosophy/human-resource/wellness/			
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.softbank.jp/corp/philosophy/human-resource/wellness/			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	月次の全社朝礼で社員が経営層に聞きたいことを募り説明。その模様はライブやアーカイブでも視聴				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	遺伝子検査に基づき一人別にアプリで栄養バランスを設定。食事記録へのアドバイス・オンライン面談を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社員に配布している業務用携帯電話のヘルスケアアプリの歩数機能を利用した歩行奨励を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.1	%
管理職限定	○	全管理職の	2.6	%
限定しない	○	全従業員の	5.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	全体の喫煙率は2016年度より緩やかに減少しているが全国平均16.7%（2019年度）又はITS健保の平均喫煙率20.4%（2021年度）と比較しても弊社の25.8%と高い状況。特に販売業務従事者所属本部の喫煙率が41.4%と高く、禁煙外来費用補助の利用も少ない。生活習慣病対策の一環としても「喫煙者の禁煙促進」「非喫煙者の健康確保」を目的に受動喫煙対策について早急に取り組む課題であると捉えている。
	施策実施結果	禁煙外来補助や喫煙者と非喫煙者が一緒に取り組む禁煙チャレンジを実施し14名が禁煙。また就業時間内禁煙ルールの再徹底や禁煙情報を月1配信。結果2022年度の喫煙率は24.7%と1.1%低下し目標達成。
効果検証結果	喫煙率の高い部門の人事担当者と連携し禁煙チャレンジを案内。達成者は14名だったが、月1配信のメルマガによる情報発信等のプロモーション効果により自力での禁煙達成者増加したことで目標達成という効果に繋がった。一方で2022年度実施の健康意識調査では喫煙者の約86%は取り組みを認知しているが禁煙をしていないことがわかったため、毎年1%の喫煙率の低減向け禁煙意欲醸成も同時に行っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の結果より、有所見率が2020年度・2021年度と変わらず57.9%。年代が高くなるにつれ危険因子複数保有者（肥満、血圧、脂質、糖代謝）は増加傾向。また定期健康診断受診率は100%を継続しているが、二次検査受診率は64%と低く（2021年度）、特定保健指導完了率は督促強化や健保連携により2021年度は57.7%まで上昇したがまだ低い現状。いずれも受診しづらい環境も原因と捉えている。
	施策実施結果	二次検査と特定保健指導はみなし勤務とし二次検査受診率は73.1%に上昇、特定保健指導完了率は50.2%へ減少。ダイエットプログラムは延べ420名が参加し、全体の8割が体重・BMI減を達成。
効果検証結果	制度導入と社内プロモーションによる効果で、二次検査受診率は9.1%上昇した。一方特定保健指導率は健保連携や経営層からの呼びかけを行ったが、7.5%減少となった。特定保健指導の重要性を対象者や管理職にも伝えるべくプロモーションを再検討予定。またBMI25以上の希望者によるダイエットプログラムは効果が高いため、今後も対象者を絞った効果的なプロモーションを行い、生活習慣の見直し・数値改善に繋げる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：沖縄セルラー電話株式会社

英文名：OKINAWA CELLULAR TELEPHONE COMPANY

■加入保険者：KDDI健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

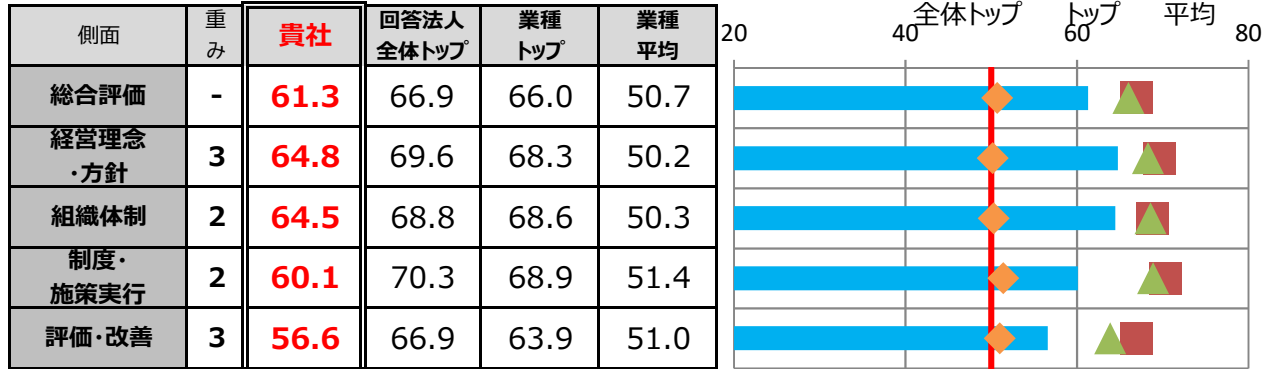
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↑0.1 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



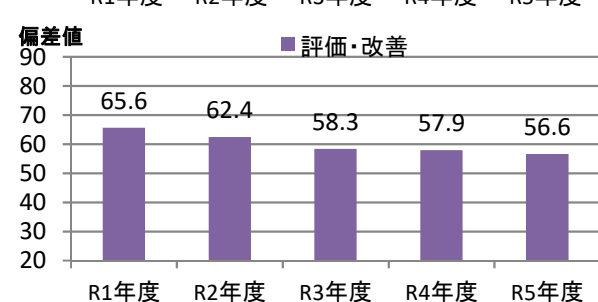
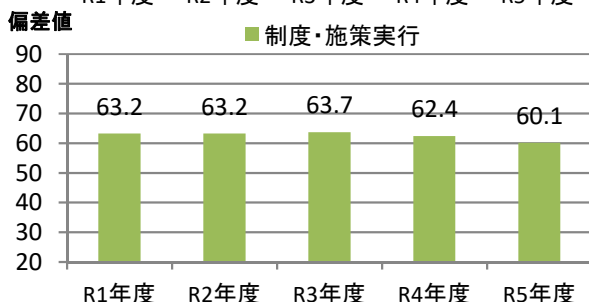
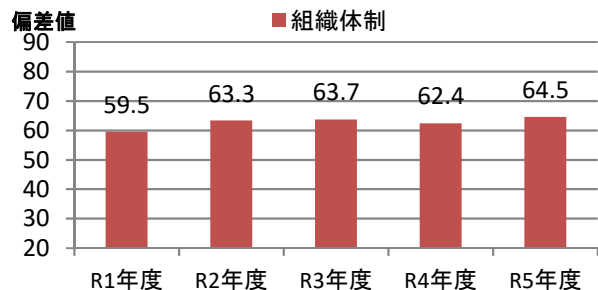
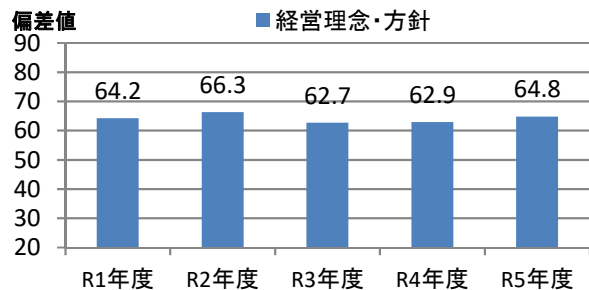
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

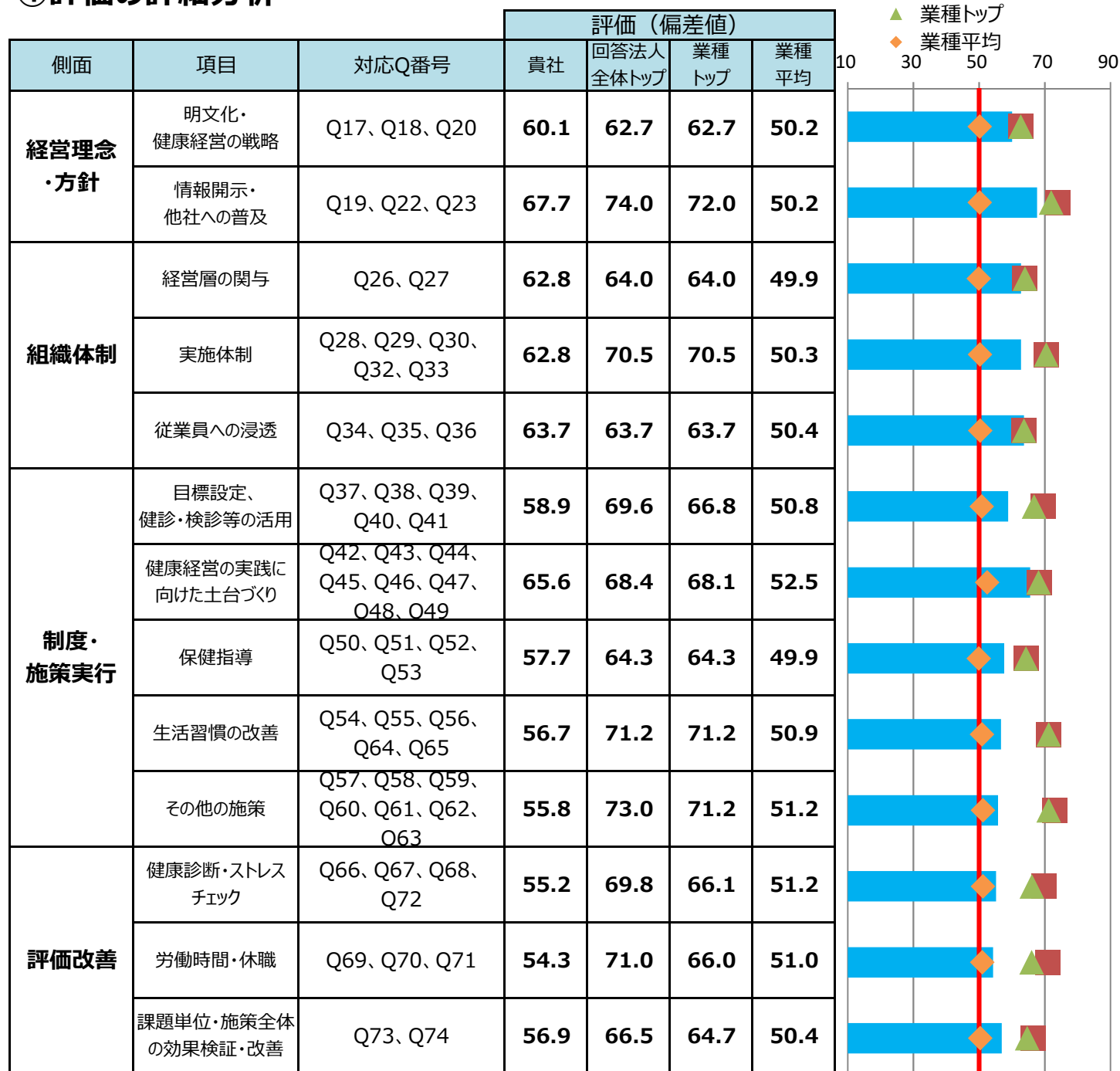
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51～100位	51～100位	201～250位	351～400位	451～500位
総合評価	63.5	63.9(↑0.4)	61.8(↓2.1)	61.2(↓0.6)	61.3(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が健康にイキイキと働くことで、個人のパフォーマンスを最大限に発揮し、生産性の向上を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	働く社員のパフォーマンス向上により、組織全体が活性化し会社業績の向上に資することを期待している。生産性向上によって、経営目標である増収、増益、連続増配の3増を実現する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員一人ひとりの活力と生産性が向上することによる、組織の活性化を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の活力およびパフォーマンスの向上による組織の活性化が実現する正のスパイラルが生み出される。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://okinawa-cellular.jp/corporate/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://okinawa-cellular.jp/corporate/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://okinawa-cellular.jp/corporate/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://okinawa-cellular.jp/corporate/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	40.8	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	企業理念の部門を横断した小グループでの対話機会の定期開催				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	当社サービス「JOTOホームドクター」の食事登録機能（カロリーおよび栄養成分の表示）の活用。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	当社サービス「JOTOホームドクター」を活用し、全社員を対象とした社内ウォーキングイベントを開催。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	28.1	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワーク時のコミュニケーション不足を主因としたメンタル不調による退職者が増加。
	効果検証結果	メンタル不調による退職者が3%を超えていたが、カウンセラーと保健師の連携により、退職に至る前にカウンセリングや医療機関への受診勧奨、必要に応じ業務負担軽減などの介入を行った結果、目標としている3%以下に抑えられている（現在1%未満）。長期退職者の復職後も定期面談を行い、再退職防止に努めている（再退職0%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	全国の喫煙率（16.7%）に対して、社員喫煙率（19.2% ※全年代）が高いため、禁煙への取り組みが必要。
	効果検証結果	喫煙率は昨年度対比で減少したものの、以前として全国の喫煙率より高い状況にあるため、更なる施策の実施を予定している。 ・依存症に関するセミナーの開催（2023年7月） ・館内喫煙室の全撤廃（2023年9月） ・就業規則へ就業時間中の喫煙禁止を規定（2024年1月）

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTドコモ

英文名：NTT DOCOMO, INC.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

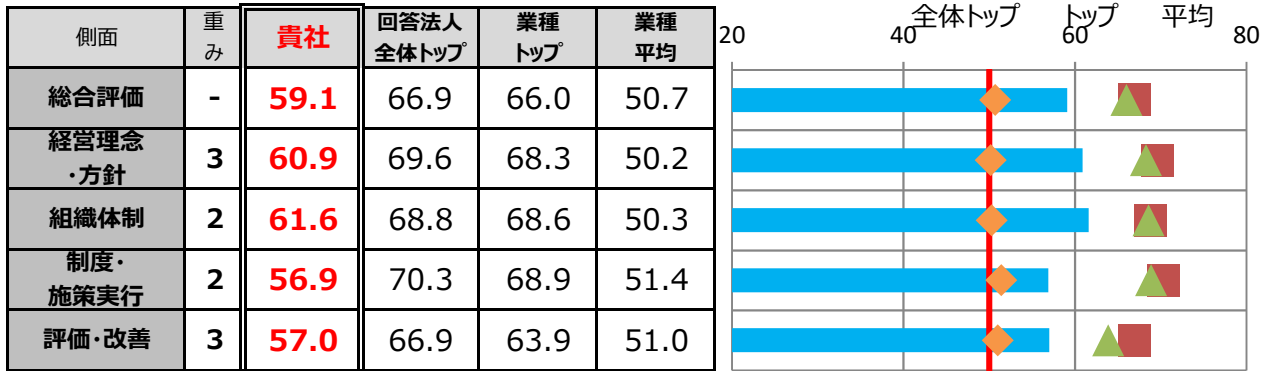
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.1** ↓1.4 (前回偏差値 60.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



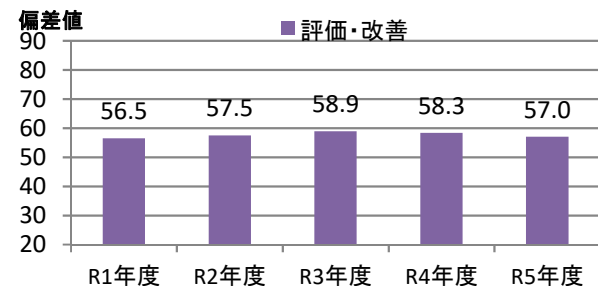
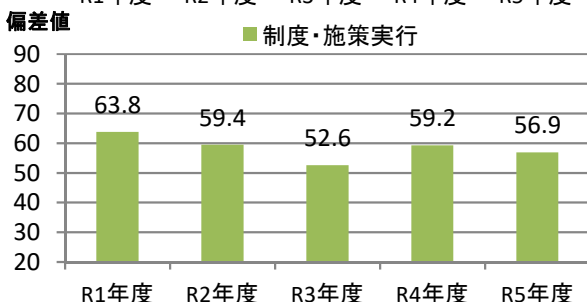
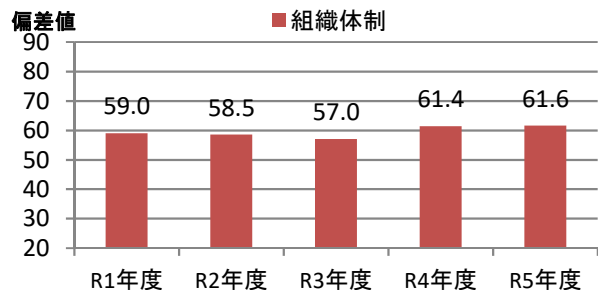
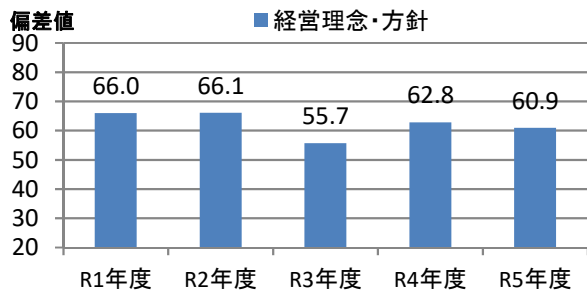
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

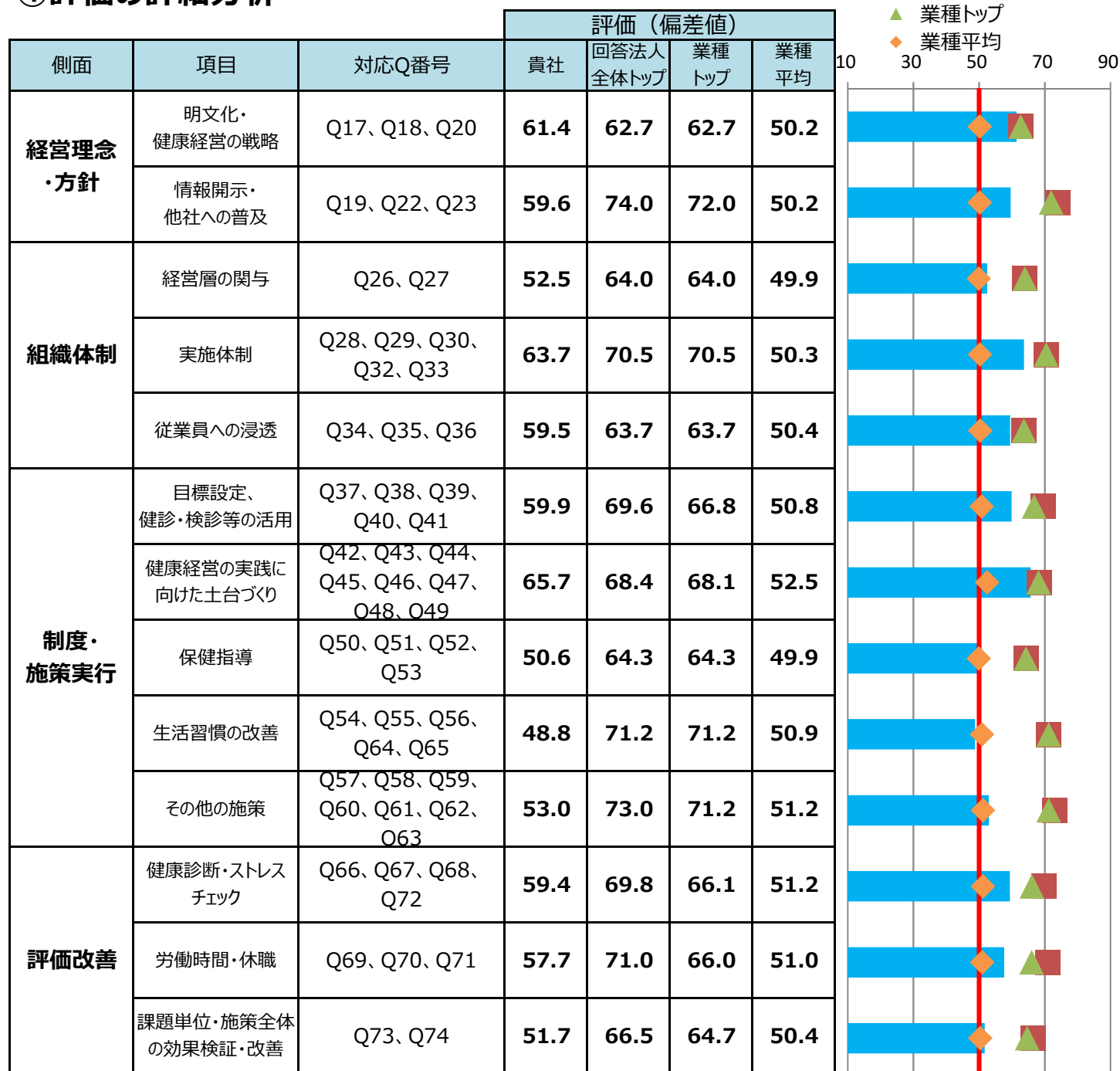
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	301~350位	801~850位	451~500位	701~750位
総合評価	61.3	60.7(↓0.6)	56.3(↓4.4)	60.5(↑4.2)	59.1(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加しており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標」にて4つのKPIを設定している。 ① 特定保健指導対象者率14.5%以下 ② 特定保健指導完了率55%以上 ③ ストレスチェック受検率98.5%以上 ④ 非喫煙率88%以上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/health_management/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/health_management/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○			
URL	https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員とその家族にドコモグループを知ってもらい絆を深め・広めることを目的としたイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	時間栄養学に基づいた食事時間や食事量を管理する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動アプリを提供し期間内に運動すると植林に繋がるイベントを開催し運動習慣の創出に加えカボニューに貢献				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者の増加に伴い、未然に対象予備軍を防ぐ必要がある。
	施策実施結果	メンタル不調予防、抑止の観点からeラーニングによるセルフケア研修を実施。また、不調者の発生抑止には上長のかかわりが重要なことから、管理職向けにはラインケアに関するeラーニングを実施。
効果検証結果	研修の受講率、満足度は下記の通りとなり、一定の効果があったと判断。 セルフケア研修：受講率79%、満足率78% ラインケア研修：受講率47%、満足率90%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	リモートワーク下におけるコミュニケーション不足ならびに運動不足
	施策実施結果	フィットネスアプリを利用し、オンラインでの組織対抗運動イベントを実施
効果検証結果	参加率：(個人)約21%、(チーム)約93% 参加者の約85%が運動やセルフケアの継続意識を持つことに貢献した。 約37%の社員が、コミュニケーションの活性化、会社への好感度が向上していた。 運動に無関心な社員に対し社会貢献（植林寄付）という切り口で周知及びコミュニケーションを図り、実際に参加者の約50%が「イベントが社会貢献につながるから」という理由で運動していた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エムティーアイ

英文名：MTI Ltd.

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

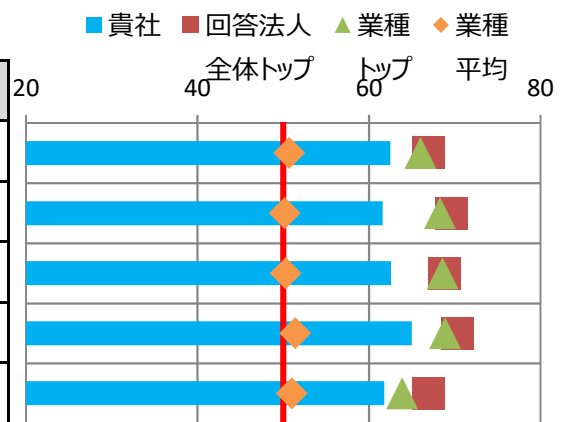
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↓0.5 (前回偏差値 63.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	61.6	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.6	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	65.0	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	61.8	66.9	63.9	51.0



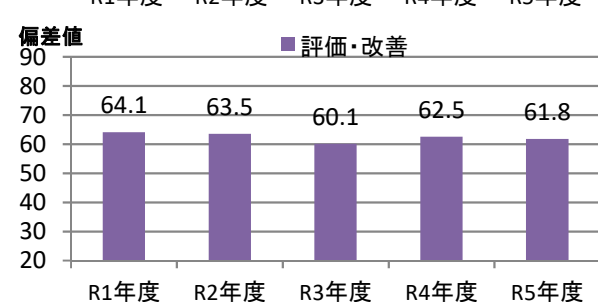
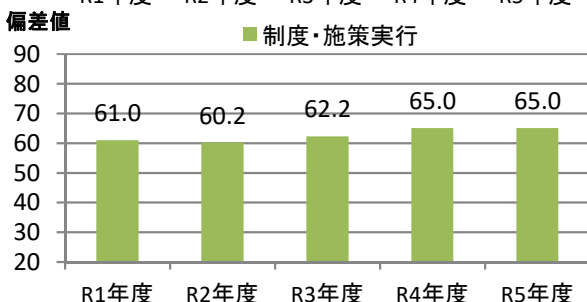
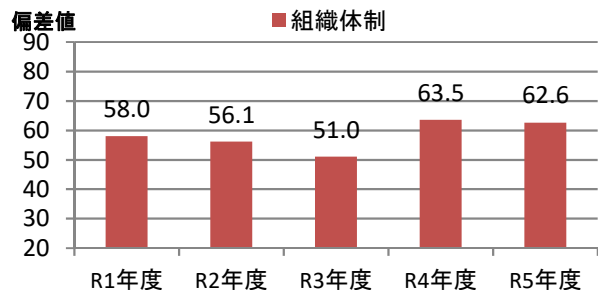
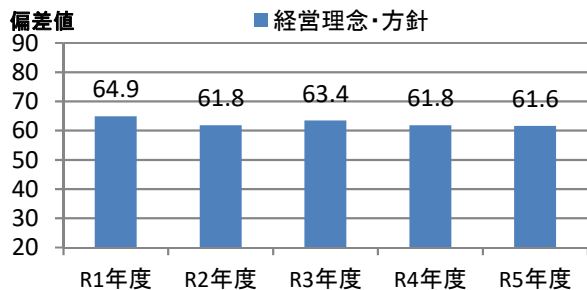
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

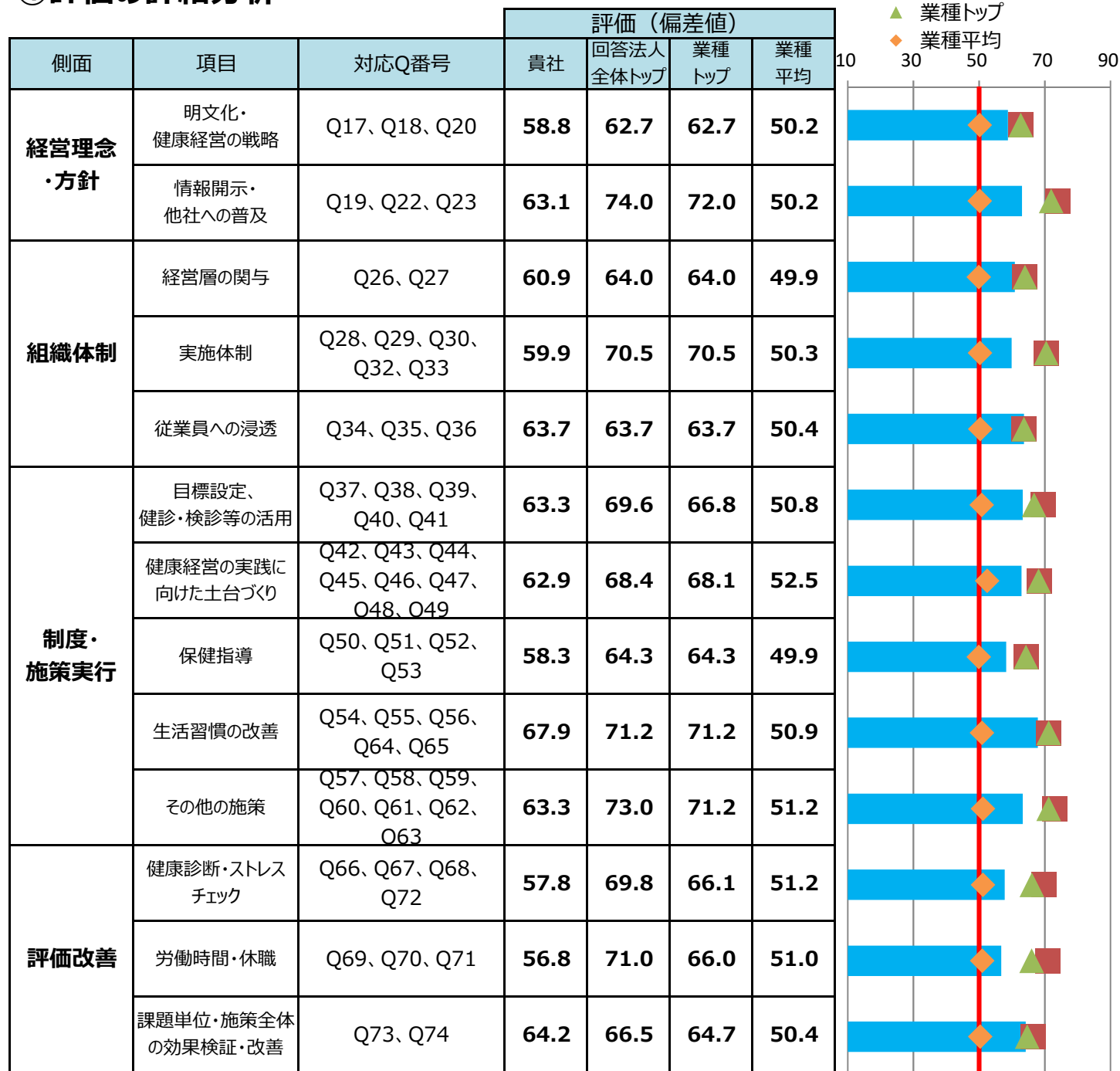
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	301~350位	451~500位	151~200位	251~300位
総合評価	62.5	60.9(↓1.6)	59.7(↓1.2)	63.0(↑3.3)	62.5(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新規サービスの創出や営業利益の増加には従業員一人ひとりの生産性を高めることが重要である。プレゼンティーズム、アブセンティーズムを低減し従業員一人ひとりのパフォーマンスを向上させることで生産性を高められることから、阻害要因となる不定愁訴、メンタル不調（高ストレス者数、休職者数）、健康状態を改善していくことは課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮して仕事に臨めることを期待する。具体的な指標として①パフォーマンススコア（SPQ東大1項目版）の従業員平均を80点とする②不調スコア（自社アンケート）の従業員平均を35点とするを掲げ2025年度までの達成を最終目標とする。①の現在値は74.8点次年度の目標は78点、②の現在値は40点、次年度の目標は37点である。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 9割以上の従業員がテレワークでの勤務となり、従業員間のコミュニケーションが希薄となっていることで、組織の一体感が薄れとワークエンゲージメントの低下が発生している。テレワークを基本とする当社の事業発展にはコミュニケーション量を増加させることで一体感の醸成し、組織を活性化を図っていくことは課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	テレワークスタンダードでも高いワークエンゲージメントとソーシャルキャピタルの維持を期待する。具体的な指標として①全従業員におけるワークエンゲージメント（NewBJSQの一部を使用）のスコアを60点にする②ソーシャルキャピタル（自社アンケート）のスコアを70点にするを掲げ2025年までの達成を最終目標とする。①の現在値は52.7点次年度の目標は55点②の現在値は67.7点次年度の目標は68.5点

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mti.co.jp/?page_id=21557

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.mti.co.jp/?page_id=21557			
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.mti.co.jp/?page_id=21557			
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.mti.co.jp/?page_id=21557			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動を通じて、当社グループ全体のコミュニケーションを活性化し、よりよい人間関係の構築を図				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	従業員一人ひとりへカロリーが記録ができるアプリを提供し、健康的な食生活のサポートをしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	従業員一人ひとりへ歩数や消費カロリーを記録ができるアプリを提供し、運動習慣の定着をサポートをしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	健康意識調査の結果で約8割の従業員がストレス系症状(イライラ、だるさ、日中の眠気等)による不調を抱えており他の症状と比べて約1.5倍生産性低下と相関関係が強い。メンタルヘルスによる休職者は2021年度：5名/年→2022年度：18名と大きく増加。ICTサービス開発会社である当社の業務内容上、業務負荷が増加してしまう時期あるのは避け得ない為在宅勤務でもラインケア、セルフケアを実施できる環境構築は課題
	効果検証結果	ストレスチェック偏差値を2021年度と比較すると50.5→51.2点と増加。全国平均の50点を上回る。健康意識調査では、依然としてストレス系症状と生産性低下の相関が強く(約1.5倍)不調を訴える従業員の割合は66.4%→66.4%と横ばいとなった。メンタルヘルスによる休職者は5名→18名と大きく増加。不調者は増加傾向したことから在宅勤務に対応したラインケア、セルフケア環境を進化させ数値の良化を図る
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	全従業員対象の健康意識調査(2022年度)にて、女性(20代、30代)のプレゼンティーズムスコア(SPQ東大1項目版)は全体と比較して5.3点低い数値。また、女性(20代、30代)の約8割が生理痛等の月経前後に起こる不調に悩んでいることが判明。当社はフェムテック事業(ルナルナ)を推進しており、自ら率先して施策を実施することは非常に重要。女性特有の健康課題に対応した環境作りと不調者の現状が課題。
	効果検証結果	全従業員向けの健康意識調査では女性(20代、30代)のパフォーマンススコア(SPQ東大1項目版)は2021年度と比較し72.9→70.6点、生理痛・月経障害の割合は78→77%となった。2022年度から実施している女性特有の健康課題に絞った調査では、月経に伴う不調の影響日数は2.7日、月経に伴う不調の生活への影響が高いと回答したのは82.1%となった。支援施策の利用者を拡大し各数値の改善を図る

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ベルパーク

英文名：Bell-Park Co.,Ltd.

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

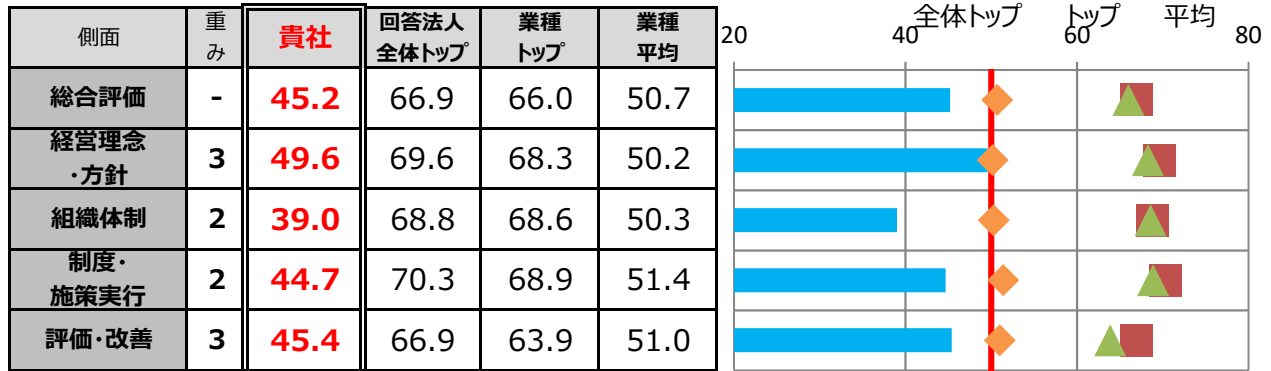
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.2** ↑0.1 (前回偏差値 45.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



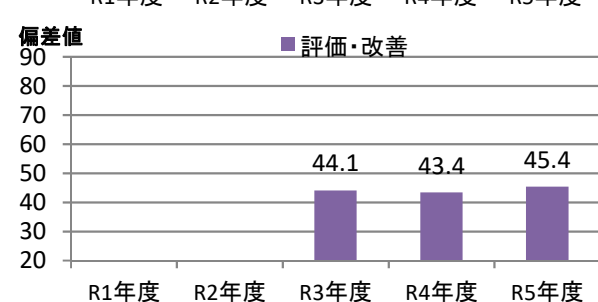
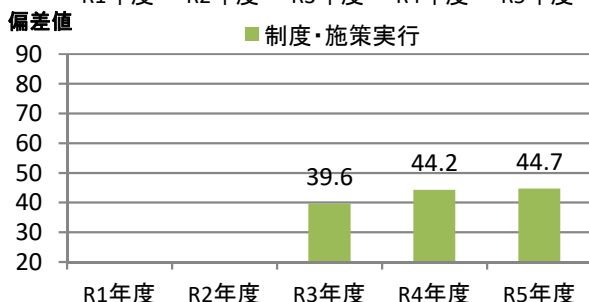
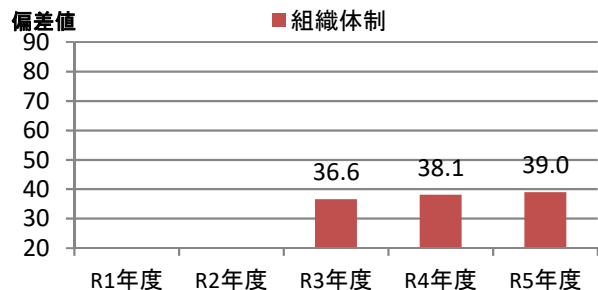
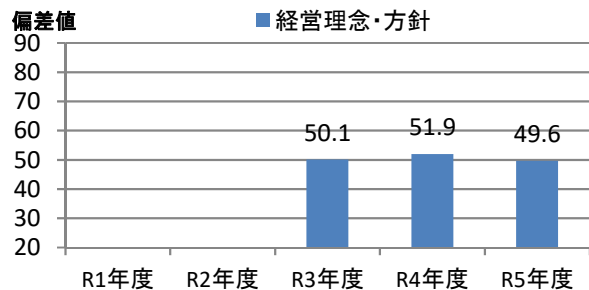
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

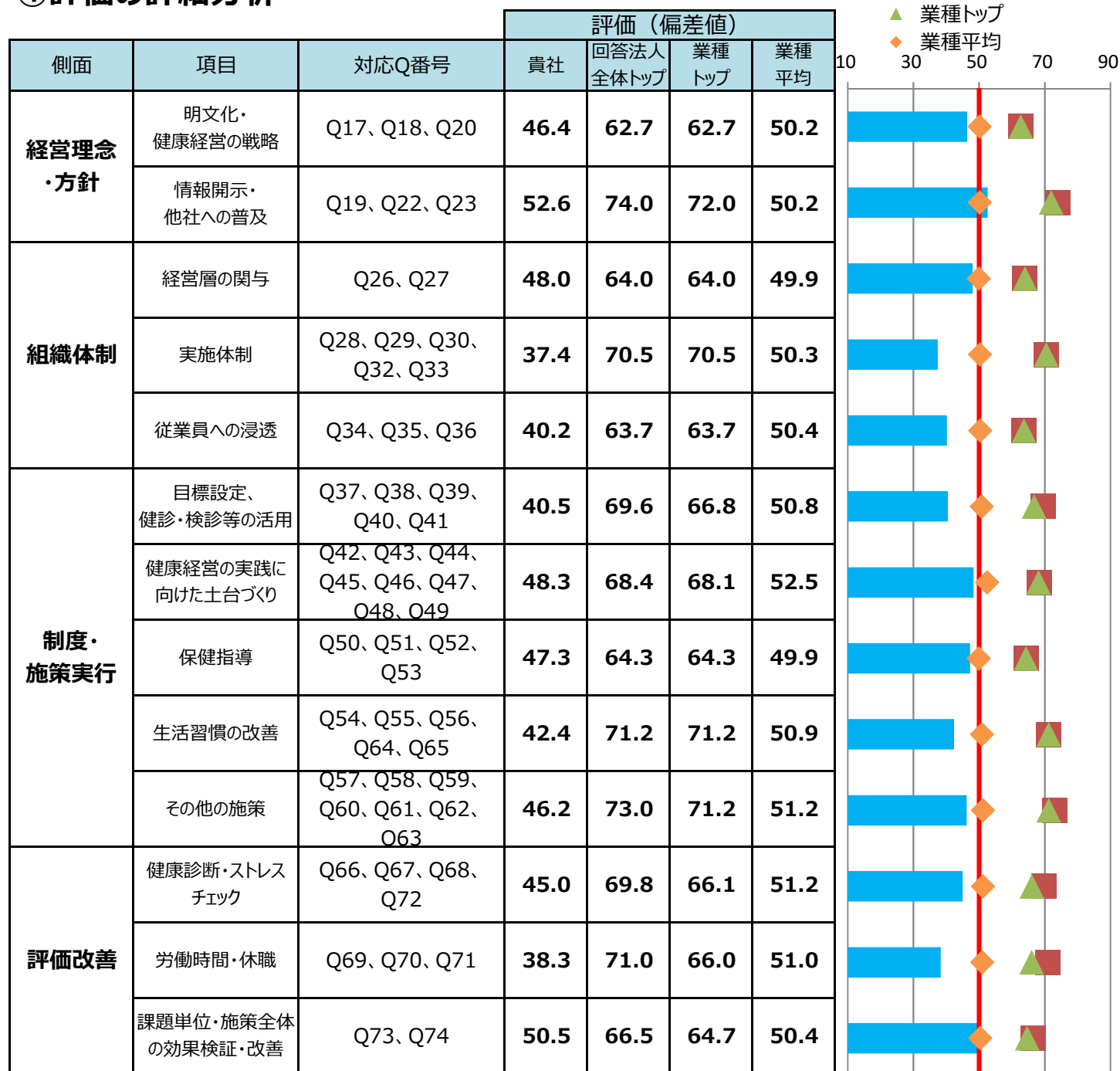
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2201~2250位	2251~2300位	2451~2500位
総合評価	-	-	43.5(-)	45.1(↑1.6)	45.2(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 業種の特徴として、比較的従業員の退職率が高いことが課題である。長く健康的に安心して働ける職場環境を整備することで、従業員の定着率向上につなげていきたい。目標値として残業時間は月25時間以下、有休休暇取得日数11日を定めている。
	健康経営の実施により期待する効果	全従業員が、ワークライフバランスを充実できるよう、有休が取得しやすい環境、適切な残業時間を維持することで、現在働いている従業員がより長く働ける環境を整備することで、1年後の定着率90%以上を維持したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員ひとり一人のパフォーマンスが安定して発揮されることが当社の業績、中長期的な成長にも影響すると考えられるため、プレゼンティズム及びアブセンティズムの数値が安定していい状態をキープしたい。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティズム及びアブセンティズムの数値を毎月集計し、各数値が低い部署や職位について、原因分析を行い、パフォーマンス向上策を実施することで、やりがいをもって中長期で働ける職場環境を整備することで、退職抑止、業績向上につなげたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.bellpark.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティズム	○	○	○		
URL	https://www.bellpark.co.jp/sustainability/employee/				
b.プレゼンティズム	○	○	○		
URL	https://www.bellpark.co.jp/sustainability/employee/				
c.ワークエンゲイジメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.1	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行やクリスマスパーティ等を開催し、コミュニケーションを促進している。下記は社員旅行の実績				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取週間というCPを開催し、全社員向けに野菜ジュースを配布及び食生活についての知識共有を行った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康保険組合が主催するウォーキングイベントを全社員へ周知し、積極的な参加を呼びかけている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	93.6	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	28.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍で在宅勤務や懇親会の減少で、従業員間のコミュニケーションが減り、ストレス関連疾患になる従業員が増加傾向にあり、退職率が増加した。
	施策実施結果	会社として従業員間のコミュニケーションの場を設け、社員旅行やビアパーティー、懇親会等を積極的に行った。
効果検証結果	結果としては、ストレス疾患による退職が減少したことなどにより、退職率は約3%減少した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2021年度の全体の喫煙率は、32.1%と高い喫煙率となっていたため、生活習慣病対策の一環としても、喫煙者の禁煙促進及び非喫煙者の健康の確保が課題であると捉えている
	施策実施結果	2021年9月に全従業員に対して、2022年4月より就業時間中の喫煙を禁止とする旨の通知並びに禁煙外来の治療完了者に対して、補助金を支払うこととして、会社全体として、禁煙を促すようにした。
効果検証結果	2022年度において全体の喫煙率は30.6%と2021年の32.1%と比較すると1.5%低下した。上記施策により一定の成果がでたと考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	-
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: GMOインターネットグループ株式会社

英文名: GMO Internet Group, Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

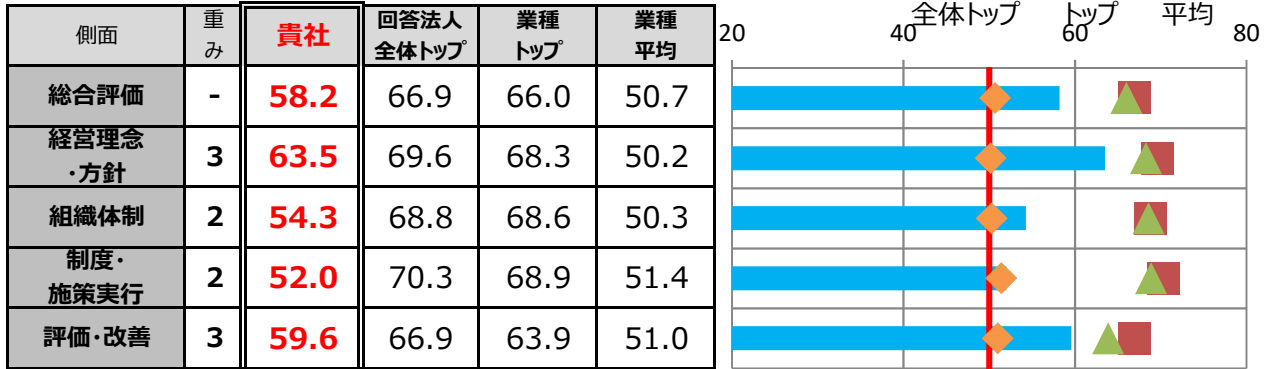
①健康経営度評価結果

■総合順位: **801~850位** / **3520社中**

■総合評価: **58.2** ↑8.0 (前回偏差値 50.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



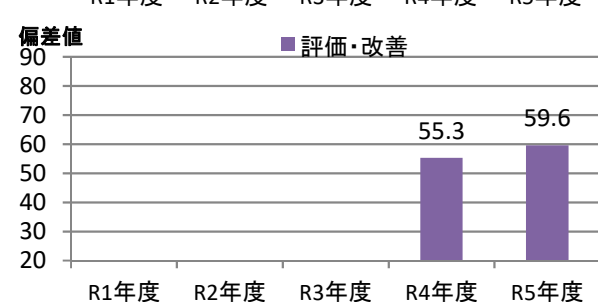
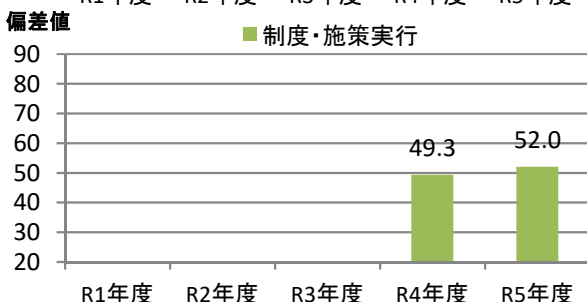
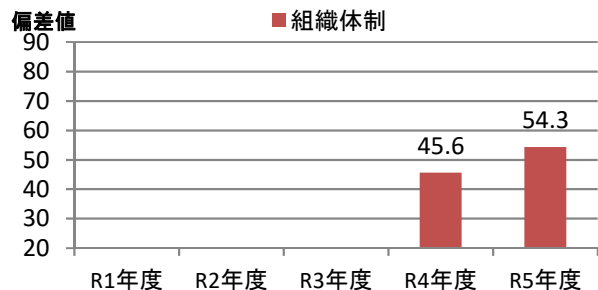
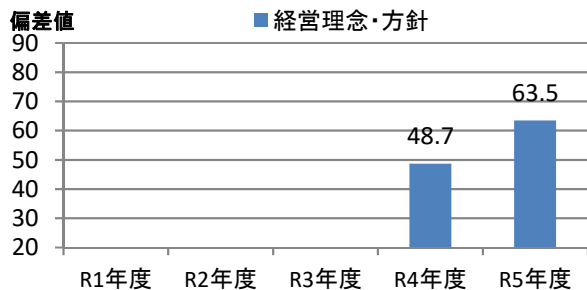
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

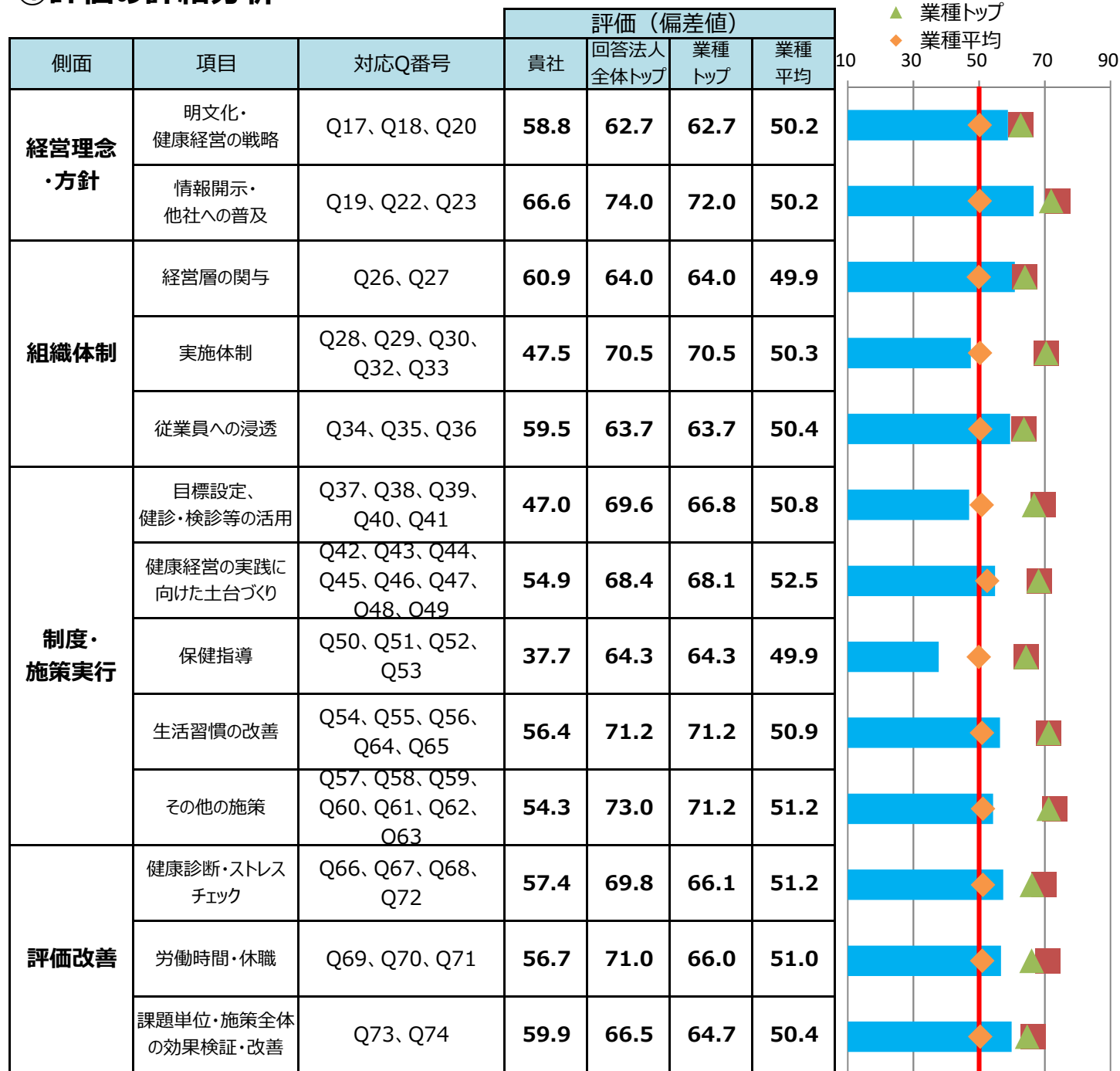
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1601~1650位	801~850位
総合評価	-	-	-	50.2(-)	58.2(↑8.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 100年単位で続く企業グループを目指すためには、お客さまに最も喜ばれるNo.1サービスを提供することで、かかわるすべてのステークホルダーが笑顔になることが必要だと考えている。そのためにはパートナー（従業員）一人一人の心と体の健康を良好に維持し、パフォーマンスを上げることが重要だと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実践することでパートナー（従業員）の幸せ（健康・精神・教養の基礎レベル、社会生活・家庭生活の実現レベル、経済の結果レベル、すべてのエリアでバランスが取れていること）を実現し、パフォーマンスが最大限発揮できることを目指している。 <目標指標> ワークエンゲイジメント指標
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 労働人口が減少している社会的課題の中にあっても、当社は優秀な人材が集まり、成長し続ける組織づくりをチャレンジしている。そのためにはパートナーのパフォーマンスを発揮し活躍できる環境を整え、共に成長できる集団としていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	パートナー同士のコミュニケーション活性化を図り、イノベティブな組織風土を醸成する。 <目標指標> ワークエンゲイジメント指標

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.gmo.jp/csr/social/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.gmo.jp/csr/social/#humanRights				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.gmo.jp/csr/social/#humanRights				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.gmo.jp/csr/social/#humanRights				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	21	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内カフェを利用して、お昼と毎週金曜日の夜、従業員に無料でコミュニケーションの場を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂にて、特別顧問医師監修のアンチエイジングプレート、1品1品カロリー表示・適量目安表示を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	社内研修プラットフォーム（イーラーニング）にて健康経営講座を設け、ロコモチェックアンケートを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	10.4	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	潜在的な健康リスクを低減させるためには、良好な生活習慣が重要と考える。運動と摂生で体調を整えることを健康経営の重点テーマとして設定している。運動習慣者比率について、厚生労働省調査の平均よりも上回っているものの、前年比で微減となっているため、より注力していく必要がある。
	施策実施結果	従業員の運動促進と、グループ内コミュニケーションの活性化を目的にウォーキング&ランニングイベント、フィットネスイベントを実施 合計実施回数：27回 累計参加人数：424人 ※参加連結企業グループ全体
効果検証結果	2018年度から2022年度の全従業員運動習慣者比率は21.4%→26.3%と4.9%増加した。経年で比較し、増加傾向である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	パートナー相互の良好なコミュニケーションが将来的なイノベティブな組織風土の実現につながると考えている。そのためには、メンタルヘルスやパートナーのパフォーマンス向上に向けた取り組みの注力が必要がある。
	施策実施結果	イベントやろうぜ、みんなのバースデー、パーティム、季節イベント、拠点間コミュニケーション施策を実施 合計実施回数 29回 累計参加人数 13,993人（平均500人参加） ※参加連結企業グループ全体
効果検証結果	エンゲージメントサーベイの結果（スコア） ・仕事仲間との人間関係 78（同業種平均ベンチマーク 77） ・同僚からの困難児の支援 78（同業種平均ベンチマーク 74） コミュニケーションに関わる2項目において、同業種平均のスコアを上回っている。今後もコミュニケーションに関する施策を実施し、コミュニケーション促進につなげる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社学研ホールディングス

英文名：GAKKEN HOLDINGS CO.,LTD.

■加入保険者：学研健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

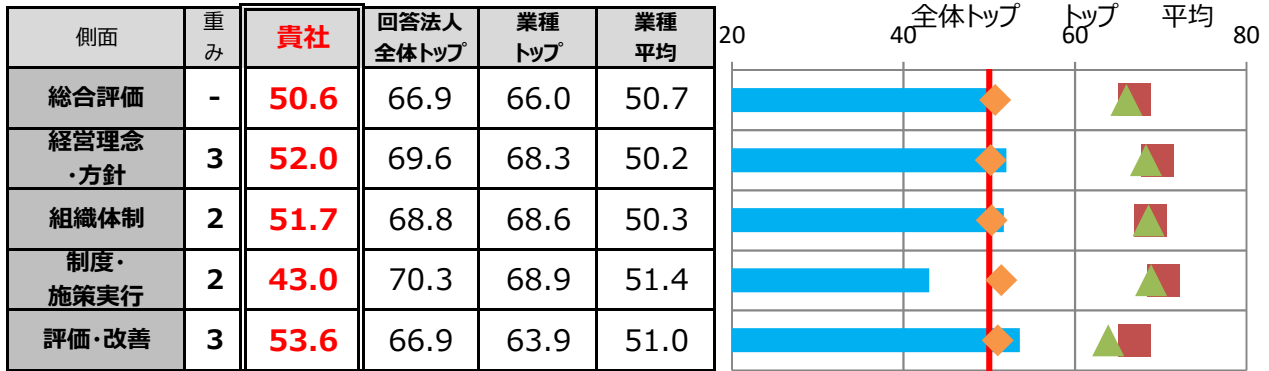
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.6** ↓5.1 (前回偏差値 55.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



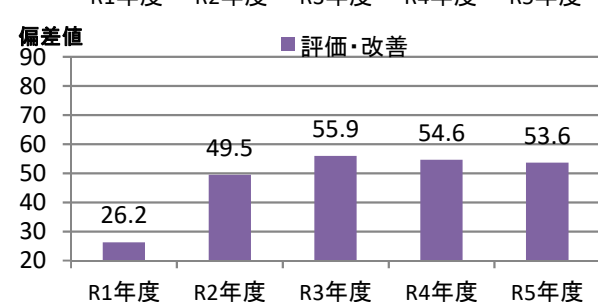
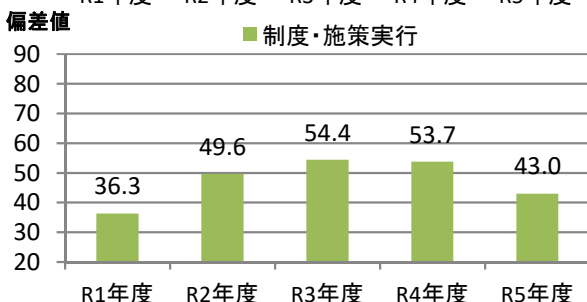
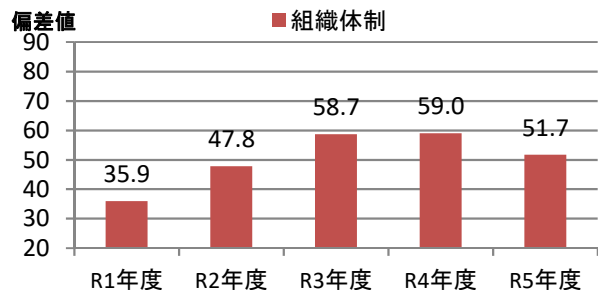
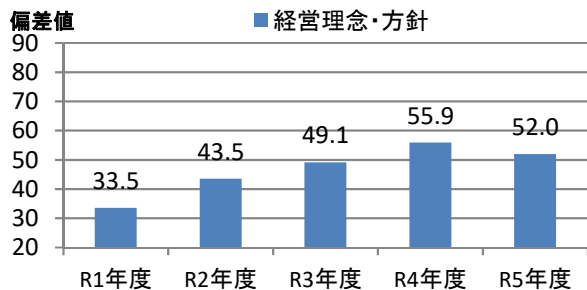
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

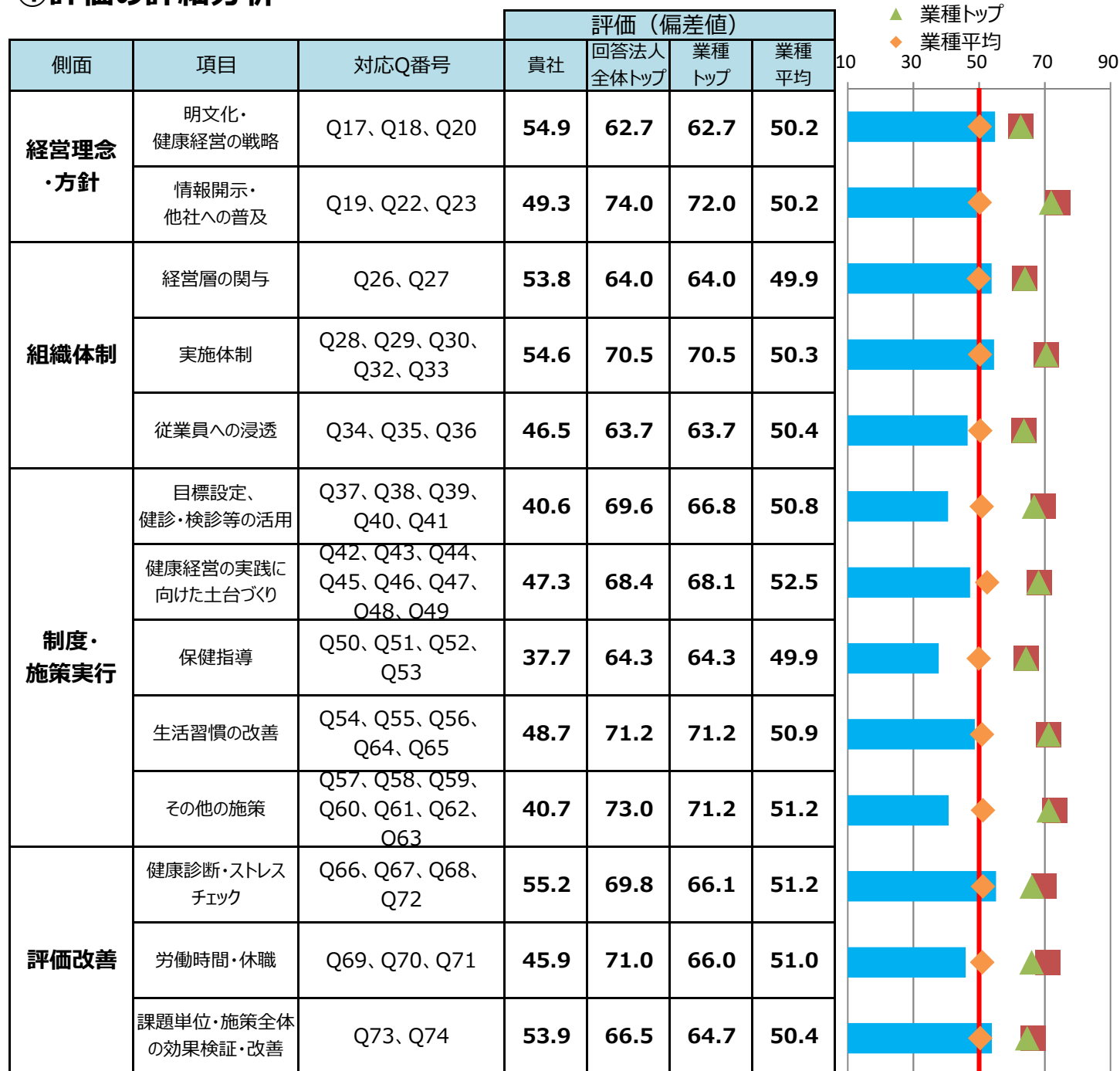
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2201~2250位	1551~1600位	1051~1100位	951~1000位	1701~1750位
総合評価	32.4	47.4(↑15.0)	54.1(↑6.7)	55.7(↑1.6)	50.6(↓5.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 コロナ禍により社会・生活は加速度的に変化しており、当社自体もDX加速とグローバル展開を掲げ自ら変革し続ける事を標榜している。そのため、変化の速さ・激しさ、多様化する環境や価値観、先の見通せない状況等職場における不安やストレス要因が従来より増加している。社員個々がそうした変化を前向きにとらえ、仕事で特性を活かし、多様性が力に変わる健康な職場環境を作ることが重要な経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営実施により、心身ともに健康で働きがいを持って生き生きと働く従業員を増やすと共に、一人ひとりの個性・強みを活かす柔軟な働き方を実現することで、多様な価値観を組織の力に変え創造性を発揮することのできる職場環境を目指す。それにより「ウェルビーイング」を実現し「持続的な企業価値の向上」を達成したいと考える。 目標指標 メンタルヘルス不調者減少・プレゼンティーズム改善・エンゲージメントスコア向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://ghd.gakken.co.jp/csr/safety_and_health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	家族・従業員間のコミュニケーション促進や思い出作りとして、クイズ大会や実験教室をオンラインで実				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	写真による食事の記録が可能なアプリを無償で提供し、食生活を改善するよう促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全従業員を対象としたウォーキングイベントを実施。各自が切磋琢磨し合い、運動習慣の定着につながった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	業態の特性上、有休取得率の向上及び長時間労働の削減が課題としてあった。 ◆有給取得率 2019年：69.3% ◆平均月間総労働時間 2019年：157時間 ◆法定外労働月45時間越え人数 2019年：169人
	施策実施結果	20時を過ぎる残業は原則禁止、ノー残業デーの実施 4～10月に5日間の有給消化を義務化、誕生日や家族行事時に有給取得促進 新就業システムを導入し法定外労働時間が基準を超えた際にアラートが出る仕様に変更
効果検証結果	2019年度に比べ微悪となった。従業員が休みと労働時間を減らす事を両立する事は難しい事と認識している。 特に、2022年度から新しく導入した新就業システムにて、長間労働の撲滅に努めたが、すぐには改善できず、より一層施策を強力・効果的に進める必要がある事が分かった。 ◆有給取得率 2022年：59.6% ◆平均月間総労働時間 2022年：161時間 ◆法定外労働月45時間越え 2022年：232人	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の低下が頭打ちになっている。
	施策実施結果	2021年は、「卒煙プログラム（アプリ）」を従業員に案内。 2022年はさらに、健診問診による喫煙者リストを基に事業主から個々の喫煙者へ向けて「卒煙プログラム（アプリ）」への応募促進を実施した。
効果検証結果	2021年度の喫煙率は12.6%だったが、2022年度の喫煙率は11.9%と若干だが低下した。（喫煙率は全年齢対象とした値）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	—
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイネット

英文名：I-NET CORP.

■加入保険者：首都圏デジタル産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

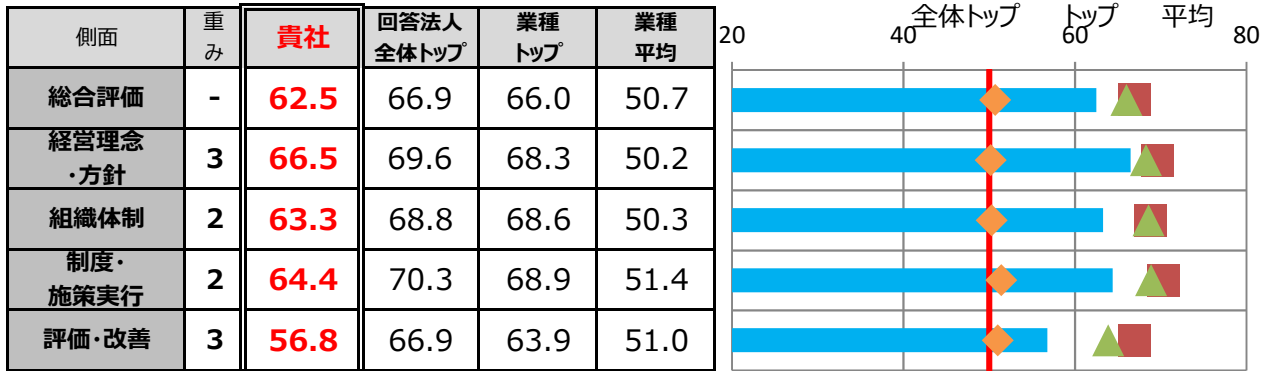
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑1.6 (前回偏差値 60.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



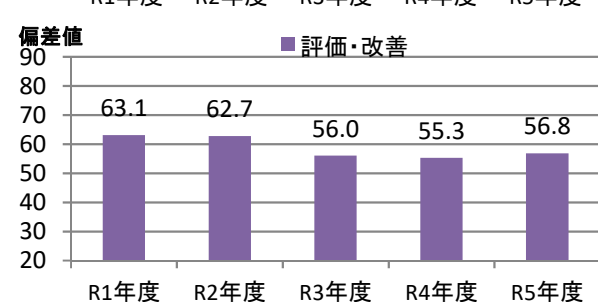
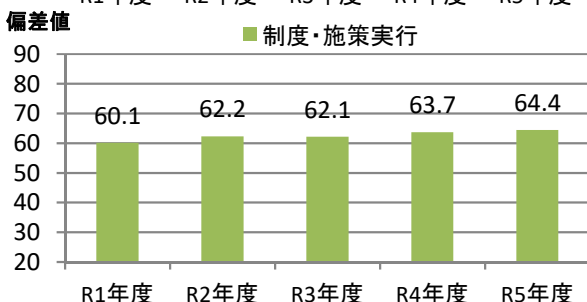
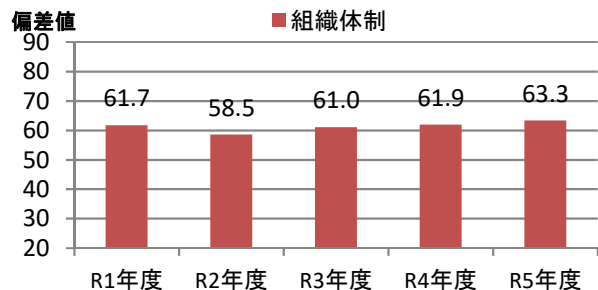
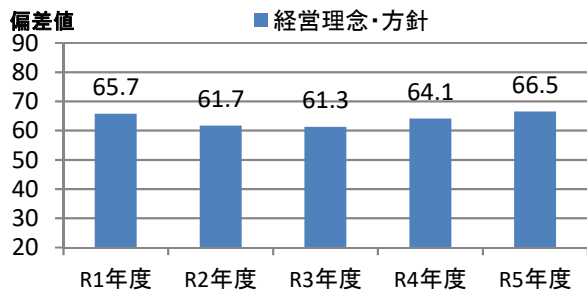
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

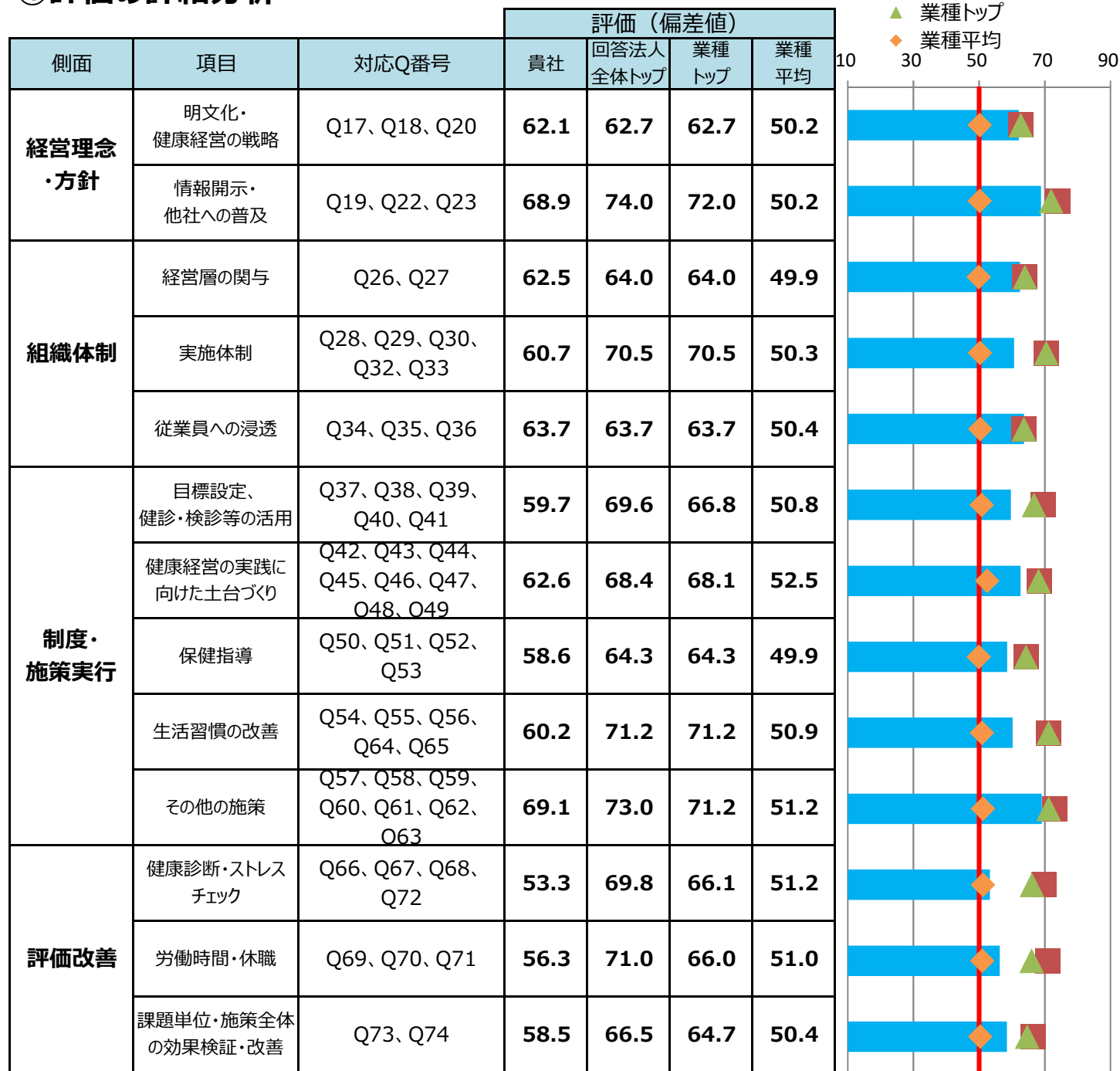
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	201~250位	401~450位	401~450位	251~300位
総合評価	63.0	61.5(↓1.5)	59.8(↓1.7)	60.9(↑1.1)	62.5(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営方針である『持続的成長を可能にするエクセレントカンパニーへ』を実現するためには社員ひとりひとりの生産性の向上が必要となる。そのためには、社員自身のウェルビーイングの実現が不可欠であり、その阻害要因を明らかにし、継続的に改善を図っていくことが課題となる。具体的には、プレゼンティーズムの数値を指標とし、数値の低減のために法定時間外労働時間の削減による、睡眠での休養取得率の向上を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	公私にわたる社員ひとりひとりのウェルビーイングの実現により、生産性が向上することを期待する。その効果測定として、SPQ(東大・項目版)で計るプレゼンティーズムの(損失率)低減を目標とする(2022年度: 15.35%⇒2026年度: 12.00%)。そのために、社員アンケートで集計する休養不足と回答する割合が低減することを合わせて目標とする(2022年度: 37.0%⇒2026年度: 30.0%)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 経営課題のひとつに“サービス力の向上”を掲げており、中長期的な事業拡大や質の高いサービスを提供し続けられる基盤が求められる。それを実現するにあたり、会社の将来を担う30代社員の割合が低いことが課題となっている。これは、リーマンショックや東日本大震災の影響により、当時の新卒採用を制限した結果である。全社的に健康経営の施策を進める中で、特に30代社員の動向をウォッチし人材定着や採用力向上を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	特に30代社員が、管理職や経営を担う立場になった際にパフォーマンスを発揮できることを期待する。その効果測定として、社員アンケートで集計しているワークエンゲージメントにて、仕事への活力・熱意・没頭がある割合の向上を目標とする(2022年度: 50.0%⇒2025年度: 60.0%)。また健康経営をPRすることで、中途エントリー数向上を目標とする(2022年度: 150件⇒2025年度: 200件)。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.inet.co.jp/sustainability/social/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.inet.co.jp/sustainability/social/health-management.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.inet.co.jp/sustainability/social/health-management.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.inet.co.jp/sustainability/social/health-management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	16	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	弊社加入の社団法人が主催する地引網大会に、社員およびその家族の参加を呼びかけている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食育マルシェを実施。参加者はテーマ食材の講義を受けた後、自宅に配送されたテーマ食材を調理実食。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進および運動が健康に及ぼす効果を踏まえた内容の動画を社員へ視聴を促した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	3.6	%
管理職限定	○	全管理職の	93.8	%
限定しない	○	全従業員の	89.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度にメンタル不調による退職者が、前年度4名から9名に増加し、若手社員のメンタル相談者も増加した。コロナ禍で在宅勤務を利用する社員が増えたため、入社時より業務上円滑にコミュニケーションが取れない状況が続いたことが要因と捉え、メンタルヘルスのリテラシー向上を課題と考えた。
	効果検証結果	2022年度の退職者数が、前年度9名から5名へ半減したが、ストレスチェックにおける高ストレス者率は14.6%(前年比1.0%増)前年度と横這いであった。更なる対策として、2023年度よりキャリアカウンセリング制度を開始。専属のカウンセラーが年に一度全社員一人一人と必ず面談を行い、社員の課題発掘と解決を図る。またコミュニケーション促進のためTeamsの全社導入やテレワークガイドラインの見直しを図る。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員アンケートの結果、2021年度の喫煙率は23.1%まで減少した。日本の喫煙率（2023年度25.4%）よりは低いものの、健康影響の大きさを鑑みれば継続的な喫煙対策が重要である。これまでの対策を見直し、更なる施策の強化が必要と考えられる。
	効果検証結果	2022年度の社員アンケートの結果、喫煙率が22.5%と前年度より0.6%減少したが、女性の喫煙率が10.1%と全国平均の7.6%を大きく上回った。更なる喫煙率低下対策として、入社する社員にも着目し、2023年度より「新卒採用時の喫煙者の採用制限」を開始。既存社員にも、禁煙外来費用補助制度を10万円に増額し参加を促進する他、禁煙達成者の声の社内発信や女性の健康セミナーでの啓発より喫煙率低下を図る。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：松竹株式会社

英文名：Shochiku Co., Ltd.

■加入保険者：松竹健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

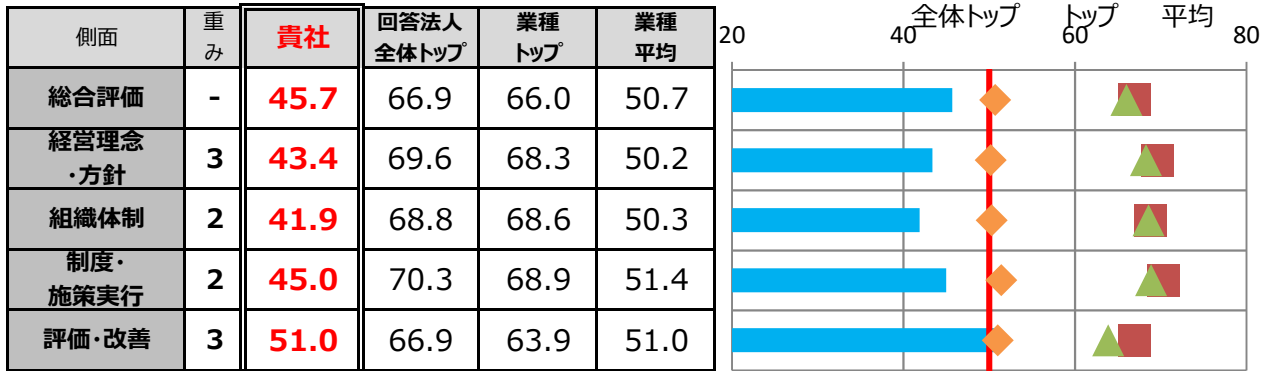
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.7** ↑10.5 (前回偏差値 35.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



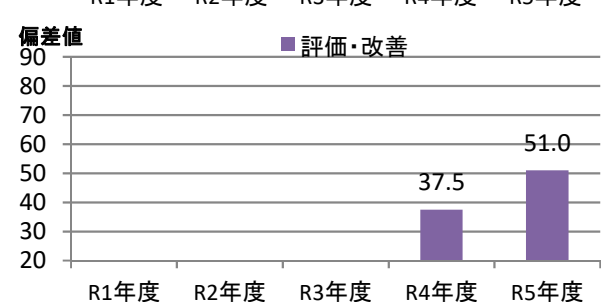
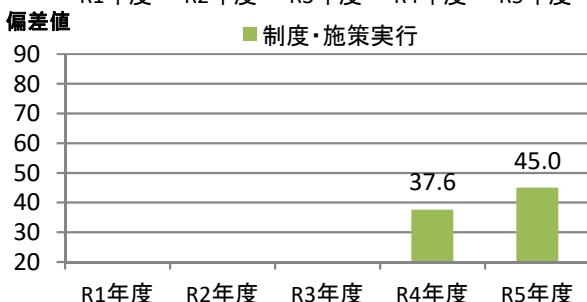
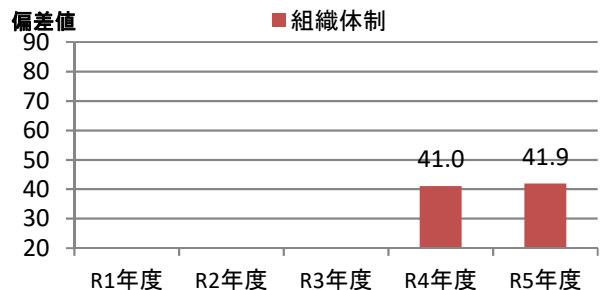
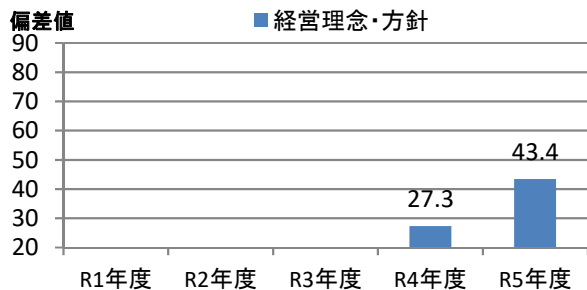
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

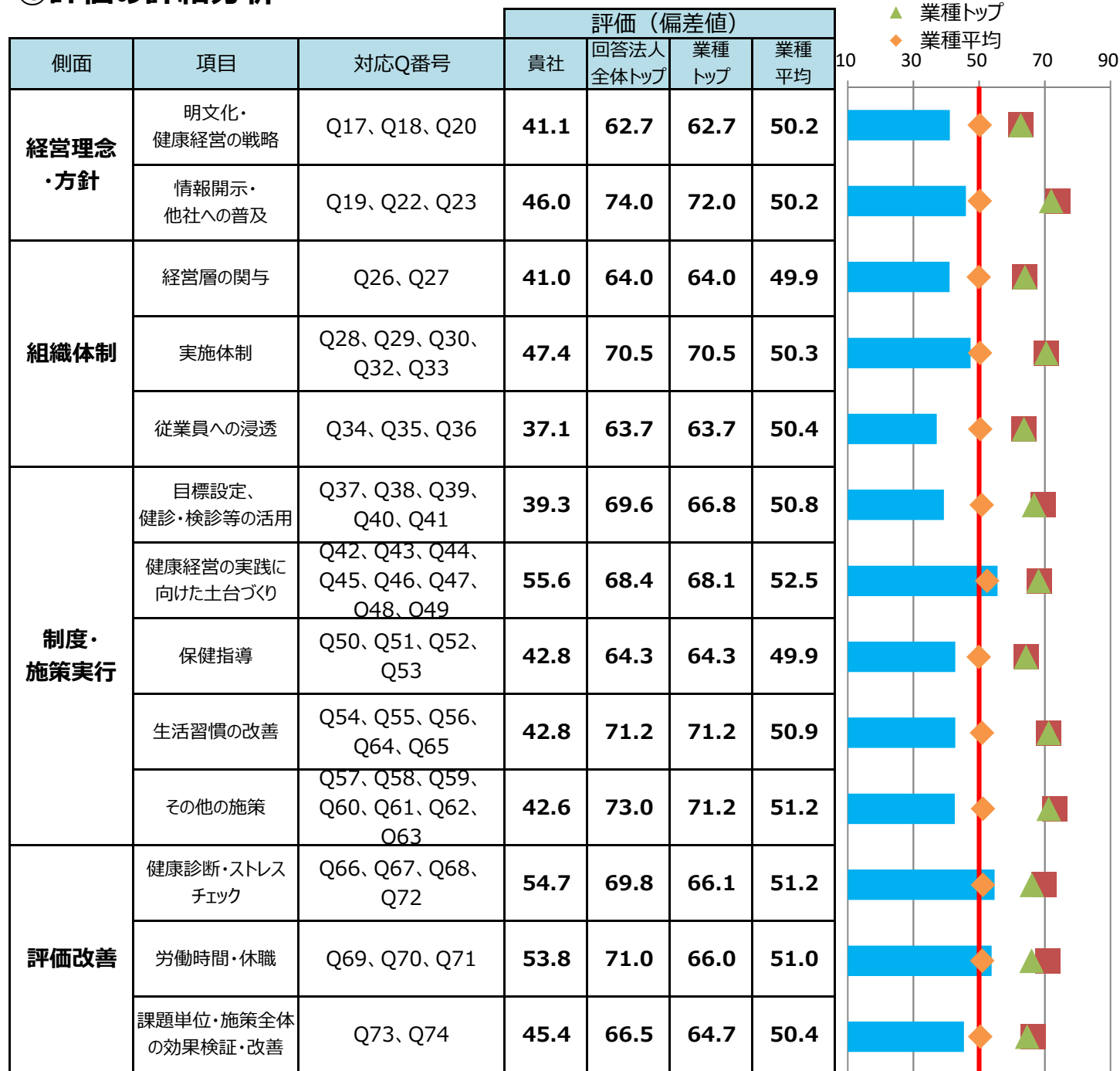
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2901~2950位	2401~2450位
総合評価	-	-	-	35.2(-)	45.7(↑10.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 多様性を認め合う風土と働きがいのある環境を作ることにより、企業の持続的成長を実現することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが個性を発揮し多様性を活かせる組織を作り、仕事を通して喜びを感じられるウェルビーイングの実現。働きやすさと働きがいを兼ね備えた職場にすることで、個人と組織の成長を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shochiku.co.jp/company/profile/sustainability/human/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	17	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	19	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	福利厚生として社内のクラブ活動に対し、金銭支援を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康相談(WEB・電話)で生活習慣病のサポートとして毎週水曜に管理栄養士による食事指導・相談を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	会社の福利厚生として、リロクラブと提携・利用補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.7	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	割合として高くはないものの、メンタル不調による退職や、高いストレスを感じている従業員がいる。労働環境を改善することで予防・解決できるケースもあるため、早期に発見・解決できる仕組みが必要である。
	施策実施結果	健康管理及び衛生管理の専任部署である「健康推進室」を設置し、いつでも話せる心の相談窓口として機能している。専門家によるカウンセリングも定期で実施し、毎月全従業員宛にメールを発信、周知してきた。
効果検証結果	メンタル不調による退職者数は横ばい傾向だが、窓口への相談件数は年間50件以上あり、相談しやすい環境の醸成に一定の効果を感じている。引き続き安心安全の窓口を提供し、メンタル不調の予防・早期解決に取り組み、退職者数の減少を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランス実現のために、有給休暇を活用しやすい職場環境が必要である。
	施策実施結果	有給休暇取得を促すメールを全従業員に定期的に発信し、有給休暇を取りやすい環境作りを行った。また、計画的に付与・取得できるよう、人事部から全管理職へ通知を行った。
効果検証結果	管理職と一般社員の有給取得に対する意識改革を並行して行っていることが結果に繋がっており、有給休暇の平均取得日数は年々増加している（2021年12.0日、2022年12.9日）。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東宝株式会社

英文名：TOHO CO.,LTD

■加入保険者：東宝健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

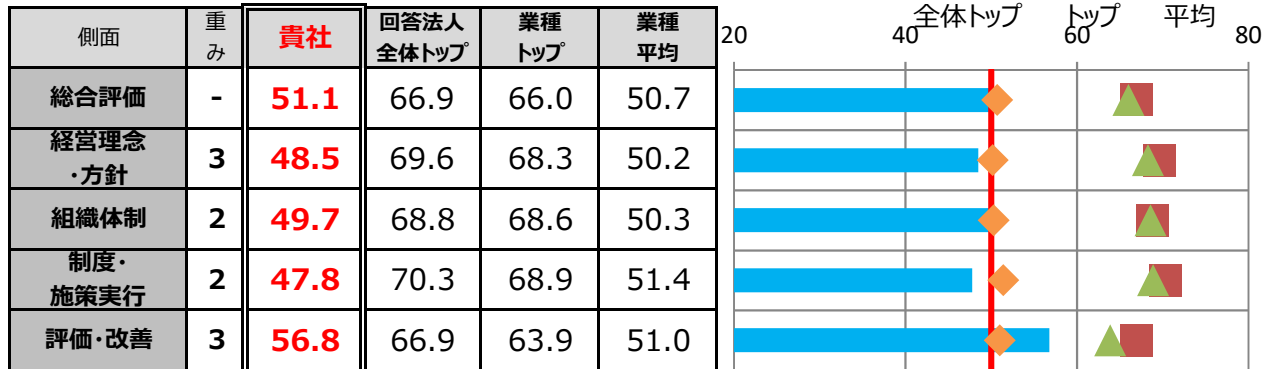
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.1** ↑0.7 (前回偏差値 50.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



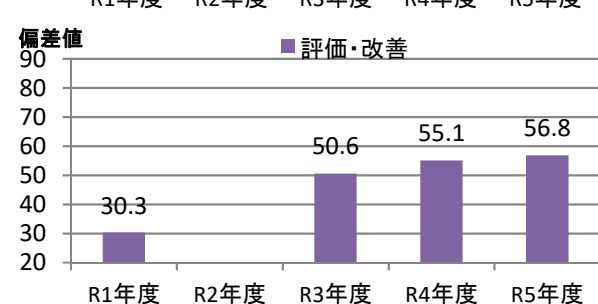
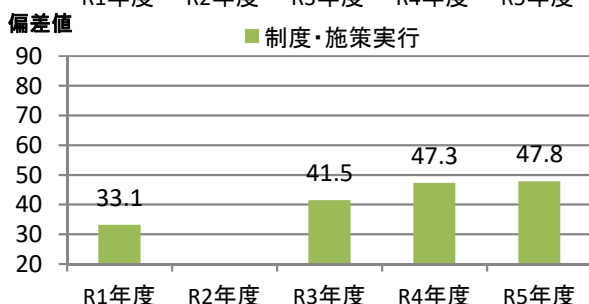
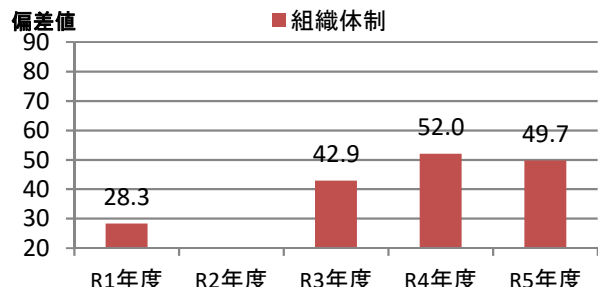
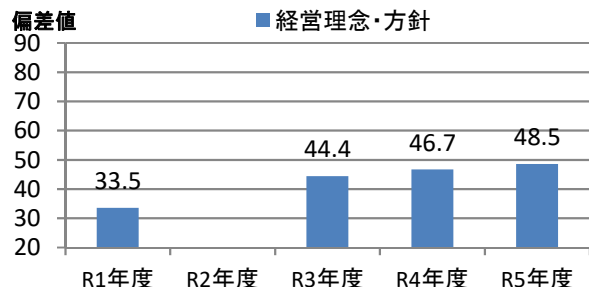
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

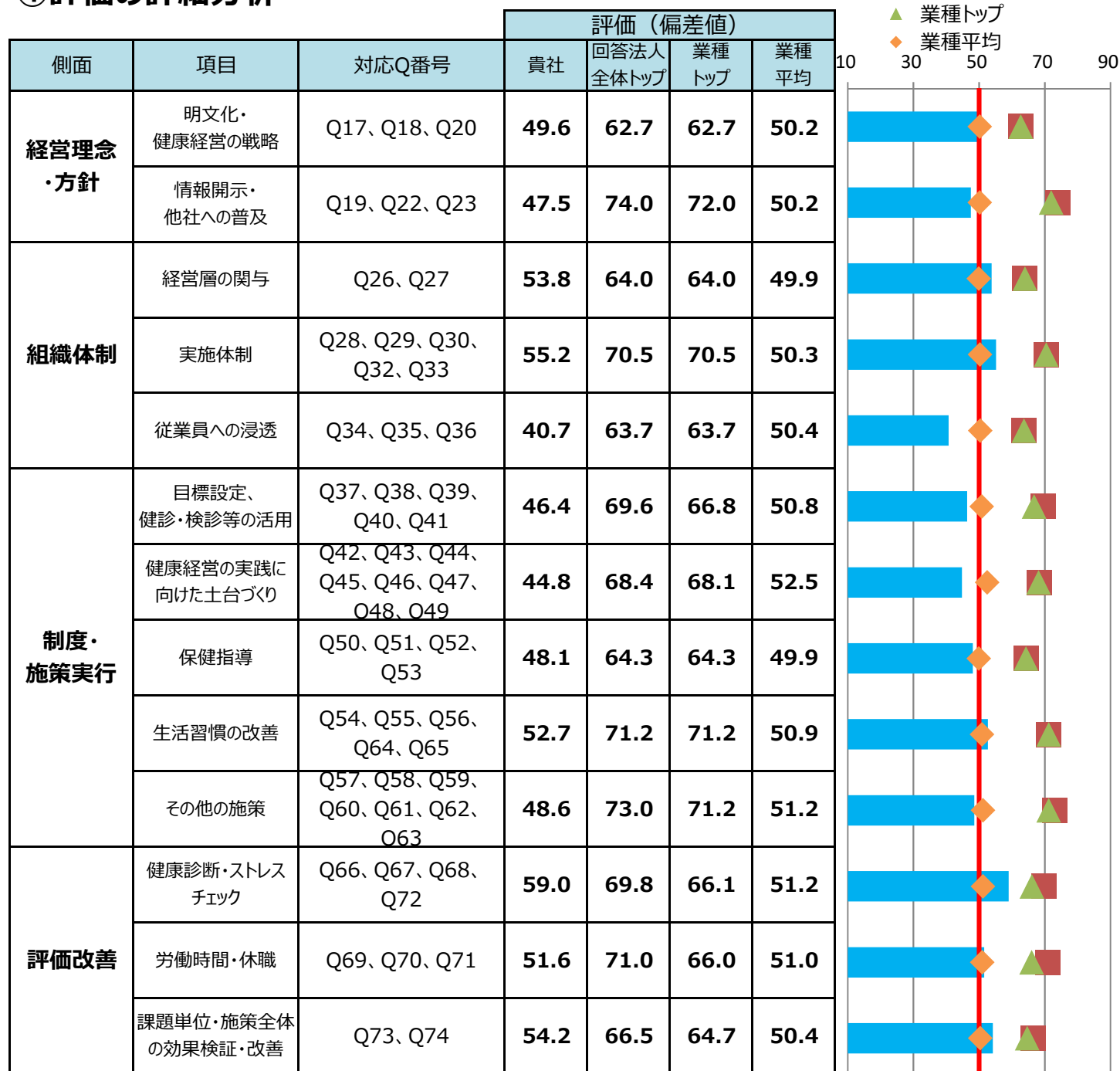
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2251~2300位	-	2051~2100位	1601~1650位	1651~1700位
総合評価	31.4	-	45.4(-)	50.4(↑5.0)	51.1(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は創立100周年に向けた成長戦略を掲げて、新たな価値を創造できる「人材」が成長の大きな原動力となるとの認識の元、「人材」の確保・育成に注力していく方針を宣言している。また、サステナビリティの方針として「誰もが健康でいきいきと活躍できる職場環境をつくります」と掲げ、従業員が心身共に健康で持てる能力を最大限に発揮できる職場環境の実現が、企業と従業員を共に成長させるための重要課題であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	「心のケア・働きがい」「生活習慣の改善」「健康診断」「働き方改革」の取り組みの4本柱を設け、多角的な施策によって、ワーク・エンゲージメントも含めた、総合的な「健康」の改善を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toho.co.jp/files/3d23e194e41966194ca13acede1e8ebb38b1b406c1f923bcb680ac198fcabeb8

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.toho.co.jp/files/3d23e194e41966194ca13acede1e8ebb38b1b406c1f923bcb680ac198fcabeb8				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場でのコミュニケーション活性化を目的として部門単位での旅行や食事会等イベントに金銭を補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	AI健康アドバイスアプリ（カロママプラス）を従業員を対象に導入し、周知、利用促進を行なっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	提携スポーツクラブを利用する際に補助を行なっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	29.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員のリフレッシュ、ワークライフバランスの促進、生活時間の確保のためには会社側から休暇取得の推進をすることが重要であると認識し、法令基準を上回る休暇取得の推進を健康経営の取り組み課題の一つとした。
	施策実施結果	「ゆうゆうプロジェクト」という休暇取得推進のための社内キャンペーンを展開し、各職場に休暇取得推進責任者を選任した。また、年間カレンダーを作成し「休暇取得推奨日」を設定および周知した。
	効果検証結果	「ゆうゆうプロジェクト」以前の2018年の年間一人平均の年休取得日数は7.99日であったが、プロジェクト開始後の2019年は10.67日と大きく上昇。2020年はコロナ禍による休業の影響もあり、取得日数は8.95日と減少したが、2021年は10.87日、2022年は11.77日と大幅に改善している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東映株式会社

英文名：

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

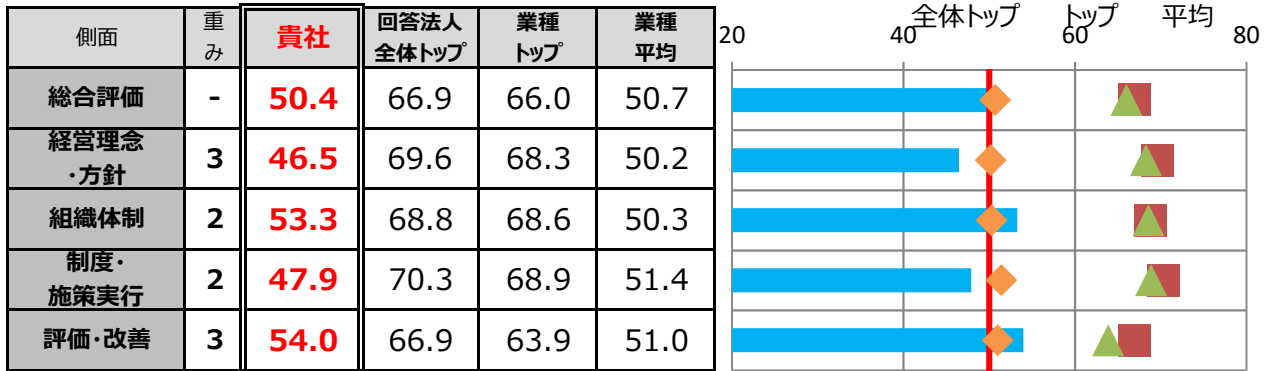
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価：**50.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



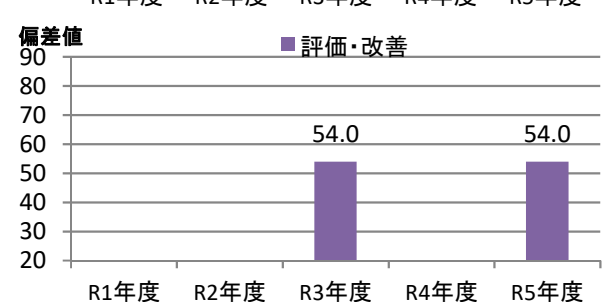
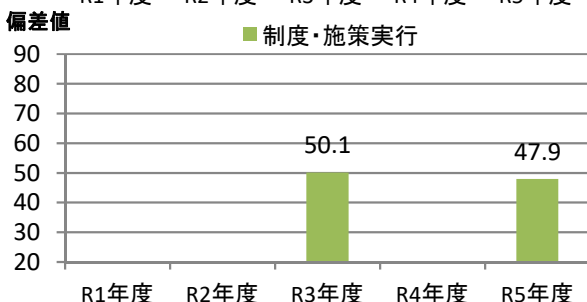
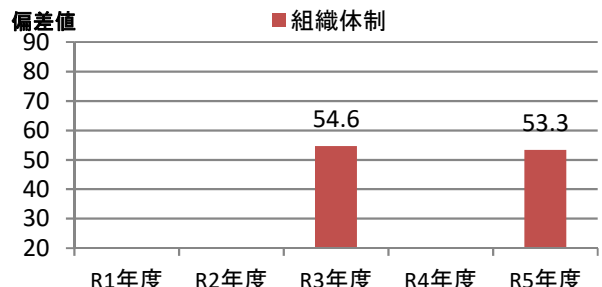
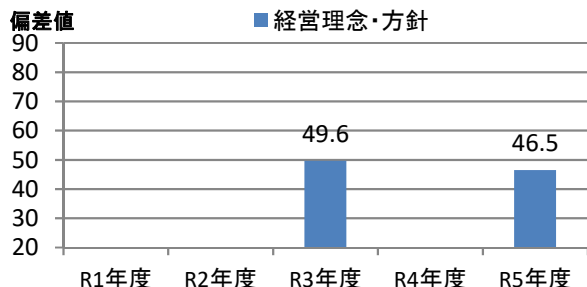
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

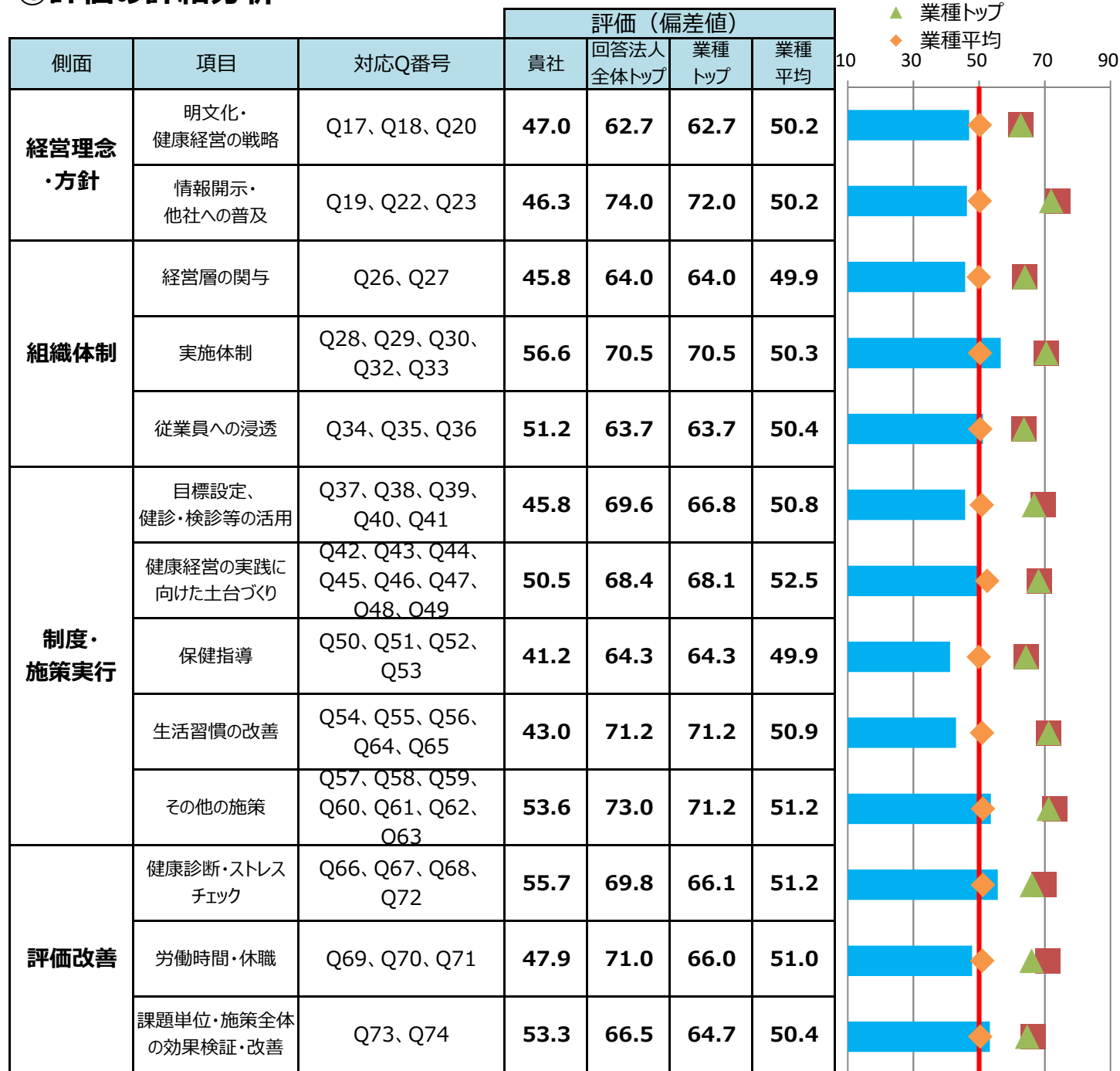
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1351~1400位	-	1751~1800位
総合評価	-	-	52.0(-)	-	50.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 全社的な労働環境の改善を実現し、長きにわたり働きやすい会社を実現すること。 特に長時間労働となりやすい映画製作現場では、映画界が自主的に設立した日本映画制作適正化機構のガイドラインに則り、働き方改革を進める。
	健康経営の実施により期待する効果	学生等の求職者が入社したい、従業員が長く働き続けたいと感じられること。 優秀な人材の確保と定着による競争力の向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toei.co.jp/company/kenkokeiei/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	7	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内の部活動の金銭支援や場所の提供を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士考案メニューの提供や、健康イベントに即したメニューを提供し、気づきを促している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを年に2回開催し、日々の運動の必要性を意識してもらうよう努めている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.4	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内で運動に関するアンケートを実施したところ、身体を動かしていないとい回答した従業員の割合が高い結果となった。従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮するためには、健康状態を意識した運動を促すことで、従業員の心身の健康状態を向上する必要がある。
	施策実施結果	毎年、4月と10月に健康診断を実施しており、そのタイミングに合わせ、全従業員にウォーキングイベント実施の周知を行った。現時点までに、全従業員のうち40%がイベントに参加している。
効果検証結果	ウォーキングイベント期間中、ウォーキングについての会話が aumentado、一緒に働いている従業員同士の仲間意識や会社への帰属意識が高くなっている。また、イベント後のアンケートでは、回答者の90%以上が「イベントが終わった後も健康を意識してウォーキングするようになった」と回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員の働き方改革および長時間労働防止として、社内制度の改革（フレックス及びテレワークの導入、勤務時間超過者への指定休日他）を実施し、社内全体への周知に努めてきた。今後は、取組みを継続しつつ、なかなか時間外労働を減らせない特定の一部の部署に対しては人員と業務量のバランスを精査しワークシェアを推進する等、個人の裁量任せにしない施策を講じる必要がある。
	施策実施結果	毎週水曜日を「早帰りデー」と設定し、18時までに退勤できるよう館内放送にて、17時30分と18時の2回実施した。全従業員のうち70%が退勤するようになった。
効果検証結果	毎週水曜日に関わらず、健康状態維持のためには長時間労働をする従業員が減ってきている。また、働き方改革として積極的にフレックスやテレワークを利用する従業員が増え、長時間労働防止の助けとなった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータグループ

英文名：NTT DATA GROUP CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

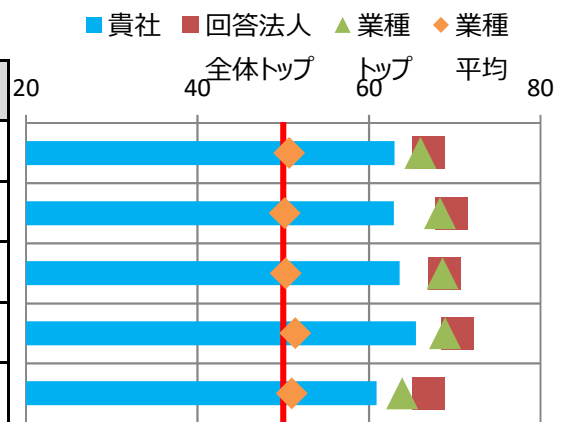
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↑1.8 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.0	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	62.9	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	63.6	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	65.5	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	60.9	66.9	63.9	51.0



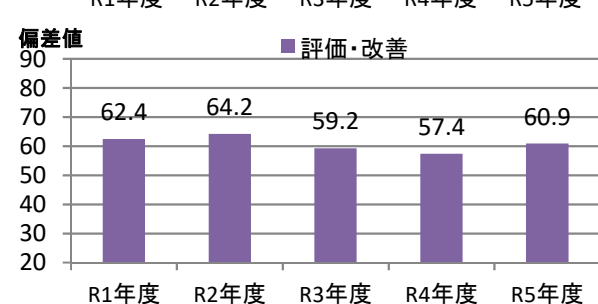
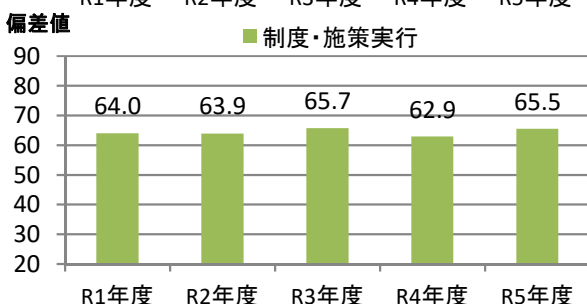
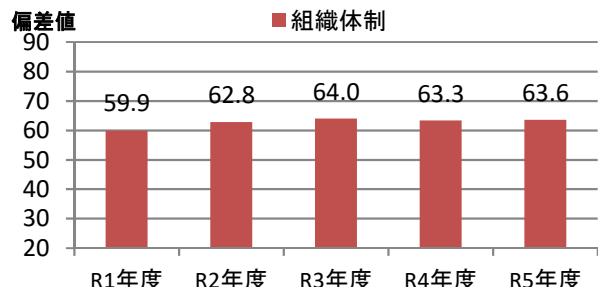
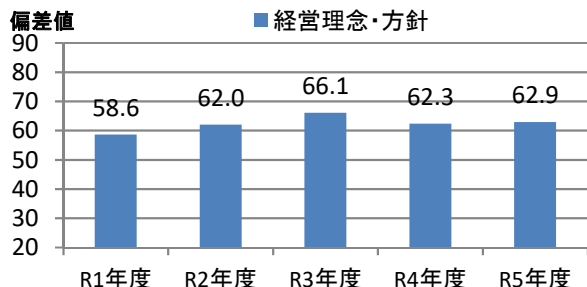
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

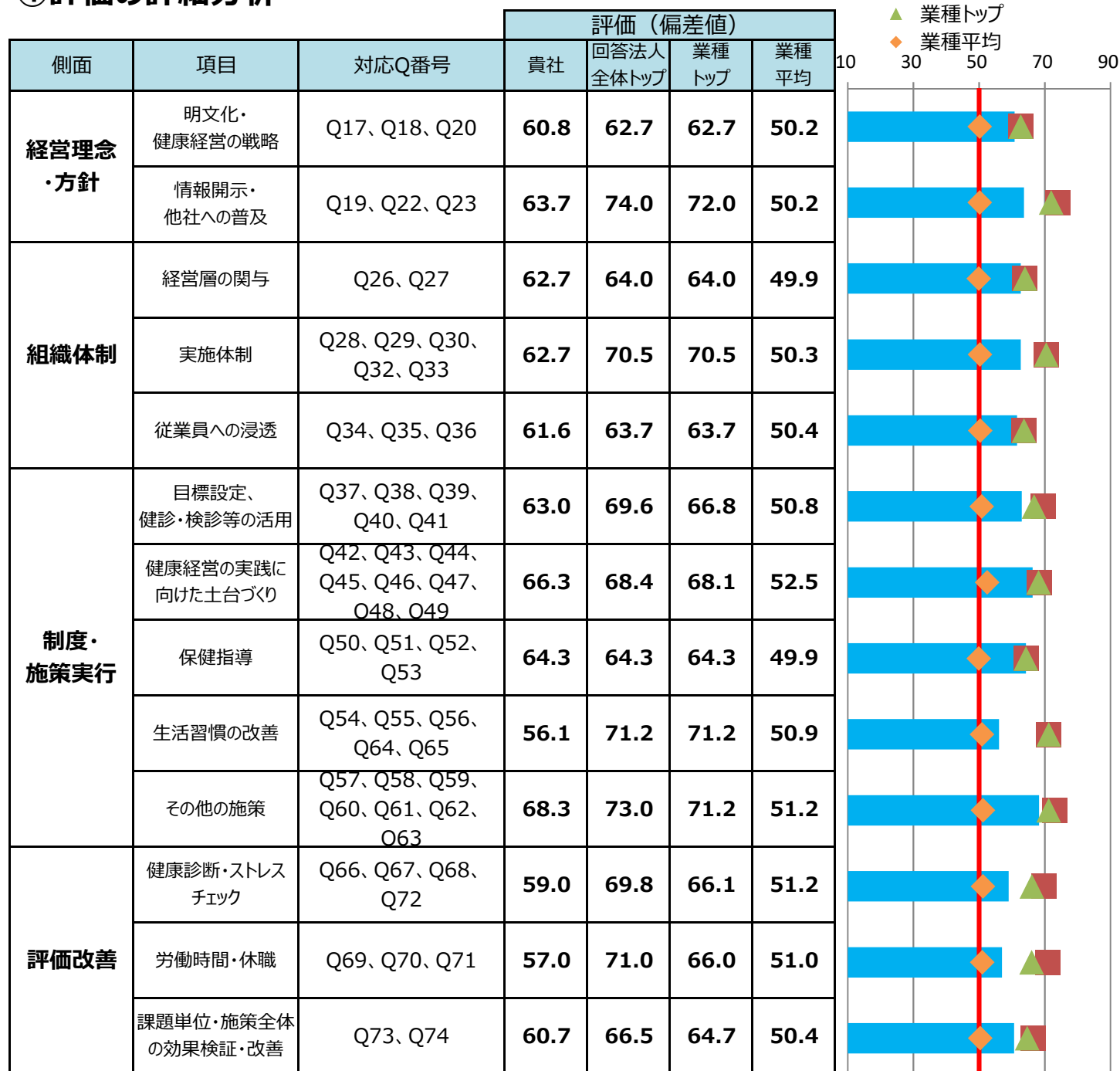
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	101~150位	51~100位	401~450位	201~250位
総合評価	61.1	63.2(↑2.1)	63.5(↑0.3)	61.2(↓2.3)	63.0(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるという考え方のもと、世界的に高度IT人材が不足する中、多様なニーズに合わせた働き方の促進や企業文化の醸成により、優秀な人材の確保・維持をし続けること。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるという考え方のもと、世界的に高度IT人材が不足する中、多様なニーズに合わせた働き方の促進や企業文化の醸成により、優秀な人材の確保・維持をし続けること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttdata.com/jp/ja/sustainability/employee/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.nttdata.com/global/ja/sustainability/employee/engagement/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	31	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	Teamsやナレッジ共有基盤等、コミュニケーションを円滑に行う仕組みを全社員向けに提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	栄養価の高い野菜類を中心とした少量単品メニューを常時複数提供。ライスについては小盛を推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	からだ改善のミッションや健康増進活動をするとポイントが得られるアプリを導入し、健康保持・増進を促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークの推進により、対面でのコミュニケーションによる職場を中心とした対応が難しくなり、運動不足や座位時間が長くなることにより起こり得る身体不調などリモートワーク特有の新たな課題が発生。リモートワークという時間と場所を選択できる柔軟な働き方ができる一方で、メンタル不調にならないよう、会社としてラインケア、セルフケアを支援し、ストレス関連疾患の発生予防、早期発見・対応の仕組みづくりが課題
	効果検証結果	1・2年目、不調者が多い30代に対し、セルフケア研修を実施。管理職向けラインケア研修、全社員に毎月パルスサーベイを実施し、上長部下のコミュニケーションを促進、優良な職場の組織の取り組み事例を社内展開 研修後アンケートで満足度・理解度等5段階4以上の高評価であった。様々な施策により、社員・上長間でコミュニケーションが随時図られ、変調が見られたときは産業医・保健師にも相談等もあり、コロナ禍以前と比較して、メンタル休業者率は減少。また、リモートワーク推進以降、ストレスチェックでの高ストレス者割合が減少し、総合健康リスクも79と良好な状態を維持している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の実施において、予約を取ること、医療機関へ受診に行くことなどのハードルが高いことから特定保健指導の完了率が低かった（取り組み開始前6%）。コロナ禍においては、医療機関への受診控え等も影響し、高い完了率を維持し続けることが課題。
	効果検証結果	特定保健指導を社内保健師がオンラインで実施する方法と健保組合が提供するICT型特定保健指導の選択制を取り、社員が受診しやすい環境を整備。また、未予約者に対して予約勧奨を定期的に行い、受診勧奨を徹底。 2022年10月の保険者から厚生労働省への報告数値において、特定保健指導の実施率57.0%とコロナ禍においても高い実施率を維持。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ピー・シー・エー株式会社

英文名：PCA CORPOLATION

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

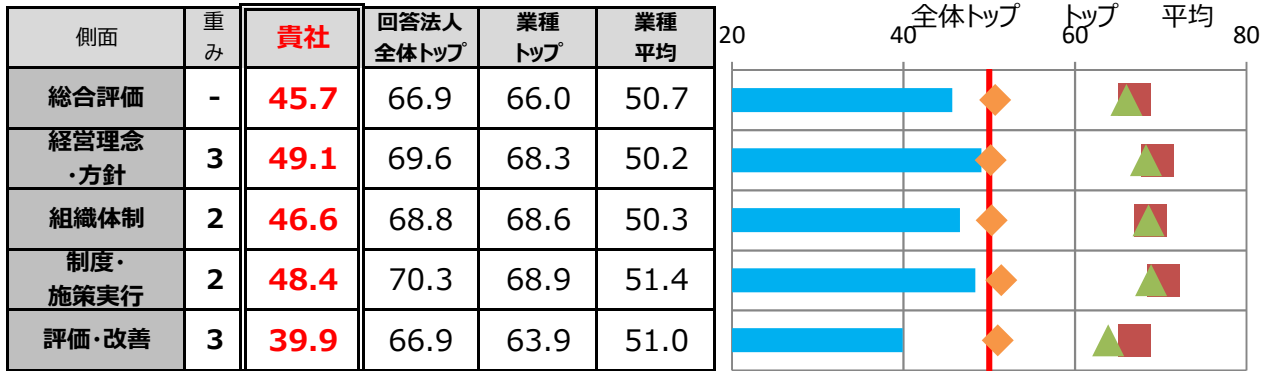
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.7** ↑10.1 (前回偏差値 35.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



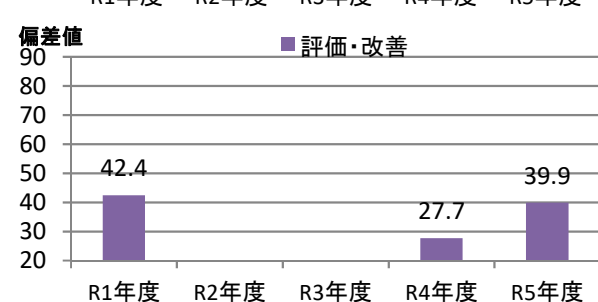
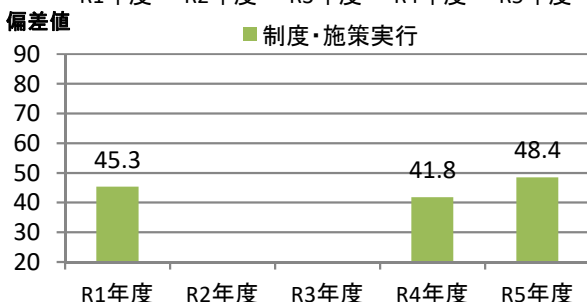
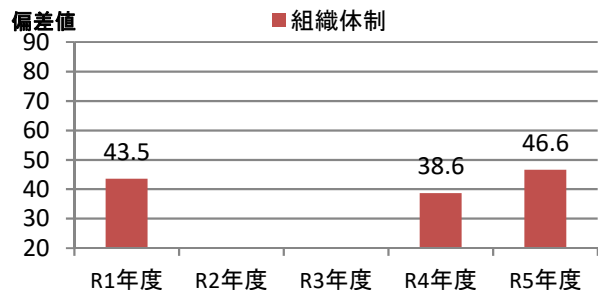
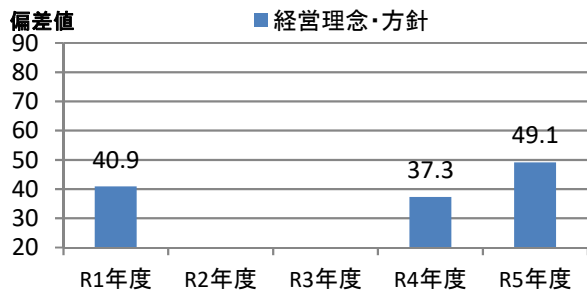
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

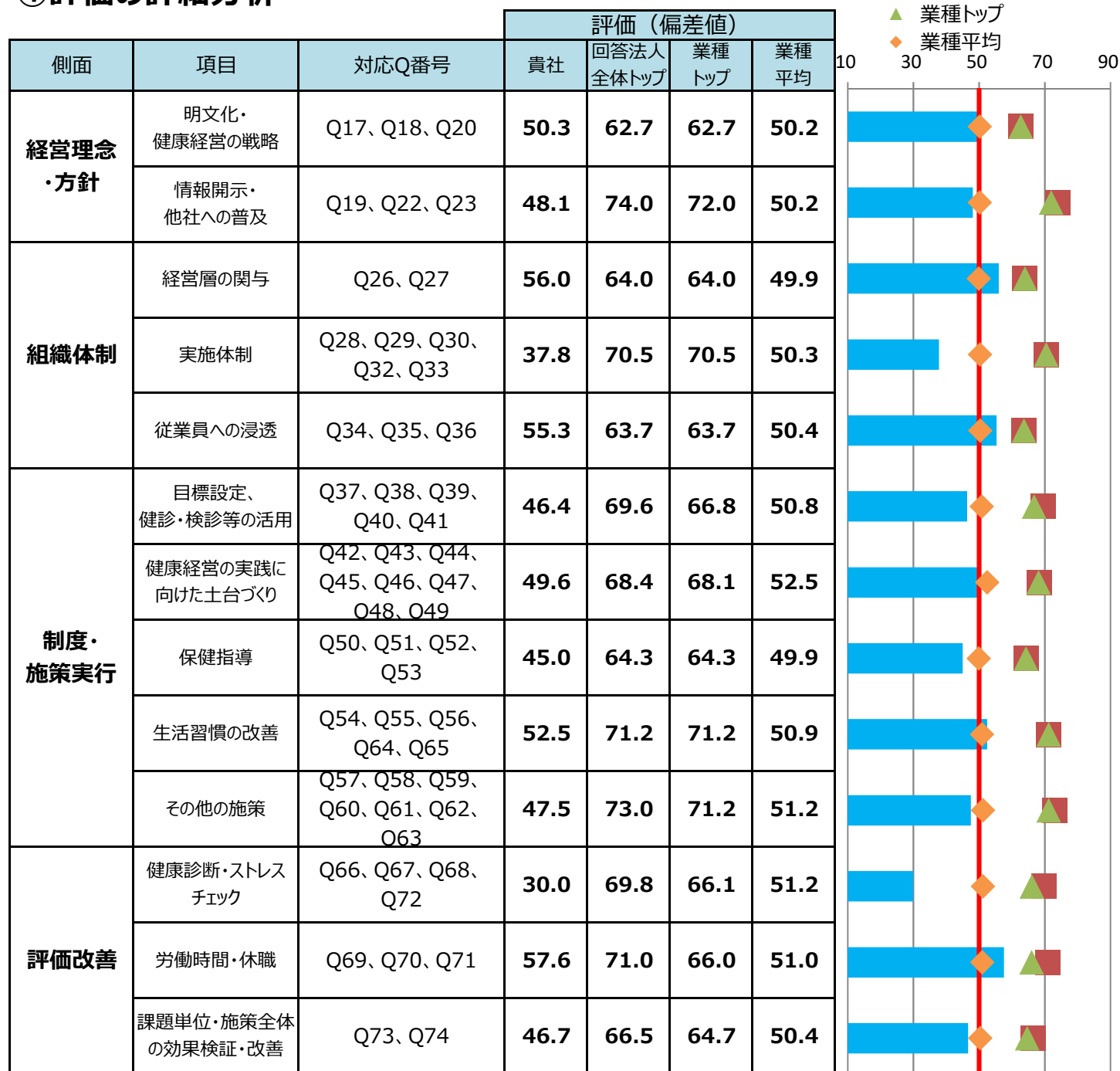
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1751~1800位	-	-	2901~2950位	2401~2450位
総合評価	42.8	-	-	35.6(-)	45.7(↑10.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康診断結果において健康状態に問題ありと指摘された従業員が約3割いた。そして、健康状態に問題がある状態での業務は健康な状態での業務に比してパフォーマンスが低下すると考えられる。そのため、健康状態の改善によって従業員が身体的に健康であることを目指し、従業員のパフォーマンスを更に向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	身体的な健康状態が改善・増進されれば、身体的なストレスが軽減され、健康に対する不安が解消されることになる。その結果として、睡眠の質が向上する等、従業員の精神的なストレス軽減にもつながり、業務パフォーマンス向上という効果につながると期待している。健康状態に問題ありと指摘される従業員を現在の約30%から、25%まで減少させることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 仕事と私生活の両立が叶う働きやすい環境づくりを進めることで、従業員のワークライフバランスが整い、従業員の仕事に対する意欲やモチベーションが高まり、副次的に生産性の向上にもつながると考えられる。生産性が高い働き方を実践することで、従業員のエンゲージメントを向上させ、会社の持続的成長を支える基盤を作ることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康の維持と増進のためにも、在宅勤務・リモートワーク、短時間勤務や時間休の制度等を積極的に活用し、従業員のワークライフバランスを整えば、その結果として従業員の仕事に対する意欲やモチベーションが高まり、従業員のエンゲージメントの向上が見込まれる。従業員サーベイの結果に基づくエンゲージメントスコア（当社で働く意欲を問う設問）を現在の3.71から2年後に3.90まで上昇させることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corp.pca.jp/company/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	コミュニケーションツールの社内サンスポイント機能を用いて、感謝された事項を数値化している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	自社の農場で育てた野菜を従業員に無償で提供し、野菜の積極的な摂取による健康意識の向上を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	年に数回山歩きイベントを実施したり、部活動の推奨で野球部、卓球部などの支援や利用補助を行っています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ビジネスブレイン太田昭和

英文名：Business Brain Showa-Ota Inc.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

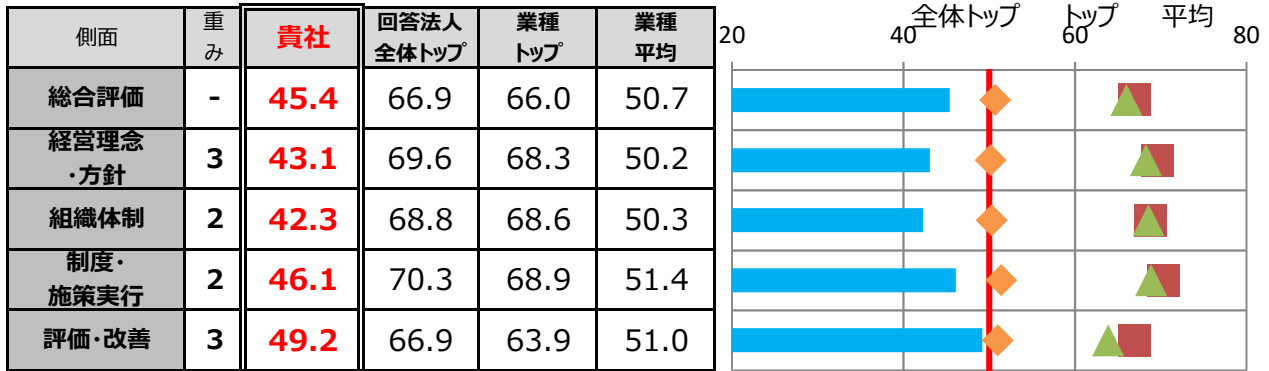
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.4** ↓0.5 (前回偏差値 45.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



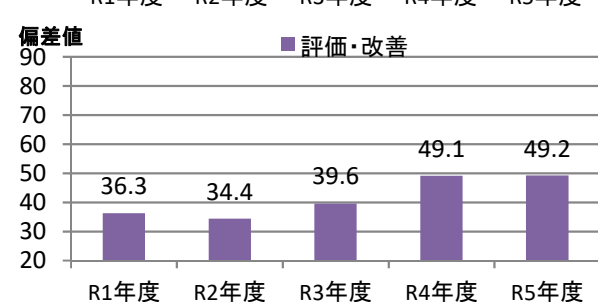
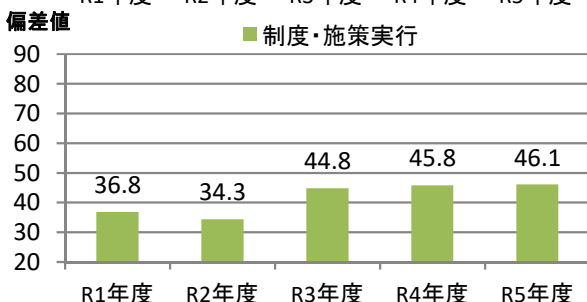
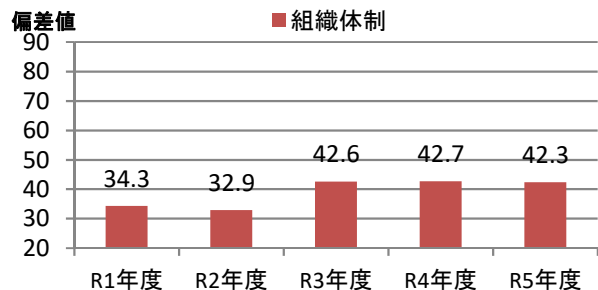
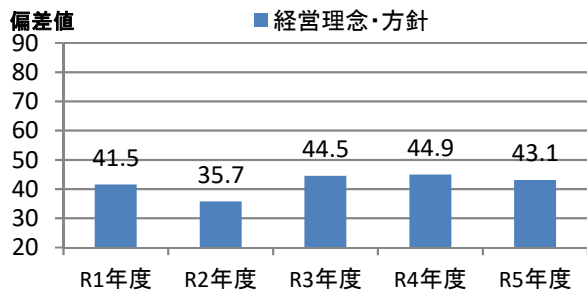
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

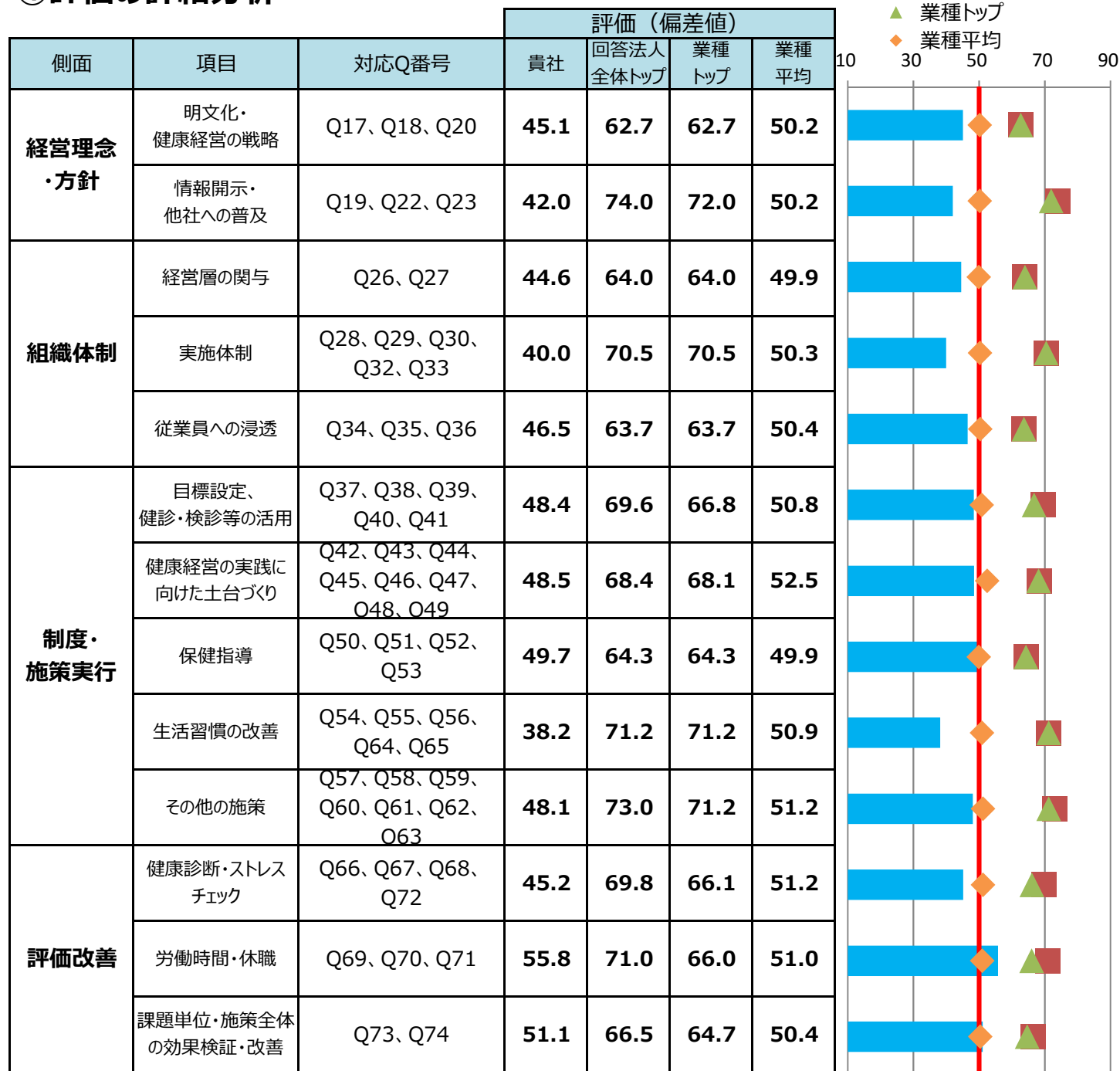
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2301~2350位	2251~2300位	2151~2200位	2451~2500位
総合評価	37.6	34.5(↓3.1)	42.7(↑8.2)	45.9(↑3.2)	45.4(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業理念の①お客様の企業価値向上を通じた社会貢献、②お客様の発展の原動力、③お客様の利益増加に貢献を実現するため、最重要の財産である社員自らが、積極的に健康保持・増進に取り組み、日頃から健康に対する意識を持てるようにすることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	健康を意識する機会の創出およびコミュニケーション活性化を狙いとしたウォーキングや健康チェック等のイベント開催により、エンゲージメント向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用およびキャリア採用が困難な中、経験やスキルを持った従業員に健康で長期間働いてもらうことが、事業継続する上で大きな課題。
	健康経営の実施により期待する効果	現行の従業員とこれから入社する従業員が帰属意識を持ち、長く働き続けたいと思えるようになることを目指す。 また、社内外にメンタルヘルス等の相談窓口を設置することで、社員の心理的安全性向上を目指す。 (社員が安心・安全な職場環境であると感じられる)

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.bbs.co.jp/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員主体で立ち上げたクラブ活動について、活動時の人数に応じた支援金を支給している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントの開催をしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者が増加しており、その早期発見および対応により、社員にとっての安心・安全の職場環境が求められる。
	施策実施結果	隔週で実施している健康アンケートの内容を見直し、体調不良者の確認だけでなく仕事への充実度および体調面について上長との連携有無・産業医面談希望を確認し、早期発見・対応につなげている。
効果検証結果	EAPサービス利用件数：2023年8月時点で16件(2022年度は43件、8月時点では19件) 産業医との健康相談件数：2023年8月時点で20件(2022年度は39件) ※産業医健康相談件数は、復職時や長時間労働者とは別 隔週アンケートによる充実度・体調面および産業医面談希望確認により、相談のしやすい環境となってきた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	テレワーク勤務の浸透が、社員同士のコミュニケーション低下の一要因となっており、コミュニケーション活性化の施策が求められる。
	施策実施結果	4週間のチーム参加を必須としたウォーキングイベントを開催（別途表彰式開催） 2022年11月：329名(49チーム)の参加、2023年10月：429名(61チーム)の参加 ※グループ会社含む
効果検証結果	イベント後のアンケートでは「職場のコミュニケーションが活性化した」と回答した者が6割以上いた。 (2022年5月：69%) その他、「運動を意識するようになった」と回答した者は今期は7割超えた。 (2022年5月：77%)	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社D T S

英文名：DTS CORPORATION

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

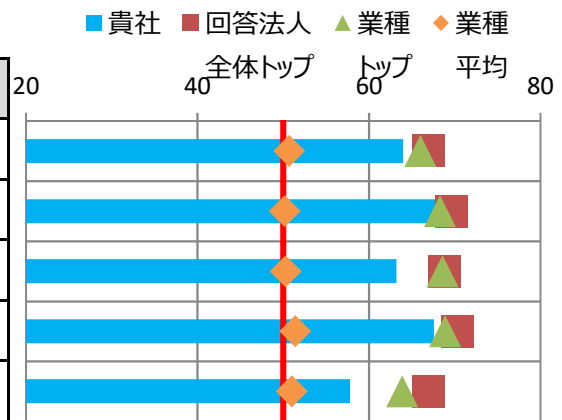
■総合順位：**101~150位** / **3520社中**

■総合評価：**64.0** ↑0.8 (前回偏差値 63.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.0	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	68.2	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	63.2	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	67.6	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	57.8	66.9	63.9	51.0



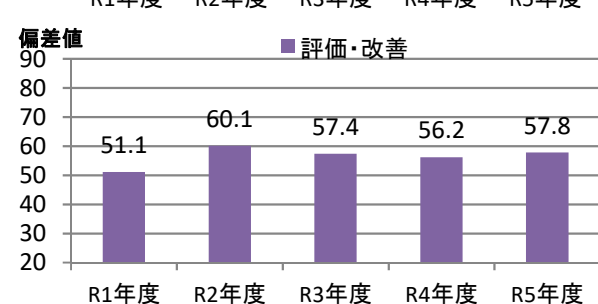
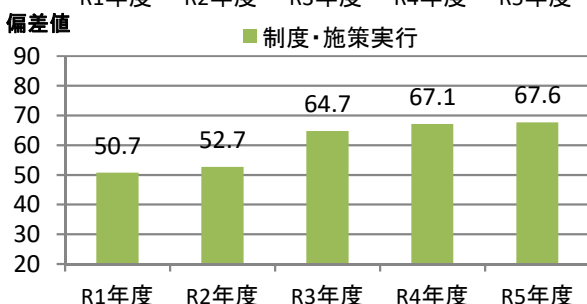
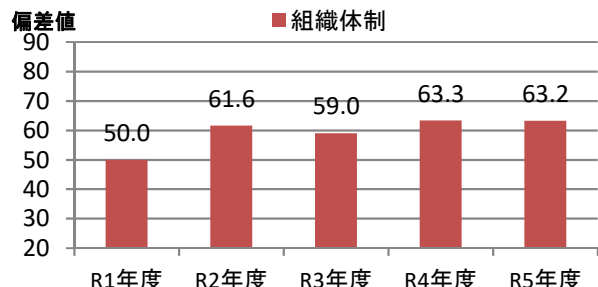
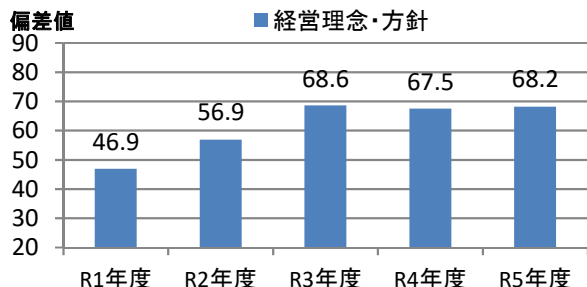
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

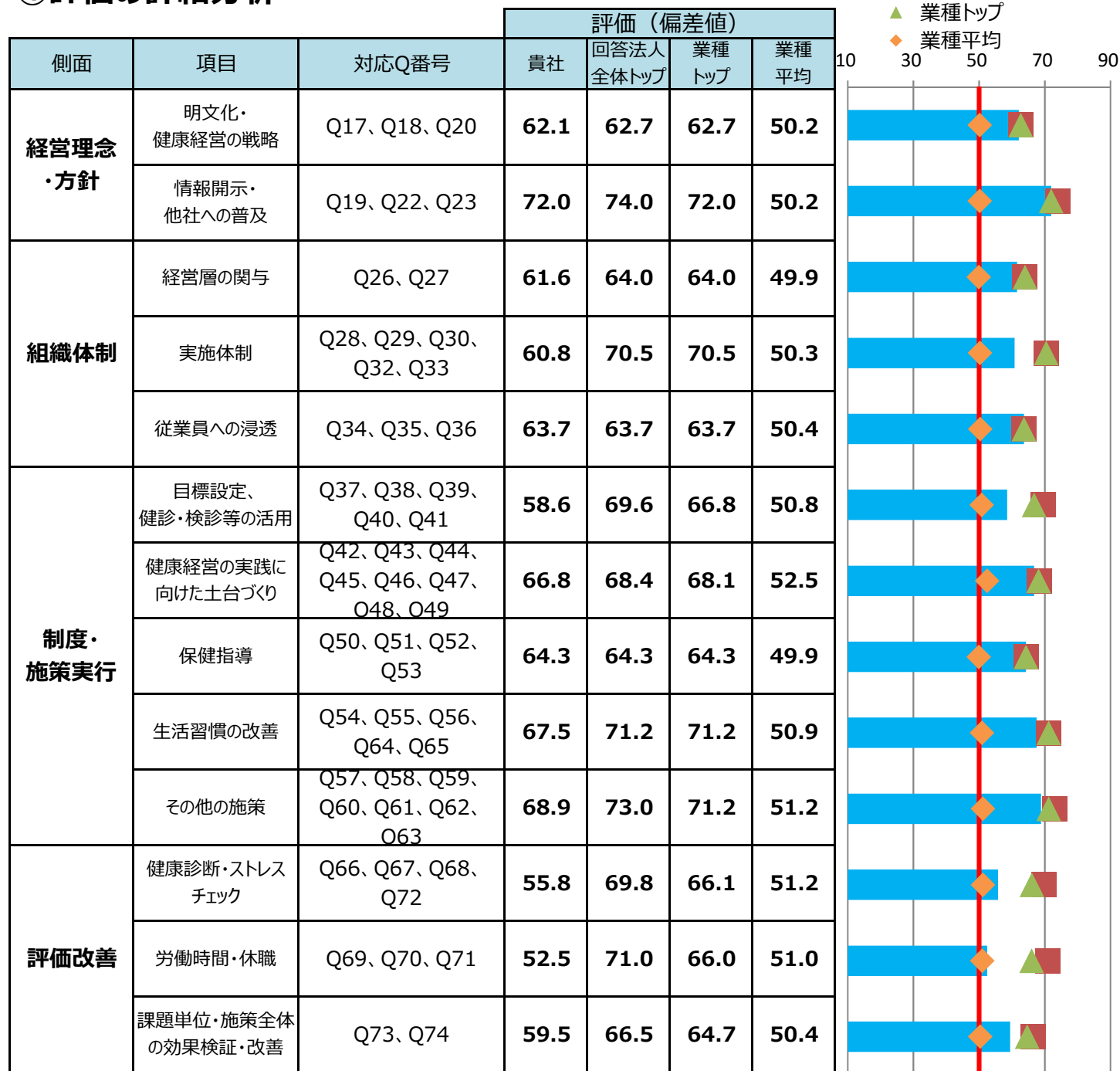
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	601~650位	101~150位	101~150位	101~150位
総合評価	49.5	58.0(↑8.5)	62.5(↑4.5)	63.2(↑0.7)	64.0(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 高齢化社会において、すべての社員が健康で長く生き生き働くことができる環境の構築が、社員・会社の持続的な成長を実現する上で重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な目標として、健診受診率100%、ハイリスク者の削減、ワークエンゲージメントの向上、プレゼンティズムの改善、健康情報の発信等により①過重労働の抑制、②健康を理由とした離職の抑制、③健康状態の改善、④健康問題による生産性低下の削減、⑤健康リテラシーの向上を実現し、「社員が健康で長く生き生き働くことができる環境」を整備する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が能力を発揮するためには、まず健康であることが重要であり、個人も会社も成長し続けることができるための大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断結果・ストレスチェック・勤怠状況のデータをもとに保健師が心身の保健指導を実施。健診結果はハイリスク順にカテゴリー分けし、優先順位をつけて実施している。啓発活動も合わせて実施していることで保健指導受診率を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.dts.co.jp/sustainability/social/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.dts.co.jp/img/sustainability/society/health/Indicator2023.png				
b.プレゼン ティズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.dts.co.jp/img/sustainability/society/health/Indicator2023.png				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.dts.co.jp/img/sustainability/society/health/Indicator2023.png				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	創立50周年記念式典の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康チャレンジキャンペーンとして健康行動に対する健康インセンティブを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを使用した部署対抗のウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	3.0	%
管理職限定	○	全管理職の	53.3	%
限定しない	○	全従業員の	59.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス対策に関する計画書を作成し、ストレスチェックやストレスチェック結果の集団分析を実施しているが、当社の休職事由で最も多い疾患はメンタルヘルス不調である。相談窓口の存在を知らない社員も多いので手軽に相談できることを知る啓発が必要である。
	施策実施結果	一般社員向けのセルフケアや管理職者向けのラインケアにかんする教育動画を作成し、PC/スマホでいつでも視聴できるようにしている。
効果検証結果	メンタルヘルス対策に関する計画書をもとに、ストレスチェック後は各組織に改善施策を立案するよう促している。組織分析結果については産業保健スタッフも交えて話し合うことで効果的な施策を立案できるよう支援している。その結果2023年8月は高ストレス者割合が15.1%から13.6%に減少した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	ハイリスク者は減少傾向であるが未だに治療が必要であるが治療を中断してしまう社員が散見される。当社独自のハイリスク者の基準「レッド・イエロー・グレー」を設けて、優先順位をつけて産業医面談・保健師による保健指導で定期的にフォローする。
	施策実施結果	保健指導の受診率も向上しており、レッド・イエロー・グレーの追跡率は100%となっている。
効果検証結果	レッド・イエローのハイリスク者は減少傾向である。今後は健康増進施策（健康ポイントによるインセンティブ・ウォーキングイベント）を実施する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 K S K

英文名：KSK

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

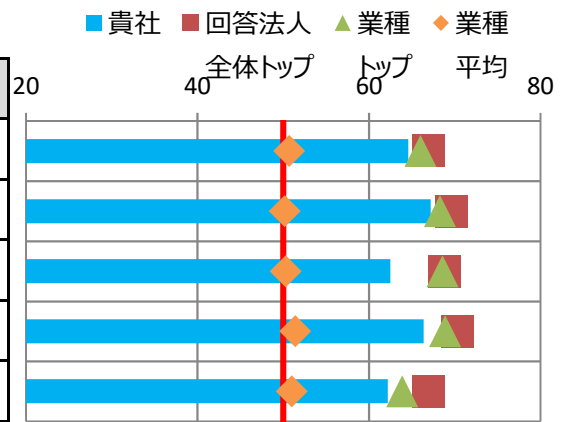
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.6** ↑0.5 (前回偏差値 64.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.6	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	67.2	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.5	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	66.4	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	62.2	66.9	63.9	51.0



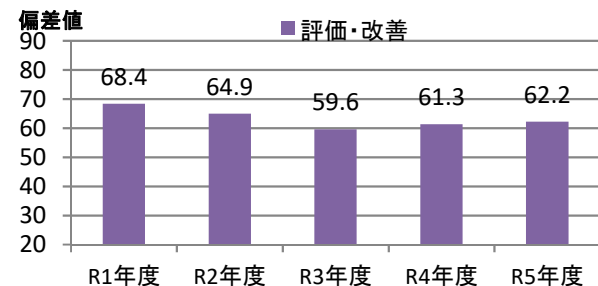
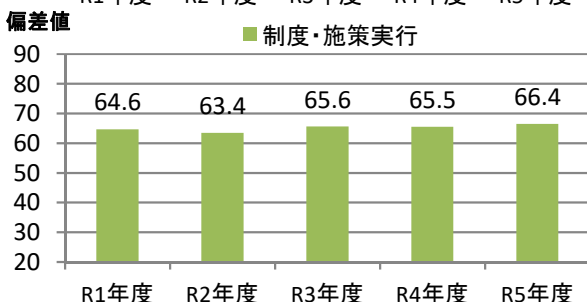
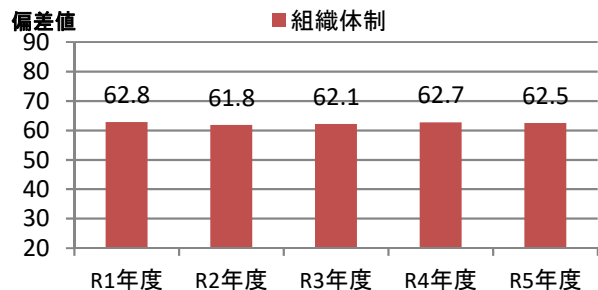
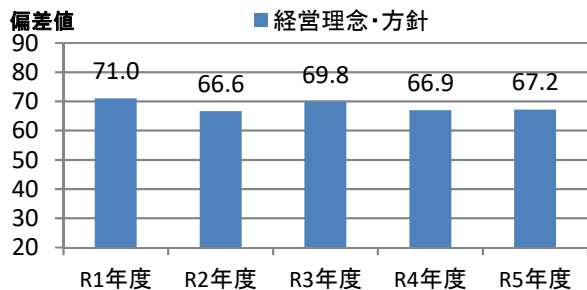
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

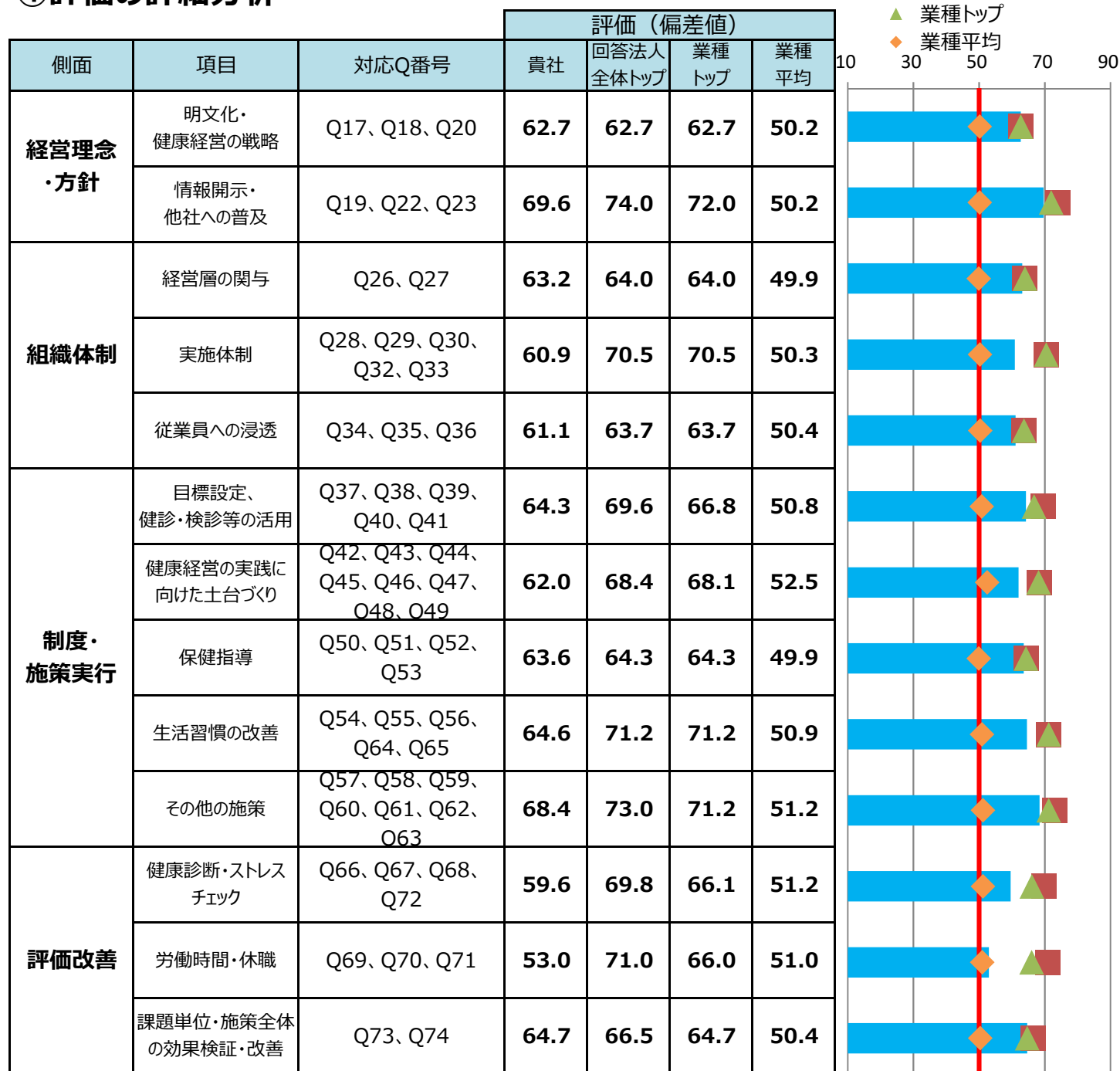
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	51~100位	51~100位
総合評価	67.3	64.5(↓2.8)	64.4(↓0.1)	64.1(↓0.3)	64.6(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業価値を高め長期的、継続的な成長を実現させることが重要な課題と捉えている。そのためには、その主体となる社員一人ひとりの心身両面の健康が不可欠であると考え、社員の健康維持・増進を実現することが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、社員が主体的にヘルスリテラシーを高めることで自らの健康の維持・増進に努め、アブセンティーズム、プレゼンティーズム、エンゲイジメントの向上といったWell-beingな状態を実現することによって、企業価値の向上に繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 KSKグループのコミットメント「健全で活力みなぎる風土といい人の集団が生み出す質の高い価値により持続的な成長を確かなものとしビジョンの実現を約束します」のため、エンゲイジメントを重視し、円滑なコミュニケーションと風通しの良い風土が重要である。特に、顧客常駐型で働く社員が多く、社員の孤立化を防ぎ、絆や帰属意識を育むことができる仕組みが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身共に健康であることに加え、強いエンゲイジメントで結ばれた職場環境、社員の成長に向けた志をサポートする人間中心の経営により、サステナビリティな成長を実現させる。「エンゲイジメント施策」を中心に「心・技・体」三位一体の人づくりを目指して様々な施策を展開し、社員が健康でイキイキと働くことで、生産性や顧客満足度の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ksk.co.jp/sustainability/white500/ ↑上記画面のリンクより、下記取り組み詳細が確認できます。 https://www.ksk.co.jp/wp/wp-content/uploads/2023/10/kenkokeiei_torikumishosai.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.ksk.co.jp/sustainability/white500/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.ksk.co.jp/sustainability/white500/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.ksk.co.jp/wp/wp-content/uploads/2023/10/kenkokeiei_torikumishosai.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	27	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	オンラインや対面での食事会支援制度にて飲食費用の補助を行い、コミュニケーションの活性化を促し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取を促すキャンペーンを定期的に実施し、野菜摂取率の向上を目指している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康促進プログラムに参加する社員へ、活動量計や専用Webサイトの提供等、運動促進の支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	12.5	%
管理職限定	○	全管理職の	97.5	%
限定しない	○	全従業員の	3.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	71.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	客先常駐型で勤務する社員が多く、孤立化を防ぐ必要がある。また、コロナ禍以降、テレワークの普及、対面のイベント中止等、社員間のコミュニケーションが希薄となった。エンゲイジメントサーベイはコロナ禍前と比較し2019年5.37から2020年5.35に低下し、直近5年間で最低となった。オンラインツール等を活用した施策でコミュニケーションの活性化を図り、エンゲイジメントを強化していく必要がある。
	効果検証結果	オンライン食事は2022年度87.8%（1,596名）が参加し、年間実施回数1,491回。管理職向け1on1MTGの研修を行い、1on1MTGの実施回数は2022年度平均9.46回/人。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	特にコロナ禍以降、メンタルヘルス不調による退職者が増加傾向にあり、同業界の情報通信業の平均休職率と比較し2.5倍と高い。重症化してから休職に至る事例が多いこと、休職期間の長期化、復職後の再発者の発生等が課題であるため、メンタル不調の予防・早期発見の仕組みづくり、復職フローの見直し、手厚く支援するための精神科専門の産業医の追加等、体制の強化が必要であると考え。
	効果検証結果	早期発見・対応のため管理職への研修、定期的なスクリーニングチェックによる一定基準以上の社員への産業保健スタッフ面談の実施。精神科の産業医増員。メンタルヘルス研修や、コミュニケーション活性化施策の展開。
	効果検証結果	休職者は増加したものの、メンタルヘルス不調者に対し早期の対応をすることで、重症化リスクの低減に繋がっており、平均休職期間は前年度に比べ15日間短縮された。同様に高ストレス者率も6.8%（前年度7.5%）と低下。エンゲイジメントサーベイは5.47（前年度5.45）で改善しており、職場環境改善に繋がった。休職者は増加傾向にあるため、継続してさらにPDCAを回していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シーイーシー

英文名：Computer Engineering & Consulting Ltd.

■加入保険者：シーイーシー健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

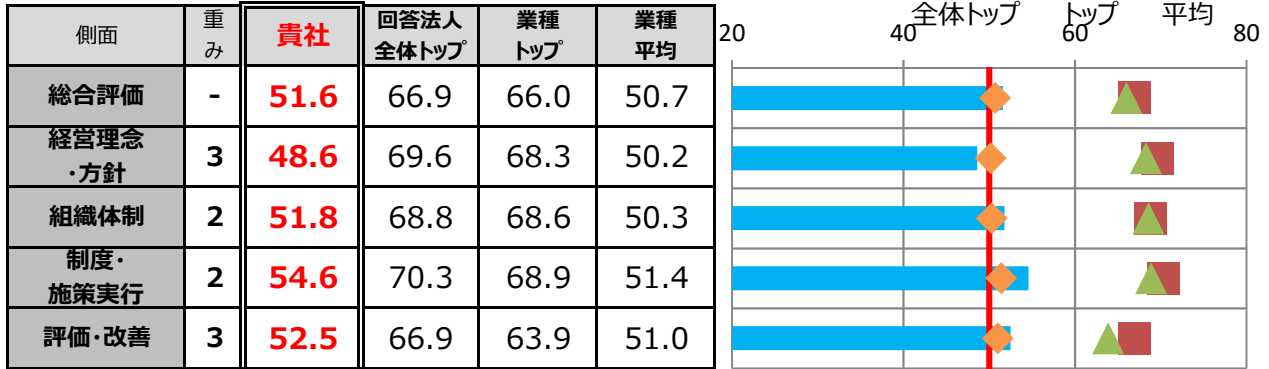
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.6** ↑0.2 (前回偏差値 51.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



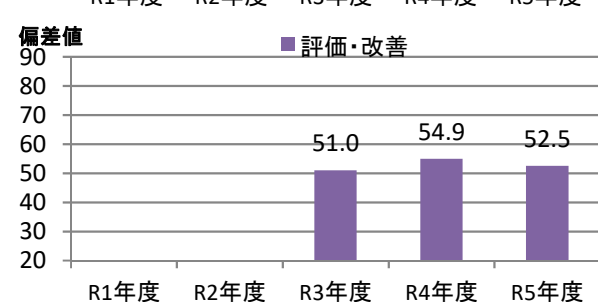
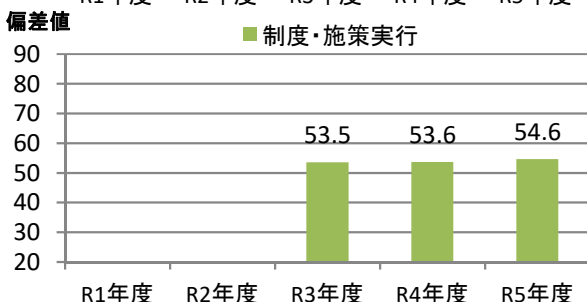
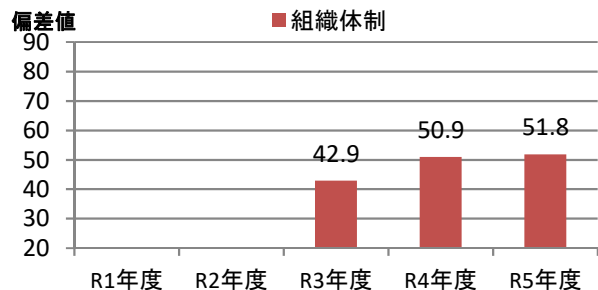
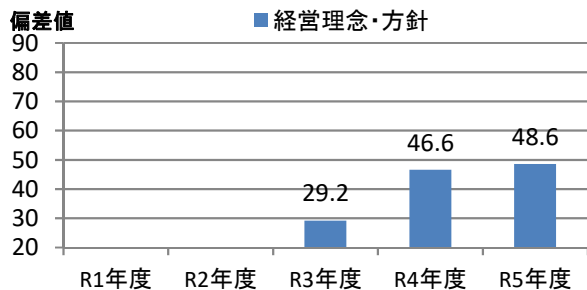
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

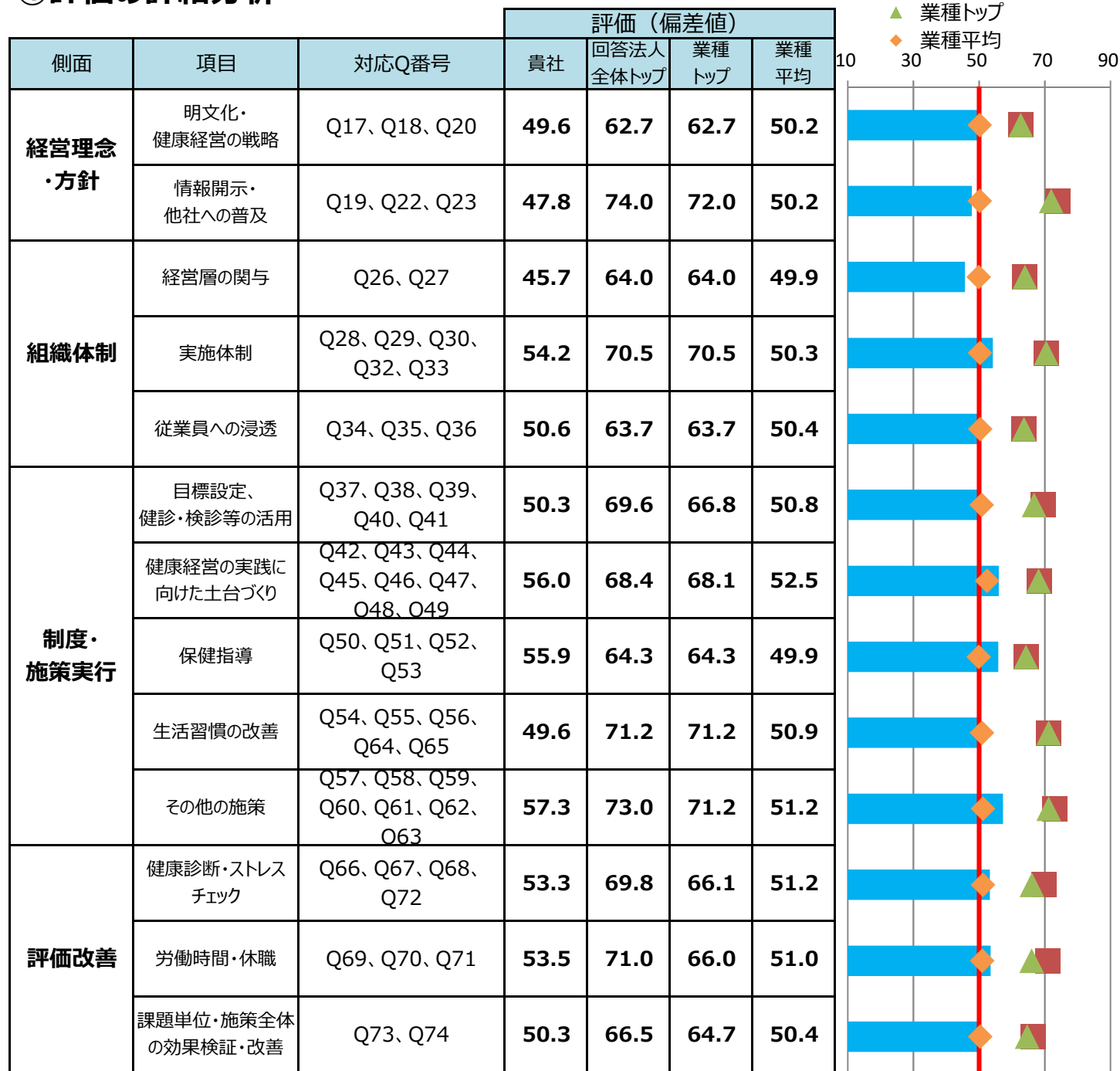
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2201~2250位	1501~1550位	1551~1600位
総合評価	-	-	43.3(-)	51.4(↑8.1)	51.6(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員のメンタルヘルス等の健康づくりに積極的に取り組み、従業員の健康増進・活力向上によって従業員の健全な労務提供がなされ、当社の生産性を高めて顧客や地域、社会全体の発展に貢献し、ひいては中長期的に地域・社会における価値を高め持続的な経営を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員ひとりひとりが健康で活力に満ちて社員自らが生み出したいと思う成果は直接的に業績向上につながることも従業員だけでなく人材市場や地域社会など様々なステークホルダーに自社の企業統治（ガバナンス）の状況を意識した経営を行っていることと注視される。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 入社3年目までにメンタル不調におちいる社員が一定数発生しており、あわせて3年後退職率が10%前後となっている。業界平均と比べると低い数値にはなっているものの、社員確保、戦力確保という観点についてはまだ改善の余地はあると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	すでに臨床心理士による新入社員と1on1面談を必須で全員実施しており、中途入社者についても任意にはなるが面談の機会を提供しており、成果については今後定期的にウォッチしていく。また、健康経営の諸施策や健康優良法人に認定されたことを採用活動のアピール情報として開示して採用力向上を図りたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.cec-ltd.co.jp/esg/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	56	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場見学の他、社員として名刺作成やゲームプログラミングなどを行い完成した名刺やゲームを両親へ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	全国各事業所に担当者が足を運び、骨密度・AGEs測定会を開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回（春・秋）スマホ運動会（ウォーキングイベント）を開催しており、個人・チームの参加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍の影響によりコミュニケーションが希薄になり、従業員同士で相談ができないなどの状態が問題となっていることから、レクリエーション補助を1期ぶりに解禁した。補助金を増やし倍額にするとともに、所属長の参加率を向上させるため複数回参加させることを認め、所属長と従業員の交流を深めることで職場環境の改善をはかった。
	効果検証結果	参加人数が580名→1233名（延べ1441名）となり、47%増の使用率となった。 レクリエーション参加者が増え、自己申告における設問である「仕事で困ったときの人間関係」についての平均評価点が1.20→1.17へ改善する結果となった。元々高い値ではあったが、それでもなお良かったことが成果といえる。（※1～5段階のうち1が良）
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社の課題は大きく2つあり、高ストレス者へのフォロー不足と職場環境改善のフォロー不足が挙げられる。なお、高ストレス者の産業医面談実施率が低く、面談を受けたくない理由が把握できていない。また、ストレスチェックの集団分析結果では、開示に留まり、問題点を早期に把握・解決するための情報提供ができていない。さらに、管理監督者が客観的に評価する情報が不足しており、会社全体としての共通認識を持っていない。
	効果検証結果	ストレスチェック結果について、各部門ごとに報告会を開催（全13事業部）。従来より実施していた高ストレス者へのフォローに追加して、産業医面談を希望しない人へアンケート調査を実施。回答率は89%であった。 ストレスチェックの結果報告会で、事業委託会社の分析担当者を招き実施した。部門長が分析担当者と直接会話することで、結果の見方（捉え方）が分かり、課題検討のきっかけとなる有意義な会となった。参加者アンケートでは満足度100%であり、継続開催や詳細分析の要望が多かった。また、高ストレス者へのフォローとして、産業医面談を希望しない理由を調査できたことで、次年度に向けた課題が明確となった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社クレオ

英文名：CREO CO., LTD.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

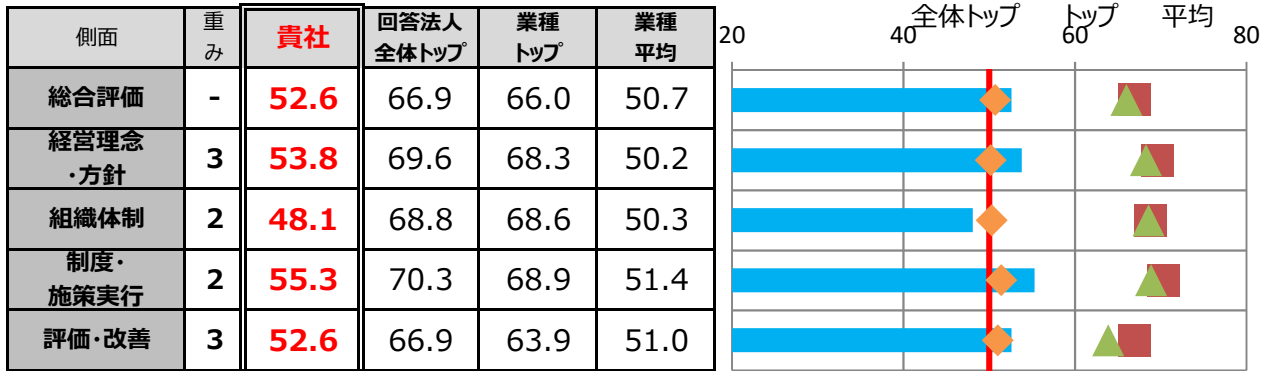
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価：**52.6** ↑0.0 (前回偏差値 52.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



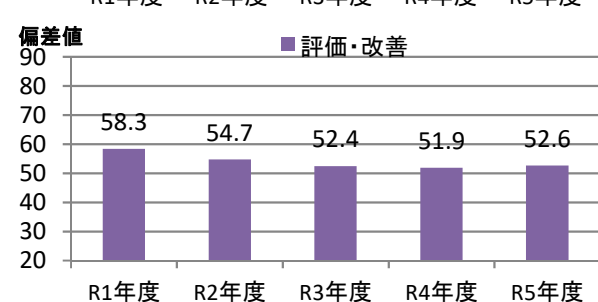
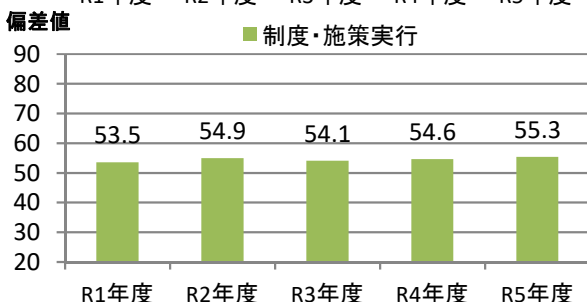
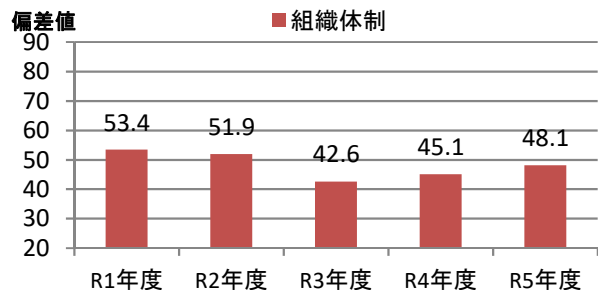
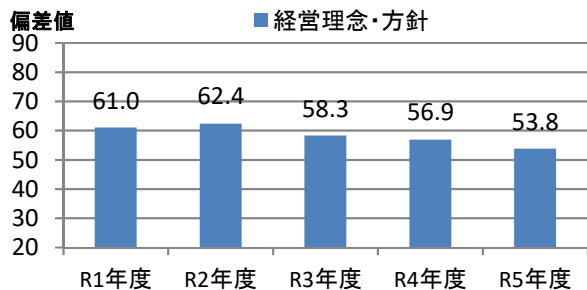
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

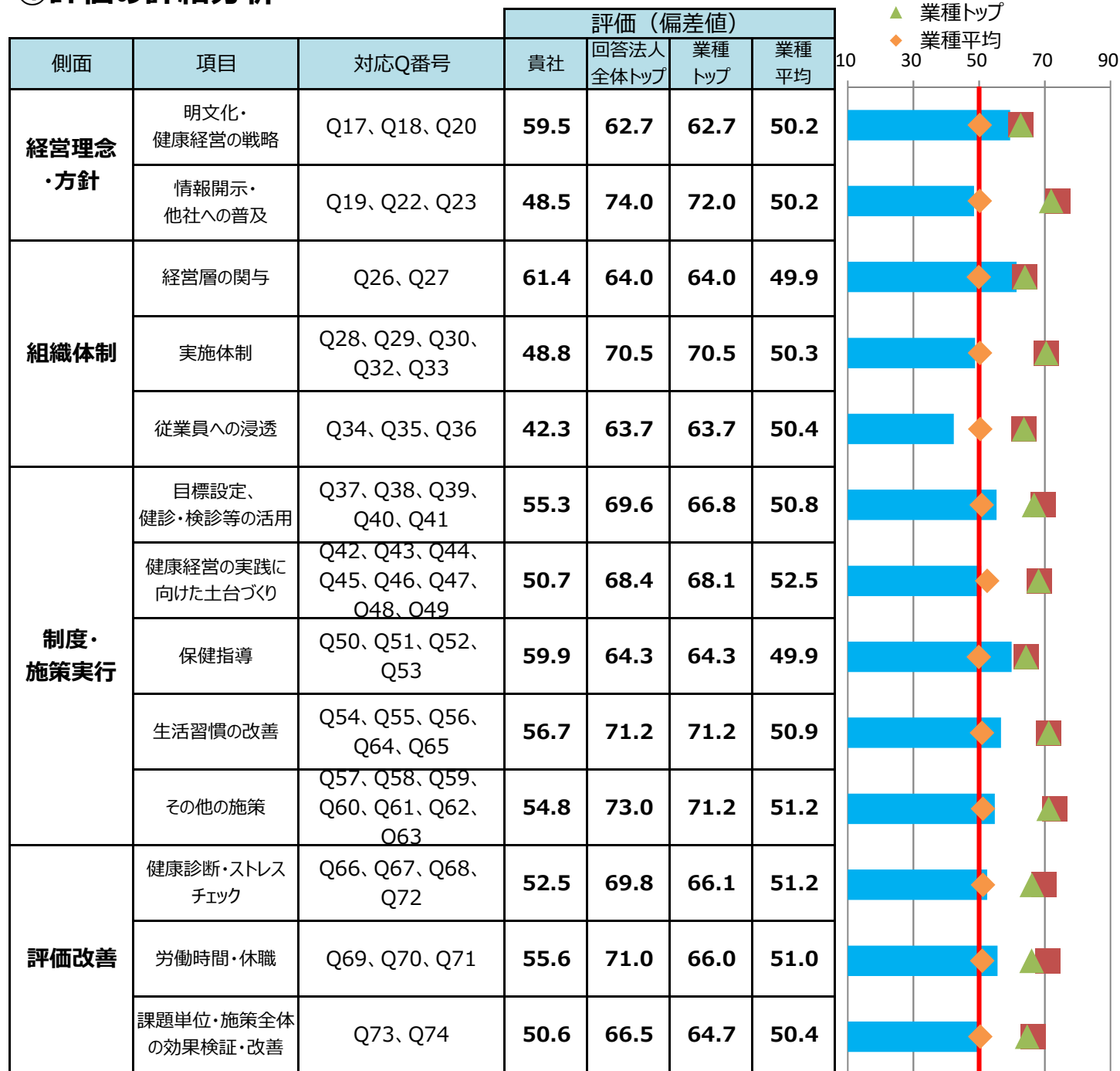
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	751~800位	1251~1300位	1351~1400位	1451~1500位
総合評価	57.2	56.5(↓0.7)	52.6(↓3.9)	52.6(↑0.0)	52.6(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業を支える最も重要な資源は人財であることから、老若男女を問わず、社員が心身とも健康で、一人ひとりが自律的に健康の向上に取組み、長く働き続けること（定着）の実現が事業活動を推進する上で重要な経営課題の一つである。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康を維持・改善することにより、社員のエンゲージメントの向上、アブセンティーズム・退職率の低減に繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 企業の成長を支える重要要素として、目的に向かって密なコミュニケーションが可能な組織風土の醸成があげられる。所属組織を横断的な対話を可能とする環境整備は、事業活動を継続していく上で、重要な経営課題の一つである。
	健康経営の実施により期待する効果	コロナ渦を経て、社員一律にスマートフォン配布にてデジタルコミュニケーション可能な環境を整備し改善、一方で、組織の活性化に欠かせない社員同士での対面交流は希薄であったため、社員交流（イベント・1ON1の推奨・親睦会の必須化）の機会を増やすことで、社員のエンゲージメントの向上、アブセンティーズム・退職率の低減に繋がることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.creo.co.jp/corporate/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内クラブ活動の補助として、部員1人あたりに年間5千円を支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全社員に健康管理端末を配布し、食生活の管理を推進。生活習慣病の未病化を目的に健康管理アプリを導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社員に歩行管理端末を配布、さらには全従業員に対して毎週メルマガでエクササイズ動画を紹介				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の法定項目にて再検査となった従業員の受診率が低く、健康な状態を維持するための早期対策が必要。
	施策実施 結果	早期経過観察者を除く再検査対象者を減らす取り組みを実施。 ①再検査対象者及び所属上長への受診督促 ②看護職からのサポート
	効果検証 結果	健康診断の結果（再検査対象者率） 2021年度の健康診断後の再検査受診率および再検査対象者出現率が改善。 ・再検査対象者出現率 2020年度：14.7%⇒2021年度：11.3%⇒2022年度：11.6% ※0.3Point悪化（母数減で） ・再検査受診率 2020年度：94.7%⇒2021年度：100%⇒2022年度：100% ※100%維持
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SCSK株式会社

英文名：SCSK Corporarion

■加入保険者：SCSK健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

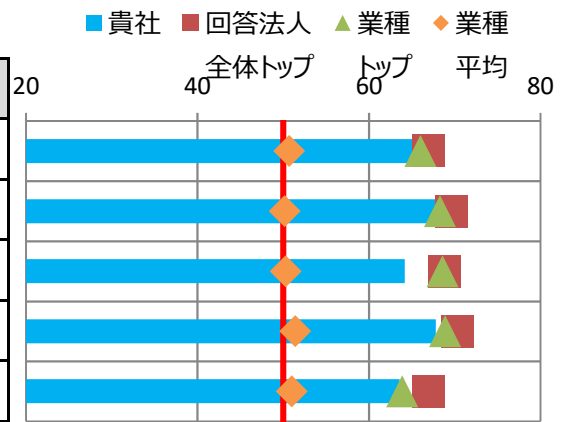
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**66.0** ↓0.6 (前回偏差値 66.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	66.0	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	68.3	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	64.2	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	67.8	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	63.6	66.9	63.9	51.0



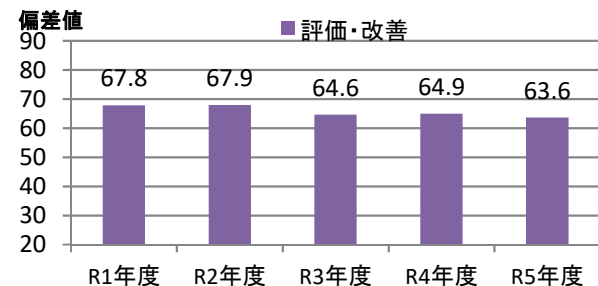
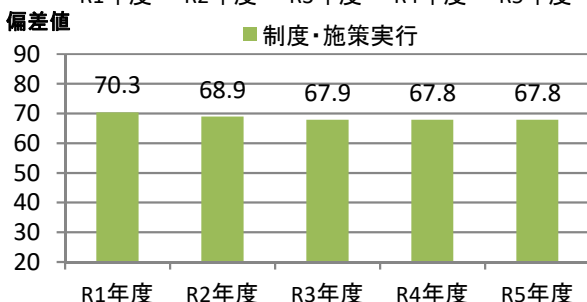
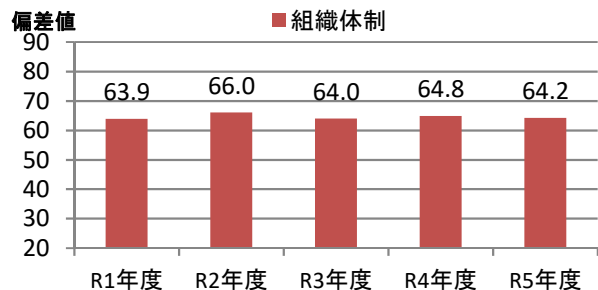
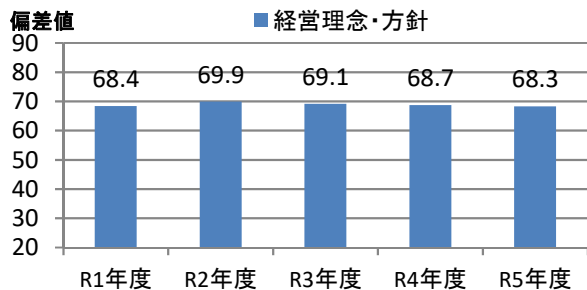
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

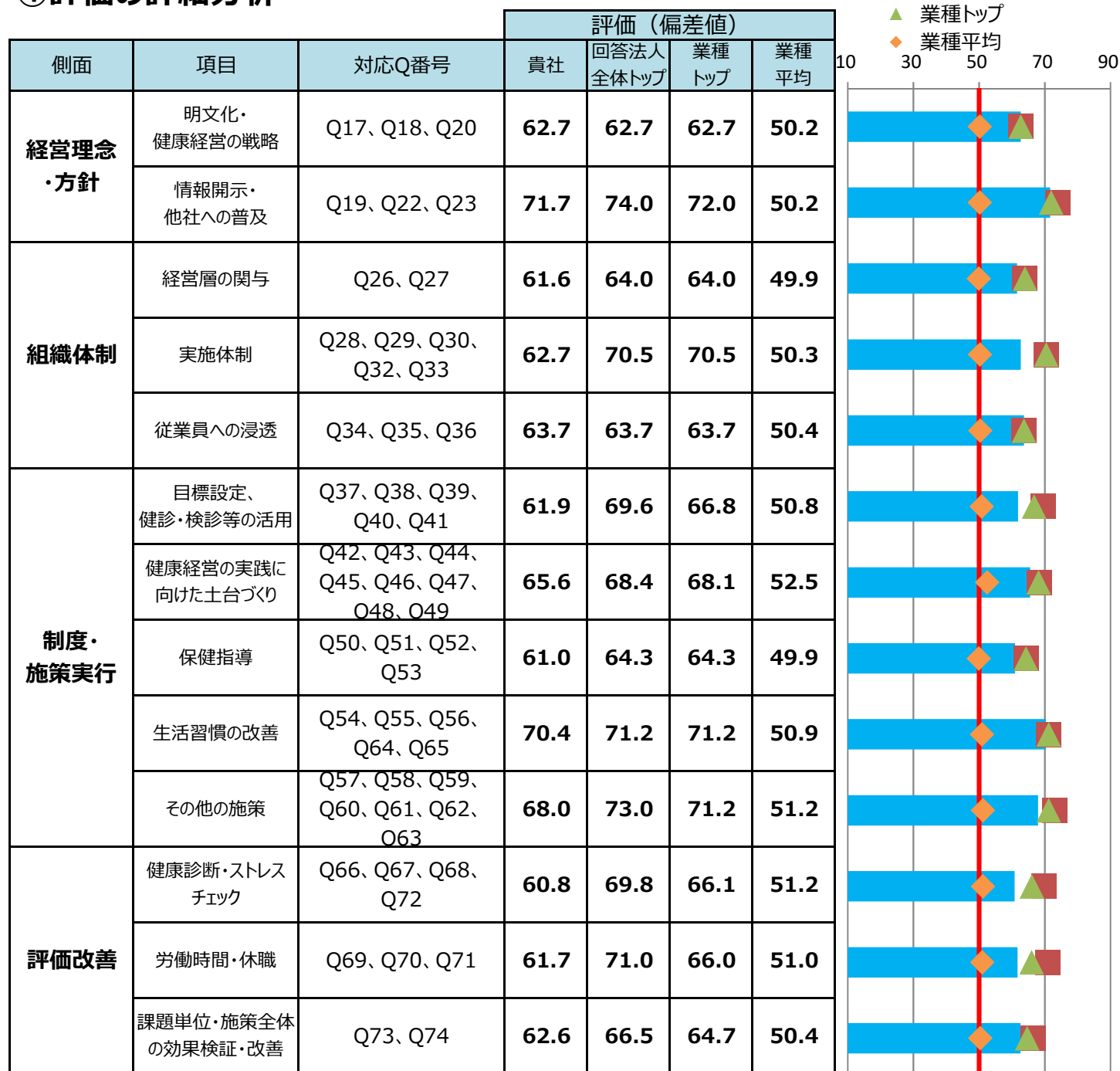
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	67.7	68.3(↑0.6)	66.5(↓1.8)	66.6(↑0.1)	66.0(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の健康経営の理念には、「社員が最高のパフォーマンスを発揮してこそ、お客様の喜びと感動につながる最高のサービスが提供できる」と明記している。その結果、当社が推し進める「サステナビリティ経営」の実現につながると考えることから、「パフォーマンス発揮度の向上」を課題とし、2025年度までに「パフォーマンス発揮度80%以上」の社員の割合を90%以上とする指標を設定する。(2022年度81.6%)</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の健康リテラシー向上を土台とした健康経営の取り組みを継続的に行うことで、パフォーマンス発揮度の向上を期待している。当社が毎年実施している健康に関するアンケートの結果では、健康に良い行動習慣を身に付けた社員の方がパフォーマンス発揮度が高いなど、健康とパフォーマンスの関係が明らかになっている。また、91.4%の社員が心身の健康が仕事と生活のより良いパフォーマンスにつながると実感している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>心身の健康に加えて、仕事に対する充実感や働きがい、社会に役立っているという実感が社員の幸福感、Well-Beingに繋がるという考えのもと、社員のエンゲージメントの向上を課題とする。指標としては、社員アンケートの「働きやすい会社」および「やりがいのある会社」の両項目におけるポジティブ回答の割合を90%以上に設定する。(2022年度各90.6%、75.6%)</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康に関するアンケートの結果、自分の健康が自分と家族の幸せにつながることを実感していると回答した社員は、健康経営の取り組み開始以来着実に増加し、2022年度は9割を超えている。(91.1%)健康経営を土台としたWell-Being経営を推進することで、心身の健康をよりよい状態に保ち、社員一人ひとりの成長や充実感、働きがいが高まることを期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.scsk.jp/corp/csr/professionals/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.scsk.jp/corp/csr/professionals/health/achievement.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.scsk.jp/corp/csr/professionals/health/achievement.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.scsk.jp/corp/csr/professionals/health/achievement.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	92	回	40	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	組織毎に意識的に懇親の場を設けることを目的に、対面・オンライン問わず懇親会の飲食等の利用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	「健康わくわくマイレージ」で食生活の習慣を毎日記録し、インセンティブ付与により食事習慣の改善を促す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	「健康わくわくマイレージ」で日々の歩数の記録に加え、ウォーキングイベントを実施し活動量の増加を促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	98.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	67.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍で減少したウォーキング実施率や活動量は経営トップの発信や健康わくわくマイレージの継続により2021年度には改善に転じたが、依然としてコロナ前より低い水準となっている。（平均歩数2019年度9,675歩⇒2020年度7,478歩⇒2021年度7,925歩）活動量低下によるプレゼンティーズムの発生を低減するため、さらに運動習慣や意識の改善に向けた取り組みが必要である。
	施策実施結果	健康わくわくマイレージの歩数記録を活用した健保とのコラボイベントや歩数によって寄付を行うチャリティーウォーキングイベントを開催。平均歩数が2021年度よりも約300歩増加し、8,209歩となった。
効果検証結果	平均歩数に加え1日8,000歩以上のウォーキング実施率も57%と4ポイント改善。また、イベント前日々の歩数を未入力だった社員289名のうち、102名が入力を開始し、そのうちの54名が平均8,000歩以上を達成。さらに、健康に関するアンケートから、運動習慣実施率が3.2ポイント改善しており、各種イベントにより意識が改善されたと考えられる。この結果を踏まえ、定期的なイベントを継続する方針である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断において、2021年度は再検査・受診報告が必要な事後措置判定の割合が7.4%、緊急異常値に該当する事後措置判定の割合が0.5%となっており、就業リスクが高い社員が毎年一定数いる状況である。安全配慮義務、重症化予防の観点からも確実な事後措置の対応により、ハイリスク者の割合を減少させるとともに、重症化予防策を強化する必要がある。
	施策実施結果	ハイリスクと判定された社員への継続受診確認等の個別フォローを社内の看護職が実施。ハイリスクである要受診対象者を確実に対応に繋げるため上司を巻き込んだフローにより、対応率100%達成を継続。
効果検証結果	再検査・受診報告が必要な事後措置判定の該当者は2022年度には7.0%と4ポイント改善し、緊急異常値に該当する事後措置判定の該当者は0.4%と0.1ポイント改善した。さらには特定保健指導の該当率も2021年度の20.5%から2022年度の20.1%と、0.4ポイント改善している。個別フォローに一定の効果があると考え、2023年度は看護職による保健指導も強化することとした。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社TKC

英文名：TKC Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

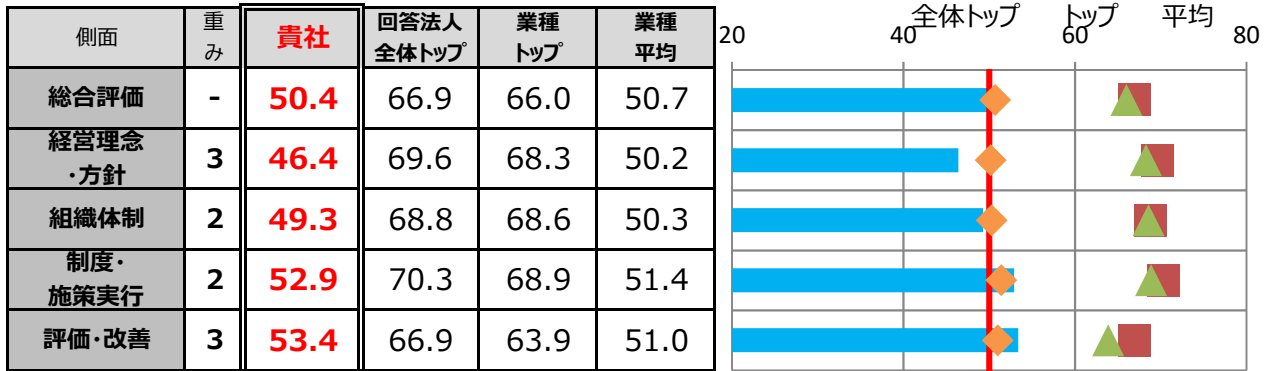
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価：**50.4** ↑1.9 (前回偏差値 48.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



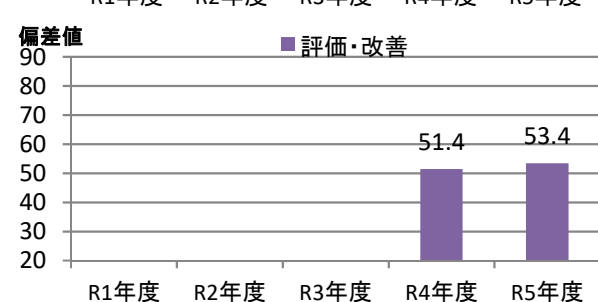
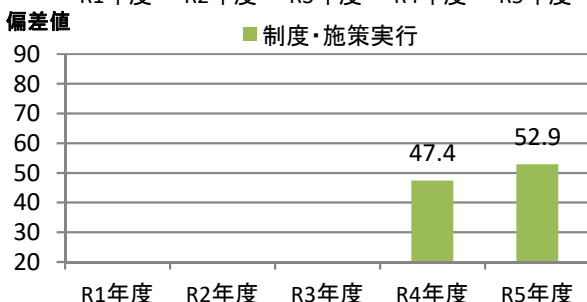
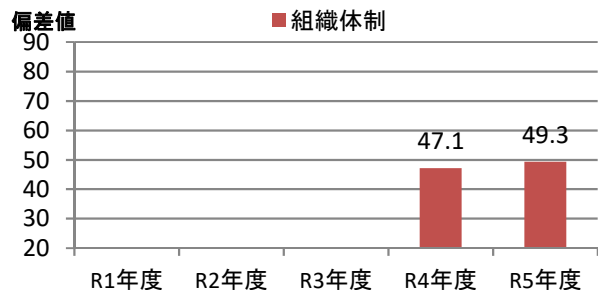
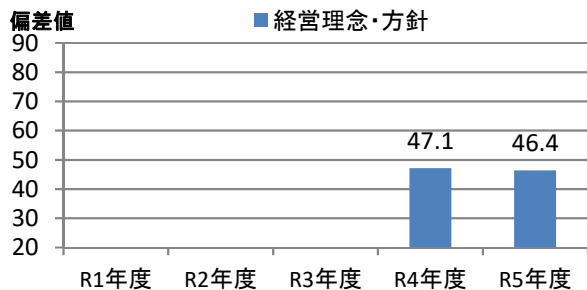
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

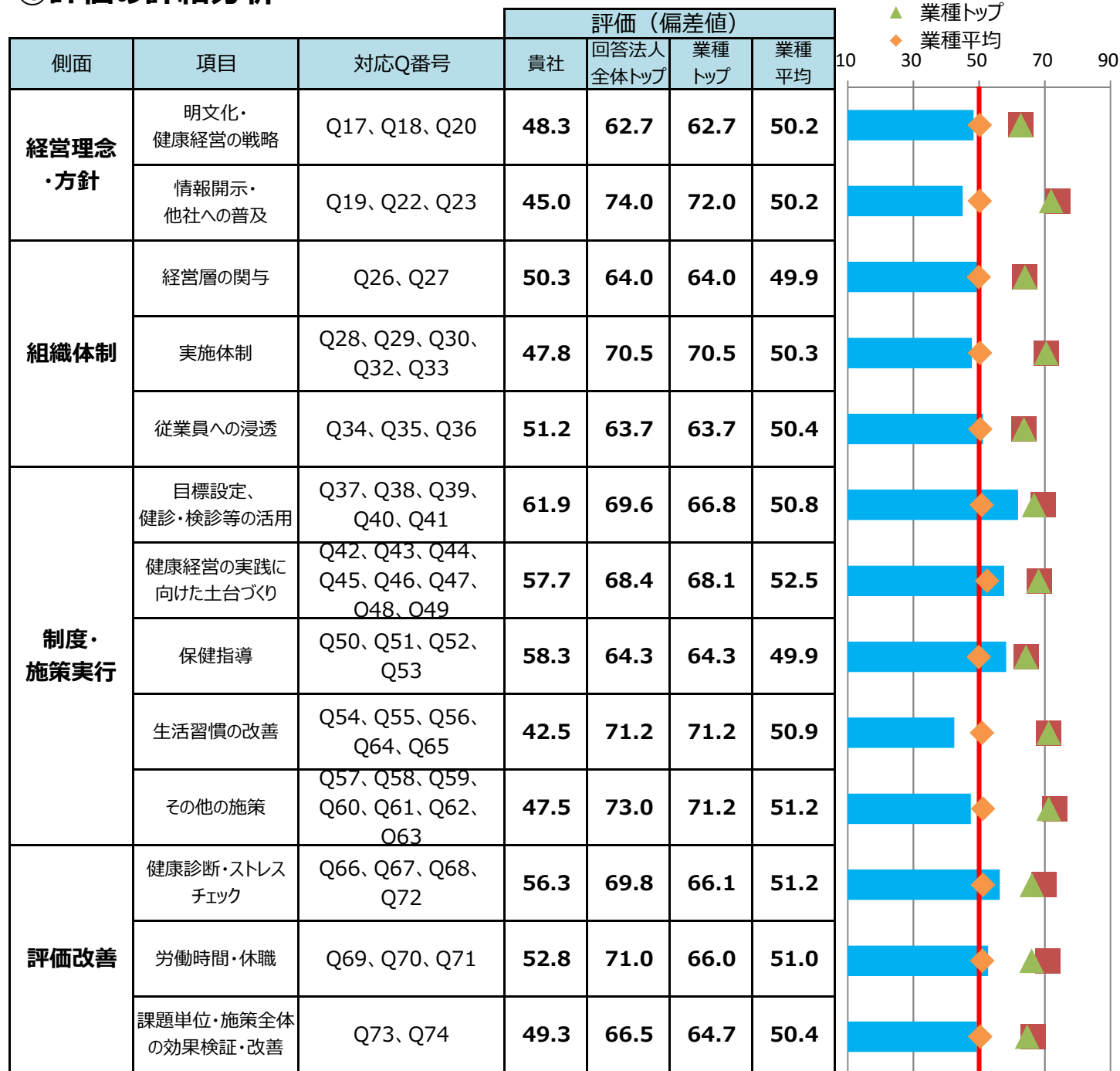
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1851~1900位	1751~1800位
総合評価	-	-	-	48.5(-)	50.4(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 「すべての社員が健康で働くこと」、そのためには自ら健康増進を意識し、健康により学ぶ姿勢にも意欲を見せ、生産性向上に結び付けることで、すべての顧客へ貢献することが課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	健康であることが、働く環境としての安心と学ぶ意欲を育て、それが顧客への貢献につながると考えています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.tkc.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	7	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司側と部下側に分け、職場での関係性構築のための研修を開催。2022年度開始。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康保険組合により運動施設等の利用補助がなされている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍における対面機会が少ないことから、上司と部下、同僚間のコミュニケーション不足（精神的な支え等）を懸念する社員が多い。
	施策実施結果	全部門への毎日のWeb朝礼・終礼の実践を明示した社長業務命令の発信により、対面でのコミュニケーション不足を補完。
効果検証結果	全従業員へのリスクアンケートの結果、社長業務命令の発信等によって前年比でコミュニケーション不足を危惧する回答者数が減少した（326名⇒116名）。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスを含む感染症への感染を危惧する社員が多い。
	施策実施結果	社長方針「自らは感染しない。自らが原因で顧客等周囲に感染させない。」の下、新型コロナウイルス感染防止対策に係る勤務態勢（社長業務命令）、テレワーク制度・時差出勤制度に関する規定の整備等を実施。
効果検証結果	全従業員へのリスクアンケートの結果、社長業務命令の発信等によって前年比で新型コロナウイルスを含む感染症への感染を危惧する回答者数が減少した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士ソフト株式会社

英文名：FUJI SOFT INCORPORATED

■加入保険者：富士ソフト健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

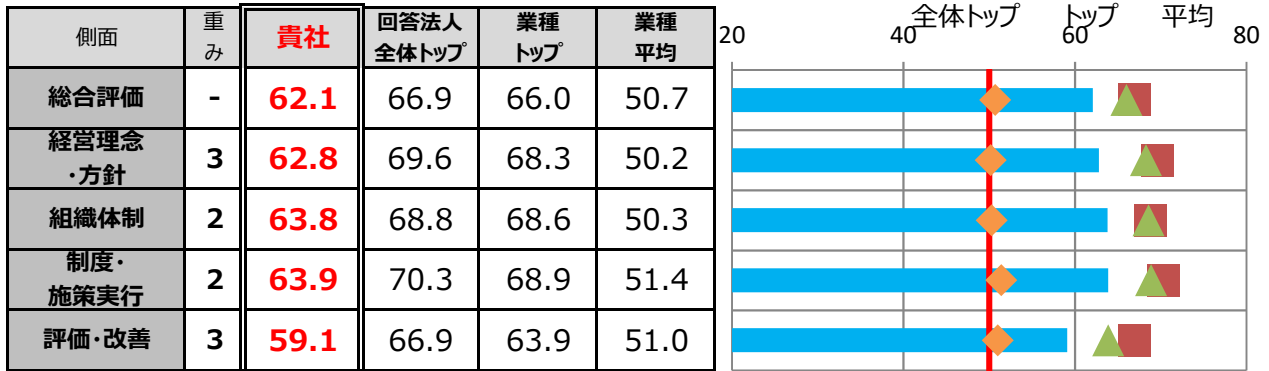
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↑0.2 (前回偏差値 61.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



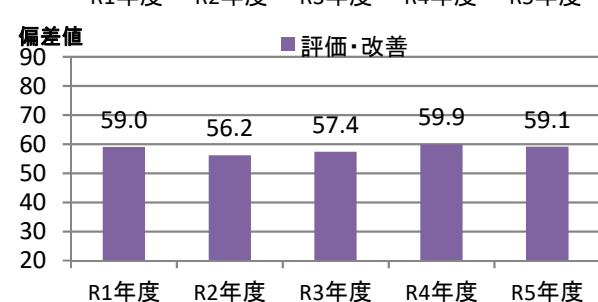
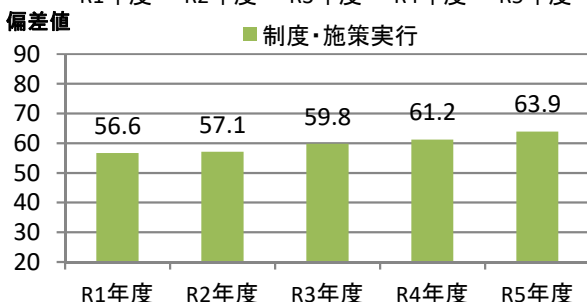
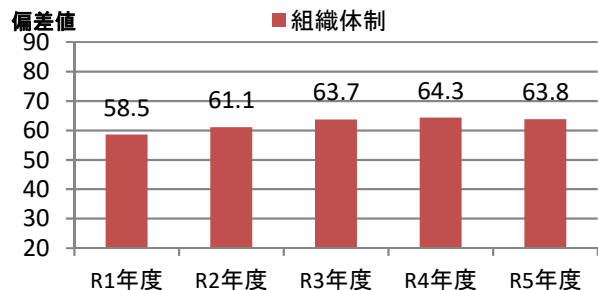
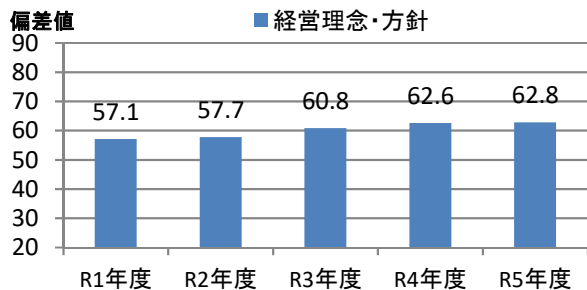
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

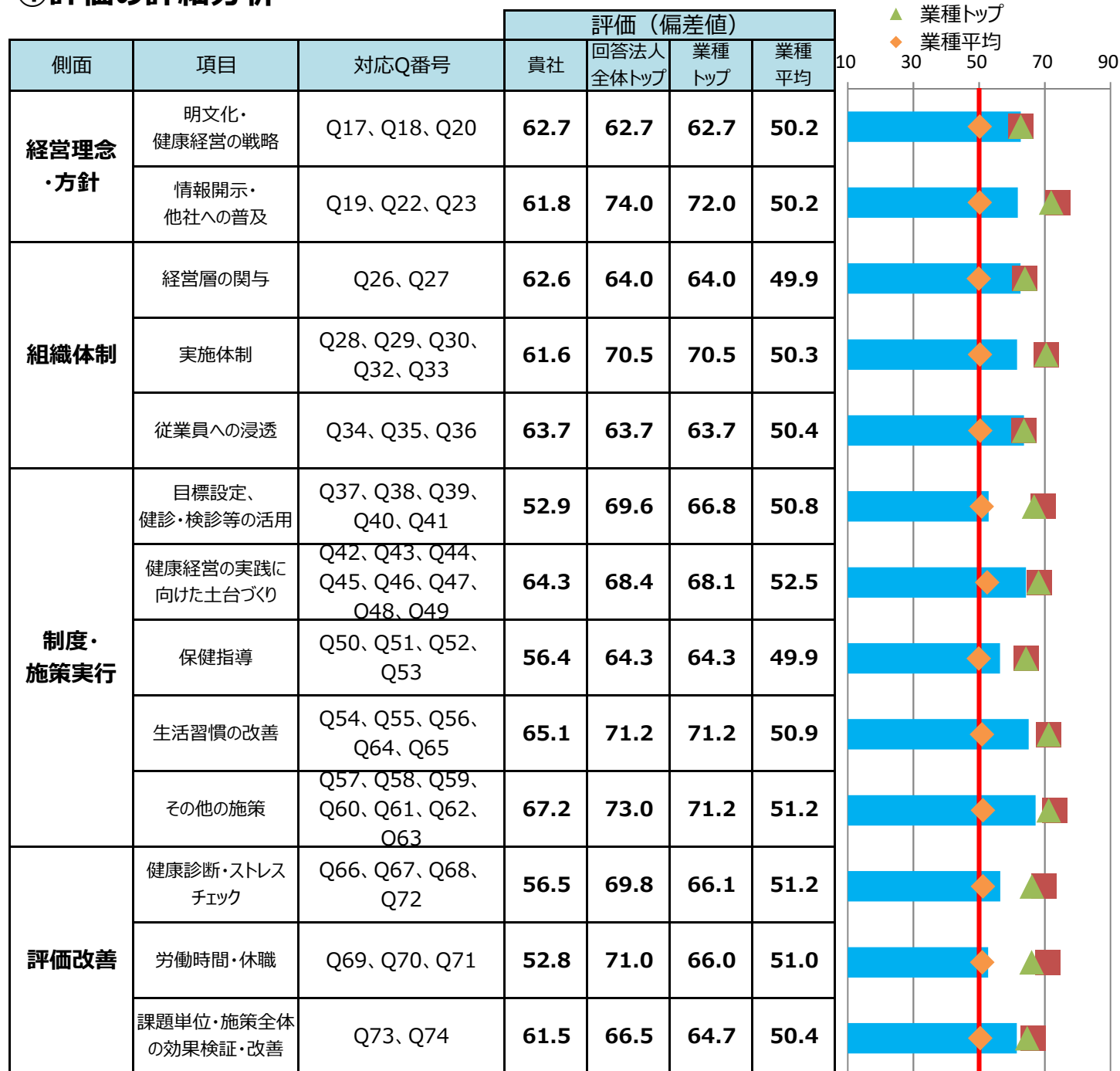
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	601~650位	351~400位	301~350位	351~400位
総合評価	57.9	57.8(↓0.1)	60.2(↑2.4)	61.9(↑1.7)	62.1(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が心身ともに健康で、働きやすいと感じてもらえるようにすることが課題である。テレワークの普及などにより働き方は多様に変化しているものの、一方では、コミュニケーション課題や運動不足等による有所見率の増加など、個々に健康管理・維持していくことの重要性を経営課題として捉えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身ともに健康で、働きやすいと感じてもらえる為、安心安全に働ける環境づくりに取り組み、従業員の満足度・エンゲージメント等の向上とストレス度の低減を図り、最大限のパフォーマンス向上につなげる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>1) メンタル発症リスクの予防・早期発見・再発防止 2) 業務量や役割、職場環境の変化等、傷病原因となりやすい事象への適切な対処</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>1) アラート察知の仕組みと復職プログラムにより、休職や再休職の抑制につなげる 2) 適切な労務管理やラインケアの醸成により、職場環境の安心安全意識を高める</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fsi.co.jp/company/certifications/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.fsi.co.jp/company/certifications/kenko.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.fsi.co.jp/company/certifications/kenko.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	22	回	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	75	回	53	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	業務以外の内容も投稿可能な社内SNSツールを通じ、有効な情報で社員の利用を活性化した社				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルサイト「Pepup」を利用し、体重等の記録や健康年齢を可視化できるようにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数アプリの活用を推進し、ウォーキングイベントへの参加を促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> 肝機能、脂質の有所見率が30代以降に増加 特定保健指導のリピーターが増加（早期に生活習慣の改善が必要） ⇒重症化によるリスクを低減する為、生活習慣・症状が固定化する前をターゲットとした対策が必要
	施策実施結果	<施策>保健師より医療機関の受診状況と検査数値の確認、保健指導を実施 <実施結果>2022年度重症化予防の実施率 66.3%
効果検証結果	<有所見率>2021年度 59.1% ⇒2022年度 60.3% <保健指導による改善率>2021年度 41.3% ⇒2022年度 45.6% 有所見率は微増となったが、保健指導による改善率は上昇している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> メンタル疾患による休職者の増加 特に採用数の増加に伴う20代~30代の若年層、勤続5年前後の中堅クラス等で仕事内容や役割の変化が見られるタイミングで休職となる傾向が見られている
	施策実施結果	・2022年度から四半期ごとにパルスサーベイで健康状態を把握し、ラインケアによるメンタル不調の早期発見・フォローの取組みを実施 <実施結果>実施率87%、ラインケアの実施対象：14部所（520名）
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> 休職率、再休職率は施策開始以降ピークアウトの傾向が見られる。 <休職率> 2018年 2019年 2020年 2021年 2022年 2023年 ※年:4-3月値 1.7% 1.9% 2.0% 2.4% 2.2% (0.6%) <再休職率> 2021年 2022年 2023年 ※2023年は8月時点 14.01% 19.38% (9.16%)	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイエクス・ナレッジ株式会社

英文名: IX Knowledge Incorporated

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

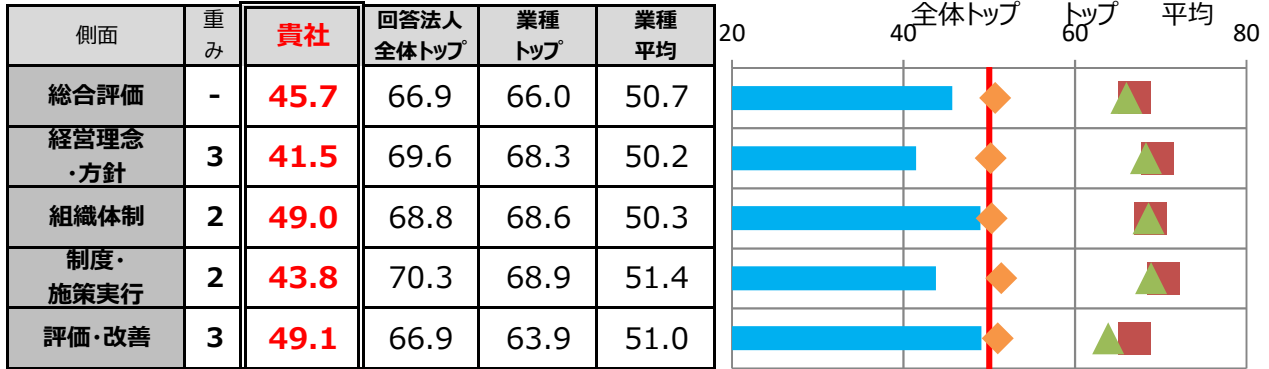
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価: **45.7** ↑7.8 (前回偏差値 37.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



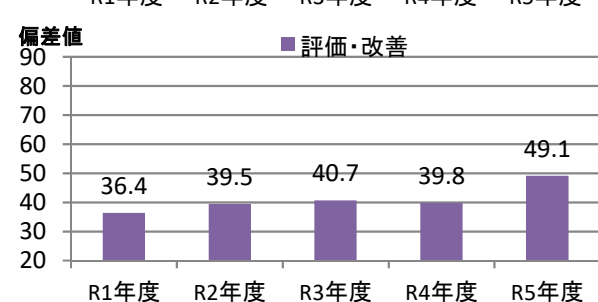
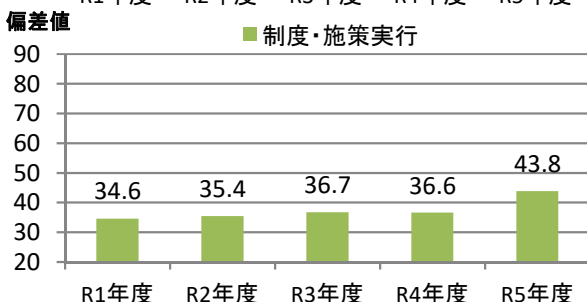
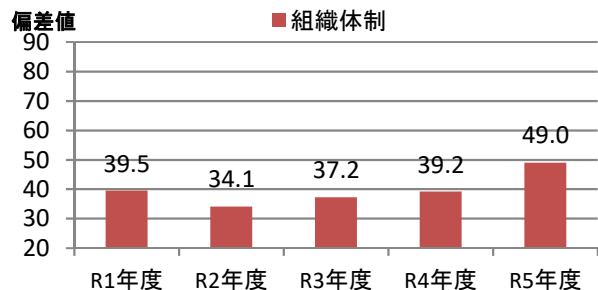
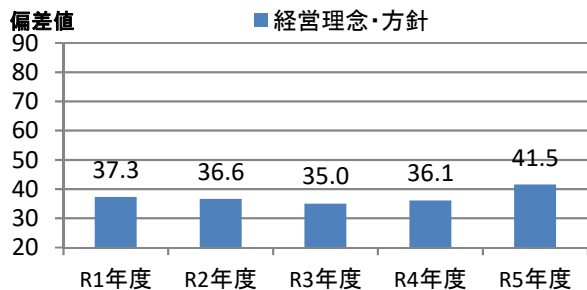
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

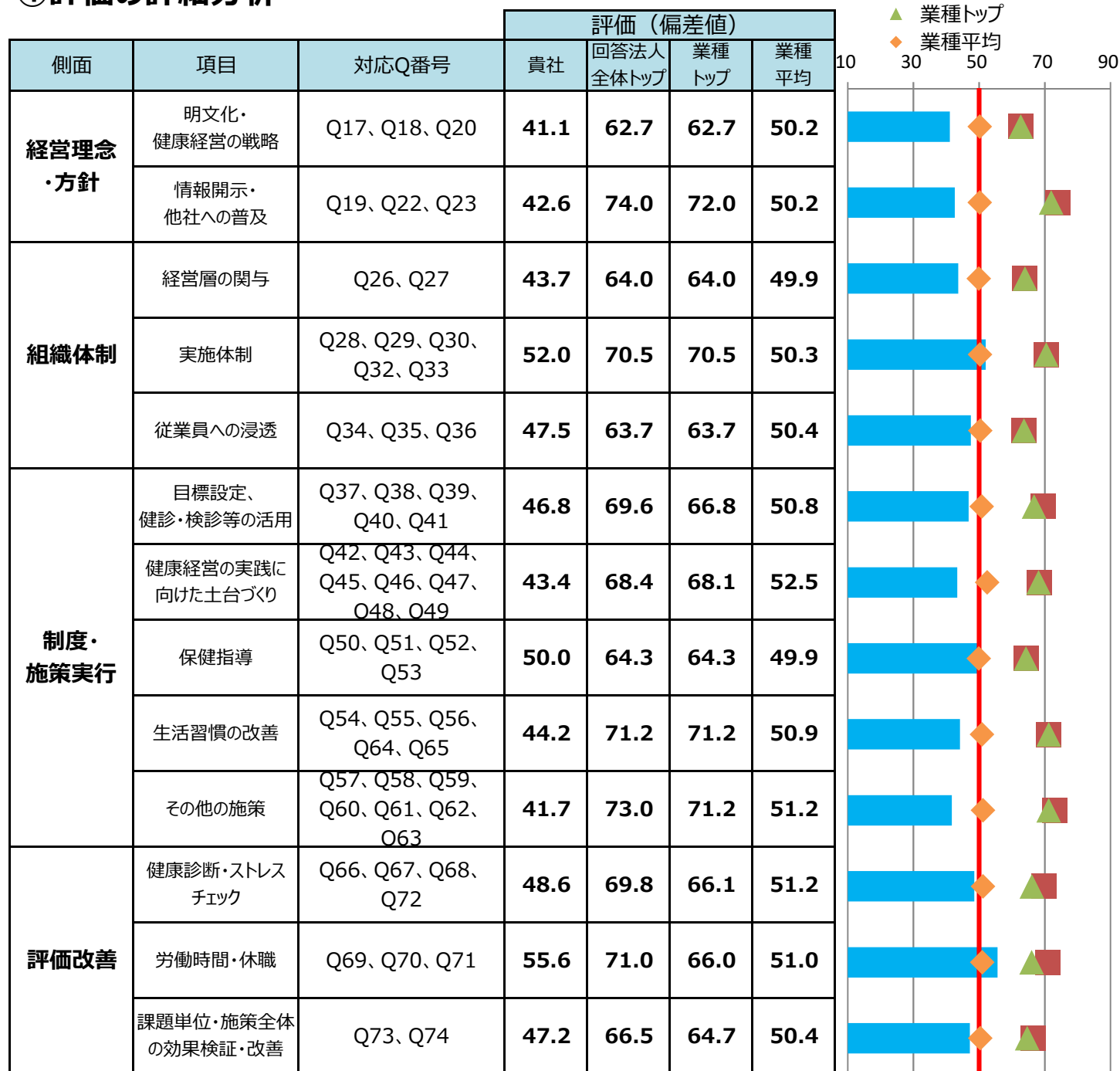
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2051~2100位	2201~2250位	2551~2600位	2801~2850位	2401~2450位
総合評価	36.9	36.7(↓0.2)	37.5(↑0.8)	37.9(↑0.4)	45.7(↑7.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社が属するIT業界について、技術者不足が各社大きな問題となっている中で、当社は従業員を重要な経営資本ととらえ、事業経験と高いスキルを持った従業員がパフォーマンスを遺憾なく発揮し、長く当社で働く環境づくりを課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	働き方改革・健康の維持増進の一環で運動イベントの開催やオフィス改善を進めることで従業員とその家族にとって安心できる働きやすい環境を会社が提供し、従業員満足度の向上を図る。従業員満足度の向上により人材の定着と従業員ひとりひとりのパフォーマンスの向上につなげる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ikic.co.jp/company/kenkoukeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	大会参加費用援助等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食生活改善に関するリーフレットを社内に継続的にテーマを変え掲示および社員に紹介している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康促進を目的としたスポーツイベントを開催。会場費など開催に必要な費用を会社から補助している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度ストレスチェックの結果から、「働きがい」や「仕事の適性」が全国平均に比べて低く、それによる心身の反応として「活気」が乏しく低い結果となった。「抑うつ感」も低下しており、メンタル不調で療養に入る従業員が一定数よりなかなか減少しない。
	施策実施結果	各部門にストレスチェック集団分析結果を展開し、職場改善の取組の宣言を行ってもらった。前年度との比較から「働きがい」「仕事の適性」は横ばいであったが「活気」が0.75pt上昇し全国平均を上回った。
効果検証結果	各部門の職場改善の取組において、上長からのフォローアップ、1on1、話しやすい環境作り（雑相や懇親の場など）など、コミュニケーションの機会の強化が目立った。前年度との比較で最もポイントを上げた部門の施策も、上司と部下の雑談の奨励やコミュニケーションを重視した業務以外の企画を行うなどであった。「活気」以外はほぼ横ばいであったため、コミュニケーション強化の意識は「活気」への影響があったと考えられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康保険組合で保有している健康診断結果およびレセプトデータをもとに作成されたウエルネスレポートの結果によると、当社は「糖尿病」に関する医療費が突出しており高い結果となっている。糖尿病予防が課題。
	施策実施結果	健康保険組合の保健師より当社の糖尿病予防におけるレクチャーを受けた。特に影響があるとされる血糖と脂質について詳しい説明を受け、運動、食事、飲酒、喫煙の観点での見直しが必要と指摘を受けた。
効果検証結果	産業医監修のもと全社員向けに生活習慣アンケートを実施。睡眠、食事、飲酒、喫煙、運動の観点で計10問答えてもらった。結果として約半数の従業員に運動習慣が無く（通勤以外で全く運動をしていない49%）、喫煙者も20%いる事がわかった。アンケート結果をもとに従業員の生活習慣改善の施策検討に役立てる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NSD

英文名：NSD CO., LTD.

■加入保険者：NSD健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

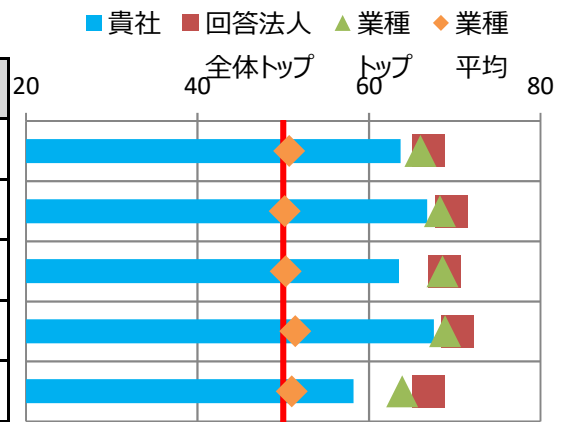
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.7** ↑8.8 (前回偏差値 54.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	66.8	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	63.5	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	67.6	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	58.2	66.9	63.9	51.0



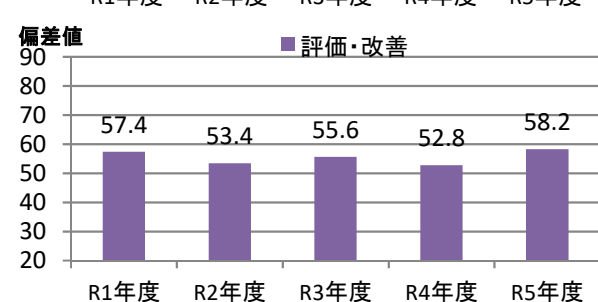
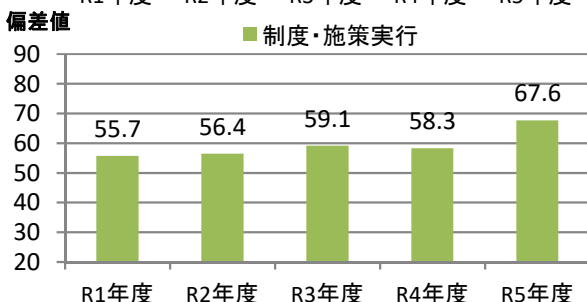
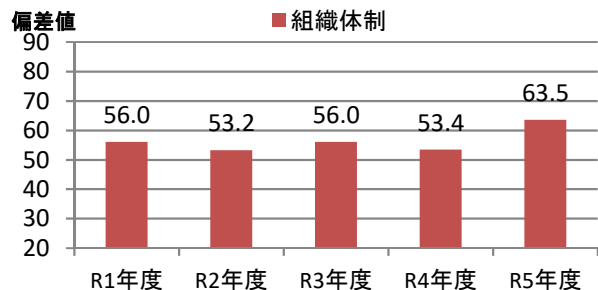
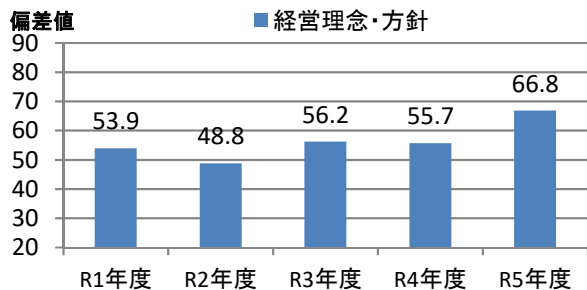
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

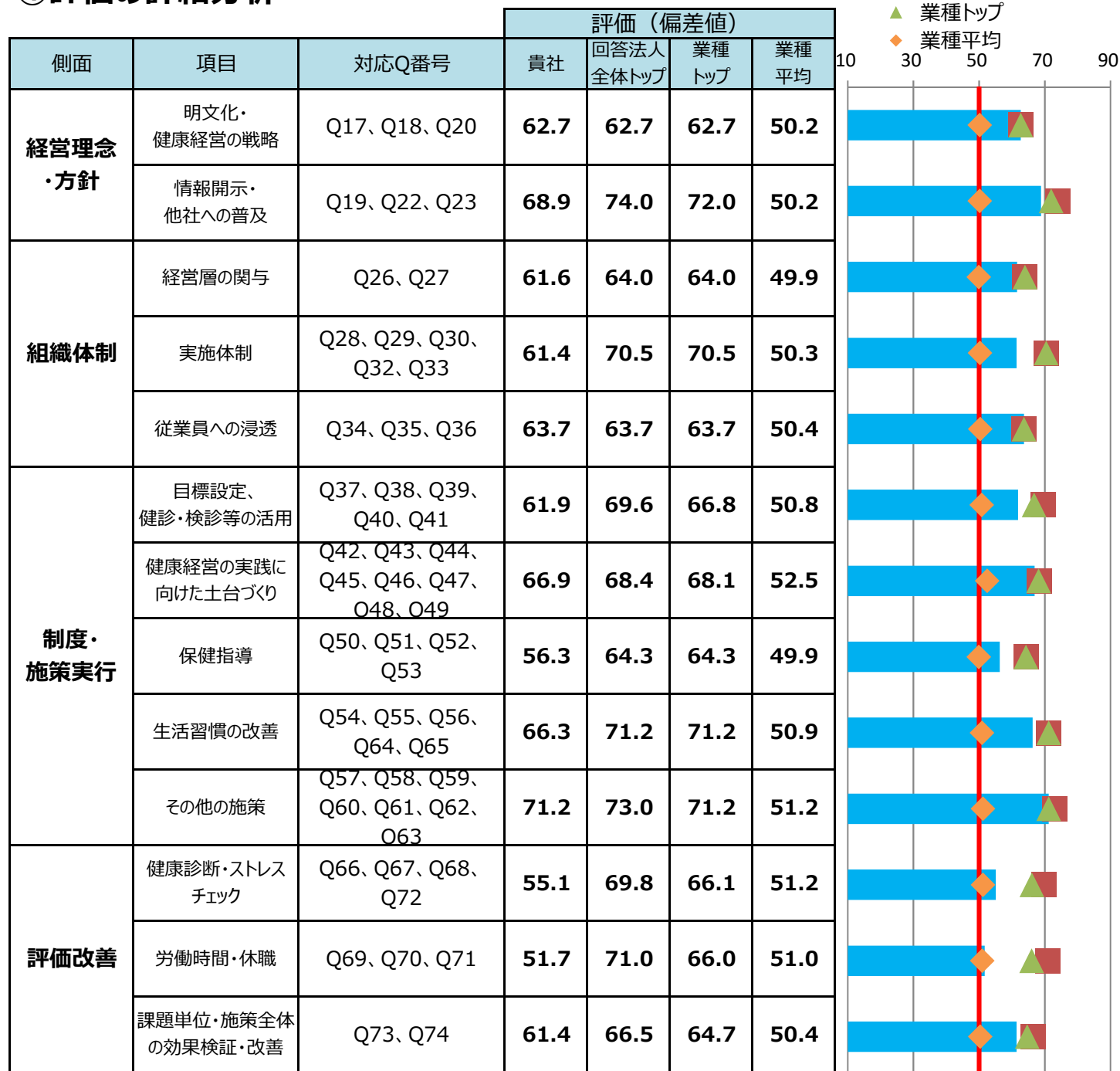
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	1101~1150位	801~850位	1051~1100位	101~150位
総合評価	55.7	52.6(↓3.1)	56.6(↑4.0)	54.9(↓1.7)	63.7(↑8.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員の健康を経営の重要課題と位置づけ、社員が健康で安全に働ける環境の整備と維持に努め、取り組みを通して、会社の持続的な成長を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病発生／重症化予防対策およびメンタルヘルス不調対策を軸として健康経営を実施する。効果の測定結果から、健康経営施策の見直し・改善点を洗い出して継続的に実施することによって、社員が健康で安全に働ける環境の整備と維持を実現する。その結果、中長期的な企業価値向上を期待するもの。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが能力を十分に発揮し活躍すること。そのためには、心身の健康や私生活の充実が不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施した効果の指標として「アブゼンティーイズムの低減」「プレゼンティーイズムの低減」「ワークエンゲイジメントの向上」「平均勤続年数の向上」「一人当たり医療費」を設定する。社員一人ひとりが能力を十分に発揮し活躍できているか測定結果から分析をおこない必要に応じて健康面のフォローをおこなうことで、従業員のパフォーマンス向上を期待するもの。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.nsd.co.jp/sustainability/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nsd.co.jp/sustainability/health-management/				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.nsd.co.jp/sustainability/health-management/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.nsd.co.jp/sustainability/health-management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	「感謝の気持ちを伝える」月間キャンペーンを実施。自社開発アプリ内に実施登録した社員にポイント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善に関する月間キャンペーンを実施。自社開発アプリ内に実施登録した社員にポイントを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計を搭載した自社開発アプリにて歩数に応じた健康ポイントを付与し、健康関連グッズに交換。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	92.8	%
限定しない	○	全従業員の	96.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	課題：BMI30以上の社員数減少 全従業員の適正体重者率（BMI25未満）が2021年度で63.2%であり、前年度と比較をすると1.1%減少した。特に30代の肥満率が上昇しており将来的に肥満率の増加が懸念された。2021年度も同施策を実施して一定の成果はあったが、2022年度は参加率アップを目標として実施した。
	施策実施結果	BMI30以上の社員対象に運動と食生活改善に特化した3か月間の減量プログラムを実施→参加者90名（参加率50%）となり前年度比27%アップ、減量成功者は36名、BMI30未満達成は7名となった。
効果検証結果	BMI30以上の比率は7.2%であり、前年度7.2%と同水準だった。全国的に肥満率が上昇傾向の中で、現状維持は一定の効果があったと考える。また、生活習慣改善が結果に現れるまで一定の時間が必要であると考えているため、継続実施する。 肥満は、血圧・血糖リスク上昇によって疾病の発生や重症化につながると考えており、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムの低減を指標として今後も効果測定を行う予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	課題：メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応 メンタルヘルス不調者本人および管理職から、窓口への相談が少ないこと。また、メンタルヘルス不調が悪化し、すでにクリニック等から退職の診断が出て勤務できない状態になっているなど、相談のタイミングが遅いこと。
	施策実施結果	メンタルヘルスセルフケア（睡眠に関する知識、相談窓口の周知）及びラインケア（長時間産業の影響、管理職の安全配慮義務等）研修をeラーニングにて実施 →セルフケア受講率93.3%ラインケア受講率92.8%
効果検証結果	メンタルヘルスに関する知識向上の研修を実施した結果、メンタルヘルス不調の早期発見率は2021年度15.4%から2022年度33.3%と大きく改善した。 また、最終的な指標の一つであるアブセンティーイズムでは、「退職制度を利用している人の割合」は2022年度1.7%であり、前年度1.8%と比較をすると0.1%減少していることから、早期発見・早期対応の効果があつた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コナミグループ株式会社

英文名：KONAMI GROUP CORPORATION

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

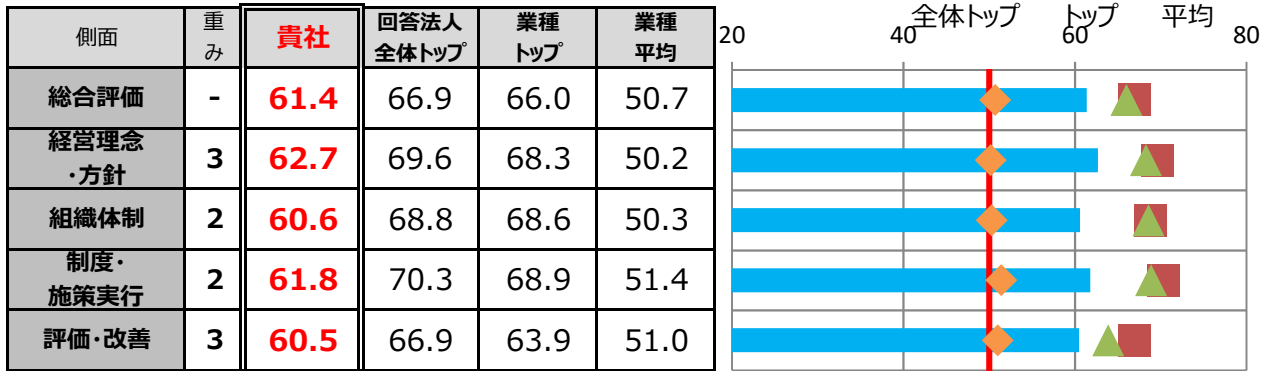
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.4** ↓1.1 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



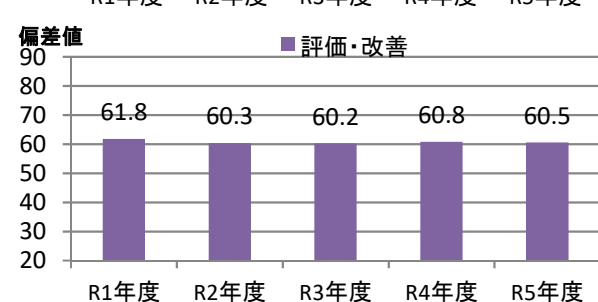
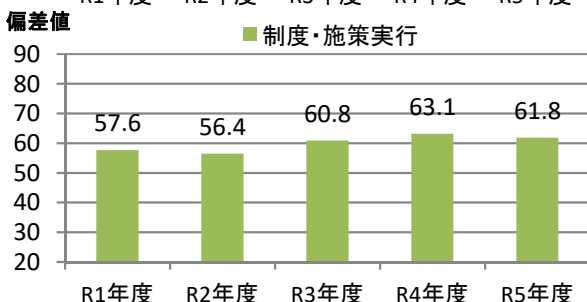
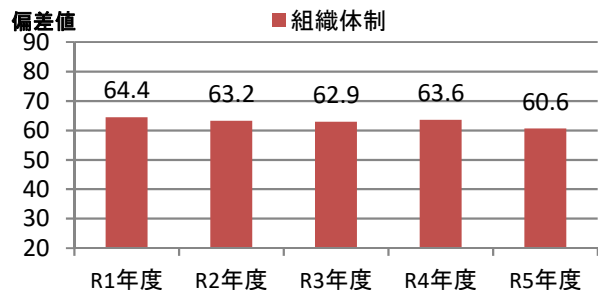
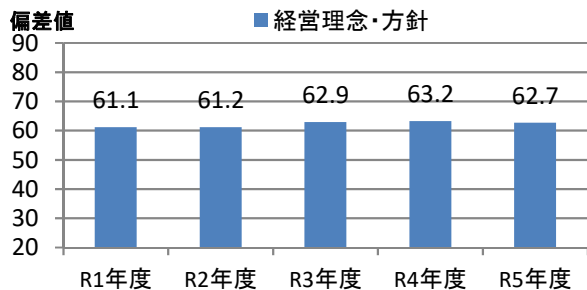
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

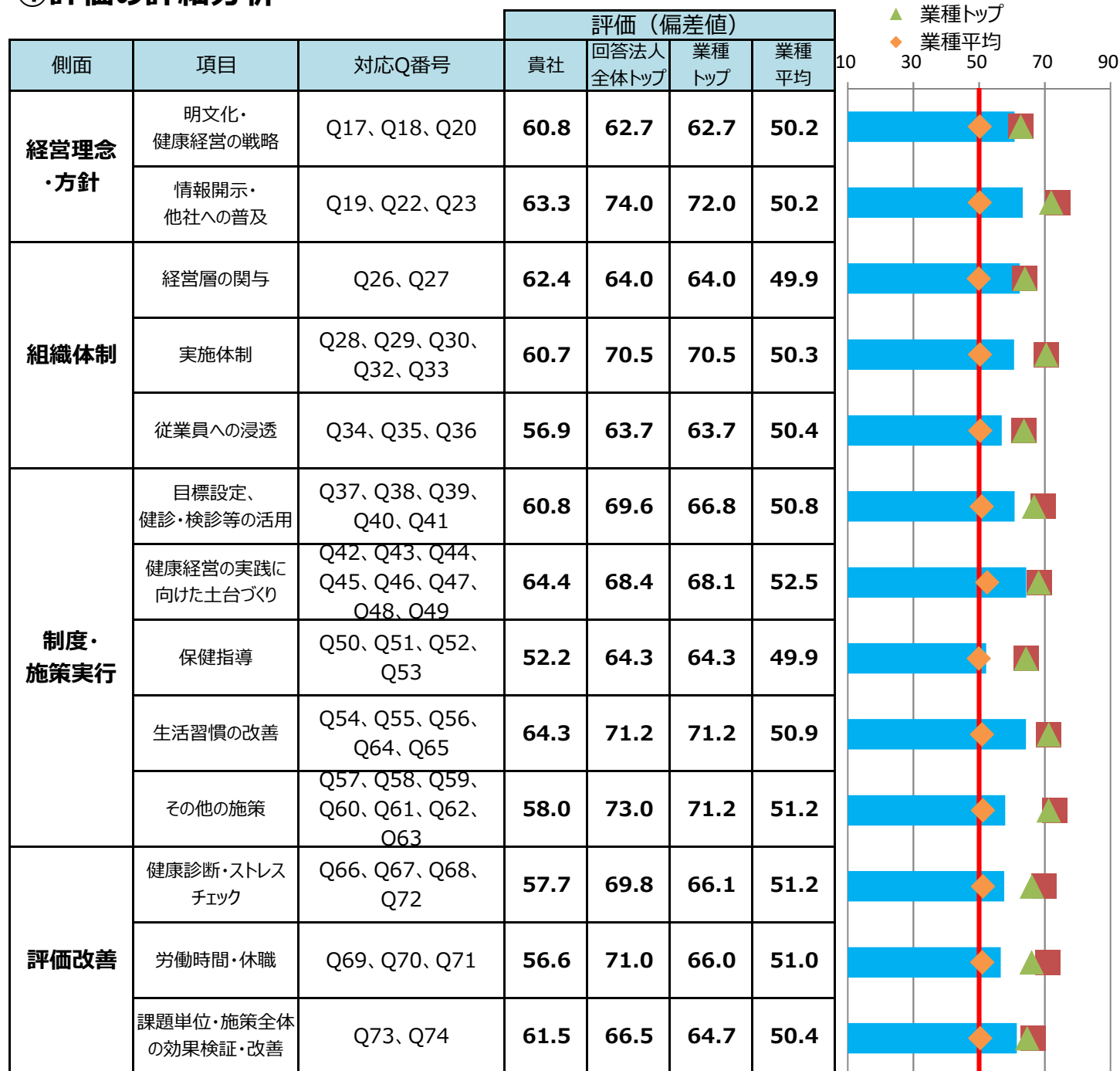
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201～250位	351～400位	201～250位	201～250位	451～500位
総合評価	61.3	60.4(↓0.9)	61.7(↑1.3)	62.5(↑0.8)	61.4(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 デスクワーク等で慢性的な運動不足や健康不良となる状態が、従業員の健康に影響を与え、生産性の低下を招く恐れがあり課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の身体（フィジカル）面のパフォーマンス向上を期待している。具体的な指標としては、従業員の健康状態を改善するため、喫煙率15%以下、適正体重維持者率70%以上、運動習慣者比率40%以上、健康ポータルサイト登録率60%以上、健康増進施策参加率70%以上を健康管理指標とし、従業員一人ひとりが健康づくりに励むことが出来る環境作りに取り組んでいる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長時間勤務や有休取得率の低下が従業員の心身の健康状態へ影響を与え、生産性の低下を招く恐れがあり課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の精神（メンタル）面のモチベーション向上を期待している。具体的な指標としては、超過勤務時間月80時間・年間平均60時間超過者ゼロ、有給休暇取得率70%以上、有給休暇取得日数14日以上を労務管理指標に掲げ、年間を通じて達成のために取り組みを実施。従業員が効率良く働ける環境や制度を整備し、一人ひとりの生産性・創造性を向上させていくことで、ワークライフバランスの実現を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.konami.com/sustainability/ja/staff/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.konami.com/sustainability/ja/staff/health_management_status.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.konami.com/sustainability/ja/staff/health_management_status.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.konami.com/sustainability/ja/staff/health_management_status.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部の運営を支援。毎年自治体や健康保険組合主催野球大会へ参加。優勝実績もある強豪				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルアプリで食生活改善記事の配信をしているほか、毎日の食事や体重などを記録することができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	コナミスポーツクラブの利用料を、健康保険組合と会社で補助しており無料で利用することができる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランス達成のために有給休暇取得の向上が不可欠であると考えていたものの、多忙により取得が出来ない、また職場で取得し辛い雰囲気があるなどの理由で取得率が伸び悩んでいた。
	効果検証結果	労働時間の削減に向けた業務効率化施策、有給休暇取得推奨日の設定、会議体での目標進捗報告の実施等の取り組みを行い、休暇を取得しやすい環境づくりと有給休暇取得に対する意識改革を図った。 従業員から休暇を取得しやすくなったなどの声が聞こえるようになり、推奨日の定着や取得率の向上も踏まえると、職場で有休を取得しやすい雰囲気の醸成が出来上がりつつある。2022年度は有休取得率が85.7%となり、2021年度の75.3%に対して10.5pt上昇した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	近年喫煙のための中抜けが目立っており、喫煙による生産性の低下が課題となっていた。また、受動喫煙や喫煙者の臭いによる健康相談もあり、従業員の健康の保持・増進、生産性の向上には喫煙率の低下が不可欠であるとする。
	効果検証結果	全事業所の喫煙所を撤去した上で、就業時間中は全面禁煙とし、就業規則にも条文の追加を行った。また、社内で禁煙週間の設定、禁煙ポスターの掲示、禁煙に関する情報提供を行った。 社内で禁煙をすることが当然の空気感となり、業務時間中に喫煙をする従業員は見られなくなった。また、2022年度の喫煙率は15.4%と、2021年度の16.9%に対して1.5pt低下した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマトシステム開発株式会社

英文名：YAMATO SYSTEM DEVELOPMENT Co.,Ltd.

■加入保険者：ヤマトグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

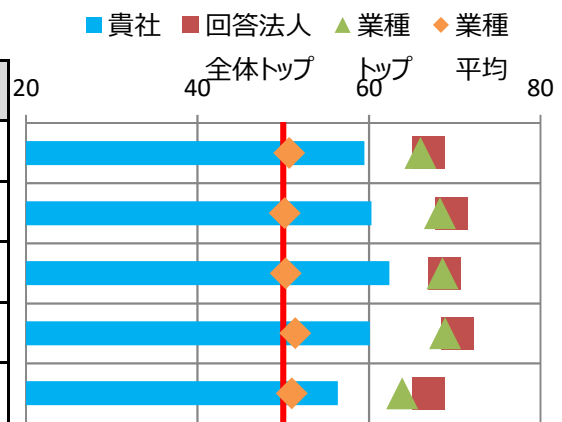
■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.5** ↓0.3 (前回偏差値 59.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.5	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	60.3	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	62.4	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	60.1	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	56.4	66.9	63.9	51.0



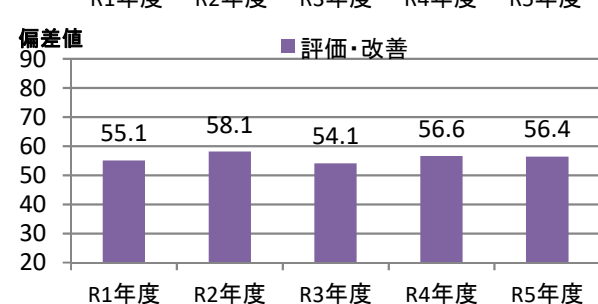
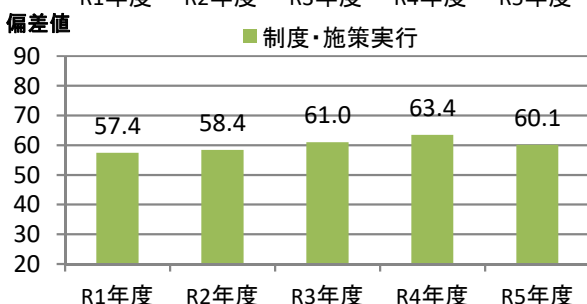
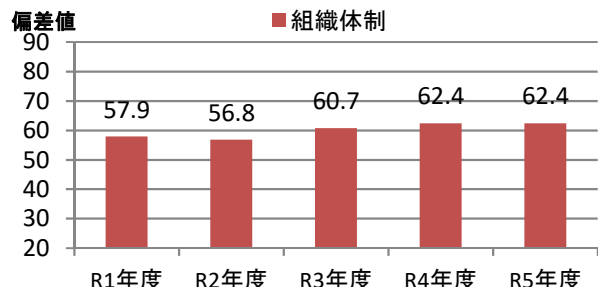
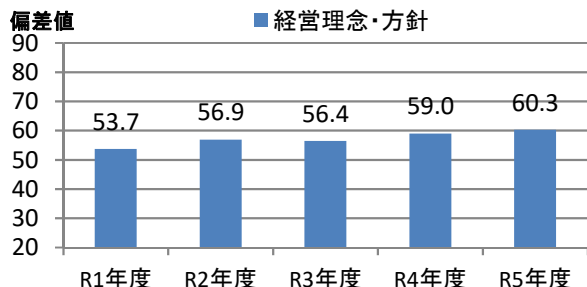
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

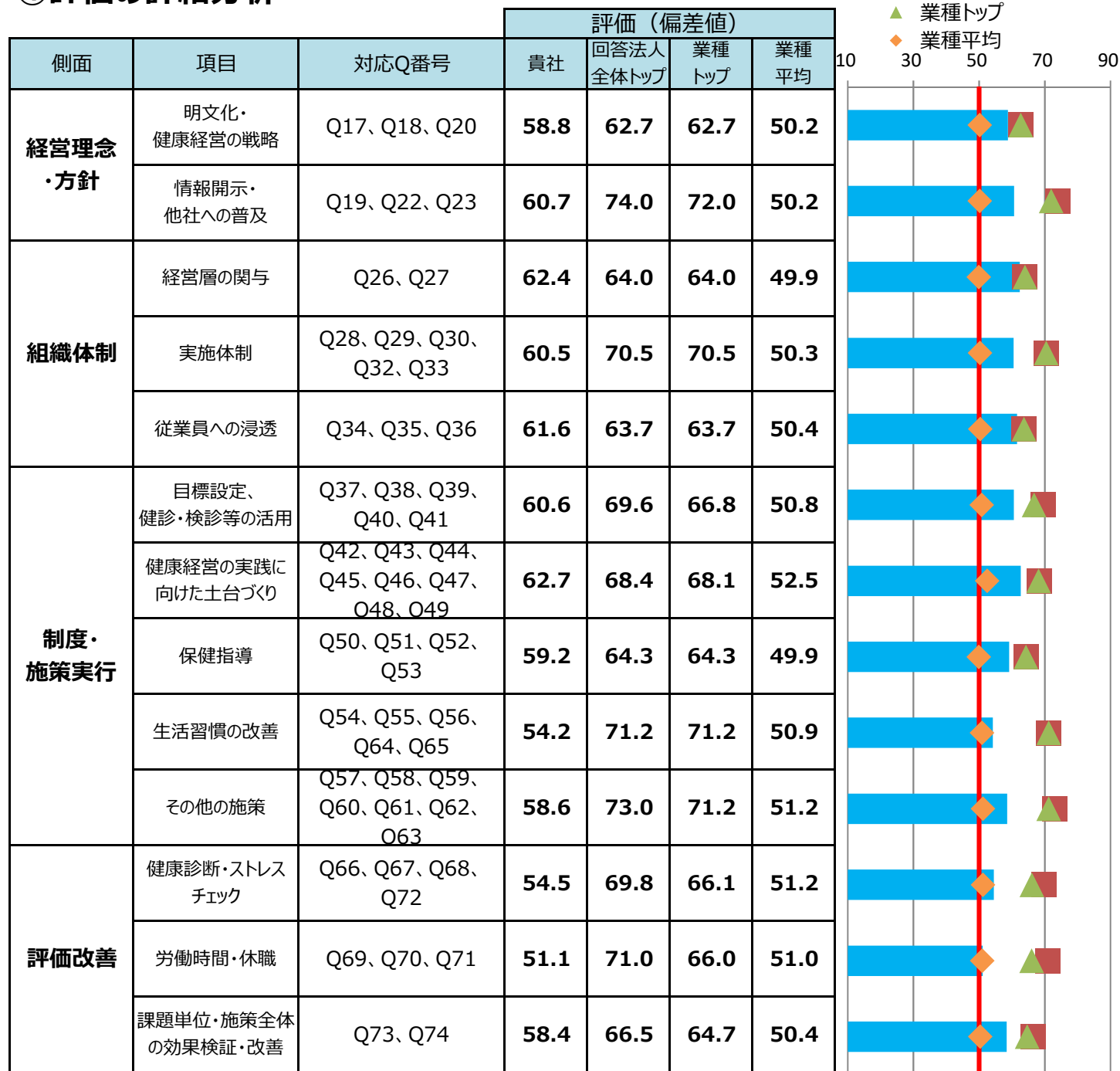
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	651~700位	701~750位	551~600位	651~700位
総合評価	55.7	57.5(↑1.8)	57.5(↑0.0)	59.8(↑2.3)	59.5(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 三方よし（売り手・買い手・世間）にプラスして四方よし（社員）とする。社員が心身ともに健康で両面からイキイキしていないと三方よしを実現できない。ITで未来に笑顔を生み出すというミッションを達成する力の原動力は「人材」である。そして、人材である従業員が最大のパフォーマンスを発揮し、イキイキと働けるような職場環境を築き上げていくことが企業の使命と考える。
①	健康経営の実施により期待する効果	現在コロナの影響で、様々な働き方の変革期にある。従業員のワークライフバランスにとって良好な変化もあるが、従業員同士のコミュニケーションなど、デメリットも多々出てきている。健康経営推進の一環で、プレゼンティーズムサーベイでメンタル不調の予兆や労働機能障害を可視化し、早期に手を打ちプレゼンティーズムの低減とパフォーマンス向上につなげていく。
	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全社員を対象とした社員満足度調査やストレスチェックの組織分析から、従業員の働きがいや成長目標についての不安や不満が散見される。従業員のパフォーマンス向上のための施策を人事制度の改正を視野に入れて検討すべき重要事項と経営判断している。
②	健康経営の実施により期待する効果	IT技術の体系を整備して技術レベルに具体的な階層を設けることで、従業員の技術適性のマッチングとステップアップおよび賃金体系の明確化を図る。実施原案を従業員に提示して広く意見を募ったことで納得感のある人事制度改正が図られたことによってエンゲージメントの向上につながった。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nekonet.co.jp/company/kenko

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nekonet.co.jp/company/kenko				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nekonet.co.jp/company/kenko				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nekonet.co.jp/company/kenko				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社内ハッピーポイントシステム（相手を褒める・相手から褒められるとポイントが加算される仕組み）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	企業健保組合提供の健康管理アプリを被保険者のスマートフォンにインストールして活用している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	春と秋の2回歩く習慣を定着させるためにチームで競う「歩活イベント」を開催している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	61.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度の正社員メンタル休職率が2.94%と高値であった。休職理由の50%以上は「コミュニケーション不足」が原因であり、休職者が発生する部署に偏りが生じている状態であった。休職率の増加はアブセンティーズムにつながるだけでなく、会社全体の生産性の低下につながり経営課題として捉え改善が必要な状況である。
	施策実施結果	休職者が全体の6割を占めていた部署の管理者に対して、一対一で面談を実施したり、管理者研修にラインケアの重要性を取り入れ実施支援した。
効果検証結果	上記対策を実施したが、休職率は3.99%であった。2022年度は特定の部署にしか介入できておらず、全体の効果としてあらわれにくいことが考えられるため、今年度は対象部署を拡充をすること検討している。また、より効果的な取り組みとなるよう部長まで改善提案をする、ストレスチェック結果を用いた休職率低下の取り組みのフィードバックの実施を検討している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2020年度健康診断結果にて、「血圧」の有所見率が15.8%、「脂質」の有所見率が32.7%であり、将来の脳血管疾患・心疾患リスクが高まっていることが分かった。これは健康リスクの増加により休職者の増加・労働力の減少に繋がると考え、会社全体の経営課題と捉え重症化予防を実施した。
	施策実施結果	自社基準の健診判定に当て嵌め、受診・治療が必要な社員全員に対して、上司経由で受診勧奨手紙を送付し、受診結果についても上司経由で提出するようにし上司も部下の健康状態を把握できるようにした。
効果検証結果	2021年度健康診断結果にて、「血圧」の有所見率が14.3%、「脂質」の有所見率が28.8%と有所見率低下につながり、将来の脳血管疾患・心疾患リスクの軽減につながった。最終目標として有所見率10%以下を目指して取り組みを継続していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社四国日立システムズ

英文名：Shikoku Hitachi Systems.Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

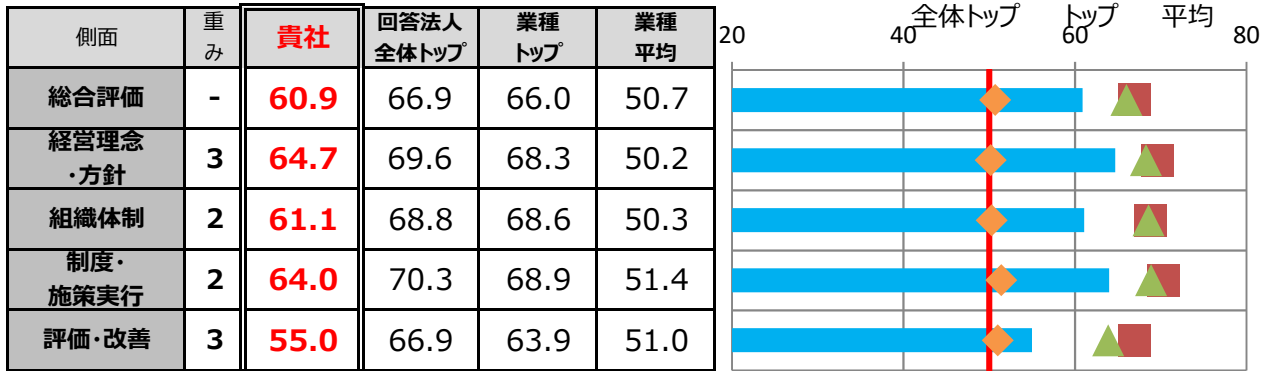
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **60.9** ↑4.2 (前回偏差値 56.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



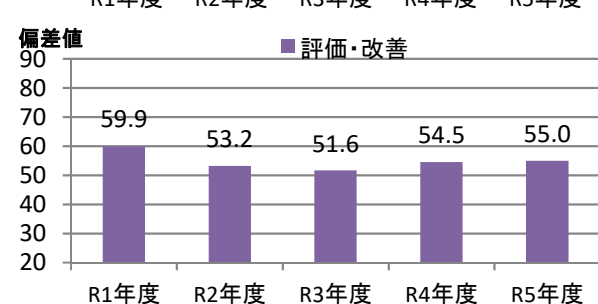
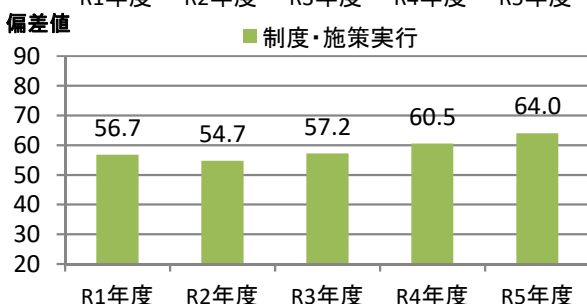
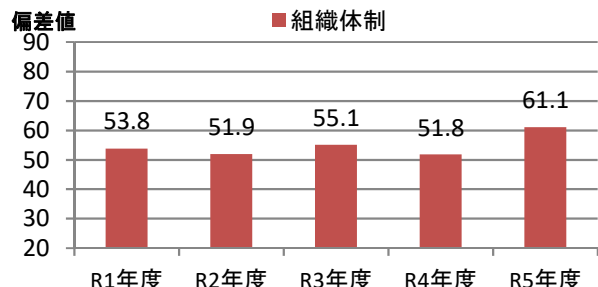
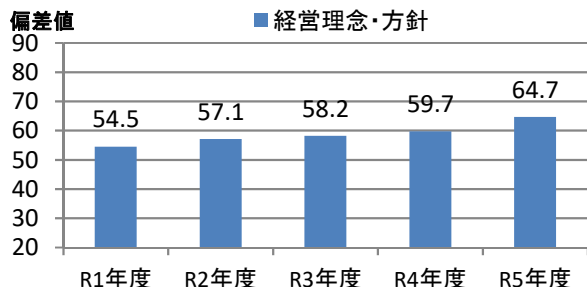
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

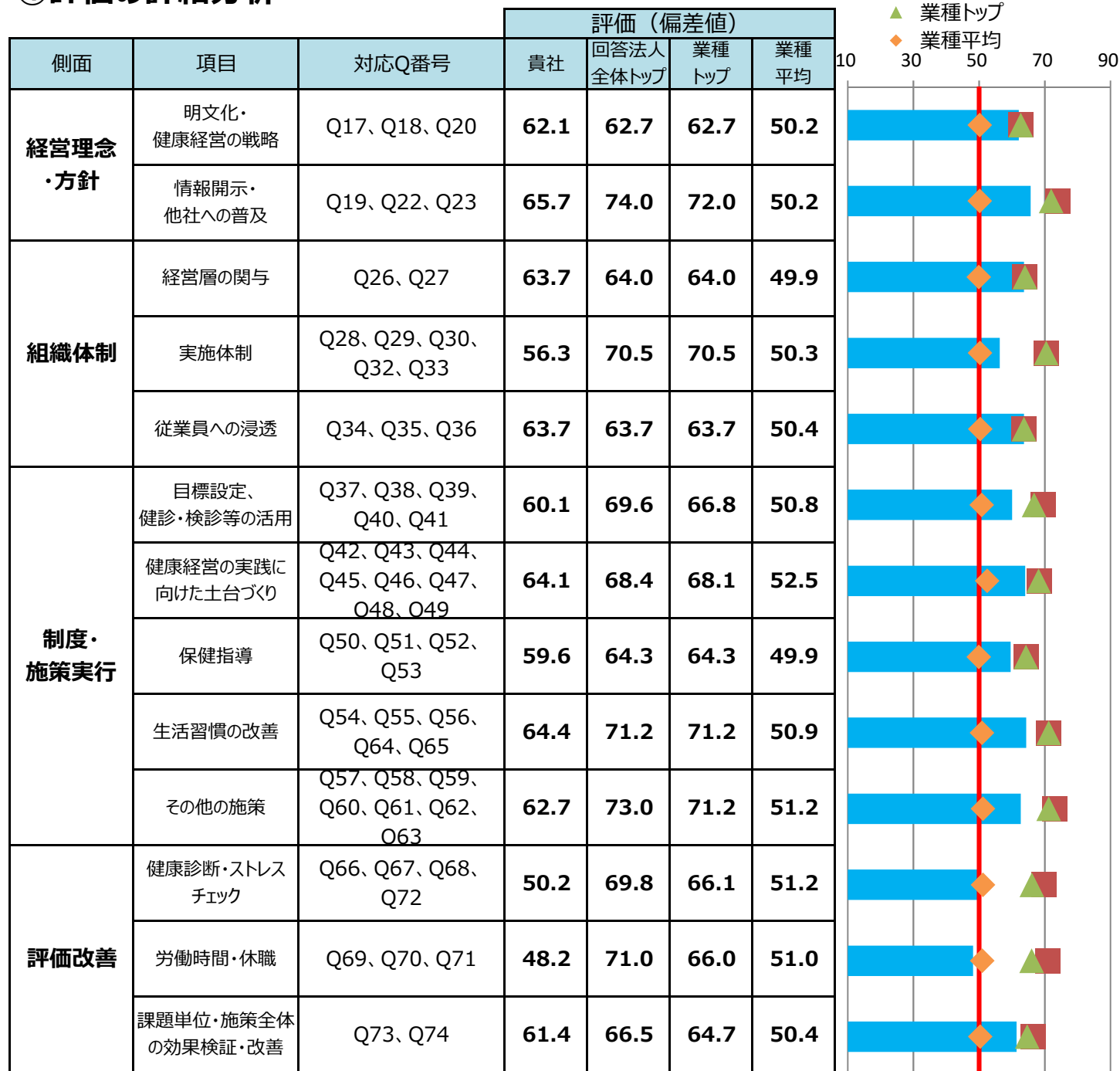
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	951~1000位	901~950位	851~900位	501~550位
総合評価	56.4	54.4(↓2.0)	55.4(↑1.0)	56.7(↑1.3)	60.9(↑4.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	特定保健指導実施率の向上や、定期健診後の精密検査受診率向上によるハイリスク者含む生活習慣病リスク保有者の削減。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	新規休業者削減に向けた要因分析と予兆把握アプローチによる精神疾患罹患率の低減。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shikoku-hitachi-systems.co.jp/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.shikoku-hitachi-systems.co.jp/about/health.html				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○		○	○
URL	https://www.shikoku-hitachi-systems.co.jp/about/health.html				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを開催し、一定以上の条件達成者にはインセンティブを付与している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	日立健保『MYHEALTHWEBアプリ』による食事の記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	日立健保『MYHEALTHWEBアプリ』による運動量の測定と一定条件以上のポイント付与を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	97.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	特定保健指導未実施者へ保健師による個別フォローを強化。（特定保健指導対象者中、約8割） 上長含め、管理職にも特定保健指導の重要性を教育。
効果検証結果		<ul style="list-style-type: none"> ・特定保健指導の実施率が、2020年度14%から、2021年度43.4%に向上した。 ・特定保健指導の対象者割合が、2020年度30.3%から、2021年度26.6%に減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者の割合が、2020年度34.1%と健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。 喫煙の継続による生活習慣病の重症化も懸念される。
	施策実施結果	健保の提供する「遠隔禁煙プログラム」を案内し、8人が参加した。
効果検証結果		<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙率が、2020年度34.1%から、2021年度31.6%へ減少した。 ・血圧のハイリスク者割合が、2020年度7.5%から、2021年度4.7%へ減少した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ハマゴムエイコム株式会社

英文名：Hamagomu Aicom Inc.

■加入保険者：横浜ゴム健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

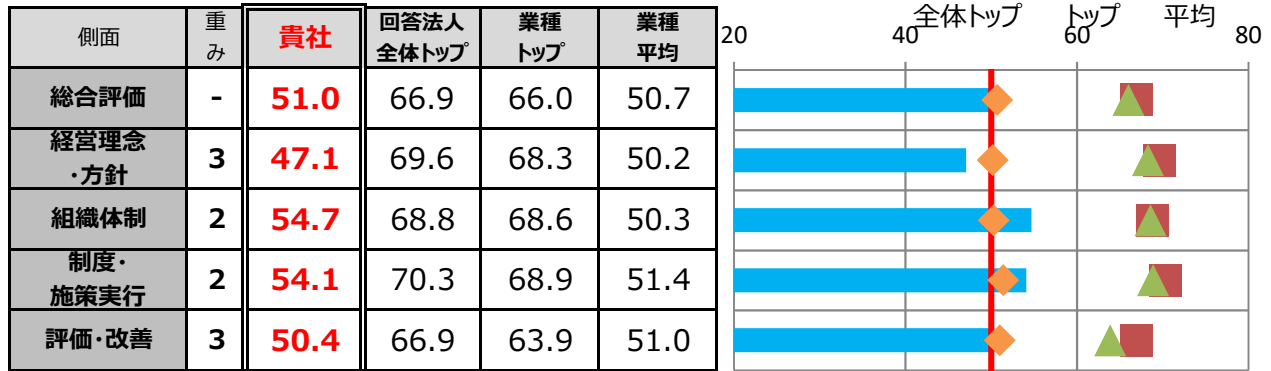
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価：**51.0** ↓0.8 (前回偏差値 51.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



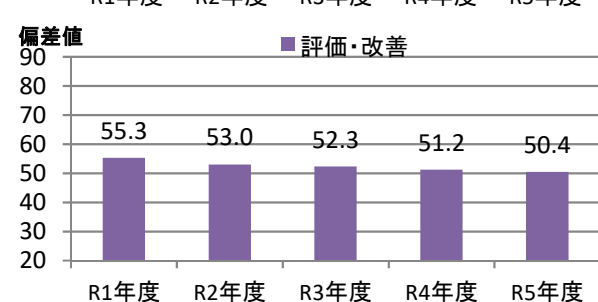
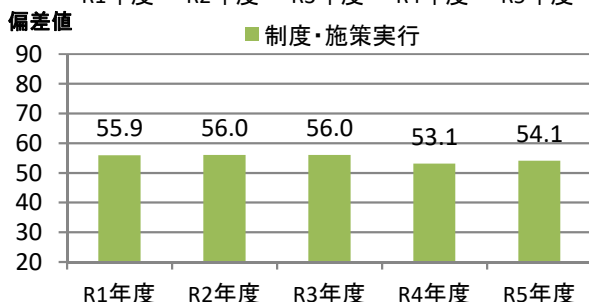
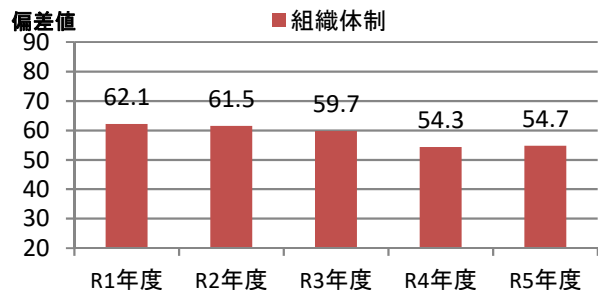
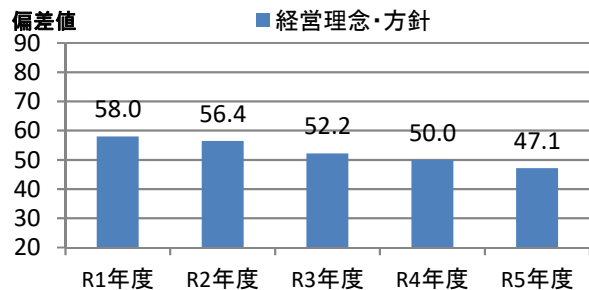
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

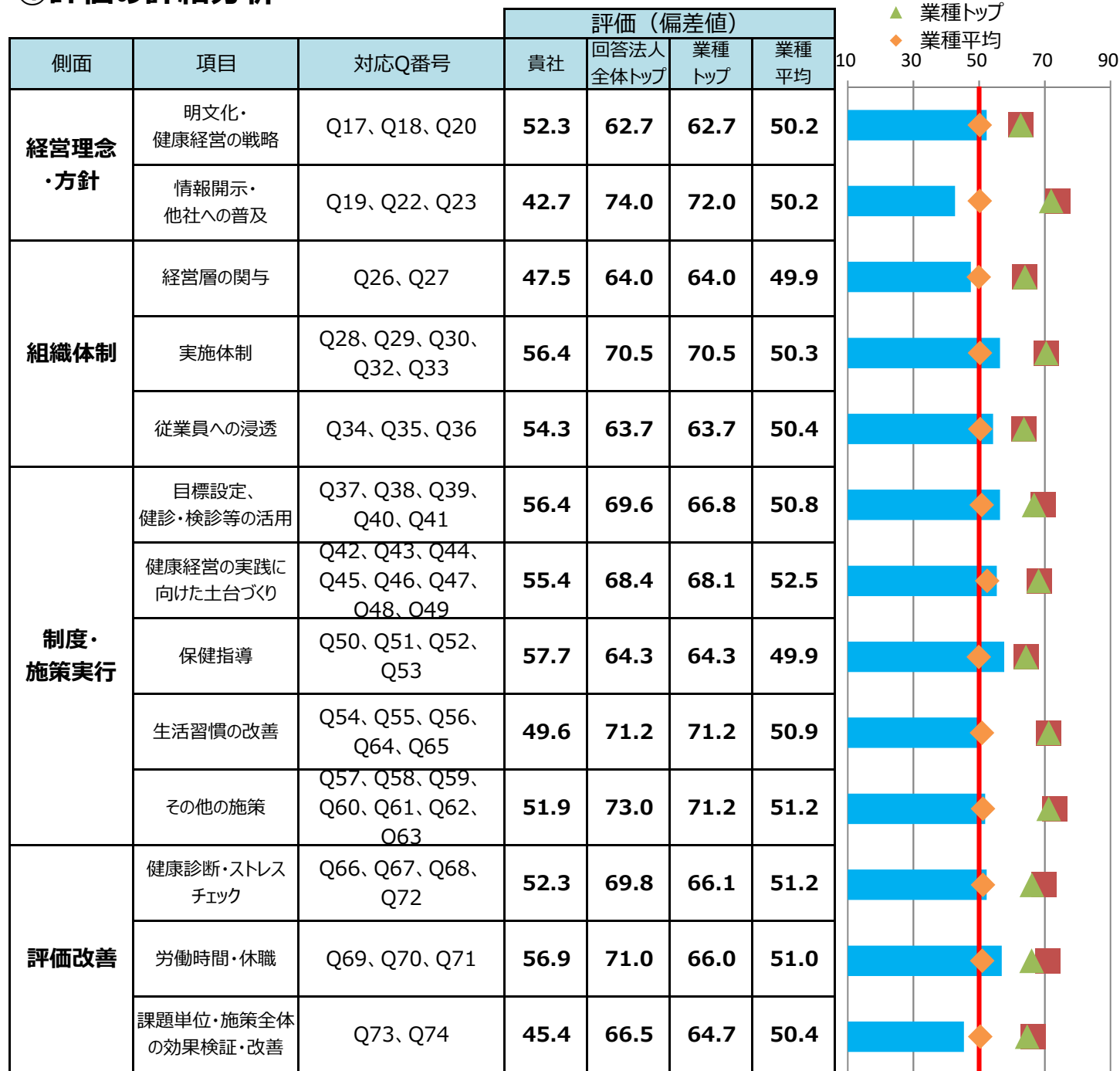
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	751~800位	1001~1050位	1401~1450位	1651~1700位
総合評価	57.6	56.3(↓1.3)	54.5(↓1.8)	51.8(↓2.7)	51.0(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒や中途で人材採用を補充し続けていくことが難しいので、既存の社員の定着が必要不可欠である。 またIT業界であるため、従業員の退職や休職が、そのまま売上減少に直結する構造なので、既存社員が長く健康的にパフォーマンスを発揮し続けていくことで、事業の継続性を保つ必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の事業特性上、人員の欠員は売上減少に直結するため、退職者や休職者が発生しないよう取り組み続けなければならない。特に休職について、メンタルヘルス関連だけではなく、がんやなどでも長期休職し、復職後も通常勤務に戻るのに時間がかかるケースが増えたため、健康経営を続けていくことで事業収益の維持向上を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aicom.co.jp/csr/hm/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	全従業員に対し、年一回以上の社会貢献活動を実施することを義務化している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保主体のWEBアプリを導入し、日々の健康情報を入力できるように環境整備している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ボウリング大会を開催・オンラインスポーツ大会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	60.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	業務の繁忙時期の差が激しく、特に納品前やトラブル発生時などでは一時的に高稼働になることがあり、特定の従業員が高稼働の時期が継続してしまうと体調不良に陥ることがあった。また、スキルアンマッチなどにより職場や仕事に慣れず、体調不良やメンタル不調に陥ることもあった。
	施策実施結果	専任担当者を配置し、新規発生人数を最小限に留めるよう努めている。
効果検証結果	選任担当者を配置したことで、一過性のものなどであれば、仕事をしながらもしくは短期間の休職で上手く職場復帰できるケースが増えてきた。しかしメンタルヘルスの疾患は増えずとも減らず、毎年一定数発生したり、再発する者もいるので、引き続き経過を従業員の状況を観察している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	管理職を含む全従業員の時間外勤務が、概ね月平均20Hを下回るようになったが単月では80Hを超える者もいる。また、年休の取得も進んできたが、取得日数にばらつきがある。
	施策実施結果	在宅勤務制度を活用し、通勤時間の削減や出社と在宅による労働時間のメリハリなどを付けることで労働時間の適正化を図っている。また年間で年次有給休暇5日間の取得を全従業員に義務付けている。
効果検証結果	時間外は劇的に減ってきているわけではないが、高稼働者も限定的であり、全社的に見ると業界水準、世間水準などと遜色ない数値であるので、この数値を継続するよう努めている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名： 静銀ITソリューション株式会社

英文名： SHIZUGIN IT SOLUTION CO.,LTD

■加入保険者：しずおかフィナンシャルグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

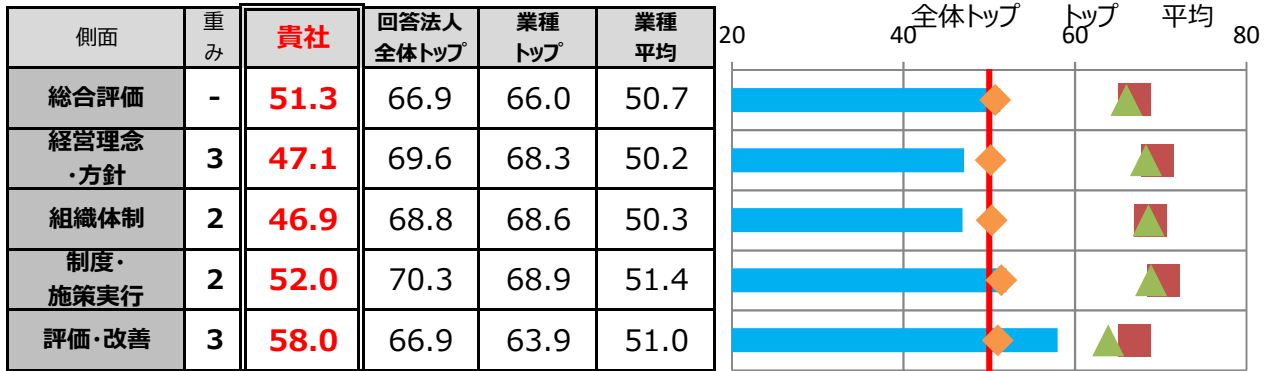
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.3** ↓0.3 (前回偏差値 51.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



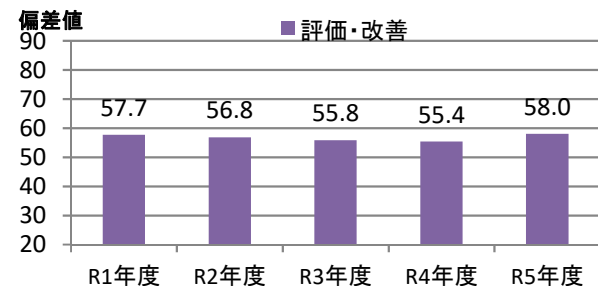
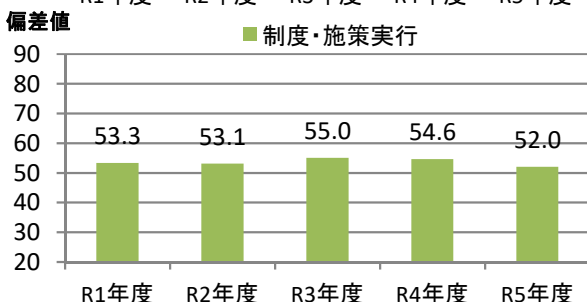
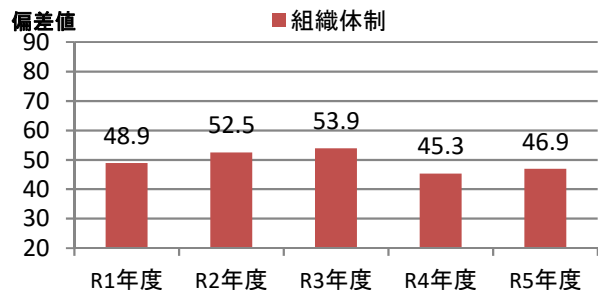
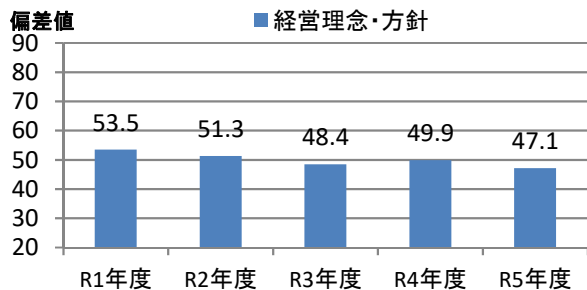
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

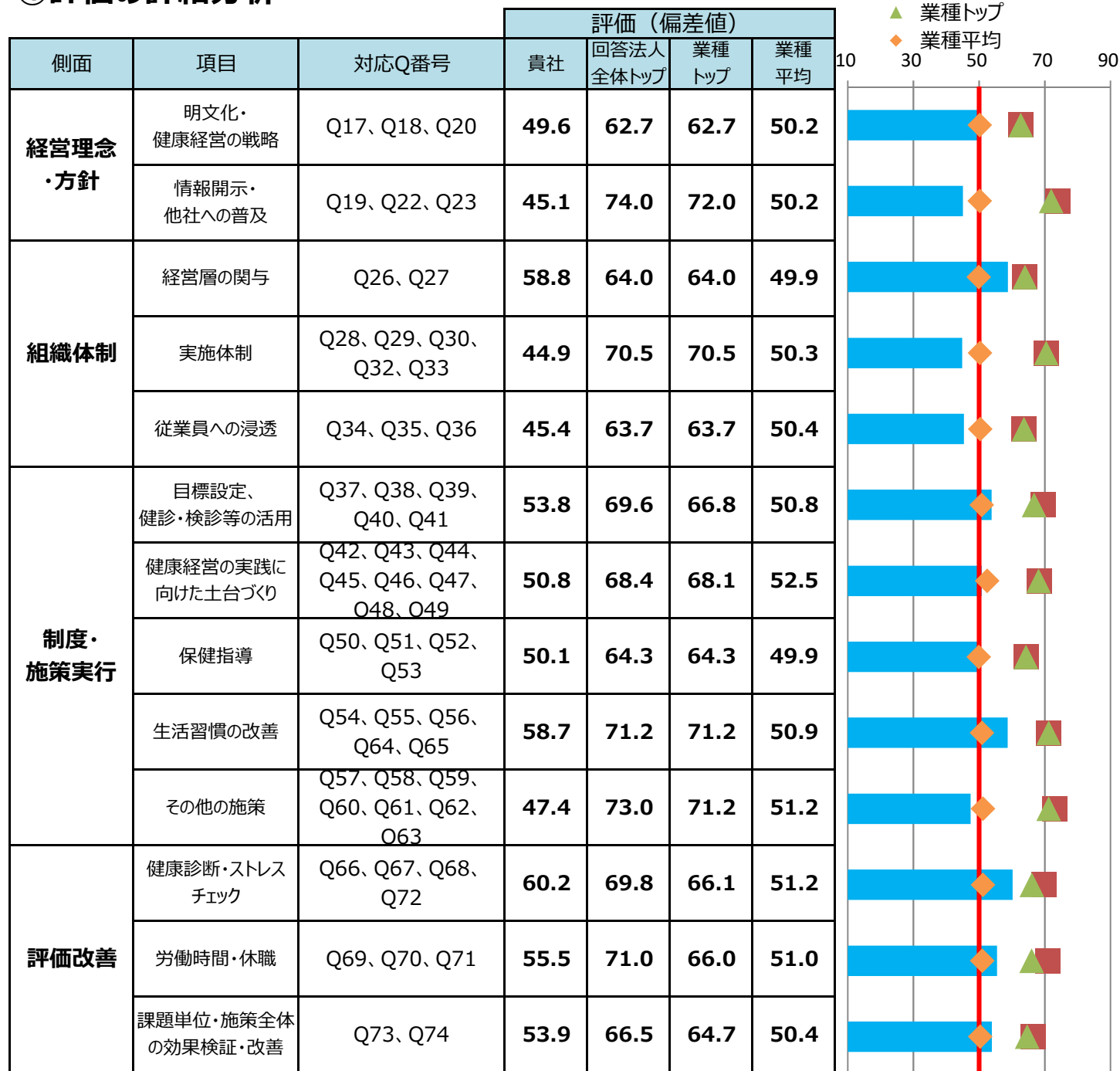
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	1001~1050位	1201~1250位	1451~1500位	1601~1650位
総合評価	53.8	53.6(↓0.2)	53.0(↓0.6)	51.6(↓1.4)	51.3(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ・全従業員が健康で長く安心して働くことができる環境の提供 ・当社の健康経営に対する取り組みに対して応募者に魅力を感じてもらい、当社への応募者を増加させる
	健康経営の実施により期待する効果	・高い専門性や創造力を発揮し業績向上・生産性向上 ・健康を理由とした退職者ゼロ、傷病による休暇、欠勤、休職者ゼロ ・当社への応募者の対前年比増加
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shizuoka-cs.co.jp/kenkou/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.shizuoka-cs.co.jp/kenkou/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.shizuoka-cs.co.jp/kenkou/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社でボウリング大会を実施し社員交流の場を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事の記録などによってカロリー計算や、アドバイス機能を保有するカロマッププラスアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウェアラブルデバイスを従業員に配布し、ウォーキングキャンペーンへの参加を推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	システム開発業務を実施しているなか、残業時間が高止まりしてしまう部署が見受けられ、部署によっては月間の残業時間が45時間を超過してしまう社員がおり、ワークライフバランスが取れない社員がいるため改善が課題である。
	施策実施結果	残業時間の多い従業員については、管理部門の管理職クラスが業務のヒアリングを実施。また、一斉の定時退社週間を設定し、早帰りの意識醸成に努めた。早帰り週間については、9割以上の従業員が早帰りを実施した。
効果検証結果	法定時間外45時間超の人数目標を10人未満とするよう取り組んでいるなか、実績として3人となり、特定の従業員における時間外労働の減少に一定の効果が出ている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	ストレスチェックにおける集団分析の結果、例年、ソーシャルスキル（人づきあいの技術）の項目において「注意」または「やや注意」の判定を受けており、メンタルヘルス不調の予防の観点からも従業員間のコミュニケーションの促進が重要である。
	施策実施結果	毎年1回、社内コミュニケーション活性化を目的とした「いきいき職場づくり研修」を全社員を対象に実施している。
効果検証結果	世代・部署を跨いだ対話ワークショップを実施し、活発な意見交換が交わされている。「様々な部署の方と知り合う良いきっかけ作りとなった。」「対話を通じて多様な考え方が参考になった。」「リラックスした雰囲気ですぐ終始楽しく学べた。この雰囲気を職場へ持ち帰り実践していきたい。」など前向きな声も多く聞かれた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社インテック

英文名：INTEC Inc.

■加入保険者：T I S インテックグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

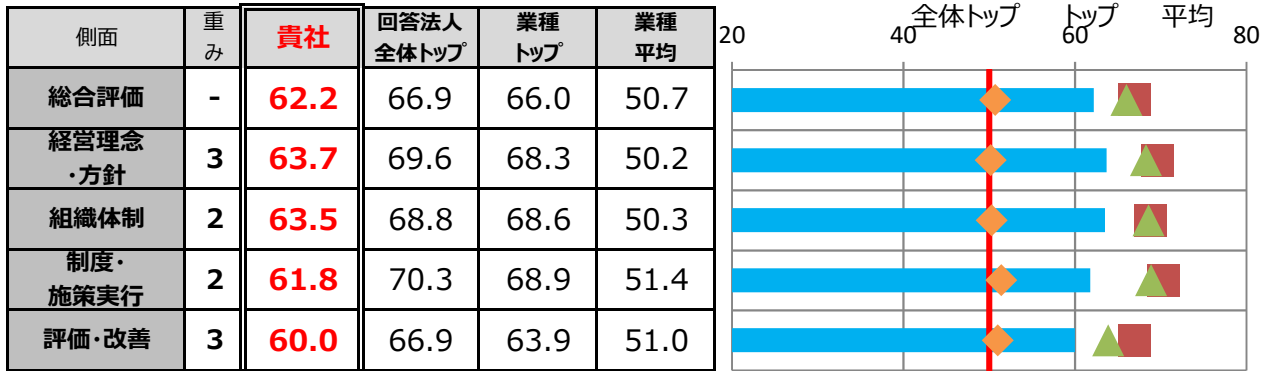
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.2** ↓0.1 (前回偏差値 62.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



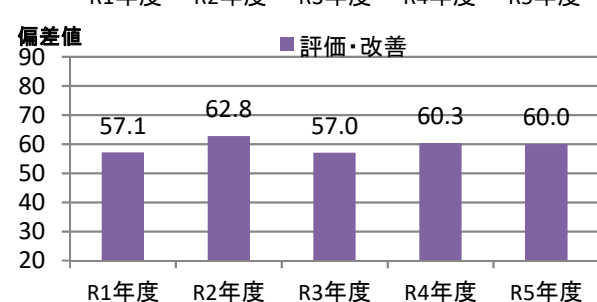
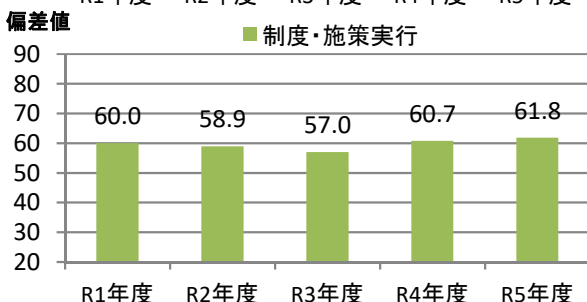
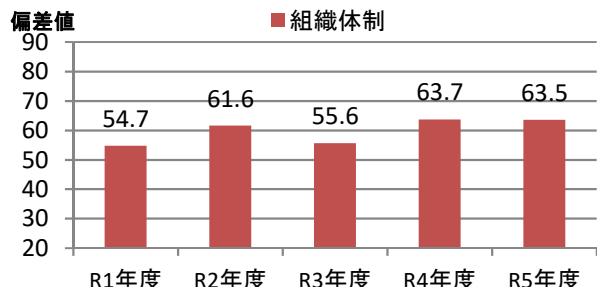
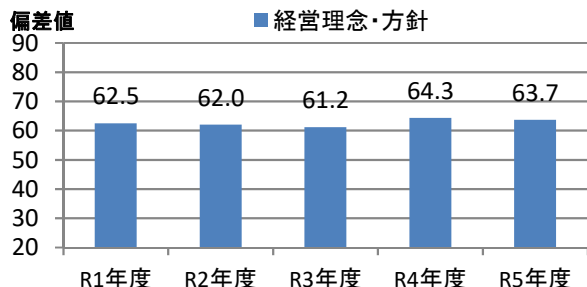
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

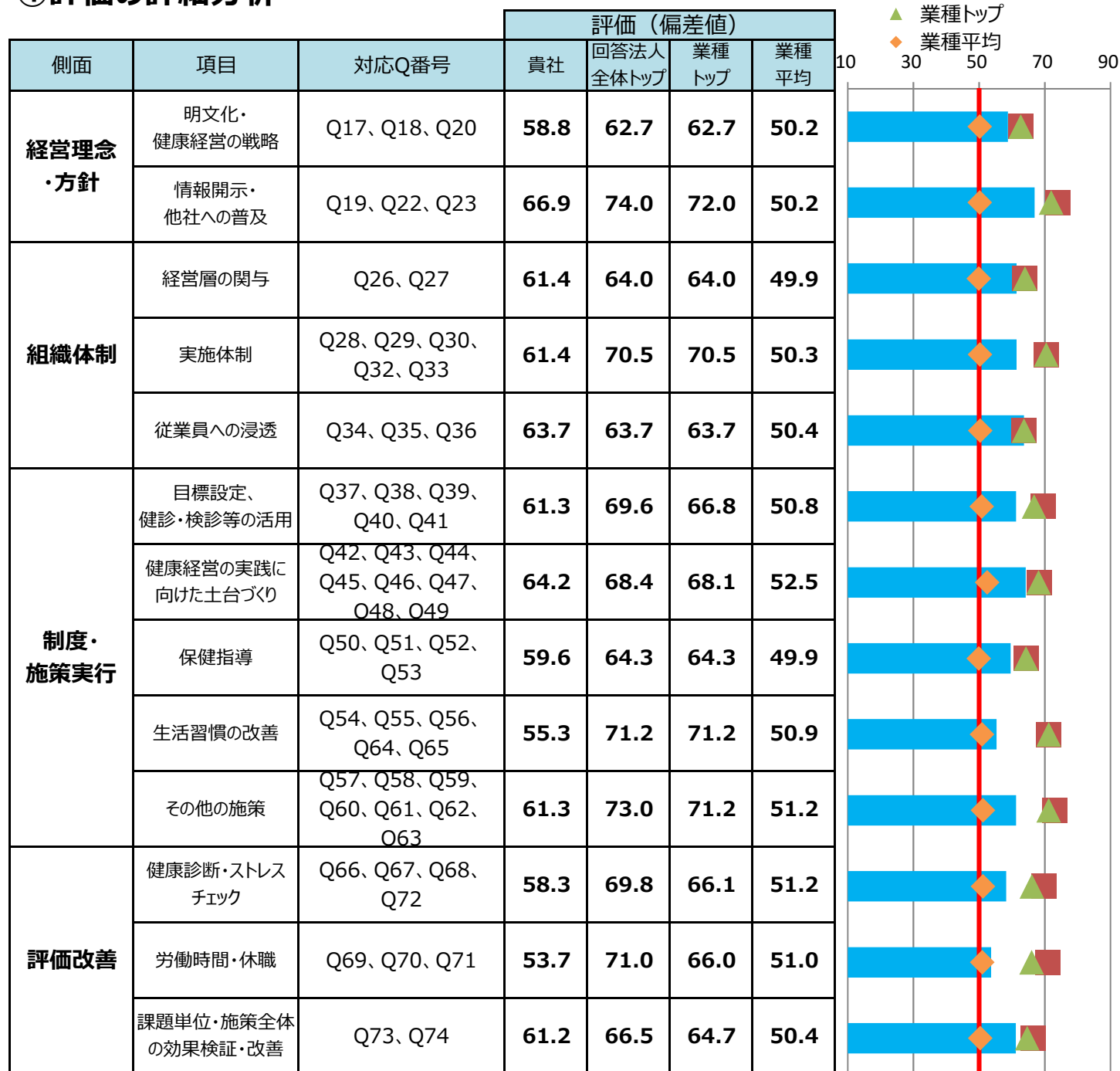
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	201~250位	651~700位	251~300位	351~400位
総合評価	58.8	61.5(↑2.7)	58.0(↓3.5)	62.3(↑4.3)	62.2(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、金融や製造、流通、サービス、公共など多くの分野のお客様にICTを通じて貢献し、豊かなデジタル社会の一翼を担うことを使命としており、その使命を果たす従業員の「働きがいの向上」と「生産性の向上」を特に重要な経営課題としている。そのためには従業員が、現在はもちろん未来にわたり、心身ともに健康で充実した社会生活を営めるよう「からだ」「こころ」「健康増進」の施策を進めることが大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により従業員の健康度が高まり、従業員の私生活の充実やエンゲージメント向上に波及し、パフォーマンスが向上することを期待する。また健康に投資する会社として企業イメージが向上し、新たな発想、事業創造や生産性の向上など好循環が生まれ、優秀な人材の定着・採用の向上も期待する。具体的な目標指標として、今年度のプレゼンティーズム16.7%から、次年度は15%への低減を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.intec.co.jp/company/csr/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.intec.co.jp/company/csr/healthcare.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.intec.co.jp/company/csr/healthcare.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.intec.co.jp/company/csr/healthcare.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	18	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	8	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.6	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝の気持ちを伝えるエピソードを募集して従業員による投票を実施し、上位者に10万円を贈呈し				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事や運動、睡眠等のライフログを管理できるAI健康アプリを導入し、意識改革、行動変容に繋げている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを開催し、人間ドックや健康増進グッズの費用として使用できるポイントを付与。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の	0.0	%
管理職限定		全管理職の	0.0	%
限定しない	○	全従業員の	1.7	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は2019年より在宅勤務主体の業務へと移行。2018年から2020年の健康データによると、肥満・血圧・血糖・脂質・肝機能において健康リスクが高まっており、運動不足が推察される。ワークライフバランスが取れた新しい働き方が求められているが、全事業所従業員の生活面を全て把握することは困難であり、従業員の生活習慣改善のための健康支援強化を行うこととなった。
	効果検証結果	昨年、従業員の生活習慣改善のため私生活でも活用できる健康アプリを全事業所の従業員に無償提供した。「食事」「運動」「睡眠」をセルフモニタリングできるICT環境を整え、アプリを活用した健康イベントも実施。 アプリを活用したイベントでは、健康行動で加算される健康スコアを部所対抗で競い合うイベントや、ウォーキングイベント等を実施。健康の3要素について健康情報をアプリ内で発信する等、ヘルスリテラシー向上施策も実施。さらにコラボヘルス向上を図るため、アプリ利用者には、健康保険組合の福利厚生ポイントを付与する仕組みも構築。結果として2023年9月時点で1097名がアプリ利用となり、全社の健康支援強化に繋がる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	会社全体で女性の健康に関し理解を深め、女性の健康課題を当たり前で発言できる職場風土の醸成を課題としている。そのために2018年度より女性の健康セミナーを実施、初回は女性従業員のみを対象としていたが、性差を超えた理解が必要であるとの課題が挙げられた。また個社単独ではなく、一緒に仕事を進めているグループ企業共通の課題として認識する必要があると、グループ企業全体での対策が課題として挙げられた。
	効果検証結果	本セミナーは女性の健康課題について、女性のみならず男性も正しく理解し対策を学ぶことを目的に実施したが、アンケート結果の満足度は90%、参加者からは「具体的なケア方法を学び実践している」「組織マネジメントにおいても、性差を超えた相互理解は重要だと感じた」と前向きな意見が上がり、女性の健康に対する理解が深まっている。今後はグループ企業の参加者を増やす呼びかけや、全社員向け施策の展開を行う予定である。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: Q s o l 株式会社

英文名: Qsol Corporation

■加入保険者: 九州電力健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

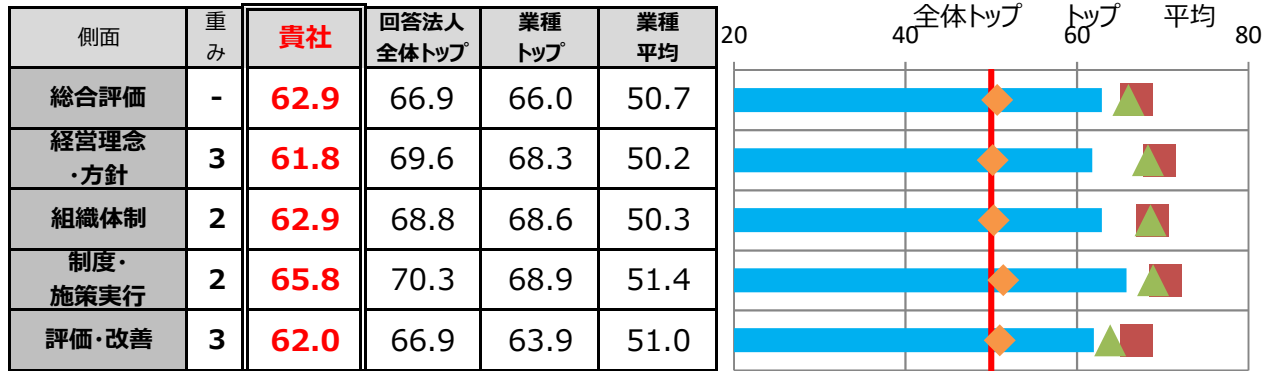
①健康経営度評価結果

■総合順位: **201~250位** / **3520社中**

■総合評価: **62.9** ↓0.6 (前回偏差値 63.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



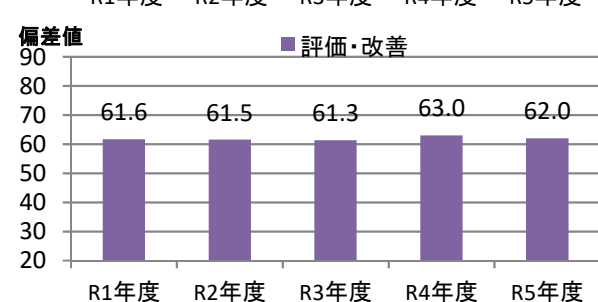
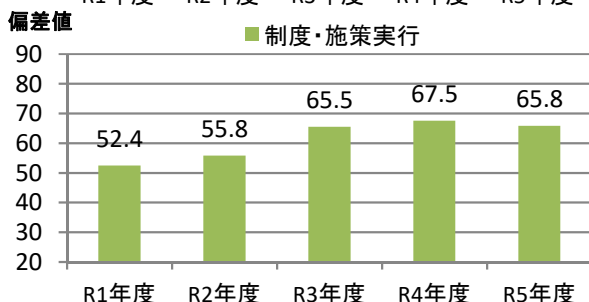
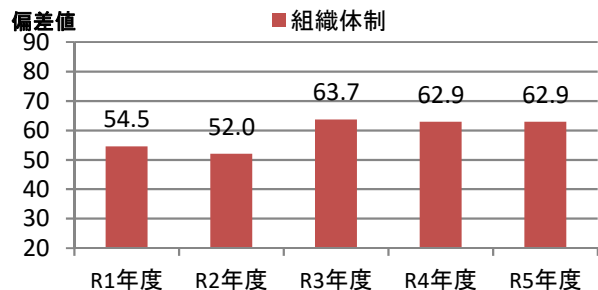
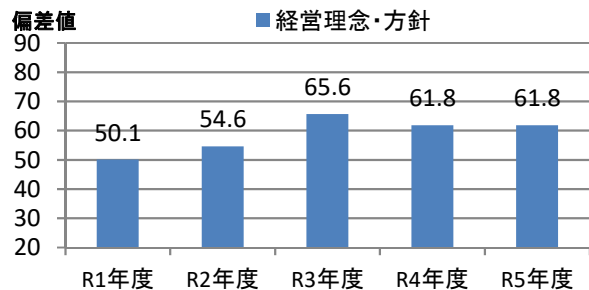
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

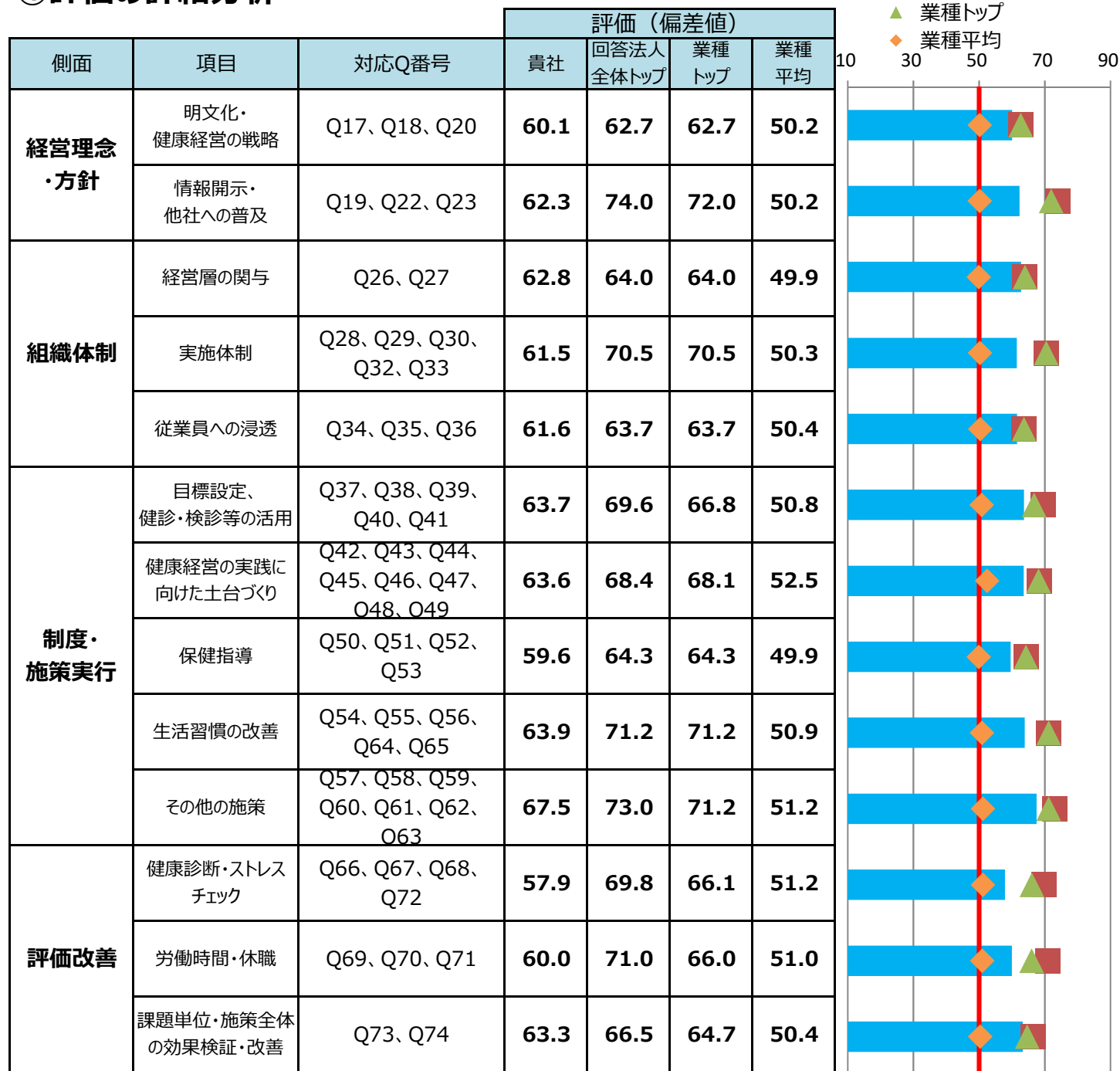
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	751~800位	1~50位	101~150位	201~250位
総合評価	54.9	56.4(↑1.5)	63.9(↑7.5)	63.5(↓0.4)	62.9(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は、会社の成長が社員の生活の充実に寄与する、成長を実感できる会社を目指しており、健康経営を通じて、社員の健康増進や活力を向上させ、最終的に企業の成長や企業価値の向上に繋げていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康課題への各施策を実施(健康投資)することにより、社員の健康が増進し、活力が向上することによって労働生産性が高まり、持続的な会社の成長に繋がることを期待している。 具体的な指標として、健康状態による労働生産性への影響調査(WFun)で「A判定」を連続取得を目指す。(2021年度「A判定」、2022年度「B判定」)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「社員の健康と安全は全てにおいて優先する」という考えに基づき、社員が安心していきいきと働くことができる職場環境の改善・向上に取り組み、組織を活性化させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職場環境の改善・向上の取組みとして、ストレスチェックの高リスク部署(総合健康リスク120超)に対する職場環境改善を実施し、ワークエンゲージメントの向上を期待している。その具体的な目標指標としては、社員意識調査で「仕事にやりがいや達成感がある」と回答した者の割合を75%以上とすることを旨とする。(2021年度81.1%、2022年度64.6%)

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.qsolcorp.co.jp/company/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.qsolcorp.co.jp/company/health-management/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.qsolcorp.co.jp/company/health-management/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.qsolcorp.co.jp/company/health-management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	30	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.7	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ウォーキング中に撮影した写真を投稿し、参加者の投票数により順位を決定するフォトコンテストを開				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理システムを活用した食事記録の管理を推奨				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社員に貸与しているウェアラブル端末を活用し、年2回、ウォーキングイベントを開催し、入賞者を表彰				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	87.0	%
管理職限定	○	全管理職の	29.2	%
限定しない	○	全従業員の	2.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による長期の休職は、本人はもちろんのこと、家族、所属部署のメンバーにとっても不幸な出来事であり、会社としても大きな労働力損失となっており、会社全体の生産性の低下を招いている。2018年度及び2019年度におけるメンタルヘルスによる長期欠勤・休職者数は13名と横ばい状態であったため、メンタル不調者発生予防や職場環境の改善に向けた取組みが喫緊の課題と認識している。
	施策実施結果	管理職昇進者に対し1次予防で重要なラインケア研修を実施したところ参加率は100%であった。また総合健康リスク120超の全職場にMIRROR調査を実施後、課題を抽出しグループ員で職場改善の取組を行った。
効果検証結果	複数年による取組みにより、2022年度のメンタルヘルスによる長期欠勤・休職者数は9名に減少（2020年度11名、2021年度12名）し、アブセンティーズムの改善につながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年の肥満率は28.0%であり、2014年度以降横ばいで改善しない状況が続いている。肥満は生活習慣病の重症化と深い因果関係があり、プレゼンティーズムおよびアブセンティーズムの低減、そして企業の生産性の低下防止の観点から肥満率防止のための施策を進めていく。
	施策実施結果	運動習慣を定着させ肥満率低減を図るため、BMI値25以上者に対し、年2回実施のウォーキングイベントへの参加を会社から勧奨したところ、対象者の参加率は54.9%であった。
効果検証結果	残念ながら2022年度の適正体重維持者率は減少（前年度比0.4%減少）したが、メンタルヘルス以外の疾病等による年間長期欠勤・休職者数が前年度から6名減少していることから、引き続きアブセンティーズムの低減に繋げていくことができるよう、今後も生活習慣病予防に資する施策を評価・改善しながら、継続的に取り組んでいく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社QUICK

英文名：QUICK Corp.

■加入保険者：日本経済新聞社健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

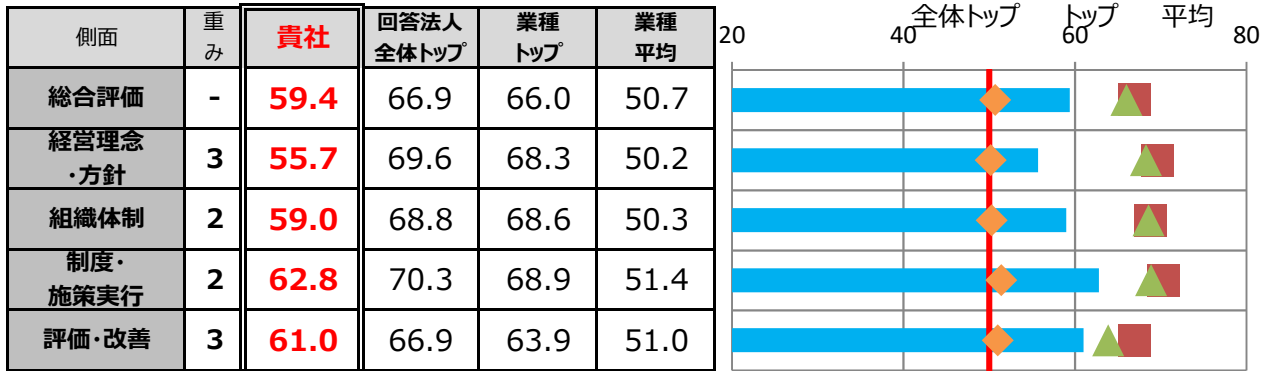
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.4** ↑2.0 (前回偏差値 57.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



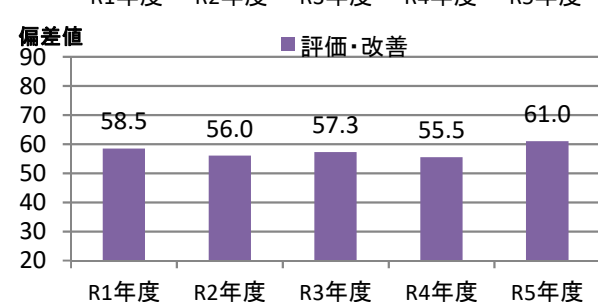
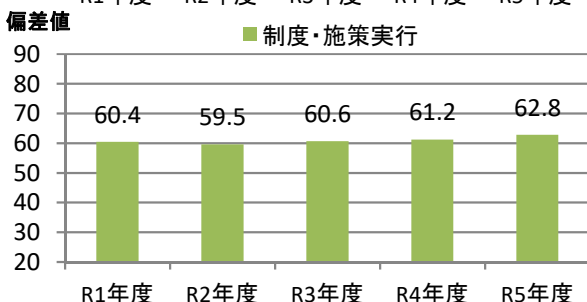
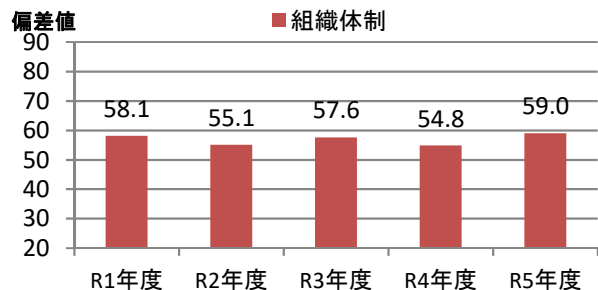
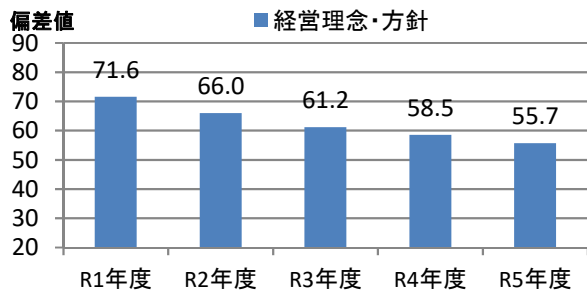
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

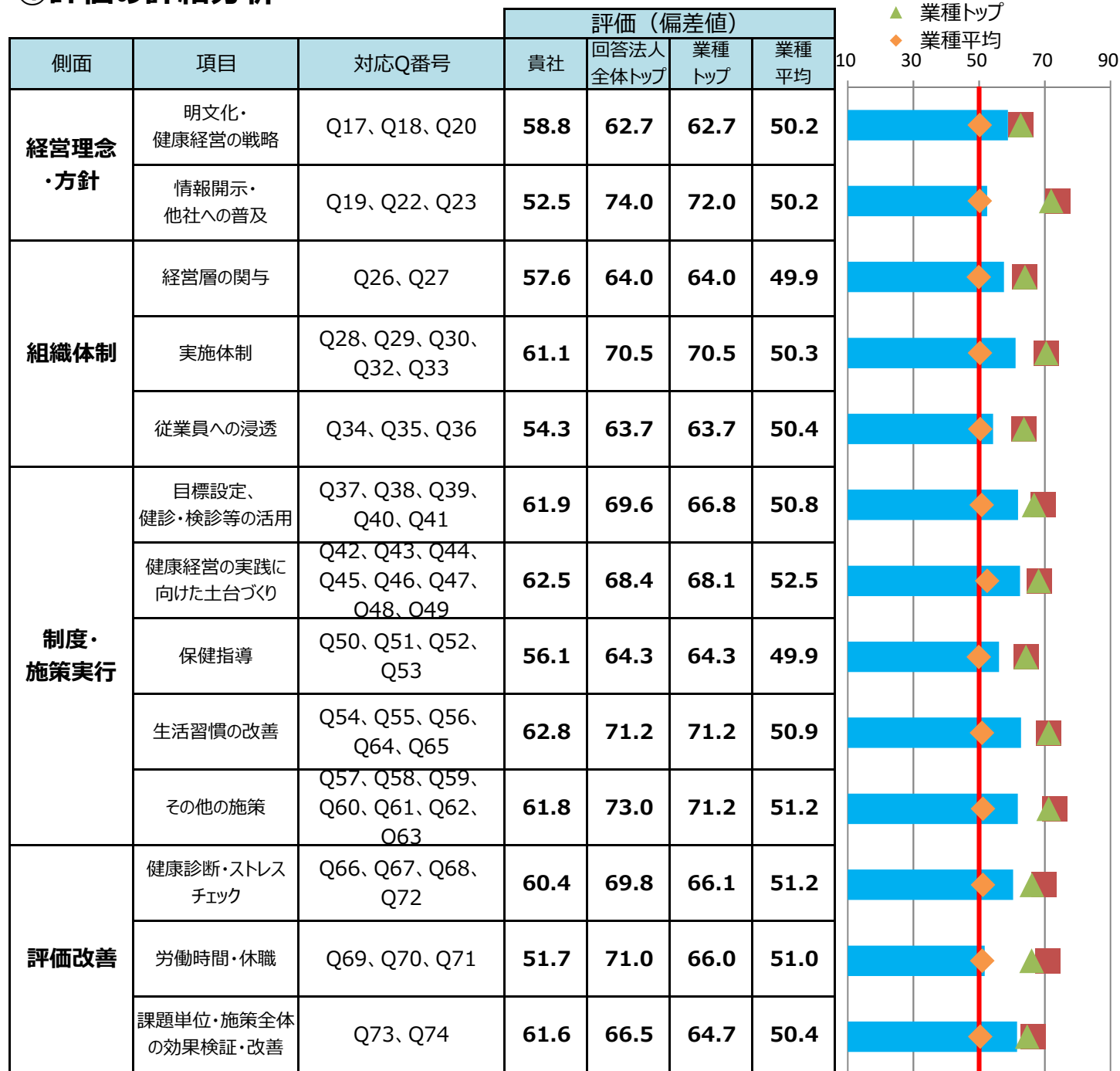
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	451~500位	501~550位	801~850位	701~750位
総合評価	62.7	59.5(↓3.2)	59.2(↓0.3)	57.4(↓1.8)	59.4(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康診断の結果から、社員の生活習慣病リスクの上昇傾向がみられ（高血圧、高血糖、BMI値の増加等）精密検査受診が必要な社員が増加している（各項目の有所見者は全国平均の約1.9倍）また、健康意識調査の結果から約7割の従業員が肩こり・腰痛による不調を訴えていることが分かった。こうした不定愁訴がパフォーマンス低下に繋がらないため初期段階からの対策が必要。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断結果の判定で精密検査が必要な社員の精密検査受診率を向上させ（目標70%）、重症化する社員をなくし、事業活動の安定を図る。 各種健康セミナーを実施し、各個人のヘルスリテラシーの向上により健康意識を高め、不調を抱える社員を減らし全体のパフォーマンスを向上させる。健康意識調査で測定している健康意識スコアは、現時点で51.7点、今年度目標値は52点、最終目標値（2025年）54点としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 50歳以上の社員の比率が高い。この層の健康維持は事業活動の継続で大きな課題となっている（50歳以上の社員のパフォーマンス得点（SPQ東大一項目版）は83.3点）。経験豊富な社員が健康を維持し、いきいきと働き続けられる職場を実現するため、この年代に多く見られる有所見（高血圧、高血糖等）の解決のサポートをしていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ①の課題同様、健康診断結果の判定で精密検査が必要な社員の精密検査受診率を向上させ、重症化する社員をなくし、事業活動の安定を図る。 保健師が定期的に面談を行い、治療と仕事の両立を支援する。運動習慣を身に着けることで体力を維持し、パフォーマンスを維持・向上させる。健康意識調査で測定している健康行動実行者の割合は、現時点で78.1%、今年度目標値は79%、最終目標値（2025年）80%としている

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://corporate.quick.co.jp/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://corporate.quick.co.jp/sustainability/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://corporate.quick.co.jp/sustainability/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://corporate.quick.co.jp/sustainability/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	家族交流会として花火大会鑑賞会をオフィスで開催、歩数イベントを実施し飲食代等を補助し、社				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリの提供および管理栄養士による時間栄養学セミナーを定期的実施。無料野菜配布を毎週実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数イベントを実施し、全員に参加賞および飲食代を補助、入賞チームに賞品を授与。表彰式で懇親会も開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度の健康診断の結果、高血圧の社員の割合が10.7%と高く、生活習慣病等の疾病の重症化リスクに対する懸念が増大した。 全社員対象の健康意識調査でも「定期的に運動できていない」61.6%、「アブラの多い食事をとる」46.5%と回答があり、有所見者率を高めてしまう生活習慣が散見された。生活習慣病等の疾病の重症化を防ぐとともに予防できる体制の構築は大きな課題である。
	施策実施結果	・産業医、保健師による面談を個別に実施した。 ・特定保健指導対象となった社員への取り組みの継続支援を行った。 ・高リスク者へのアプローチとして職場の上長にも通院時間の確保、通院勧奨などの支援を行った。
効果検証結果	・2022年度の健康診断結果で、高血圧の社員の割合は6.4%まで減少したことが確認できた。さらに改善するための施策として2023年度は全社ウォーキングイベント（146名が参加）を実施し大規模な運動機会の提供を行った。引き続き、生活習慣の改善機会の提供、高リスク者のサポート体制の拡充に取り組んでいく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙対策はすでに10年以上前から社員の代表である社員会と共同で行ってきていた。喫煙者は年々減少しており、全社員対象の健康意識調査では「たばこを現在吸っている」と回答したのは12.5%であった。全体の喫煙率は下がっているが、生活習慣病等の高リスク者で喫煙者がおり重症化が懸念されることから、高リスク者を対象とした喫煙率の低減は課題である。
	施策実施結果	・産業医、保健師による面談を個別に実施した。 ・社内喫煙室を完全廃止し、スワンスワンデーの啓蒙活動を実施しオフィスの禁煙環境を整えた。
効果検証結果	健保組合のスコアリングレポートの結果により喫煙率は（2021年度：12.57%→2022年度：12%）に減少したことが確認できた。最新（2023年度）の健康意識調査でも「たばこを現在吸っている」と回答した割合は前年度より0.9ポイント減少し11.6%となった。要因として産業医、保健師による個別面談を丁寧に実施した事が大きく個別対応の重要性を再確認する結果となった。今後も高リスク者との面談を継続する	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック コネクト株式会社

英文名：Panasonic Connect Co., Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

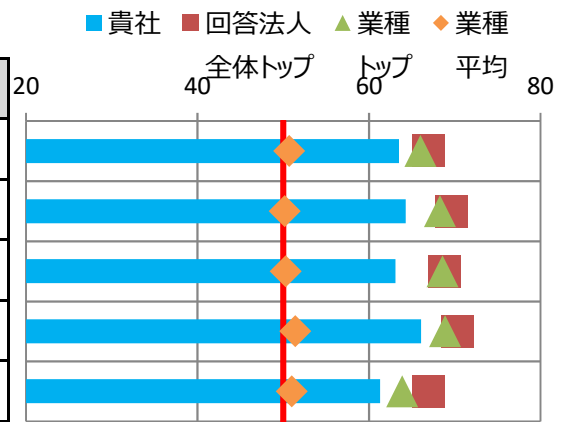
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↑0.9 (前回偏差値 62.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.5	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	64.3	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	63.1	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	66.1	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	61.3	66.9	63.9	51.0



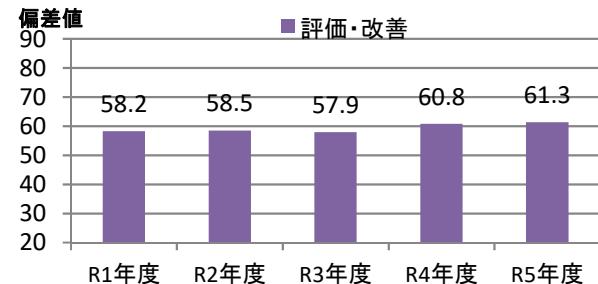
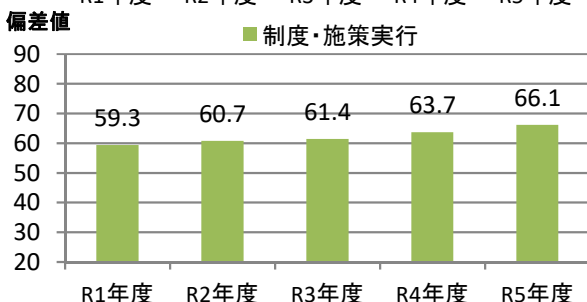
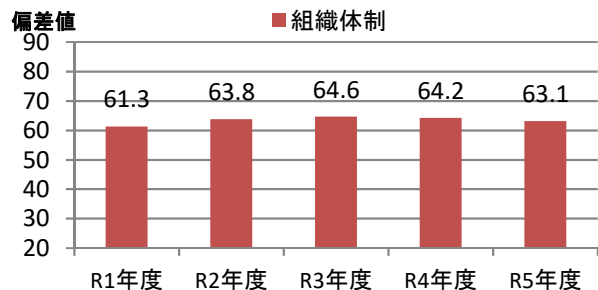
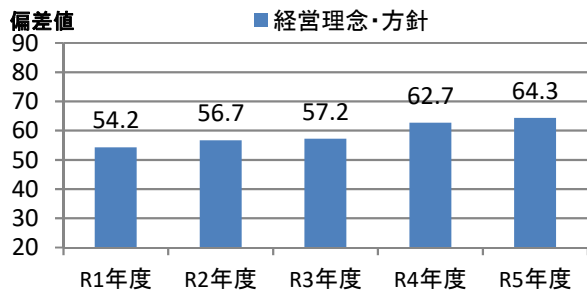
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

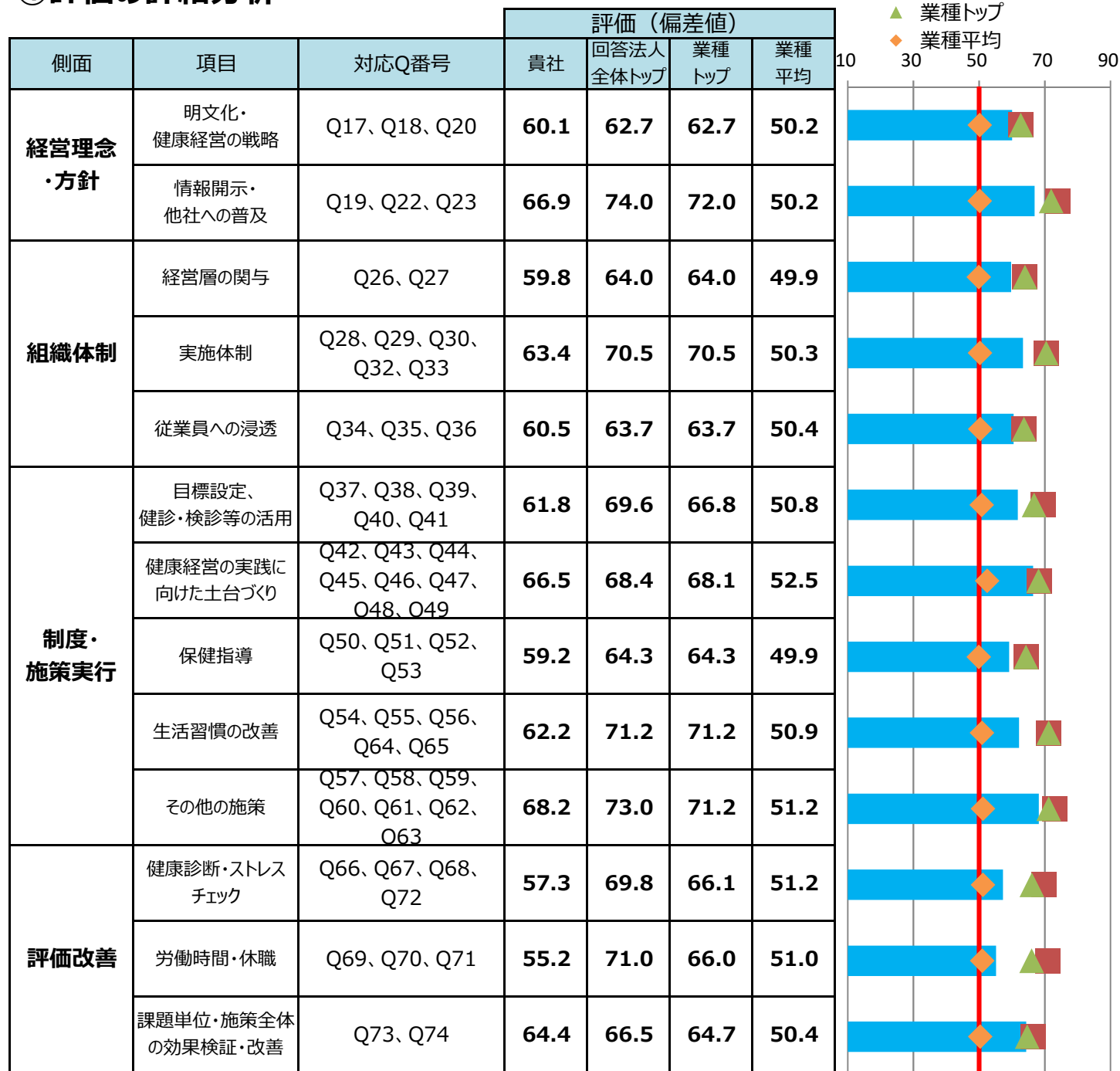
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	451~500位	451~500位	201~250位	101~150位
総合評価	57.8	59.5(↑1.7)	59.7(↑0.2)	62.6(↑2.9)	63.5(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は現場をイノベートすることで、地球と社会のサステナビリティ、一人ひとりのウェルビーイングの実現を目指している。「安心・安全」を基盤に社員の心身の健康と幸福を重視し、自らが成長を実感できる人材を育成する。更に社員のみならず、その家族や、サプライチェーンを含む全てのお客様にも心身の健康と幸福を提供し、当社のパーパス「現場から社会を動かし未来へつなぐ」を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の継続取組みである「カルチャー&マインド改革」を通じ、多様な人材が幸せに活躍できる職場環境を構築する。いかなる場面でも人権を尊重し、社員エンゲージメントを継続的に向上させる。社員から選ばれる会社を目指すとともに社会からも選ばれる会社を実現する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員のエンゲージメント向上は、企業の成長の原動力と考える。社員の心身の健康を最優先に「組織カルチャーとマインドの改革」への投資を行い、多様な人材がイキイキと活躍できる職場環境と、個人が適正に評価されパフォーマンスの向上や成長を実感できる制度を構築する。それにより社員が自律的に行動し、当社のパーパス「現場から社会を動かし未来へつなぐ」を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が自ら学び成長を実感できる環境を作るとともに、フィジカル面でも、生活習慣病を中心とした各種疾病予防に重点を置き、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズムの低減を図る。心身共に健康で活躍できる社員の成長を支援し、生産性の向上（パフォーマンスの向上）を実現する。従業員意識調査の「社員エンゲージメント」「個人の尊重」「社員を活かす環境」の評価ポイントの継続向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://connect.panasonic.com/jp-ja/about/sustainability/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://connect.panasonic.com/jp-ja/about/sustainability/health/management-data				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://connect.panasonic.com/jp-ja/about/sustainability/health/management-data				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://connect.panasonic.com/jp-ja/about/sustainability/health/management-data				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場におけるコミュニケーションとラーニング、相互に称え合うことを活性化させるための費用支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎月19日食育の日にテーマを決めておすすめ食習慣とレシピをポータルサイトやアプリを通じて紹介。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベント開催や運動促進のための動画を閲覧できるアプリ提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	33.4	%
管理職限定	○	全管理職の	98.8	%
限定しない	○	全従業員の	23.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	当社はオープンに話ができる環境構築と1on1等を通じた質の高いコミュニケーションを重視している。しかしながら、組織責任者、社員ともにハラスメントに関する意識の欠如やアンコンシャスバイアス等による不適切な行動が発生していた。また、事案発生時のルールや相談窓口の徹底がされていなかった。21年度に懲戒案件が発生したため、ハラスメントの撲滅につながる風土醸成と全社員の意識改革と適切な行動が重要である。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・社長、全役員のハラスメントフリー宣言 ・全社員研修・組織責任者研修強化 ハラスメント研修：受講率100% ・1on1実施率93.1% ・オフィス改革（健康・安全・対話を重視した投資）
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ■1on1実施後アンケート ・満足度：83.2%（20年比12.4%） ・話しやすい雰囲気：89.7%（20年比+18.9%） ■従業員意識調査の全従業員平均スコア（min0~max100P） ・上司はメンバーの意見をくみ上げている：70P（2年連続UP、前年比+2P） ・社員を活かす環境：61.8P（3年連続UP、前年比+0.3P） ・個人の尊重：73.5P（2年連続UP、前年比+1.5P） 	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社はDEI推進を重視し全社員のエンゲージメント向上を目指している。多様な社員が活躍するためには、ジェンダーギャップの解消、アンコンシャスバイアスの解消、相互理解等が重要である。生理やPMS、ホルモンのバランス等による女性特有の健康課題についてもタブー視することなく管理職を含む全社員のリテラシーを高め、健康保持増進への理解と支援が重要である。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・生理休暇の名称変更、PMSも対象に追加。 ・22年フェムテック導入（全員対象）登録者数1018人 ・アンコンシャスバイアス研修受講率99.9% ・組織責任者DEI研修受講率98.8%
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ■生理を連想させない名称「たんぽぽ休暇」で生理休暇の申請しやすさ向上 ■組織責任者DEI研修：PMS・更年期課題他、ディスカッション実施 ・研修満足度：95% ・理解度：99% ■従業員意識調査の全従業員平均スコア（min0~max100P） ・全ての人が公平に扱われている：80P（4年連続UP、19年比+8P） ・私は一個人として尊重されている：78P（4年連続UP、19年比+7P） 	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アミック

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

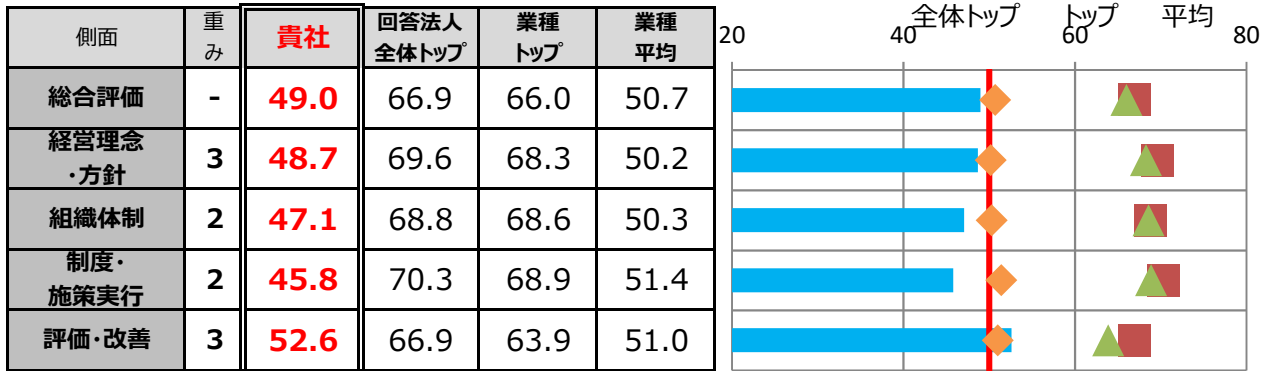
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **49.0** ↓1.5 (前回偏差値 50.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



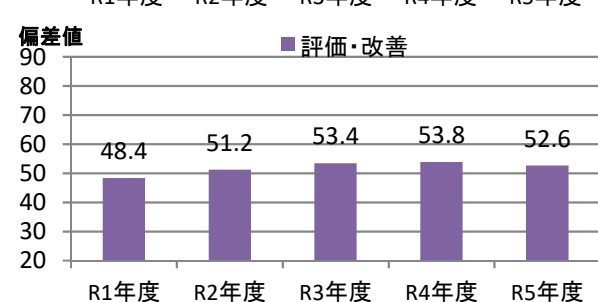
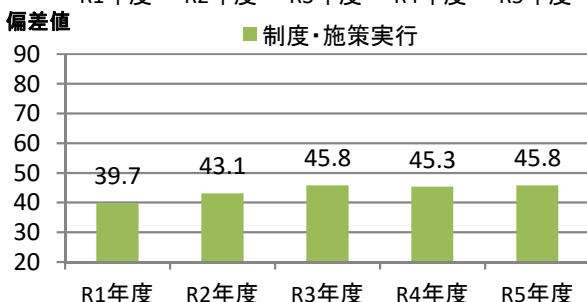
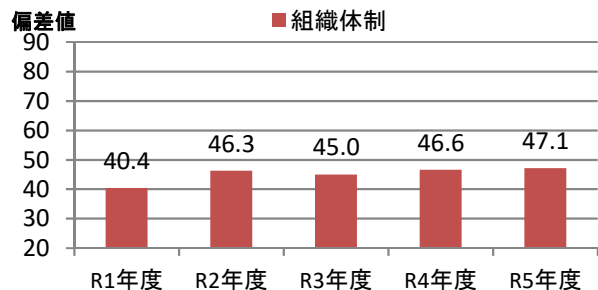
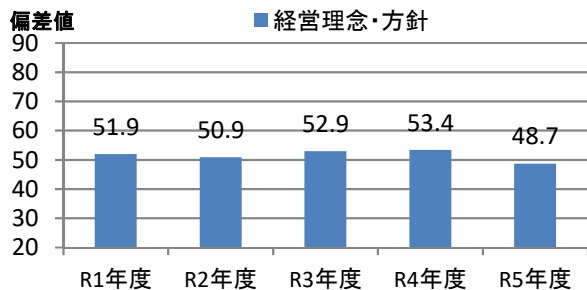
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

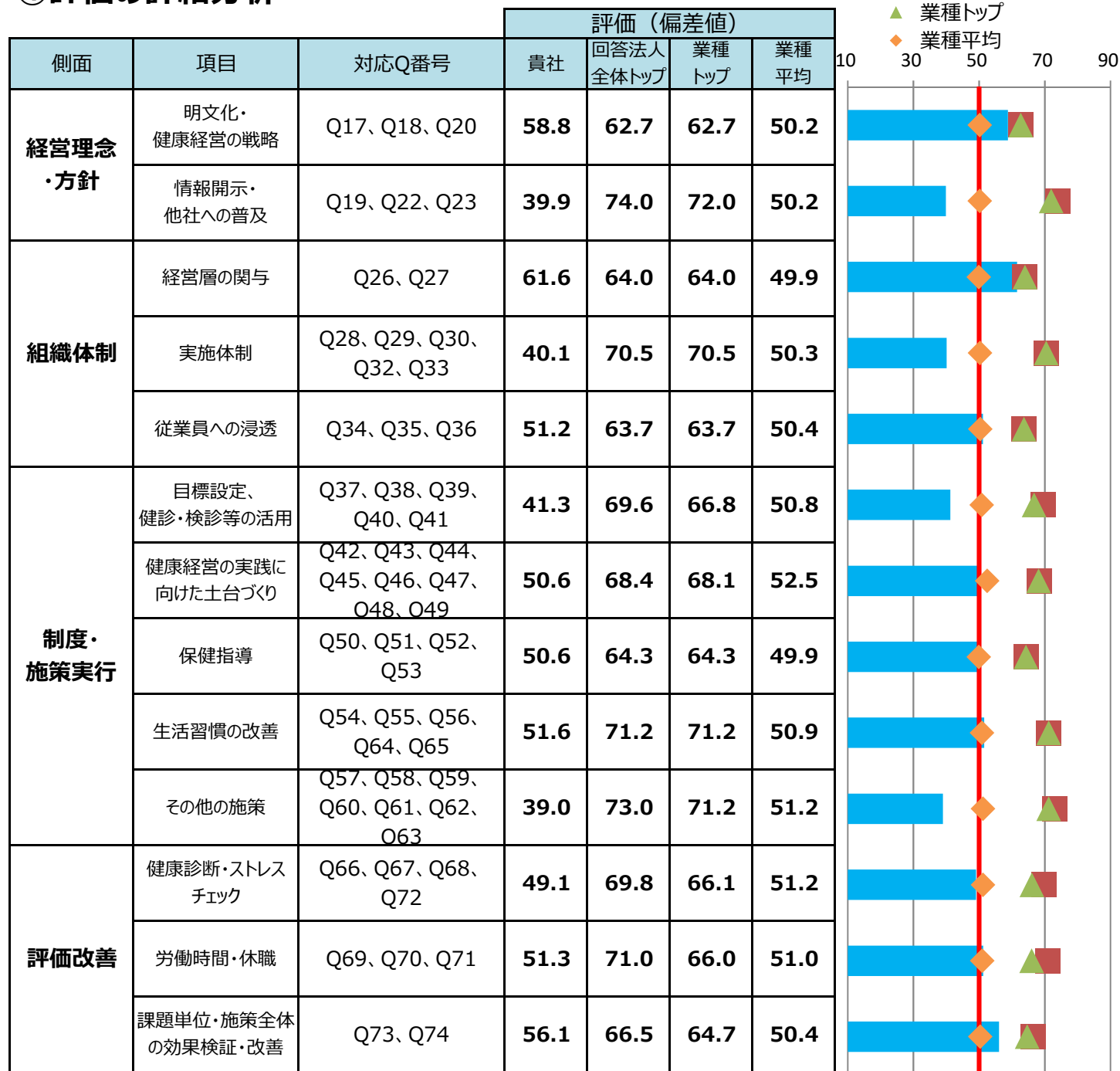
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1451~1500位	1551~1600位	1551~1600位	1951~2000位
総合評価	46.1	48.5(↑2.4)	50.1(↑1.6)	50.5(↑0.4)	49.0(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2020年度のストレスチェックの結果、総合的な健康リスクの値がIT系業界の平均値より高かった。また、2018年7月 88、2019年7月 92、2020年7月 103とリスクの値が上昇し続けていた。ストレス関連疾患の発生を予防し、社員が心身ともに健康で個人の能力を仕事上で最大限に発揮できる職場環境の実現が健全な事業活動を行う上での大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレス状態の改善により、アブセンティーズムやプレゼンティーズムを低減。同時に職場の心理的安全性を高めることができ、個々が強みを最大限に発揮し高い成果を上げ続け、自立した人財の育成が進み、組織全体の生産性向上につながるという効果を期待している。ストレスチェックの総合的な健康リスク値を指標とし、最終目標値 90。2027年9月末を達成期限に設定している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ammic.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全拠点をWebで繋ぎコミュニケーション促進イベントを開催、飲食やゲーム、バンド演奏を楽しんだ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進委員会より、運動に関するコラムの案内や動画配信をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	ふじのくに事業所健康度チャートによる生活習慣病のリスク保有率が、2016年度結果で全国平均より低いものの自社対前年比で上昇した。生活習慣病は心筋梗塞や脳卒中などに発展する恐れがあり、人財の喪失やそれによる業務や会社経営への影響が大きなリスクとして考えられる。生活習慣病の発生を予防することを課題と捉え、リスク保有率を指標としてその推移で効果を測ることとし、低減するための取組を継続している。
	効果検証結果	協会けんぽ、事業所カルテの「メタボリックシンドローム該当率（旧リスク保有率）」の推移で効果を検証。 2018年度 12.2%→ 2019年度 11.3%→ 2020年度 15.0%→ 2021年度 16.3% 運動・喫煙・睡眠習慣は改善したが、食事・飲酒習慣の値が悪化。特に就寝2時間前以内の夕食週3回以上の値が静岡支部平均や同業態全国平均と比較して高い。残業による終業時刻の遅さが影響したと考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2017年度のストレスチェックの結果、高ストレス者の数が従業員数の15%を超えていた。高ストレスによりメンタルヘルス不調や健康障害を発症させない継続的な取り組みが必要である。
	効果検証結果	部門毎に健康経営目標を立て活動。全従業員対象にセルフケア、管理者対象にラインケア研修を実施し参加率は各80%程。検証精度向上の為2021年度からストレスチェックは7月・2月の年2回の定期実施とした。 ストレスチェック結果の高ストレス者の数と割合で検証。数・割合、共に悪化。部門間格差大きく、業務量・時間外労働時間数との比例がみられた。 2020年7月 14人、12.0%→ 2021年2月 13人、10.2%→2021年7月 23人、16.7%→2022年2月 20人、15.9% →2022年7月 15人、10%→2023年2月 23人、14%→2023年7月 28人 17%

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社Phone Appli

英文名：Phone Appli Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

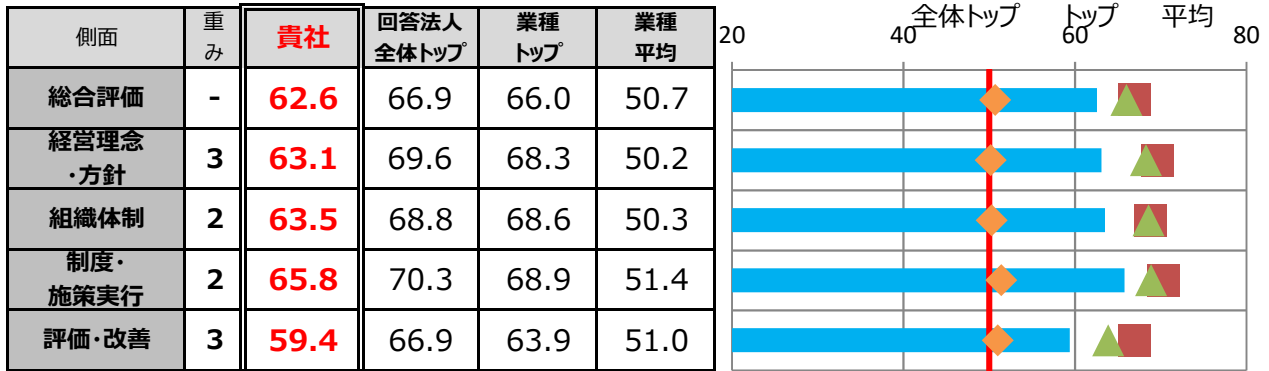
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↑1.7 (前回偏差値 60.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



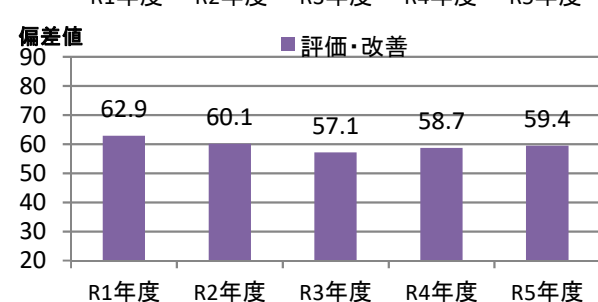
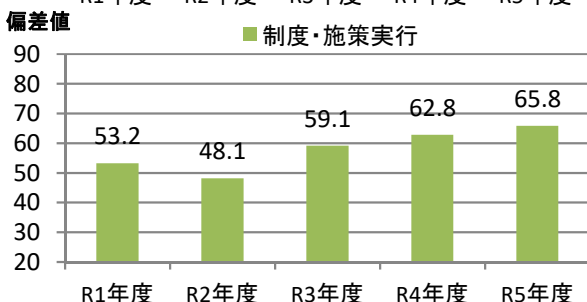
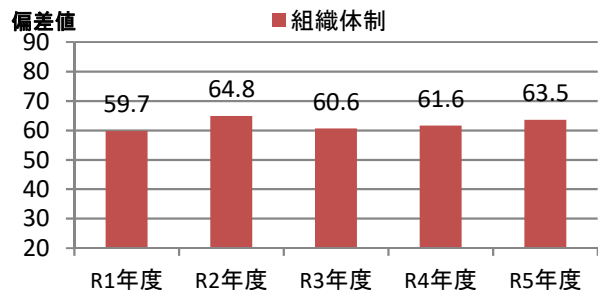
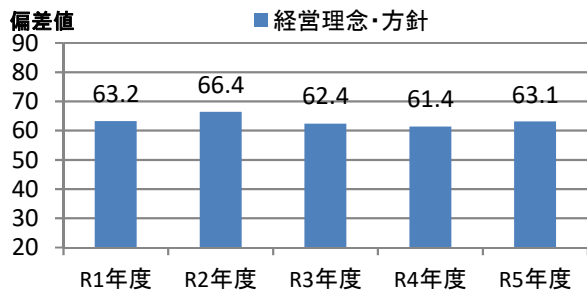
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

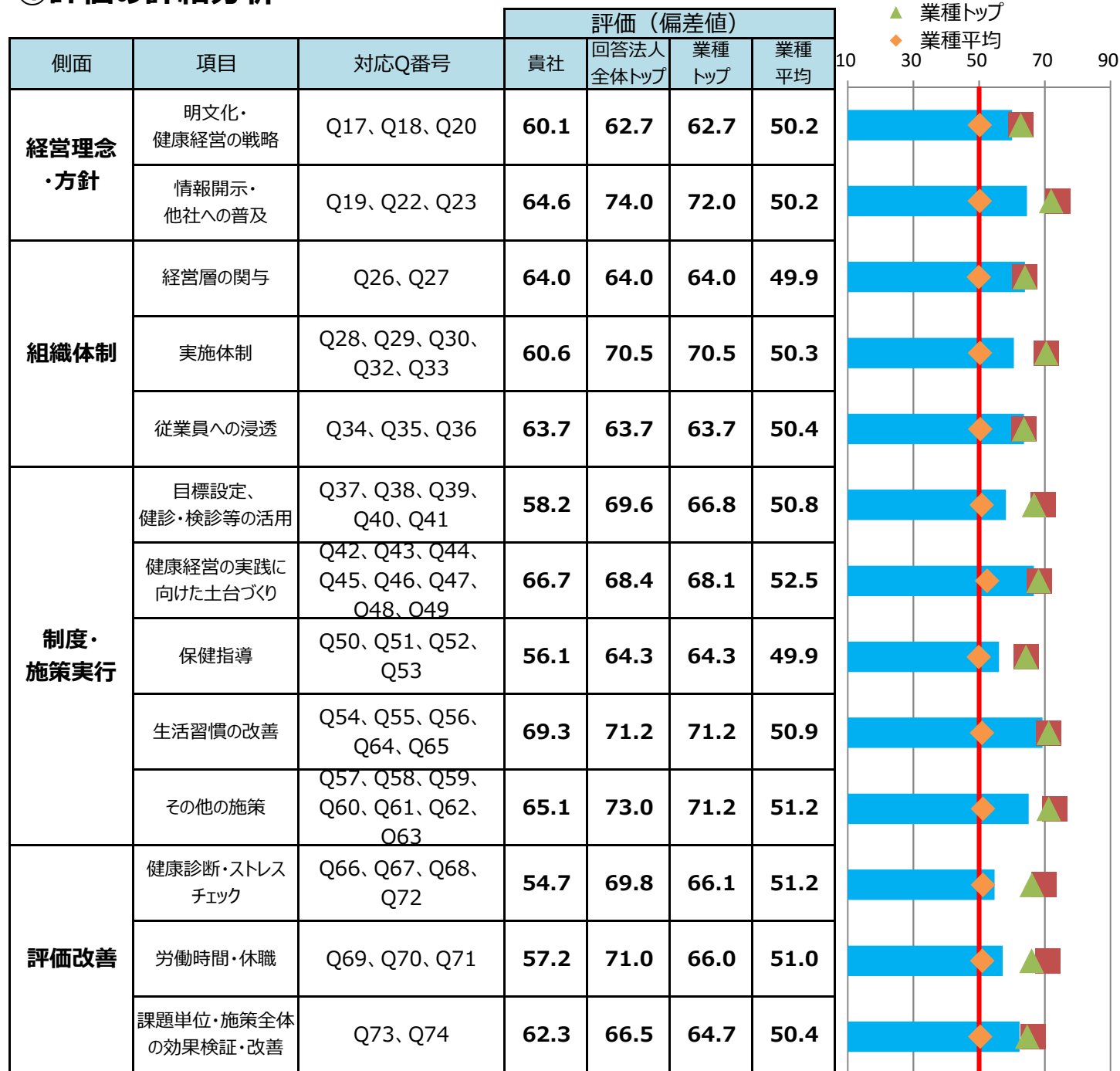
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	351~400位	401~450位	401~450位	251~300位
総合評価	60.4	60.5(↑0.1)	59.8(↓0.7)	60.9(↑1.1)	62.6(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は人々がいきいきと働く社会を実現することを信念として、すべての企業をウェルビーイングカンパニーにアップグレードすることを目指して活動している。このビジョンに向かって活動を持続的に継続するにあたり、従業員が健康であることが非常に重要である。平均年齢は34.34歳と比較的若いですが、生活習慣病・生活習慣病予備軍に該当する者が一定数おり、従業員が心身ともに健康で長く働くうえでの課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が身体的・精神的・社会的に健康であり、安定して長く働ける状況を整え、中長期的に企業価値が向上することを期待する。心身共に健康である前提として、社員の幸福度の向上が重要と考えており、従業員の幸福度を2021年度より20%向上させることを目標とし、2021年度から2022年度にかけての具体的数値目標は以下。 ・アブゼンティーズム：2日以下 ・ワークエンゲージメント：4.86→5.0
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 コロナ禍が継続した為リモートワークを推奨していたが、コミュニケーション不足により視野が狭くなり業務やメンタルヘルスへの影響が見受けられた。それらを解消するために、組織間コミュニケーションを活性化させ、お互いを強化しあえる信頼関係を構築し、パフォーマンスを改善するとともにメンタルヘルス不調者を低減することが課題。2021年度プレゼンティーズムは6.6であった為、2022年度は6.9を目標としている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員間のコミュニケーションの量や質を向上させるため、フルリモートから、対面ワークとリモートワークを組み合わせたハイブリッドワークへ移行(必須条件:直近5営業日以内の対面ワーク割合20%)。また、全社横断での1on1ミーティングの時間を確保。組織横断コミュニケーションを意識的に増やし、視野の拡大およびメンタルヘルスへの効果を期待、当社にとっての望ましい働き方を整備し精神的社会的健康の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://phoneappli.net/company/well-being/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://phoneappli.net/company/well-being/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://phoneappli.net/company/well-being/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://phoneappli.net/company/well-being/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	50	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部門や他部署交流を活性化させるため、ランチ会などの費用を会社が負担（上限5000円/人）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	半期に1回、野菜摂取週間を実施し、社員同士でレシピや育てた野菜の共有をして野菜摂取の意識付けを行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計アプリを利用した、全従業員が参加できるウォーキングイベントを毎月開催し、表彰を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	55.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病患者と生活習慣病予備軍が、健康上の理由によって十分な就業およびパフォーマンスを発揮できない状況に陥り、サービスを安定的に提供することが困難になることが事業継続上の重要な課題である。日本では、急速な少子高齢化や生活習慣の変化に伴う疾病構造の変化により、疾病全体に占める生活習慣病の割合が増加し、国民医療費の割合は約3割となっており、自社に限らず社会全体で取り組むべき課題であると認識している。
	施策実施結果	ハイリスク者へのアプローチを徹底 精密検査受診率の向上 2019年：50.0%→2022年：71.4% 特定保健指導実施率の向上 2019年：33.3%→2022年：66.7%
効果検証結果	2021年度の精密検査率は66.6%、2021年度の特定保健指導実施率は61.5%という結果だった。更なる受診率向上のため要精密検査対象者には受診を促し、特定保健指導対象者には保健指導完了を個別に勧奨し受診率は年々向上。結果として受診率は向上しているものの、健康年齢上昇、生活習慣病高リスク者は増加しており、対策は十分ではないと評価している。従って今後は若年層にも向けた保健指導が必要であると考え。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新型コロナウイルス感染拡大をきっかけとしたテレワーク勤務の増加により、社内コミュニケーションにも変化が生じ、新規メンタル不調者が増加している。退職者を増やさないため、不調の未然防止・早期発見・不調者への適切なフォローが重要と認識。テレワークによりマネージャが不調に気づきにくいこともあり、マネージャの知識意識面談スキルそれぞれの向上と社員自らで実施するセルフケアの知識習得および実践が課題である。
	施策実施結果	マネージャ層対象のラインケア研修、全社員対象のセルフケア研修はいずれも受講率100%。主にマネージャ層を対象として、メンタルヘルスマネジメント検定Ⅱ種の受検奨励と受検費用の会社負担し延べ70名受検。
効果検証結果	メンタル不調による退職者数は2020年度6名、2022年度8名と微増に留まっている。一方、自社で実施している従業員のエンゲージメントを測定するパルスサーベイでは、2020年度末のスコア4.81⇒2022年度末4.97と改善し、社員の心理的安全性、幸福度は向上しているものと認識。また、ストレスチェックの高ストレス者の割合は2020年度11%⇒2022年度9.9%とこちらも改善傾向にある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田通商システムズ株式会社

英文名：TOYOTA TSUSHO SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

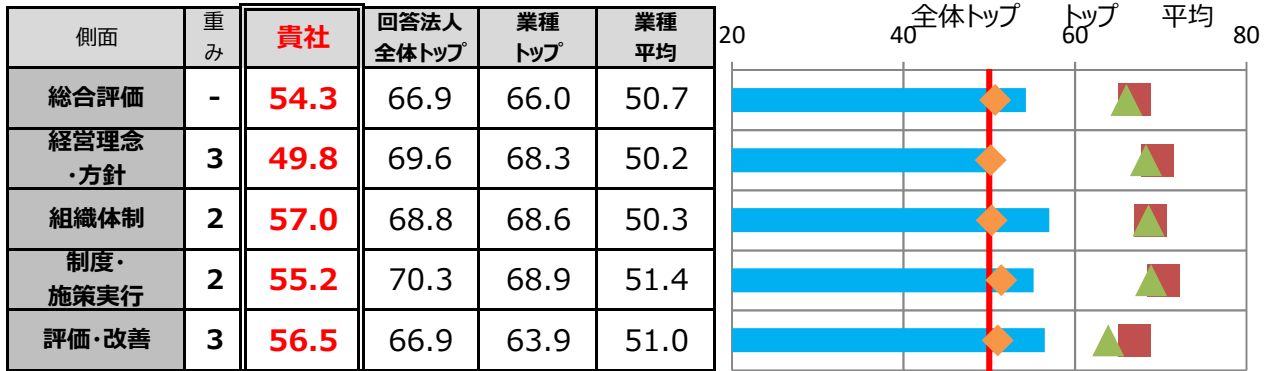
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.3** ↑2.3 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



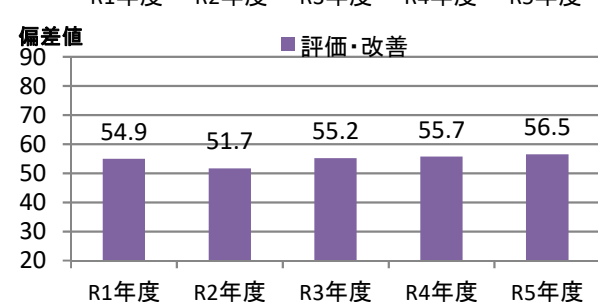
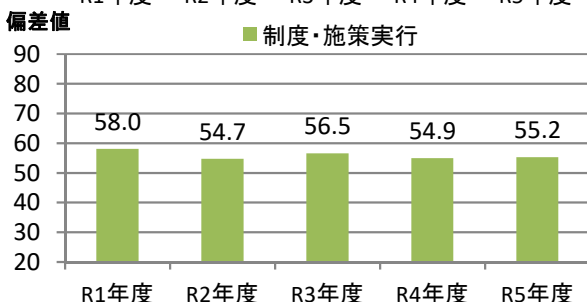
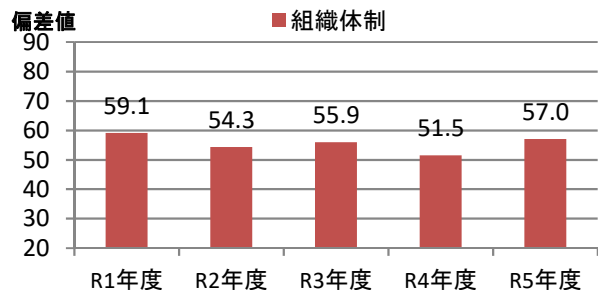
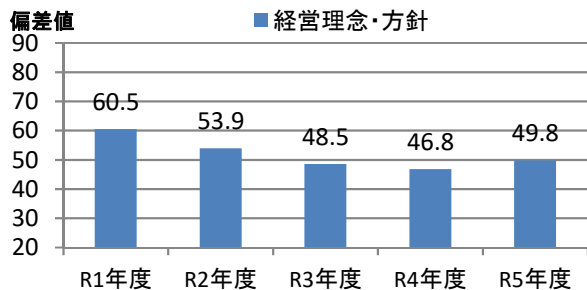
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

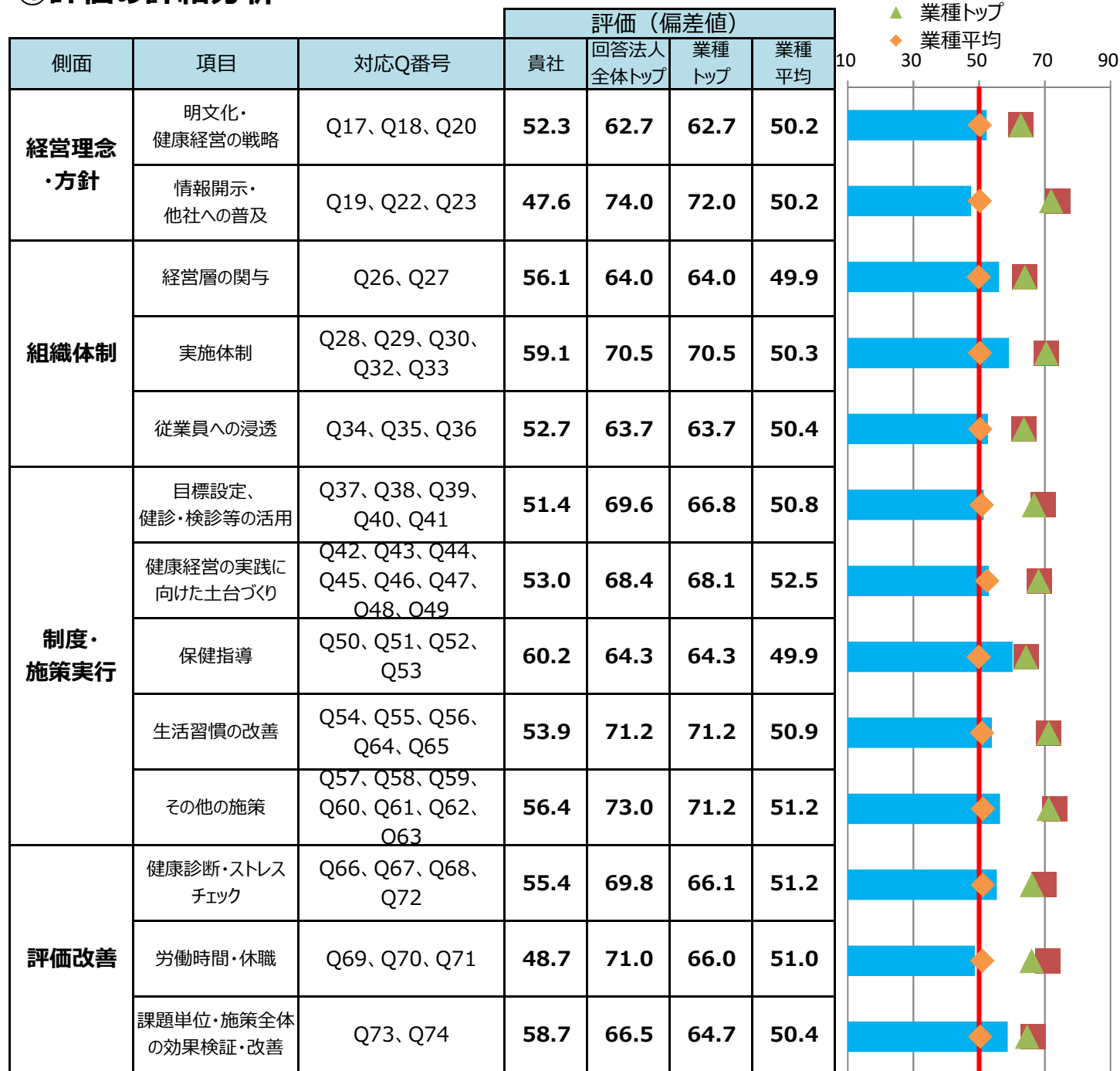
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	1001~1050位	1101~1150位	1401~1450位	1201~1250位
総合評価	58.0	53.5(↓4.5)	53.6(↑0.1)	52.0(↓1.6)	54.3(↑2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>慢性的な人材不足が続く中で、社員一人一人が安心安全で健康に働く環境を提供し続けることは事業活動を推進するうえで課題である。</p> <p>2022年度は前年の2.6倍という厳しい中途採用目標数を設定。人材確保が難しい環境下で70%以上の採用を実現した（前年達成率は67%）。採用活動において健康経営の推進を会社方針に掲げることは応募者の心理的安全性を高める大きな要因になり得ると考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員のワークライフバランスの実現と働きがいのある職場であることを実感してもらうことを期待する。具体的な指標として全社へ有休取得率80%以上、平均残業時間23H以内の提示、メンタル不調者を出さない職場づくりを目的にラインケアの教育を実施する。効果測定の為、毎年定期的に満足度調査を実施し、全社平均のポイント2%増を目指す</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>会社が健康的に成長し続ける為に、風通しのよい組織風土を作っていくことは重要な課題である。当社では毎年従業員に対してエンゲージメントサーベイを実施し、その結果から組織課題解決の為に施策を実施している。</p> <p>2022年度のサーベイにより、部署を超えたコミュニケーションや連携の不足が明らかになっており、その解決策を経営層と検討したうえで、部署間のコミュニケーション機会を意図的に作り出す施策を実施している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>組織間のコミュニケーションが活発化することにより、新たなイノベーションが生まれることを期待する。</p> <p>当社では社員からの新規ビジネス提案を積極的に受け入れているが、部署を超えた提案が実現することで組織がますます活性化し会社の成長（利益貢献）に繋がることを目指す</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ttsystems.com/jp/corporate/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.ttsystems.com/jp/corporate/health				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社を対象にいきワク活動※を推進（※イキイクワク働く環境を自ら考え実践する活動）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.6	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康情報として社員にメール配信。外部講師によるセミナー実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社でゴルフコンペを年2回開催。参加者は毎年増加しており、福利厚生制度による費用補助もある。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全社員のヘルスリテラシー向上によるパフォーマンス向上を健康経営で実現したい健康課題としてあげている。定期的開催する健康セミナーについて、任意参加のものについては参加率が10%を超えることはなく、健康意識向上という面においては改善すべきと考える。
	効果検証結果	健康チャレンジ8を実施。社員個々の健康宣言や取組内容を社内掲示し、相互に意識を高める取り組みを行った。 チャレンジ8の2022年度の参加者は163名（参加率33%）でチャレンジ達成率（健康習慣改善率）は88%だった。禁煙成功者もいた為、体験談を社内に周知したり、表彰を行った。 2023年も継続して実施している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	年1回実施しているエンゲージメントサーベイにおいて、部署間を超えた連携やコミュニケーション不足が課題であることがわかった。 イノベーションによる新規事業発掘を会社のスローガンに掲げているが、部署間コミュニケーションの活性化はイノベーション創出にも大きな影響を及ぼすと考えて施策を実施する。
	効果検証結果	従業員の好奇心と創造力が刺激され、円滑なコミュニケーションが促された。 2023年初めて開催されたビジネスコンテストには全社から9件の応募があり、多くの社員が視聴し、高い関心を得ることができた。 従業員満足度調査による「部署間の連携」スコアは5点満点中、満足度3.5で昨年から0.2UPし、関連する他の項目についても総じて0.1~0.3UPしている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムシステムサービス株式会社

英文名：FUJIFILM System Services Corp.

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

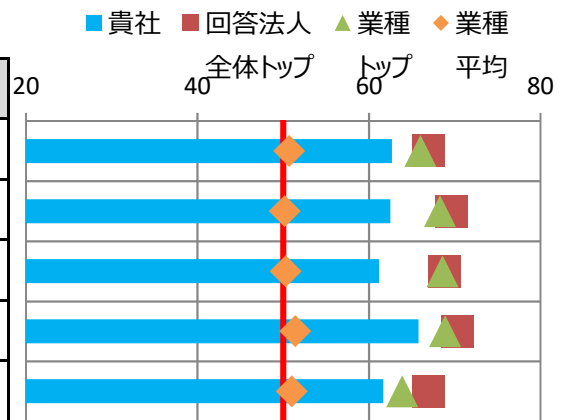
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.7** ↑0.3 (前回偏差値 62.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.7	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	62.5	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	61.2	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	65.8	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	61.7	66.9	63.9	51.0



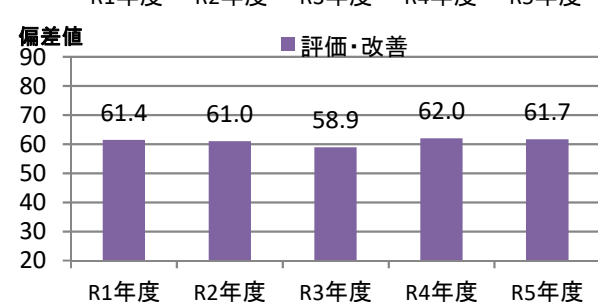
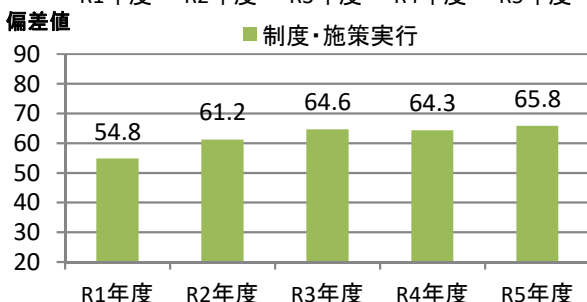
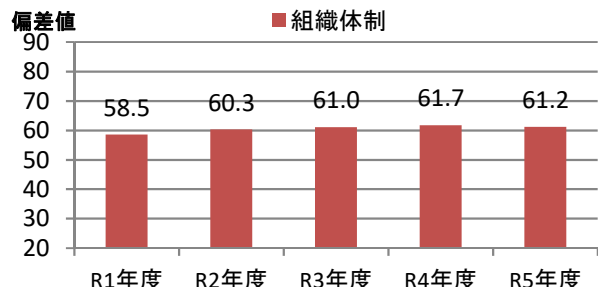
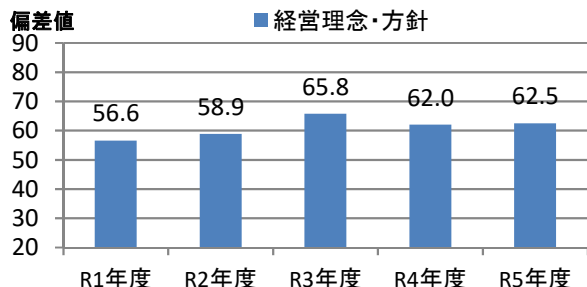
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

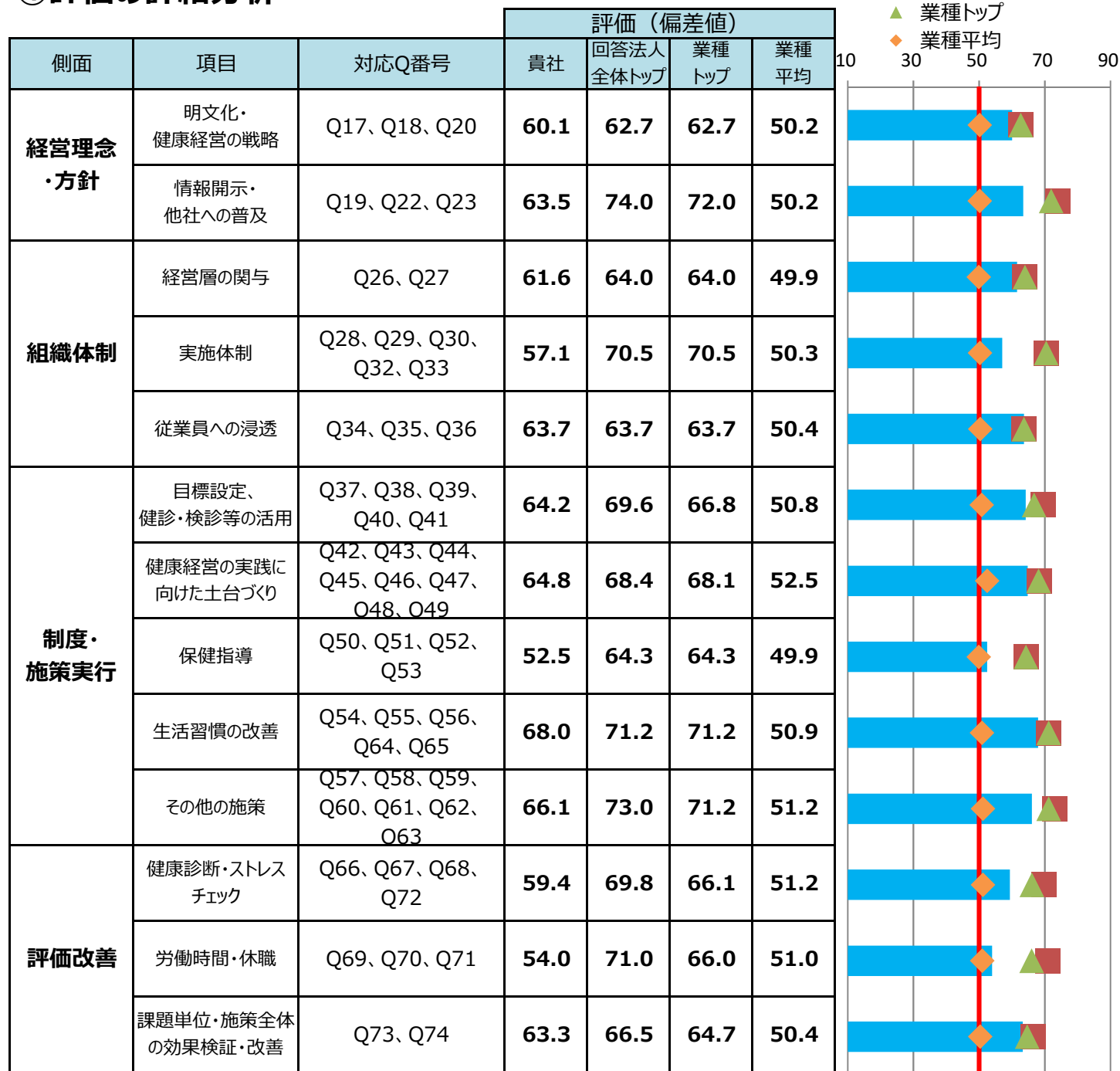
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	351~400位	101~150位	201~250位	251~300位
総合評価	58.1	60.3(↑2.2)	62.5(↑2.2)	62.4(↓0.1)	62.7(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 会社の持続的成長の実現のためには、人材の確保と定着が経営課題の一つである。健康経営を進めることによって、いきいきと健康で当社に長く働きたいと思う従業員が増えることを目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	当社で継続して働くことにより、心身ともに健康体になり、ワークエンゲージメントが高まり、QOLが向上していることを実感し、当社で長く働きたいと思う従業員が増えることを期待している。具体的な指標として、2023年までに離職率3%以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 会社の事業活動の推進・成長のために、人材の確保と定着が経営課題の一つである。健康経営を進めることによって、健康経営に取り組んでいる会社であることを応募者に伝えることで安心して応募・入社してもらえるように、健康経営施策を公開し、当社で働きたいと考える人材を確保し、事業の拡大を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を進め、企業としての価値を高めることで人材確保に繋げる。2022年3月度の成員数767人に対し、2023年9月度の成員は809人になっている。2023年度は80人（正社員）の人材確保を目標としており、2023年4月～2023年9月までに達成率63%の新入社員を確保している。2023年10月～2024年3月までに残り37%の成員確保を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujifilm.com/fbss/company/society/healthcare

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://assets-fb.fujifilm.com/sites/fbss/files/2023-10/a1dc5beea9e5a948460674000fb32338/Health_Management_Index2023.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://assets-fb.fujifilm.com/sites/fbss/files/2023-10/a1dc5beea9e5a948460674000fb32338/Health_Management_Index2023.pdf				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://assets-fb.fujifilm.com/sites/fbss/files/2023-10/a1dc5beea9e5a948460674000fb32338/Health_Management_Index2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	1	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	チームで歩数を競うウォーキングイベントを開催している。参加者全員に記念品を授与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康レコメンデーションアプリを導入し、健診結果をベースにその対象者の健康状態に合ったメニュー等を配信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年に2回、ウォーキングイベントを開催し、参加者全員に記念品を授与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	39.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	96.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	35歳以上の従業員に対して、定期健康診断の際に胃部検査としてバリウムを実施している。バリウムによるアレルギーや気分不良を理由に毎年受診をキャンセルする従業員がおり、胃部検査の受診率は長年80%前半を推移し、目標の90%以上をなかなか超えることができない状態であった。（2019年度実績：84.3%）
	施策実施結果	胃部検査の選択肢に胃カメラを追加。またeラーニングにて胃がんのリスクや胃カメラのメリットについてまとめたコンテンツを配信。その結果、胃部検査の受診率が90.5%になった。
効果検証結果	定期健康診断の胃部検査の所見率において、2021年度40%から2022年度65%にアップしている。胃バリウム所見率47%に対し、胃カメラ所見率83%であり、定期健康診断に胃カメラを選択可能にしたことにより、疾病の早期発見・早期治療に繋がられている。アブセンティーズムにおいて、年間の全従業員の休職・欠勤日数の合算値が2019年度と2022年度を比較すると22.4%改善している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍において、メンタル不調による休業から退職になるケースが増加していた。特に2019年は中途入社して3年以内に退職者される早期離職が40%と多かった。早期離職者の内、ストレス関連疾患を発症による早期離職が60%であり、入社3年以内の従業員のストレス関連疾患の発症・早期離職が課題であった。
	施策実施結果	2019年10月より入社3年以内の従業員に対し、人事担当・保健師の2名体制で年2回以上のフォロー面談を実施。コミュニケーションツールの導入、受け入れ部門での研修の強化を図った。
効果検証結果	2019年度から2022年度において、採用者数が1.52倍増えているが、定着率が54.5%から94.7%まで改善。2022年4月以降の入社者においてストレス関連疾患を理由に退職された方は現時点で発生していない。また、入社3年以内のストレス関連疾患の発症者率も2019年度28%に対し、2022年度0.26%まで改善されており、ストレス関連疾患の一次予防に繋がられている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フォーサイトシステム株式会社

英文名：Foresight System Co.,Ltd

■加入保険者：シーイーシー健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

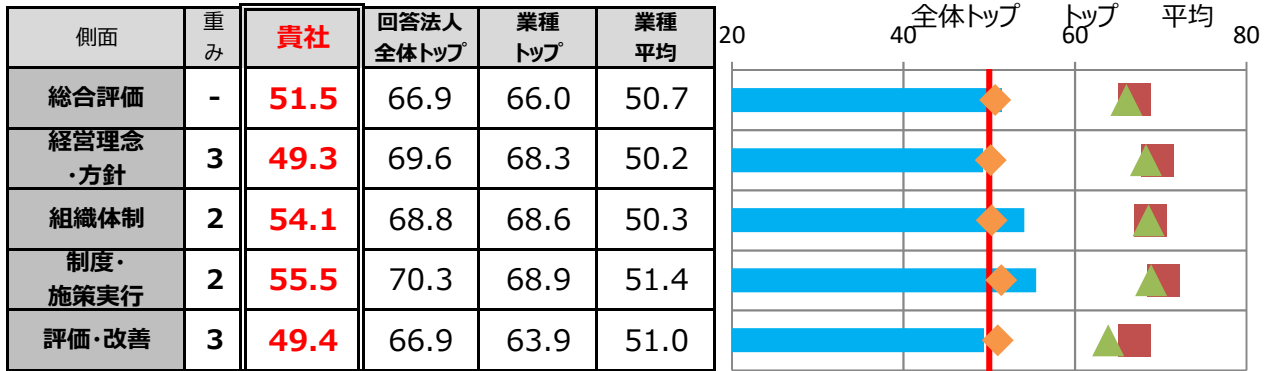
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↓2.0 (前回偏差値 53.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



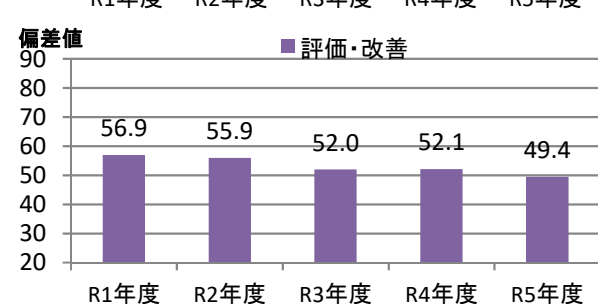
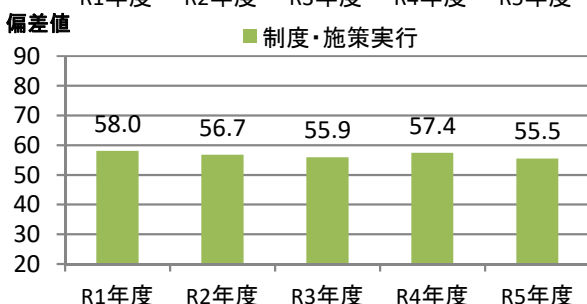
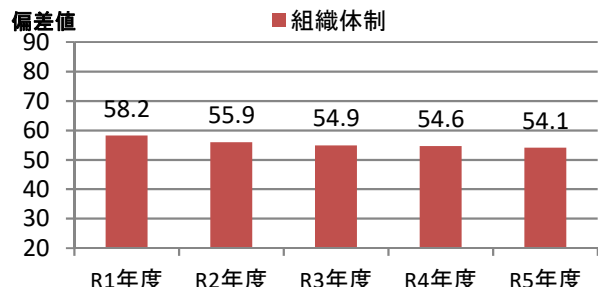
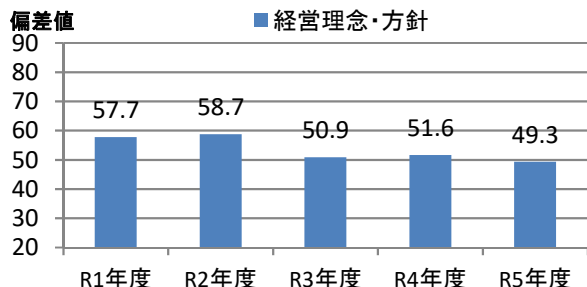
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

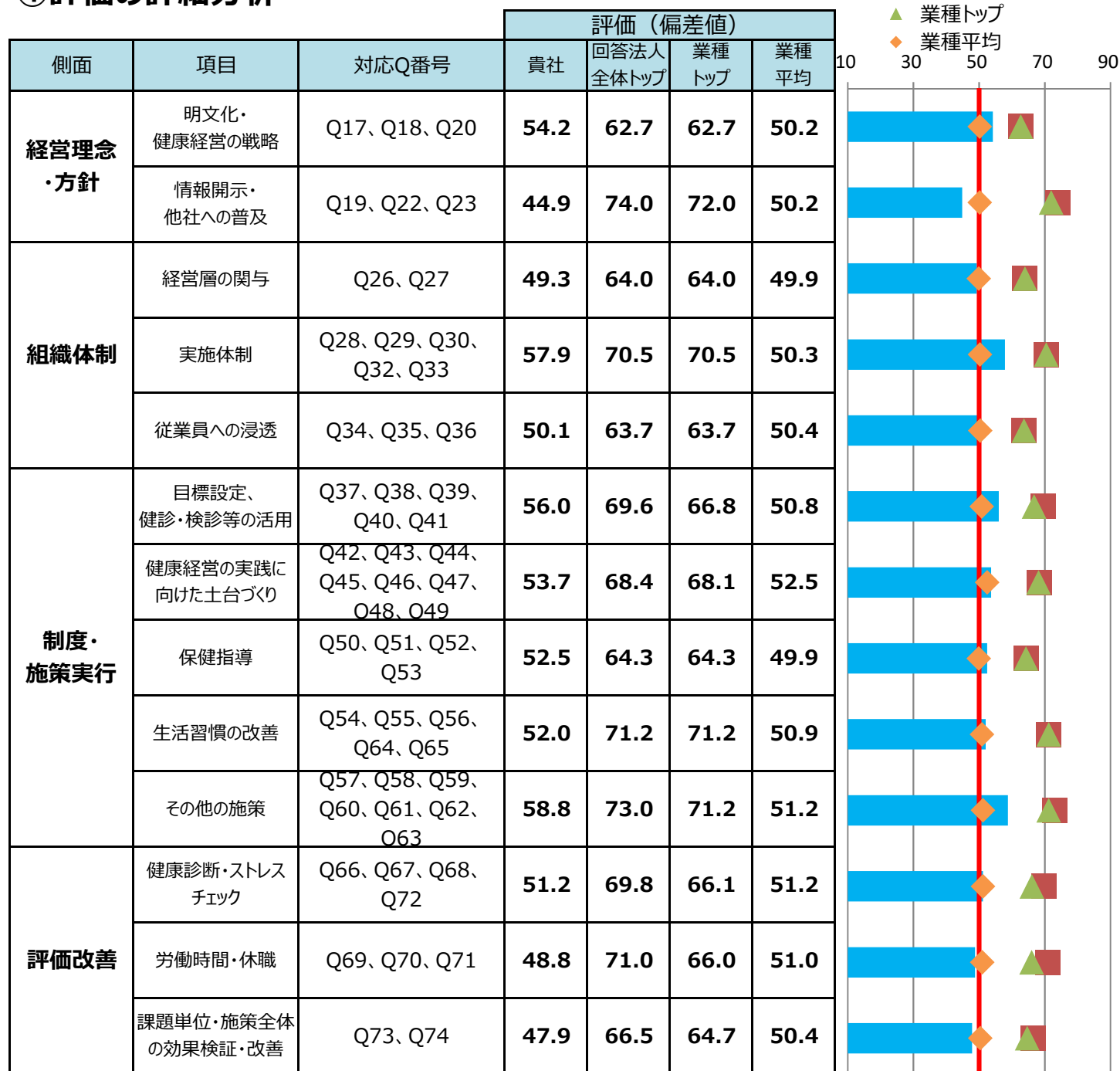
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	701~750位	1201~1250位	1201~1250位	1601~1650位
総合評価	57.6	56.9(↓0.7)	53.0(↓3.9)	53.5(↑0.5)	51.5(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 退職者が増加しており、新規採用が難しい中で、現行従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が働き続けたい会社と感じられることを期待している。具体的な指標として新卒従業員の5年後定着率80%を目指し、また、産休・育休復帰後の就業継続率100%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長期休職者の削減を目標とし、従業員のパフォーマンス向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康であることにより、業務の生産性向上を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.foresight.co.jp/company/policy/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行や夏季イベントを実施し、金銭の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	特定健診基準で該当者には管理栄養士から健康増進プログラムにて生活習慣改善をサポートしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回ウォーキングイベントを実施し、歩数計のアプリの提供を実施し、従業員の運動促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	業務上、身体を使う仕事ではなくデスクワークなので、運動不足がちで不健康な人が多い傾向なので、改善が必要である。
	施策実施結果	定期健康診断結果で再検査・要精密検査の受診については、疾病の発生予防のため、会社が介入し受診率100%を目標とし、担当者から対象者に対し受診を徹底して促した。
効果検証結果	対象者152名中90名が受診した。再検査率は59.2%と目標100%には届いていないが昨年再検査率実績の51%より向上し、より効果があったと考えられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員及び従業員のご家族のインフルエンザ予防接種の推奨を行っているが、コロナの影響もあり受診率が伸びていない。
	施策実施結果	福岡地区での職域接種について昨年に引き続き実施した。本年度は弊社で勤務している取引先従業員も対象とした。
効果検証結果	インフルエンザ予防接種の実施人数は、2021年214名に対し、2022年は193名と前年と比較して受診人数は減ってしまった。やはりコロナが影響したものと推測される。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータMSE

英文名：NTT DATA MSE CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

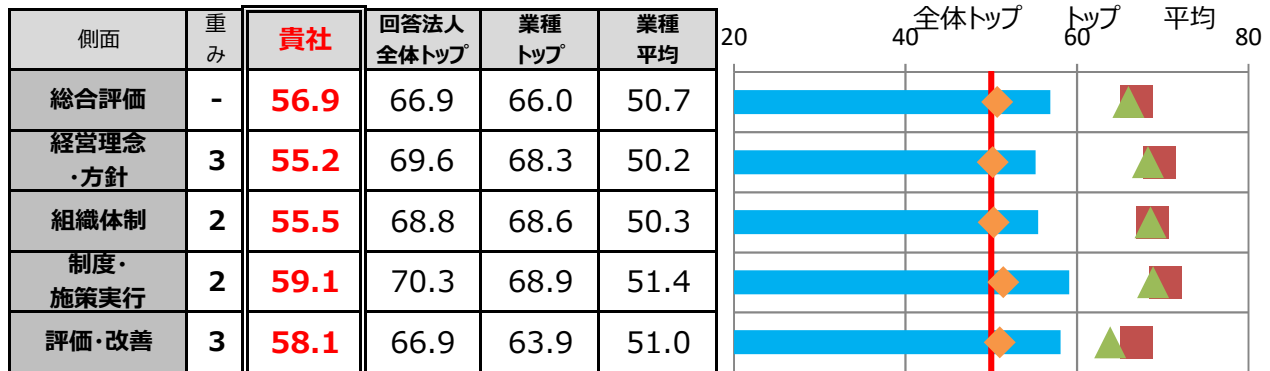
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.9** ↓0.4 (前回偏差値 57.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



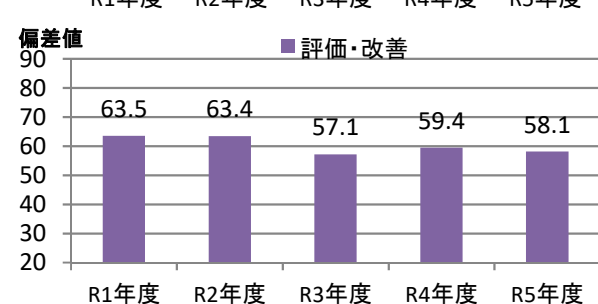
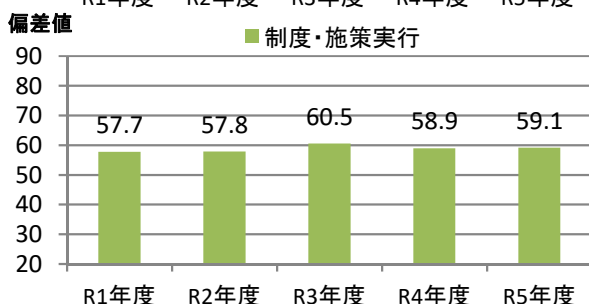
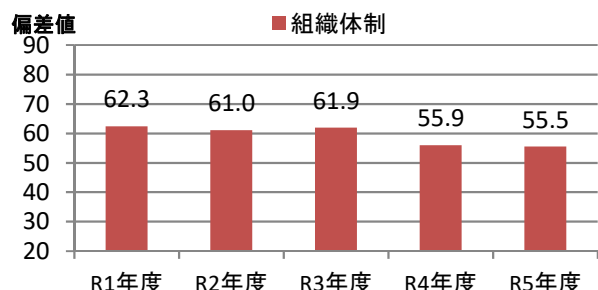
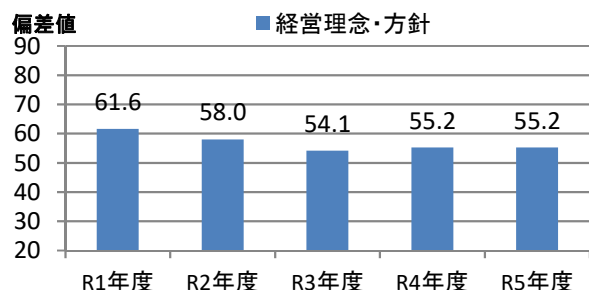
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

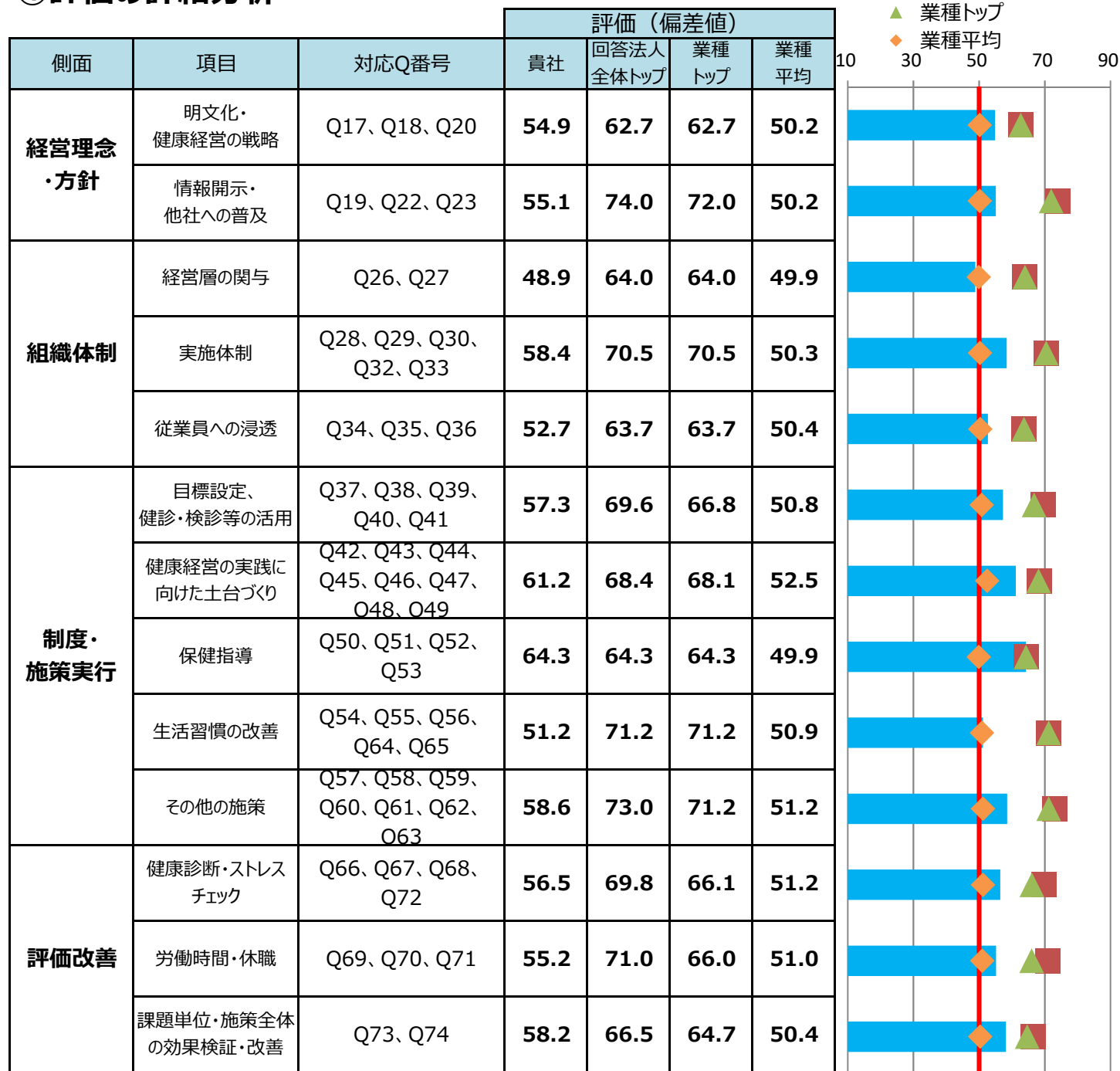
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	351~400位	651~700位	801~850位	901~950位
総合評価	61.5	60.2(↓1.3)	57.8(↓2.4)	57.3(↓0.5)	56.9(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「社員一人ひとりが健康であることがモチベーション・生産性を向上させ、会社の成長・発展を支える」という考え方のもと、特にメンタル不調やフィジカル不調を極小化することで社員の全体パフォーマンスを最大化させる。
	健康経営の実施により期待する効果	・アブセンティーズムおよびプレゼンティーズムの極小化 ・社員エンゲージメント向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttd-mse.com/company/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.nttd-mse.com/company/sustainability/				
b.プレゼンティーズム	○				
URL					
c.ワークエンゲージメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	活動にはクラブ活動補助金を支給。現在21のクラブ・同好会が活発な活動を行なっている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	スマホアプリで提供している体重等のレコーディングサポート、食生活改善アドバイス。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	各種スポーツ大会等への参加に対して補助を行い、運動習慣のない社員の参加を促進。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健診結果から、肥満や高脂血症の社員が多い状況がある（適正体重者率62.8%）。また、メンタル不調での退職やメンタル不調を抱えながら就労している社員も高止まりしている状況がある。心身両面の不調を防ぐため、全社員が疾病や不調に陥る前の段階で正しい知識を持ち、セルフケアできるようにしておくことが必要である。
	施策実施結果	心身のセルフケアを啓蒙する産業医講話全4編を作成し、社内HPに掲載した。業務の合間に視聴し易いよう10分程度の内容とし、自身の生活を振り返ることができるよう工夫した。現時点で視聴率は10.2%である。
効果検証結果	新人研修、安全衛生委員会での全員視聴、安全衛生委員から職場への視聴勧奨、事業推進会議にて管理職から職場へも視聴勧奨を実施した。現時点では健診結果等への定量的な結果は得られていないが、今後は健康セミナー等のイベント実施に合わせて案内するなど工夫をし、視聴率を上げるとともに社員の求める情報を発信し、疾病予防につなげる	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の実施において、医療機関への予約や受診に行くことなどハードルが高いことから、特定保健指導の完了率が低かった（例年50%未満）。またコロナ禍においては、医療機関への受診控えや在宅勤務等も影響し、完了率を維持し続けることが課題であった。
	施策実施結果	2018年から本社健康管理室で社内での特定保健指導を実施し、翌年以降は他拠点でも導入。オンライン併用で受診し易い環境を整備。昨年からは専用システムを導入。社員へのリマインドにより、途中脱落を予防した。
効果検証結果	2022年の特定保健指導の完了率は60.9%と、コロナ禍においても高い完了率を維持した。社内での実施は社員一人ひとりに寄り添った指導が可能であり、身近な健康管理室スタッフが密に連携したことも完了率向上に寄与したと考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NECネクサソリューションズ株式会社

英文名：NEC Nexsolutions, Ltd.

■加入保険者：日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

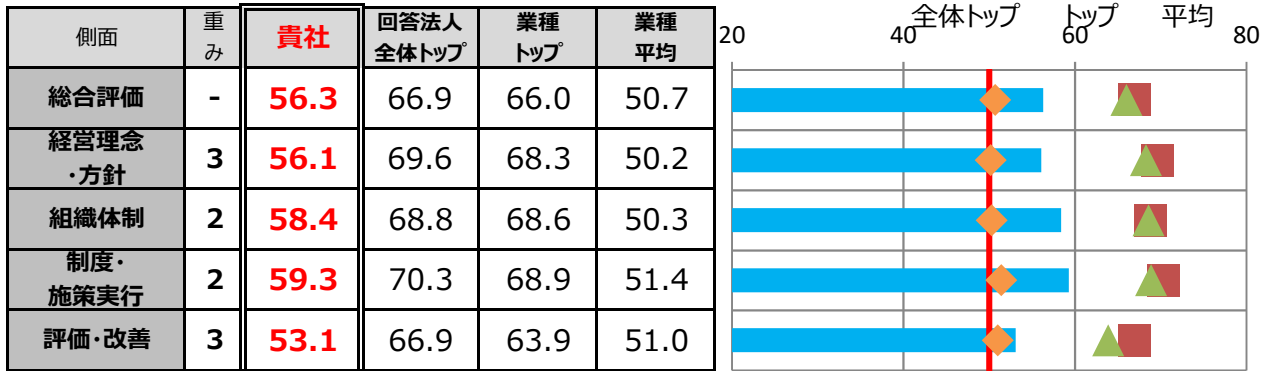
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.3** ↓1.1 (前回偏差値 57.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



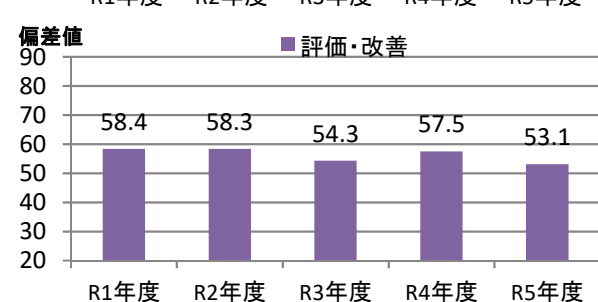
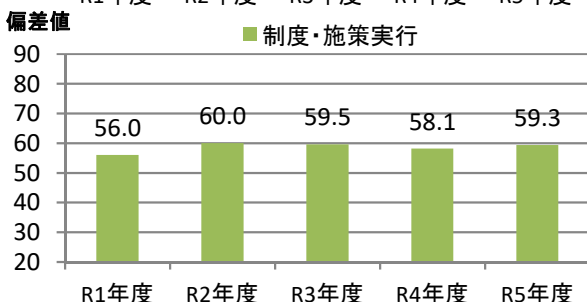
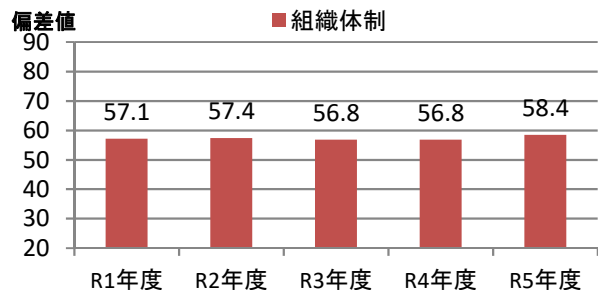
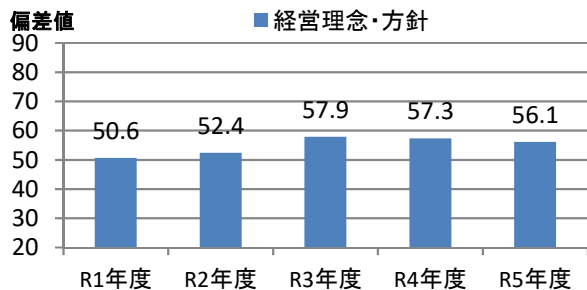
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

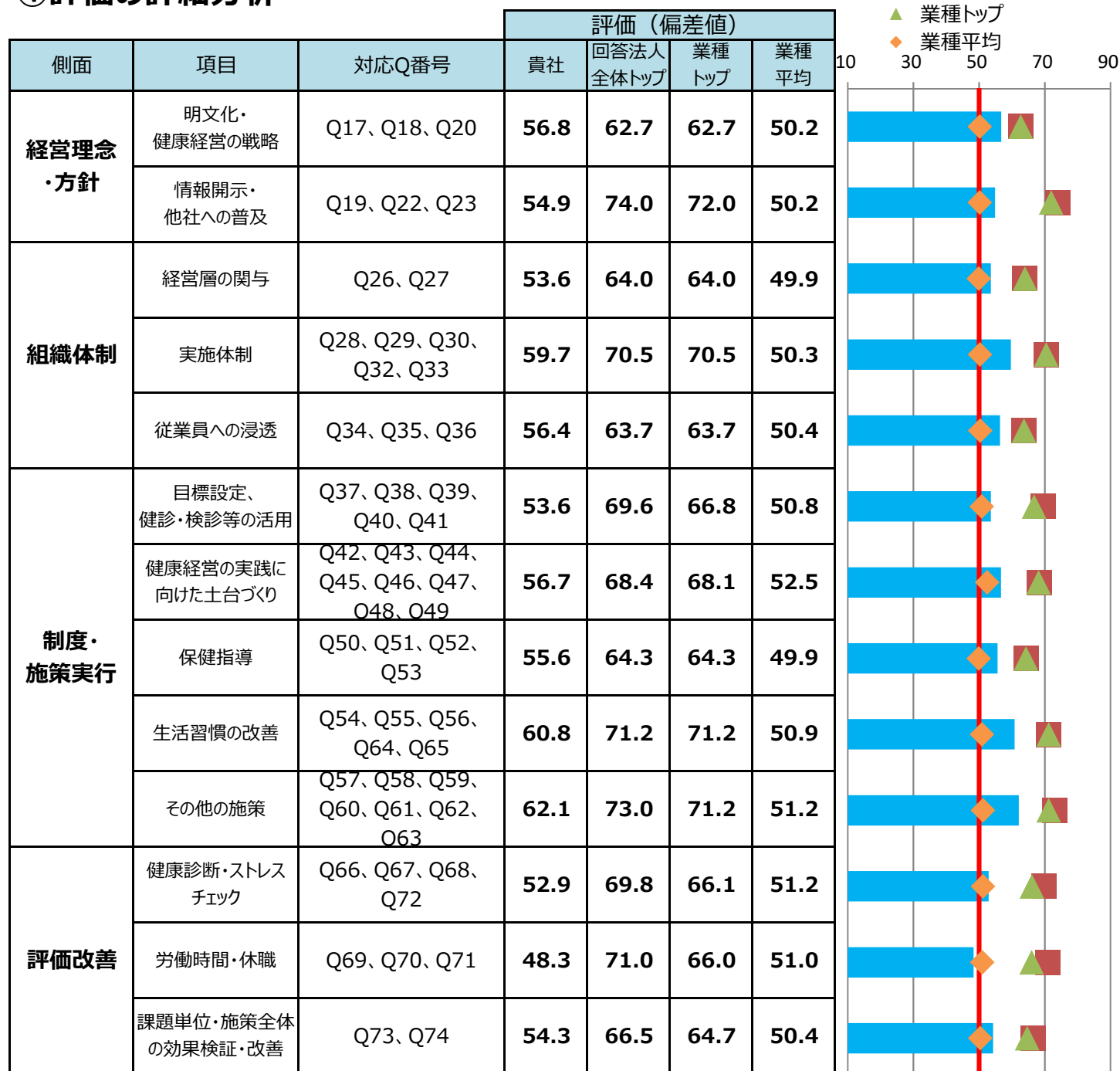
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	701~750位	751~800位	801~850位	951~1000位
総合評価	55.3	56.7(↑1.4)	56.9(↑0.2)	57.4(↑0.5)	56.3(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 中長期的な企業価値向上、事業継続拡大には、従業員の平均年齢が上昇し続ける中、従業員が安定したパフォーマンスを発揮できるように健康維持・改善を図ることが最大の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営・健康増進活動を通じて、社員のヘルスリテラシーの向上と社員自らが心身のコンディションを整えることを意識した自律的な行動の定着化により、社員がここで働き続けたいと思う会社になることで、業績向上、企業価値向上への貢献を期待する。アブセンティーズム/プレゼンティーズム改善等をKPIとして、健康経営KGIとしてワークエンゲージメント前年比+5P達成を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nec-nexs.com/company/activity/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.nec-nexs.com/company/activity/csr/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	48	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員および家族を対象にしたオンラインイベントや、テーマパークイベントへの参加費補助等を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂、売店に栄養士監修のメニュー、弁当を用意				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全従業員に会社指定健康アプリへの加入を奨励、利用者には、インセンティブポイントを付与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員平均年齢の高齢化による、フィジカル面の健康状態の維持・向上は、生産性向上・事業拡大に向け、重要な経営課題である。ヘルスリテラシーの向上による健康への意識付けが重要なポイントと考える。
	施策実施結果	自身の定期健康診断結果から3年後の予測シミュレーションができる機能の活用を促進、80%程度の社員が活用した。
効果検証結果	生活習慣改善への意識や、ヘルスリテラシーの向上に寄与したことは間違いないが、診断結果数値への効果反映は2-3年後になると考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	効果検証①に加え、定期健康診断結果が、要治療・要精査に対するフォローを行い重症化を防ぐことが課題である。
	施策実施結果	従来、保健師よりフォローしていたものを人事からのフォローに変えることで、受診・治療率の向上を目指した。結果60%程度の受診率であった。
効果検証結果	生活習慣改善への意識や、ヘルスリテラシーの向上に寄与したことは間違いないが、診断結果数値への効果反映は2-3年後になると考える。2023年度は検診予約システムの改善により定健+がん検診・ドックの受診機会を拡大することで、さらなる重症化予防を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社高知電子計算センター

英文名：Kochi Computing Center

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

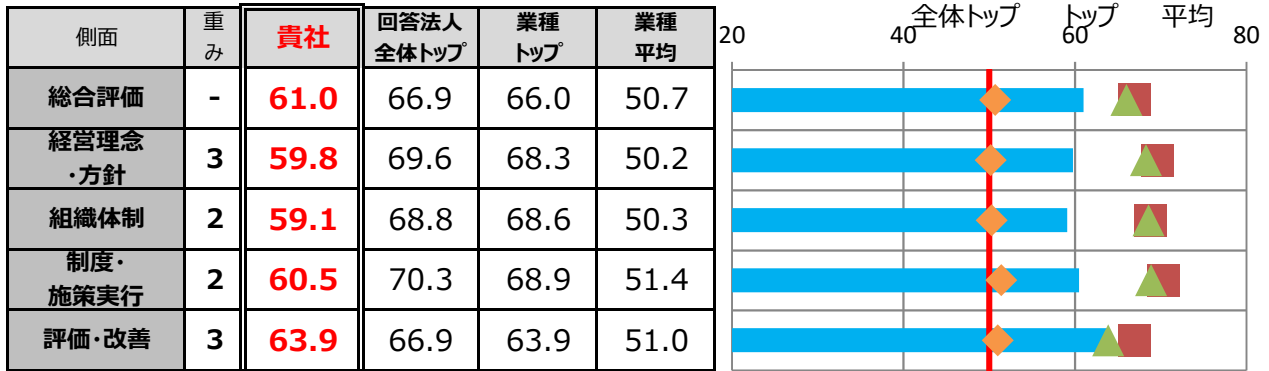
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.0** ↑1.1 (前回偏差値 59.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



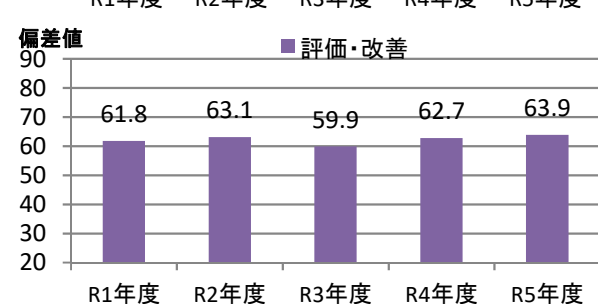
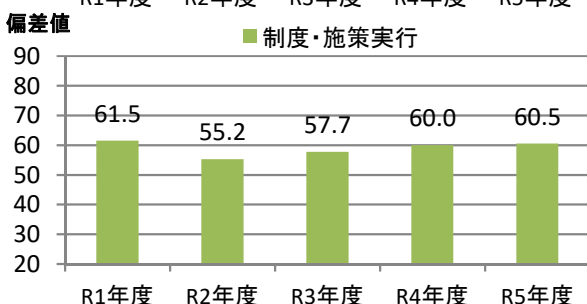
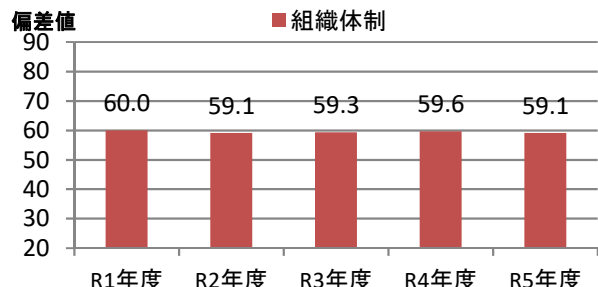
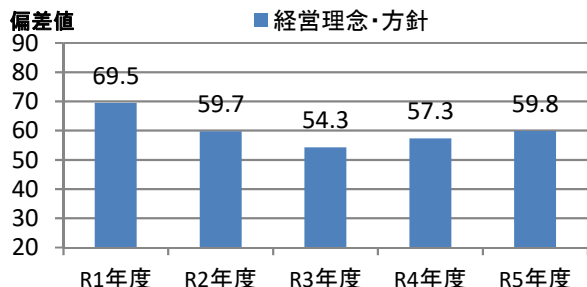
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

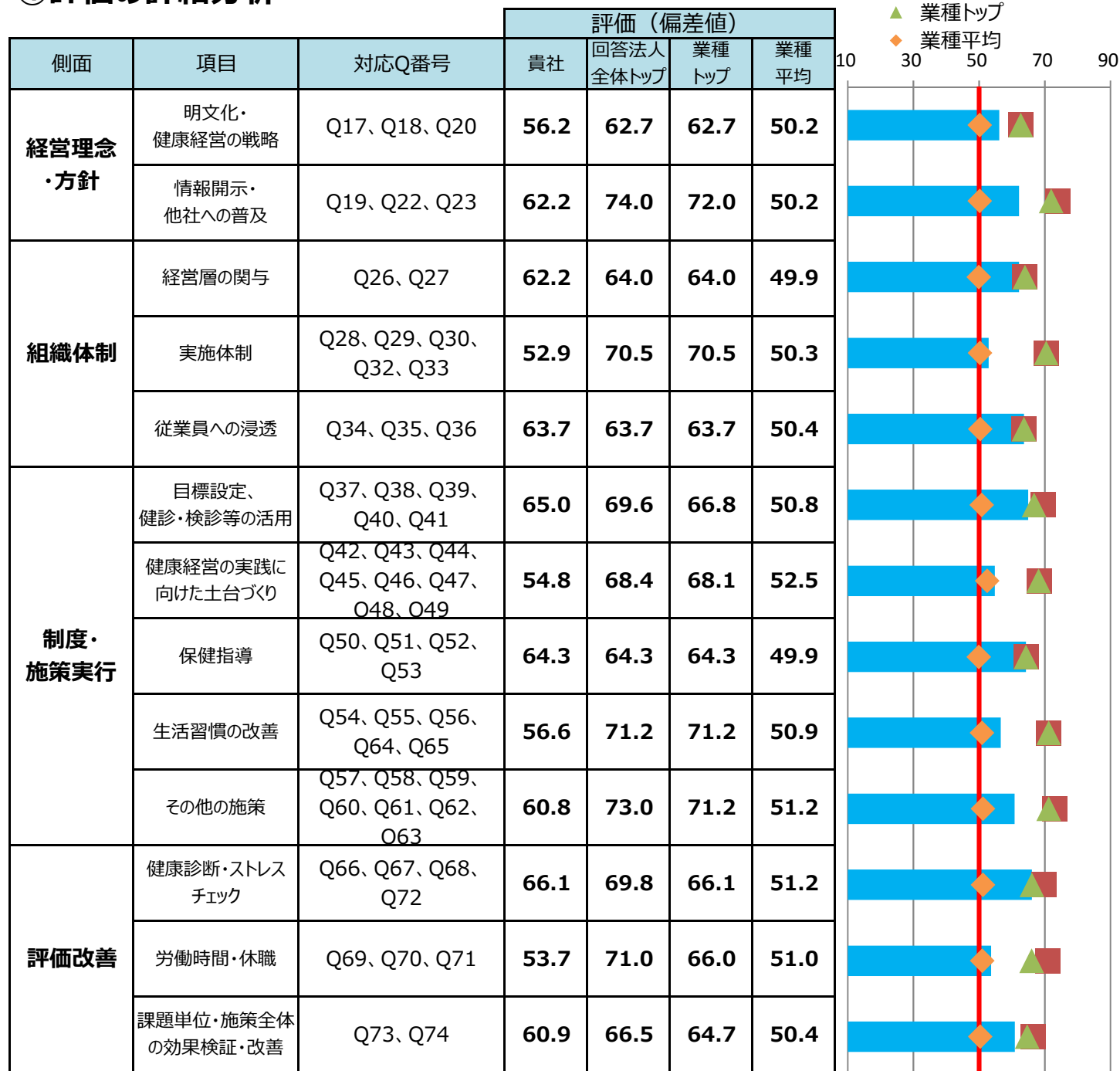
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	401~450位	651~700位	551~600位	501~550位
総合評価	63.7	59.7(↓4.0)	57.7(↓2.0)	59.9(↑2.2)	61.0(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康の維持・増進 ・予防保全の推進 ・心の健康維持、教育研修の充実 ・職場環境の整備 <p>上記方針は、当社が事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員自らが健康推進活動に対する高い意識を持ち、目標の達成を期待している。具体的な指標として、法定項目の受診率100%の継続・生活習慣病の予防と予備軍の改善・高ストレス者割合の低減・ワークライフバランス推進目標(①残業時間18H以内/人・月②有給休暇取得15日超/人・年)他、各項目を推進し離職率0を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>採用活動において、入社後も安心して働ける職場環境のアピールが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>会社説明会で、当社の健康経営への取り組みや研修の充実性をアピールしており、入社後のプログラムにメンター面談の実施を組み込む等定期的なメンタルケアを行っている。具体的な指標として、入社後の5年後定着率100%を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kcc-kochi.co.jp/about/active.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.kcc-kochi.co.jp/about/active.html#health				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kcc-kochi.co.jp/about/active.html#health				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kcc-kochi.co.jp/about/active.html#health				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	70	回	26	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	グループ会社合同による海岸清掃等を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康チャレンジ活動として各自が目標設定(減塩・野菜の摂取)を行い、達成状況に応じて表彰を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	「高知家健康パスポート」アプリの登録・活用を推奨し、自己の健康意識を高めた社員に褒賞を行う。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	65.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病の予防として、脂質異常症・糖代謝異常・禁煙比率は、前年度減となっているが、メタボ・高血圧の前年割合が高い結果であった。生産性の低下や予備軍への改善が必要である。
	効果検証結果	二次検査対象者にメールで周知し産業医に受診を連携する。就業前にラジオ体操を実施し、習慣づける事で生活習慣病の改善向上に繋がった。健康管理室では、血圧や体脂肪を測定し日々の健康管理を行っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	管理職による部下のメンタル不調への気づきの遅れが課題であり、ラインの役割や部下への声掛け等・部下への関わり・フォローが必要である。
	効果検証結果	メンタルヘルス教育や面談対応等で社員の心のケアを行っており、管理職に対して部下のちょっとしたいつもと違う様子に気づき、声をかける・話を聞くなど話しやすい環境に心掛けている。結果、高ストレス者割合(R2年度18.1%、R3年度17.2%、R4年度16.2%)の実績となっており、ストレス割合が低下している。2023年度は10%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータSMS

英文名：NTT DATA SMS Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

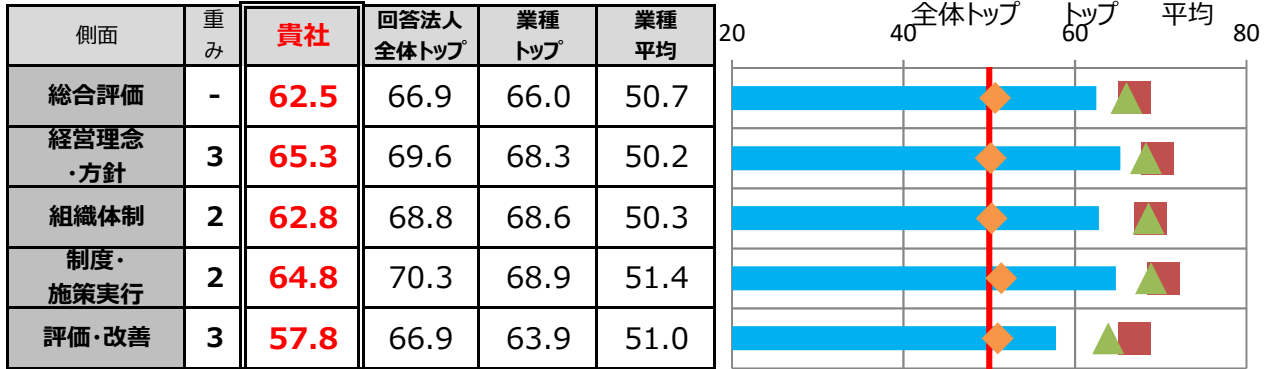
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↓0.7 (前回偏差値 63.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



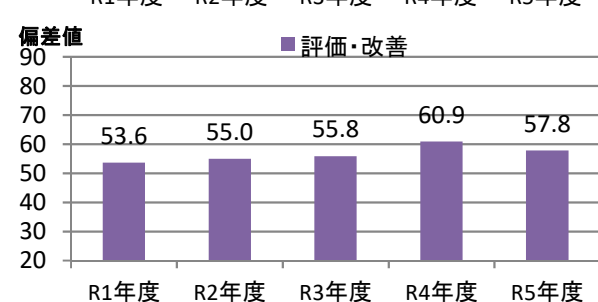
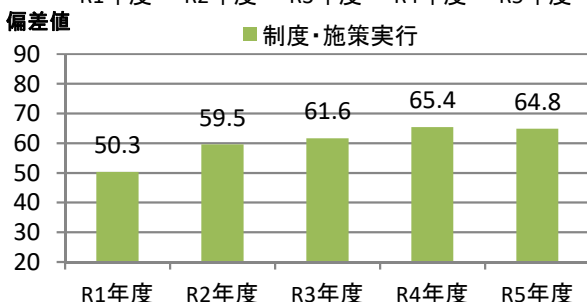
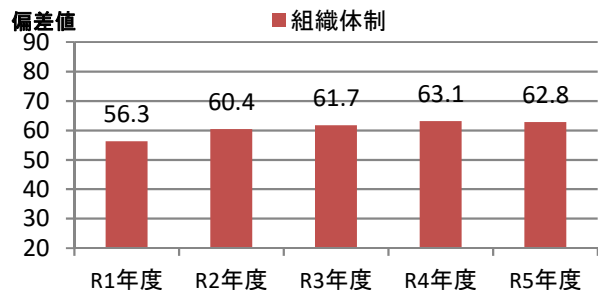
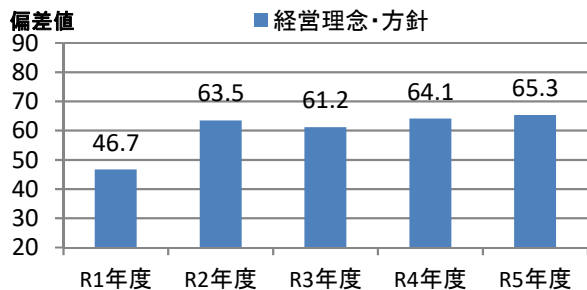
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

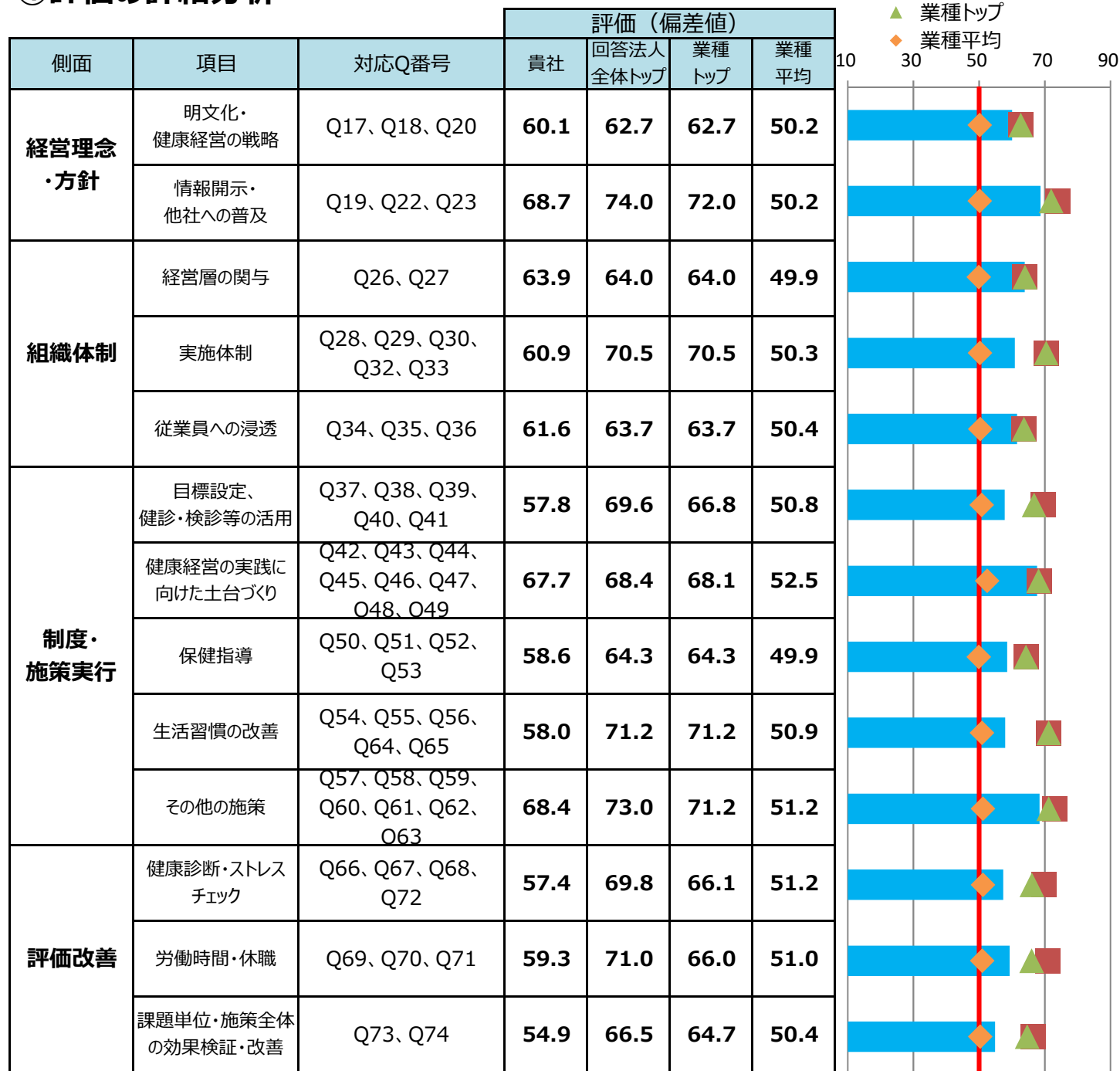
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	451~500位	451~500位	101~150位	301~350位
総合評価	51.4	59.5(↑8.1)	59.8(↑0.3)	63.2(↑3.4)	62.5(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は大規模システムの運用といった社会インフラの根幹を担うエッセンシャルワーカーが多く在籍しており、8割以上の社員がお客様先の重要なシステムの運用業務に従事している。社員が体調不良などで離脱したり低いパフォーマンスで業務にあたることはオペレーションのミスや、重大なインシデントに繋がりがかねないため、社員を人財と考え、心身ともに健康で自身のパフォーマンスを高く発揮し続けられるよう健康経営を推進する。</p>											
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「SMS健康経営グランドデザイン(FY2022-25)」で4項目のKPIを設定し、PDCAサイクルを回しFY2025迄に達成。 FY2021 (KPI)</p> <table border="1"> <tr> <td>①ワークエンゲイジメント</td> <td>2.38</td> <td>(毎年、前年度より改善)</td> </tr> <tr> <td>②プレゼンティズム</td> <td>13.29</td> <td>(同上)</td> </tr> <tr> <td>③アブセンティズム</td> <td>3.44</td> <td>(同上)</td> </tr> <tr> <td>④生活習慣病リスク者発生率</td> <td>28.7</td> <td>(同上)</td> </tr> </table>	①ワークエンゲイジメント	2.38	(毎年、前年度より改善)	②プレゼンティズム	13.29	(同上)	③アブセンティズム	3.44	(同上)	④生活習慣病リスク者発生率	28.7
①ワークエンゲイジメント	2.38	(毎年、前年度より改善)											
②プレゼンティズム	13.29	(同上)											
③アブセンティズム	3.44	(同上)											
④生活習慣病リスク者発生率	28.7	(同上)											
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>社員一人ひとりが元気に生き生きと活躍し続けることが、自身はもとより家族にとってもかけがえのないことであり、高品質のITサービスを社会とお客様に安定的に提供する源泉となりするという理念のもと、社員一人ひとりが健康で良好なパフォーマンスを発揮し働き続けられるよう、当社の今中期経営計画の成長戦略(事業運営方針)の礎として全社をあげて健康経営を推進する。</p>											
	健康経営の実施により期待する効果	<p>全社横断健康経営WGを立ち上げ、会社と従業員が一体となって健康経営を推進。健康経営の浸透をはかるアンケートではFY2022 69%が「健康経営の推進を実感している」と回答したがFY2024までに80%にすることを目標としている。</p> <p>社員一人ひとりが健康経営を理解実践することで「社員一人一人が健康意識を高く持ち、心身ともに健康でいきいきと働ける会社を実現し、ひいては企業としての持続的な成長を期待。</p>											

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttdata-sms.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.nttdata-sms.co.jp/sustainability/health/achievement.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.nttdata-sms.co.jp/sustainability/health/achievement.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.nttdata-sms.co.jp/sustainability/health/achievement.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	11	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	33	回	32	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション促進のために全社ボウリング大会を開催、従業員の半数（500人）を超える社員が				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員とその家族の健康増進のため全社員に飲むお酢を配付し、食生活改善での健康意識の醸成を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	コミュニケーション促進のために全社ボウリング大会を開催、従業員の約半数にあたる50%が参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康経営の浸透・社員の健康リテラシー向上のため、全社横断組織である健康経営ワーキンググループを全社員から公募し設立。施策を検討する上で健康課題把握のため全社員にライフスタイル調査（運動・食事・睡眠・嗜好の四項目から調査）を実施。分析の結果、生活習慣要改善者率が74.2%。特に改善が必要な項目が運動習慣であった。NTT健康保険組合の健康スコアリングレポートでも運動習慣者率が低かったため課題と選定。
	施策実施結果	健康経営ワーキンググループ主体で実施 ①全社員を対象に希望者全員にfitbit（歩数可視化ツール）配付（配付率100%）②グループ共通運動支援アプリへの登録促進 ③ウォーキングイベント実施や情報発信
効果検証結果	■アウトプット 健康ポータルサイト閲覧数 FY2021→FY2022 47%UP ■アウトカム ①適正体重維持者率 /FY2019 62.8% FY2022 62.3% ②運動習慣者率 /FY2020 22.3% FY2022 27.6% ③健康スコアリングレポート順位/FY2019 39位 FY2022 20位 ④健康経営実感率 68%→68%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者率はグループ内や全国平均と比べ高い。またNTT健康スコアリングレポートの血圧リスク保有者率が親会社と比較し高く、喫煙と血圧の関連を危惧。しかし喫煙は本人の嗜好という観点から禁煙の強制や罰則を課したり、大多数の非喫煙者がいる中で禁煙にインセンティブを与えることはグループとしても慎重に検討しなければならない。まずは禁煙に関し理解者を増やすため以下（c）欄に記載の施策を実施。
	施策実施結果	①経営トップより経年喫煙率の啓発・情報発信 ②喫煙の健康リスクや受動喫煙の問題等情報提供 ③ライフスタイル調査で喫煙に関するアンケートを実施 ④禁煙研修 ⑤禁煙推進企業フォーラム「禁煙のミカタ」加入。
効果検証結果	■アウトカム ①非喫煙率% ②血圧リスク保有者率%（140超） ※40歳以下含 FY2019 73.6 15.6 FY2020 75.8 15.8 FY2021 77.8 13.8 FY2022 78.4 14.4 今後、禁煙補助剤や禁煙外来補助等も導入検討。社員と同居家族の受動喫煙リスクも考慮。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイエスエフネット

英文名：ISF NET, Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

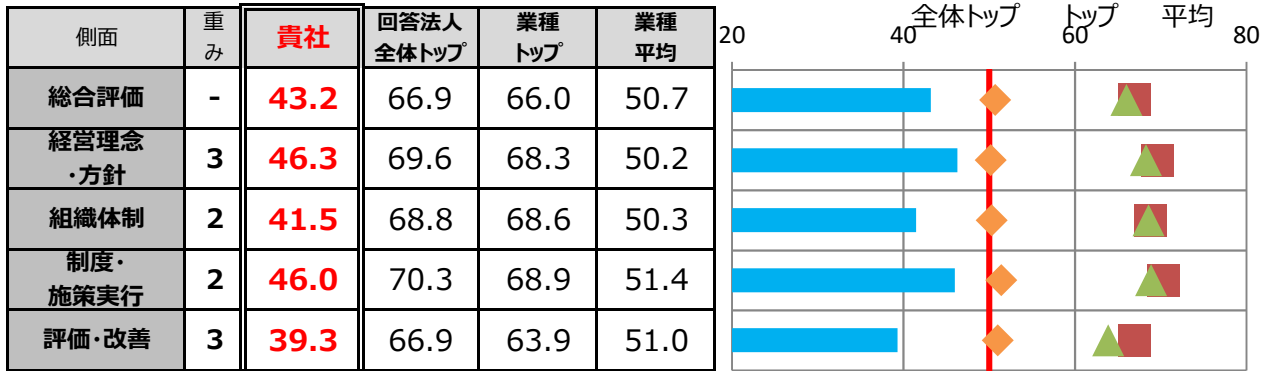
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.2** ↑0.9 (前回偏差値 42.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



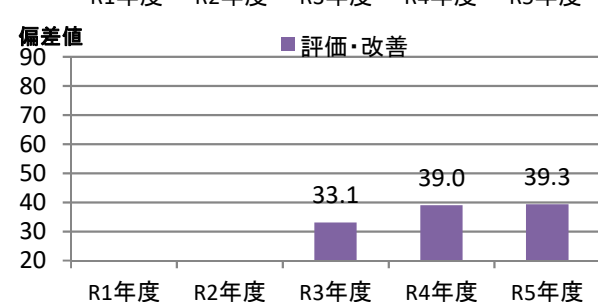
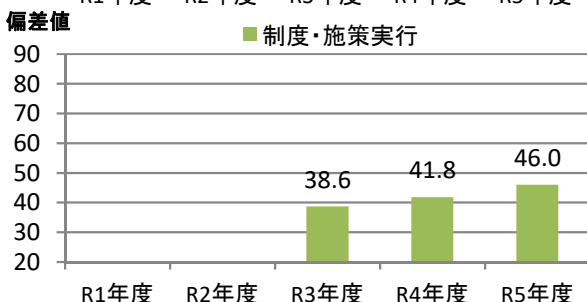
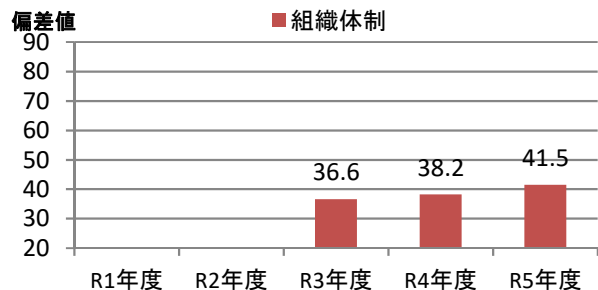
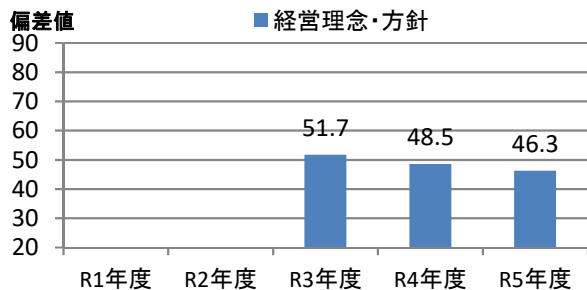
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

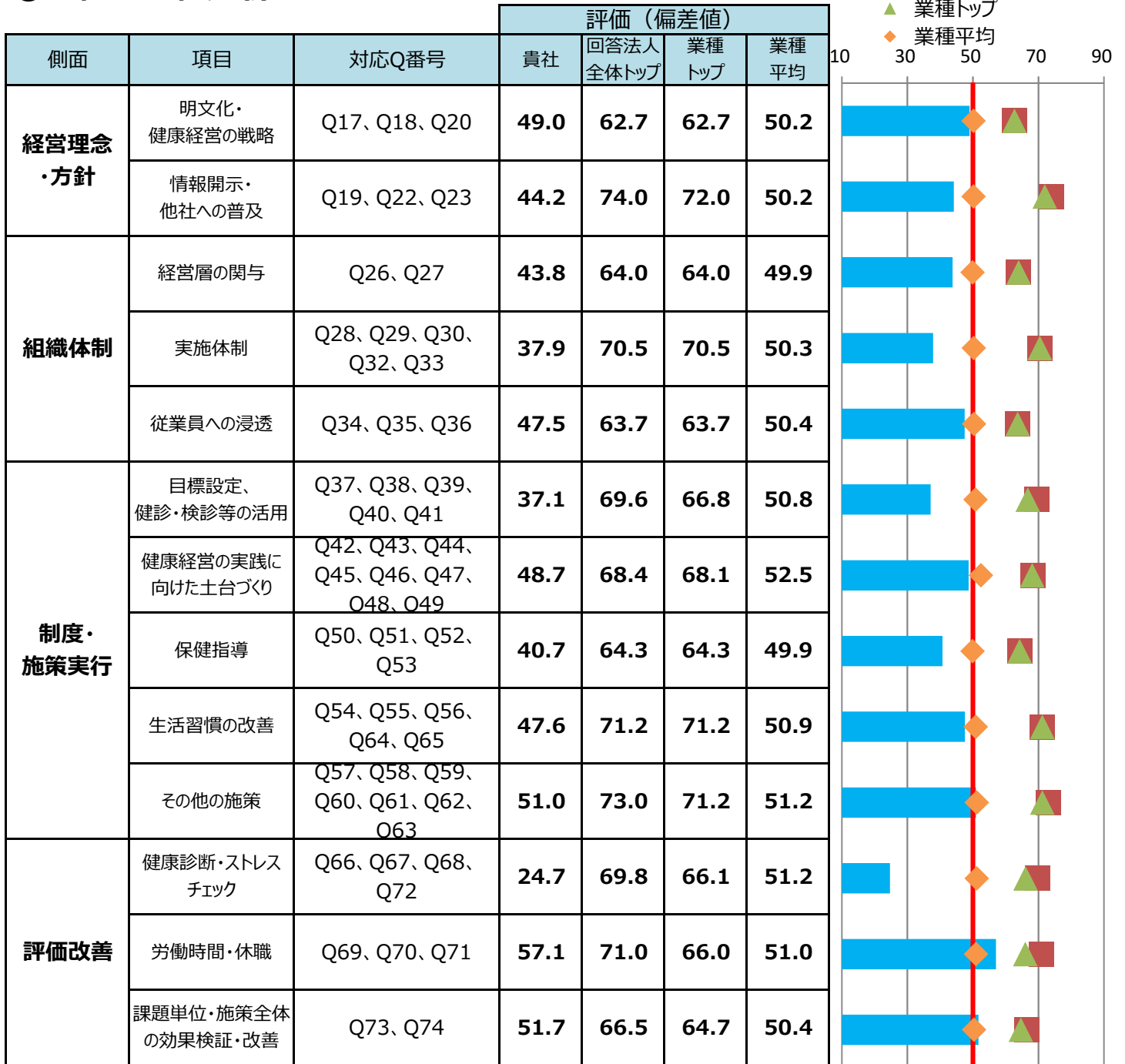
	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2401~2450位	2501~2550位	2701~2750位
総合評価	-	-	40.5(-)	42.3(↑1.8)	43.2(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析

- 貴社
- 回答法人全体トップ
- ▲ 業種トップ
- ◆ 業種平均



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>2021年に「アイエスエフネット健康づくり企業宣言」を策定いたしました。とくに「生活習慣病への取り組み」「睡眠、休養への取り組み」「禁煙への取り組み」を経営上の課題としています。</p> <p>また「健康の追及」を弊社のスローガンに掲げ、社員一人ひとりが、心身ともに健康でワクワクと楽しんで働ける環境整備、そして多様な個性をもつすべての方に安心して働ける雇用を創出していくことを目指しています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>期待する効果としては、上記のような就労環境や雇用創出により、企業価値を向上していくことです。</p> <p>具体的には、以下の3点に注力して取り組んでいます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社員が自ら健康づくりに取り組める社内環境の構築 2. 産業医や社内委員会とともに、長時間労働の是正、メンタルヘルスケア、復職支援の実施 3. 勤務時間中の喫煙禁止、周囲の方への配慮した喫煙ルールの厳守
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>当社のパーパス経営の「5つの軸」の1つとして健康経営を位置付けております。「健康増進」「健康管理」「安心感・リスク対応」の施策を統合し、健康経営を継続的に推進しています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>期待する効果としては、上記のような従業員に対する企業としての社会的責任を明確にし、果たしていくことです。</p> <p>主に「7つの0」に注力して取り組んでおります。</p> <p>7つの0とは、従業員の最高の喜びの創造と不安の解消の最大化を図ってゆくことを目的として、ハラシメント、いじめ、差別・偏見、過重労働、社内派閥、理不尽な指示、不平等を全て0にすることを掲げております。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.isfnet.co.jp/sustainability/employee_health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	名古屋レインボープライド2022へ協賛し、当社よりボランティアへ参加した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康的な食事やレシピをアプリから閲覧、また食生活改善にむけて目標設定を可能としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保組合が主催するウォーキングイベントの情報共有を行い、参加の奨励を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2020年より、新型コロナウイルス感染症の影響が続く状況において、従業員の感染症予防のための環境づくりを課題としています。2020年のパンデミックの状況を鑑み、いち早くテレワークやオフピーク通勤を導入しましたが、これらの働き方に加え、感染症の予防や重症化を防ぎ、従業員の健康を守るために、ワクチン接種を希望する従業員が、速やかに接種を受け、安心して働ける制度を準備することが急務となりました。
	施策実施結果	上記の課題を踏まえ、昨年より新型コロナのワクチン接種のための特別休暇を導入しました。この休暇では、従業員が3回のワクチン接種を受けるために、半日から1日の休暇を自由に選び、休暇を取得できる制度です。
効果検証結果	2021年4月～2022年3月の期間で、全従業員2,311名が1550回、本特別休暇を取得しました。会社の取り組みとしてこの特別休暇を全社的に発信することにより、従業員の身体の健康に限らず、安心にもつながっていると考えています。また体質や持病等の理由から、ワクチン接種ができない方への配慮についても、同時に社内へ発信することにより、すべての従業員が安心できる環境づくりを行っています。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ・退職から退職が増加 ・復職までの不安があり退職が延長される ・味方の存在や相談する相手がいなくて孤独を感じていた
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・休職中 月1回連絡（電話やオンライン会議） ・通院の都度、医師より問診内容の共有 ・復職の診断後、人事と連携し産業医面談を促す ・復職時に配慮すべき点を産業医から伺い、復職時に配慮する
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・休職からの退職の減少（特に東京本社） ・復職支援により復職までがスムーズに人事部と連携できている ・メンタルダウンの退職者は、定期的に状態を確認することで長期化を防ぐこともできている ・メンタルダウンによる自傷行為が減少できている ・リワークへの調整や復職までの不安が軽減されている ・復職後の活躍も支援できている 	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ユードム

英文名：

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

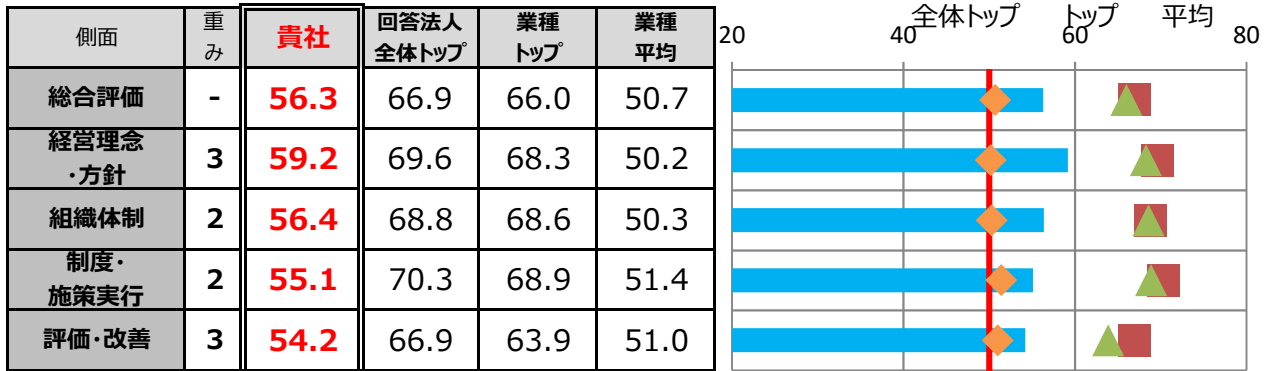
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.3** ↓0.1 (前回偏差値 56.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



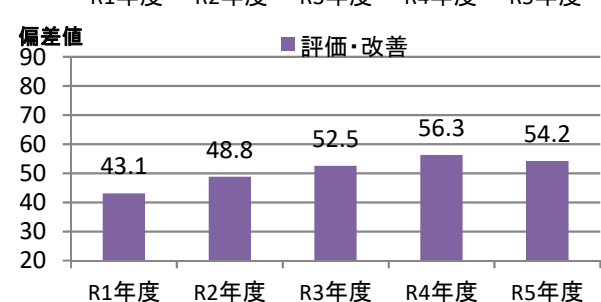
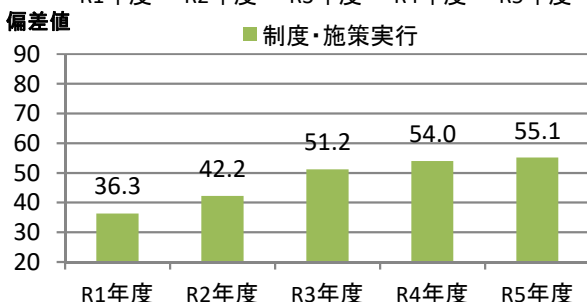
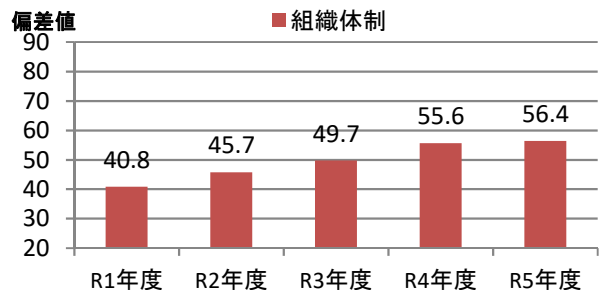
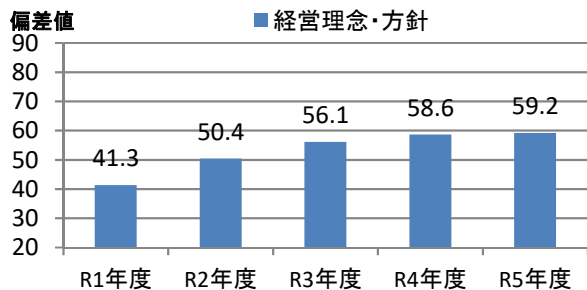
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

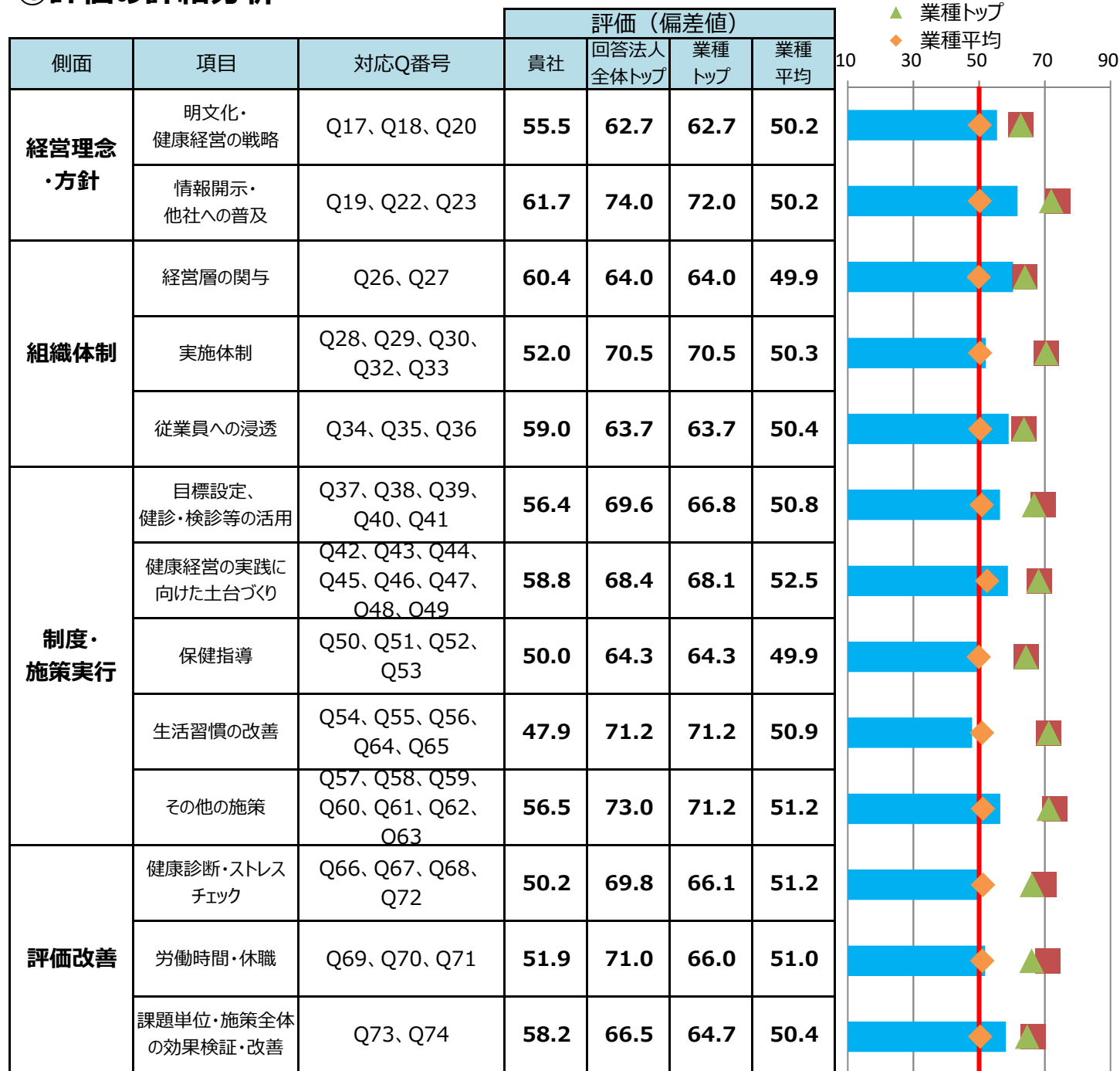
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1851~1900位	1551~1600位	1251~1300位	901~950位	951~1000位
総合評価	40.7	47.3(↑6.6)	52.8(↑5.5)	56.4(↑3.6)	56.3(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 1. 病気を理由に休暇を取得する従業員も少なく無く、生産性や品質低下により発生する障害や影響から、企業価値の低下を防ぐ。
	健康経営の実施により期待する効果	1. 日々の体調管理を怠らず、また働きやすい環境を構築する事で、心身共に健全な状態での業務を通し、生産性・品質の向上が期待され、強いては顧客信頼・満足度更に企業価値向上が期待される。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 1. 粗悪な労働環境から生まれる会社に対する不満や、帰属意識の欠如から会社の財産でもある人材流出を防ぐ。 2. 企業価値低迷による採用活動への影響を防ぐ。
	健康経営の実施により期待する効果	1. 健康経営と働き方改革を両立させ、離職率低減を目標に、2022年度2.9%台達成（目標3%台）。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.udom.co.jp/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.udom.co.jp/health/index.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.udom.co.jp/health/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.9	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	・若年層向けに、四半期毎に費用補助し、事業所毎複数Grで意見交換会を開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	減塩調味料を会社負担で常備し、社内で食事をする従業員の減塩対策				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康増進インセンティブ目的に身体年齢測定を実施し実年齢との差(若返り)を退職金加算に連携				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	18.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 結果 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社アブセンティーズムは、全体の休暇に占める割合として測定しており、その割合は、健康状態の把握・維持・改善をする事で変化すると考えています。 その為にも、以下施策の参加を通し健康に対する意識向上&行動が課題です。 ・身体年齢測定： 実年齢との差を測り、現状把握と改善意識の気付きから、健康リテラシー向上と併せ参加率向上を図る。
	施策実施結果	・実施時期：4月(目標設定)、10~12月(測定)、通年(周知活動) ・準備活動：セミナー開催3月
効果検証結果	・正社員の81.4%が参加・測定実施(目標85.0%) 目標未達はコロナ禍における行動制限や行動意識が背景にある。 ・アブセンティーズム上昇 コロナ禍における行動制限や行動意識が背景ある故の施策実行不可も要因。 ・プレゼンティーズムの必要性認識 アブセンティーズム予備軍の把握、対策の必要性を再認識し施策検討。	
効果 検証 結果 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	仕事に十分慣れていない若年層のメンタルヘルス不調者割合も少なく無く、 仕事上有益なキャリアコンサルティング(自信を持ってもらう)実施と、 不安にさせない為のコミュニケーションの充実が必要。 加えて、在宅勤務拡大によるコミュニケーションの機会減少を背景とした問題解決が必要。
	施策実施結果	・キャリア形成の為のeラーニングサイトを提供・受講、及び研修実施した。 ・メンター・メンティー(3年生迄)精度を拡充(機会増、費用補助拡大など)し、 懇親会(相談会)を実施・報告を行った。
効果検証結果	・新入社員全員を含む、正社員の15.2%が受講。 受講結果のアンケートを実施し、若年層のキャリア形成の有益性を再確認。 ・コロナ禍ではあるが、リモート開催など工夫し4回/年(四半期毎×グループ)の計画に対し各グループ 毎予定通りの開催となり、メンター・メンティー夫々の感想を収集し、状況の確認及び指導提案を実施し、 有益性を再確認した。 正社員の28.8%(1.6%増加)が参加。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東京海上日動コミュニケーションズ

英文名：

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

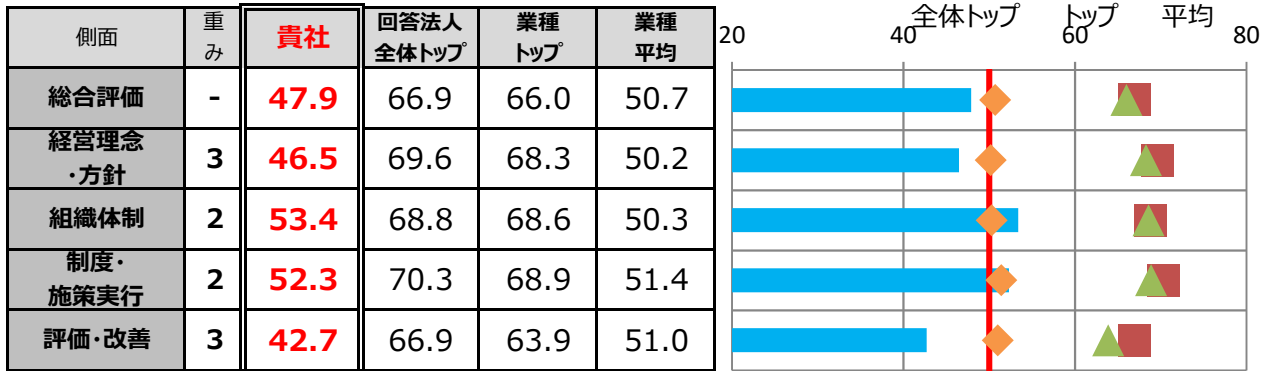
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.9** ↓0.3 (前回偏差値 48.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



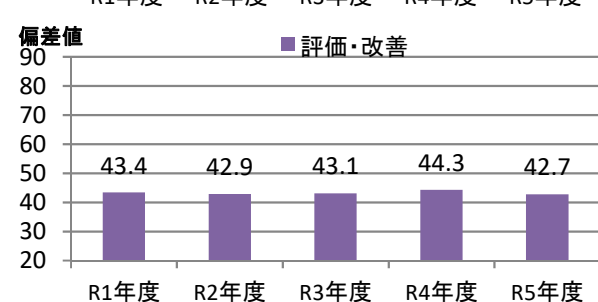
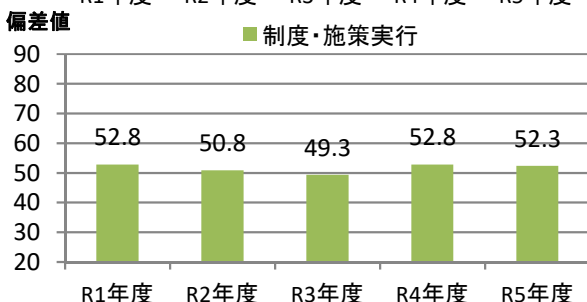
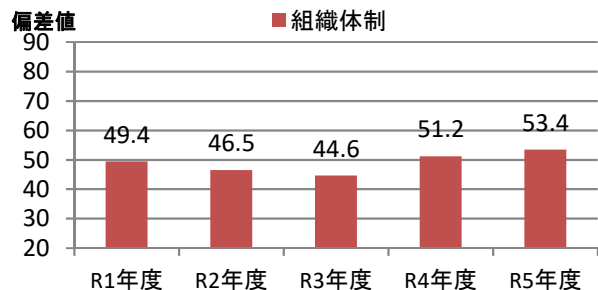
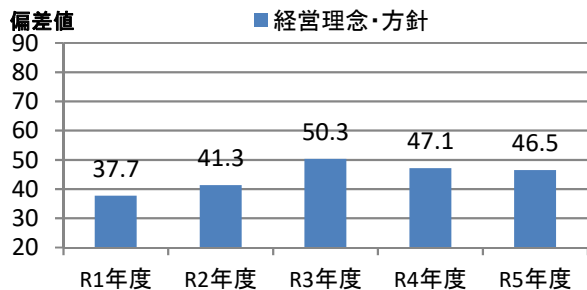
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

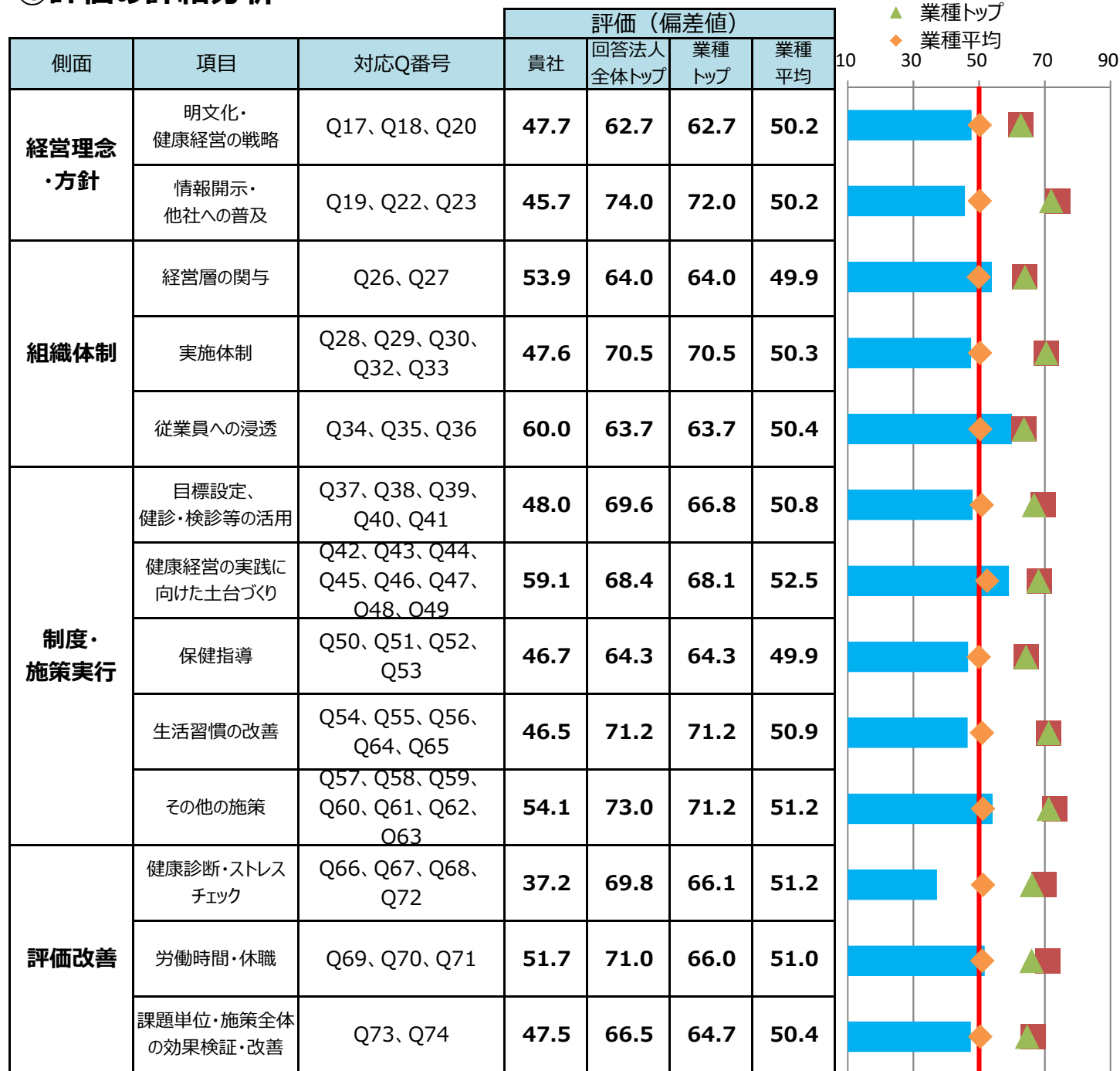
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1751~1800位	1901~1950位	1901~1950位	2101~2150位
総合評価	44.8	44.7(↓0.1)	46.8(↑2.1)	48.2(↑1.4)	47.9(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「社員の健康増進に対する意識改革」当社で働く社員の平均年齢は約40歳。年齢構成を見てもミドル層の40～49歳が最も多く、この先5年後10年後を見据えた際に、社員の健康状態が組織の活性化に影響を及ぼす可能性が出ることを危惧している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員ひとりひとりが健康増進の重要性を十分に理解し、社員とその家族が健康であることで働く意欲に繋がり、しいては組織の活性化に繋がると考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tcc21.com

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーション促進のため、各部署において社員間の交流の場を設け、それに対して補助をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康月間を設け、健康を保持・増進する行動（食生活やストレッチ等）に対して表彰している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	テニスコート等、部活動で利用する施設の補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル面での傷病休職が増えている。メンタル産業医を契約し、メンタル面のサポートをしている。復職後もフォローアップ面談を月1回行い、問題なく働くことができるまでサポートしている。2023年10月より臨床心理士とも契約をし、病気になる前にフォローをする体制を整える。
	施策実施結果	就業制限などを設け、不安なく復職できるようにサポートができてる。
効果検証結果	メンタル面でのサポートが手厚くできている。面談者からは親身に話を聞いてくれるというお話もあり。今後も継続してメンタルフォローのため努めていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	デスクワークのため、運動不足となっている現状。有所見者も多いため、日頃から対策が必要。
	施策実施結果	毎年10月を健康促進月間と位置付け、健康になる取り組みを実施してもらっている。ポイント制でゲーム感覚で参加でき、ポイント数が高い人に賞品を贈呈している。
効果検証結果	アンケートにて、健康を意識する良い機会となった。これからも継続していきたいという意見あり。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：シンポー情報システム株式会社

英文名：

■加入保険者：KTグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

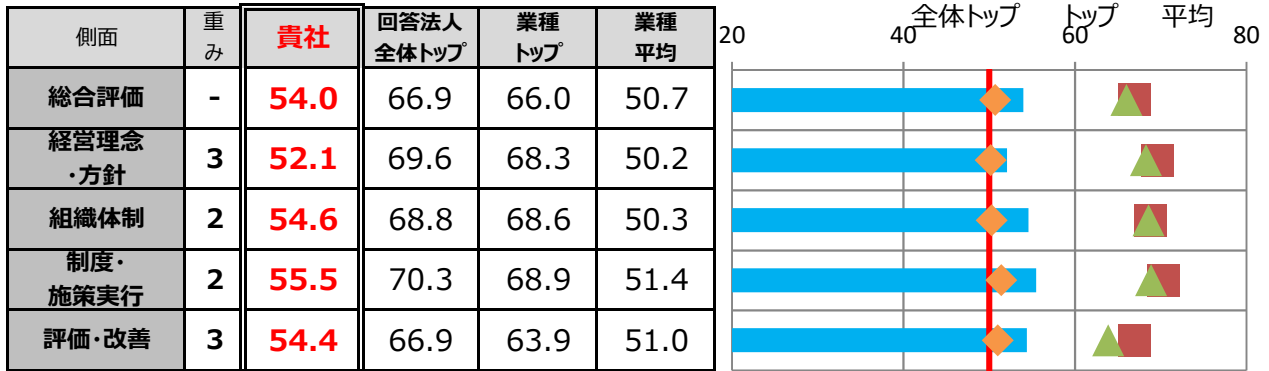
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価：**54.0** ↓2.3 (前回偏差値 56.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



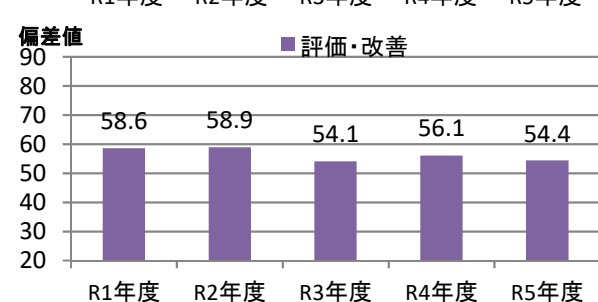
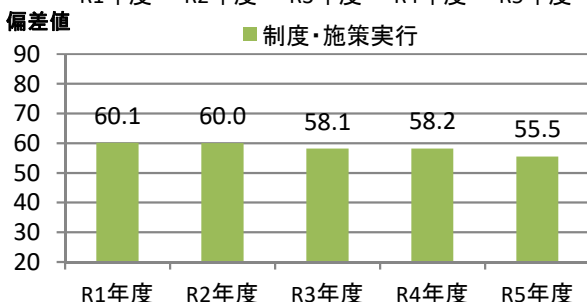
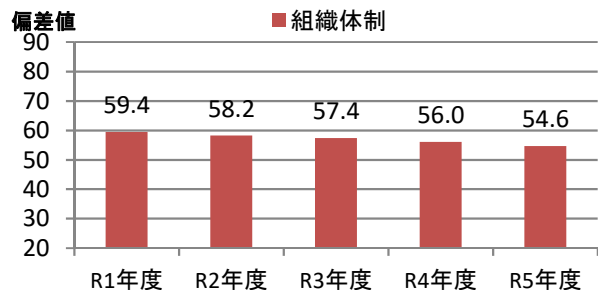
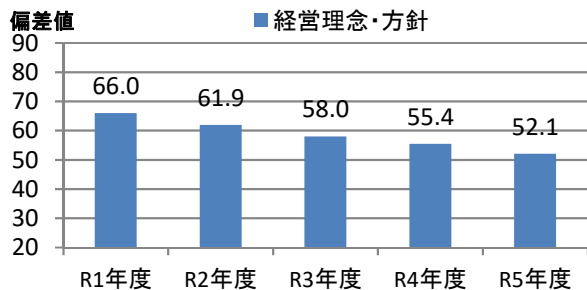
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

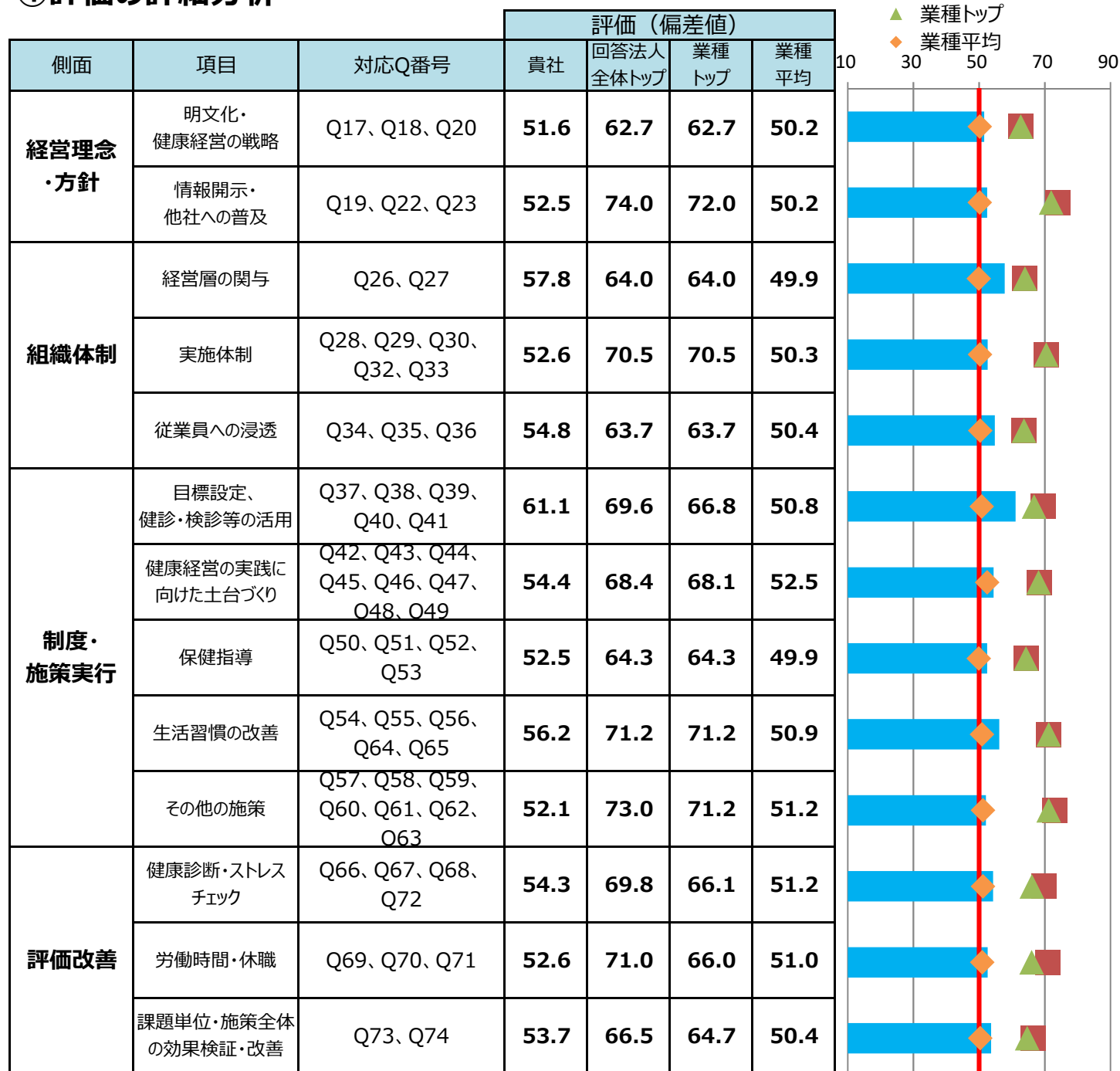
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	401~450位	751~800位	901~950位	1251~1300位
総合評価	61.3	59.9(↓1.4)	56.7(↓3.2)	56.3(↓0.4)	54.0(↓2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員とその家族の心身の健康保持・増進の意識向上を図ることにより、企業の生産性や創造性を高め、お客様に最適なサービスを提供し続けていく上での重要な経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員満足度及びワークライフバランスの向上（残業時間平均20時間以下の継続、有給休暇取得率85%以上を目指す）、生産性の向上、企業価値の向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shimpo.co.jp/outline/effort.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.shimpo.co.jp/img/index/pdf/KPI_2023.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○				
URL					
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	https://www.shimpo.co.jp/img/index/pdf/KPI_2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コロナ禍で叶わなかった組織を超えた地域とのリアルなコミュニケーションを図る。定期開催ヘトライアル				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保運営の個人向け健康ポータルサイトを活用、栄養・食生活等の分類からミッションを設定し実践、記録する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内クラブ活動費用（用具、会場費、交通費）の他、社内有志のスポーツ活動を推奨、開催費用を補助している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	29.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の平均年齢上昇、在宅勤務による運動不足もあり、健康診断の有所見リスクが高まっている。健康経営の取組開始以降継続している精密検査の受診率向上施策を継承し、再検査受診率100%達成を目標として、主に以下を実施。 ①疾病重症化のリスクと従業員への再検査徹底を管理職に指導 ②個別の受診勧奨を強化
	効果検証結果	2021年度96.2%、2022年度95.1%で、コロナ影響による受診控えが継続した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	顧客の業界特性による繁忙期やシステム開発納期等の時期は長時間残業や休日出勤が増加し、要員増加だけでは解決できない状況が発生している。また戦力増加も容易でない状況から長く働ける職場・環境づくりを急ぐ必要がある。 残業時間20時間以内達成のため、継続を目標として以下を実施。 ①全社平均残業時間を毎月1回全従業員へ公開 ②長時間残業検診の対象者把握と受診案内 ③人事考課目標として目標（上限）残業時間設定
	効果検証結果	ピーク時の残業時間は、2021年度25.0時間、2021年度22.9時間と減少した。2022年度は年末から年度末の繁忙期の残業は増加しているが、単月で見ると前年比でマイナスの月が多い。
	効果検証結果	目標（残業時間20時間）達成となった。2022年度は年末から年度末にかけて大きなプロジェクトでトラブルがあり突発的に残業が増加したため、平均時間としては前年と変わっていないが、単月レベルで見ると前年比でマイナスの月が多く取り組みの成果が出ている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニッセイコム

英文名：Nisseicom,Limited

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

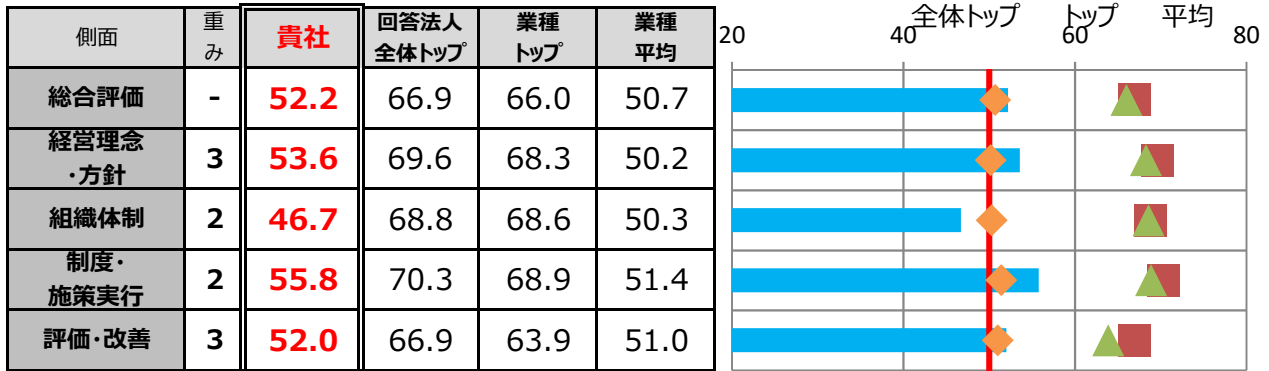
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.2** ↓0.7 (前回偏差値 52.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



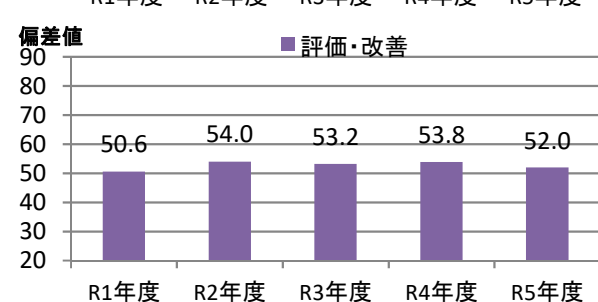
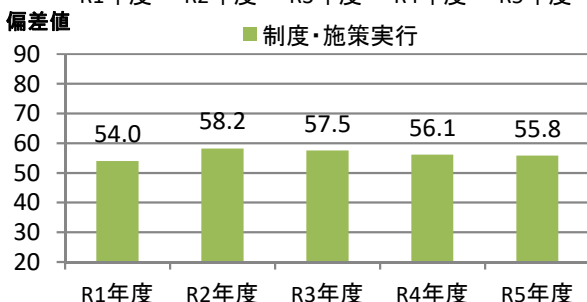
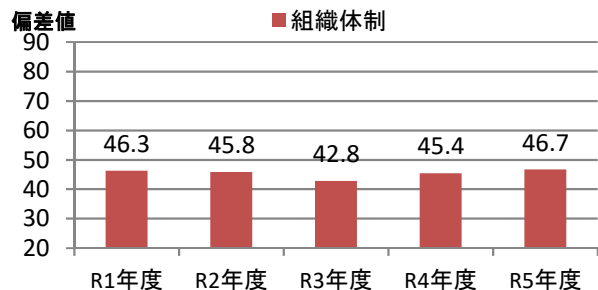
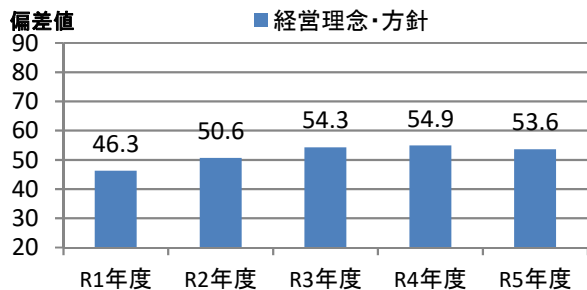
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

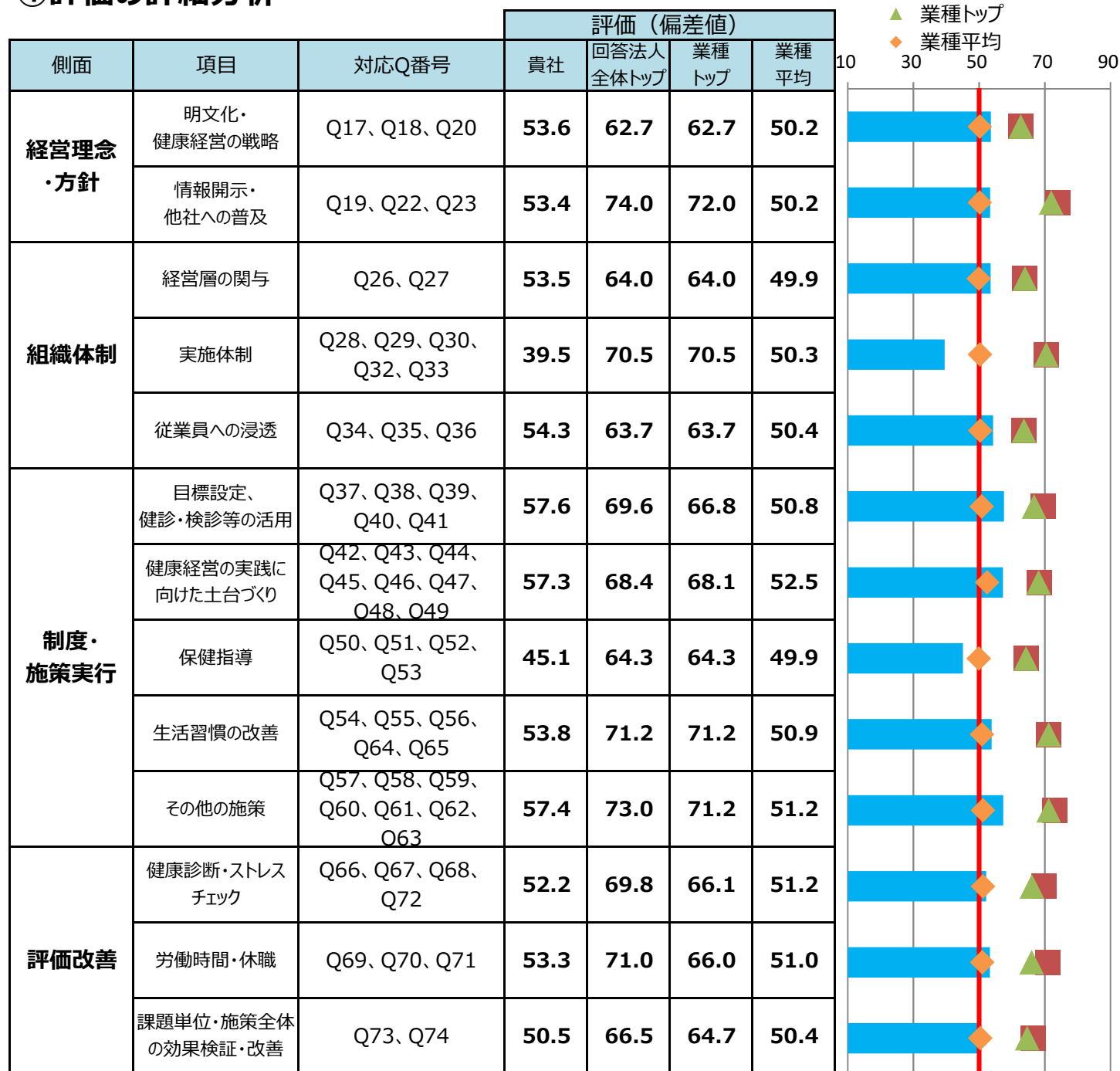
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1151~1200位	1301~1350位	1301~1350位	1501~1550位
総合評価	49.1	52.2(↑3.1)	52.3(↑0.1)	52.9(↑0.6)	52.2(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「健康経営推進プロジェクト」を組織し「生きいき健康ニッセイコム！」のスローガンを掲げる。健康経営のPDCAを回しながら「生きいき健康ニッセイコム」のもと、「健康を大切にす文化」とすること。その人財たる個々人全員が個性や能力を最大限に発揮し、明るく生き活きと笑顔で仕事ができる職場環境を整備し、皆さんとその家族の幸福のために健康の保持・増進ができる「健康経営」に積極的に推進すること。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健診100%受診の促進や二次検診受診率の向上、有所見者への適切な組織的対応などを図ります。また家族健診の受診率向上にも努め、社員とその家族の健康を促進します。ストレスチェックの活用、eラーニング・集合研修セミナーなどを通じたセルフケア・ラインケアを積極的に推進します。また休業復職時のプログラムを設置し、上司、産業医などの連携による円滑な職場復帰活動を支援します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nisseicom.co.jp/company/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	情報発信はyammerを、チャットやリモート会議はTEAMSを活用。組織、グループ、個人単位で利用				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	個人向け健康ポータルサイトの利用促進				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	ベネフィットステーションを通じた、コナミスポーツ等のサービスの提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	22.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の対象者が増加しており、生活習慣病の発症、重症化を防ぐため特定保健指導の実施率を上げて行くことが必要となっている。
	施策実施結果	対象者全員に、当社開発サービス「はらすまダイエット」で特定保健指導が受けられることを周知し特定保健指導をメール電話等でフォローを実施。 結果、対象者106名の内、31名が特定保健指導を実施した。
効果検証結果	特定保健指導の実施により、健康保持増進への意識向上につながった。 2021年度の実施率は28%（30名）であったものが、2022年度は28.7%（31名）と上がり、2024年度までに50%の実施率を目指します。更に増やすため、今後 はらすま事務局と連携して、はらすま事務局からもフォローをしていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	特定の人に、労働時間が集中することが、課題となっていた。残業時間の減少、適正化 ワークライフバランス（年休取得率の向上）の実現に向け、実際の実績を会議で報告を行い、上長経由で改善できるよう、働き方改革を継続的に推進します。
	施策実施結果	「年休取得促進」「残業時間の減少・管理」について経営会議で報告を実施し、上長経由で改善を促す。 「フレックスタイム」の導入等、働き方改革の推進。37時間/人・月を超えた場合、勤怠システムでアラーム発信。
効果検証結果	残業時間は、2021年と比較し、16.25時間/人・月から 2022年 21.58時間/人・月 と微増だが、①月45時間超（1,366→462名）②月80時間超（94→2名）大きく減少し、特定の人への労働時間の集中を減少できた。 年休取得日数は、2021年と比較した場合、12日/人・年から 2022年 13.4日/人・年 と改善している。 働き方改革を実施し、効果が表れている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士通ネットワークソリューションズ株式会社

英文名：FUJITSU NETWORK SOLUTIONS LIMITED

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

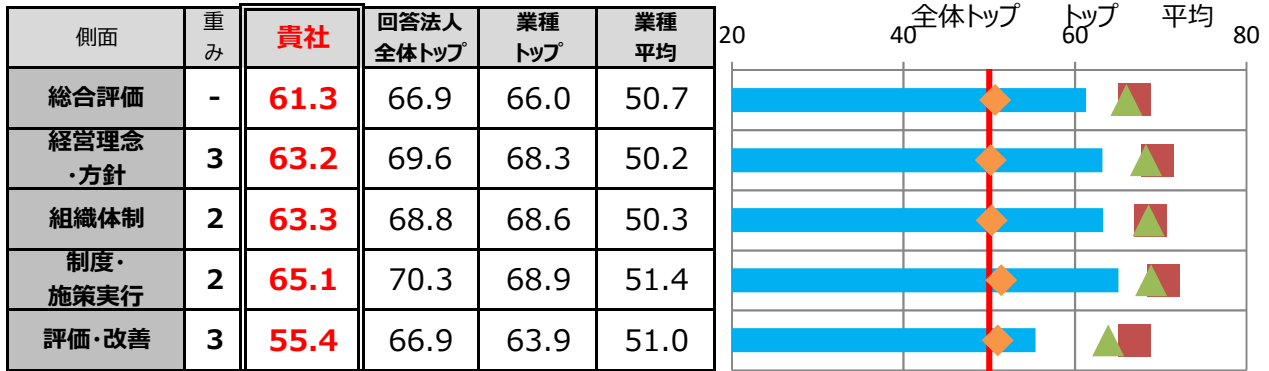
①健康経営度評価結果

■総合順位：**501～550位** / **3520社中**

■総合評価：**61.3** ↑0.8 (前回偏差値 60.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



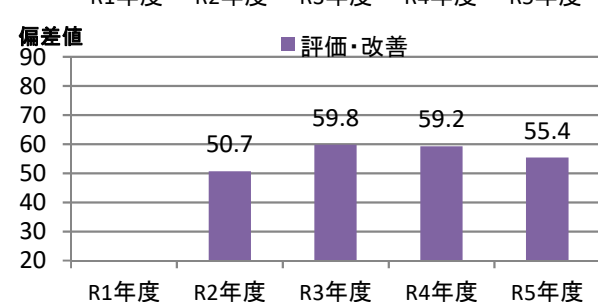
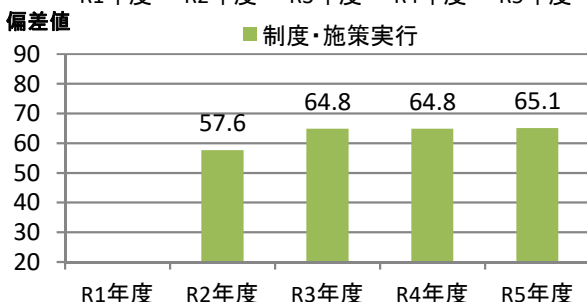
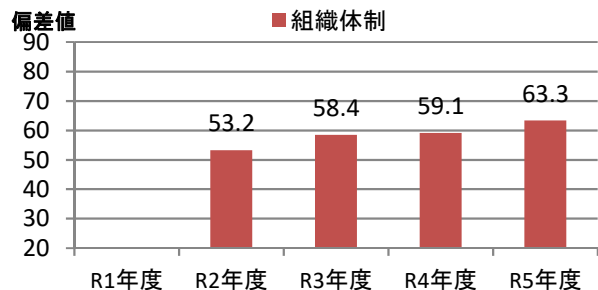
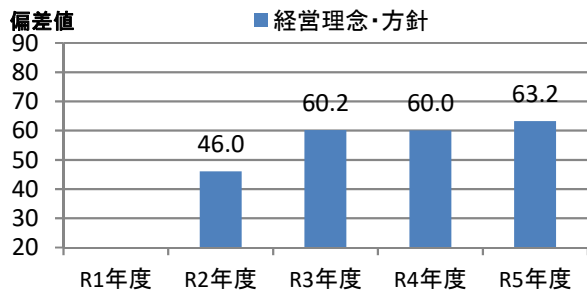
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

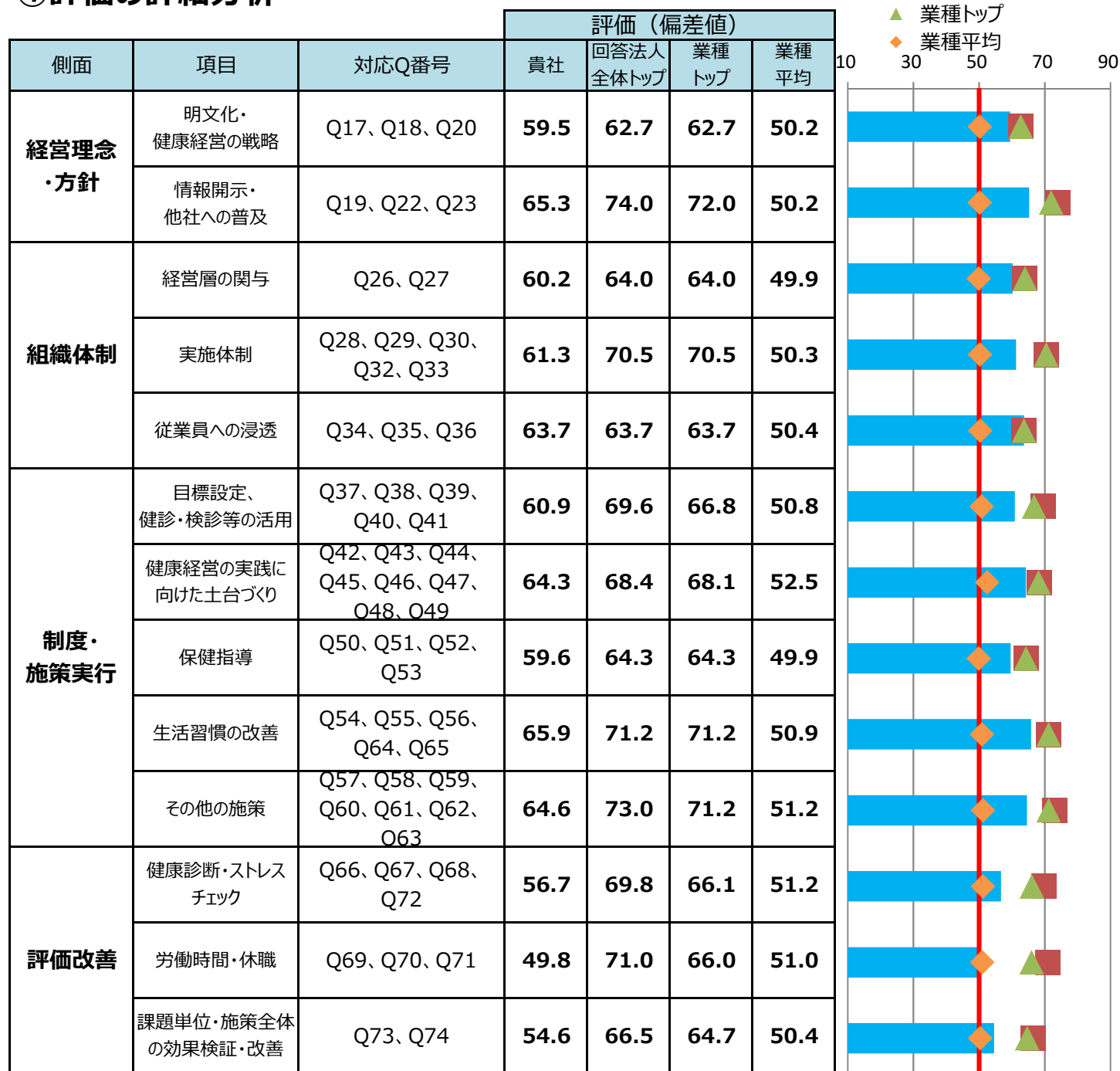
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1201～1250位	301～350位	451～500位	501～550位
総合評価	-	51.2(-)	60.6(↑9.4)	60.5(↓0.1)	61.3(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「社員とその家族のwell-beingに取り組み、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる会社」を目指すうえで、社員のエンゲージメントを高めていくことが大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	各種健康経営施策を実施し、社員の健康意識とエンゲージメントを高める。エンゲージメントスコアの目標を2025年に75%（2022年度実績は68%）と定め、年に2回、サーベイを実施し確認する。エンゲージメントを高めることで、生産性の向上だけでなく、社員のwell-beingにつながる
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社にとって最大の経営資源および顧客価値の源泉は「人」であり、従業員のパフォーマンス（生産性）を高める上で、時間外の削減を推進することが、事業成果に直結するものであり、重要課題として設定している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みにより、心身の健康の維持・向上を図られ、生産性が向上することを期待している。 具体的指標としては、2022年度時間外労働：全社平均27.3hを、2025年度に26.0h未満とすることを目指し、“職場ごとでの時間外が削減されない根本的な原因の追究と原因特定後のアクション検討実施” “時間外が健康に与える影響を理解してもらうための教材作成・展開” “事務作業の取捨選択”に取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fnets/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fnets/about/health/				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fnets/about/health/				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fnets/about/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝を伝え合い組織の心理的安全性を高めることを目的として、サンスポイントを送り合うPJを始動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎月19日を食育DAYとし、食の健康に関するコラムを配信、社員食堂と連携して関連健康メニューを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年二回ウォーキングイベントを実施し、チームで楽しみながら参加することで、歩行習慣の定着を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	新型コロナウイルス感染症流行、新しい働き方「Work Life Shift」により生活環境、働き方が大きく変化した結果、コロナ禍前の2019年度以前と比較して、運動習慣定着率が減少、BMI/腹囲の標準外対象者増加、生活習慣病の高リスク者、メタボリックシンドローム該当者・予備軍が増加し、生活習慣病発症リスクの増加しており、新しい生活環境、働き方に対応した生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	健診事後で運動推奨、全社でウォーキングイベントを促進する取組等により、ウォーキングイベント参加率向上75.1%（前年比+18.7%）、特定保健指導実施率向上28.5%（前年比+12.1%）を図った。
効果検証結果	運動や食生活等の生活習慣の改善に取り組んでいる人は45.0%（前年比+1.3%）と微増、運動、睡眠、喫煙、飲酒等の生活習慣は改善傾向にあり、1日平均歩数4,000歩未満の方の割合は大幅に減少している。一方、メタボ該当者は28.2%（前年比+3.1%）と、生活習慣改善の一定の効果は認められるが十分ではない。引き続き、生活習慣の改善・定着の取組みを強化する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	年次休暇取得の推進はワークライフバランスを向上させ心身のリフレッシュにも効果的であるとともに、休暇を取得することで、業務面においてもメンバー同士がサポートし合う仕組みや環境ができあがり、お互いの仕事の見える化に繋がる。また、2019年の働き方改革関連法により、年次休暇5日取得の義務化されたこともあり、年次有給休暇を取得しやすい環境作りが必要である。
	施策実施結果	2022年度目標「個人10日以上、全社16日以上」を掲げ、推進。①個人毎に年度始まりに取得計画を作成。毎月予実管理を行い、計画的に取得。③年休取得推奨日を設けメリハリをつけながら業務する環境と整備。
効果検証結果	2022年度の全社年次休暇平均取得日数は、全社：16.2日となっている。 2023年度に関しては、9月度までの累積で全社：7.3日 前年同月比-1.4日の実績。前年と比べ取得ペースが遅いため、計画的に休みを取得できるように社内アナウンスおよび年休予定作成の際に各職場の取得状況が目標とどれだけ乖離しているかなどを追記し、取得促進を図る。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立システムズフィールドサービス

英文名：Hitachi Systems Field Services, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

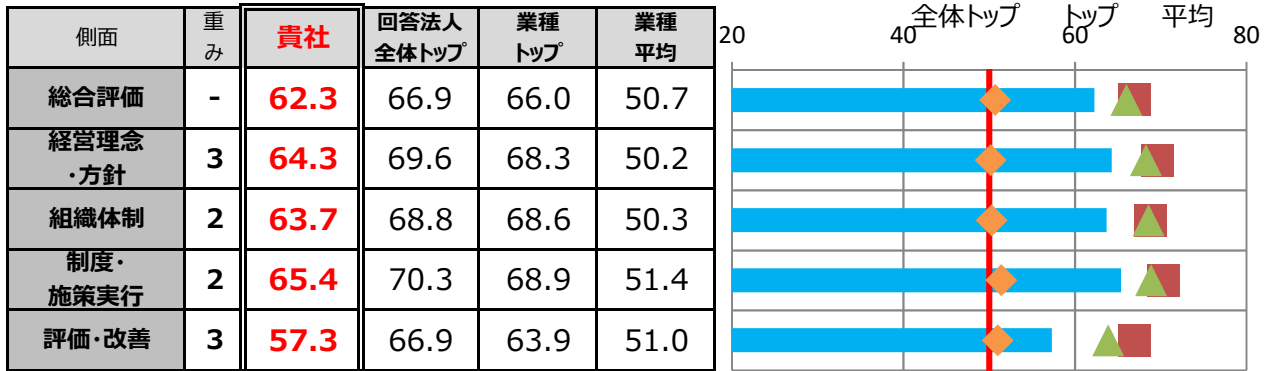
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↑1.6 (前回偏差値 60.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



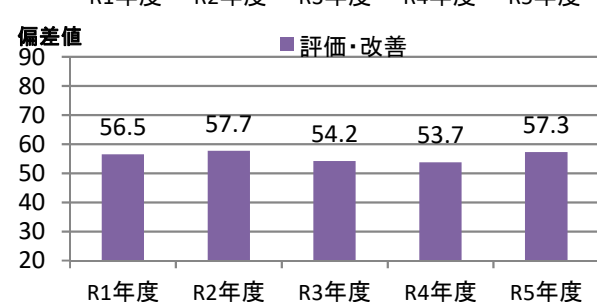
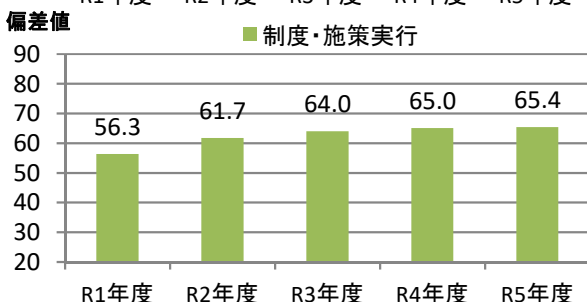
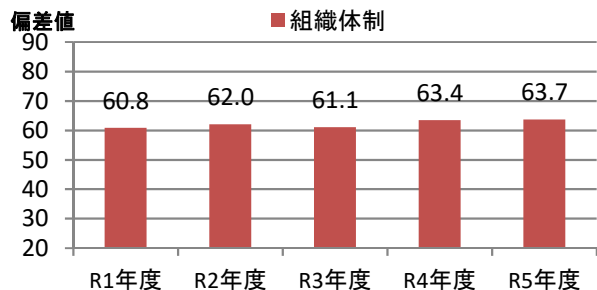
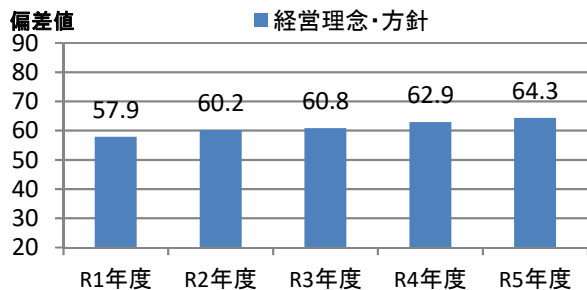
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

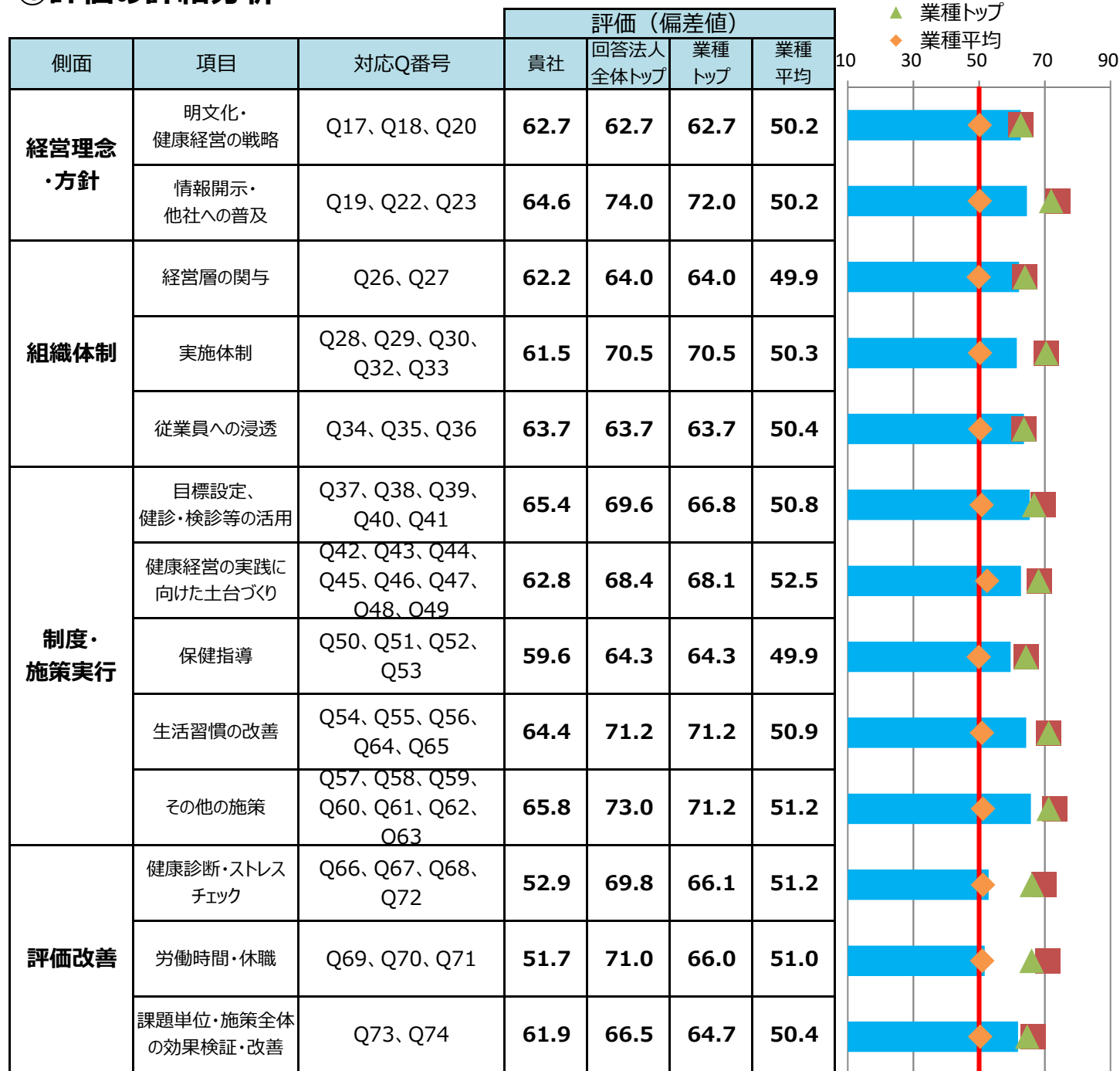
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	351~400位	451~500位	451~500位	301~350位
総合評価	57.7	60.1(↑2.4)	59.5(↓0.6)	60.7(↑1.2)	62.3(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>当社のミッションは、お客様に最も近いフィールドからデジタル社会を支えることであり、デジタル社会を支えるためには人財こそが源泉となる。そこにICT機器をハード面から支えてきたノウハウと、全国に広がるサービス体制を強みに、お客様のすぐ近くで価値を提供していく。従って会社の生産性を低下させないことが社会貢献につながるため、メンタル・フィジカル不調者の低減が重要な課題となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>企業理念である「技術とまごころで社会を豊かにします」「お客様の満足をいつも考えます」を実現するために、企業としての健康増進の施策実施に加え、従業員が自ら積極的かつ継続的に健康保持・増進に取り組む文化の醸成・向上を期待している。健保と連携して取り組んでいる特定保健指導実施率については41.6%（対前年14.7%増）へ増加しており、従業員の自発的自己保健意識の向上効果が現れてきている。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>当社は社会機能維持等業務に携わっており、技術力やノウハウの維持・向上、及び次世代へ継承が重要となる。確かな経験や技術力を持った経験豊かな社員が健康で安心して長く働いて頂く環境を実現すること、ご家族やパートナー会社も含め一生を通して心身ともに健康で安心して生活できる環境の創出を通して、安定した採用により次世代への技術の継承を行い、当社の社会的責任を継続して果たすことできる環境の実現が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康寿命も延び、働き方も改革が進む中、従業員やご家族、パートナー会社も含めた「一人ひとりの幸せ」を大切にすることが重要と考えている。健康経営の実施により、夫々が能力を向上・発揮し、長くいきいきと働くことができる環境の創出と活性化を期待している。従業員の健康・満足度の向上を通して、優秀な新規採用者の獲得につなげ、技術・ノウハウの向上・伝承を円滑化し、更なる社会への貢献を可能とする効果を期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hitachi-systems-fs.co.jp/corporate/info/csr/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.hitachi-systems-fs.co.jp/corporate/info/csr/index.html			
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.hitachi-systems-fs.co.jp/corporate/info/csr/index.html			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上位上長との段飛び1対1対話、話し合いによる各職場の課題の把握と解決策の立案を実施して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	特定保健指導対象者の食生活改善に向けた外部機関によるアプリを提供、外部保健師とのリモート支援実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	日立健保の健康ポータルサイトで日々の歩数等バイタルの登録およびウォーキングイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調による休業は長期になるケースが多く、人材を生産性向上の源泉とする当社としても生産性向上を阻害する要因の一つになっている。コロナ禍でのコミュニケーション不足や合併等もあり、メンタル休業率は増加傾向（2020年度 0.75%、2021年度 1.00%）にあったため、低減施策が急務と捉え重点課題とし設定し、要因・特徴分析および対策実施に取り組んだ。
	施策実施結果	分析の結果、若年層と課長層に重点を置き、若年層には入社後と配属前・配属後全員保健師面談など寄り添い施策、管理職以上に社外講師によるラインケア研修を導入するなど心理的安全性担保の文化構築施策を実施。
効果検証結果	2022/3月には1.15%まで上昇したメンタル休業率については上記（C）の施策の結果、2023/4月には0.57%まで低減でき、若年層向けの全員面談および管理職層へのラインケア研修など文化構築施策が一定の効果を発揮していると考えている。今後は、新たにメンタル休業率0.5%をKPIとして設定し、引き続き重点課題として観測の継続と心理的安全性文化の向上への取り組みを継続する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	メタボ・該当予備群率がコロナ禍や在宅勤務による身体活動量の低下、食生活の変化等による体重の増加に伴い、予備群率は39.3%と前年度より0.7%悪化した。健保の平均より7.4%上回っており、メタボ対策は重要な課題となっている。対象者の生活習慣の改善、特定健診および特定保健指導の重要性を説きメタボ・該当予備群率の低下をKPIに掲げ、重点課題として取り組む。
	施策実施結果	健診の受け方・活かし方セミナー、食品メーカー管理栄養士による食生活改善セミナーなど実施し生活習慣改善をサポート。併せて経営会議にてフォロー状況を報告・共有し、従業員の意識改革施策を実施。
効果検証結果	①特定健診受診率：98.0%(前年比 0.7%改善) ②特定保健指導実施率：41.6%(前年比 14.7%改善) ③高血糖該当者率：3.8%(前年比 1.1%改善) 上記（C）施策や特定保健指導実施率等の上昇から従業員の健康意識の醸成、生活習慣の改善に繋がっていると考えている。2023/12月に健保から提供されるメタボ・該当予備群率で効果を確認する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・エイ・ティ・システムズ株式会社

英文名：

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

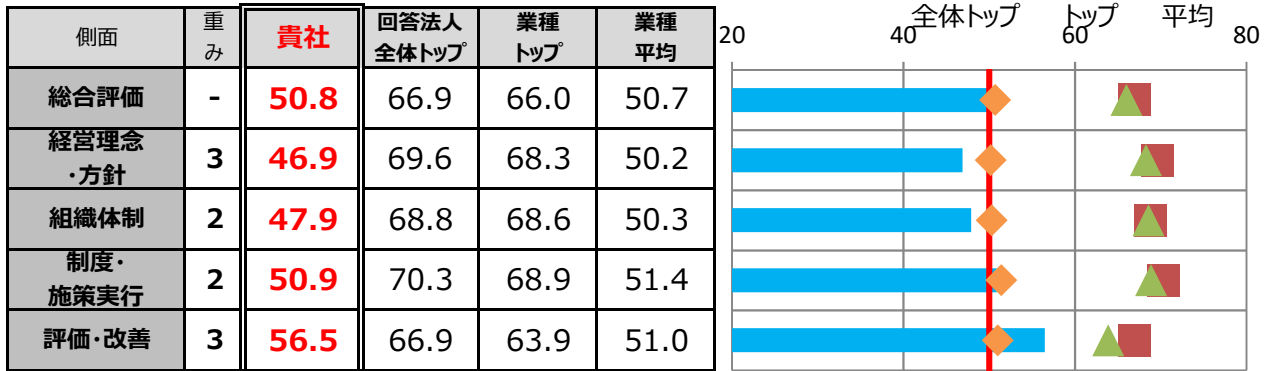
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.8** ↓0.4 (前回偏差値 51.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



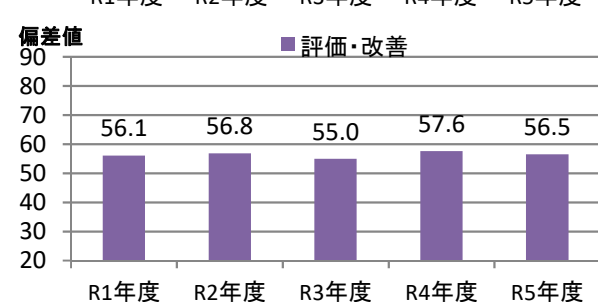
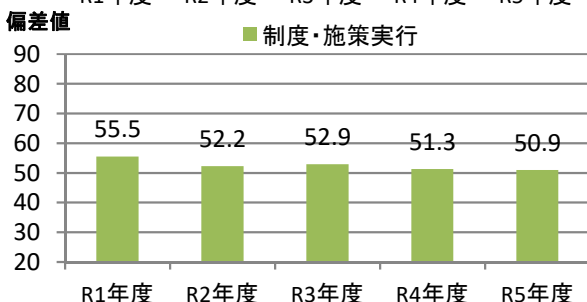
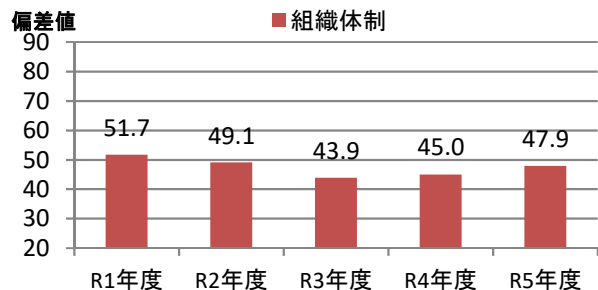
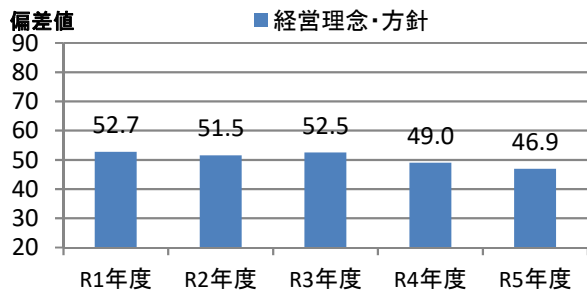
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

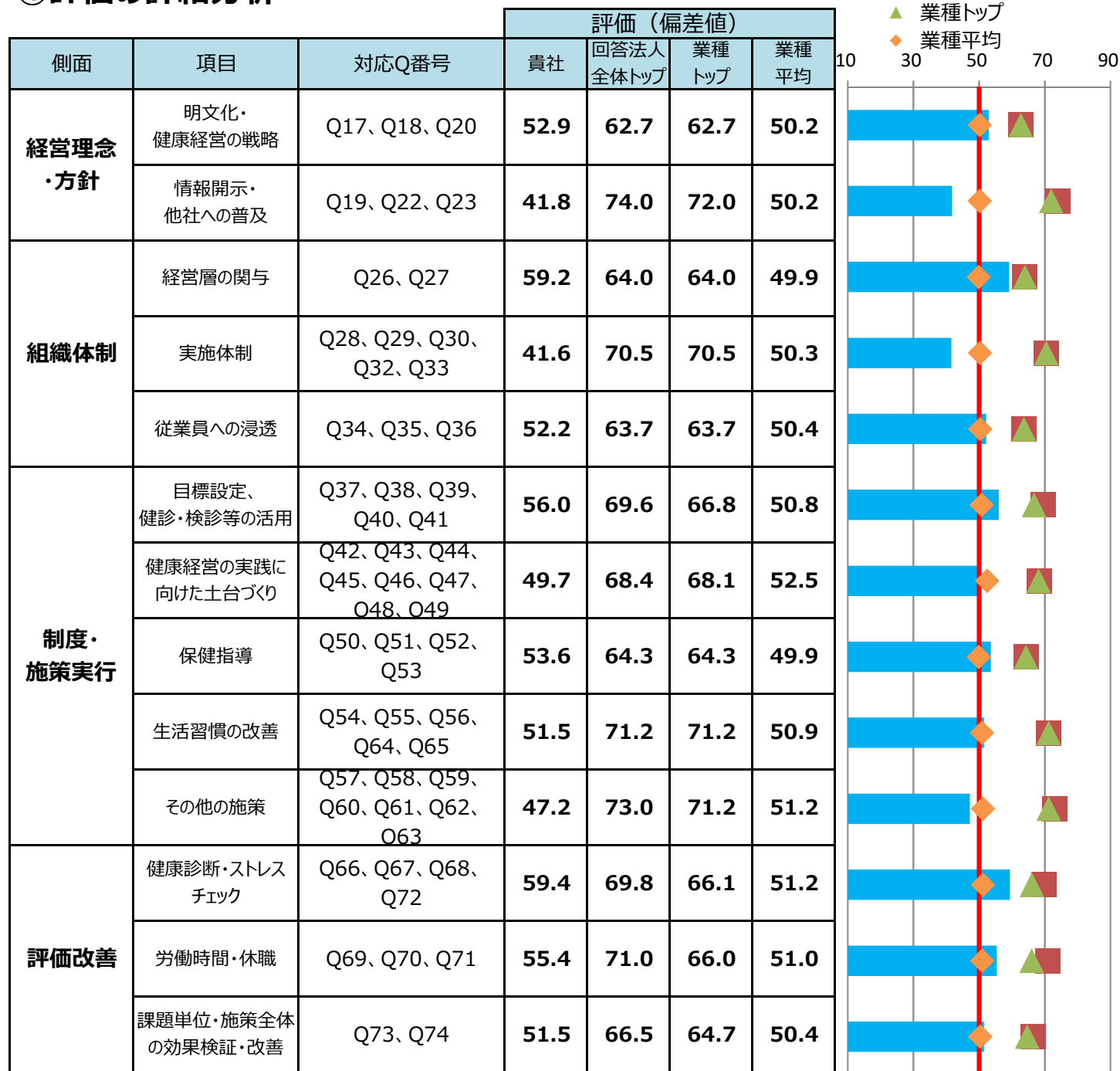
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	1101~1150位	1351~1400位	1501~1550位	1701~1750位
総合評価	54.1	52.8(↓1.3)	51.6(↓1.2)	51.2(↓0.4)	50.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 在宅勤務が続き、社員の健康状態に肥満傾向がみられる。また、コミュニケーション不足を原因としたメンタル不調が発生している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康意識を向上させ、帰属意識や満足度を満たし、ワークエンゲージメントの向上を得られる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用における優良な人材の確保
	健康経営の実施により期待する効果	社内での健康経営施策を社外へ公表することにより、健康経営を対外的にアピールすることで、採用・募集における優良な人材の応募に繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ntt-ats.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	69	回	30	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	53.0	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合の提供している健康アプリの導入推奨				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内独自の健康プログラム施策を企画・実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	38.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	46.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	在宅勤務制度の浸透に伴い、運動不足・生活習慣病のリスクが高まった
	施策実施結果	健康経営施策として取り入れた運動推奨プログラムや歯科ケア補助、動画配信で運動を促した結果、モチベーションと継続が認められた。
	効果検証結果	健康経営施策の終了時アンケートにて、参加者の56%が「改善した」と回答があり、満足度に繋がっていることを確認した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	採用後短期間で退職する社員が頻発した
	施策実施結果	入社後3カ月経過した時点でフォローアップ面談を行うことにより、現在の困りごと等を早期に把握・対応できた
	効果検証結果	短期退職者が減少した

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コニカミルタ情報システム株式会社

英文名：

■加入保険者：コニカミルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

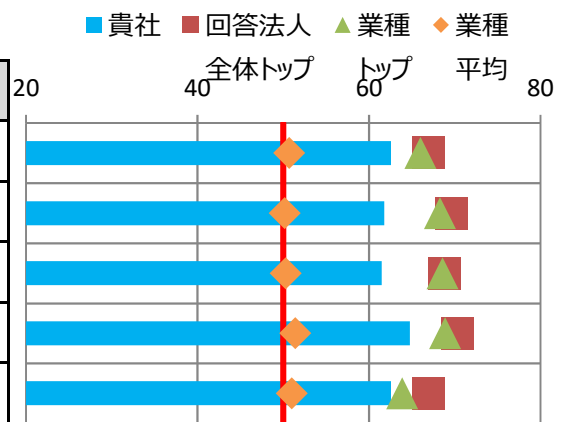
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↑1.0 (前回偏差値 61.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	61.8	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	61.5	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	64.8	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	62.6	66.9	63.9	51.0



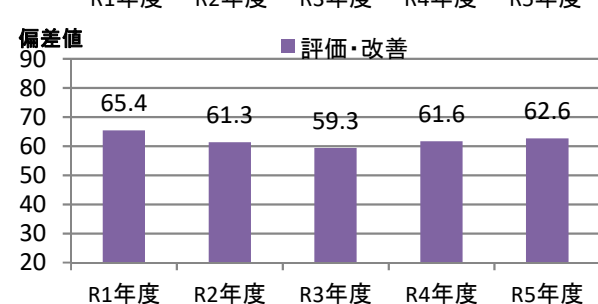
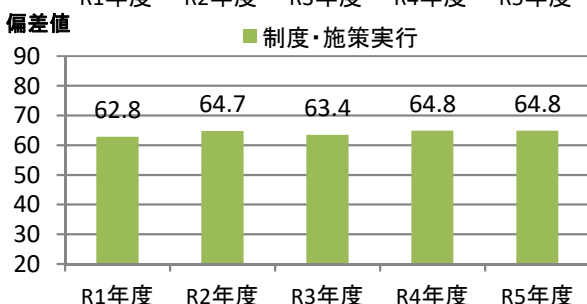
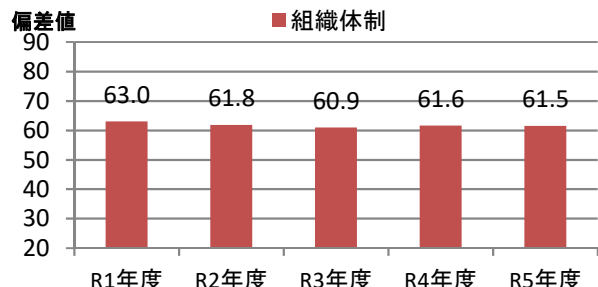
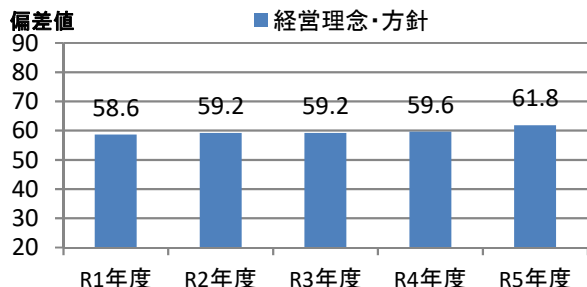
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

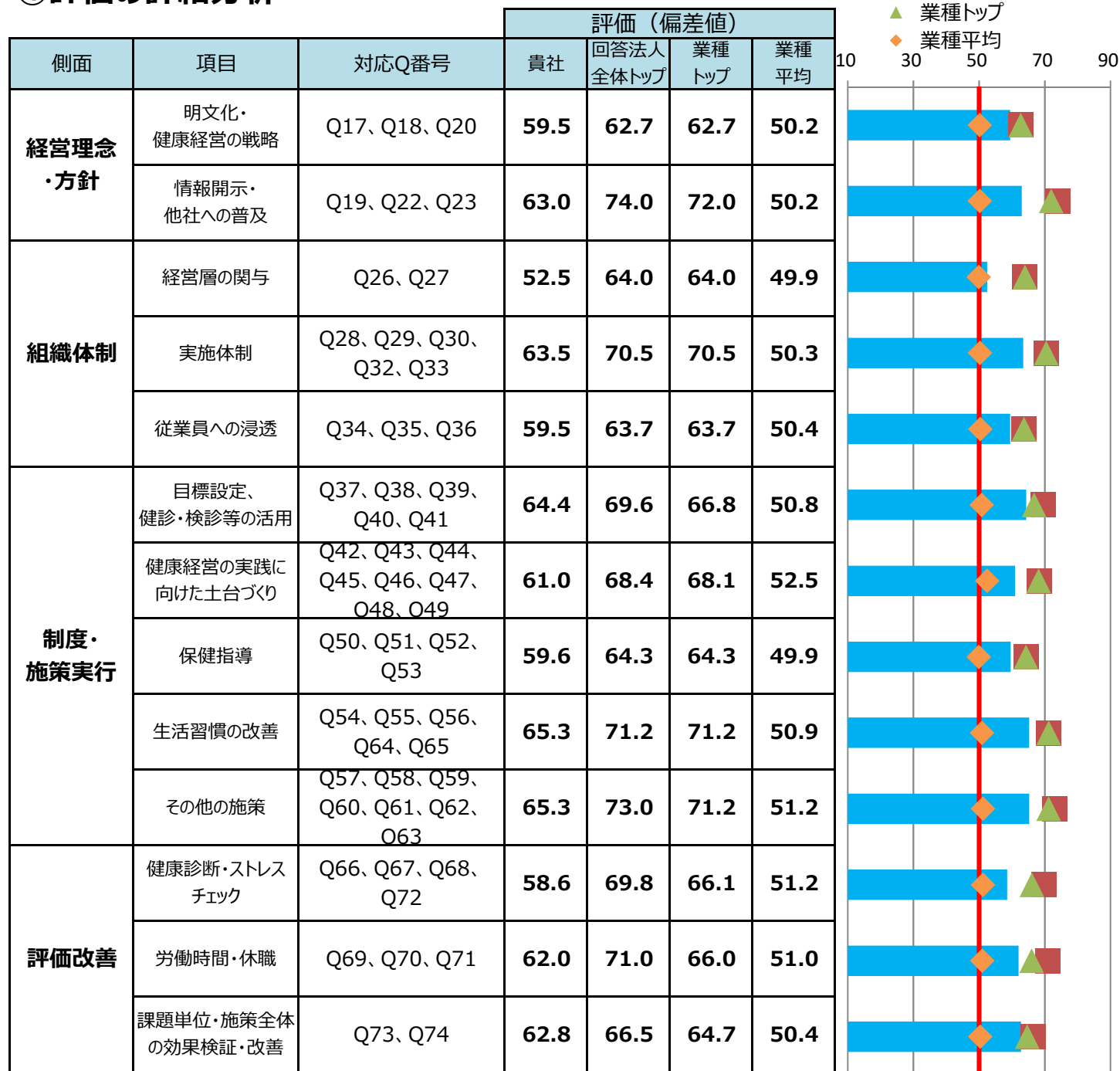
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	201~250位	351~400位	301~350位	251~300位
総合評価	62.4	61.5(↓0.9)	60.4(↓1.1)	61.6(↑1.2)	62.6(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 定期的を実施している従業員満足度調査結果や、離職者の状況、IT人材の採用環境の激化などから、安定した事業継続には、従業員のエンゲージメント向上が不可欠であると認識している。エンゲージメントの向上には、上司-部下間、社員同士のコミュニケーションが重要であるが、リモートワークの普及により、双方向のコミュニケーションも限定的になっている中で、様々な手法による組織の活性化が強く求められている。
	健康経営の実施により期待する効果	直近の従業員満足度調査での当社のエンゲージメントスコアは10段階で5.8（年齢別では、20代6.5、30代5.6、40代5.6、50代5.9）で、国内コニカミノルタグループ平均の5.4より高いものの、満足できる水準には至っていない。このため、特に会社の将来を担う20～30代を中心にICTを活用したコミュニケーション促進策を展開し、エンゲージメントの向上（目標は6点台）による組織活性化を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.konicaminolta.jp/about/corporate/group/hjs/health-management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.konicaminolta.jp/about/corporate/group/hjs/health-management/index.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.konicaminolta.jp/about/corporate/group/hjs/health-management/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.konicaminolta.jp/about/corporate/group/hjs/health-management/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	新規入社者を中心に、趣味等を紹介し合い、つながるきっかけ・交流の場を提供。（1回5名程度で）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事習慣の悪い従業員を対象に食事習慣改善アプリ&サイト「あすけん」の活用と特別イベントへの参加を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣がない方に対し健康管理システムを活用した「歩け歩け運動」を推奨。歩数計・スマホアプリ無料展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2019年度の当社の喫煙率は25.3%で、コニカミノルタグループ平均の24.8%より高い状況にあったため、喫煙による健康被害や受動喫煙防止という観点に加えて、就業中の喫煙による離席時間を減らし、生産性向上につなげる意味からも、喫煙率の低下に向けた取り組みを本格的に開始。コロナ禍でリモートワークを中心とした働き方に変わる中で、喫煙回数や喫煙率の上昇を抑制するためにも、重要な取り組みだと認識している。
	施策実施結果	20年4月から「構内・所定就業時間内全面禁煙」に踏み切るとともに、リモートワーク時に従業員が気分転換も兼ねて手軽に取り組めるストレッチによるリフレッシュ方法や業務環境改善のための案内を定期的に配信。
効果検証結果	喫煙者がつい煙草に手が伸びがちなりリモートワーク主体の環境下にもかかわらず、上記施策の効果として、「煙草を習慣的に吸っている人の割合」は、2019年度の25.3%から2022年度は21.3%と4%減少した。また、コニカミノルタグループ平均を下回る喫煙率までは至っていないものの、喫煙による離席損失金額は年間で約46万円改善し、生産性のアップにつながっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2020年度の「睡眠で休養が十分に取れていない人の割合」は34.8%で、グループ平均に対して+1.3%と相対的に悪い状況にあった。睡眠は、従業員の生産性やメンタル不調と深い関連があり、質の良い睡眠をとることは、心身の良好なバランスを保つだけでなく、業務効率や成果に直結するため、この状況を改善して従業員の生産性を引き上げ、高いパフォーマンスとワークライフバランスの改善につなげたいと考えている。
	施策実施結果	3次元型睡眠尺度チェックシートを用いて、位相、質、量の3側面から自身の睡眠の特徴や課題を各自が認識した後で、睡眠セミナーへの参加や快眠のためのフィットネス動画の視聴を通して、改善に取り組んだ。
効果検証結果	上記対策により、2022年度の「睡眠で休養が十分に取れていない人の割合」は31%となり、2020年度から3.8%減少（改善）した。また、コニカミノルタグループ平均よりも4%低い（良い）数値となり、グループ会社の中でも上位に食い込むことができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 I S Tソフトウェア

英文名：IST-Software Co.,Ltd.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

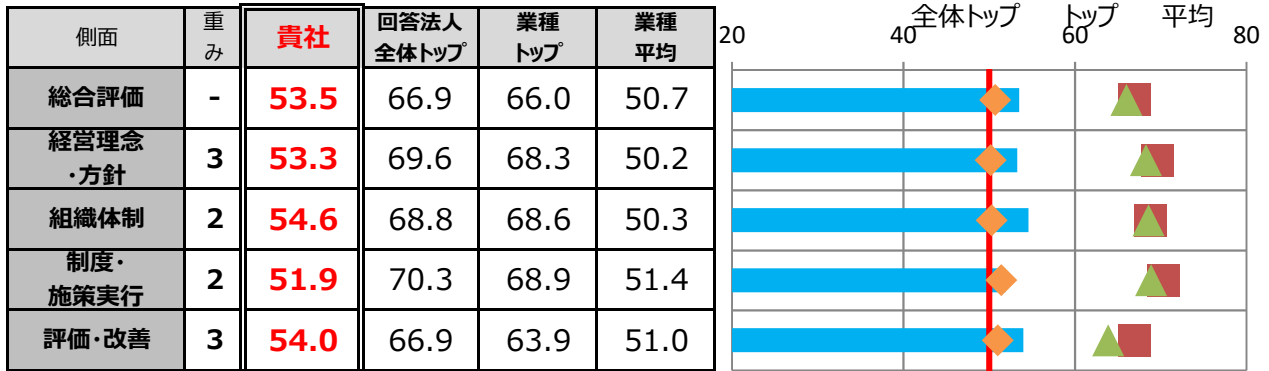
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価：**53.5** ↑0.6 (前回偏差値 52.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



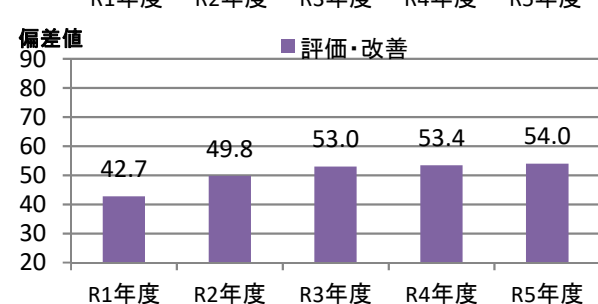
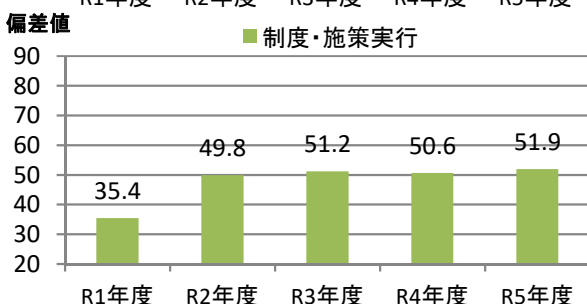
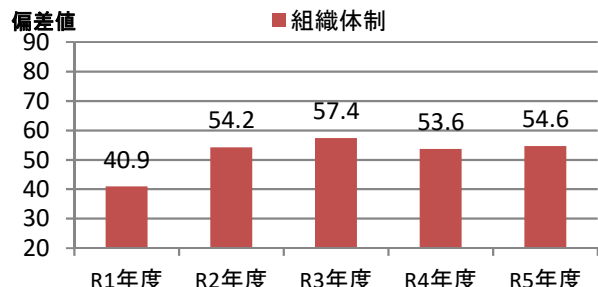
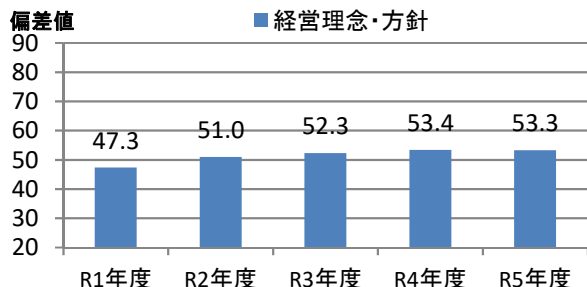
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

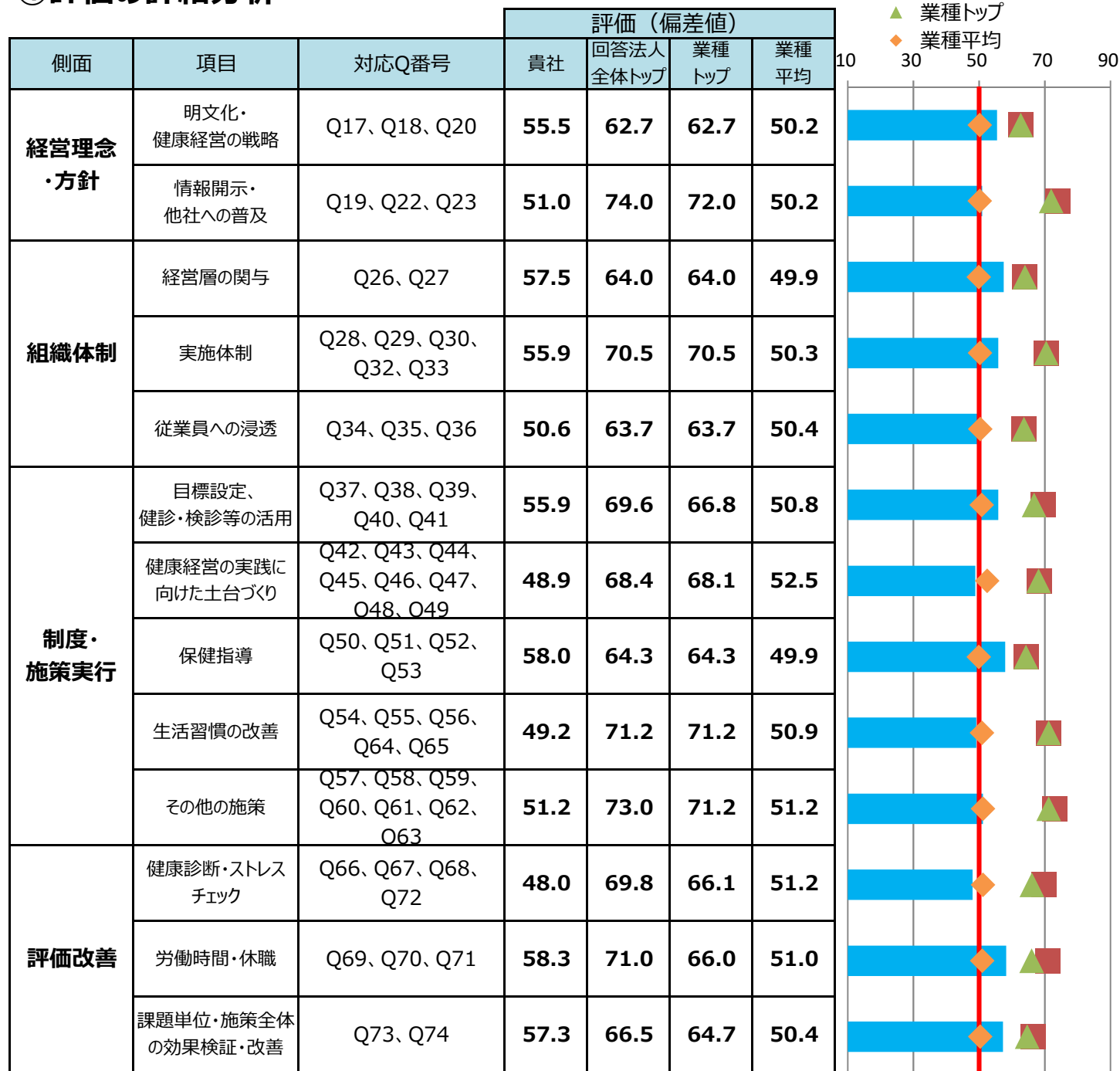
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1751~1800位	1251~1300位	1151~1200位	1301~1350位	1351~1400位
総合評価	42.3	51.0(↑8.7)	53.3(↑2.3)	52.9(↓0.4)	53.5(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 すべての社員が心身ともに健康で、その能力を十分に発揮できる職場づくり。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が自らの健康管理、健康増進に努め、会社は社員・家族の健康増進をサポートするとともに、快適で働きやすい職場環境を整えます。一連の取組を通じ、エンゲージメントの向上・プレゼンティーズムの低減・アブセンティーズムの低減を達成することを期待しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ist-software.co.jp/?p=we-page-menu-1-3&category=14571&key=16346&type=contents

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.5	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内同好会に向けて金銭支援を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.6	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康保険組合が提携しているスポーツクラブや運動施設の補助利用が可能				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.9	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	重点取組①ワークライフバランス推進と過重労働防止 就業状況の見える化と事前申請による長時間労働対策徹底・テレワークの推奨 残業時間は全社的には大幅に削減できているが、一部で長時間労働が発生し心身に不調を来すケースがある。労働時間管理の強化、仕事とプライベート時間の有効活用ができるテレワークを推奨する。
	施策実施結果	週次、月次、年次で勤務状況を把握し、役員、部門長への連携を進めながら、事前申請等の時間外労働のルールを全社員に改めて周知した。テレワークの実施状況を月次で確認し、部門長へ連携した。
	効果検証結果	2022年度の平均月間総実労働時間は前年比-2時間の167時間となった。有給休暇取得について前年度はコロナ禍による在宅勤務の増加により休暇取得機会・意欲の減少の傾向もみられ減少していたが、2022年度は76%とコロナ前の取得率と回復した。テレワーク実施率は月により変動があるものの年間平均60%程度と前年度と大きな変動はなかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	重点取組②生活習慣病の予防 精密検査受診率 UP・健診受診結果に基づくフォローアップの徹底・治療と仕事の両立 定期健診受診率 100%・精密検査受診率 70%を目標とし重症化予防に取り組む
	施策実施結果	定期健診実施後の結果判定時期の保健師の訪問回数を増やし、判定の迅速化、保健指導機会の増加、オンライン面接による面談実施方法の拡充を図った。
	効果検証結果	定期健診100%は達成できているものの、精密検査受診率は2022年度50%と前年比減となった。直近1年の比較では悪化(31.1%→32.6%)だったが、過去3年平均34.8%と比較すると改善しており、中期視点では改善実行できているものとみている。有所見率も運動習慣者比率は2020年度より2年連続で増加傾向にあり、ヘルスリテラシー向上を引き続き推進する。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 K S Kテクノサポート

英文名：

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

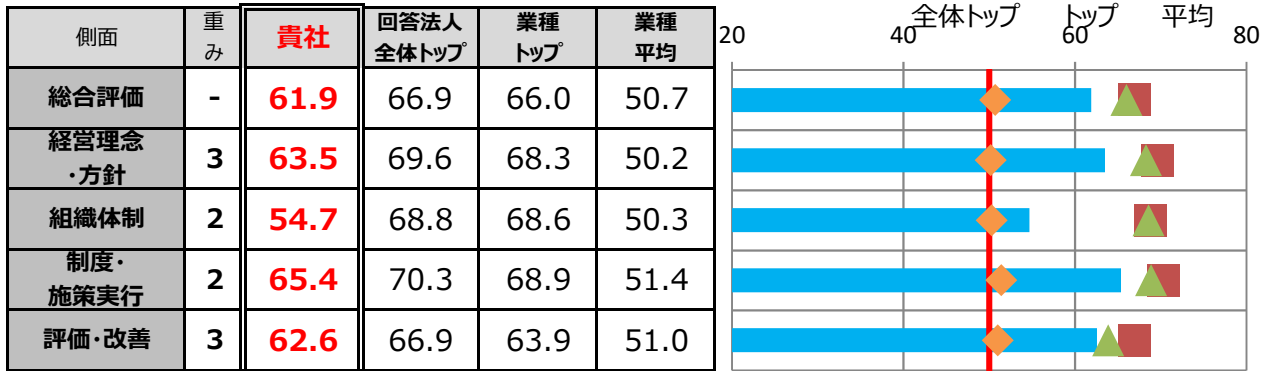
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↑1.1 (前回偏差値 60.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



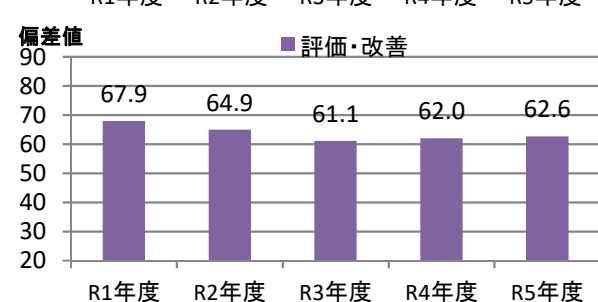
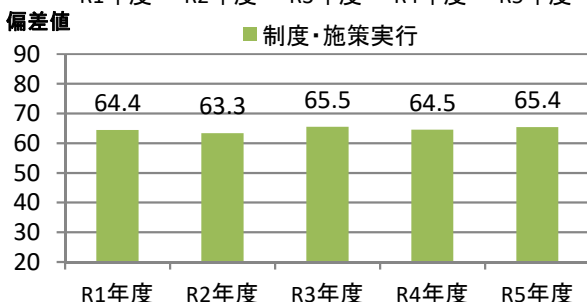
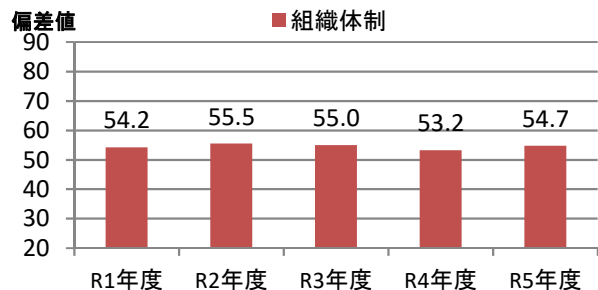
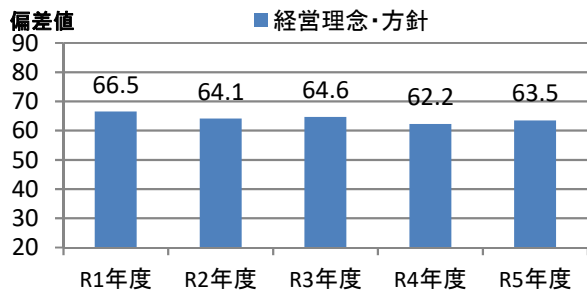
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

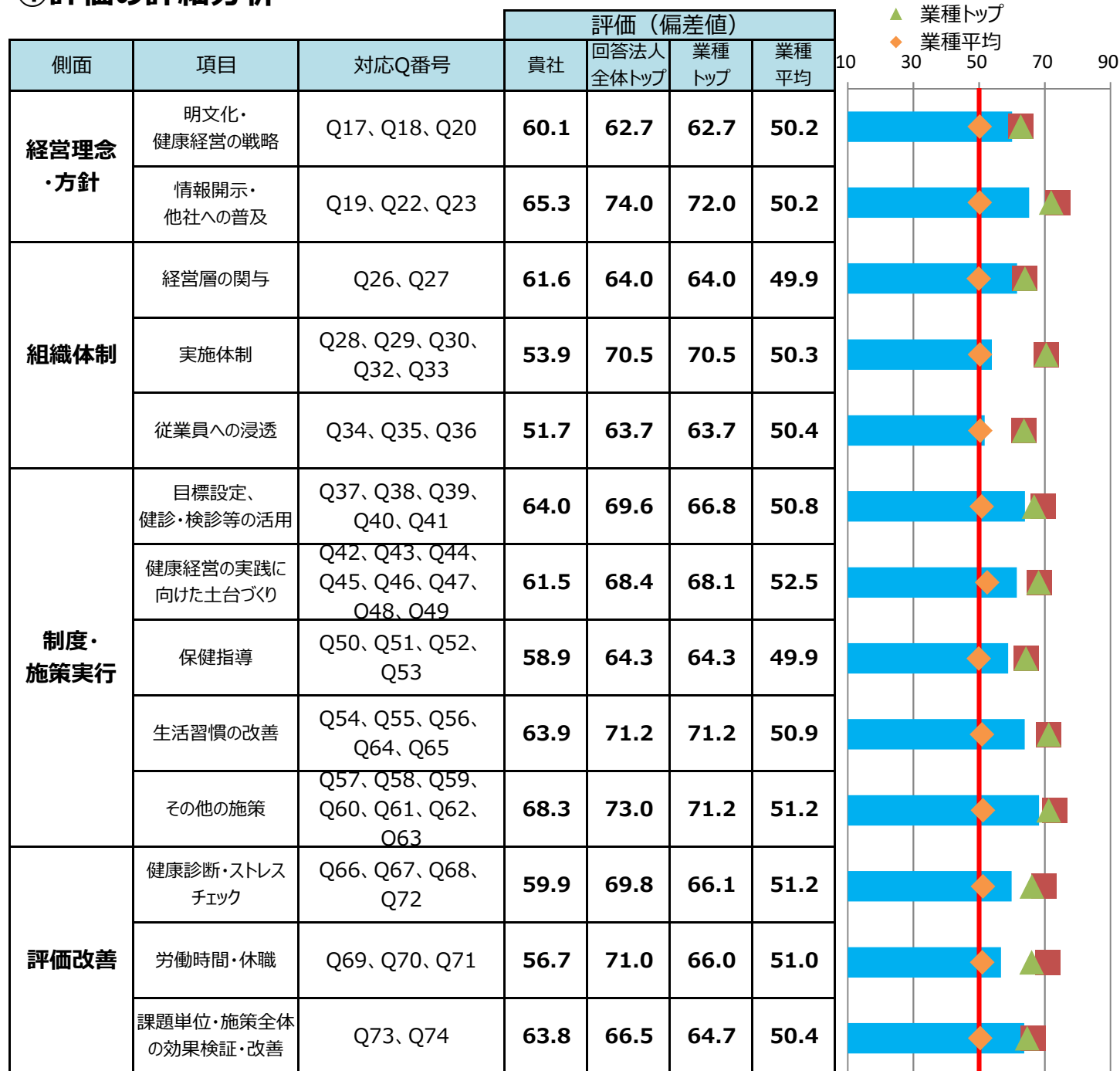
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	151~200位	201~250位	451~500位	401~450位
総合評価	64.0	62.5(↓1.5)	61.8(↓0.7)	60.8(↓1.0)	61.9(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業価値を高め長期的、継続的な成長を実現させることが重要な課題と捉えている。そのためには、その主体となる社員一人ひとりの心身両面の健康が不可欠であると考え、社員の健康維持・増進を実現することが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、社員が主体的にヘルスリテラシーを高めることで自らの健康の維持・増進に努め、アブセンティーズム、プレゼンティーズム、エンゲイジメントの向上といったWell-beingな状態を実現することによって、企業価値の向上に繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 KSKグループのコミットメント「健全で活力みなぎる風土と良い人の集団が生み出す質の高い価値により持続的な成長を確かなものとしビジョンの実現を約束します」のため、エンゲイジメントを重視し、円滑なコミュニケーションと風通しの良い風土が重要である。特に、顧客常駐型で働く社員が多く、社員の孤立化を防ぎ、絆や帰属意識を育むことができる仕組みが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身共に健康であることに加え、強いエンゲイジメントで結ばれた職場環境、社員の成長に向けた志をサポートする人間中心の経営により、サステナビリティな成長を実現させる。「エンゲイジメント施策」を中心に「心・技・体」三位一体の人づくりを目指して様々な施策を展開し、社員が健康でイキイキと働くことで、生産性や顧客満足度の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kts.ksk.co.jp/brand/ts_white500.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.kts.ksk.co.jp/brand/ts_white500.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.kts.ksk.co.jp/brand/ts_white500.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.kts.ksk.co.jp/brand/ts_white500.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	23	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.8	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	オンラインや対面での食事会支援制度にて飲食費用の補助を行い、コミュニケーションの活性化を促し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取を促すキャンペーンを定期的に実施し、野菜摂取率の向上を目指している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康促進プログラムに参加する社員へ、活動量計や専用Webサイトの提供等、運動促進の支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.6	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	1.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	71.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	客先常駐型で勤務する社員が多く、孤立化を防ぐ必要がある。また、コロナ禍以降、テレワークの普及、対面のイベント中止等、社員間のコミュニケーションが希薄となった。エンゲイジメントサーベイはコロナ禍前と比較し2019年（5.37）から2020年（5.35）に低下し、直近5年間で最低となった。オンラインツール等を活用した施策でコミュニケーションの活性化を図り、エンゲイジメントを強化していく必要がある。
	効果検証結果	オンライン食事は2022年度344名が参加（66.4%、総実施回数254回）。感謝を伝える「スマイルカード」の2022年度平均発行枚数は40.4枚/人（総発行枚数：20,948枚）。 エンゲイジメントサーベイは2022年度5.45から2023年上期5.47と改善され、他各種サーベイの結果も経年で改善傾向。社員間の食事会（オンライン含む）は86.0%がコミュニケーション活性化に繋がったと回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍以降、7割以上の社員がテレワークとなり、コロナ禍前と比較し1日1時間以上の運動率（61.1%→56.0%）、休肝日が週2日未満の割合（9.3%→10.4%）が悪化。それに伴い、健診有所見率はコロナ禍前より悪化。（肥満23.2%→26.5%、脂質31.1%→36.0%、肝機能21.5%→28.0%、血糖値9.5%→15.3%）。そこで、健康状態を維持・増進するための施策が必要であると考えた。
	効果検証結果	各種施策により、各有所見率は全て改善。脂質代謝 36.0%→35.5%、肝機能 28.0%→20%、血糖値 15.3%→14.4% 1日1時間以上の運動率は56.0%→58.8%に改善。 飲酒頻度と飲酒量共に適正な社員の割合は40.6%→56.5%、休肝日が週2日未満の割合は10.4%→7.6%に改善。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS四国

英文名：

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

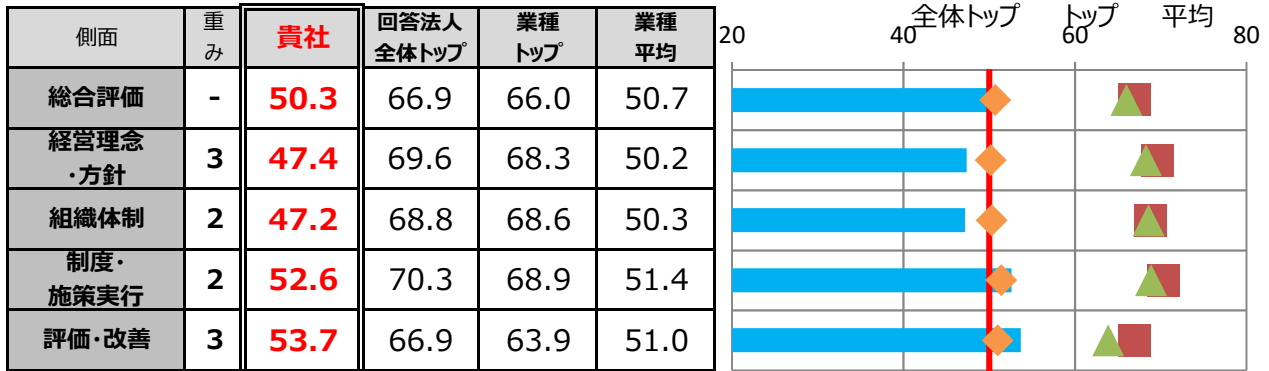
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



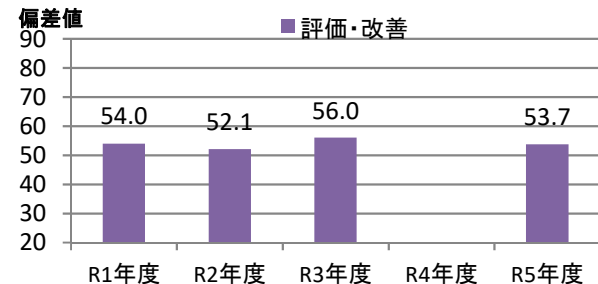
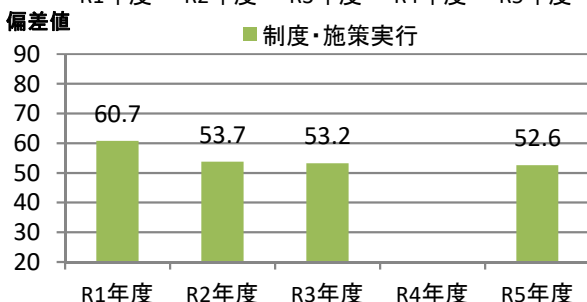
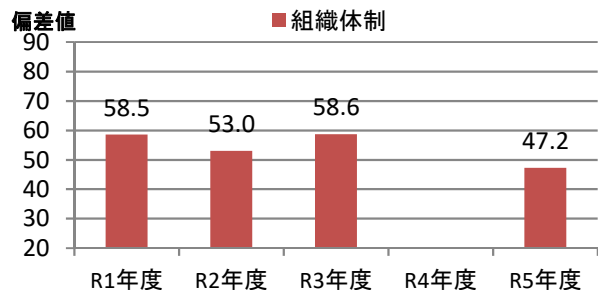
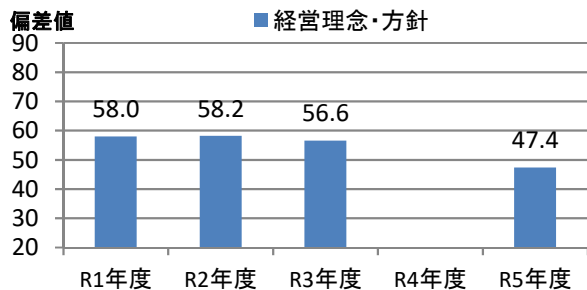
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

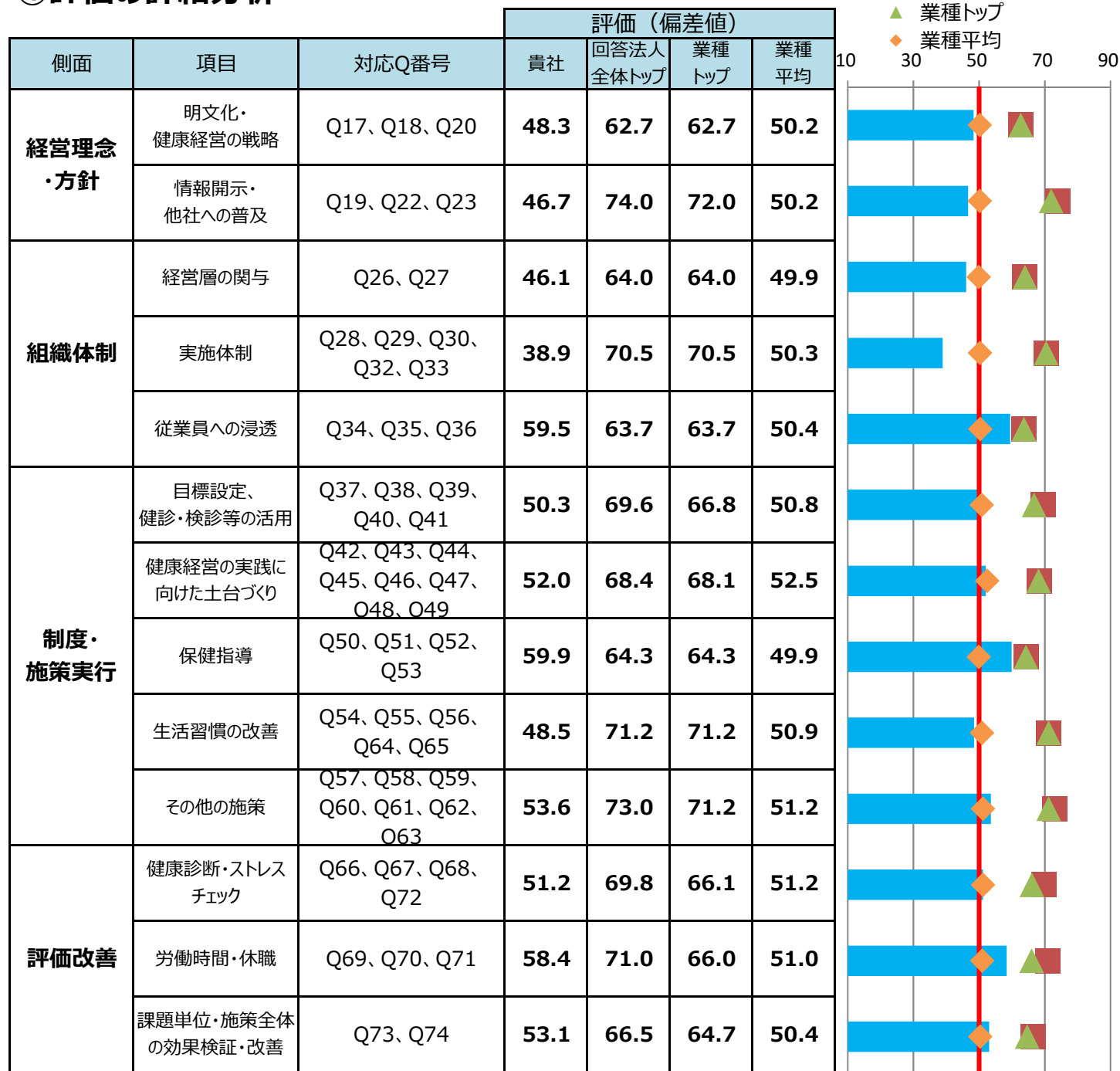
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	951~1000位	801~850位	-	1751~1800位
総合評価	57.4	54.4(↓3.0)	56.1(↑1.7)	-	50.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 リモートワークを積極的に推進するなかで、運動不足やコミュニケーションが希薄となることなどによるメンタル不調が増加しており、社員の健康状態の悪化や業務パフォーマンスにも影響する可能性があると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。 ① 特定保健指導対象者率14.5%以下 ② 特定保健指導完了率55%以上 ③ ストレスチェック受検率100% ④ 非喫煙率88%以上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	NTTグループの清掃活動や河川・海岸清掃等への参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	時間栄養学に基づいた食事時間や摂取量を管理する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動アプリを提供し、イベント期間を設けることで、運動習慣の創出・定着化を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者の増加に伴い、予備軍とならないように未然に防止する必要がある。
	施策実施 結果	メンタル不調予防、抑止の観点からeラーニングによるセルフケア研修を実施。また、不調者の発生抑止には上長のかかわりが重要なことから、管理職向けにはラインケアに関するeラーニングを実施。
	効果検証 結果	研修の受講率、満足度は下記の通りとなり、一定の効果があつたと判断。 セルフケア研修：受講率97.7%、満足率82.6% ラインケア研修：受講率92.0%、満足率93.0%
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS九州

英文名：

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

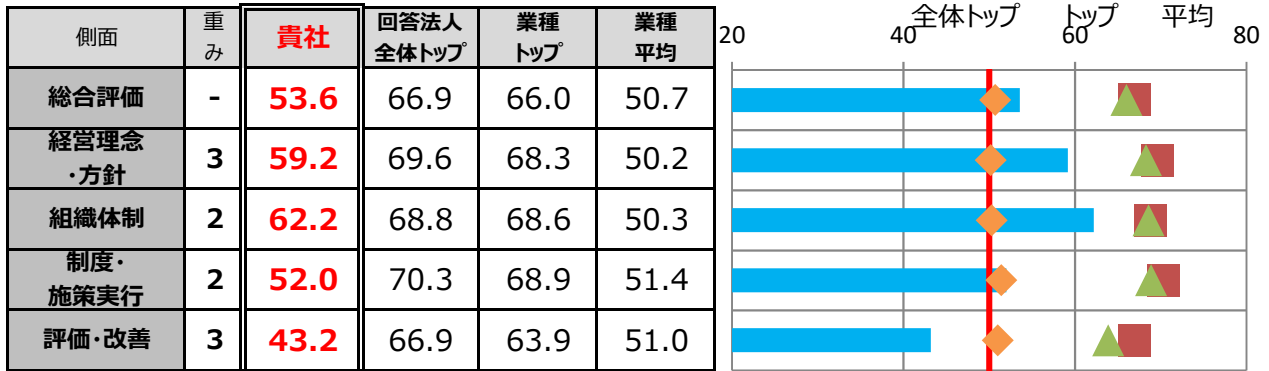
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価：**53.6** ↓1.5 (前回偏差値 55.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



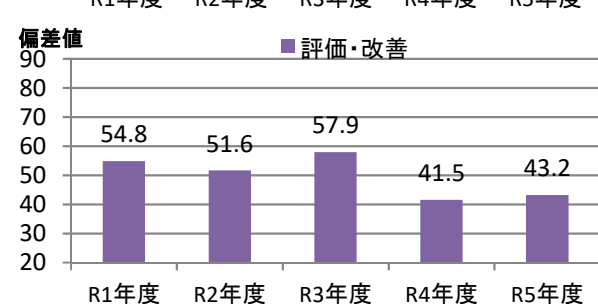
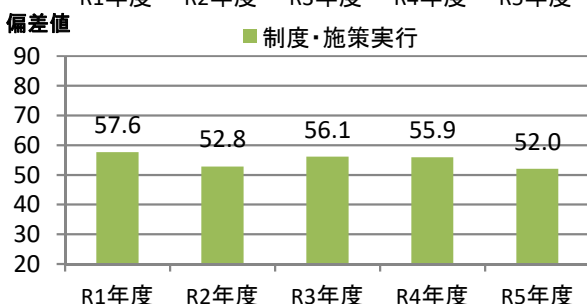
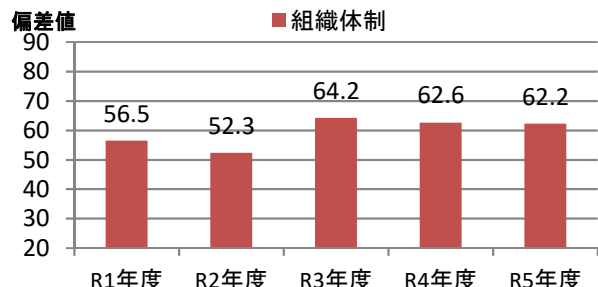
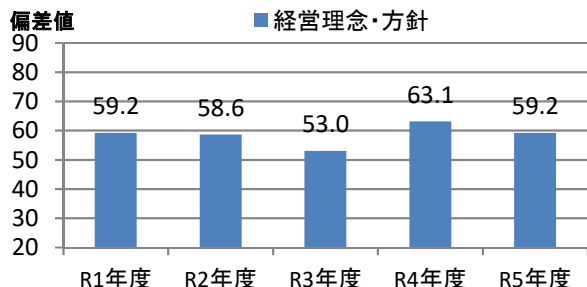
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

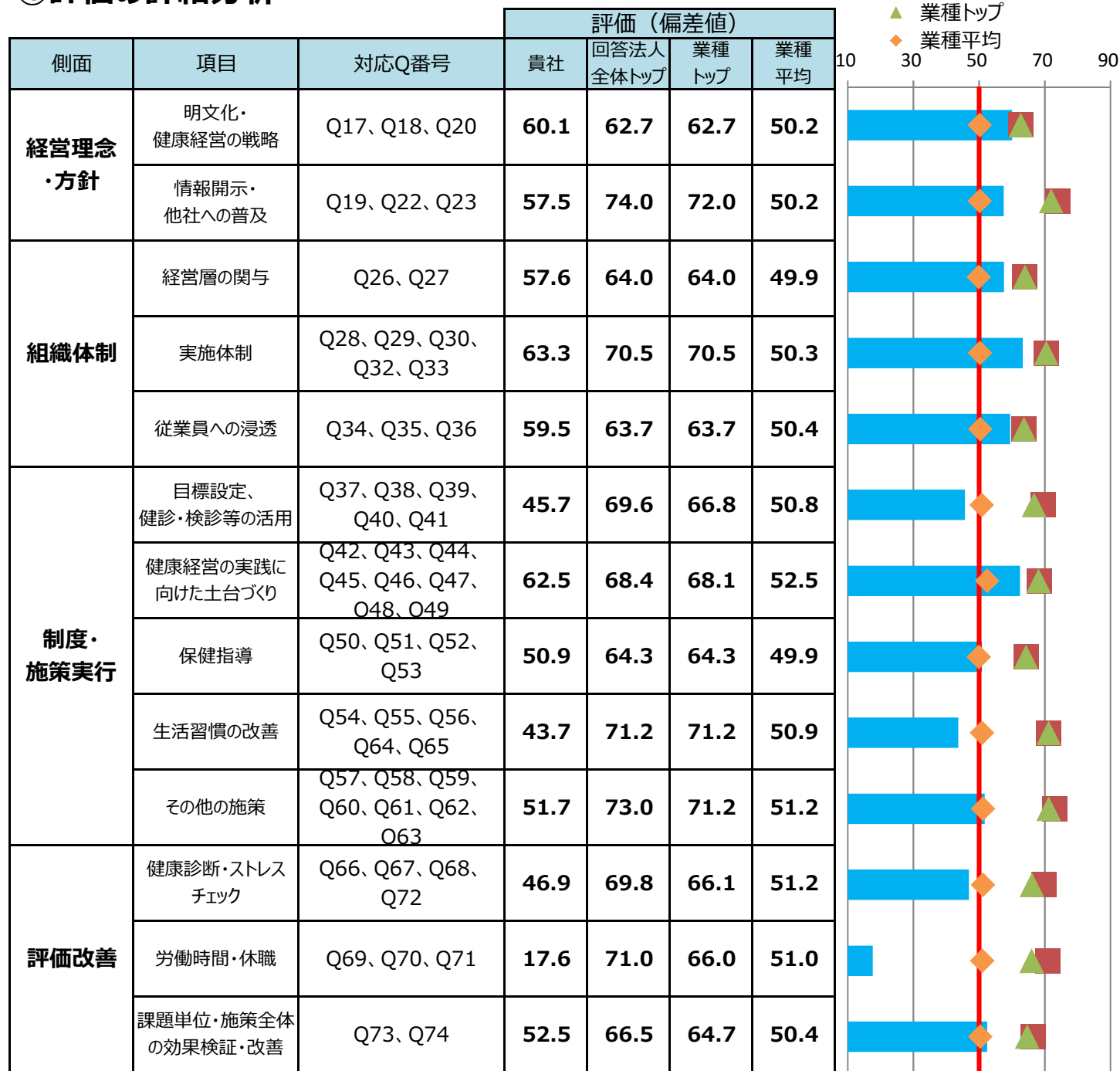
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	951~1000位	701~750位	1001~1050位	1351~1400位
総合評価	57.0	54.1(↓2.9)	57.3(↑3.2)	55.1(↓2.2)	53.6(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加しており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標」にて4つのKPIを設定している。 ①特定保健指導対象者率14.5%以下 ②特定保健指導完了率55%以上 ③ストレスチェック受検率98.5% ④非喫煙率88%以上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークル等の設置を認定し助成を実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動アプリを提供し、2か月のイベント期間を設けることで、運動習慣の創出ならびに定着化を図った。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者の増加に伴い、未然に対象予備軍を防ぐ必要がある。
	施策実施 結果	メンタル不調予防、抑止の観点からeラーニングによるセルフケア研修、パルスサーベイ等を実施。また、不調者の発生抑止には上長のかかわりが重要なことから、管理職向けにはラインケアに関するeラーニングを実施。
	効果検証 結果	パルスサーベイの実施については下記の通りとなり、一定の効果があつたと判断。 ・2023年7月：実施率約61% ・2023年8月：実施率約69% ・2023年9月：実施率約73%
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANAテレマート株式会社

英文名：ANA TELEMART CO.,LTD

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

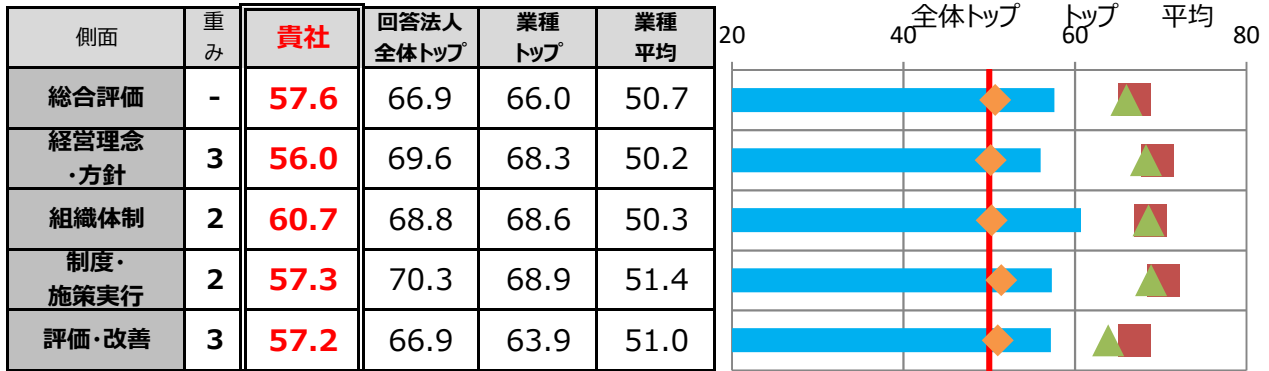
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.6** ↓1.6 (前回偏差値 59.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



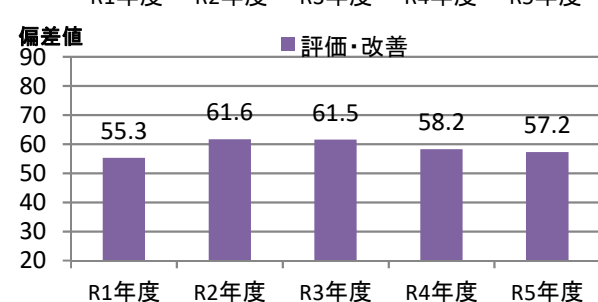
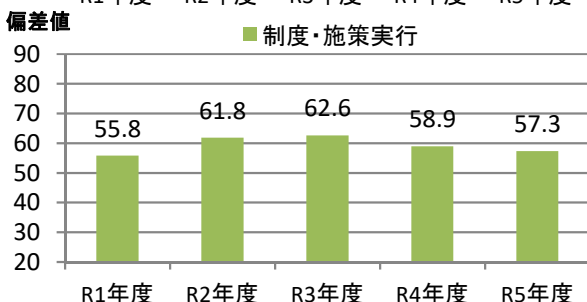
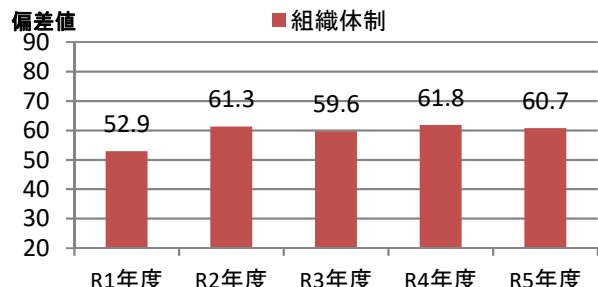
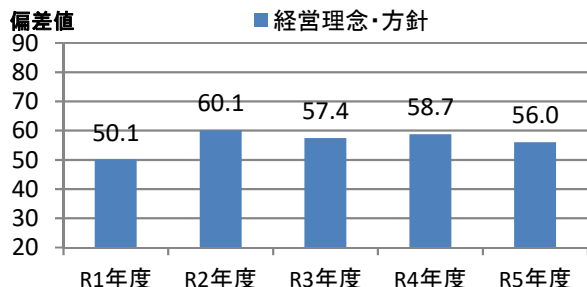
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

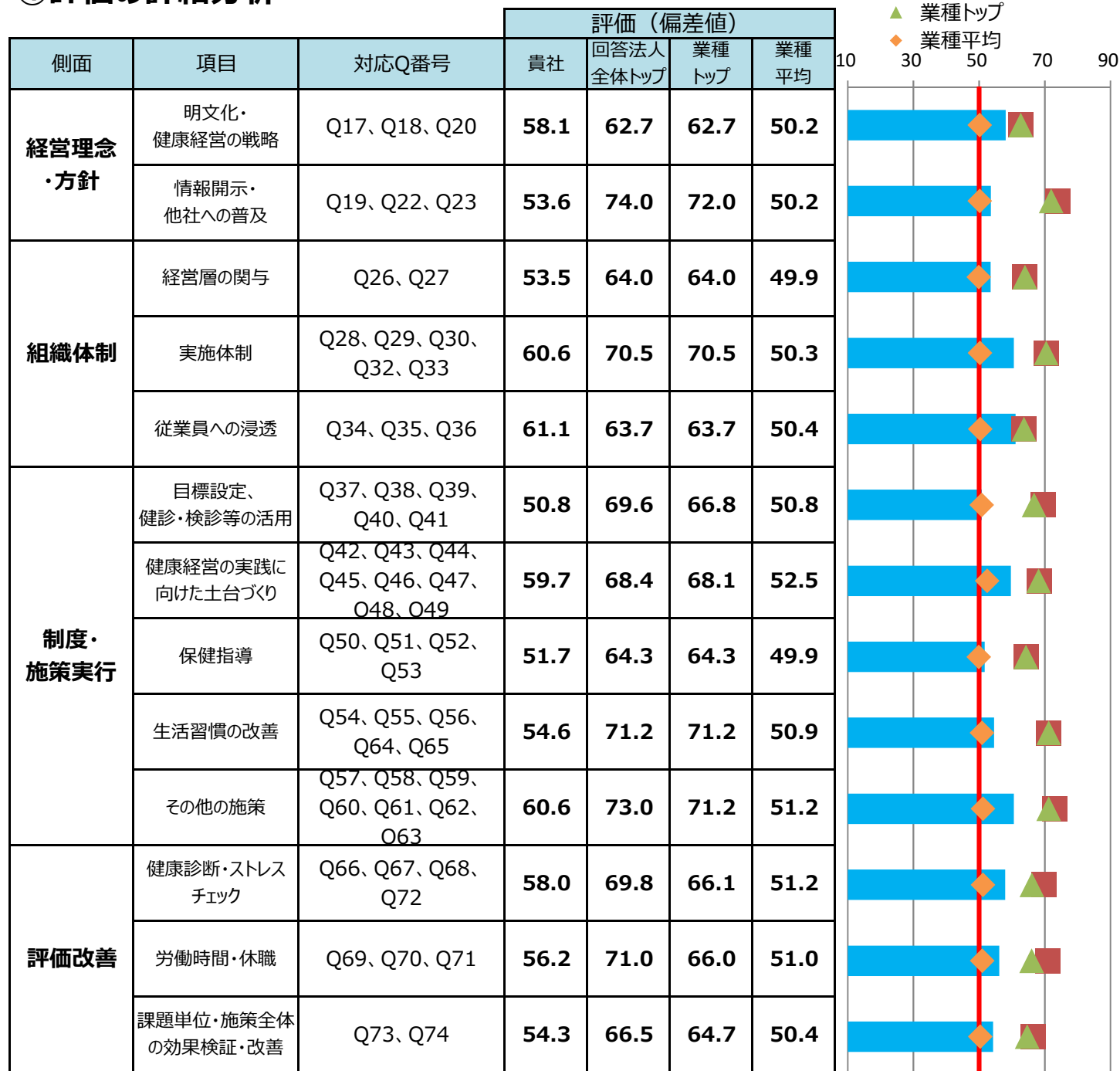
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	251~300位	401~450位	601~650位	851~900位
総合評価	53.4	61.1(↑7.7)	60.1(↓1.0)	59.2(↓0.9)	57.6(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナ禍からの回復局面において多くのお客様が戻り業務の繁忙が続いていることと離職者の増加により、社員一人ひとりの業務量が増し心身の不調を訴える社員が増加。継続的な採用による組織人員の確保と社員の心理的なサポート体制の更なる構築を行い厳しい環境の中で安定した事業運営を継続しANAグループの「安全・安心」なサービスの提供と社会インフラとして課せられた責務を果たすことに貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人がやりがいを持ちそれぞれのキャリアを描きながら挑戦し成長を続け個の力を発揮しながらいきいきと長く働き続けることが出来るよう環境を整備し社員のエンゲージメント向上を目指す。指標として離職率低減、社員満足度調査(ワークエンゲージメント)のスコア改善に注視し社員が心身ともに健康で長く働ける会社であること。そして生産性とサービス品質を向上させ企業価値向上、ひいては社会的価値向上を目指したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.ana-telemart.co.jp/csr/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	http://www.ana-telemart.co.jp/csr/healthmanagement.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	http://www.ana-telemart.co.jp/csr/healthmanagement.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	http://www.ana-telemart.co.jp/csr/healthmanagement.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	9	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員同士日ごろの感謝や尊敬の思いを伝える施策を実施。褒め合う風土の醸成とコミュニケーション				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員の食生活改善のために様々なテーマを設定し、継続的に「健康経営通信」の配信を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	MY HEALTH WEBアプリを活用。WEBウォーキング大会時に参加を促し、チーム対抗戦を開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.1	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍からの回復局面において多くのお客様が戻り業務の繁忙が続いていることにより社員一人ひとりの業務量が増し心理的な負担を抱えている社員が増加。しかし、メンタル不調による休業退職からの退職者が2021年度に比べて約50%減少した。またストレスチェックによる高ストレス判定者は2021年度に比べて2.6%減と改善したものの、全体的な高ストレス者の数はまだ課題が残る。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職メンタルヘルス教育：2022年度受講率100% ・全社員対象カスタマーハラスメント対策教育実施 ・外部相談窓口利用回数：2022年度 15回
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職対象メンタルヘルス教育は全管理職受講に向け、周知徹底を行った。その為、100%の受講率となり、引き続き管理職によるメンタルサポートの質向上とサポート結果の分析からPDCAを回す。また一般職社員向けのメンタルヘルス教育も併せて実施する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イツ・コミュニケーションズ株式会社

英文名：

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

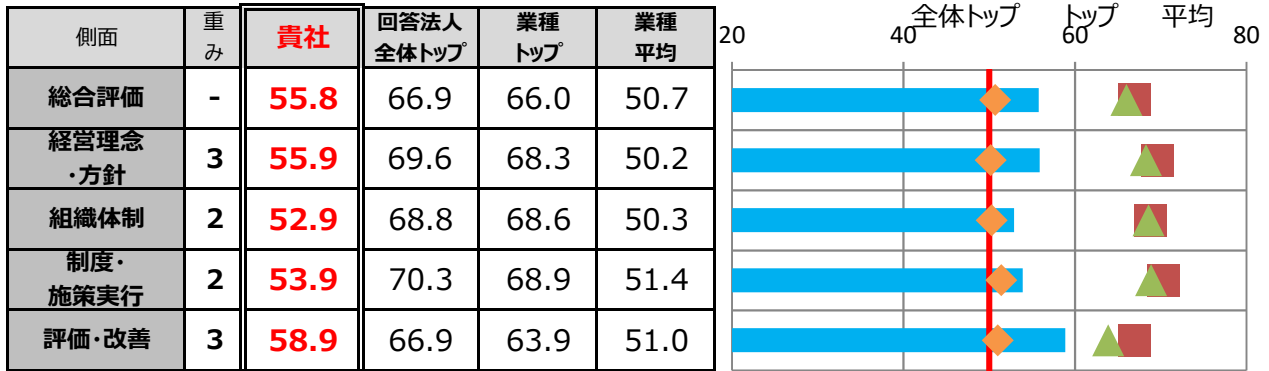
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.8** ↑0.0 (前回偏差値 55.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



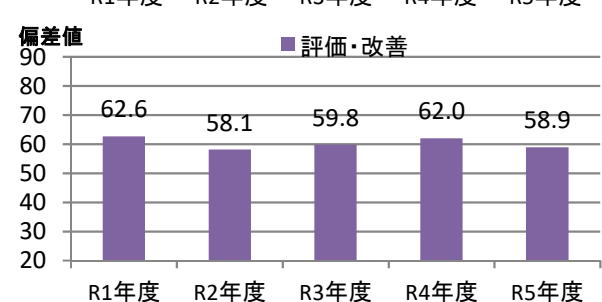
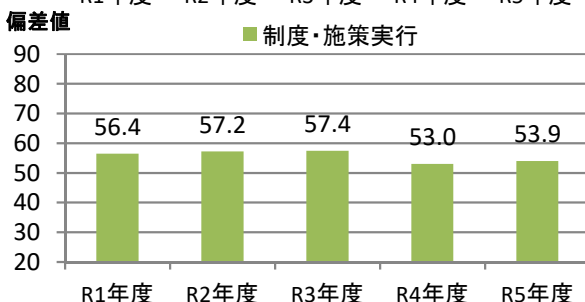
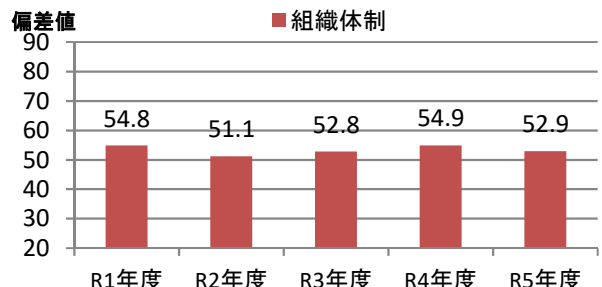
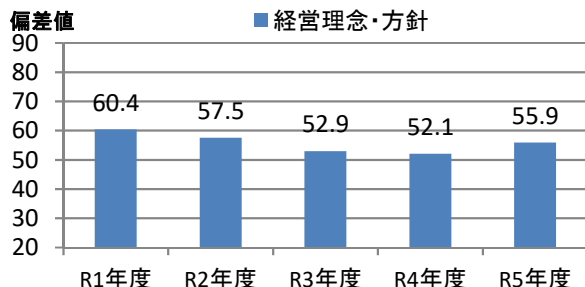
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

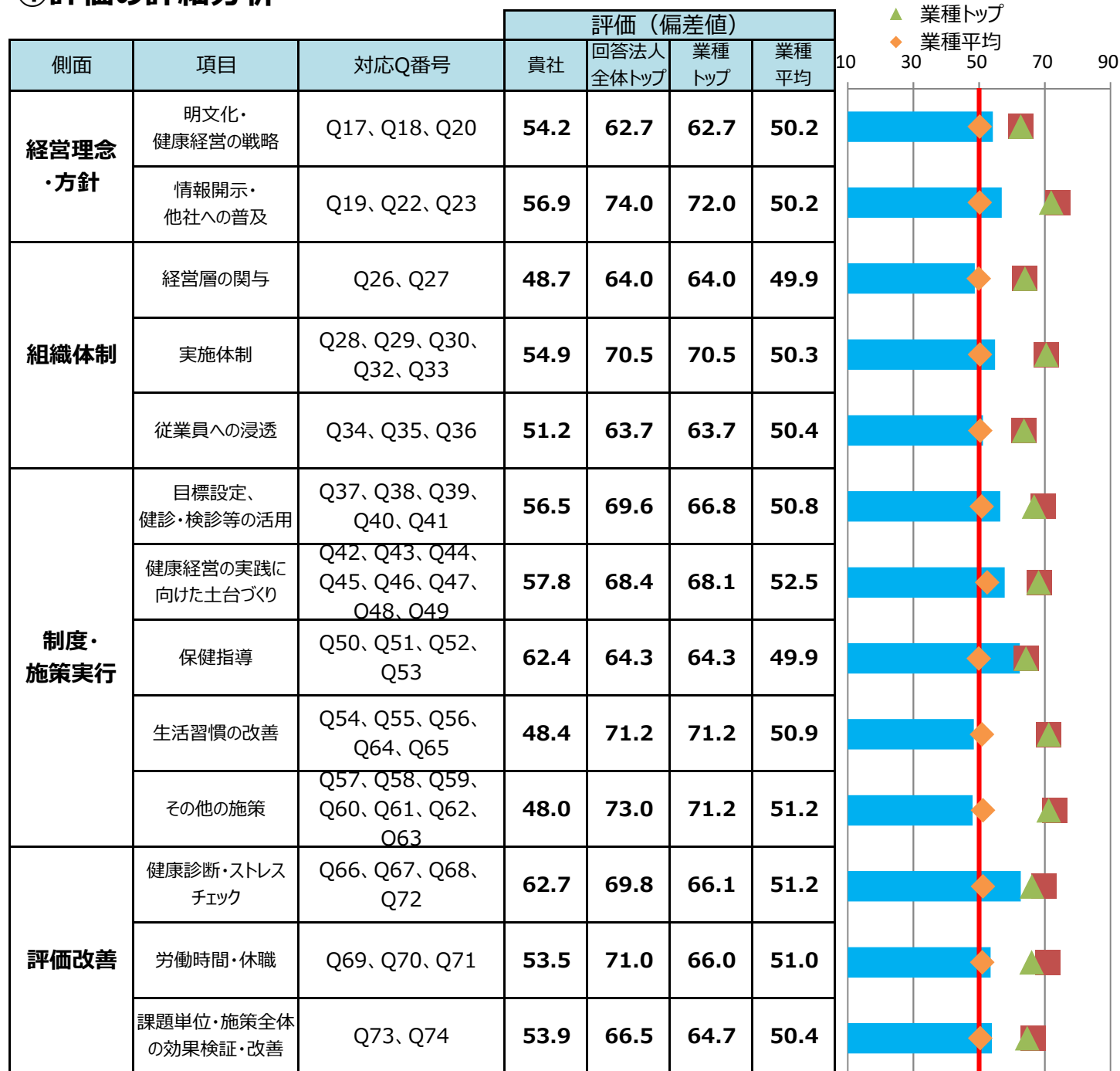
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	751~800位	851~900位	951~1000位	1001~1050位
総合評価	59.1	56.3(↓2.8)	55.9(↓0.4)	55.8(↓0.1)	55.8(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 企業理念である、「地域の皆様に「安心と快適さ」をお届けし、常に先進的な取り組みを行うことで、豊かな生活環境を創造すること」の実現のため、それを支える従業員の高いパフォーマンスが必要と捉えており、そのため、心身の健康維持向上、働きやすい職場づくりを重要課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	企業理念の実現により、地域の皆様、お客さまに「安心と快適さ」を安定的にお届けすることができる。また、従業員の健康意識の向上により価値ある健康関連サービスが生まれ、地域の皆様へより豊かで充実した生活環境を提供する好循環が生まれることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.itscom.co.jp/corporate/info/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.itscom.co.jp/corporate/info/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.itscom.co.jp/corporate/info/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員同士の交流を目的とした部活動の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	PCやアプリで食事の記録をするだけで、管理栄養士からのアドバイスが受けられるサービスの提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動推奨の呼びかけを行うとともに、運動促進のためウォーキング管理アプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	23.2	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	平均年齢上昇と共に生活習慣病の高リスク者や高度肥満者率が上昇。重要な役割を担う40代、50代の離脱は大きな労働損失にもつながるため、健康意識の改善及び二次検査受診行動を促進させる必要がある。
	施策実施結果	産業医講話の実施により、全社課題や項目ごとの疾患リスク、改善に必要な行動等を従業員に認知させた。二次検査未予約者には個別受診勧奨を実施。二次検査受診率2018年度68%⇒2022年度84.1%。
効果検証結果	二次検査受診により、がんの早期発見につながったケースがあったほか、継続通院による治療の報告もあり、重症化予防への効果が確認された。 有所見者率 2021年度21.6%→22年度21.7% ※改善が見られなかったため、施策内容一部見直し引き続き実施する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者本人の将来的な健康悪化リスクと受動喫煙、三次喫煙による周囲の従業員の健康への影響が課題であった。また、喫煙室から戻った従業員のおいにより気分が悪くなるといった声も多くあり、喫煙は健康悪化、生産性低下等のリスクにつながる大きな課題と捉えている。
	施策実施結果	2022年度末就業時間中禁煙100%を達成。
効果検証結果	喫煙率は、2019年度21.5%→2022年度末16.1%まで減少 喫煙状況調査の結果、卒煙者の「禁煙のきっかけ」は「自分の健康のため」との回答が最も多く健康意識の向上が確認された。また、喫煙者の回答として禁煙に「関心がない」が前年度と比較し、10ポイント以上増加した（喫煙者総数の減少に伴い根強い喫煙者が顕在化）今後は根強い愛煙家に向けた対策が課題と考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立マネジメントパートナー

英文名：Hitachi Management Partner Corp.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

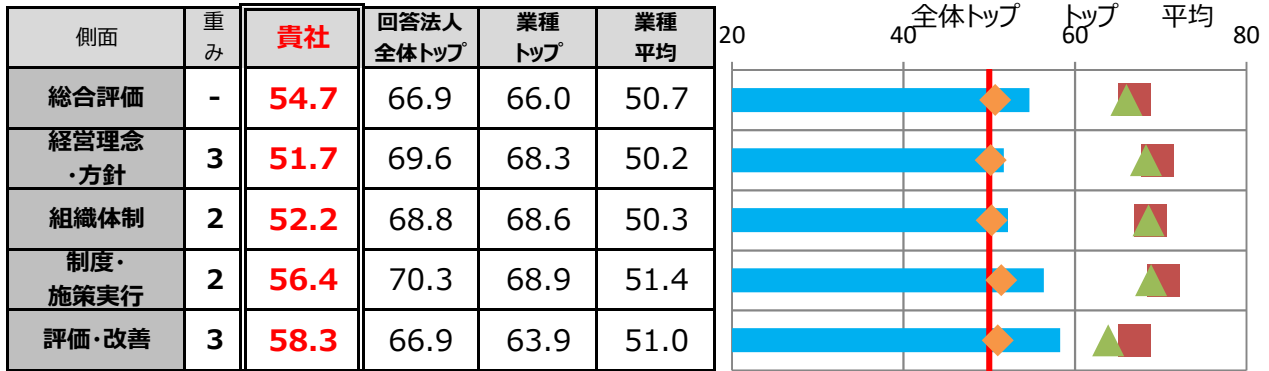
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価：**54.7** ↑1.6 (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



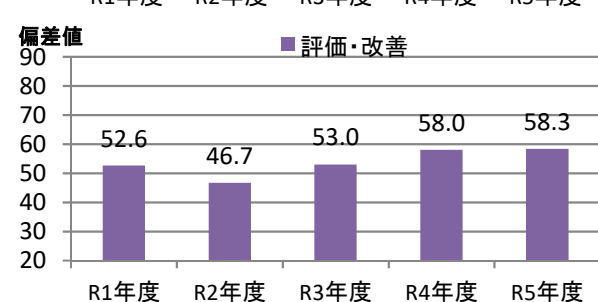
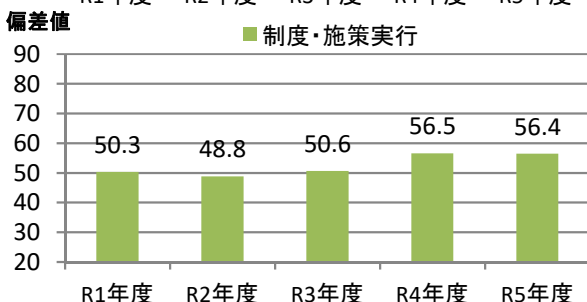
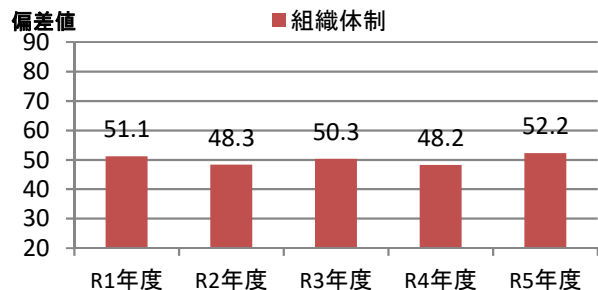
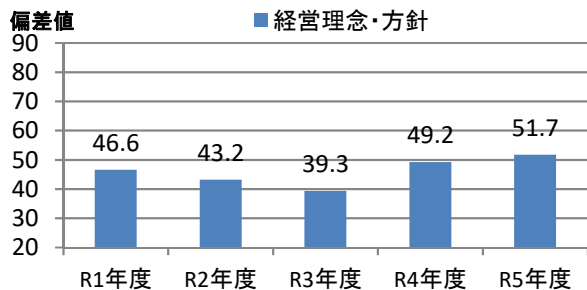
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

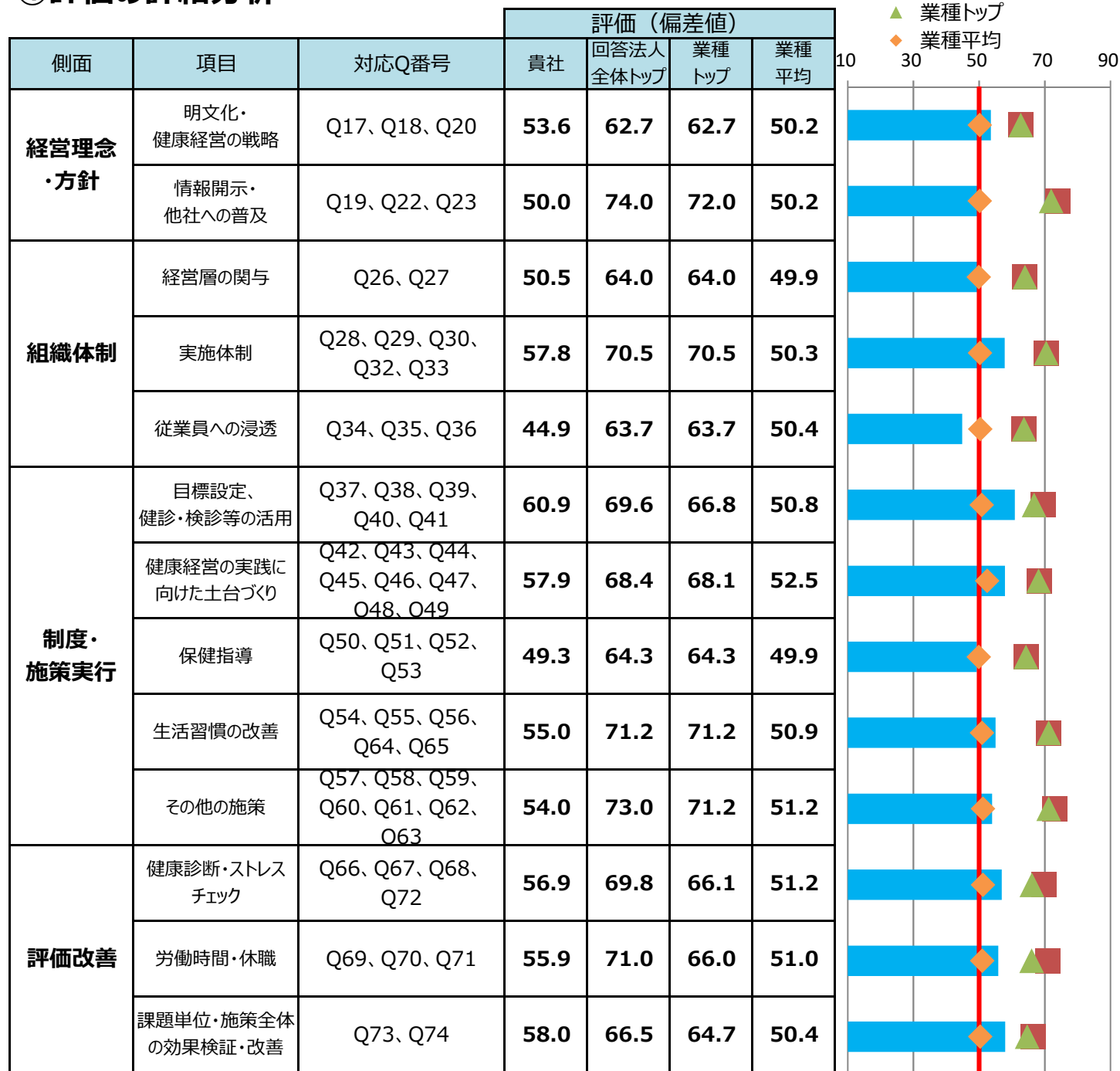
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1651~1700位	1801~1850位	1301~1350位	1151~1200位
総合評価	50.0	46.4(↓3.6)	47.9(↑1.5)	53.1(↑5.2)	54.7(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	【メンタル】 高ストレス者割合軽減。 ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹病率の低減。 【フィジカル】 保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	特定保健指導実施率の向上によるハイリスク者含む生活習慣病リスク保有者低減

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-mp.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	定期的に全従業員を対象に、社長ダイアログを実施しコミュニケーションを図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリ) を利用した社内の運動イベントへの参加を推奨				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	36.5	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	これまでメンタルヘルス不調による複数回退職者発生率が新規退職者より多かったが、2022年には逆転し新規退職者が続出した。
	施策実施結果	臨床心理士が管理監督者と個別面談を実施し、職場環境づくりの確認および必要に応じてアドバイス。勤休不良およびパフォーマンスの低い部下を早期に情報共有し、保健面談につなげる。
効果検証結果	2020年度、全退職者のうち再退職者割合は、最大で1.0（新規退職者：0）が、2022年に新規退職者が続出し、全退職者のうち新規退職者割合は、0.86（再退職者：0.14）。施策実施以降、新規退職者割合は0.71～0.60となり、一定の効果があったと評価。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	特定保健指導対象者に対して、事業所保健師が受診の再フォローと経過確認
効果検証結果	特定保健指導実施率2021年度37.0%→2022年度11.6%と減少。さらに、ハイリスク対象者2021年度11.2%→12.5%と悪化しており、施策の見直しの要検討。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：グロースエクスパートナーズ株式会社

英文名：Growth xPartners Incorporated.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

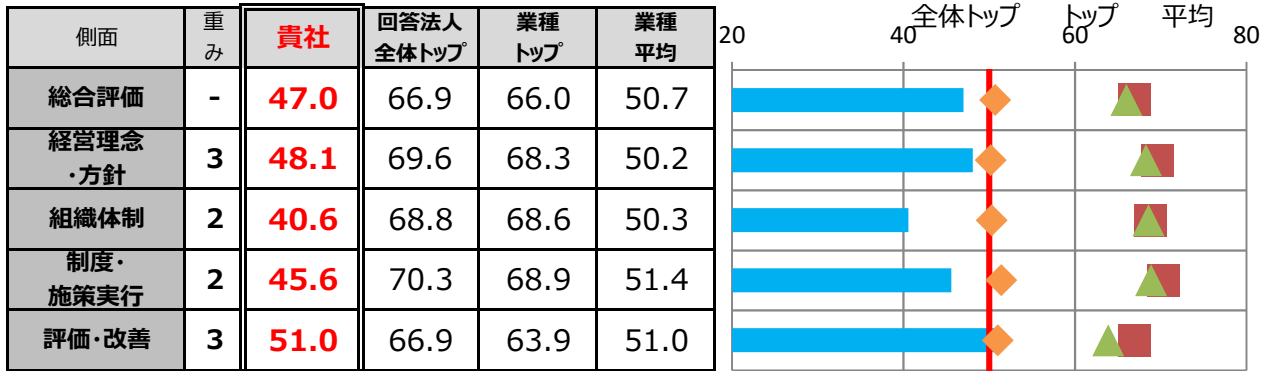
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.0** ↓2.3 (前回偏差値 49.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



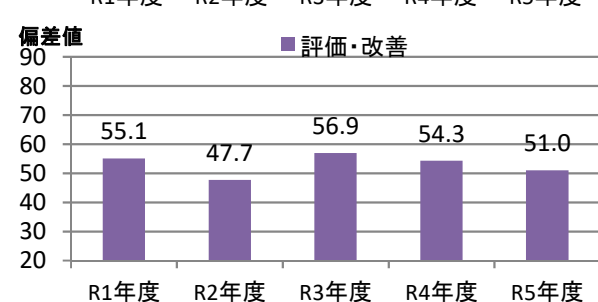
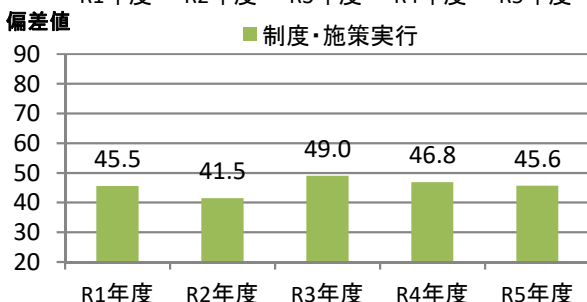
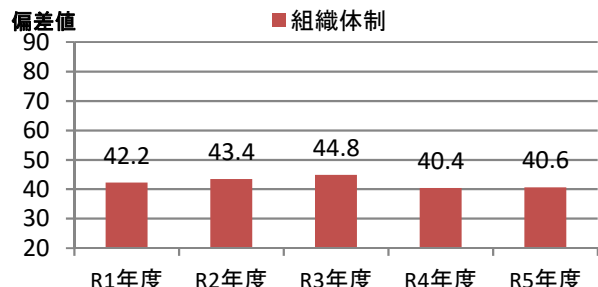
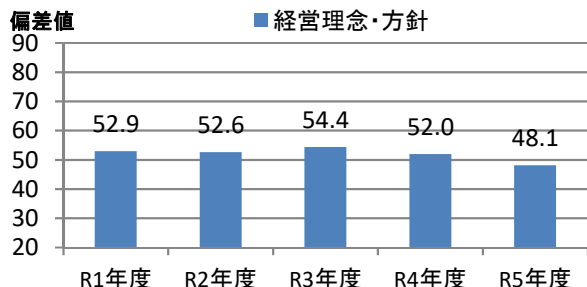
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

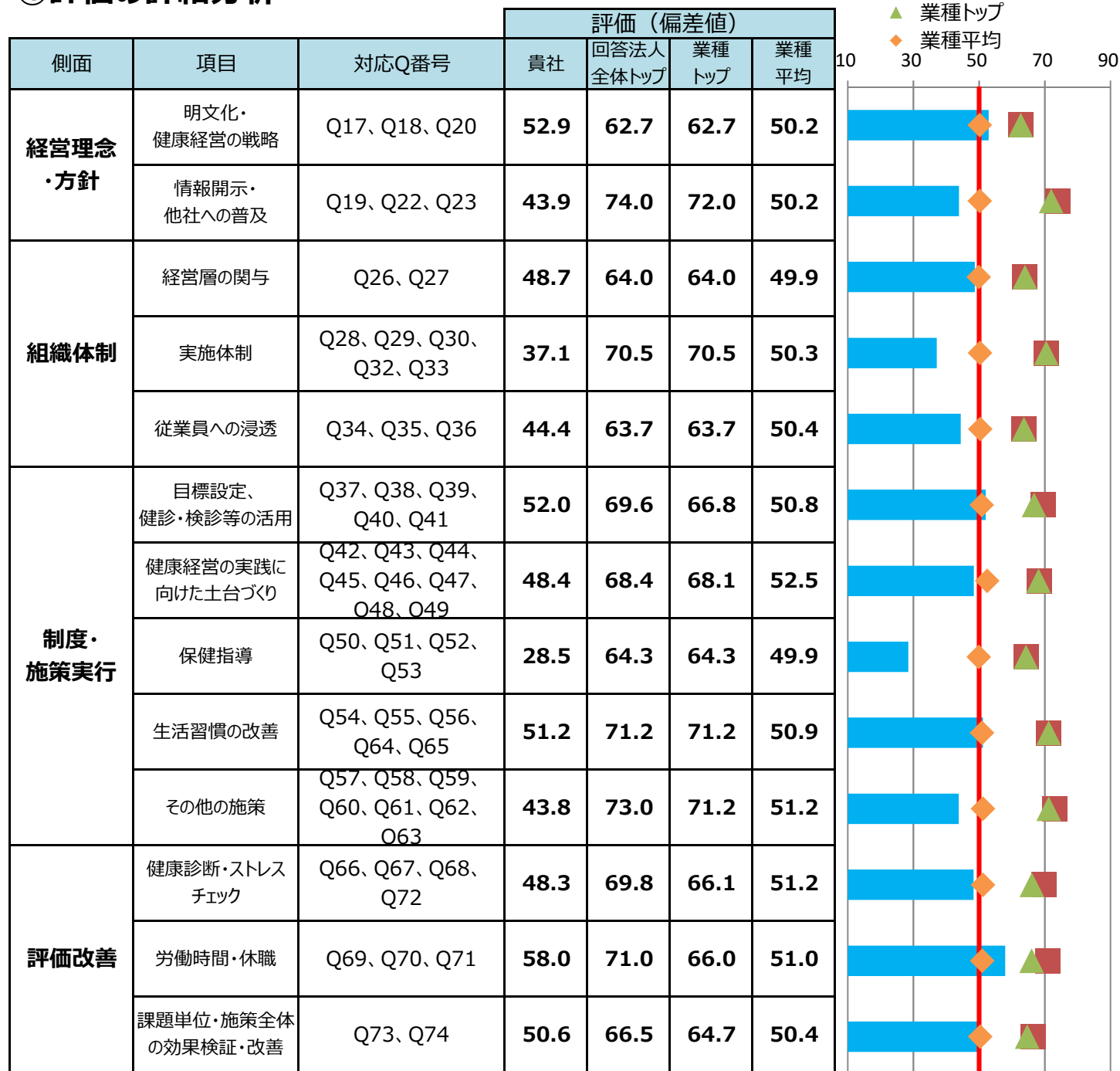
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1601~1650位	1301~1350位	1751~1800位	2201~2250位
総合評価	49.9	47.1(↓2.8)	52.2(↑5.1)	49.3(↓2.9)	47.0(↓2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 リモートワークを継続しており、ローテーション出社になっているが、従業員同士が交流する機会が限られている。交流があっても特定のメンバーだけになっている
	健康経営の実施により期待する効果	リモートワークを継続していく中で、いつも同じ間隔で出社するのではなく、3ヶ月毎に変更し、普段会わない従業員同士が交流する機会を健康経営の取り組みで設ける。交流することにより、エンゲージメントを高める。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 リモートワーク中心だが、食生活が偏っているものと推測する。
	健康経営の実施により期待する効果	OFFICE DE YASAIという福利厚生を設け、従業員が野菜を摂取できる環境(習慣)を作り、食生活を見直すきっかけを作りつつ、健康状態をより良い状態を維持し、パフォーマンスを向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.gxp-group.co.jp/wellness.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	業務に対してアイデアの発案や、チーム活性化において一躍担った従業員にインセンティブの付与を行っ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	グループが経営する飲食店において栄養バランスの取れた弁当を調理し、毎日社員に支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	IT駆伝のことを記載する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員の睡眠不足による生産性低下を防止する。 2021年度の「睡眠により十分な休養がとれている人」の割合が53.9%といった数値が算出された。約2人に1人が休養が取れていない状況になっている。
	施策実施 結果	産業医による睡眠セミナーを実施。
	効果検証 結果	2022年度の健康経営調査では「睡眠により十分な休養がとれている人」の割合が45.3%となった。産業医によるセミナーを実施したが、効果は得られなかった。生産性低下を防ぐためにも産業医と再度睡眠の重要性を周知する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社システックス

英文名：

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

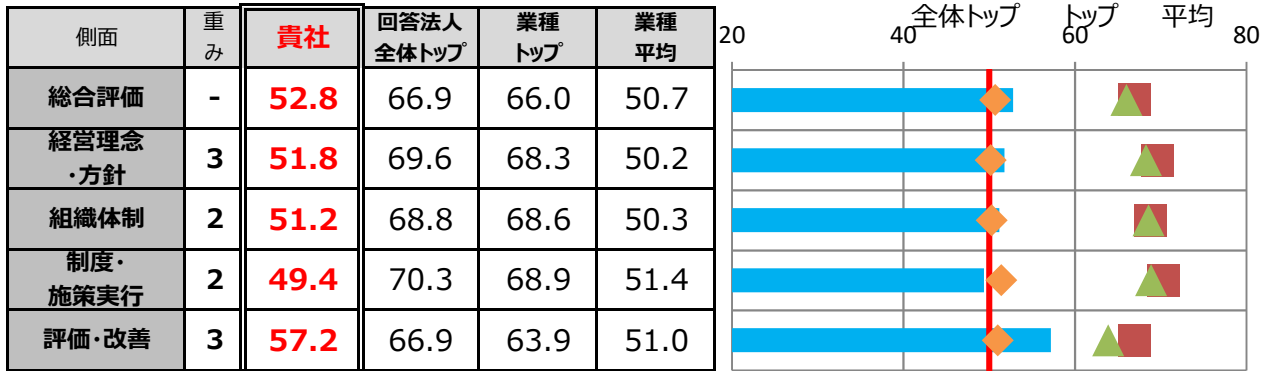
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.8** ↑1.7 (前回偏差値 51.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



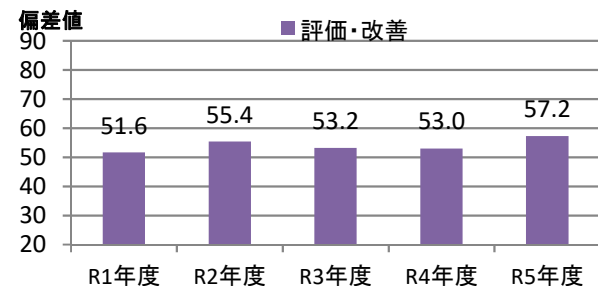
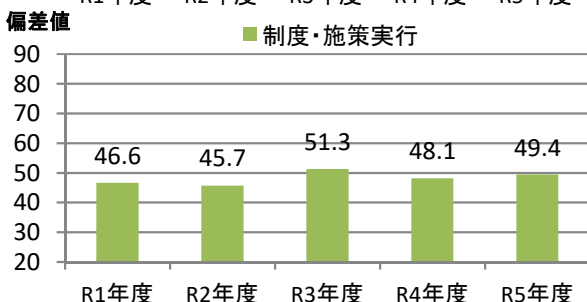
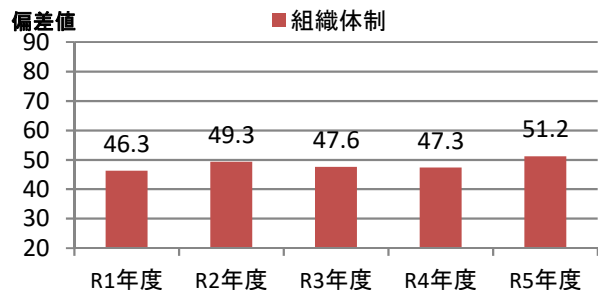
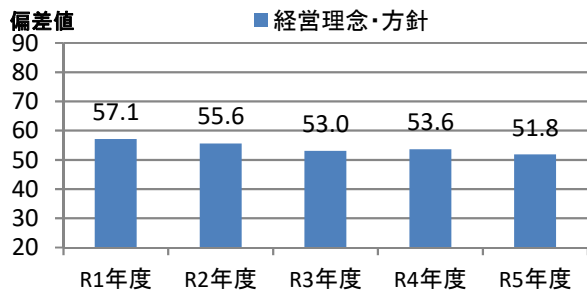
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

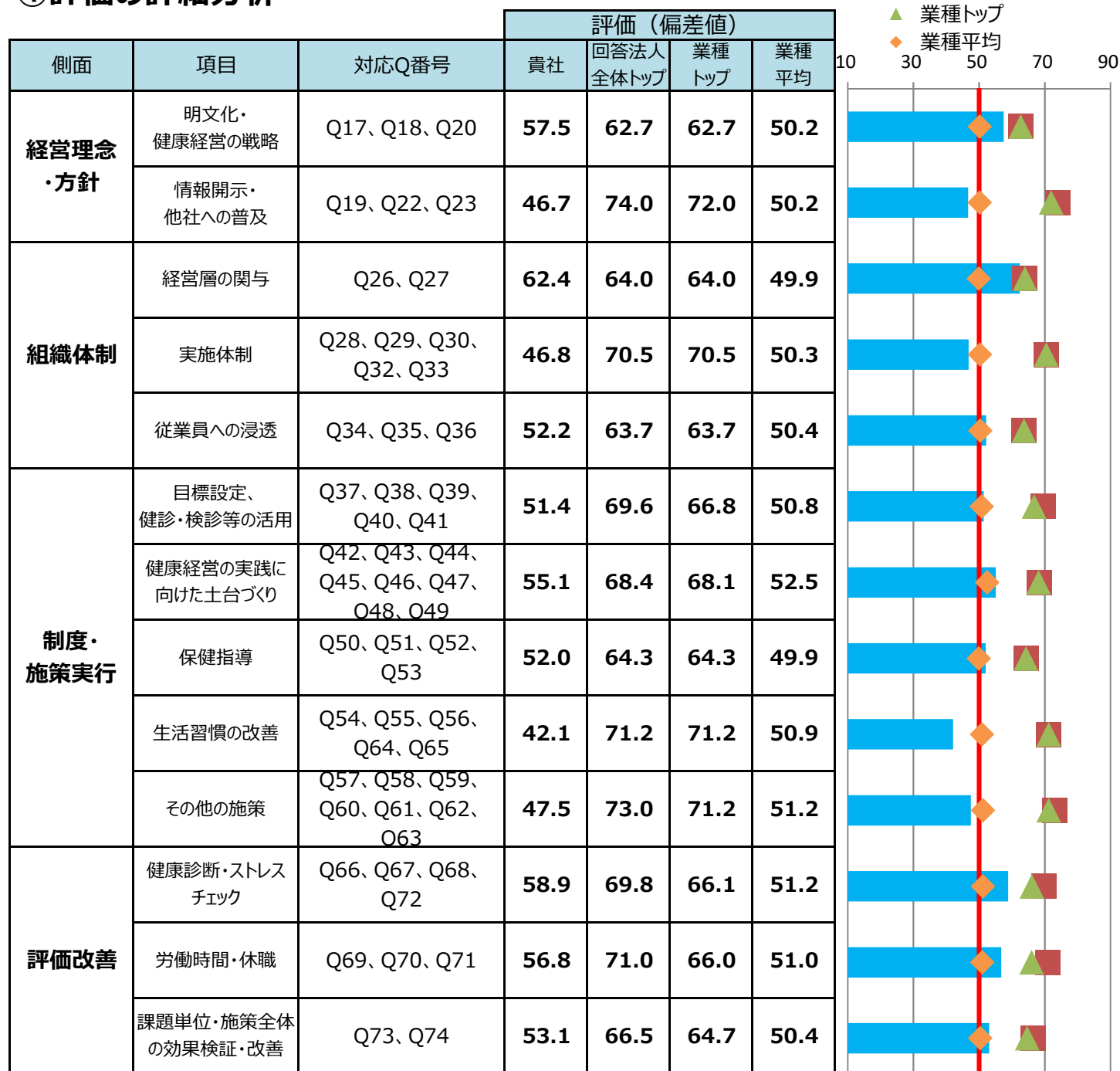
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	1101~1150位	1351~1400位	1501~1550位	1451~1500位
総合評価	51.2	52.3(↑1.1)	51.6(↓0.7)	51.1(↓0.5)	52.8(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材定着や採用力向上のため、給与や賞与の金銭面については同業他社を上回る水準を維持している。しかしながら、いくら金銭面が充実していても、従業員が常に健康で生産性の高い仕事ができなければ、結果的に離職の可能性は高まってしまう。また、不健康な企業に入社希望を出したいと思わない。そのため、福利厚生面、特に健康経営については、これまで以上に充実した環境を整えていかなければならない。
	健康経営の実施により期待する効果	人間ドックの受診やインフルエンザの予防接種の費用補助だけでなく、残業時間の削減（平均15時間/月）や時間単位で取得できる年次有給休暇の導入等を行うことで、従業員の健康維持やプライベートの充実、生産性の高い仕事の実現が可能と考える。また、取り組み内容を第三者より高評価をいただき、表彰等をされることで、採用時のアピールポイントにも繋げることができる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.systemex.co.jp/corporate/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	長野市で開催される夏祭り「長野びんずる」への参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事改善やサキベジ管理アプリの「あすけん」導入を推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	長野県が提供しているアプリ「協会けんぽウォーク」の導入を推奨し、ウォーキングの実施を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢が上がるとともに、大病による長期離脱者も増えてきている。また、精密検査や任意検査の対象となる従業員も増えてきている。そのような状況だからこそ、病気の早期発見、早期対応のために、精密検査や任意検査の受診率を100%にしたい。しかしながら、蓋を開けてみれば受診率100%からは程遠い状況であるため、100%まで向上できるような対策を考えていかなければならない。
	施策実施結果	2度の督促メールの発信と社内掲示板での通知に加え、2022年度からは社内SNSを活用して対象者に直接メッセージを送信することで「知らなかった」、「忘れていた」等の言い訳をなくすことができた。
効果検証結果	社内SNSを活用することで、直接本人に受診を促すことができたとともに、受診しない明確な理由も聞き出すことができた（多くの従業員が「コロナで受診したくない」、「忙しい」と言う理由）。ただし、受診率は72.4%（2021年度）から50.0%（2022年度）に低下しているため、精密検査・任意検査の受診率100%の目標からは離れてしまった。引き続き、社内SNSを有効に活用しながら、受診率を向上させていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍により、様々なイベントへの参加が制限された。それにより、業務外での従業員間のコミュニケーションが、以前よりも圧倒的に不足している。特にコロナ禍の中で入社した若手従業員のコミュニケーション不足は顕著である。
	施策実施結果	県主催のウォーキング大会に参加したことで、専用アプリ内でのコミュニケーション、さらには声を掛け合い休日にウォーキング等にも出掛ける従業員が増え、コミュニケーション活性化に繋げることができた。
効果検証結果	少人数の参加でスタートしたウォーキング大会も、毎年参加者が不参加者に充実感や達成感を共有したことで、2020年度は本社のみで3人、2021年度は本社のみで9人の参加だったが、2022年度は本・支社で36人の参加と、確実に人数を伸ばすことができてきている。しかしながら、全従業員数で考えた場合、参加率は30%程度とまだまだ低いため、引き続き参加率の向上に努め、従業員間のコミュニケーション促進に繋げていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エルシーバイ株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

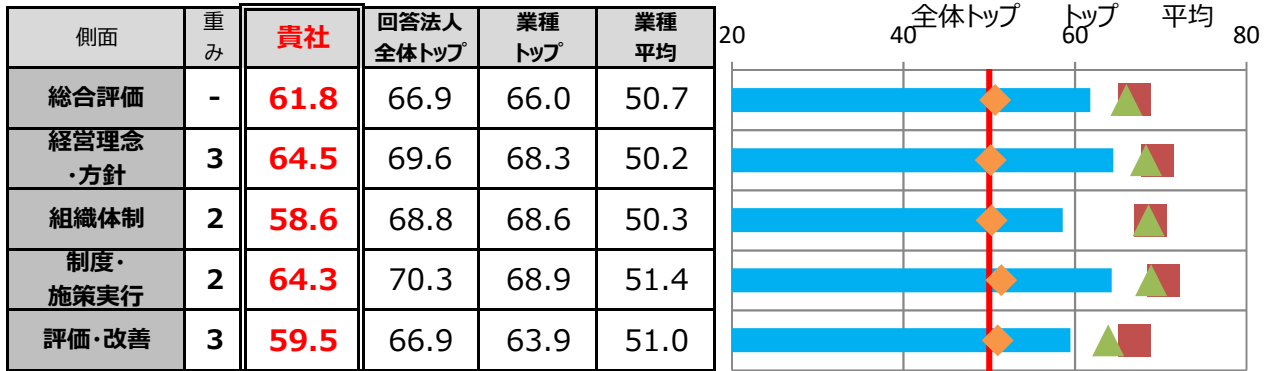
①健康経営度評価結果

■総合順位：**401~450位** / **3520社中**

■総合評価：**61.8** ↑1.3 (前回偏差値 60.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



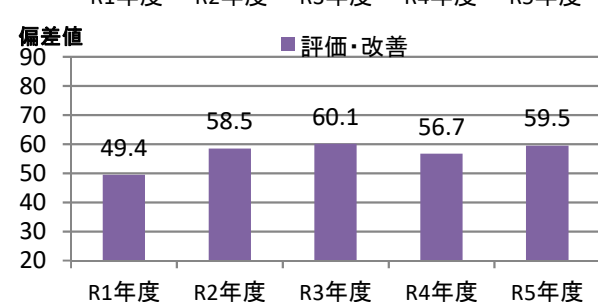
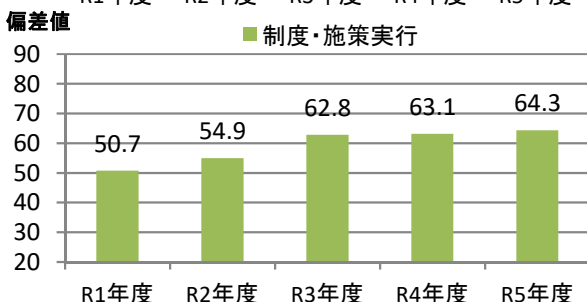
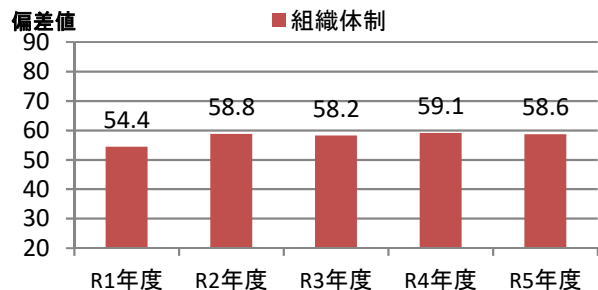
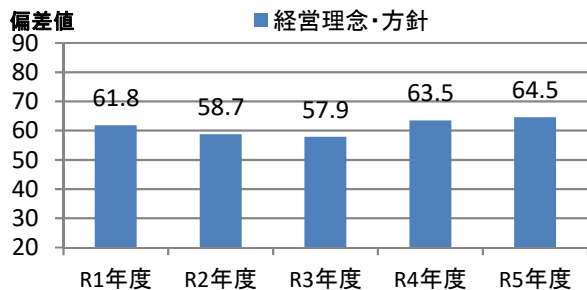
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

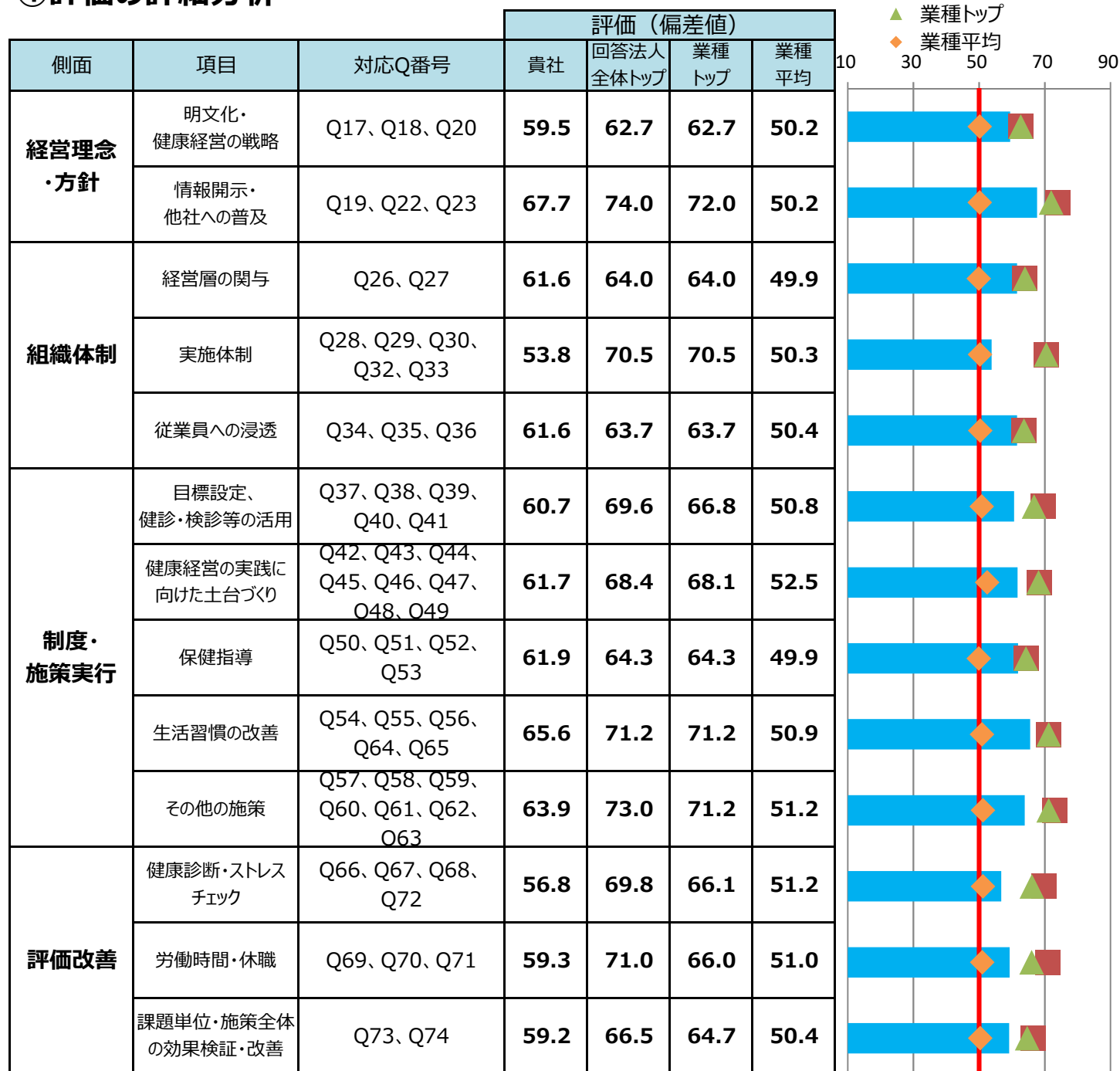
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	601~650位	451~500位	451~500位	401~450位
総合評価	54.4	57.9(↑3.5)	59.6(↑1.7)	60.5(↑0.9)	61.8(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢の上昇や定年延長、ワークスタイルの変化に伴う働き方の多様化により、従業員の労働生産性を確保していくことが難しい状況となっている。健康リテラシーの高い従業員割合と、労働生産性を向上させ、ウェルビーイングの充実を図り、維持していくことが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康リテラシー（当社独自の指標）の高い従業員は、低い従業員と比べ仕事におけるパフォーマンス発揮度が約1.3倍高い結果となっている。健康リテラシーを高めることが労働生産性の向上に繋がるため、各種の施策により健康リテラシー向上を図っている。健康リテラシーの高い従業員割合について、現在の64.6%から2025年後の80%を目標と考えている。健康経営の取り組みにより企業価値や社会的価値の向上も期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	自社ホームページ「健康経営の取り組み」 https://www.lcv.jp/corp/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.lcv.jp/corp/health_management/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.lcv.jp/corp/health_management/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.lcv.jp/corp/health_management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	定期的に実施される「諏訪湖清掃」への組織として参加協力している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「健康レシピコンテスト」実施。参加率を上げることが課題。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動習慣定着のためウォーキングイベントを開催。インセンティブ付与。恒例イベントとなり、年々参加率が増加している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.0	%
管理職限定	○	全管理職の	0.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	有所見者へ受診勧奨を行っているが、再受診率が向上しない。毎年有所見となる者もあり、従業員自らが健康を管理・保持する意識を高める必要がある。血圧リスク保有率が同業全国平均と比較し5.9%高い「42.1%」となっている。また、肝機能リスクは全国平均よりは若干低いものの、県平均よりは6.6%高い「37.4%」となっている。平均年齢の上昇により、発症リスクが高まる懸念もあり、未然に防止する必要がある。
	効果検証結果	ワークフローシステム化により、有所見者の再受診率が把握しやすくなった。2022年度は再受診率「60.7%」で2021年度「56%」より『4.7%』増となった。しかし、受診率が向上した理由の1つは、フローを見直したことが挙げられ、有所見者が大幅に減少したわけではないため、今後注視する必要がある。導入したばかりの健康サポート休暇の利用推奨など「再受診率100%」の目標達成に向けて取り組んでいく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働が1か月45時間を超える者がおり、過重労働による傷病が懸念される。2022年4月に7名、2022年5月に21名が45時間を超えていた実績となった。過重労働は疲労が蓄積して仕事の効率を落とすばかりでなく、精神的・肉体的の健康障害発祥のリスクになると判断し、状況を把握して事前に対策を講じる措置を行う必要がある。また、仕事に追われて健康的な生活を送れなくなるのを防ぐためにも対策が必要である。
	効果検証結果	2023年1月～3月は45時間超過者が0人と大幅に減少でき、施策の効果を確認することができた。ノー残業デーも有効に活用して退社後の時間を有意義にプライベートに使用することにより、仕事へのモチベーション向上や仕事とプライベートの両立ができていく。この状況が続くように継続して時間外労働の管理を行い、社員の意識向上に活用していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電気通信システム株式会社

英文名：NEC Communication Systems, Ltd.

■加入保険者：日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

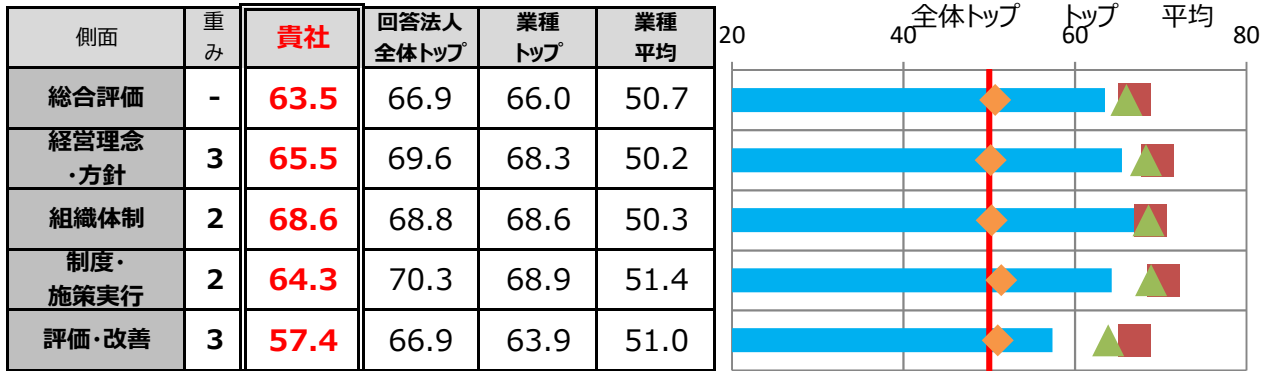
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↑3.3 (前回偏差値 60.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



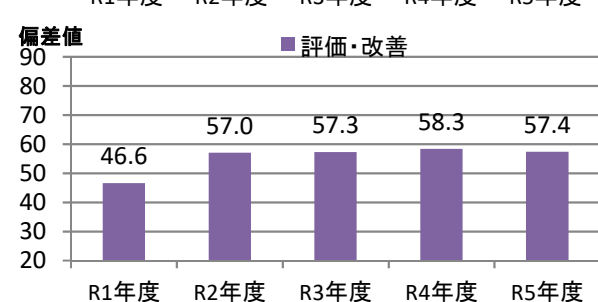
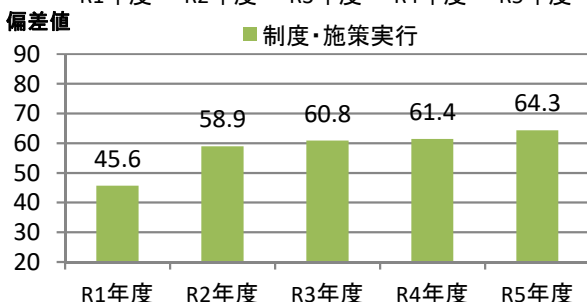
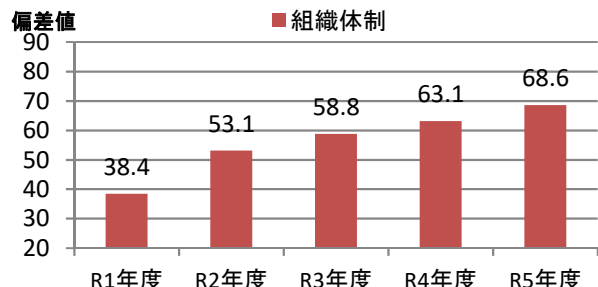
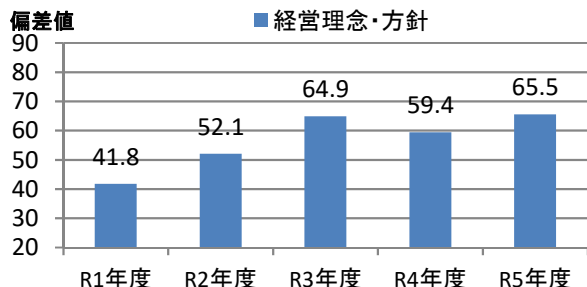
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

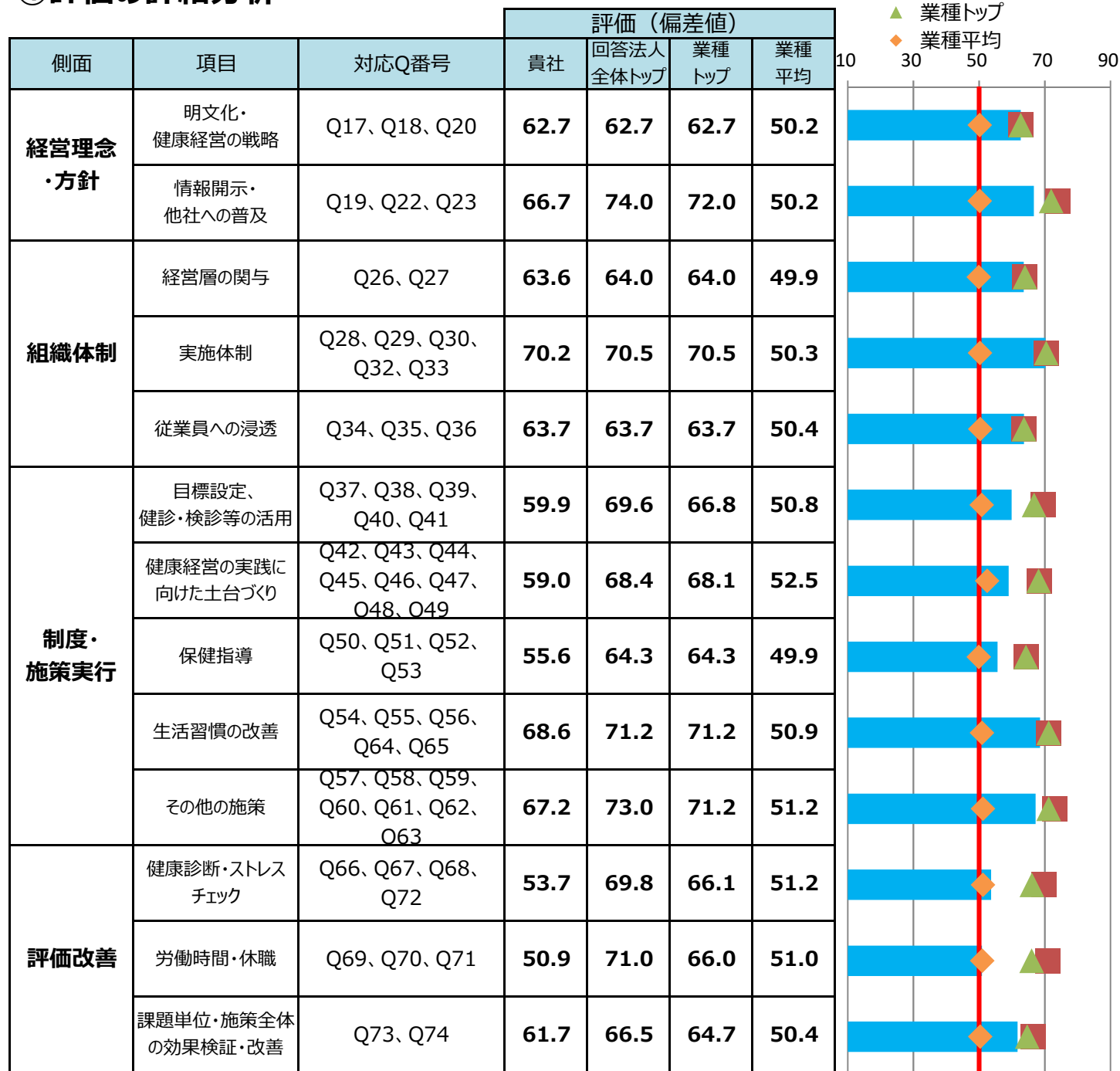
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	851~900位	301~350位	501~550位	151~200位
総合評価	43.3	55.1(↑11.8)	60.6(↑5.5)	60.2(↓0.4)	63.5(↑3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は知識集約型企業であり、社員の高いパフォーマンスが事業の成長に必須である。全員が健康を大切に思い、自律的に健康に向けた行動をし、また、いきいき風通しの良い職場で、働き甲斐をより高め、全員が元気に、高いパフォーマンスを発揮できていることの実現が、事業の成長、企業価値を向上させる上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	全員が健康を大切に思い、自律的に健康に向かう行動を行い、また、いきいきと働き甲斐を感じ、高いパフォーマンスを発揮している状態となることを期待する。具体的な指標としては、2025年度までに、「生活習慣を改善したあるいは近々改善する予定である」社員の割合を、2022年度の48.9%から100%へ、また、エンゲージメントスコアを2022年度の39.0%から50.0%以上へ改善することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ncos.co.jp/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ncos.co.jp/health/index.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ncos.co.jp/health/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ncos.co.jp/health/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	36	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	地域毎に元気活動というコミュニケーション活動を行っており、その集大成として創立記念の全社イベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	年2回の健康月間中に、全社で職場懇談会を実施し、社員の食習慣の課題の共有及び意見交換をする場を設定。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	セルフメディケーションツールとしてハピルスを提供。年2回ウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	73.0	%
限定しない	○	全従業員の	24.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社では疾病の発生予防のために「全員が健康を大切に思う文化の醸成」を目指しているが、定期健康診断問診票の結果で、「生活習慣を改善している」、「近々改善する予定がある」社員の割合が未だ低く、健康アンケートの結果にて「生活習慣を改善する必要があると感じているが行動変容できない」という回答がまだ多くあり、行動変容できるようにいかにサポートをしていくかが課題である。
	施策実施結果	全員参加型の取り組みを実施。全職場での健康をテーマとする職場懇談会を実施。当社の健康推進活動の情報共有やお互いの健康に関する情報交換、健康アンケートで社員の意識や活動浸透度、意見・要望を把握。
効果検証結果	2022年度定期健康診断の間診結果において、「生活習慣改善に向けた意志」があるとする回答が2021年度の46.8%から2022年度の48.9へ増加。一方で、2022年度健康アンケートにおいて、「生活習慣改善が必要と思っているが実行できない社員の割合」が10%程度改善しているものの、まだ、約30%が行動変容できていないことがわかった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	禁煙は健康に害があることは明白であり、従業員および家族の健康推進を図るために喫煙者ゼロに向けた取り組みが必要である。
	施策実施結果	2023年度就業時間中全面禁煙を継続周知、卒煙プログラムへの参加呼び掛けを電子メールやTeams等に加え、全員参加の職場懇談会、健康アンケートを活用。卒煙プログラムには31名が参加。
効果検証結果	喫煙率が16.7%から15.1%へ改善。残り15.1%に対してより強化した施策を継続実施する必要あり。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ゼウス・エンタープライズ

英文名：ZEUS enterprise

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

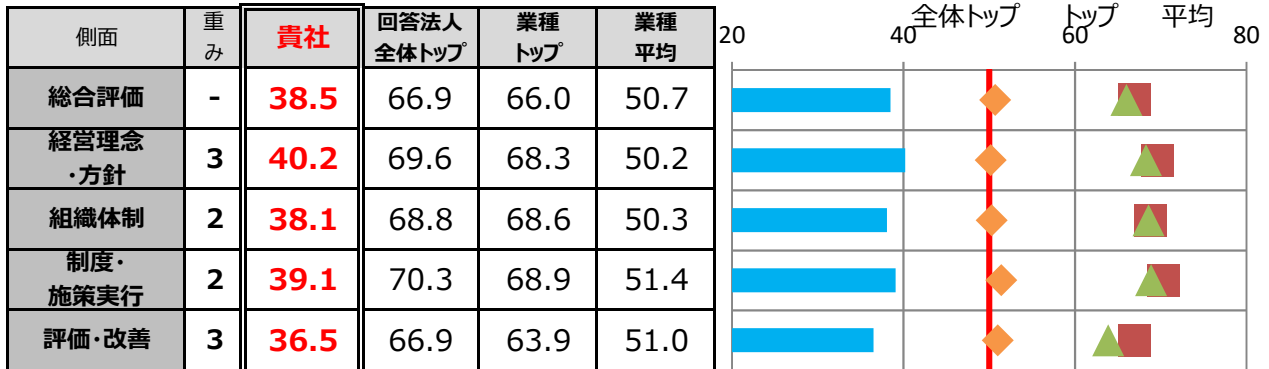
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **38.5** ↓0.2 (前回偏差値 38.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



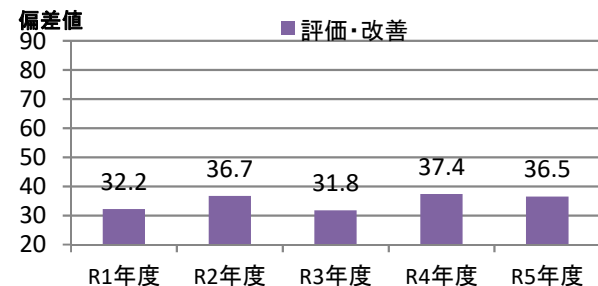
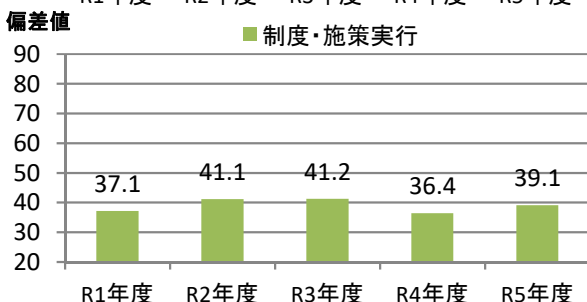
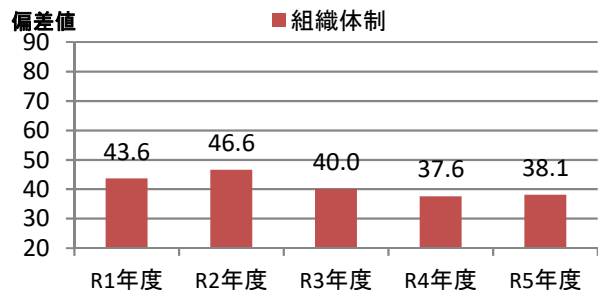
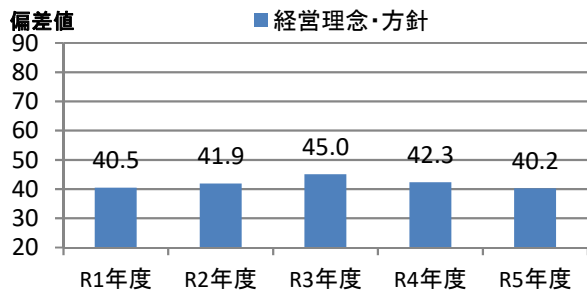
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

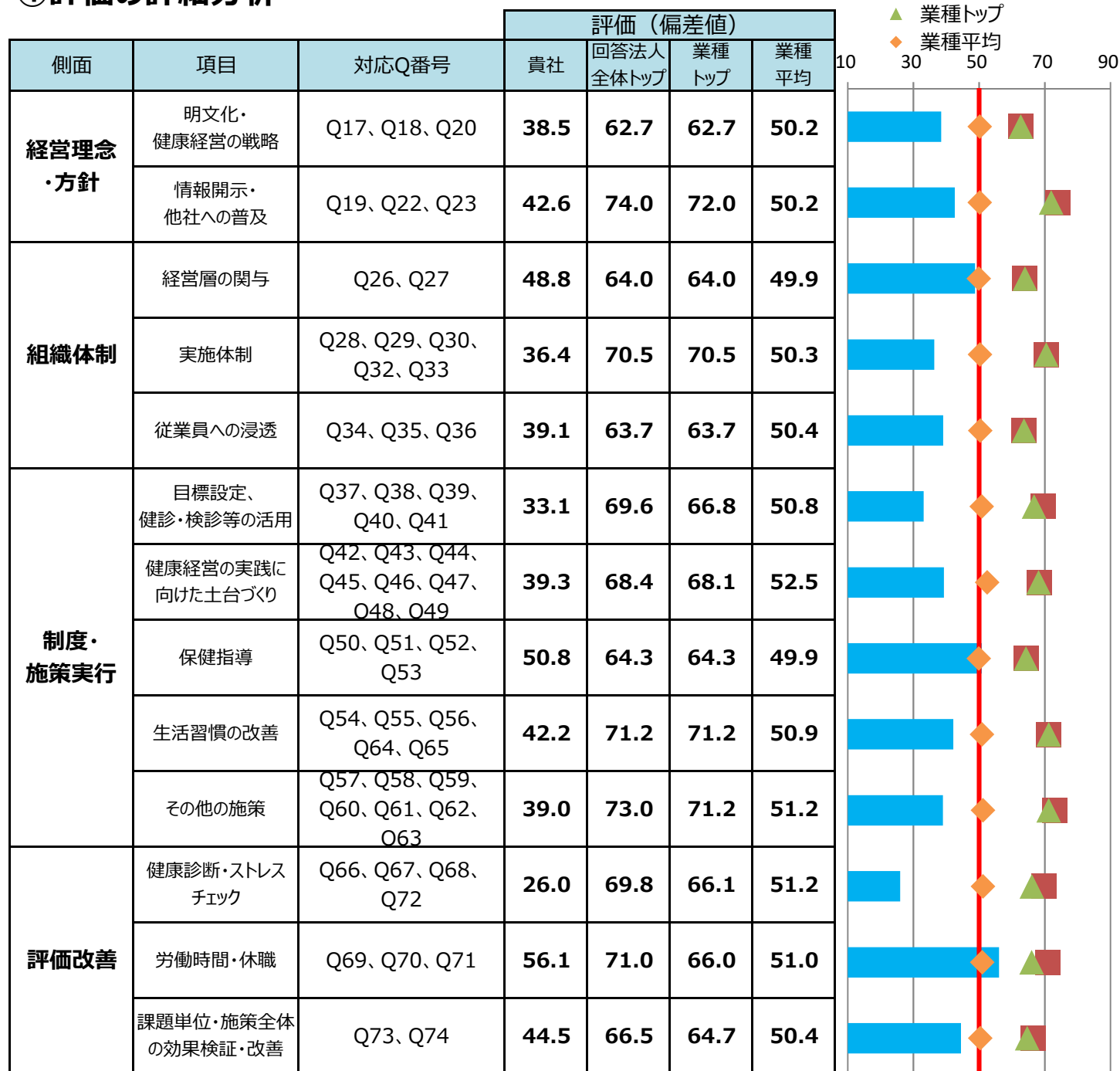
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2051~2100位	2451~2500位	2751~2800位	3101~3150位
総合評価	38.0	41.1(↑3.1)	39.3(↓1.8)	38.7(↓0.6)	38.5(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が年々厳しくなる中で、従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が大きな課題である。また新規採用をする上で会社の魅力を増やし採用力を向上させることも大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられること、および応募者にとって安心して長く働ける会社だと感じてもらうことを期待している。具体的には年次休暇を使用せずとも病欠休暇や生理休暇を有給扱いとれる会社独自の休暇制度を採択した。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 会社の年数が上がることで社員の年齢層も上がり、親の介護や配偶者の転勤等で勤務地に通勤できなくなり退職せざるを得なくなるケースが少しずつ増えてきた。まだ少数ながらこういった家庭事情により優秀層を失うことは課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	家庭の事情等でやむを得ず退職となるケースがなくなること。まだ職種が限定されるが、具体的には関東から離れる際に、転居先でも勤務が可能になるようテレワーク等の柔軟な働き方を少しずつ増やしている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.zeus-enterprise.co.jp/initiative/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内イベントを年に複数回開催し、労働組合が開催するイベントにも金銭的支援をしている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	66.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブ等の優待割引が利用できる福利厚生制度を取り入れている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	30.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新型コロナウイルスの流行からか、メンタルヘルス不調になり退職する社員が増加したこと。
	施策実施結果	社員のメンタルヘルスケアのため、人事面談を強化し、面談担当者を1名から2名に増やした。（早期発見のため、メンタルヘルス不調を訴えていない社員にも定期的に実施）
効果検証結果	新入社員の鬱症状発生率が減少した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	派遣事業という特性上、横のつながりが持ちにくい。
	施策実施結果	帰社日を設立。帰社日では参加型（レクリエーション要素もある）の研修の他、任意参加の懇親会があり、2022年参加率：80.5%。
効果検証結果	横のつながりを広げる機会が設けられた。運用が纏まってきたら次のフェーズとして運用をさらにブラッシュアップしていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スクウェア・エニックス

英文名：SQUARE ENIX CO., LTD.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

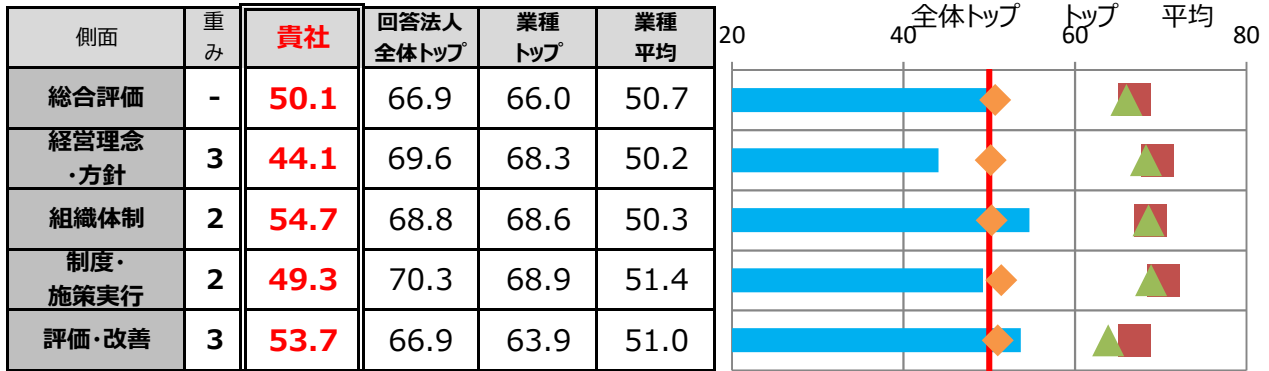
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.1** ↑2.2 (前回偏差値 47.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



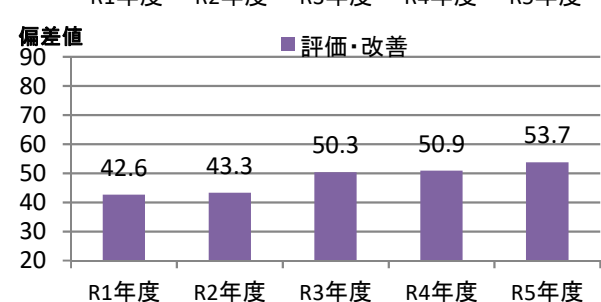
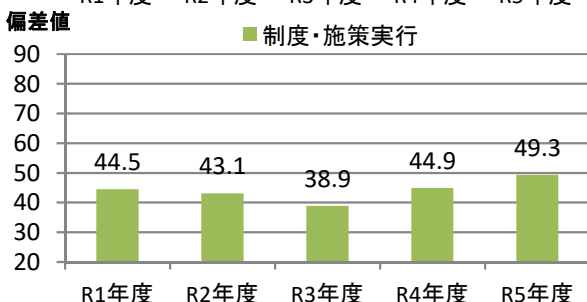
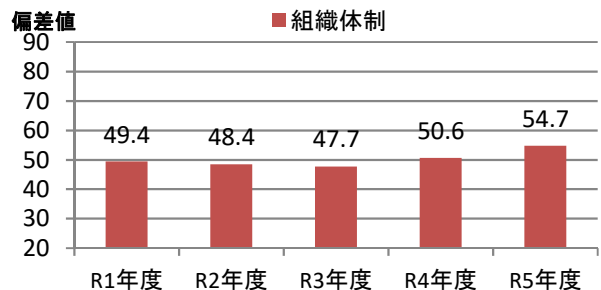
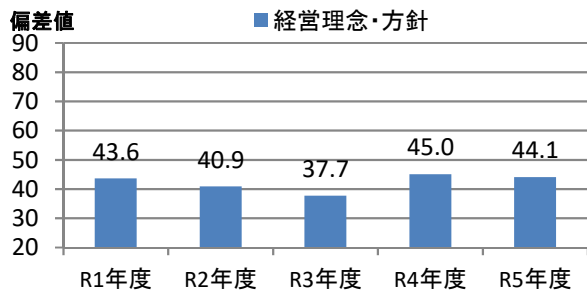
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

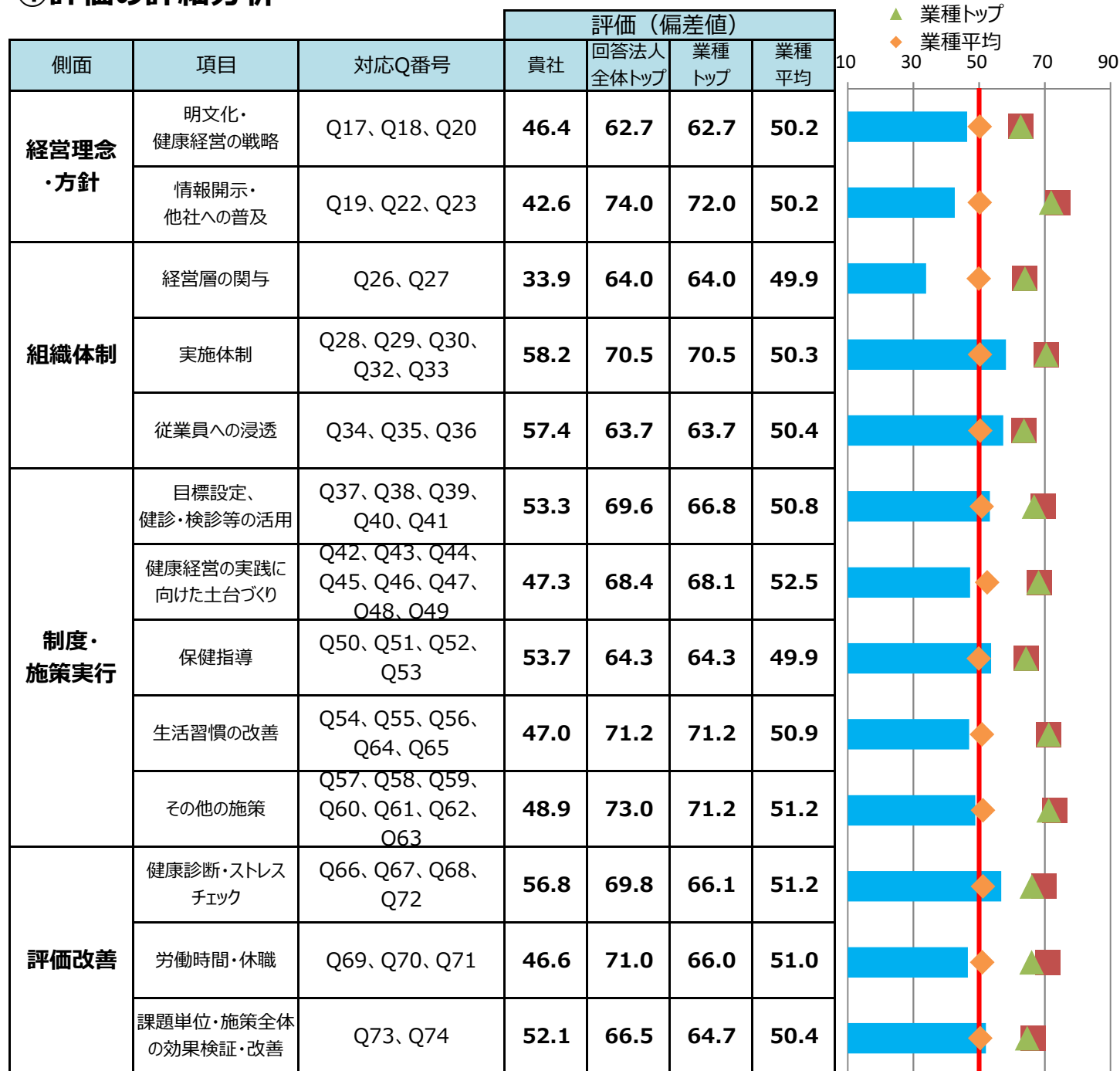
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	1851~1900位	2201~2250位	1951~2000位	1801~1850位
総合評価	44.6	43.6(↓1.0)	43.7(↑0.1)	47.9(↑4.2)	50.1(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の心身の健康増進を図ることで、不健康や疾病による生産性低下を防ぎ、パフォーマンスを向上させる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康リスクのある従業員の放置ゼロ、プレゼンティズム、アブセンティズムの低減やワークエンゲージメントの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jp.square-enix.com/recruit/career/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.8	%
-------------------------------	------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	毎月簡易な質問に回答し、その変化を可視化することを通じ、コミュニケーションの活性化を目指す取				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	生活習慣記録のアプリを用意し、記録することで健康増進のインセンティブポイントが獲得できる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリを利用し、目標歩数の達成を目指すイベントを実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は年を追うごとに低下傾向にある。しかしながら、会社の各フロアごとに喫煙ブースが設置されているため、たばこを吸いたいときに吸える環境であった。
	施策実施結果	上層部と協議し、2020年度より喫煙ブースの削減を実施。また禁煙ポスターを社内および喫煙室に掲示するなど、啓蒙活動を実施。
効果検証結果	特定健診対象者の喫煙率は、2022年度で上昇してしまったが、全体的な喫煙率は減少傾向。 特定健診対象者＞2020年度：15.4%→2021年度：15.1%→2022年度：17.8% 全社＞2020年度：21.3%→2021年度：20.4%→2022年度：19.8%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病に関わる有所見率が高い。
	施策実施結果	運動・食事に関わるセミナーの実施や、日々の健康活動におけるインセンティブポイントを導入。
効果検証結果	運動施策やセミナー等への参加者数は増加。 有所見率についても平均年齢の上昇があるものの、微減の結果が得られた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社QTnet

英文名：QTnet, Inc.

■加入保険者：九州電力健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

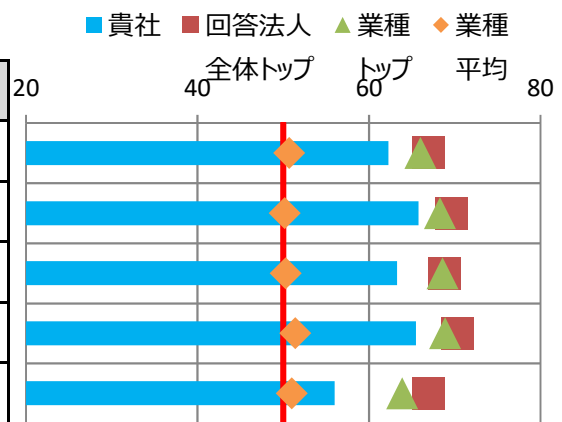
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↑0.9 (前回偏差値 61.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.3	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	65.8	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	63.3	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	65.5	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	56.0	66.9	63.9	51.0



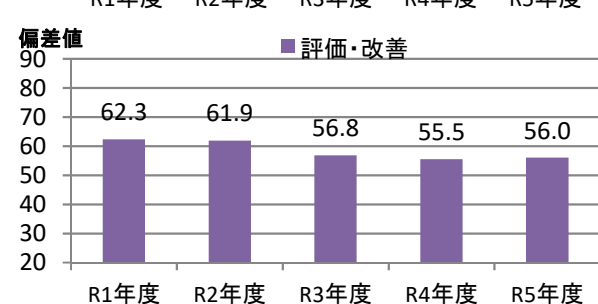
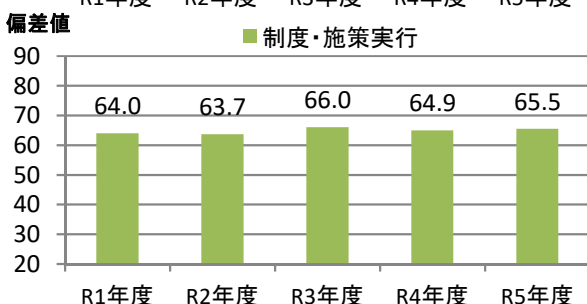
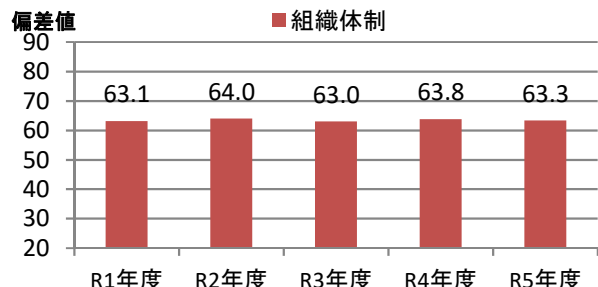
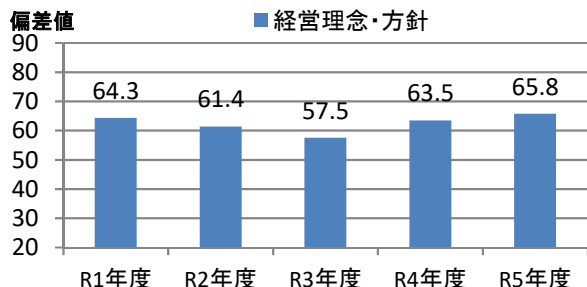
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

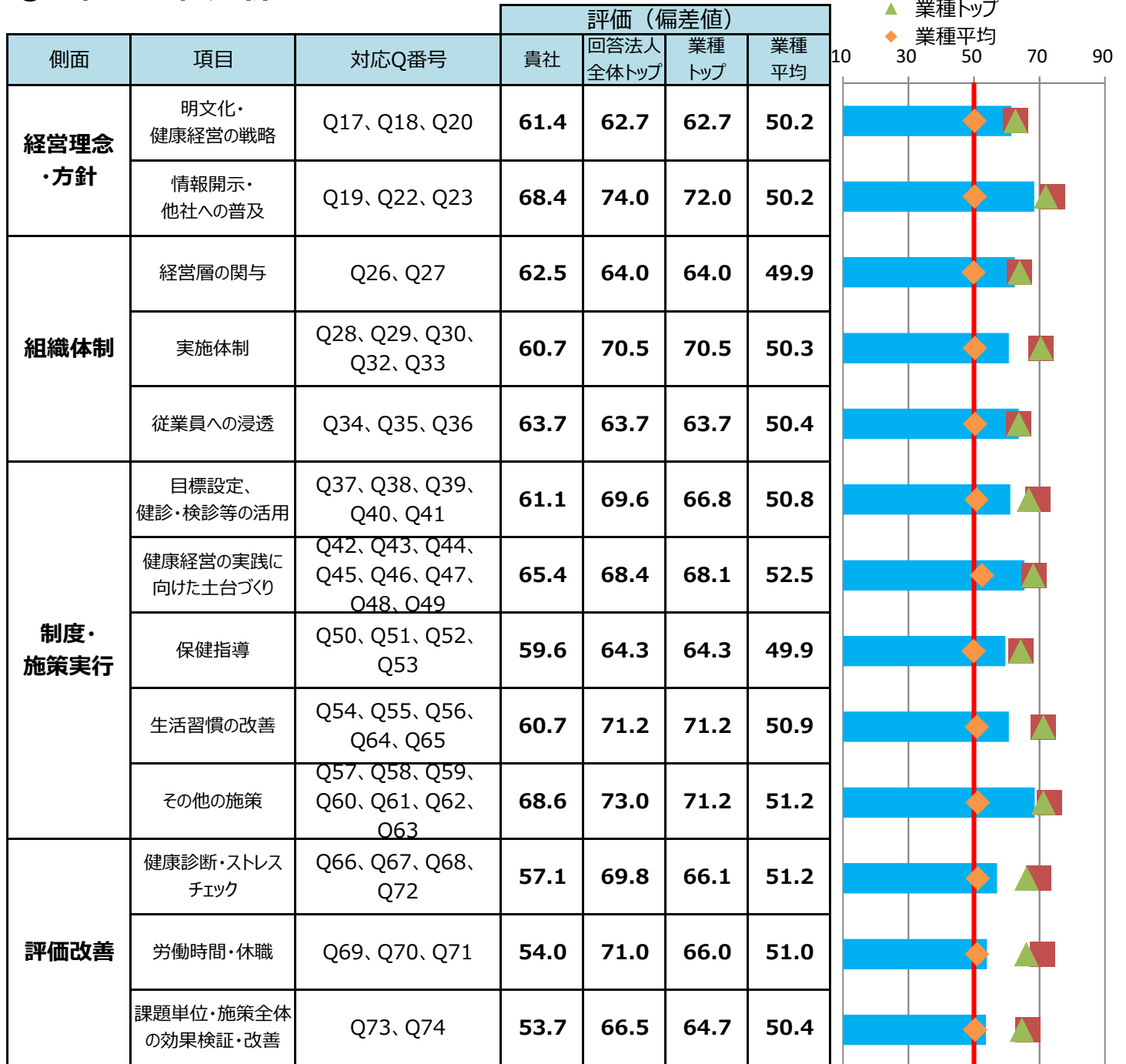
	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	151~200位	401~450位	351~400位	301~350位
総合評価	63.4	62.5(↓0.9)	60.1(↓2.4)	61.4(↑1.3)	62.3(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析

- 貴社
- 回答法人全体トップ
- ▲ 業種トップ
- ◆ 業種平均



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は2030年度 ICTで九州のリーディングカンパニーとなることを目指し、「売上高1,000億円」と「チャレンジすることを尊重し、社員がいきいきと働ける企業風土づくり」を掲げている。それらを実現させるためには、①従業員のストレス管理やメンタルヘルスの向上への取り組み。と、②パフォーマンスに直結する従業員の満足度や生産性の向上を向上させるワークライフシナジーの推進を課題としている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①ストレスやメンタルヘルスの問題を軽減させることで、従業員のモチベーションや集中力が高まることによる生産性の向上、チームワークの強化などの効果が期待できる。また、②仕事とプライベートの調和を図ることができる環境を整えることで、従業員の働きが持続しやすくなり、創造性やイノベーション力の向上、離職率の低下などの効果が期待できる。これらの実現により(a)で掲げたビジョンの達成を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>変化の激しい情報通信業界において、人材の流動も激しいため、若手従業員の即戦力化及び永続的な従業員の定着にむけた取組みや、ベテラン層のノウハウ、技術の継承及びリスキリング等による新しい知識、技術の習得は当社が発展していくうえでは避けては通れない課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>若手社員に対しては、魅力的な働き方やキャリア開発の機会を提供するとともに積極的な挑戦の機会を与え自己効力感及び組織効力感を感じさせることで組織へのロイヤリティを高める。また、ベテラン層に対しては、業務のノウハウに留まらず組織文化の醸成を率先して体現し後進を育みながらも、自身をスキルアップさせる機会を提供することで、変化に対応し得る人材の定着へ挑戦していく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.qtnet.co.jp/company/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.qtnet.co.jp/company/safety.html			
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.qtnet.co.jp/company/safety.html			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.qtnet.co.jp/company/safety.html			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員が加入するクラブ活動（計10部）に対し、活動費や大会参加費など運営にかかる費用を補				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康意識醸成につながるセミナー等の企画2022年度（ベジチェック、歯周病セミナーなど）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回ウォーキングイベント開催。安全衛生委員会等にて表彰内容を協議する等、企画に従業員の意見を反映。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.1	%
管理職限定	○	全管理職の	15.5	%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢が年々上昇する中、健康リスクが高まっており、従業員の健康保持・増進のためには運動習慣を高め、生活習慣病などの疾病を予防する必要がある。
	施策実施結果	ウェアラブル端末を用いたウォーキングイベントを年2回定期的に実施するほか、社内でのヨガ教室を毎週3日開催し、併せてヨガ動画も作成し、従業員に展開した。
効果検証結果	従業員アンケートの「運動習慣のある者」について、2018年度：16.1%から概ね毎年向上しており、2022年度は22.4%まで向上。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者早期発見のため、ストレスチェック結果等の指標を超えたものに対して産業医、保健師による面談を実施していたが、不調に陥る前段階での予防取り組みが必要。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調の未然防止を目的に保健師、産業医と協力のうえ面談対象者を拡大し、面談数を2021年度比115%に増やしました。（2021年度561名>2022年度643名）
効果検証結果	新規メンタル不調者となった従業員のうち、退職に至る従業員の割合が改善しました（新規メンタル不調者のうち、約70%が退職⇒約40%が退職）。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明治安田システム・テクノロジー株式会社

英文名：Meiji Yasuda System Technology Company Limited

■加入保険者：明治安田生命健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

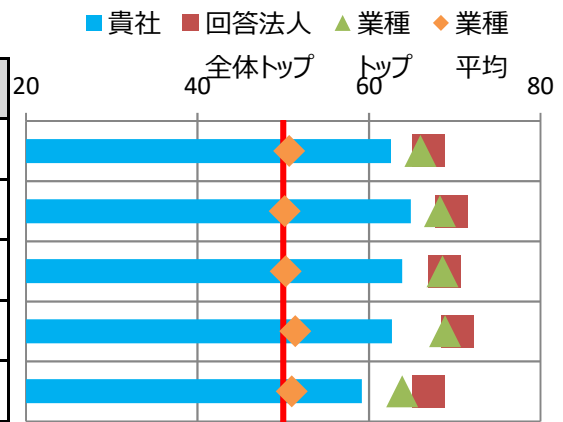
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↓0.2 (前回偏差値 62.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	64.9	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	63.9	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	62.7	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	59.2	66.9	63.9	51.0



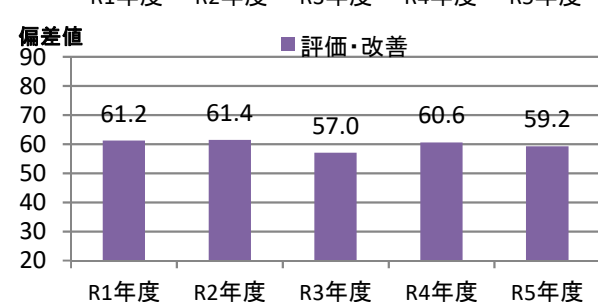
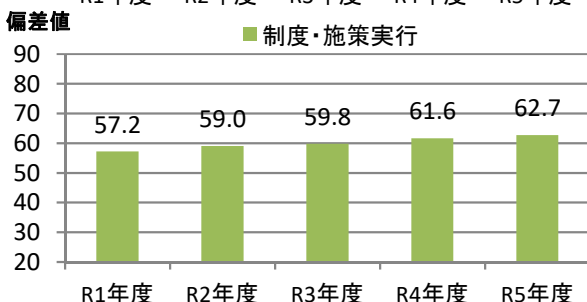
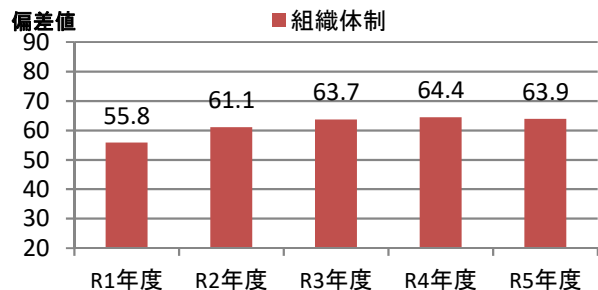
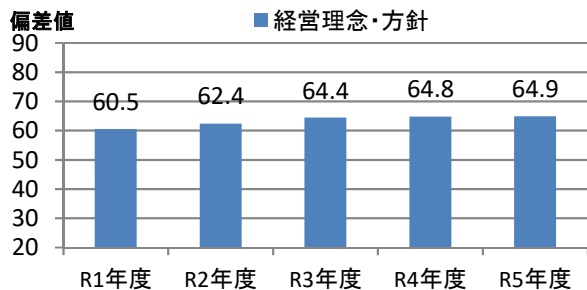
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

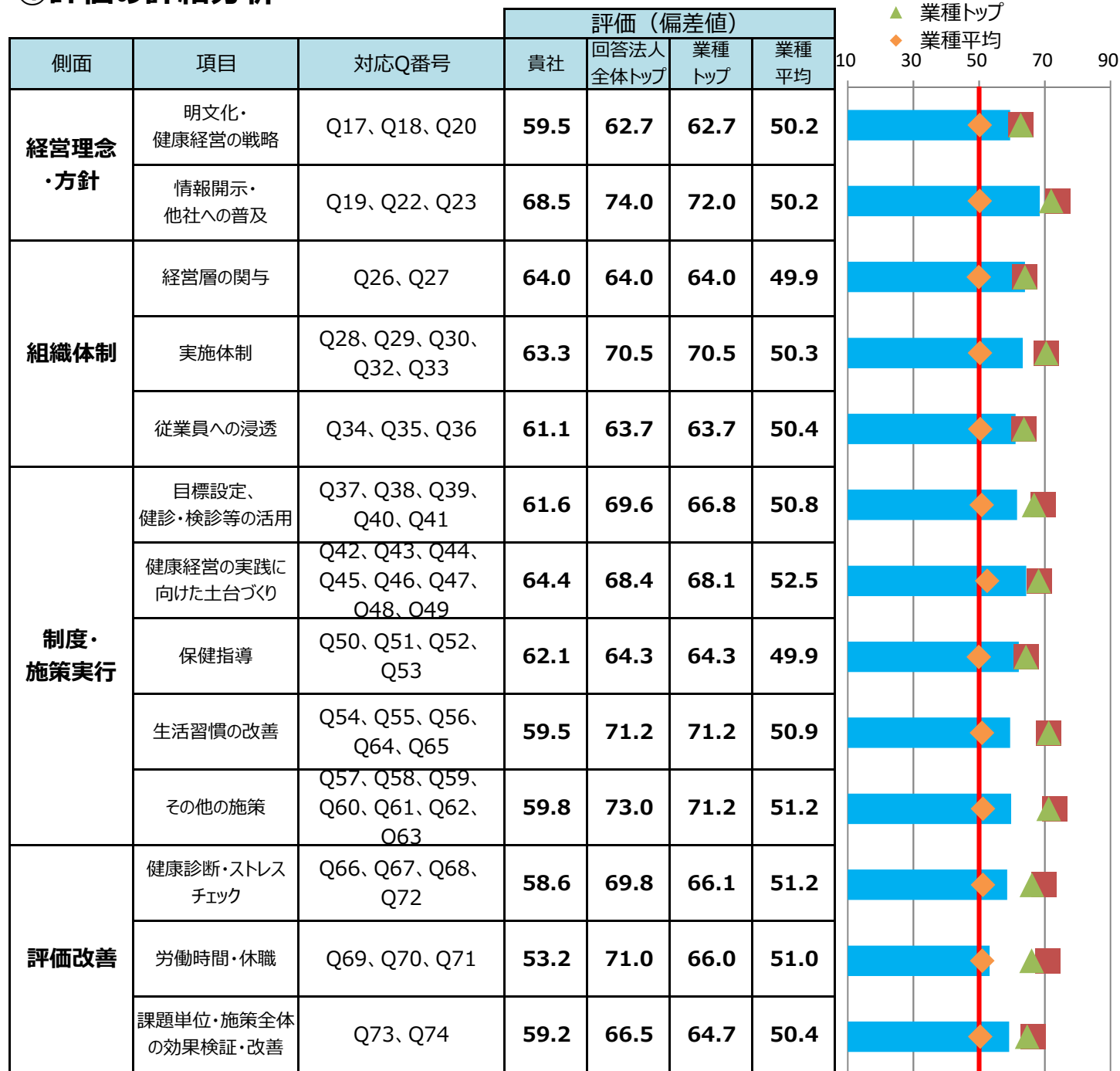
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	251~300位	251~300位	151~200位	251~300位
総合評価	59.1	61.2(↑2.1)	61.1(↓0.1)	62.8(↑1.7)	62.6(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 かつて、当社で働き、生活していくことの「満足度」が低下傾向となり、その影響で、組織の不活性化、退職者やメンタル不調者の増加等が懸念された。また、「満足度」に関し、同業他社との比較や所属単位でのデータが不明であった。よって、「満足度」についての適切な調査を実施、結果データをもとにした対策を実行することによる「満足度」向上により、懸念事項を払拭することが課題と認識。
	健康経営の実施により期待する効果	所属単位での「満足度」を的確に把握し、その結果をもとにした所属内コミュニケーション機会を設定。以って、所属単位での組織活性化を図り、全体的な「満足度」の向上・高位維持を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年、新卒採用の選考・内定後のタームにおいて、他社への志望変更のために、選考・内定辞退者が相当数発生する等、IT企業間の人材獲得競争が激化している。また、入社後における健康不良（主にメンタル）により、休職・退職となるケースも一部あることから、資質が高い優秀人材を安定的に確保し、長く雇用継続することが課題と認識。
	健康経営の実施により期待する効果	採用候補者数（選考エントリー数）を着実に増やし、より厳正な選考を経たうえで、目標とする入社者数を確実に確保したい。具体的には、総合職の新卒入社者数70名以上を確保し、入社後においては、健康維持・向上に資する若年層向けの健康経営施策をきめ細かく展開し、健康不良（主にメンタル）による休職を1.5%以内に抑止することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mytecno.com/corporate/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.mytecno.com/corporate/kenkokeiei/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.mytecno.com/corporate/kenkokeiei/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.mytecno.com/corporate/kenkokeiei/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	8	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	15	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	会社について話し合うコミュニケーション機会として、「全社員参加型ワークショップ」を開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善のためのスマホアプリの利用を推奨				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進・歩数計測のスマホアプリを提供し、ウォーキングキャンペーンを展開				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	19.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2020年度定期健康診断時の問診票を確認したところ、生活習慣病の高リスク化に繋がる可能性のある生活習慣を持った社員が相当数いることが判明。具体的には、タバコ喫煙率が17.1%、就寝直前に夕食をとることが多い社員占率が41.0%であり、改善の余地が大きい状況
	施策実施結果	喫煙対策は、オンラインでの「卒煙プログラム」の導入、「禁煙奨励金」の支給、禁煙デーの設定等を実施。禁煙デーは喫煙者全員が参加。食事対策は、保健師による「食生活改善セミナー」を開催。参加率は96%
効果検証結果	2022年度定期健康診断時の問診票を確認したところ、禁煙率は15.1%に減少（2020年度17.1%）。就寝直前に夕食をとることが多い社員占率は38.8%に減少（2020年度41.0%）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスは、感染症法上の分類が5類に移行となったが、以後も感染者が発生。職場内で感染者が発生することで、感染拡大・クラスターが発生し、重要業務がストップする可能性があるため、感染拡大・クラスター発生防止対策が必要と認識
	施策実施結果	5類移行後も感染状況を把握し、厚生労働省の指針に基づいた外出制限・配慮行動を推奨。感染懸念者に関しては、テレワークへの切り替え、当社で購入した抗原検査キットによる検査によるスクリーニングを実施
効果検証結果	職場内での感染拡大・クラスター発生を0件に抑えることができ、重要業務がストップ・停滞する事象なく推移	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北都システム株式会社

英文名：

■加入保険者：北海道コンピュータ関連産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

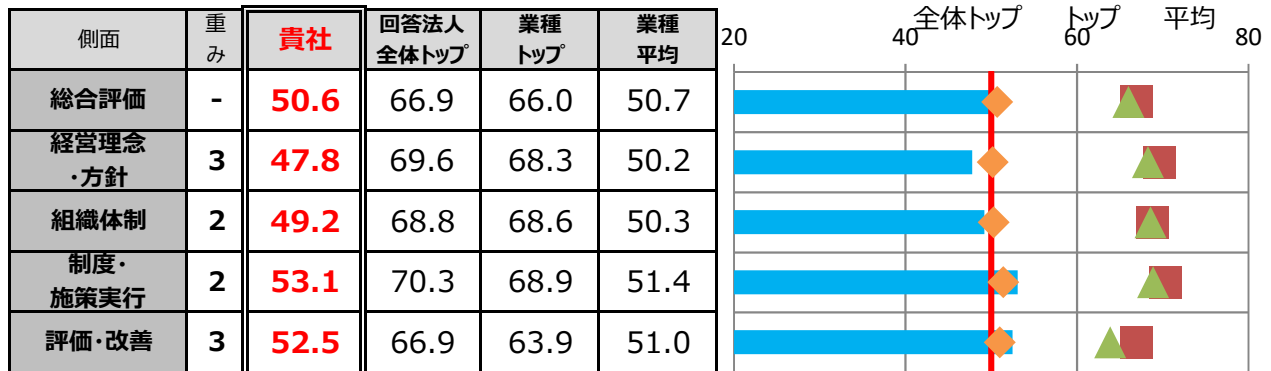
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価：**50.6** ↓1.1 (前回偏差値 51.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



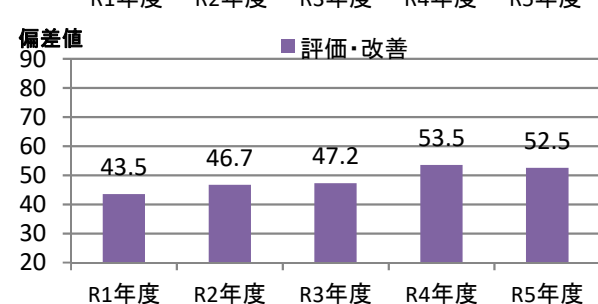
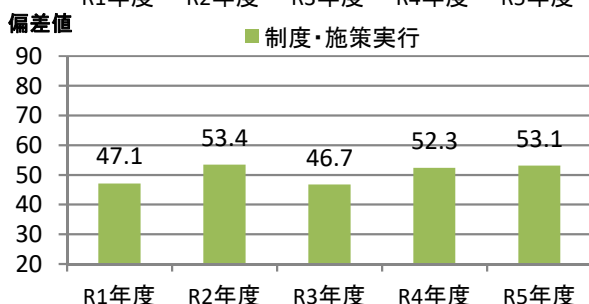
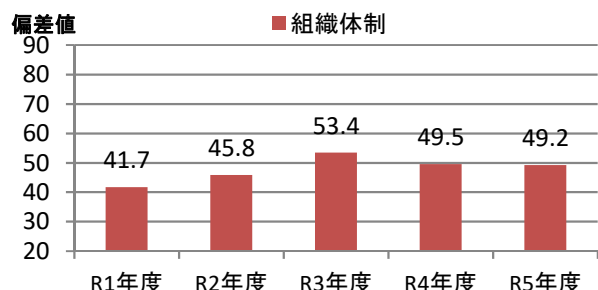
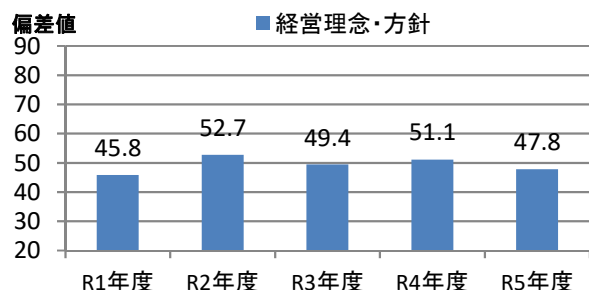
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

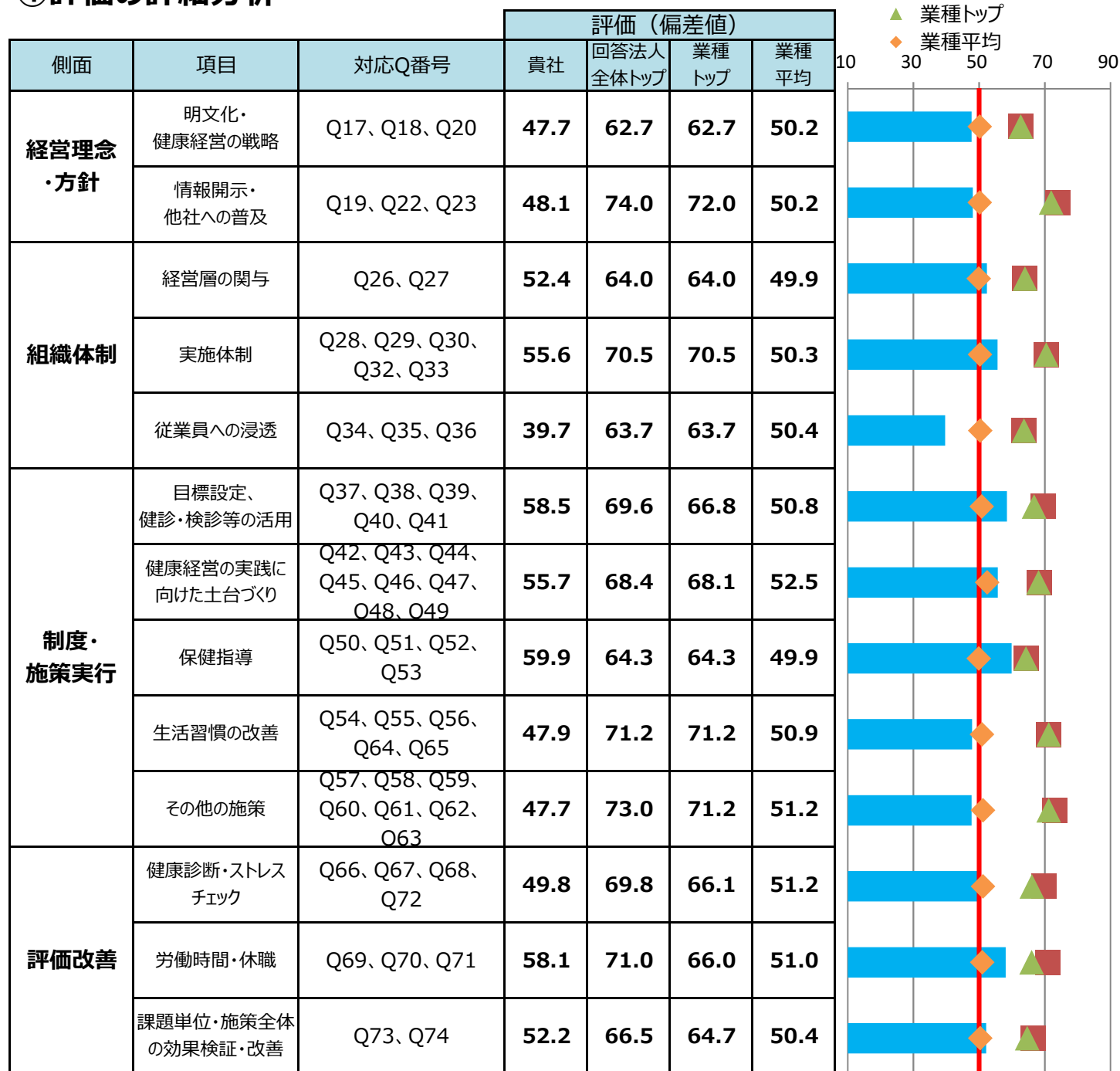
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	1401~1450位	1701~1750位	1451~1500位	1751~1800位
総合評価	44.6	49.7(↑5.1)	49.0(↓0.7)	51.7(↑2.7)	50.6(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 私傷病（主にメンタル不調）による長期欠勤／休職は、労働損失を発生させているだけでなく、カバリーに入る周りの社員にとっては心身ともに負担がかかり、悪循環を招いている。 体調不良による労働損失の発生を減らし、限りある人材がパフォーマンスを落とさぬような職場環境の改善、バックアップが必要。
	健康経営の実施により期待する効果	2022年度の実績として、私傷病による長期欠勤／休職の労働損失は、延べ30か月（年間平均2.5人分に相当）。 産業保健の強化を通じて、私傷病休職による労働損失を「年間12か月未満」（早期発見、早期治療による短期間の療養）に抑えられるような職場環境を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hscnet.co.jp/company/wellness/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ支援制度（金銭支援等）の設置およびサークル活動の社内スペース提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康保険組合主催のウォーキングイベントへの参加促進のほか、社内ではボウリング大会などのイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	糖尿病の悪化などでパフォーマンスを落としたり、長期療養・退職せざるを得ないケースが発生し、労働損失リスクへの対応として、重症化予防が重要なテーマとなっている。 「要治療・要精密検査を中心とした再検査受診率の向上」と「（若年層も含めた）特定保健指導の実施率向上」により、重症化予防を強化する
	施策実施結果	今年度は【再検査受診率：62%】【特定保健指導：72%】となった。 特に、特定保健指導においては該当率が下がり（26%→20%）、実施率が向上（57%→72%）しており、改善が期待できる
	効果検証結果	幸いにして、生活習慣病を起因とする新たな長期療養・退職者は発生していないが、予防措置の観点から中長期的に効果検証していく予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック ソリューションテクノロジー株式会社

英文名：Panasonic Solution Technologies Co., Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

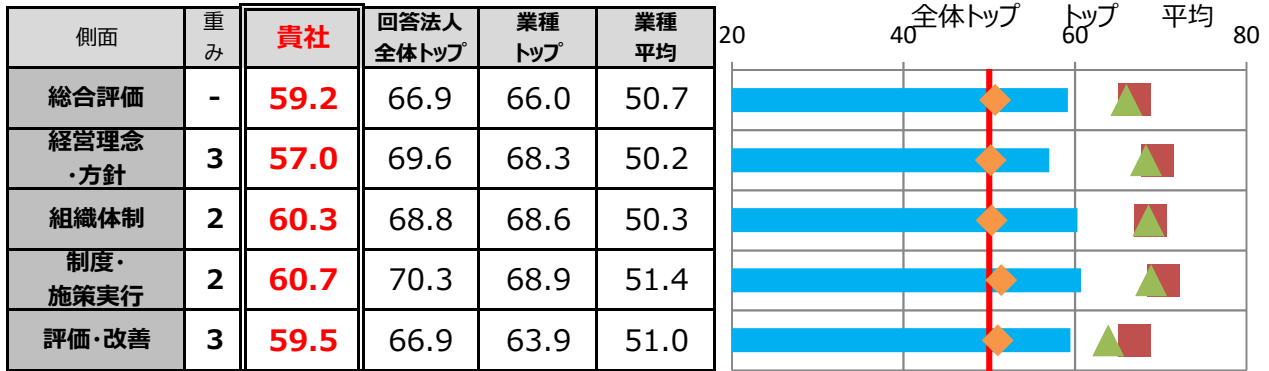
①健康経営度評価結果

■総合順位：**701~750位** / **3520社中**

■総合評価：**59.2** ↑1.1 (前回偏差値 58.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



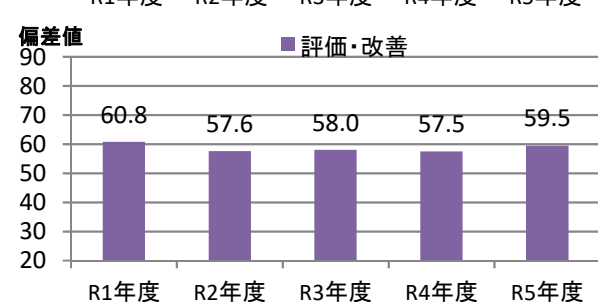
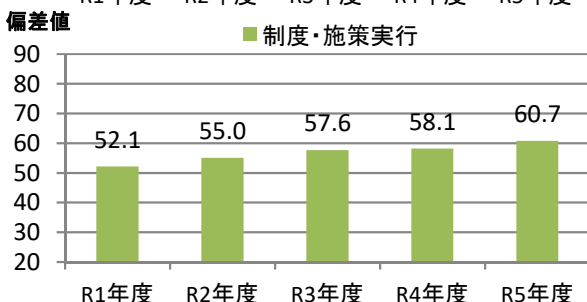
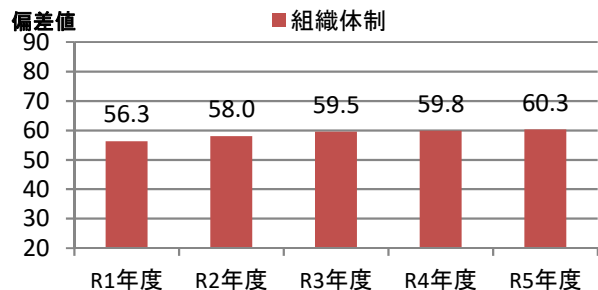
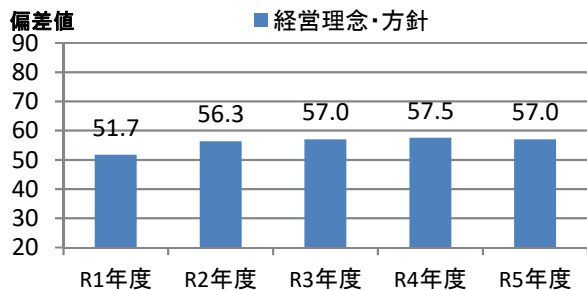
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

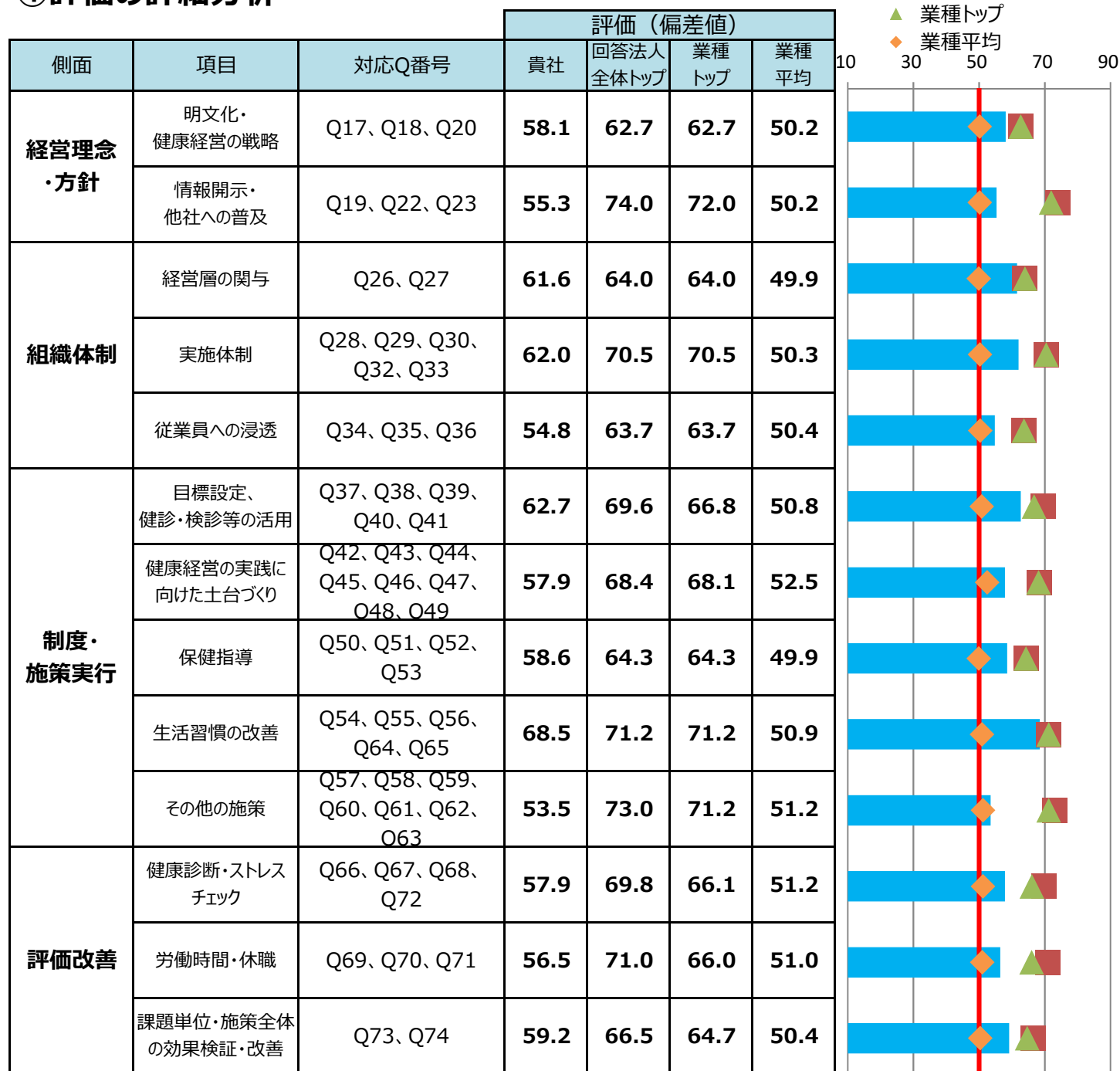
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	701~750位	651~700位	701~750位	701~750位
総合評価	55.4	56.8(↑1.4)	57.9(↑1.1)	58.1(↑0.2)	59.2(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営を標榜する会社として、社員は最も重要な資産であり、社員が創造性を最大限に発揮し、社会にお役立ちしていくためには、社員一人ひとりが健康な状態であることが全てのベースと考えている。そのため心身ともに健康で「働きがい」を感じながらパフォーマンスを最大化していくために、個人の生活習慣改善と組織の活力（ワークエンゲージメント）の向上を図るための取組みが必要と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上と身体愁訴の改善、各取組によるコミュニケーション向上により業務パフォーマンスの最大化を期待している。 それら健康経営施策を通じて社員個人のパフォーマンスの向上、適正な生活習慣（運動・歩行・減塩）の向上と組織健康度として、ストレスチェックの活性職場とEOSの社員エンゲージメントの良化を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pstc/sustainability.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pstc/company/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pstc/company/health.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pstc/company/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	個人の成長と組織成果の最大化にむけ上司部下の1on1MTGを実施。想いを伝え合い風通しの良				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員の減塩意識とヘルスリテラシー向上を目的に「減塩に関するクイズ・アンケート」を定期的実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動実施率とコミュニケーション促進を目的に「ウォークラリーグループ対抗」を毎年開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	90.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康経営を標榜する会社の社員としての自覚を促し、社員の運動に対する意識の向上を図る。肩こり・腰痛・目の疲れなどの身体不調の改善や、生活習慣病の予防、および、心身のリフレッシュ効果をもたらすことを目的として、社員が自発的に運動習慣をもつような機会を提供し、後押しをしている。社員一人一人が運動習慣を持つことでパフォーマンス向上を目指す。
	効果検証結果	①ウォークラリー参加率93%（計画85%）②運動イベント参加率20%（計画30%）③日々の運動習慣の奨励④運動習慣の必要性に関する発信⑤オンデマンド動画の提供を実施。 運動習慣を持つ社員の比率が29%（計画35%・前年27%）に向上した。運動習慣の必要性についての理解は一定程度増加したが、歩行習慣は横ばいの状態で、習慣を持つまでの行動変容には至っていない。行動変容を進めるため、①改めて社長から全社員へメッセージを発信し、全社員が視聴するまで見届ける。②健康づくりイベントへの参加者に対しインセンティブを提供することにより継続的な参加目標の達成を目指した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	在宅勤務による社員のメンタル面の健康への影響が課題であるととらえている。ストレスチェック結果では、職場の一体感、活気、抑うつに関する数値がコロナ前と比べ低い傾向が続いている。リスクを低減しメンタル不調の発生者を抑止する必要がある。上司部下間のコミュニケーション促進をすることで、メンタル不調の発生の予防に繋げたい。
	効果検証結果	①lonlMTG実施率77%、②全社員向けセルフケア研修受講率77%、③ラインケア研修受講率74%、④職場懇談会実施率56%、⑤ストレスチェックとEOS結果を元にした職場改善活動実施率84% ストレスチェック高ストレス者の割合が2018年度14.5%⇒2020年度14.9%⇒2022年度11.6%と下がり続けている。さまざまなコミュニケーションや職場改善活動に取り組んだことにより、活性職場や社員エンゲージメントが2018年度と比べて良化した。（活性職場＝組織健康度（働きやすさ）2018年度40%⇒2022年度47%、社員エンゲージメント（働きがい）2018年度50%⇒2022年度56%）

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社豊通シスコム

英文名：TOYOTSU SYSCOM CORPORATION

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

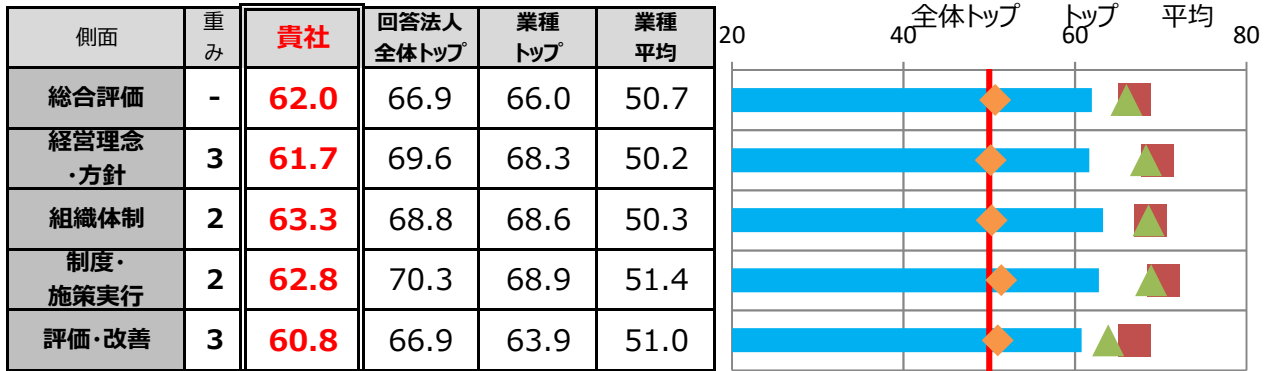
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↑0.4 (前回偏差値 61.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



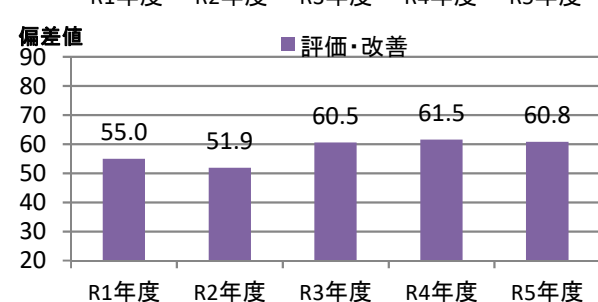
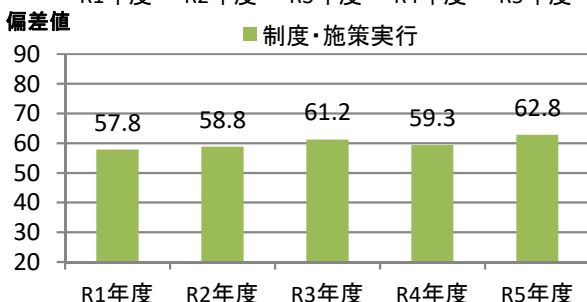
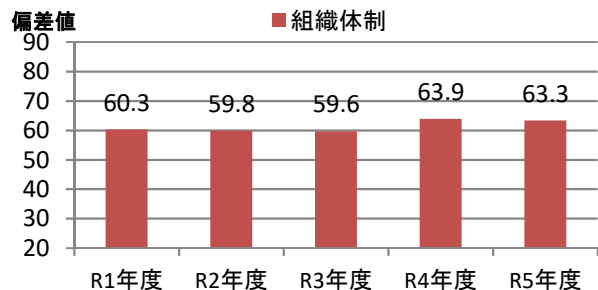
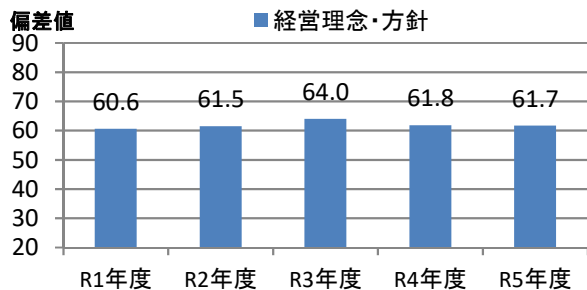
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

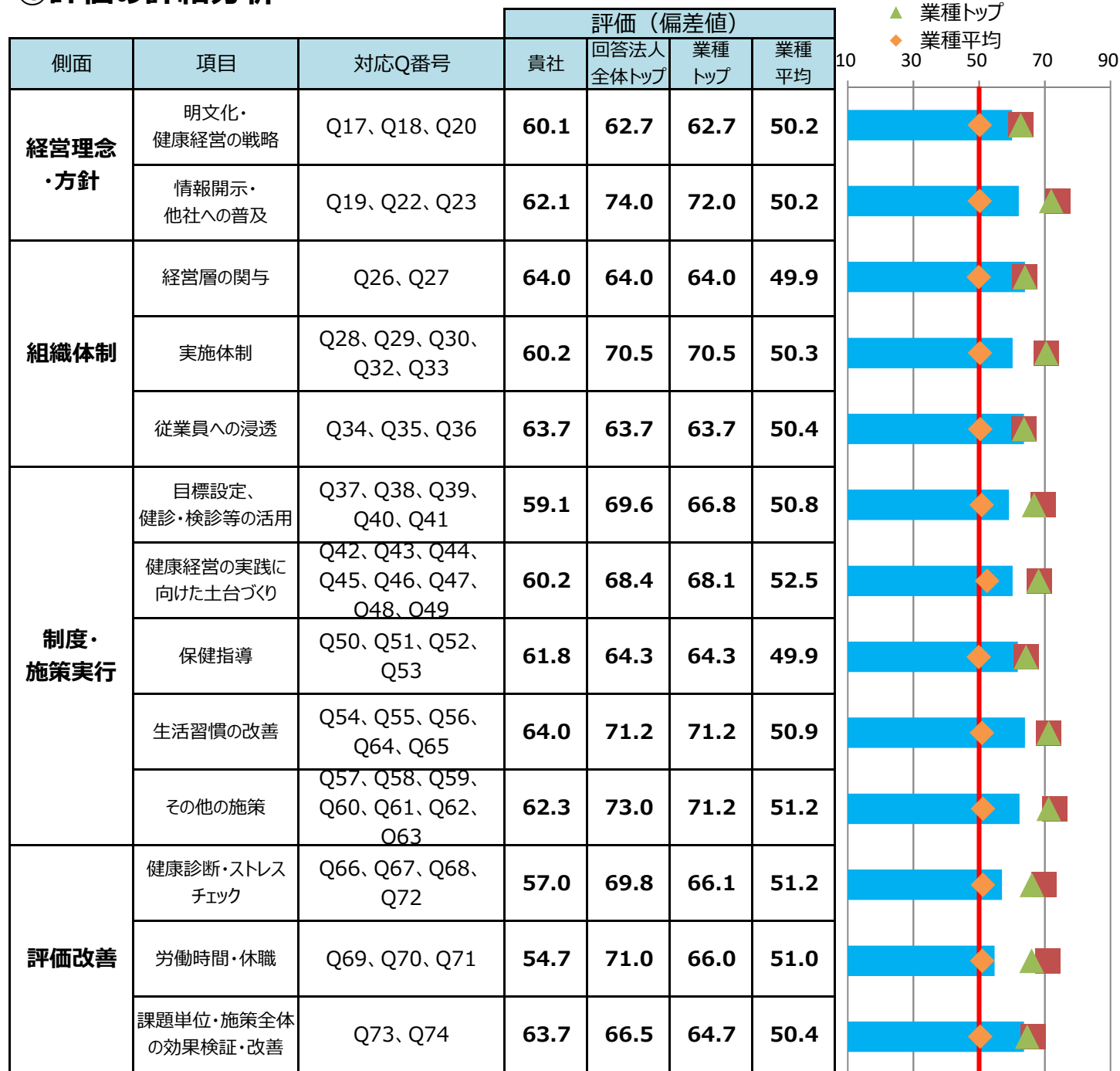
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	601~650位	201~250位	301~350位	351~400位
総合評価	58.3	57.7(↓0.6)	61.5(↑3.8)	61.6(↑0.1)	62.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の業務はITシステムの構築や維持で、デスクワーク中心で体を動かさない、難易度や納期からストレスを感じる場面が多く、残業時間が増える傾向がある。しかし従業員が安定してパフォーマンスを発揮することが、会社の業績や成長に繋がります。会社の健康施策取組と合わせて、従業員自らが健康を意識した行動やストレスコーピングスキルを上げるなど「ヘルスリテラシー向上」が重要と考えます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が健康を維持し生産性が向上している会社がゴールです。プレゼンティズム（30%）やアブセンティズム（身体0.05%、メンタル0.50%）を期待効果目標とし、高リスク者の治療率向上（血圧85%、血糖値85%）、生活習慣改善（食習慣・運動習慣）と定着（BMI25以上22%、運動習慣比率25%）による高リスク者予防、ストレスコーピングスキル向上による高ストレス者率低減（10%以下）を目指します。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>中途採用が難しい中で、全従業員が健康に長くいきいきと働いてもらう事の実現が、当社の事業活動を行う中で大きな課題である その為には従業員が長く健康に働きたいと感じる環境構築と施策が必要と感じます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が長く働き続ける事を期待している。 具体的な指標として新卒・中途入社した従業員の5年後定着率90%、従業員の離職率2%を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tsyscom.co.jp/recruitment/diversity/?tab=health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.tsyscom.co.jp/recruitment/diversity/?tab=health				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.tsyscom.co.jp/recruitment/diversity/?tab=health				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.tsyscom.co.jp/recruitment/diversity/?tab=health				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	36	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員の家族を会社に招待し家族の働く環境の見学と交流会を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリを社員へ提供し、健康イベントで食事含む健康行動目標を掲げ、達成状況に応じ上位者を表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社員へ歩数の計測含む健康アプリを提供、同アプリを用いて社内ウォーキングイベントを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	19.5	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	19.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	働き方や生活習慣の変化が多かった2020年度に比較し、2021年度は有所見率、生活習慣の問診結果も良化した。2019年度と比較し有所見率は高い状況(有所見率+1.4)。健診結果と生活習慣問診の分析結果より、痩せたグループは太ったグループに比べ、脂質・血糖・血圧が改善し、食生活や生活リズムに乱れがなく運動習慣ありることが判明した。病発生予防のため、引き続き肥満者率、生活習慣を改善する必要あり。
	施策実施結果	昨年度に引き続きウォーキングと併せて健康行動目標を掲げ達成に取り組む社内イベントを開催。参加率49.0%(過去最大の参加率)、参加者満足度は、ウォーキング94%、健康目標64%であった。
効果検証結果	参加者アンケートより、健康行動を元々意識・改善したは96%、今後の健康行動の継続意思は85.7%であった。具体的な身体の変化として、体重減や体調良化が27.2%であった。健診検査数値での定量的な改善は認めないが、生活習慣に関する全社アンケートでは、イベント参加者において継続した運動習慣有が96.2%(内、運動習慣良化8.7%)、全社では運動習慣有28.0%(+1.8良化)との改善を認めた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナウイルスにより、在宅勤務などの働き方の選択肢が増えた一方で社内イベントの中止など、部署を超えたコミュニケーション活性化を図る機会が減少した。在宅勤務についての業務アンケートでも、業務効率を低下させる要因にコミュニケーション支障、効率低下を感じるとの回答が最も多かった(30.8%)。組織横断的な交流促進活動を推進し、コミュニケーションの効率化および業務パフォーマンスの向上を図る必要あり。
	施策実施結果	組織横断的な交流促進活動として、社員公募のプロジェクトメンバーを募り、本社執務室のオフィスフリーアドレス化を実施。2023年3月よりフリーアドレスを導入した。
効果検証結果	定性的な評価のため、フリーアドレス後のオフィス環境調査を実施、フリーアドレス後オフィス環境の総合的な満足度は、「満足できる・やや満足」との回答が93%、フリーアドレス以前と比較して他部署との会話が増えたとの回答が59%、コミュニケーションが活性化されたと感じるとの回答が52%と、コミュニケーションが良化との回答が半数を占めた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ベイ・コミュニケーションズ

英文名：Bay Communications Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

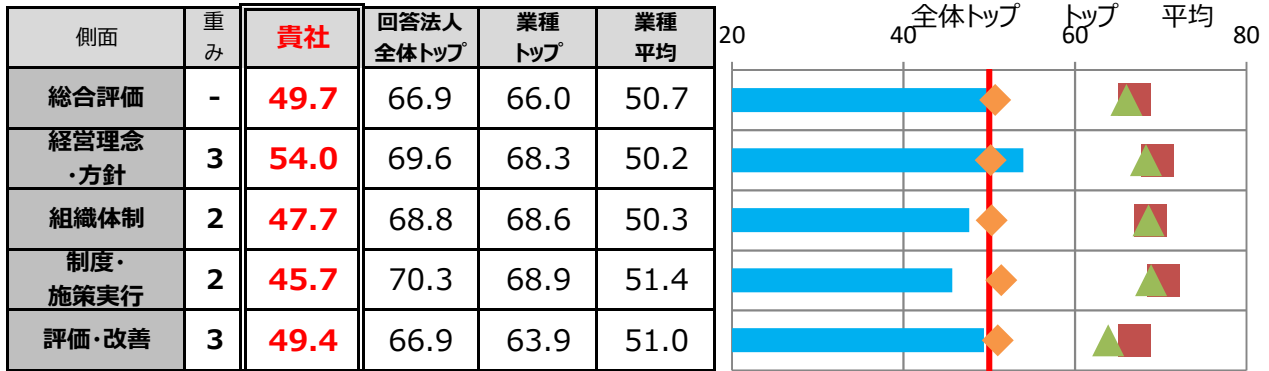
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価：**49.7** ↑0.1 (前回偏差値 49.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



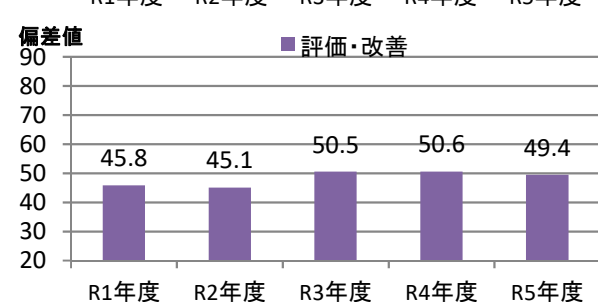
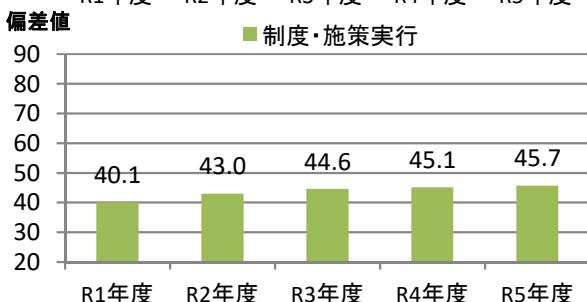
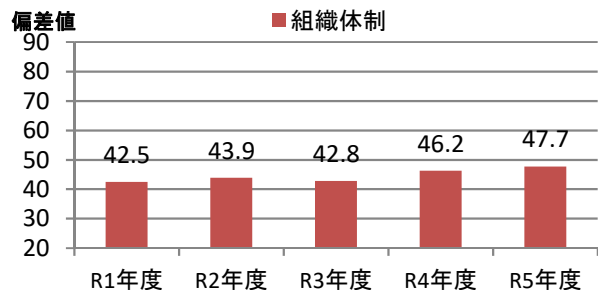
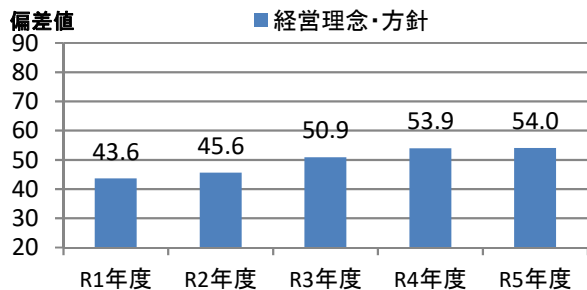
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

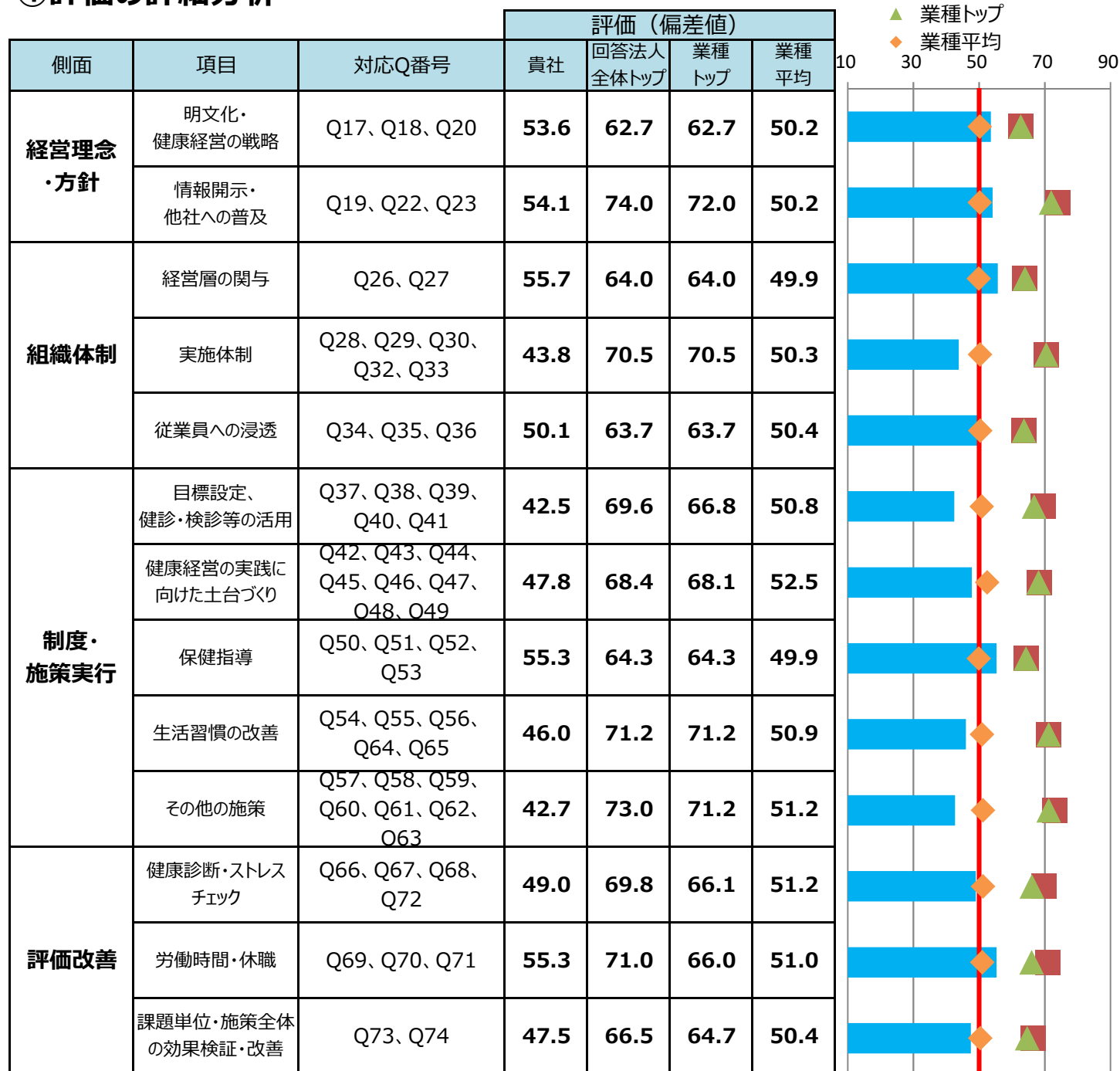
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	1801~1850位	1801~1850位	1701~1750位	1851~1900位
総合評価	43.3	44.6(↑1.3)	47.9(↑3.3)	49.6(↑1.7)	49.7(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員アンケートの結果から、健康リスクが高い者の割合は19%であり、健康リスクの低い者と比べ、労働生産性の低下率が大きい。（現在38%で低リスク者と比べ1.9倍の損失）
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康意識向上により、パフォーマンスも向上することを期待する。従業員に占める健康リスクが高い者の割合を現在の19%→15%へ減らすことを目標とする。これらの改善により、仕事満足度・ワークエンゲージメント等のスコアアップも期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://baycom.jp/company/health/health.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://baycom.jp/company/health/health.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://baycom.jp/company/health/health.pdf				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://baycom.jp/company/health/health.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	様々なイベントに組織として関与し、地域の方々と交流できるような働きかけを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.6	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	手のひらをセンサーにあてるだけで推定野菜摂取量が見える化。体感する事で行動変容に繋げていきたい。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	法人契約による安価に利用できる施設も継続し、新たに福利厚生サービスを導入し補助対象を拡大。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2022年度従業員アンケートの結果、自身の健康行動・健康状態に無関心な従業員がまだまだ多く、将来的には生活習慣病発症の懸念がある。食生活に関して健康的な行動ができていない割合は46%（無関心期+関心期+準備期合計）、運動に関して健康的な行動ができていない割合は48%（無関心期+関心期+準備期合計）であった。
	施策実施結果	社員の健康意識向上のため、毎月の健康だより発行・セミナー等の実施。 食生活セミナー、ベジチェック測定会実施。 福利厚生サービスを導入し、スポーツクラブ利用料補助の拡充。
効果検証結果	2023年度従業員アンケートでは、食生活に関して健康的な行動ができていない割合は45%（無関心期+関心期+準備期合計）、運動に関して健康的な行動ができていない割合は43%（無関心期+関心期+準備期合計）と改善が見られた。これは情報発信やセミナー継続実施の効果と思われる。これらを継続しながら、従業員へ繰り返し働きかけるとともに、従業員が自ら行動を起こせるような施策を実施していく事が重要と考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年度より従業員アンケートを継続しているが、喫煙率が横ばいのままであるため、禁煙セミナーを実施。昨年より禁煙補助薬及び禁煙外来の補助制度を導入した。
	施策実施結果	制度利用者は1名、今年度の従業員アンケートにおいても喫煙率の低下は見られなかった。
効果検証結果	従業員へ繰り返し働きかけるとともに周知・案内について再検討する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	-
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中部テレコミュニケーション株式会社

英文名：

■加入保険者：KDDI健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

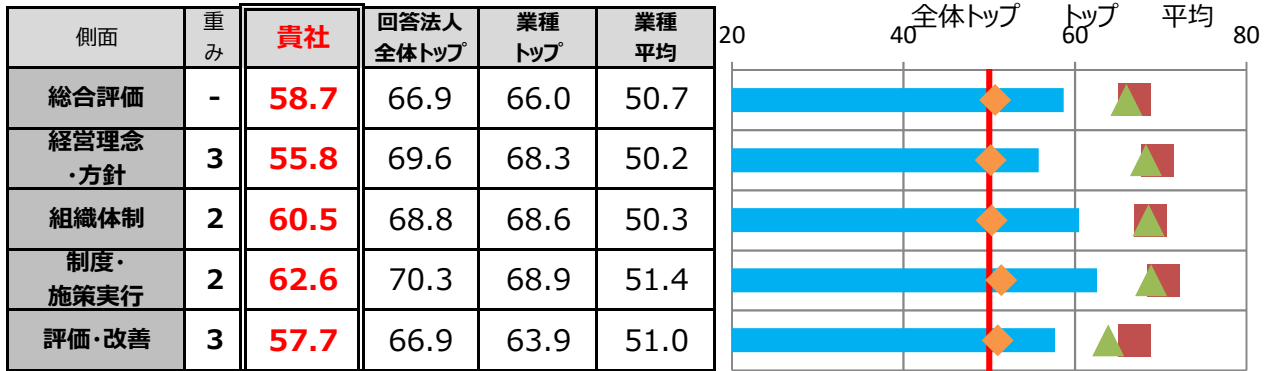
①健康経営度評価結果

■総合順位：**751~800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.7** ↓0.2 (前回偏差値 58.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



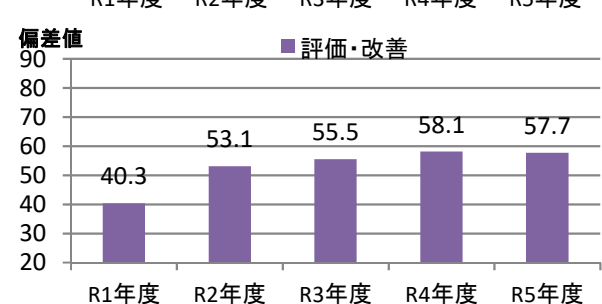
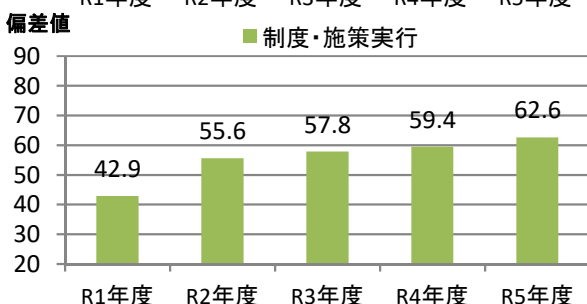
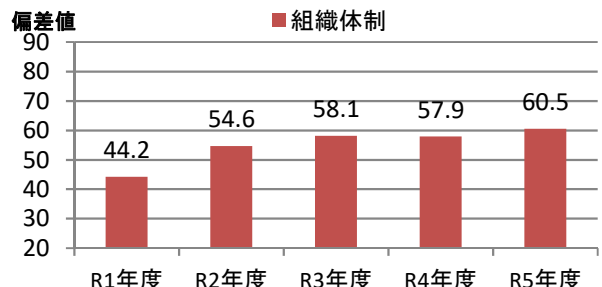
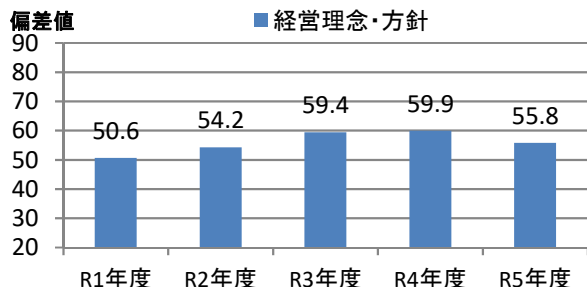
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

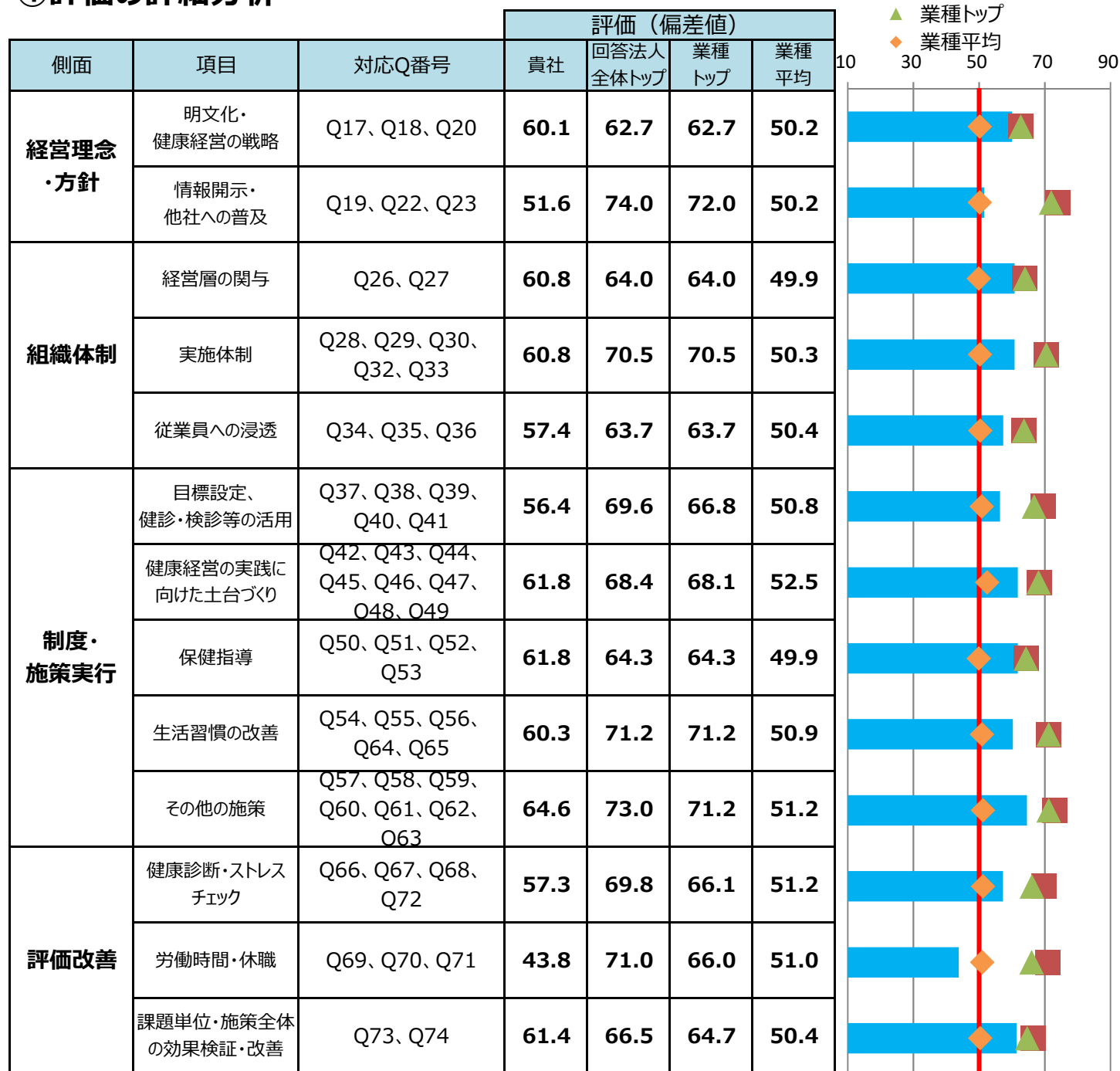
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	951~1000位	651~700位	651~700位	751~800位
総合評価	44.7	54.2(↑9.5)	57.7(↑3.5)	58.9(↑1.2)	58.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員の健康は企業活動の全ての源泉であるとの認識のもと、基本理念である「社員の幸せ・活力ある企業」を目指して社員の健康を組織で支える健康経営を推進し、社員の健康意識の向上と自律的な行動の促進を通じて、健康リスクを低減し心身の健康レベルを維持・増進することで社員の幸せにつなげるとともに、社員の一人ひとりがいきいきと働き、持てる能力を最大限に発揮することにより組織の活性化を図ることが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康的な体づくりに取り組むことにより、社員一人ひとりがいきいきと働きながら持てる能力を最大限に発揮することを期待している。具体的な指標として、肥満率の改善（現状：男27.2%、女9.7%、今年度目標値および最終目標値（2023年度末）：男22%以下、女3.7%以下）、喫煙率の改善（現状：17.3%、今年度目標値および最終目標値（2023年度末）：13%以下）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員の健康は企業活動の全ての源泉であるとの認識のもと、基本理念である「社員の幸せ・活力ある企業」を目指して社員の健康を組織で支える健康経営を推進し、社員の健康意識の向上と自律的な行動の促進を通じて、健康リスクを低減し心身の健康レベルを維持・増進することで社員の幸せにつなげるとともに、社員の一人ひとりがいきいきと働き、持てる能力を最大限に発揮することにより組織の活性化を図ることが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	働きがいの向上により、社員一人ひとりがいきいきと働きながら持てる力を最大限に発揮することを期待している。具体的な指標として、Great Place to Work Institute Japanが実施する「働きがいのある会社」調査にスコア60%以上を目標に2020年から参加している。54%→58%→59%と向上し、今年度速報値で61%となり、目標を達成し、働きがい認定企業に選出される見込みである。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://csr.ctc.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	23	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.7	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	ピアボーナス制度（Unipos）を導入し、感謝の言葉とともにポイントを送り合っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリ「Pepup」を全従業員に提供、食生活改善等のための利用方法をアナウンスしている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社ウォーキングイベントを実施し、団体戦を取り入れる事でモチベーションの維持・向上につなげている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	98.6	%
管理職限定	○	全管理職の	72.2	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の平均月間所定外労働時間は、依然高い水準で推移しており、健康経営度調査結果においても、評価改善のうち、労働時間・休職等が2022年度で偏差値46.3と、他社と比べて大きく劣後している状況である。このため、早急に長時間労働を是正し、社員各自が趣味や運動、睡眠にかかる時間、家族と過ごす時間を増やすことで、健康の増進と仕事や生活の満足度を上げる必要がある。
	施策実施結果	全社を挙げて生産性向上活動を推進し、各部署毎の取り組みを人事部で集約し、好事例の全社共有化を図るとともに、上長と部下による10N1ミーティングを強化し、仕事の進め方や効率化に関するサポートを実施した。
効果検証結果	平均月間所定外労働時間は、2021年度39時間→2022年度37時間と減少している。また、法定外労働月45時間超の人数も、2021年度2239人→2022年度2170人と減少している。さらに、平均年次有給休暇取得日数についても、2021年度10.0日→2022年度11.8日と増加しており、長時間労働の是正に向けた効果が徐々にではあるが現れていると評価している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社は年々女性社員の人数が増加しており、女性社員が安心して長期的に働くことができる環境整備を進めているが、女性特有の健康関連課題に関する知見の習得に向けた取り組みはこれまで手薄になっていた。このため、管理職をはじめ、女性社員自身も、女性特有の健康関連課題に関する対処法を理解し、職場のリテラシーを高めることにより、職場のメンバー間での配慮やサポートをし合える環境づくりが必要である。
	施策実施結果	新たに、①女性社員向け健康セミナーの開催、②管理職に対する女性特有の健康関連課題に関する教育の実施を検討し、2023年度から開始した。
効果検証結果	①全女性従業員の98.6%がセミナーに参加し、受講後のアンケートでは、セミナーの理解度は5段階評価において平均4.38と高い結果となり、女性特有の健康関連課題に対する女性社員の知見の向上と対処策に関する理解の促進に繋げることができた。 ②全管理職の72.2%が教育を受講しており、女性特有の健康関連課題に対するリテラシーを高めることにより、職場でのサポート体制の強化を図ることができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：スミセイ情報システム株式会社

英文名：Sumitomo Life Information Systems Co.,Ltd.

■加入保険者：住友生命健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

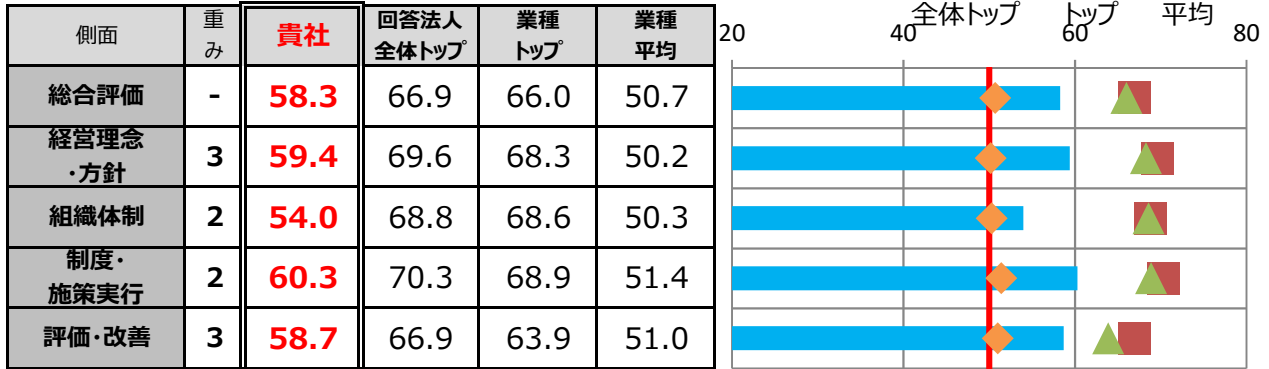
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.3** ↑0.6 (前回偏差値 57.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



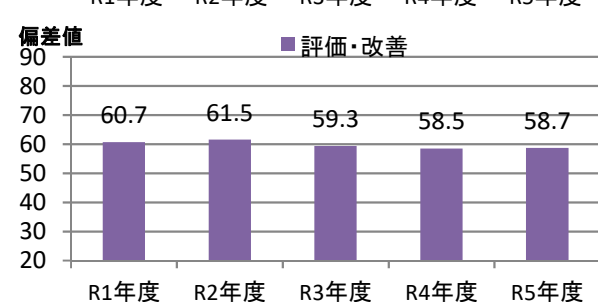
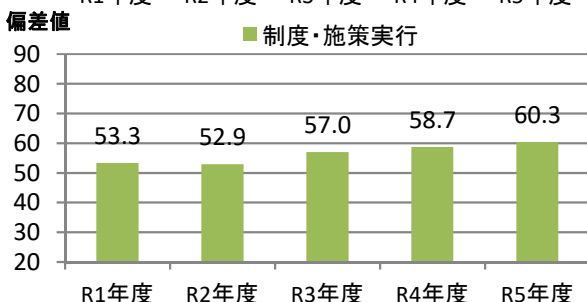
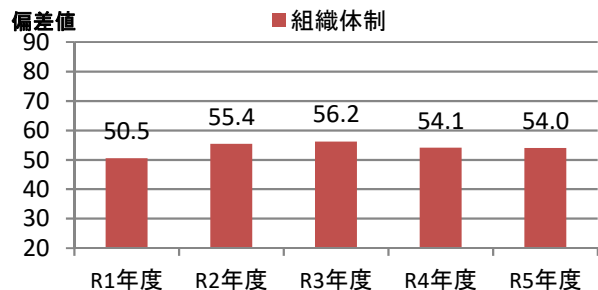
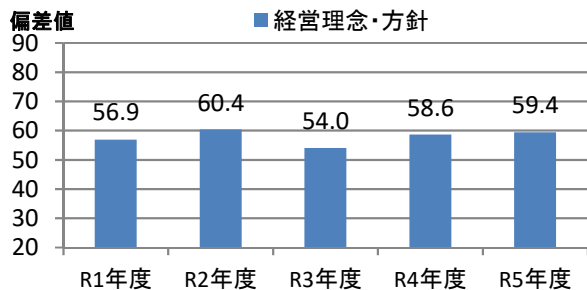
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

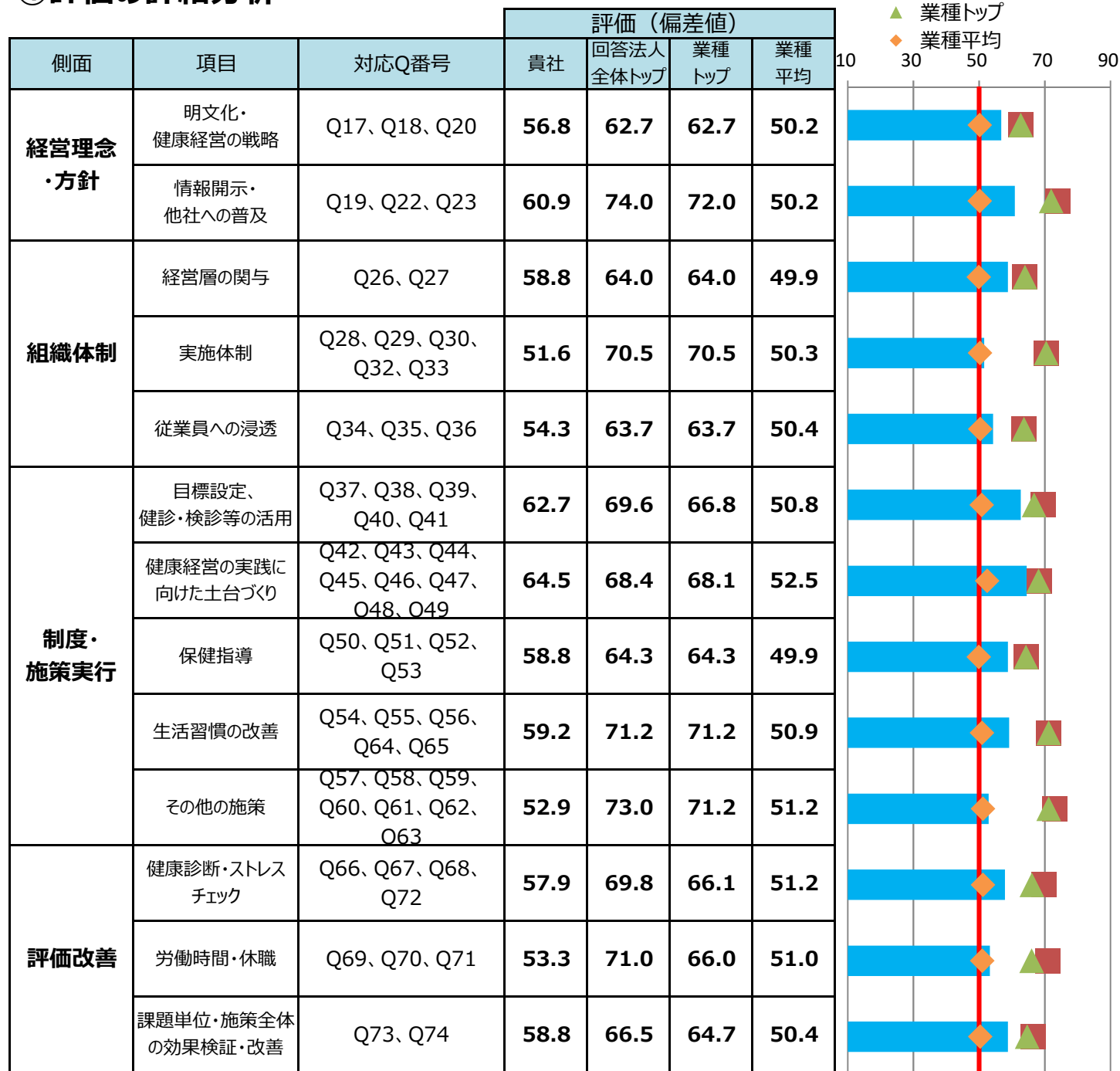
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	551~600位	801~850位	751~800位	801~850位
総合評価	56.0	58.2(↑2.2)	56.6(↓1.6)	57.7(↑1.1)	58.3(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 定年延長導入から2年が経過し高齢職員が着実に増加しつつある。こうした状況で有効な対策を講じないと健康課題（悪化）が大きなるリスクになることが見込まれる。引き続き「信頼され選ばれ続ける会社」として持続的に成長を続けるためには、「高齢層を含む全ての職員が、健康でスキル向上に励み、いきいきと働き続けられる状態を維持すること」が重要な課題であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組により、職員の一人ひとりが「心身両面の健康維持・増進を、自分事と捉えて取り組むことで、成長・活躍し続ける状態の維持」を期待している。 具体的には、健康リスク者抑制（定期健診の2次健診対象者占率30%未満〔前年度27.5%〕）、エンゲージメント向上と生産性損失削減（メンタル休業者占率1.0%未満〔同1.15%〕、プレゼンティーズム40%未満〔同35.2%〕）した状態を維持する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.slcs.co.jp/feature/kenko-keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.slcs.co.jp/feature/kenko-keiei.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.slcs.co.jp/feature/kenko-keiei.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.slcs.co.jp/feature/kenko-keiei.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年2回（上・下期）従業員間コミュニケーション促進を図るためのイベントに対する費用補助を行って				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に有益な情報（管理栄養士提案献立・食と健康記事等）提供するアプリ活用を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回、健康保険組合主催のウォーキングイベントへの参加勧奨を行い、運動習慣の定着を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度ストレスチェックの効果検証によって、上司・部下間、同僚間におけるコミュニケーション頻度・意識の向上が確認され、結果として「業務上のストレスを感じる職員の割合」が48.6%から37.8%に減少した。一方で、一部の部門で業務負荷増から「メンタル休業者占率」が増加することとなった。部門間で「ラインケア意識・スキル」に差異があると考えられることから、均質な対応実現に向けた教育が必要と考える。
	施策実施結果	部長会でのストレスチェックフィードバック・「1on1ミーティング」実施の定着、職員向けe-learningの100%受講・「コミュニケーション促進イベント」50.6%参加と全層向けの対応ができた。
効果 検証 ②	効果検証結果	2022年度ストレスチェックで、「周囲（上司・同僚）からのサポート指標」が良化（偏差値0.8ポイント）しており、コミュニケーションの頻度・内容が向上したと考えている。また、「認知・行動面では気分転換行動指標」が向上（2.8ポイント）し、個々人のストレス対処行動にも良い影響を与えていると思われる。
	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANAシステムズ株式会社

英文名：ANA Systems Co., Ltd.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

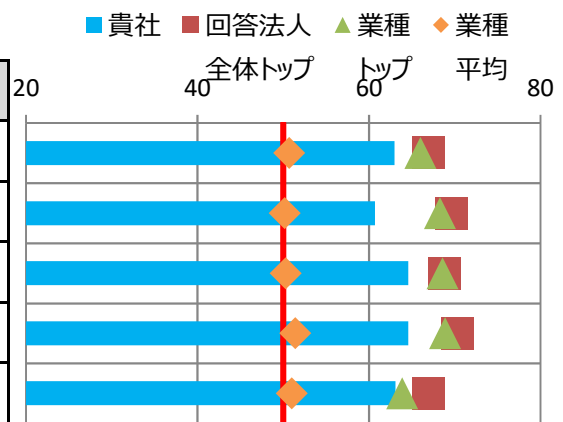
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↑3.7 (前回偏差値 59.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.0	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	60.7	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	64.6	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	64.6	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	63.1	66.9	63.9	51.0



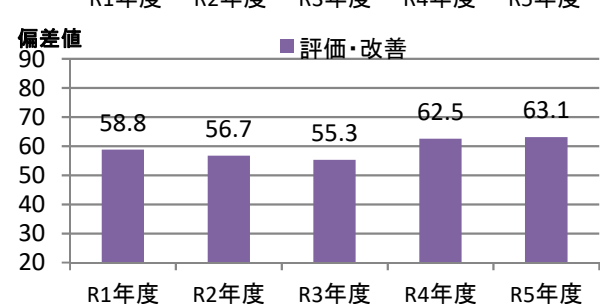
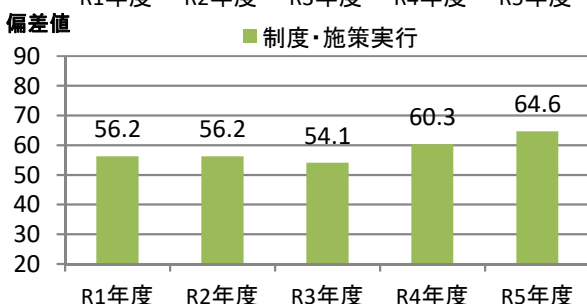
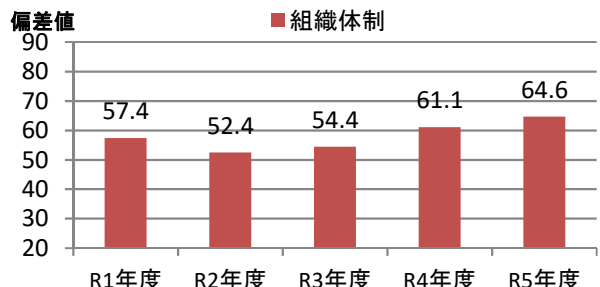
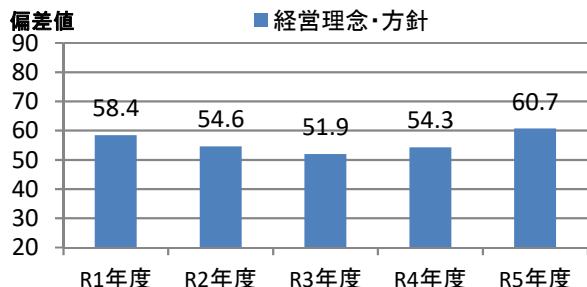
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

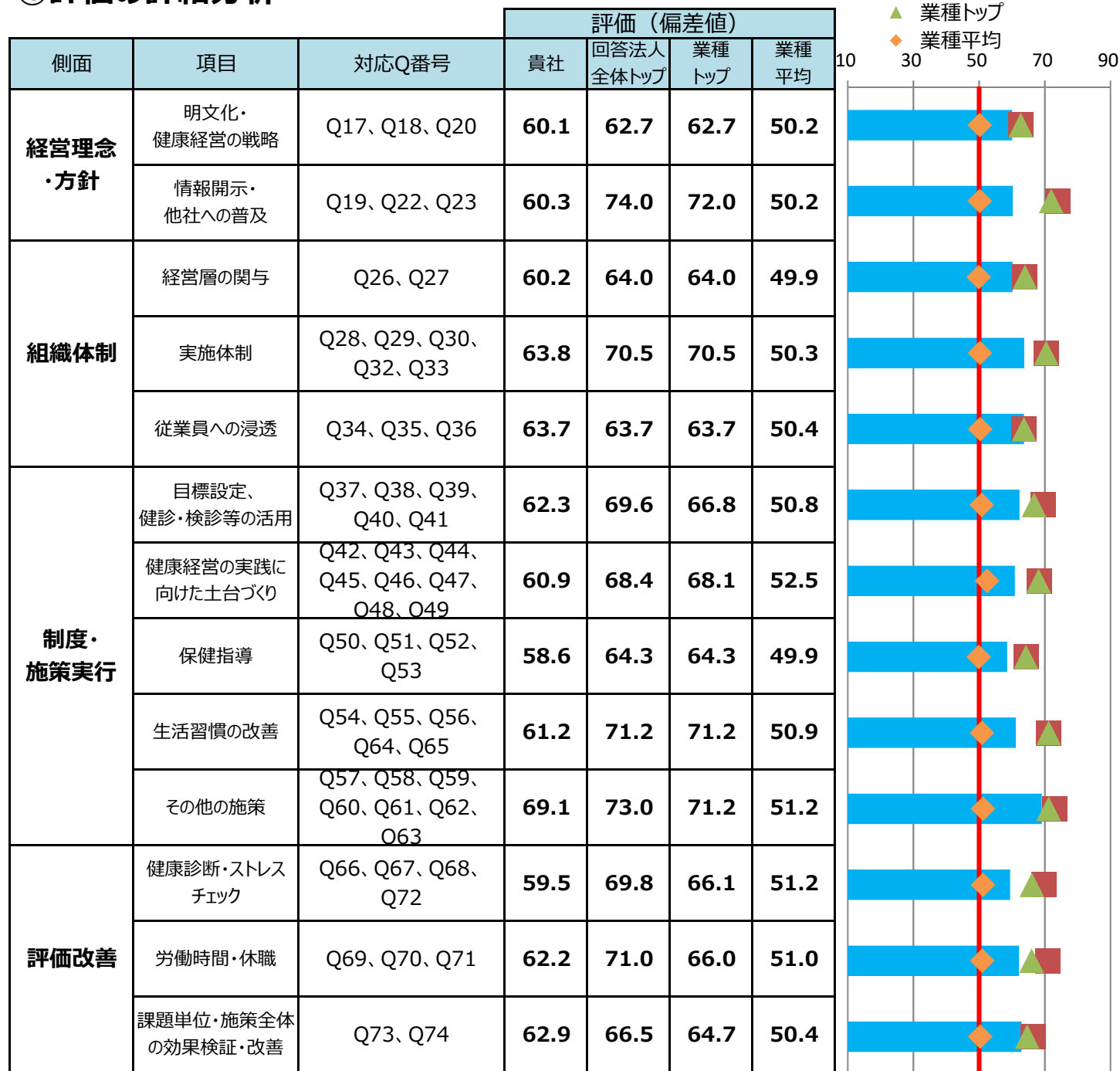
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	851~900位	1101~1150位	601~650位	201~250位
総合評価	57.9	55.1(↓2.8)	53.9(↓1.2)	59.3(↑5.4)	63.0(↑3.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>テレワーク中心へ変化した就業環境の中で、社員が最高のパフォーマンスを発揮するための環境を持続させたい。具体的な課題は、以下の3点。</p> <p>①働き方の変化や運動不足による高リスク者の増加（病欠者の増加）</p> <p>②働き方の変化や運動不足による不定愁訴保有者の増加（パフォーマンスの低下）</p> <p>③働き方の変化不安による不安などを起因とするメンタル不調者の増加（心因性病欠者の増加）</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を軸として、働き方の変化や運動不足に対して組織的に取り組むことで、高リスク者の減少（病欠者の減少）と不定愁訴保有者の減少（パフォーマンスの向上）、メンタル不調者の減少（心因性病欠者の減少）を期待する。さらに、会社全体で心身の健康に取り組むことで、社員がいきいきと働くための大前提としてのこころと身体健康基盤の確立と、働きがいとエンゲージメントの向上を期待する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>出社からテレワークへと働き方が変化したことに合わせて、社員自身もコミュニケーションの取り方を受動的から自発的に変えていく必要があるが、社員の行動変容が遅れていることが課題。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営に関する各種施策と関連づけてリアルなコミュニケーションの場を提供し、これをきっかけとして社員の行動変容を促し、組織の心理的安全性向上を期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.anasystems.co.jp/company/healthy_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.anasystems.co.jp/company/healthy_management.html				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.anasystems.co.jp/company/healthy_management.html				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	https://www.anasystems.co.jp/company/healthy_management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員間のGoodJobメッセージの推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリ上の食生活改善のミッションで取り組み状況を登録				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	ロコモ度チェック(立ち上がりテスト、2ステップテスト)の測定会を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	56.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2020年度までは毎年高リスク者が増加。 2021年度は減少に転じたが、2022年度はANAグループの判定基準が一部厳格化されたことにも起因し、高リスク者が増加した。（高リスク者2021年度26.2%⇒2022年度36.4%）
	効果検証結果	2021年度に事後措置対応を実施したハイリスク者のうち、2022年度の結果が改善した社員は、38.9%、維持は49.6%、悪化は11.5%であった。 2021年度産業医面談を受けた社員のうち、69.2%の社員が産業医面談対象外となり、一連の施策は効果があったと評価する。 一方でB判定からハイリスクとなった社員が23.5%生じており、さらなる健康意識の向上と、行動化支援の強化を推進していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍によるテレワークを主体とした働き方へのシフトにともない、対面でのコミュニケーション機会が減り、心理的安全性の確保に向けた新たな取り組みが必要となった。
	効果検証結果	出社の機会を設定 WEB会議におけるカメラON推奨（2021年度23%⇒2022年度31%） 褒める仕組みの推進（GoodJobカードの送付2021年度10,036通⇒2022年15,263度通）
	効果検証結果	コミュニケーション強化について、コロナ禍以来持続的に取組みを継続しており、心理的安全性の確保に向けて一程度の成果が出ていると評価している。ただし一方で、周りの人が困っていることに気付いていない社員がいる可能性もあり、今後も施策の推進・強化を継続していく。 コミュニケーション不足を感じる：2021年度12%⇒2022年度7% 働き方への不安課題を感じる：2021年度38%⇒2022年度30%

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: G c o mホールディングス株式会社

英文名:

■加入保険者: ぶくおかICT健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

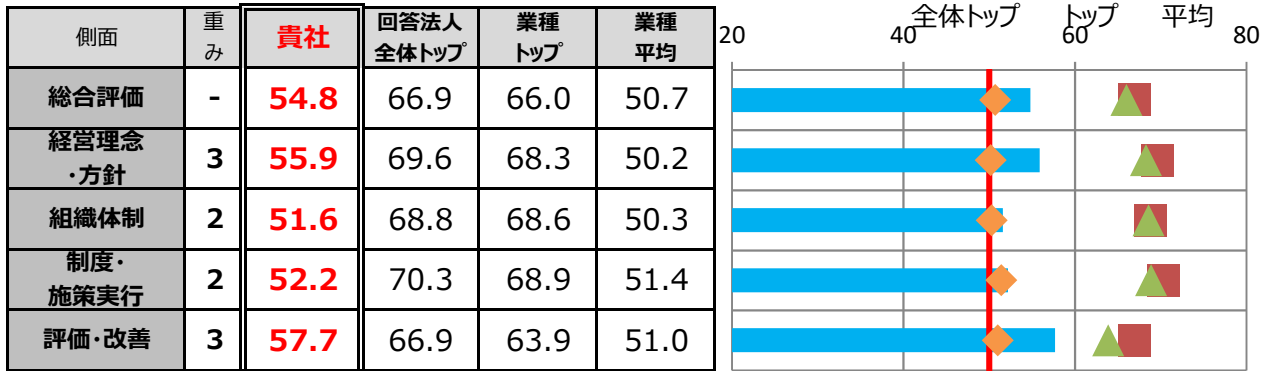
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価: **54.8** ↑1.8 (前回偏差値 53.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



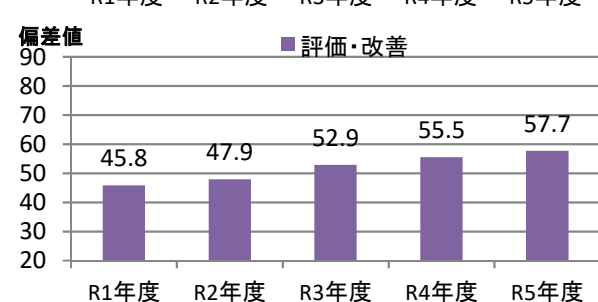
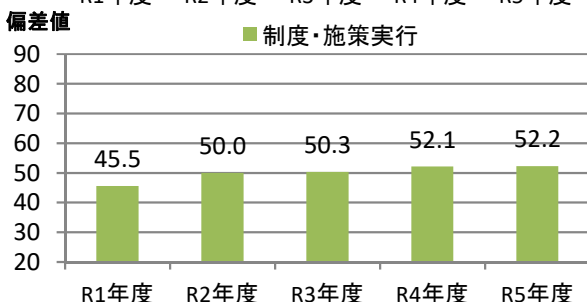
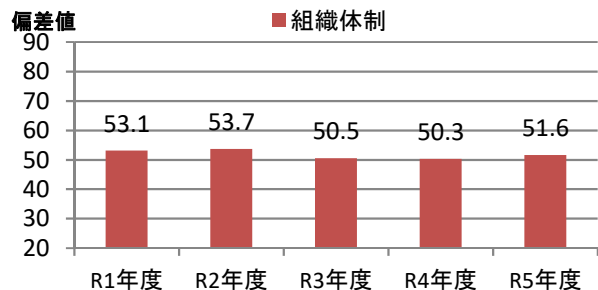
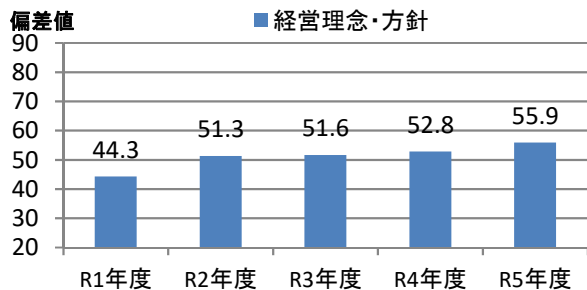
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

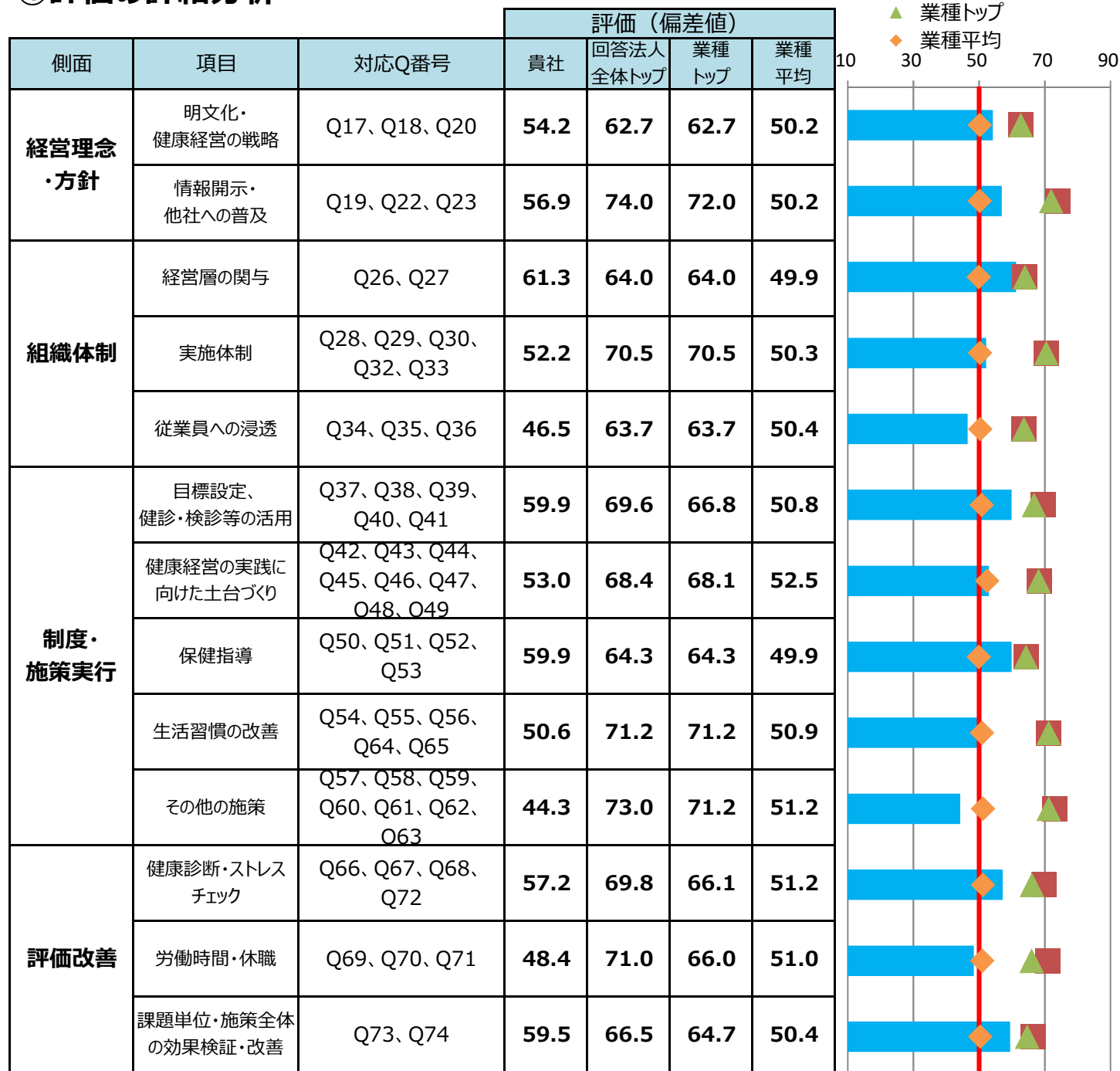
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1301~1350位	1401~1450位	1301~1350位	1151~1200位
総合評価	46.8	50.5(↑3.7)	51.5(↑1.0)	53.0(↑1.5)	54.8(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 組織の活気や社員のワークエンゲージメントが低いこと。また、グループ会社間や社内において、縦割りになっていると感じている社員の多いことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	“仕事にやりがいをもって生き生きと働ける職場である”と感じられる社員が増えることを期待する。具体的な指標として、ストレスチェック組織分析における「ワークエンゲージメント」と「組織の一体感」の値が、5年後の2025年に2020年の結果と比較して5%向上させることを目指す。そのために、KPIを「活気」と「上司・同僚サポート」と定め、個人と組織の健康に注力した健康経営の施策を通じ年々2%ずつ向上させる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	22	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感動した社員の活動を社内HPに掲載し、全社員が賛同するものにポイントを付与する。高評価者は				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜を摂取する機会として野菜摂取月間を設け、社内自販機にサラダを安価で導入し提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社内HPに歩数を登録しランキング形式で掲載している。参加者には一定期間毎に抽選で景品を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	95.5	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	有所見者率が年々1~2%ずつ増加しているが平均年齢上昇との因果関係は見られず、若年層でも有所見者が増えている。二次検査対象者への受診勧奨は毎年行っているが、対象者の受診意思を高めることができず一部未受診者が発生していた。また、二次検査対象には至らないが生活習慣病予備軍の社員やすでに治療中の社員に対するフォローアップには力を入れられておらず、ヘルスリテラシー向上活動や健康意識を高める必要性があった。
	効果検証結果	二次検査受診率は97.8%で前年度の100%よりも降下した。対象者には受診勧奨を適宜行ったが、行動変容の難しさを感じた。年々有所見者率が上昇している課題に対しては、直近2年で有所見者数が減少傾向にあり、2022年度は対前年度比9.4%減少となった。健康経営の推進による効果だと感じる。血糖値セミナーにおいては、よく理解できた50%・概ね理解できた50%、理解できなかった0%という結果となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	ストレスチェック組織分析結果において、「ワークエンゲージメント」が低いという結果となった。また社内縦割りと声も出ている。社員一人ひとりが声をあげられるような活性化した組織を目指し、日頃から思っていることを自由に話し合える雰囲気醸成、自分たちの組織をよくするために“自分たちが何をするか”という意識の醸成が必要である。
	効果検証結果	ボトムアップ活動として各課での組織改善活動を全社的に実施した。課長が傾聴の姿勢で課員に日頃から感じている事等を自由に発言させ組織をより良くするための改善策を作る。2022年度参加率は74.5%である。
	効果検証結果	2022年度は年に2回ストレスチェックを実施し、総合健康リスク値の比較を行った。グループ全体の傾向として、2回目のストレスチェックでリスク値の高い(120以上)部門は期中のボトムアップ活動の参加率平均が42.9%と低く、リスク値の低い部門(90未満)は参加率平均が71.9%と高かった。またリスク値の低い部門の方が、前向きな意見が多く有意義な活動となっていることがわかった。今後も本活動を推進する。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータ関西

英文名：NTT DATA KANSAI CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

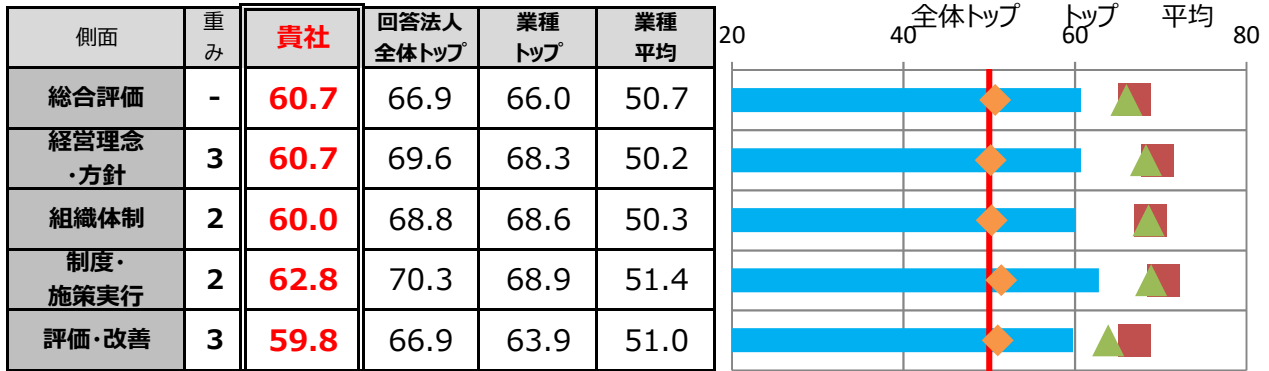
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.7** ↑0.7 (前回偏差値 60.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



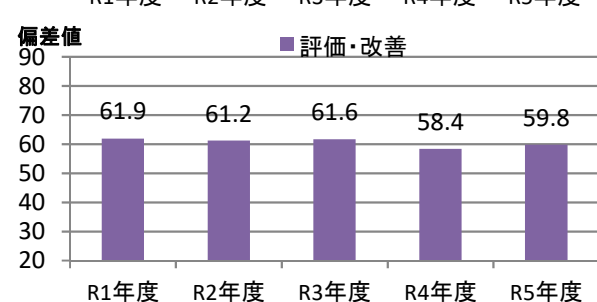
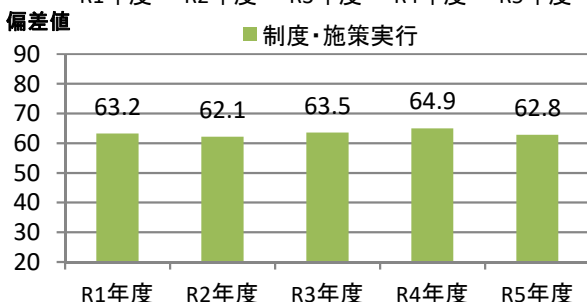
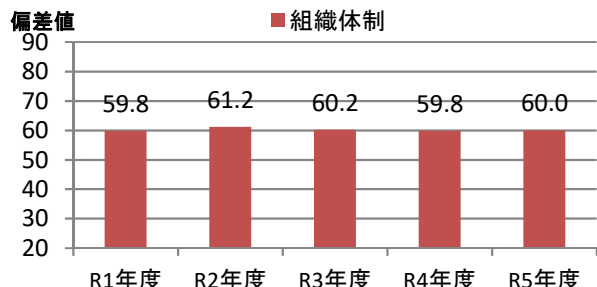
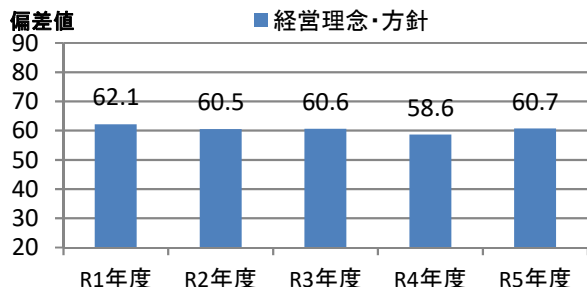
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

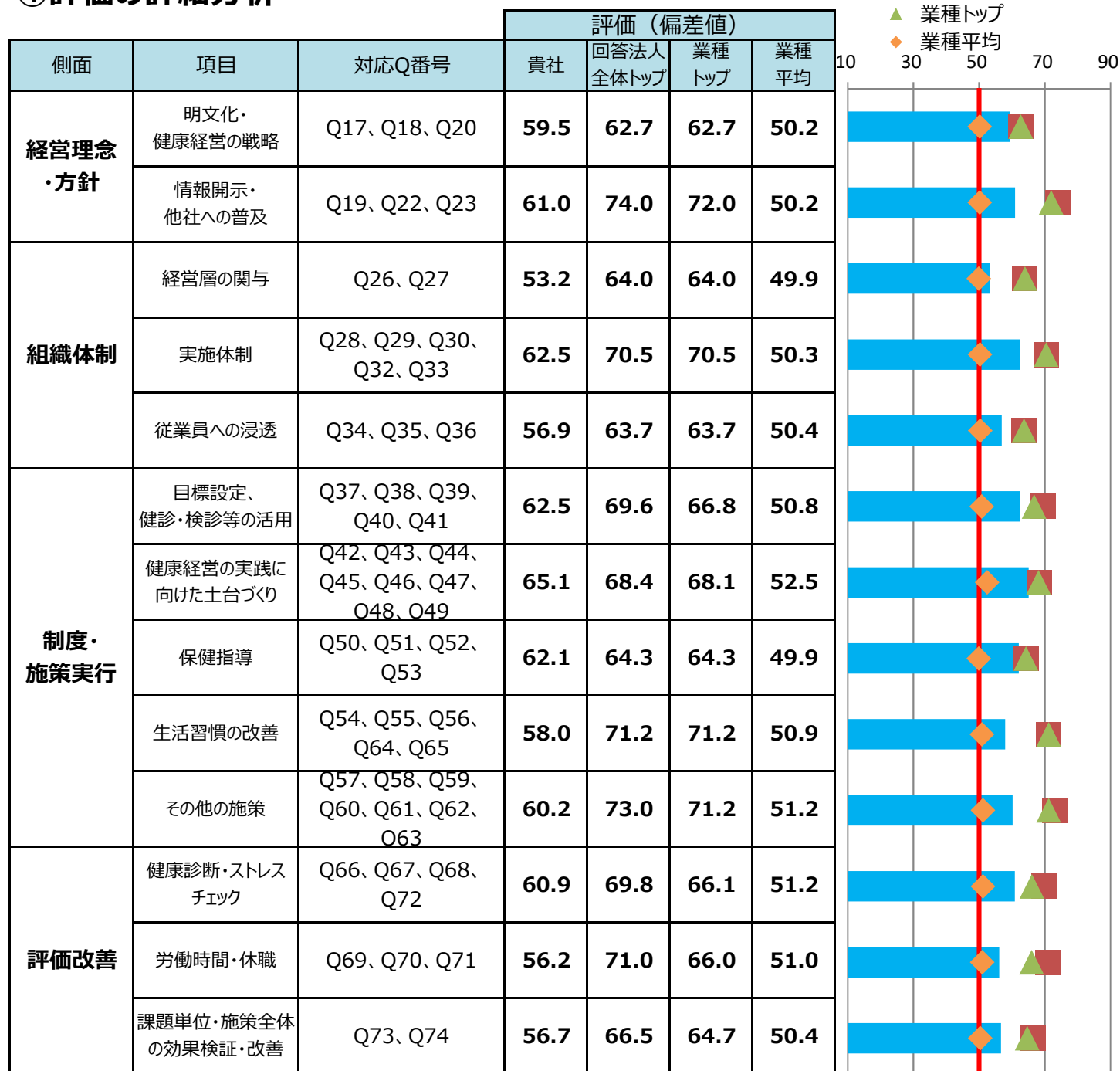
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	251~300位	251~300位	501~550位	551~600位
総合評価	61.8	61.2(↓0.6)	61.4(↑0.2)	60.0(↓1.4)	60.7(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 経済産業省の調査では、2030年にはIT人材が79万人不足するといわれており、当社にとっても人材不足が課題の1つであり、維持・確保は、企業を成長させ収益拡大していくうえで必要不可欠であると考えている。また人材の定着には、多様な人材が働きやすい企業にしていく必要があり、多様なニーズに合わせた働き方の促進やイキイキと働ける職場環境等により、企業プレゼンスを向上させ採用力を高めることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みにより、社員の健康を維持・増進することでイキイキと長く働ける職場風土の醸成を行い、社内だけでなく社外からも選ばれる会社になることで、人材の獲得や人材の定着につなげることを期待する。2025年度末には社員数1150名（10%増）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 SDGsの世界的な浸透や新たな地政学リスクの発現等、私たちを取り巻く環境や価値観は多様化が加速し日々大きく変化をしている中、情報技術で、新しい『しくみ』や『価値』を創造し、より豊かで調和のとれた社会の実現に貢献するためには、自分自身を常に磨き進化させていく必要がある。このためには社員のパフォーマンス・生産性の向上は不可欠であり、アブセンティーズムやプレゼンティーズムの改善が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康意識を高め生活習慣の改善を促すために、多様な教育やイベントおよび効果的な就労支援（制度・環境）を行う等、プレゼンティーズムの改善・予防活動を実施する。これにより社員一人一人のパフォーマンスを向上させることで、売上・利益の増加および生産性低下による企業の損失を抑えることが期待する効果である。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttdata-kansai.co.jp/company/kenkoukeiei.aspx

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.nttdata-kansai.co.jp/company/kenkoukeiei.aspx			
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.nttdata-kansai.co.jp/company/kenkoukeiei.aspx			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.nttdata-kansai.co.jp/company/kenkoukeiei.aspx			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場の仲間や家族等とコミュニケーション活性化のためのイベントをUSJで開催し会社費用で招待して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	自身の日常生活を振り返りチェックすることで、同年代との比較を行い、食生活の気づきを促す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計アプリを提供しウォーキング大会や歩数数に応じたインセンティブの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	68.5	%
管理職限定	○	全管理職の	81.2	%
限定しない	○	全従業員の	55.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍のリモートワークによりオフィスで何気なく交わされるコミュニケーションや周囲への業務相談・報告等のコミュニケーションが不足し、メンタル不調者が増加。特に20代から30代の若年層が増加している。また、将来に対する不安や業務上のストレスにより、生産性の低下が見られる傾向があるため、ストレスの軽減策やモチベーション向上策の強化が課題である
	施策実施結果	管理者に1on1ミーティングの研修と実施促進を行い実施率70%以上である。また自身の想いで変化を起こすことができるマインドの醸成プログラム（全8回）を開催し、自薦による参加者は60名超となっている。
効果検証結果	全体でのメンタル不調者数については、2021年度4%、2022年度3%と改善傾向であり、取り組みの効果が一定程度出ていると考えている。また、マインド醸成プログラムによるパフォーマンス向上やメンタル不調者減少に関しては、現在定量的には効果が出ていないが、アンケートや取り組みレポートの結果からは施策の満足度が高く、モチベーション向上につながっている	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導者対象者率は、2021年度27%、2022年度25%と微減で若干の改善は見られるものの、以前高い状態であるため、特定保健指導者対象者率の低減が課題である。リピーター（67%）や若年層予備軍（全体の17%）が存在しているため、運動習慣の定着策や意識改革策の実施の更なる強化が課題である。
	施策実施結果	自身の生活習慣をスコア化し行動変容につなげる取り組みを97%の社員が実施し、各自の健康課題に対するeラーニングを個別に実施。また運動習慣の定着を促進する運動イベントを開催し65%の社員が参加している
効果検証結果	eラーニングによる行動変容及び意識改革は、まだ実施中であり効果検証はできていないが、健康診断の問診結果からは、運動習慣、食生活ともに2021年度より約3%改善している結果となり、一定の効果はあったと考えている。中長期的に継続して取り組むことで、特定保健指導者対象者率の減少を目指していく	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リコーITソリューションズ株式会社

英文名：Ricoh IT Solutions Co.,Ltd.

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

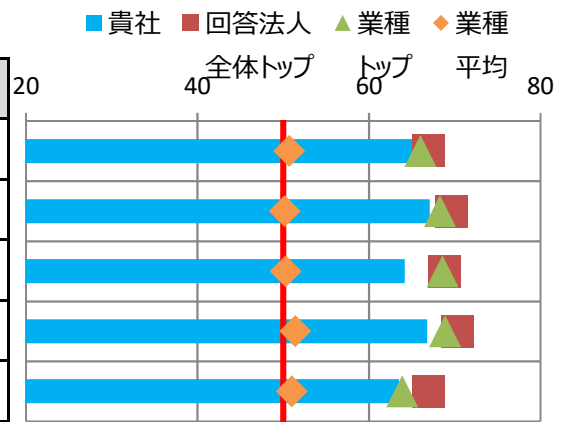
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.4** ↑1.9 (前回偏差値 63.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.4	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	67.1	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	64.2	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	66.8	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	63.5	66.9	63.9	51.0



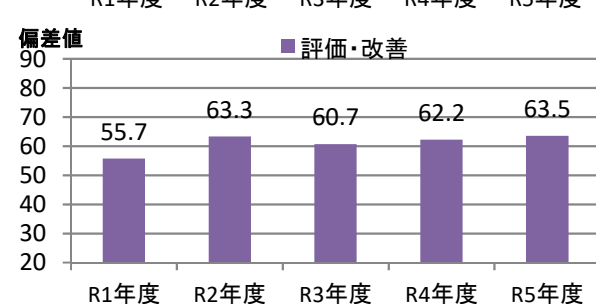
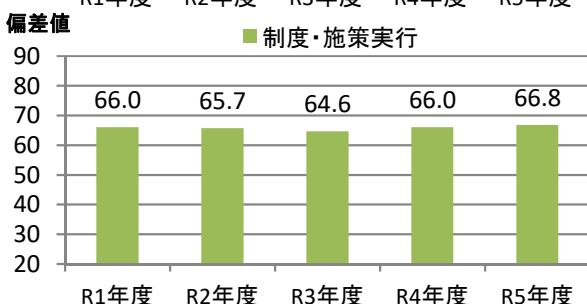
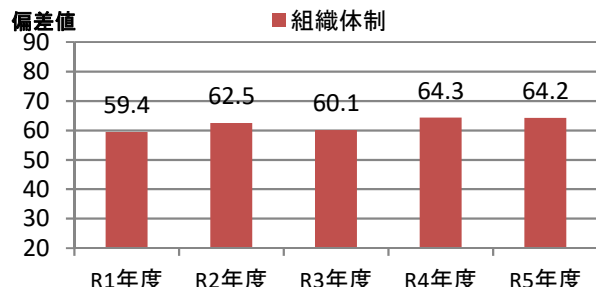
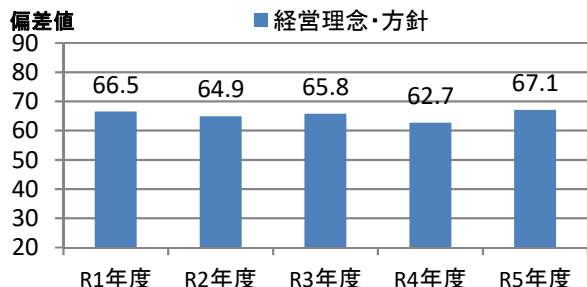
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

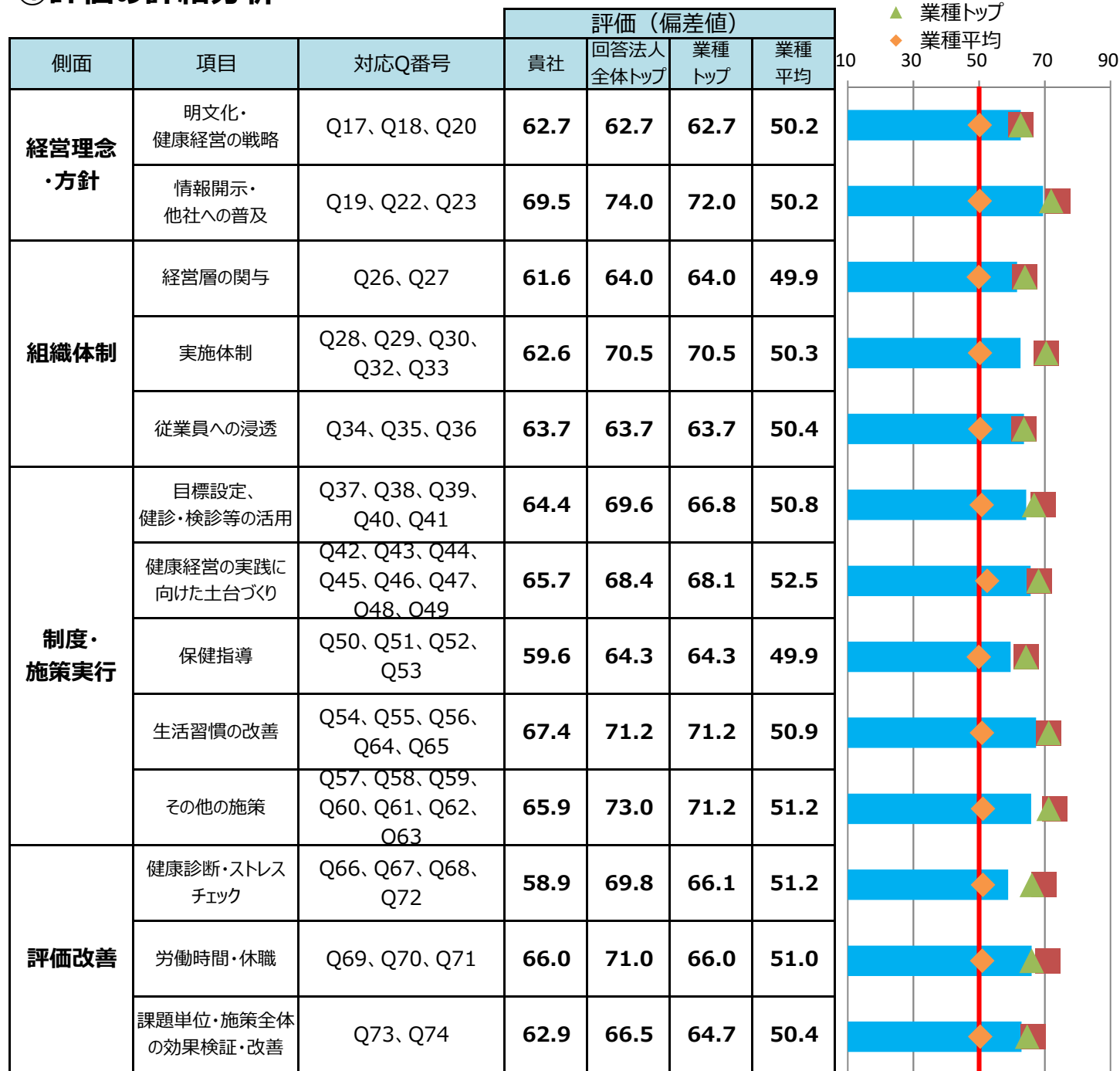
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	51~100位	101~150位	101~150位	1~50位
総合評価	61.7	64.1(↑2.4)	62.9(↓1.2)	63.5(↑0.6)	65.4(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 健康経営を経営基盤の一つと位置付け、経営上の課題は「企業の持続的な成長」として取り組んでいる。 弊社が成長し続けるためには、社員一人ひとりが健康でいきいきと働ける会社であるべきとの考えのもと、各施策にて「従業員のパフォーマンス向上」や「組織の活性化」を実現していく。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身共に健康でいきいきと仕事をし、働きがいを感じ、働けること。その実現の為、健康管理指標・重点KPIを設定し、PDCAを回している。また、従業員のパフォーマンス向上や組織の活性化を表す総合指標としている「社員エンゲージメント」は19年度から年々改善し、22年度は前年度比0.12ポイント増だった。健康経営をウェルビーイング経営へ深化させ、より働きやすく、働きがいのある会社へ成長する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jrits.co.jp/about/csr.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.jrits.co.jp/about/kenko_keiei.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.jrits.co.jp/about/kenko_keiei.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
			○	○	○
URL	https://www.jrits.co.jp/about/kenko_keiei.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	メンバーの現況理解、心身の健康状況の確認、モチベーションアップのための1on1実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	オンラインセミナーにて食生活改善講座を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社員と朝の10分間でオリジナルエクササイズをオンラインで実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	16.0	%
管理職限定	○	全管理職の	21.4	%
限定しない	○	全従業員の	32.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	新型コロナウイルス感染症予防の為に外出自粛や多様な働き方の導入による仕事や生活スタイルの変化の影響で、社員の生活習慣が不規則になったり、身体活動量の低下がみられる。運動習慣比率は20%を下回り、「運動を習慣化することに関心は無い」又は「今すぐ習慣化しようと思わない」社員が過半数を占めている。適正体重維持率はこの2年間で1.3%減少しており、生活習慣病の予防のためにも、健康意識の向上と生活習慣改善が必要。
	施策実施結果	約1カ月の健康イベントを年間で複数回開催。日々の健康タスク配信やオンラインを活用した運動機会の提供、セミナー等により、健康意識・行動の改善を促進した。（参加者：56%、内85%が好影響があったと回答）
効果検証結果	各施策に参加した社員の満足度は毎回80%を超えており、本人の健康に対して好影響があったほか、社内でのコミュニケーション活性化といった副次的な効果も見られた。 21年度→22年度で運動習慣比率は1.7%、適正体重維持率は1%向上し、健康意識の向上が行動変容につながったと想定される。リコグループ内で高い水準を維持しているが、更なる改善のために、取り組みを継続していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	21年度のメンタル不調の休業者率が1.6%と世の中の水準（同業種の情報通信業：1.2%）より高いこと、また、若手社員のメンタル不調者が発生していることを背景に、メンタル不調者や高ストレス者の低減を全社の重点項目に位置付けて推進している。また、コロナ禍のリモートワークを中心とした働き方におけるコミュニケーションの取り方への対策が必要である。
	施策実施結果	eラーニング教育（受講率…セルフケア：88.8%、ラインケア：100%）、産業医によるラインケア研修、若年層予防策（アンケートと個人面談）、各施策と連携した1on1ミーティングの促進等を実施した。
効果検証結果	社員自身のセルフケアや管理職のラインケアに対する意識が向上し、メンタル不調の早期発見・対応ができた。結果、21年→22年で各指標は次のように改善した。 ・休業者率：1.6%⇒1.2%（-0.4%） ・高ストレス者率：9.0%⇒6.0%（-3%） ・休業者の新規発生率：0.83%⇒0.53%（-0.3%） ・プレゼンティーズム：19年以降ABCランクのAを維持 今後も、継続して対策を実施していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネオス株式会社

英文名：

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

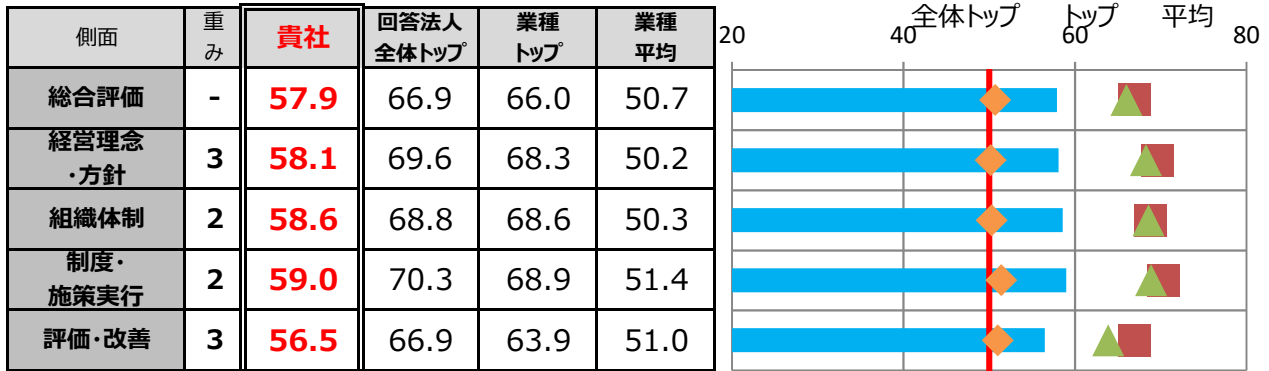
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**57.9** ↑2.0 (前回偏差値 55.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



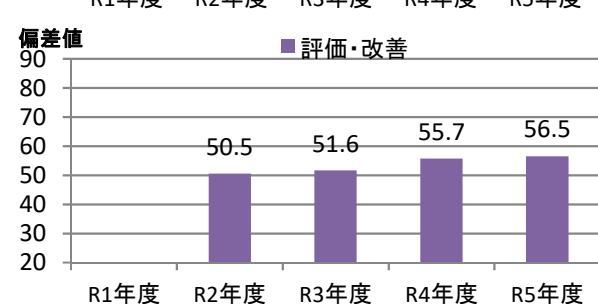
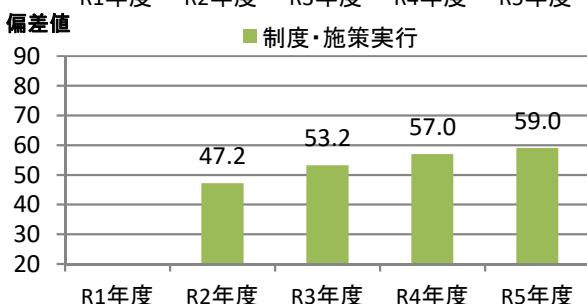
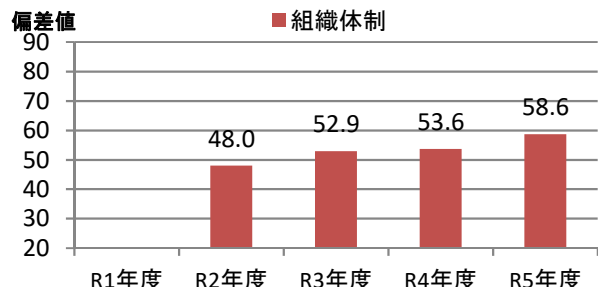
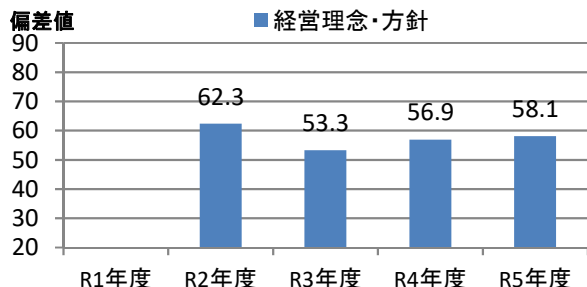
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

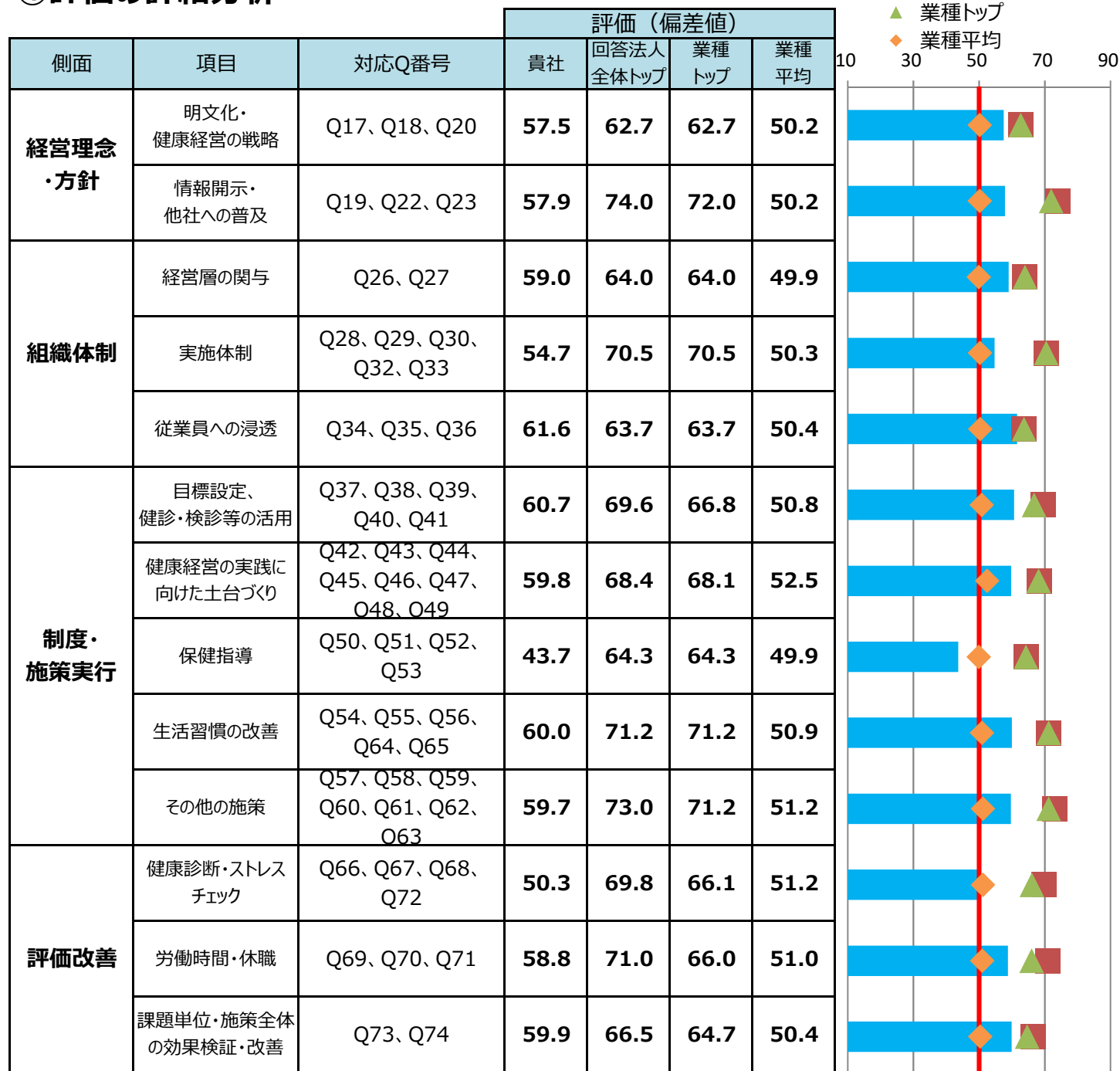
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1051~1100位	1251~1300位	901~950位	801~850位
総合評価	-	52.9(-)	52.7(↓0.2)	55.9(↑3.2)	57.9(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「会社の基盤は社員の健康」という認識のもと、社員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮し、明るく活き活きと仕事ができるような職場環境の整備に取り組んでいます。アフターコロナによるリモート型の働き方を推進していくうえで、社員の心身のケアが、今後重要になると考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	適正体重を維持することにより、生活習慣病などの疾病の発生を予防し従業員のパフォーマンスを維持向上させることを期待しています。 ■指標：適正体重維持者の割合（BMI18.5以上25.0未満）を2021年度の58%から2022年度の64%、さらに2025年度までにはコロナ禍で在宅勤務が導入される前の67%に戻すことを目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.neoscorp.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.neoscorp.jp/company/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	多くの社員が参加するよう高めの予算（12,000円）を支給し、クラブ活動参加を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	自社農園で栽培した有機野菜を週1回ほど定期的に無料配布し、食べ方や栄養についてレクチャーしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	自社製品である万歩計アプリを活用したウォーキングイベントを開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有給の取得率が過去2ヶ年で55%（20年度）、53%（21年度）と低下している為、ワークライフバランスの為に取得率を向上させることが課題である。
	施策実施結果	健康経営の為に取得率を上げることの重要性を全社にアナウンスし、定期的に社長および部門長に全社員の取得状況をレポートした。取得状況が悪い部門とは話し合いを行い改善および取得計画を提出してもらった。
効果検証結果	2022年度は取得率が「67%」まで向上した。またアンケート調査により全部門長が有給取得率を意識するようになったと回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者を早期発見する為には、管理職がメンタルヘルスに関する知識をつけることが課題である。
	施策実施結果	管理職を対象にメンタルヘルスに関する研修および「産業医面談制度」「メンタルヘルス社内窓口」についての説明会を行った。
効果検証結果	現時点ではメンタルヘルスによる傷病休職利用日数などでは定量的な効果はまだ出ていないが、受講した管理職の9割以上がアンケートで「メンタルヘルスに関する知識の向上した」と回答した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井情報株式会社

英文名：MITSUI KNOWLEDGE INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

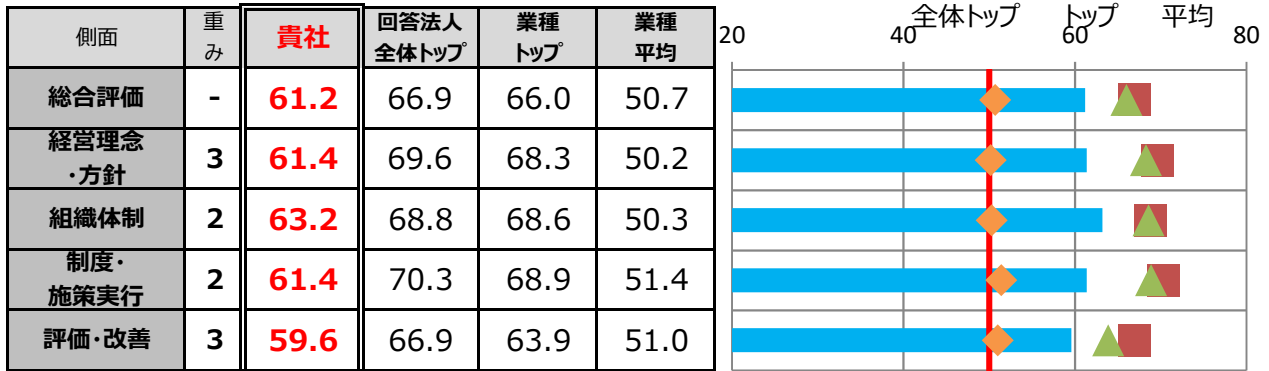
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.2** ↑4.1 (前回偏差値 57.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



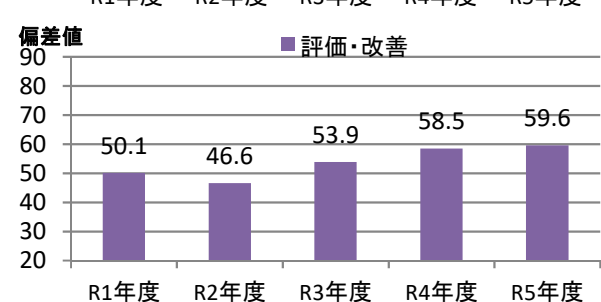
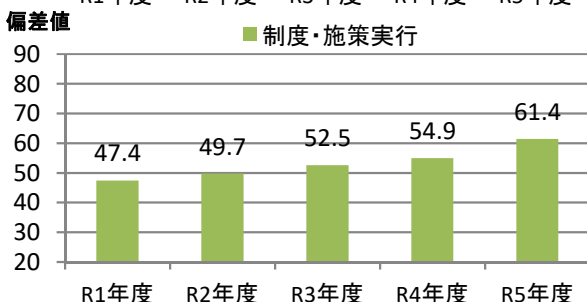
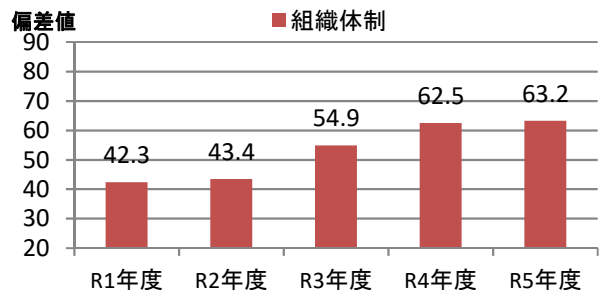
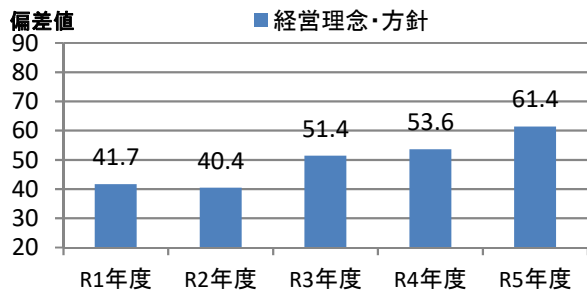
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

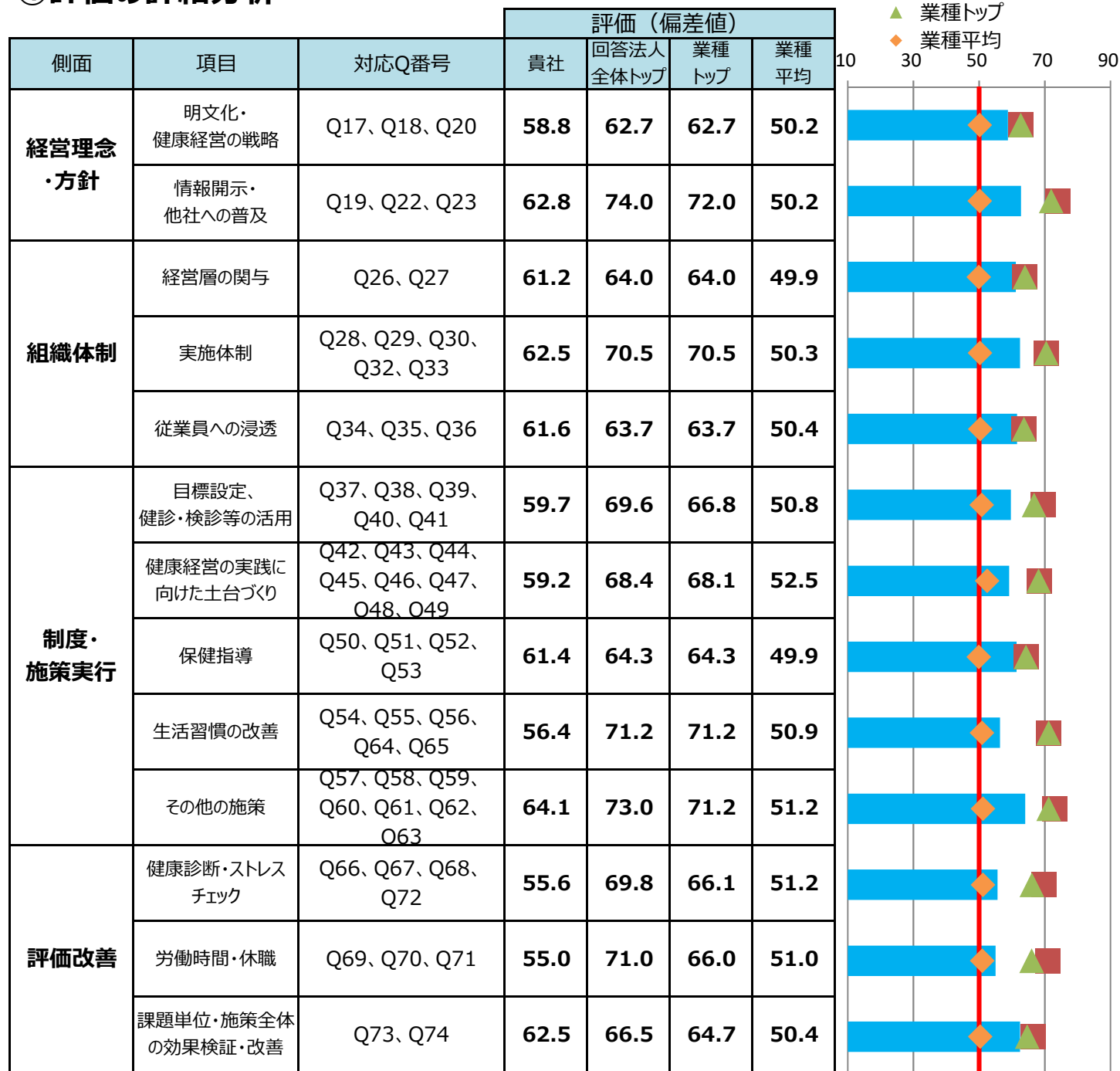
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1751~1800位	1201~1250位	801~850位	501~550位
総合評価	45.5	44.7(↓0.8)	53.1(↑8.4)	57.1(↑4.0)	61.2(↑4.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業環境の変化が激しいことによる市場や顧客ニーズの高難度化、多様化への対応の必要性、従業員の高齢化等、従業員の心身の健康リスクが年々高くなる中、従業員の健康問題によって業務の生産性が低下したり、商品やサービスの品質が低下しないよう、健康に働いてもらうことの実現が経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のヘルスリテラシーが向上し、自律的に健康を管理する意識変容、行動変容が起きることで、生産性が改善することを期待している。具体的な指標としては、2025年度までにプレゼンティーズム93.0%以上（WFun測定。2023年度91.2%）、アブセンティーズム0.75未満（2021年度疾病休職率を1とした場合。2022年度0.75）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は市場や顧客に対して「技術力」を駆使することで顧客に価値を提供する企業である。顧客に価値を提供すべく、進化する技術力を常にアップデートし、顧客の潜在的ニーズまで捉えながら技術力を駆使して新たなビジネスを創出するには、従業員が自身の仕事に誇りとやりがいを持ち、仕事に取り組むことでいきいきと感じられる環境を実現することが経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	良好な職場環境とワークライフバランスを実現することで、ワーク・エンゲージメントが向上することを期待している。具体的な指標としては、2025年度までに2.7（ストレスチェックによる調査。2023年度2.5）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mki.co.jp/company/sustainability-health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.mki.co.jp/company/sustainability-health.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.mki.co.jp/company/sustainability-health.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.mki.co.jp/company/sustainability-health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社長と若手従業員での車座実施。施策への意見を言いやすい環境づくりの他、若手同士の横の関				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事写真を撮影し記録出来るアプリを提供。過去の食事と見比べる事で食生活を見直すきっかけを与える。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	アプリ活用した部署対抗ウォーキングイベントを実施し、運動習慣定着とコミュニケーション活性化を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	37.8	%
限定しない	○	全従業員の	9.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調による退職率が2021年度1.3%となり、業界平均と比較して0.4P高い。長期休職は、組織生産性低下、本人のキャリア中断、収入減少による経済的不安定さによるエンゲージメント低下、アブゼンティーズムによる組織の業務効率や生産性が低下する要因になる。メンタルヘルス不調防止と、早期発見、早期対応による重症化と休職の長期化を防ぐことが課題である。
	効果検証結果	前年度に引き続きラインケア研修を実施。新任ライン管理職対象の基礎編は23名（新任14名、希望者9名）、全ライン管理職対象の実践編は199名（ライン管理職172名、ライン管理職以外の希望者27名）が受講 2022年度休職率が0.7%となり、定量的効果を確認。また、ラインケア実務で研修内容を意識したライン長の言動を確認、定性的効果も確認している。2023年度は当社の課題に即した内容に加え、事前アンケートで取り上げて欲しい内容を募集し、コンテンツを作成。研修後アンケートでは、理解度100%、活用可能度93%、満足度97%と何れも90%を超える結果となった。2023年度休職率で定量的効果を確認する予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度健康診断の結果、40歳以上従業員の血糖の有所見率が52.5%であり、全国平均（健保連平均）と比較して18.3P高い。将来的に糖尿病となり合併症を引き起こすことでQOLが低下し、当社にとってはアブゼンティーズム、プレゼンティーズム悪化による組織生産性が低下するため、糖尿病の重症化予防が課題。
	効果検証結果	2022年度に事後措置基準を見直し、強化。血糖の対象者133名（対前年度+475%）で、実績133件（レベル別に、面談での受診勧奨39件（産業医9件、保健師30件）、アンケートでの状況確認133件）。 2021年度事後措置対象者の2022年度健診結果を確認したところ、対前年で「改善」した割合が事後措置対応者で59%（対非対応者+13P）、特に、血糖では事後措置対応者の改善率は64%（非対応者なし）となり、定量的効果を確認したことから、2022年度より事後措置基準を見直し、対象者を拡大、取組を強化した。2023年度健診結果で数値改善状況を確認する予定。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エルテックス

英文名：ELTEX, Inc.

■加入保険者：首都圏デジタル産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

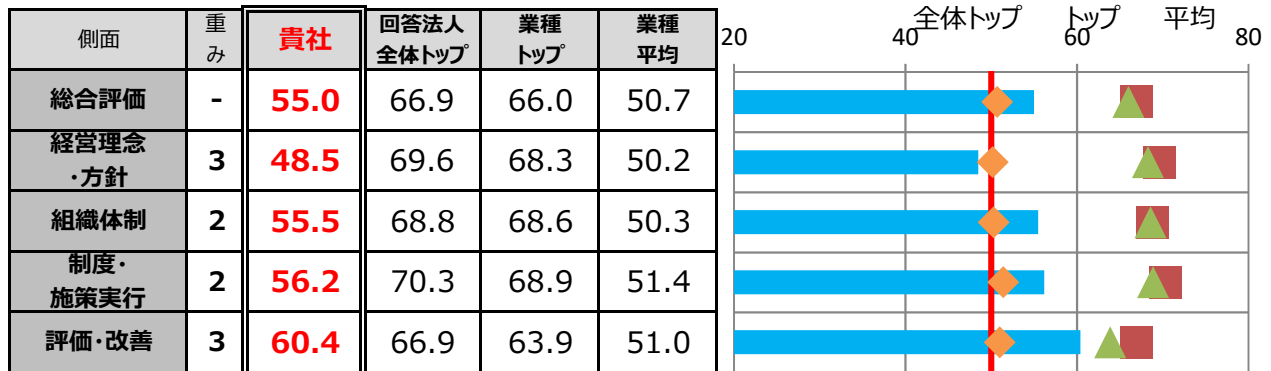
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.0** ↓1.7 (前回偏差値 56.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



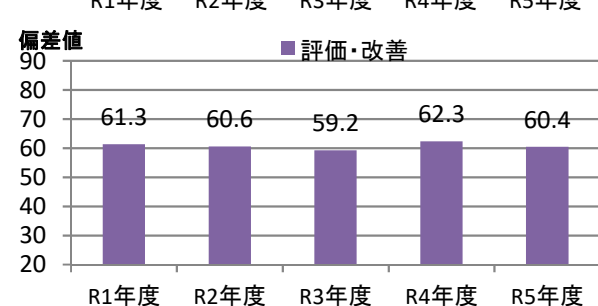
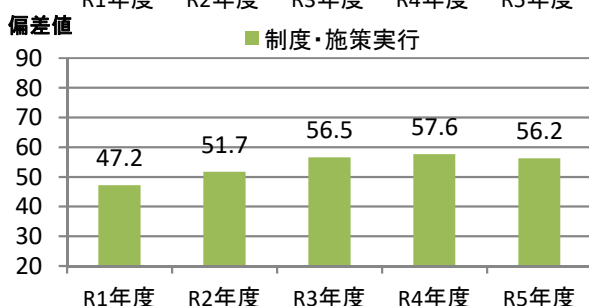
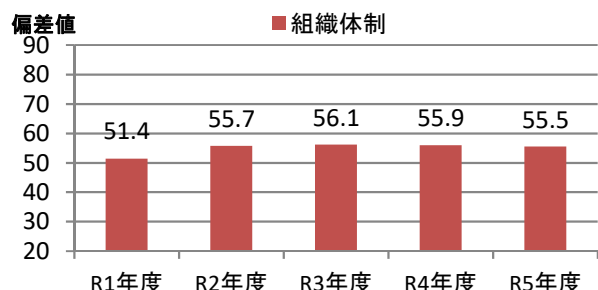
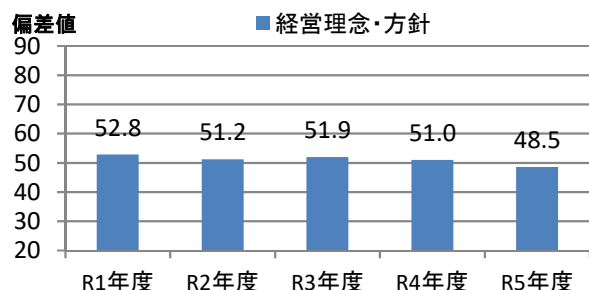
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

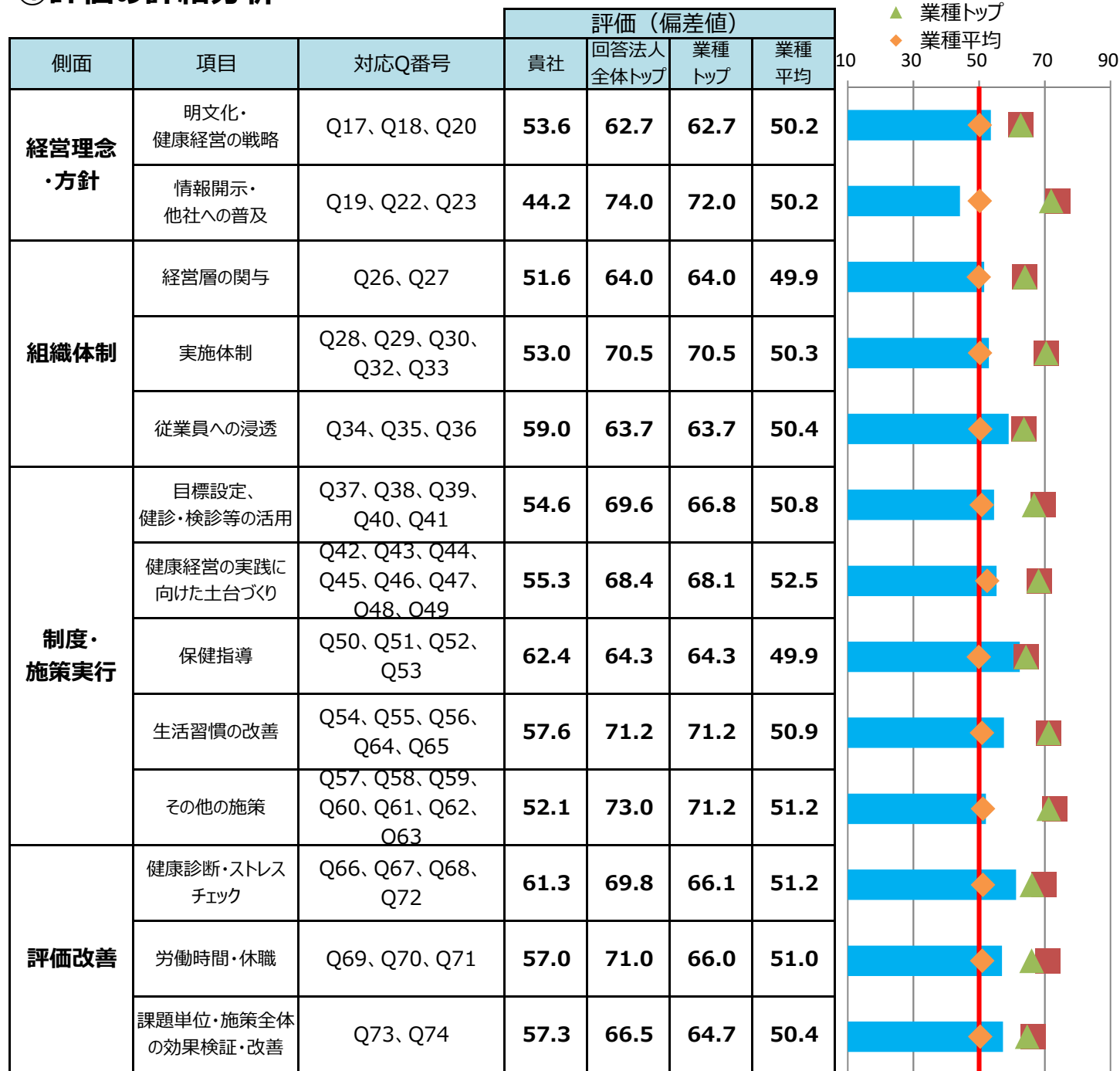
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	901~950位	851~900位	851~900位	1101~1150位
総合評価	54.0	55.0(↑1.0)	55.9(↑0.9)	56.7(↑0.8)	55.0(↓1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 業種特性上、従業員のパフォーマンス低下が事業の収益に直結するため、メンタルヘルス不調者の発生やその他疾病による生産性の低下が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康な状態で最高のパフォーマンスを発揮できる状態を構築できることを期待する。 具体的な指標として、ストレスチェックの高ストレス者割合を10%以下の水準に維持し、メンタルヘルス不調による休職者を0にすることを旨とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用が年々難しくなっている状況で優秀な人材の流出が経営上の課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	柔軟な勤務形態が可能な制度を整備し、従業員が長く働き続けたいと思えることを期待する。 具体的な指標として、毎年新規採用数を下回る離職数に抑えることを旨とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	株主総会資料
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	5	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	11	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員を対象に式場のホールを使用したパーティーやオンラインイベントを年複数回実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	全社員に毎年1回食生活（朝食欠食含む）に関するセミナーを実施し、社内での飲食物の販売を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	複数のスポーツクラブと法人契約し、従業員は無料で利用できる制度を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルスの不調により退職する社員が定期的に発生しており、復帰できずそのまま退職となるケースもある。管理職および従業員のメンタルヘルスに対する知識が不足しており、また会社としても体制が整っていない状態で不調者の認知・対応が遅れがちであった。 「不調者発生時に対応可能な環境・体制の整備不足」、「管理職、従業員のメンタルヘルスのリテラシー不足」が課題。
	効果検証結果	2022年度において、ストレスチェックの結果による定量的な測定で、高ストレス者の割合は対前年度比で2%弱減少し、メンタルヘルス不調による退職者の発生率は減少を続けている。今年度においては、在宅勤務制度等の柔軟な勤務形態の定着により退職者の減少に繋がったと考えられる。生産性の指標（労働時間あたりの利益）では、前年比約115.4%という結果になった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	取り組み開始時点（2015年度）では所定時間外労働が労使協定を超える社員が多発しており、疲労蓄積による生産性低下から更に時間外労働が増えるという悪循環に陥り、最終的にはメンタル疾患へと繋がるケースも発生していた。 管理監督職の労使協定を遵守する意識が希薄であること。労働時間の把握が事後になり対応が取れない状況になっていることが問題である。
	効果検証結果	・管理職に対する部下の労務管理意識の醸成 ・リアルタイムで状況を把握できる勤怠管理システムを導入 ・経営メンバーでの定期的な労働時間管理を実施。労働時間が多い社員へは指導を実施
	効果検証結果	対策開始時点（2015年度）では、月平均時間外労働時間が13時間であったが、2022年度には1.3時間まで削減。健康経営指標として労働時間当たりの営業利益額が2015年度¥404/時間から2022年度¥2,142/時間へ増え生産性向上へと繋がった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エフコム

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

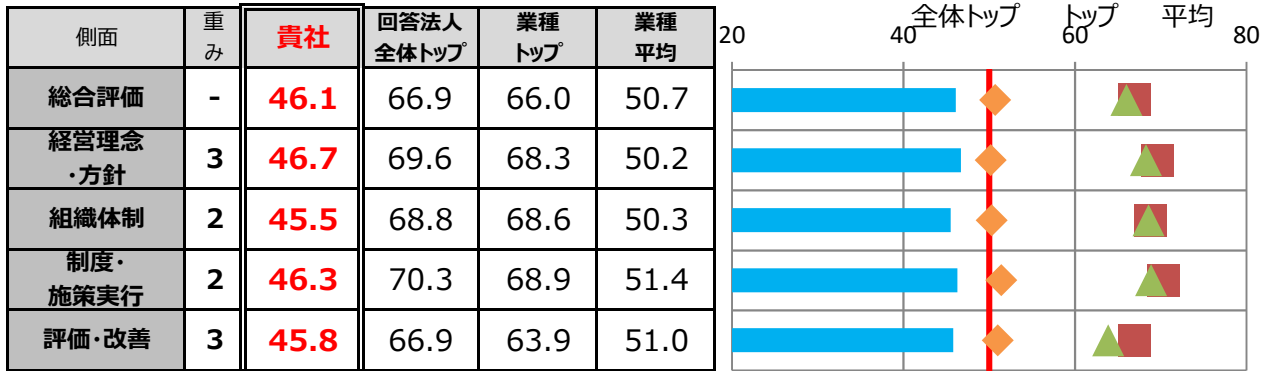
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.1** ↓1.5 (前回偏差値 47.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



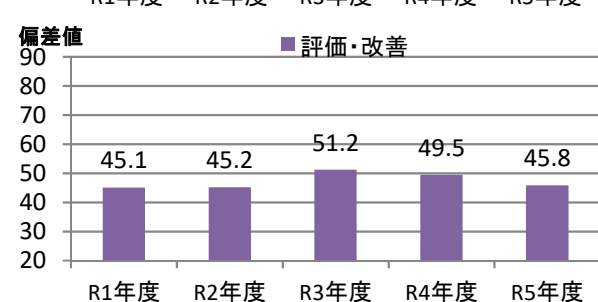
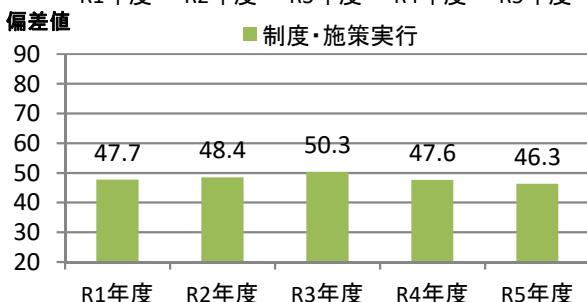
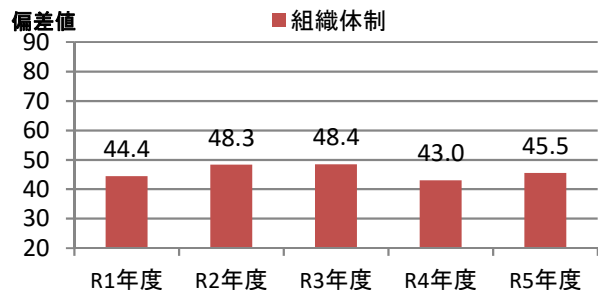
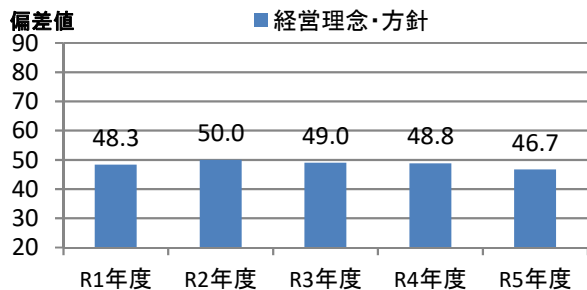
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

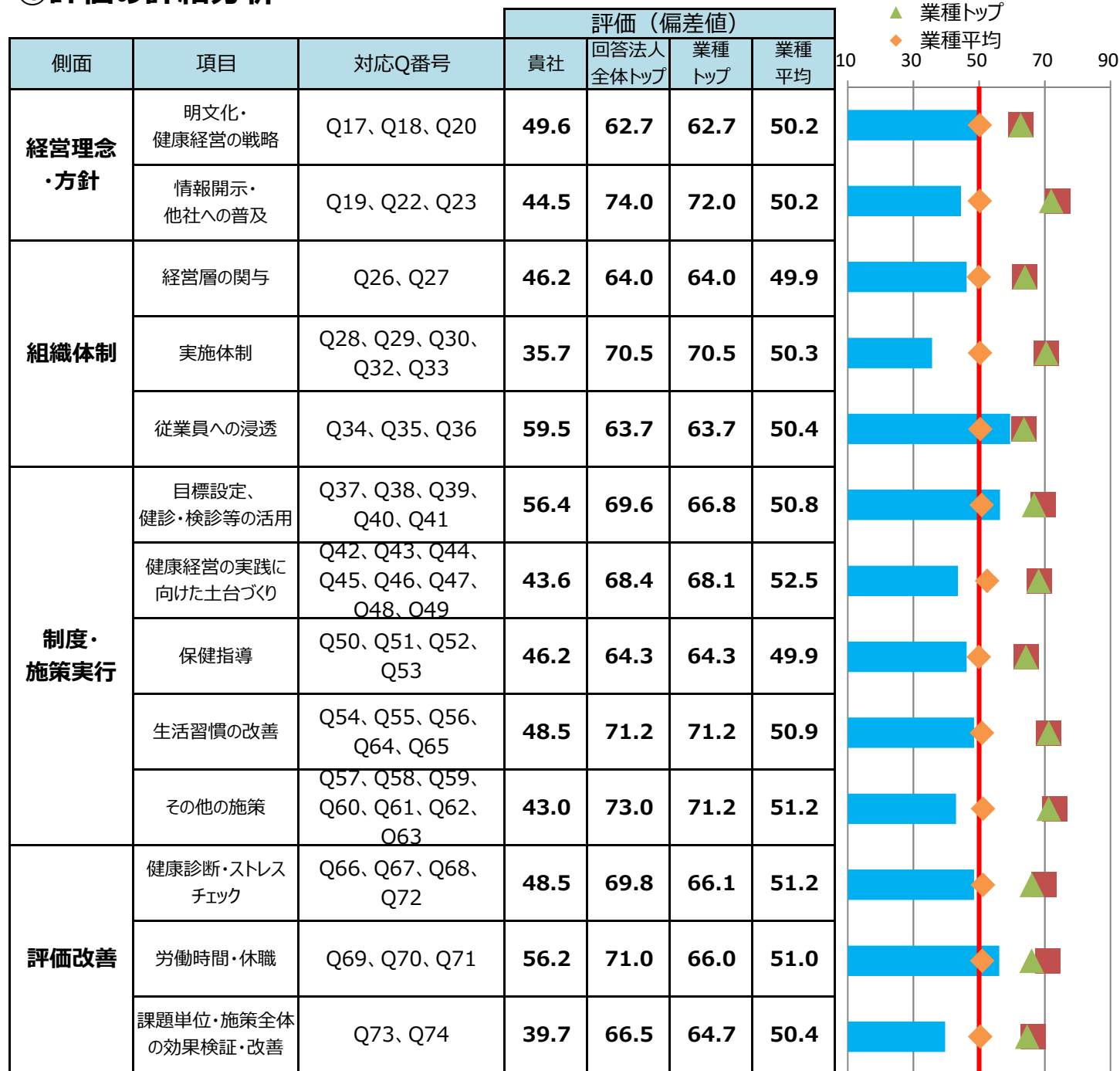
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1551~1600位	1601~1650位	1951~2000位	2351~2400位
総合評価	46.4	47.9(↑1.5)	49.8(↑1.9)	47.6(↓2.2)	46.1(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業継続のために離職者を減らし、従業員が健康な状態で勤務できるよう働きやすい環境や制度を整備するための土台作りが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	精密検査受診率を現在の42.2%から3年以内に100%への改善を目指し、早期治療に結び付け長期休養が減ることを期待している。21年度から始めた健診オプション検査の選択率も5年以内に100%を目指す。社内健康ポイント制度の導入（インセンティブ）や表彰を通じ、運動習慣、健康に興味を持ってもらい病気で離職者を出さないようにする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.f-com.co.jp/files/fcom/sustainability_reports/files20230131172150.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	事務所地域の自治会と連携し盆踊りや地域交流会、清掃活動を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社給スマートフォンに食事記録アプリを入れ、部署ごとに食事内容やアドバイスを共有し合っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社外スポーツイベントに参加し入賞すると商品券などの支給、および社内報への掲載を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	24時間365日稼働しなければならないデータセンターを保有するため、社員の感染は業務に大きな支障を与えることとなる。社内での感染者を増やさないための取り組みが必要である。またインフルエンザの罹患患者増が懸念されるため早めのワクチン接種を呼びかけるなど、早期の対策を講じる
	施策実施結果	国の感染対策をベースに濃厚接触者となった場合5日間、罹患した場合は7日間の自宅待機（在宅勤務）を継続し、社内での感染者を出さないようにした。
	効果検証結果	5類移行後も取り組みは継続し、社内での社員間感染は防げている状況（ただし家族内での感染者数は多い）。在宅勤務ができる環境を整えていたことで業務に大きな支障が出なかったことは取り組みの成果だと感じている。また事務所が入るビルで早期に実施するワクチン接種などに勤務する社員の積極的な接種を呼びかけるとともに、ワクチン接種補助の案内も前倒し対策を行った。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：インフォテック・サービス株式会社

英文名：Infotec Service Inc.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

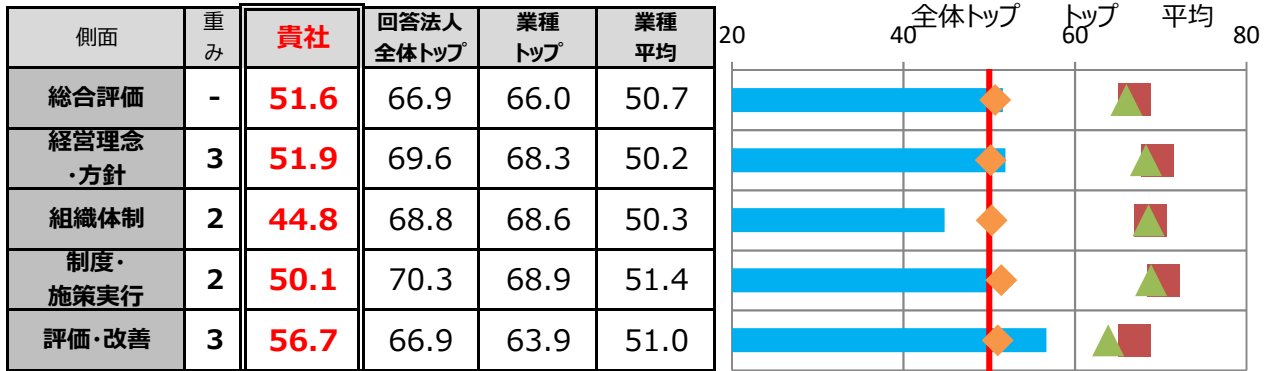
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価：**51.6** ↑0.0 (前回偏差値 51.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



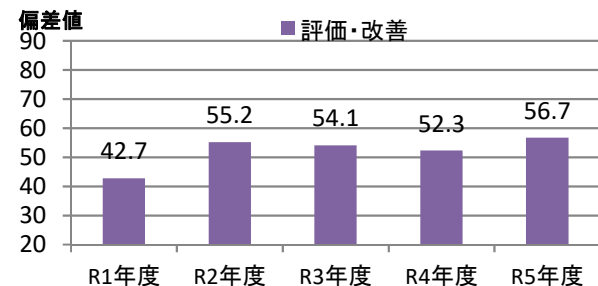
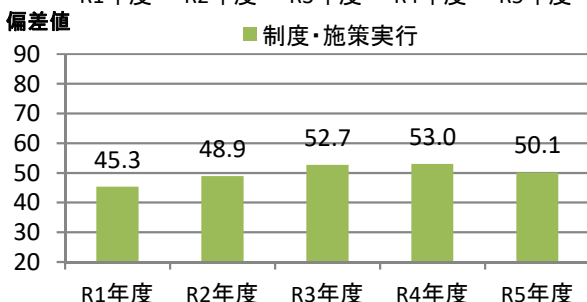
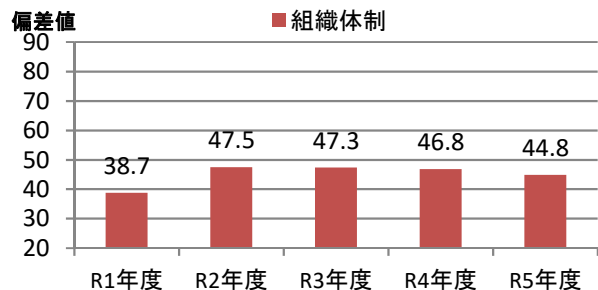
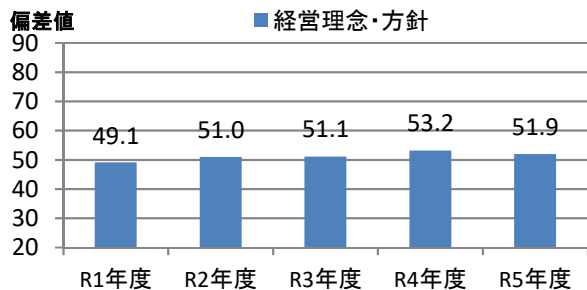
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

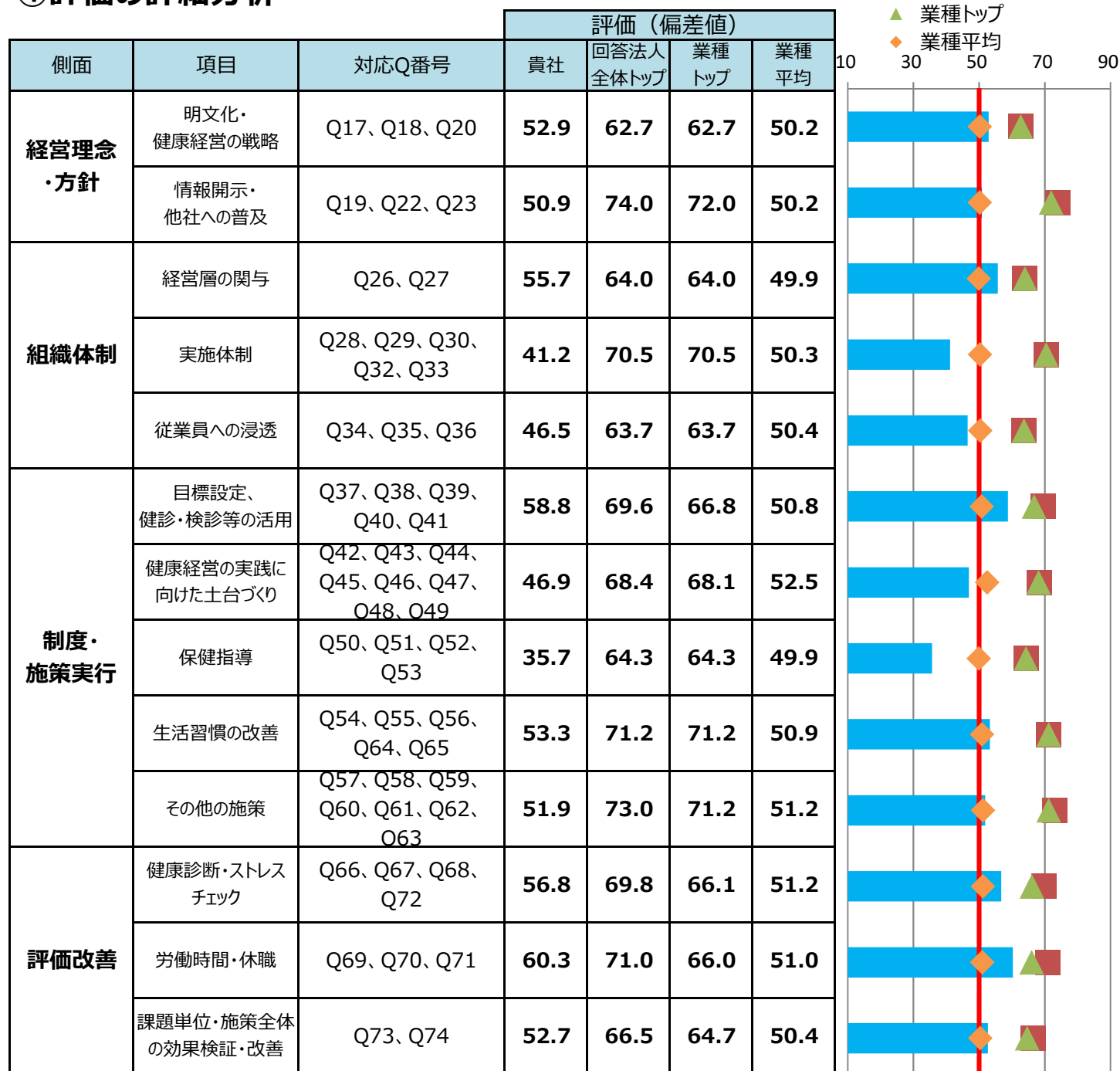
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	1201~1250位	1401~1450位	1451~1500位	1601~1650位
総合評価	44.3	51.1(↑6.8)	51.6(↑0.5)	51.6(↑0.0)	51.6(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「社員が安心して働ける会社を目指す」を継続的な経営上の課題とし、社員が心身ともに健康で働き続けられる環境を整え、健康維持の取組みを行うことで、健康を害することによる生産性の低下を防止する。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断受診率100%の維持を目指すことで、病気の早期発見・早期治療及び、従業員自身で健康状態を把握し改善を図る ・有休休暇取得率60%以上、年間平均残業時間30時間以下を維持しつつ、前年度よりも改善を目指すことで、従業員のモチベーションアップや作業効率向上、過重労働による睡眠不足やストレスの長期化による体調悪化の防止 ・従業員自らがストレス管理することによって、メンタルヘルス不調の予防
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.iftc-svc.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.7	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内カフェスペースにお酒を設置し、終業後に社員同士のコミュニケーション機会増進を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	年に一度、2ヶ月間の健康チャレンジキャンペーンを実施し、食生活改善を促している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年に一度の健康チャレンジキャンペーンにて、運動習慣定着の促進を図っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	80.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	年間平均産業時間30時間以下、有休取得率60%以上を目標として、事業拡大による受注増加に対しても数値を維持することで、従業員のワークライフバランスを図る。
	施策実施結果	毎月、健康管理担当より各部門長および管理職へ部門メンバの残業時間を報告し、把握してもらっている。また月次で実施する部門経営会議にて経営陣にも情報共有し、経営陣も含めた残業時間管理を行っている。
効果検証結果	継続的な事業拡大により、年間平均残業時間30時間以上となる社員数は前年度よりも増加した。全社では、年間平均残業時間は17時間と目標値を下回る水準を維持できており、有休取得率も70%と目標値を超えた取得ができています。今後も、目標値を維持できるよう施策を実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による退職者が毎年一定数は発生している。
	施策実施結果	アンケートによってメンタル不調気味の社員を早期発見できるよう努めている。また毎年メンタルヘルス研修を実施し、従業員自身にメンタルヘルスに関心を持ってもらうよう働きかけている。
効果検証結果	メンタルヘルス不調による退職者は前年度よりも1名増えたが、復職者の割合も増えているため、早期に発見し重症化する前での対応はできている。継続して早期発見に努めるとともに、予防にも力を入れる必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：クオリカ株式会社

英文名：QUALICA Inc.

■加入保険者：小松製作所健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

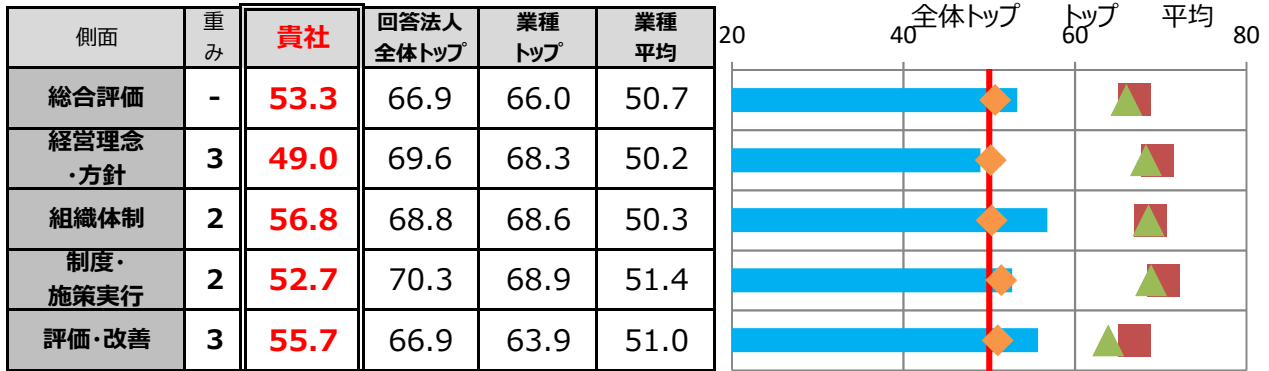
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.3** ↑0.5 (前回偏差値 52.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



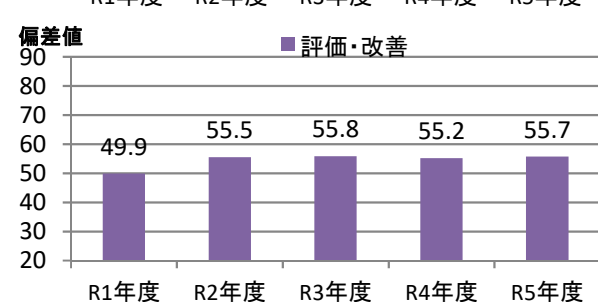
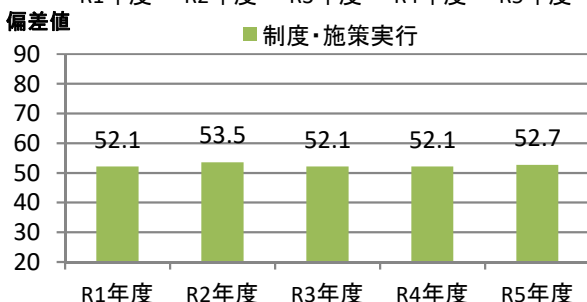
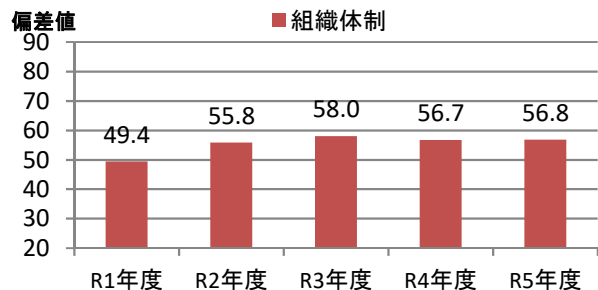
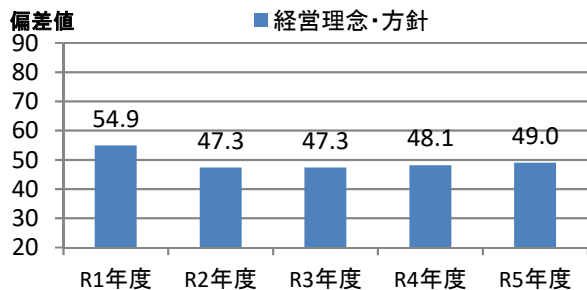
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

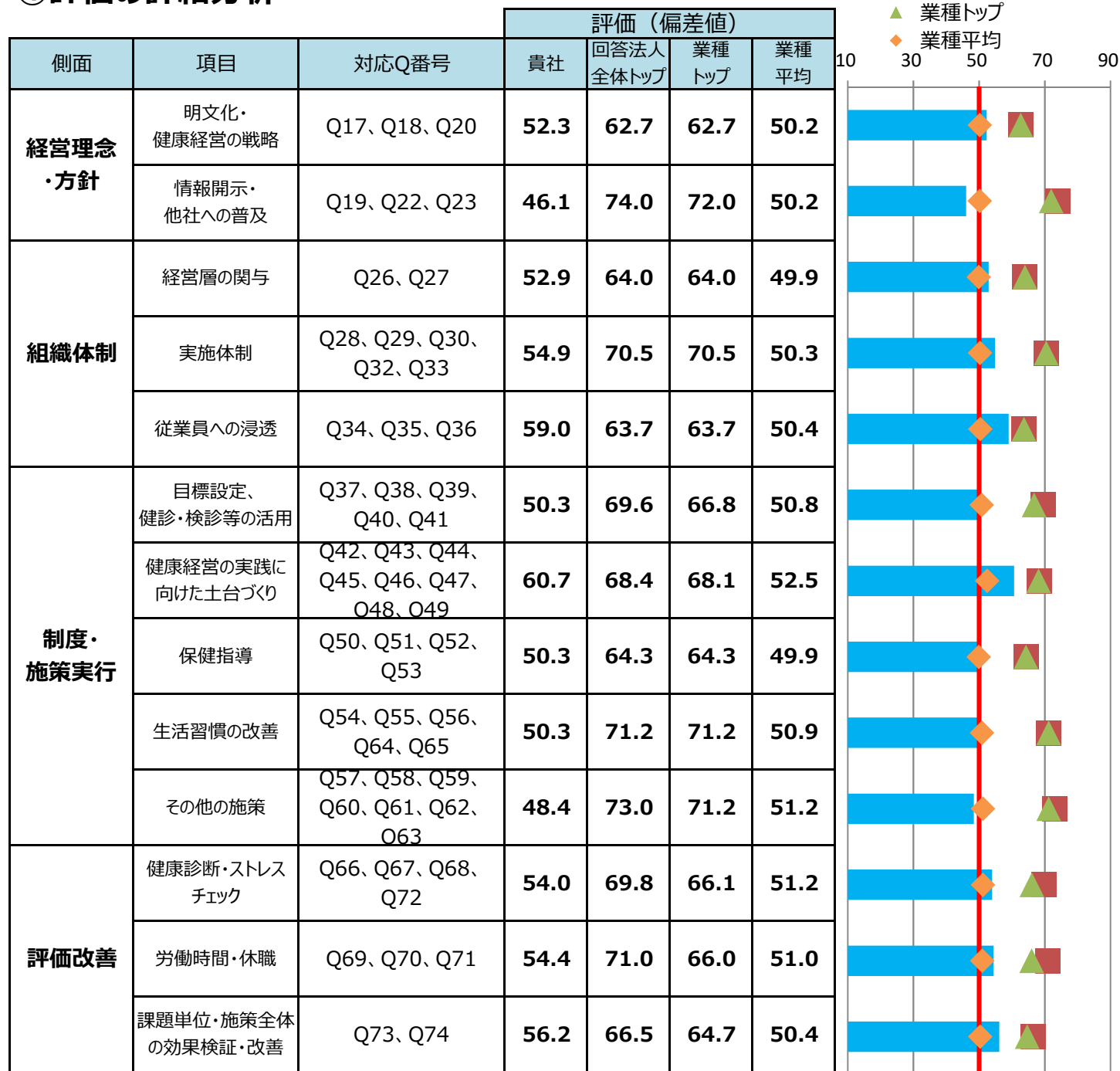
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	1101~1150位	1201~1250位	1301~1350位	1351~1400位
総合評価	51.7	52.7(↑1.0)	53.0(↑0.3)	52.8(↓0.2)	53.3(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 在宅勤務と出社勤務のハイブリッドな働き方にシフトしているなかで、業務時間とプライベート時間を明確に切り分けてメリハリをつけることによるワークライフバランスの向上と、様々な側面でのように生産性を向上していくのが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの向上と業務効率化による生産性向上。既存の社員については、ワークエンゲージメントの向上による離職率の低下。新規採用については、ワークライフバランスのとりやすい会社であることをアピールすることで、採用ブランドの向上が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.qualica.co.jp/sustainability/sustainability.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	良い仕事をした際や成長につながる経験をした際にそれを褒め称え、メッセージと共にポイントを贈る制				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	日々の食事習慣を記録できるアプリを提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウェアラブルデバイスを配布し、自身の身体活動や運動量を記録・確認できるアプリを提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	「全社員」の健康とワークライフバランスによる生産性の向上を実現するため、長時間労働の更なる削減が重要課題と認識。（継続課題） 全社平均残業時間は直近の3年間では微増傾向にはある（2018年21.4h、2019年度20.3h、2020年度13.9h、2021年度14.2、2022年度15.3h）。業務量の増加と管理職ならびに特定部門・プロジェクトに負荷が集中している。
	効果検証結果	2022年度平均残業時間：15.3h 数年のスパンでみると残業時間は減少傾向にはあるが、業務量の増加と特定部門・プロジェクトへの負荷集中がみられる。そのため、2021年度は前年度に比して微増（+0.4h）。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調による退職者は2021年度10人（2016年度4人、2017年度7人、2018年度10人、2019年度11人、2020年度8人）。
	効果検証結果	メンタル不調による2022年度の退職者は10人。 2023年度ストレスチェックの高ストレス者割合では、20代後半は3.9%（前年比-4.9pt）。30代前半は12%（前年比-1.1pt）。
	効果検証結果	1on1制度を導入し、コミュニケーションを密に行う事で、各個人の状態把握と生き生きと活躍できる環境を整えたことによる効果がでてき始めている。その一方で、コロナ禍で在宅勤務が増加したことによるコミュニケーション不足が課題。そのため管理職向けにコミュニケーションの取り方についての啓発活動を実施している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：OEC株式会社

英文名：OEC Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

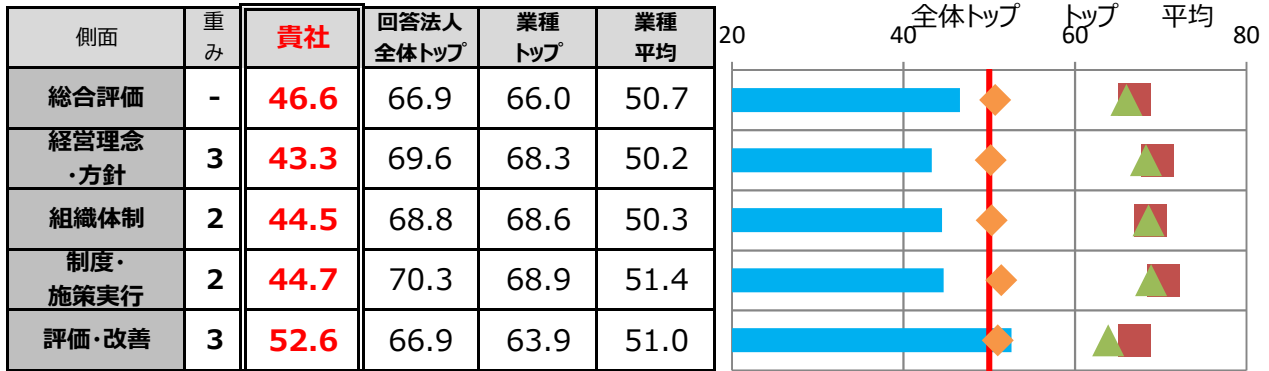
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.6** ↑0.6 (前回偏差値 46.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



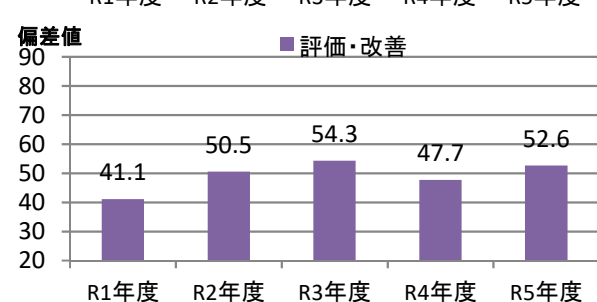
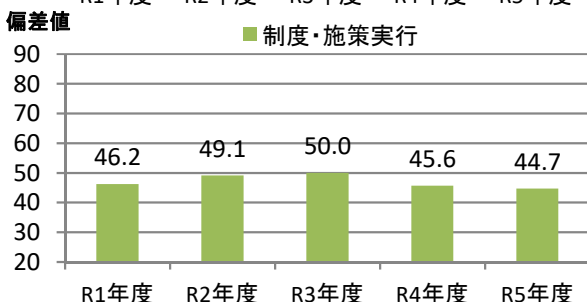
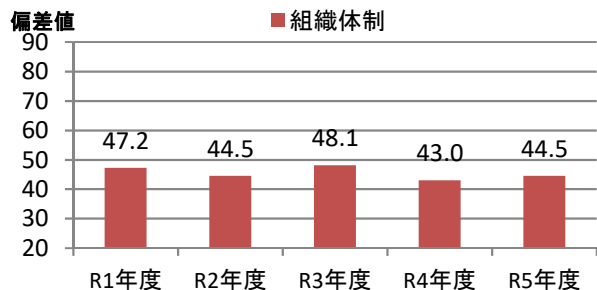
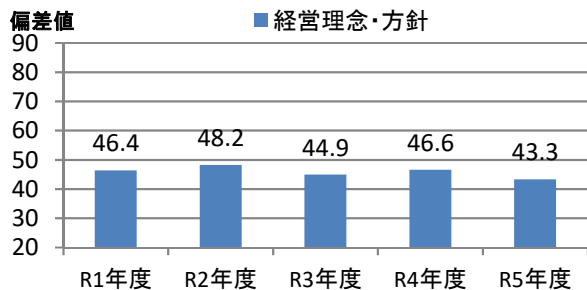
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

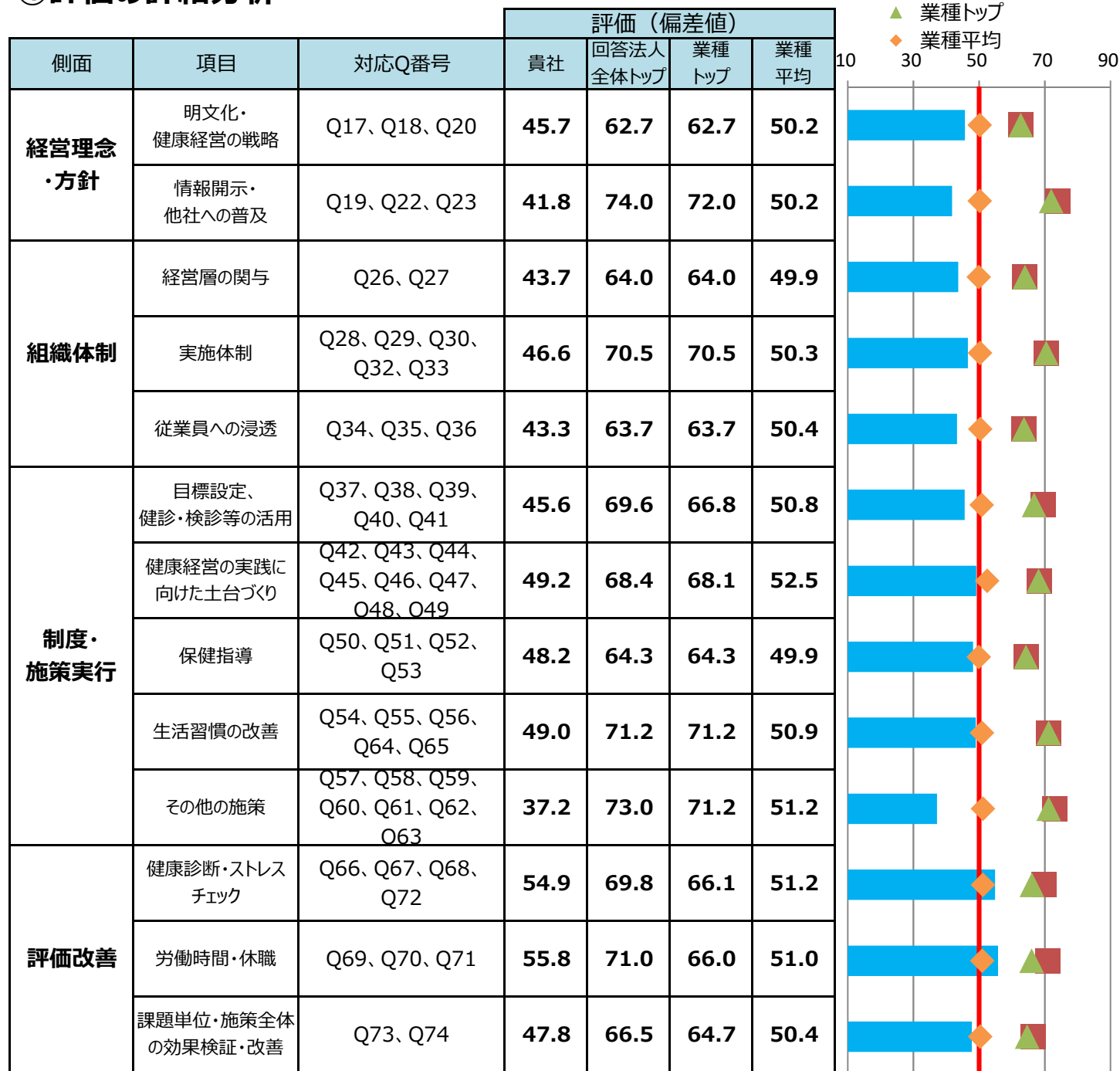
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1501~1550位	1651~1700位	2151~2200位	2251~2300位
総合評価	44.9	48.3(↑3.4)	49.4(↑1.1)	46.0(↓3.4)	46.6(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職業柄、長時間デスクワークのため、従業員の運動不足による健康への影響が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ダイヤ工業株式会社様の健康サポートサービス「bonbonecheck」により健康測定機器を利用して、筋力やバランス、柔軟性など複数の運動機能を測定し、ご自身の運動器年齢を見える化します。この結果をもとに、従業員に健康への意識を向上させていただくことを期待しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働き方改革によって長時間労働の削減やワークライフバランスは整ってきたものが、職業柄、作業量も多く長時間のデスクワークで心身ともに疲れが溜まり、メンタルに不調をかかえる従業員がなくなることは課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がリフレッシュできる共有エリアにLOVOT（らぼっと）を設置することで、従業員とLOVOTとの触れ合いでのストレスを軽減、また部門をこえた社員同士の活発な交流を促進してオフィスの改装のコンセプトである創造性の発揮へと導くことが期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.oec-o.co.jp/data/approach/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.5	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	新入社員歓迎イベントとしてボーリング大会を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.7	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	2022年から自社で運動器年齢を測定する設備を購入し、岡山地区勤務者をを対象に実施を開始した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の高齢化の進行や中高年齢の女性の増加による疾患者の増加、また職業柄長時間のデスクワークのため従業員の運動不足による健康への影響が課題である。
	施策実施結果	全従業員を対象に健康診断のオプション検査費用を補助し、全従業員に掲示板や上司による案内を行った。現時点までに全従業員の55.3%（受診済は60.8%）が費用補助を利用している。
効果検証結果	2022年度は5,000円だった補助を2023年度は10,000円に増額をしたところ、2022年度のオプション検査利用率の46.1%を上回った。従業員の健康状態の気づきや早期発見早期治療に効果があったと考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ感染拡大の抑制を行うため、従業員がワクチン接種をしやすい環境を作り、インフルエンザワクチン接種の費用を会社が全額補助する。
	施策実施結果	岡山勤務者は医療機関へ協力を依頼して、全従業員の61%は職場接種を実施した。個別で医療機関で接種した全従業員の7%は費用の全額補助を行った。
効果検証結果	全従業員の約70%がインフルエンザワクチンを接種したため、感染予防に繋がったと考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	—
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社C I C

英文名：CIC Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

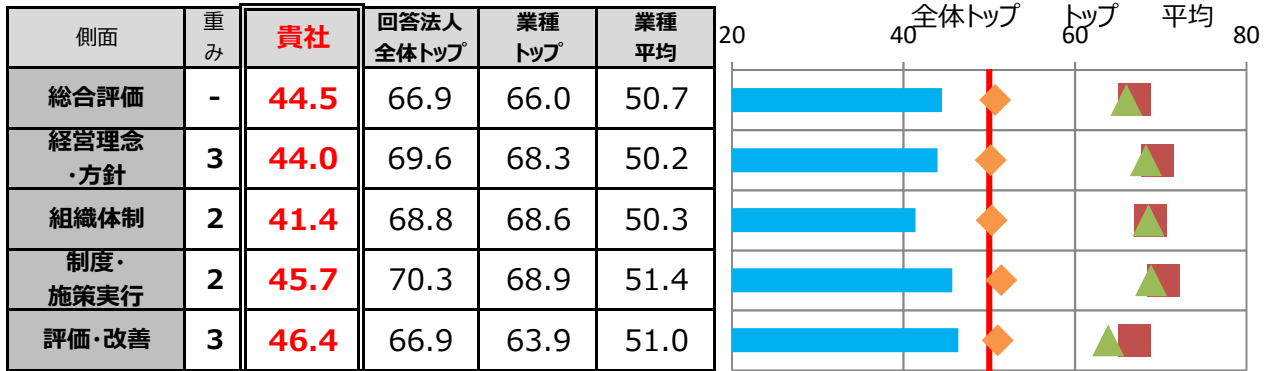
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.5** ↓1.1 (前回偏差値 45.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



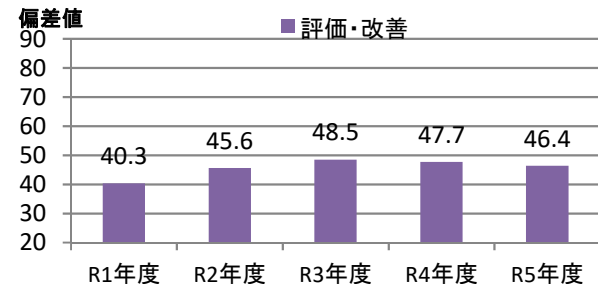
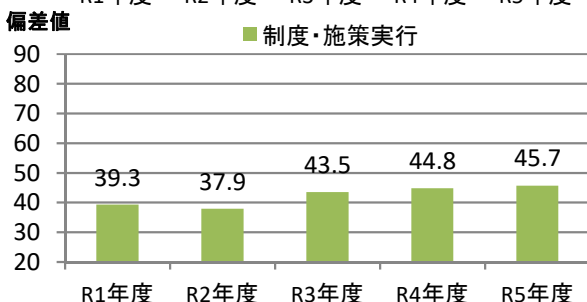
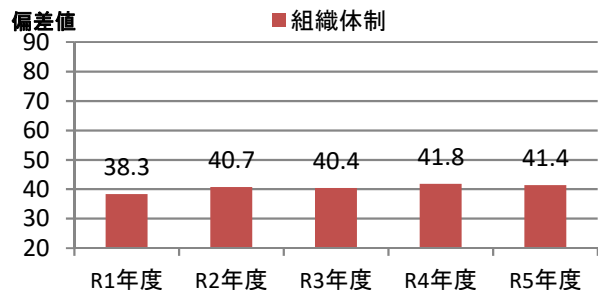
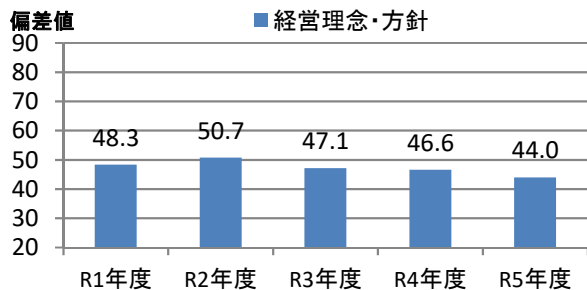
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

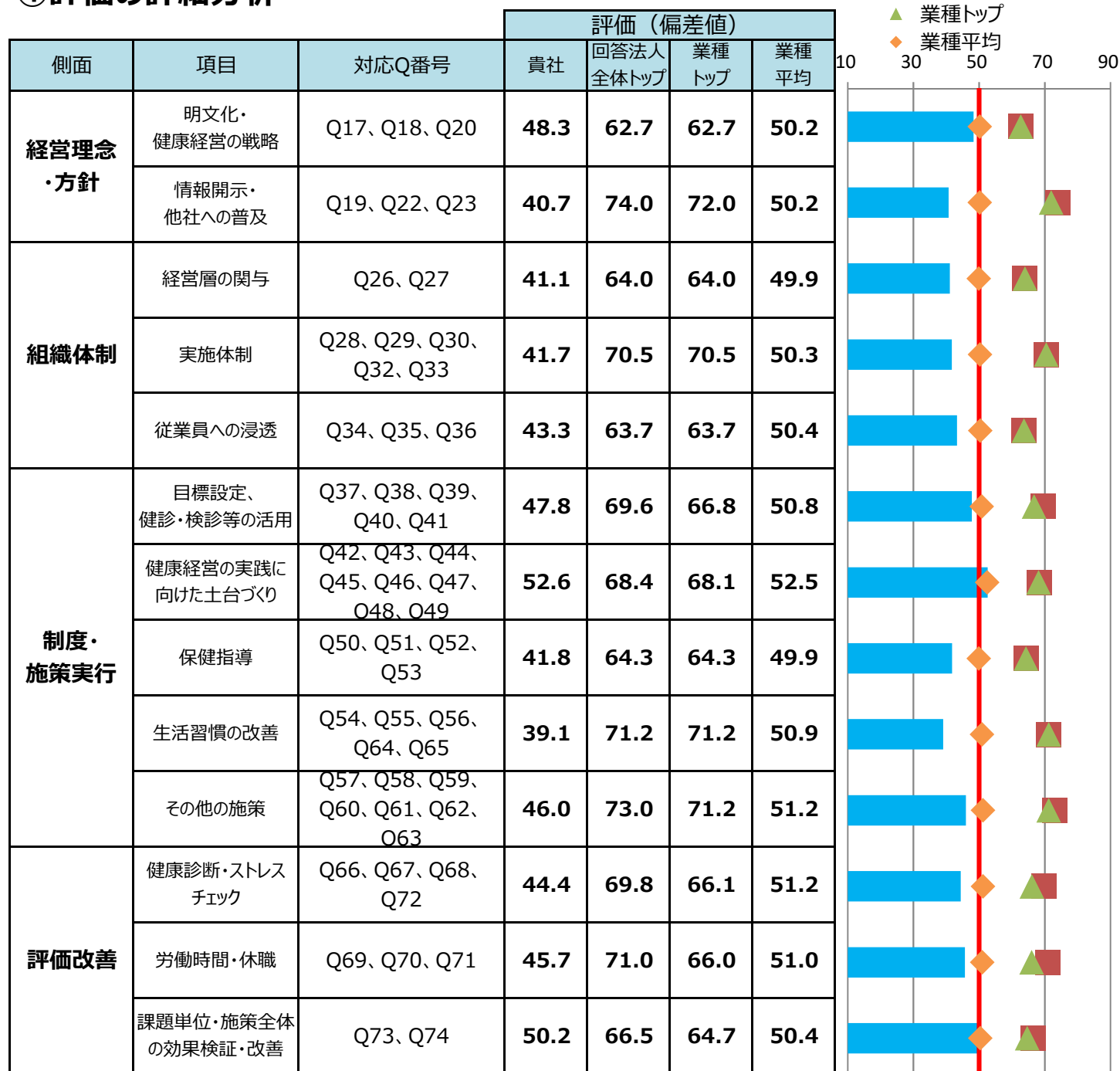
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1751~1800位	1801~1850位	2001~2050位	2201~2250位	2551~2600位
総合評価	42.1	44.6(↑2.5)	45.5(↑0.9)	45.6(↑0.1)	44.5(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の心身の健康があって初めてパフォーマンスの向上なのであるが、現状、頑張りすぎるがゆえに健康を害してしまう社員が出てしまう。企業である以上、結果を出さないわけにはいかないが、個々に健康を考えてもらい健康であることが心のゆとりにつながりパフォーマンス向上、そしてその上に業績向上があることを実証していく、これが経営上の責任でありそのようなベースにまだなっていないことが課題であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が「健康」と「業績」を天秤にかけるという考え方ではなく、一人一人が自分の健康を保ち毎日疾病による休業がなく楽しく働けることそれ自体がパフォーマンスの向上につながることを自覚してもらう。まずは疾病等による退職および休職のない職場を目指す。心身、疾病による離職のゼロを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cichdgroup.com/sustainability/confidence

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員参加パーティがコロナで3年ほどできなかったので大きな会場で家族も参加してもらい盛大に実				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	保険者から提供いただくウォーキングイベント（万歩計アプリ提供あり）への参加を掲示板で勧奨しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	79.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調は誰にも起こりうるが、コロナ、働き方改革で定着したテレワーク、在宅勤務などが入社当時から強いられる若手、特に新入社員のメンタルの維持が大きな課題と感じている。元気度、不安感、緊張感、疲労感、身体不調感、憂鬱感、憂鬱、イライラを含んだ「ストレス反応」が悪くならないように注視しています。
	効果検証結果	組織分析は当然部門ごとや年代別などの単位で集計されるので、何とか偏差値が50を下回らないように、個別に面談を実施するなど、悩みや不安などを話せる場を設けています。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	効果検証①同様にテレワークの多用、各種研修などのオンライン化、社内イベントや飲み会の自粛がどの程度社内のコミュニケーションに影響してくるものなのか前例のない事態であるため社員同士、上司と部下、先輩と後輩、などの人間関係の悪化を招かないようにする必要があります。
	効果検証結果	社員アンケートで「上司の誠実な態度（50.8）」「職場の人間関係（50.9）」「上司への信頼（49.9）」「同僚への信頼（48.5）」「心理的安全性（50.7）」この5つの項目の偏差値で検証している。昨年と比較して同僚への信頼が1ポイント落ちていますが、やはりテレワークによる接触機会の減少が原因とみています。来年に向け注視していきます。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・データ・ソフィア株式会社

英文名：NTT DATA SOFIA CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

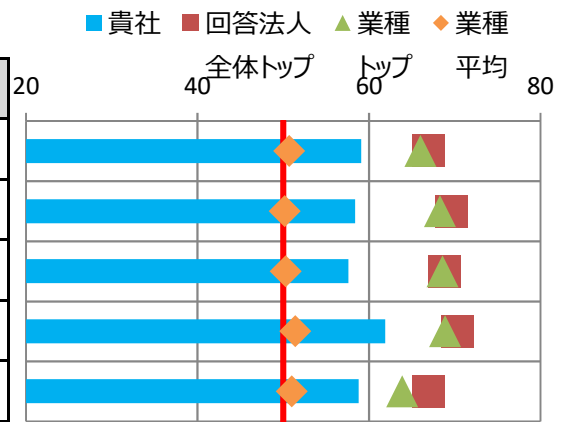
■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.1** ↑0.9 (前回偏差値 58.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.1	66.9	66.0	50.7
経営理念・方針	3	58.4	69.6	68.3	50.2
組織体制	2	57.6	68.8	68.6	50.3
制度・施策実行	2	61.9	70.3	68.9	51.4
評価・改善	3	58.8	66.9	63.9	51.0



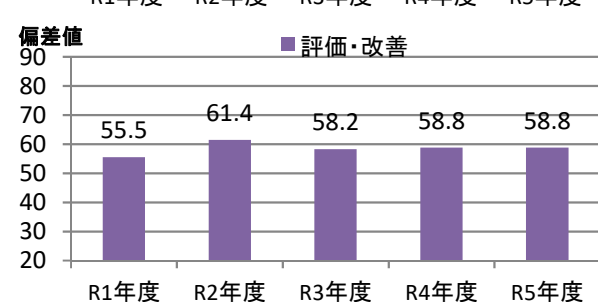
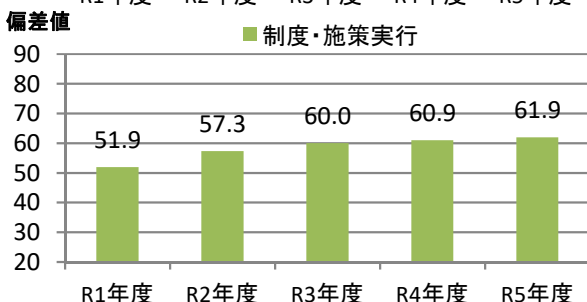
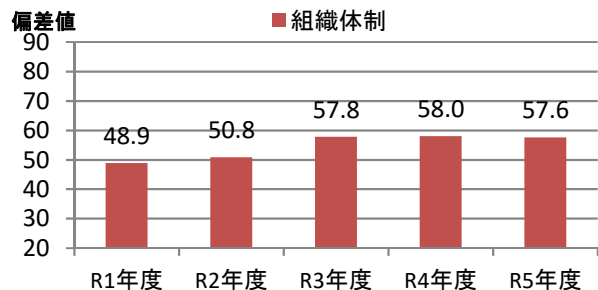
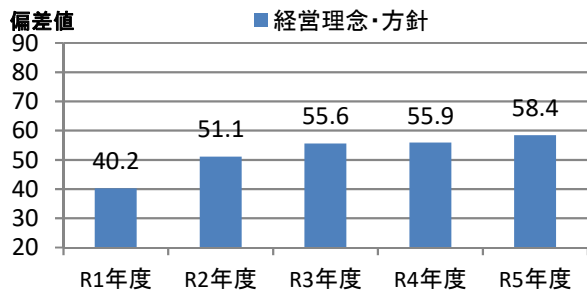
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

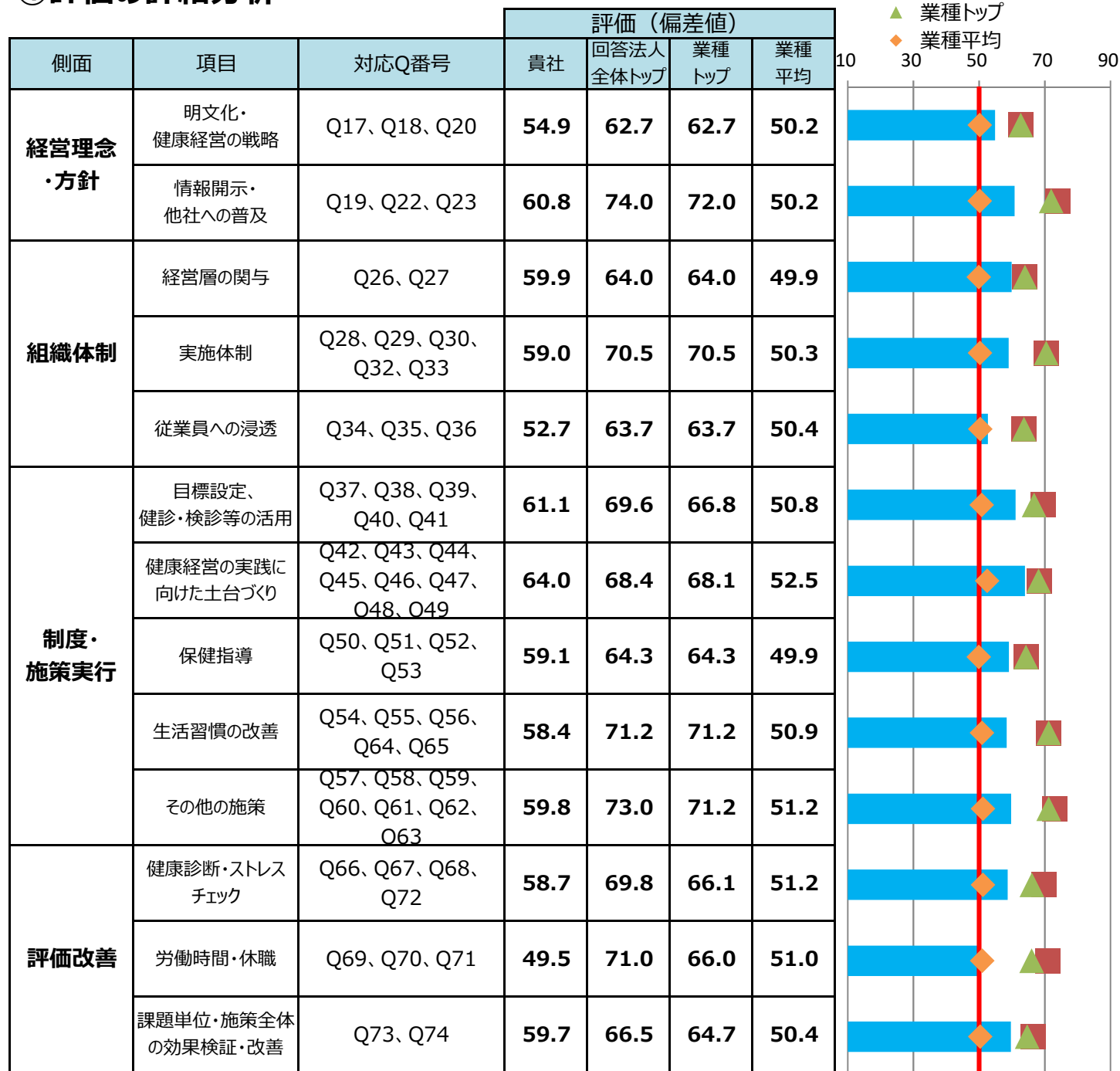
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	851~900位	651~700位	701~750位	701~750位
総合評価	48.9	55.4(↑6.5)	57.7(↑2.3)	58.2(↑0.5)	59.1(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 再雇用年齢が延伸になる中、幅広い年齢層の社員が健康でワークライフバランスを保ちながら職場で活躍し続けることができる会社づくりをすることが、安定した事業継続ひいてはお客様（銀行）の金融システムの維持向上に不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員のヘルスリテラシー向上、健康の維持増進をはかることにより、安定した社員のモチベーション、生産性が発揮されることを期待する 具体的な指標として、NTT/NTTデータグループの健康経営目標項目の目標値※を達成かつより改善することを目指す。 ※主な2023年度目標値：療養による休務・短時間勤務者率…千人率17.7以下、特定保健指導対象者率14.5%以下、同未完了率45%以下、喫煙率12%以下
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客様（銀行）のシステム統合・更改などの大規模案件が数年にわたり継続する中、社員が心身不調による休務やパフォーマンス低下に陥ることは、マンパワー不足による納期の遅れや過重労働、システムの品質低下につながりかねない。社員の健康を維持・向上させることにより、高いパフォーマンスを保ち続けられるよう、健康施策を推進する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	今年度の事業運営方針で定めた「5年後に目指す持続可能な会社像」をもとに設定した各種健康施策を実施することにより、社員のパフォーマンスの維持・向上を目指す。最終的な目標指標を「①アブゼンティーズム0%、②プレゼンティーズム0%、③心身不調による退職率0%、④ワークエンゲージメント向上、⑤労災（業務上災害）0件」とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttdsofia.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.nttdsofia.co.jp/company/health.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.nttdsofia.co.jp/company/health.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.nttdsofia.co.jp/company/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	61	回	30	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	7つのサークルが活動中。活動費の支援、サークル勧誘の案内（合同説明会）や活動の場を提供し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食事に関連するヘルスケアセミナー受講後に食生活改善チャレンジ課題を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合と提携したヘルスケアアプリの利用を促進、歩数・消費カロリーの管理を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	14.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健保から還元される健康レポートを確認したところ、コロナ禍以降に血圧リスク保有者（基準値超過者）割合が増加し、2021年度には18.2%に及んでいることが判明した。将来的に脳・心疾患につながりかねず、早急な改善が必要となった。
	効果検証結果	2022年度には、まだグループ内平均値を上回っているものの、血圧リスク保有者割合が16.9%になり、若干の改善が見られた。また、治療中率は5%上昇した。治療を開始した社員の血圧は、良好にコントロールされている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社は女性社員の比率が約半数であり、その年齢層も幅広い。女性特有の疾患（婦人科系のがん、PMSなど）による休務やパフォーマンス低下は、当社業務（銀行システム開発）のプロジェクト遂行に影響を与えかねず、早期発見や発症時の対応が課題であった。
	効果検証結果	定量的な効果検証は難しいが、がん治療者は全員、婦人科検診で早期発見され、様々な勤務制度とテレワークを活用して、仕事と治療を両立している。また、会社の制度を理解した管理者や本人より、婦人科疾患についての相談が人事担当や健康相談室に寄せられるようになった。
施策実施結果	人間ドック（35・40歳～必須）で婦人科検診実施、短時間やシフト勤務制度の治療通院時への適用。女性疾患と会社制度について管理者・希望者に研修を実施し、全社員の14%が受講。早期がん社員の両立を支援中。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京ガス i ネット株式会社

英文名：TOKYO GAS i NET CORP.

■加入保険者：東京瓦斯健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

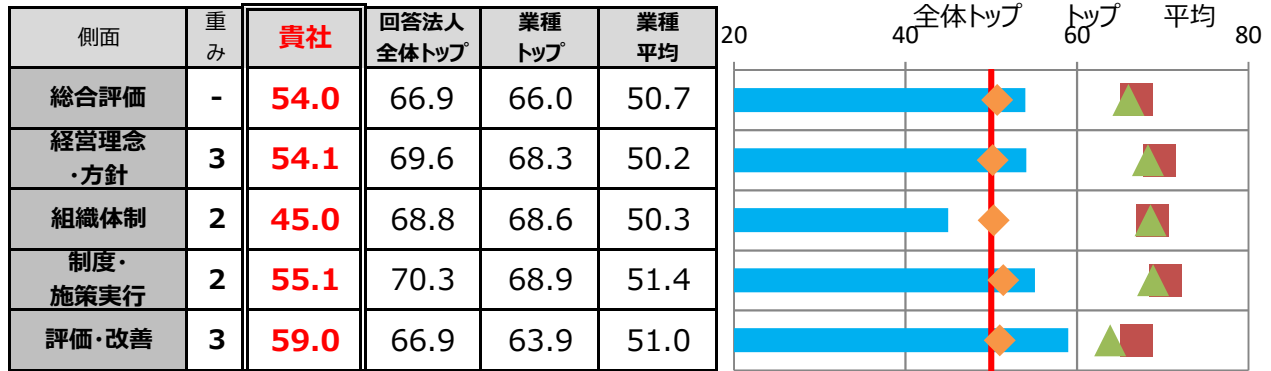
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価：**54.0** ↑0.0 (前回偏差値 54.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



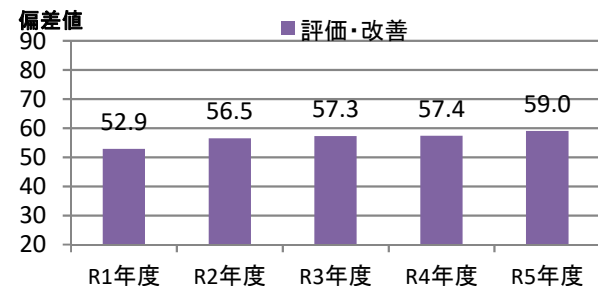
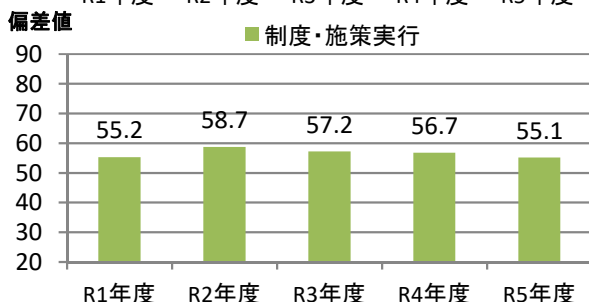
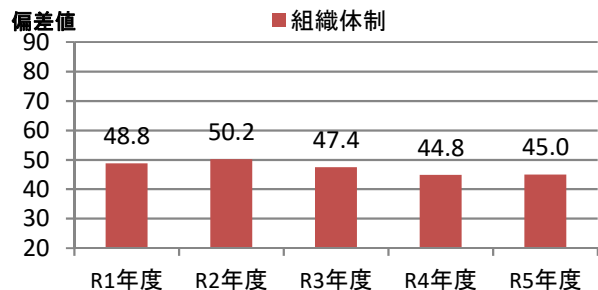
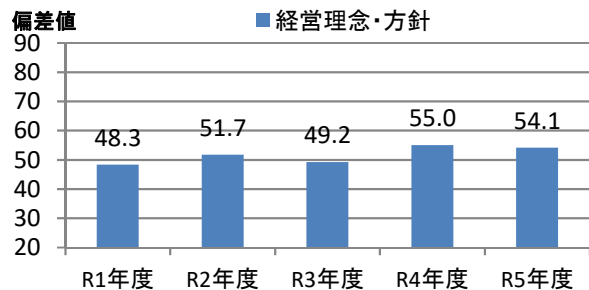
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

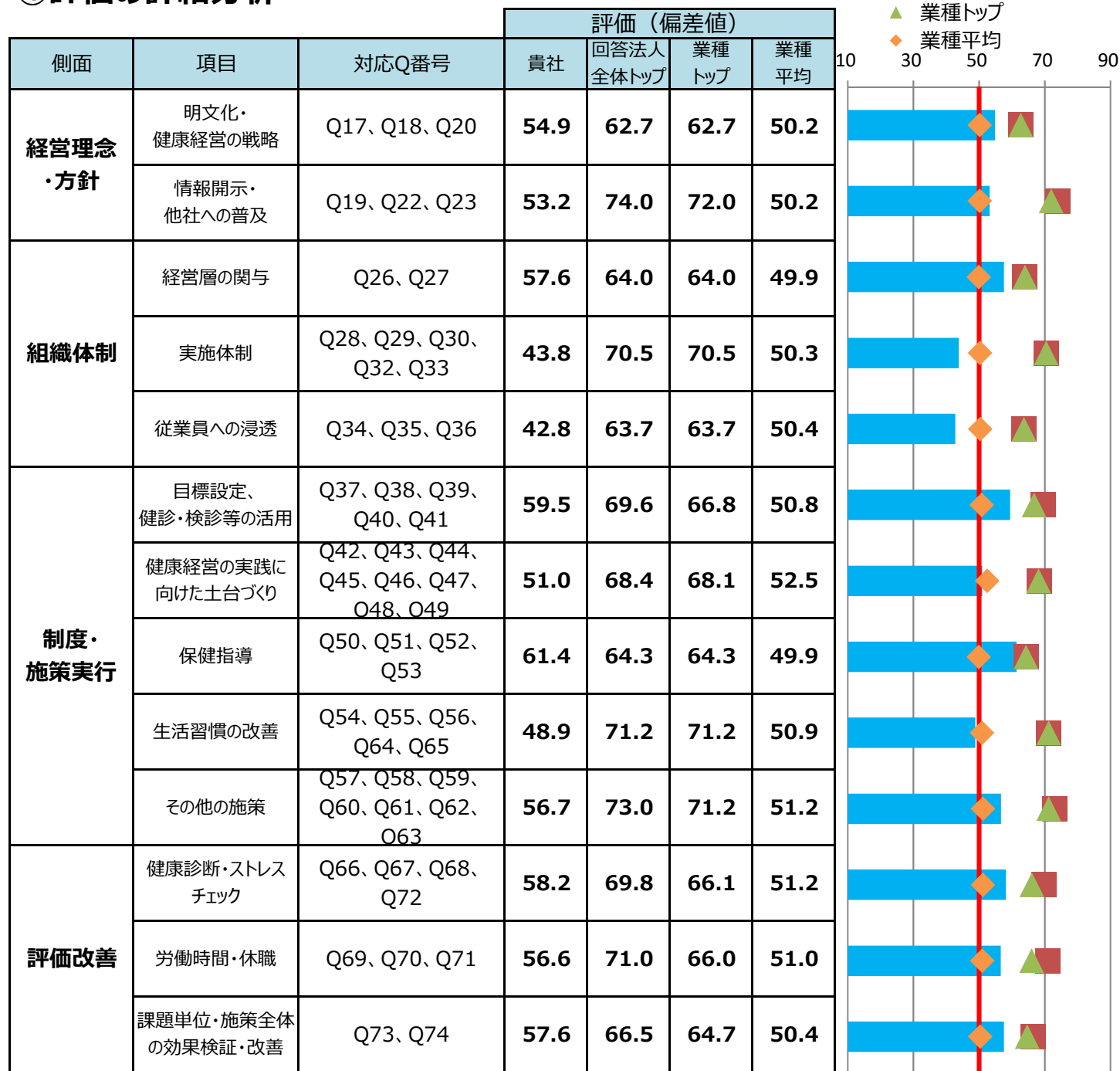
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	951~1000位	1201~1250位	1151~1200位	1251~1300位
総合評価	51.2	54.2(↑3.0)	52.9(↓1.3)	54.0(↑1.1)	54.0(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 経営ビジョン「『はじめて』をカタチにする会社。」の実現に向けて、その原動力となる風通しの良い職場作りに繋げるために、エンゲージメント向上とストレスの状態の改善を目指していく。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークエンゲージメント(WE)とストレス反応(SR)を指標として測定し、両指標が偏差値50以上(「いきいき状態」と定義)になることを目標として設定。 【最終目標：2025年度までに達成】 ①全従業員平均値が「いきいき状態」である(2022年度:WE50.8・SR49.7、2023年度:WE51.5・SR49.8) ②「いきいき状態」の組織割合40%以上(2022年度:36%、2023年度:40%)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが心身ともに健康で働きパフォーマンスの発揮をしていくために、生産性の向上ならびに休業者の発生に伴う労働損失の減少を目指していく。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズムおよびアブセンティーズムの低減を期待している。 【最終目標：2025年度までに達成】 ①生産性損失割合20%未満(2022年度:21.4%、2023年度:20.6%) ②休業による労働損失3日未満/社員一人あたり(2021年度:3.9日、2022年度:3.4日)

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tg-inet.co.jp/sustainability/health-declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.tg-inet.co.jp/sustainability/health-declaration/images/health.pdf				
b.プレゼンティーズム	○	○	○		
URL	https://www.tg-inet.co.jp/sustainability/health-declaration/images/health.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	○	○	○	○	
URL	https://www.tg-inet.co.jp/sustainability/health-declaration/images/health.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	58	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内有志団体主催によるオンラインゲームイベントに対して企画・運営・費用等への支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.9	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動習慣の定着を目的にオンラインフィットネスを定期開催(5回/年)。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断結果の有所見率が2019年度と比べ、2020・2021年度にかけて増加・高止まりしている。生活習慣病等の疾病予防対策が必要である。 【有所見率の推移：産業医判定】2019年度：10.0%、2020年度：16.6%、2021年度：16.2%
	施策実施結果	有所見率改善を目指し、再検査対象者の受診勧奨を強化。その結果、高い再検査率を維持している。 【再検査率】 2019年度：57.4%、2020年度：66.2%、2021年度：94.0%
効果検証結果	現時点では健康診断結果の有所見率改善までの効果はまだ出ていないが、再検査対象者への受診勧奨を継続的に行っていくのと同時に、他の施策(40歳未満の保健指導等)を実施することで予防的な側面も強化していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2019年度のストレスチェックにおいて、高ストレス者割合が過去と比べ最も高くなった。この状況が慢性的に継続すると、生産性低下のリスクに繋がるため、改善が必要である。
	施策実施結果	管理職を対象として、職場環境改善をテーマとした研修を毎年継続して実施。ストレスチェックの集団分析結果の結果読み取りと改善に向けたアクションプランの策定を専門家を交えて実施。
効果検証結果	組織単位で職場環境改善計画を立て、年度を通して改善活動を行い、振り返りまで行っている。この取組みを継続し、PDCAサイクルの定着を目指す。結果として、高ストレス者割合は良化傾向。 【高ストレス者割合の推移】 2019年度：-(6.6%)、2020年度：-(5.1%)、2021年度：7.2%(4.5%)、2022年度：6.3% ※委託先の高ストレス者割合算出基準が変更。()内は旧基準での算定。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社テレビ宮崎

英文名：Miyazaki Telecasting Co.,Ltd.

■加入保険者：民間放送健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

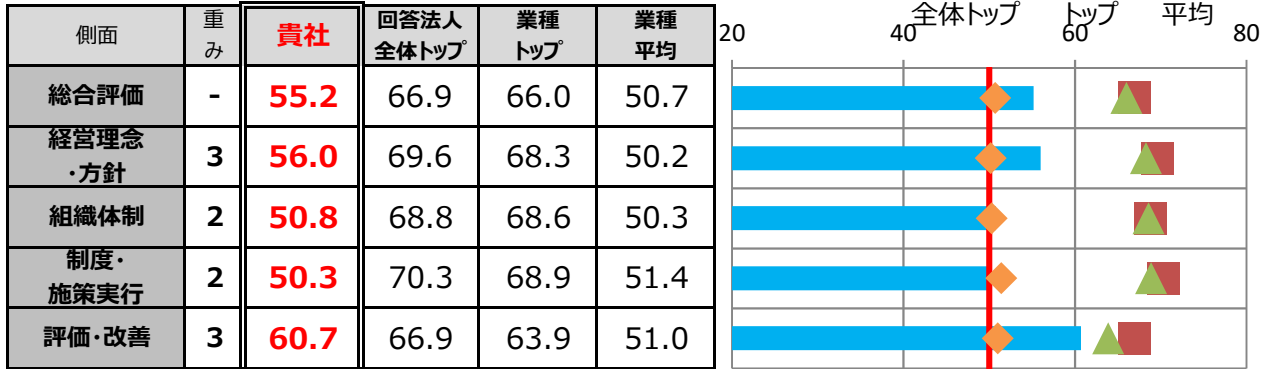
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.2** ↑2.1 (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



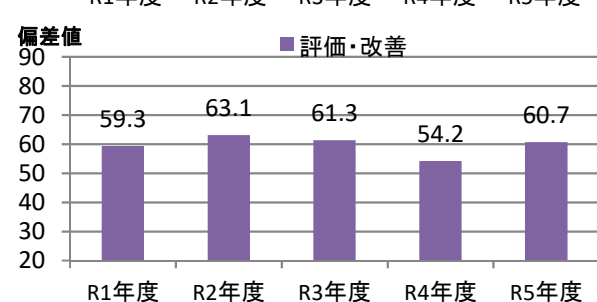
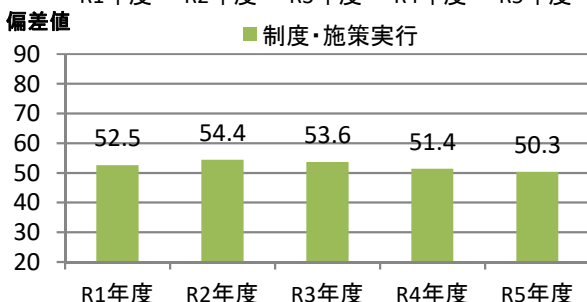
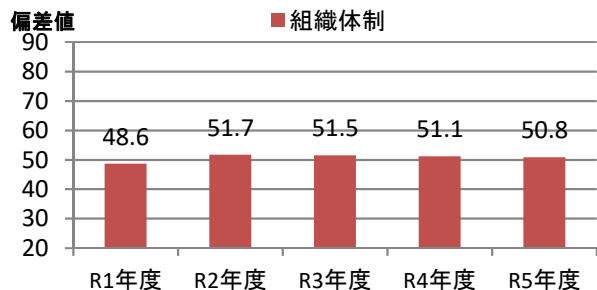
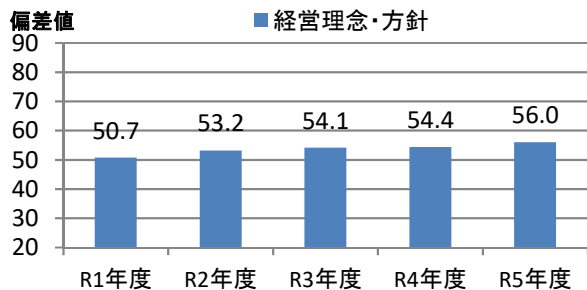
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

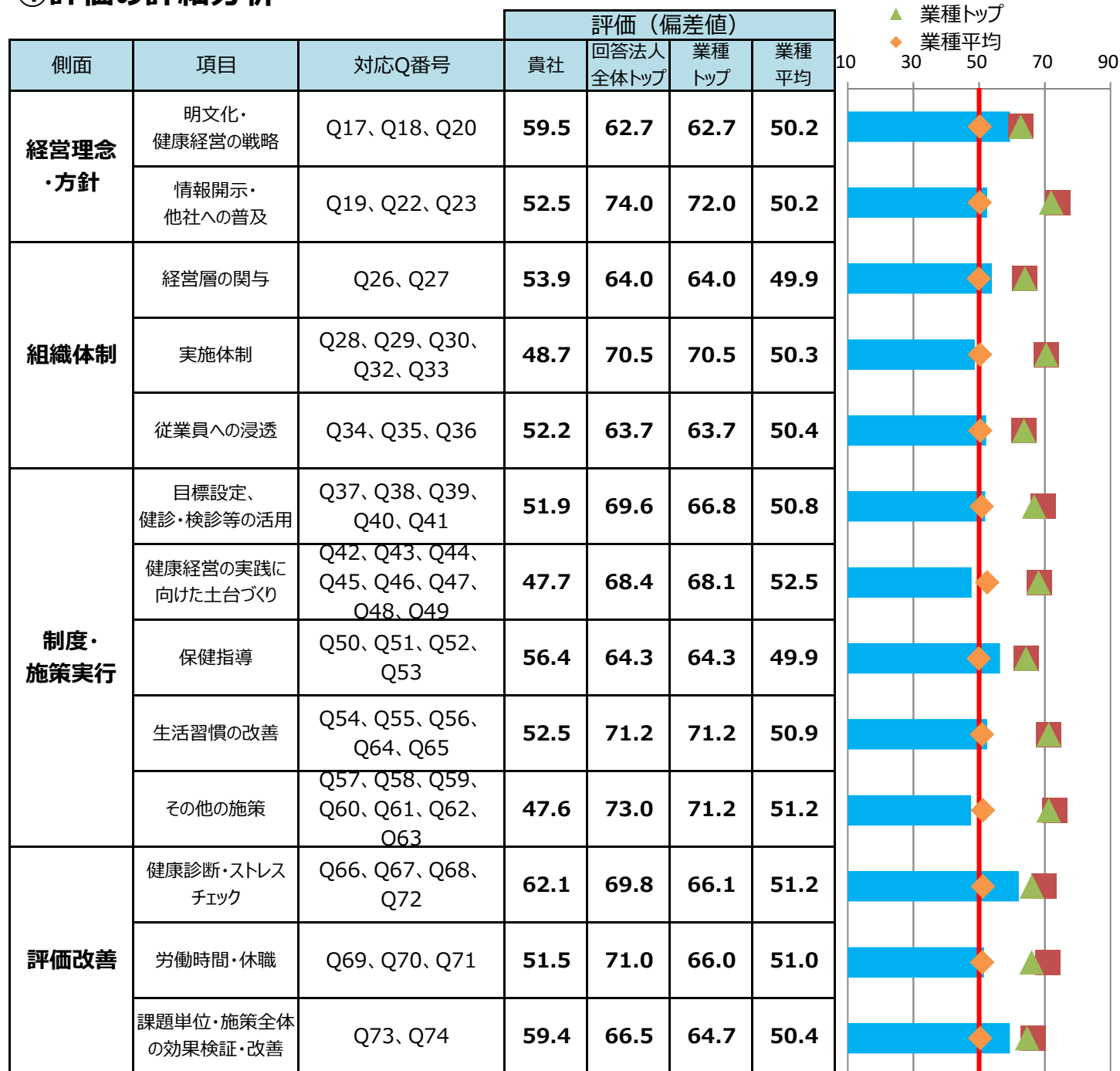
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	751~800位	851~900位	1301~1350位	1101~1150位
総合評価	53.2	56.1(↑2.9)	55.6(↓0.5)	53.1(↓2.5)	55.2(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 宮崎県は「1130県民運動」(1週間に1回以上30分以上の運動をしよう)を合言葉に県民への運動やスポーツの実施率向上を図っているが、特に働く世代の「健康問題」が大きな課題であり、コロナ禍以降更に深刻化している。また健康経営に取り組む企業も他の都道府県に比べ未だ少数であることから、健康に関心な県民に向けてメディアの発信力を活かし啓蒙し続けることが、私たちの重要な役割であり取り組むべき課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	私たちは県民の生命や財産を守るライフラインとして、健康で文化的な生活向上のための情報を提供し続けることが私たちに期待されている事であり、官公庁や県内企業とも連携し地域社会の発展に貢献することが重要な使命である。 県民の持続可能な地域社会づくりに貢献するために健康経営を推進し、事業継続につながる地域への貢献が従業員の誇りとなり、すべての従業員のWell-beingの実現に繋がるよう期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.umk.co.jp/micro_contents/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.umk.co.jp/micro_contents/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.umk.co.jp/micro_contents/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	5	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	14	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.6	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	会社設立初期から継続されている同好会・サークル活動を支援し、敷地内の体育館を開放している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士による1/3日分の野菜が取れるメニューや、体力回復メニュー等内容を工夫し提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	他社との協力で運動イベントを社屋内体育館で開催。後のスポーツ大会の参加促進に繋げている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	毎年実施している従業員アンケートで課題としている「運動習慣」に関して、無関心な人「6カ月以内に健康づくりを始める意思なし」が前年より1%減っているが、運動定着している人数に近年ほぼ変化がない。
	施策実施結果	運動イベントを企画し参加を募った。県内の職場対抗ウォーキング大会に有志で参加。関連会社にも参加を募り約30人程度の参加、まだ参加者は少数であるがコミュニケーションの促進にも役立ったと意見を得た。
	効果検証結果	結果はまだ良化していないが、ウォーキング大会は一部参加者の間では盛り上がったイベントとなった。また社内の健康関心層の割合は、直近3カ年で42%、43%、44%と少しずつではあるが高まってきている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ソフトコム

英文名：Softcomm Co.,Ltd.

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

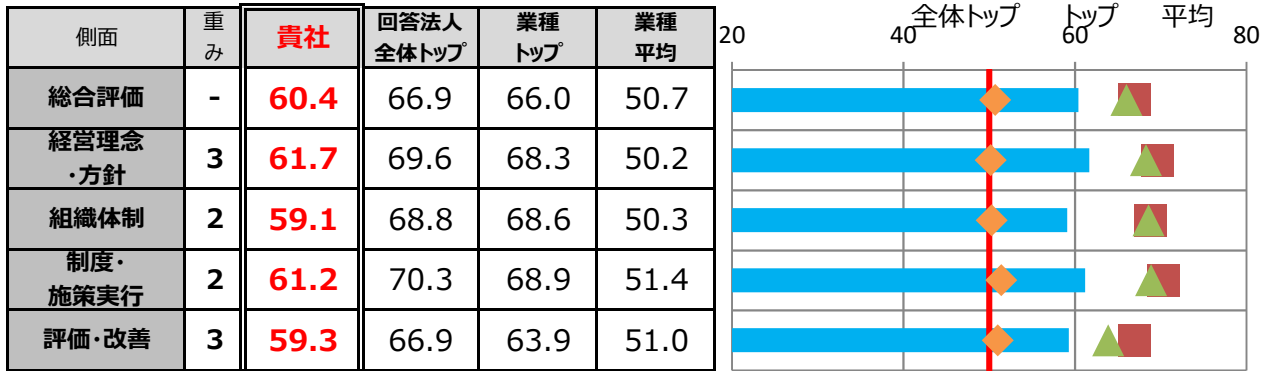
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↑0.7 (前回偏差値 59.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



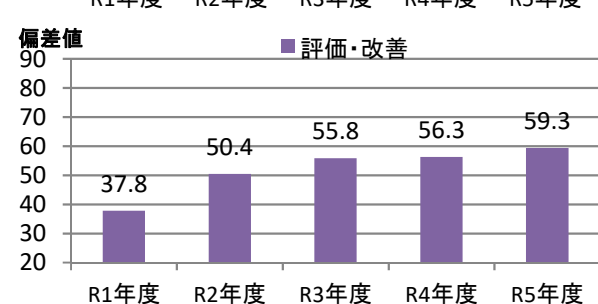
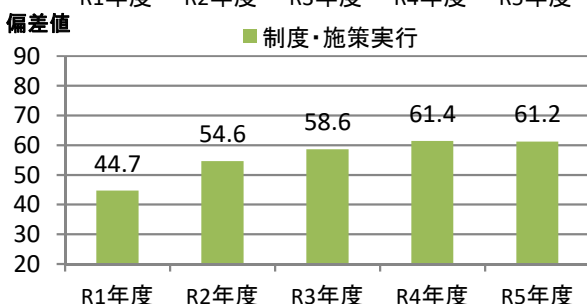
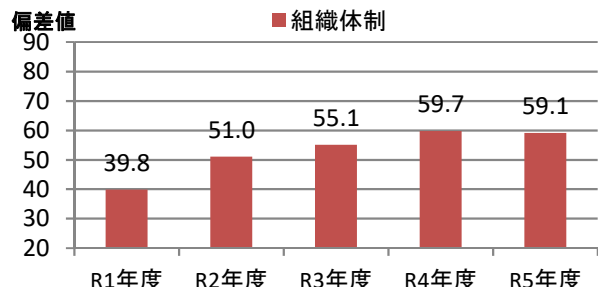
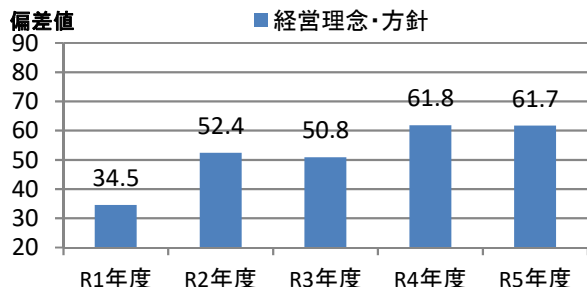
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

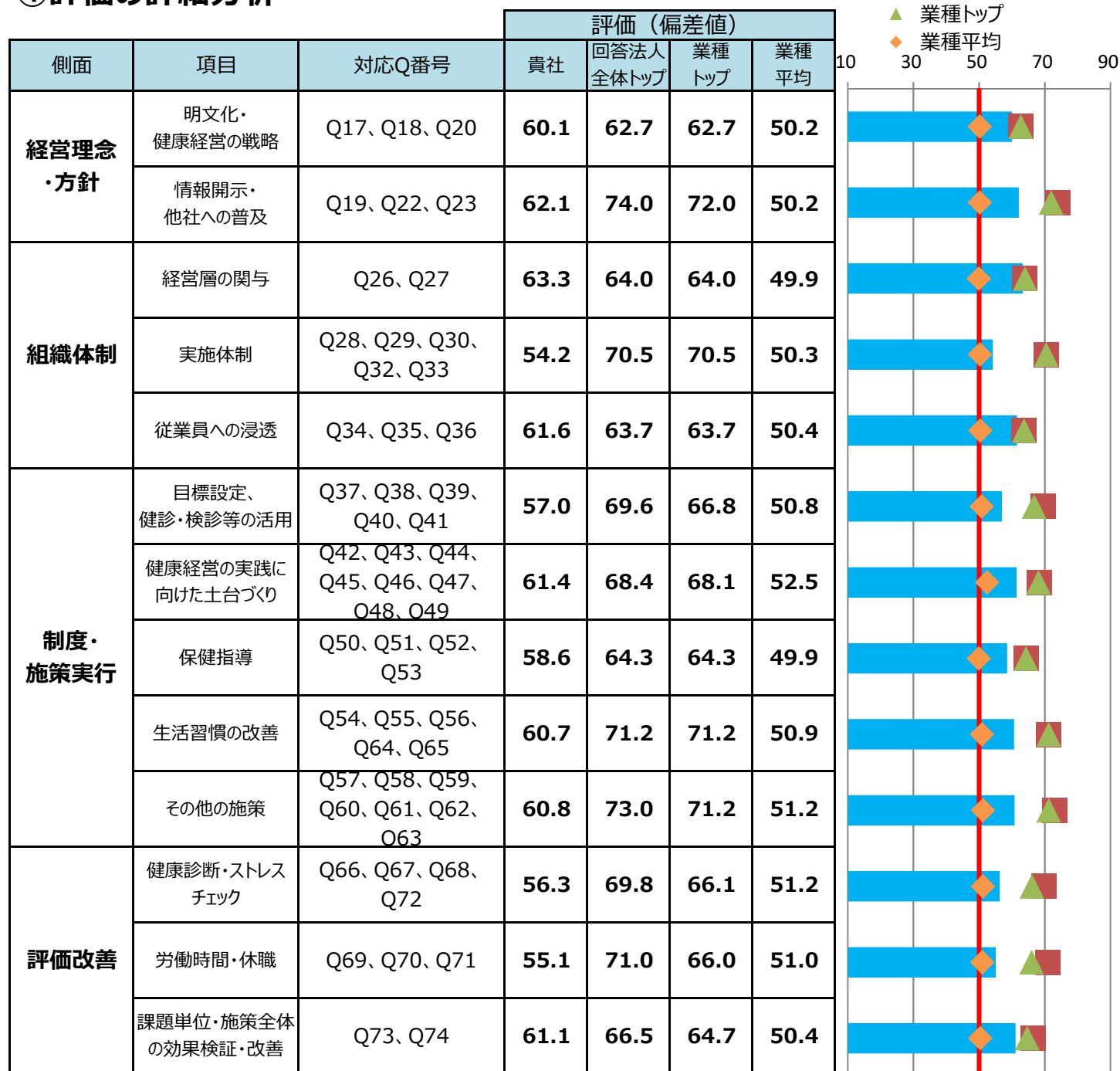
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1951~2000位	1151~1200位	951~1000位	551~600位	601~650位
総合評価	38.6	52.0(↑13.4)	54.7(↑2.7)	59.7(↑5.0)	60.4(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員間コミュニケーションの強化による心理的安全性の向上と社員エンゲージメントの向上。
	健康経営の実施により期待する効果	1on1ミーティングを制度化し、心理的安全性の向上と社員満足度の向上、気軽に話し合える関係性の構築、早期のメンタル不調の発見と未然の予防へつなげる。また、オフィスレイアウト変更によりコミュニケーションの取りやすい・風通しのよりレイアウトへ環境整備を行い、社員イベントの開催による対面コミュニケーション機会の創出と縦・横のつながりの強化、フリーアドドレス化による社員コミュニケーションを強化させる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社員の健康促進ニーズへの対応を行い、のびのびいきいき働くことのできる環境を構築することにより、人材定着（離職率の低下）と新卒採用への効果（母集団形成と内定承諾歩留り向上）を期待。社員のパフォーマンス向上・組織の活性化へつなげ、更に企業の永続的な成長へとつなげるべく健康経営を推進する。
	健康経営の実施により期待する効果	働く環境をよりよくすることにより、1-5年目新卒入社社員の高い定着率（現在9割）を今後も維持させ、会社の将来の基盤を担う人材を定着させる。 また、採用においては対面での開催の増加や、人事・現場の社員との面談の機会の増加、インターシップ等実際に会社に来て働くイメージを持つ事のできる機会の増加を行い、新卒採用内定承諾後辞退の防止（辞退率0）を維持と新卒・キャリア採用目標人数の毎年達成させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.softcomm.co.jp/company/csr/health-management-effort/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.softcomm.co.jp/company/csr/health-management-effort/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.softcomm.co.jp/company/csr/health-management-effort/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.softcomm.co.jp/company/csr/health-management-effort/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	8	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内チャットに雑談チャンネルを開設し社員が自由に閲覧・書き込む等社員間コミュニケーションに活用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康増進のため、福利厚生用自動販売機へトクホ飲料を選択できるよう取り入れ、無料で購入が可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保主催ウォーキングキャンペーン実施の案内を社内掲示し参加者増を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	91.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック受検率が向上せず、高ストレス者の把握が完全にはできていないことが課題であった。ストレスチェック受検率向上の施策を実施し受検率向上させる。受検率向上にあたり、高ストレス者は大幅に増加すると予想されるが、正確に高ストレス者を把握し、高ストレス者へのフォローを実施する。2025年までに高ストレス者率を2021年度と同程度の8.5%へ、2030年までには7.0%へ改善させる。
	効果検証結果	受検に対する意識づけができたことにより2022年度ストレスチェックの受検率は90%以上と初めて9割以上の受検となり、2023年度も94.7%と更に受検率が向上した。受検率向上に伴い高ストレス者は10%以上と過去最高の数値となったが、高ストレス者をより正確に把握することができ、高ストレス者に対しての産業医面談等へつなげることができ面談実施率も上がり、現状休職につながる社員は発生していない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労務管理を行ったところ、毎月長時間労働が続く社員も多く、メンタル不調につながる可能性もあるため、労働時間の適正化が必要であると考えた。
	効果検証結果	・長時間労働者を毎月の経営会議にて報告し対象社員の所属部門長よりは正報告実施 ・長時間労働者へ対するアラート機能等が搭載された勤怠管理システムの導入 ・管理職向け産業医によるラインケア研修を対面実施
	効果検証結果	・2017年度では平均月間総労働時間158時間、平均月間所定外労働時間20時間だったが、4年後の2022年では総労働時間148時間、所定外労働時間10時間と大幅に減少し労働時間の適正化が図られている ・長時間労働者に対する産業医面談を必須としており、長時間労働によるメンタル不調者の発生はゼロ

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ情報システム愛知株式会社

英文名：TOYOTA INFORMATION SYSYTEM AICHI CO.,LTD

■加入保険者：A Tグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

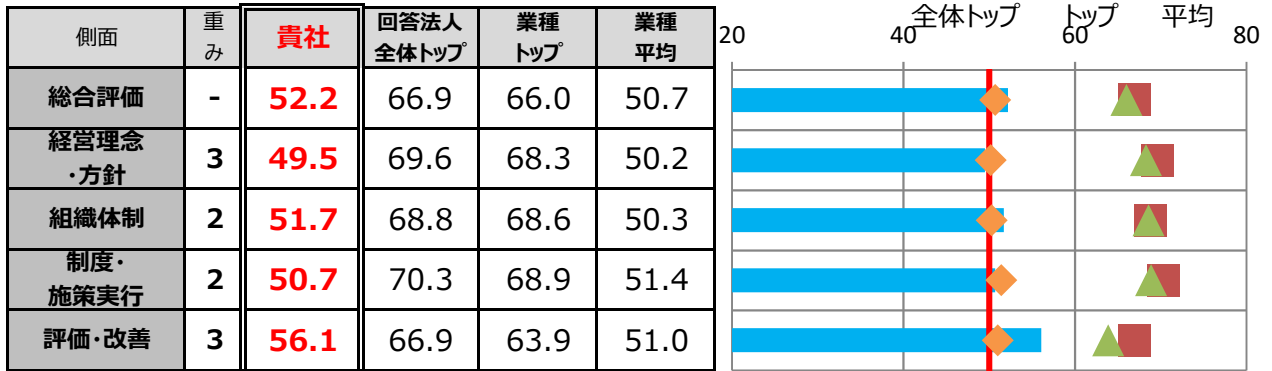
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価：**52.2** ↓1.6 (前回偏差値 53.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



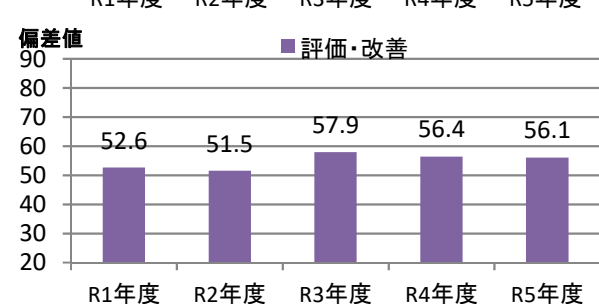
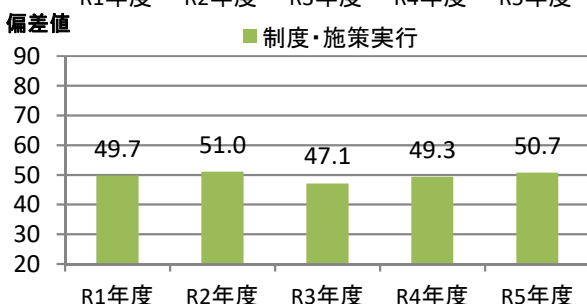
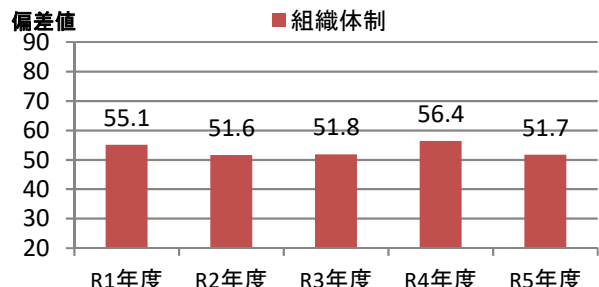
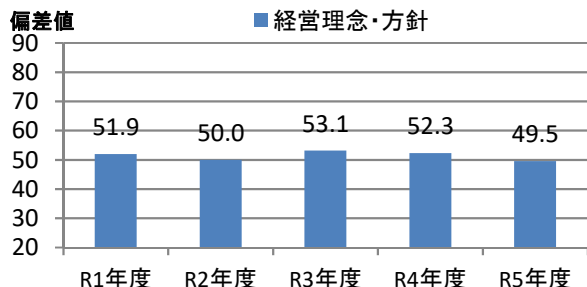
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

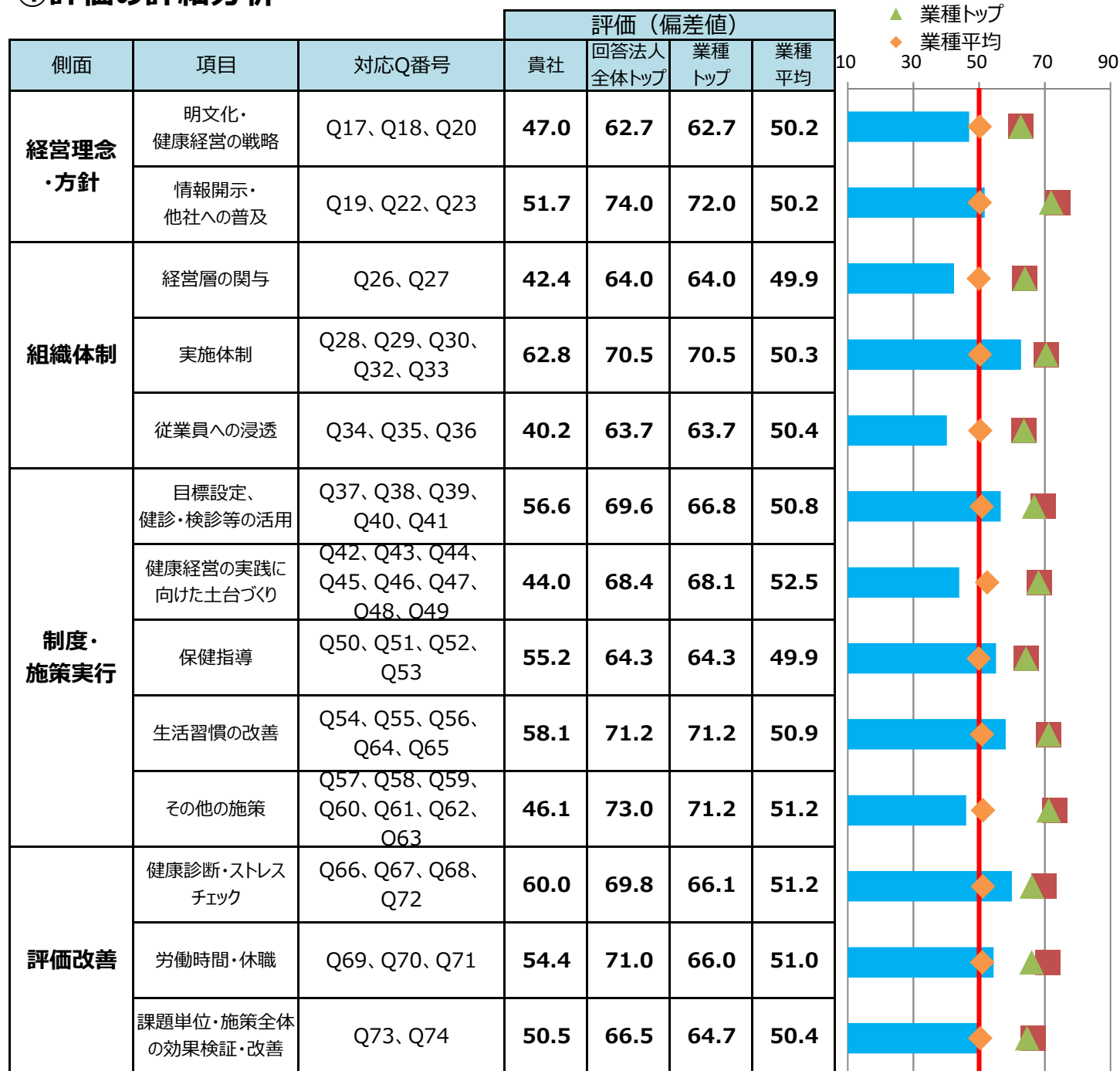
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	1251~1300位	1201~1250位	1201~1250位	1501~1550位
総合評価	52.3	51.0(↓1.3)	53.1(↑2.1)	53.8(↑0.7)	52.2(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ソフトウェア開発という業務において、常に座って仕事をする業務であるため、運動不足なりがちであり、生活習慣病になる社員もしくは、その予備軍が多々存在することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康保険組合の指導の下、定期健康診断からの保健指導があった場合に、保健指導を100%受診することで、社員が健康的に働けることや、生活習慣病を未然に防ぐことを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用が年々難しくなっている。それでも、事業継続や、社内の組織維持、人材の確保は必要であるため、当社の新卒採用の応募数を維持していくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社内で働く人の健康維持や、労働環境の改善を少しでも前進させて、長く働ける会社というイメージ、社員の健康を大事にしているイメージを社外に発信して、新卒採用に繋げていくことを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tisa.co.jp/Health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.tisa.co.jp/Health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内の同好会に対して、会社は会費の金銭的補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	提供しているアプリで料理のレシピ紹介や、食生活の記録をつけられるなどのサポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	外部機関（福利厚生倶楽部）と提携し、スポーツクラブの割引やポイント付与などの支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	長時間労働や、過剰な業務量から、メンタルヘルス不調へと陥りやすいことが社内でも理解されている。業務の配分等を適性に割り振りすることが課題であり、さらには、メンタルヘルス不調になりかけた社員を早期で発見することが重要なことである。
	施策実施結果	管理者と従業員との面談や打ち合わせの機会を増やすように周知を行った。
効果検証結果	管理者と従業員間で、こまめなコミュニケーションを取ることで、業務内容の理解、作業の進捗も把握しやすくなった事に加えて、過剰な業務量の調整もしやすくなったことで、メンタル不調者の発生が多少減ったという意見が出ている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	直営診療所では、35歳から3年毎及び55歳以上、人間ドックを無料で実施している。無料対象者の受診率をあげることで、疾病の発生予防につながると考えている。人間ドックを受診する必要性や受診後の意見書指示書発行について社員の理解を深め、更なる受診率アップが必要である。
	施策実施結果	2022年度実績：74.8%
効果検証結果	声掛けだけでは、100%実施率に至らない為、任意健診でもある「人間ドック」の重要性を、引き続き従業員への告知・アピールが必要と考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・データ・フォース株式会社

英文名：NTT DATA FORCE CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

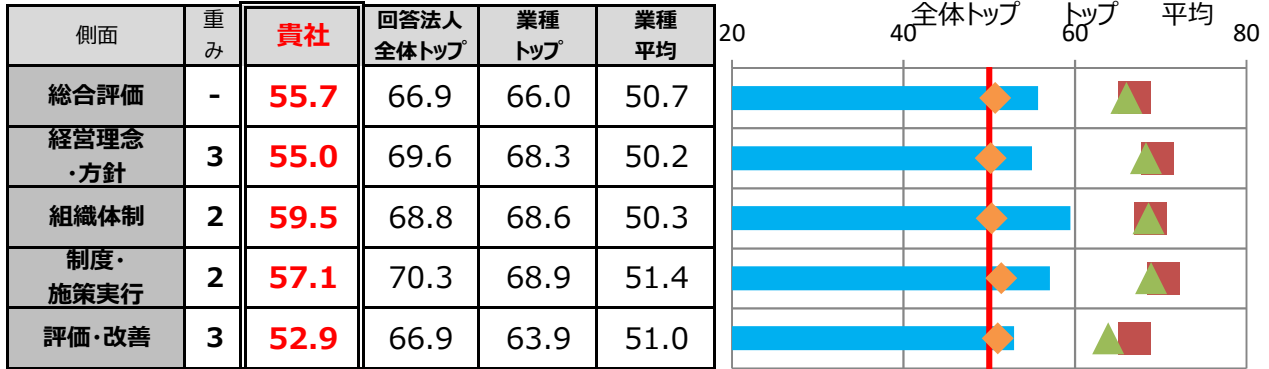
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価：**55.7** ↓0.2 (前回偏差値 55.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



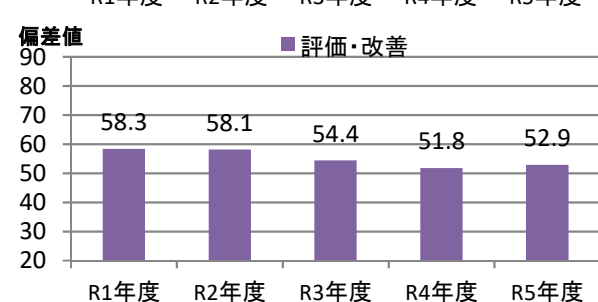
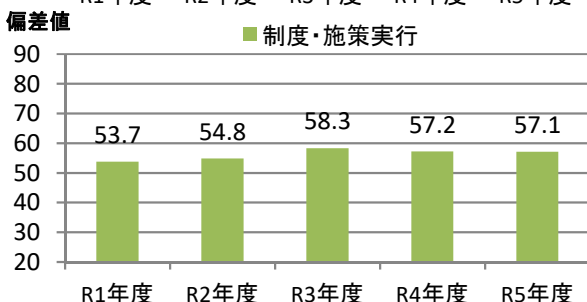
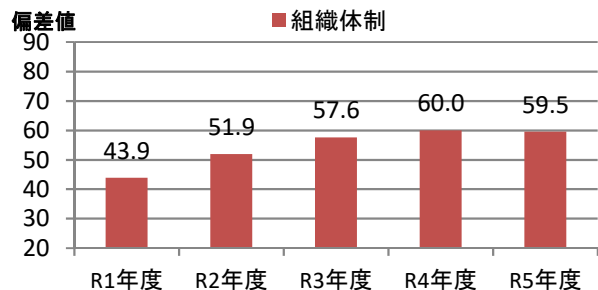
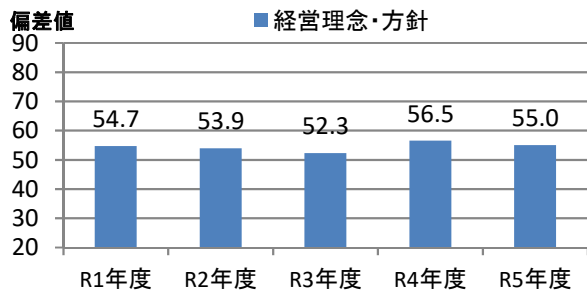
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

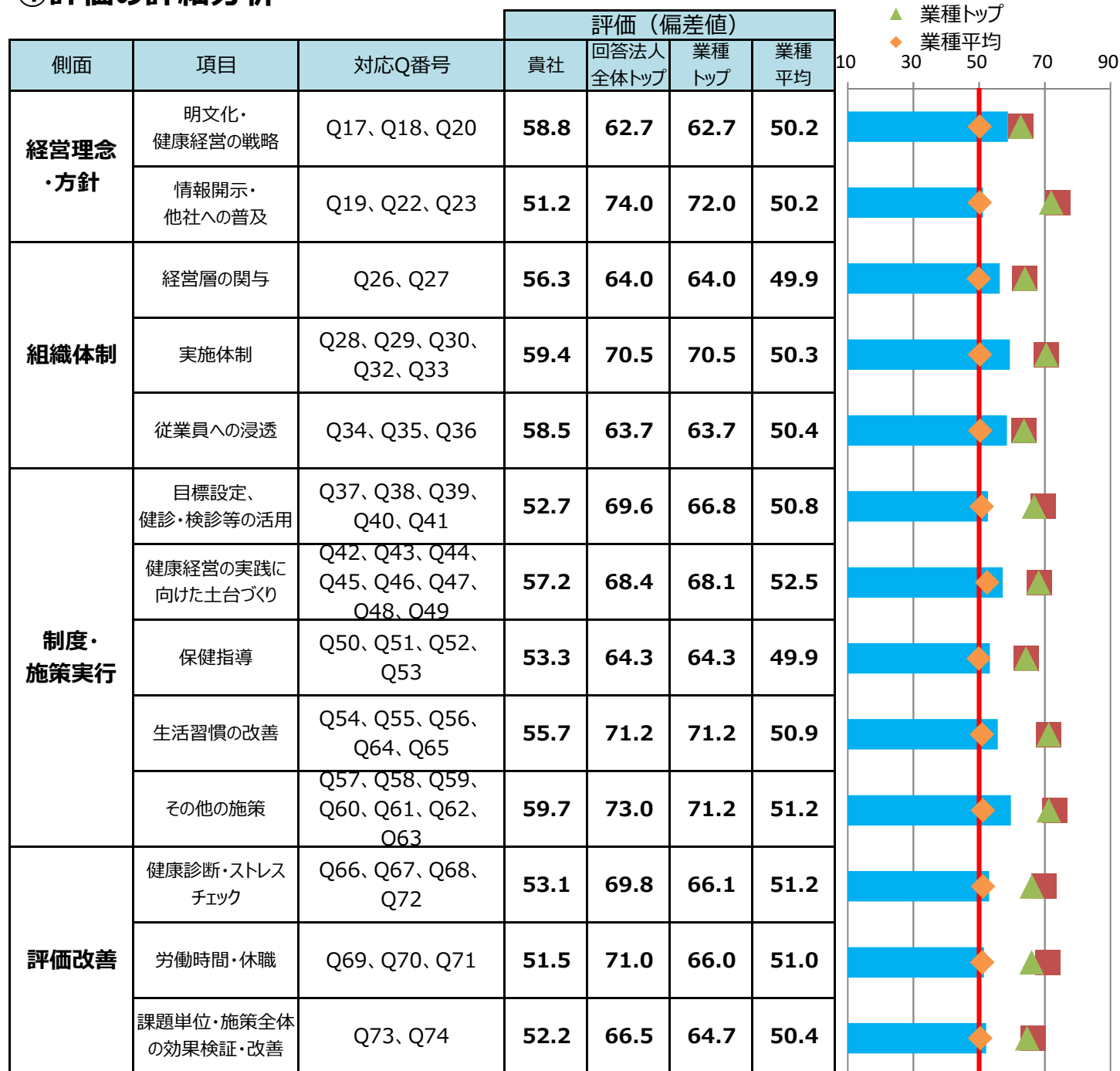
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	901~950位	901~950位	901~950位	1051~1100位
総合評価	53.4	54.9(↑1.5)	55.2(↑0.3)	55.9(↑0.7)	55.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 お客様に安定的なITサービスを提供する源として「社員間のコミュニケーション向上」が課題であり、今後の事業を推進する上でも重要な事柄である。
	健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメント向上、会社への帰属意識の向上 従業員意識調査の数値については前回実施時(2022年度)の実績値(3.35点)よりさらに上の数値を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業活動を推進する上で「人材」は基盤となるものであり、「従業員の健康維持」は重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	お客様からの信頼獲得、お客様にとって唯一無二の存在となる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nttdata-force.co.jp/company/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	意見交換会（座談会）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ヘルスケアアプリの導入を推進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	首都圏に展開している主なスポーツクラブと提携を行い一回当たり利用料500円から利用可能となっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の完了率が低く（取り組み開始前6%）、高い完了率を維持し続けることが課題
	施策実施結果	・対象者に対する特定保健指導の実施 ・対象者に対する呼びかけ、フォローアップの徹底
効果検証結果	特定保健指導率の完了率は上昇を見せている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	IT業界の常として総労働時間が長く、取組を始めるまでは年間2,100超の平均時間であったため、健康に対する悪影響も大きい状態にあった。
	施策実施結果	・個人目標・組織目標を策定の上、月次で進捗状況の報告を実施し、報告以後のアクションに繋げる ・労働時間管理に関する教育の実施 WLBのポスター等の情宣活動
効果検証結果	年度を追うごとに減少傾向である。 ＜総労働時間推移＞2017年度：1,954H、2018年度：1,923H2019年度：1,909H、2020年度：1,890H、2021年度：1,895H、2022年度：1,936H ＜年次有給休暇取得推移＞2017年度：21.2日、2018年度：20.0日、2019年度：19.7日、2020年度：19.7日、2021年度：20.2日、2022年度：19.7日	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：南海放送株式会社

英文名：

■加入保険者：民間放送健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

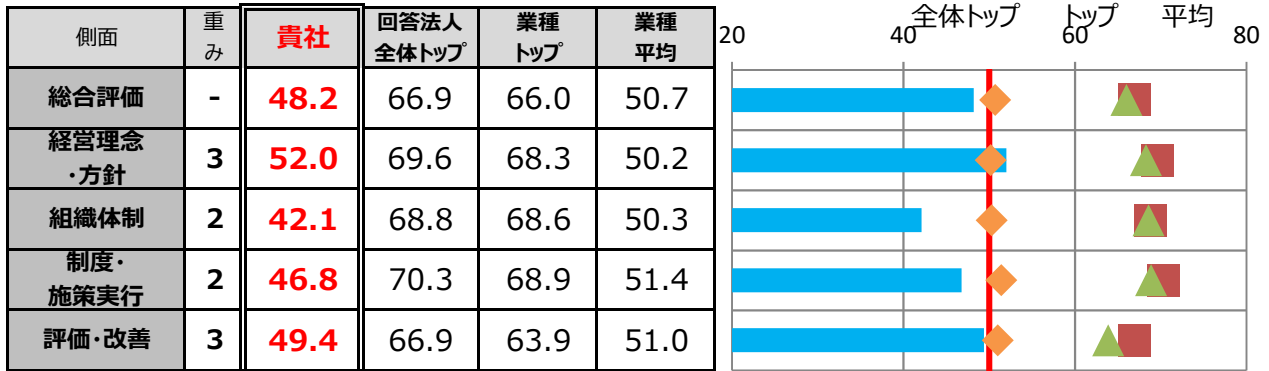
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.2** ↑2.4 (前回偏差値 45.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



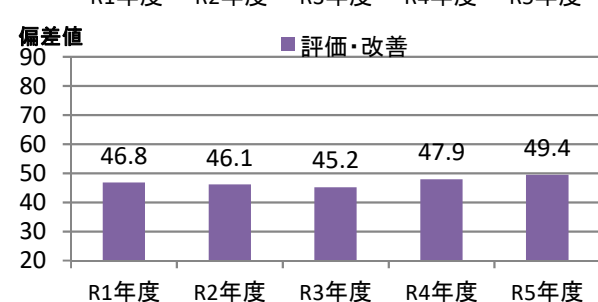
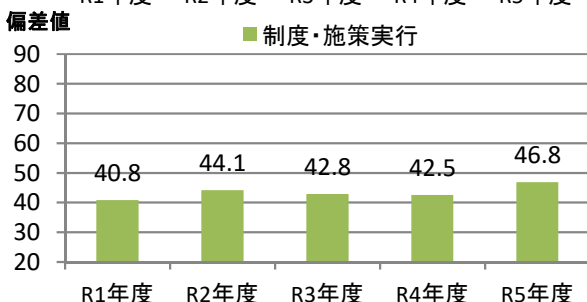
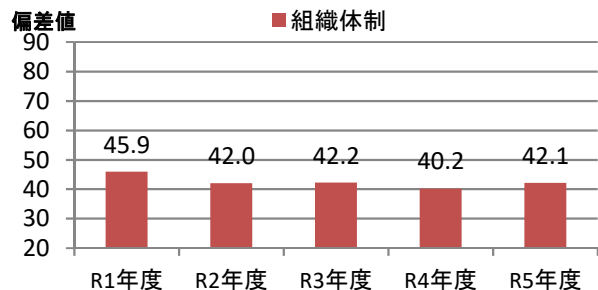
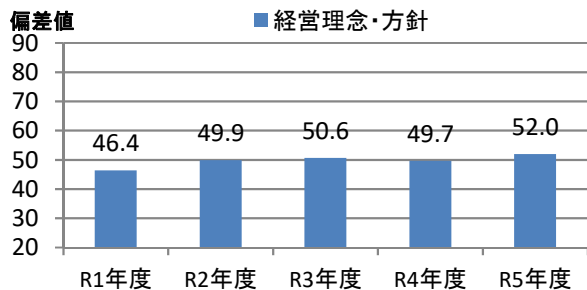
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

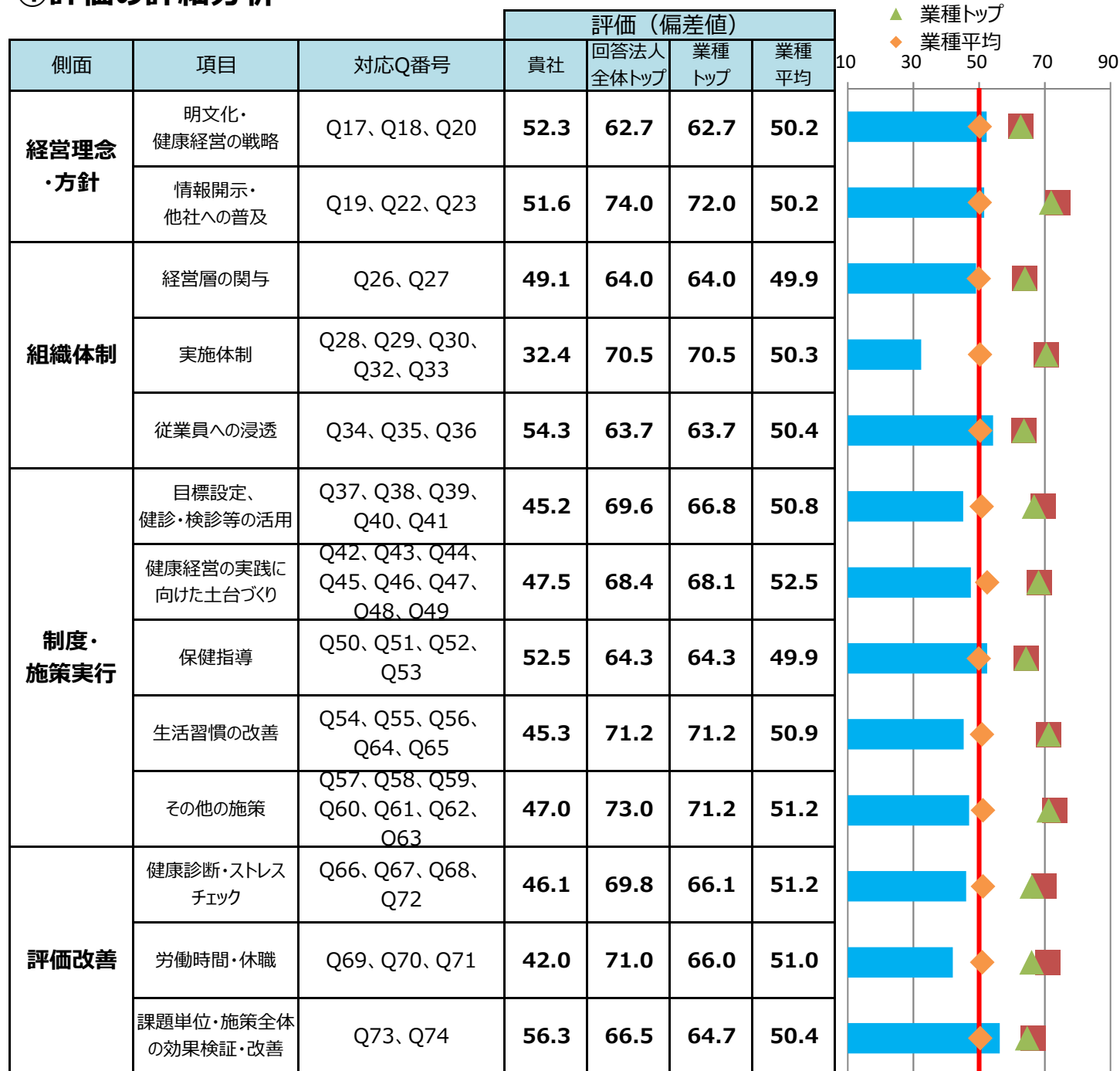
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1701~1750位	2001~2050位	2151~2200位	2051~2100位
総合評価	45.3	46.0(↑0.7)	45.7(↓0.3)	45.8(↑0.1)	48.2(↑2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 「絶えず意識改革を行い、創造的活力を新たにし、リーディング・メディアの地歩を強固にし、その責任を果たす。」という経営方針を達成するため、社員の創造性を高める。
	健康経営の実施により期待する効果	社員個人の心と体の健康を保つことで、生き生きと働ける職場づくりができ、生き生きと働ける職場からは創造的なアイデアが生まれ、良質なテレビ・ラジオ番組を制作することで、地域に還元できると考える。 ストレスチェックの「いきいき度」の数値を高水準で維持することを目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.rnb.co.jp/company/health.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.6	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	恩師からの言葉や好きな曲の歌詞など、自分を元気にするパワーフレーズを社内に掲示している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	肥満遺伝子の測定とそれに対応した食事プランの情報を提供するセミナーを開催。アプリで食生活を管理。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツジムの利用費やスポーツイベントへの参加費の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保																						
	課題内容	放送局は長時間労働や不規則な勤務が常態化している。このような状況では、番組作りに大切なクリエイティブな発想が生まれにくい。ストレスチェックの組織分析でも長時間労働部署のいきいき度が低く改善が必要。目標：2017年度を基準として2020年度までに73%に削減。その後は73%を維持する。																						
	施策実施結果	勤務管理会議を月1回開催し、勤務管理のルールと部署の好事例を管理職にレクチャーしている。労働時間の見える化と時間外の事前申請を徹底することが削減の大きなポイント。																						
効果検証結果	時間外の総時間数の推移（2017年度を100%とする） 2018年度 90.3%、2019年度 92.8%、2020年度 72.7%、 2021年度 74.2%、2022年度 69.1% 2020年度の目標達成はコロナ禍の影響が大きかったが、業務量が戻ってきた2021年度以降も長時間労働の抑制は維持できている。																							
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下																						
	課題内容	高齢者の喫煙率は下がっているため会社全体での喫煙率は下がっていると思っていたが、2018年度（19.7%）と2019年度（21.2%）を比べると1.5ポイント増加していた。若者の喫煙率が高く改善が必要。目標：2024年度までに全社喫煙率10%以下／40歳未満喫煙率15%以下																						
	施策実施結果	本人の自主性を尊重して啓蒙活動を中心に対策を行った。5月の世界禁煙デーに合わせて全社に喫煙に関するアンケートを今年度も実施。分煙やたばこの害についても周知した。また、喫煙者には禁煙補助剤を配布した。																						
効果検証結果	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全社喫煙率</td> <td>21.2%</td> <td>19.8%</td> <td>18.3%</td> <td>15.7%</td> </tr> <tr> <td>若年齢喫煙率</td> <td>31.0%</td> <td>24.1%</td> <td>20.0%</td> <td>13.8%</td> </tr> <tr> <td>高年齢喫煙率</td> <td>18.8%</td> <td>18.3%</td> <td>17.6%</td> <td>16.3%</td> </tr> </tbody> </table> これまでの取組みにより喫煙率が大きく低下した。あと7人で目標達成。					2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	全社喫煙率	21.2%	19.8%	18.3%	15.7%	若年齢喫煙率	31.0%	24.1%	20.0%	13.8%	高年齢喫煙率	18.8%	18.3%	17.6%	16.3%
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																				
全社喫煙率	21.2%	19.8%	18.3%	15.7%																				
若年齢喫煙率	31.0%	24.1%	20.0%	13.8%																				
高年齢喫煙率	18.8%	18.3%	17.6%	16.3%																				

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：沖縄日立ネットワークシステムズ株式会社

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

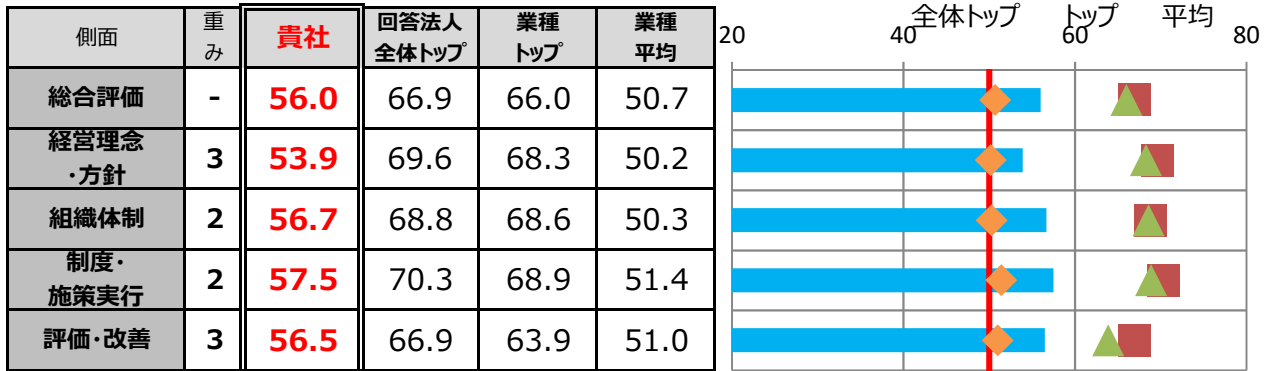
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1001～1050位** / **3520社中**

■総合評価：**56.0** ↑2.2 (前回偏差値 53.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



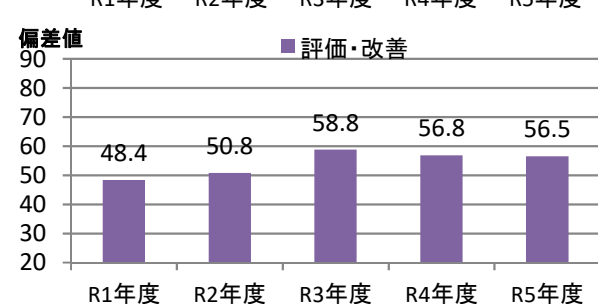
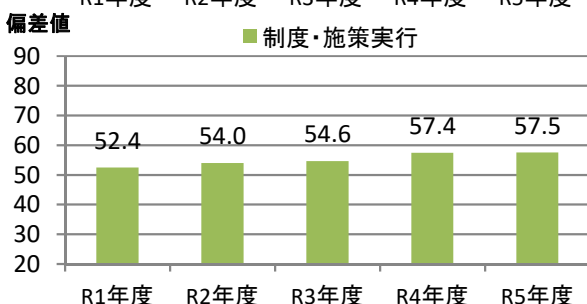
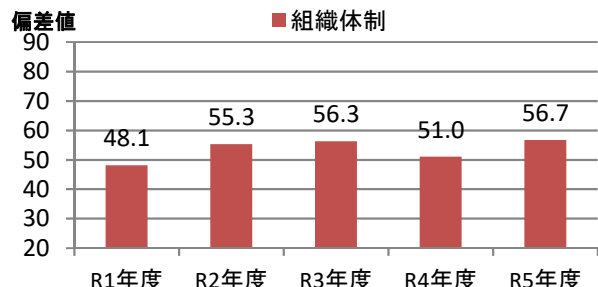
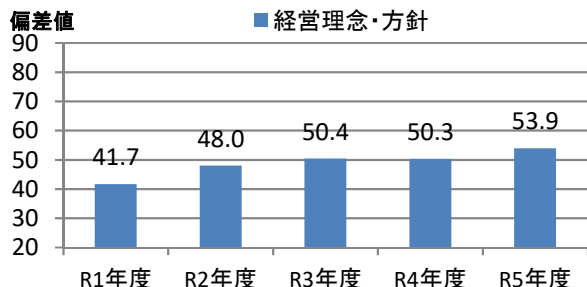
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

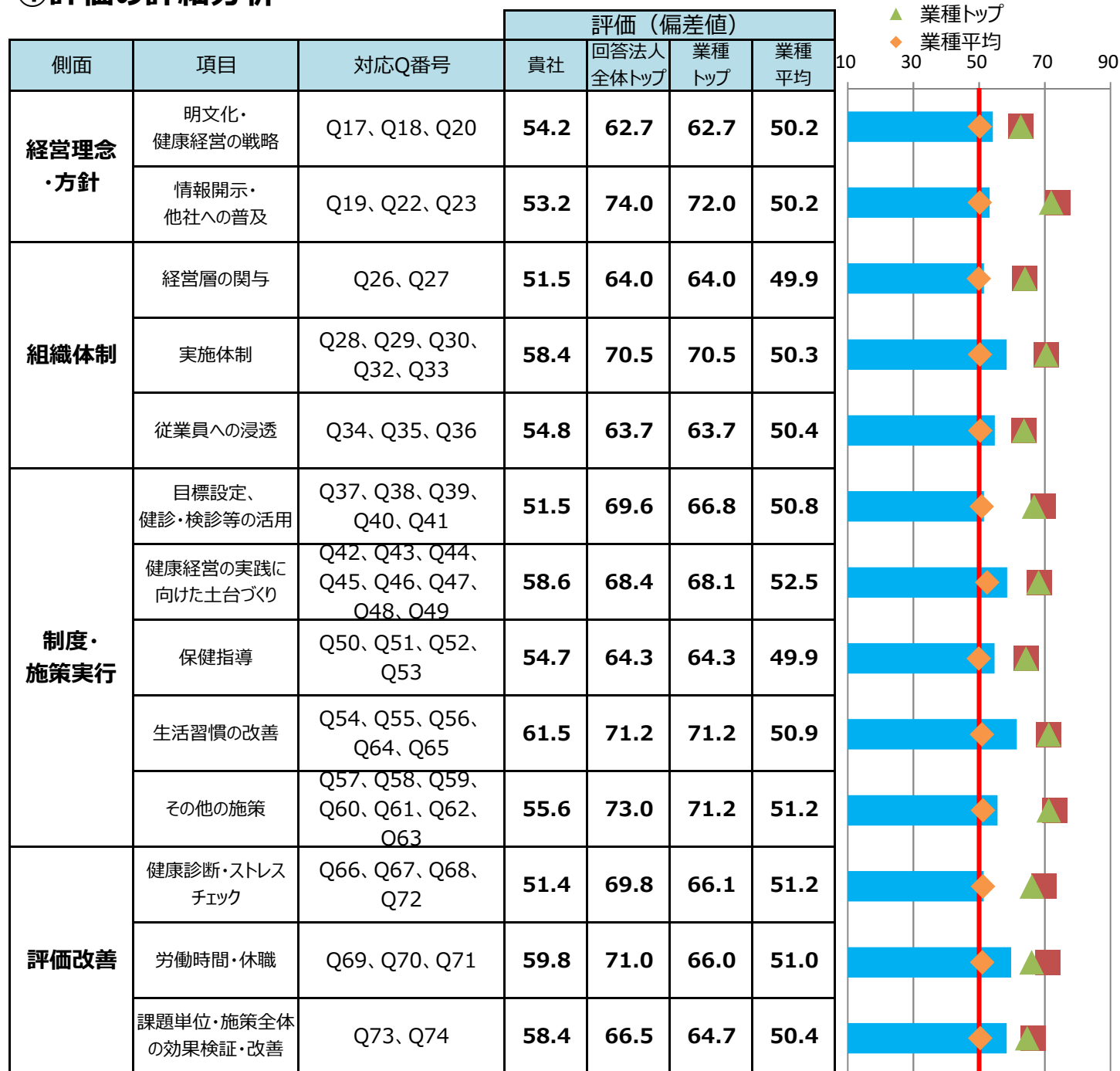
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1451～1500位	1201～1250位	951～1000位	1201～1250位	1001～1050位
総合評価	47.1	51.5(↑4.4)	54.9(↑3.4)	53.8(↓1.1)	56.0(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。また、社員自身が健康であり、各自の業務において、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、安全・衛生・健康面からの支援体制を充実、継続する。
①	健康経営の実施により期待する効果	全社員が健康な状態で働ける環境が各職場で構築され、個人の健康状態の維持や更なる促進により、個々人のパフォーマンス最大化させる。 安全：転倒災害、交通事故件数の低減 衛生：精神疾患罹患率の1%未満の継続（2022年度実績0.73%→1%未満） 高ストレス社割合軽減（2022年度実績15.2%→15%未満） 健康：特定保健指導受診率の向上、定期健康診断（100%）
	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康経営の推進においては、心の健康も重要であり、コロナ対策で推進された在宅勤務と出勤勤務の就業環境を踏まえた働き方を継続していくためにも重要となる心理的安全性の向上に取り組み、心の健康度の向上を行う。
②	健康経営の実施により期待する効果	全社員の心理的安全性が保たれイキイキ感をもって働ける職場の構築。 安全：コミュニケーションガイドラインの展開「働き方WG(各部より1名を選出)が現場からの意見収集し、必要に応じてガイドを更新」 衛生：罹患率の低下 健康：全社でコミュニケーションを含めた健康経営イベントを実施（10月～11月）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ohns.co.jp/inf/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○		○	
URL	https://www.ohns.co.jp/inf/safety.html				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.ohns.co.jp/inf/safety.html				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	https://www.ohns.co.jp/inf/safety.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員提案による提案型イベントを実施し、部を超えた交流の場を提供した。1人当たり4,500円の補				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内オンラインウォーキング大会をチーム戦、個人戦を開催した。上位入賞者は表彰した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2020年度のメンタルヘルス罹病率（平均）は、目標値の1%未満に対し、1.37%となっており、社内で課題となっていた。2021年度は0.83%と改善傾向にあったが、2022年度も継続して目標値1%未満を達成する。職場の活性化と生産性の向上のために罹病率低減に向けた対策を実施する。
	施策実施結果	産業医療スタッフおよび衛生担当者による不調者の早期面談やメンタルヘルス教育（Eラーニング、階層別研修等）等の施策を行い、2022年度のメンタルヘルス罹病率（平均）は0.73%に減少した。
効果検証結果	メンタルヘルス罹病率は2年連続目標値1%未満を達成。各種施策は有効だったと考える。 2020年度：1.37% 2021年度：0.83% 2022年度：0.73%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	健康ポータル登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者22人へ案内。健康ポータル登録率は2020年度の80.2%から2021年度93.6%と向上した。（2022年度：100%の登録）
効果検証結果	・特定保健指導の実施率が2020年度50%から2021年度64.3%に向上した。（2022年度については集計中の為、記載なし）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オーイーシー

英文名：OEC Co. Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

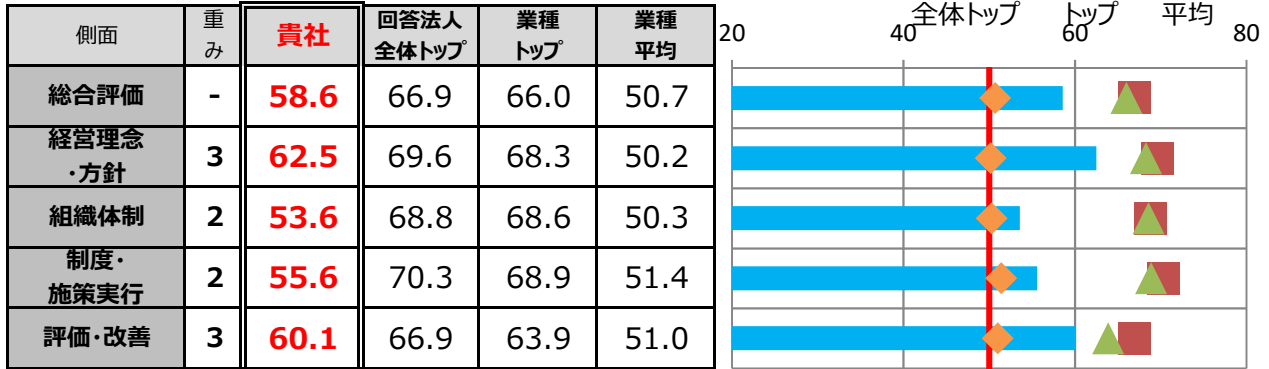
①健康経営度評価結果

■総合順位：**751~800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.6** ↑3.9 (前回偏差値 54.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



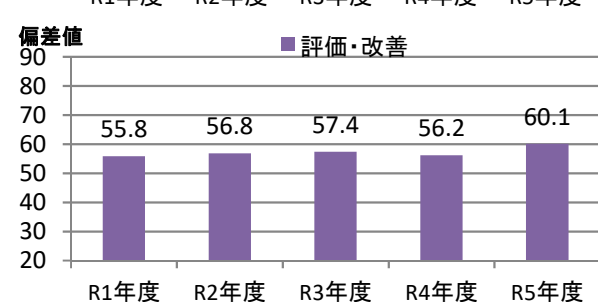
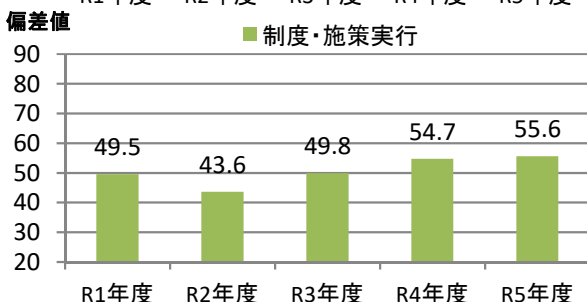
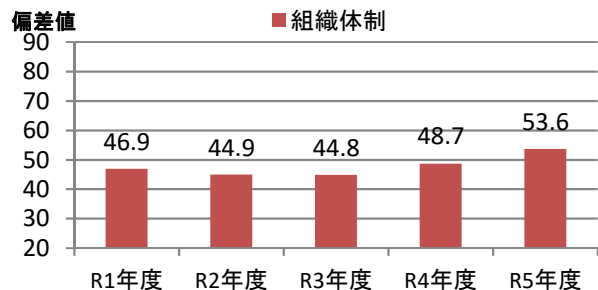
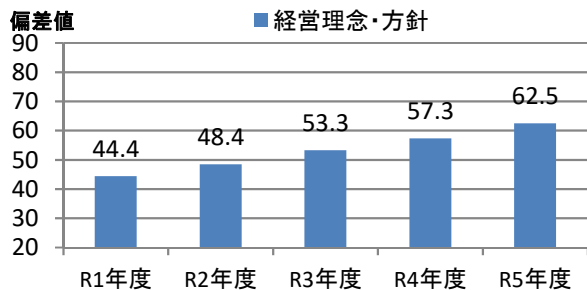
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

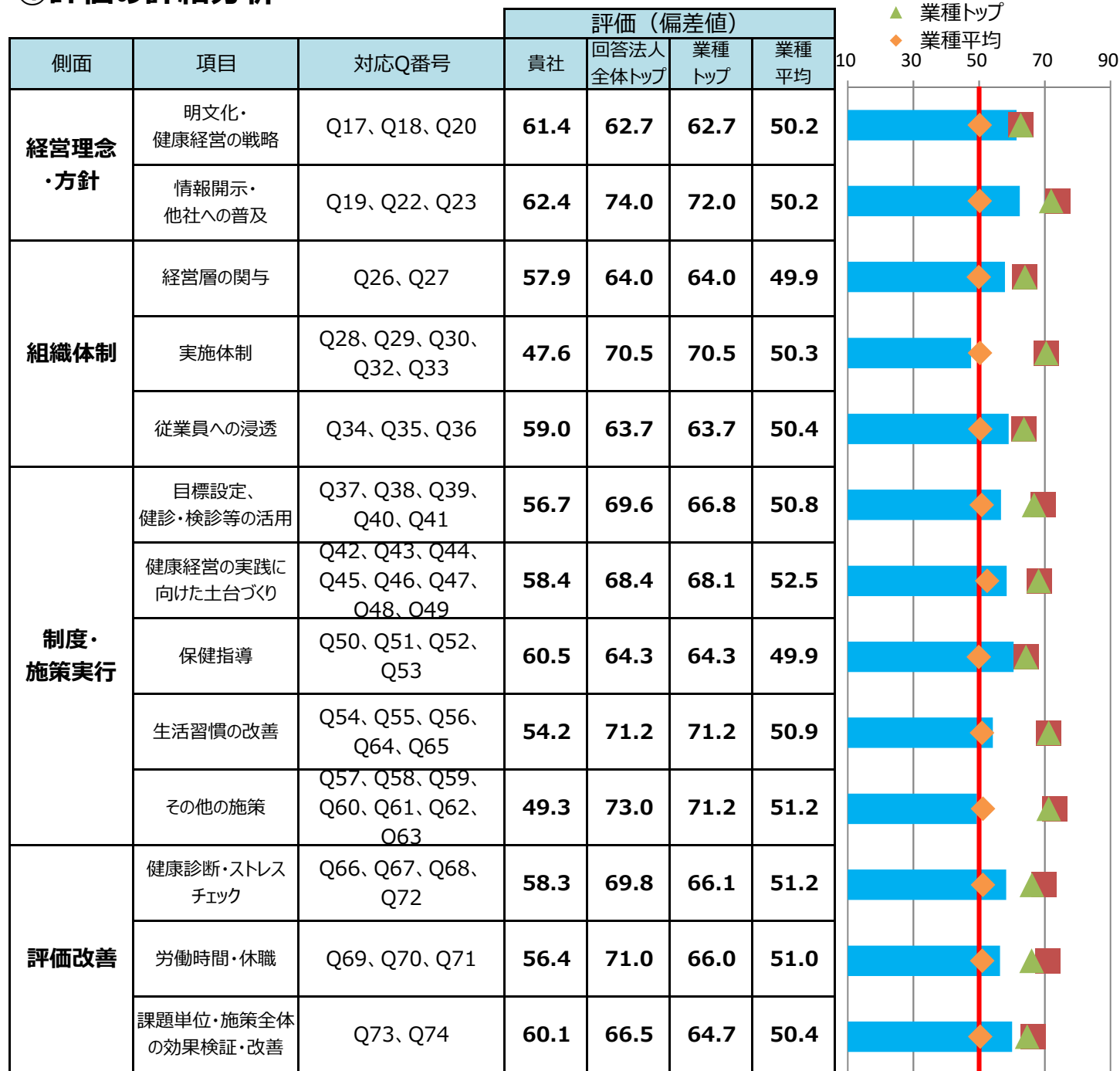
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1401~1450位	1301~1350位	1101~1150位	751~800位
総合評価	49.3	49.3(↑0.0)	52.1(↑2.8)	54.7(↑2.6)	58.6(↑3.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢上昇に伴い、ベテラン社員や業務の中核を担う社員が健康を害すると業務維持に支障を来すと共に、従業員およびその家族の負担も増加する。これにより組織が疲弊することを避けたい。
	健康経営の実施により期待する効果	疾病を未然に防ぐことにより事業継続に影響を与えない、生産性を低下させない、従業員及びその家族の経済的・心理的負担を回避することが期待できる。そのために健康診断で「再検査（要精密）」となった社員への再検査受診を強く呼びかけており、その効果も出ている。『早期発見早期治療』により疾病の重症化や自覚症状のない疾病の発見を目指し、「社員の健康が会社の健康」を実践したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 慢性的な人材不足である。新卒採用と共にキャリア採用も率先して行っている。それでも追いつかないために協会社へ業務委託、人材派遣をお願いしてしのいでいる。これでは社員への技術スキル定着が行えないと共に、外注費等社外へ資金が出るため財政的にもよろしくない。
	健康経営の実施により期待する効果	人材定着および採用力向上のために健康経営に関わる「福利厚生」を充実させ、「社員を大切にする企業」「安心して働ける企業」という印象を持ってもらい、人材確保と定着を推進したい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	健康経営 - 株式会社オーイーシー https://www.oec.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.oec.co.jp/company/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.oec.co.jp/company/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.oec.co.jp/company/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	28	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	①社員とその家族参加による日帰りバスツアーの開催②社員とその家族参加による「新入社員歓迎				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ベジチェック、血管年齢の測定会を開催した。昼休みを含む短時間にも関わらず多くの社員が参加した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	大分県ウォーキングアプリ職場対抗戦で県内187チーム中当社は2位に入賞した。社内対抗戦も盛り上がった				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	12.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	自治体が提供しているウォーキング促進スマートフォンアプリを使った社内対抗戦の実施や、様々な健康維持・疾病予防に関する啓発活動を行っているがややマンネリ化が感じられており、健康関心層をいかに増やすかが課題と考えている。
	施策実施結果	自治体が提供しているウォーキング促進スマートフォンアプリに加え2021年度に飲料メーカーとタイアップし新たな健康アプリの利用を開始した。加えて「ウォーキング社内対抗戦」の賞品を充実させ奮起を促した。
効果検証結果	「ウォーキング社内対抗戦」のテコ入れにより社内の気運と関心が高まった。これにより「社内対抗戦」の参加者が2021年度比で43.7%増加した。これにより努めて歩く社員が増えたこととなる。「歩くことの大切さと日々の運動の重要さへの気付き」に繋がった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の受診率は100%である、しかしながら「再検査」となった従業員の再検査受診率は45%と低い。再検査していない従業員に理由を聞いたところ「休日は病院が混雑するため検査に行くのが面倒である。」という回答が複数あった。そのため「再検査」を受ける際は勤務時間中に受診可（勤務扱い）としたところ再検査受診率が2021年度に93%まで向上した。しかしまだ100%には届いていない。
	施策実施結果	月例の「安全衛生委員会」にて毎月再検査受診を促すよう啓発を行った。出席している産業医の先生からも再検査の重要性を説いて頂いた。加えて再検査対象者およびその上長に対し、個別に再検査受診を強く働きかけた。
効果検証結果	再検査受診率が2019年度：45%、2020年度：88%、2021年度：93%であった。2022年度は95%とポイントが向上し施策の効果が確実に現れている。再検査を受診することで重大な疾病が発見され、早期治療に取り組むことが出来た従業員もいる。引き続き再検査受診率100%を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NTTデータルウィーブ株式会社

英文名：NTT DATA Luweave Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

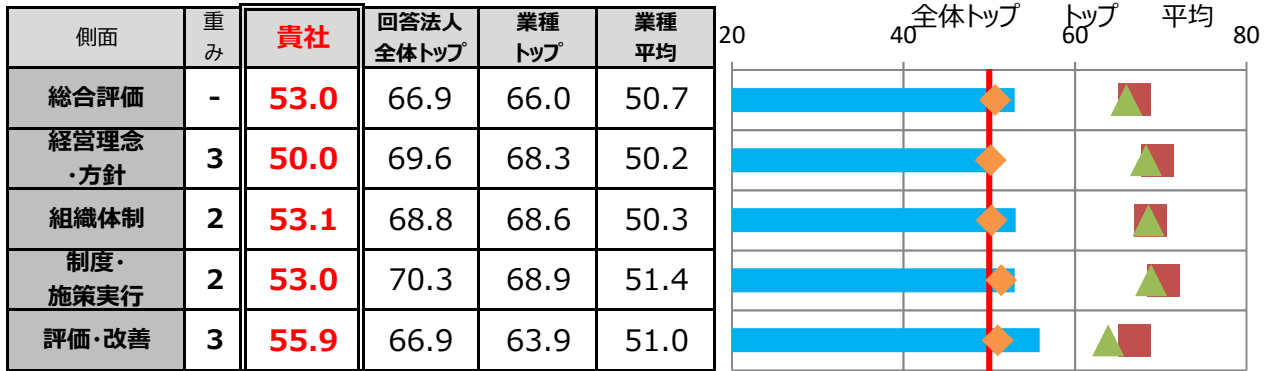
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.0** ↓2.4 (前回偏差値 55.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



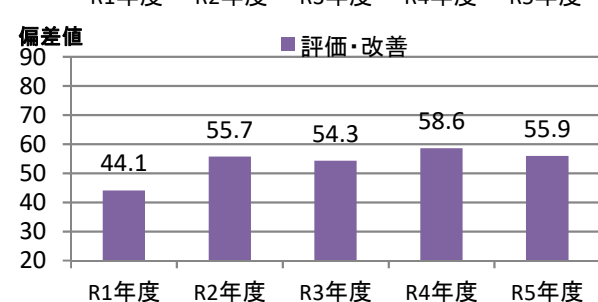
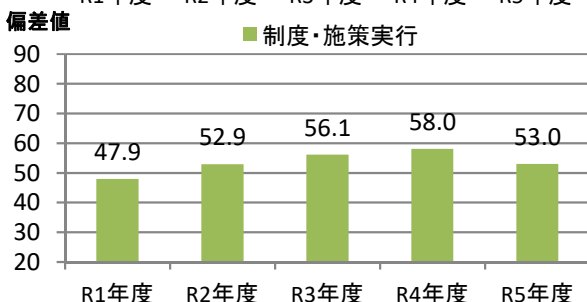
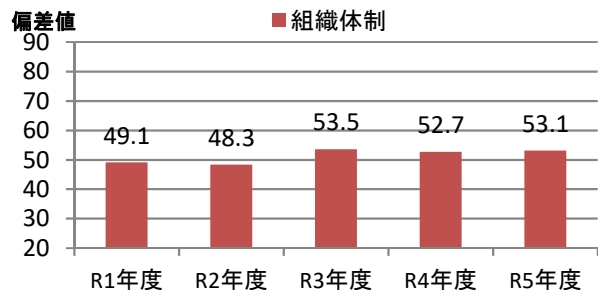
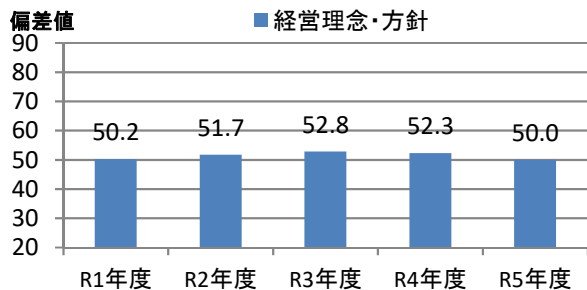
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

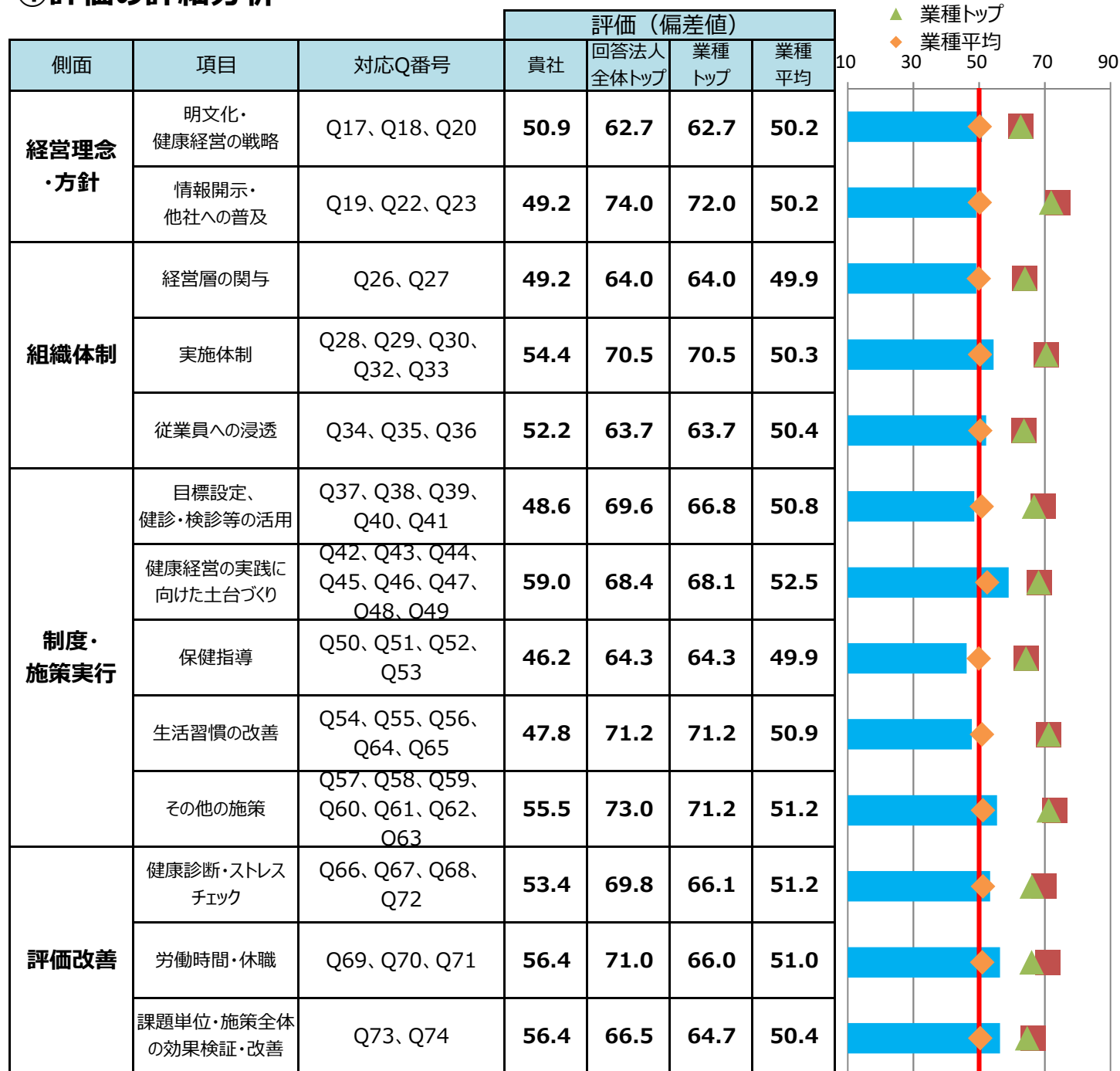
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1451~1500位	1101~1150位	1051~1100位	1001~1050位	1401~1450位
総合評価	47.7	52.5(↑4.8)	54.1(↑1.6)	55.4(↑1.3)	53.0(↓2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員エンゲージメントの向上を通じた労働生産性の向上
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進への取り組みや積極的な情報発信により、社員が持てる力を最大限に発揮して生産性を向上させ、ひいては社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化による人材不足が深刻化する中で、長時間残業やストレス、運動不足等による体調不良者・離職者を抑制し、社員の生産性を向上させ、優秀な人材を採用しやすい魅力ある会社になる必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が仕事とプライベートを両立させ、活躍することによって、向上心のある優秀な入社希望者が増え、入社後も社員がイキイキと活躍し、定着することを期待したい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttdata-luweave.com/corporate/luweave-style.html https://recruit.nttdata-luweave.com/company/data.html https://recruit.nttdata-luweave.com/environment/work_style.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内イントラネット掲示板でサークル活動やイベントのお知らせを掲示し、参加者を募集できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	イントラや衛生委員会で保健師から食生活バランス情報を提供。健保の24時間健康・栄養相談窓口も利用可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数を管理し、目標達成時にdポイントを付与するアプリを提供。ストレッチの動画紹介等もやっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員の健康増進や、ワークライフバランスの改善、必要な生活時間を確保のため、長時間残業の抑制や、年休取得の促進が必要。
	施策実施結果	毎月经営会議で注意喚起した結果、年休取得日数は前年度14.5日→2022年度16.2日（平均+1.7日）、年間平均労働時間は前年度1,986時間→2022年度1,945時間（平均△41時間）に改善。
効果検証結果	テレワーク勤務やフレックス勤務等が定着し、ワークライフバランスが改善していると感じる社員が増えているが、引続き、特定個人へ業務が集中しないように改善に努める必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導開始率が低く、高リスク者のリスク低減が進まない。
	施策実施結果	特定保健指導の重要性について説明資料を作成したり、IOT型の利用促進を実施した結果、特定保健指導開始率は前年度4.1%→2022年度20.6%に向上。
効果検証結果	健康診断結果指導区分A及びB1000人あたり認定率も前年度10.5人→2022年度4.6人に減少した。今後は特定保健指導完了率の向上に努めたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社テクノプロジェクト

英文名：Techno Project Japan Co.

■加入保険者：全国健康保険協会島根支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

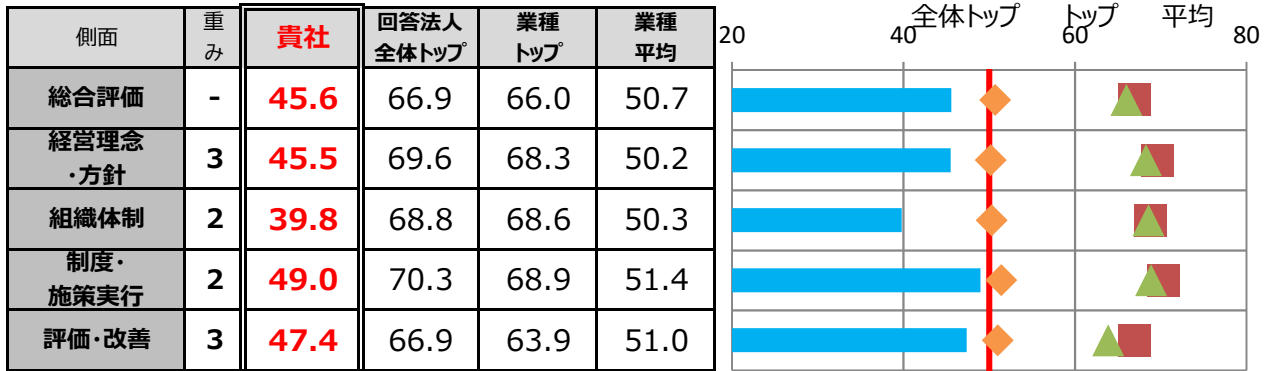
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.6** ↑0.2 (前回偏差値 45.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



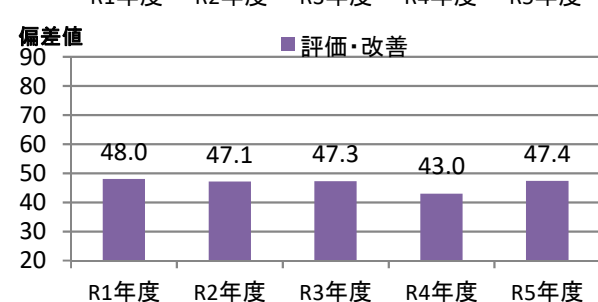
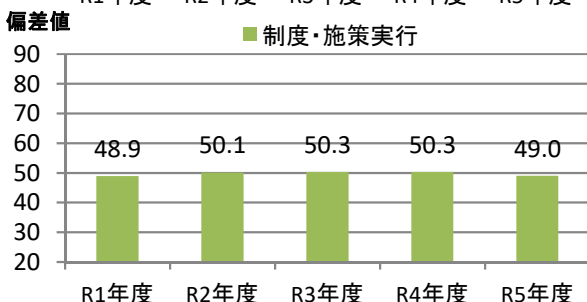
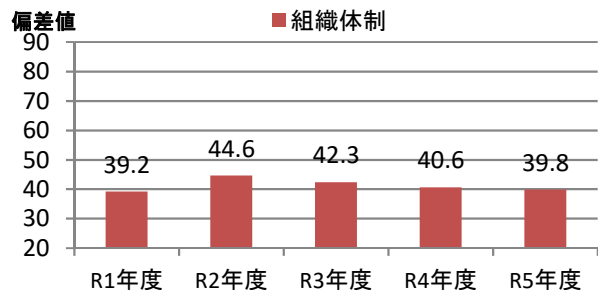
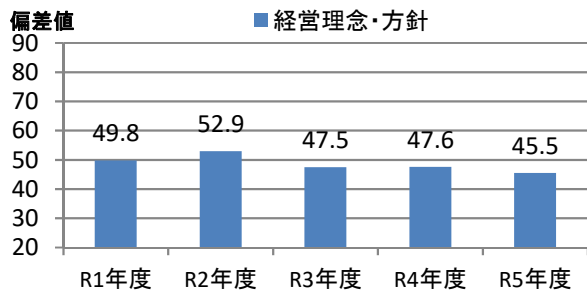
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

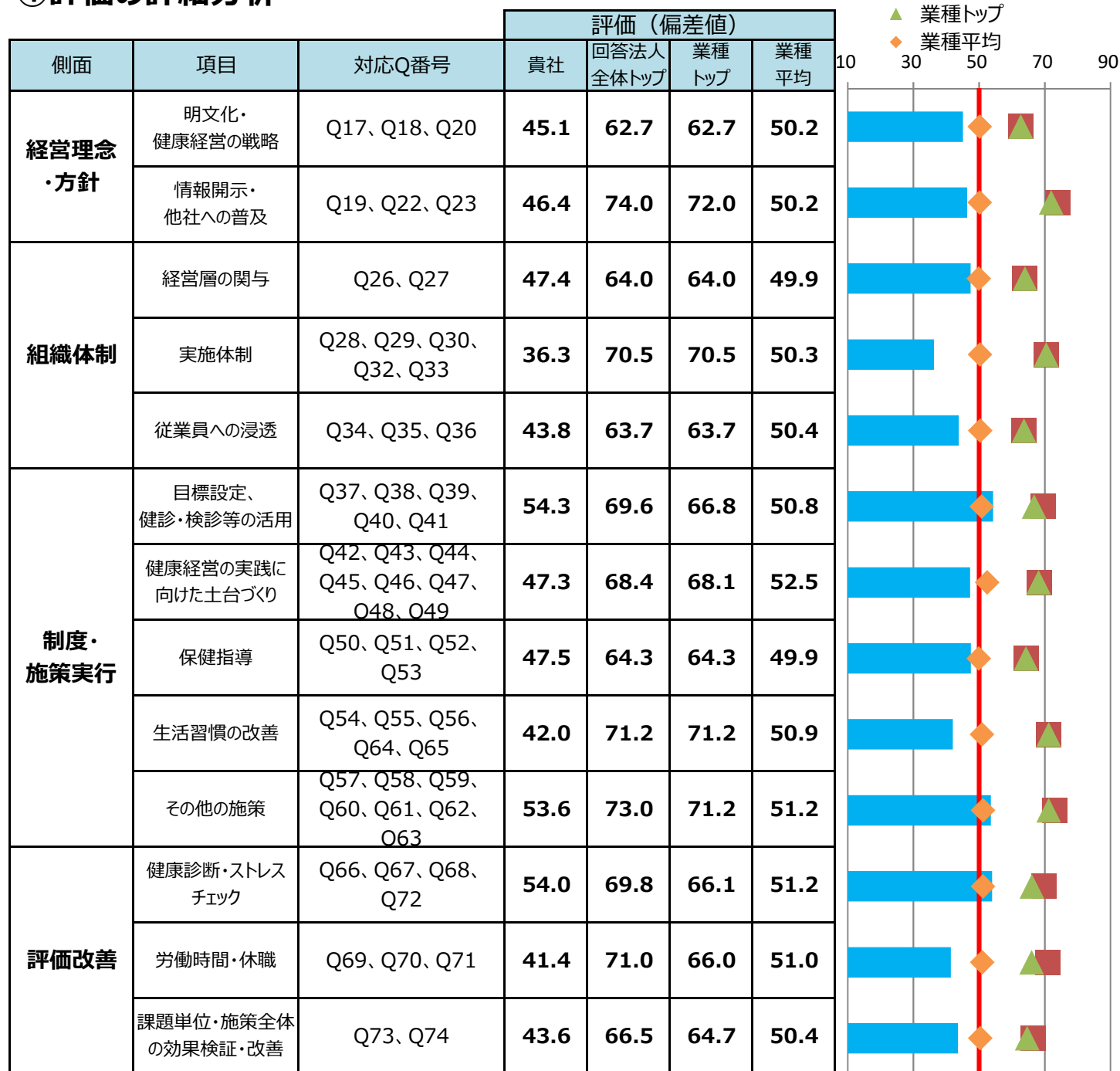
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1451~1500位	1451~1500位	1901~1950位	2201~2250位	2401~2450位
総合評価	47.0	48.9(↑1.9)	47.0(↓1.9)	45.4(↓1.6)	45.6(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の心身の健康の保持増進によるパフォーマンスの向上
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断の要精密者に対して衛生管理者による個別面談でフォローすることによって2次検査受診率を上げ、病気の早期発見・予防につなげる。 ストレスチェックの要配慮者や勤怠不良の社員等への面談等により個別にフォローを行うと共に、必要に応じて産業医面談、外部事業場外相談窓口へつなげ、メンタル不調者の早期発見・予防につなげる
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tpj.co.jp/corporate/lifeandwellness

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	8	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部門内外の懇親会等、部門を超えた社員間交流にかかる経費（会場費・飲食費）の全額または				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.2	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	血液検査結果を踏まえた管理栄養士による3か月間の生活習慣・食習慣改善プログラム				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	社員を対象にした体力測定および体組成計による体脂肪率や筋肉量の測定を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	男性の育児休業取得率の低さによるワークライフコンフリクトの発生
	施策実施結果	配偶者が出産予定の社員に育児休業制度の説明と働き方について個別面談を実施。
	効果検証結果	対象者のうち60%が育児休暇を取得。前年度の0%から大幅に向上。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・データ九州

英文名：NTT DATA KYUSHU Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

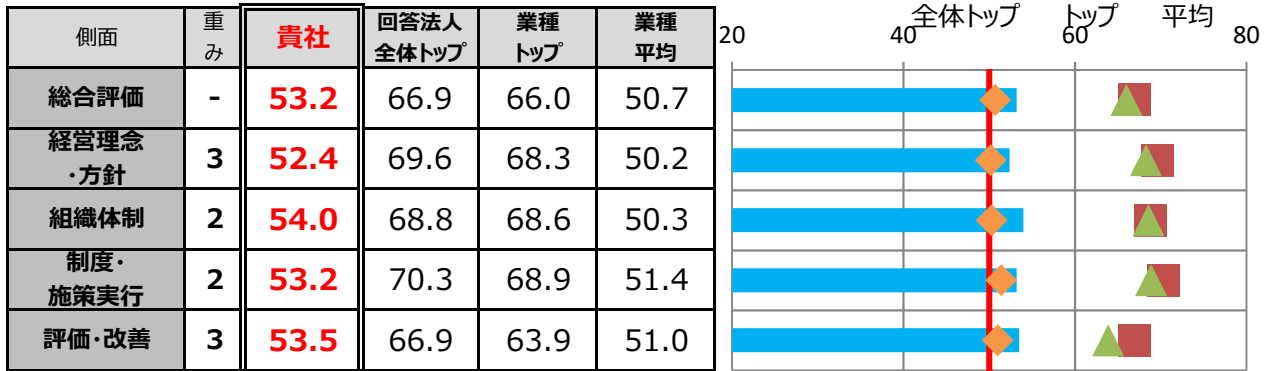
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↓0.1 (前回偏差値 53.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



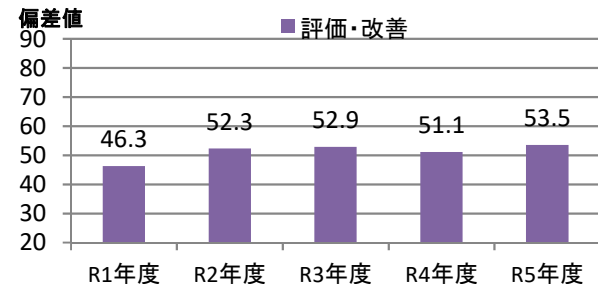
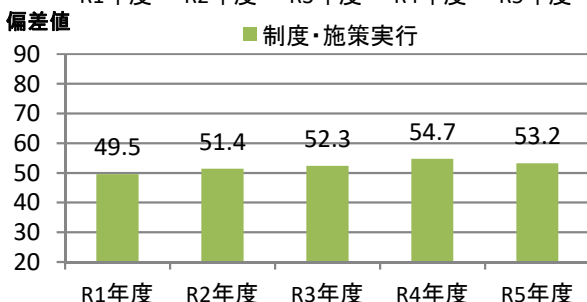
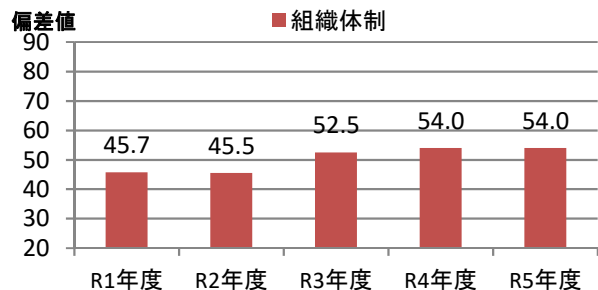
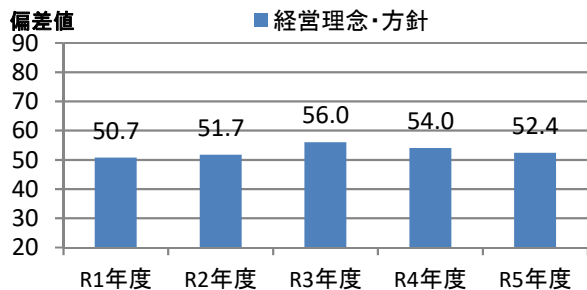
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

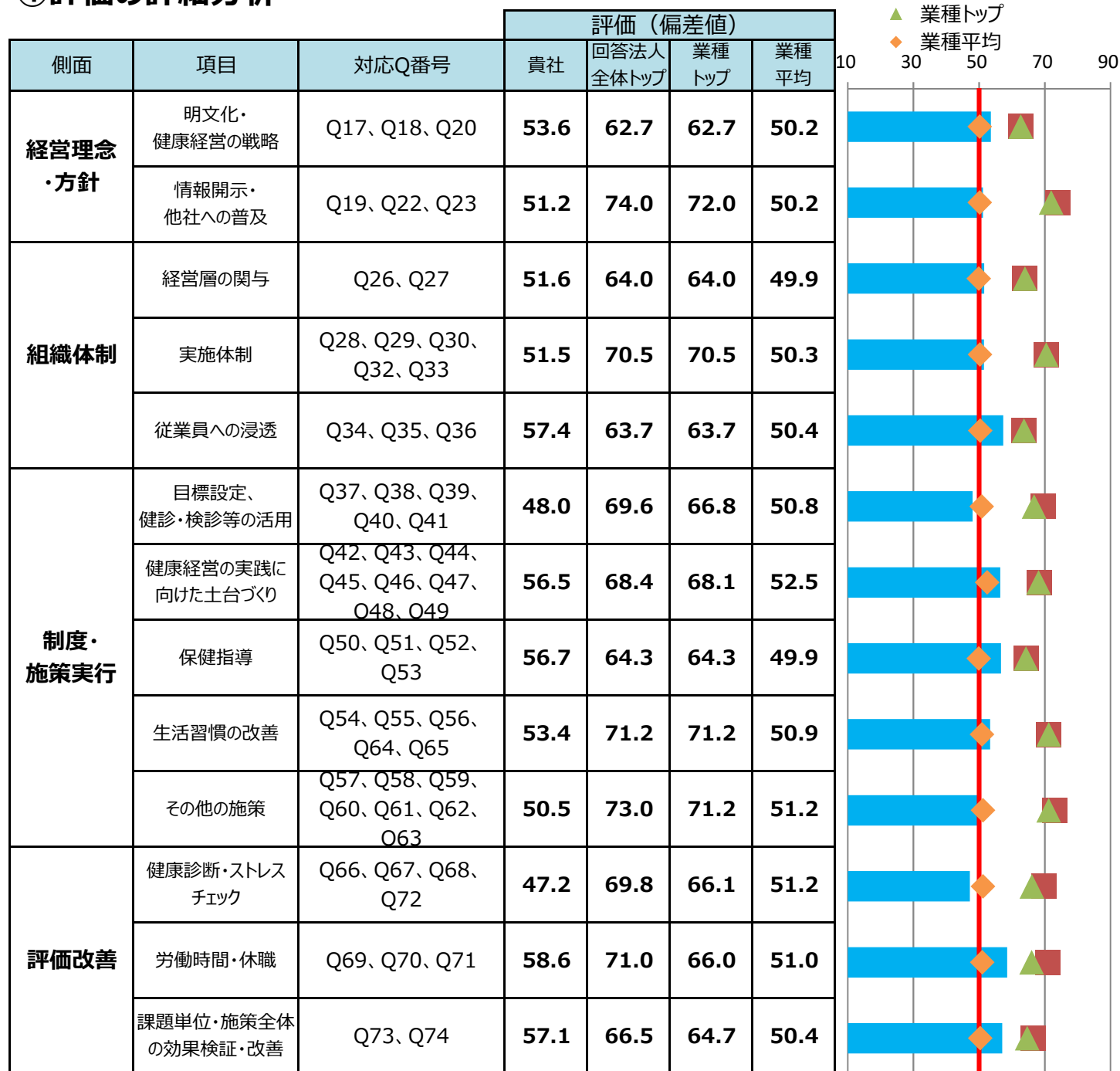
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1301~1350位	1101~1150位	1251~1300位	1401~1450位
総合評価	48.1	50.6(↑2.5)	53.6(↑3.0)	53.3(↓0.3)	53.2(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 従業員の健康促進や、健康維持への取り組みで、従業員のモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながっていくという考えから、世界的に高度IT人材が不足する中、多様なニーズに合わせた働き方の推進や、企業文化の醸成等により、優秀な人材の確保・維持をし続けること。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持促進への取り組みがモチベーション、エンゲージメント、生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながるとともに、パフォーマンスとエンプロイーエクスペリエンスを高める働き方を実現し、社会全体の働き方改革の推進。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttdata-kyushu.co.jp/company/csr.html#nttdatajpn-section-03

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.nttdata-kyushu.co.jp/company/csr.html#nttdatajpn-section-03				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	18	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員の全社横断的なコミュニケーション形成の一助として、スポーツ等のサークル活動に費用補助制度				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事バランスの記録や健診結果を閲覧可能なアプリを提供。また、食事改善に向けたコラム記事の閲覧等。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進活動することでポイントが得られるアプリを導入し、健康保持・増進を促進				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.8	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導対象者率が20%を超えており（24.3%）、NTTグループ内でも高い状況にある。将来に渡り社員に健康を維持し続けてもらうために特定保健指導率の減少及び将来的なメタボリック症候群発症者抑止が課題。
	施策実施結果	すべての従業員へ向けた生活習慣についての健康セミナー（食生活、運動習慣、メタボリック症候群、睡眠、飲酒、喫煙）を複数回開催。また相談先窓口等も広く周知。61%の社員が参加。
効果検証結果	全従業員に対して健康教育・リテラシー向上施策を実施することで、健康への意識付けや、自身の現状の健康課題を考える機会をつくることが出来た。健康診断結果等への直接的な効果は現状では未だ把握できないが、参加社員に対し研修に対するアンケートを実施した結果、受講満足度は86%であった。当該施策を継続的に続けることで、社員のヘルスリテラシーの向上が図られ、将来的な疾病の発生予防につながると期待している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社での女性雇用率が増加するなかで、従業員が女性特有の健康課題について学ぶ機会も少なく、また上司が男性の場合等、男性とは異なる健康リスクを抱えているということに対する理解が不足することで、女性の働きやすい環境が損なわれる可能性があることが課題。また、女性社員自身も（特に若年層）、健康課題をしっかりと把握することで、将来的な予防につながる行動が図れる。
	施策実施結果	全従業員に向けて女性特有の疾患に関する健康セミナー（女性ホルモン、月経不全、PMS、更年期障害など）を複数開催。また相談先窓口等も広く周知。21%の社員が参加。
効果検証結果	女性特有の健康課題を学ぶことで、働く女性が抱える健康課題について知り理解する機会ができた。また女性自身も、一人で悩まずに、医療機関にかかる重要性や、早期受診の大切さ等についてもセミナーを通して伝えることができた。研修後のアンケートにおいて満足度は80%となっており、当該施策を継続的に続けることで、女性社員の働きやすい環境の整備と、男性社員の女性特有の疾患等について理解促進につながると期待できる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータ・アイ

英文名：NTT DATA i CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

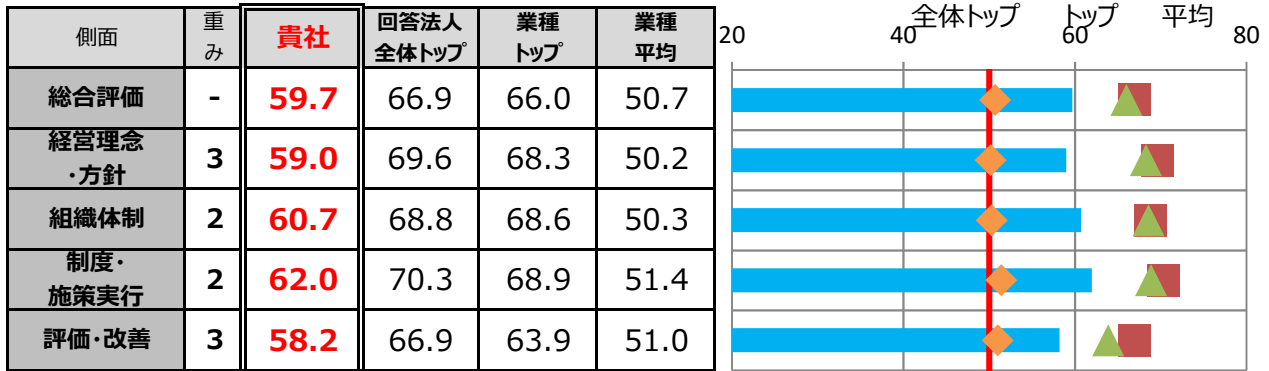
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.7** ↑2.6 (前回偏差値 57.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



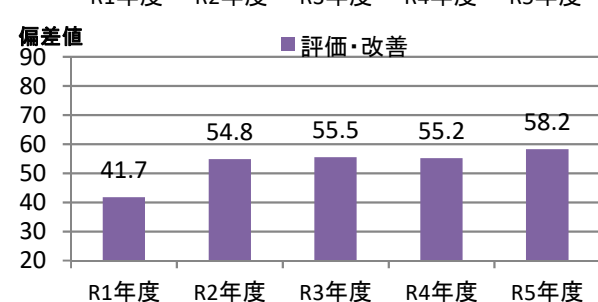
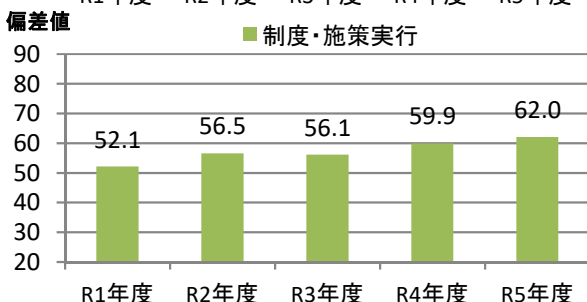
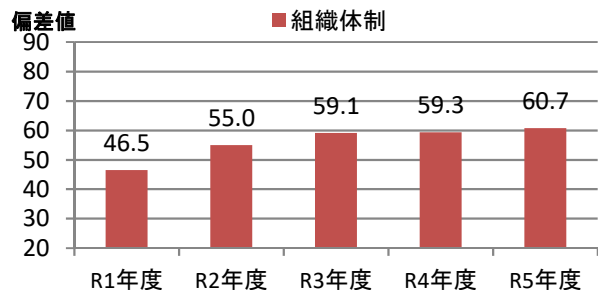
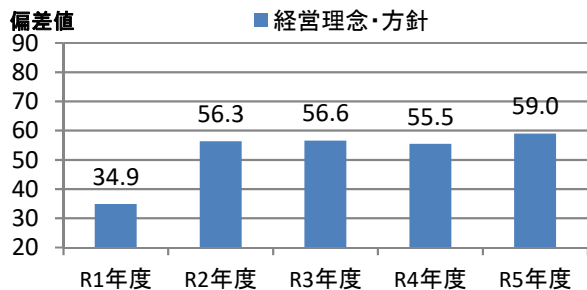
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

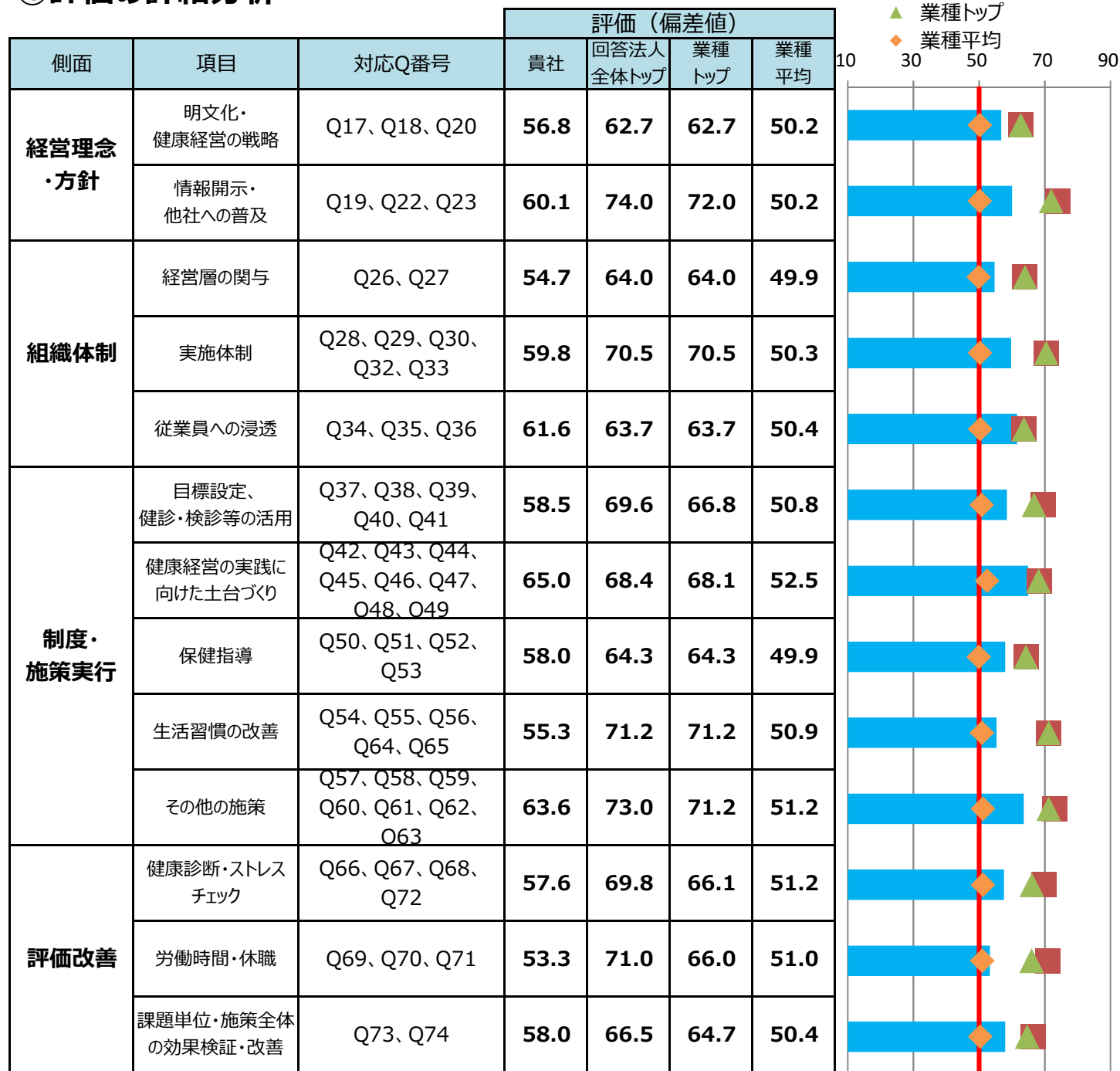
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1751~1800位	801~850位	751~800位	851~900位	651~700位
総合評価	42.7	55.6(↑12.9)	56.7(↑1.1)	57.1(↑0.4)	59.7(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の業務特性による不規則な労働時間や新たな働き方が求められ事業環境が変化する中においても、ワークライフバランスに配慮した「働きやすい職場環境」をはじめとした心身の健康の保持増進施策を実施することにより、慢性的な疲労感の軽減や社員のモチベーション・パフォーマンス向上へつなげることが重要</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実現により社員のエンゲージメントを高め、メンタル不調者の未然予防に努める。具体的には、メンタルヘルス研修の100%参加、高ストレス者率13.2%→10%以下を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>ITを活用した社会インフラの構築による社会的課題の解決と、経営理念である「人と社会と未来のために」の実現のための基盤として人財を第一に考え、一人一人が安心・安全・健康に働くことができる環境づくり、取り組みを行う必要がある</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が誇りをもって仕事に取り組むことのできる環境づくりを通じてエンゲージメントが高まる文化・風土の醸成に繋がる効果に期待している。具体的には、エンゲージメントのポイントをFY2023 52P→FY2025 60Pを目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttd-i.co.jp/corporate/license.html#section08

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nttd-i.co.jp/corporate/license.html#section08				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	24	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社員を対象としたキックオフの開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善を目的としたコラム配信や食事の記録ができるアプリを提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数記録アプリの提供と登録推進				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働き方改革の推進及び健康管理を鑑み、一般社員を中心に労働時間や業務管理について見直しを行ったところ、管理職への負担が集中し、稼働増となり、高ストレス者も増加した。健康障害抑止のため、これを課題としてとらえ、管理職を含めた全社員の健康を第一に考えた働き方をすべく、まずは労働時間削減について再考し、全社で取り組むこととした。
	効果検証結果	管理職に対しても36協定の考え方を適用し、所定外労働の上限を設定。定期的な状況把握のため、月中モニタリングとして労働時間情報を提供。また健康管理の重要性を理解してもらうため、Webセミナーを開催。 上記に加え、長時間労働者については、PJの状況や今度の時間外計画・対策等について各組織長より経営層に対して月1回報告させた。また産業医から定期的な健康講話を実施したことで、結果として時間外相当時間が削減し、睡眠十分率も改善した。高ストレス者については更なる対策が必要。 【管理職労働時間】FY20：469.6H→FY22：388.2H 【睡眠十分率】FY20：56.9%→FY22：65.2%
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新入社員にヒアリングをしたところ、自身のキャリアに対する不安よりも、入社時からリモートワーク環境であることによる同期とのつながりの希薄、上司やトレーナーに対するタイムリーな相談ができないことへの不安など、リモートワークにおける課題が顕在化していることが判明。対面を基本としていた従来の働き方同様に社員の変調シグナルを見落とすことなく、上司や職場の同僚などが社員をサポートをしていく必要がある。
	効果検証結果	1~3年目全社員を対象に健康アンケート・心理士による個別面談を行い、その結果を産業医・保健師に共有し、心身のケアを実施。管理職に対してはリモートワーク下におけるラインケア研修を実施。（参加率100%） 上記に加え、自身の変調を把握する目的で、定期的にヘルスケア問診を実施。その結果を上長に連携する仕組みを構築したことで、上司部下間のコミュニケーションが促進された。また必要に応じて産業医・保健師も介入。 若手社員のメンタル不調者割合はリモートワークに移行後も横ばいを維持 FY18：4.3%→FY19：4.9%→FY21：4.3%→FY22：4.59%

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイシステム 2 1

英文名：Hitachi Hi-System21 Co.,Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

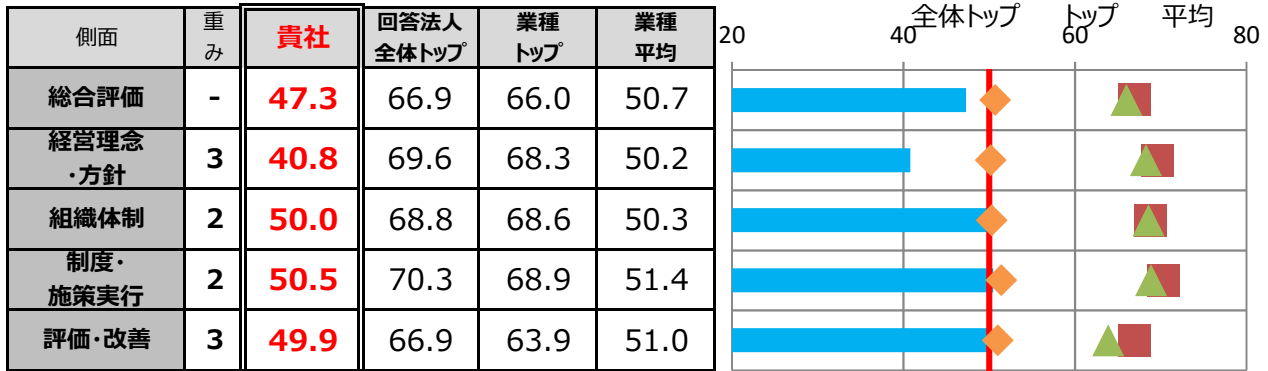
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.3** ↑3.2 (前回偏差値 44.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



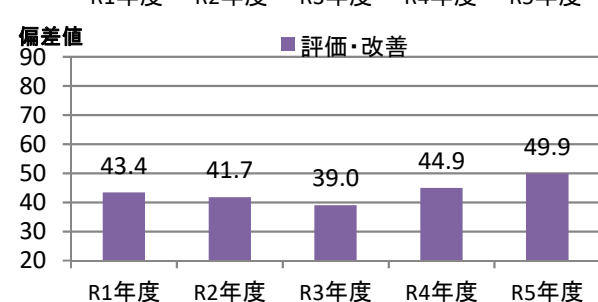
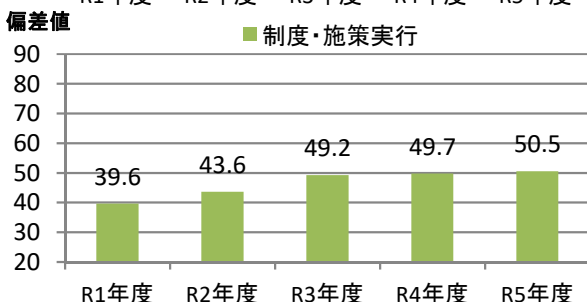
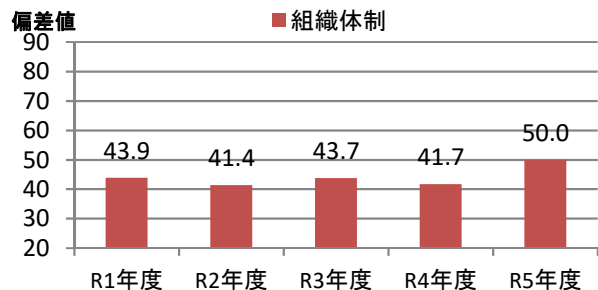
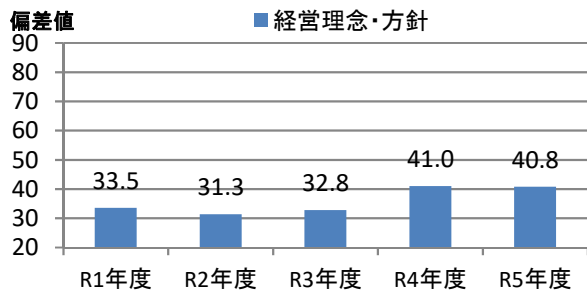
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

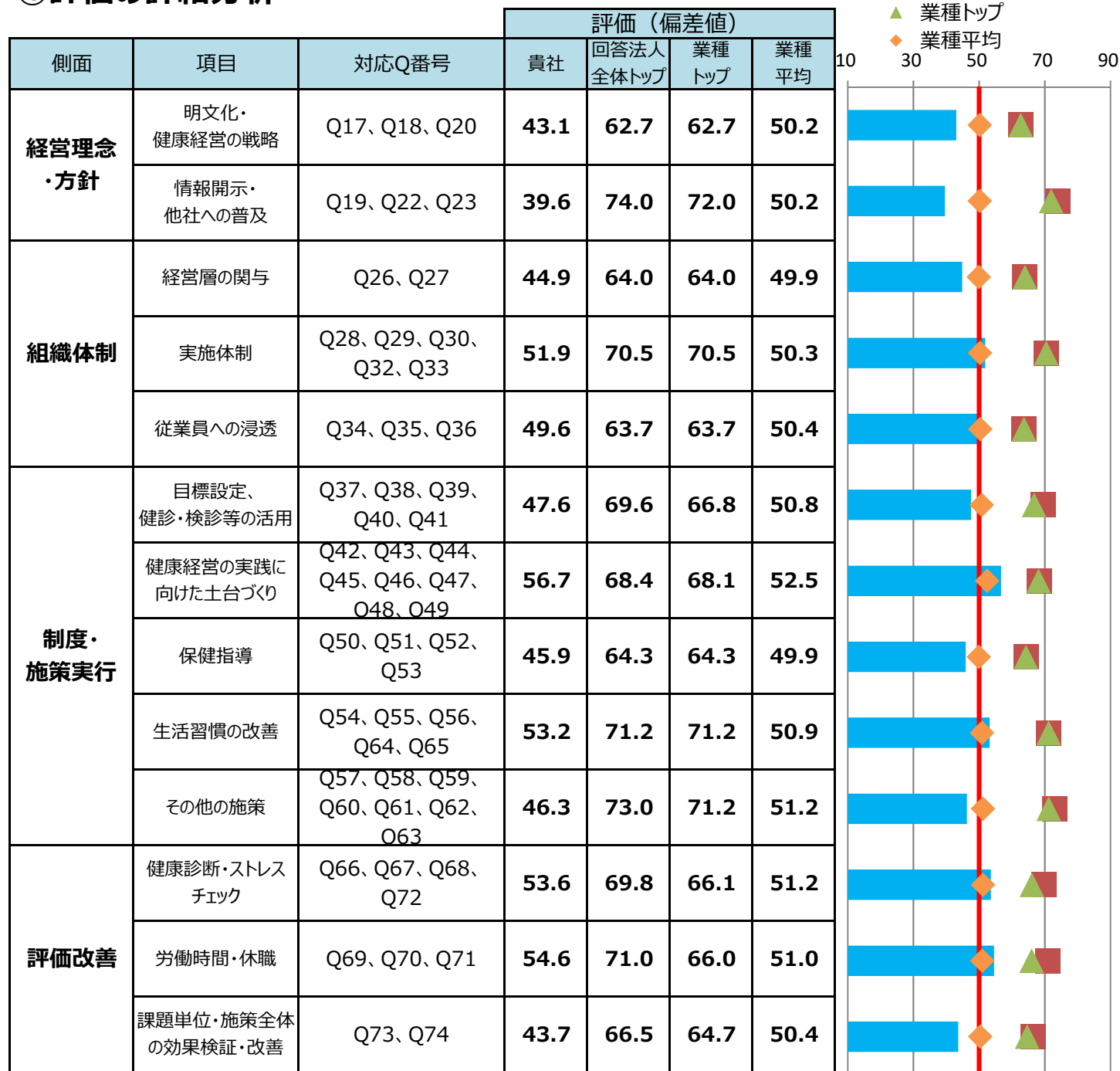
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1901~1950位	2151~2200位	2401~2450位	2351~2400位	2151~2200位
総合評価	39.8	38.9(↓0.9)	40.1(↑1.2)	44.1(↑4.0)	47.3(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hs21.co.jp/company/policy.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	69	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員を対象とした全社イベントや、各職場での職場懇談会等の支援・補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	保健師による栄養・生活相談				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合による支援ツールを活用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	健康ポータルへの登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ登録案内を実施。定期的に登録状況を確認。
効果検証結果	2019年度の健康ポータルへの登録率50%であったが、2020年度の健康ポータルへの登録率は90%以上となった。特定保健指導の実施率も10%から30%と向上し、一定の効果があつたと評価している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル罹病率が高い状態にあり、罹病率の低下が課題。
	施策実施結果	メンタル休職者の休職分析を行い、一般職向けにメンタルトレーニングを実施。また、経営層幹部を中心として、心理的安全性向上ワーキングを立ち上げ、罹病率低減に向けた施策を検討、実施。
効果検証結果	2021年度末メンタル罹病率2.68%→2022年度末罹病率1.78%と改善。一定の効果はあつたと思われるが、新規罹病者が発生している状況のため、更なる施策を検討、実施していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ケーイーシステムズ

英文名：Hitachi KE Systems, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

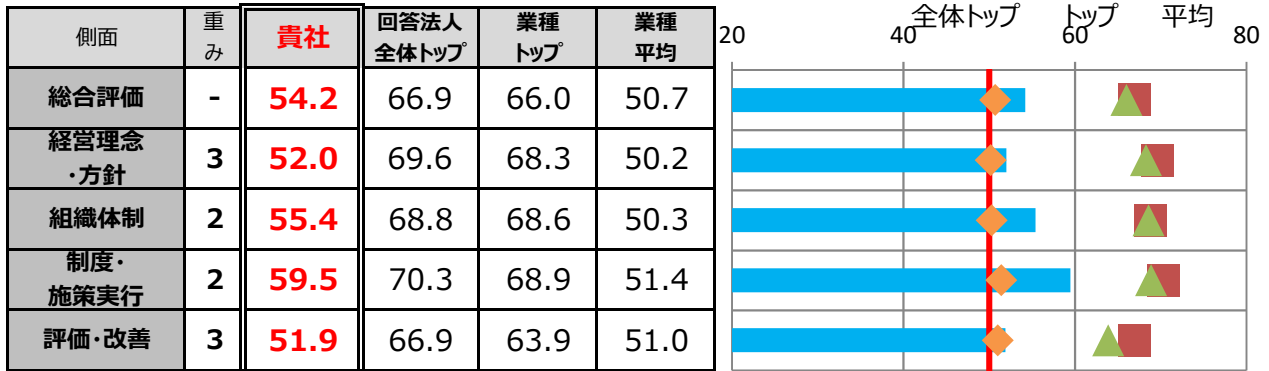
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価：**54.2** ↑3.4 (前回偏差値 50.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



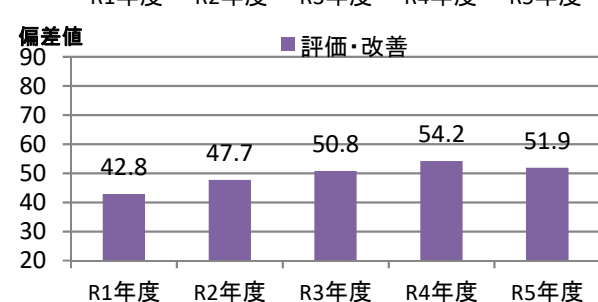
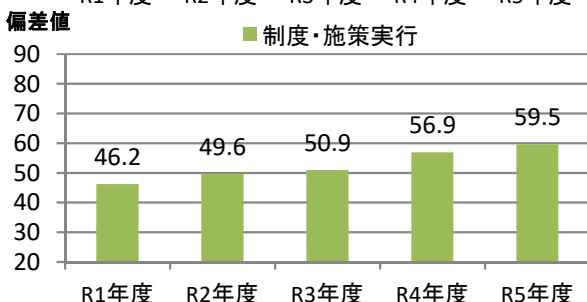
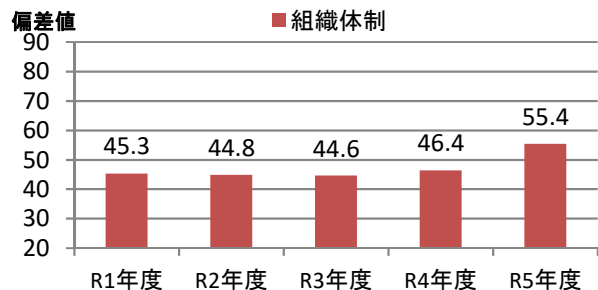
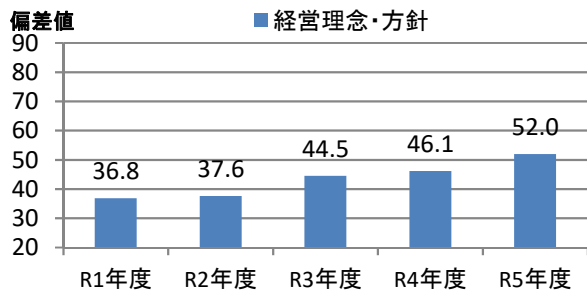
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

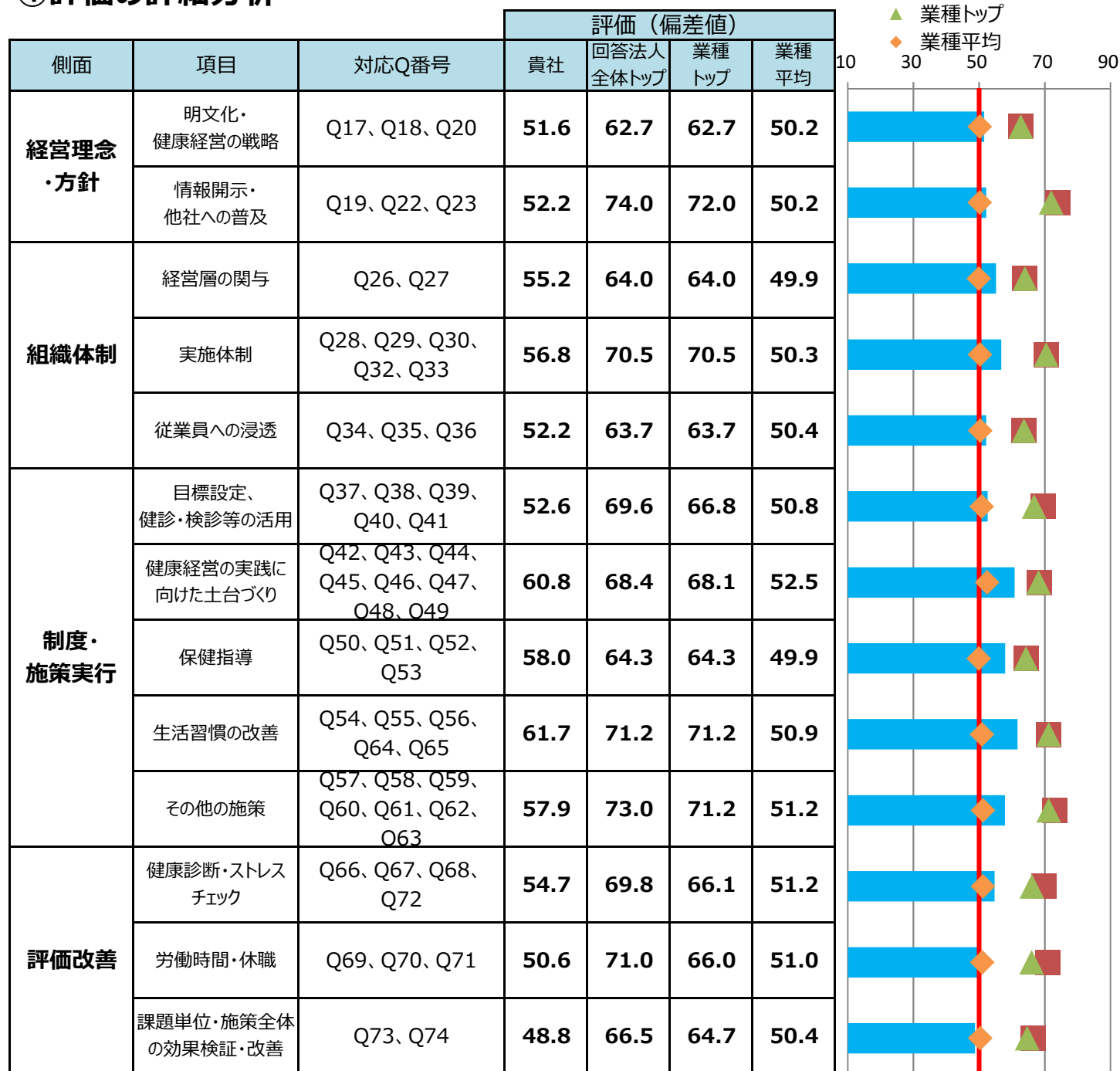
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1751~1800位	1801~1850位	1801~1850位	1551~1600位	1251~1300位
総合評価	42.2	44.5(↑2.3)	47.7(↑3.2)	50.8(↑3.1)	54.2(↑3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：メンタル不調の未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、従業員の健康保持増進を図るとともに、企業評価を向上する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・新規休業者削減に向けた要因分析と予兆把握アプローチによる精神疾患罹病率の低減 ・従業員個々の健康増進と合わせ組織全体としてのエンゲージメント向上

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hke.jp/health/index.htm

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.hke.jp/health/index.htm				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	組織対抗のグループウォーキングのイベント開催により、上位チームを表彰している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	人的リソース、労働時間、職場内コミュニケーション等が原因でメンタル不調になる従業員がいる。一度退職すると長引くケースもあり、事業への影響も大きい。このため、メンタル不調者を出さない取り組みが必要。
	施策実施結果	人員再配置BI・ITツール導入、1 on 1、挨拶運動産業カウンセラー増員による体制強化、メンタルヘルスセミナー等の施策を実施。企業文化をよりオープンで前向きに変革していくための取り組みを開始。
効果検証結果	各種施策の実施により精神疾患による罹病率は、2019年度（年間）1.66%から直近2023年8月では0.70%と大きく改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働が続き、生活習慣の乱れによる健康への影響が課題。
	施策実施結果	働き方改革を推進するとともに業務の効率化を図り、在宅勤務やフレックスタイム制度を活用することで残業時間を縮減。
効果検証結果	年間の残業時間は、2019年度の23.15時間に対し2022年度は22.00時間、また長時間労働者数は45時間超は2019年度408人/年から2022年度350人/年、80時間超は2019年度12人/年から2022年度6人/年と大きく改善。また、在宅勤務制度を有効活用（2022年度実施率36.6%）しワークライフバランス、生活時間の確保につながっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本アイ・ビー・エム株式会社

英文名：IBM Japan,Ltd.

■加入保険者：日本アイ・ビー・エム健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

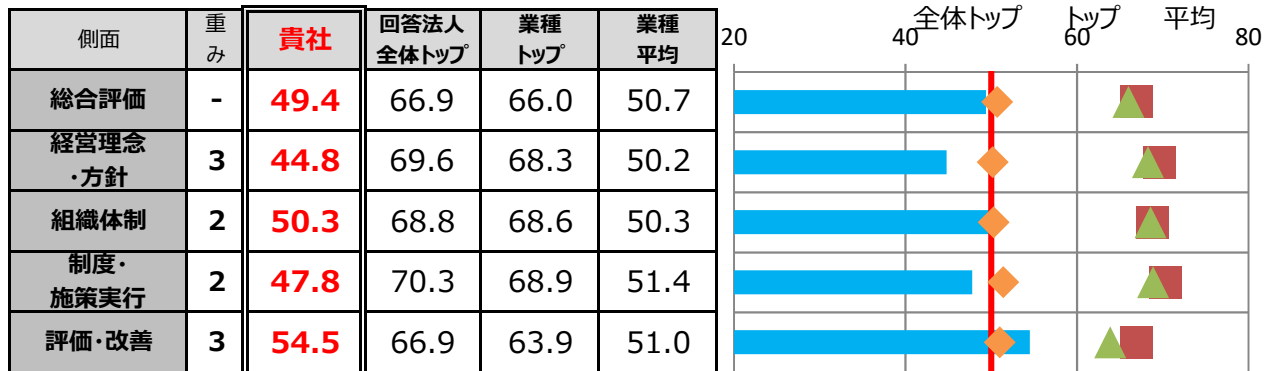
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.4** ↓0.4 (前回偏差値 49.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



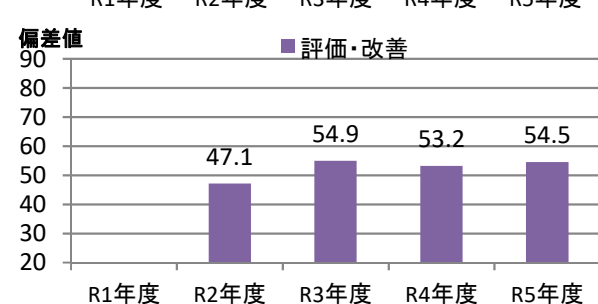
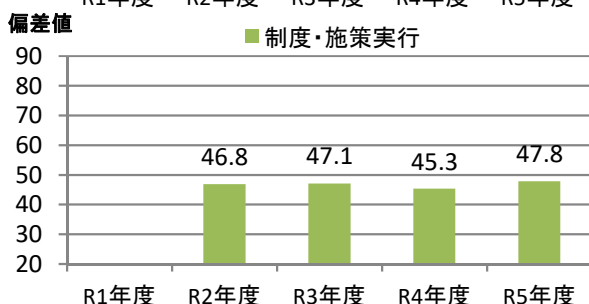
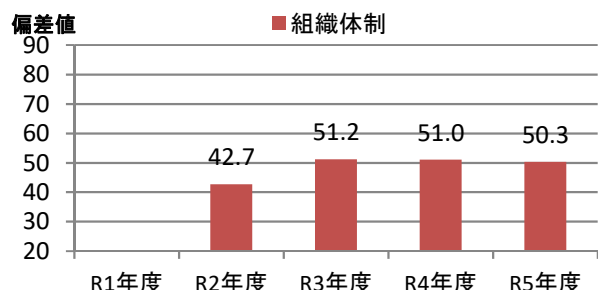
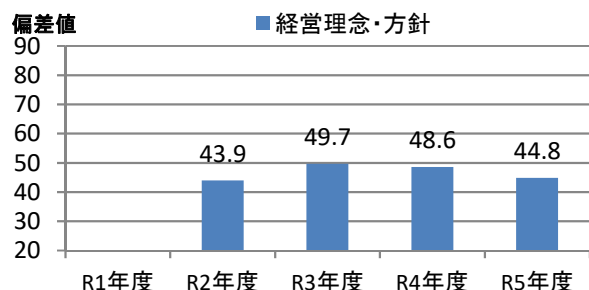
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

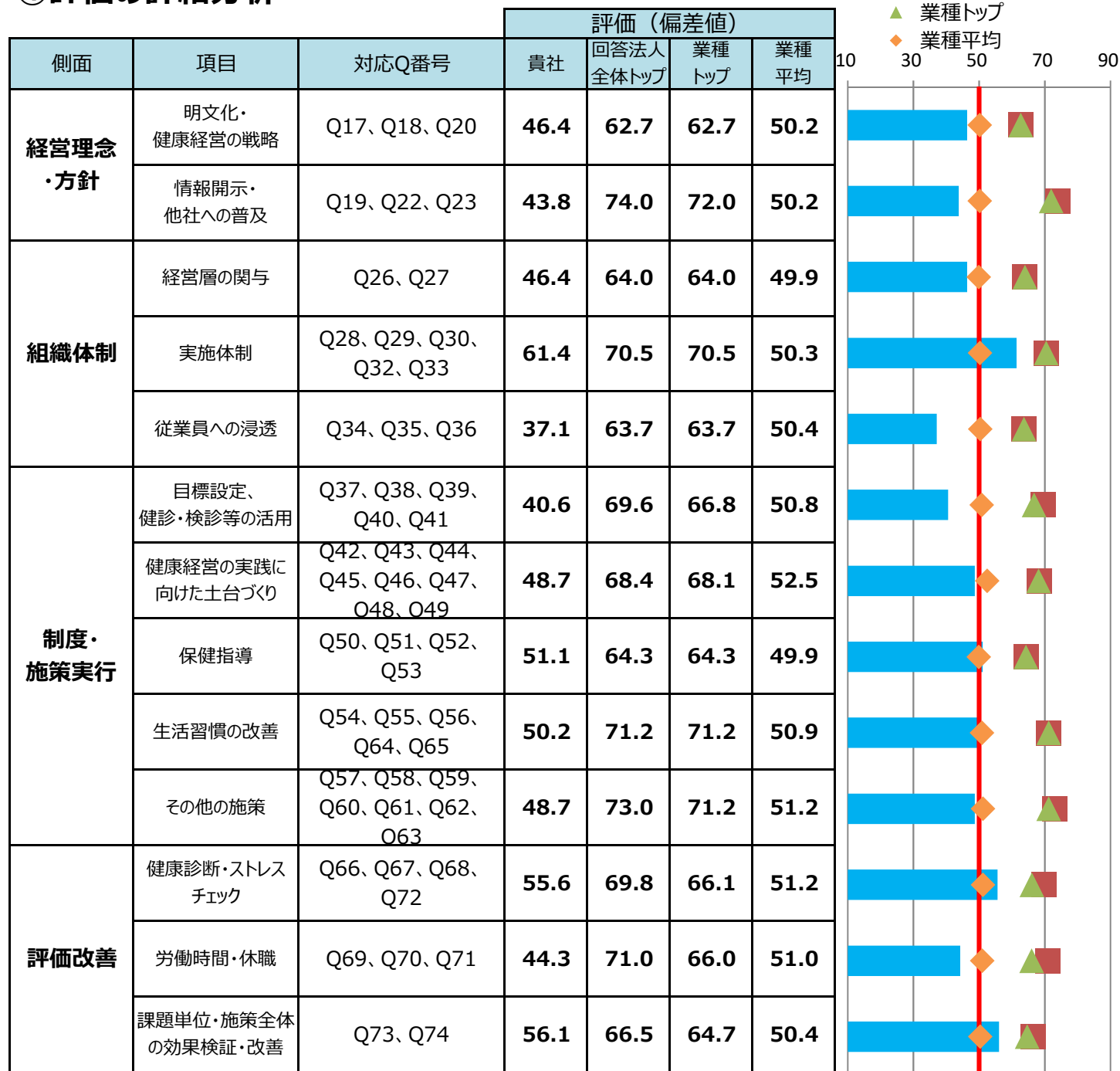
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1751~1800位	1451~1500位	1701~1750位	1901~1950位
総合評価	-	45.2(-)	51.0(↑5.8)	49.8(↓1.2)	49.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若手社員の人材定着
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践により、主に新入社員や若手社員が職場での困難やストレスに対して適切に対処し、健康を維持しながらキャリア形成を進め、会社に貢献出来るような人材の育成に繋がることを期待する。具体的には新卒社員・中途採用入社社員に対するメンタルヘルス教育、複数回のメール送信を通じた相談窓口やセルフチェック方法についての情報提供などを実施している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用力の向上
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践により、優秀な人材から安心して働ける場所として認識されることにより、採用力の向上・内定者のエンゲージメント向上を目指す。具体的には産業医から内定者向けの健康セミナー動画の配信、社内スポーツインストラクターによる運動プログラムの紹介及び体験などの施策を実施している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ibm.com/jp-ja/about/kenkokeiei

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.8	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	全従業員が会社から付与された年間のポイントを使用して、組織を超えて感謝を伝えることができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	理想体重BMI22を目指した食事療法のレクチャーをBMI値に関係なく実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	高血圧・睡眠に関して、産業医とスポーツインストラクターによるオンラインでの運動イベントを開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	35.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	社内全女性従業員を対象に、月経・PMSに関するアンケートを実施。その結果、回答者の89%が生理休暇を取得したことがないことが判明。休暇制度自体は知っていても、有給休暇を使用していたり、辛いながら休暇を取得せず勤務を継続している実情が分かった。国際女性デーを踏まえ、「月経・PMSとうまく付き合うために」という社内セミナーを女性社員だけではなく、男性社員、家族を対象に開催。
	施策実施結果	産業医からは医学的な知見の共有、人事から生理休暇制度の説明と併せて、休暇申請を取得する際のコミュニケーションのコツ・ヒントも説明。
効果検証結果	生理休暇取得日数の変化を検証。140日から162日へ14%増加した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	全従業員を対象として、睡眠に関するアンケートを実施。その結果、回答者の84%が、理想とされる7時間を下回る睡眠時間であること、また84%が睡眠に問題を抱えていて、改善したいと思っていることが判明。9月3日の睡眠の日を踏まえて、睡眠ウィークイベントを開催。
	施策実施結果	1週間にわたり、代表取締役社長から睡眠・休息の重要性に関するメッセージ、産業医から睡眠とパフォーマンスの関係の講演会、インストラクターから睡眠改善のエクササイズプログラムを提供した。
効果検証結果	健康診断の睡眠に関する質問「睡眠で休養が十分とれている。」で、「はい」と回答した従業員の割合の変化を検証。67%から73%へ6%改善した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：センコー情報システム株式会社

英文名：

■加入保険者：センコー健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

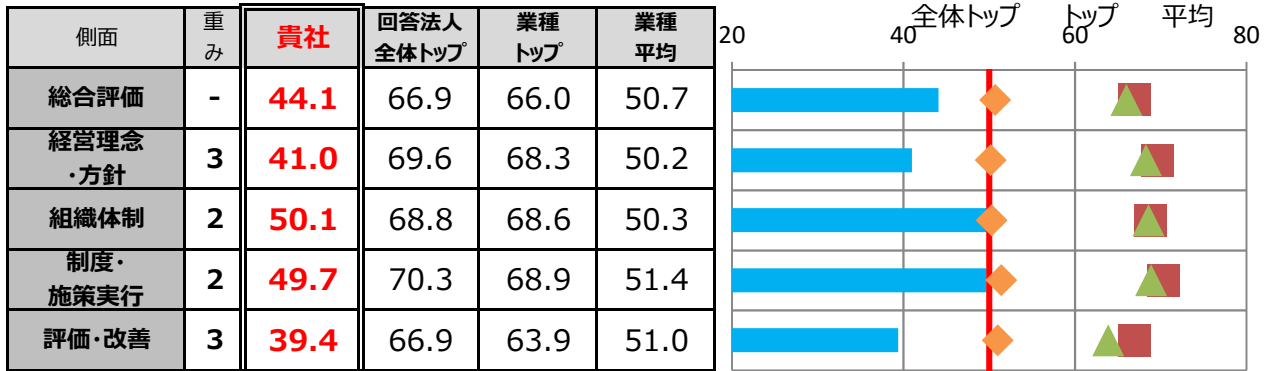
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.1** ↓1.0 (前回偏差値 45.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



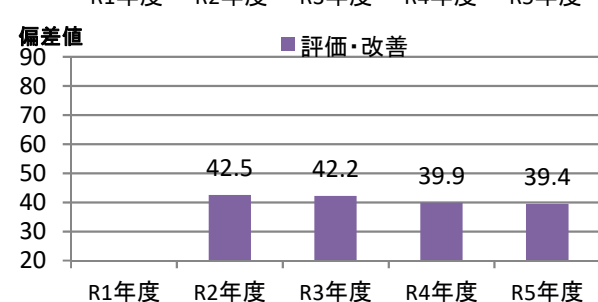
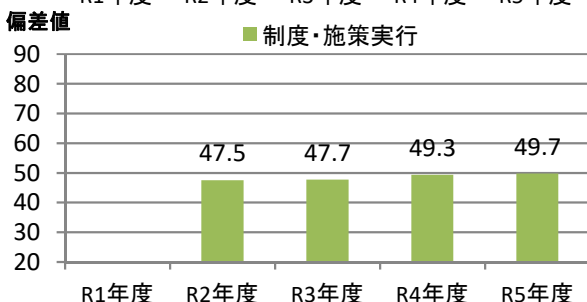
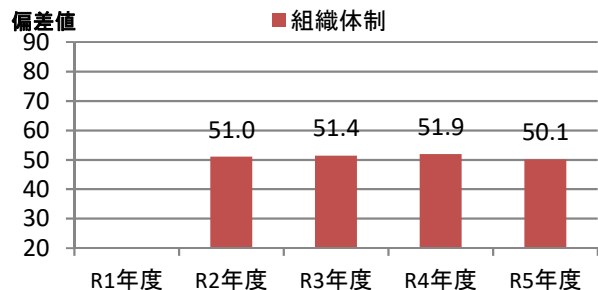
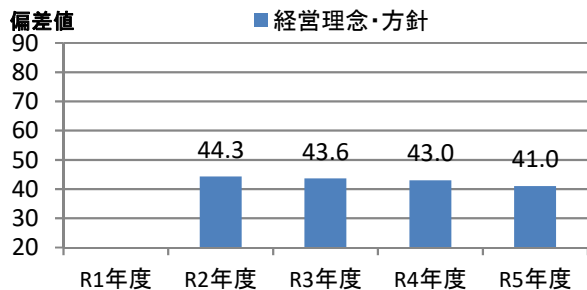
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

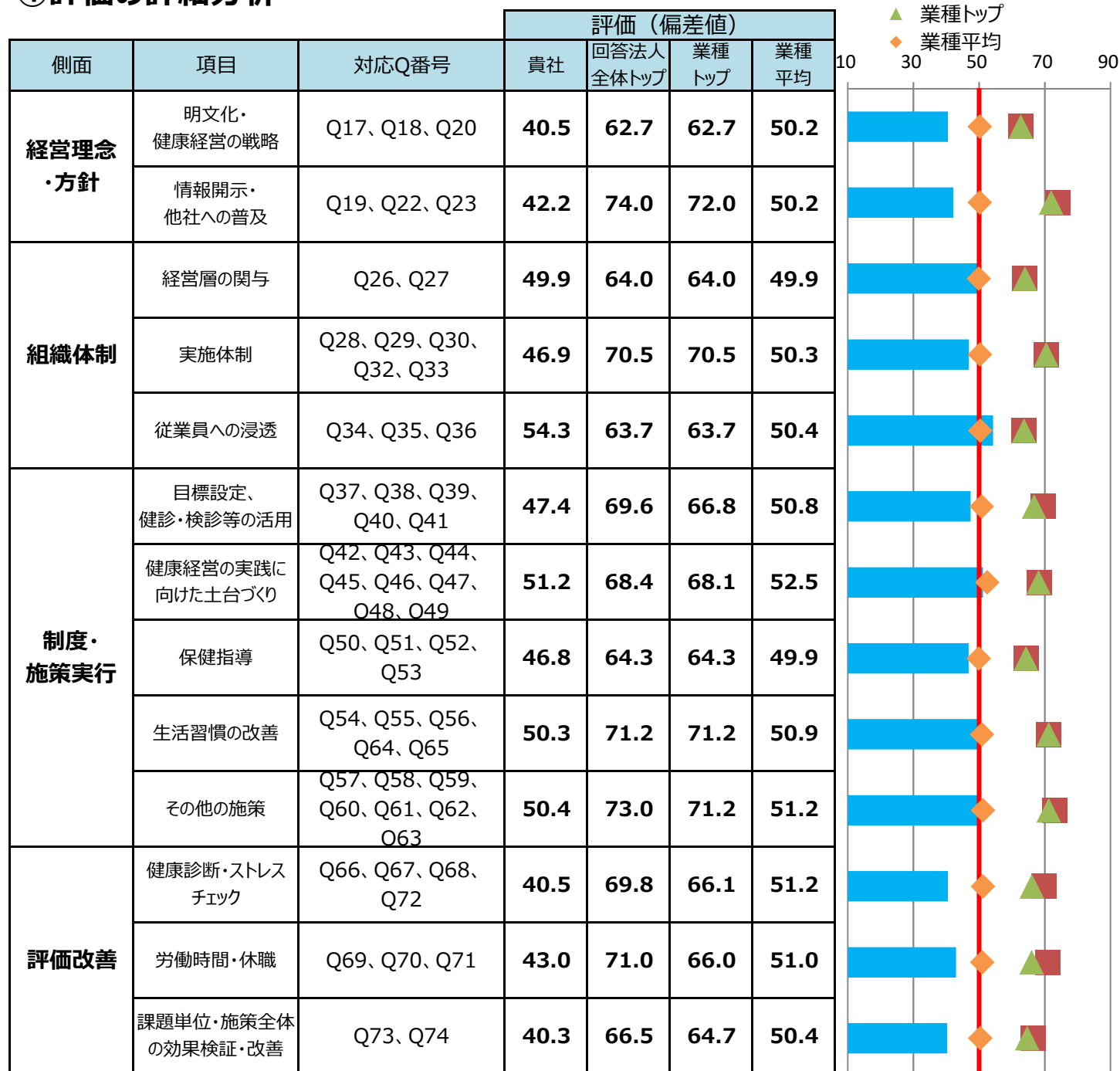
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1701~1750位	2001~2050位	2251~2300位	2601~2650位
総合評価	-	45.7(-)	45.6(↓0.1)	45.1(↓0.5)	44.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 メンタル不調者の復職後の再発
	健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調となった社員の再発を減らすことを期待している。産業医や看護師の面談を定期的に行い、相談できる人脈を整え予兆に気づけるようにし、再発することなく働けることを期待する
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.senkogrouphd.co.jp/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ウォーキングなどのイベント後に昼食会で金銭支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	テニスやバトミントン、ウォーキングなどのイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	3.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者が増えている。また復職後の再発もある。
	施策実施 結果	産業医・看護職との面談を行う。上司との面談回数を増やす
	効果検証 結果	特に看護職との面談を定期的に行うことで、予兆に気づけるようになり、業務配慮等の対応ができるようになった。 自発的に看護職に相談できるようになった人もいれば、まだ関係が築けておらず休職となってしまう人もいるので、完全に解決とはなっていない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌシーアイ総合システム株式会社

英文名：NCI SYSTEMS INTEGRATION, INC.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

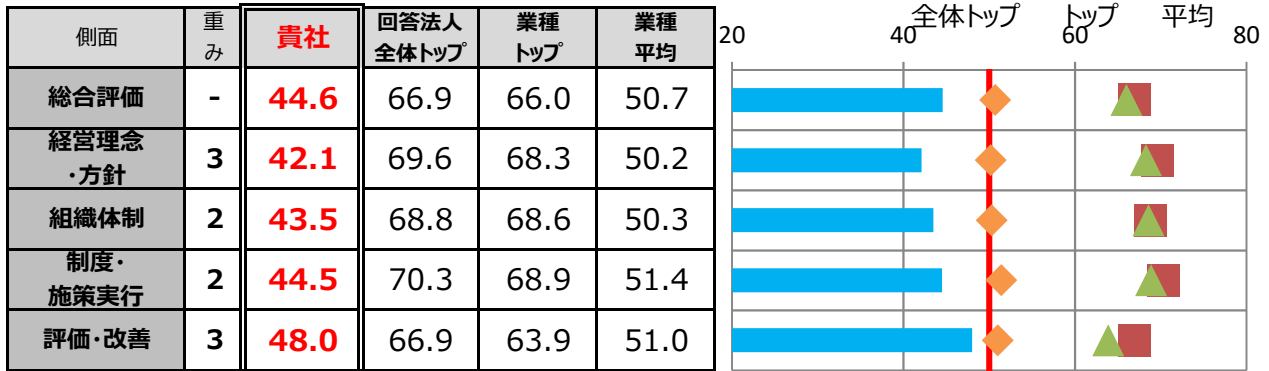
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.6** ↑0.4 (前回偏差値 44.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



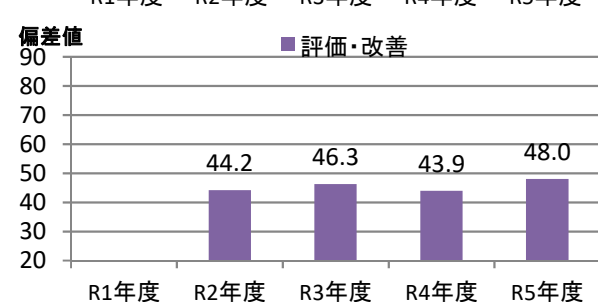
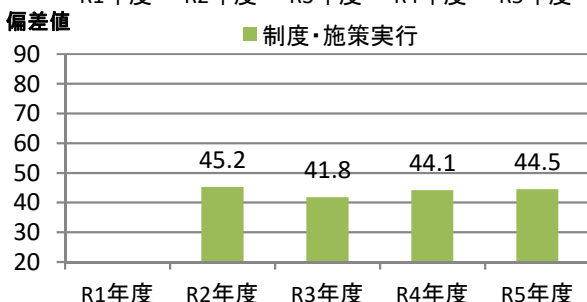
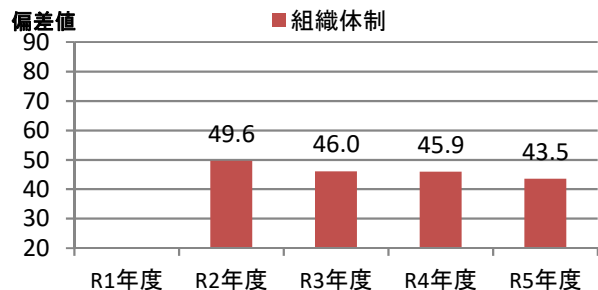
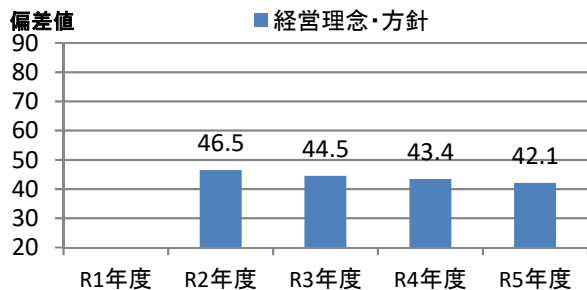
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

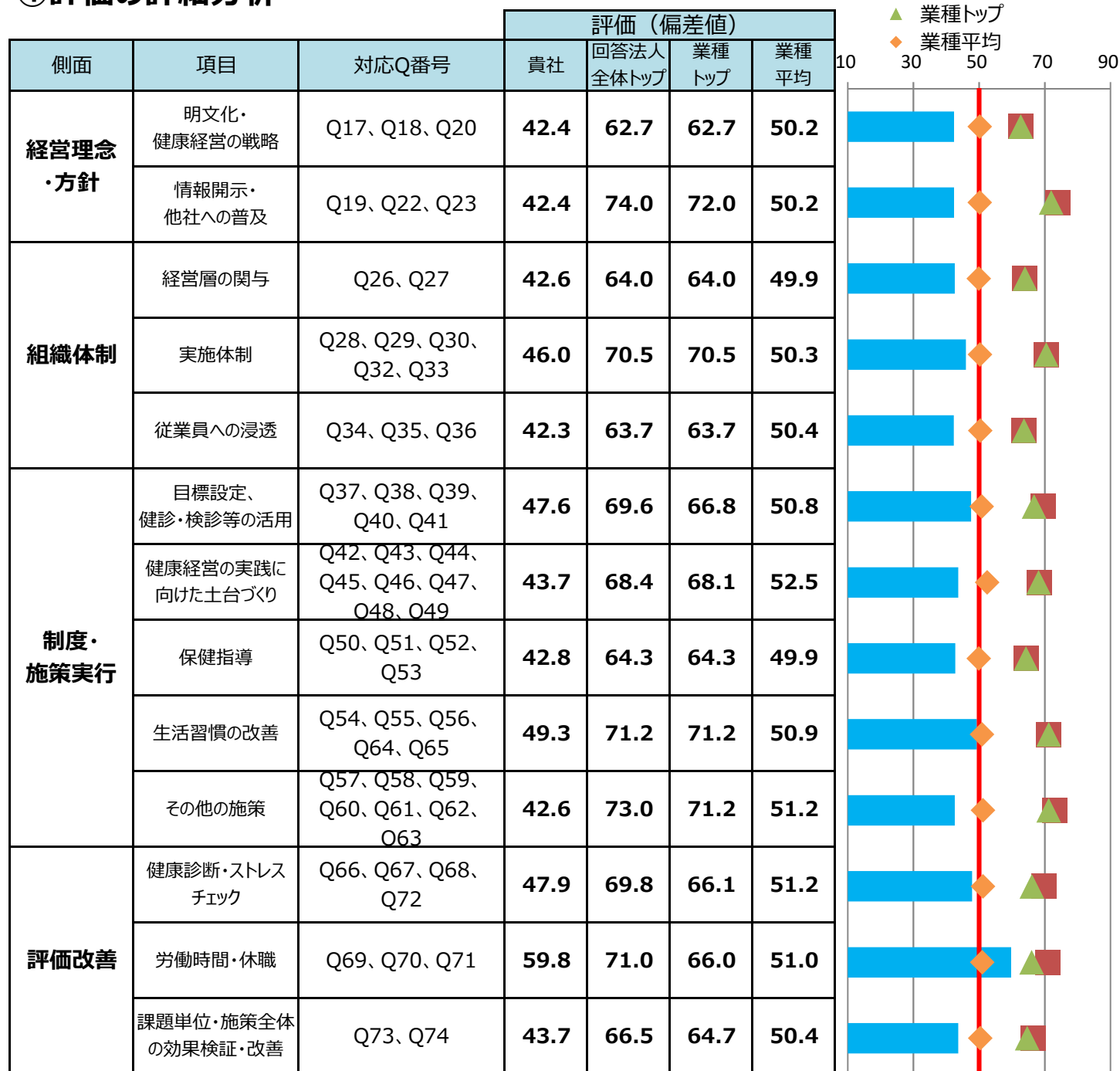
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1651~1700位	2101~2150位	2301~2350位	2551~2600位
総合評価	-	46.2(-)	44.8(↓1.4)	44.2(↓0.6)	44.6(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の事業（システムインテグレーション事業）では人材こそが唯一無比の経営資源であり、あらゆる局面において社員が的確な判断、行動を行えることが会社の事業成長の必須条件であることから、社員の精神面、肉体面での健康維持・増進は重要な経営課題であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により社員が健康で闊達に事業に取り組めるようにすることが当社の事業成長に直結するとともに、健康経営に積極的に取り組むことでエンゲージメントおよび企業イメージが向上することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 事業拡大のため人員リソースを拡充することが求められるが、採用競争激化により新卒採用・経験者採用ともに確保が難しく、一方で離職者も一定数いるために計画した人員構成を実現することが困難である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営認定を維持することで採用アピール力を向上させて入社者を増加させ、一方でワークライフバランスの向上により働きやすい会社作りを目指し、離職者を低減させる効果を期待。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナ禍以降に入社した社員同士の交流会を企画した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	階層別研修における健康講話にて食生活改善について受講				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ボーリング大会や健歩大会などのイベントの実施と参加補助。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	29.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	全社的に労働時間が依然として高い水準であり、労働環境や心身の健康状態維持が課題。
	施策実施結果	働き方改革表彰制度の設定、各部署への定期的な周知、稼働が多い社員には上司も含めた個別フォローにより、年度前半は増加傾向だった労働時間が、年度後半にかけて低下した。
効果検証結果	全社向けの呼びかけや、ライン長からの指示により、労働時間と有給休暇取得において、年間目標を達成した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	在宅勤務の浸透により、コロナ禍以降に入社した社員は社員交流が少なく、コミュニケーションが不足している常態であった。
	施策実施結果	コロナ禍以降に入社した社員同士を交流させるための懇親会を企画して実施。（7組で実施）社員の自主企画の懇親会も会社が促進して補助も行った。
効果検証結果	参加者同士で横のつながりが生まれ、別部署の社員間で接点が出来た。参加者からの意見はおおむね高評価であった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中電シーティーアイ

英文名：Chuden CTI Co.,Ltd.

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

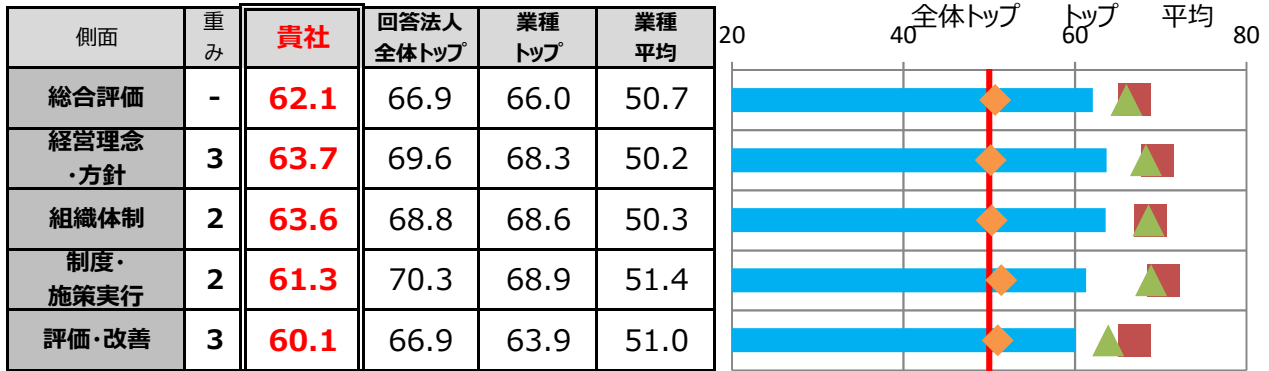
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.1** ↑5.1 (前回偏差値 57.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



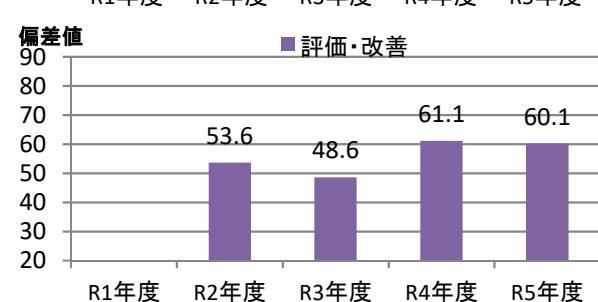
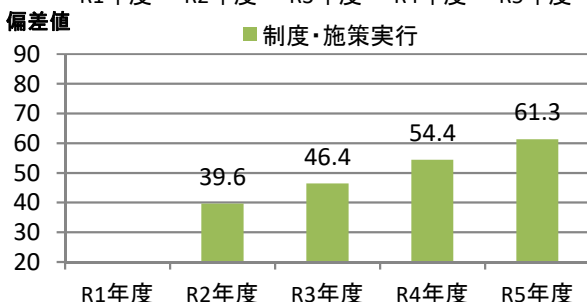
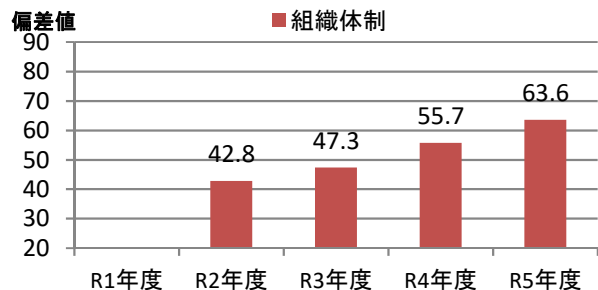
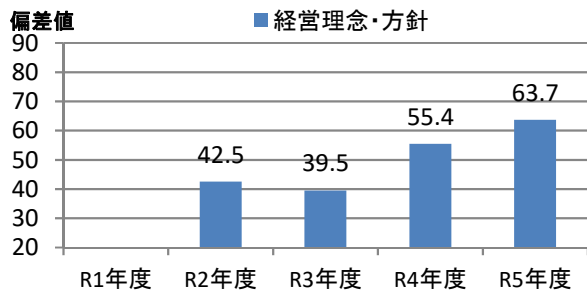
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

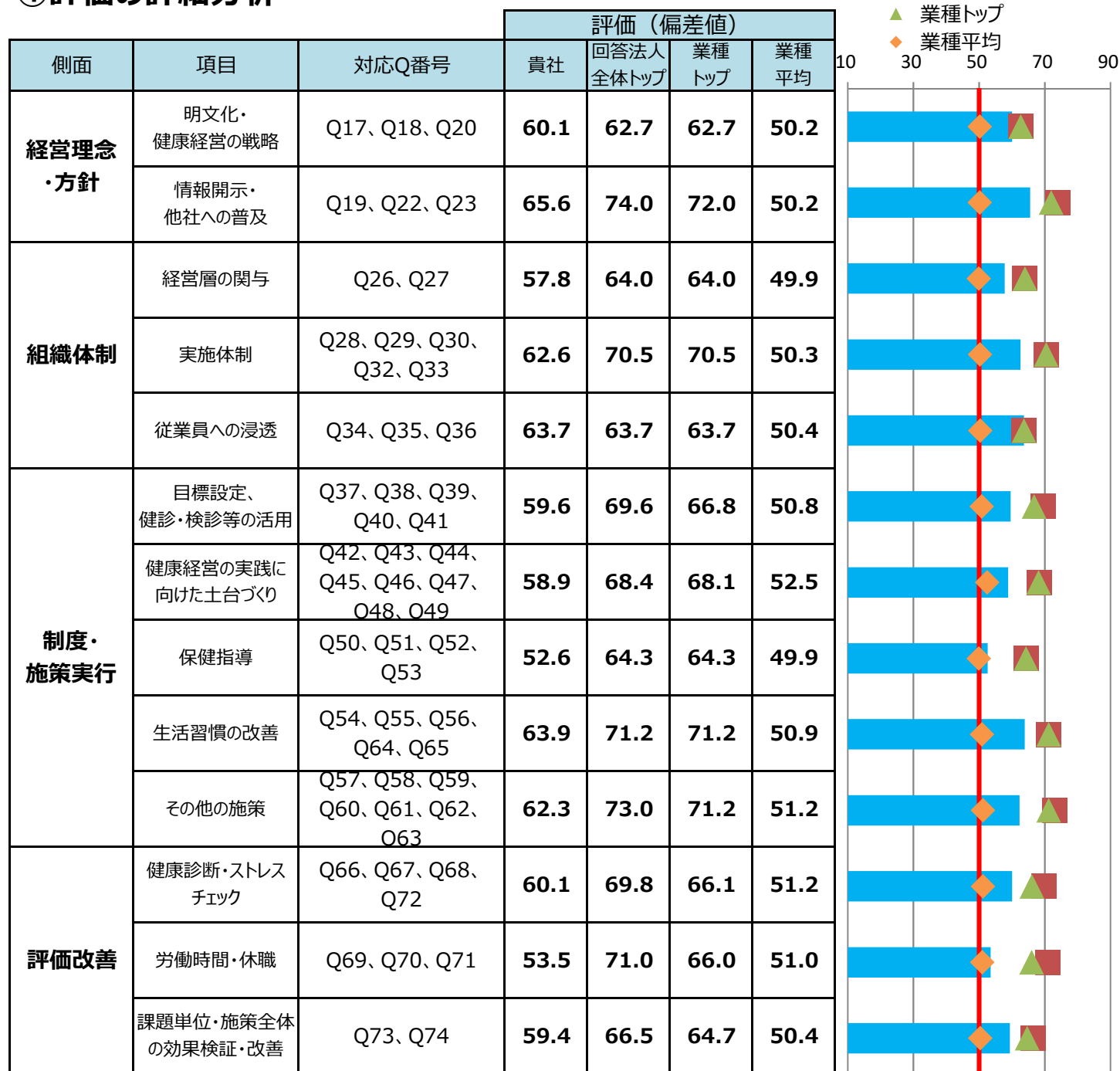
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1751~1800位	2051~2100位	851~900位	351~400位
総合評価	-	45.3(-)	45.2(↓0.1)	57.0(↑11.8)	62.1(↑5.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>経営基盤の強化を目指すためには、すべての職員に健康で長く活躍してもらい、その実力を十分に発揮できるよう支援することが重要と考える。そのために、「職員の一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことのできる環境」を「整備」することが急務である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「職員の一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことのできる環境」が整備され充実していくことで、組織の生産性や活性度が向上すること。具体的には、「アブセンティーズム」・「プレゼンティーズム」の低減、「ワークエンゲイジメント」の向上を目指す。また、職員のモチベーションが向上し、誇りに思える会社となることも期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>昨今のIT技術への期待の高まりに伴い、優秀な人材の確保は経営においての至上命題となっている。一方で採用での他社との競争は年々激化しており、優秀な人材の獲得が困難となってきている。そうした人材を安定的に確保していくためには、応募者本人と共に、その家族をはじめとする入社意思決定に影響を与える層をも視野に入れた企業イメージの向上が急務であり、当社の企業価値を高める効果的な情報発信が必要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の推進により優秀な人材を安定的に獲得し続けること。具体的には、健康経営を通して当社の企業価値を向上させ、それを対外的に発信することで、当社の認知度の更なる向上と理解の促進、採用応募者の増加、ひいては質の高い優秀な人材の獲得に至ることを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.cti.co.jp/company/about/kenko/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.cti.co.jp/company/about/kenko/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.cti.co.jp/company/about/kenko/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.cti.co.jp/company/about/kenko/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	7	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	7	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.5	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	より広く社員が参加しやすいよう、オンラインでの観光・体験ツアーを実施し、部門を越えた交流に繋げ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康サポートアプリによる食事（カロリー・栄養）や運動に関する情報提供を通じ、健康意識の増進をはかる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康サポートアプリの配付により歩数記録や運動に関する情報提供を可能とし、健康意識の増進をはかっている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	92.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康不安の少ないはずの若い世代（10～30代）においても血中脂質、肝機能の有所見率が42.7%、26.0%（21年度）と高く（所属健保平均より高）、将来的な生活習慣病のリスクの高い職員が見られる。今後の活躍が期待される優秀な職員に長期にわたり戦力となってもらうためにも、数値の改善に取り組むことが課題と考える
	施策実施結果	産業医・保健師による有所見者への働きかけに加え、施策の企画・推進強化と各職場の健康増進の旗振り役「ウエルネスリーダー」への働きかけを強化した。 血中脂質：→32.7%（22年度）、肝機能：→19.6
効果検証結果	血中脂質・肝機能の有所見率の改善はコロナ禍での飲酒・外食機会の減少が大きな要因と推察する。コロナ禍も一段落し以前の生活に戻りつつある中で、有所見率の上昇に転じることのないよう、今後は従来の取組・働きかけに加えて、若い世代をターゲットとした研修（時間栄養学等の理論・血糖値測定体験等）を通して食・運動に関する意識啓発を行ない、将来的な生活習慣病のリスクの低減につとめたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	当社は縦割り組織で異動が少ないことから、会社全体がコミュニケーション不足となっている。これまでよりも部署内外でのコミュニケーションを促進することが必要であると考えている。
	施策実施結果	「職場活性化行事（会社主催のオンライン・オフラインツアーを行う等）」を通じて組織横断のコミュニケーション推進を図った。アンケートで「コミュニケーションが促進した」の回答率は57%⇒75%に上昇した。
効果検証結果	前年度よりもアンケート結果が改善した理由として、開催形式をオンライン100%から70%と減らす一方、コミュニケーションを比較的取りやすいオフライン開催を30%に増やしたことによると推察される。今後はこうした行事と並行して、ウエルネスリーダーの音頭による職場ぐるみの健康増進イベントの開催機会を増やし、参加に向け自然発生的に会話が生じるように仕向ける等、更なるコミュニケーションの活性化をはかりたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイシン・ソフトウェア株式会社

英文名: AISIN SOFTWARE Co.,Ltd.

■加入保険者: アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

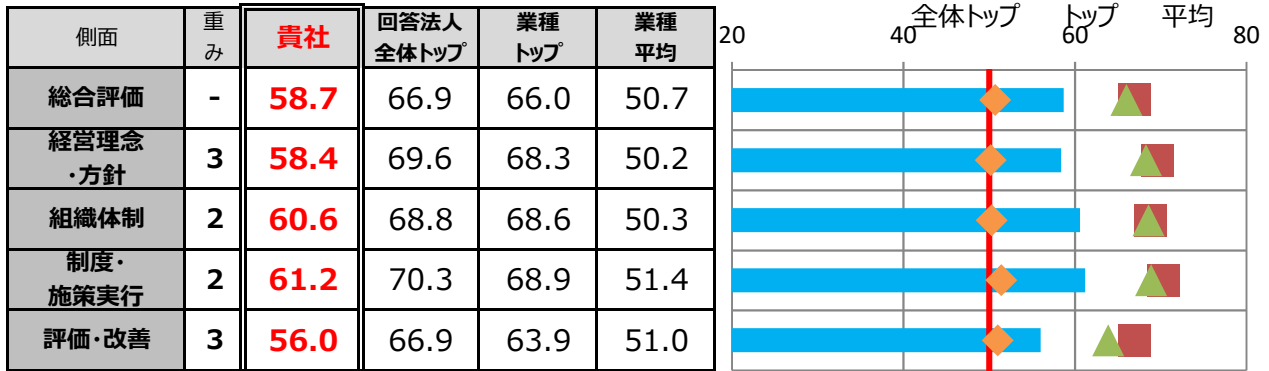
①健康経営度評価結果

■総合順位: **751~800位** / **3520社中**

■総合評価: **58.7** ↑3.4 (前回偏差値 55.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



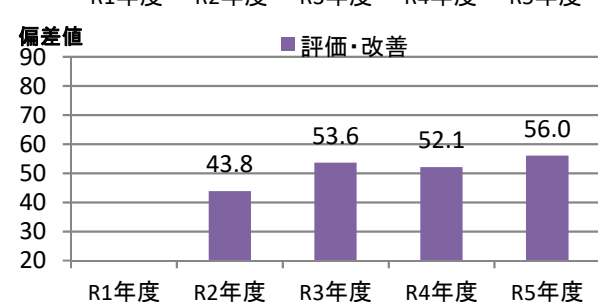
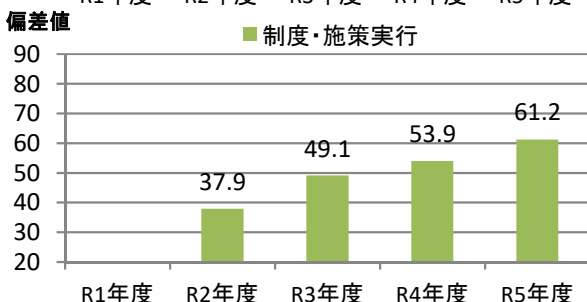
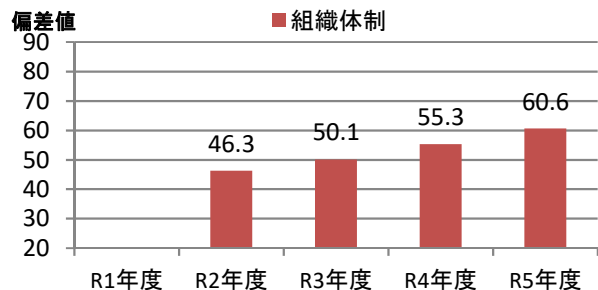
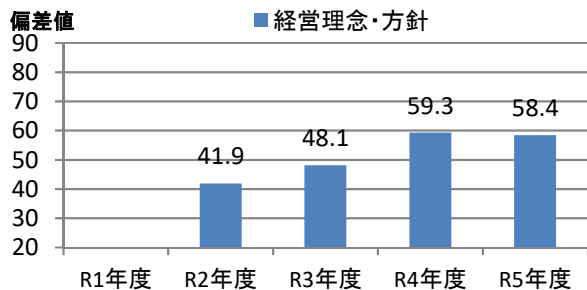
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

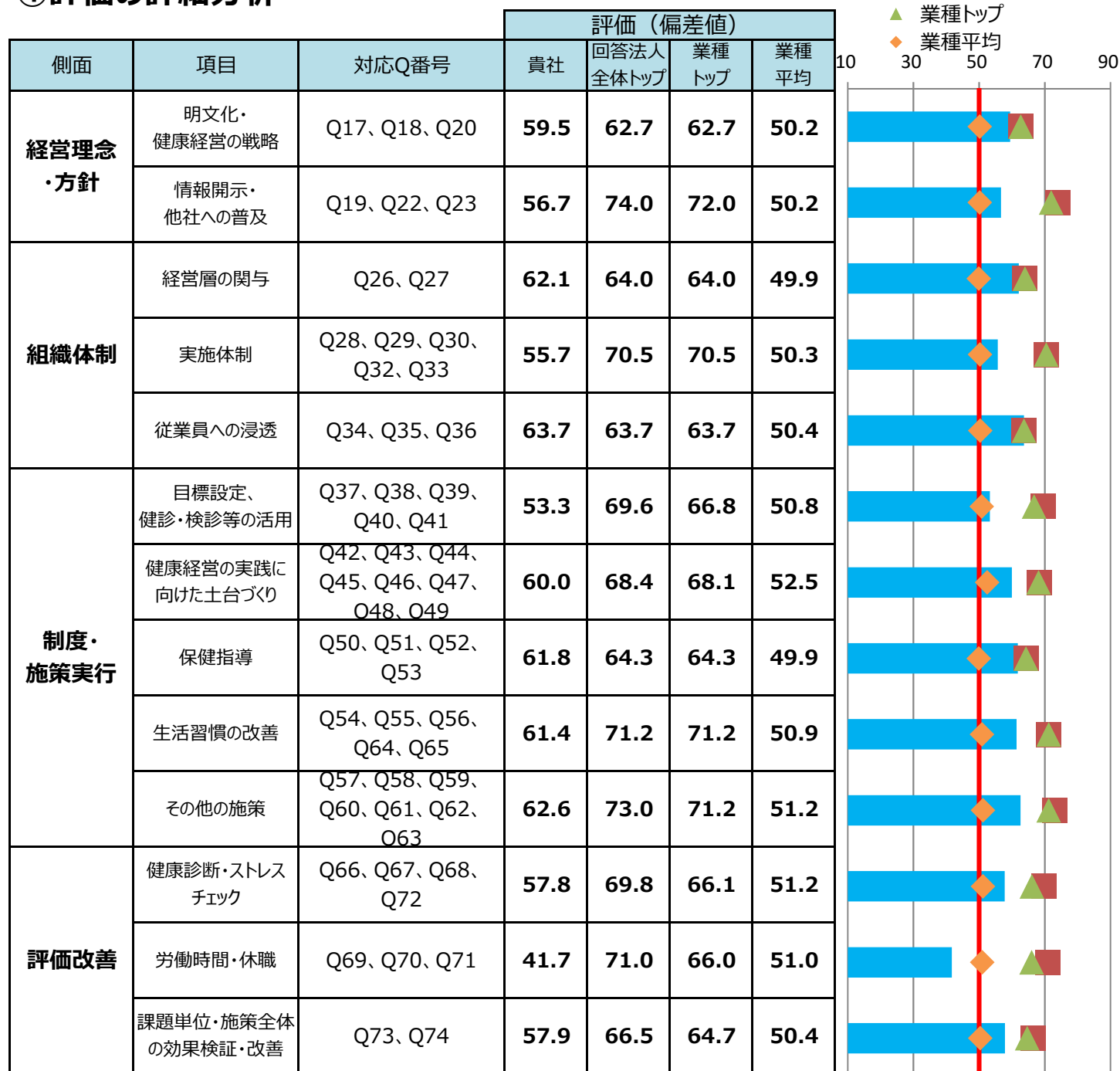
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1901~1950位	1501~1550位	1001~1050位	751~800位
総合評価	-	42.6(-)	50.4(↑7.8)	55.3(↑4.9)	58.7(↑3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働く仲間である従業員が、健康、自己成長、働きがい、人生の幸せを感じられることの実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である
	健康経営の実施により期待する効果	働きがいの社内独自指標の向上、新規発症率の低減、高ストレス判定率低減の結果、具体的指標として、パフォーマンス指標3%UP（2025年）を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.aisin.com/jp/group/aisin-software/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.aisin.com/jp/group/aisin-software/sustainability/social/safety.html				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.aisin.com/jp/group/aisin-software/profile/performancecdeta/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	74	回	24	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司部下の1on1ミーティングの実施や業務改善を通じて自発的に改革する職場づくりを実践してい				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活を含めた生活習慣を意識してもらうため、定期的にアンケート実施し、結果に応じたアドバイスを行う。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年に2回のウォーキングチャレンジの実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	99.3	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2020年度までの休業者発生状況の振り返りで、事前に相談なく突然休みに入るメンタル不調者が多いことが分かった。この状態を放置することは、健康不安を抱えながら仕事をしている社員を放置することにつながる、生産性低下に影響を与えていると考えらえるため改善が必要。
	施策実施結果	定例ミーティング開始時にメンバー間で、その日の健康状態を共有する活動を実施。コミュニケーション主体のチームビルディング活動を順次全社に展開。2023年度には全グループが活動開始。
効果検証結果	休業者数に減少傾向はみられていないが、上司から健康管理部署へ部下の健康相談や不調を抱える本人からの相談依頼が増加傾向がみられている。早期対応につながることで休業日数の減少などの効果が見込まれるので効果を追っていく。定期的な検証アンケートのプレゼンティーズム（東大1項目版）は、前年度と比べ横ばい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間が一部の社員に偏りがある。長時間に及ぶ際、インターバルが取れないなどの課題がある。
	施策実施結果	管理者への意識づけ、労働時間、有給取得率の管理目標値、インターバル時間の基準を設け管理し遵守できない課題を洗い出し個別対応実施。目標遵守率を毎月展開されている。
効果検証結果	45時間超過者が3割減少。有給取得率2.9ポイント向上。 全社の状況は改善傾向にあるが、業務負荷の平準化には課題が残る。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社テクノ・カルチャー・システム

英文名：

■加入保険者：ふくおかICT健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

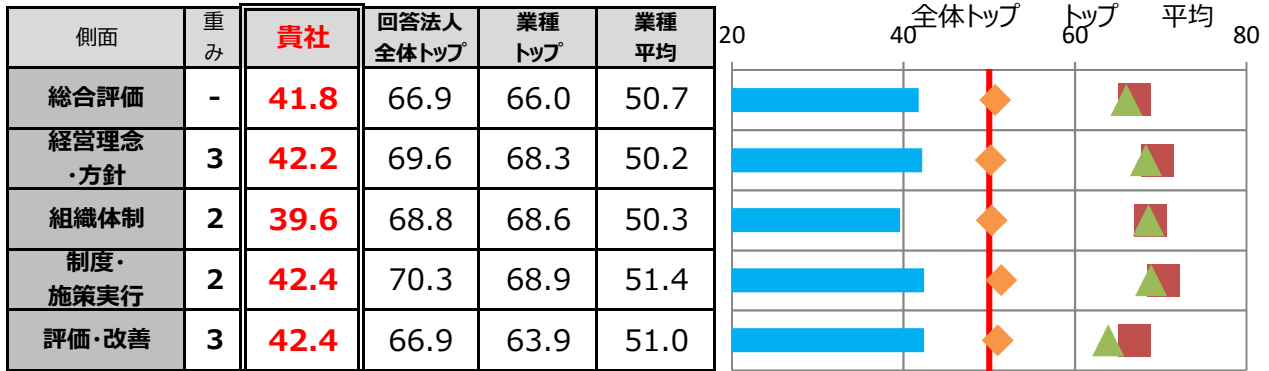
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.8** ↓0.2 (前回偏差値 42.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



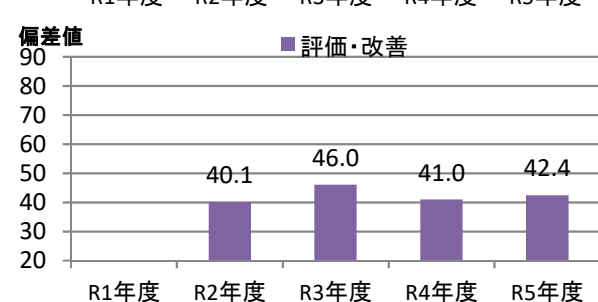
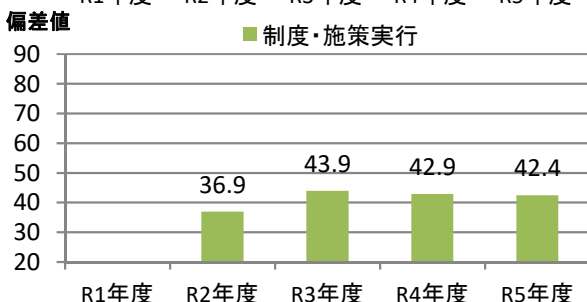
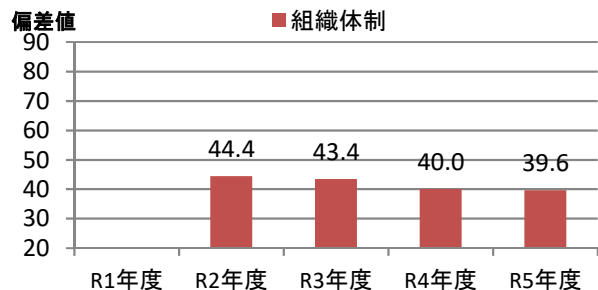
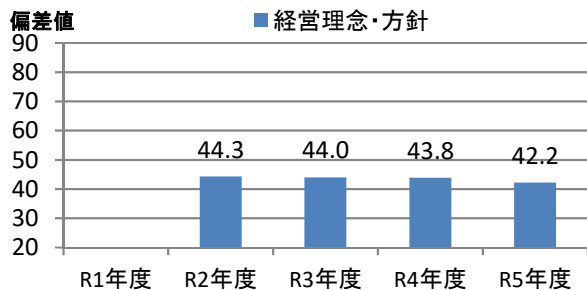
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

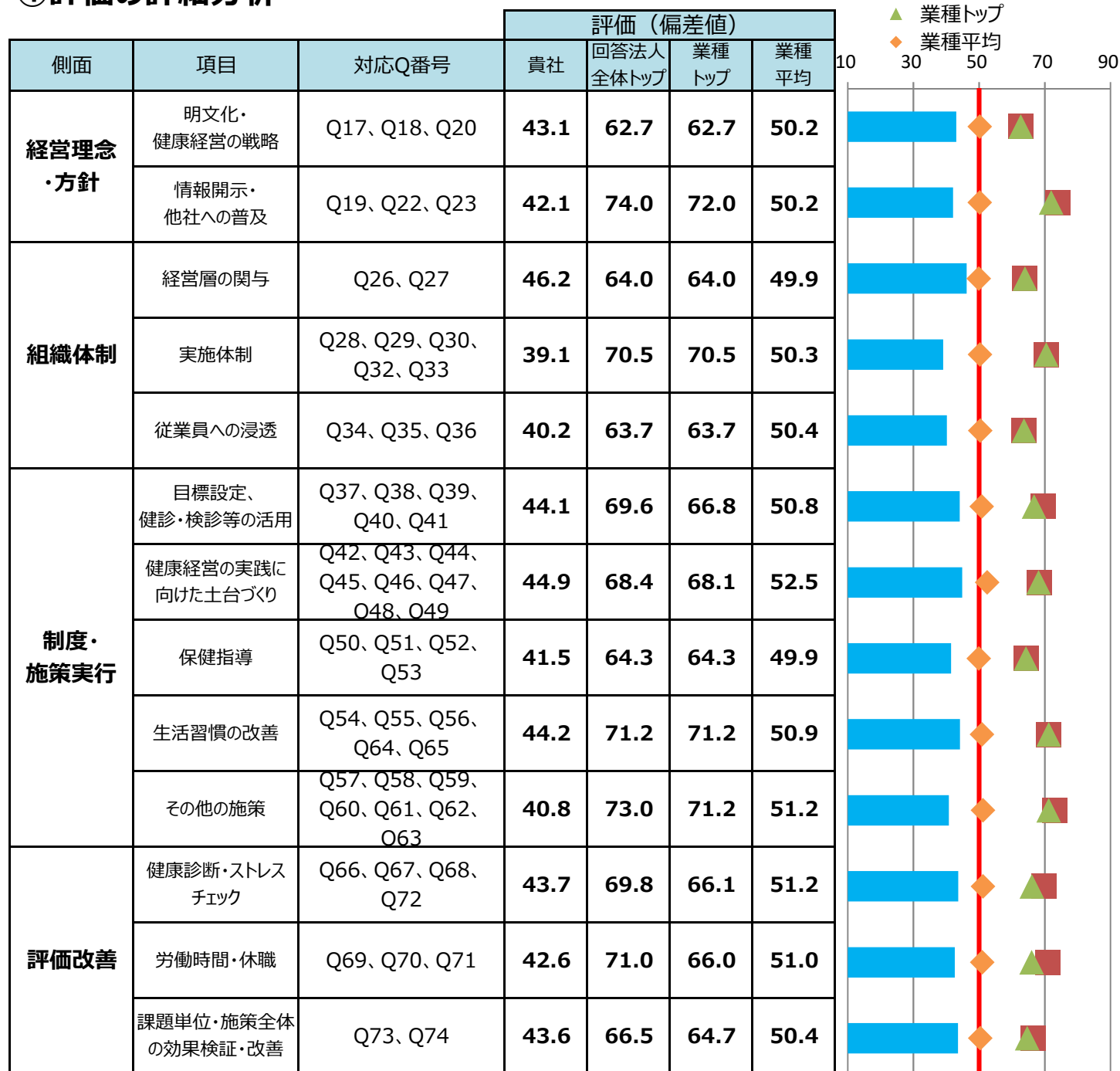
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2001~2050位	2101~2150位	2501~2550位	2851~2900位
総合評価	-	41.6(-)	44.5(↑2.9)	42.0(↓2.5)	41.8(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康状態が悪化すると休職や離職が増え、企業の生産性が低下することが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康になれば、集中力とモチベーションが向上し、高いパフォーマンスを発揮できる。さらに従業員のモチベーションが向上すれば、生産性が向上し、企業の売上向上につながる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 『残業が多い』や『ワークライフバランスが取りにくい』といった昔のIT業界のマイナスイメージを持つ学生も少なくないため、採用において母集団形成が難しい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することにより、従業員を大切に扱うクリーンなイメージが定着し、人材獲得・人材定着につながる。 さらに取引先や顧客からクリーンなイメージを持たれて、好印象を与えることが出来る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.techno-net.co.jp/syokubazukuri/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナ禍で中止していたレクリエーションを開催。家族も含め、費用は会社が負担し交流の場を設け				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	管理栄養士のレシピ紹介や食生活に関する情報等を個人で設定・管理できるアプリを全従業員に提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動に関する情報や、日々の歩数及び体重管理等ができるアプリを全従業員に提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康調査に関するアンケートを実施したところ、健康に気を付けている従業員もいるが、自分自身の健康に無関心な従業員も多いため、意識の醸成が必要である。
	施策実施結果	体重計を設置し、自分自身の健康に興味を持つきっかけ作りを行った。設置する前と後を比較すると体重計に乗る頻度は増加した。
効果検証結果	健康診断の数値には効果は出てはないが、ヒアリングを実施し、体重計が身近にあることで、健康に興味を持つ従業員は増加した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調が発生し、欠勤や退職が多かったため、生産性・会社の売上に影響を及ぼした。
	施策実施結果	1 on 1 ミーティングやストレスチェックを年1回から半年ごとの2回実施に変更し、ストレス関連疾患の従業員を減らすように工夫した。前回と比較し、高ストレス者の割合も軽減した。
効果検証結果	年に1度だけのストレスチェックであれば、その時期の作業量で数値に大きく影響してしまう。ストレスチェックの頻度をあげることで、平均的な数値が算出されるため、継続して実施を行う。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士アイティ株式会社

英文名：Fuji IT Co.,Ltd.

■加入保険者：富士電機健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

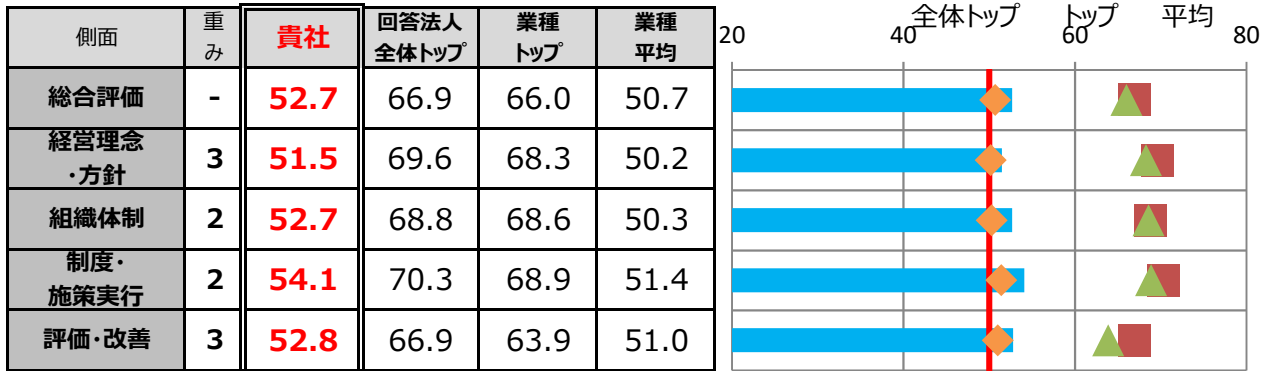
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.7** ↓1.6 (前回偏差値 54.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



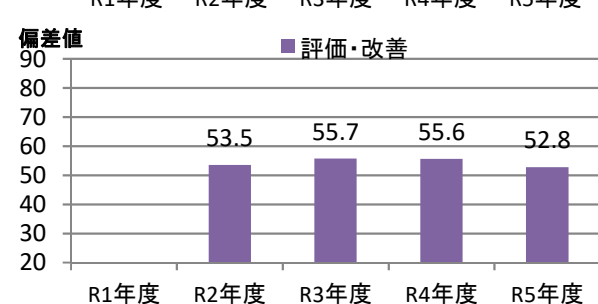
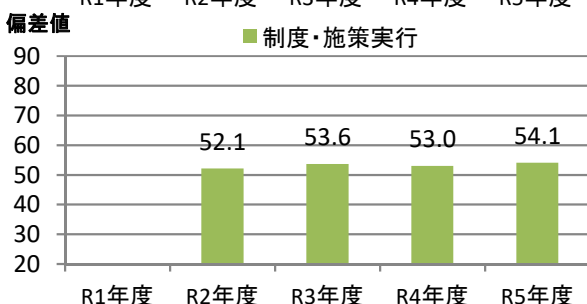
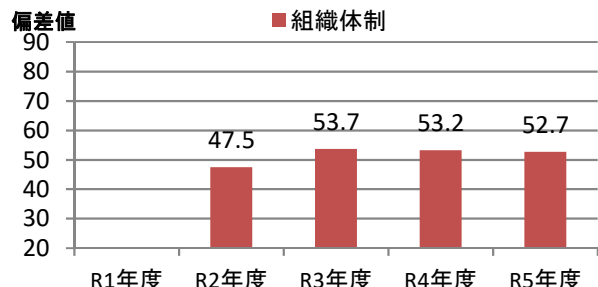
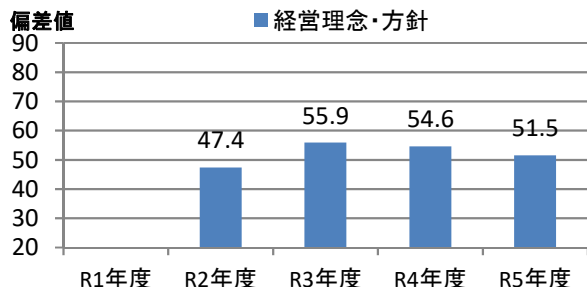
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

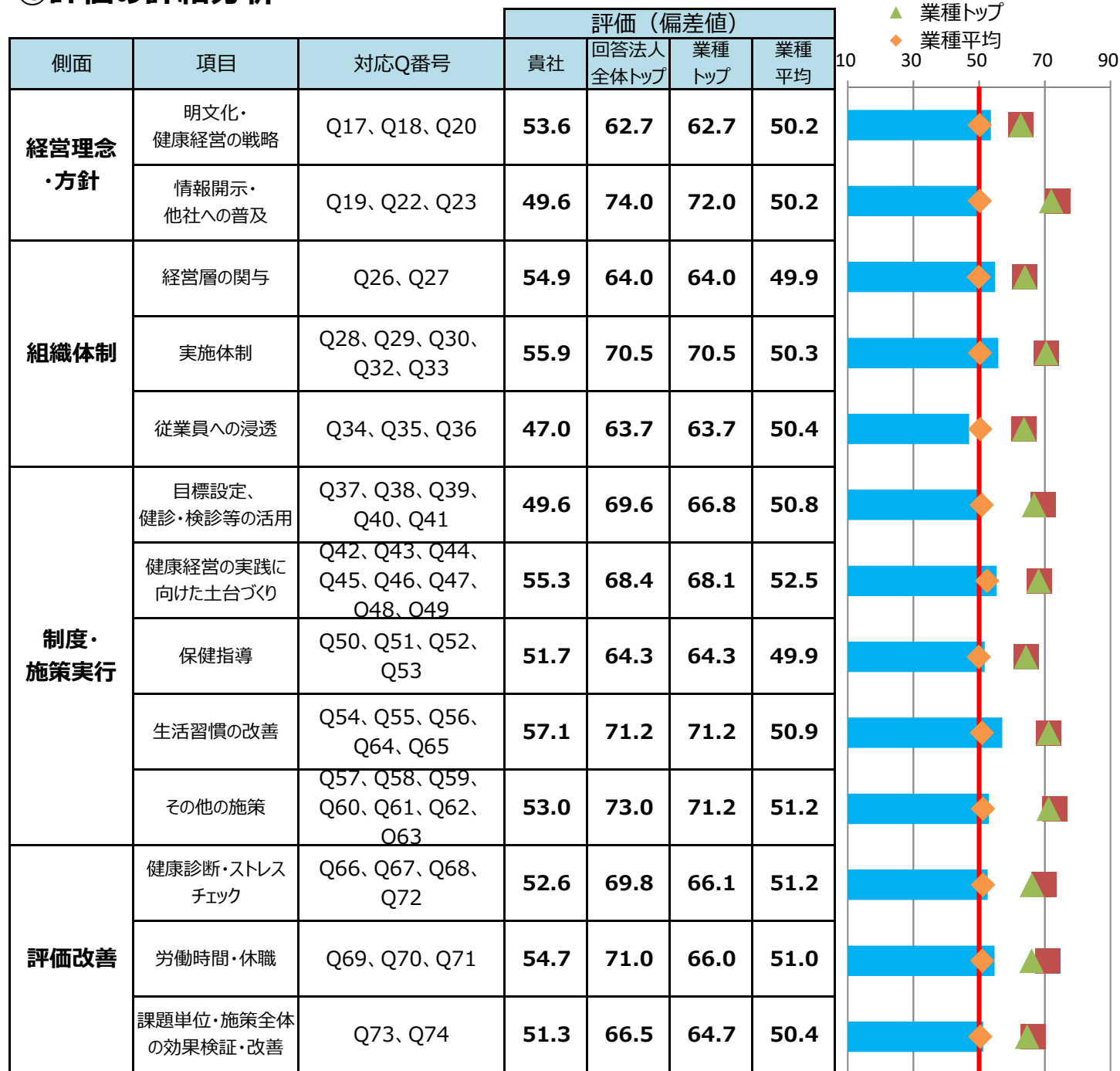
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1351~1400位	951~1000位	1151~1200位	1451~1500位
総合評価	-	50.2(-)	54.9(↑4.7)	54.3(↓0.6)	52.7(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生産性向上のための投資を行っているが、生活習慣病や精神疾患による体調不良で欠勤となり長期の職場離脱、離職が発生している。ノウハウや技術を保有する社員のパフォーマンスの最大化が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が長く働きたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、アブセンティーズム、プレゼンティーズム改善を目指す。 アブセンティーズム（稼働日に占める欠勤日数の比率）：目標値 2025年までに対2020年度△0.3%（2020年度欠勤日比率0.6%） プレゼンティーズム（SPQ東大1項目）：目標値 2025年までに日本人平均84.9%以上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ソフトウェア開発という労働集約型の職種特性上、事業を拡大していくためには相応の労働力確保が不可欠である。高齢者雇用の拡大、新卒採用の増員等で対策を行っているが、毎年一定数の自己都合退職者が発生している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康施策として教育の提供やイベント実施をすることで、従業員同士のコミュニケーション改善や従業員の活力向上を目指し、富士アイティで働き続けることへの価値を高めて離職者数を低減させる。 自己都合退職者数：3か年平均 1.4%⇒2025年度までに1.0%未満

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujielectric.co.jp/fit/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	感謝を伝え合う制度を導入し、感謝してもらった人、感謝した人両方にインセンティブの付与を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロリーコントロール、食生活改善に役立つ情報を提供するアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計の機能がついたアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	1.0	%
限定しない	○	全従業員の	72.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	プロジェクトにトラブルが発生すると、後追いで残業時間が急増する悪循環が継続し、労働時間管理に不備があった 2019年度（一般社員）：平均残業時間28.2時間、80時間超過者延べ2名、2～6か月平均80時間超0名
	施策実施結果	2022年度平均残業時間：26.7時間、80時間超過者：延べ3名、2～6か月平均80時間超過者：0名。80時間超過は顧客要求事項・納期を遵守するために経営トップ含めて状況共有した上で、実行した。
効果検証結果	労働時間の計画を前月末までに実施。管理者（課長）と負荷状況・労働時間の計画と実績の乖離が生じた際に日々対策する、週次では各事業責任者とも労働時間状況を共有し対策実行することで本部内で労働時間のコントロールが図れるようになった。結果として時間外労働が減少し、職場内での負荷分散が図られるようになった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	中小規模のシステム開発件数が多く単独あるいは少人数チームで開発の全工程を担う事業特性がある。周囲に相談しにくい側面がありメンタル疾患で休業を要する社員が発生し増加傾向であった。またメンタル疾患を事由とする離職者も発生。
	施策実施結果	生産性向上及びメンタル対策として日々自身の抱えるタスクの共有・社員相互で助け合う風土を醸成する施策を2018年から実施。メンタル休業者の新規発生を抑制するための働きかけを行っている。
効果検証結果	2019年度新規休業者（1か月以上の休業を要する）：6名 2022年度新規休業者（1か月以上の休業を要する）：7名 2023年9月末までの新規休業者（1か月以上の休業を要する）：1名	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社システムズナカシマ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

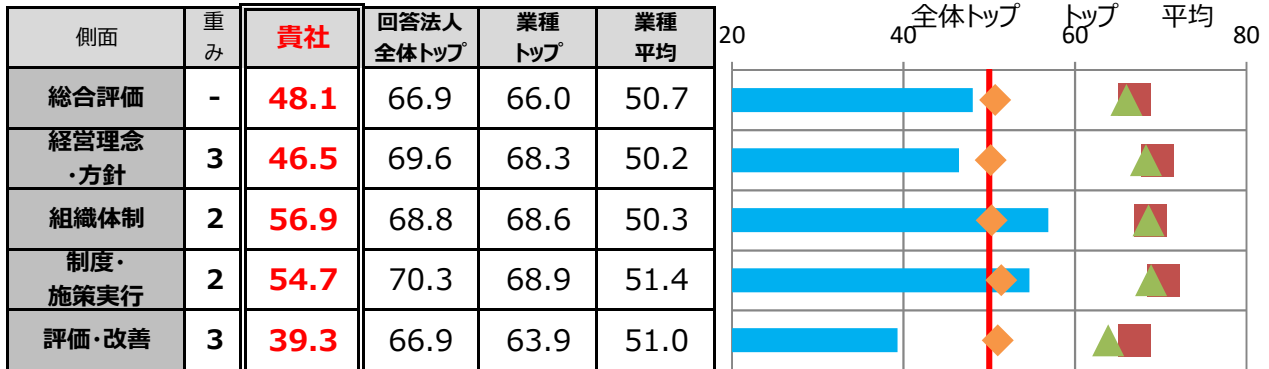
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051～2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.1** ↓1.8 (前回偏差値 49.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



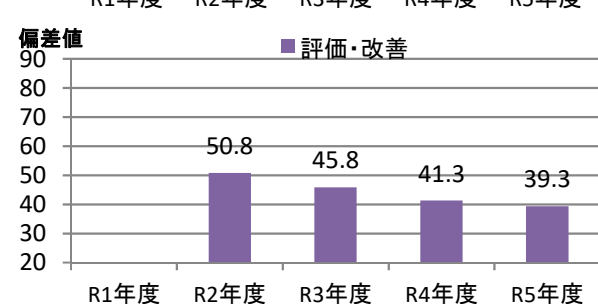
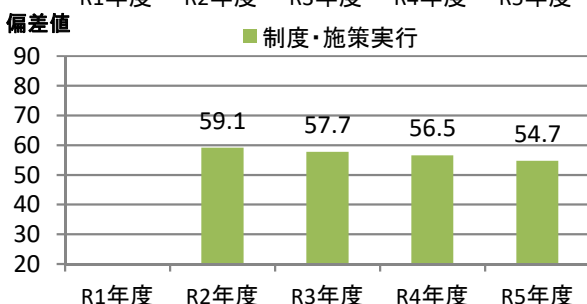
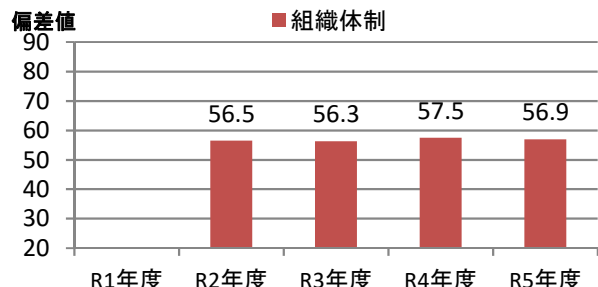
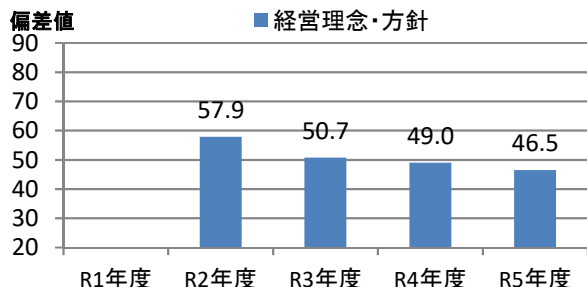
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

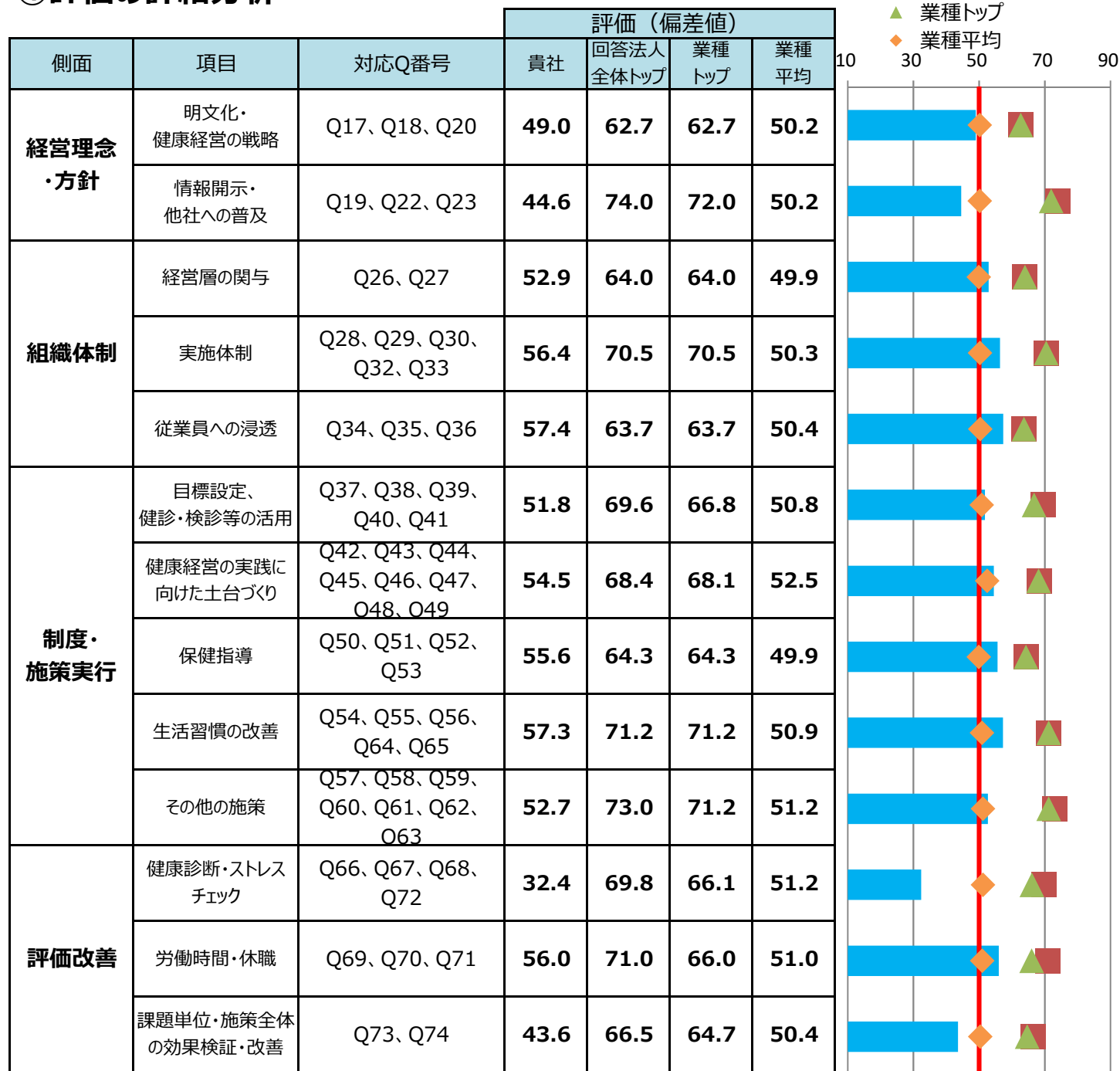
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	801～850位	1351～1400位	1651～1700位	2051～2100位
総合評価	-	55.7(-)	51.8(↓3.9)	49.9(↓1.9)	48.1(↓1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 拠点や職種間でのコミュニケーションの機会が少ないという現状がある。特にここ数年はコロナウイルスの影響もあり、拠点間での業務や社内イベントが大幅に減った。たま、若手社員のメンタル面でのフォロー体制の確立も大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みの中で、業務+αのコミュニケーションが生まれ、組織の活性化につながることを期待している。Withコロナ時代に合わせた社内イベントの企画と、その参加率80%以上の維持、新入社員のメンタル不調による休業・退職率0%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.systems.nakashima.co.jp/contents/kenkou_keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内交流会などのイベントは、社屋9階のラウンジを開放し、食事・飲み物の提供を金銭的に支援し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂では、昼食のエネルギー、タンパク質、脂質、炭水化物、食塩相当量の記録を公開している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	屋内駐輪場を整備し、ロードバイク用スタンドを設置する等、自転車通勤を環境面で支援している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	50.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ここ数年、メンタルヘルス不調による退職者や休職者が出てきており、貴重な人材を損失している。従業員のストレス関連疾患についての知識習得やメンタルヘルスについての意識向上が必要である。
	施策実施結果	年に1度外部講師を呼び、全拠点を対象にメンタルヘルスについて階層別にセミナーを実施している。また、社内にハラスメント/メンタルヘルス相談窓口を設置し、状況把握に努めている。
効果検証結果	セミナー後に行ったアンケートでは、職場環境とストレスの関係性についての理解の深まりやメンタルヘルスについての意識の向上が見られた。社内相談窓口には数件の相談があり、早期に対応することができ組織体制の見直しなどによって、休職や離職を防止することができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	毎年冬にはインフルエンザによる欠勤者が増える。社内での集団感染による欠勤者の増加により業務に支障が出る恐れがあるため、社内での感染予防対策が重要である。またコロナウイルス感染症対策を講じる必要がある。
	施策実施結果	会社へ出張予防接種バスにきてもらい、費用一部会社負担のもと全従業員を対象に終業時間内にインフルエンザの予防接種を実施。またコロナワクチンの職域接種を実施。アルコールやパーテーションの設置など。
効果検証結果	社員の中でインフルエンザの感染者が出ることはなかった。また、コロナについても社内でクラスターが発生することはなかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エクス

英文名：EX corporation

■加入保険者：関西文紙情報産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

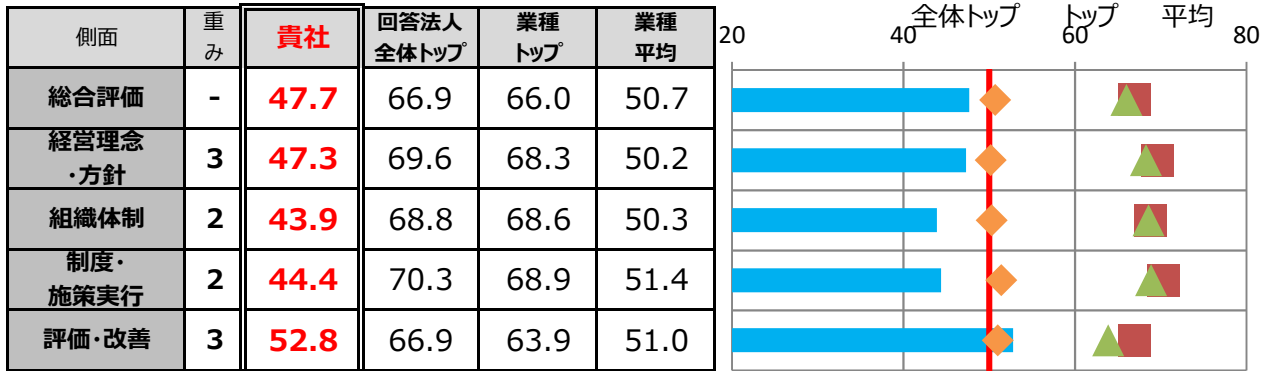
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.7** ↓4.5 (前回偏差値 52.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



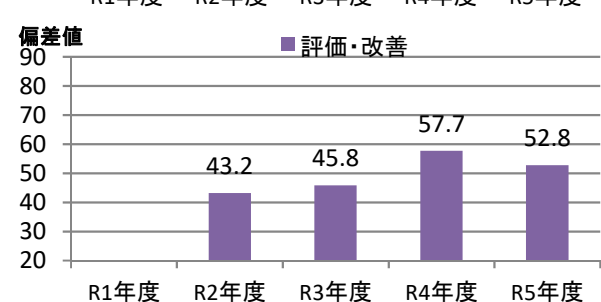
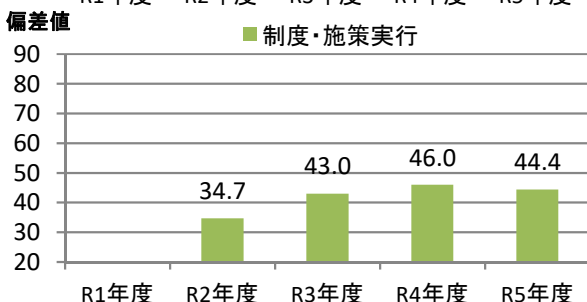
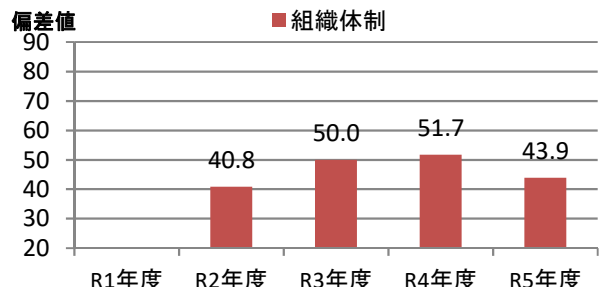
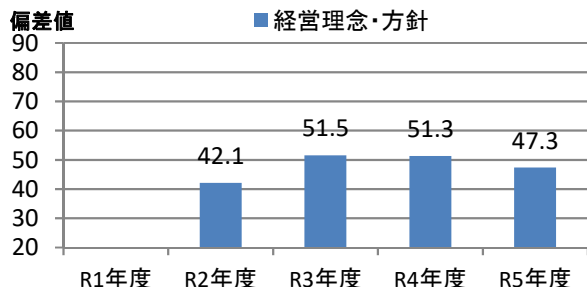
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

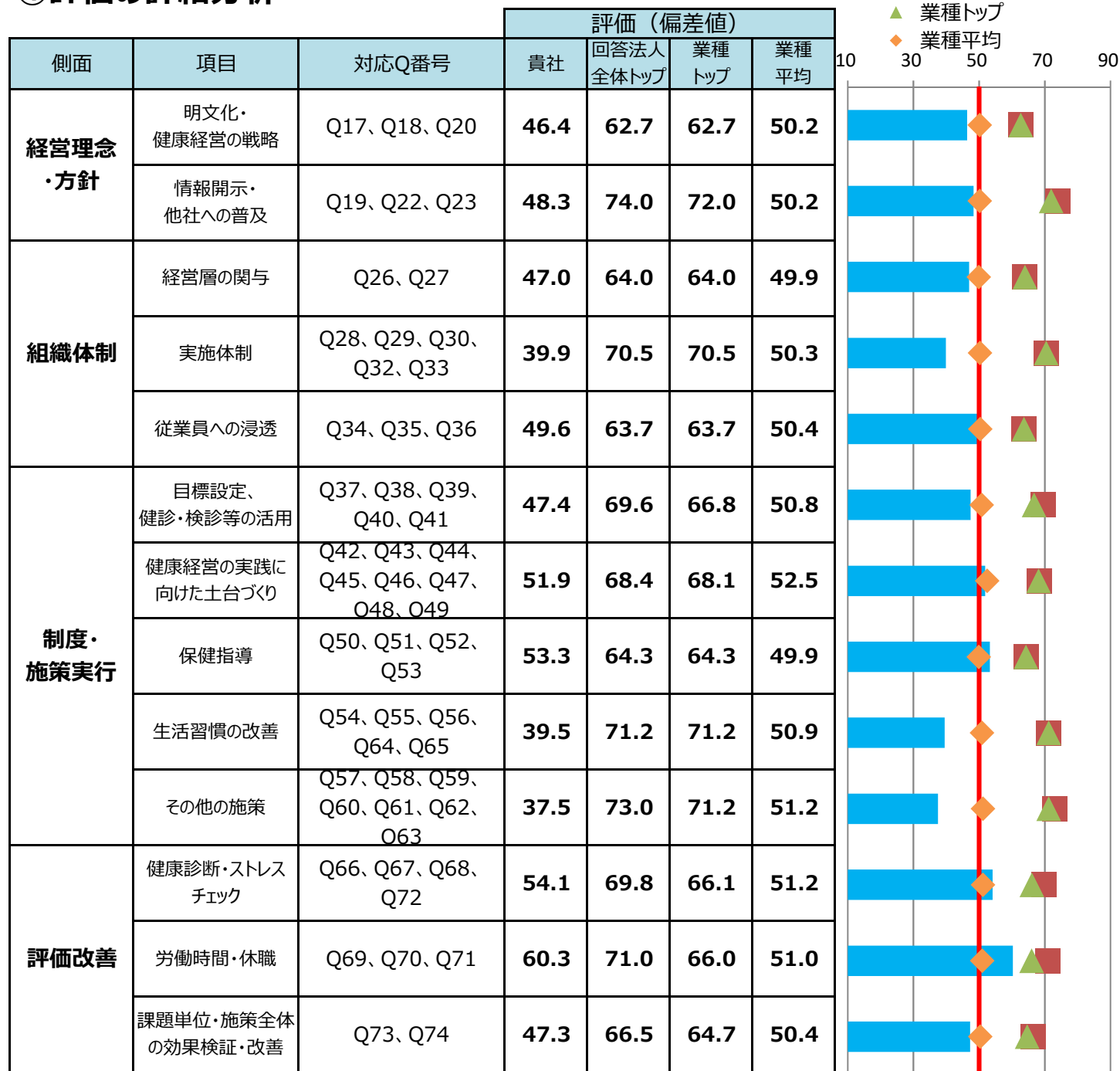
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2051~2100位	1801~1850位	1401~1450位	2101~2150位
総合評価	-	40.7(-)	47.8(↑7.1)	52.2(↑4.4)	47.7(↓4.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社内にて外部機関の健康に関するサーベイ結果より引き続き「睡眠の質」「メンタルヘルス」「運動不足」「慢性的な首肩の不調」が上位の課題として挙がっており、リモートワークの環境下において生産性をいかにあげるかが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	昨年の取り組みに加え、生産性向上カウンスルなど部署横断で意見出しと経営に対する提案を行い、それらをふまえて従業員が心身ともに健康でその能力を十分に発揮することができるような施策に取り組むことにより、健康増進を支援し、個々のパフォーマンスを向上させ、企業全体の生産性向上を図ることを効果とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 リモートワークの環境下において対面でのコミュニケーションの機会が減少している中で、週二日は出社するルールを定めているが、物理的な接触機会はコロナ前と比較して減少し会社に対する帰属意識の変化が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に対して取り組む姿勢を持ち、福利厚生の一環として施策に取り組むことで定着率向上の効果を狙う。本年度の具体的な取り組みとしては歯科医師に依頼し、自社向けに健康経営歯科セミナーを実施。知識の伝達や簡単な検査を行える環境を整備した。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.xeex.co.jp/company/healthandproductivity

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.xeex.co.jp/company/healthandproductivity				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.xeex.co.jp/company/healthandproductivity				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	同好会活動に対して金銭的な補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	栄養に配慮した総菜を会社が契約して社員が安価で購入できる体制を整備したり旬の食材レシピを紹介等。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	運動習慣定着に向けた情報冊子の配布を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスに引き続き感染が広がっているインフルエンザ等の罹患による欠勤や事業場の閉鎖等による業務の停滞を極力防止する。
	施策実施結果	インフルエンザワクチンに対する補助金の支給、接触機会を減少すべく在宅勤務制度の制定と勧奨、各部屋への空気清浄機の設置など日々の業務内での感染予防も徹底
効果検証結果	施策実施の効果有り。 接触機会を減少させることにより、罹患者の発生による事業場の閉鎖等、業務の停滞を発生させることなく業務遂行が出来ている。ハードウェア（1人につき1台PCとスマートフォンを支給）やセキュリティ面の整備も行き、在宅勤務に付随して発生が予想される業務面の支障も抑えることができています。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	課題：メンタルヘルス不調者のスムーズな職場復帰。 社内にて育成した人材の長期的な活躍を目指し、就業規則の見直しを含めて本課題の解決を継続して取り組み中。
	施策実施結果	・社内リワーク推進 ・メンタルヘルス不調者に対して、ケア担当者と不調者の上司を含めて個別にメンタル状態の確認とフォローを実施。
効果検証結果	施策実施の効果有り。 定期的な連絡を取りながら、不調者の1名は2022年時点では不安定な状態ではあるものの復帰を果たしました。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福島コンピューターシステム株式会社

英文名：Fukushima Computer System CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

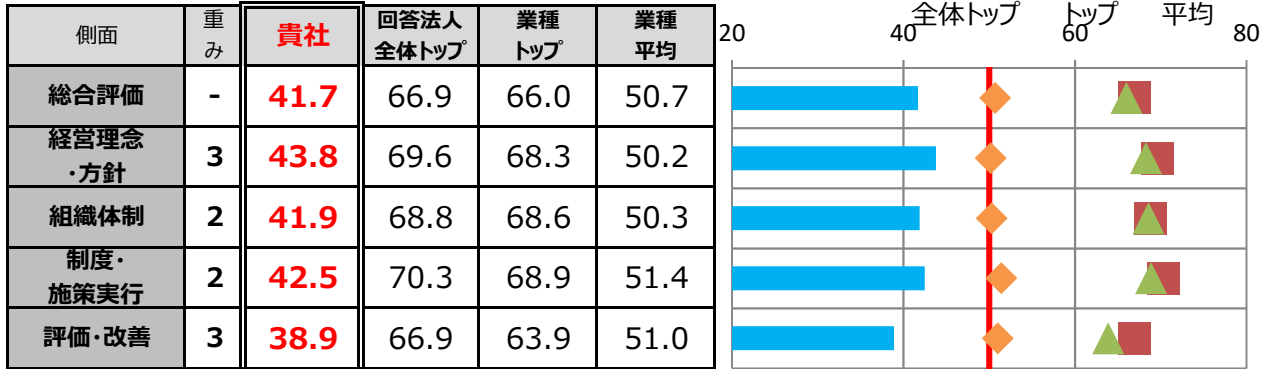
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.7** ↑1.0 (前回偏差値 40.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



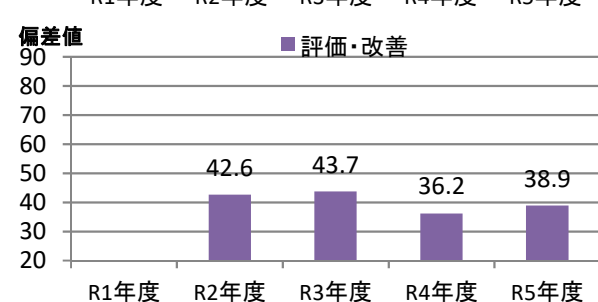
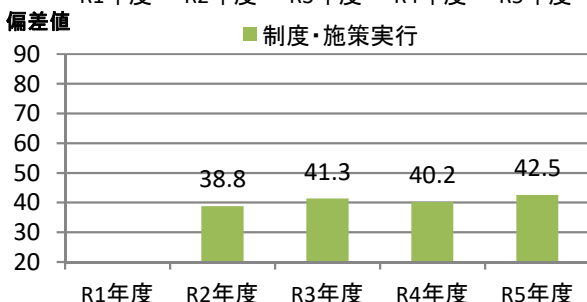
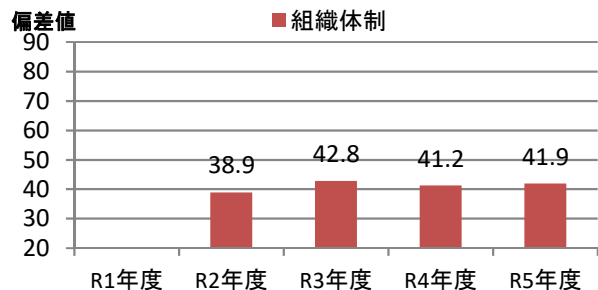
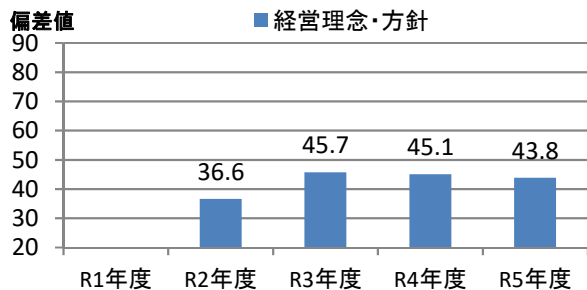
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

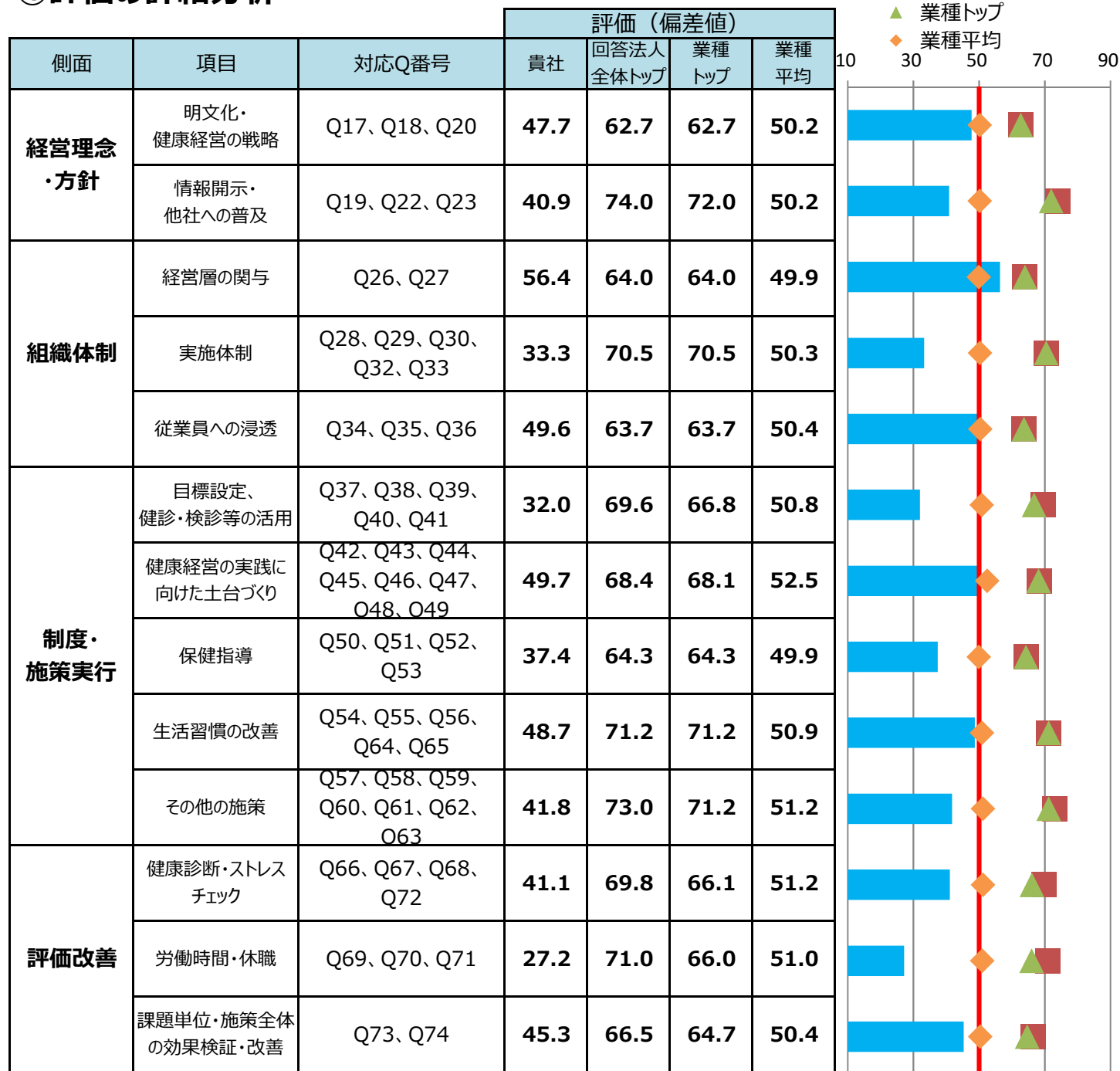
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2101~2150位	2201~2250位	2651~2700位	2851~2900位
総合評価	-	39.3(-)	43.6(↑4.3)	40.7(↓2.9)	41.7(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 在宅勤務を推進していく中で、従業員のコミュニケーション、運動不足によるパフォーマンスの低下が懸念されている。
	健康経営の実施により期待する効果	ウェアラブル端末を全社員に支給し、FCSウォーク（めざせ1日平均10,000歩）を実施することで、各自が運動するきっかけになることを期待している。具体的指標としてFCSウォークにチャレンジする人数が150名（現在145名）になることを目指したい。プロジェクトや部毎のミーティングを密に行うことでオンラインでも社員の状況を把握できるようにしていきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 現状、喫煙率が20.8%。本人の健康上また受動喫煙防止の観点から、喫煙率を10%以下にしたい。
	健康経営の実施により期待する効果	社内全面禁煙、在宅勤務を推進（家族がいる場合喫煙しにくい）、社員の評価に健康目標を必須としたことで、喫煙率が2020年27.0%⇒2022年20.8%に減少している。引き続き禁煙促進していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fcs.co.jp/company/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	3	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	月1回程度、社内からテーマを募集し登壇者を決めてオンラインザツダン会を開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	Fitbitを社員に配布し、アプリ上で食生活も管理できるようにしている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理アプリの利用促進【歩数計表示含む】や外部の健康動画視聴サービスと契約して運動促進ツールの提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2020年度の長時間労働の45時間/月を越えた従業員人数が94人・80時間・月を超えた従業員人数が25人の結果であった。発生後の対処だけではなく、ひと月の経過段階での抑制していく仕組みが必要である。
	施策実施結果	勤怠システムに一定基準を設け、基準を超えるとアラートを発生させる仕組みを導入。これにより、今期は80時間・月を超えた従業員人数が、2020年度より25%（昨年25人→今期7人）減少の効果が出ている。
効果検証結果	昨年に引き続き、現時点では25%の減少効果が出ている為、有効な施策だと考えていえる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	在宅勤務が進むにつれ、従業員同士のコミュニケーションの機会が減っており、対策を講じる必要がある。
	施策実施結果	プロジェクト毎に朝会を行ったり、全社でザツダン会を行ったり、オンラインでコミュニケーションが取れる機会を作ったところ、直近の在宅勤務アンケートでコミュニケーション不足と感じる人が少なくなった。
効果検証結果	プロジェクト毎に朝会を行ったり、全社でザツダン会を行ったり、オンラインでコミュニケーションが取れる機会を作ったところ、直近の在宅勤務アンケートでコミュニケーション不足と感じる人が少なくなった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・データCCS

英文名：NTT DATA CCS CORPORATION

■加入保険者：ENEOSグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

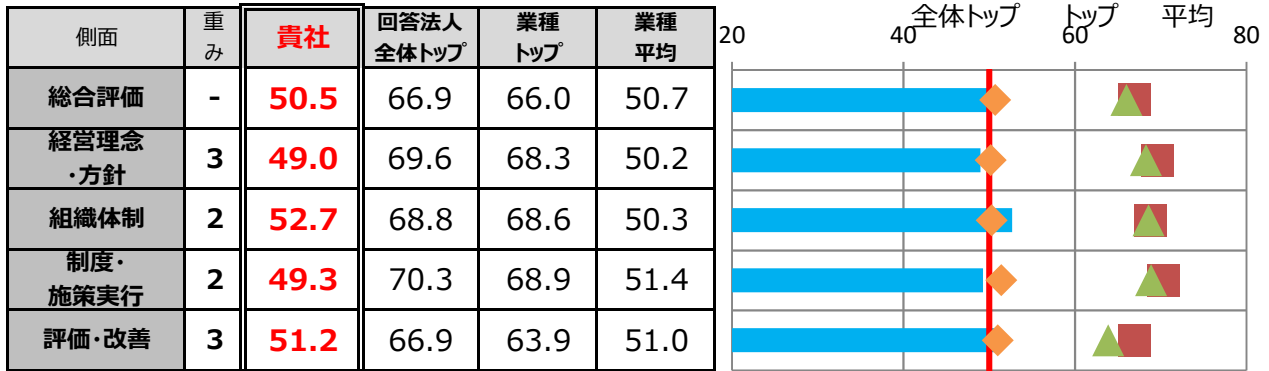
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.5** ↓3.4 (前回偏差値 53.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



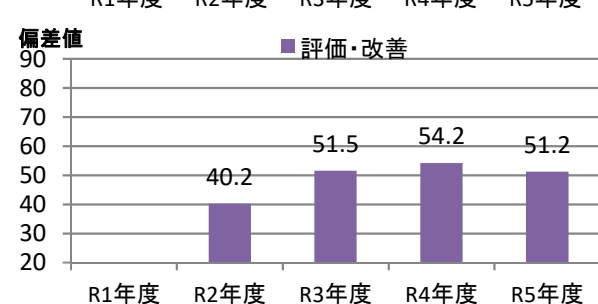
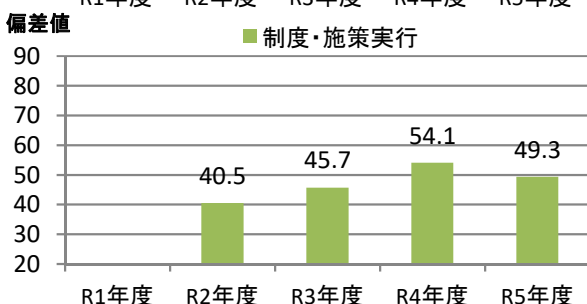
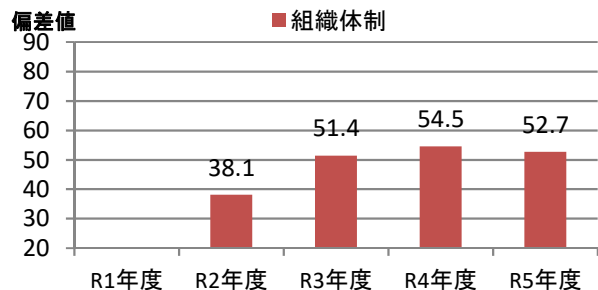
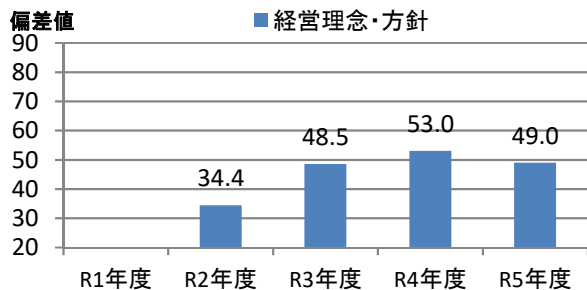
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

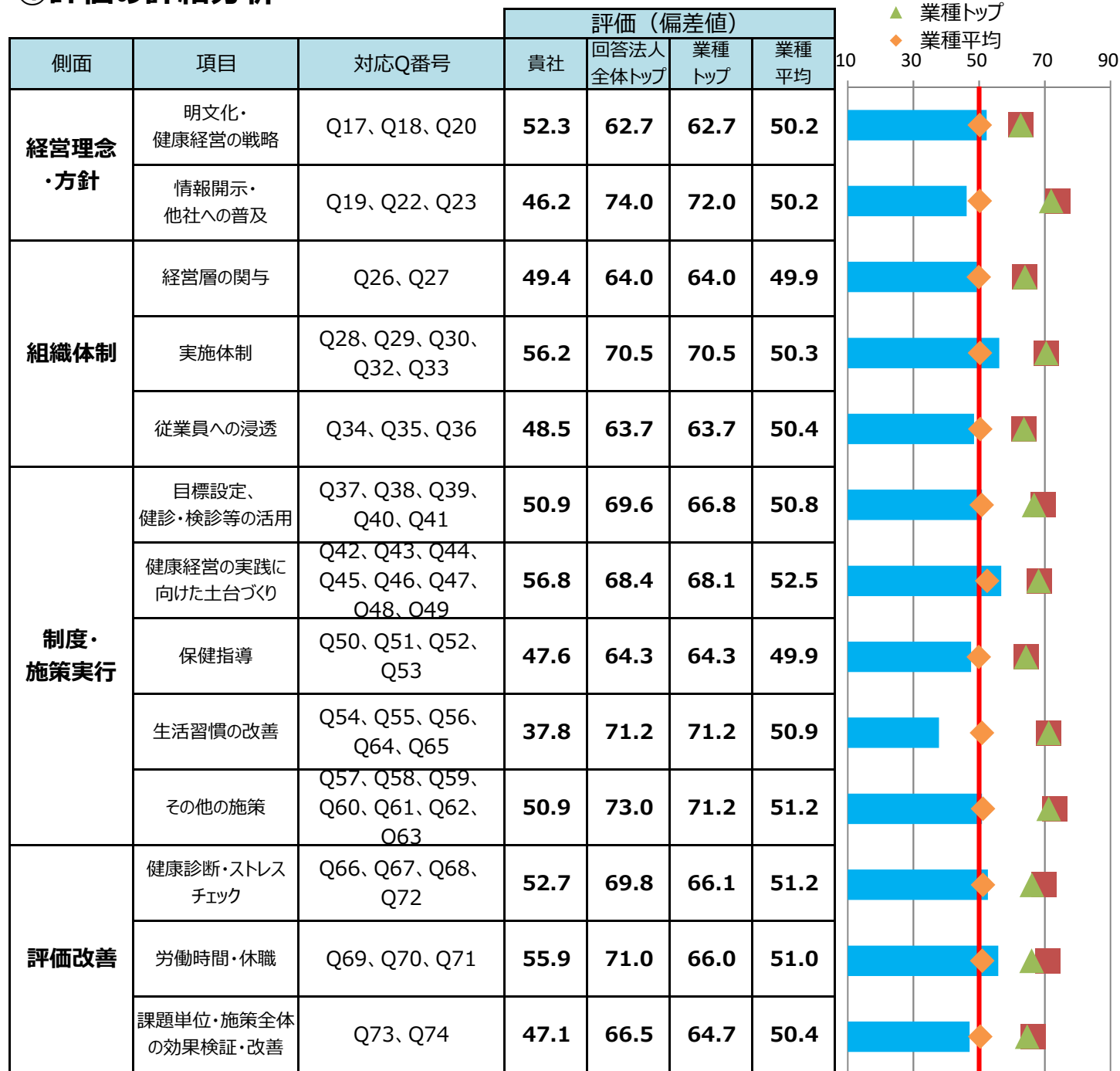
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2151~2200位	1651~1700位	1151~1200位	1751~1800位
総合評価	-	38.1(-)	49.4(↑11.3)	53.9(↑4.5)	50.5(↓3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人的資源が限られてくる中、社員のエンゲージメントを高め、パフォーマンスをアップさせ、生産性を向上させることが不可欠。社員一人ひとりの働きがいや、モチベーションを高め、生産性を向上させる。
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttdata-ccs.co.jp/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	13	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	家族（子供に主眼を置いた）会社内の見学ツアーを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.1	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキング大会参加による定期的な運動習慣の奨励、支援				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	在宅勤務の働き方変化や社会環境の変化、若年層社員の増加を踏まえたメンタル不調者の増加
	効果検証結果	オンラインでのカウンセリング、上司との連携による相談対応の早期化、1on1ミーティングなど定期的な上司とのコミュニケーションを推進 メンタル不調は増加傾向にあるが、早期相談により重症化を防止できており、休業期間は短縮傾向にある。また、管理者のマネジメントにおける相談件数も増加しており、休業を未然に防ぐなどラインケア向上につながっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	在宅勤務により、運動不足や特有の健康課題（腰痛等）および、リモートワークによるメンタルケア不足が生じることが課題となった。
	効果検証結果	8項目のうち、7項目は前年度と比べて改善した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サンネット

英文名：SUNNET Corporation

■加入保険者：日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

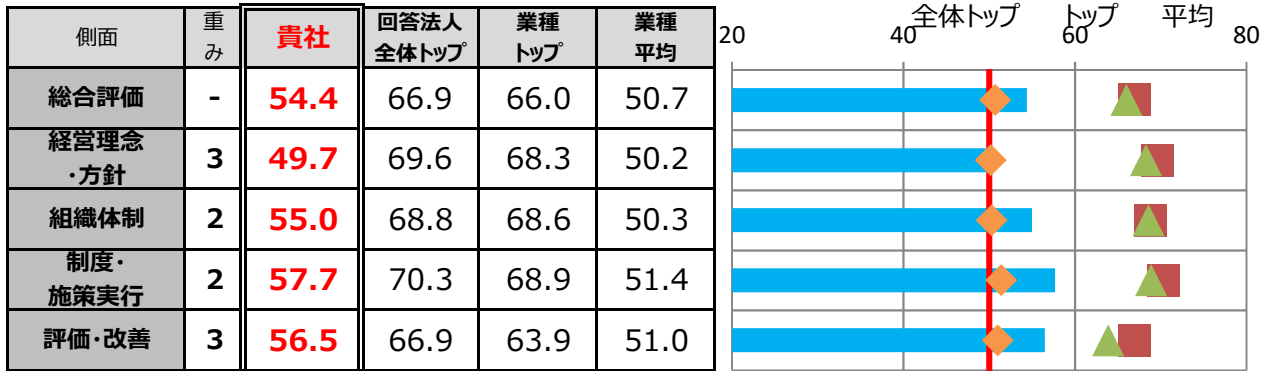
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↓0.4 (前回偏差値 54.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



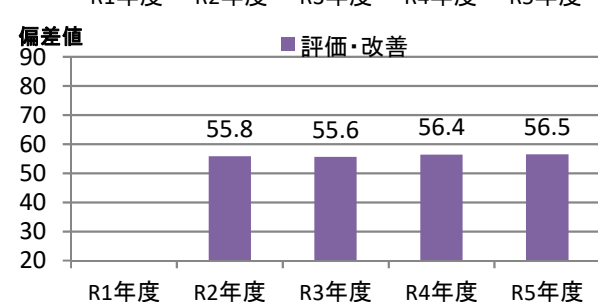
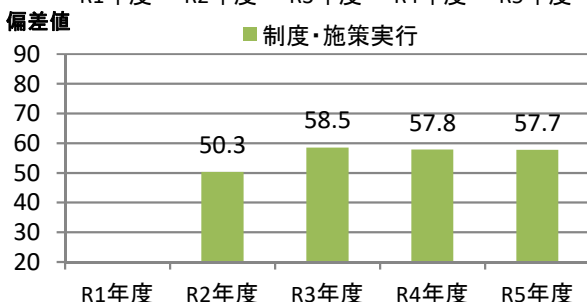
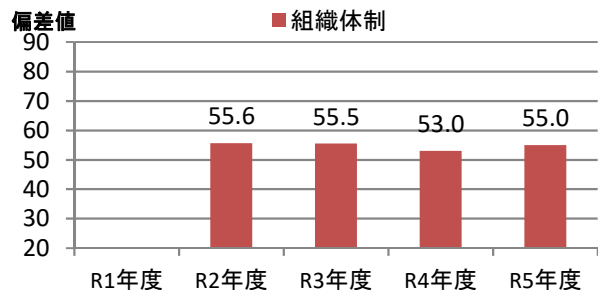
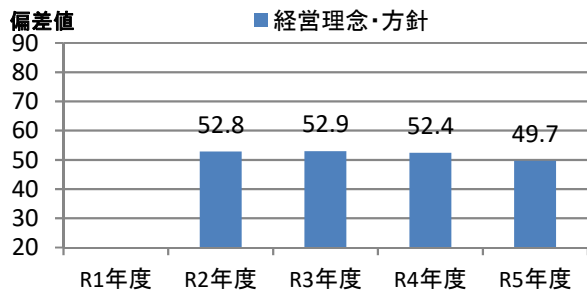
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

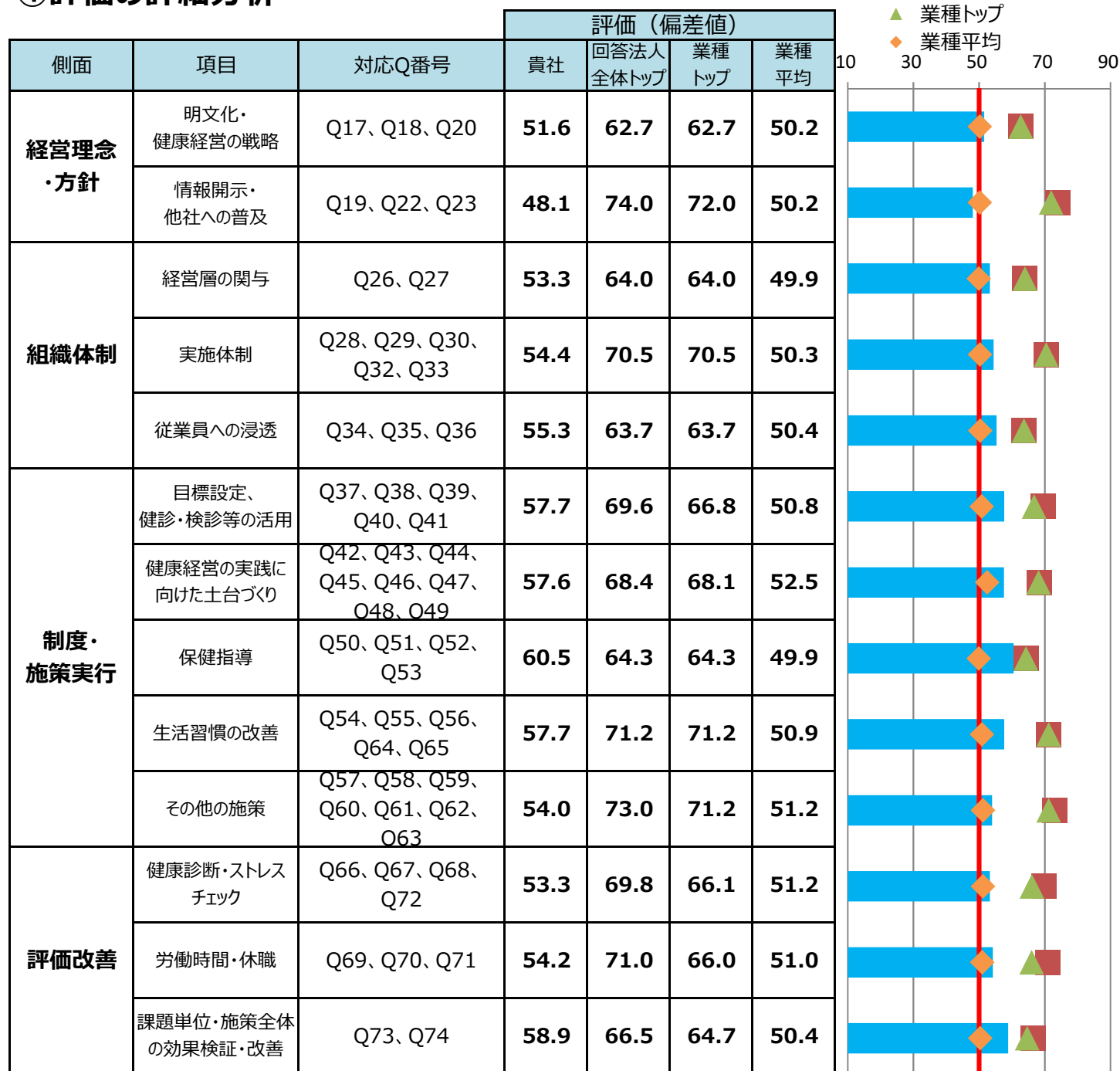
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1001~1050位	901~950位	1051~1100位	1201~1250位
総合評価	-	53.8(-)	55.4(↑1.6)	54.8(↓0.6)	54.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員と家族の心身の健康や安全を第一に考え、真のワークライフバランスの実現～やりがいと豊かさの追求～をスローガンに掲げ「健康経営」を強力に推進
	健康経営の実施により期待する効果	1. 多様性と和を大切にし、社員が互いに尊重し互いを高め合う企業文化を育む 2. 多様化する働き方ニーズへ対応し、働く環境の継続的改善をはかる 3. 産業医、産業保健師・看護師の適切な指導を受け、社員と家族の健康と仕事の両立をはかる 4. 最新のIT技術を活用し、健全で効率的な働き方で生産性と付加価値を高める
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.csunnet.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	33	回	22	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	障害のある人が働く作業所が行っているパン販売を、3か月に1度、昼食用に購入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	保健師による食生活の改善をテーマとした情報提供を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	簡単なストレッチ動画を好きな時間に閲覧でき、個々の仕事の合間や休憩時間、仕事後に実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の有所見者に対し、受診勧奨及び勧奨後の追跡を実施しているが、再受診率が60%前後で推移し改善が見られない。
	施策実施結果	高リスク保有者全員に対し、個別に受診勧奨文を送付。2か月後に受診状況を確認し保健師による保健指導を行いフォロー実施。
効果検証結果	高リスク保有者の医療機関への再受診率64%。 前年度（'21年度）の再受診率60%から改善はされたが、コロナ禍前（'19年度68%）までは至っていない。コロナ5類以降に伴い改善が見込まれるため、'23年度は目標を65%以上として取り組んでいる。 直近4年の推移は右記の通り。'19:68% '20:58% '21:60% '22:64%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	各事業のPJの重複や集中、担当する業務などにより、業務が集中する従業員が少なく無く、負荷分散や業務平準化が課題となっている。業務量の増加による健康障害、品質や生産性の低下等のリスクを懸念している。
	施策実施結果	幹部による業務の見直しや連続休暇の推奨等の部門での指導を実施した。しかし、22年度はコロナ禍の終息傾向となり業務も変化した。一部事業における業務集中もあり、時間外が増加しコロナ禍前の水準に戻った。
効果検証結果	16年度から取り組み下記のように推移している。 時間外(平均) '16:37H '17:21H '18:23H '19:20H '20:15H '21:14H '22:21H 有休暇取得(平均)'16:7日 '17:10日 '18:11日 '19:14日 '20:17日 '21:15日 '22:14日	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヒロケイ

英文名：Hirokei co.,Ltd.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

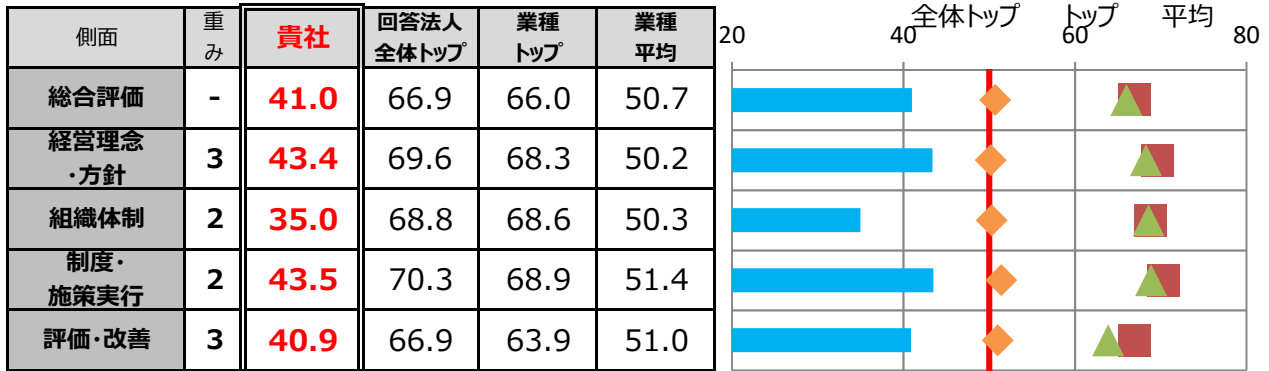
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **41.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



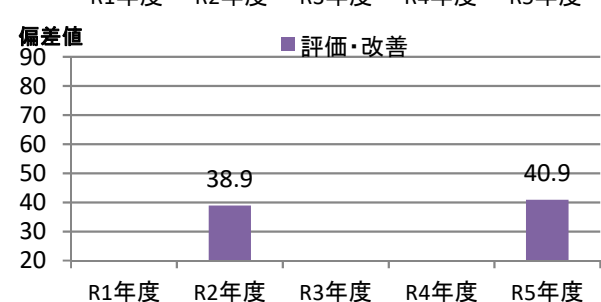
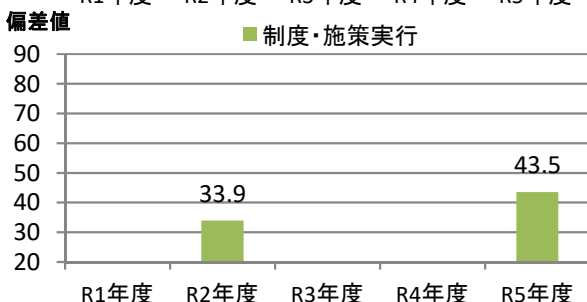
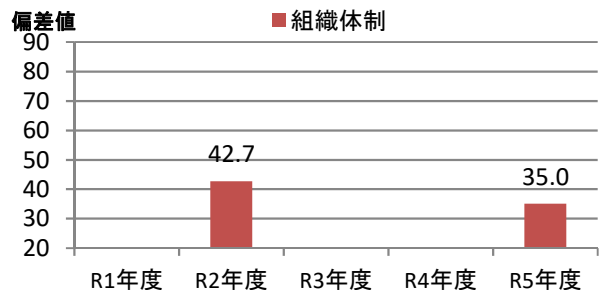
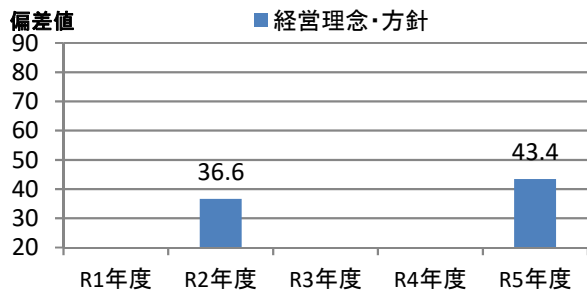
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

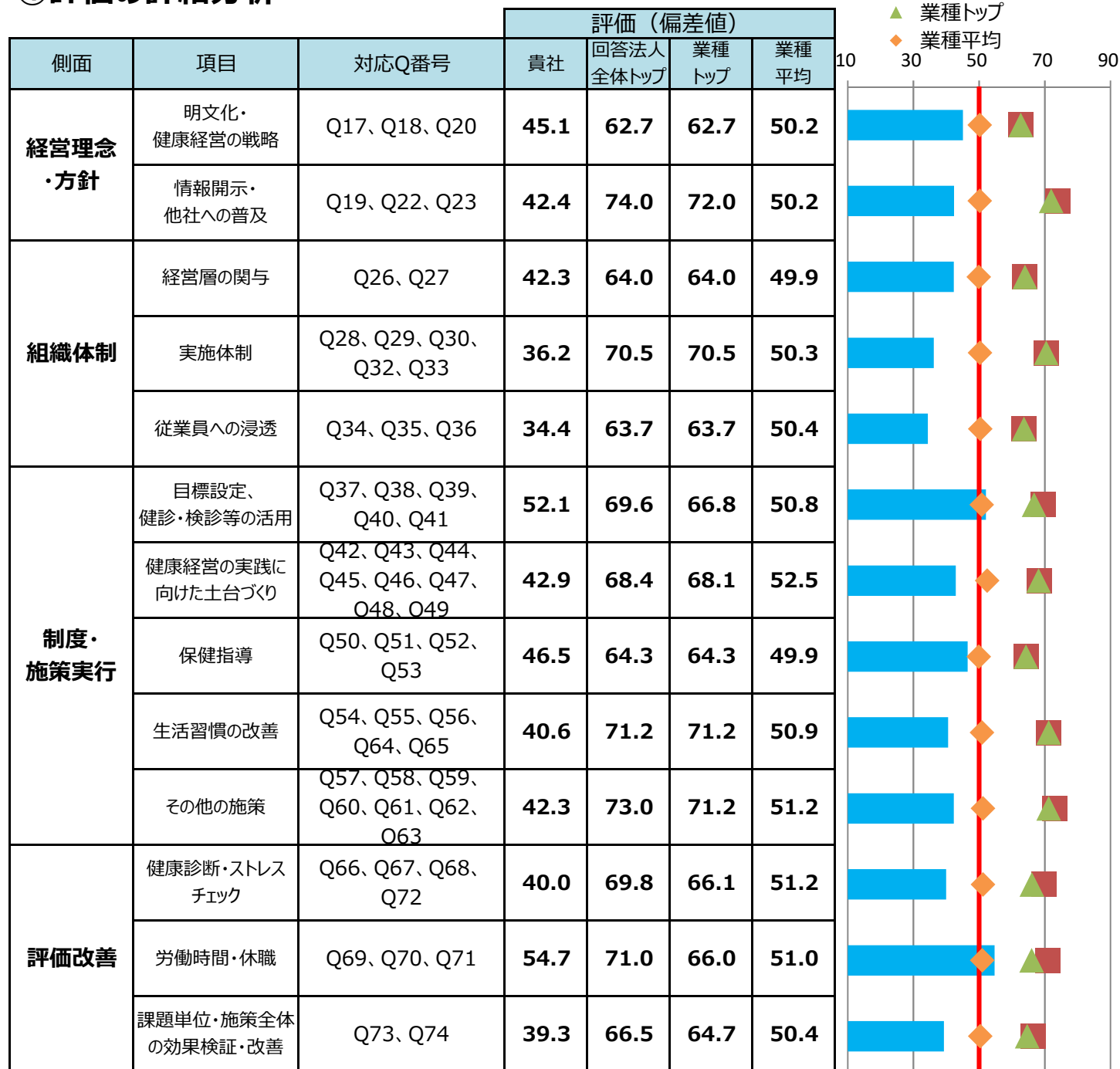
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2151~2200位	-	-	2951~3000位
総合評価	-	38.0(-)	-	-	41.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 組織の活性化を図るため、以前から様々な施策を行っているが、施策への参加状況が低く、中には20%程のものもある。会社への関心が薄いことが示されており、社員のワークエンゲージメントに影響している原因が追究できていないという課題がある。
	健康経営の実施により期待する効果	原因を特定し、組織を活性化させることにより、会社全体の生産性向上を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.hirokei.co.jp/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	5	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	8.3	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	50.0	%
--------------------------------	-----	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社合同社員旅行実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	61.1	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康増進リフレッシュ団体				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	22.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	18.8	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年8月より健康保険組合が変更されたことにより、健診項目が変わり、34歳以下の女性健診（乳がん検診・子宮頸がん検診）が必須受診項目ではなくなった。
	施策実施結果	病気や疾病の早期発見の為、会社が全額費用補助をすることで、希望者はオプションとして女性健診を無料で受診できるような体制を整えた。その結果、対象者の88%が女性健診を受診した。
	効果検証結果	受診者のうち、1名が要精密検査という結果となり早期発見に繋がられた。対象者からは、費用補助があるため積極的に受診をする意識が高まったとの意見があり、女性の健康意識を高められた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ケーブルテレビ株式会社

英文名：cabletv

■加入保険者：全国健康保険協会栃木支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

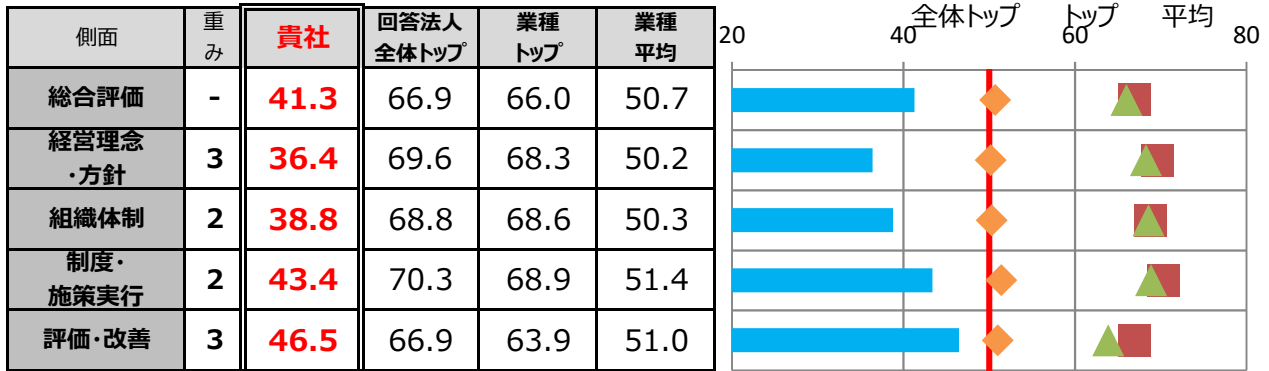
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.3** ↑0.5 (前回偏差値 40.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



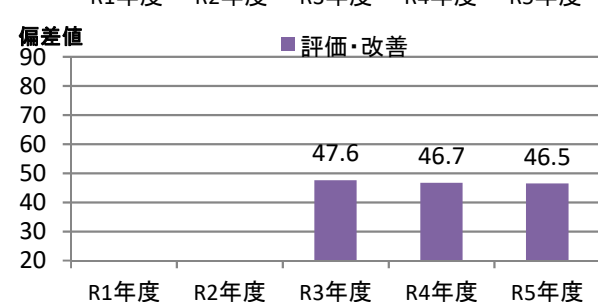
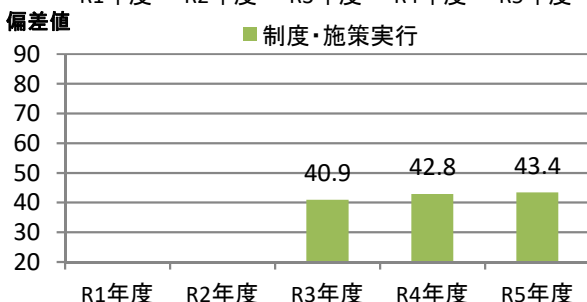
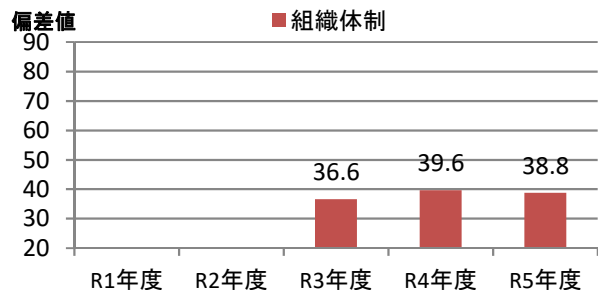
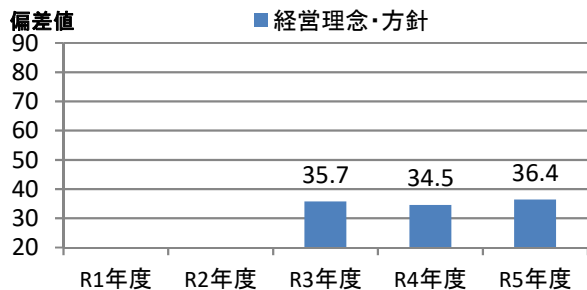
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

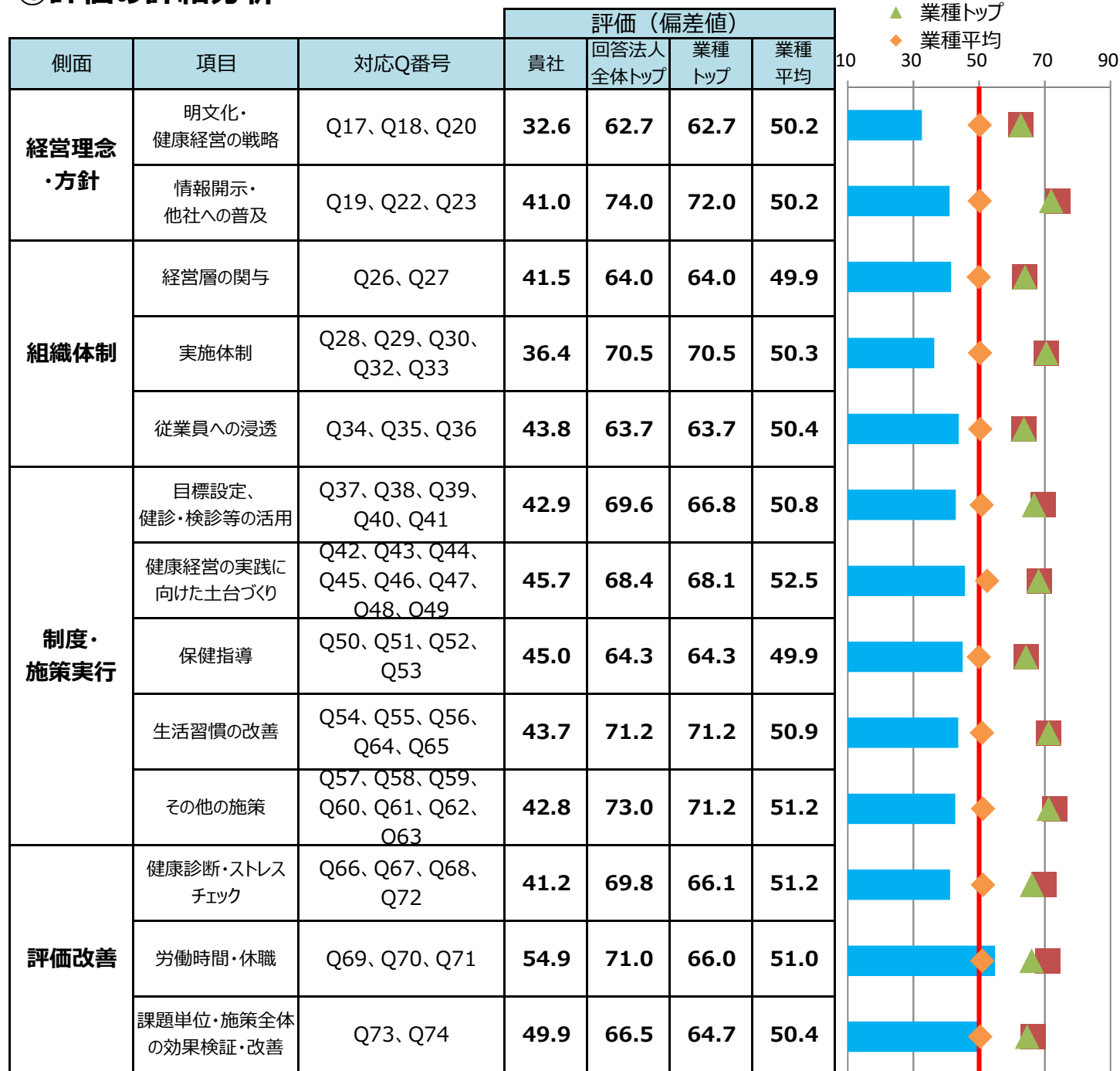
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2401~2450位	2601~2650位	2901~2950位
総合評価	-	-	40.5(-)	40.8(↑0.3)	41.3(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.cc9.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	サンクスカード記入や社内行事参加をポイント化・現金化し、社会貢献するハッピーシェアポイント制度				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	エレベーターではなく階段の利用を促すための社内アナウンスや掲示を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有休取得率の更なる向上 (2020年度85.5%、2021年度91.8%) 社内の取得目標を【取得率90%以上】とし、2021年度時点で達成はしたもののこの90%を一時的なものではなく継続する必要があったため、様々な施策を行った。
	施策実施結果	有休を取得することが当たり前の風土を創るため、年間で90%以上の有休を取得したスタッフを表彰、有休の活用事例を社内掲示板にて発信。また、有休申請をペーパーレス化することで取得に対するハードルを下げた。
	効果検証結果	2022年度の有休取得率【92.8%】 現状維持ではなく、取得率を向上させることができた。 また、社内のスタッフの有休取得へのイメージが“取りやすいもの”に変わったため、ワークライフバランスを意識するスタッフも増え、業務効率化に対する姿勢が積極的になった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヒューマンレーションネクスト株式会社

英文名：Human Relation Next Inc

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

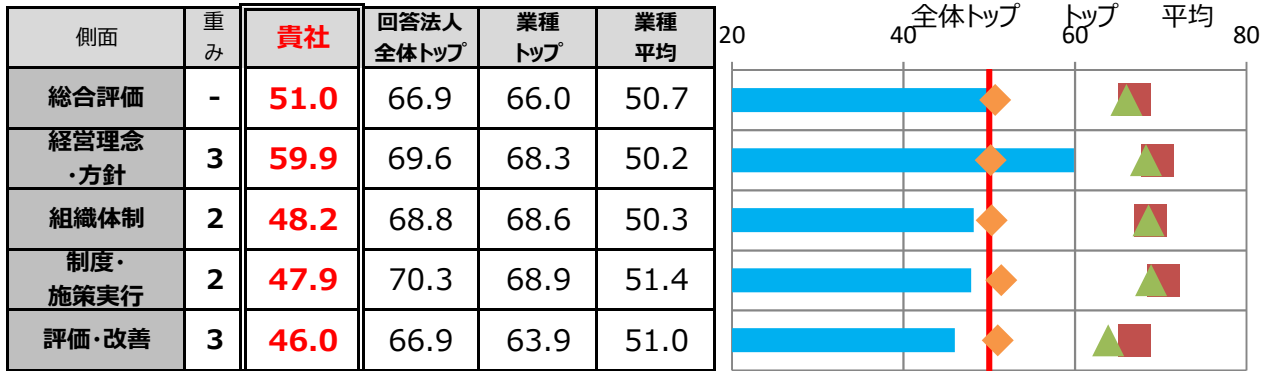
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価：**51.0** ↑0.6 (前回偏差値 50.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



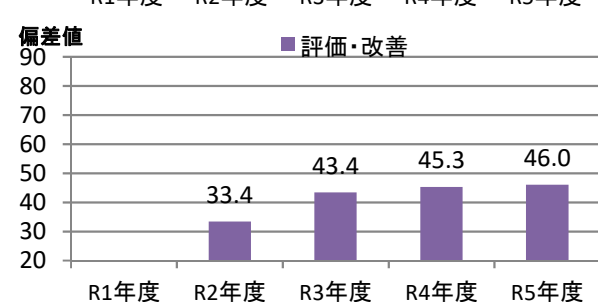
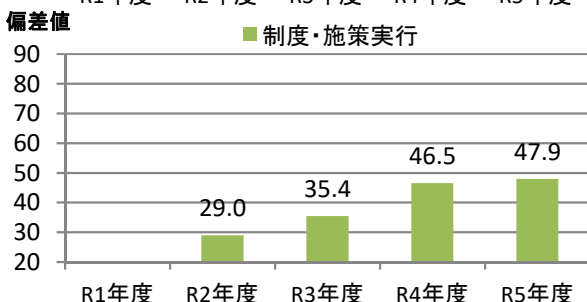
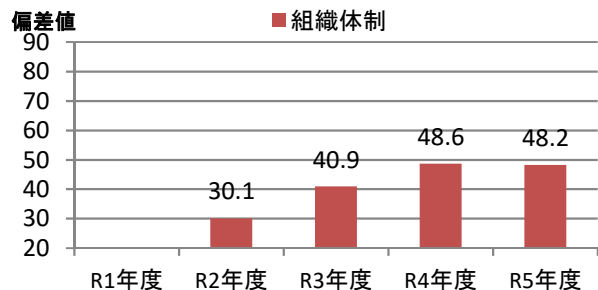
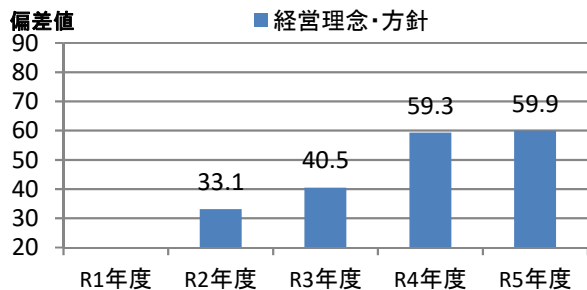
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

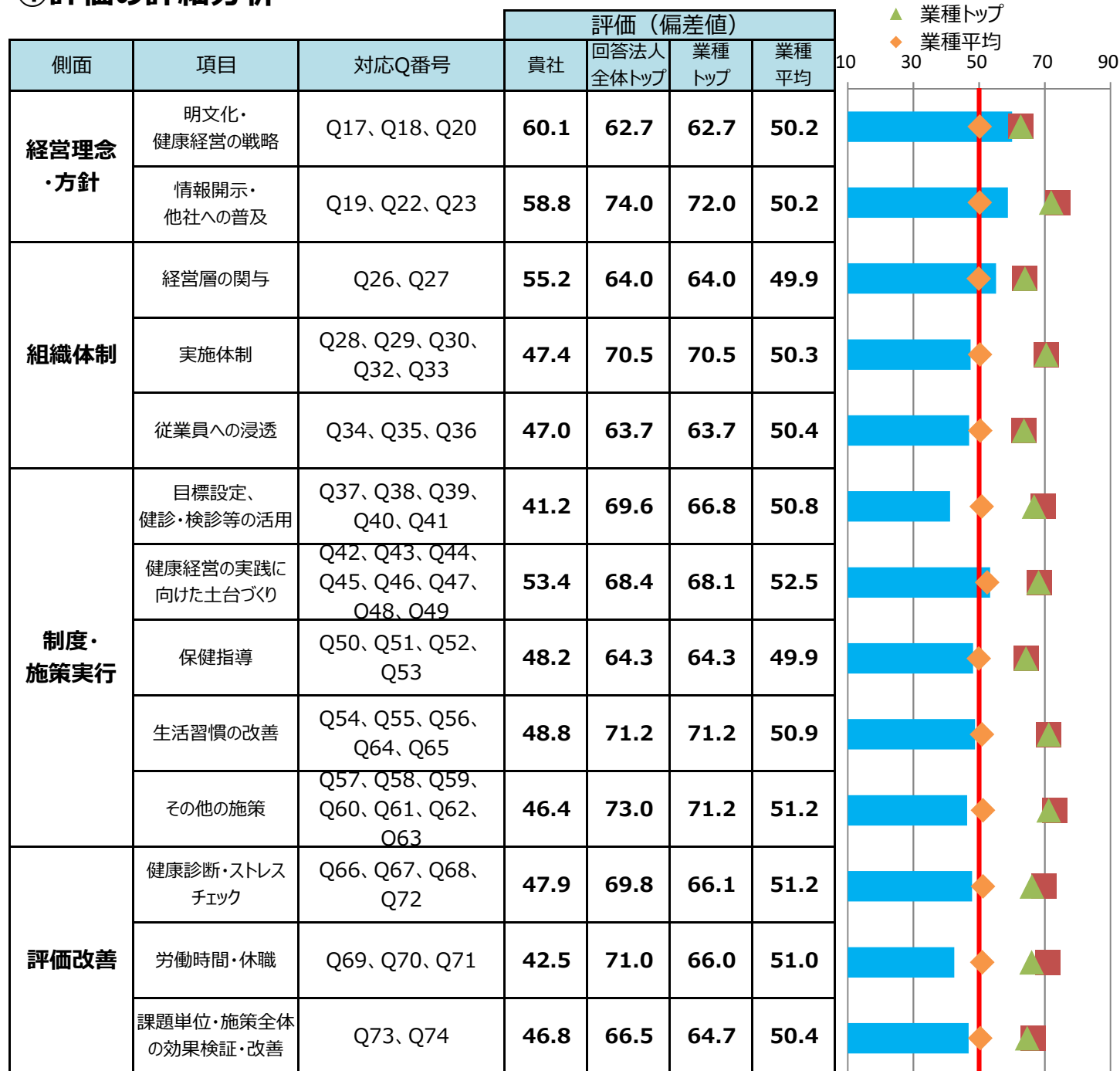
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2401~2450位	2401~2450位	1601~1650位	1651~1700位
総合評価	-	31.8(-)	40.4(↑8.6)	50.4(↑10.0)	51.0(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康で安心して長期に渡り就労できる環境の構築・維持が高いパフォーマンスの発揮に繋がりを、事業を継続的に飛躍させる上で重要と考えており、2027年までの5か年計画においてワークエンゲイジメント（UWES17項目）の目標を掲げており、現在は3.3となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	当社で取り組む業務において社会への貢献や自身のキャリアなどを踏まえたやりがいを見出しながらも、ライフスタイルを尊重できる環境を作ることで高いパフォーマンスを出せるようになることを期待している。具体的な指標としてワークエンゲイジメントを3.8以上となるよう目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 人手不足が深刻化する昨今において、安定的に事業の拡大に取り組むうえで企業価値の継続的な向上は不可欠であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	パフォーマンスの向上による、現在の取引先からの信用創造や、ワークライフバランス・女性活躍を推進することで、新規採用へと繋げたい。また、様々な取り組みを形にすることで新しい会社資格の取得などにも繋げ、更なる企業価値向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hr-next.co.jp/policy/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	0	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	プライベートな会話やオンラインゲームを一緒にやるためのやり取りができるよう、チャットツールの提供。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	半年ごとに全従業員を対象として歩数の記録の提出を依頼し、記録上位者への表彰を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	28.4	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のストレスチェックにおける高ストレス者は6.6%と2020年度との比較では改善傾向の数値結果であったが、技術職の部署の総合健康リスクが本社部署と比較してもリスク値が高く改善が必要である。
	施策実施結果	役職（部門長以下も含む）による、定期面談の実施及びキャリアデザイン・メンタル不調の確認などを行った。
効果検証結果	2022年度のストレスチェック結果では、高ストレス者の割合は6.7%と高ストレス者の減少には繋がらなかった。技術部署の総合健康リスクは（100→107 96→83）と一部部署についてはリスク値の低減を確認した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2021年の社員アンケート中の「ワークライフバランスについて、あなたの現在の状況でより近い方を選択して下さい。」という設問に対し、9.7%が「やりがいや充実感はなく、仕事に追われプライベートの時間がない」に近い選択肢を選び、31.8%が中央値を選択した。会社への満足度や生産性に影響する可能性があるため、改善が必要である。
	施策実施結果	2021年から導入した、1時間単位の有休や年次有給休暇の取得推奨及び、全社的な残業時間に関する方針の周知・個別の勤務時間調整などを行った。
効果検証結果	2022年の社員アンケートのにおいて、課題で挙げた設問に対し、8.7%が「やりがいや充実感はなく、仕事に追われプライベートの時間がない」に近い選択肢を選んだ。わずかではあるが、改善が見られた。また、「やりがいや充実感があり、責任を果たしつつ個人の時間を持っている」については12.3%→16.6%にUPした。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：行政システム九州株式会社

英文名：

■加入保険者：ふくおかICT健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

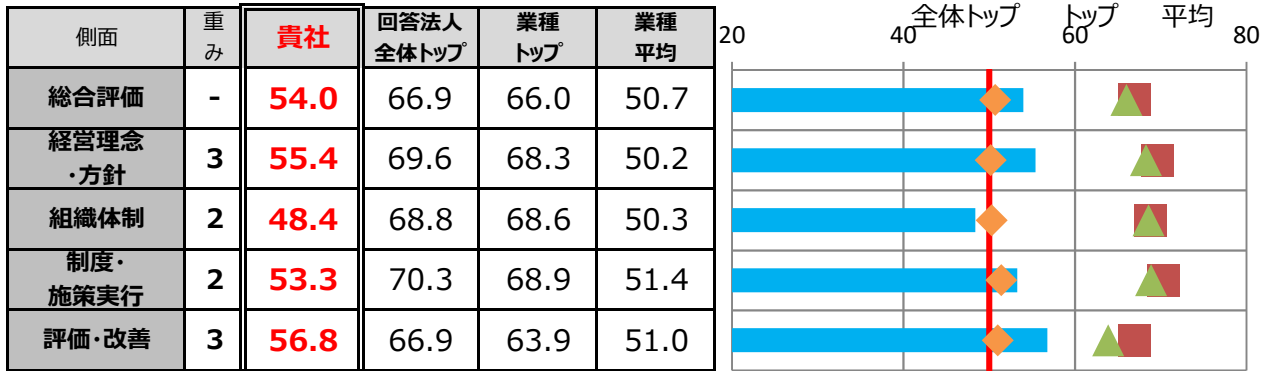
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1251～1300位** / **3520社中**

■総合評価：**54.0** ↑2.2 (前回偏差値 51.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



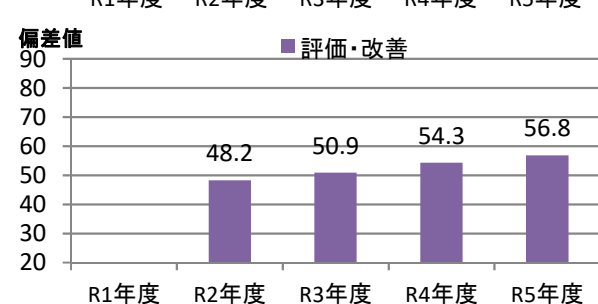
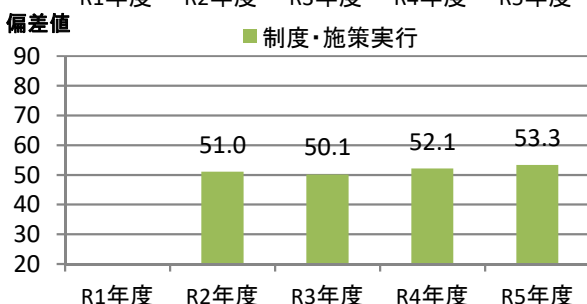
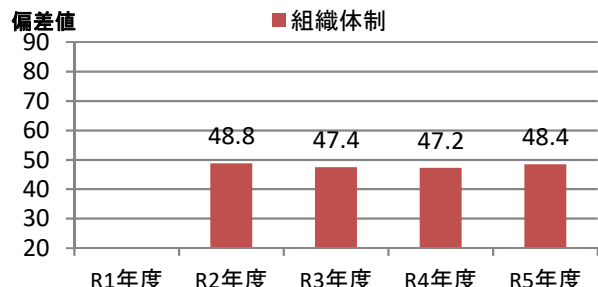
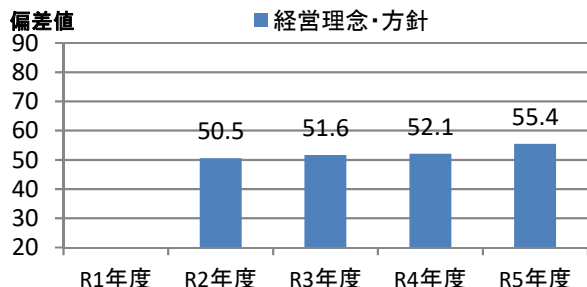
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

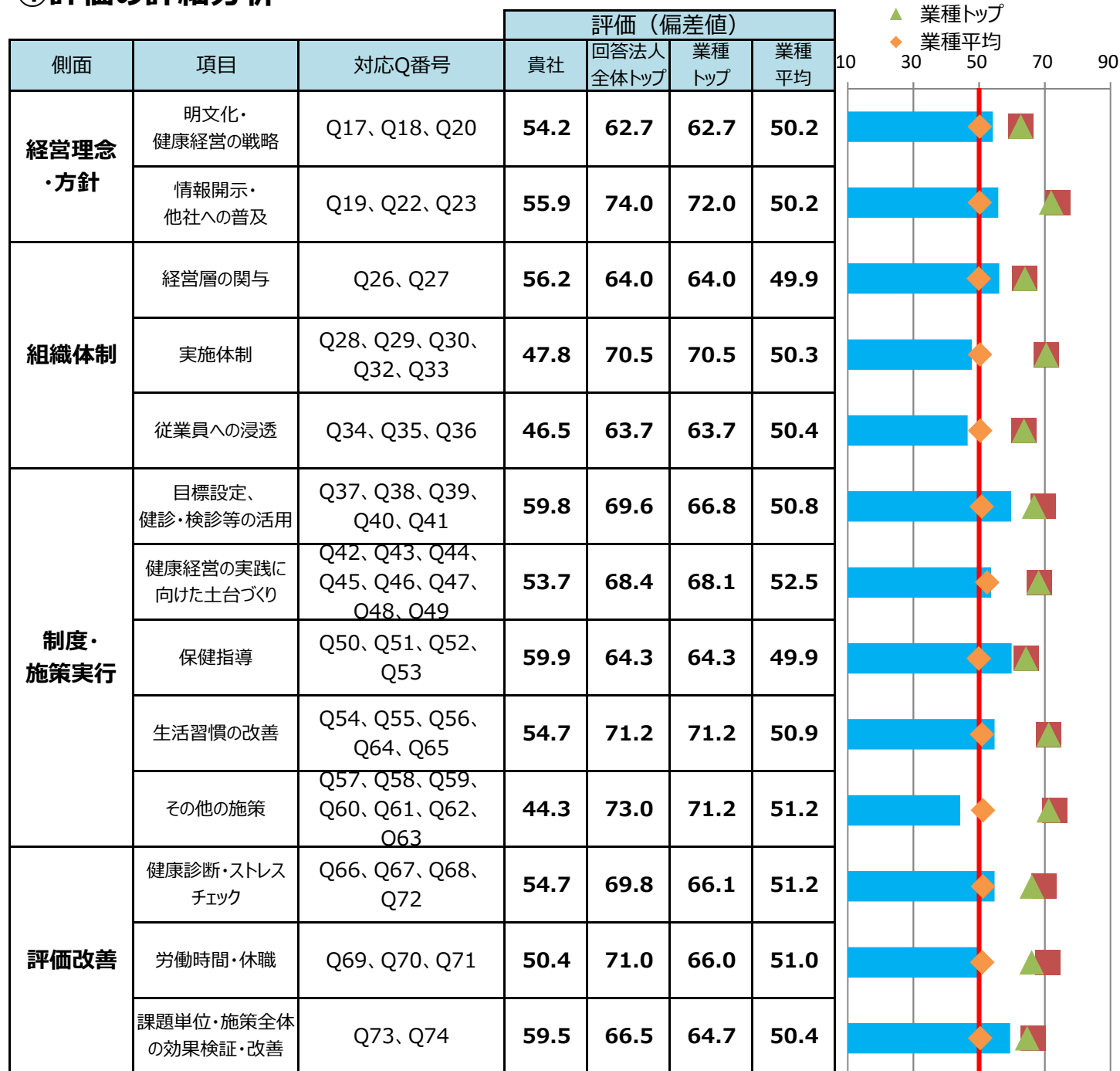
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1401～1450位	1551～1600位	1451～1500位	1251～1300位
総合評価	-	49.6(-)	50.3(↑0.7)	51.8(↑1.5)	54.0(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 組織の活気や社員のワークエンゲージメントが低いこと。また、グループ会社間や社内において、縦割りになっていると感じている社員の多いことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	“仕事にやりがいをもって生き生きと働ける職場である”と感じられる社員が増えることを期待する。具体的な指標として、ストレスチェック組織分析における「ワークエンゲージメント」と「組織の一体感」の値が、5年後の2025年に2020年の結果と比較して5%向上させることを目指す。そのために、KPIを「活気」と「上司・同僚サポート」と定め、個人と組織の健康に注力した健康経営の施策を通じ年々2%ずつ向上させる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management-ask/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management-ask/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management-ask/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	22	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感動した社員の活動を社内HPに掲載し、全社員が賛同するものにポイントを付与する。高評価者は				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	日頃の野菜摂取量を確認するためのイベントとして、ベジチェック測定会を開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社内HPに歩数を登録しランキング形式で掲載している。参加者には一定期間毎に抽選で景品を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	89.7	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	有所見者率が年々1~2%ずつ増加しているが平均年齢上昇との因果関係は見られず、若年層でも有所見者が増えている。二次検査対象者への受診勧奨は毎年行っているが、対象者の受診意思を高めることができず一部未受診者が発生していた。また、二次検査対象には至らないが生活習慣病予備軍の社員やすでに治療中の社員に対するフォローアップには力を入れられておらず、ヘルスリテラシー向上活動や健康意識を高める必要性があった。
	施策実施結果	血糖値に関するセミナーを全社員向けに行い、健診結果において血糖値が一定の基準に該当する社員は必須受講とした。また二次検査対象者だけでなく経過観察や治療中社員も含め、保健師面談でフォローを行った。
効果検証結果	二次検査受診率は98.1%で、未受診者には、管理職や健康管理担当より受診勧奨を適宜行った。年々有所見者率が上昇している課題に対しては、直近2年で有所見者数が減少傾向にあり、2022年度は対前年度比4.9%減少となった。健康経営の推進による効果だと感じる。血糖値セミナーにおいては、よく理解できた45.5%・概ね理解できた51.5%、あまり理解できなかった3%、理解できなかった0%という結果となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	ストレスチェック組織分析結果において、「ワークエンゲージメント」が低いという結果となった。また社内縦割りと声も出ている。社員一人ひとりが声をあげられるような活性化した組織を目指し、日頃から思っていることを自由に話し合える雰囲気醸成、自分たちの組織をよくするために“自分たちが何をするか”という意識の醸成が必要である。
	施策実施結果	ボトムアップ活動として各課での組織改善活動を全社的に実施した。課長が傾聴の姿勢で課員に日頃から感じている事等を自由に発言させ組織をより良くするための改善策を作る。2022年度参加率は62.3%である。
効果検証結果	2022年度は年に2回ストレスチェックを実施し、総合健康リスク値の比較を行った。グループ全体の傾向として、2回目のストレスチェックでリスク値の高い(120以上)部門は期中のボトムアップ活動の参加率平均が42.9%と低く、リスク値の低い部門(90未満)は参加率平均が71.9%と高かった。またリスク値の低い部門の方が、前向きな意見が多く有意義な活動となっていることがわかった。今後も本活動を推進する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立医薬情報ソリューションズ

英文名：Hitachi Pharma Information Solutions, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

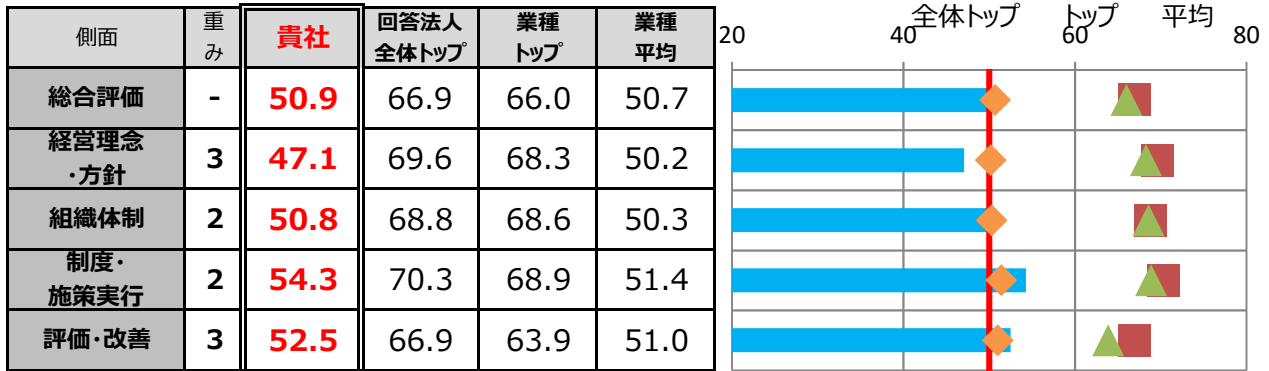
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価：**50.9** ↑4.1 (前回偏差値 46.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



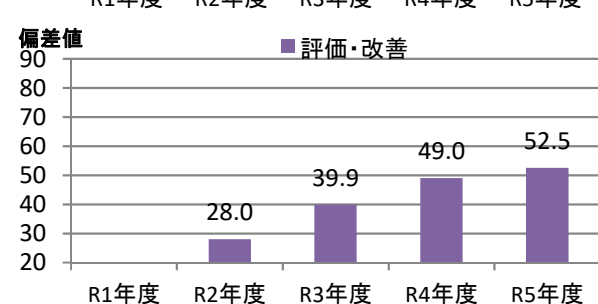
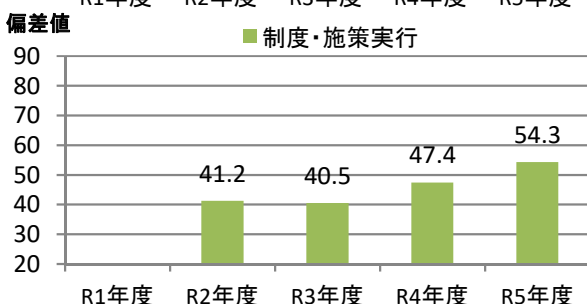
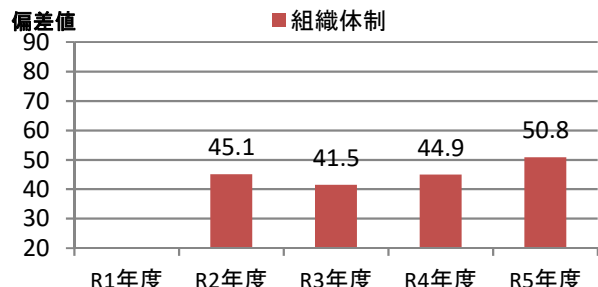
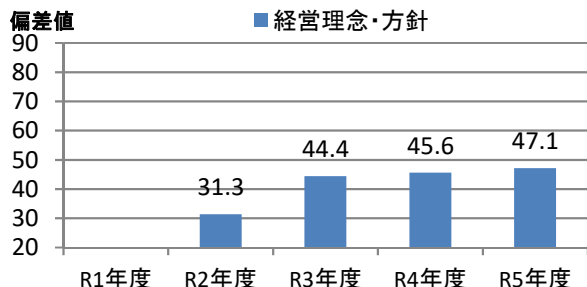
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

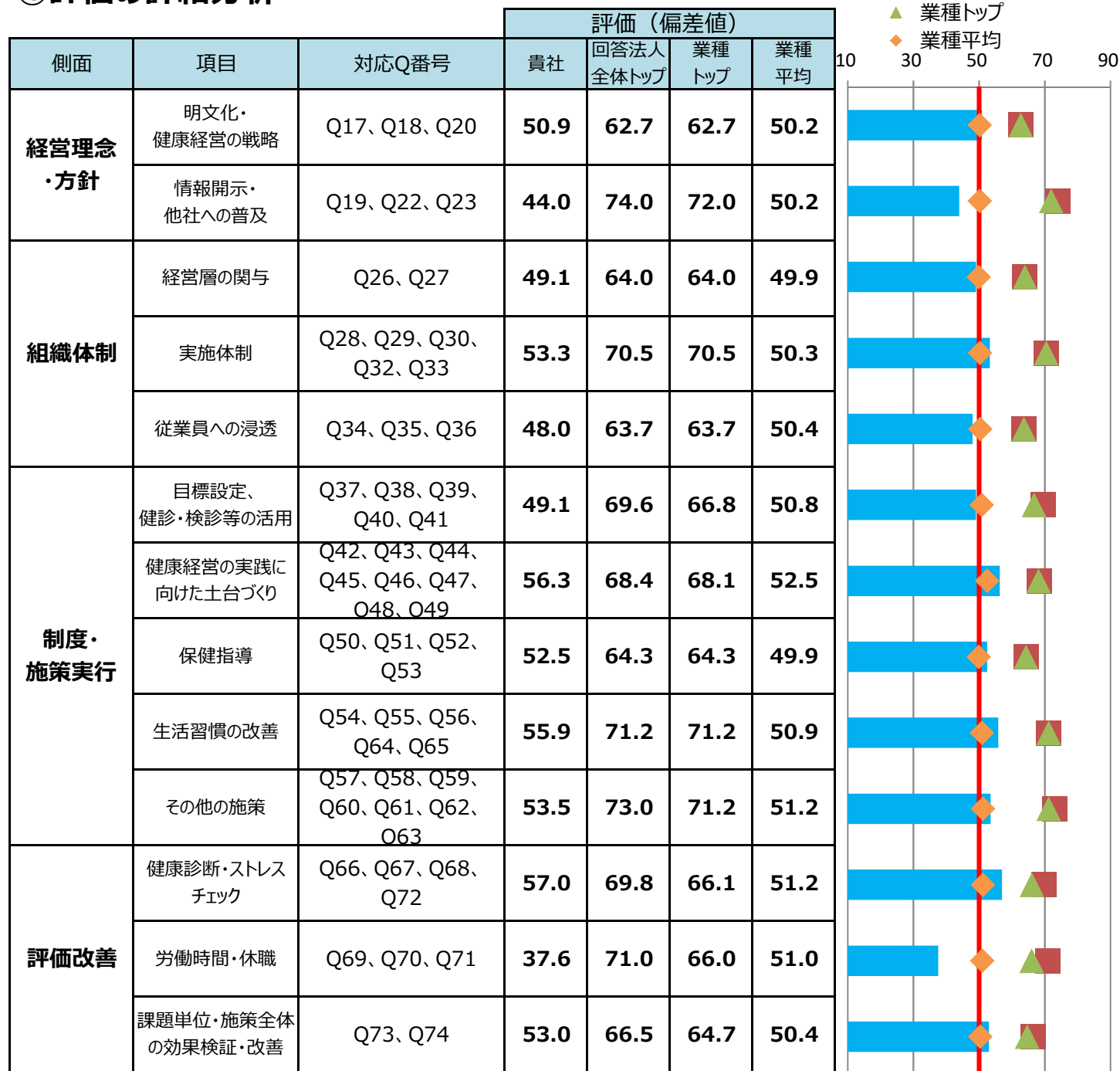
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2301~2350位	2351~2400位	2051~2100位	1701~1750位
総合評価	-	35.1(-)	41.7(↑6.6)	46.8(↑5.1)	50.9(↑4.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「不健康や休職による生産性の低下の防止」および「従業員の仕事満足度の更なる向上」を課題としているが、前者については「アブゼンティーズム」「プレゼンティーズム」の低減が課題である。後者については毎年実施している従業員サーベイの項目の「ワークエンゲージメント指標の更なる向上」が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス不調者の減少（罹病率で2.0%→1.5%）、ストレスチェックの受検率の増加（95%→100%）をめざすことでメンタル不調者の低減をめざす。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員満足度が高いと、従業員は高いモチベーションの中で主体的に仕事に取り組むようになるため、生産性を向上する事を目的とし、モチベーションの高い従業員同士の相互作用も期待でき、企業全体の利益につながるため、従業員の仕事満足度をいかに高めていくかが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	会社の企業理念が浸透や従業員の一体感をもたせ、従業員満足度を高め、生産性向上を図るため、年休取得日数の向上や長時間労働の縮減の取組を実施したワークライフバランス取組みや社内のコミュニケーションを活性化を実施し、ワークエンゲージメント指標の向上をめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	各事業所のコミュニケーション活性化策として対面での交流会を開催。東京125名。大阪118名参				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合の取組の一つである、ウォーキングキャンペーンを安全衛生委員会及び社内通知で周知				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	全社の平均残業時間は22年度平均で30時間ではあるが、個人別に見ると長時間労働が恒常化している従業員もおり、業務分担が偏っている可能性がある。また、年休の取得状況についても取得日数に大きな偏差がある。従業員の仕事満足度のさらなる向上を図るうえで、従業員一人ひとりのワークライフバランスの充実に向け、長時間労働への縮減と計画的な年休取得推奨に取り組む必要がある。
	施策実施結果	長時間労働者に対しては産業医面談（22年度：述べ50名）を実施。恒常的な長時間労働者に対しては管理監督者へ原因及び業務分配への提言。 年休取得推奨日（22年度9日）を設定し年休取得しやすい環境を整備。
効果検証結果	平均時間外は管理職37.97H/月と昨年差2.11H増加、非管理職23.49H/月と昨年差3.00H改善。長時間労働者（45H）は69名と昨年差4名改善。年休取得日数は、一人平均16.9日/年取得と昨年差+1.5日。年休取得日数については年休取得推奨日を設定した効果が現れており、23年度についても毎月年休取得推奨日を設定すること（祝日が複数ある月は除く）で、年休取得推奨日（14日）を昨年より増やした。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍のため在宅勤務が浸透しつつあり、メリットがある反面、コミュニケーション不足等の課題があった。20年度は幹部と従業員が直接情報共有出来る、タウンホール（ランチ）ミーティングを実施。21年度も同じくタウンホールミーティングを開催。22年度については、部内間でのコミュニケーションを活性化させる事に取り組んだ。
	施策実施結果	社内または部門間のコミュニケーションを活性化させる手段として、オンライン懇親会の実施を推奨。オンライン懇親会の費用は会社側負担とし、社内ですべて11回開催され、のべ117名が参加した。
効果検証結果	コミュニケーション活性化の更なる促進を目的に、会社側と従業員代表との意見交換会を開催した。社員会からも懇親会の実施と費用負担について継続してほしいという要望もあったことから一定の効果はあったと考えられる。23年度もオンライン懇親会ではなく、リアル懇親会の実施を推奨するとともに、各拠点単位で150人規模でのリアルイベントも開催し、コミュニケーションがさらに活性化できる機会を増やす計画である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トスコ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

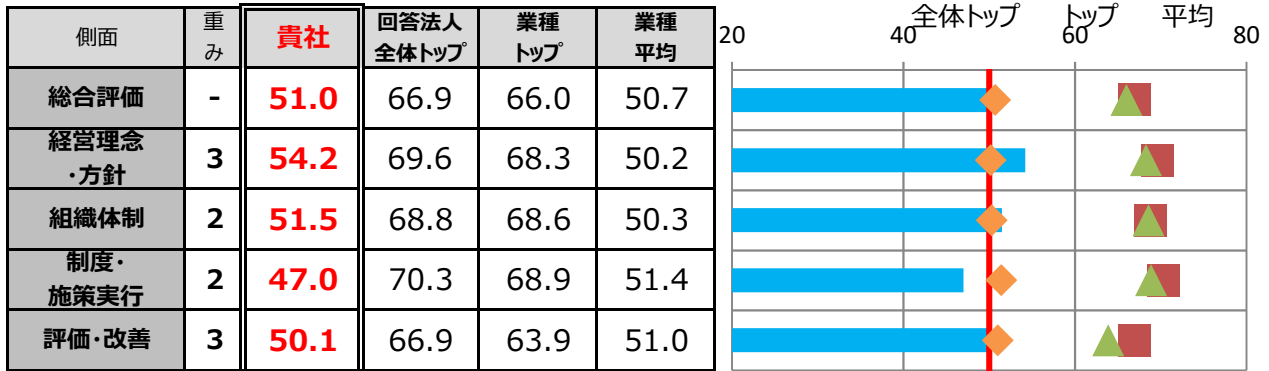
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.0** ↓1.6 (前回偏差値 52.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



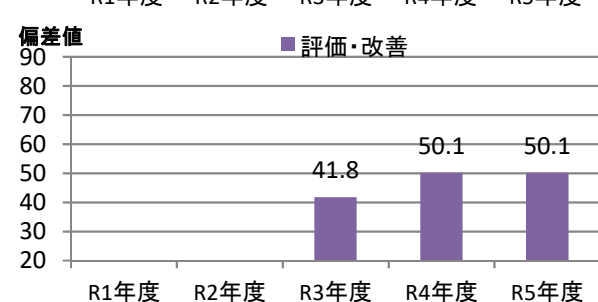
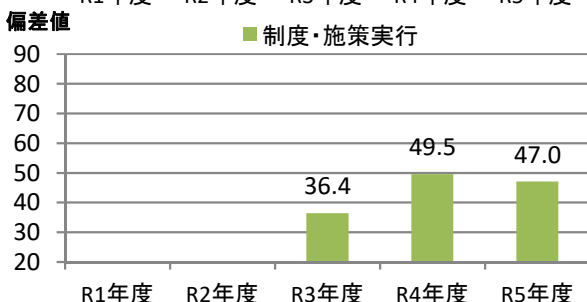
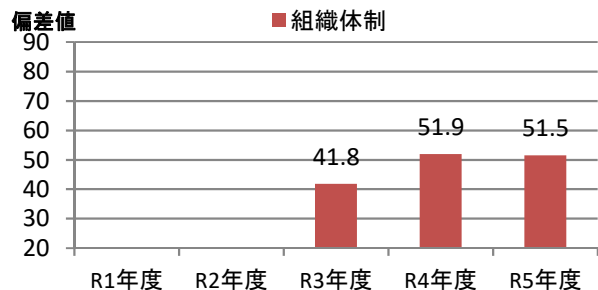
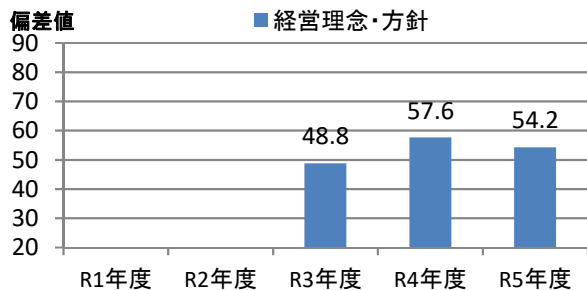
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

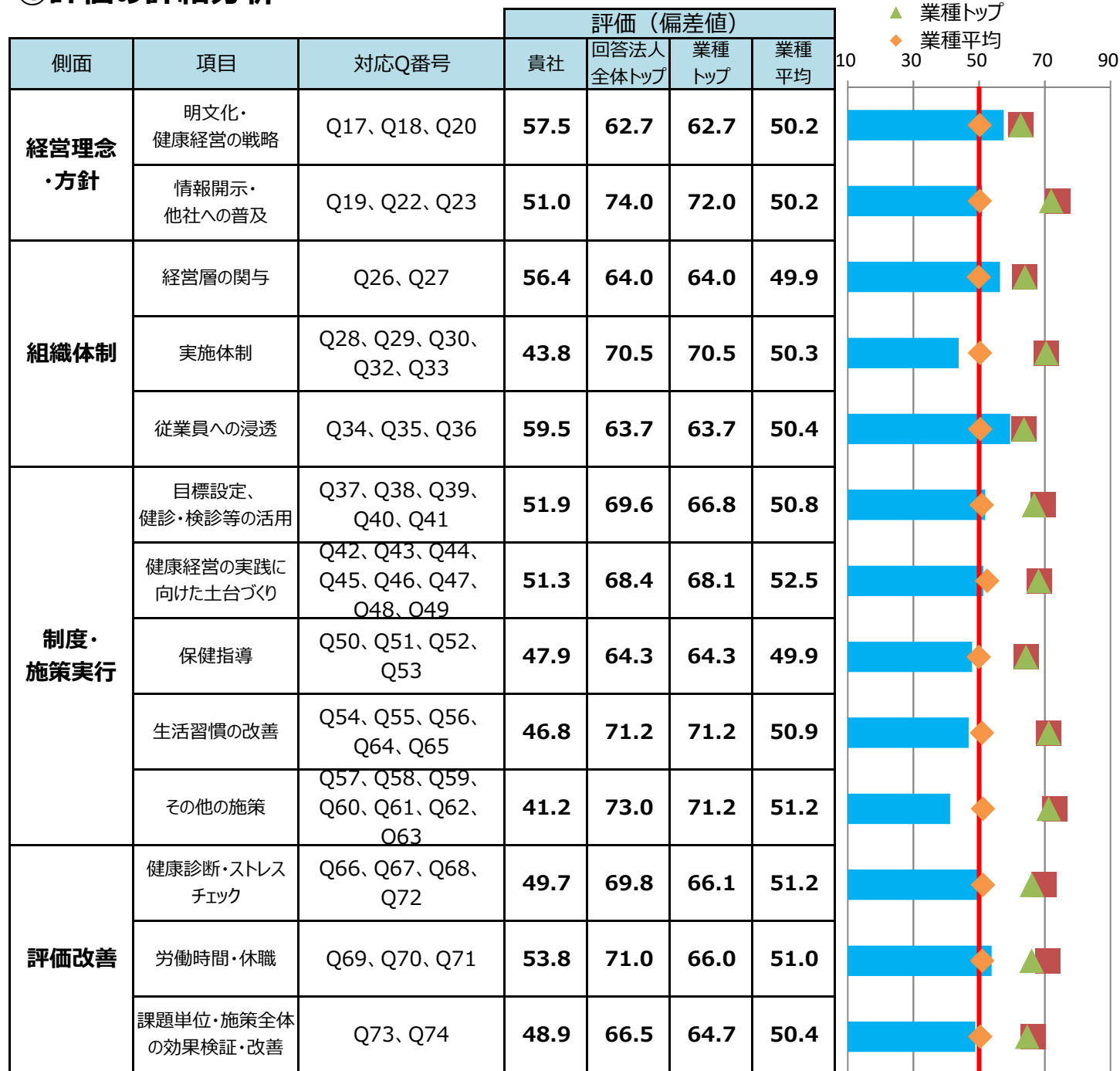
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2251~2300位	1351~1400位	1651~1700位
総合評価	-	-	42.8(-)	52.6(↑9.8)	51.0(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 不健康や疾病による生産性低下の防止
	健康経営の実施により期待する効果	・アブゼンティーズム（傷病による欠勤）の低減 ・プレゼンティーズム（出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況）の低減 ・ワーク・エンゲイジメント（メンタル面での健康度）の向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tosco.co.jp/company/health.html https://recruit.tosco.co.jp/data

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	研修で使用したカロリー量を把握できる「食の栄養バランスチェック」ツールを全社員へ展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォークラリーイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	38.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康診断結果の「血糖リスク」「運動習慣」の数値を目標値に近づける
	施策実施結果	①日々のリフレッシュ体操実施し約60%参加 ②ウォーキングイベントの開催し22.6%参加 ③肩こりや腰痛予防に繋がる研修を実施し54%参加
効果検証結果	効果検証は、健康診断結果を基に健保組合からの結果報告から「血圧リスク」と「脂質リスク」の数値が減少した。 また、今期の施策を実施した結果、『運動』を意識する声が社員から聞こえるようになりました。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康診断結果の『喫煙率』を目標値に近づける
	施策実施結果	①禁煙に繋がるイベント開催し、2名が禁煙に成功。 ②喫煙に関する研修を実施し、44%の社員が参加。
効果検証結果	効果検証は、健康診断結果を基に健保組合からの結果報告から「喫煙率」の数値が減少した。 また、今期の施策を実施した結果、『禁煙』を意識する声が社員から聞こえるようになりました。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータエマーズ

英文名：NTT DATA EMAS Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

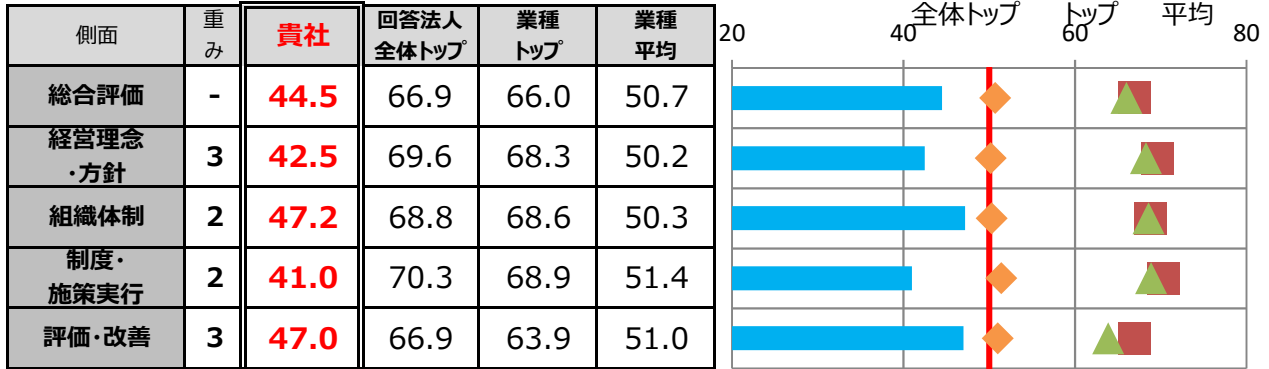
①健康経営度評価結果

■総合順位：**2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価：**44.5** ↑2.6 (前回偏差値 41.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



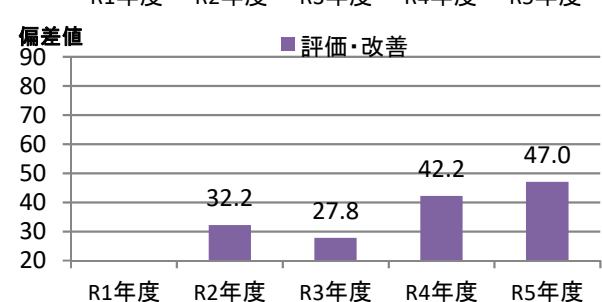
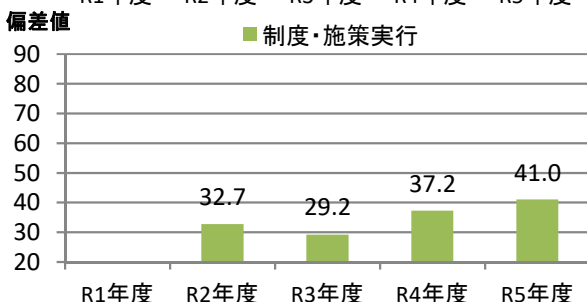
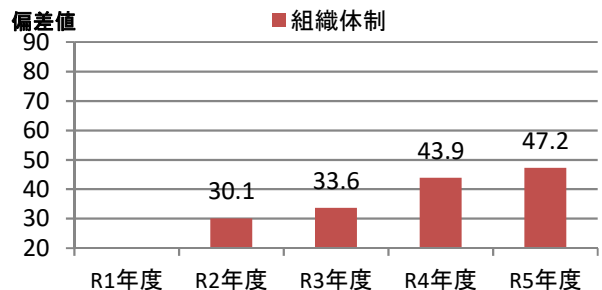
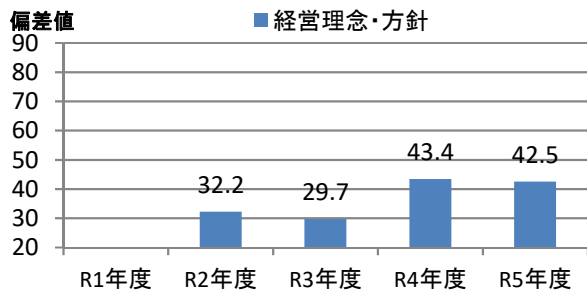
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

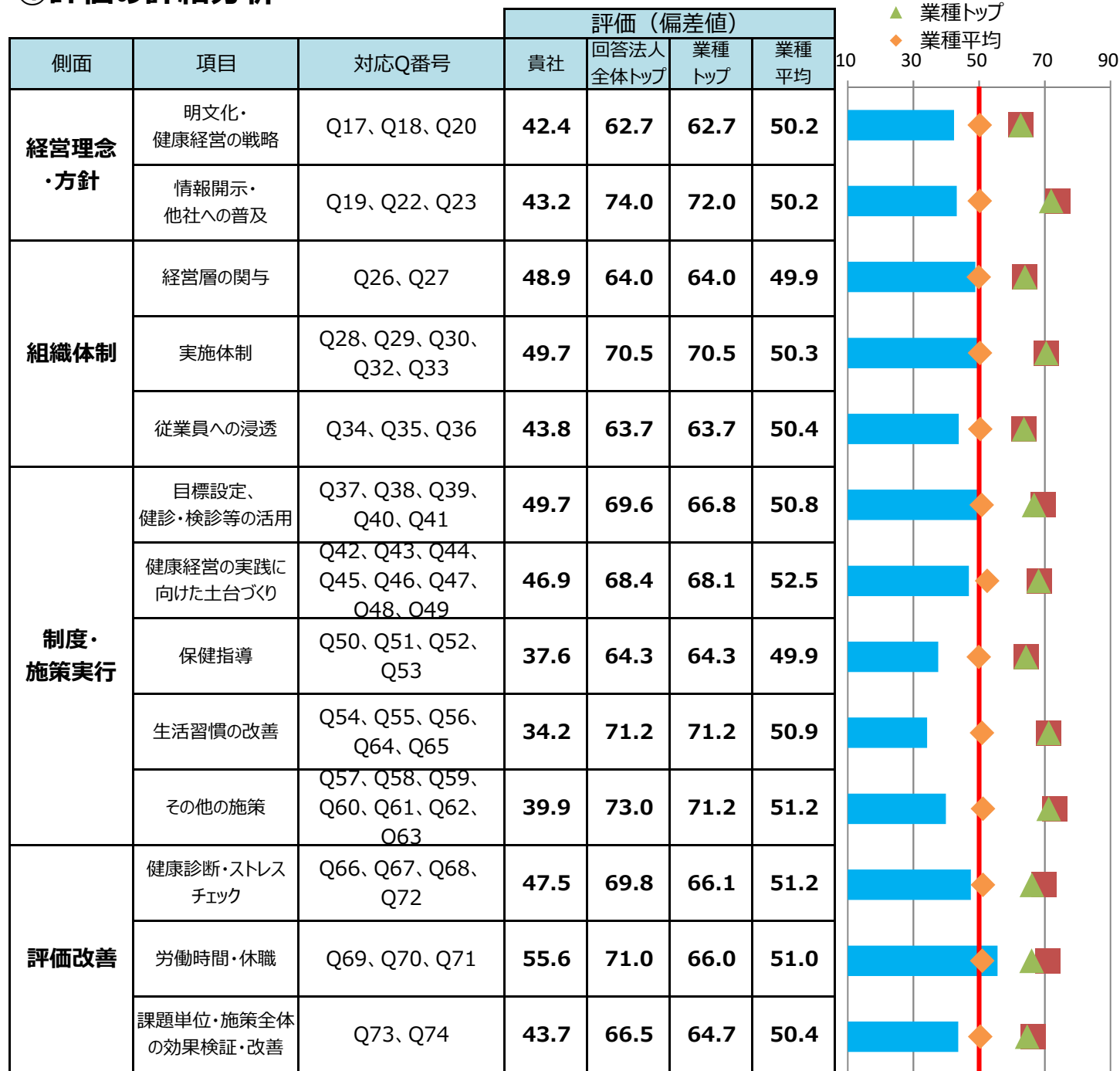
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2401~2450位	2751~2800位	2551~2600位	2551~2600位
総合評価	-	31.9(-)	29.8(↓2.1)	41.9(↑12.1)	44.5(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人的資源が限られてくる中、社員のエンゲージメントを高め、パフォーマンスをアップさせ、労働生産性を向上させること。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nttdata-emas.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.2	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員間コミュニケーション活性化の一助として東京ディズニーリゾート®の割引チケットを社員に配布				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.5	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	適正体重維持・運動機会の増進等のために、提携先スポーツクラブを社員に周知・利用推進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍により、例年開催していた対面でのキックオフや社員対象のパーティー、研修や研修後の懇親会ができなくなり、社員間コミュニケーション不足が課題であった。
	施策実施結果	社員間コミュニケーション活性化の一助として東京ディズニーリゾート®の割引チケットを社員に配布
効果検証結果	社員の21.5%が利用し、コミュニケーションの促進が図られたとの声をもらった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナの大流行により、医療機関がひっ迫しコロナ罹患を早期に判明させて、周りへうつすことや重症化の被害を最小限に抑えたいが、発熱外来やPCR検査場などが混み合っただけで検査ができない状況があった。
	施策実施結果	従業員全員にコロナの抗原検査キット（3個）を配布した。
効果検証結果	2023年3月末での社員の感染率が約22%（100人÷443人）と、同時点の東京都の感染率約30%（430万人÷1400万人）を下回っており、一定の効果はあった。従業員100%に配布し、すぐに検査できて便利であった、すぐ判明したので感染拡大を防げた、費用面でも抗原キットは高いので会社からの提供があり助かったと多数意見をもらった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士通 IT マネジメントパートナー株式会社

英文名：Fujitsu IT Management Partner Co.,Ltd.

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

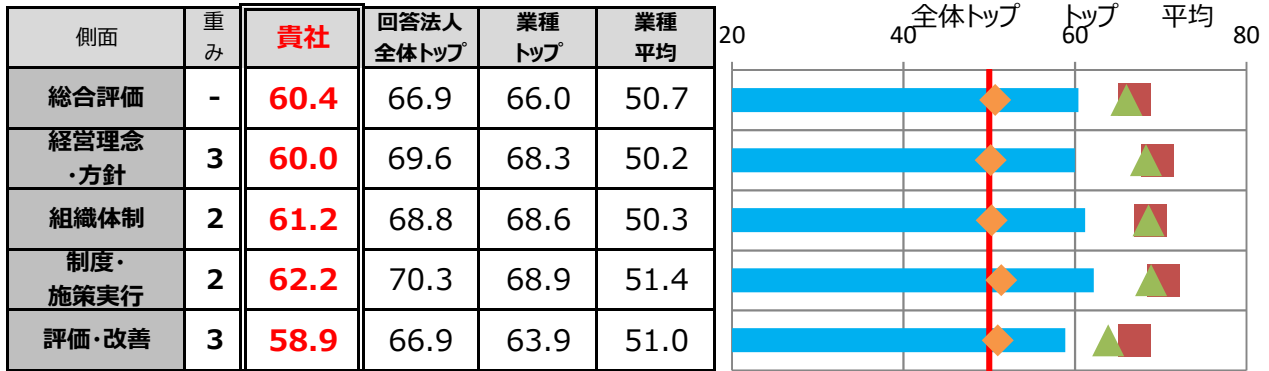
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520 社中**

■総合評価： **60.4** ↑2.9 (前回偏差値 57.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



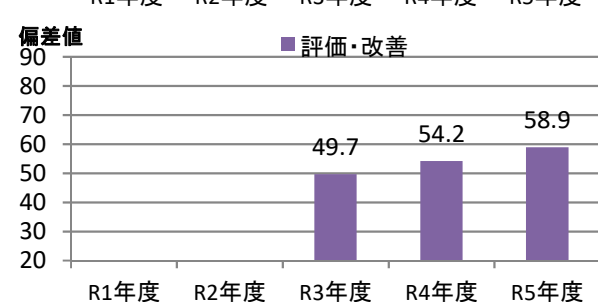
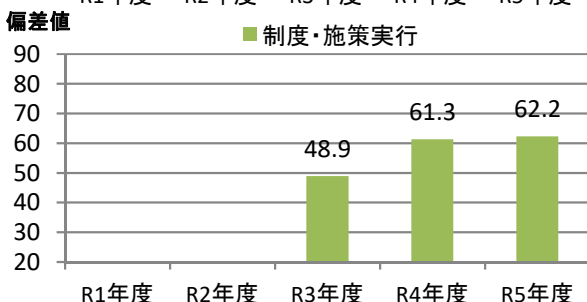
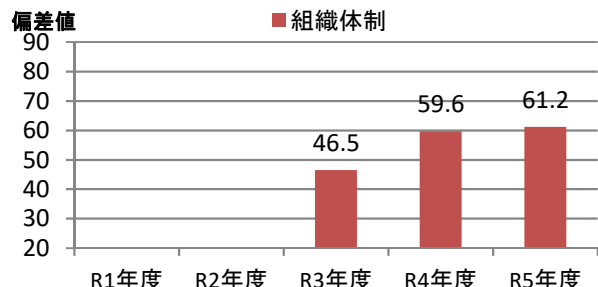
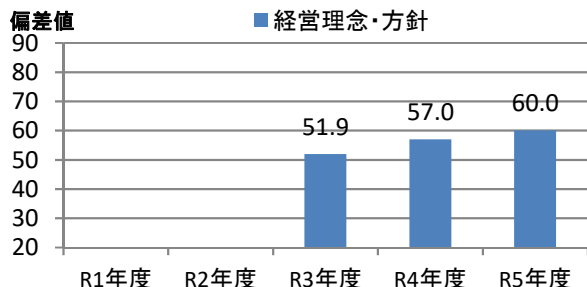
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

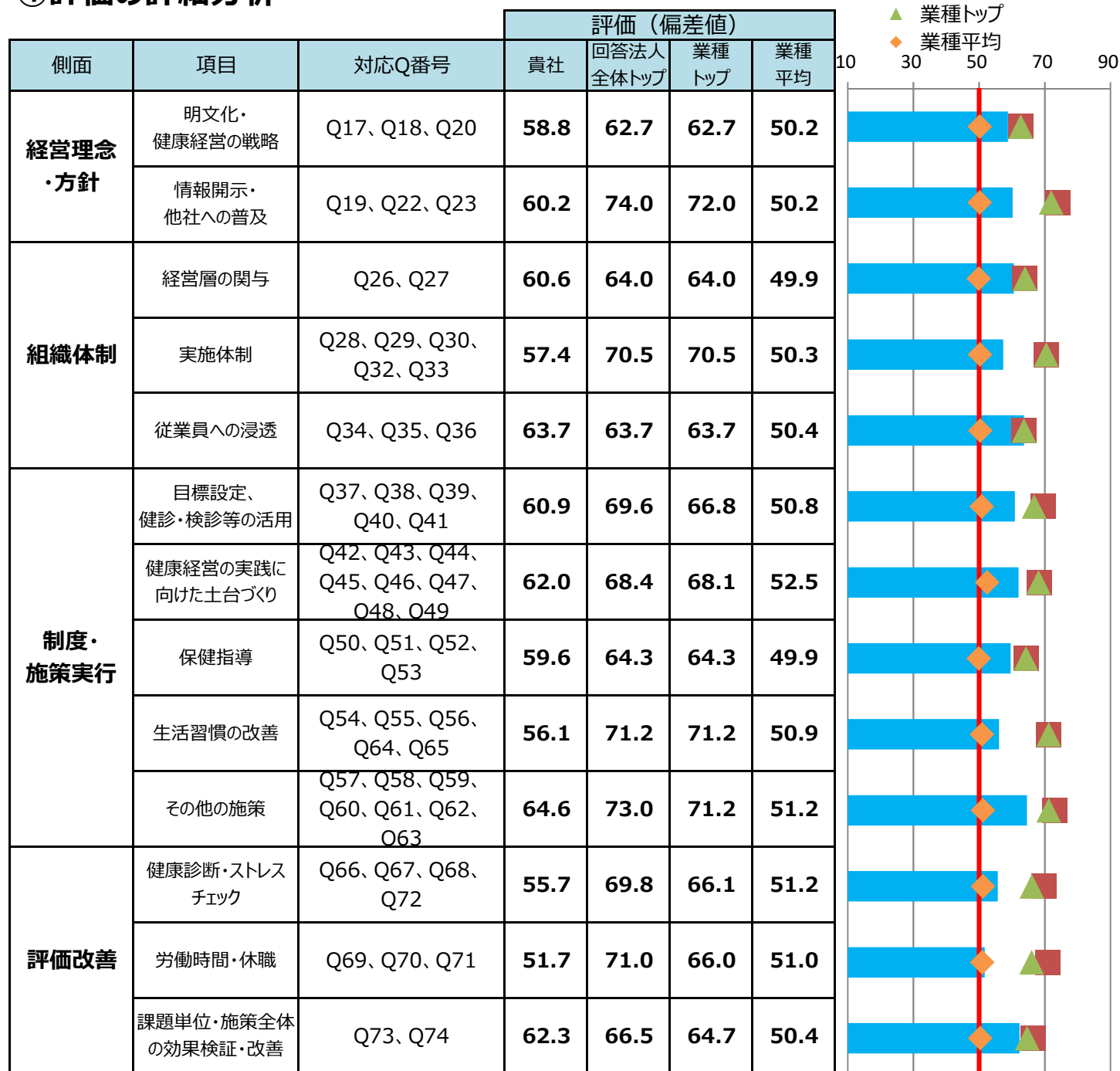
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1601~1650位	751~800位	601~650位
総合評価	-	-	49.6(-)	57.5(↑7.9)	60.4(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 お客様のビジネスをとめないことにより、お客様がBtoB、BtoC領域を通じて目指す社会的責任に寄与しているため
	健康経営の実施により期待する効果	健康課題に対してPDCAを回し、社員一人ひとりの健康意識を醸成するため、運動習慣・食事習慣の改善の機会を提供し、社員の健康診断有所見率の改善を目指す。経営方針に掲げる真のWell-Being経営の土台としてHealthy-Beingの実現につながる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fitpc/about/#tab-d-07

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fitpc/about/#tab-d-07				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fitpc/about/#tab-d-07				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fitpc/about/#tab-d-07				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部門毎に職場懇談会、ラーニング&コミュニケーションのイベント開催を促進し、費用補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	kencomというアプリ利用を推進し、食生活改善に向けた情報やウォーキングイベントに活用。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	半年に一度ウォーキングイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染による働き方の変化に伴い、事務所出社と在宅勤務のハイブリッド勤務が常態化した それに伴い、従業員の運動習慣及びコミュニケーション減少が課題となっている
	施策実施結果	社員間のコミュニケーション良化のために、半年に一度の定期的なウォーキングイベントに弊社独自の3つのコラボレーション企画（フォトコンテスト、清掃活動、徒歩帰宅訓練）を実施
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ウォーキングイベントの参加者が回を重ねるごとに増加（2022年秋の参加率58.6%。春から6.1%増加） 参加者のアンケート結果からは「健康意識の向上、運動習慣定着化が確認できた」「次回も参加希望」「他部署社員との交流が図れた」の意見が得られた
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック システムデザイン株式会社

英文名：Panasonic System Design Co., Ltd

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

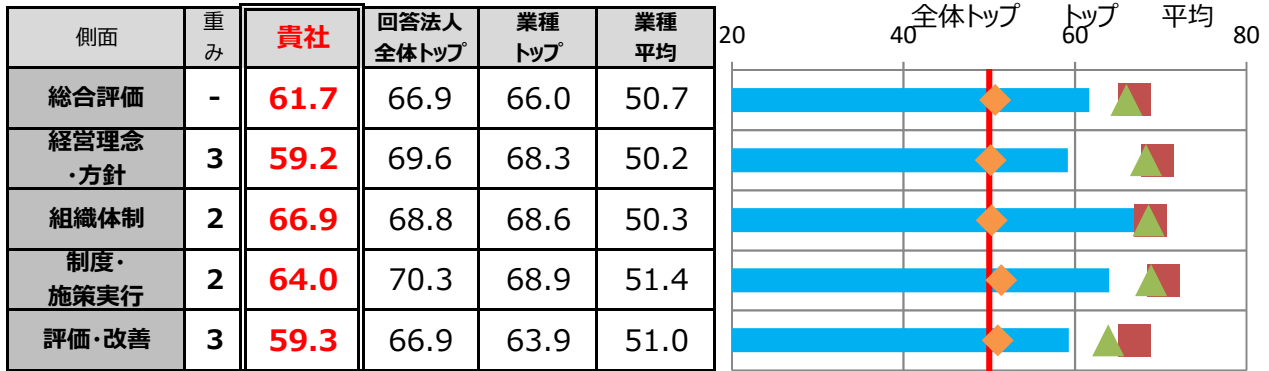
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520 社中**

■総合評価： **61.7** ↑4.4 (前回偏差値 57.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



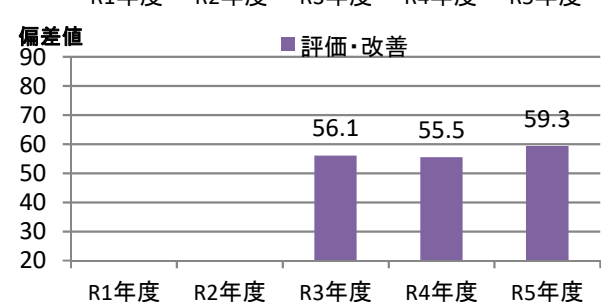
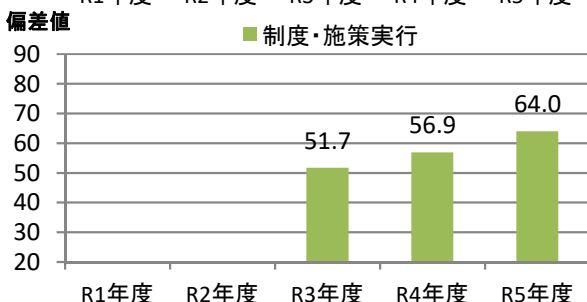
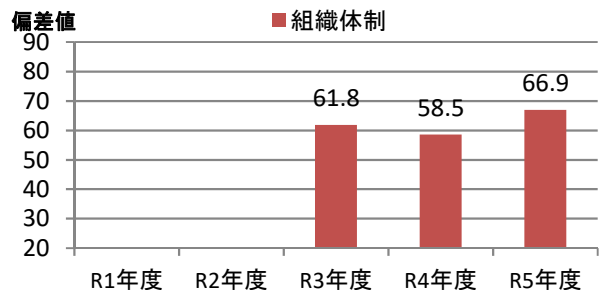
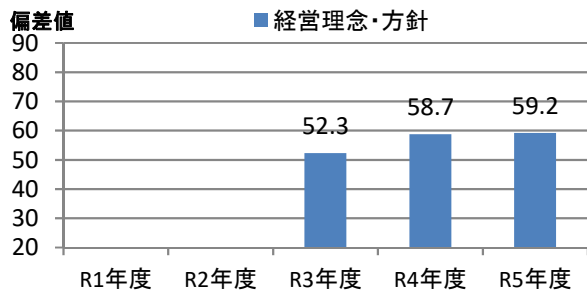
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

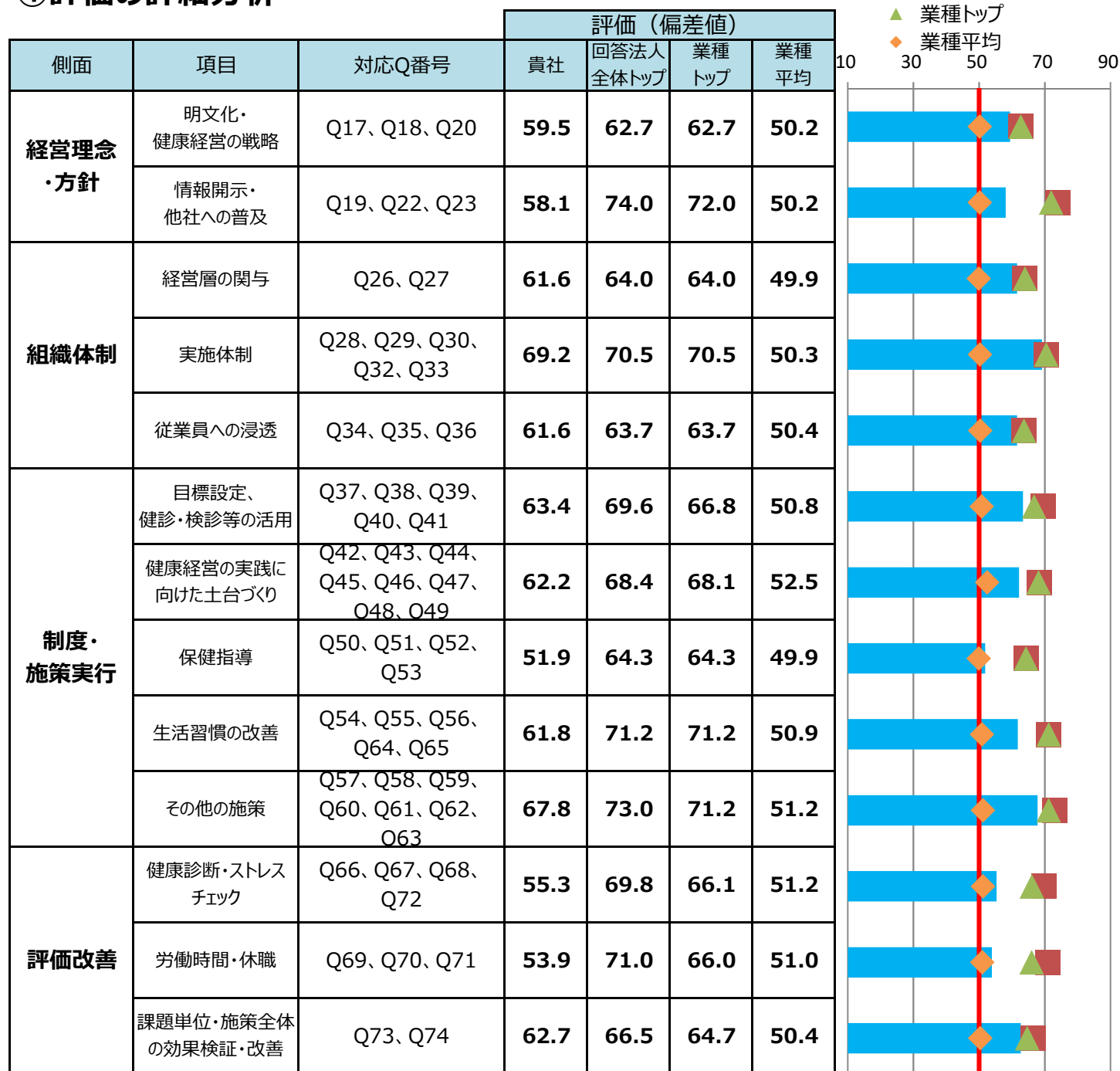
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	901~950位	801~850位	401~450位
総合評価	-	-	55.2(-)	57.3(↑2.1)	61.7(↑4.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業が持続的に成長するために、「コミュニケーション改革」や「ワークスタイル革新」「従業員の心身の健康維持・増進」への投資を行うことで、ワーク・エンゲージメントの向上やプレゼンティーズム、アブセンティーズムの低減を目指す。社員一人ひとりの健康維持・増進と社員・組織のパフォーマンス最大化により、「技術とデザインで新商品と新サービスを創造しサステナブルな社会」を実現する
	健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメントの向上、プレゼンティーズム・アブセンティーズムの低減、メンタルヘルス不調の抑制、健康起因事故労災ゼロ、従業員の心身の健康維持・増進を狙い、社員・組織のパフォーマンスを最大化できる職場環境を構築し、会社の持続的成長を実現する。その効果を表す指標として、従業員意識調査の「エンゲージメント」「社員を活かす環境」「個人の尊重」に着目し、肯定回答率向上を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 組織の活性化には、従業員一人ひとりのパフォーマンス向上に加え、従業員が所属する組織全体のコミュニケーション活性化が重要である。「DEI推進」「労務やメンタルヘルスなどの各種研修」「オフィス改革」への投資により、コミュニケーション機会を増やし、適切な労務管理やコミュニケーション不足によるメンタルヘルス不調の抑制に取り組むことで、コミュニケーション環境の充実と組織としての生産性向上を実現する
	健康経営の実施により期待する効果	アンコンシャスバイアス、ハラスメント、労務、メンタルヘルスなどの研修強化やオフィス改革などのコミュニケーション環境の充実により、社員の意識変容と行動変容を促し、活発で質の高いコミュニケーションができる風土醸成に繋げ、組織の活性化を実現する。効果確認項目として、従業員意識調査の「社員を活かす環境」「協体制制」「組織体制」、ストレスチェックの「組織の健康指数」「職場の一体感」の数値アップを目指す

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://group.connect.panasonic.com/psd/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://group.connect.panasonic.com/psd/company/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.8	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	活動や技術を紹介し、従業員間で評価・称賛し合い、ポイント結果からインセンティブ（表彰・賞				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理サイトでの食育動画やレシピの公開、カロリー記録などのアプリ提供により、食生活改善をサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	毎月のエクササイズ動画、健康情報発信や毎年の健康イベント開催により運動習慣の定着に繋げる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	29.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	34.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	毎年実施している従業員意識実態調査の結果から、コミュニケーションの活性化が社員エンゲージメントの向上に繋がると考えている。また、社員とのダイレクトミーティングでも、部門や拠点を跨るコミュニケーションを求める声も多い。さらに、働く人や環境、働き方が多様化する中で、自分と違ったバックボーンや考え方を理解し、互いに認め合うために、活発で質の高いコミュニケーションが実現できる環境・風土の醸成が重要である
	効果検証結果	コミュニケーション環境の充実とコミュニケーション促進施策により、従業員意識調査「社員エンゲージメント54%⇒55%、個人の尊重73%⇒77%、社員を活かす環境62%⇒66%」といった効果を確認。しかし、社員エンゲージメントは目標の57%に達していないことから、社員が求められる以上のことをやろうという気持ちになれるモチベーションアップの要素を加えたコミュニケーション施策を考える必要がある
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック、メンタルヘルス研修開催、休復職プログラムの丁寧な実施など対策は継続的に行ってきたが、この2、3年メンタル相談者は増加傾向にある。さらにハイブリットワークの定着により在宅勤務が増えたことで、「社員の变化に周囲が気づきにくい」「コミュニケーション不足から不安を感じる」といった声も耳にするようになり、社員のメンタルヘルスに改めて目を向ける必要がある
	効果検証結果	2022年は健康リスク値が90⇒86へ大幅に良化。また、従業員意識調査結果の職場フィードバック～改善施策検討～改善実施によりコミュニケーションが促進され、職場の組織体制57⇒58、協力体制49⇒51に良化。さらに、相談窓口の積極活用で本人や上司の早期気づきを促し、研修の充実により上司や周囲からの支援体制が強化（ストレスチェック：上司支援7.9⇒8.2に良化）され、メンタルヘルス不調の抑制に繋がった

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本オーエー研究所

英文名：Nihon Office Automation Research Co.,LTD

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

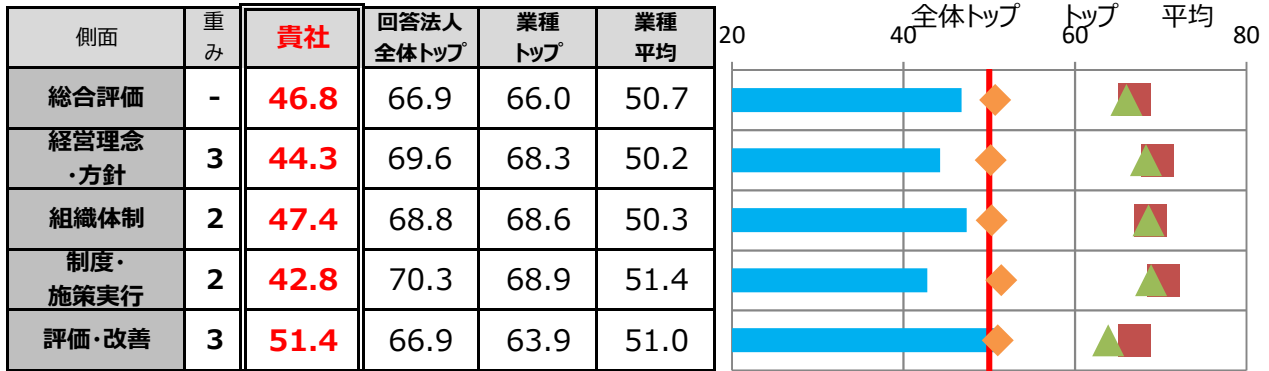
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.8** ↑0.4 (前回偏差値 46.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



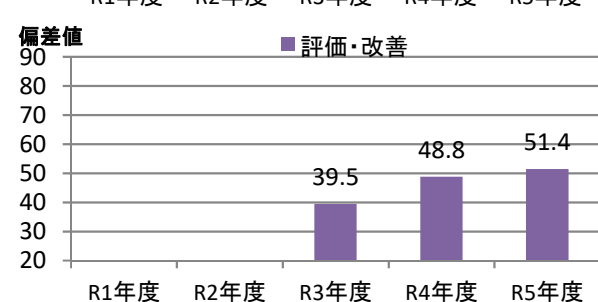
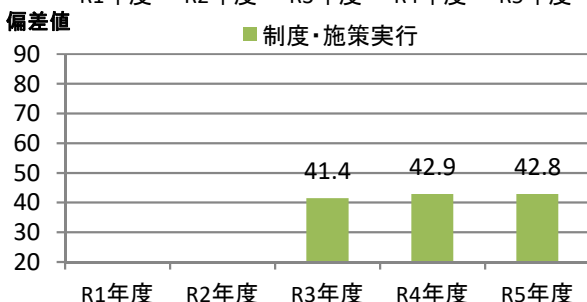
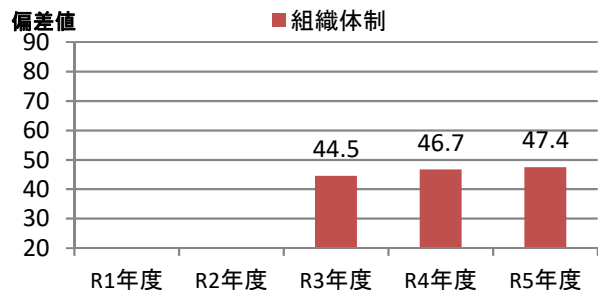
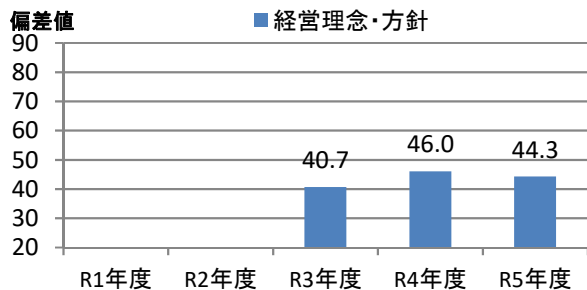
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

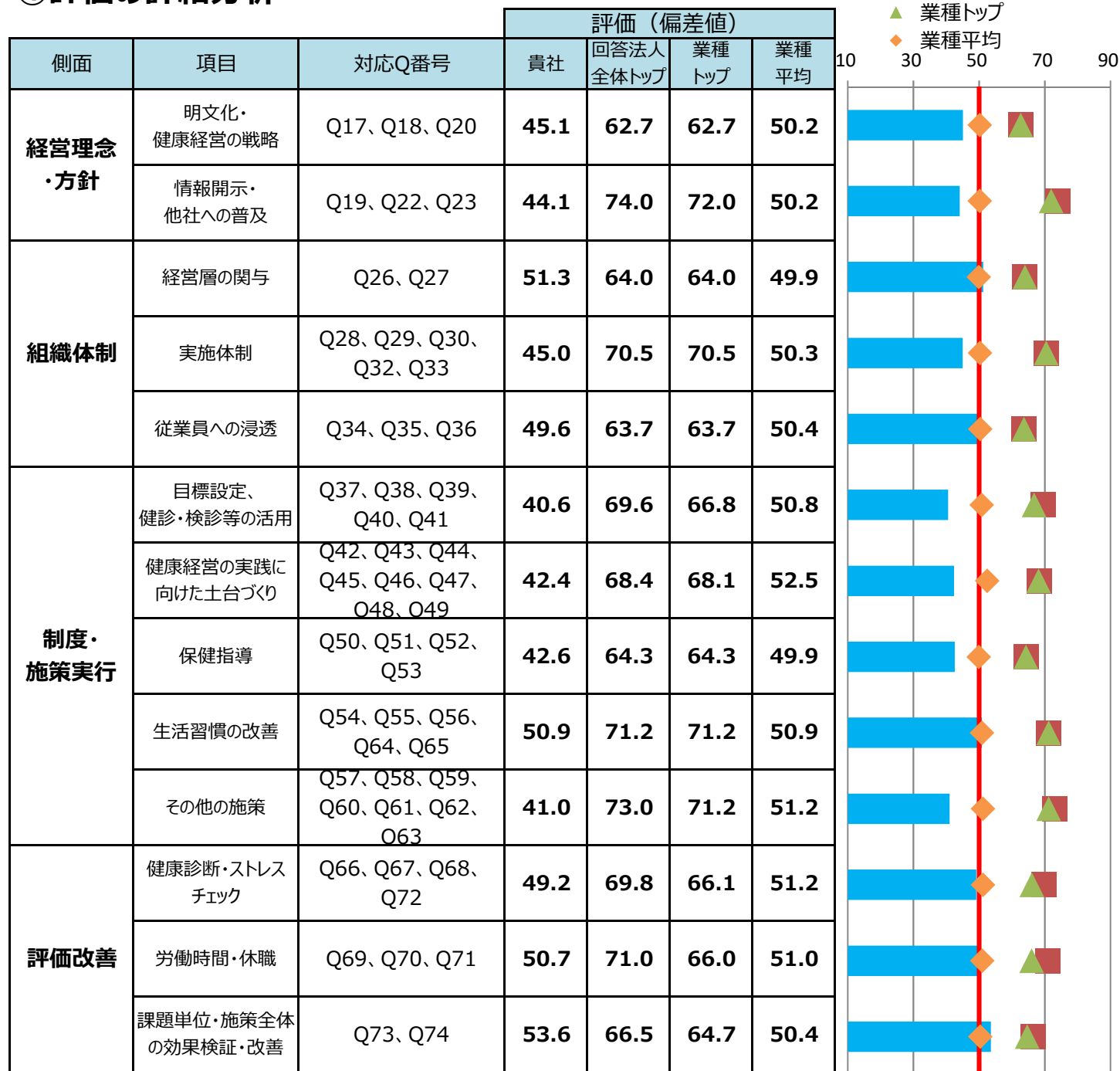
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2351~2400位	2101~2150位	2251~2300位
総合評価	-	-	41.2(-)	46.4(↑5.2)	46.8(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 現行社員に意欲的、且つ健康的に、より長く働いてもらう職場環境を実現すること、また時代に合わせた働きやすさを取り入れることで、求職者からも選ばれる企業としての水準を満たし、新しい人材を獲得できる土台作りをすることが、事業活動を推進する上で重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断の受診率が2022年度に100%を達成したため、2023年度以降もこれを維持する。さらに、要精密検査者の受診勧奨に注力し、社員の健康意識の向上を目指す。人事担当・衛生担当と産業医が連携し、従業員の不調の早期発見に努め、安心して休める環境を整備し再び健康な状態で業務に戻れるようサポートを行う。管理部門からの積極的なケアにより、多くの従業員が生産性の高い業務の遂行と当社に定着することを期待する
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.noar.co.jp/health-care

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	190	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	主に入社1年目～3年目の若年社員を対象に年に4回集会を開き実施業務や自身の状況共有の				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康推進アプリで健康に関する動画配信、クイズイベントを実施、栄養に関する設問を展開、正解・正答率開示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康推進アプリによる、仮想上で東海道五十三次を歩き切るウォークラリーの実施など				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	25.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	在宅勤務の普及により、時間外労働時間の増加防止するため、労働時間の管理は継続して必要とされる。また、オン・オフの切り替えが曖昧になったことで有給休暇を取るタイミングを逸しているという声もあり、将来的なハイブリッドワーク実現の観点からも、有給休暇の取得促進へも取り組み、ワークライフバランスを保てる社員の意識の醸成と、働き方改革を進めていく。
	施策実施結果	21年度の平均時間外労働時間15.7時間、22年度13.5時間（15%減）。月45時間超えの残業実績前年比55%減（実績91名）。有休取得率2021年度71.5%、22年度83.4%と推移
効果検証結果	2022年度実施のストレスチェックでは高ストレス判定者が前年比8.1%減の8.3%となった。労働時間の管理や、休暇を取得することでプライベートでリフレッシュする時期とメリハリをつけられたのではないかと感じている。今後はこの施策からワークエンゲイジメントの向上へアプローチしていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	在宅勤務の導入はワークライフバランスへの貢献度は高いと同時に外出の機会損失が発生している側面がある。健康診断の結果から各リスクの分布が肥満リスク43.4%、脂質異常症リスク50%、肝機能障害リスク43.4%といずれも高く、自社で導入している健康推進アプリで栄養知識や飲酒に関するeラーニング等の配信や社内ウォークラリーイベントを開催し、学びと遊びの両方から社員の健康意識を育成することを試みた
	施策実施結果	クイズイベントやeラーニング等のアプリ利用率は非イベント実施時と比較すると2～3%ほどしか上昇しないが、ウォークラリーは毎回利用率が80%前後になるため実際に体を動かすイベントは興味関心をひきやすい
効果検証結果	ウォークラリーについてはイベントを通じた社内コミュニケーションや個人の運動習慣の習得が最終目標になるため、継続した定期開催と数値の観測が必要である。しかし参加率は一定水準を保っているため、社内での関心も高いと感じている。一方eラーニングなどの学習型のイベントはあまり人気が上がらず、参加率の上がりづらいイベントの開催方法へは（よりゲーム性の高い運用にするなど）工夫が必要であると感じた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ティー・アイ・シー

英文名：Tic co.,Ltd

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

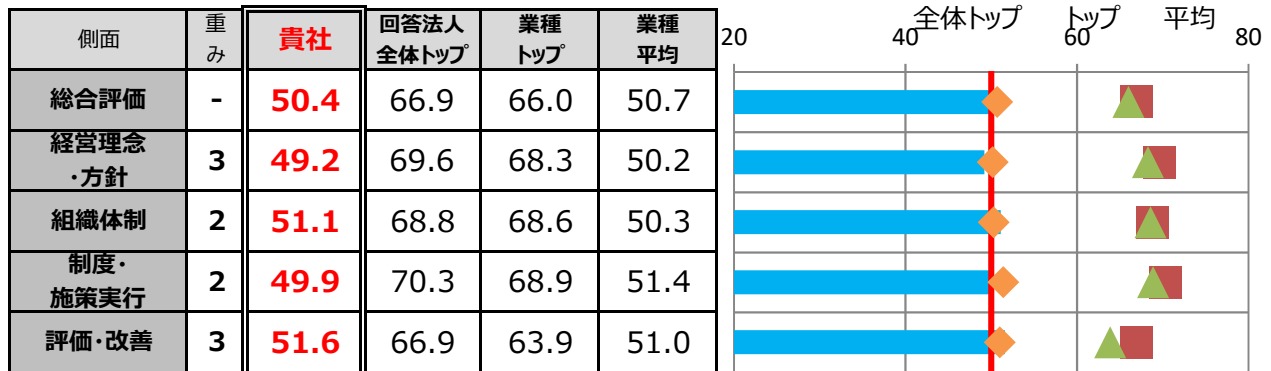
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.4** ↑1.1 (前回偏差値 49.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



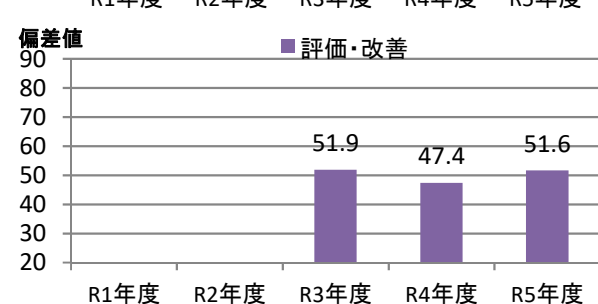
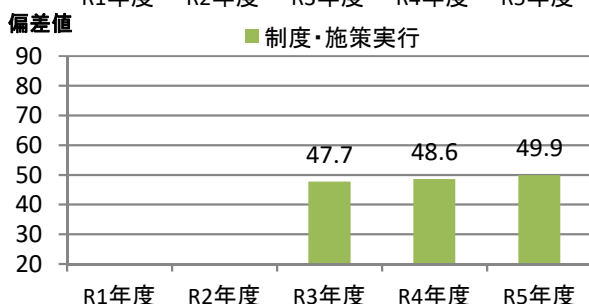
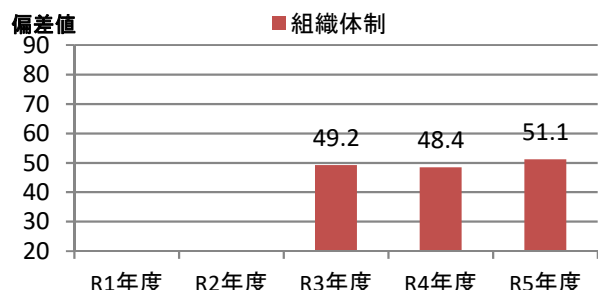
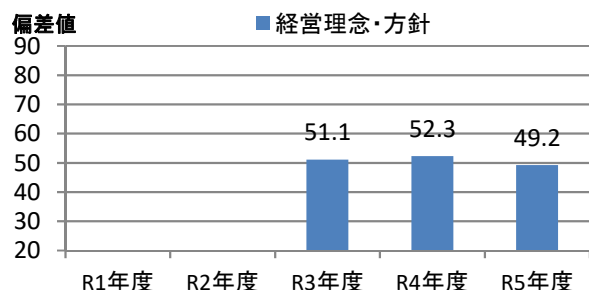
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

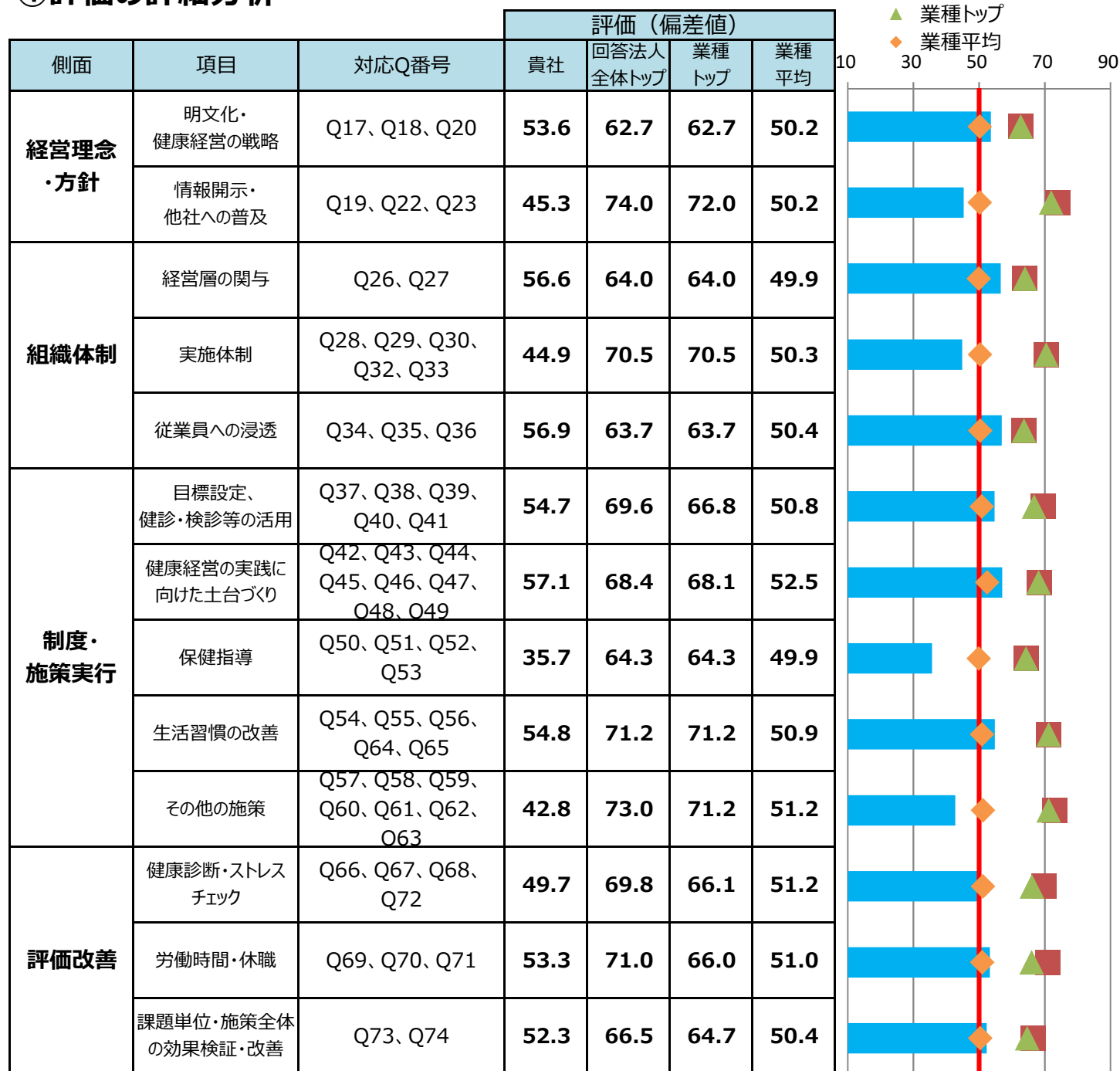
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1551~1600位	1751~1800位	1751~1800位
総合評価	-	-	50.3(-)	49.3(↓1.0)	50.4(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が受け身で与えられた業務をこなしているという実態がある。自ら考え行動するという主体性が課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が主体的に自ら考え行動していくことが目標。ES調査での「仕事のやりがい」「働き甲斐」項目のポイントアップを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ソリューションごとに縦割りが常態化し、他のソリューション間での連携が少なく、会社としてまとまりが足りない。会社のビジョンを全社員が意識し、会社としてのまとまりを作ることが課題
	健康経営の実施により期待する効果	ソリューション間のコミュニケーション活性化が必要。まずは管理職同士の横のつながりを作り、全社員に広げたい。ES調査結果の「組織のヨコの連携」の指数アップを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ticstage.co.jp/sustainability_healthy.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークル活動を推奨している。年間10,000円/1名を会社として補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	外部に委託し、管理栄養士を講師としてセミナーを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	1年に2回、全社員対象のウォーキング大会を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	13.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	テレワークの促進やコロナ禍でのコミュニケーション不足により、社員間のコミュニケーションが減り、社員の帰属意識や仲間意識が低下傾向にあった。
	施策実施結果	1on1ミーティングの実施によるグループ内上長との面談を全社的に導入。オフィスレイアウト変更によるフリーアドレスの導入。サークル活動の推進等を実施。
効果検証結果	ES調査結果の「職場のコミュニケーション」の項目で2018年度比15%上昇。縦・横のコミュニケーションの促進に寄与した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル不調者が長期間休職し、その後退職することが多い。メンタル不調者に対しての具体的なケア等が不足している。
	施策実施結果	メンター制度を導入し、メンタル不調者を早期に発見できる体制作りを行った。また不調が発生した際も休職前～復帰までのステップを外部機関も利用しながら適切に行った。
効果検証結果	メンタル不調から復帰し、通常勤務している社員が80%という結果になり、復帰支援が進んだ。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱総研DCS株式会社

英文名：Mitsubishi Research Institute DCS Co.,Ltd.

■加入保険者：三菱UFJ銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

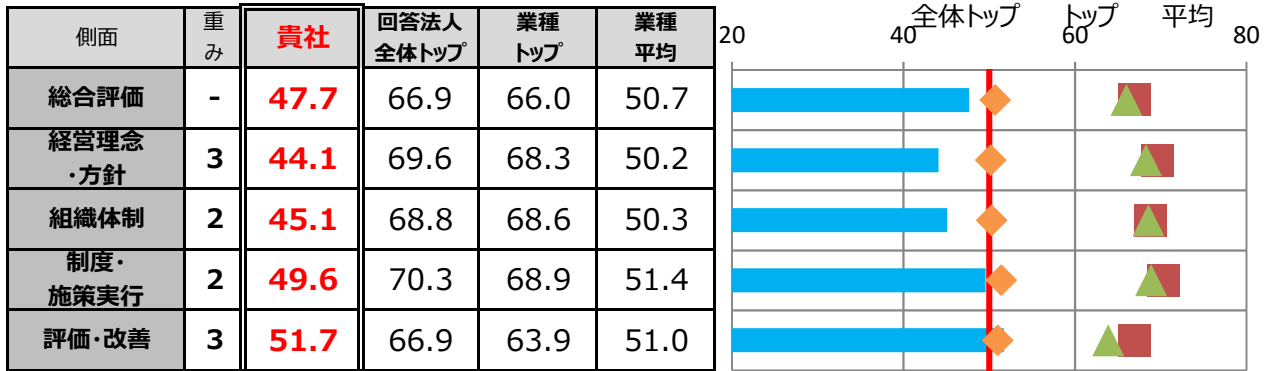
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.7** ↑2.9 (前回偏差値 44.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



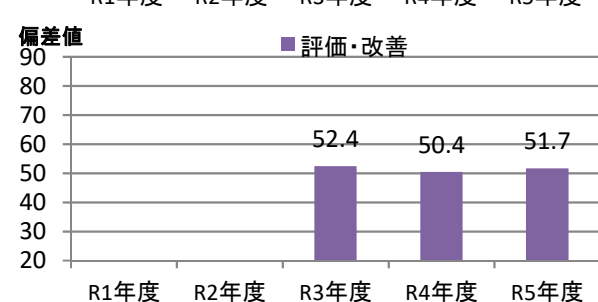
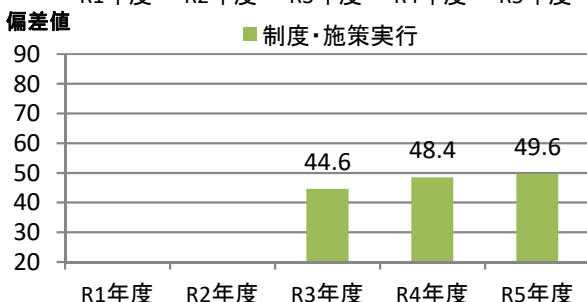
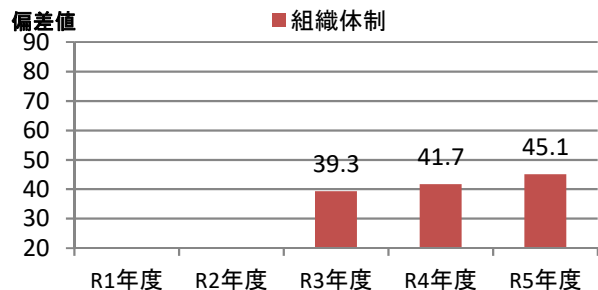
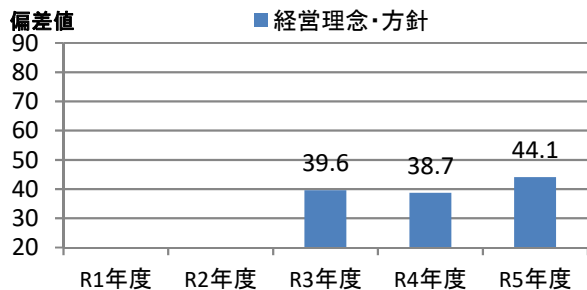
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

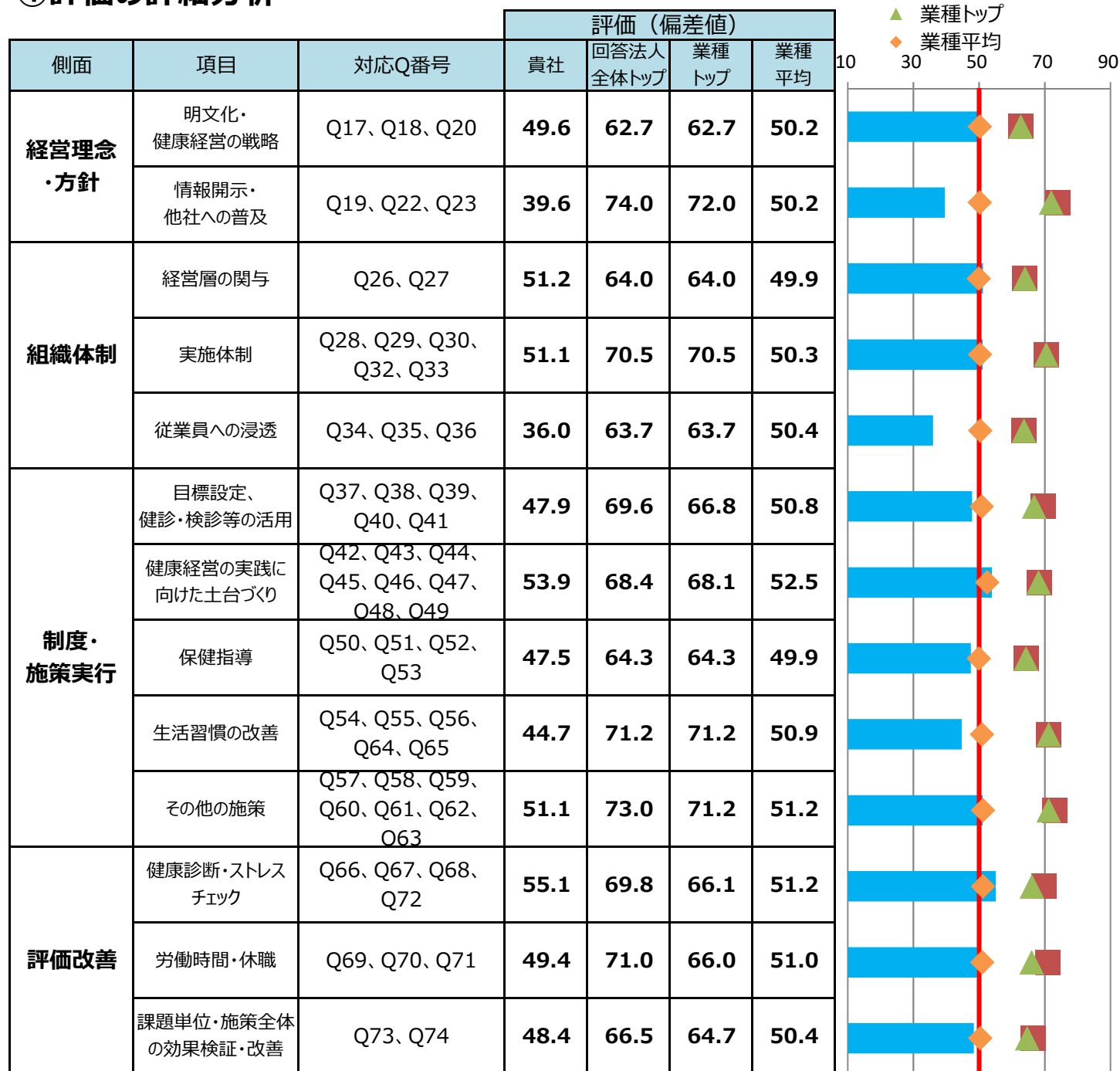
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2101~2150位	2301~2350位	2151~2200位
総合評価	-	-	44.4(-)	44.8(↑0.4)	47.7(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員と組織が持続的に成長していくためには、社員一人ひとりが心身の健康を維持・増進していくことが重要であると考えている。</p> <p><主な取組課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活習慣に起因する症状への予防・対策 ・心の健康度の増進 ・ワーク・ライフバランスの向上
	健康経営の実施により期待する効果	不健康や疾病による生産性低下の防止、また、社員が生き生きと働き続けることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.dcs.co.jp/company/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員間のコミュニケーション活性化を目的に、職場内の行事や懇親会等への費用補助を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社員が運動をする機会を作ることを目的に、「運動促進月間」を設定し社内に周知。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率19.9%は全国平均と比較すると高く、喫煙習慣は様々な疾病発症の要因にもなるため、喫煙率低下への取り組みは必要である。
	施策実施結果	実態調査を実施し、社員の喫煙状況の実態を把握したうえで、健康保険組合が実施している「禁煙サポートプログラム」を効果的に案内する工夫をし、喫煙環境への施策として屋内全ての喫煙所使用を不可とした。
効果検証結果	2022年度の喫煙率20.6%は、前年比と同水準の結果にて、喫煙率低減に至っていない。しかしながら、喫煙所の使用を不可としたのは2023年4月であり、また、禁煙サポートプログラムを継続していることから、2023年度の喫煙率結果にて、施策の評価をする予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍、かつテレワークなどによる働き方の変化によるものか、メンタル疾患による退職者数が増加傾向にあり、生産力低下につながるため、会社として大きな課題である。
	施策実施結果	外部講師によるメンタルセルフケア・ラインケアのオンラインセミナー開催。ストレスチェック職場分析結果を用い、管理職向け説明会やリスク度の高い職場の管理職者へ産業医面接による対策提案支援を実施する。
効果検証結果	ストレスチェック「高ストレス者」「健康リスク度」の悪化はないが、退職者率の低減には至っておらず、セルフケア・ラインケアのセミナー内容については、退職者の傾向分析を行ったうえで、効果的なターゲット層や内容を検討したり、コミュニケーションに関する施策工夫が必要ではないかと考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福井テレビジョン放送株式会社

英文名：FUKUI TELEVISION BROADCASTING CO.,LTD.

■加入保険者：民間放送健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

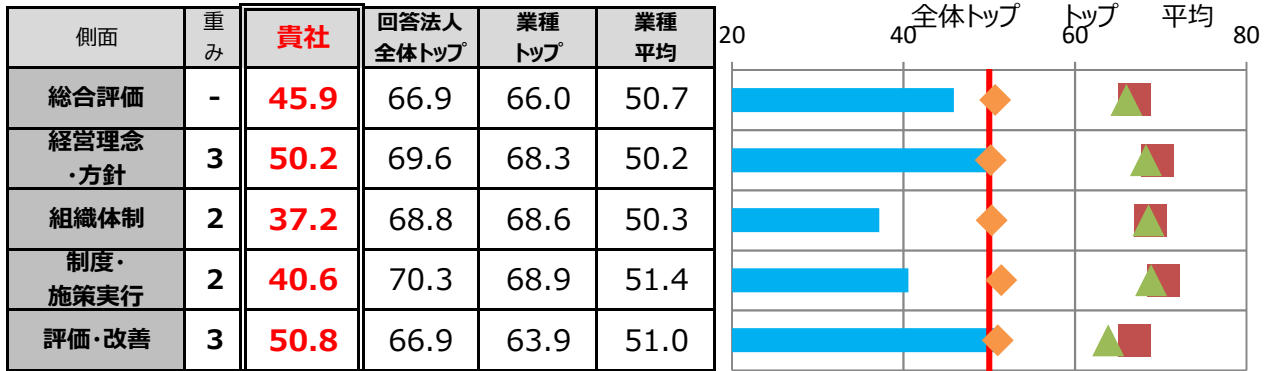
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.9** ↑0.4 (前回偏差値 45.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



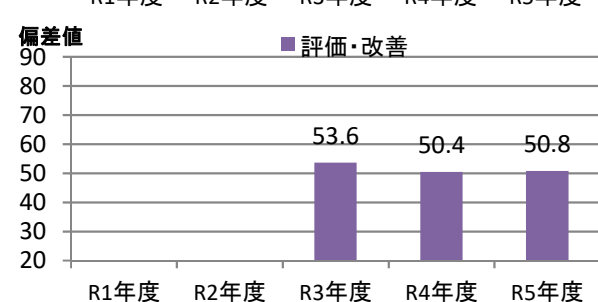
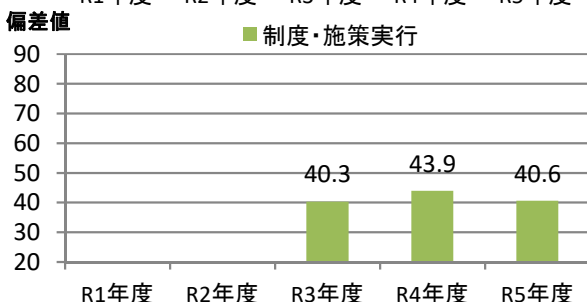
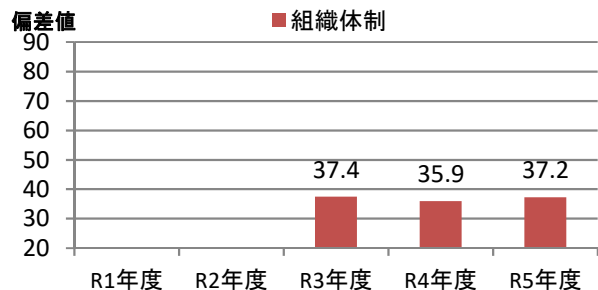
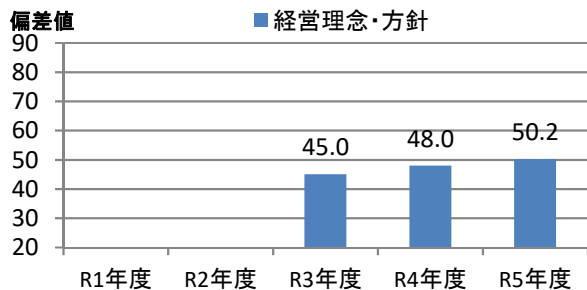
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

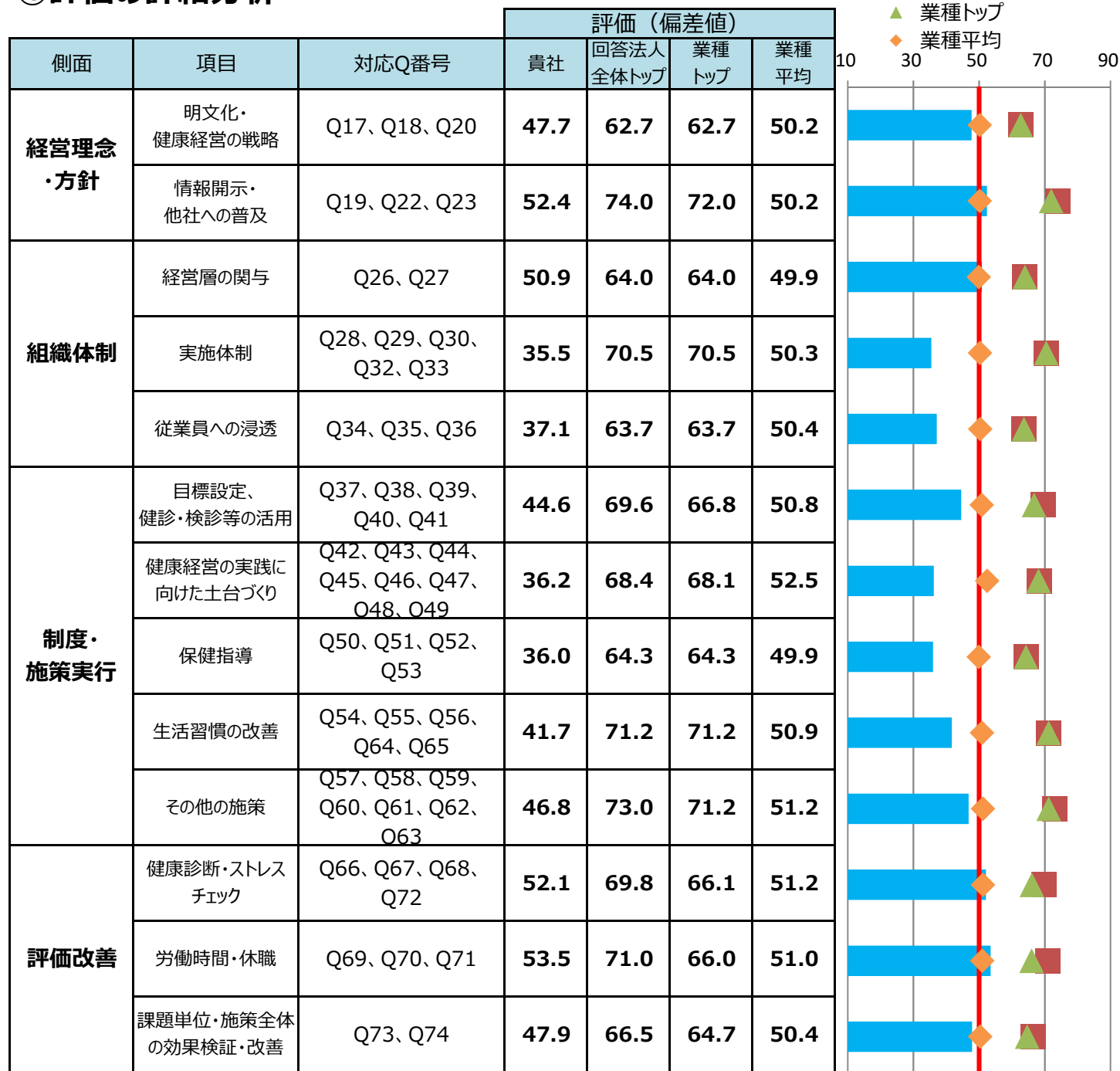
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2051~2100位	2201~2250位	2351~2400位
総合評価	-	-	45.1(-)	45.5(↑0.4)	45.9(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 地域発展に貢献するメディアとしての役割を果たすという企業理念のもと、人材こそが企業の最大の財産であると考えている当社では、従業員が心身ともに健康で明るく働き、持てる力を最大限発揮していくことが、最も優先度の高い経営課題と位置づけている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンス向上を期待する。運動習慣や食生活といった当社の課題改善を通じてパフォーマンス向上を目指す。目標指標としては、社内アンケートでのプレゼンティーズム及びワークエンゲージメントとし、2025年度までに、プレゼンティーズムによる生産低下率は-20%以下（2023年度-27%）、ワークエンゲージメントスコアは2.9以上（2023年度2.7）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fukui-tv.co.jp/?post_type=general&p=143659

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.fukui-tv.co.jp/?post_type=general&p=143659				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.fukui-tv.co.jp/?post_type=general&p=143659				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.fukui-tv.co.jp/?post_type=general&p=143659				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	23	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	自治体や団体等が行うゴミ拾いイベントに従業員の参加を募り、参加時間は勤務としてみなしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事栄養管理アプリを導入して従業員に周知を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	県内スポーツジムや健康施設と法人契約し、利用料金補助。また健保にも補助申請を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	22.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の自身の健康への関心が低く、疾病にかかってから自分の体のことを考え始めることが多いと感じていた。毎年の健康診断以外で、何か健康への関心を高めてもらい、疾病の発生予防につながるような機会を提供することが必要。
	施策実施結果	「血管年齢測定会」や「ベジチェック」を行い、健康診断では測れない血管年齢や野菜の過不足を把握できる機会を提供。ベジチェックでは、参加者の約23%が水準を満たし、残りは野菜が足りていなかった。
	効果検証結果	2022年度、「血管年齢測定会」「ベジチェック」ともに2回行った。「血管年齢測定会」は1回目20人⇒2回目30人、「ベジチェック」は1回目30人⇒2回目44人と、開催のたびに参加人数が増加し、健康への関心度がアップしていると捉えられる。「同僚や友人に比べて生活習慣を気を付けている方だと思うか」という従業員アンケートでも、昨年40%⇒今年45%にアップ。健康への意識が変わってきていると思われる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	-
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社KIS

英文名：KIS Co., Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

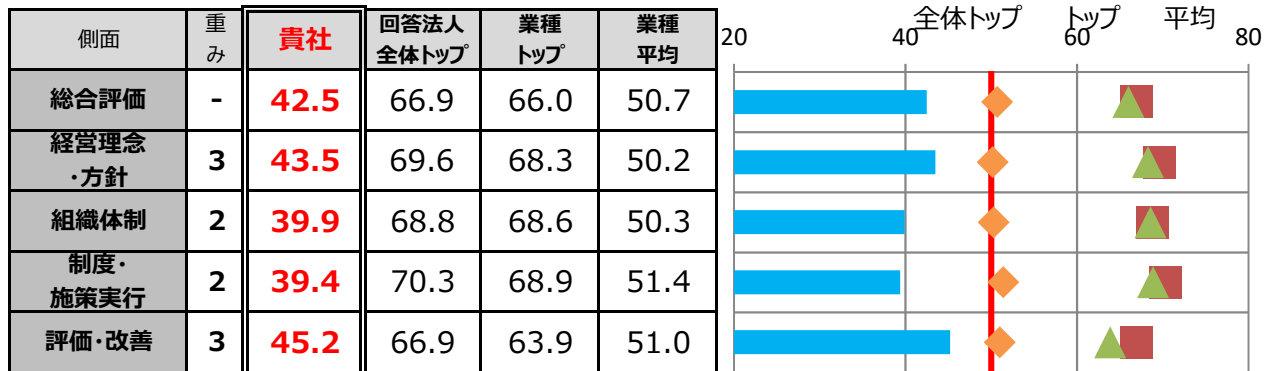
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.5** ↓1.6 (前回偏差値 44.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



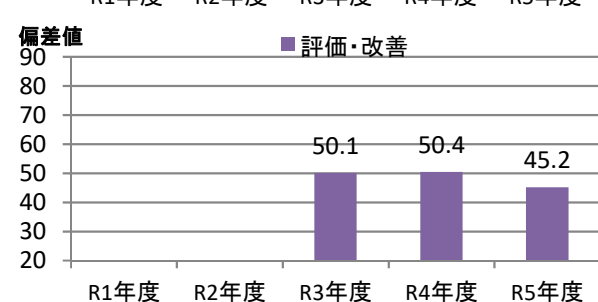
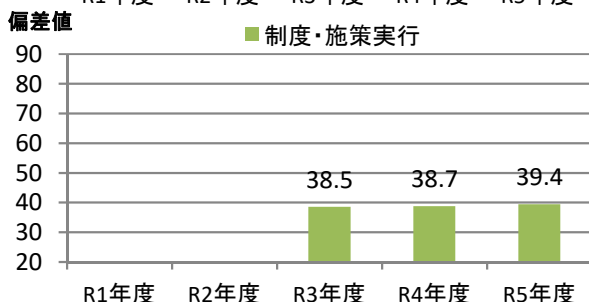
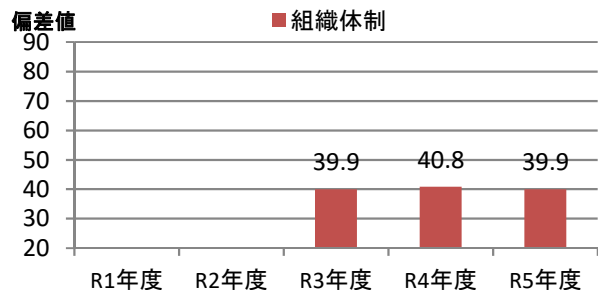
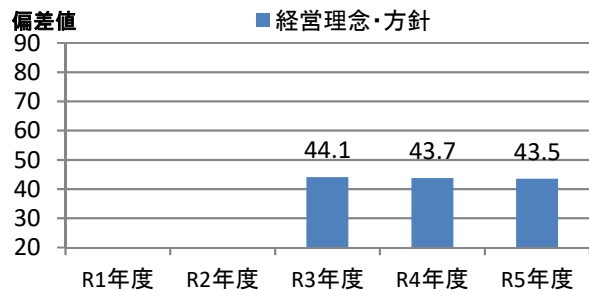
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

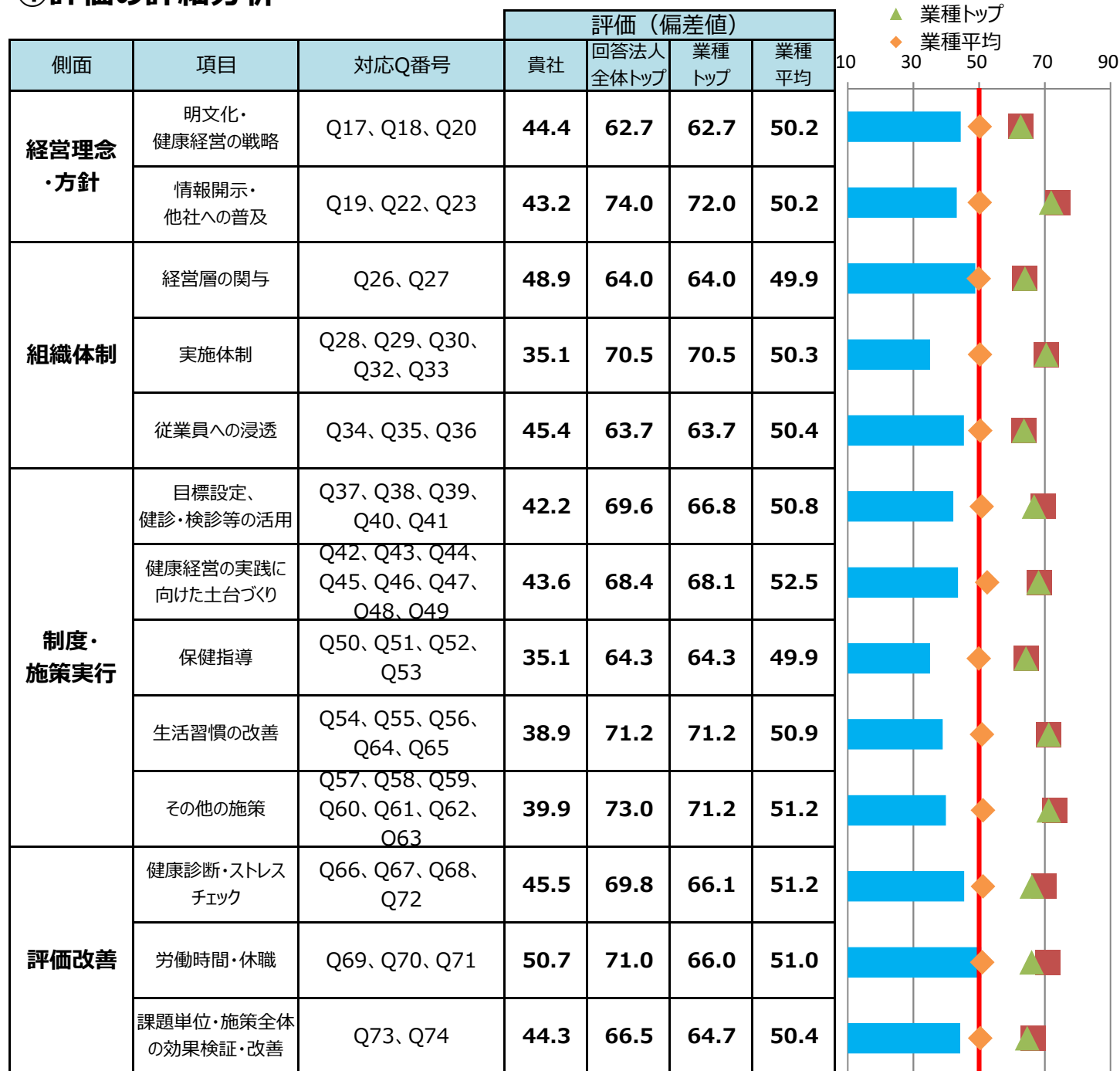
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2151~2200位	2351~2400位	2801~2850位
総合評価	-	-	43.9(-)	44.1(↑0.2)	42.5(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ノウハウや技術を持つ社員に健康で長く働いてもらうことが、企業の業績向上に繋がってくる。 そのために、社員の健康リスク（特に生活習慣病）が平均値を超えているため改善していくことを課題とする
	健康経営の実施により期待する効果	健康リスクが下がることで、社員が不安なく働き続けれることを期待している。 具体的な指標として、 ・健康診断後の再検査受診率（2022年度：20.5%）を改善していく。 ・メタボリックシンドローム該当率（23.4%）を改善していくため、まずは腹囲リスク保有率（51.6%）を改善していく
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kis.co.jp/company_health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	新入社員歓迎会、社員旅行、ボトムアップ活動（ワイガヤミーティング）の				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.8	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生の一環として、施設の割引や利用補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果・事業所カルテから社員の生活習慣病リスク保有者の割合が高い傾向にある。 社員の健康リスクは、生産性の低下に影響を与えかねないと考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	社内ツールにて、健康情報の発信並びに健康管理アプリの推奨を社員に行い、健康への意識、運動機会を増やす。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために数値目標を設ける。 1回30分以上の軽く汗を流す運動を週に2回以上している社員の割合を10%から20%へ上げる（2023年度目標）
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立Astemo仙台株式会社

英文名: Hitachi Astemo Sendai, Ltd

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

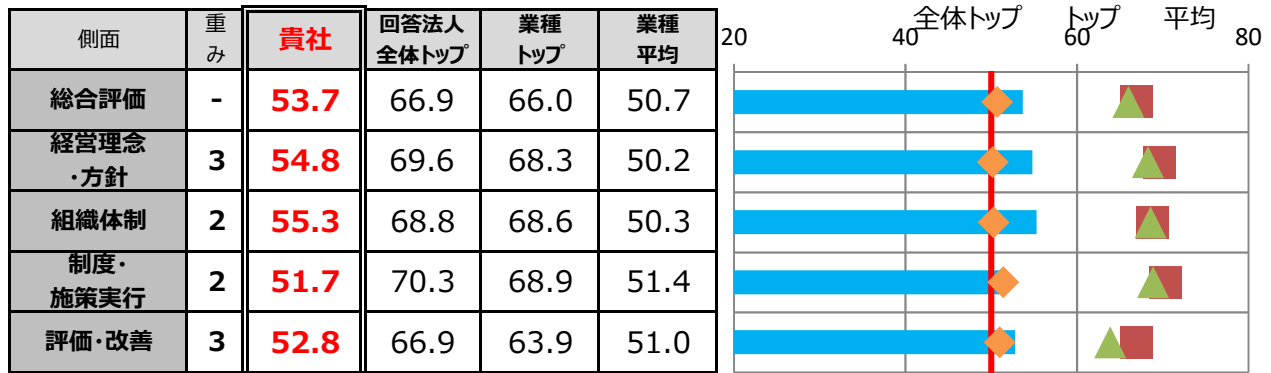
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価: **53.7** ↑4.0 (前回偏差値 49.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



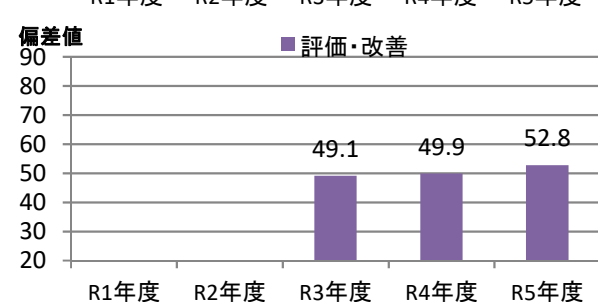
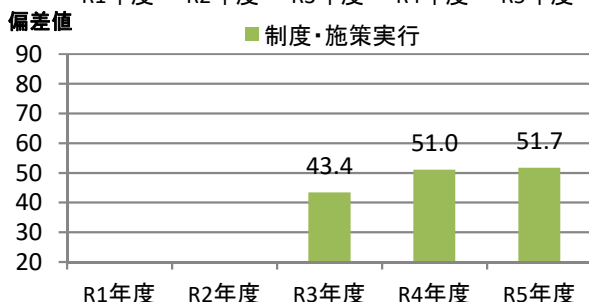
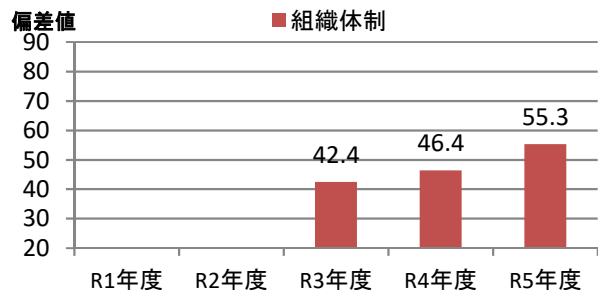
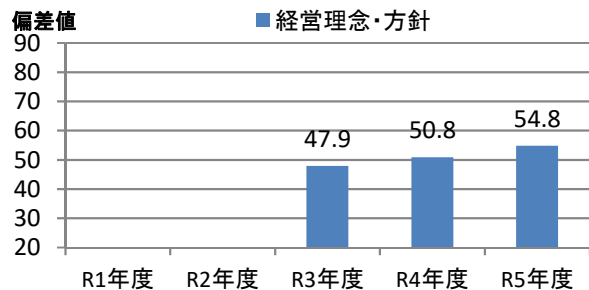
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

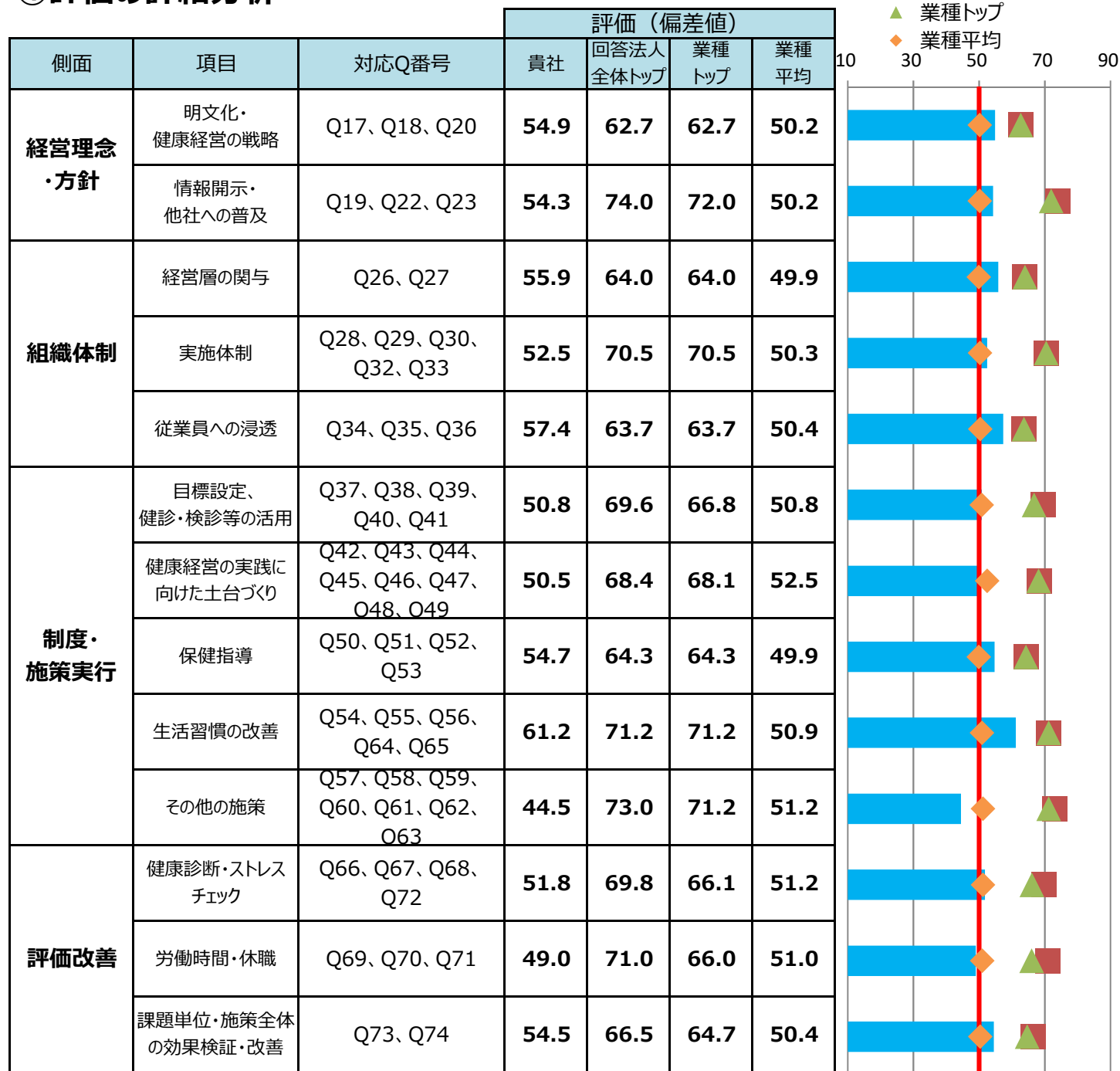
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1951~2000位	1701~1750位	1301~1350位
総合評価	-	-	46.3(-)	49.7(↑3.4)	53.7(↑4.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 VUCA時代の中で活躍できる従業員を増やすためには、組織の活性化と個々のパフォーマンス向上が重要課題であり、そのためには従業員の体調不健康や疾病によるローパフォーマンス状態に陥る前の予防施策を強化することが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	アブゼンティーズム、プレゼンティーズムの改善を通じて、メンタルヘルス不調者数の低減、特定保健指導対象者の低減を図り組織の活性化につなげる。 ・2023年度メンタルヘルス不調者ゼロ ・2023年度特定保健指導対象者数 前年比1/2化
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	特定保健指導実施率の向上によるハイリスク者含む生活習慣病リスク保有者削減

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jpse.hitachiastemo.com/companyprofile/healthcare/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.jpse.hitachiastemo.com/companyprofile/healthcare/index.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.jpse.hitachiastemo.com/companyprofile/healthcare/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.jpse.hitachiastemo.com/companyprofile/healthcare/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	0	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員を対象として球技大会を開催し会社として金銭支援を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士が監修する仕出し弁当を提供している。1食あたり4割を会社負担としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリの登録促進及び、毎月期間を設けて個人の歩数で順位を付け表彰を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	33.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高付加業務の継続や、業務に関する悩みによりメンタル不調となり、退職、退職となる従業員が発生した。ストレス関連疾患の発生予防のため、メンタル不調予備軍を早期に発見し原因を取り除く改善が必要である。
	施策実施結果	厚労省の疲労度チェックリストを参考に高疲労度従業員を抽出し、外部カウンセラーによる面談を年2回実施した。また希望者には業務負担に関わらずカウンセラーと相談できる機会も設け、延べ36名が受診した。
効果検証結果	実施後にアンケートを実施し、約3割の従業員から「気持ち楽になった」「前向きになれた」など効果が得られたとの回答が寄せられた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ソフトウェア開発の大規模化、複雑化により、社員の業務の高負荷状態が続き、生産性の低下に繋がっている。時間外労働の削減により、労働時間の適正化、ワークライフバランスの確保が課題である。
	施策実施結果	時間外労働の削減に向けて各部門毎に施策を実施した。業務フロー見直し、作業の効率化、教育による人材育成、定時退社日の新設などの施策を実施した。
効果検証結果	目標として掲げた時間外労働20時間は達成できていないが、時間外労働が45時間を超える従業員数の比較で、今年度は現時点で前年度に比べ37%削減できている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	-
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：CLINKS株式会社

英文名：CLINKS Co.,Ltd

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

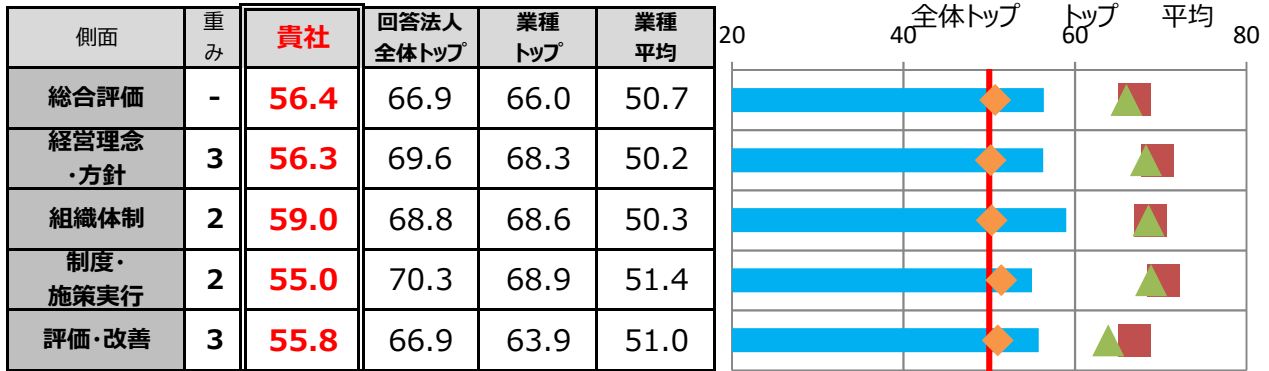
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951～1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.4** ↑2.4 (前回偏差値 54.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



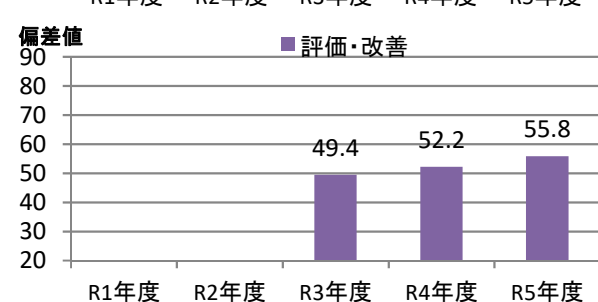
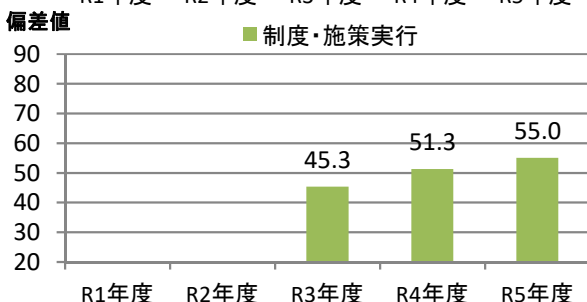
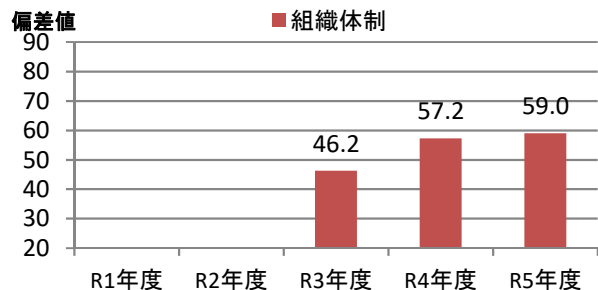
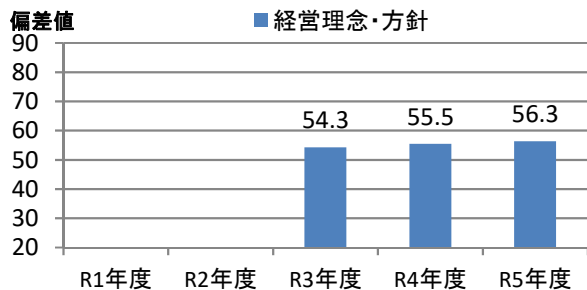
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

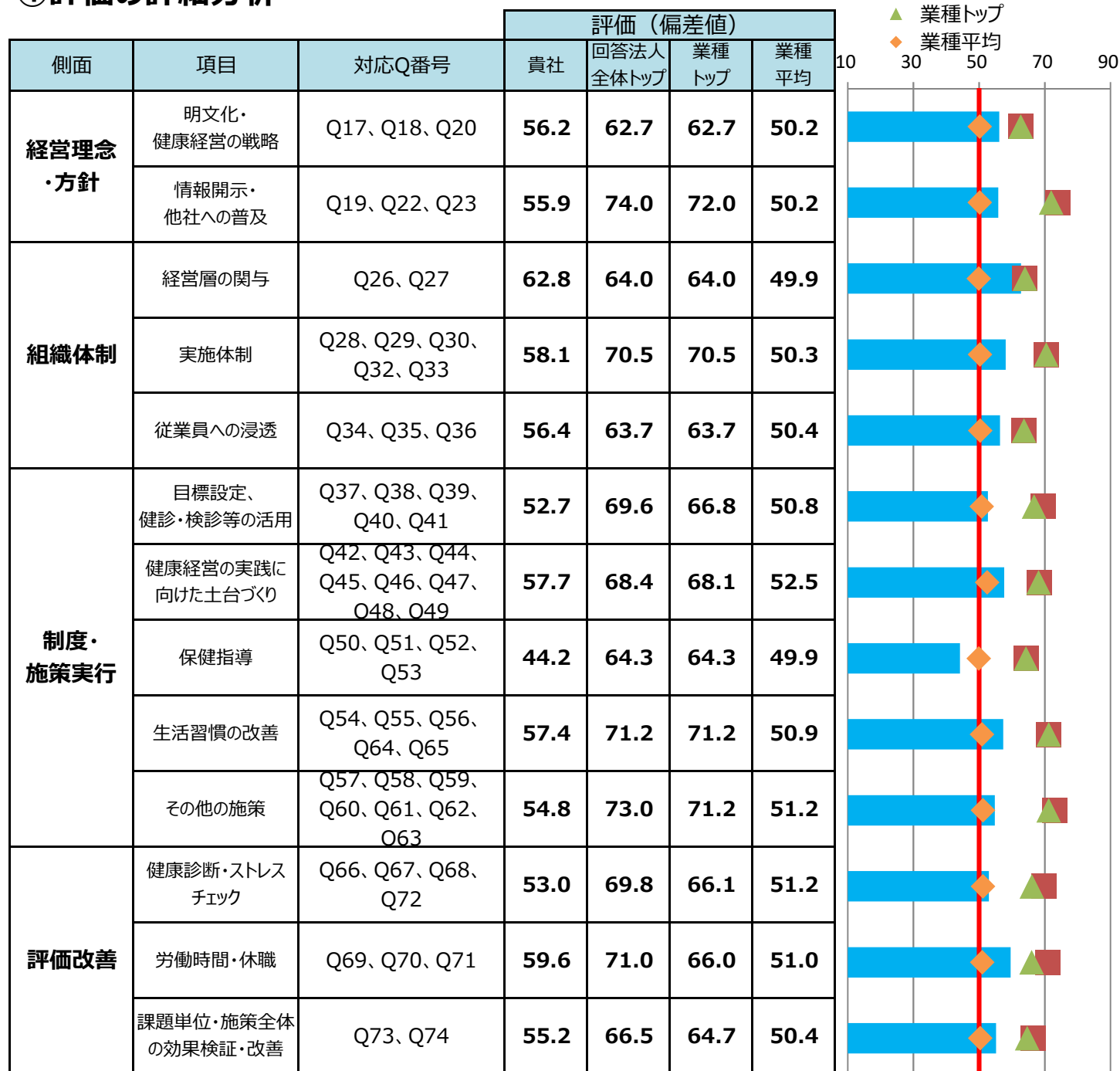
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1651～1700位	1151～1200位	951～1000位
総合評価	-	-	49.4(-)	54.0(↑4.6)	56.4(↑2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 入れ替わりが激しいIT社会で多くの従業員が長く会社で働いてもらうことの実現が事業活動を推進する上で大きな課題である。テレワークが普及してもコミュニケーションを活性化させるために、様々な工夫が必要である。また、新入社員にも魅力ある会社で入社して良かったと思えるような会社であり続けるために、従業員から意見を取り入れ、その実現に向けて新たな施策や取り組みを行う必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で長期的に働きたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数は新卒で5年後定着率80%以上、途中で5年後定着率90%以上を目指す。地方在住社員などともコミュニケーションを図れるように、オンラインオフライン同時開催イベントの実施などを行っていく。また、自社独自の健康経営の取り組みや施策を様々な企業や応募者に広げていき、採用力の向上にも繋げていきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康診断の受診結果を産業医に確認してもらったところ、肥満や血糖の従業員が多いと指摘をいただき、改善が必要である。二次検査となった従業員へも手厚くフォローができるように体制を整えて、対応していく必要がある。また、従業員の健康意識を高めるために自社独自のコミュニティの他に組織一丸となって取り組める施策が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断の費用補助の引き上げ、費用補助対象項目の追加など、福利厚生を拡充を行い、従業員の健康保持増進に力をいれていく。定期的に従業員からアンケートなどを用いて意見を聞き、育児や介護を抱える従業員への対応など新たな施策や取り組みにも力を入れていく。また、健康アプリを活用した健康イベントを実施し従業員の健康意識を高めていくことで組織の活性化を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	アニュアルレポート
URL	https://www.clinks.jp/company/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康イベントの開催や健康セミナーを毎月開催。参加した従業員にはインセンティブを付与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	外部の保健師や栄養士による生活習慣病予防に対するセミナーや健康診断期間中は、栄養指導のセミナーを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康アプリを活用したウォーキングイベント等を実施し、目標達成者にはインセンティブを付与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	定期健康診断の結果で、肥満や血糖値の従業員が多いと産業医から指摘があり、改善が必要である。ほとんどの従業員がテレワークのため、昨年度から行っている毎週水曜日の朝礼に行うストレッチに引き続き、新たな施策が必要である。また、地方在住社員の入社も増えており、地方在住社員も参加できる取り組みを行う必要がある。
	施策実施結果	健康診断で要検査となった従業員には、受診時間を就業時間とし会社が費用の一部を補助する。3ヶ月に1回外部の講師によるイベントや健康アプリを導入し、従業員が一丸となって健康増進に取り組むことができた
効果検証結果	健康診断後もフォローすることで、再検査を受診する従業員が増えて、自身の健康を見直す機会が増えた。定期健康診断の補助項目や補助額を引き上げたことで、健康診断の必要性を考える機会も増えた。また、健康アプリを導入し、チームを組んで行うウォーキングイベントの開催や健康診断の改善チャレンジを行い、目標達成チームにはインセンティブを付与するなどをしたことで、従業員が健康を意識し、生産性低下防止につながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことにより、今までオンラインで行っていたイベントからオフラインで行うイベントが増えたが、地方在住社員の入社が増えたことで、地方在住社員も参加ができるイベントを行い、組織全体でコミュニケーションがとれるようにしていきたい。
	施策実施結果	毎月開催する新入社員の歓迎会は、ハイブリットで開催し、オンラインオフラインでも楽しめるように工夫をしたため地方在住社員を含む多くの従業員で盛り上がる事ができた。
効果検証結果	オンライン、オフラインが同時に楽しめるようなゲームを考案したり、オフラインになったことで一層従業員の距離が縮まったことは、コミュニケーションの活性化につながった。また、リモートやオンラインの環境でも従業員同士のコミュニケーションの活性化を期待し、会社が費用の一部を補助する制度を設定したことで、テレワークでもコミュニケーションが取りやすい環境を整えたこともコミュニケーションの活性化につながった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	-
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社JALインフォテック

英文名：JAL Information Technology Co., Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

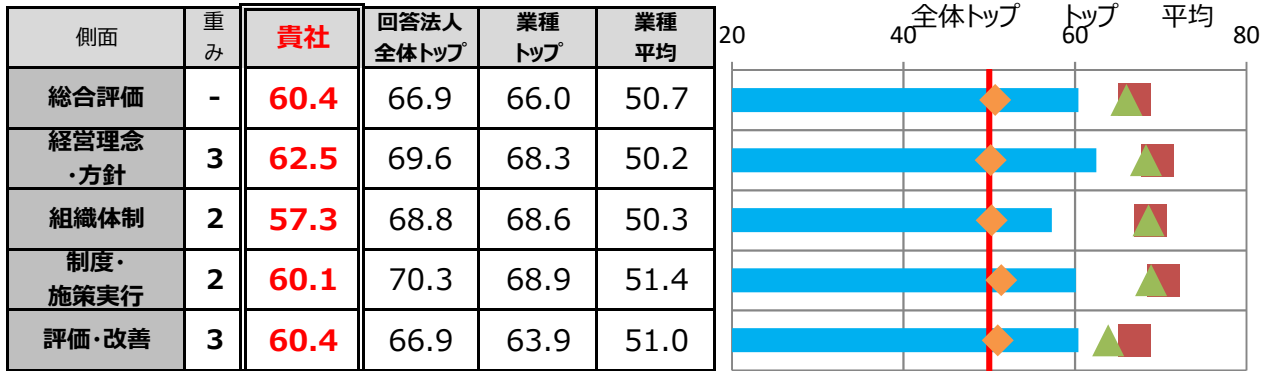
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↑3.1 (前回偏差値 57.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



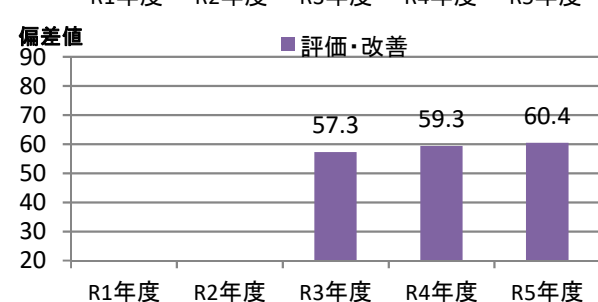
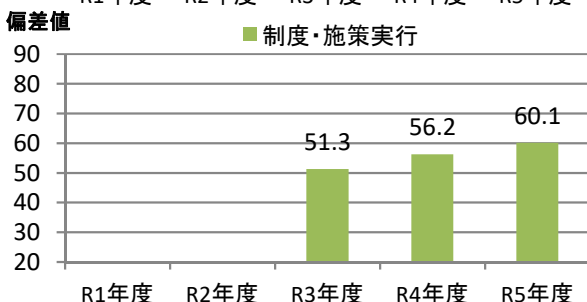
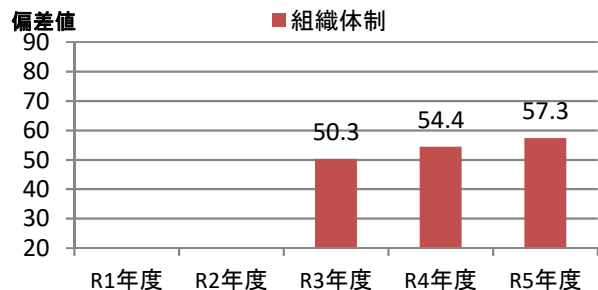
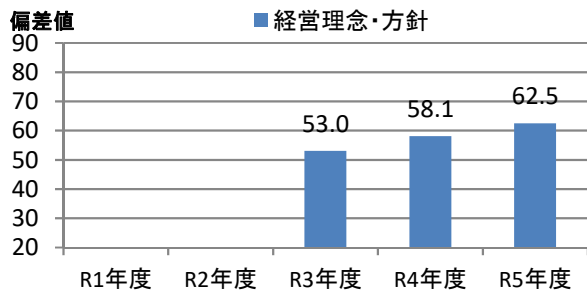
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

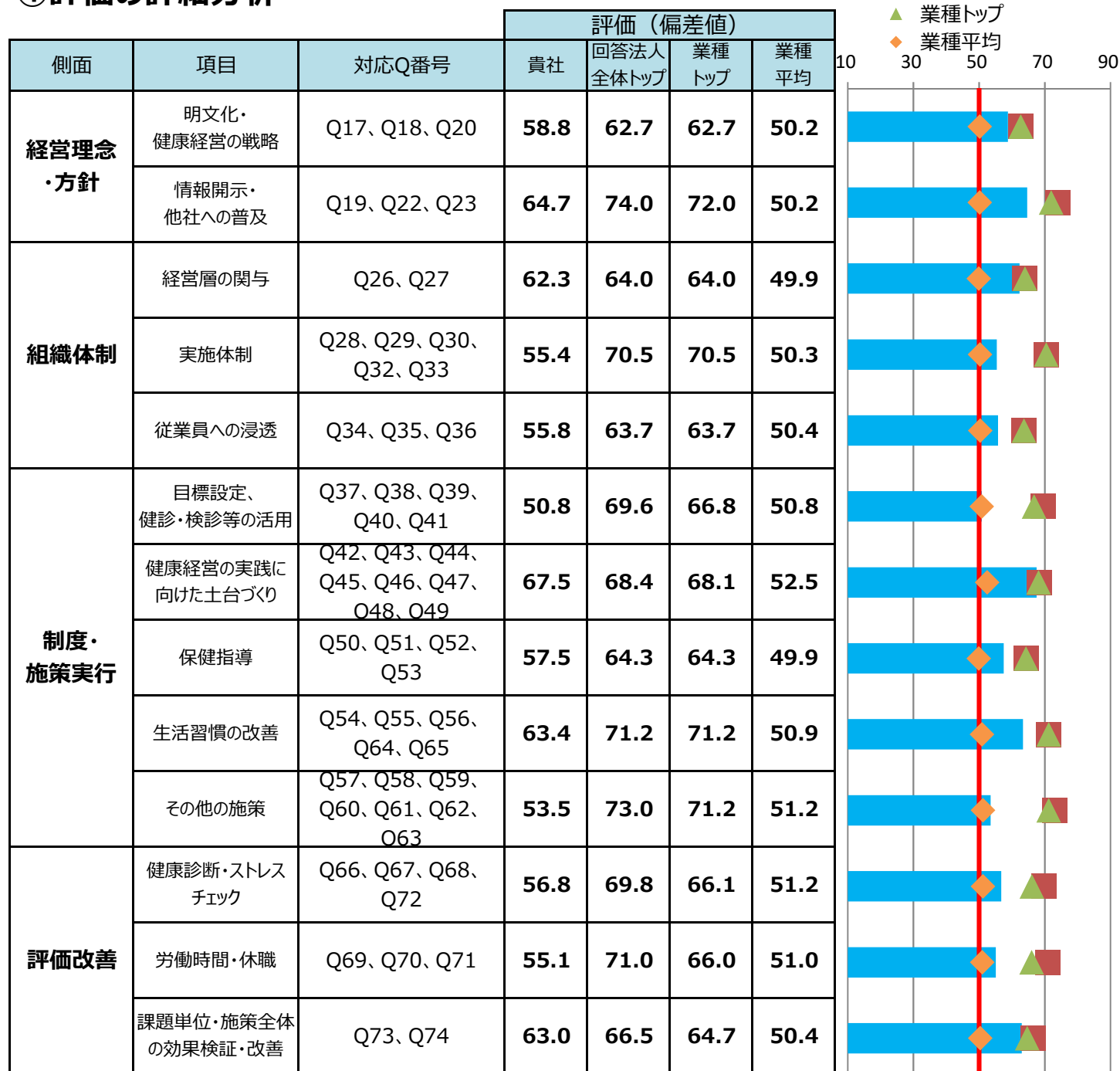
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1151~1200位	801~850位	601~650位
総合評価	-	-	53.4(-)	57.3(↑3.9)	60.4(↑3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ITに関わる事業を運営する当社にとっての唯一で最大の資産は「人財」、すなわち社員であり、当社が事業を安定的に継続し成長していくために、すべての社員が持てる能力や働く意欲を發揮し、活躍できる環境を整えることは最大の経営課題のひとつである。
	健康経営の実施により期待する効果	社員および社員の家族の健康増進に向けた健康経営への投資により、社員一人一人がより高いパフォーマンスを發揮するとともに、より長く安心して働き続けることで「人財」すなわち資産としての成長を推進し、企業価値向上を産み出すサイクルを実現する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社が事業を安定的に継続するとともに社会の持続的な成長に貢献するため、新たな事業や取り組みへの挑戦を行う必要がある。そのため、組織やそこに集う人財の繋がりを強め、また、組織を超えた繋がりを強めることのできる環境を整えることが経営課題のひとつである。
	健康経営の実施により期待する効果	社員および社員の家族の健康増進に向けた健康経営への投資により、社員一人一人が身体的、心理的、社会的に健康であることを実感し、組織の活性化・生産性向上を実現することで、現在提供しているサービスの充実や、新たな活動への意欲的な挑戦を支え、企業価値の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jalinfotec.co.jp/sustainability/wellness/wellness.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.jalinfotec.co.jp/sustainability/wellness/pdf/JIT-WellnessManagement_Report202310.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.jalinfotec.co.jp/sustainability/wellness/pdf/JIT-WellnessManagement_Report202310.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.jalinfotec.co.jp/sustainability/wellness/pdf/JIT-WellnessManagement_Report202310.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	27	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員同士が感謝を伝え合うアプリの導入、アプリで溜めたポイントを社内通貨に交換できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	一定年代を超えると受講する年代別セミナーにて食生活改善に対するレクチャーを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベント・ランニングイベントを月3回程度開催し、参加者へ飲料提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の平均年齢上昇やテレワークの浸透により通勤機会が減少したことに伴い、通勤を含めた運動機会の減少による肩こり、「ながら食べ」による体重増加などを自覚する社員や肥満リスクの高い社員が増えてきている。また従業員アンケートで「自身が他人より健康に意識している方か」という問いに対して33.7%という結果となり、一般的な健康行動に対する意識の醸成が課題である。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・全社員対象に健康に関するオンラインセミナーの実施（参加率87% 満足度86%） ・食事、睡眠、運動などのe-Learning教材の提供 ・ラジオ体操、ウォーキング/ランニングイベント等毎月開催
効果検証結果	セミナー受講により、健康行動への意識向上が実際の行動変容に繋がっており、同アンケートで+1.8%数値が改善した。また社内のWellnessイベントの定期的な開催により定期的な運動習慣への意識が向上し、定期的な運動習慣保持率は+6%となり、肥満率の0.8pt減少の改善に繋がった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍を経て、様々な勤務形態（ハイブリッドワーク）となり、対面/オンラインコミュニケーションの使い分けの難しさや、必要なときに必要な量のコミュニケーションをとることの難しさを実感する声があがっており、業務における上司や同僚との打合せにとどまらないフラクなコミュニケーション機会の創出が課題である。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・社員同士が感謝を伝え合うツールの導入（利用率97.7%） ・社員がペアで社員証をかざすと飲料が無償提供される仕組みの導入 ・AI搭載小型ロボットの導入 ・パルスサーベイの実施（回答率89.1%）
効果検証結果	現時点においてはストレスチェックの高ストレス者割合などの定量的な効果は確認できていないが、業務を超えた社員同士のコミュニケーション機会創出につながる各種施策により、フラクなコミュニケーションが増え、従業員アンケートによる「心の健康」行動に対する意識が+12%改善、またワーク・エンゲージメント（+0.1pt）や心理的安全性（+6%）の改善に繋がった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NECフィールディング株式会社

英文名：NEC Fielding, Ltd.

■加入保険者：日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

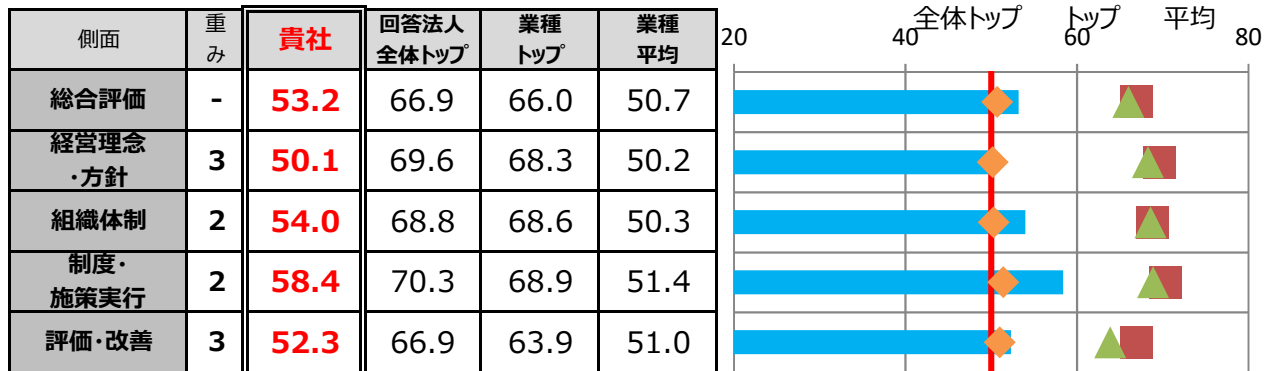
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↓0.7 (前回偏差値 53.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



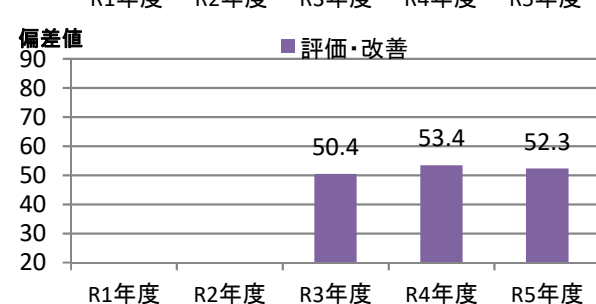
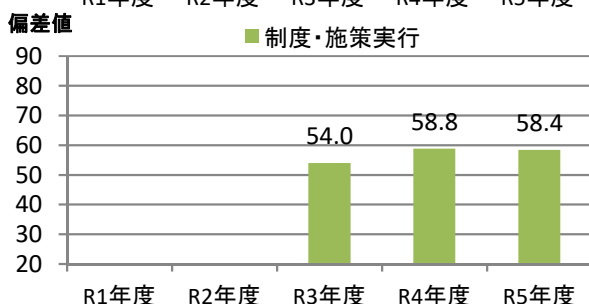
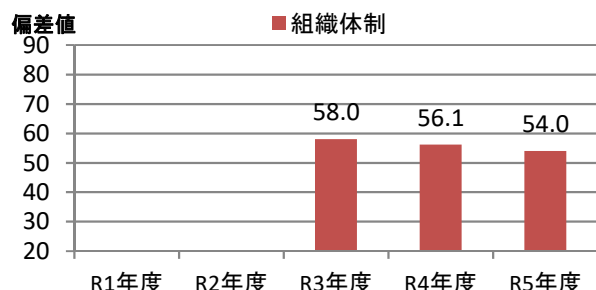
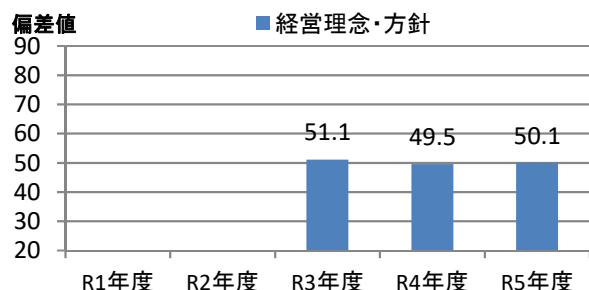
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

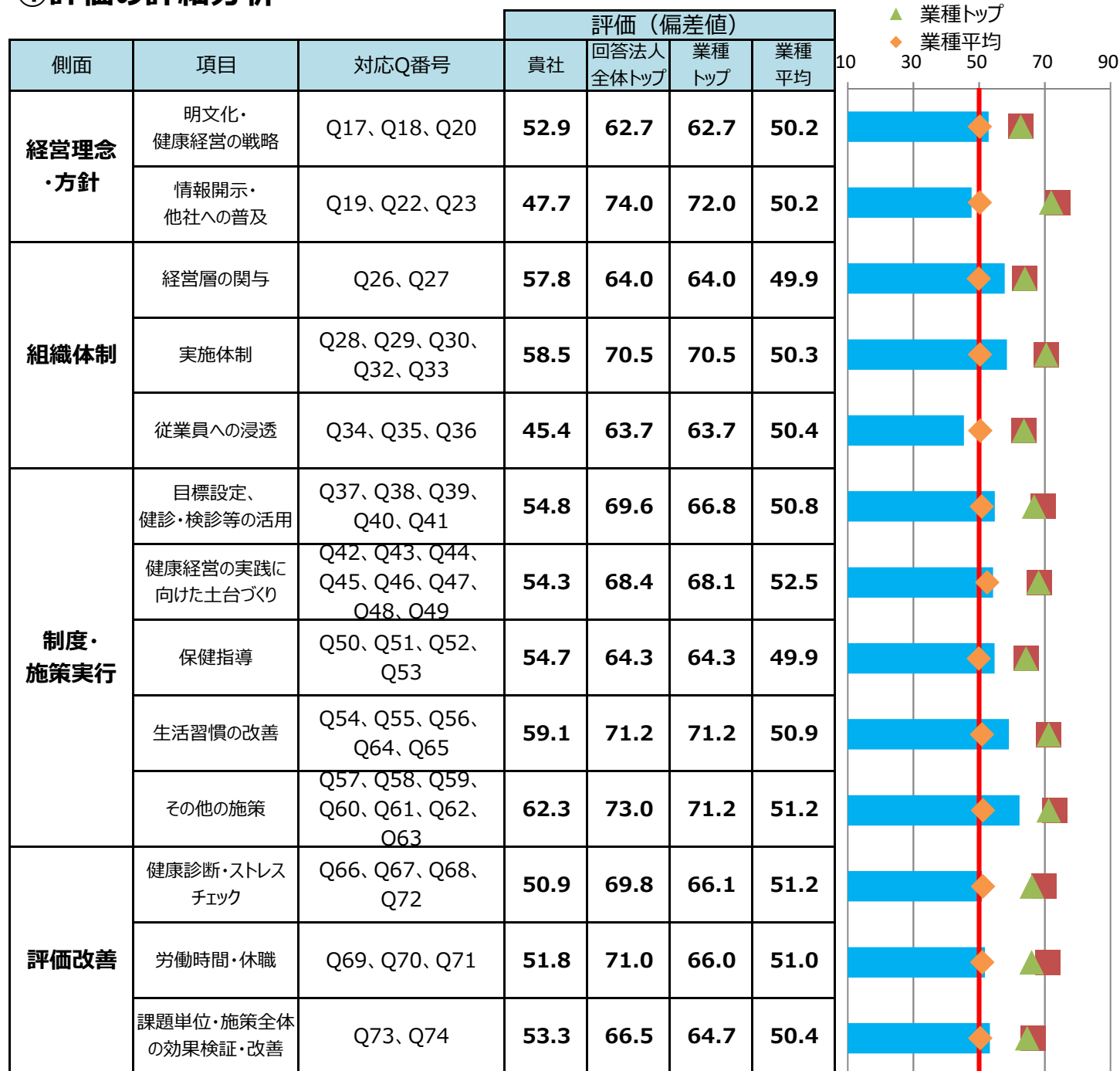
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1201~1250位	1201~1250位	1401~1450位
総合評価	-	-	52.9(-)	53.9(↑1.0)	53.2(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢の高齢化が進む中で、過去より課題となっていた従業員の肥満率の高さ、基礎疾患者の多さが更に悪化し、全ての従業員に安全かつ安心して働いてもらうことが難しくなることを懸念している。健康上の理由で本来の能力を発揮できなくなることは従業員本人にとっても会社経営上も大きな損失となり、重大な課題と認識する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人および会社組織の両方の健康意識の向上と自律的な健康管理の浸透により、全従業員の心身の健康度が向上し、従業員のパフォーマンスが向上することを期待する。結果として肥満率や基礎疾患患者数等の各種データ面改善にもつながることを目指す。具体的な指標として、グループ会社内で健康指標として設定されている肥満率、喫煙率等の数値目標と達成目標年度を設定し改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fielding.co.jp/cr/csr/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルサイトとアプリの提供により日々の記録サポートと食事改善に関する情報提供を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社長の呼びかけのもと歩数アプリを会社スマホでも利用可能とし、積極的な活用を定期的に広報している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	過去より生活改善指導を積極的に行ってきたが、健康改善のための行動を実行できていない従業員が過半数を上回っていた。追加調査の結果、時間がない・忙しいが健康行動を阻害する最大要因であることが判明した。業務特性上不規則な勤務が避けられず、時間確保に影響していることも伺えたため、時間がない・必ずしも規則的にできないことを前提とした具体的な健康改善方法を提示し、行動変容を後押しする必要があると考えた。
	施策実施結果	有名トレーニングジムとコラボし、短時間・簡便に実行可能かつ確実に結果に繋がる生活習慣改善方法に的を絞って具体的なハウツーを学ぶセミナーを計3回開催。アーカイブ視聴含め延べ1027人のアクセスがあった。
	効果検証結果	セミナー参加群と非参加群に分け取り組み開始前(2021年3月)とセミナー後(2023年5月)で健康改善行動の実施状況を比較。実施後時点で参加群の改善行動実施率が5pt以上高い結果となった。セミナー参加前も行動実行していた人に限っても参加群の行動実施率(継続率)が7.3pt高く、行動実行できていなかった人では参加群の行動実施率が5.5pt高くなった。いずれの群でも一定の行動改善効果が見られている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: CCNet 株式会社

英文名: CCNet COMPANY, INCORPORATED

■加入保険者: 中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

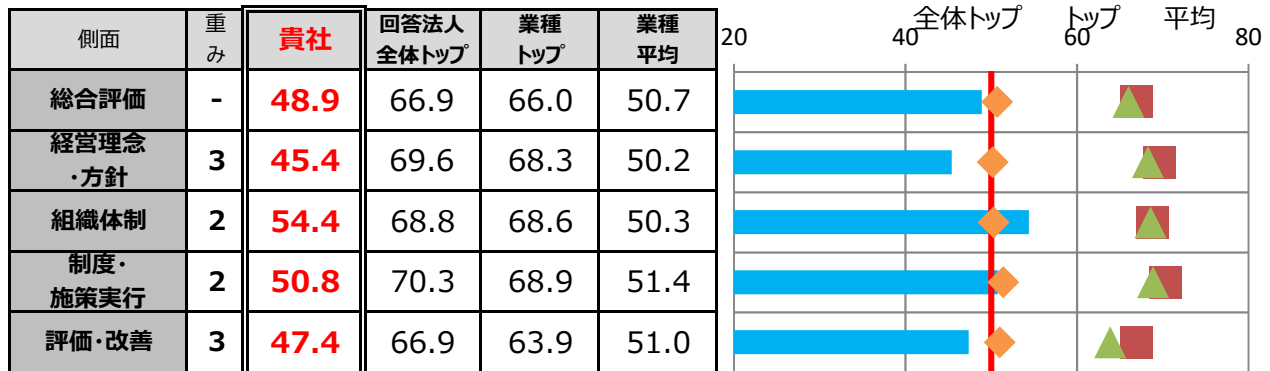
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価: **48.9** ↑1.4 (前回偏差値 47.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



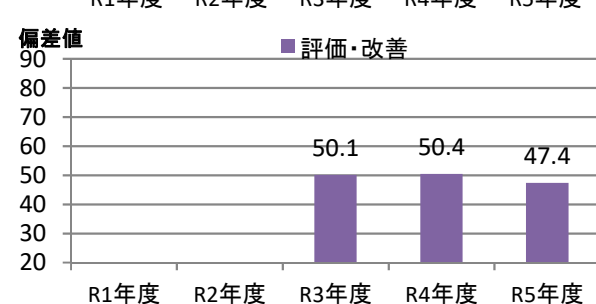
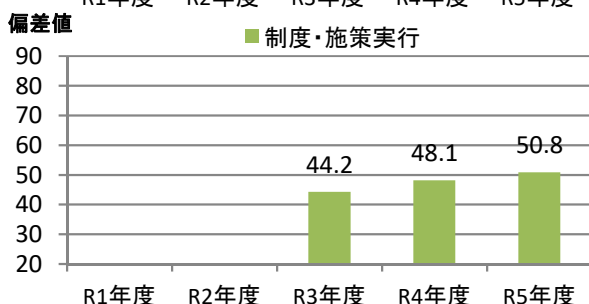
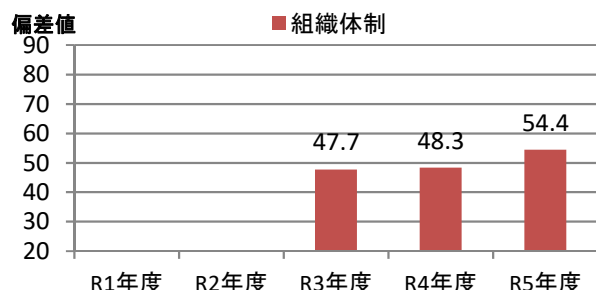
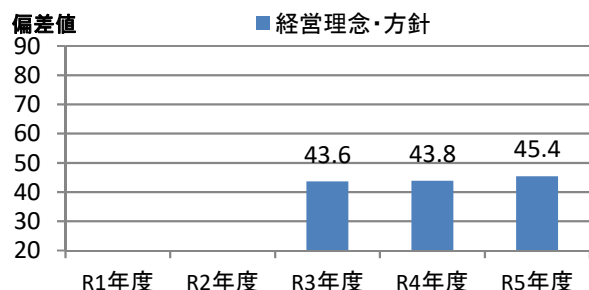
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

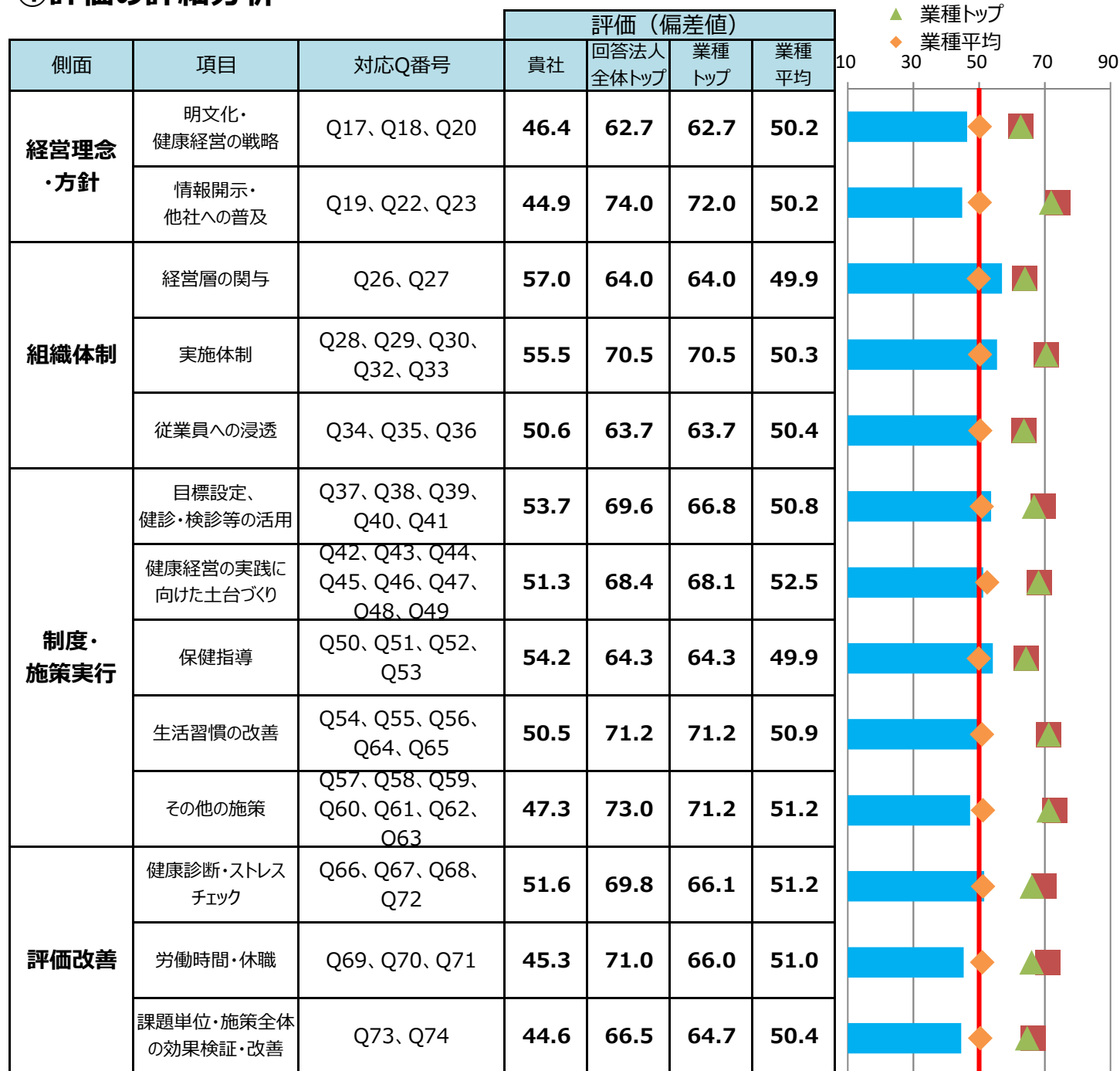
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1951~2000位	1951~2000位	1951~2000位
総合評価	-	-	46.5(-)	47.5(↑1.0)	48.9(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 加入する健康保険組合の「健康レポート2021（2022/10フィードバック）」によれば、定期健康診断（人間ドッグ含）における問診において、運動不足・歩行不足、睡眠不足と回答する従業員の割合が高く、同健保加入事業者（21社）中で最下位の水準にあり、従業員への健康アンケートの回答も同様の結果となっている
	健康経営の実施により期待する効果	当社が健康経営優良法人を継続して認定を受けていることに、従業員が自覚と誇りを持ち、自身の健康増進への意欲を高め、いきいきと働くことにより生産性が向上し、個々人の生活の充実と業務の生産性向上の両立が期待できる
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 複数年度において、総実労働時間が2000時間/年を超過、時間外労働時間数が300時間/年の水準で推移していることおよびストレスチェックの結果、高ストレス者の割合が12%であること
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が、心身とも健やかに働くことができる職場を追求することで、活躍の中心となる中堅層の離職防止につながり、定期・中途採用活動における訴求力の向上が期待できる

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ccnw.co.jp/company/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	「チーム対抗イベント」で健康増進に取り組み、職場で応援し合うコミュニケーションを活発化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	従業員が「じぶんの健康度を知る」重要性の浸透を図るため、食事・体重等が記録できる健康アプリを導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	従業員が「じぶんの健康度を知る」ためのウェアラブル端末と健康アプリを導入し健康増進の取り組みを展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	月経期（生理）および月経前症候群（PMS）により就業が著しく困難な場合に取得する生理休暇が、上長に申し出しにくいいため取得日数が増加しなかった。
	施策実施結果	産業保健師によるセミナーを開催、生理に関する知識や生理期間を心地よく過ごすための生理ケアの選択肢について理解したうえで、取得しやすい環境整備のため、生理休暇の名称「ライフサポート休暇」とした。
効果検証結果	年間取得日数に相当する「生理休暇」が名称を「ライフサポート休暇」に変更したことで、申し出しやすくなり3か月実績で年間取得日数を超えた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	複数年度において、総実労働時間が2000時間／年を超過、時間外労働時間数が300時間／年の水準で推移している。また、2022年度の従業員満足度調査において、所定外労働時間数が「40時間／月」を超過する集団の満足度が部門や年齢を問わず大きく低下している。さらに、ストレスチェックの集団分析結果によれば、事業場・部門を問わず「仕事の量」を負担と感じストレス要因と認識している従業員が多い。
	施策実施結果	勤務実績統計を整備し、毎月の経営層の会議にて部署別の総実労働時間、時間外労働時間数および休暇取得日数を共有および一斉退社デー（短縮勤務推奨デー）の設定
効果検証結果	2023年4月～8月までの所定外労働時間数は115時間／人であり、前年度比較で41時間／人（1人あたりの所定外労働時間数は31時間／月から23時間／月）に減少している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社宇部情報システム

英文名：UBE INFORMATION SYSTEMS.INC

■加入保険者：全国健康保険協会山口支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

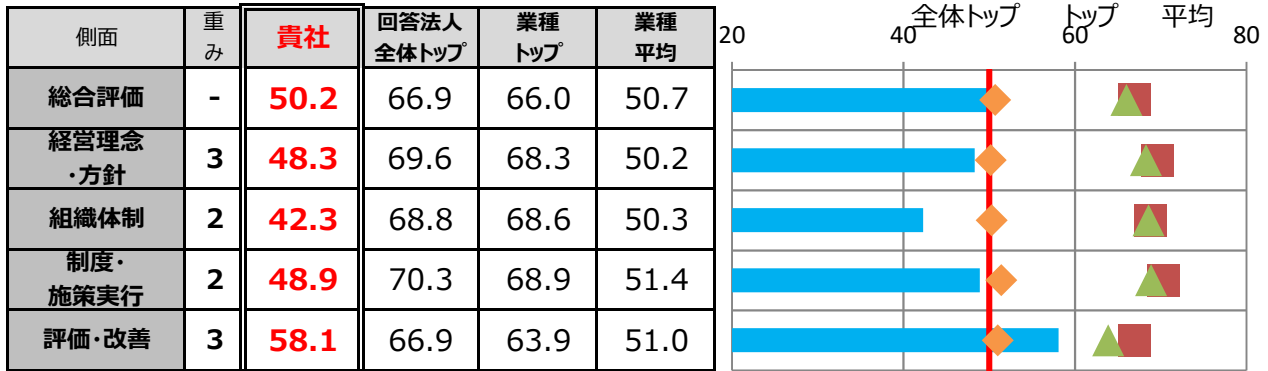
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.2** ↑2.9 (前回偏差値 47.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



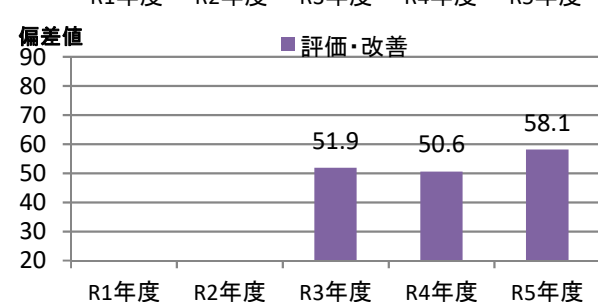
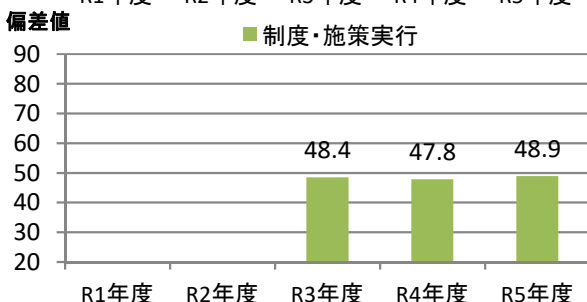
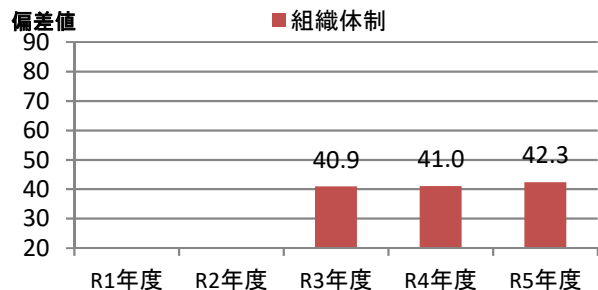
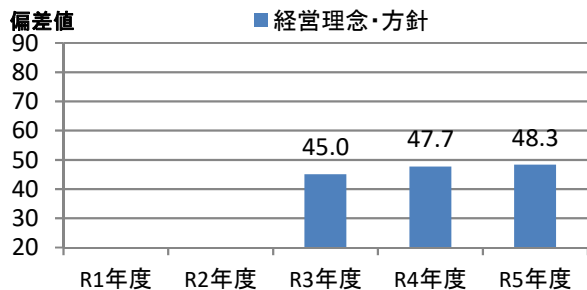
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

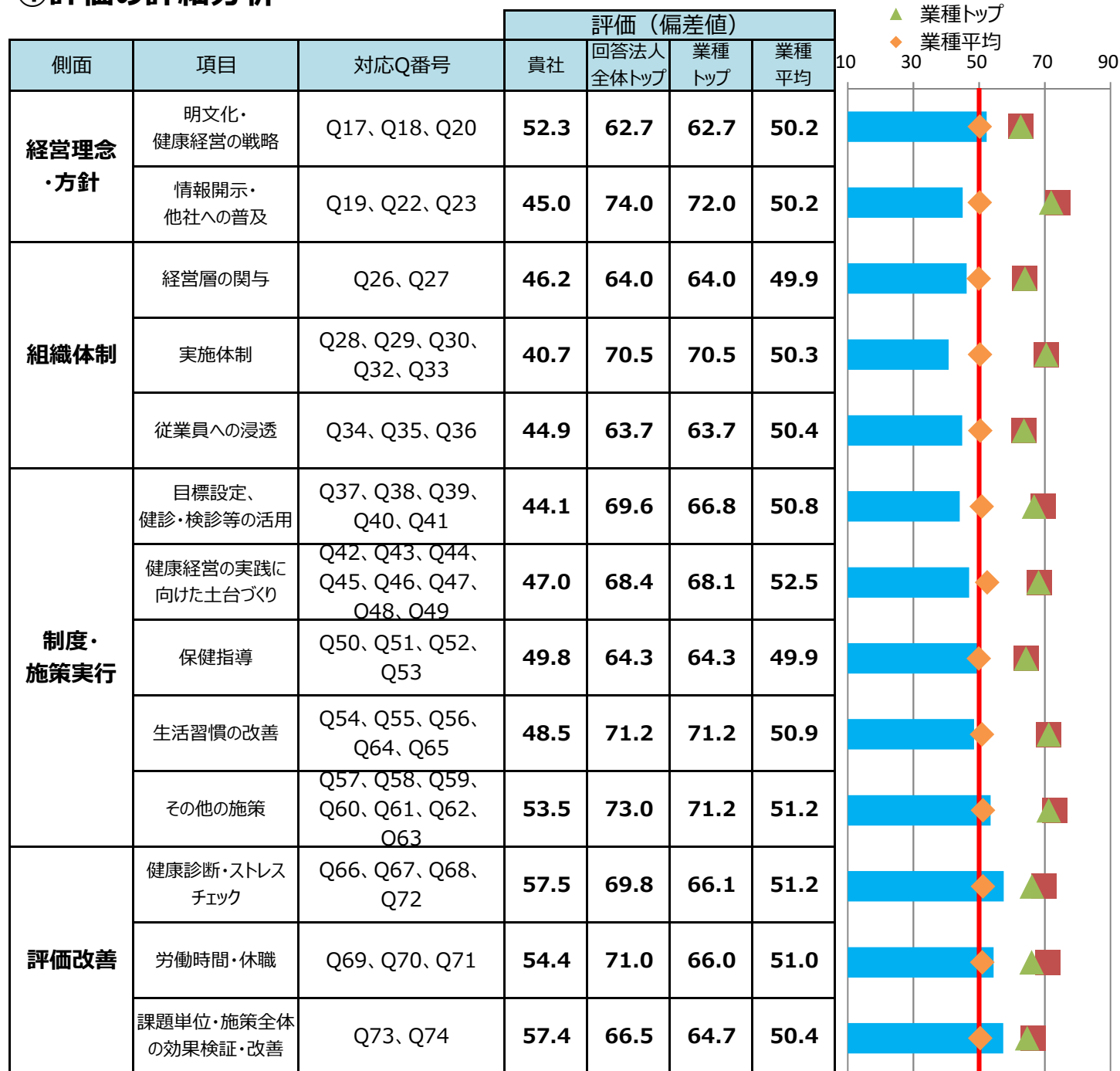
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1901~1950位	2001~2050位	1801~1850位
総合評価	-	-	46.9(-)	47.3(↑0.4)	50.2(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員のアブゼンティーズム・プレゼンティーズムの低減、ワークエンゲージメント向上が健康経営における課題と考えている。この課題を解決するには社員が心身ともに安定し、社員の健康リテラシーおよび心理的安全性の向上、健診有所見者の減少が重要だと捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	期待する効果は、以下の通り。 ・健康リテラシーの向上 ・健常者の一次予防 ・高リスク者(血圧・血糖)に対する重症化予防 ・メンタルヘルス不調者の発生予防、早期発見・対応 ・働き甲斐のある職場環境の創出 等
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ここ数年の当社の採用状況は、新卒採用よりキャリア採用が多くなっており、特にキャリア入社者の離職防止が課題となっている。また、新卒・キャリア採用ともに苦戦が続いており、健康経営の取り組みをPRすることで採用力向上につなげたい。
	健康経営の実施により期待する効果	新卒、キャリア入社者ともに入社後1年間は定期アンケート(HR OnBoard)を実施し、問題がありそうな社員は人事担当者が面談を実施。職場環境に問題がある場合は所属上長に連携し、職場環境の改善を促す。健康面で問題が認められる社員はEAPサービスおよび産業医面談をはじめ医療につなげる。これらの取り組みにより離職防止、人材定着の効果を期待。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.uis-inf.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	7	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活動（7部活：野球、ゴルフ、アプリ、ソフトテニス、フットサル、軽音楽、バドミントン）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	定期的に食生活に関する外部講師セミナーを実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを毎年実施。チーム分けをして歩数を競う。チームの歩数、順位をアプリで閲覧可能。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	62.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 結果 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2022年度は健康診断における有所見者率が微増し、引き続き全社員への健康リテラシー向上が課題である。一次予防対策として、健康増進に関する各種セミナーおよびウォーキングイベントなどの健康施策を実施。健康施策イベントは参加が任意である為、参加率向上についても課題として取り組んだ。
	施策実施結果	・各種健康セミナー参加率 [2020年度]64.3% [2021年度]73.5% [2022年度]86.0% ・ウォーキングイベント [2021年度]82.3% [2022年度]79.2%
効果検証結果	2022年度は社員アンケート結果を踏まえ、新たに腰痛や腸活、女性の健康をテーマとした各種セミナーを実施したことで参加率の向上につながった。今年度も社員からの要望を踏まえ、睡眠、脳活等のテーマで実施予定。ウォーキングイベントは昨年度比では微減となったが概ね8割の参加をキープ。多少のマンネリ感はあるが、KENPOS等の健康アプリを導入し、歩くことに対するインセンティブをつける等の施策も検討中。	
効果 検証 結果 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	アフターコロナ以降も全社の出社率は概ね50%であり、社員同士のリアルなコミュニケーション機会が減っている。人事との定期的な面談で新入社員、中途入社者のなかには職場内のコミュニケーション不足により不安を訴える者もいる。管理職と部下の[1on1]や部門を横断した部門間コミュニケーション施策(FitsYourHappiness)等を通じて、いかに社員間のコミュニケーションを促進させるかが課題である。
	施策実施結果	FitsYourHappinessの参加率は2021年度：31.9%から2022年度：30.5%に微減。
効果検証結果	部門間コミュニケーション施策(FitsYourHappiness)は昨年度より参加率が減ってしまったが、事後アンケート結果では「やって(非常に)良かった」という肯定的回答が88.5%、その後の業務や問い合わせも行きやすくなったという肯定的回答が83.2%という高い評価が認められ施策としての効果を実感している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 Y C C 情報システム

英文名：YCC INFORMATION SYSTEM Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

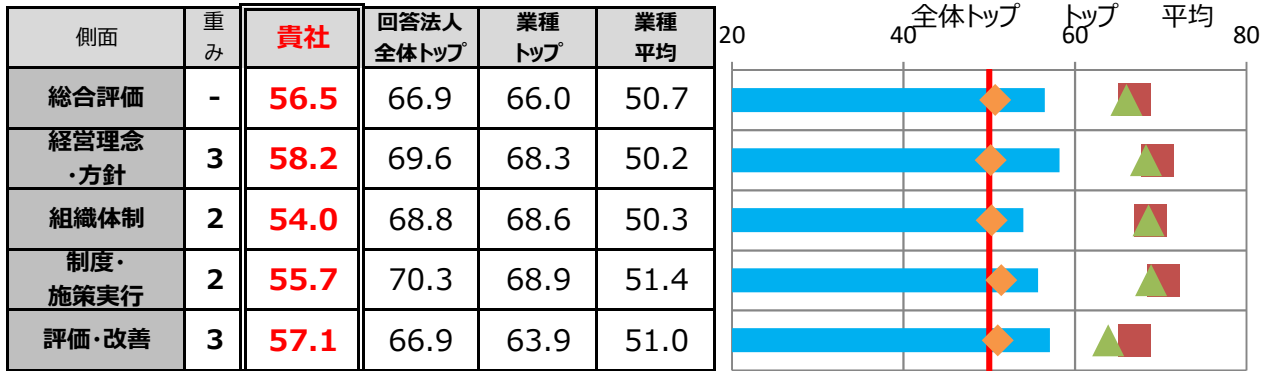
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.5** ↑6.5 (前回偏差値 50.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



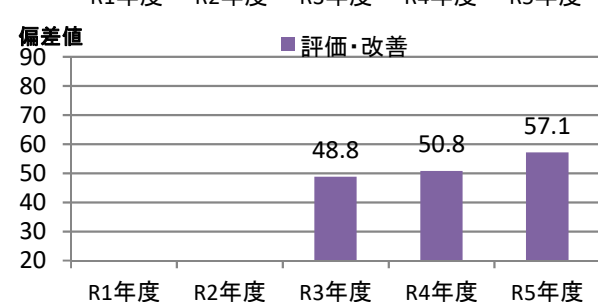
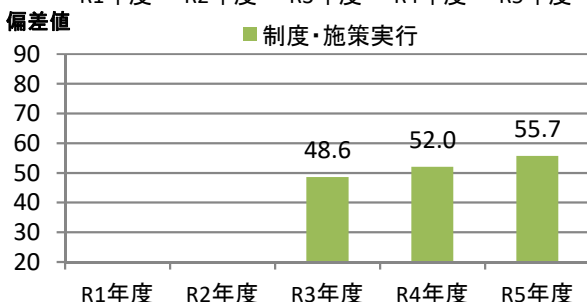
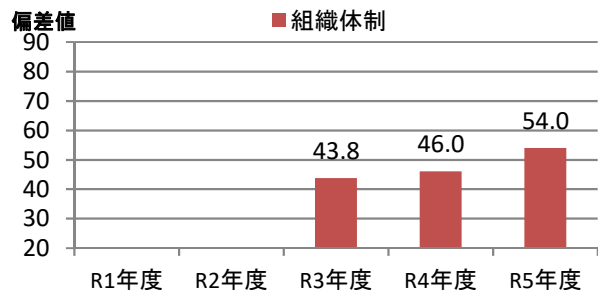
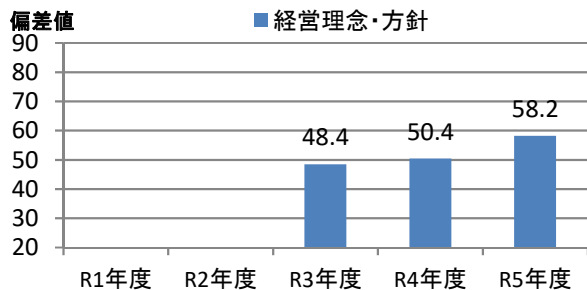
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

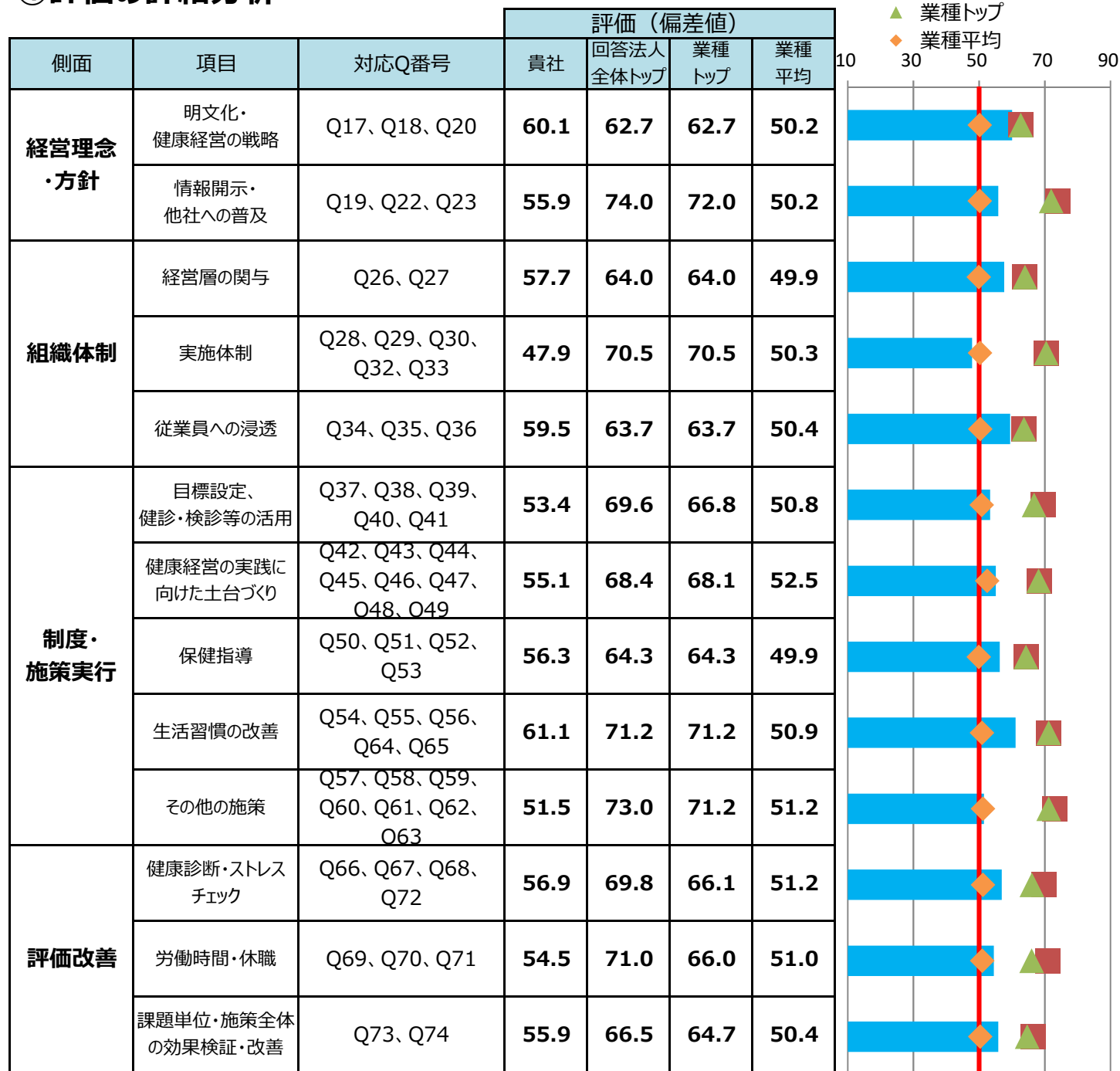
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1851~1900位	1651~1700位	951~1000位
総合評価	-	-	47.6(-)	50.0(↑2.4)	56.5(↑6.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の平均年齢が上昇するに伴い、循環器系の疾病や心臓内科系の疾病により、休業や退職をせざるを得ない社員が増加している。情報サービス業に期待される社会的責任を果たす上で、働き盛りの中堅社員の戦力を失うことは、事業継続上の大きなリスクとなっている。
	健康経営の実施により期待する効果	疾病の早期発見と予防、メンタル不調者の発生抑止によって、事業継続上のリスクを軽減し、アブセンティズム及びプレゼンティズムの低減すること期待する。同時に、仕事に打ち込める職場環境づくりによって社員のパフォーマンスを向上させ、社員のモチベーション、ワークエンゲージメントの向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は「自慢できる会社」を目指し中期計画を策定。IT業界は人財の流動化が非常に激しくなっている。従業員が健康で活き活きと長期にわたって就労してくれる職場環境を構築し、社員一人一人が同じビジョンに向けて挑戦し、事業規模の拡大、企業価値の向上を図ることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営により「人的資本」価値の向上を期待している。働く社員が誇りと満足を感じることができ環境を提供することで、個人と会社が価値を高めあい、共に成長し続ける集団であり続けることを期待している。具体的な指標として、ワークエンゲージメント向上により離職率の低減、アブセンティズム・プレゼンティズムの低減、またそれらに影響を与える健康の自己管理能力向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.yamagata-ycc.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.yamagata-ycc.co.jp/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.yamagata-ycc.co.jp/health/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.yamagata-ycc.co.jp/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	236	回	36	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員会主体の各種サークル活動、ビアパーティ、芋煮会、オンラインゲーム等イベント企画運営の支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取週間設定、社内ホールにて食生活改善のセミナー、野菜摂取の啓発、レジチェックを実施した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数アプリを登録、ウォークラリーや社員同士のランキングで運動奨励と共にコミュニケーションの活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	60.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.3	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	腹囲／血圧／脂質／血糖等生活習慣病リスク保有者、有所見者数が増加傾向にある。40・50歳代の働き世代が多く、今後健康問題を抱える社員が増えるであろうと予想されるため対策が必要。
	効果検証結果	2020年度有所見者率84.10%であったが、2021年度は78.76%、2022年度75.92%と減少傾向にある。また、健診必須項目の追加により高リスク保有者の受診率が向上し、疾病の早期発見、早期治療につながり重症化予防が期待できる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙により、がんの他、狭心症、心筋梗塞、脳卒中など様々な病気の発症リスクが高まることが言われている中、未だ喫煙者の割合が変わらず喫煙者を減らす取組みが必要。
	効果検証結果	2020年度喫煙率は26.6%であったが、2021年度23.5%、2022年度21.7%となり、禁煙する社員が増加している。順調に喫煙率が下がってきているので、20%以内を目標としたい。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ONE COMPATH

英文名：ONE COMPATH CO., LTD.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

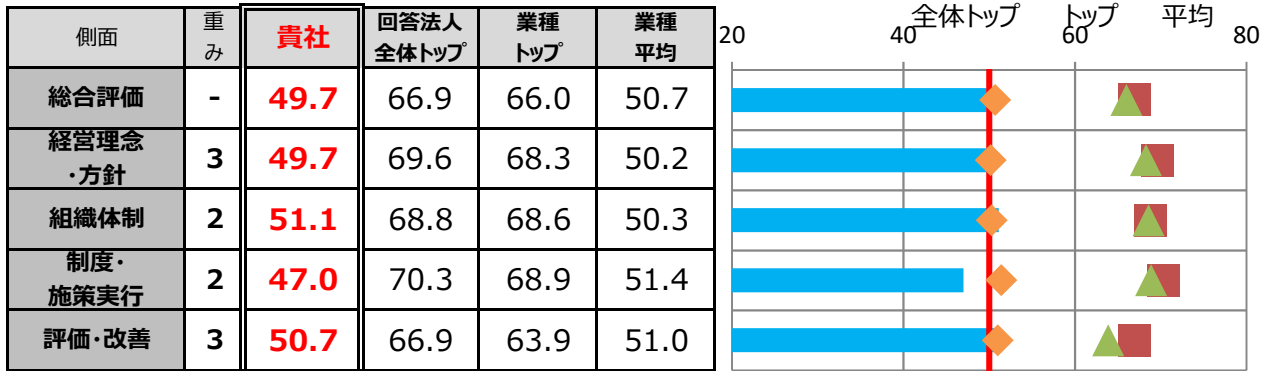
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.7** ↓3.5 (前回偏差値 53.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



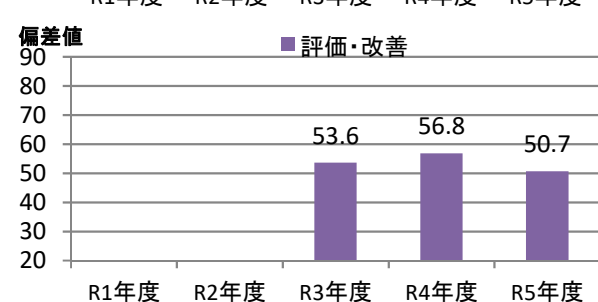
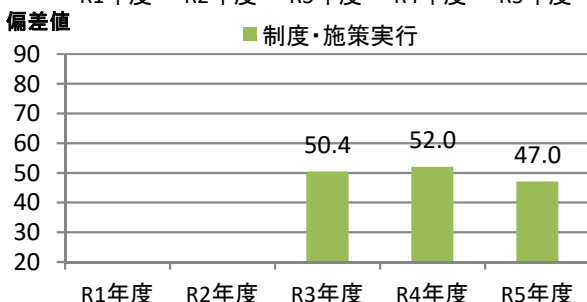
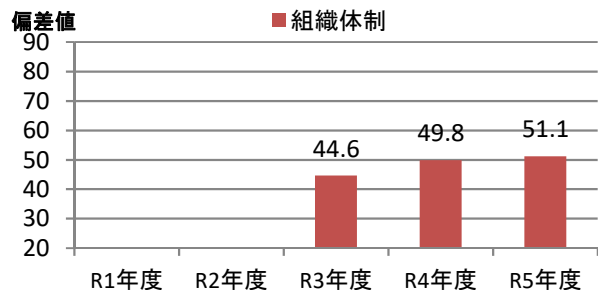
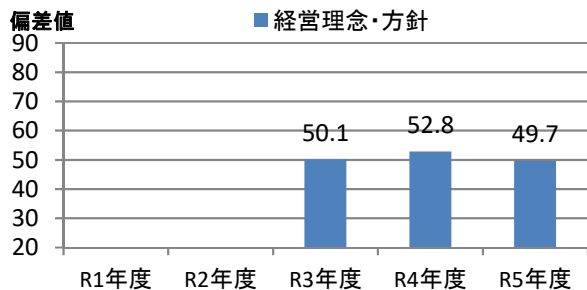
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

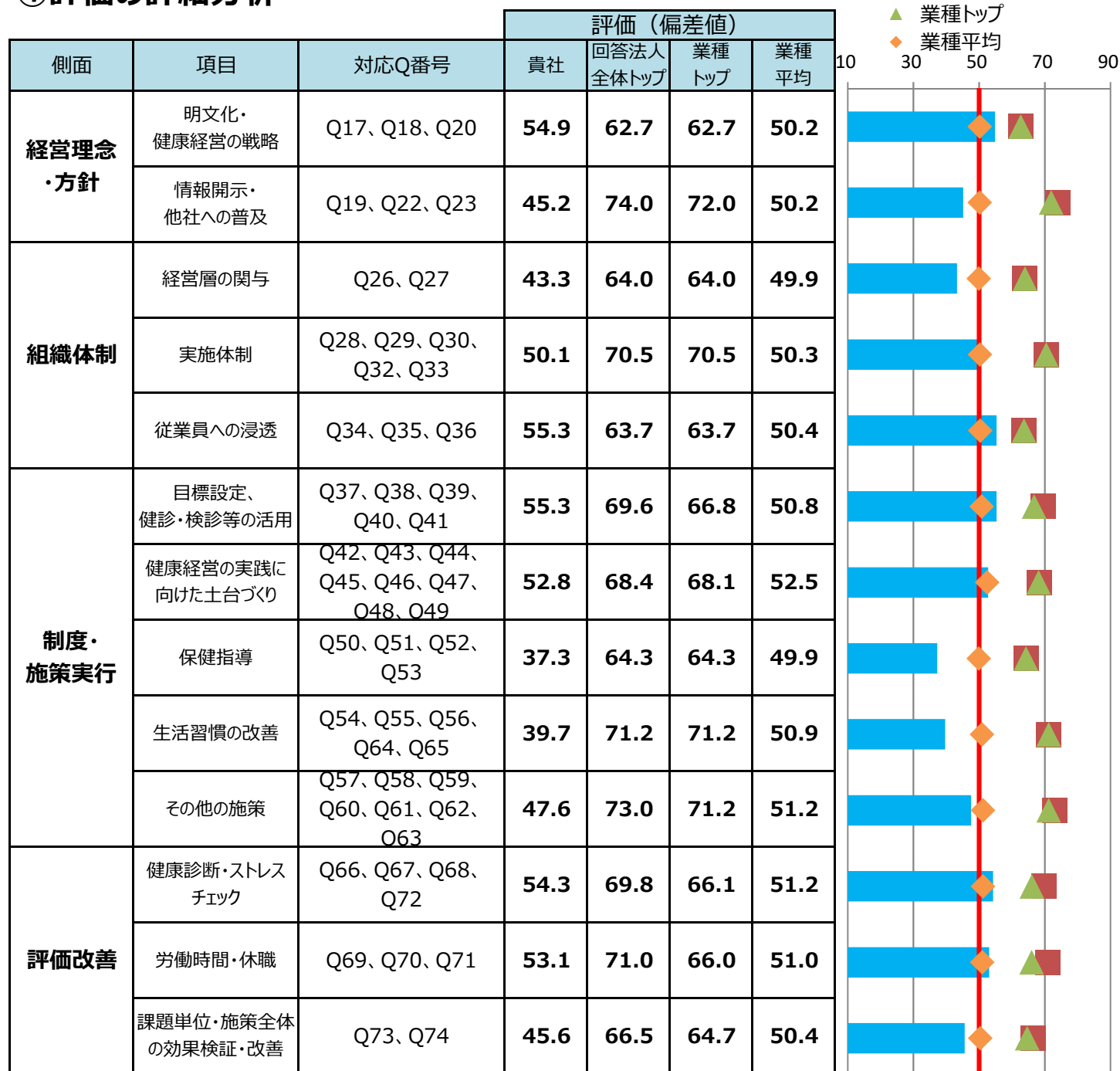
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1551~1600位	1251~1300位	1851~1900位
総合評価	-	-	50.1(-)	53.2(↑3.1)	49.7(↓3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>リモートワークが進み、自宅から最寄り駅やオフィスまで歩くことや、オフィスに着いてからも上司や同僚の席まで相談しに行くこと、ランチでレストランやコンビニまでお買い物に行くような自然と移動するシーンが減り、運動不足となること。運動不足は肥満やメタボリック以外にも糖尿病や高血圧などの基礎疾患の悪化にも繋がることや、長時間部屋の中に閉じこもることで、ストレスにも悪影響を与えるため、課題と感じておりました。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>弊社が感じている課題は他社様でも同様に感じている課題だと多くのお声をいただき、歩くきつけ作りや、運動不足の解消に繋げていただくこと、歩くだけで地域名産品が当たる可能性があるなど、楽しみながら弊社サービス（a r u k u &）を利用していただけることを目指しております。また弊社と他社様での企業対抗戦などを企画実行し、弊社社員の健康作りにも弊社アプリを活用し、運動不足やストレス解消につとめ進めております。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の心身の健康状態をはかるには、健康診断やストレスチェックの受診率を増やし、自身の異変に早期に気が付く事が大事だと認識しています。また、再検査の受診率を上げる事やカウンセラー、産業医等へ早期に繋げる重要性も必要不可欠な事だと捉えています。この点が改善されることで、心身共に健康で、仕事を楽しむ意欲を向上させられ、従業員のプライベートの充実ができ、より良いパフォーマンスが発揮出来るようになります。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康診断の受診は義務付けとし、再検査についても受診したかどうか確認しております。また、健保組合では再検査の対象外の社員でも産業医へ健診結果を確認していただくことで、産業医が気になる社員へは産業医面談を実施していただくなどしています。ストレスチェックも高ストレス者以外でも極端に数字が低い箇所があり勤務も不安定な気になる社員とは面談を実施し、パフォーマンスが低下する前に気が付ける対策を進めております。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://oncompaath.com/culture/images/oncompaath_map_kenko_keiei_202211.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	行動指針を体現した人を社員自ら推薦し、社員投票で受賞者を決めるボトムアップ型の表彰制度を				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	自社の歩数計アプリ(aruku&)を用いたイベントを行い、目標達成者には景品や表彰などを行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	56.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナ禍により、インフルエンザと新型コロナウイルスの同時感染に不安を持つ社員の声が多かった。そのため、インフルエンザ予防接種推奨の取り組みを昨年に続き今年も実施が必要であると考えます。
	施策実施結果	インフルエンザ感染拡大防止のため、予防接種を推奨する案内を従業員向けに実施。また、当社テナントビル内での予防接種会場を設け、接種料を無償にすることにより、業務の合間に接種できるようにした。
効果検証結果	インフルエンザ罹患患者へのヒアリングの結果、予防接種済みの場合は症状が重症化しない傾向にあることがわかった。予防接種実施により感染を完全に防げたわけではないが、感染拡大・重症化という観点においては予防接種は十分な効果が出たと考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	ハイブリットワークにおけるコミュニケーションに課題を感じていた。特に部門を横断したコミュニケーションが不足しており、実際の業務に影響を及ぼすことが度々起こった。
	施策実施結果	社内サークル活動を促進し、活動費用の一部を従業員へ支給した。また、コロナ禍における懇親会等の自粛が続いたため、Web会議用のツールを使うなどしたオンライン交流促進のための費用を補助した。
効果検証結果	部署を横断したコミュニケーションのきっかけづくりとなり、業務を円滑に進めることが出来るようになった	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NTTタウンページ株式会社

英文名：NTT TOWNPAGE CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

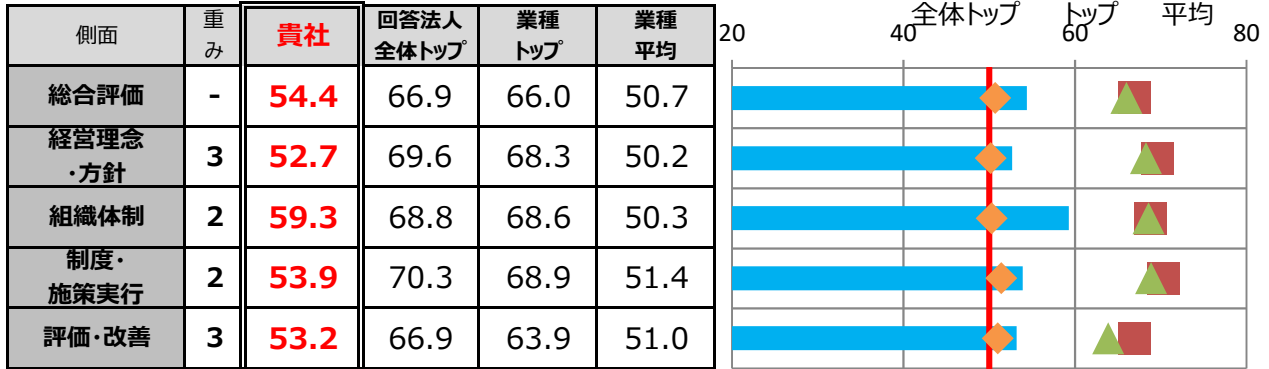
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1201～1250位** / **3520社中**

■総合評価：**54.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



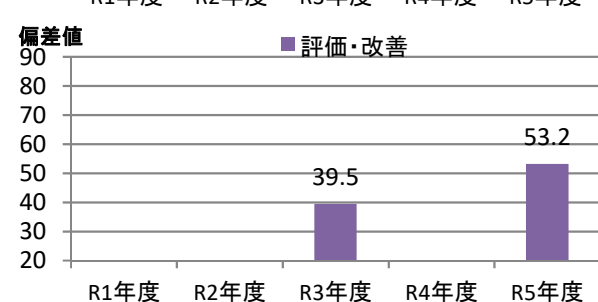
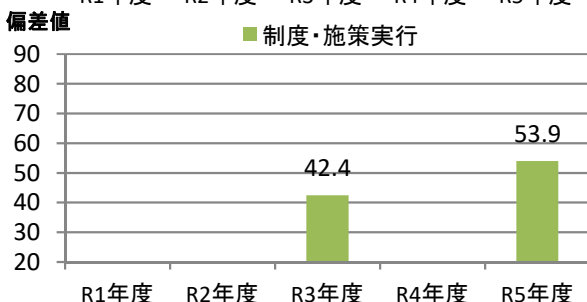
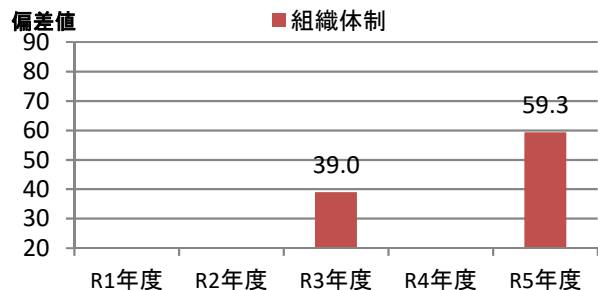
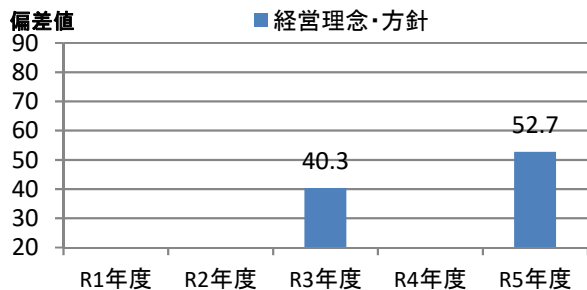
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

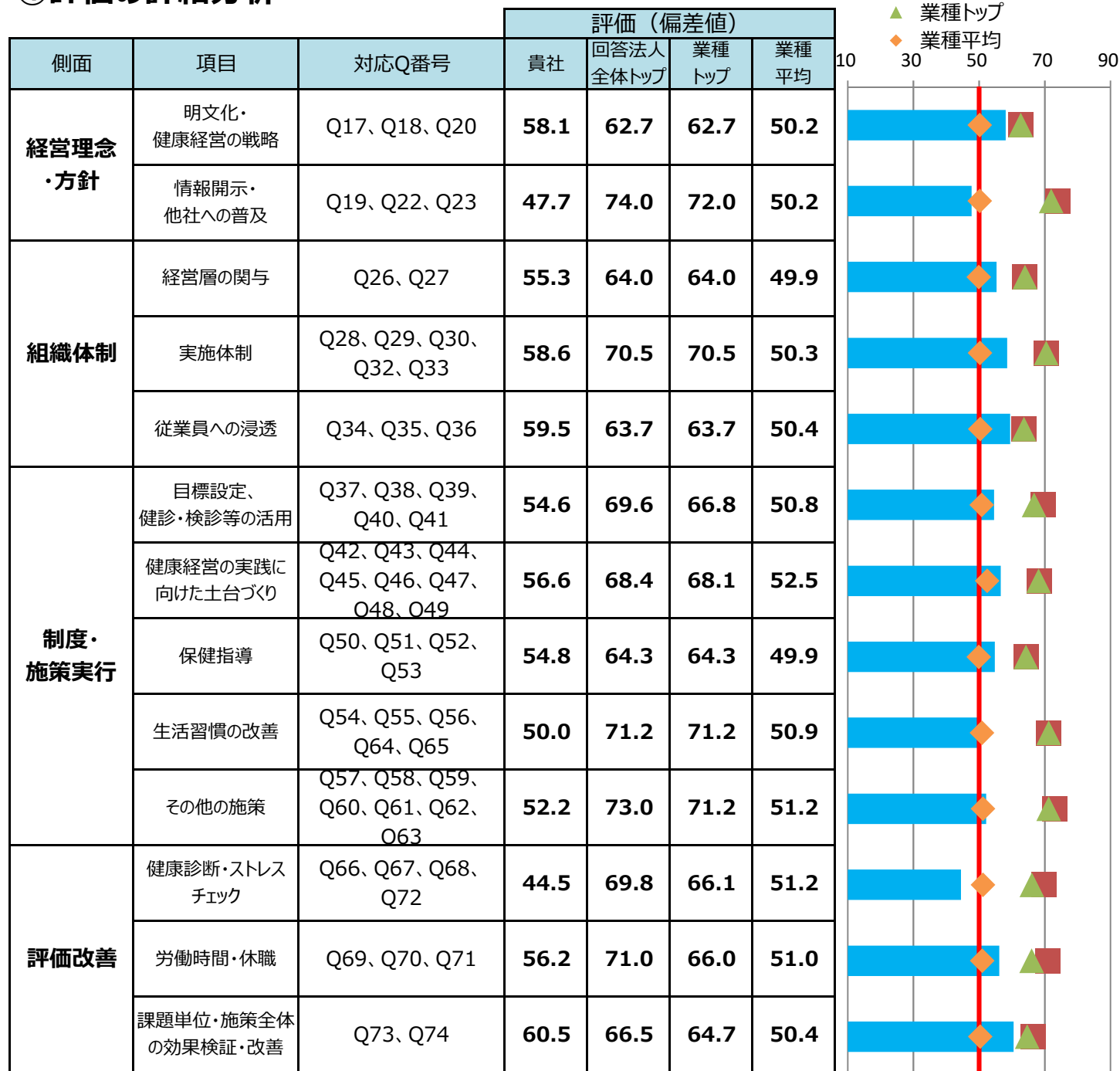
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2401～2450位	-	1201～1250位
総合評価	-	-	40.2(-)	-	54.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 平均年齢が高くなっている現状を踏まえ、高いスキルやノウハウを持つ従業員に健康でより充実した環境下で長く働いてもらうことが健全な事業活動の基盤であり、課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員に長く安心して働ける会社であると感じてもらえる事を期待している。これによりDX化を促進し、環境の変化に対応していける人材の登用・育成を進めていける事を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康状態の維持・増進については、不調に陥る前から生活習慣の改善等に早期に取り組むことが重要です。 リモートワークを基本とした働き方においては、社員は通勤による運動機会が減少し、健康意識の低い社員は自身で生活習慣の改善に取り組みにくいと想定されます。 健康意識の低い社員に対して、行動変容を促し、健康意識の向上、生活習慣の改善等を促すことが求められます。
	健康経営の実施により期待する効果	■フィジカルヘルス罹患者を減少し、社員一人ひとりが意欲と活力を高めながら、健康で生き生きと働く状態を目指しています。 <指標> ・特定保健指導対象者の減少 (2021年度19.5⇒2022年度18.8⇒今年度目標17.5(単位: %)) <主な取組> ・健康診断から糖尿病等6項目の将来の疾病リスク値をAI分析し全社員提供 ・39歳以下疾病予備軍に対し、社内健康管理センタによる保健指導

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ntt-tp.co.jp/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内広報誌や全社員参加型のチャットによるコミュニケーション活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けて、健康ポータルナビ「dヘルスケア」の利用促進を目的に者にHPへ定期配信を実施。結果、2022年度dヘルスケアforBizアクティブ率69.7%を達成し、182事業所中1位となった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進アプリにて、健康診断の結果を運動させることでメタボ・高血圧のAI診断（将来の疾病確率）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社員における健康の維持・増進に向けては、長期的には不健康に陥らず健康寿命が長く生活できることが求められるが、中期的には健康不調社員が早期回復し、健康な状態に復帰することが重要である。その中で、特定保健指導については、今まで対面形式で実施してきたが、2019年度後半から新型コロナウイルス流行に伴い、特定保健指導の手法を見直しつつ、完了率を向上させることが求められた。
	施策実施結果	・ICTを活用した特定保健指導業者を選定、リモート特定保健指導体制を確立、特定保健指導対象者へ100%案内を実施した。特定保健指導開始率は上昇したものの完了率が低下する結果となった。
	効果検証結果	<p>■新型コロナウイルス流行下においても、健康関連指標を改善に貢献 （数値はすべて2021年度⇒2022年度の実績）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定保健指導開始率：8%⇒12.3%（+4.3%） ・特定保健指導完了率：15.6%⇒9.4%（-6.2%） ・非喫煙率：75.9%⇒76.2%（+0.3%） ・運動習慣者率：19.9%⇒21.8%（+1.9%） ・睡眠十分者率：59.9%⇒60.2%（+0.3%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャノメクレディア

英文名：

■加入保険者：ジャノメシン健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

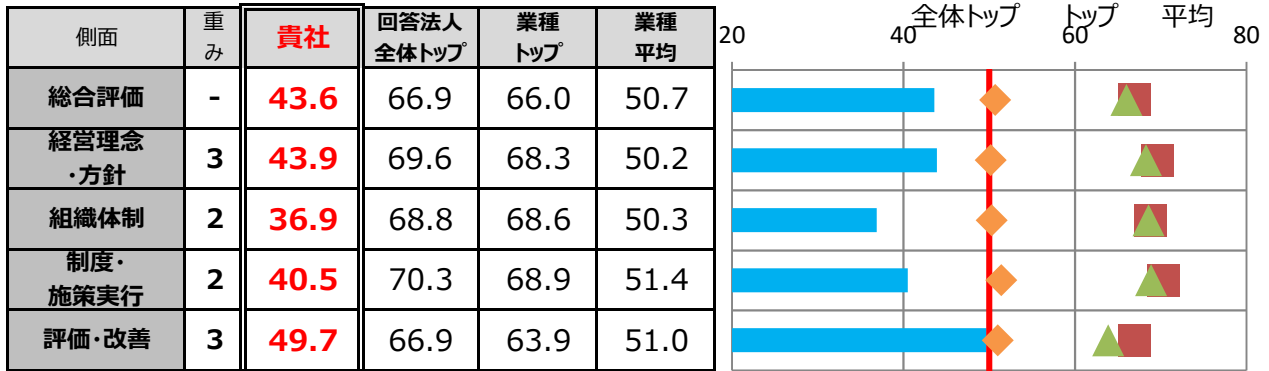
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価： **43.6** ↑2.3 (前回偏差値 41.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



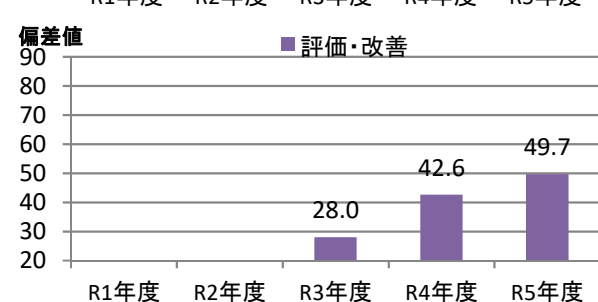
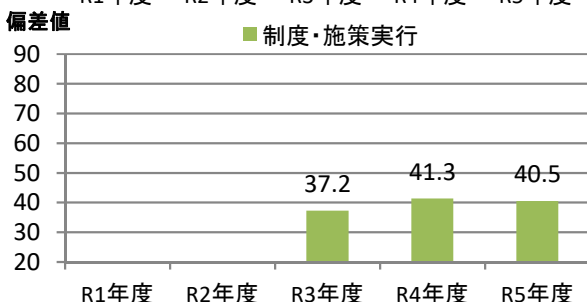
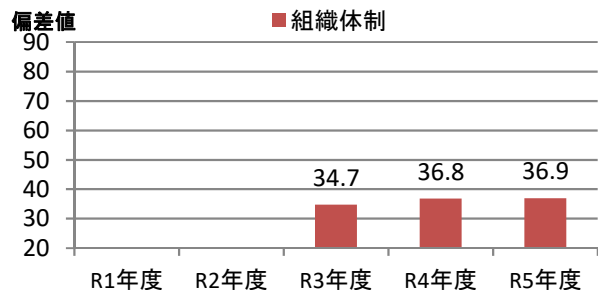
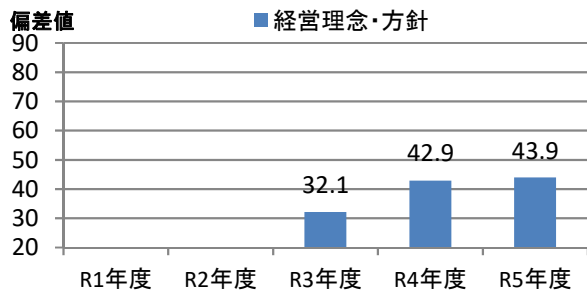
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

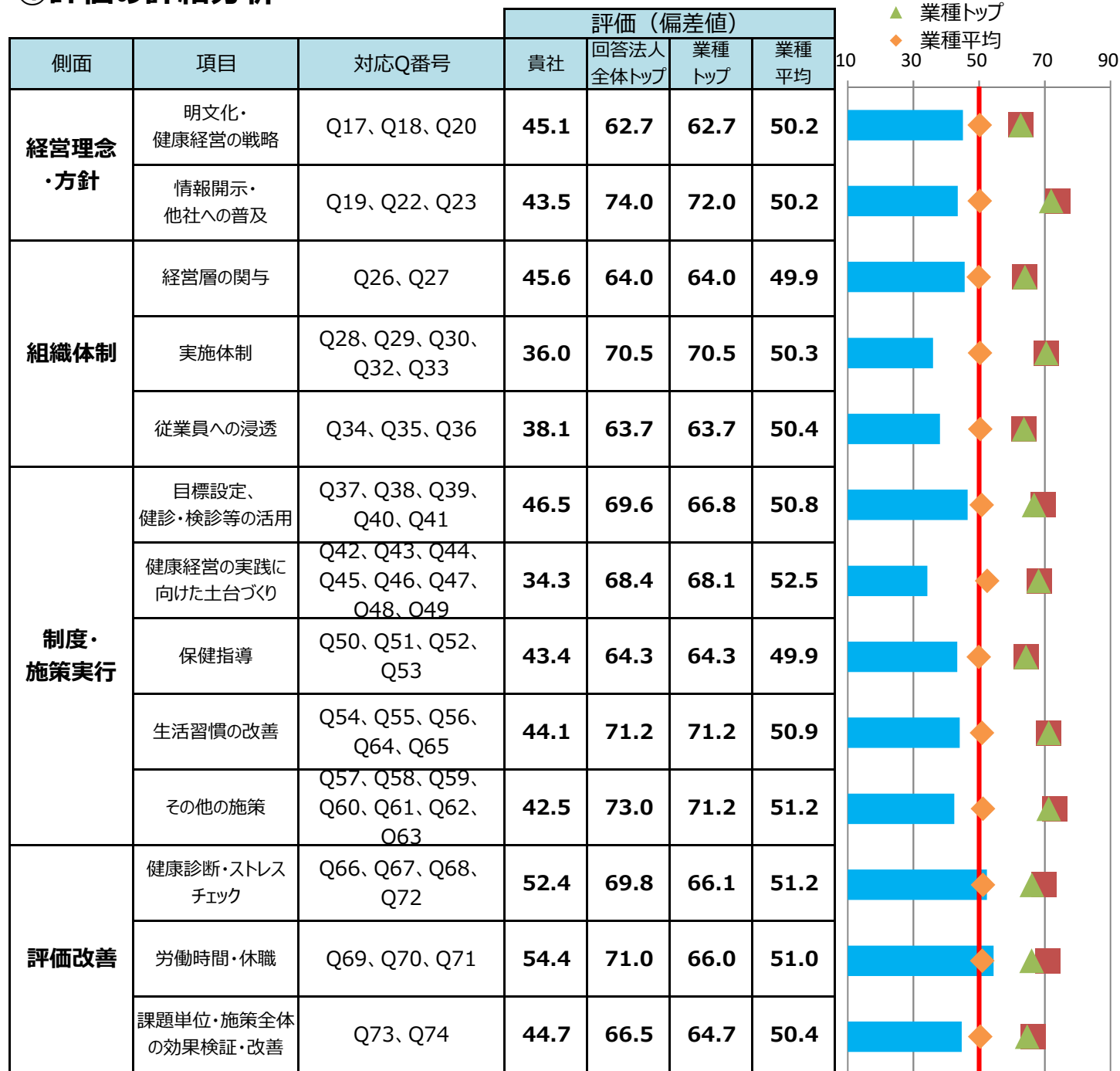
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2701~2750位	2601~2650位	2651~2700位
総合評価	-	-	32.4(-)	41.3(↑8.9)	43.6(↑2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 正社員数の維持・増加を目指しているが（中期経営計画）、新規採用が難しい環境下にある。採用後の技術知識を修得した社員が健康で長く働いてもらうことが、事業運営上の重要な課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康で長く働き続けたいと感じられることを期待している。退職率は2.5%以下を目指し、年次有給休暇の平均取得日数15日以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.janomecredia.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	16.0	%
--------------------------------	------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康改善プログラムの取組項目の一つに、間食のカロリー制限を行っているかを実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	11.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	健康改善プログラムとして日々の歩数や運動などを取組みごとにポイント換算し継続した取組みを啓発している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	11.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	62.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員が健康意識を高く持ち心身共に健康でいきいきと働けるために、生活習慣病の予防を図ることを必要としている。
	施策実施結果	健康関連Newsの発信、産業医によるセミナー、要精検者への受診促進などの改善啓発を行ったことで、保健指導面談の参加率は前年よりも、10%増となり健康改善意識が向上している。
	効果検証結果	社員一人一人が継続して生活習慣病の予防の取組みなどによる結果は見えていないが、各健康施策への参加状況等から、徐々に改善が図られており意識が高まっていることが見受けられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新日本コンピュータマネジメント株式会社

英文名：Shin-nihon Computer Management Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

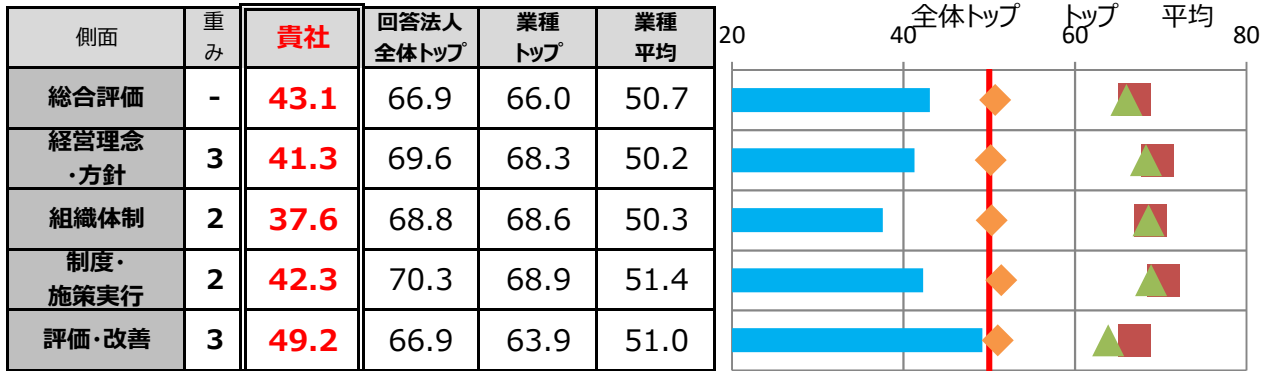
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.1** ↑1.1 (前回偏差値 42.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



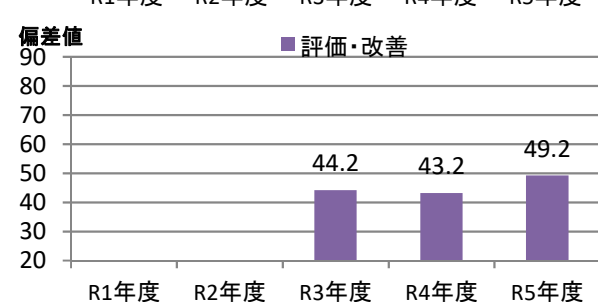
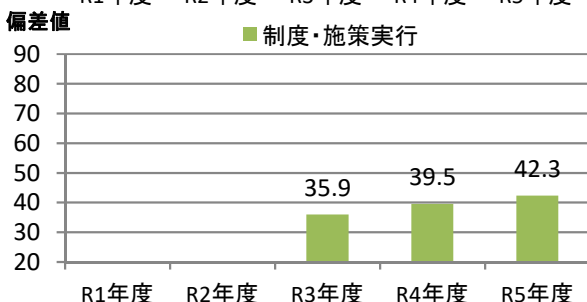
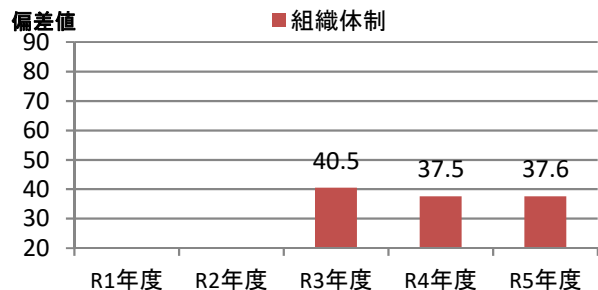
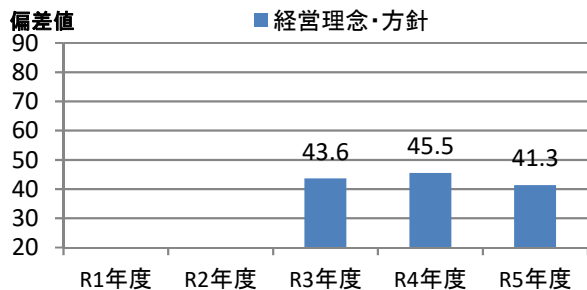
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

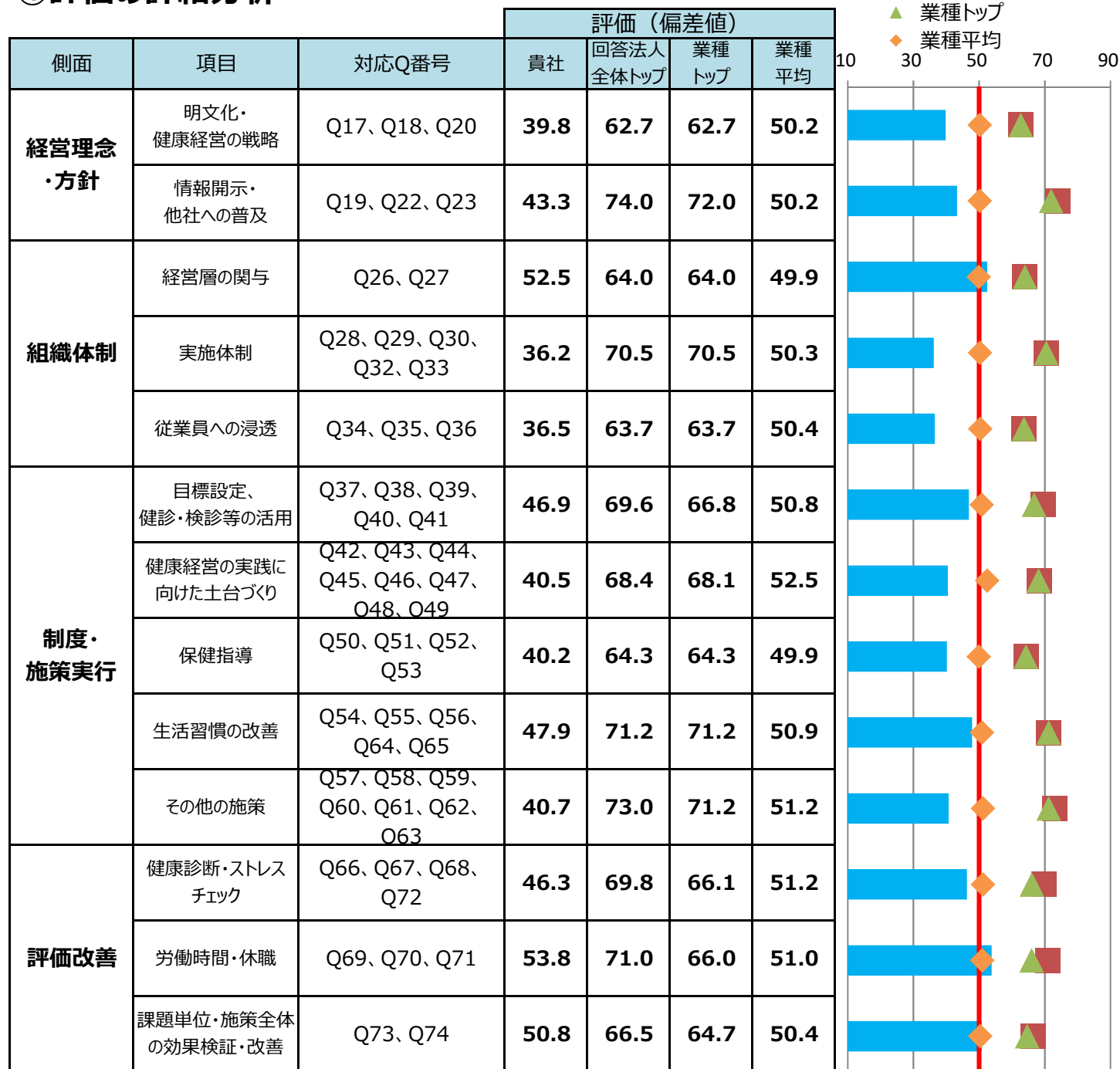
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2351~2400位	2501~2550位	2701~2750位
総合評価	-	-	41.6(-)	42.0(↑0.4)	43.1(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社会全体としてIT人材不足の傾向が続き、特にIT技術経験者の採用が難しい状況。新卒やIT未経験人材を採用し、その育成と定着に加え、経験や技術力のある従業員が健康で長く働き定着してくれることが、今後の事業活動において重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で働きやすい環境を整備しアピールすることで採用力を向上するとともに、従業員の生産性や仕事満足度の向上により定着率の向上を期待する。 具体的指標として、入社5年後定着率75%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.scm-net.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	事業所近隣地域の清掃活動をグループで月1回行うことで、コミュニケーションを促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事の内容を写真やテキストで記録し、一覧表示ができる健康管理アプリを従業員に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年に2回ウォーキングキャンペーンを開催し、運動習慣の定着を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	69.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.7	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍での在宅ワーク等の影響で運動の機会と社員間のコミュニケーション機会が減り、メンタル及びフィジカル不調の防止に向けた対策が必要である。
	効果検証結果	ウォーキングイベント参加率が2021年度32%から2022年度46%に増加し、運動機会の創出に貢献した。ウォーキングイベントのチーム戦やランキング発表、ウェルネス向上プレゼント企画のグッズ選択がコミュニケーションの活性化と健康維持意識の向上につながった。効果として運動習慣比率が改善し、40歳以上運動習慣比率が2019年度14.5%から2022年度20.4%に向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は喫煙者自身の健康に影響するだけでなく、家族や同僚の受動喫煙の要因となり、喫煙率低減のための対応が必要である。
	効果検証結果	研修後のアンケートで、喫煙や受動喫煙に関するコメントと共に「禁煙」の声が複数あり、喫煙率が2019年度22.5%から2022年度17.1%に改善した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 Y S K e - c o m

英文名：YSK e-com CORPORATION

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

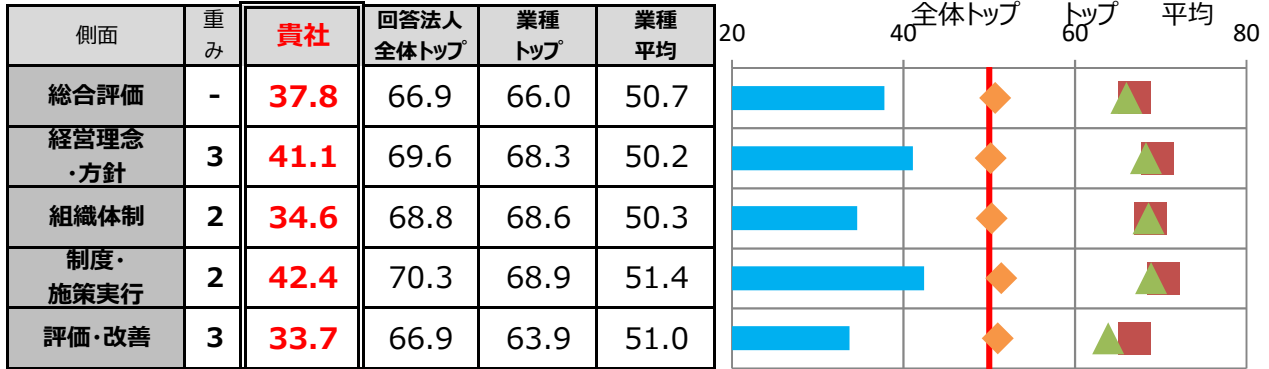
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **37.8** ↓0.7 (前回偏差値 38.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



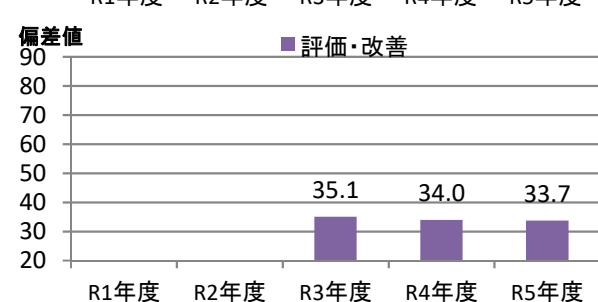
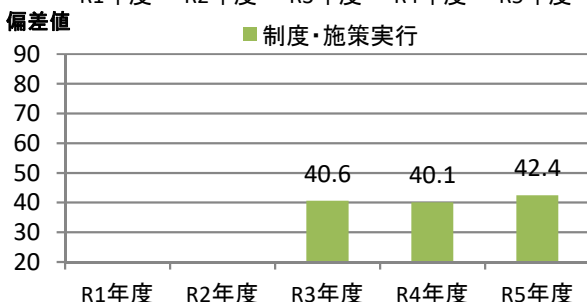
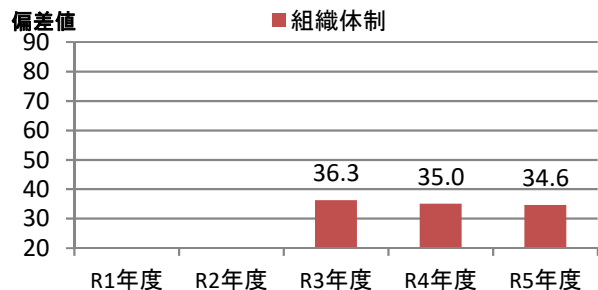
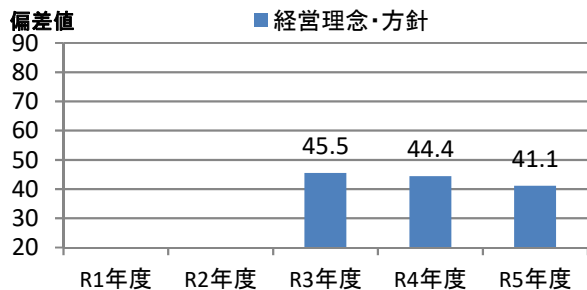
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

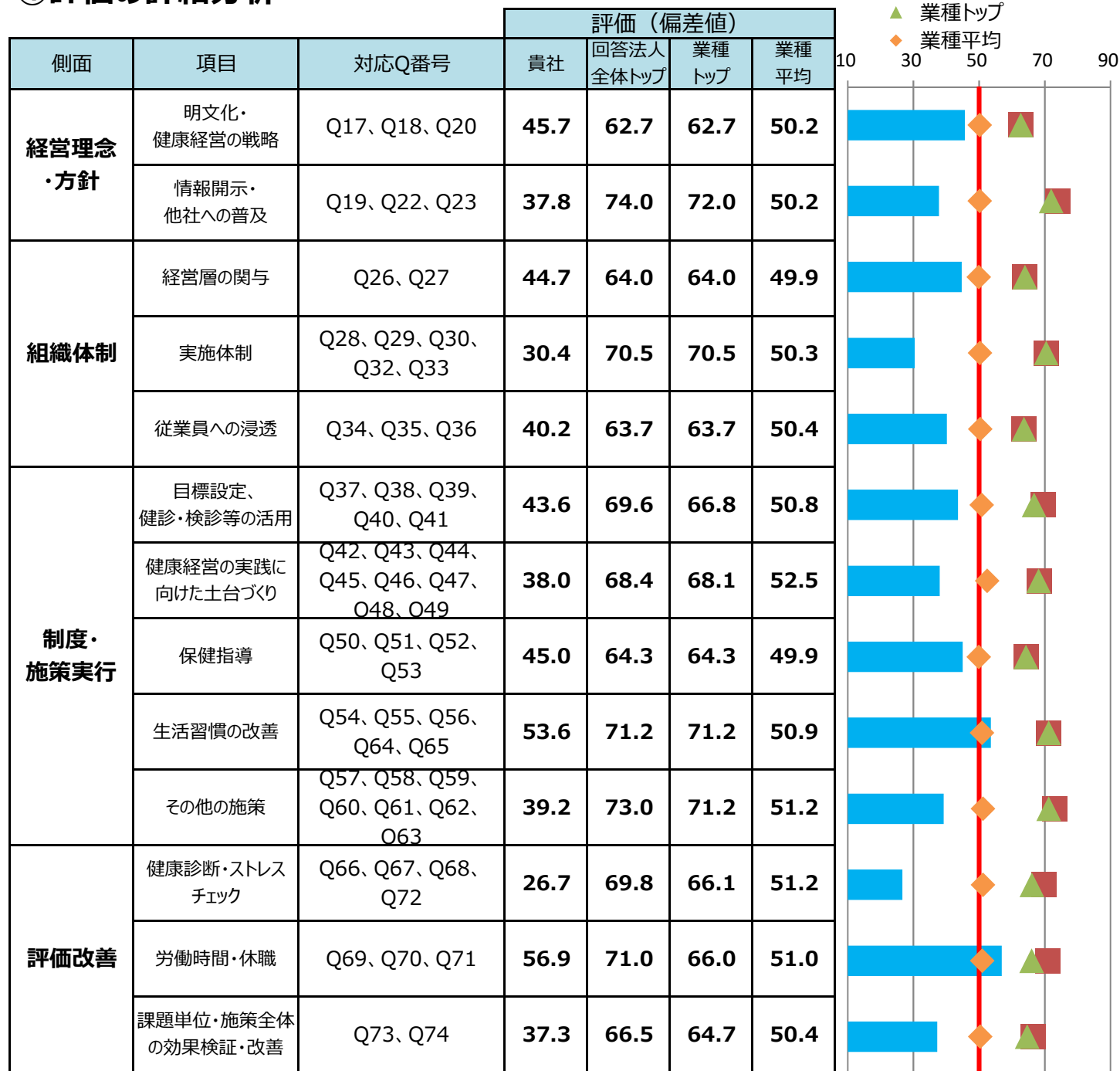
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2451~2500位	2751~2800位	3101~3150位
総合評価	-	-	39.6(-)	38.5(↓1.1)	37.8(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 会社が、健康経営を推進・実施する事により、従業員の離職率が低下し、健康で長く働いていただく事の実現が事業活動をする中で大きな課題になる。（特に入社3年未満）
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的には、現在の離職率（3年未満）は1%を切っているが、一般的には3年3割となっている。弊社では健康経営を実施する事で更なる離職率の低下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ysk.co.jp/corp_messege.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	94.0	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	半期に一度、同行会活動費を支給				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善に向けた料理教室を定期的に開催している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブの利用補助を行っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染拡大に伴い、感染症への意識が高まりつつある中、インフルエンザ等の予防接種を社員個人で申込をする場合、有給や時間給等を取得する必要がある。 また、費用に関しても個人負担になる事で、接種する社員が少ない。インフルエンザの予防接種が進まないことにより、流行時期に従業員が欠勤し、業務の生産性が悪くなることが課題。
	施策実施 結果	医療機関に会社で集団接種できるように依頼する事で接種者の割合が20%増加した。
効果検証 結果	就業時間内での集団接種のため、接種に有給や時間給を取得する必要がなくなった。 費用についても本人・扶養家族共に対象になるため感染予防への意識がより高くなり、インフルエンザ流行期における従業員の欠勤日数の割合が3割し減少し、生産性低下を防ぐことに繋がっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ビッグロブ株式会社

英文名：BIGLOBE Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

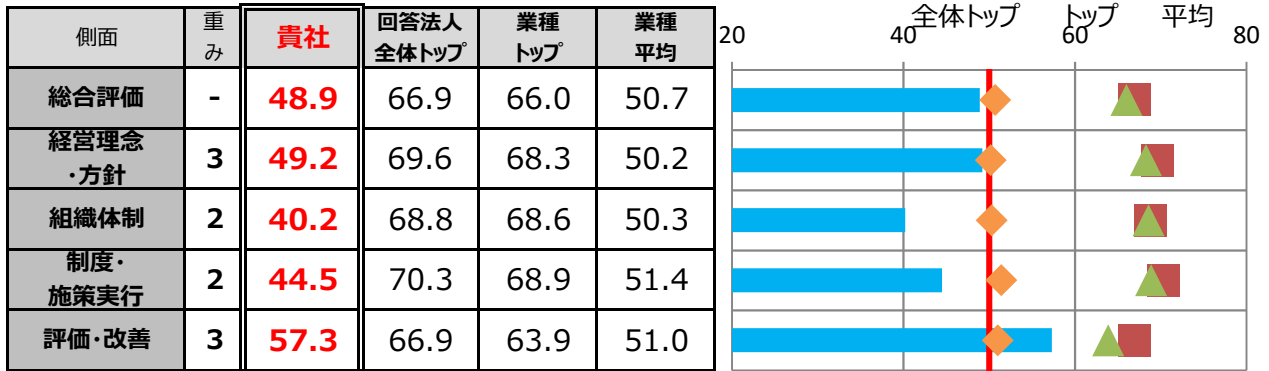
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.9** ↑2.6 (前回偏差値 46.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



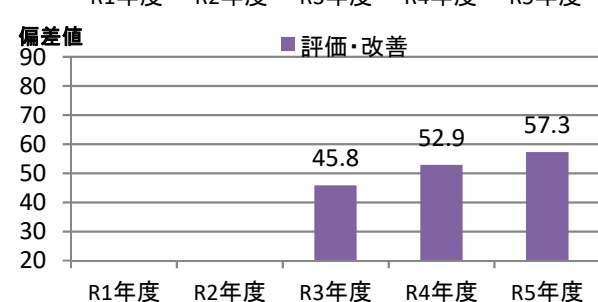
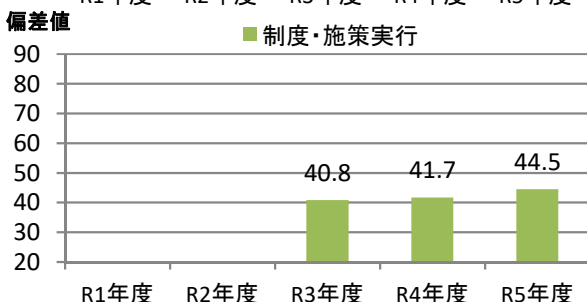
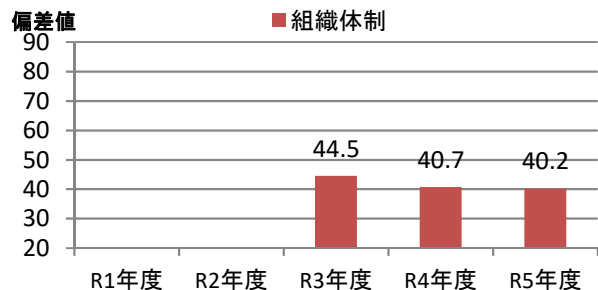
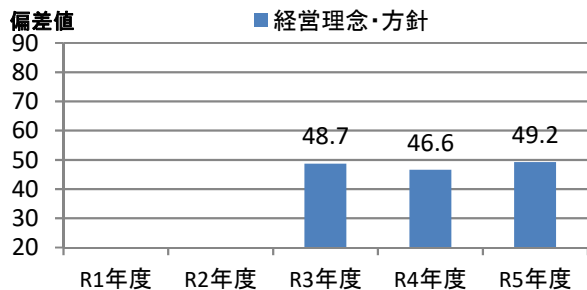
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

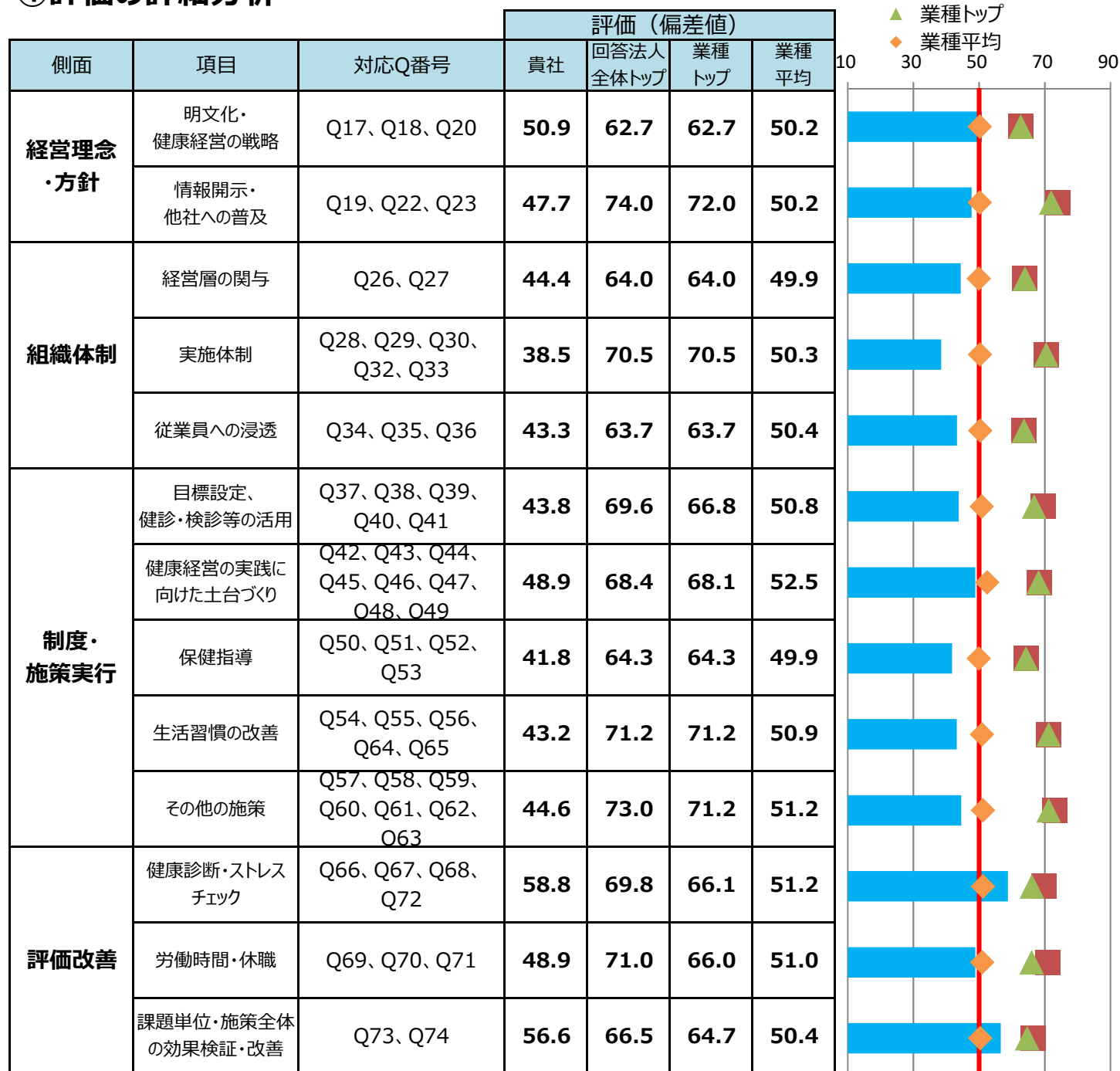
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2051~2100位	2101~2150位	1951~2000位
総合評価	-	-	45.4(-)	46.3(↑0.9)	48.9(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康状態に起因するアブゼンティーズムやプレゼンティーズムによる損失、エンゲージメントの低下による業務パフォーマンスへの影響
	健康経営の実施により期待する効果	心と身体の健康の維持増進とワークエンゲージメントの最大化を図ることで、従業員ひとりひとりが心身ともに健康で最大のパフォーマンスを発揮できるようになること
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.biglobe.co.jp/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	29	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	ビッグローブマインドを実践していると思ったら、すごいね！さすが！と伝えるためのポイントです				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ITS健保の施策「やることチャレンジ～食習慣～」を従業員に案内し、7項目の食生活改善活動の実践を勧奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	従業員の健康増進やリフレッシュのため、ウォーキングイベントを企画して運営				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	在宅ワークに伴う就業時間の曖昧化による長時間労働の増加
	施策実施 結果	勤務実績の管理システムへの登録ルールの変更と日次登録の徹底（在宅勤務での勤務時間の把握）を行った上で、経営会議での報告と対策の協議を行うことが、80時間を超える長時間残業者の減少に繋がった。
	効果検証 結果	施策の結果、80時間を超過する長時間残業者延べ人数が2020年度180人→2021年度6人→2022年度2人まで減少。従業員のワークライフバランスの意識が高まり、睡眠により十分な休養が取れている人の割合が2018年度54%→2022年度71.5%、運動習慣者比率が2018年度21.9%→2021年度31.0%の改善が見られている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジー・サーチ

英文名：G-Search Limited

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

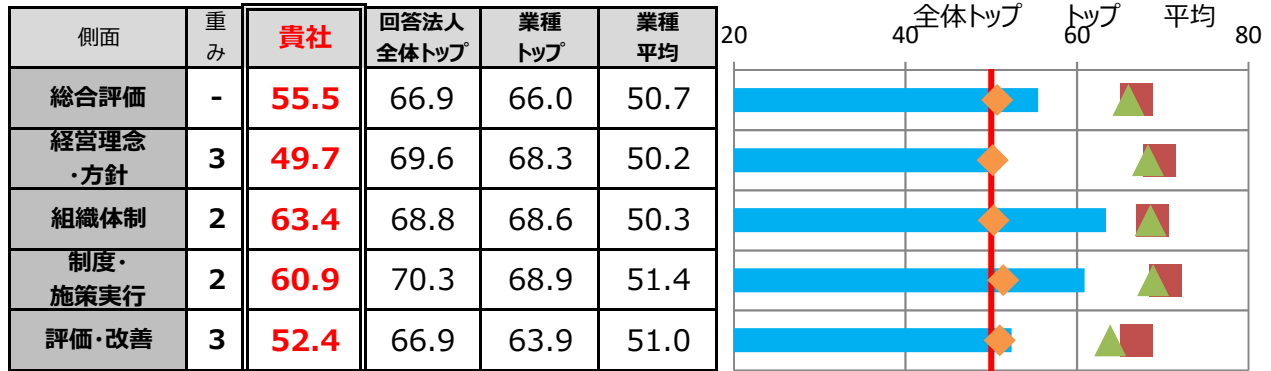
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.5** ↓0.6 (前回偏差値 56.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



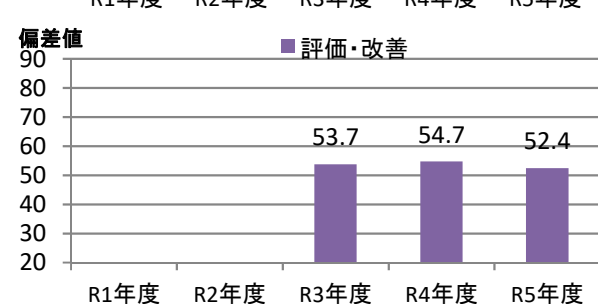
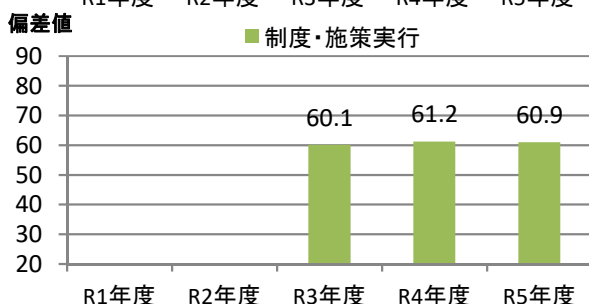
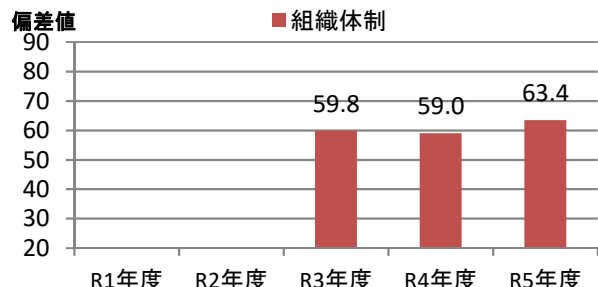
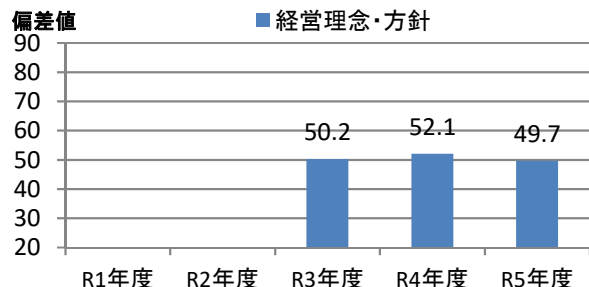
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

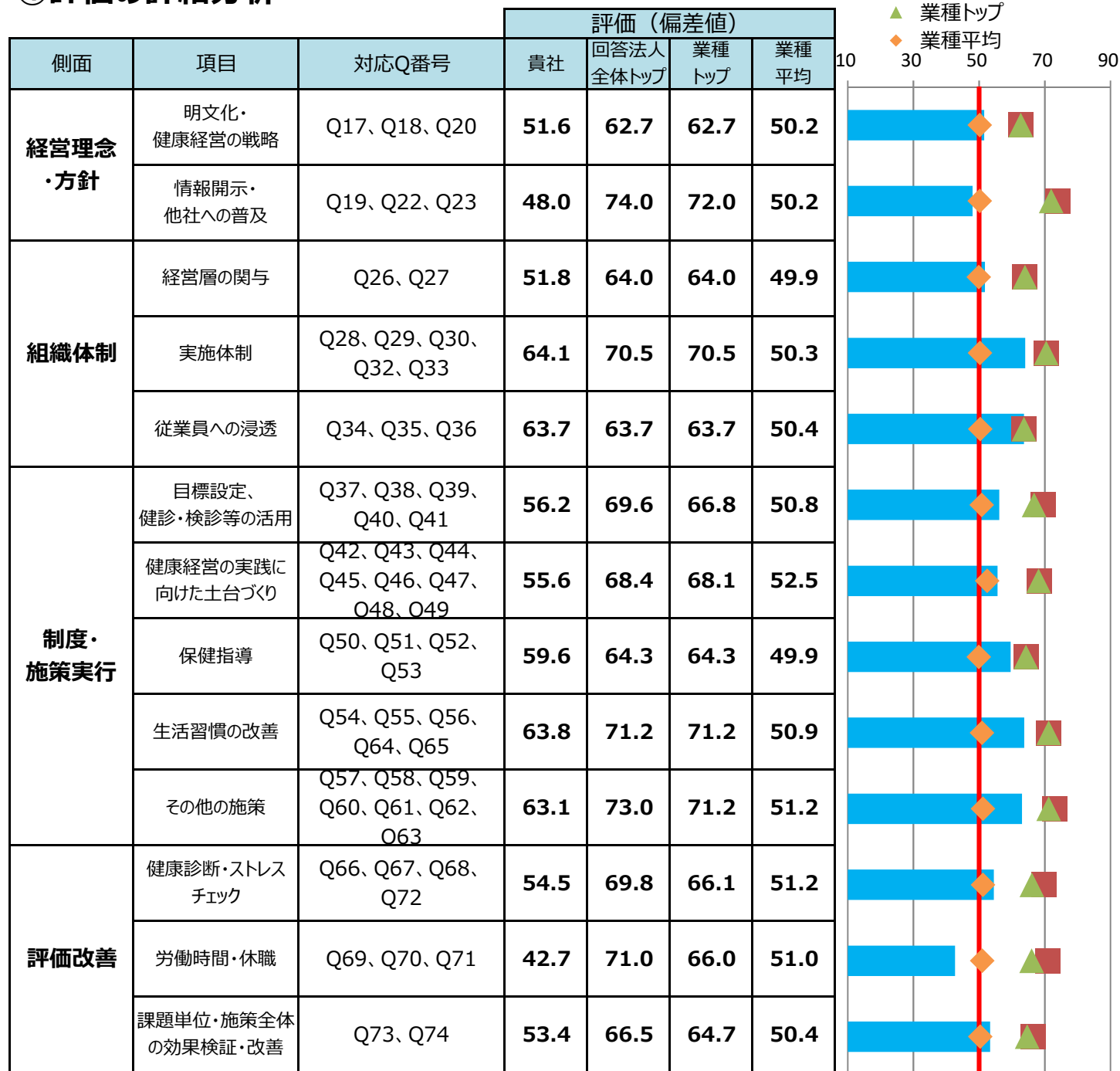
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	901~950位	901~950位	1051~1100位
総合評価	-	-	55.2(-)	56.1(↑0.9)	55.5(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 すべての従業員が心身ともに健康でいきいきと働く事ができる環境を作り出す。
	健康経営の実施により期待する効果	G-Search モットーである「明るく、元気に、朗らかに」いられることの実現。エンゲージメントと個人の健康を高めることによって、社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対する肯定回答率70%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.g-search.jp/company/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a. アブセン ティーズム	○	○			
URL	https://www.g-search.jp/company/healthcare/				
b. プレゼン ティーズム	○				
URL					
c. ワークエン ゲイジメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.6	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝を伝えあい組織の心理的安全性を高めることを目的として、サンスポイントを送り合うPJを始動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食育コラムの情報発信を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内イベントとしてウォーキングイベントを開催。社長自ら参加を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	90.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナウイルス感染症流行で、新しい働き方（テレワーク等）により生活環境、働き方が大きく変化した結果、感染症流行前の2019年度以前と比較し、身体活動量（1日平均歩数）が減少、メタボリックシンドローム該当者・予備軍が増加し、生活習慣病発症リスクが増加しており、新しい生活環境、働き方に対応した生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	社長自らの運動推奨や、社内イベントを通し健康経営についての情報提供を実施した事により、ウォーキングイベントの参加率の向上64.5%（前年比+8.7%）と増加。
効果検証結果	多様な働き方を選択できるようになった事で、プライベートの時間内で運動を取り入れている状況が、運動習慣比率の向上60.5%（前年比+24%）からも読み取れる。ウォーキングイベント等を通し、歩く習慣なども改善健康にあるが、適正体重維持者率62.1%（前年比-3.1%）のため、引き続き生活習慣の改善・定着の取り組みを強化する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	様々な環境変化（テレワーク等）のため、経営層や他部署間でのコミュニケーション不足が、サーベイ結果などから発覚した。社員の働きやすい環境づくりを整える事は会社としての急務であるため、オンライン環境でコミュニケーションの場を設ける事が必要である。
	施策実施結果	施策として、全従業員を対象に経営層との車座MTG（グループMTG）を計20回実施（参加率100%）した。
効果検証結果	車座MTGでは現在の働き方や、社員がどのような事に困っているのか一人一人に聞く事で、それに対する経営層からの助言や会社としての方針を社員に直接伝える事ができた。また、経営層とだけでなく、他部署メンバー間でのコミュニケーションをとる事ができる機会となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・スマートコネクト株式会社

英文名：NTT SmartConnect CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

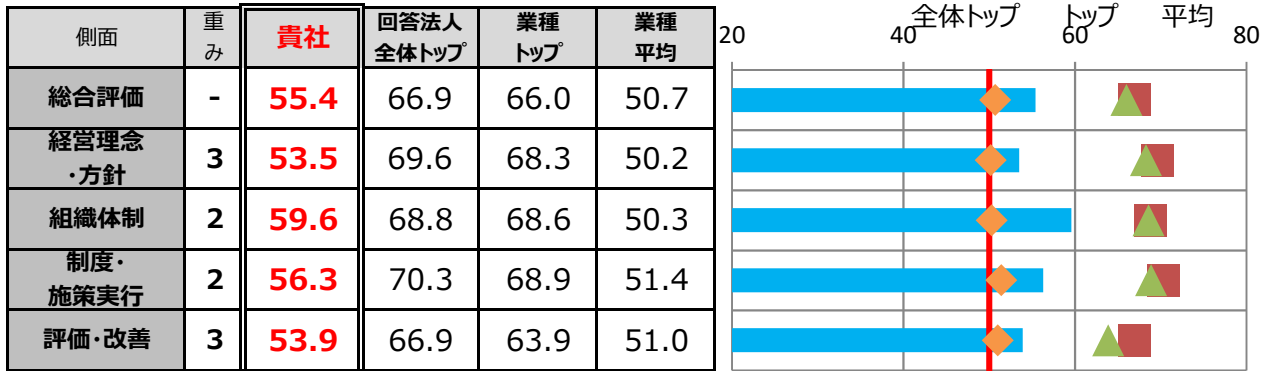
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051～1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.4** ↑3.0 (前回偏差値 52.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



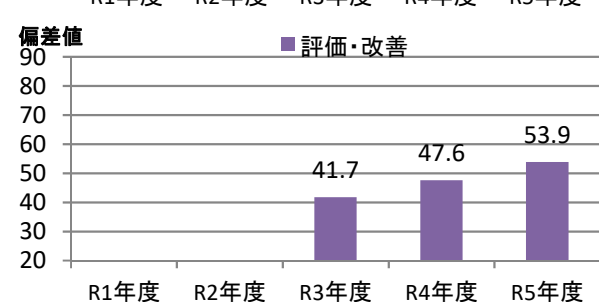
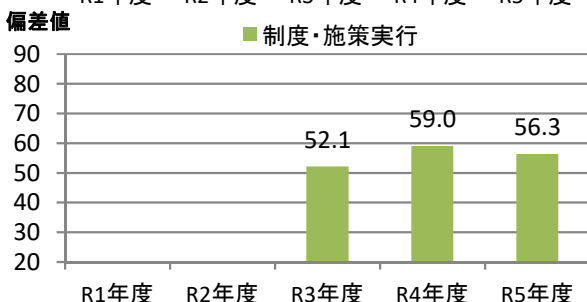
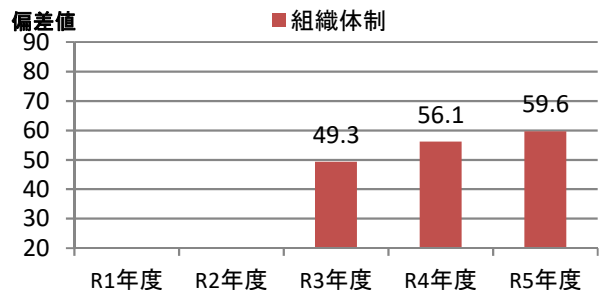
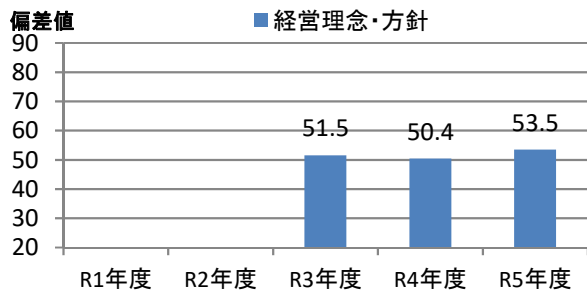
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

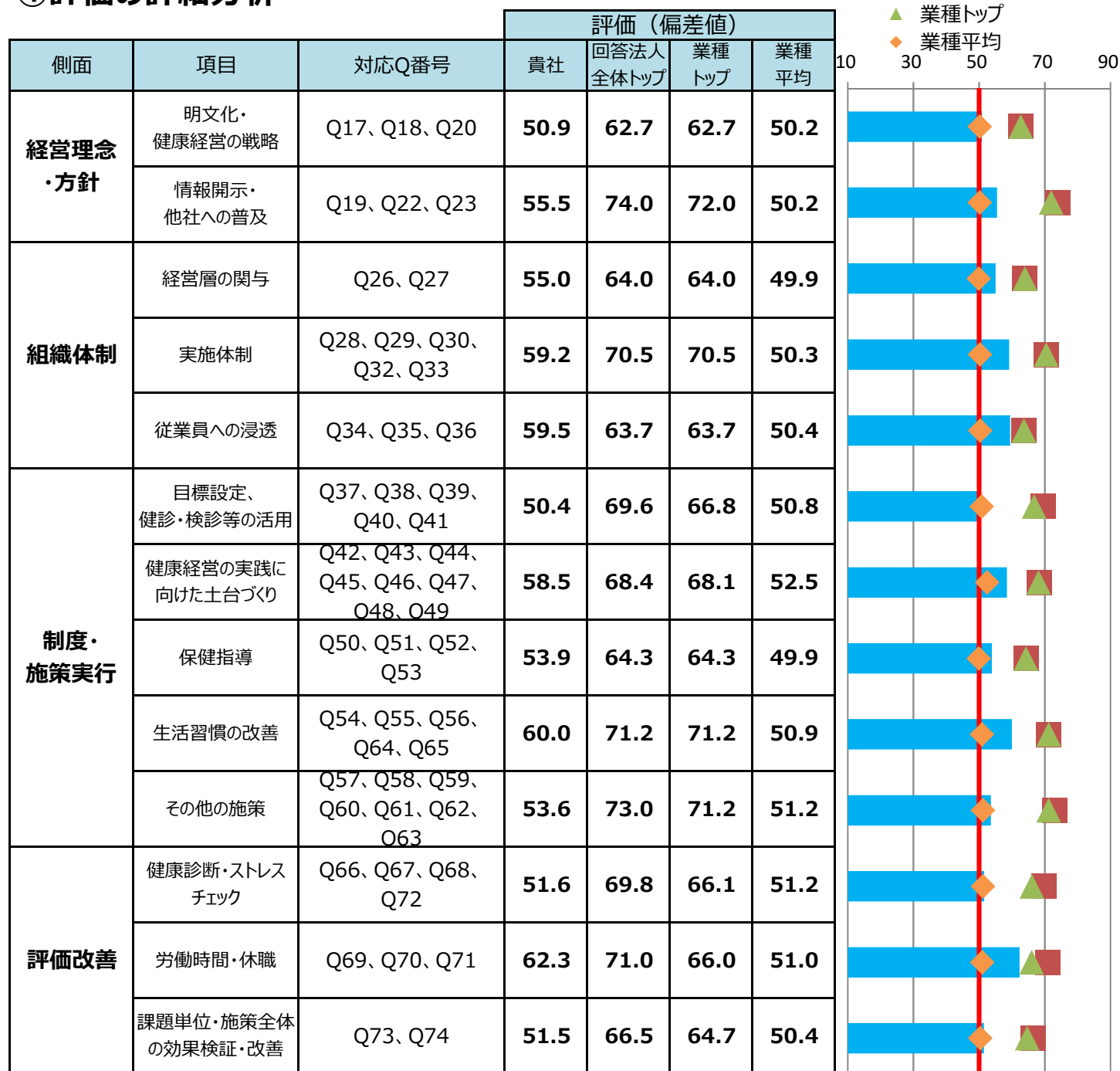
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1751～1800位	1351～1400位	1051～1100位
総合評価	-	-	48.2(-)	52.4(↑4.2)	55.4(↑3.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 NTT西日本グループは従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員が高齢化しており、加齢による健康リスクの増加や社員数の減少が見込まれているため、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除き健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、健康経営を推進していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康に対する意識向上や健康に関する知識の習得等を目的としたメンタル・フィジカルヘルスに寄与する各種施策を実施し、健康経営を推進していくことで社員の健康保持・増進並びにWell-being向上、更にはNTT西日本グループの持続的な成長へ繋げていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 NTT西日本グループは従業員のメンタル不調が増加傾向にあり、メンタルヘルス対策を強化していく必要がある。厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、積極的に取り組んでいく。
	健康経営の実施により期待する効果	「4つのケア」に基づいたセルフケアとして、ストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修の実施や、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めていくことで、メンタル不調者を減らし、不稼働人員の削減につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttmc.com/company/sustainability/management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○				
URL	https://group.ntt.jp/diversity/case/workstyle.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○				
URL	https://www.nttmc.com/company/sustainability/environment.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○				
URL	https://www.nttmc.com/company/sustainability/management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	22	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	リモート環境下での運動機会創出及びコミュニケーション強化を目的とした、全社員とその家族が参加				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活等生活習慣改善に向けた情報提供等をするアプリを全社員に提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	49.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別、役職別など複数の視点で分析した際、①新入社員、②異動により業務環境が変化した若年層、③仕事以外の問題が要因で不調となるベテラン層など複数の層でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。
	施策実施結果	リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した
効果検証結果	新入社員向けは参加対象者の全員が、転入者・全社員向けともに参加対象者の7割以上が参加した。2020年度と比較するとメンタル疾患者の数自体は増加したものの、新入社員などターゲットとした層では減少傾向が見られた。また参加者の90%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	社会的なインフルエンザの感染蔓延を受けて、社員の感染予防が必要であると考えた
	施策実施結果	全社員192名に対して希望者110名に対してインフルエンザワクチンを接種
効果検証結果	社内のインフルエンザ流行を防止し、安定した事業運営の維持効果を得られた	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サイバード

英文名：CYBIRD

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

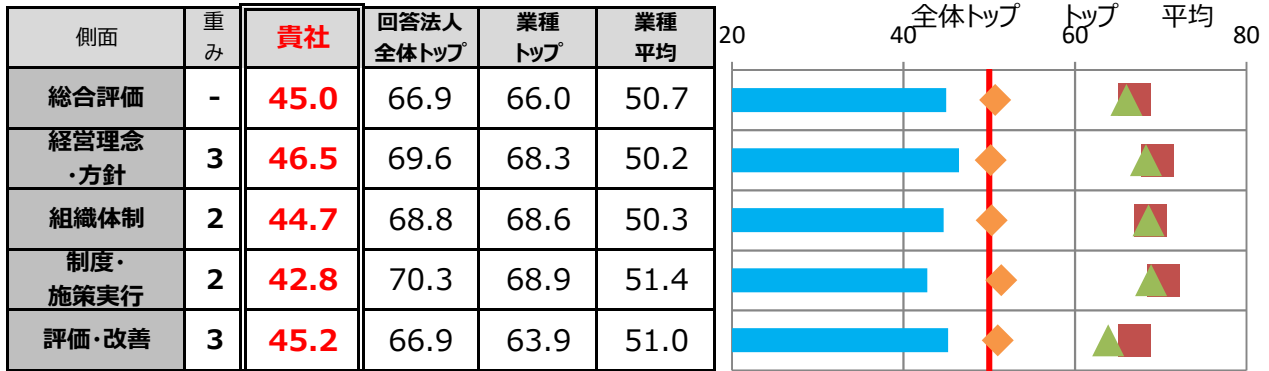
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501～2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.0** ↓1.1 (前回偏差値 46.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



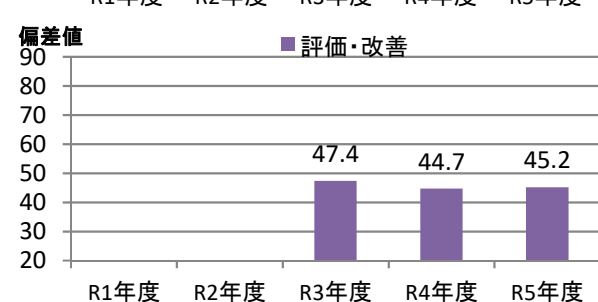
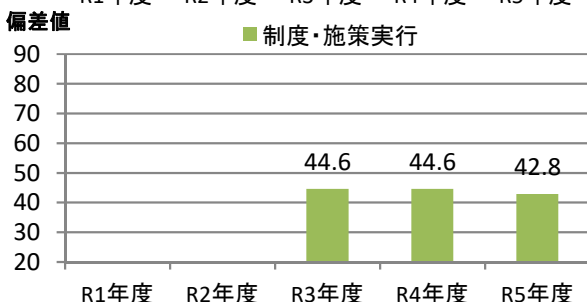
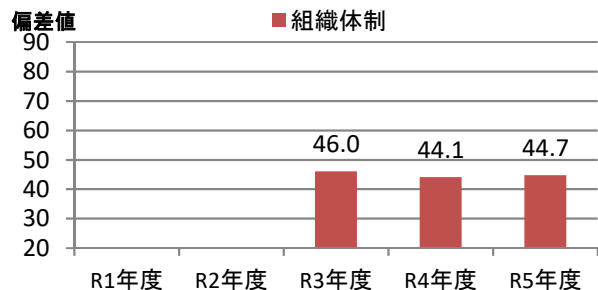
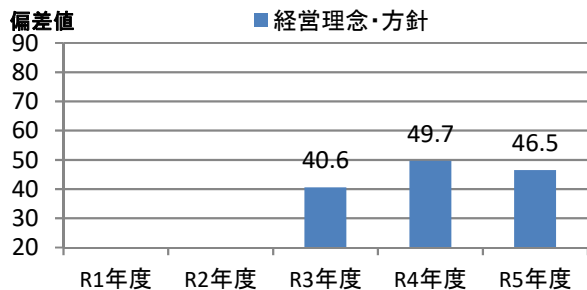
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

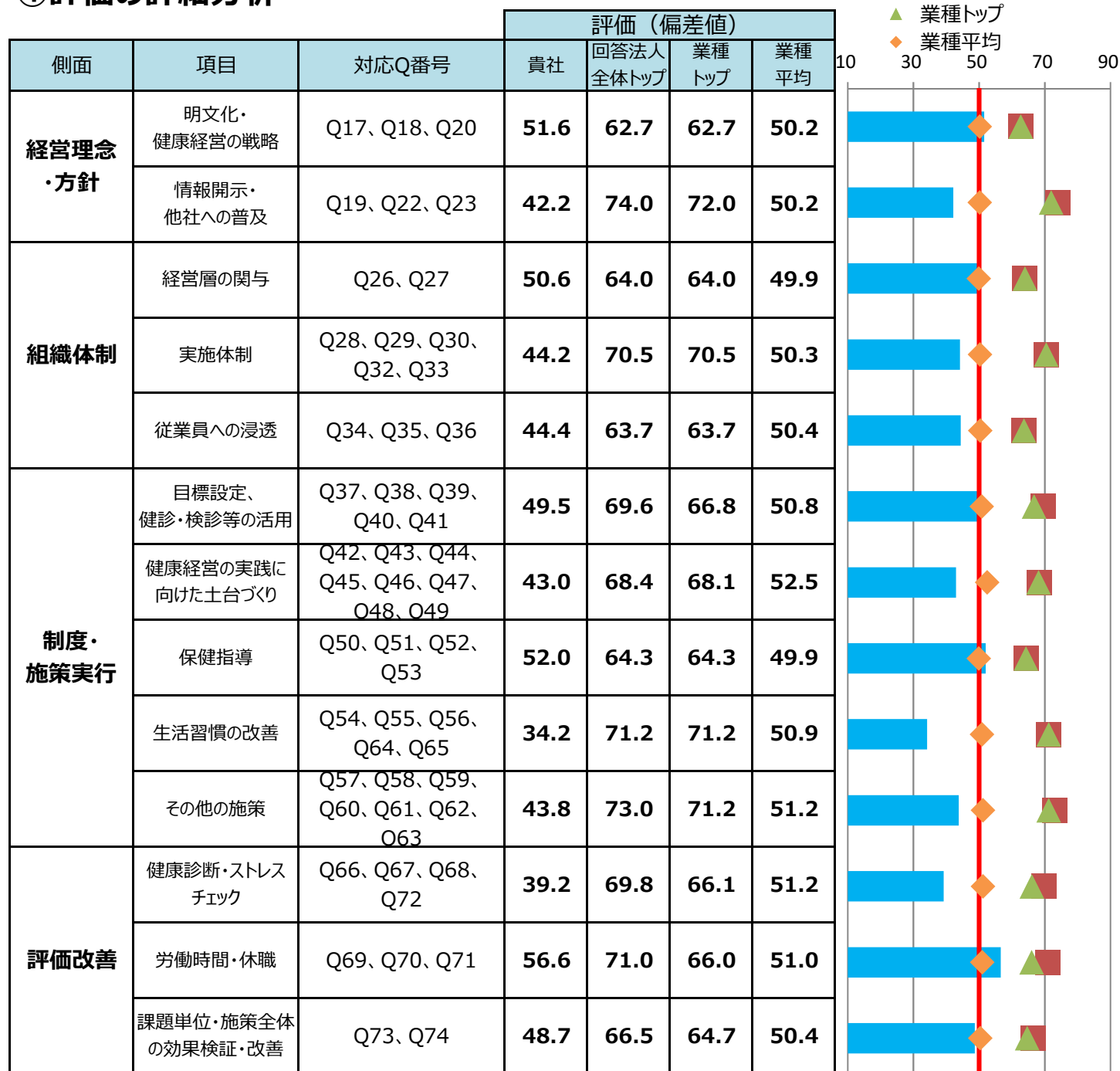
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2101～2150位	2151～2200位	2501～2550位
総合評価	-	-	44.5(-)	46.1(↑1.6)	45.0(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用の難易度が高まる市況の中で、事業推進/拡大を担うナレッジやスキルを持つ従業員、また、業務に留まらず、会社の風土を醸成する存在としての従業員を人財と位置付けている。企業価値向上のために、従業員が心身ともに健康で長く働いてもらうことの実現を経営課題として捉えている
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働ける/働きたいと思える環境醸成により、平均勤続年数が長く保てることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cybird.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生の一環でスポーツクラブ利用料の補助を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	50.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	リモートワークを促進しているなか、自宅で業務を行うことにより公私のバランスが取りづらかったり、孤独感を感じる声があった。リモート下での従業員同士のコミュニケーション促進が課題である。
	施策実施結果	全社員参加施策を実施した。参加率は全社員のうち88%が参加している。終了後アンケートを取り、コンディションを把握するようにした。 (ただし欠席者には休暇取得、急ぎの業務対応者が含まれる)
	効果検証結果	全社員参加の朝会の内容を経営陣から社員への通知ではない、社員が主役となる会を新たに設け実施。開催中、社員同士でのチャットコメントも増えており、他社員同士との交流の場、知る場としてコミュニケーション促進に繋がっていると思われる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NTT西日本ビジネスフロント株式会社

英文名：NTT WEST-BUSINESS FRONT CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

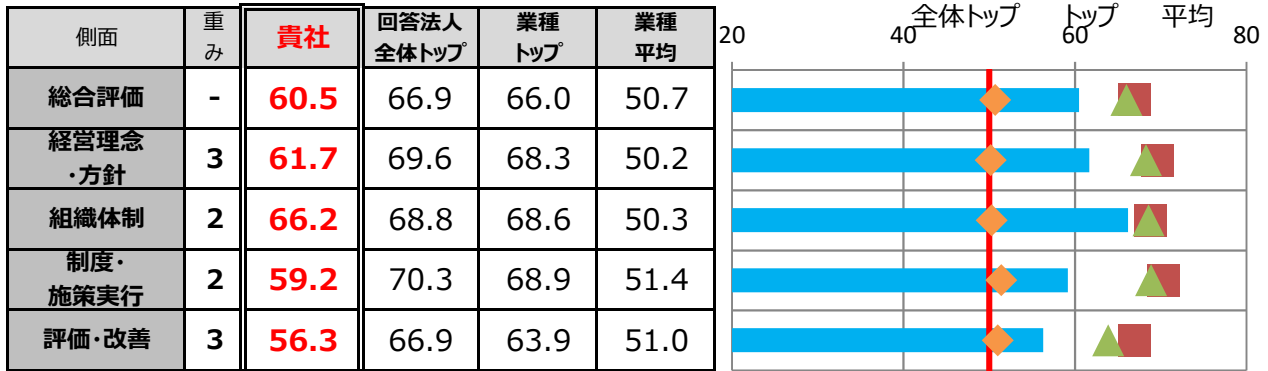
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.5** ↑1.2 (前回偏差値 59.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



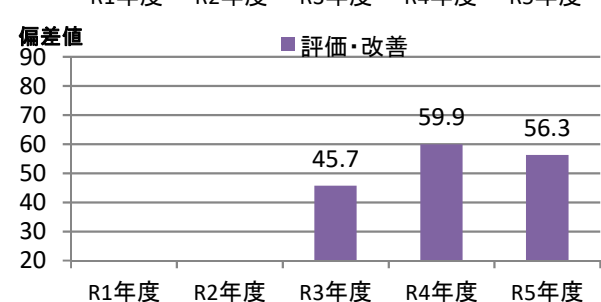
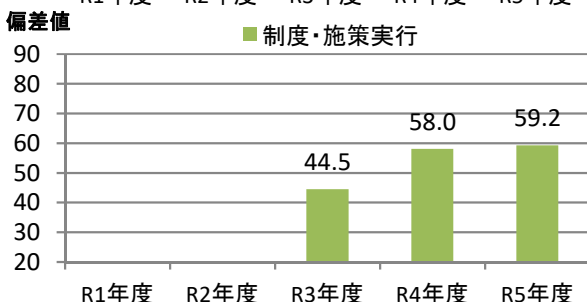
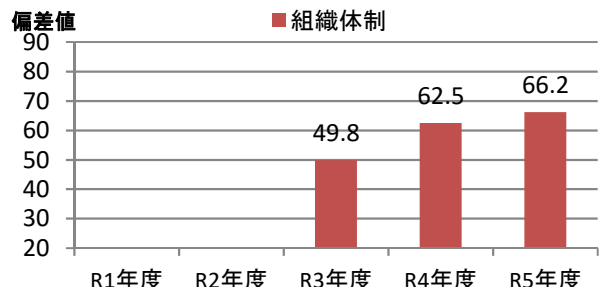
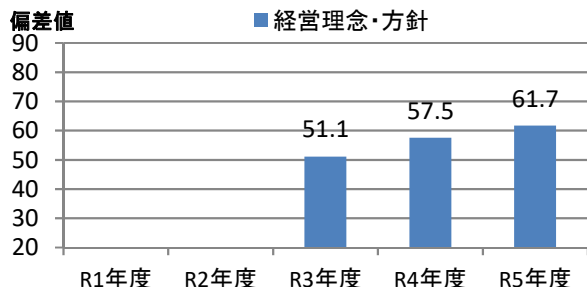
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

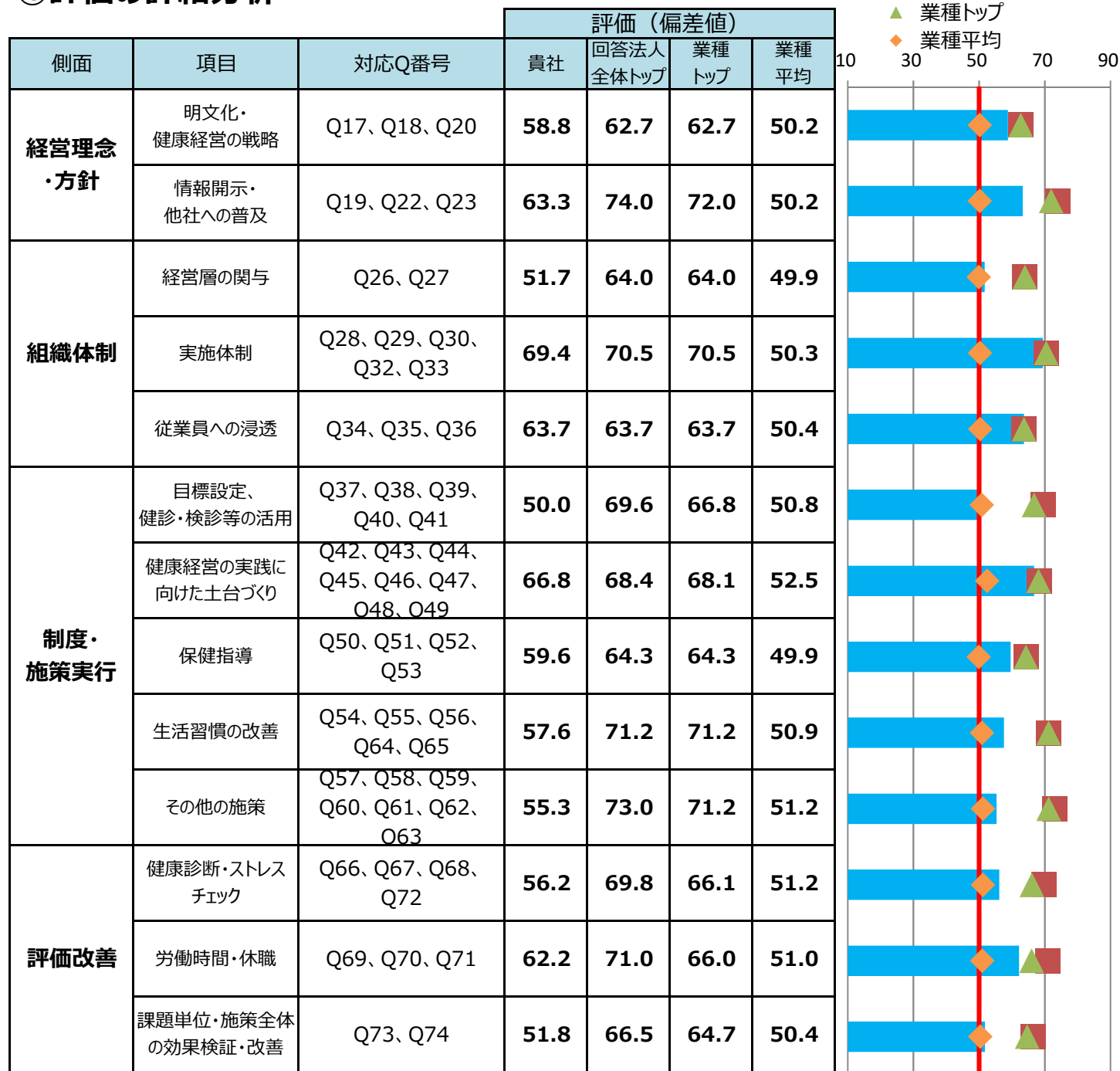
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1801~1850位	601~650位	551~600位
総合評価	-	-	47.9(-)	59.3(↑11.4)	60.5(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 NTT西日本グループは従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員が高齢化しており、加齢による健康リスクの増加や社員数の減少が見込まれているため、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除き健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、健康経営を推進していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康に対する意識向上や健康に関する知識の習得等を目的としたメンタル・フィジカルヘルスに寄与する各種施策を実施し、健康経営を推進していくことで社員の健康保持・増進並びにWell-being向上、更にはNTT西日本グループの持続的な成長へ繋げていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 NTT西日本グループは従業員のメンタル不調が増加傾向にあり、メンタルヘルス対策を強化していく必要がある。厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、積極的に取り組んでいく。
	健康経営の実施により期待する効果	「4つのケア」に基づいたセルフケアとして、ストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修の実施や、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めていくことで、メンタル不調者を減らし、不稼働人員の削減につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttwest-bf.co.jp/aboutus/diversity.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://group.ntt.jp/diversity/case/workstyle.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/wellbeing/workplace/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	1	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社員に社員間のコミュニケーションツールとしてパルスサーベイを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	年末年始の食事を含む生活習慣に関するセミナー				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	49.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別、役職別など複数の視点で分析した際、①新入社員、②異動により業務環境が変化した若年層、③仕事以外の問題が要因で不調となるベテラン層など複数の層でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。
	施策実施結果	リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した
効果検証結果	新入社員向けは参加対象者の全員が、またそれ以外の転入者・年代別セミナーは参加対象者の9割以上が参加した。効果としては2021年度と比較すると新規のメンタル疾患者数は約80名減少し、参加者の約80%から有意義なセミナーであったと評価を得た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	NTT西日本グループ全体の社員年齢の高齢化やコロナ禍における運動機会の減少に伴う体重増加など生活習慣病に対する健康リスクが高まっており、社員が継続して健康に働いていくため、生活習慣病の未然予防に向けた対策を実施する必要があると考えた。
	施策実施結果	例年実施しているウォーキングイベントと合わせて、睡眠センサーを用いた睡眠計測を実施し、睡眠と運動による体重・腹囲の減少を目的としたトライアルを実施
効果検証結果	グループ全体で500名を対象に睡眠計測を実施。参加者のうちBMI25以上の56名については合わせて体重減少に向けたトライアルを実施し、56名中42名が体重または腹囲の減少に成功。体重-2kg以上または腹囲-2cm以上の減少に成功した人数は31名にのぼり、睡眠とウォーキングイベントはダイエットに一定の効果があったと考えられる。また、ダイエットに成功した参加者については睡眠効率の上昇がみられた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ソフトウェア株式会社

英文名：NihonSoftware Corporation Ltd.

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

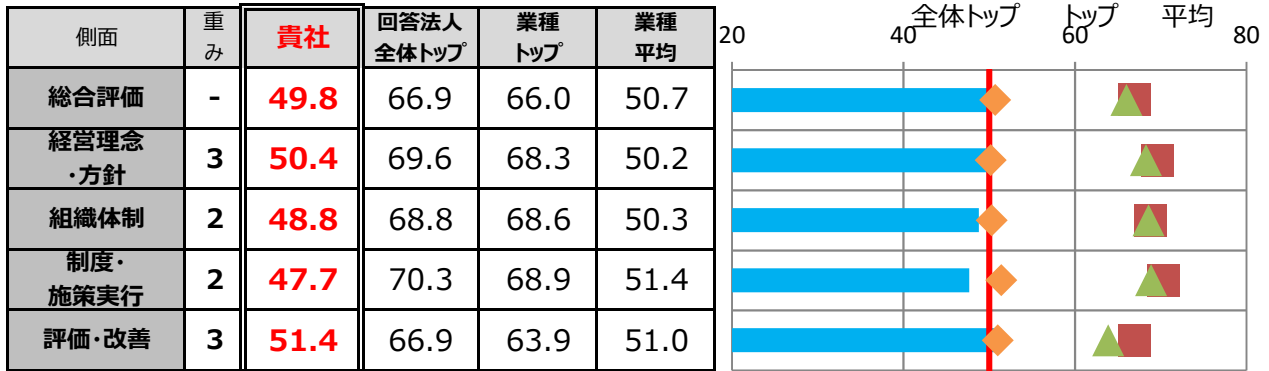
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801～1850位** / **3520社中**

■総合評価： **49.8** ↑1.7 (前回偏差値 48.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



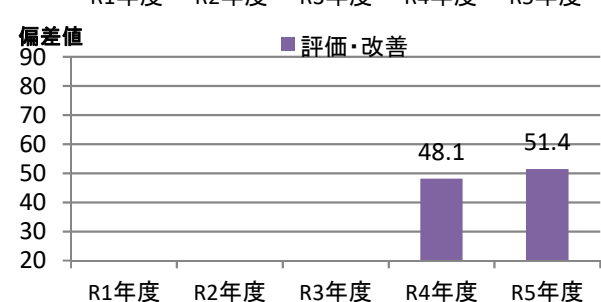
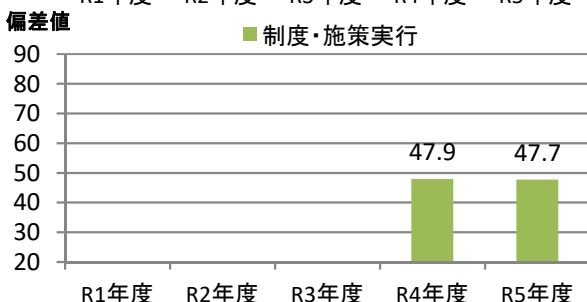
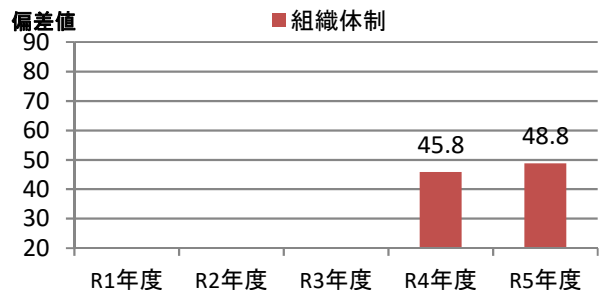
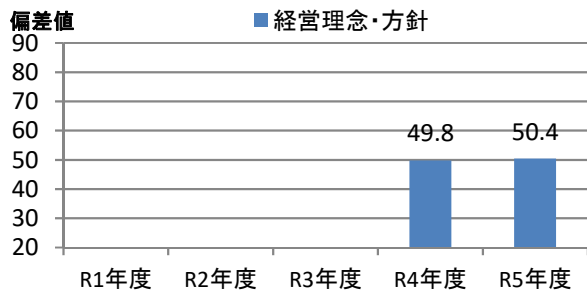
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

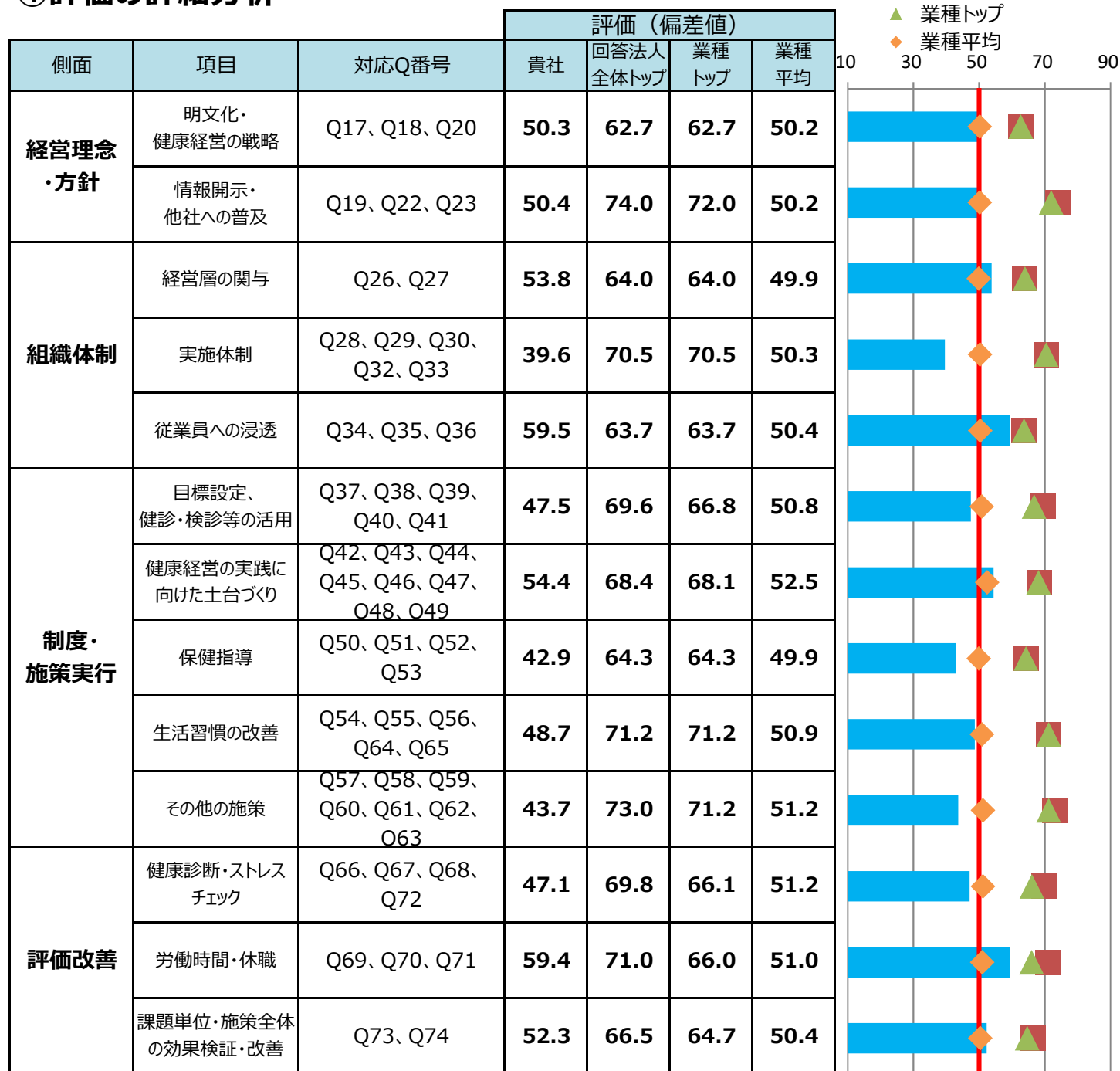
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1901～1950位	1801～1850位
総合評価	-	-	-	48.1(-)	49.8(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員の健康を大切にする風土を醸成し、一人ひとりが心身ともに健康を保ち、いきいきと働き続けることができる職場づくりを実現する。従業員ひとり一人が成長を実感して、企業としても持続的成長につなげることが重要な経営課題として認識しています。
	健康経営の実施により期待する効果	私たちは、社員一人ひとりの健康が会社の基盤であるという認識のもと、社員全員が健やかで生き生きとした生活を送り、仕事においても持てる力を最大限発揮できる職場づくり・健康増進の実現ができることを期待しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 うつ病などの精神疾患の増加や若手労働人口の減少、SNSでの情報拡散などにより、採用のハードルは上がってきています。そのため現在働いている従業員の貴重性が高まっていることが重要な課題と認識しています。
	健康経営の実施により期待する効果	自社のブランドイメージを上げ、採用につながることを期待しています。具体的には、内定辞退率の低減、ターゲット学校採用数の増加、応募倍率の増加、従業員の離職率の低減、女性従業員の離職率の低減、従業員の離職率の低減をそれぞれ、短期・中期・長期により定めて活動を推進しています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nsware.co.jp/measure/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員同士の食事が制限される中、歓迎会等食事をオンラインで行い、コミュニケーションを図つ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全事業所で毎日9時と15時にラジオ体操を流し、ムービングタイムとして体を動かす機会を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	94.4	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	在宅勤務では、自宅就業することが前提で必要により出社をする勤務体系であったことから、本来、ブレーストミーティングや創造性が必要な会議の場合でも在宅勤務やリモートワークにより本来の目的の達成や成果の獲得ができなかった。
	施策実施結果	リモートワークをハイブリッドワークに規定を改訂し、自宅も就業場所の一つとして、仕事の内容に合わせて場所を選択し、生産性が向上していることで評価をする運用とした。
効果検証結果	仕事の内容によって働き方を決めたことで適切な働き方を実現することができ、生産性が向上したとともに、対面での機会が増えコミュニケーションの活性化につながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスがまん延する以前は会社でインフルエンザの予防接種の一斉実施をしていたが、感染防止のため個人で最寄りの医院で摂取することとした結果、接種割合が低下した。幸いインフルエンザ罹患者は1名であったが、今後感染者の増加が懸念される。
	施策実施結果	各事業所での接種とするように変更した。
効果検証結果	接種日はまだ先であるが、コロナ前の水準であれば、全員の接種が可能になり、インフルエンザへの罹患リスクが低減することが期待される。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：スターキャット・ケーブルネットワーク株式会社

英文名：STARCAT CABLE NETWORK Co., LTD.

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

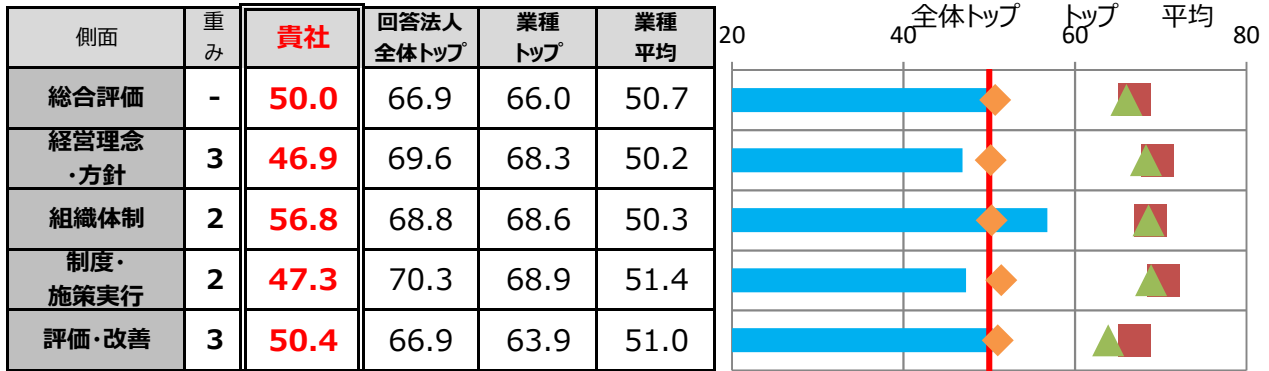
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.0** ↑2.2 (前回偏差値 47.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



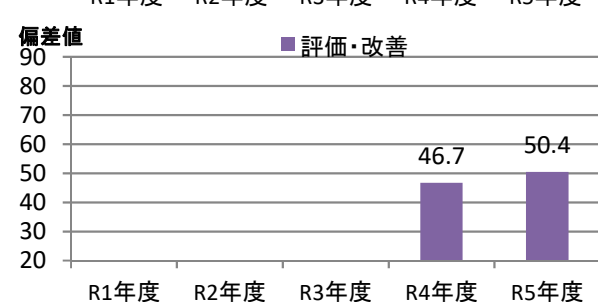
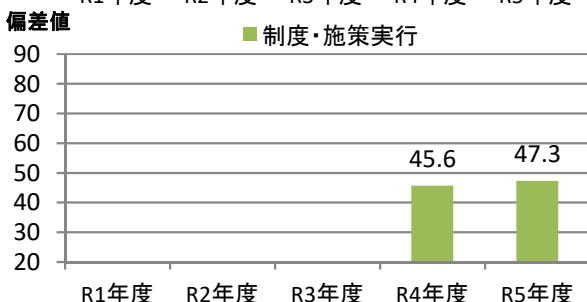
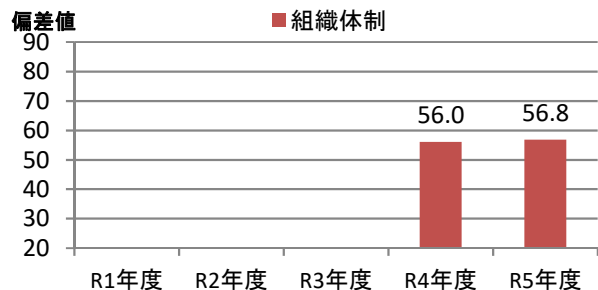
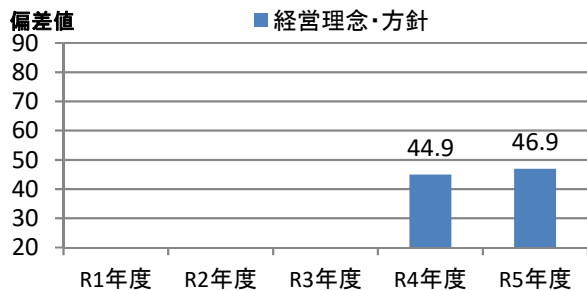
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

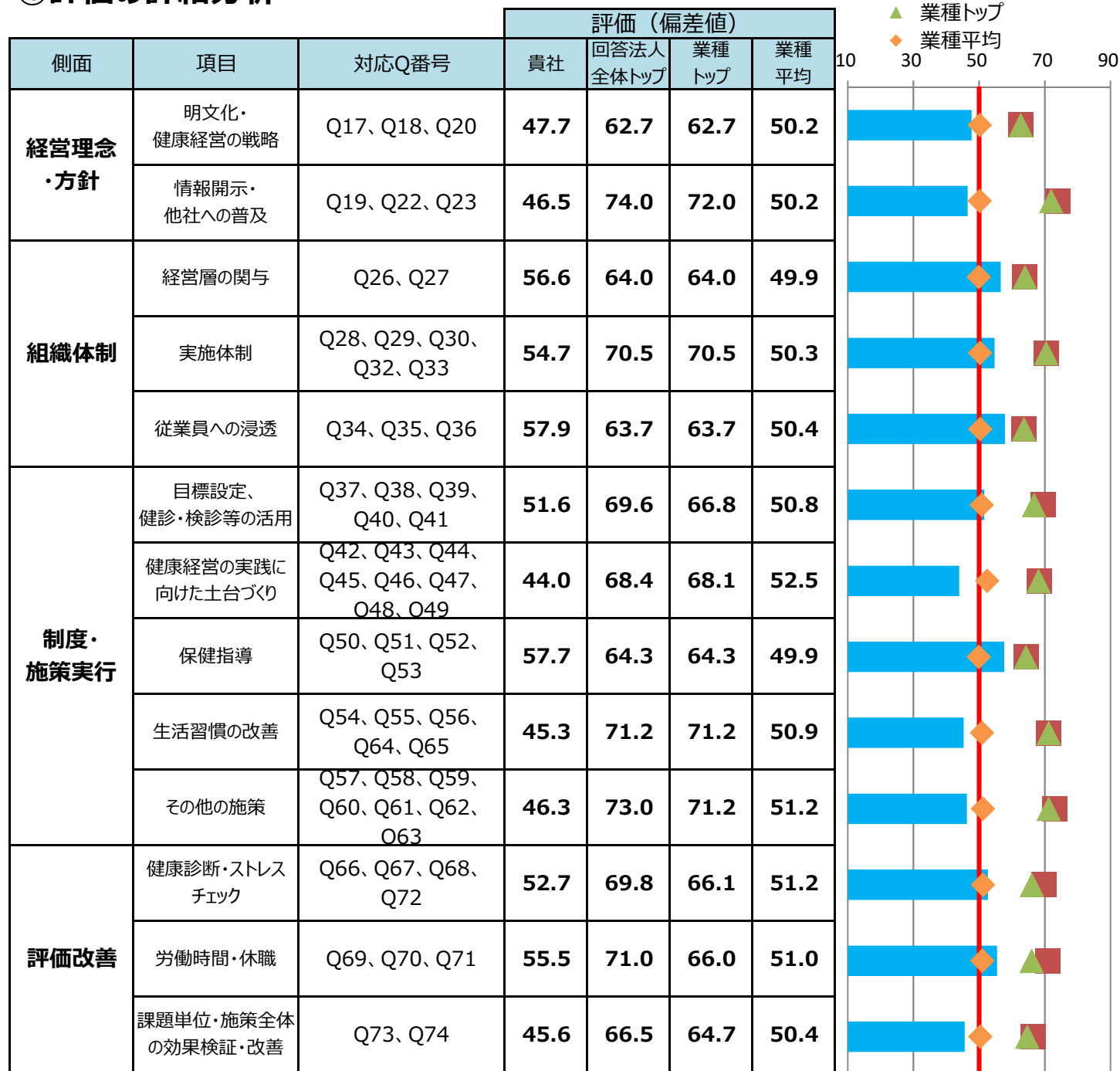
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1951~2000位	1801~1850位
総合評価	-	-	-	47.8(-)	50.0(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 今後の日本においては労働人口減少により、優秀な人材の確保が難しくなっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康施策の実施により従業員のエンゲージメントを高め人材の定着率をあげる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.starcat.co.jp/company/health/ https://www.starcat.co.jp/recruit/in-numbers.html https://www.starcat.co.jp/recruit/institution.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	回	10	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員参加による全体集会を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	希望者によるスマートバンドの配布				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	28.1	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.4	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2022年社内で喫煙に関するアンケートを取ったところ、全社の約1/4が喫煙の習慣があると回答があった。社員の健康に影響を与えていると考えられるため改善が必要
	施策実施結果	喫煙プログラムのアナウンス、喫煙に関する動画配信、毎月1回の減煙デーを設けるなど従業員に対して周知した。
効果検証結果	現時点では効果の結果は出ていない、2022年度の健康診断の問診の結果は2021年度より3名減となっている。引き続き施策を継続的に実施して今期も効果を測定する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: J R九州システムソリューションズ株式会社

英文名: JR Kyushu System Solutions Inc.

■加入保険者: 全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

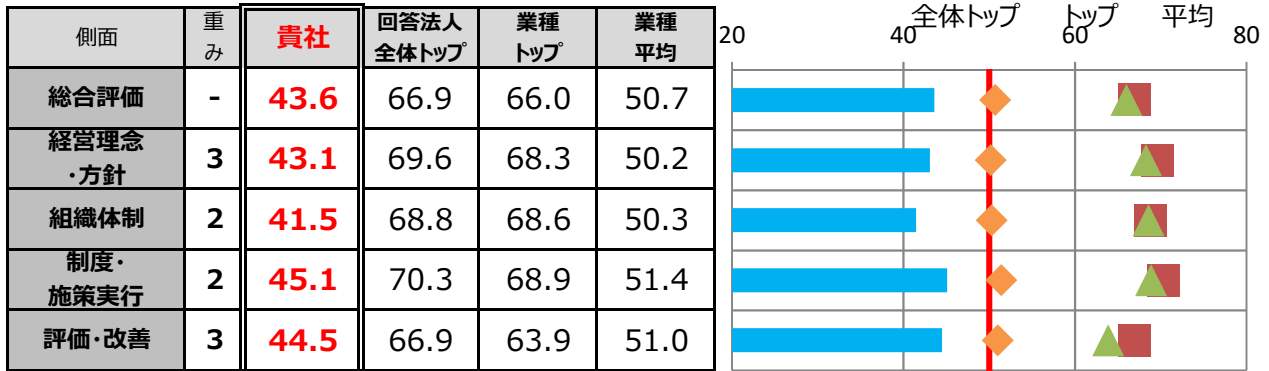
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価: **43.6** ↑5.7 (前回偏差値 37.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



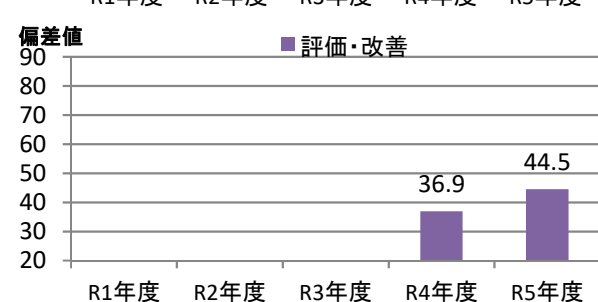
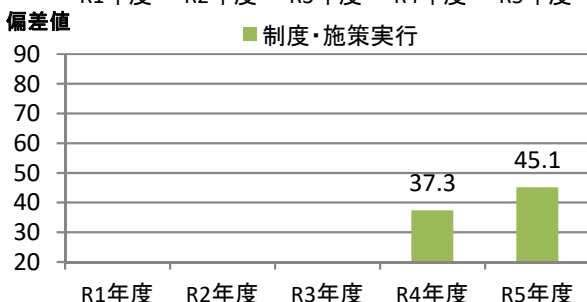
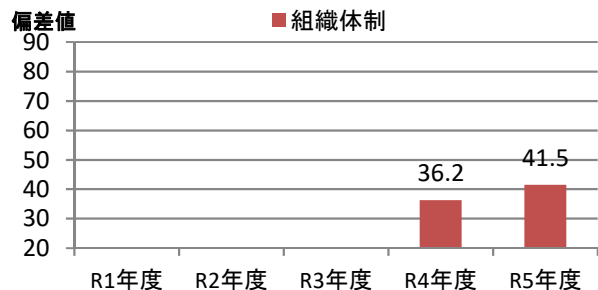
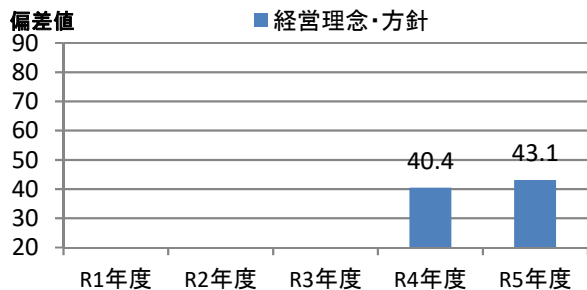
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

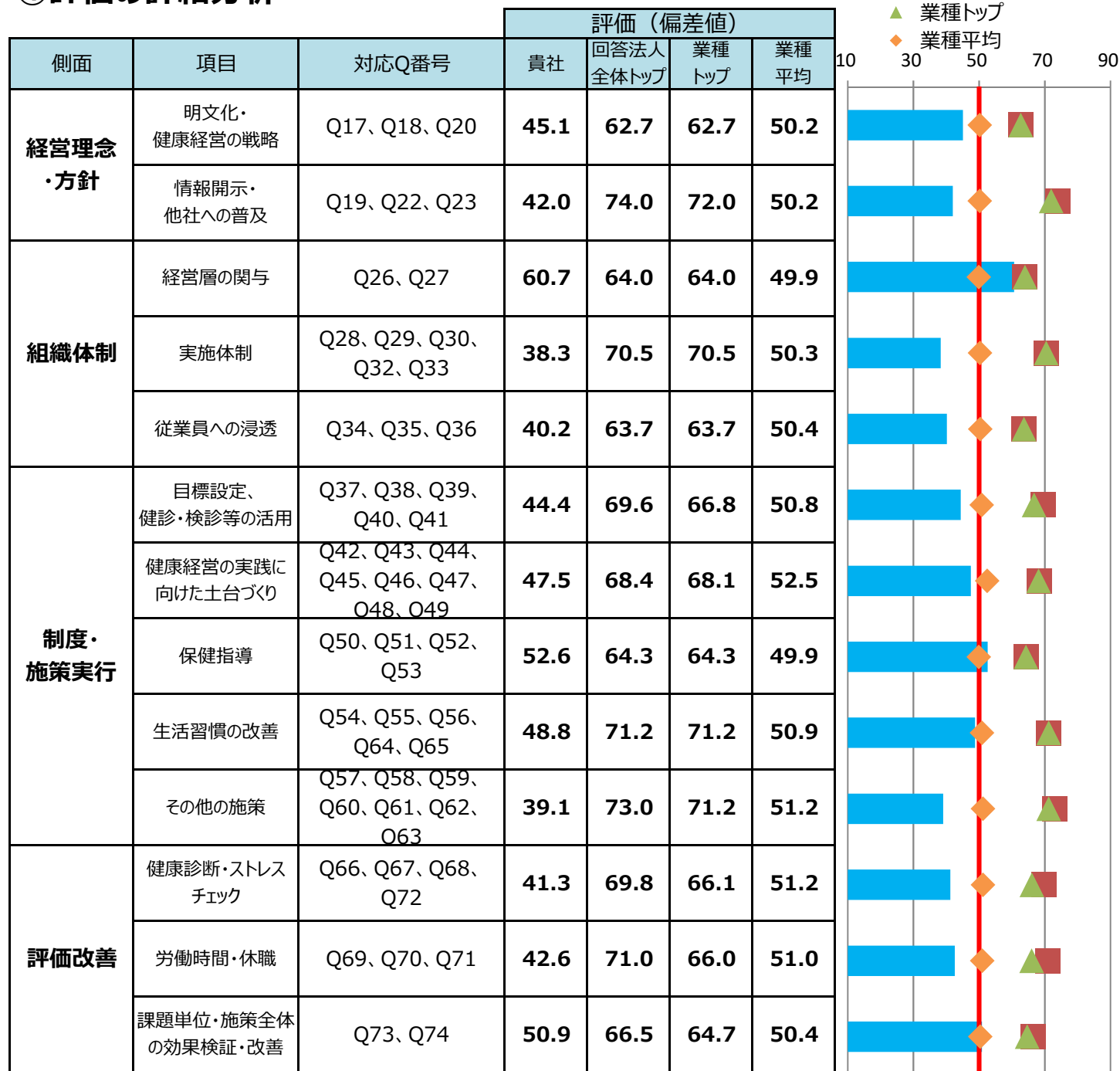
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2801~2850位	2651~2700位
総合評価	-	-	-	37.9(-)	43.6(↑5.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 外部環境の変化が激しく先の予測が難しいVICA時代において更なる企業成長を実現にするためには、組織のレジリエンスや社員個人のレジリエンスを高めていくことが必要であり、大きな課題である。そのために、社員が心身ともに健康で働けることが企業の成長力につながるとし、中期経営戦略において「レジリエント・カンパニー」という戦略を策定しEX(従業員満足度)向上に注力している。
	健康経営の実施により期待する効果	価値観やライフスタイルが多様化しているため社員の1人1人が働きやすい環境づくりに取り組んでおり、社員が満足度が高い状態で働けることにより従業員の定着やパフォーマンスの向上に期待している。具体的な指標として、残業時間を月平均3時間以下とすること、および有給取得日数13日以上を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2020年よりテレワークを導入しており、平均テレワーク日数が月9日と利用率が高い状況だが、テレワーク環境下で通勤や移動が減ることによる運動不足やリフレッシュ不足への対策が課題となっている。テレワーク下の状況でありつつも、社員が積極的に体を動かし心身の健康を保つことができる環境づくりに努めている。
	健康経営の実施により期待する効果	業務時間中に運動できるようにすることで、リフレッシュや運動不足解消につながり仕事のパフォーマンスが向上することを期待している。そのため、社員に万歩計アプリを配布し、各自が業務時間中に歩くことができるウォーキングイベントを毎月開催している。具体的な目標としては、毎月7,000歩を全社員達成を目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.jrqs.co.jp/culture/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	ありがとうカードアプリを導入し従業員間で感謝を伝え合っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食生活改善に向けて健康に良いレシピを従業員に紹介している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	毎月ウォーキングウィークを設定し社員が業務時間中に1-2時間運動できるようにしている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	88.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2020年度から開始しているテレワーク制度であるが、通勤時間の短縮やワークライフバランスの向上、生活時間の確保などの効果があることは見込んでいたものの、従業員の利用状況や満足度、または生産性についての実態が見えておらず、心身の健康における実際の効果を把握できていないため改善策につながる情報がないことが課題であった。
	施策実施結果	勤務データを集計し、テレワークの利用率を計測した。また、全社員にアンケートを実施し、テレワーク制度への満足度や生産性についての調査を行なった。
	効果検証結果	月に半分以上テレワークを利用している社員の割合が5割以上であり、アンケート結果ではテレワークの満足度が9割、生産性が向上したと答えた社員の割合が8割であった。テレワークにより健康的な働き方ができ、生産性が向上したが、一方で運動不足になりやすい点が挙げられていたため、ウォーキングイベントを実施することにした。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社テクノア

英文名：Technoa Inc.

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

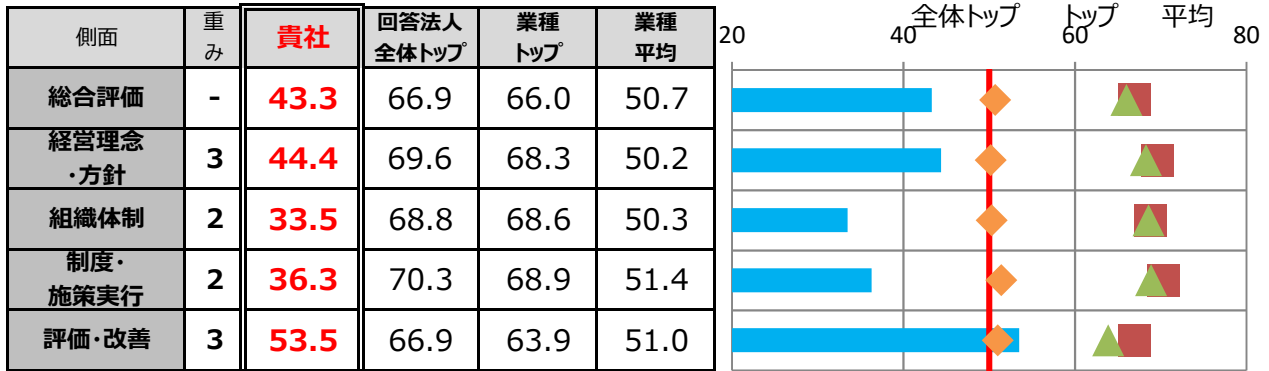
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.3** ↑3.2 (前回偏差値 40.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



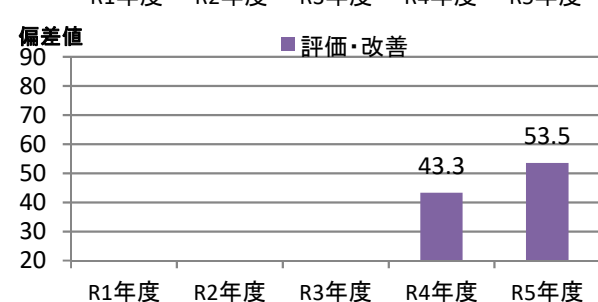
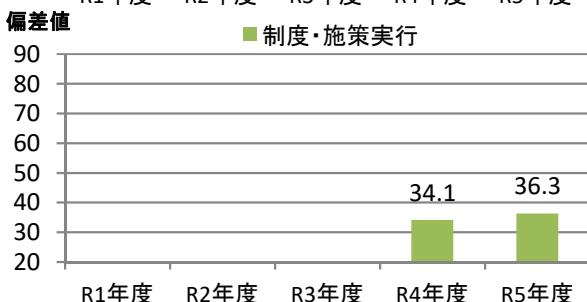
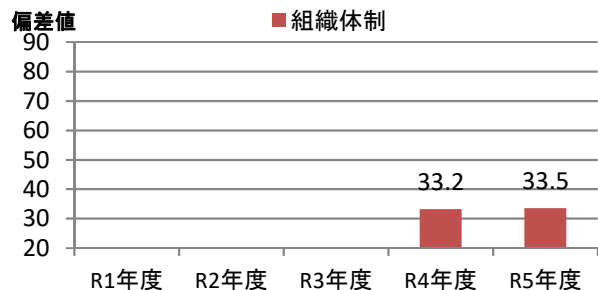
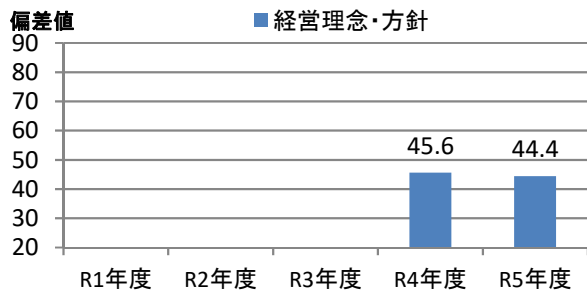
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

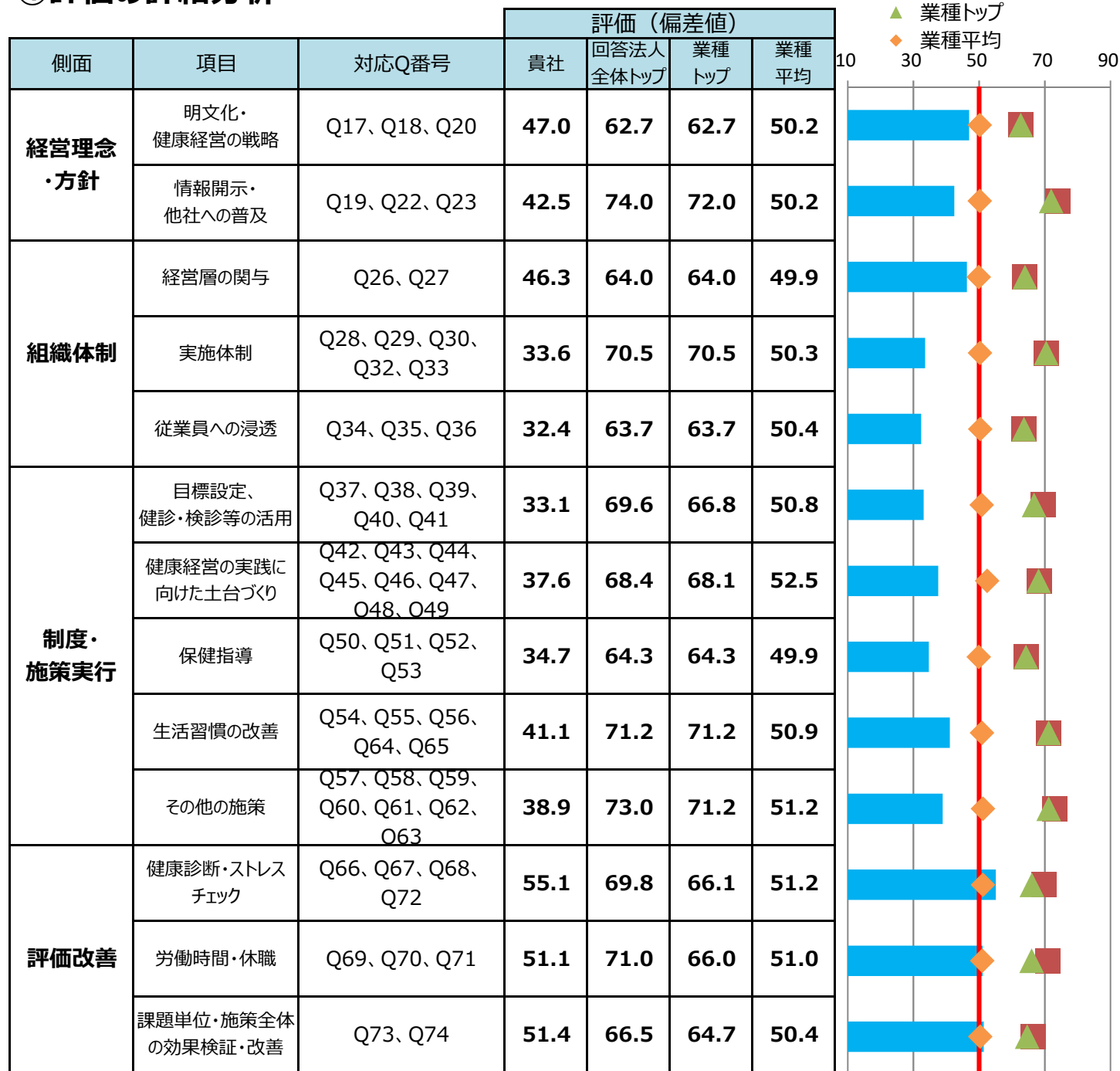
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2651~2700位	2701~2750位
総合評価	-	-	-	40.1(-)	43.3(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社の属する情報サービス業界は大規模設備投資（工場や機械装置等）が不要である代わりに、社員の生産性が事業活動を推進するうえで最も重要となる。そのためには職場を活力あるものにして、社員が最大限の力を発揮できる環境を提供することが重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康であるために良い生活習慣を定着させ、生活満足度を向上して生きがいややりがい・居心地の良さを感じられることを期待する。具体的な指標として、「当社が好きか」との満足度アンケートにおいて肯定的な回答を5年後に98%以上とし、また全社の高ストレス者率を5年後に4%以下とすることを旨とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.technoa.co.jp/company/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	活動内容などを考慮して会社が公認するサークルに対して、1人あたり¥2,000の補助を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	早食いによる肥満等を低減するため、「よくかむ（1口30回を理想としてかむ回数を増やす）運動」を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進（ランニング・ウォーキング）のためのスマホアプリ（aruku&）の提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	88.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健保組合から提供されたスコアリングレポートによれば、運動習慣のある（40歳以上の）社員は2019年度で17.8%だった。将来的な疾病リスクを低減するために、運動習慣を身につけるきっかけづくりをする必要がある。
	施策実施結果	運動促進（ランニング・ウォーキング）のためのスマホアプリ（aruku&）の提供を全従業員を対象に実施している。2022年度末では全従業員のうち57.9%がスマートフォンにアプリをインストールしている。
効果検証結果	2022年10月から2023年3月までに42人参加者が増えており、徐々にランニング・ウォーキングへの興味関心が出てきている。また定期的に開催されるアプリ内でのウォーキングイベントでは歩数上位ランキングの発表がなされており、従業員同士で競い合っていることがうかがえる。2023年度からは従業員累計歩数を集計し、インセンティブ報酬に反映していく制度を実施している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	特にコロナ禍を契機として、在宅勤務等や従業員同士の食事等の機会が減少したことにより従業員間のコミュニケーションの不足が見られる。生産性を高めるためには、お互い信頼関係をもってコミュニケーションを図ることが必要である。
	施策実施結果	サークル活動への補助（2022年9月開始）や、新卒社員について「同期会」を開催して、従業員間で（仕事以外の）コミュニケーションの場を用意した。公認サークル数は17となり、同期会の参加率は95%以上。
効果検証結果	現時点では組織の活性度合いに係る定量的な効果は出ていないが、これまでの中心だった食事会とは異なる（仕事以外の）コミュニケーションの場ができた（オンラインツールも上手に活用し、これまで困難だった拠点間交流も活性化された）ことにより従業員から肯定的な意見が多く寄せられた。2023年3月末時点のサークル延べ参加人数は261人であり、中には複数サークルに加入して交流を深める社員もいる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中日新聞社

英文名：The Chunichi Shimbun

■加入保険者：中日新聞社健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

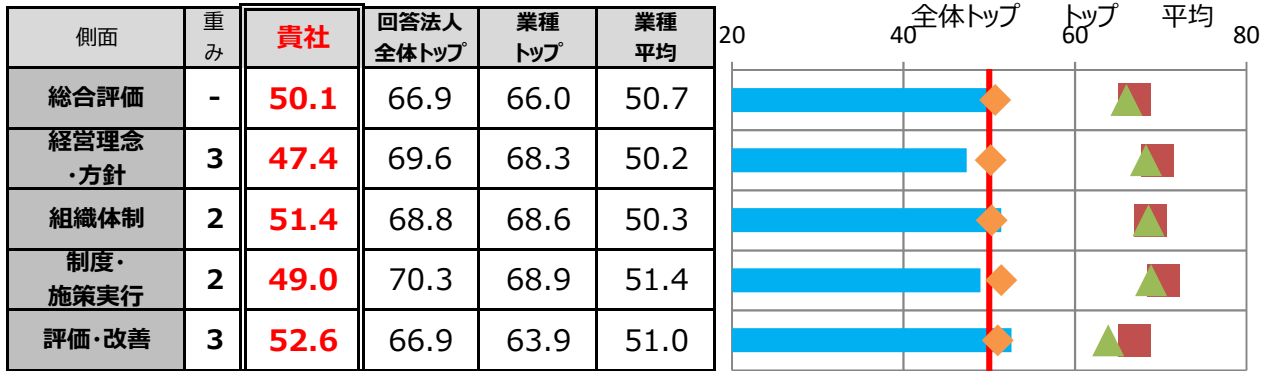
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.1** ↑0.7 (前回偏差値 49.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



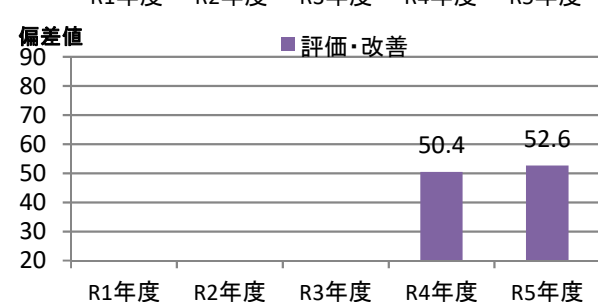
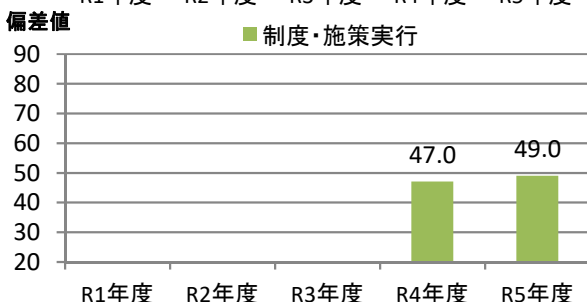
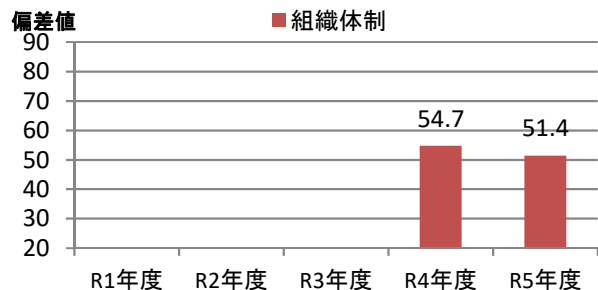
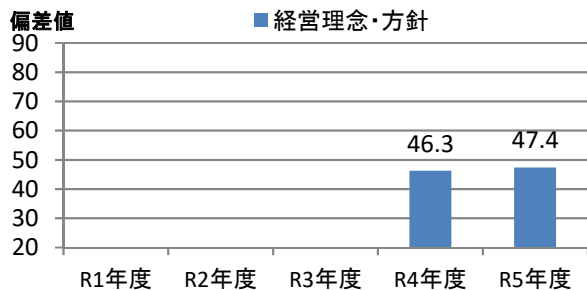
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

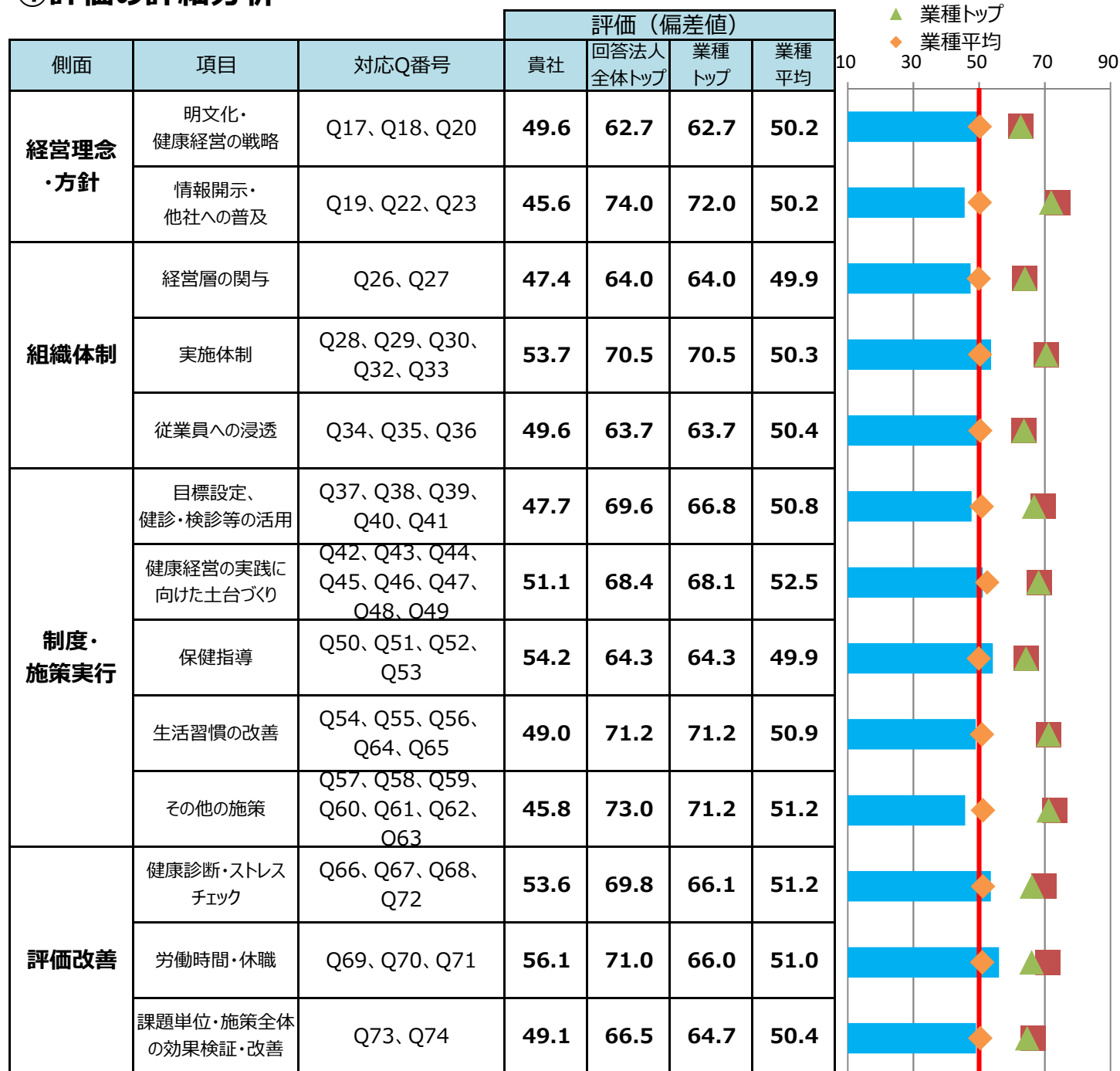
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1751~1800位	1801~1850位
総合評価	-	-	-	49.4(-)	50.1(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 厳しい新聞業界を生き残るには、会社の最も大切な財産である社員が心身ともに健康でいきいきと活躍できることが重要。新聞社特有の不規則な勤務形態で正しい生活習慣を身につけていない従業員が多い事が課題。精密検査受診率の向上が健康経営の推進の上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	フィジカル面、メンタル面の健康を維持することで生産性の低下を防ぎ、新たなアイデアを生み出すなど、従業員のパフォーマンス向上を期待し、傷病休業日数や離職率の低下につなげたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.chunichi.co.jp/info/kenkokeyei

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士の交流や家族旅行時に宿泊の補助を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	定期的に食堂アンケートを実施、結果を食堂側に伝え、健康メニューの提供をお願いしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	43.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スマホウォーキングイベント				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健診で全従業員の3割以上が肥満(BMI)という結果が出ている。若手の肥満割合は比較的低いですが、将来の疾病予防のため、肥満該当者だけでなく全社員の健康意識を高めることが重要。社員が自主的に取り組みたいと思えるような健康イベントの実施が課題。
	施策実施結果	スマホアプリを用いたウォーキングイベントを実施。平均歩数1日8,000歩をクリアした方全員に500円ギフト券を贈呈した。
効果検証結果	2023年春に実施したウォーキングイベントは部署別対抗にして実施したところ、参加者が前回春開催時より80名ほど増加した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の高齢化に伴い、年々医療費が増加しており、また病気等で休業する従業員も増加しているおり、会社の損失となっている。
	施策実施結果	毎年の健診で、35歳以上の方は人間ドックを受診できるように制度を変更。30歳以上35歳未満の方についても、5年間で1度人間ドックを受診可能とした。
効果検証結果	人間ドックの受診率が11.2%から61.9%に上昇した。早期に不調を発見することで、重症化する前に改善が可能になる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社インフォテクノ朝日

英文名：Info Techno Asahi

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

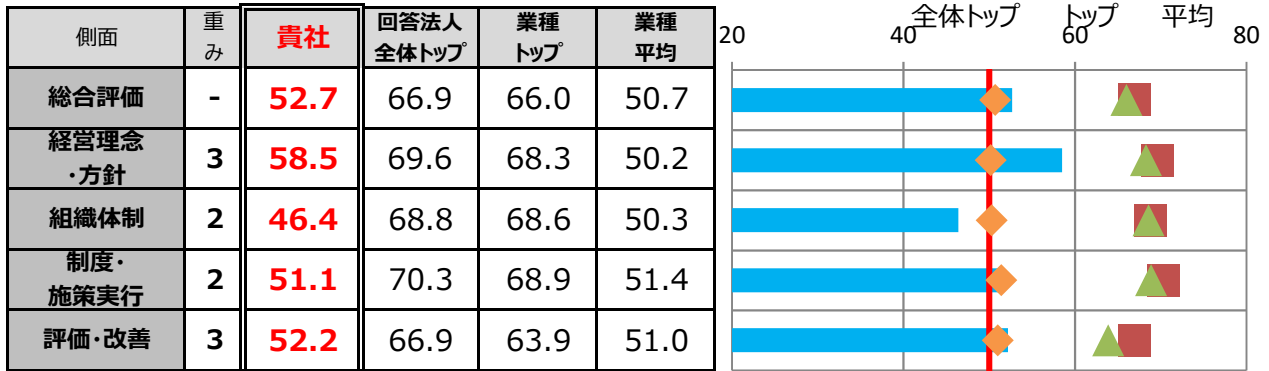
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.7** ↑9.5 (前回偏差値 43.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



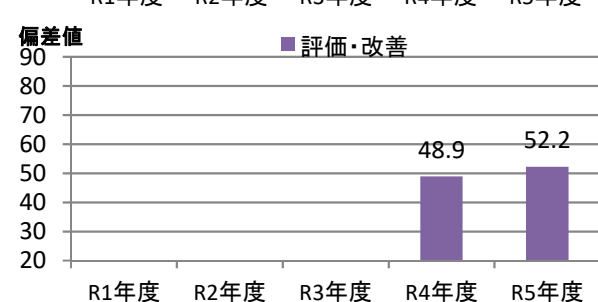
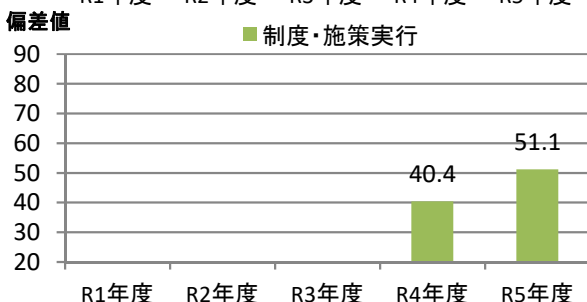
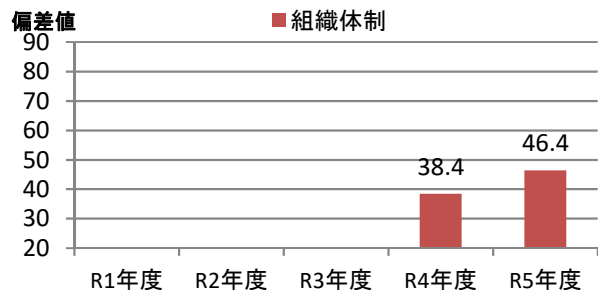
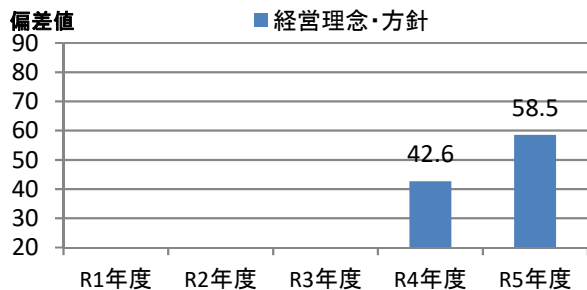
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

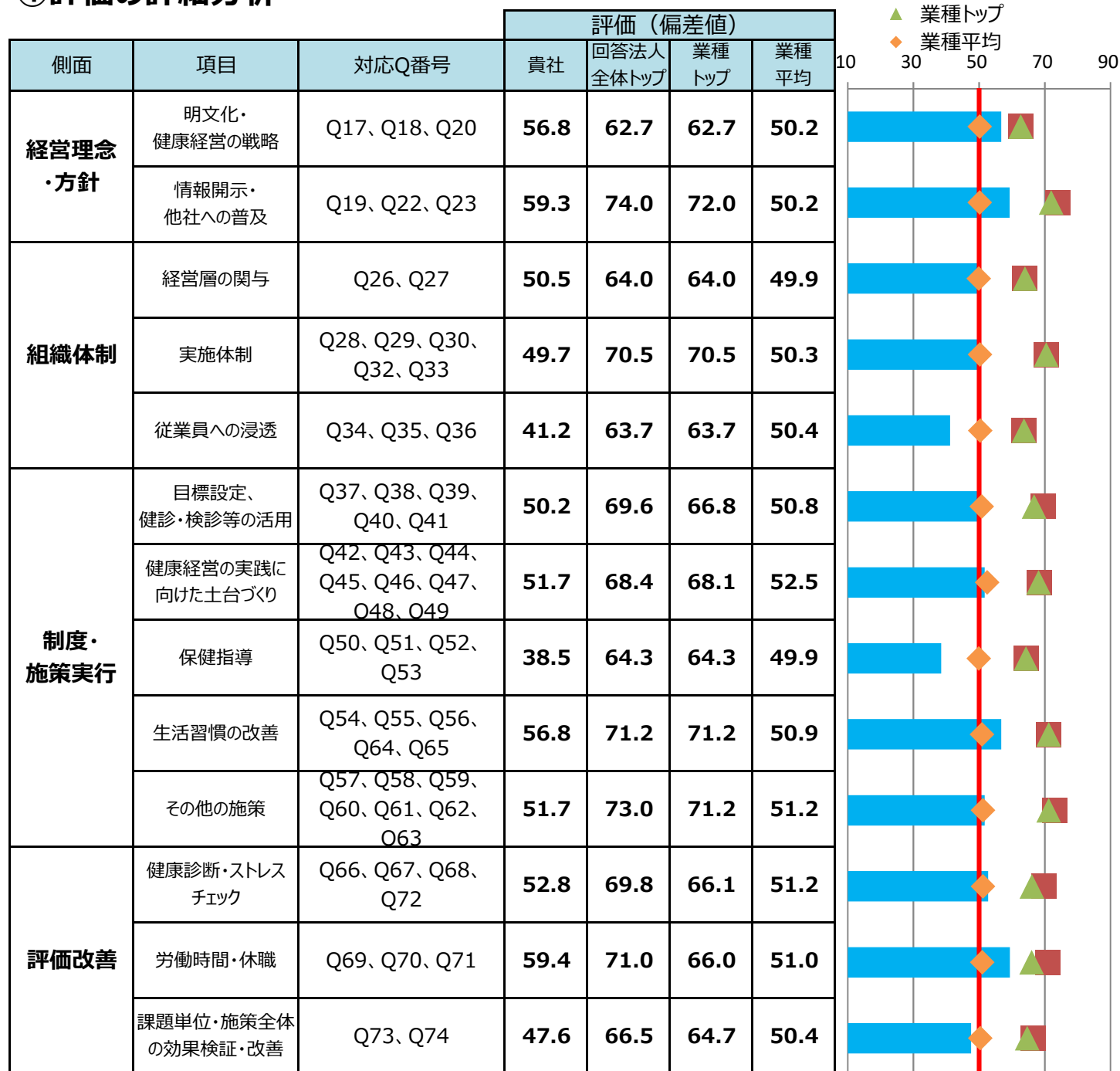
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2401~2450位	1451~1500位
総合評価	-	-	-	43.2(-)	52.7(↑9.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社員へのヒアリング等から、コロナ禍前に比べてコミュニケーションや生産性の低下や不安・孤独を感じるといった回答が一定数あった。これらはパフォーマンス低下やメンタル不調・退職等につながる懸念があるため、改善に向けた取り組みが必要。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ やりがいを感じながら働く社員が増え、生産性が向上すること。 ・ メンタル不調等を抑制し、それらを原因とする休職や退職を抑制すること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.it-asahi.com/initiatives/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.it-asahi.com/initiatives/health/				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.it-asahi.com/initiatives/health/				
c.ワークエン ゲイジメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内コミュニケーションの活性化を目的として、飲食スペースを利用し人財交流イベントを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎月第一金曜は食べ過ぎない日として設定し、社員同士で工夫の内容等をメッセージ発信・共有している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保組合が開催している健康増進イベントへの参加が50人。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	46.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年度のストレスチェックの結果、高ストレス者の割合（14.7%）が一般データ（10.5%）に比べて高く、ストレスを抱える社員が多い。
	施策実施 結果	ストレスチェックの結果は所属ごとに分析し、管理職宛にフィードバックした。加えて、管理職向けのメンタルヘルス研修を実施し、ストレスチェックの結果を踏まえ、自所属の課題と具体的な対策を策定・実施した。
	効果検証 結果	2023年度の高ストレス者の割合は前年比から微減（-1.3%）。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社員のニーズに合わせた多様な働き方がある一方で、社員間の対面のコミュニケーション機会が減っている。（孤立感を感じる社員が一定数いる）
	施策実施 結果	社員が6人程度集まり、テーマを設定して会話をする「リレー座談会」を開催している。参加者は毎回半数を入れ替え、年次・所属に関わらず社員間交流ができる機会としている。2021年度以降、計32回開催した。
	効果検証 結果	参加者には実施後にアンケートを実施しており、今年度参加した社員は全員好評で、社員間のコミュニケーション促進につながるとの意見が多く見られた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	-
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ANX

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

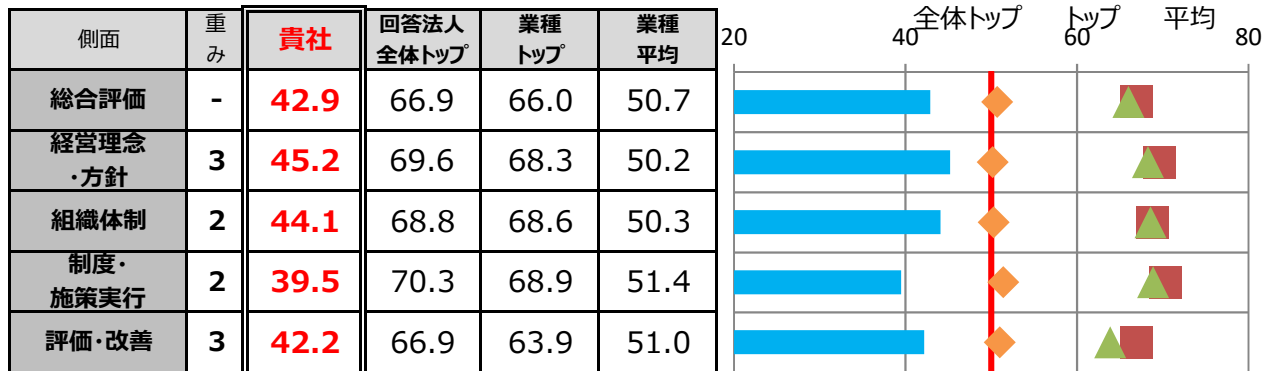
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.9** ↑0.4 (前回偏差値 42.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



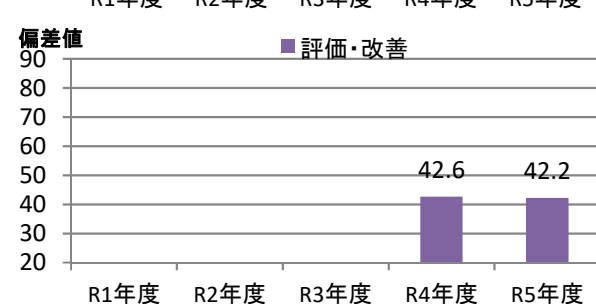
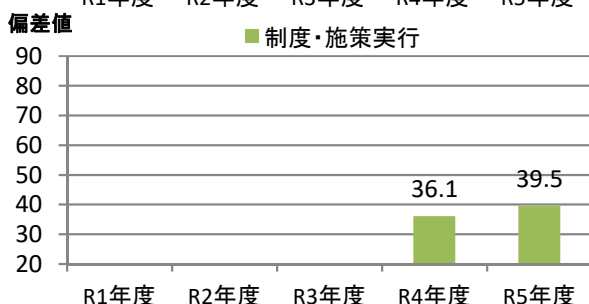
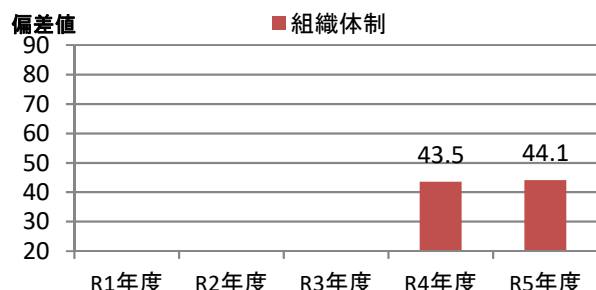
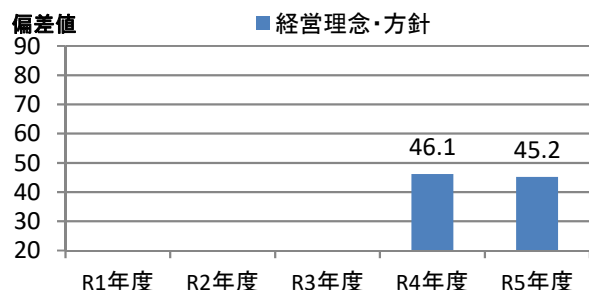
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

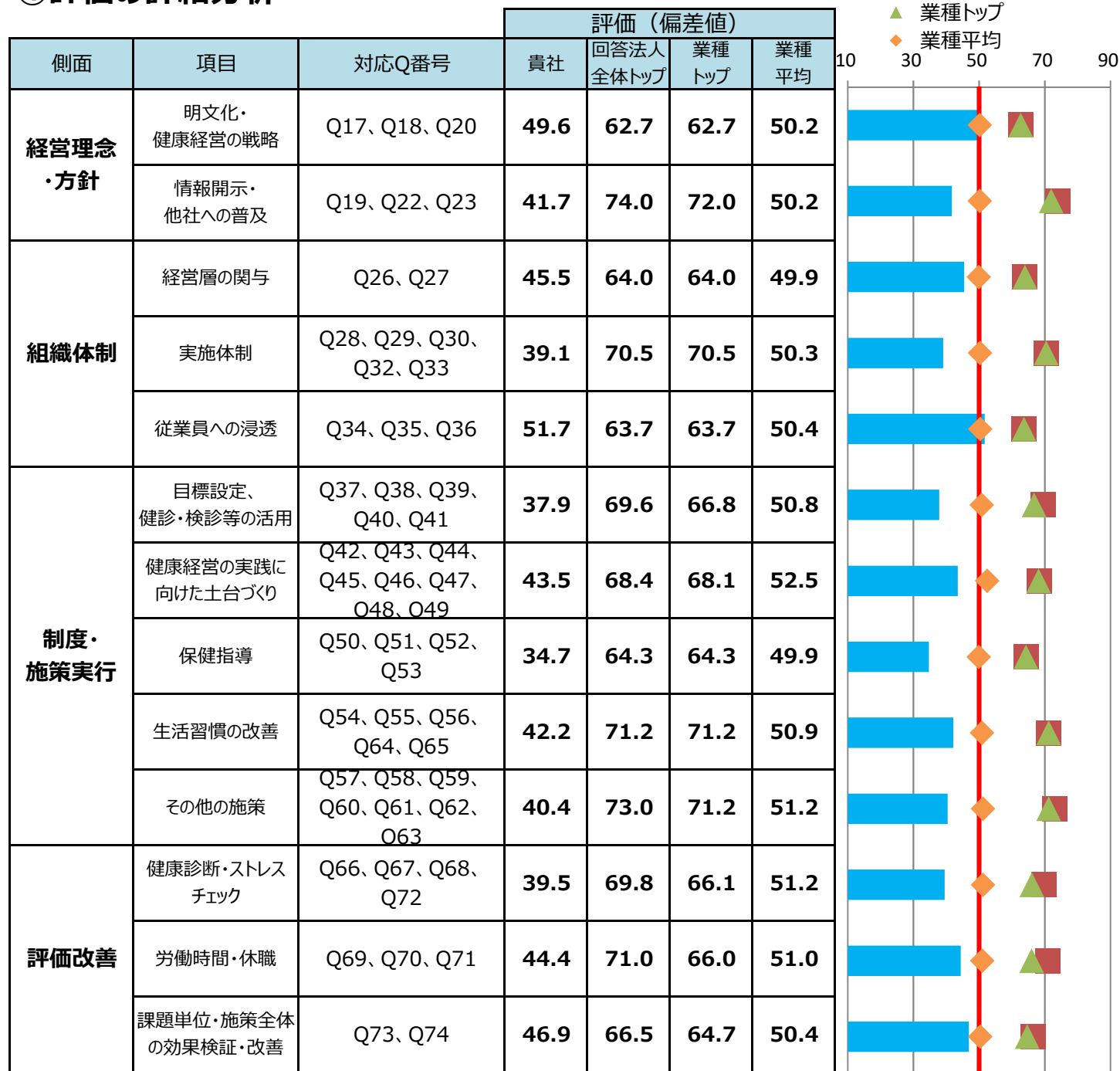
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2501~2550位	2751~2800位
総合評価	-	-	-	42.5(-)	42.9(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 すべての従業員がいきいきと働き、健康で幸福な人生を築きあげていけることの実現が、生産性向上による事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な目標として、2027年度を目途に特定保険指導の実施率を100%、健診の結果要治療や要再検査となった人の医療機関受診率を100%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年の就職難、若手層の離職が増加している状況。 心身共に健康で生き活きたとした長期間働きやすい環境を提供するだけでなく、当社に就職したい、当社で働き続けたいという思いを持てる、魅力かつやりがいのある会社としていけるかが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な目標として、2028年度を目途に傷病によって年間10日を超える欠勤の従業員の割合を5%以内に下げる。 また、新職業性ストレス簡易調査票のワークエンゲージメントの数値を現在の2.5から2.75に上げる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://anx.inc/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事・栄養管理のアプリケーションを導入、社員に周知し、社員の自発的な食生活改善をサポート				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のためのアプリケーションを導入、社員に周知し社員の運動機会の増進に向けた取り組みを行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病リスク保有者の割合が、非常に多い傾向（開始当時：特定保健指導の該当率20.0%、メタボ該当率31.8%）にあり、従業員の健康に対する取り組みを意識させ、改善に向けた行動につなげることが課題。
	施策実施結果	毎月健康に関するニュースを発信しており、社員の意識改革および改善に向けた行動を促している。健康セミナー実施により、社員の健康意識に変化あり。
	効果検証結果	開始時と比べ、生活習慣病リスク保有者の割合のうち、メタボについては減少傾向となっており（特定保健指導の該当率20.0%、メタボ該当率26.5%）一定の効果が出ている。 今年度も引き続き追加施策を行っていくと同時に保健指導の勧奨、アンケート実施する等で社員の意識変化について定性的に判断できるようにする。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アグレックス

英文名：AGREX INC.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

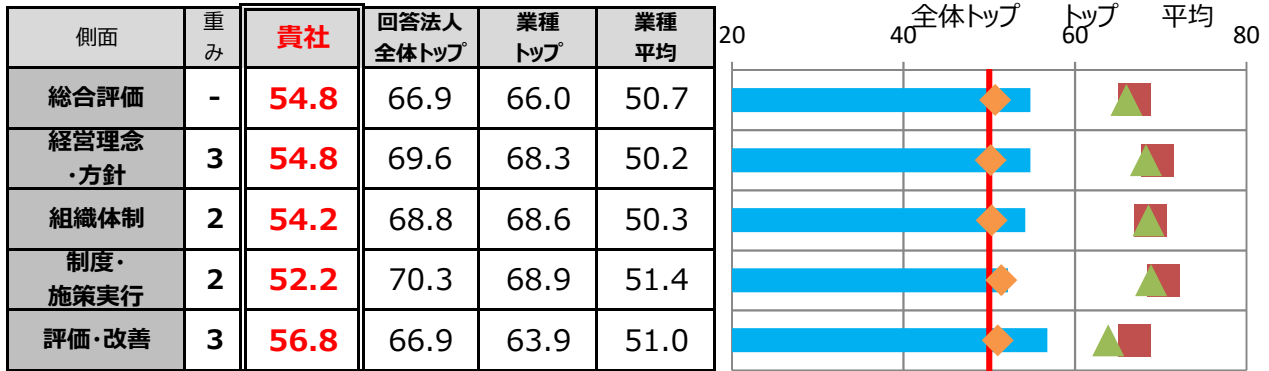
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151～1200位** / **3520社中**

■総合評価：**54.8** ↑4.1 (前回偏差値 50.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



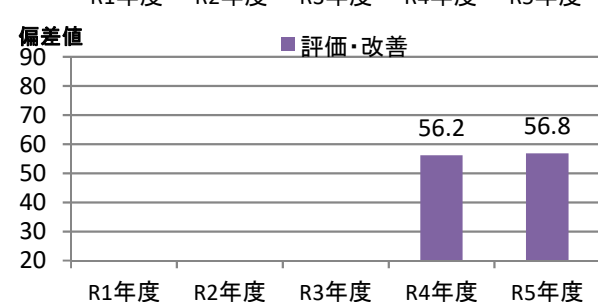
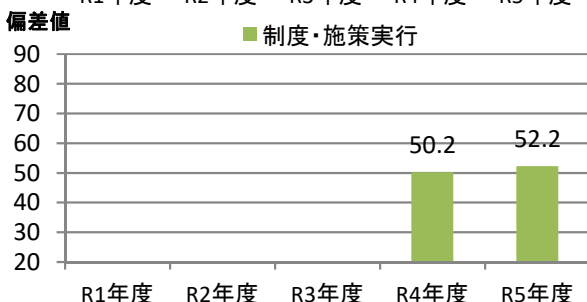
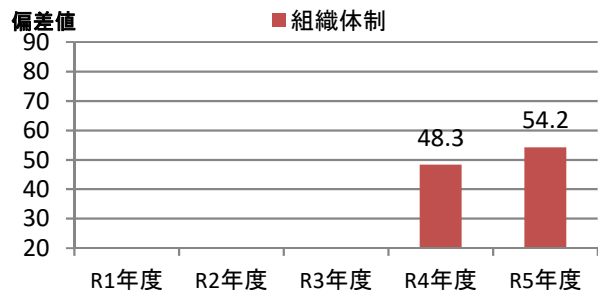
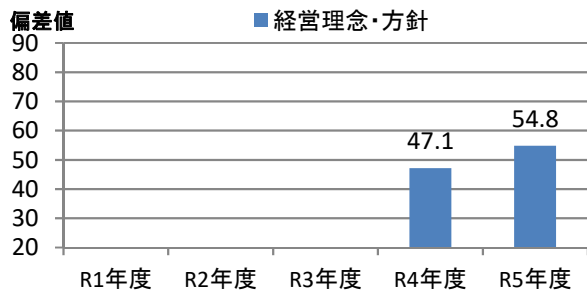
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

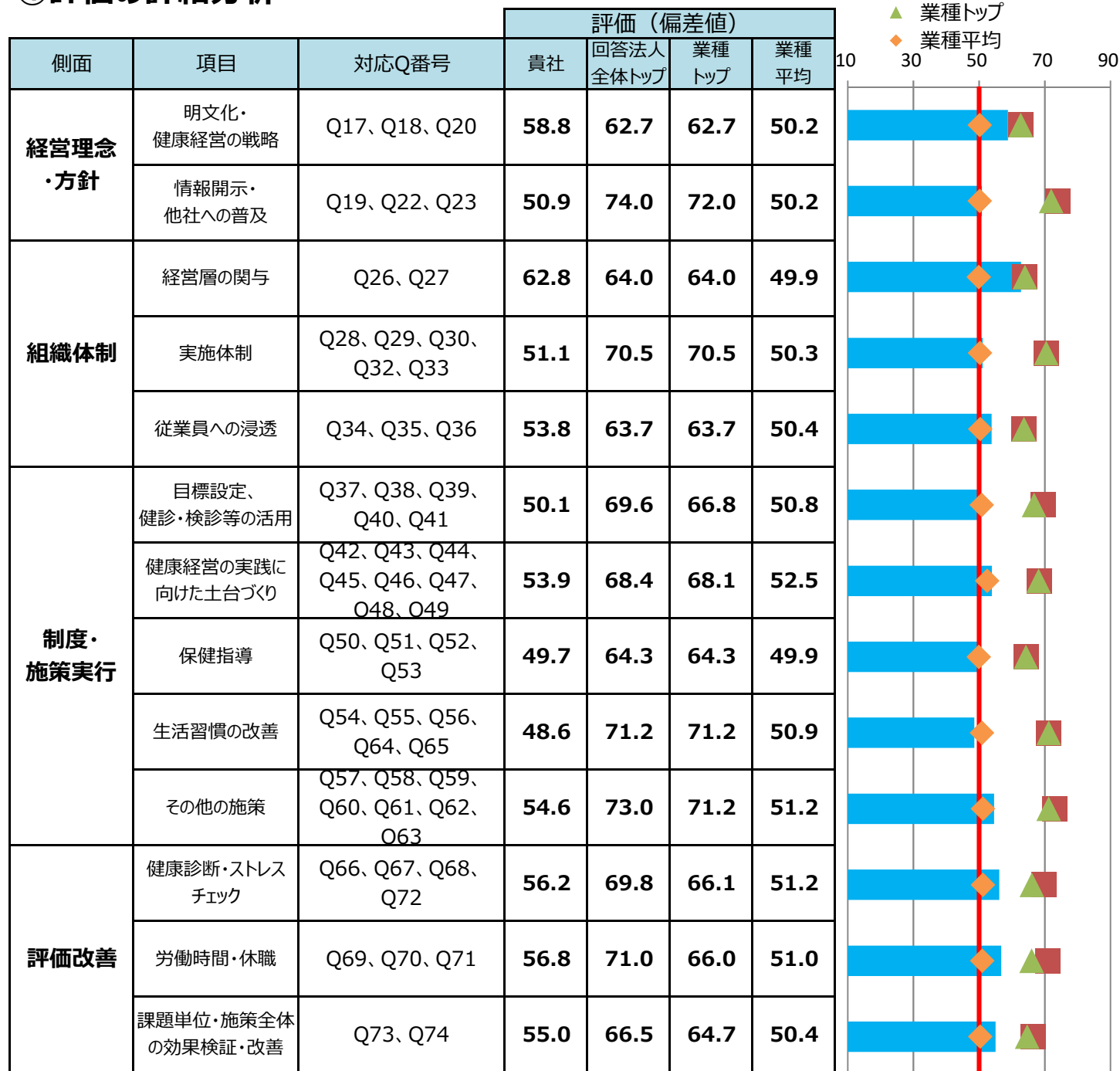
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1551～1600位	1151～1200位
総合評価	-	-	-	50.7(-)	54.8(↑4.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル休業者が近年増加していることです。休業理由は職場への不適応が最も多く、その背景としては①人出不足による管理職層の負荷増加、②要員補充のためのローテーションやリスキル・中途採用、③若手の抜擢人事、④社員間コミュニケーション不足等が挙げられます。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティズム（2022年度：16.1%）、アブセンティズム（2022年度：1.1%）改善によるパフォーマンスの改善が会社全体の健康維持、働きがい向上に繋がると期待します。毎年の管理職向け研修での啓蒙やIon1施策推進によりメンタル不調者の早期対応・早期回復が実現できているので、良い点については継続しつつ上記課題解決に向けて今後取り組みたいです。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員一人ひとりが誇りを持って生き生きと働ける職場環境を醸成することで、社員が能力を最大限に発揮でき、その結果生産性も向上すると考えます。毎年、GreatPlace to Work Institute Japan（株式会社働きがいのある会社研究所）による、「働きがいのある会社」調査を実施し、その数値の向上を目指しています。
	健康経営の実施により期待する効果	2023年度の「働きがいのある会社」調査の目標数値は、GPTW 総合設問「働きがいがあるといえる回答数値」50%以上（前年比4ポイント増）です。数値の向上は、エンゲージメントの向上、モチベーションの向上にも繋がり、社員が能力を最大限に発揮し会社の成長と社会貢献につながる効果が期待されます。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.agrex.co.jp/sustainability/social/human-resource/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.agrex.co.jp/sustainability/social/human-resource/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.agrex.co.jp/sustainability/social/human-resource/health.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.agrex.co.jp/sustainability/social/human-resource/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	オンライン全社イベント実施。芸能人がゲスト参加し、クイズ正解者の中から抽選で景品が当たる等の				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取促進をポップ掲出等で継続的に周知し、スムージーを販売するなどで企画への参加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保組合主催のウォーキングイベントへの参加周知を強化。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年度は過去10年で最もメンタル休業率が高いが、直近3年で最も離職率も高い。（特に中堅層と中間管理職層の退職者数が増加）休業者をフォローする立場の中堅社員の負担が増し（あるいは退職し）、結果的に中間管理職層の負担が増え、この層のメンタル休業割合が増加している。
	施策実施結果	管理職向けセミナーでの啓蒙、全社的な1on1推進の効果で、不調が重症化する前に管理職・本人がアラートをあげ人事部に連携する流れが定着し、早期に産業医面談を実施し、早期休業・回復する環境が整ってきた。
効果検証結果	ラインケアの強化と合わせ、2022年度より、四半期毎の休業者分析を開始。休業者向けアンケートも導入した。分析の結果、休業理由は職場への不適応が最も多く、その背景としては①人出不足による管理職層の負荷増加、②要員補充のためのローテーションやリスキル・中途採用、③若手の抜擢人事、④社員間コミュニケーション不足等があると推測。これらは離職率にも関係していると思われる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	メンタル休業理由で比較的多いのが「コミュニケーションエラー」。2022年度は休業者の半数をSEが占めており、SEは他の職種よりもフルテレワークしやすい環境だが、特に、業務を習熟できていない新人や若手社員にとってはコミュニケーションの取りづらさはストレス要因となることが課題。
	施策実施結果	全社のウォーキングイベント参加による社員間コミュニケーション活性化、全社にオンライン会議時の顔出しや定期的な出社日設定を依頼、全社／部署ごとのイベント実施、部署ごとに若手の出社日を増やす等実施。
効果検証結果	効果的な施策検討のための健康経営アンケート（健康意識、食事、運動、在宅勤務、特定保健指導について）の結果では、ウォーキングイベントの存在を知らなかった社員が6割いたので、次回実施時は周知強化を検討する。また、在宅勤務により時間外労働/精神的負荷が増加した社員が一定数おり、周囲とのコミュニケーションの取りづらさが共通の理由に挙げられ、更なるコミュニケーションの促進が必要と分かった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：N R I ネットコム株式会社

英文名：NRI Netcom, Ltd.

■加入保険者：野村証券健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

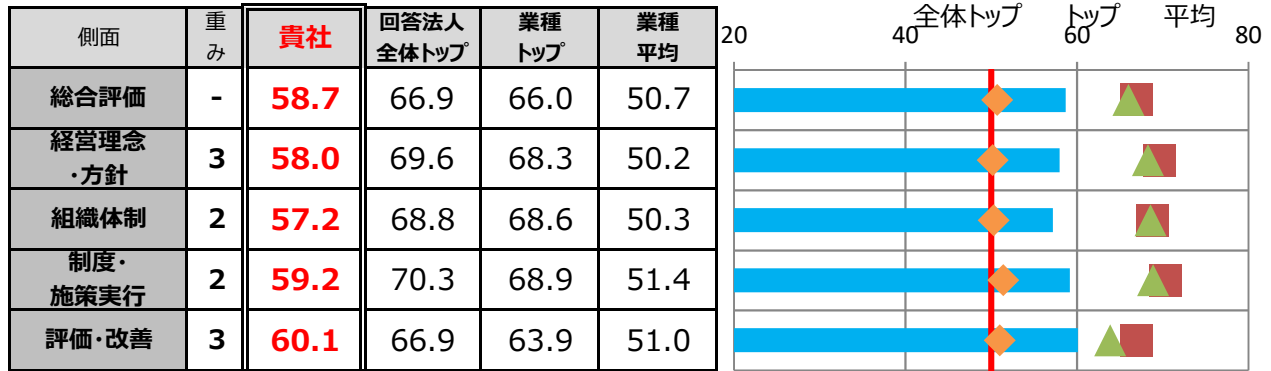
①健康経営度評価結果

■総合順位：**751～800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.7** ↑4.9 (前回偏差値 53.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



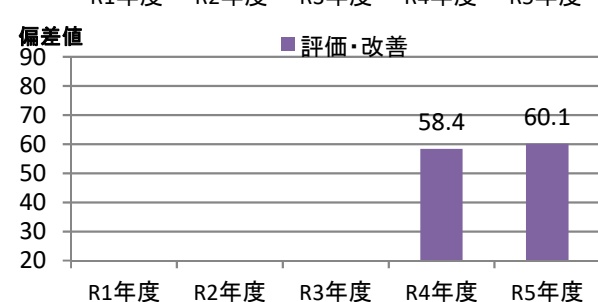
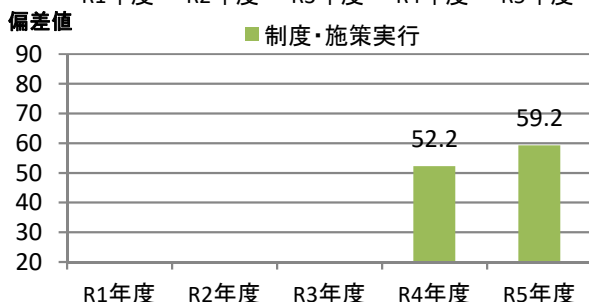
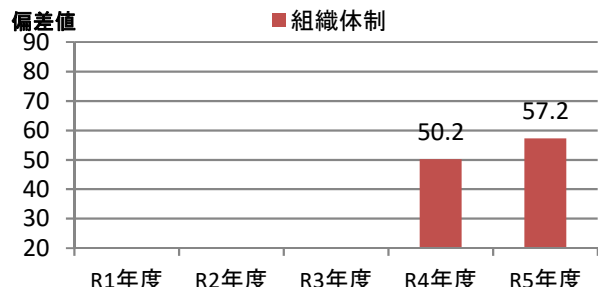
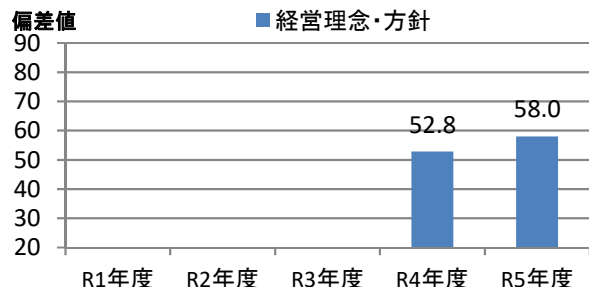
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

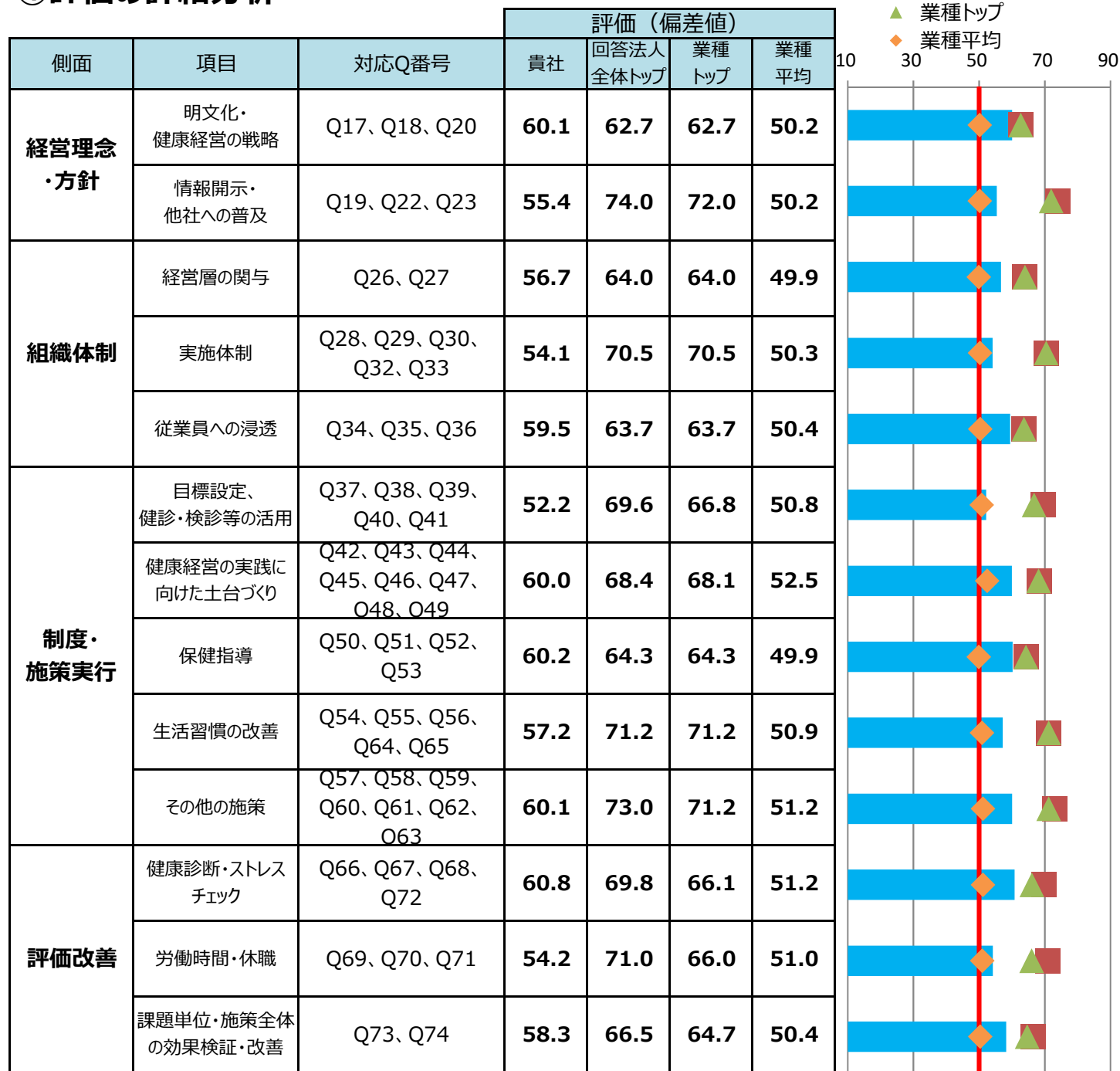
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1201～1250位	751～800位
総合評価	-	-	-	53.8(-)	58.7(↑4.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 役職員一人一人が高い専門性能力を十分に発揮し、自分らしく生き活きと活躍することができる環境づくりを推進。
	健康経営の実施により期待する効果	全社員の年間研修受講日数5.5日以上を目標に掲げ、受講費用を支援することで社員がパフォーマンスを向上させ、高い専門性能力を十分に発揮し、自分らしく生き活きと活躍できる組織風土を醸成。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 一人一人が健康に留意しワークインライフを実現しながら、心身ともに健康を維持し、働きがいをもって生き活きと活躍と成長し続けるための心身の健康、職場の健康づくり。
	健康経営の実施により期待する効果	30歳以上の社員の健康診断は人間ドック受診を補助し、全社員の健康診断を上期中に行った後に再検査が必要な社員の二次検査受診勧奨を年度内に行うことで健康維持に努めつつ、健康の保持増進サポートの福利厚生として全国各地複数のスポーツクラブ法人会員利用を可能とし、年次有給休暇取得目標を70%から76.5%に引き上げワークインライフを促進する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nri-net.com/company/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.nri-net.com/company/sustainability/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.nri-net.com/company/sustainability/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	組織交流イベントとして、拠点ごとに対面、拠点間はオンラインで、飲食をしながら社員交流の機会を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事記録（3食の量、1日に食べた品目、飲酒量）を登録し、内容を見える化できるアプリを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	利用しやすくするために複数のスポーツクラブと提携し、利用時の費用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	6.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有給休暇取得促進を働きかけても、目標取得率70%をなんとか達成する程度で、休暇を取得しやすい組織風土醸成が必要である。
	施策実施結果	毎月の全社および組織別の有給休暇取得状況を公開し、2022年7月の衛生委員会で「ワークライフバランス」をテーマにして、アイデアや意見も持ち寄り、役職員で出来ることを共有する等の組織風土醸成を行った。
効果検証結果	施策前（2021年度）と施策後（2022年度）を比較すると、全社の有給休暇取得率が70.8%から76.2%に上昇。組織別にみると70%以上を達成したのは全4本部中2本部から全4本部とも達成となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	特にテレワークが定着して以降、同じ仕事をするメンバー以外とのコミュニケーション機会が激減し、組織横断的な人間関係構築が難しくなった。
	施策実施結果	組織風土醸成のワークショップを定期的に開催（年4回）し、他部署メンバーと話す時間を提供した。
効果検証結果	エンゲージメントサーベイツールWevoxの組織風土にある項目「部署間での協力」のスコアが、2021年度66から2022年度68に上昇した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムメディカル ITソリューションズ株式会社

英文名：FUJIFILM Medical IT Solutions Co., Ltd.

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

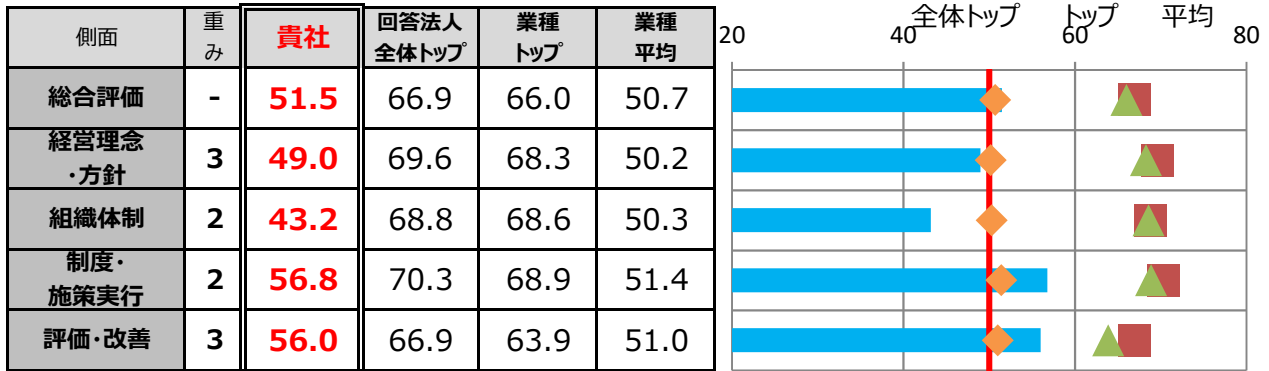
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↑0.7 (前回偏差値 50.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



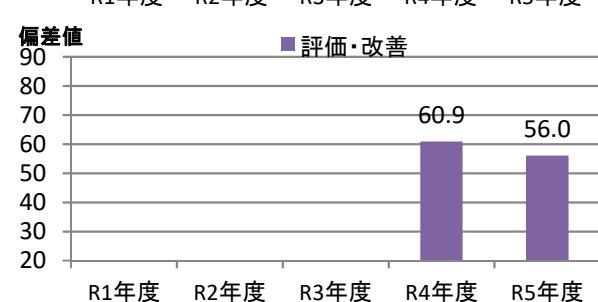
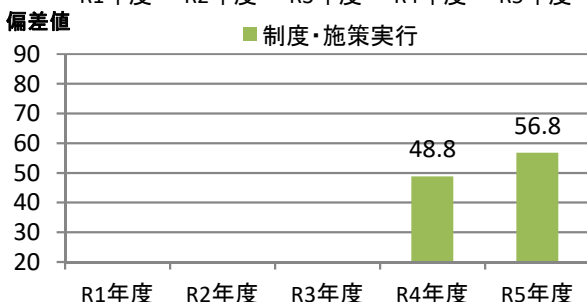
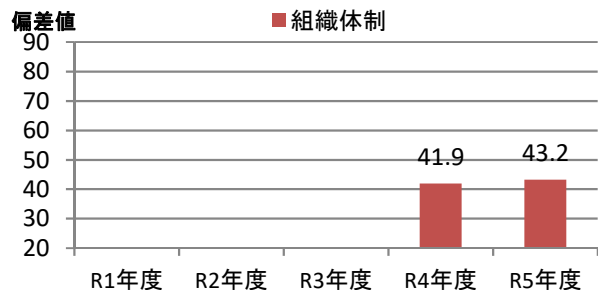
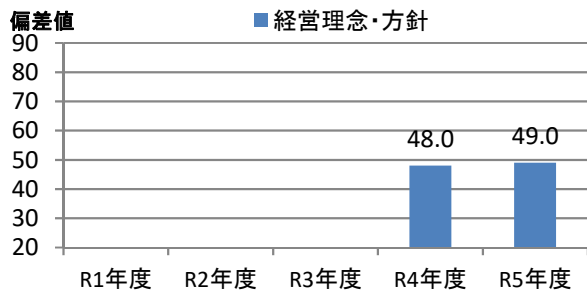
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

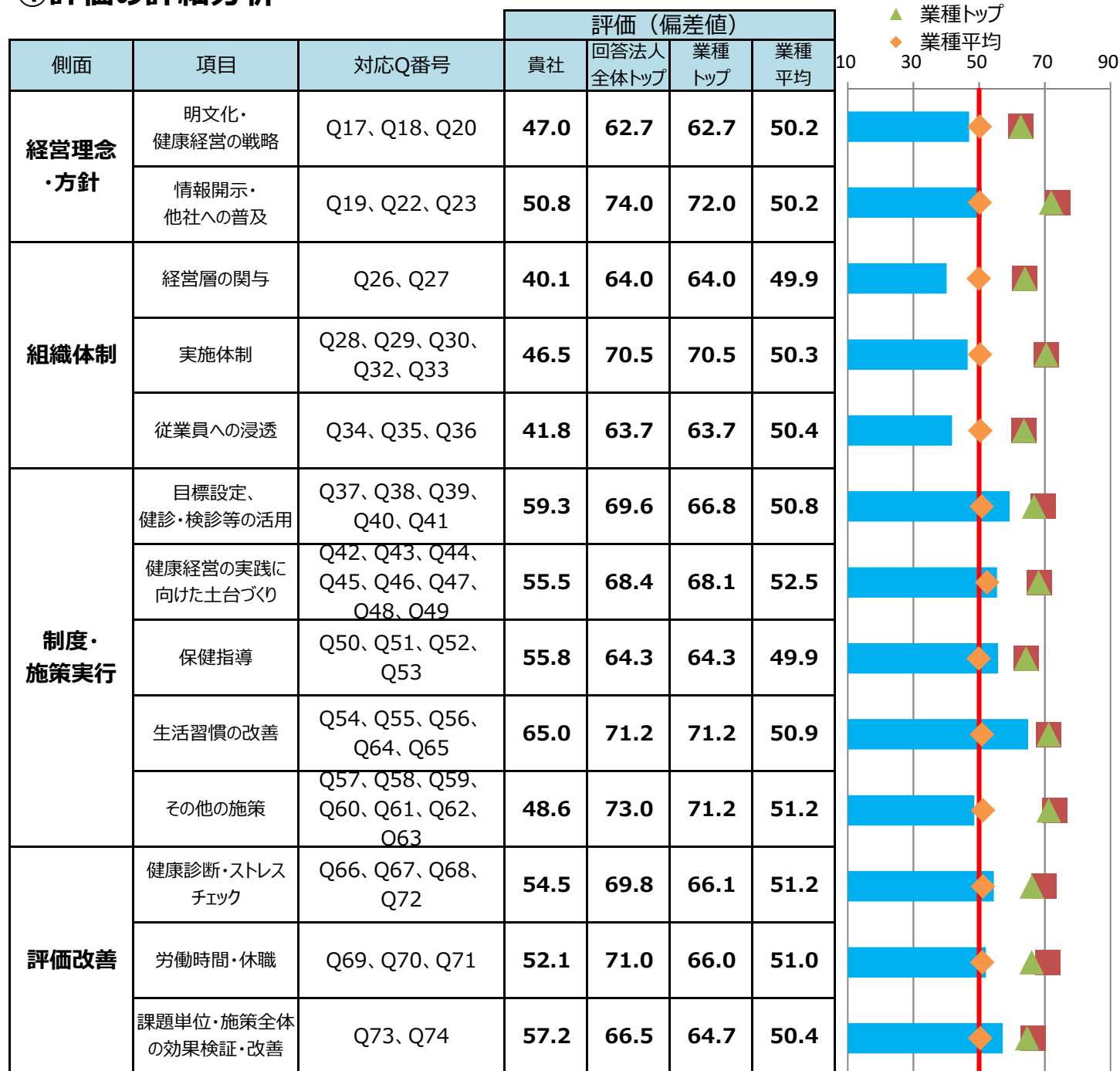
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1551~1600位	1601~1650位
総合評価	-	-	-	50.8(-)	51.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>経営理念として「最先端の医療ITソリューション技術をもって、最高品質の製品・サービスを提供し、人々の健康と豊かな生活に貢献します」を掲げる企業として、高い意欲と最高のパフォーマンスを発揮できるよう、一人ひとりが心身の健康を保ち続けることが事業活動を続ける上で大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人ひとりが心身ともに健康で、高い意欲を持ち、最高のパフォーマンスを発揮できる状態を維持することを期待している。具体的な指標として、病気もしくはメンタルヘルス不調に起因する長期欠勤（1カ月以上）のゼロ化を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujifilm.com/fmi/ja/about/sustainability/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.fujifilm.com/fmi/ja/about/sustainability/health				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.fujifilm.com/fmi/ja/about/sustainability/health				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.fujifilm.com/fmi/ja/about/sustainability/health				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	5	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内でチーム対抗のウォーキングイベントを実施。上位入賞チームには表彰することで、活性化を図った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全社員を対象に健康サポートアプリの提供を行い、日々の食生活や体重に関する記録・管理に活用している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康保険組合が主催するウォーキング推奨イベントへの積極的な参加を従業員代表とともに呼び掛けている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.0	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2021年度に、過労死リスクの高まる月80時間超の時間外労働が1件発生していたため、2022年度は労働時間を適正化し、当該件数をゼロ化することが課題であった。
	施策実施結果	月の前半（15日まで）の時間外労働を集計し、80時間超過懸念の高い従業員をリストアップし、職場上長と協議した上で労働負荷の低減策を実施し、80時間超の所定外労働を未然に防ぐ取り組みを行った。
効果検証結果	取り組みの結果、2022年度においては月80時間を超える所定外労働はゼロ件となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2023年度までに喫煙率を12%に低下させる目標を掲げているが、2021年度の喫煙率は15.5%であり、目標達成に向けて喫煙率を低下させることが課題であった。
	施策実施結果	健保組合が行っている禁煙ガム・禁煙パッチの無料配布やオンライン禁煙プログラムとともに、禁煙セミナー動画の視聴を推奨した。
効果検証結果	2022年度の喫煙率は14.8%（対前年0.7%減）と一定の改善効果が見られた。とくに管理職の喫煙率は2021年度19.0%に対して、2022年度は12.3%と対前年で6.7%の減少となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社クエリー

英文名：QUERY CO.,LTD.

■加入保険者：首都圏デジタル産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

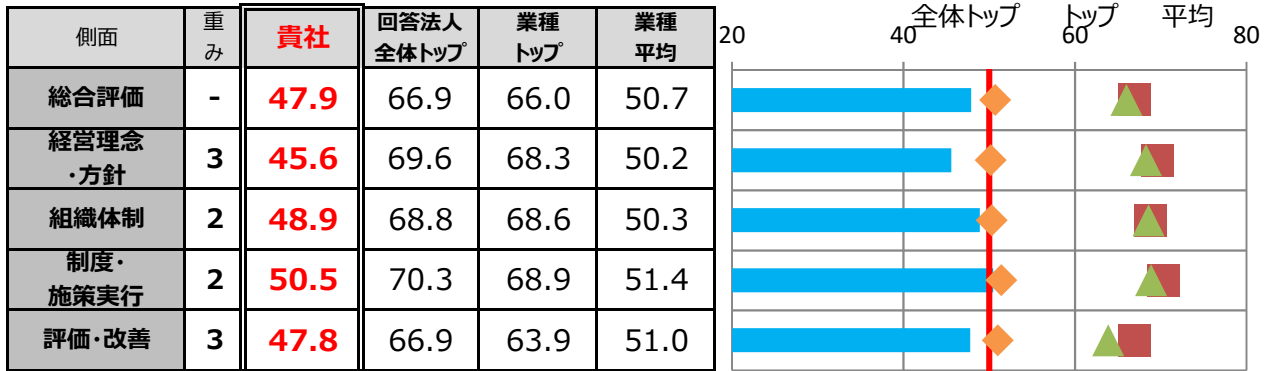
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.9** ↑4.3 (前回偏差値 43.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



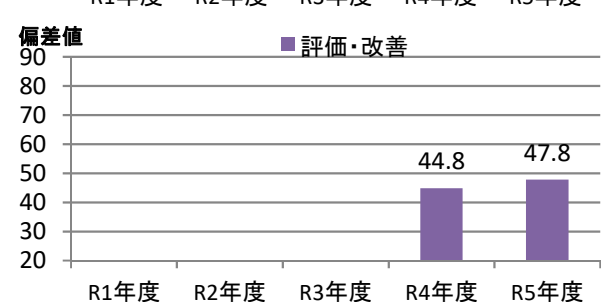
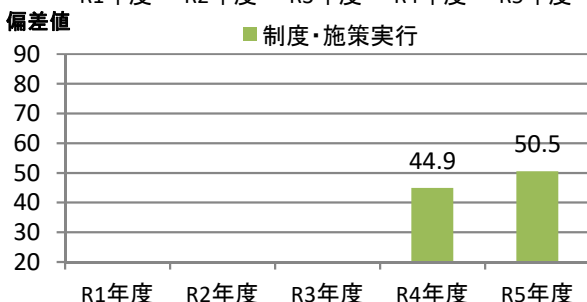
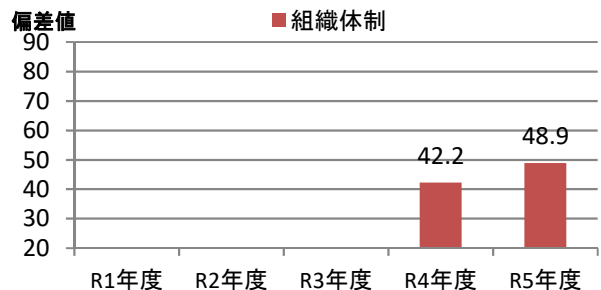
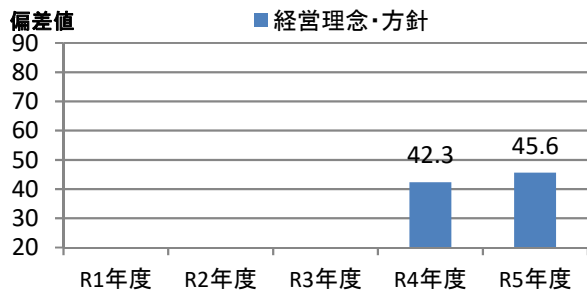
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

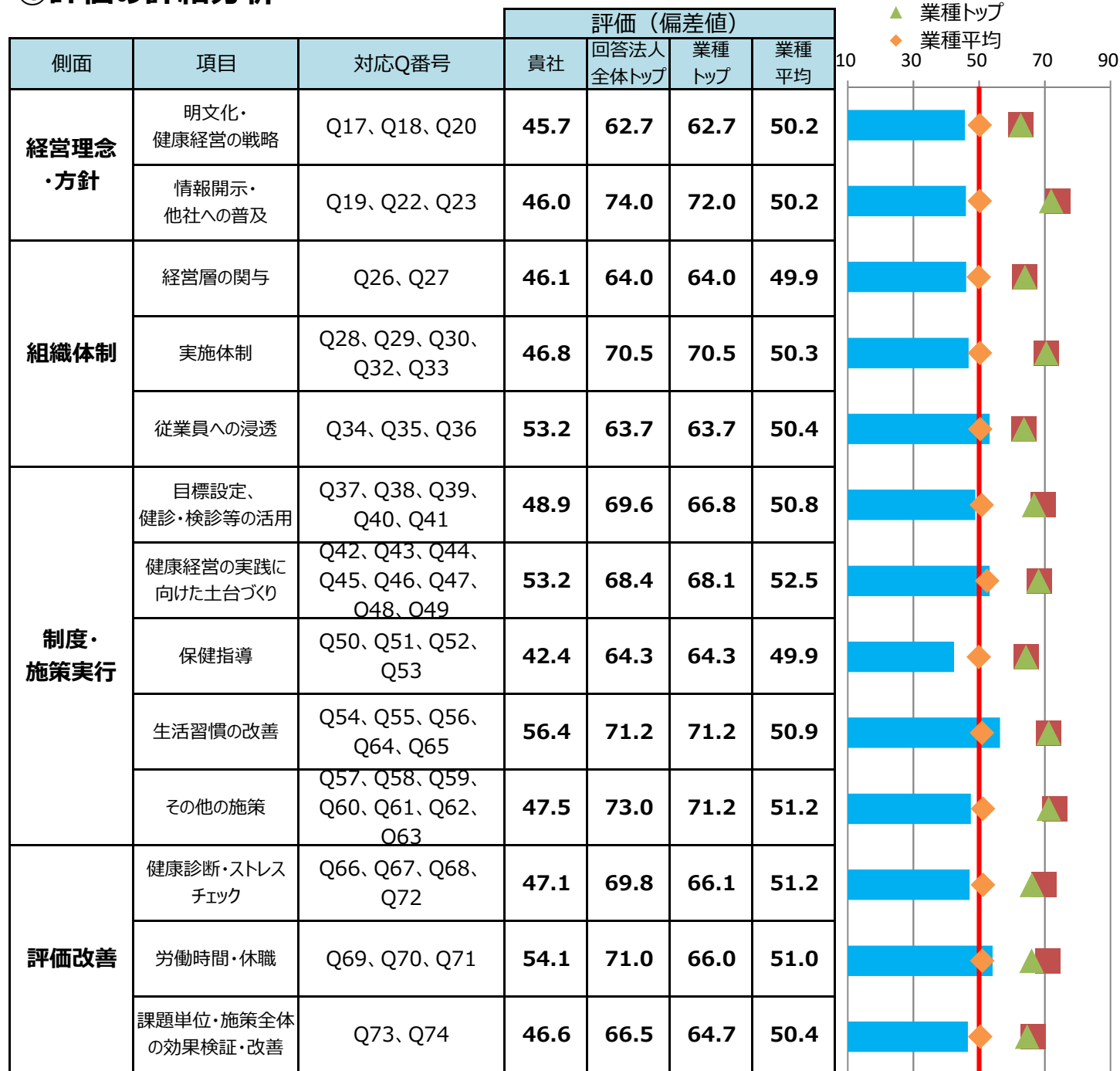
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2401~2450位	2101~2150位
総合評価	-	-	-	43.6(-)	47.9(↑4.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>採用した労働者に占める女性労働者の割合においては50%を維持しているが、組織全体では男女比率に差がある。組織を活性化していくには、社員の男女比及び、管理職の男女比を同率に近づけ、幅広い視点を持つことが必要と考える。</p> <p>これを実現するために、男女ともに健康で長く働ける環境を整備する事が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>男女比率、管理職の男女比率を同率に近づける且つ、幅広い年代の社員を雇用することで、組織がより活性化されることを期待する。具体的な指標として、全社員が健康で長く働ける環境整備に力を入れ、現在の男女社員数を同率に近づける。また、この様な取り組みを社内外へアピールすること。（前年度掲げていた課題「部長相当職以上の女性社員を1名以上増やす」については達成済み）</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>毎月1名程度の離職者が発生しており、人材定着について課題がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2022年度より本格的に開始した1on1、従業員満足度調査の結果を分析し、課題解決に役立てたい。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.query.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	2023年度社員総会を開催。昼食等を提供し作業場所が異なる社員同士交流できる場所を設け				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	総務ブログの中で定期的にWebセミナー「料理教室」等を企画。企画した料理が美味しいと高評である				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	「ウォーキング・チャレンジ2023」を開催し歩数によりポイントが付与されるよう企画した				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員へ向けた「健康経営にかかる意識調査」の際に、自身の健康について関心がない社員、食生活に関心がない社員が一定数見られた。 高リスク保有者、二次検査対象者の受診勧奨について効果確認が出来ていない。
	施策実施結果	総務部で配信を行っているブログに、健康にまつわるテーマの投稿を定期的に行い動機付けを行った。高リスク保有者については、健康保険組合から対象者へ通知を依頼している。
効果検証結果	現時点で定量的な結果確認が出来ていない。 総務部で配信しているブログを通して、健康保険組合の取組みを周知することを続けたい。 また、高リスク保有者、二次検査対象者について受診勧奨を続け、その後のフォローアップまでの運用を進めたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	社員へ向けた「健康経営にかかる意識調査」の際に、生理休暇の認知度が未だ低いことが判明した。女性従業員の就労環境に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	入社時オリエンテーションでの制度説明、管理職向けの研修で繰り返し制度の周知を行った。
効果検証結果	現時点で定量的な効果確認は出来ていないが、定期的に利用している女性社員の増加が見られる。女性社員の間で制度の周知が進んでいるようだが、利用部門の偏りがあるため引き続き周知活動が必要だと考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新明和ソフトテクノロジー株式会社

英文名：ShinMaywa Soft Technologies, Ltd.

■加入保険者：新明和工業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

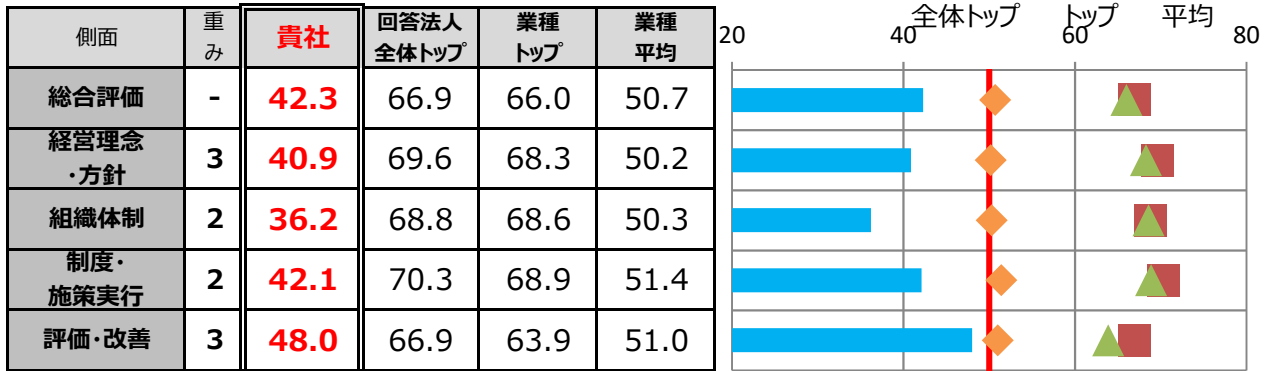
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.3** ↓0.2 (前回偏差値 42.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



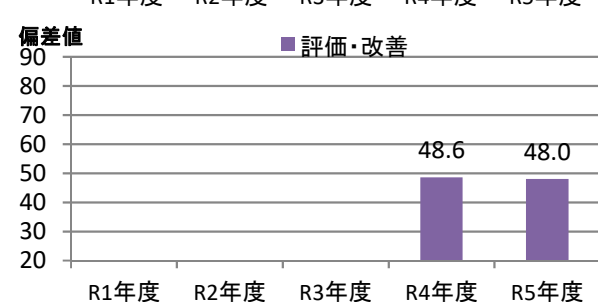
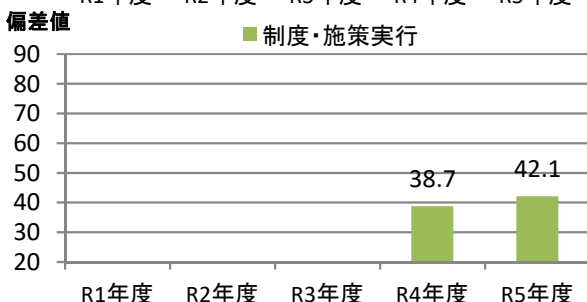
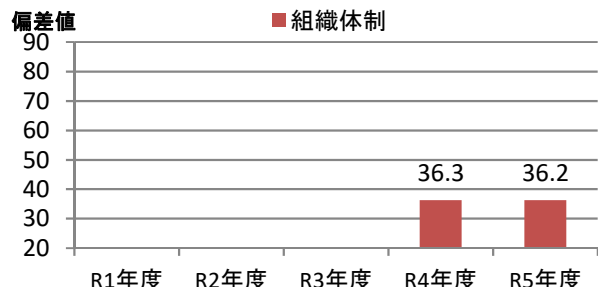
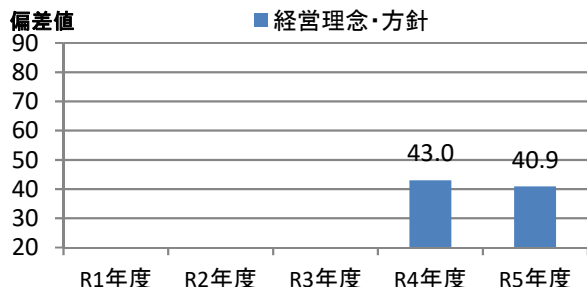
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

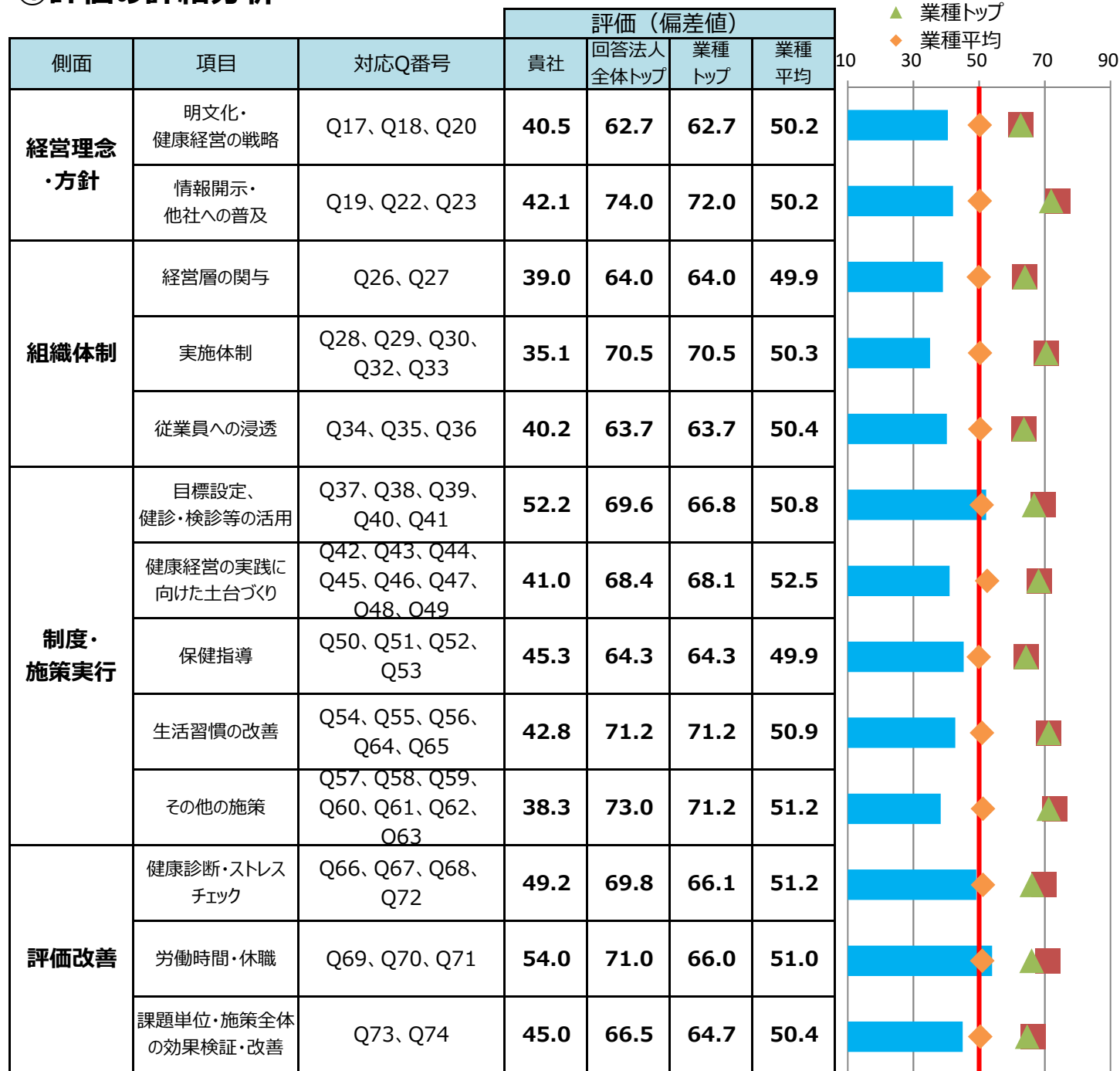
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2501~2550位	2801~2850位
総合評価	-	-	-	42.5(-)	42.3(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社がIT企業ということもあり、デスクワーク作業が多く、肩こりや腰痛などの体の悩みを抱える社員が存在する。また、同様の理由から社員の運動意識が少なく、運動機会がほとんどないことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を取り組むことにより、肩こりや腰痛などの体の不調の改善を目指す。また運動機会を取り入れることにより、社員の健康意識の向上により社員のモチベーションやパフォーマンス向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.stec.co.jp/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.8	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベントの開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.2	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動習慣定着のため、競争と交流を目的としたイベントの実施、および参加を促すために商品の準備を行った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	28.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	日々の睡眠不足は社員の健康悪化に繋がるのは勿論、会社にとっても業績の悪化を招く事態になりかねない。よって、早期における社員一人一人に睡眠の重要性の意識を持たせることが必要である。
	施策実施結果	全従業員が参加できるように、オンラインによる睡眠不足改善セミナーを実施した。
	効果検証結果	セミナー受講後にアンケートによる集計を行った。結果、回答者の約69%が「なかなか寝付けない」、「夜中に目が覚める」、「翌日も疲労が残る」といった睡眠問題を抱えていたが、そのうちの約75%がセミナー内容に満足し、今後の睡眠習慣に活かせそうな内容があったと回答している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オプテージ

英文名：OPTAGE Inc.

■加入保険者：関西電力健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

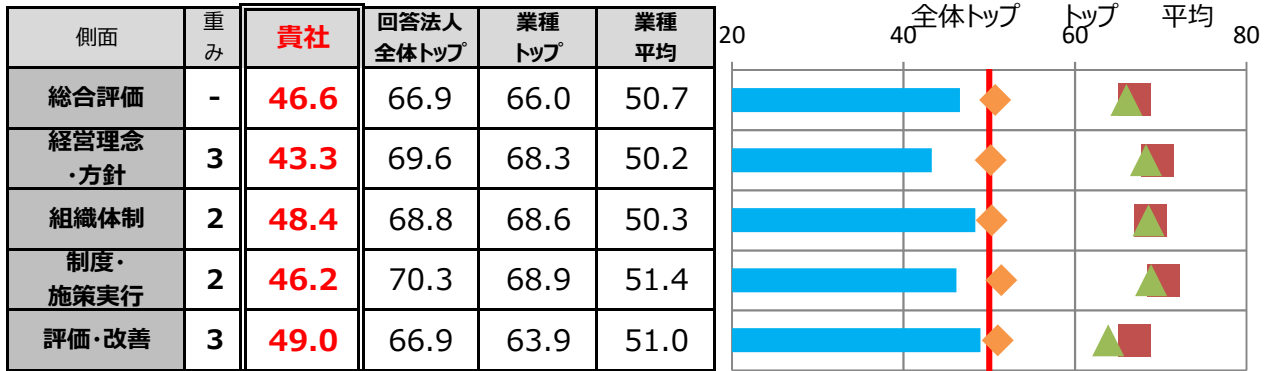
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.6** ↓0.9 (前回偏差値 47.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



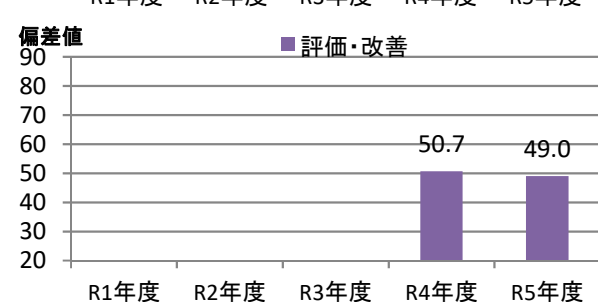
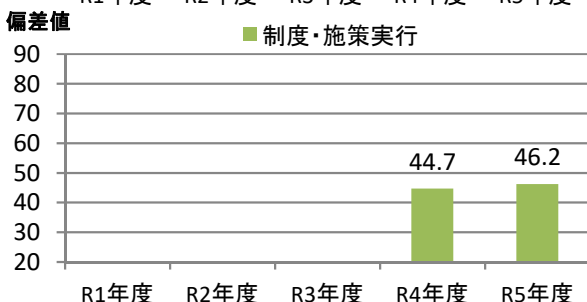
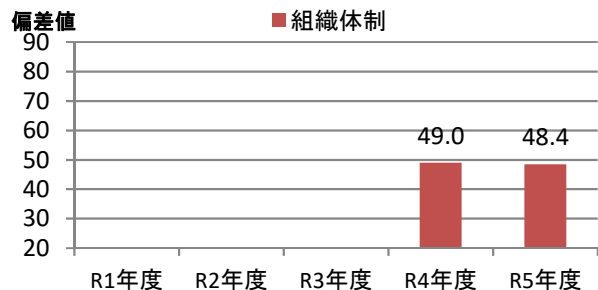
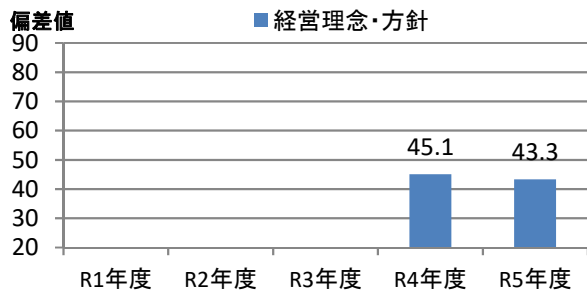
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

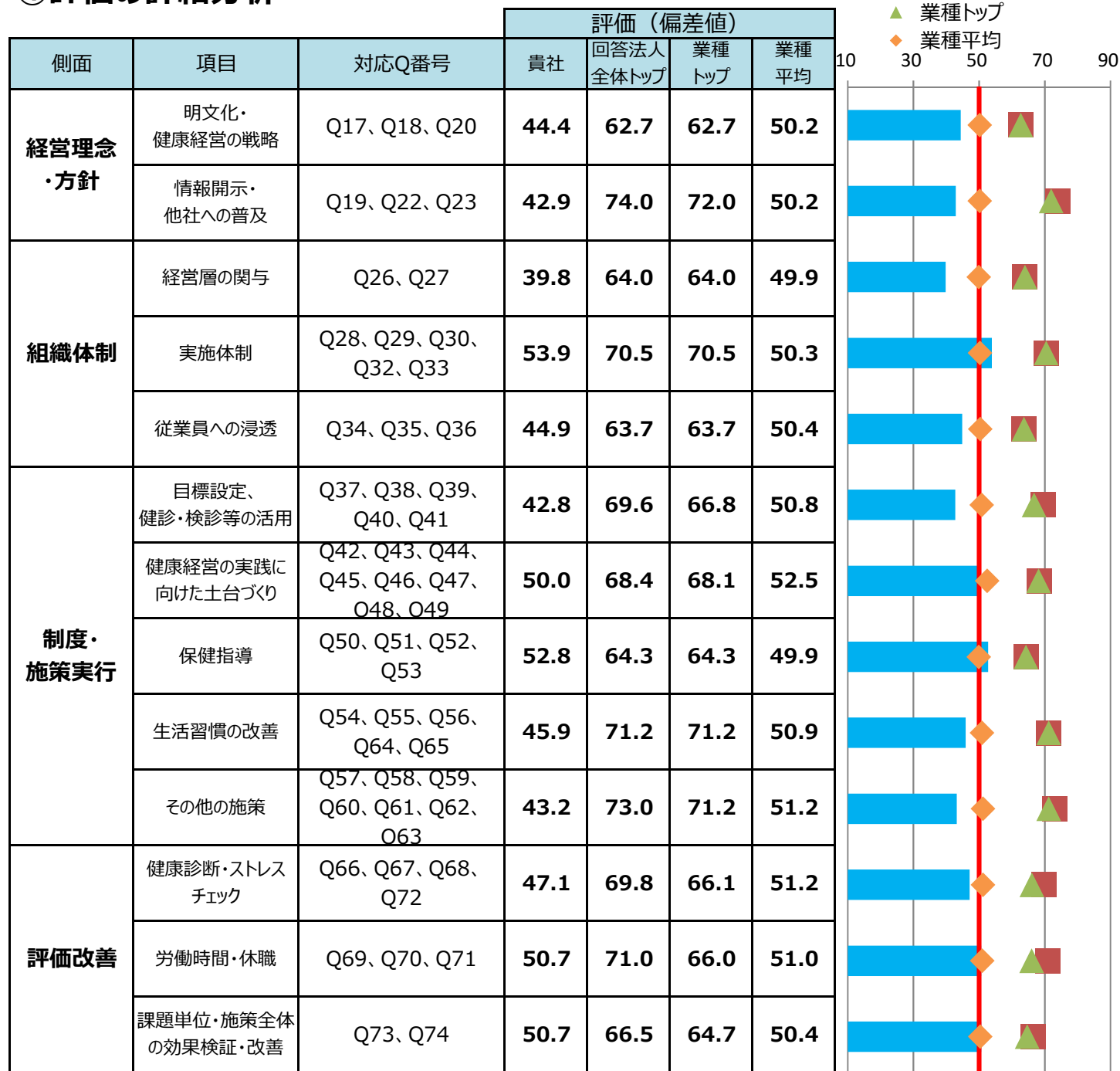
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1951~2000位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	47.5(-)	46.6(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の心と身体の健康保持増進、長時間労働の解消やワークライフバランスの充実により個人の能力を最大限発揮して働くことができることの実現。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で生き活きと働くことができることで、企業価値の向上、離職の低減等、新たな付加価値の創出を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://optage.co.jp/sustainability/charter/safety/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社ウォーキングイベントを実施し、コミュニケーションの促進と運動機会の増進を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	大阪マラソンにおいてランナー、ボランティアとして参加し、当日の応援等、全社一丸となって開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	出社、在宅との併用可能な環境のため、上司、部下、同僚とのコミュニケーション不足はある程度発生し、不調の兆しにすぐに気づけない、人事労務、産業医への連携遅れ等で、一定数のメンタル不調が発生している。
	施策実施結果	IT環境整備、ツールの拡充、全管理職に対するメンタルヘルス研修の実施、健康相談室の相談体制強化、異動者に対する予防面談を実施しているが、すぐに効果はでていない。
	効果検証結果	上記を実施しているが、どこまで浸透しているかわからないため、IT活用状況、従業員ワークエンゲージメント、働き方、従業員コミュニケーションに関するアンケートを実施し、全社の状況を把握し、更なる改善を図る。また、引き続き、IT活用お役立ち情報の全社周知、全管理職へのメンタルヘルス研修、異動者のみならず、育休明けの方々にも予防面談を実施し、健康相談室が相談しやすい環境であることのアピールも実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明電システムソリューション株式会社

英文名：MEIDEN SYSTEM SOLUTIONS CORPORATION

■加入保険者：明電舎健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

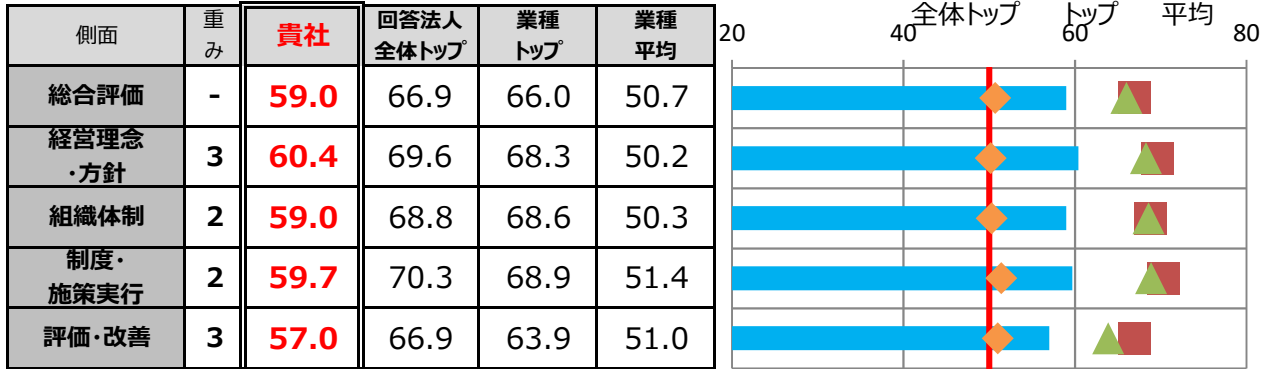
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.0** ↑4.7 (前回偏差値 54.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



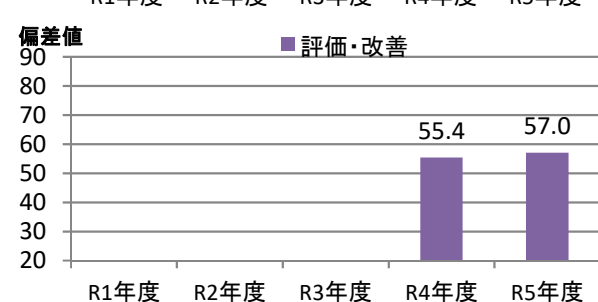
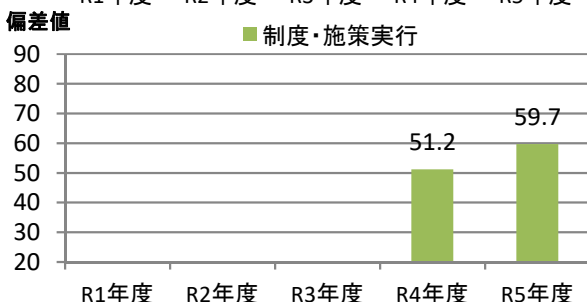
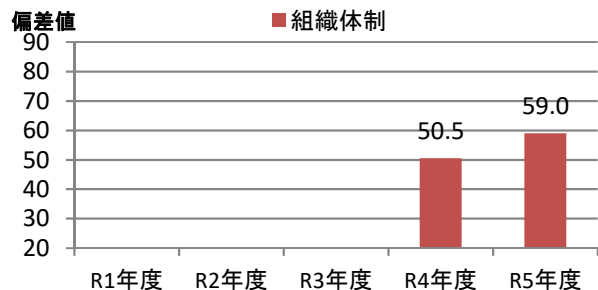
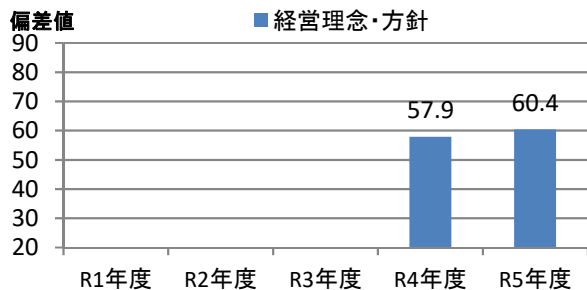
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

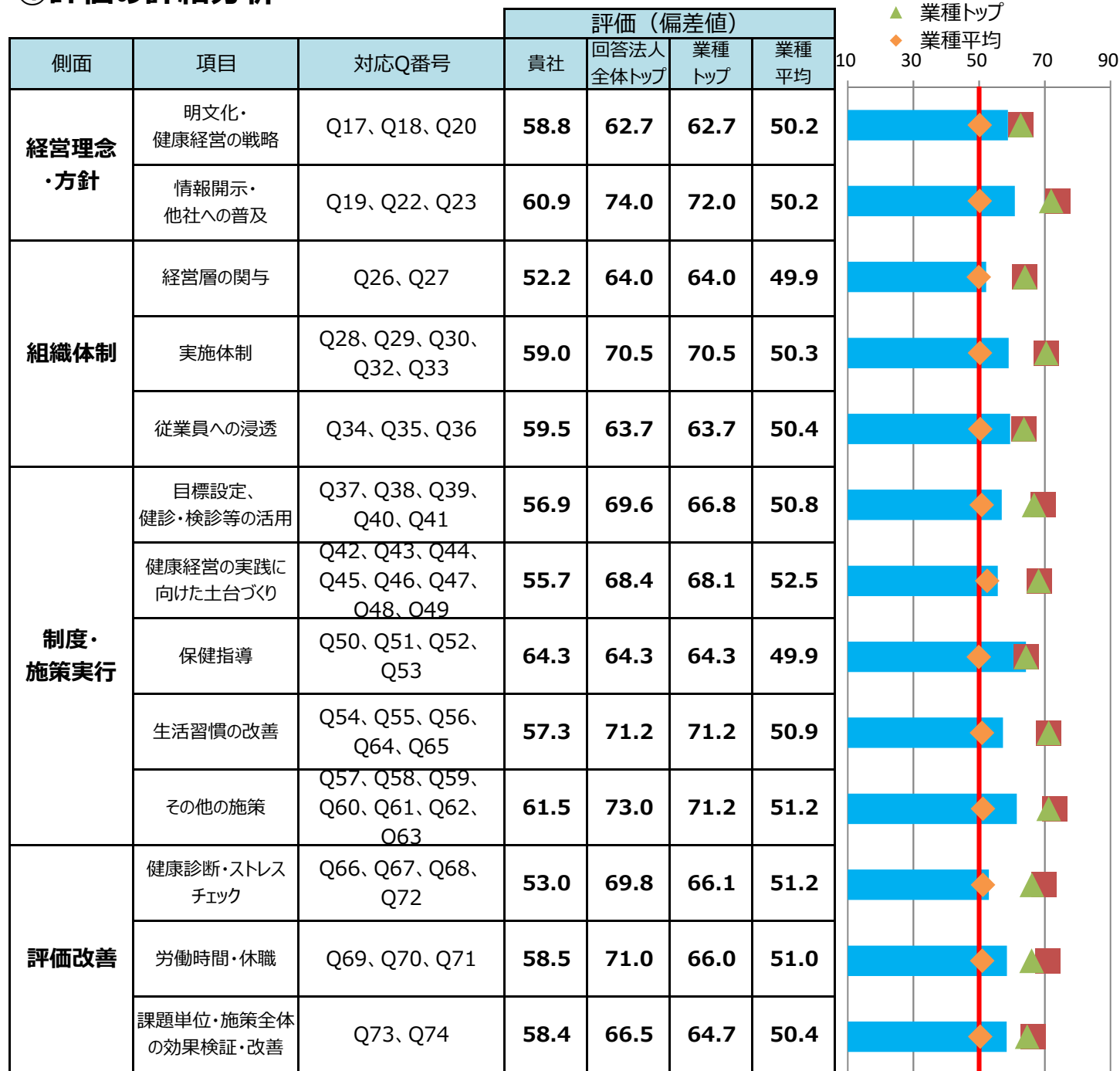
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1101~1150位	701~750位
総合評価	-	-	-	54.3(-)	59.0(↑4.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、中長期的な会社の姿として「新しいビジネスを創る会社への変革と豊かな社会への貢献」を目指している。これを実現するためには、不健康や疾病による生産性低下を防止することが重要であり、従業員が心身ともに健康な状態を維持し、より創造性の高いパフォーマンスを発揮できる職場づくりと健康増進が課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、健康経営指標とするワーク・エンゲージメントの向上、プレゼンティーズム・アブセンティーズムの低減を図り、最終的には経営指標である付加価値高生産性（従業員一人当たりの付加価値高）の増加、企業価値の向上につながることを期待している。具体的な指標として2024年度の付加価値高生産性を2021年度比20%増を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.meidensha.co.jp/mss/corporate/corp_10/corp_10_01/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.meidensha.co.jp/mss/corporate/corp_10/corp_10_01/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.meidensha.co.jp/mss/corporate/corp_10/corp_10_01/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.meidensha.co.jp/mss/corporate/corp_10/corp_10_01/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	22年度10月からサンスポイントサービスを全社導入。23年度から派遣社員にも拡大運用中。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	特定保健指導にて、食生活改善に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年に2回ウォーキングイベントを開催し、健康促進につなげている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間を減らすことで、生活時間を確保し、ワークライフバランスを充実させ、人材の定着率向上・生産性向上を図る
	施策実施結果	2021年度までは毎週水曜日のみを定時退社日として設定していたが、2022年度は毎週水曜日+1日の月5日を定時退社日に設定し、サイネージや社内放送で、定時退社を促した。
	効果検証結果	平均残業時間が2021年度は12.2Hのところ、2022年度は11.8Hとなり、ワークライフバランスを向上できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社iCARE

英文名：iCARE Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

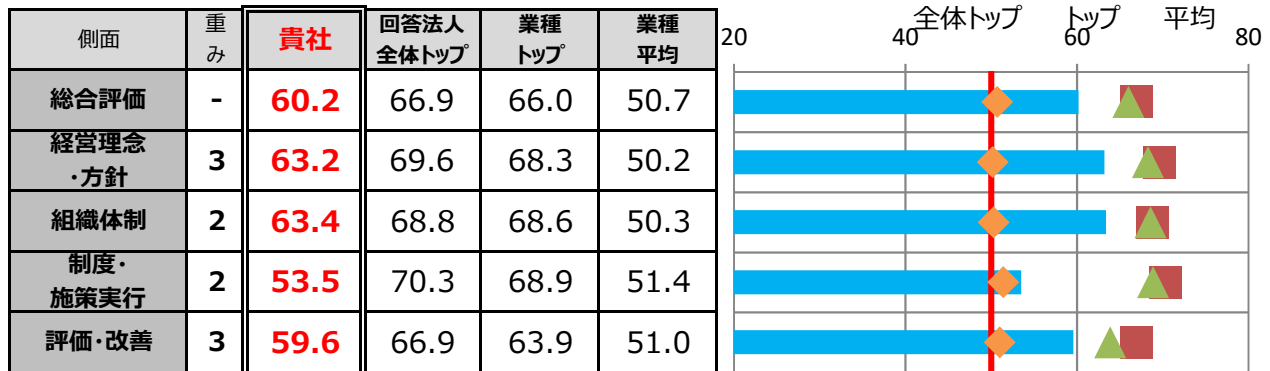
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↑3.5 (前回偏差値 56.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



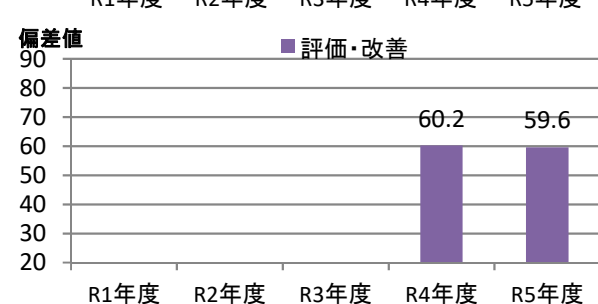
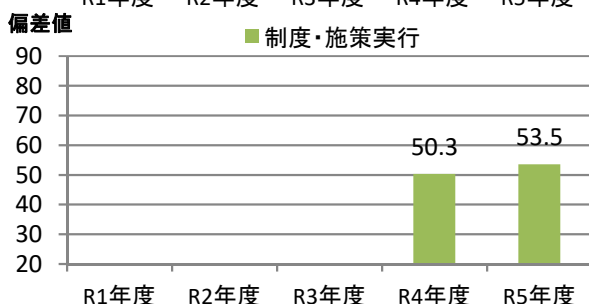
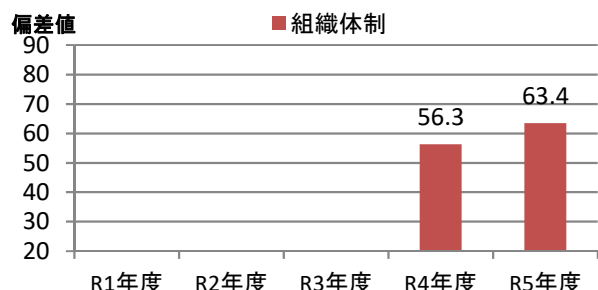
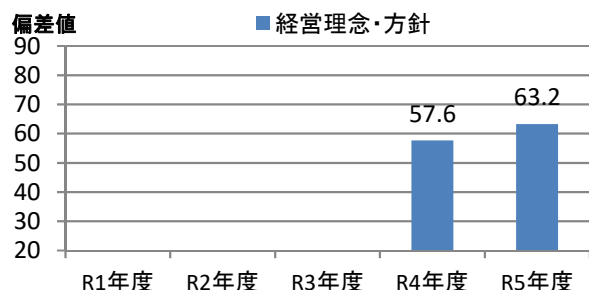
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

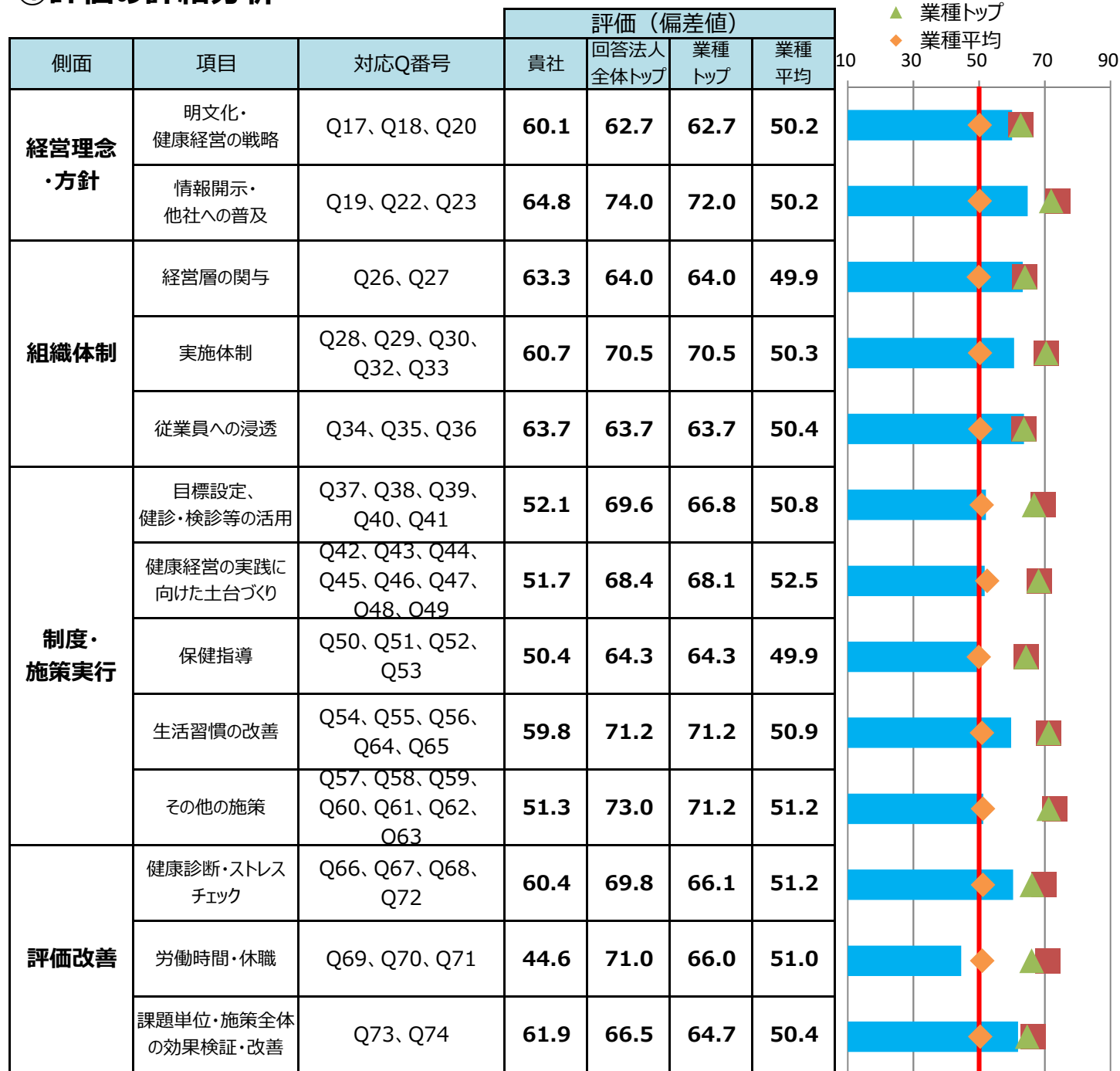
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	851~900位	601~650位
総合評価	-	-	-	56.7(-)	60.2(↑3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 人材ポリシー「働くひとの健康を創るプロフェッショナル」に適う人材育成のため、人が資本の健康経営に取り組んでいます。その目的を実現するため対組織では「①行動指針（Credo・Value）の浸透」を課題とし、課題解決の目標指標としてチームNPS（Credo・Valueを仲間から感じる機会があるか？）、POSスコア（私の組織は私のウェルビーイングを本当に大切にしてくれる）を設定しました。
	健康経営の実施により期待する効果	「①行動指針（Credo・Value）の浸透」は、健康経営を通してチームNPS（Credo・Valueを仲間から感じる機会があるか？）の目標45%と、POSスコア（私の組織は私のウェルビーイングを本当に大切にしてくれる）の目標80%を達成することで、全社・部署・チーム内での協働・協力が増えることで行動指針の浸透を図ることを企図しています
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 人材ポリシー「働くひとの健康を創るプロフェッショナル」に適う人材育成のため、人が資本の健康経営に取り組んでいます。その目的を実現するため対個人では「②人材育成と適正配置による持続的事業成長」を課題とし、課題解決の目標指標としてPOSスコア（私の組織は私のウェルビーイングを本当に大切にしてくれる）、ワーク・エンゲイジメントを設定しました。
	健康経営の実施により期待する効果	「②人材育成と適正配置による持続的事業成長」は、ワーク・エンゲイジメント（目標2.8）とPOSスコア（目標80%）を達成することで個人の能力開花を促進し、健康経営に取り組む小集団ごとにリーダーを任命しながら、当事者意識を持ったリーダーを育成することを狙いとしています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.icare-carely.co.jp/sustainability/kenkokeiei

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.icare-carely.co.jp/sustainability/kenkokeiei#disclosure:~:text=%E7%94%9F%E7%94%A3%E6%80%A7-%E7%AD%89,-arrow_drop_up				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.icare-carely.co.jp/sustainability/kenkokeiei#disclosure:~:text=%E7%94%9F%E7%94%A3%E6%80%A7-%E7%AD%89,-arrow_drop_up				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.icare-carely.co.jp/sustainability/kenkokeiei#disclosure:~:text=%E7%94%9F%E7%94%A3%E6%80%A7-%E7%AD%89,-arrow_drop_up				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	11	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	30	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	広義の健康に関する5つのテーマからチーム毎に目標・課題に取り組む人事制度があり、金銭補助・				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	自社の栄養士・保健師が講師となり、コーヒーを飲みながら気軽に健康情報を得たり相談できるイベントを運営				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	理学療法士の資格を持つ従業員が腰痛予防のストレッチ・運動について講習をおこなう社内イベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	55.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度の「健康経営で解決したい経営上の課題」として「離職の発生（年間離職率17.5%）」を設定。特に、入社6ヶ月未満の退職を指す「短期離職」を最優先課題として毎月実施しているストレスチェック結果を分析したところ、短期離職者は離職0ヶ月目に向かうにつれて、仕事の適性度・技能の活用度・仕事の意義が共通して逡減していた。採用選考や入社後サポートに明確な課題があることを特定した。
	施策実施結果	毎月実施しているストレスチェックを活用して、短期離職者の結果に共通する特徴を分析 採用選考プロセスの厳格化、入社後オンボーディングの強化
効果検証結果	課題の特定とそれに対する施策を実施した結果、年度内の採用総数における短期離職の割合が2021年度25%から2022年度6%に改善し、新入社員が入社後にパフォーマンスを発揮し活躍する蓋然性も高まっている。また、職場環境上の課題がないかを定期的な人事面談を通して吸い上げる体制もできており、ストレス関連疾患の発生予防・早期発見に関する理想的な体制が定着した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2022年1-7月期ストレスチェック集団分析による退職者・在職者ギャップ上位の「上司からのサポート（-0.8）」「対人関係におけるストレス（-0.5）」「職場環境によるストレス（-0.4）」から、短期離職にもつながる組織的な課題が部署内コミュニケーションであると設定。
	施策実施結果	従業員自身が部署ごとに健康施策を企画・実行できる制度「ファイブリングスチャレンジ」を創設。業務時間を利用してチームで企画・実行。半期に一度全社にむけて発表する機会を設け、実施率100%を維持。
効果検証結果	施策の結果、2022年8-2023年3月期ストレスチェック集団分析による退職者・在職者ギャップ上位は「上司からのサポート（-0.3）」「対人関係におけるストレス（-0.2）」「職場環境によるストレス（-0.1）」と数値が改善。コミュニケーションの促進が入社6ヶ月未満社員の短期離職防止にもつながった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ワイ・シー・シー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会山梨支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

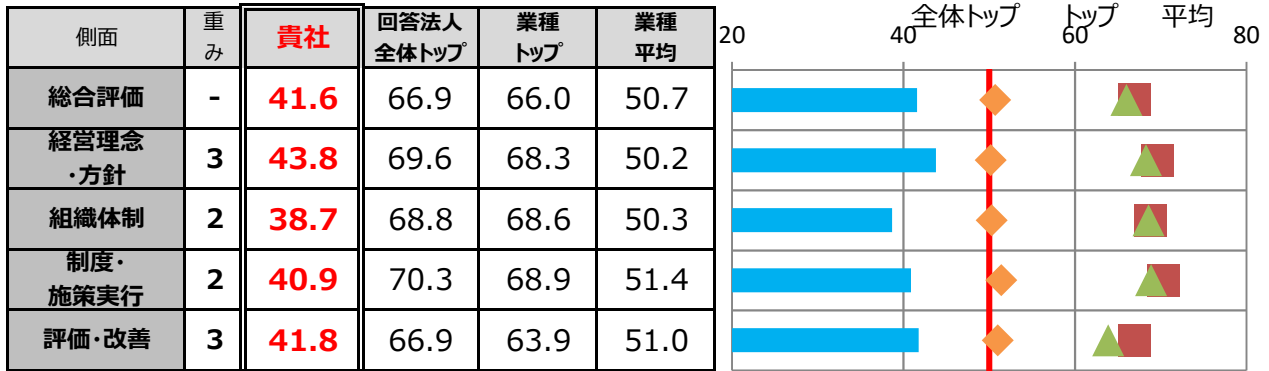
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.6** ↓0.6 (前回偏差値 42.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



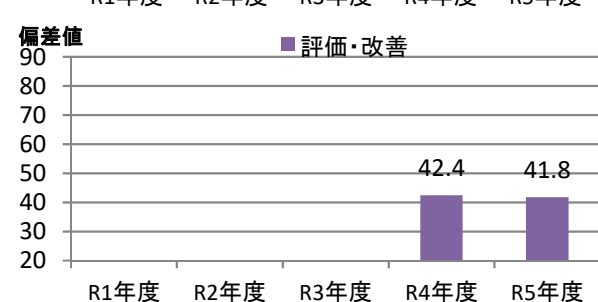
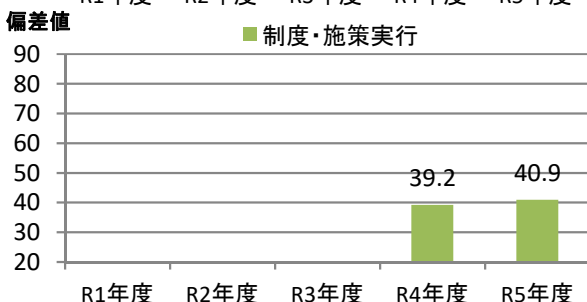
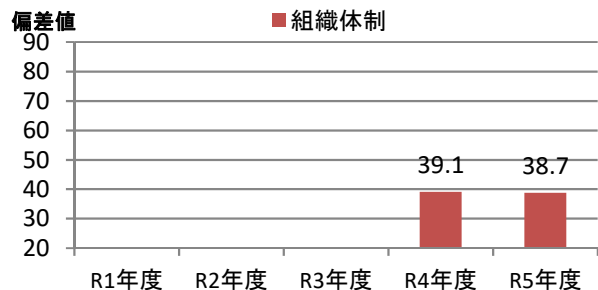
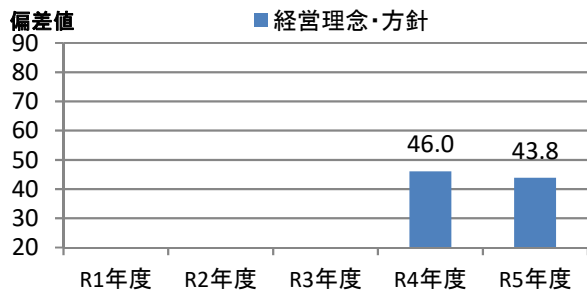
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

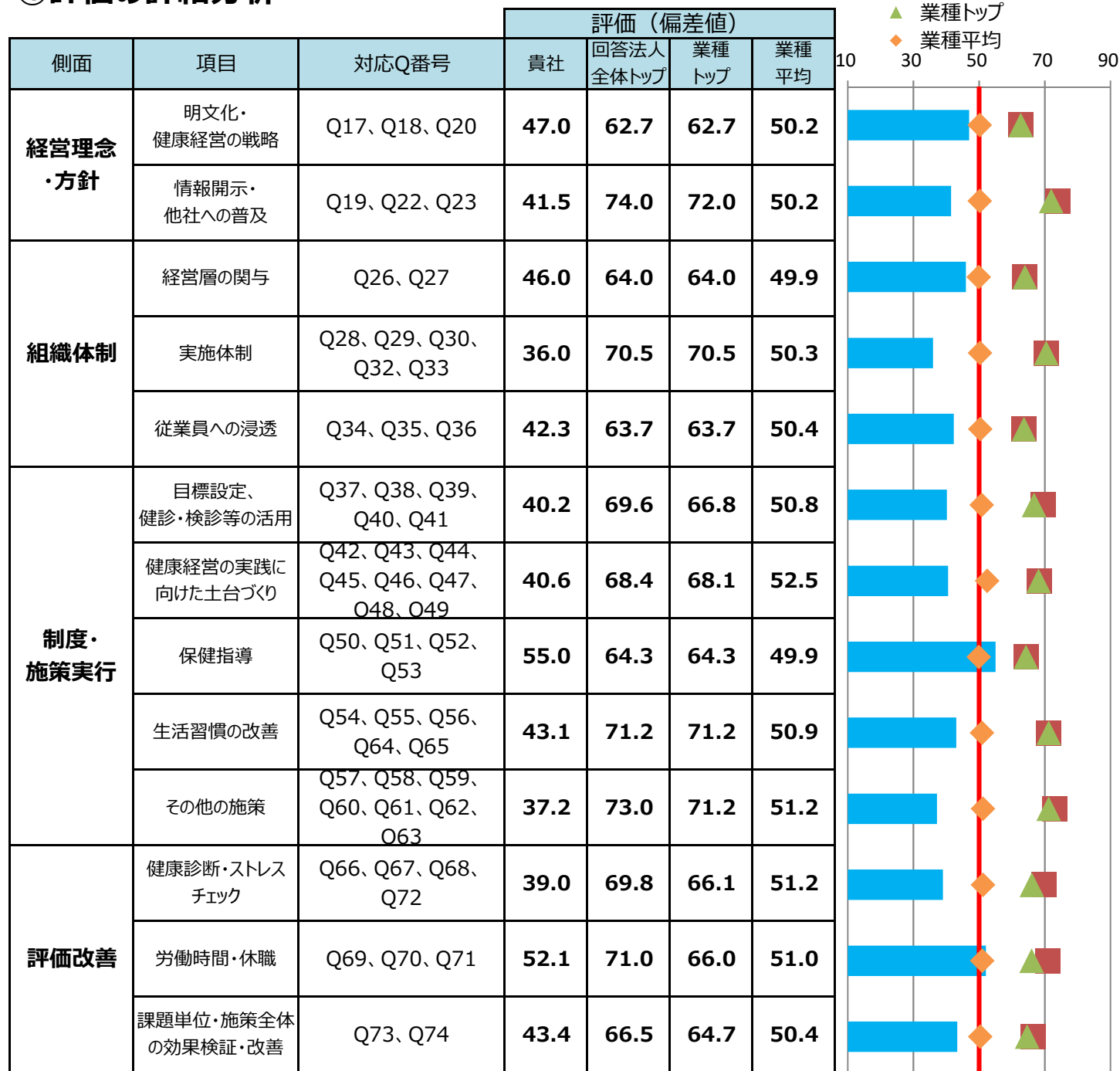
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2501~2550位	2851~2900位
総合評価	-	-	-	42.2(-)	41.6(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 YCCグループの中期経営ビジョンで、ビジネス環境の変化の動きを企業革新のチャンスとして捉え、新たな企業価値を明確に掲げて「強い健康な企業体質への転換」を目指し、弛まぬ努力と変革を続けるとしています。それを実現するためにも社員のパフォーマンスの向上が不可欠と考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の活力向上によるパフォーマンスアップを期待しています。具体的にはプレゼンティーズムによる生産性低下率を25%以下、仕事に満足している社員の割合70%以上、ワークエンゲイジメント指標として仕事への誇り、活力の2指標において、2.6（満点4.0）以上のスコアの実現を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ycc.co.jp/health_management_declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ同好会活動の年間の活動実績に応じ、補助金を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	仕出弁当のメニューにカロリー、塩分を表示して注意を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のための、アプリが使用できるように案内をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.9	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.1	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康診断の問診結果から運動習慣の傾向として、1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している割合16.8%であり、また、日常生活において歩行または同等の身体活動を一日1時間以上実施している割合25.2%となっており、運動習慣が無いことが生産性の低下の1要因と考えられ、パフォーマンスを十分に発揮できていない状態にある。
	施策実施結果	社内のエレベーター前に階段ウォーク運動のポスター掲示、及び社内掲示板への運動習慣向上を啓発する案内を定期的に発信した。また、外部講師による運動習慣向上セミナーを開催した。
	効果検証結果	運動習慣が、1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している割合18.1%（1.3%向上）、日常生活において歩行または同等の身体活動を一日1時間以上実施している割合27.6%（2.4%向上）改善された。また、エレベーター利用回数が昨年4月は1600回だったが、今年4月の時点では700回に減少した。しかし、パフォーマンスの改善に対する効果検証には至らず今後の課題とする。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社WorkVision

英文名: WorkVision Corpration

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

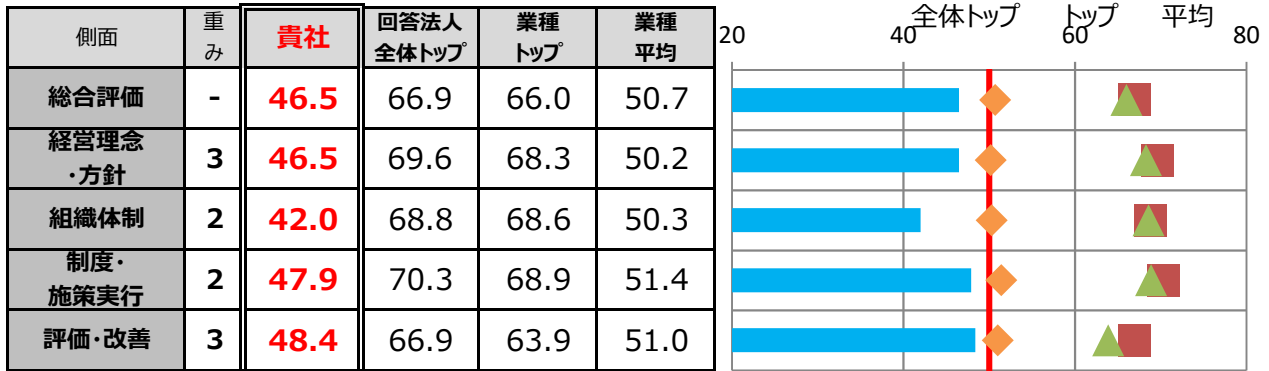
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価: **46.5** ↑0.0 (前回偏差値 46.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



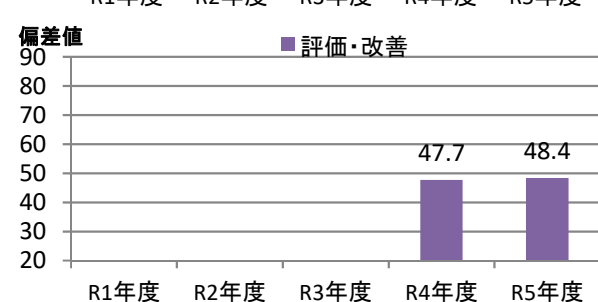
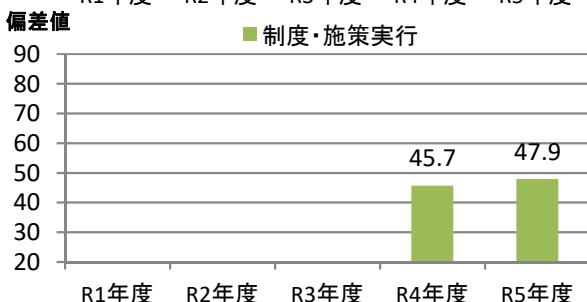
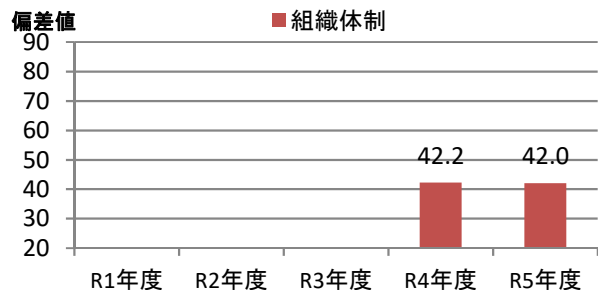
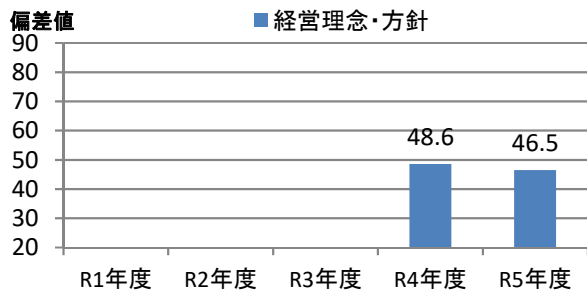
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

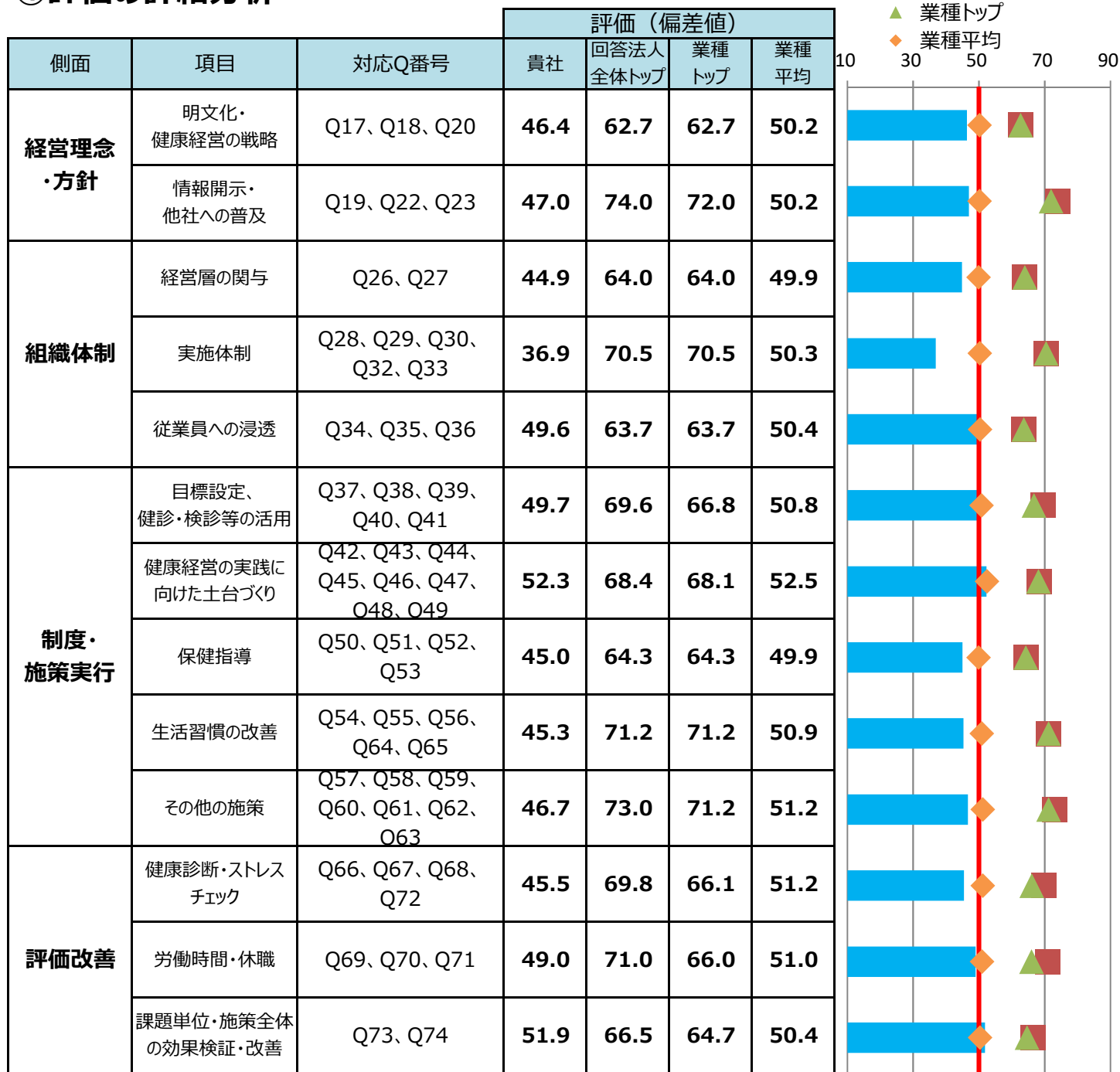
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2101~2150位	2301~2350位
総合評価	-	-	-	46.5(-)	46.5(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人一人の生産性を向上することで、特定の人物への業務の偏りをなくし、負担がかかっているメンバーの心身面での負担を軽減し、健康で長く働いてもらうことが今後も事業を進めていく中で重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	精神面および身体的健康に起因する優秀なメンバーの離職率の低下を期待している。また、組織全体で生産性を向上させることで事業に貢献し、健康だけではなく従業員の処遇や職場環境・勤務環境の改善につなげる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://workvision.net/about/kenko_keiei.htm

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	9	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	バリュー（行動指針）に沿った活動を行っている社員を表彰。全社でバリューの取組を盛り上げていく				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康増進イベントとして、血管年齢測定会とベジチェックを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康保険組合の契約サービスフィットネスクラブと提携				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.8	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランス適正化のために、出社義務の軽減を実施。 また、本人の希望及び上長承認による在宅勤務型の勤務形態を設定し、さらに在宅勤務手当を支給することで、在宅勤務を実施しやすい体制を整えた。
	施策実施結果	上記方法で在宅勤務者を募り、全体で16%の在宅勤務型従業員を設定した。 また、全体の在宅勤務率は17.84%だった。
効果検証結果	従業員アンケートで「通勤が削減され、通勤が楽になった」と回答した人が82%おり、心身の疲労が軽減等で仕事が効率化したことが想定される。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	流行性インフルエンザの大規模な感染の流行が社内が発生した場合、出勤停止により業務の滞りなど事業への影響があるため、インフルエンザワクチンの接種率を向上させ、大規模な感染の流行を未然に防ぐ必要がある。
	施策実施結果	インフルエンザワクチンの集団接種を2回実施した。 提携病院での接種を63回実施した。
効果検証結果	インフルエンザワクチンの接種率が60%を達成し、社内で大規模な感染の流行は発生しなかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社クレスコ・デジタルテクノロジーズ

英文名：CRESCO Digital Technologies Ltd.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

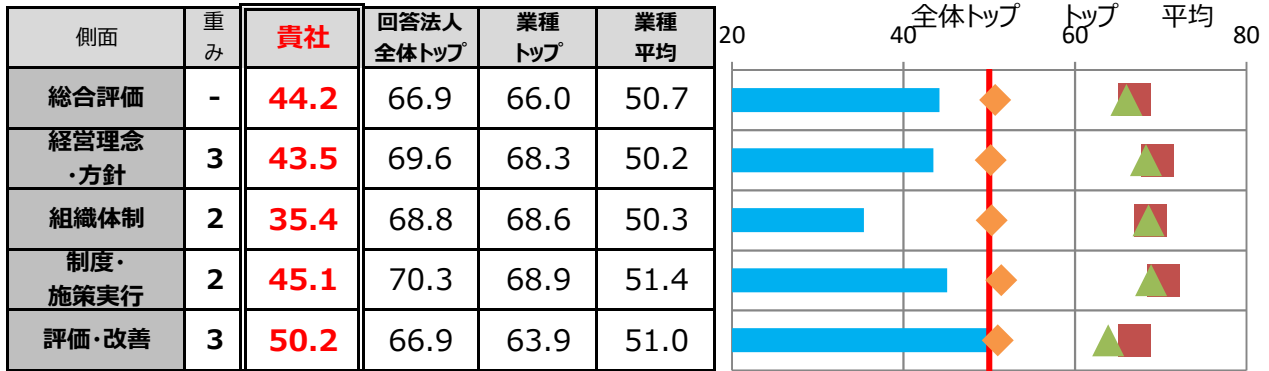
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.2** ↑12.1 (前回偏差値 32.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



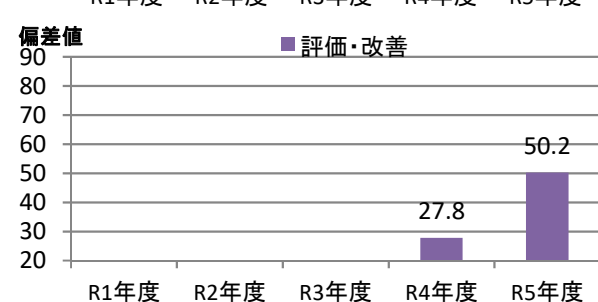
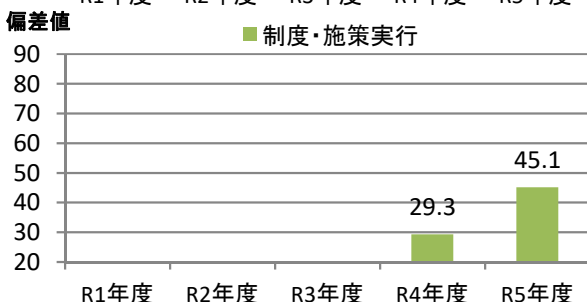
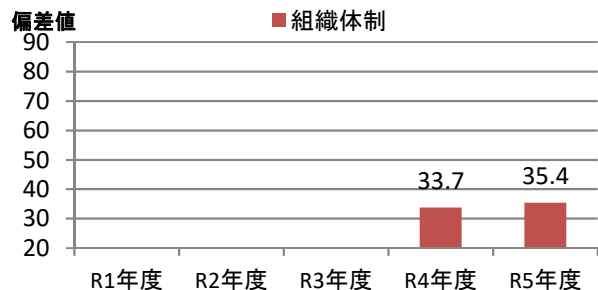
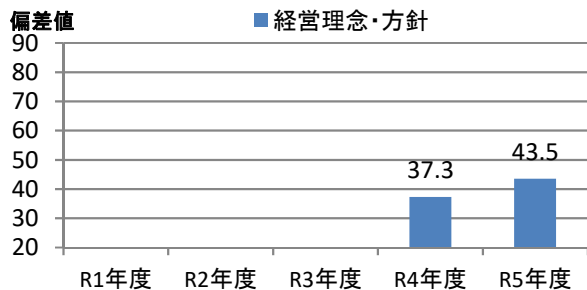
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

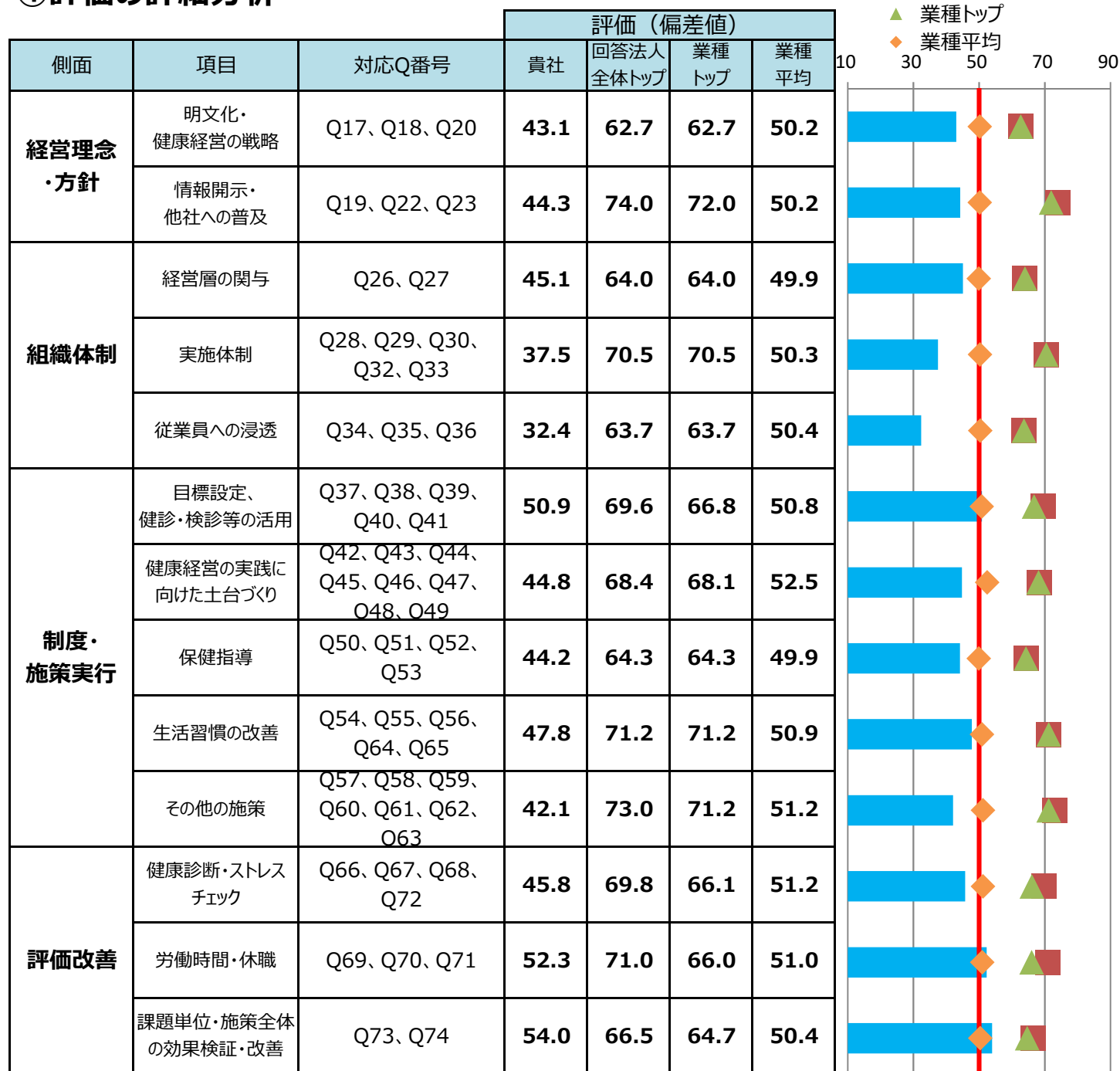
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	3001~3050位	2601~2650位
総合評価	-	-	-	32.1(-)	44.2(↑12.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員の健康上の問題によって組織の活性化が損なわれることを回避し、社員一人ひとりが心から仕事を楽しみ実力を発揮することで、お客様や社会の成長に貢献し、その利益を社員へ投資・還元するサイクルを確立したい。
	健康経営の実施により期待する効果	組織の活性化を定期的な社員意識調査により定量評価し、その値の改善を目指す。 参考：社員意識調査 総合偏差値 2021年度43.6、2022年度48.0
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cresco-dt.co.jp/initiatives/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	フットサル部16名、ウィンタースポーツ部14名、キャンプ部13名(重複参加を除けば全36名)				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロリーチェック、摂取カロリー、運動によるカロリー消費の記録ができるアプリを提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社内ポータルにストレッチ動画を配信している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	17.9	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2021年度までの制度では、始業・終業時間が固定(9:00~18:00)されており、業務の繁忙/閑散時期に柔軟に対応できず、長時間労働が発生する要因となっていた。また、ワークライフバランスに対応した柔軟な働き方が実現しにくいことが課題となっていた。
	施策実施結果	2022年度より「フレックスタイム勤務制度」「所定労働時間の変更(8時間→7時間30分)」「勤務間インターバルの推奨」「年次有給休暇年8日取得目標」「月2回のノー残業デー」の制度を導入。
効果検証結果	法定時間外労働時間が2021年度19.77時間→2022年度7.90時間へと大幅に削減した。フレックス勤務も多くの社員が活用し、柔軟な働き方が実現できている。ただし、2023年6月実施のストレスチェックで「現在のワーク・ライフ・バランスについて満足していますか」の質問では、満足・ほぼ満足の値は55.3%だったため、来年度以降も回答の値を注視し、ワークライフバランス向上の策を打っていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のアブセンティーズム(各月の休職者数合算÷各月の従業員数合算)は1.17%だった。従業員の心の健康維持のため、さらなるアブセンティーズムの値の減少が課題であると捉えている。
	施策実施結果	2022年度よりフレックスタイム勤務制度などの労働時間の適正化施策を行うと共に、月次で従業員にコンディションチェックを行い、不調を訴えた従業員と随時の面談を設定・実施。
効果検証結果	2022年度実績としてアブセンティーズム1.08%まで改善させることが出来た。2023年度9月現在は0.53%であり改善しているが、従業員の心と体の健康維持のため、労働時間の適正化の徹底・強化に努めると共に、社員間コミュニケーションの機会を積極的に設け、ストレスを溜め込まない環境づくりを行う。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ALL CONNECT

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福井支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

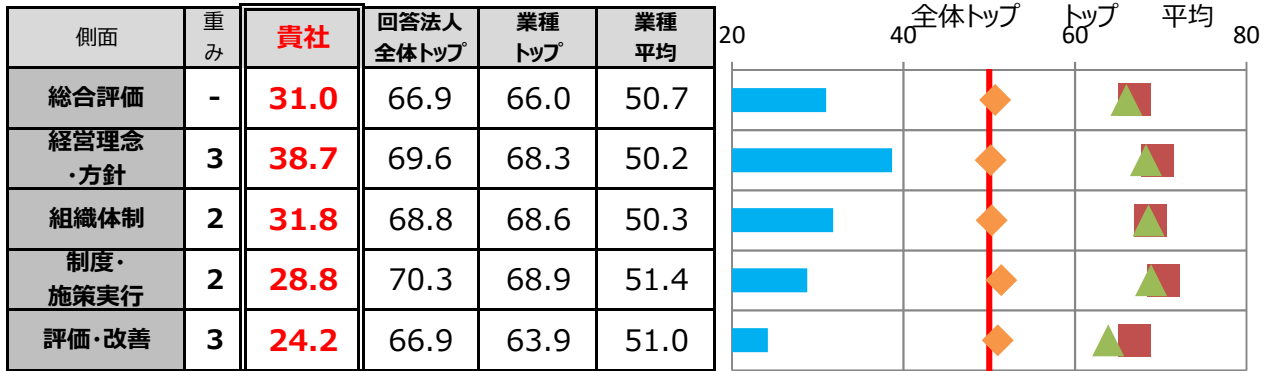
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3351~3400位** / **3520社中**

■総合評価： **31.0** ↓1.5 (前回偏差値 32.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



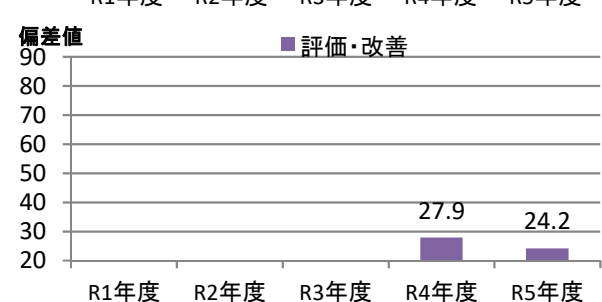
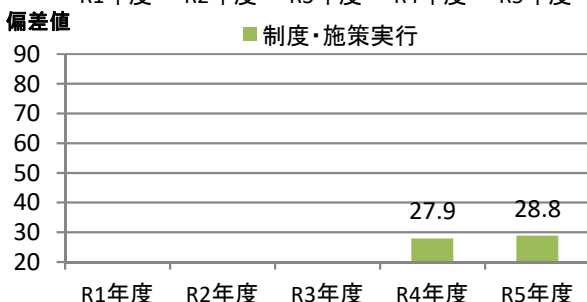
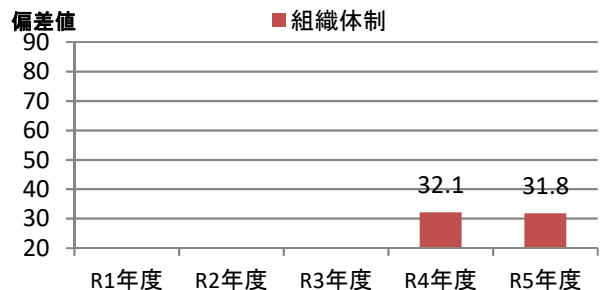
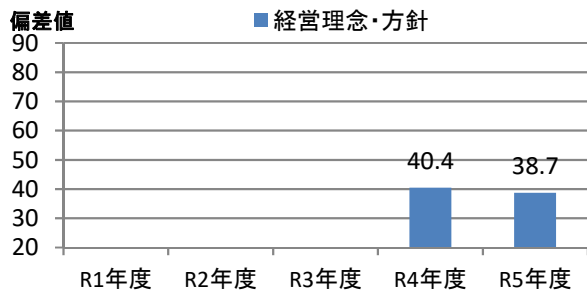
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

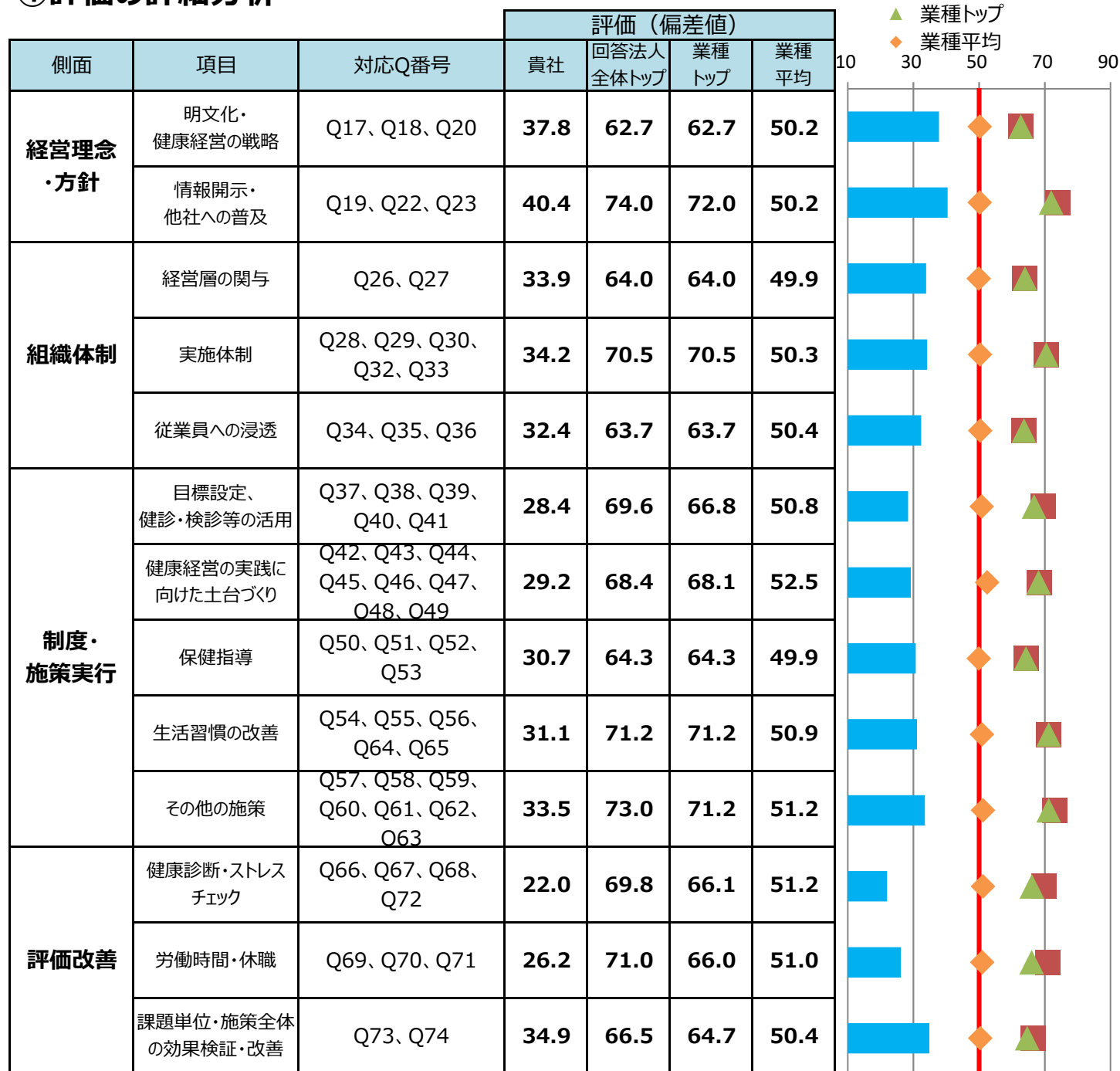
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	3001~3050位	3351~3400位
総合評価	-	-	-	32.5(-)	31.0(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「社会をにぎやかに」という企業理念を掲げている中で、企業として世の中に貢献していくには、まず社内において働く社員の健康を支援していくことが大前提と考えている。その為に社員の健康維持・増進を図る取り組みに力を入れていきたい
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康上の理由による勤怠状況の改善や、離職率の低下。従業員だけでなく、求職者や関係企業等に健康経営に関して積極的に取り組んでいる法人として社会的な評価を受けられるため、採用力・ブランディングにつながる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://all-connect.jp/news/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員が各々やりたい部活動を立ち上げてもらい、その活動費を一部補助を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	ジム併設の施設やボディメイクプログラム利用を法人価格で提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	24.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	25.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	30.3	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	26.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	28.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	弊社は他社より年齢は比較的若くはあるが、だからこそ将来的に生活習慣病を予防する必要があると考え、取り組むことにしました。協会けんぽより算出されたインセンティブレポートの中でも特定保健指導の実施率が低く、まずはそこを改善していくことにしました。
	効果検証結果	以前は50%だったが、今年は—%まで伸ばすことができた 専門の方より明確なアドバイスを受けることで、実施したほとんどの方が受けてよかったという声が多かった。対象者の意識改善につながっていると思う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	前年度まではコロナが流行していた為、基本的な感染対策を行っているせいか、インフルエンザが蔓延するといったケースが少なく予防接種の利用者も少なかった。今後はコロナがおさまり感染対策が緩くなる可能性があるため、ワクチン接種費用を一部補助することで感染予防に繋げていきたい。
	効果検証結果	2021年度：全体の約6%利用、2022年度：全体の約5%利用 ここ数年はコロナの為基本的な感染対策を行っているせいか、2021年度・2022年度ともインフルエンザによる欠勤・インフルエンザが蔓延するといったケースは発生していない。引き続き費用の補助に取り組み、コロナが終息している今後においても感染による蔓延を防止していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ポニーキャニオン

英文名：PONY CANYON INC.

■加入保険者：中央ラジオ・テレビ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

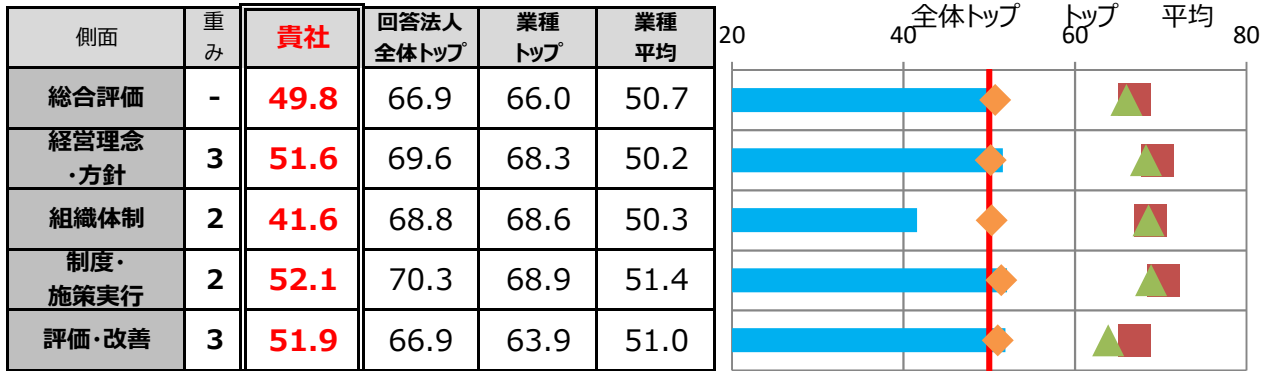
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価：**49.8** ↑6.0 (前回偏差値 43.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



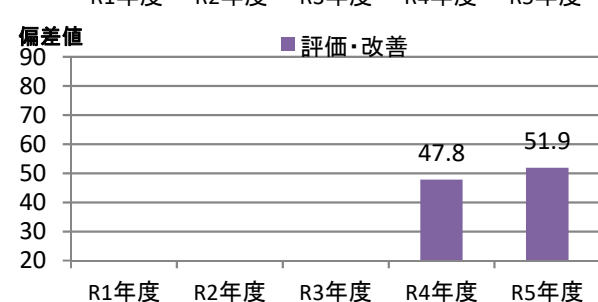
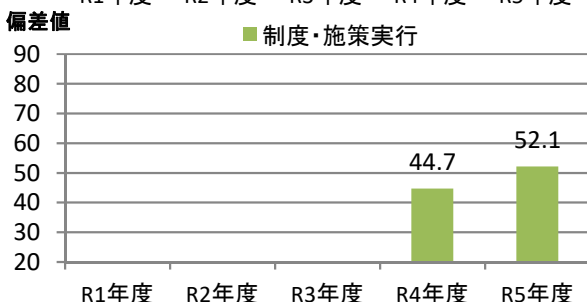
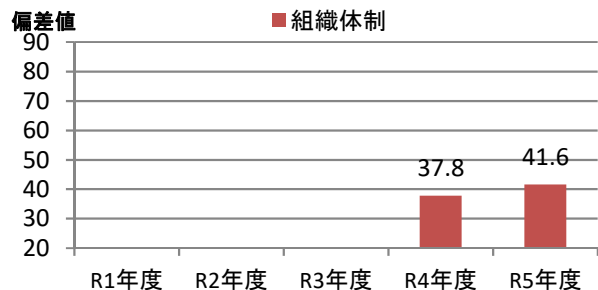
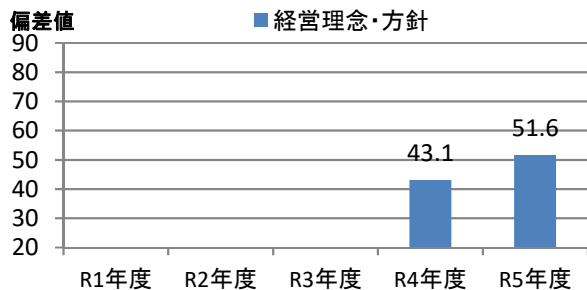
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

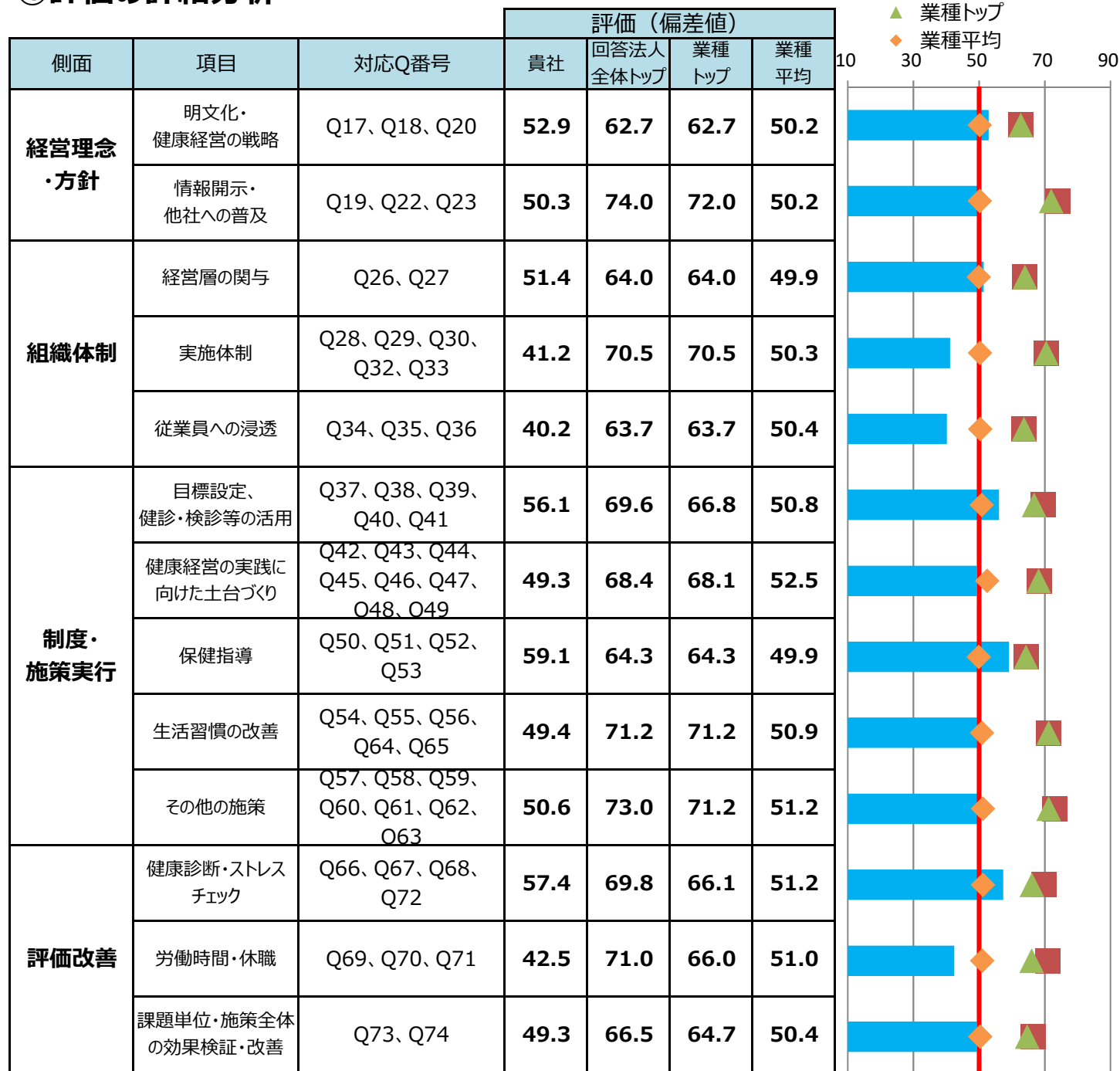
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2351~2400位	1851~1900位
総合評価	-	-	-	43.8(-)	49.8(↑6.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>昨年同様、長時間労働・過重労働からの脱却。 従業員が個々の健康管理を徹底し、企業側もそのサポートをより充実させること。 具体的には、長時間労働が常態化している部門の上長と密なコミュニケーションを取りながら、部門ごとの課題を抽出し、ひとつひとつに対して適時適切な打ち手を講じて解決していくこと。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族やパートナーが心身ともに健康であることで、生産性が向上し幸福度が高まること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>コロナ禍を乗り越えた今、従業員間のコミュニケーションを復活させ、さらに活性化させること。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	健康関連の各種セミナーやイベントを実施し、従業員が自らの健康に対しての知識と意識を高めるとともに、従業員間のコミュニケーションが生まれ、より会社全体の活性化が図られること。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ponycanyon.biz/news/20220630798/ https://www.ponycanyon.biz/news/202310111700/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	新型コロナ5類移行に伴い、社内コミュニケーション活性化を目的とした上記のようなセミナーや懇親会				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	「ベジチェック」を従業員に向け実施、野菜接種の状況確認とより良い接種の仕方をアドバイスしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	「サントリー+」を導入し運動促進、全従業員導入のiPhoneヘルスケアアプリで自身の歩数数値を管理				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	67.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.1	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	退職者一人ひとりとの丁寧な向き合いと、主治医、産業医との密な連携により、職場復帰後の症状再燃者をゼロにする。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・人事総務本部にて1~2ヵ月前後の復職プログラム実施。 ・復帰当初は労働時間制限（時短、残業禁止）やテレワーク推奨等配慮。 ・復帰後数ヵ月間は産業医によるフォロー面談を実施。
	効果検証結果	職場復帰をさせた後の症状再燃者ゼロ
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	弊社事業の特性上、音楽事業、アニメ・映像事業、ライブ制作事業に於ける過重労働対策が永遠のテーマとなっており、その中でもある一定の部門、個人に於ける過重労働の常態化が見受けられる。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・全社：どこからでも勤怠打刻が出来るモバイル版Web出勤表を導入 ・個別：ライブ制作部門と人事総務でタッグを組み、過重労働常態化の原因を調べ上げ、上位者に個別にアプローチを実施し、対策を決定。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・属人化回避の為の担務変更、人員の追加導入、業務の一部アウトソース等の対策を講じ、残業常態化社員3名の労働時間削減に成功。 今後は別部門に対して、その部門に適した対策を講じていく予定

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シーエーシー

英文名：CAC Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

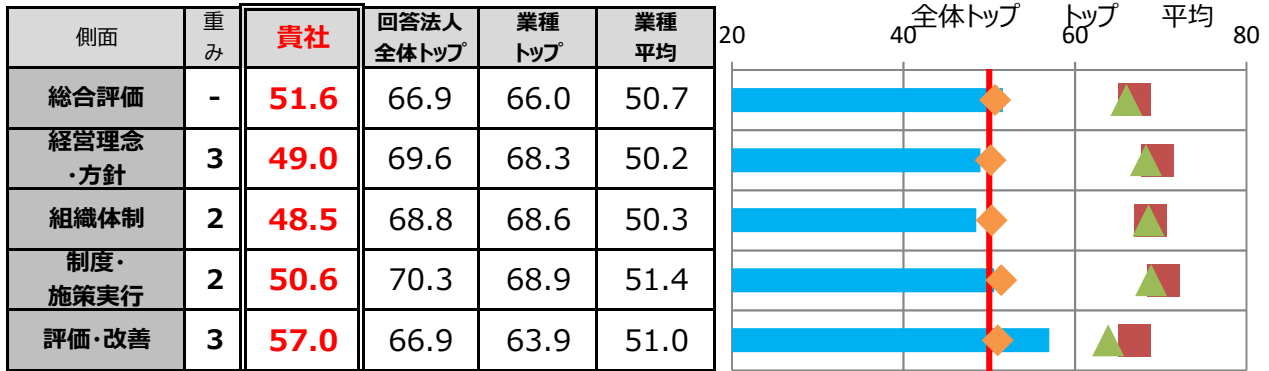
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価：**51.6** ↑2.1 (前回偏差値 49.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



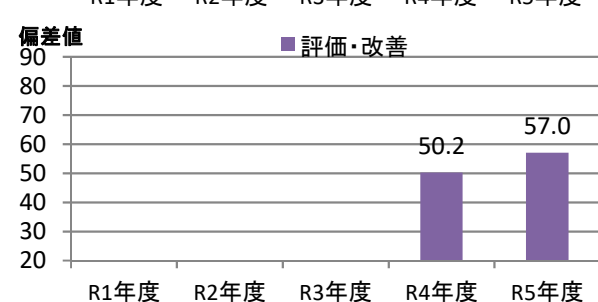
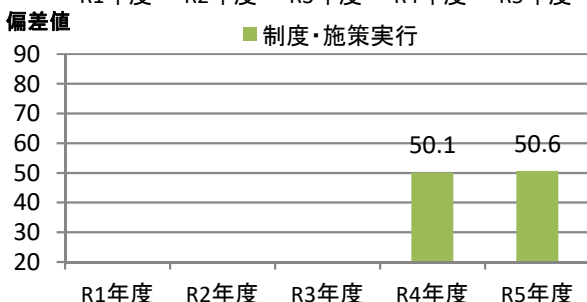
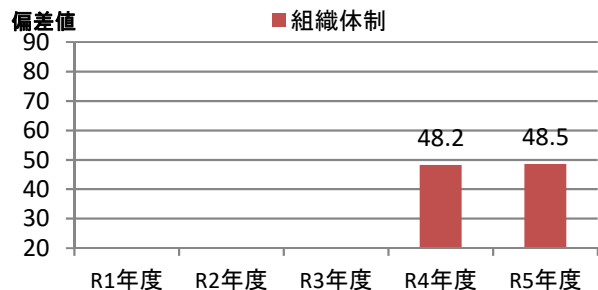
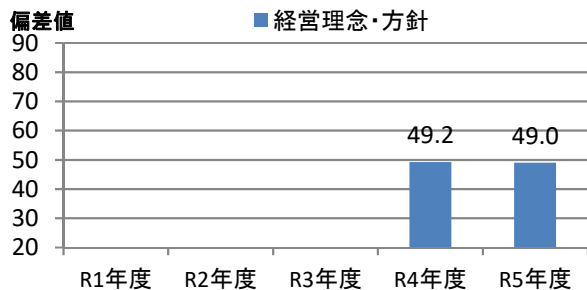
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

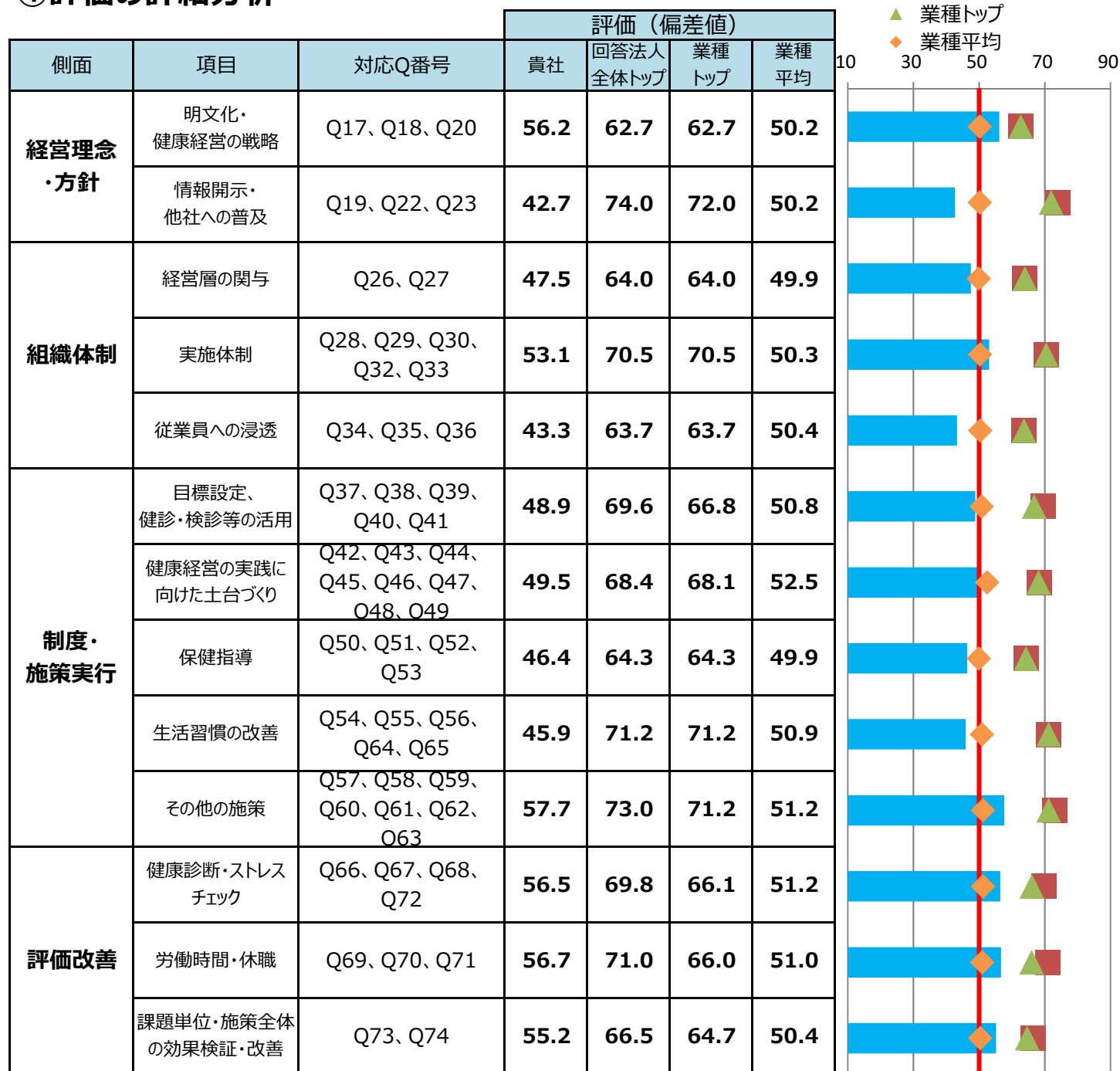
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1701~1750位	1551~1600位
総合評価	-	-	-	49.5(-)	51.6(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社員にとって働き甲斐のある「選ばれる」職場環境を整えることを、最重要課題の一つと考えている。「社員」こそが最重要の資産であるとの考えから、社員がそれぞれの能力を最大限に発揮できるようにするため、健康経営に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	労働環境の改善（数値目標の達成＝平均残業時間10時間以下、年休取得率80%、男女の育休取得率100%など）、社員エンゲージメントの向上を期待する。その結果、従業員のパフォーマンス向上にも繋がると期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cac.co.jp/csr/cacwellness.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.cac-holdings.com/csr/basic_policy.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.3	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	自社開発アプリの社内通貨で感謝や奨励などを社員同士が伝え合う。社内通貨はギフトと交換可				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員の野菜摂取の支援を目的の一つとして、事業場内での野菜無料配布を定期的実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	複数のスポーツクラブとの提携があり、都度利用、月会費、オンライントレーニングなどの割引を受けられる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者が一定数発生している。
	施策実施 結果	メンタル不調者の早期発見やストレス性疾患の予防には、ストレスチェックと高ストレス者への面談が基本であると考えている。全社啓蒙、実施リマインド、全組織の所属長を巻き込んで社員への受診勧奨を推進している。
効果検証 結果	全国平均に比べ、大変高いストレスチェック受検率を数年維持し続けることができている。また、高ストレス者と判定された社員の面談来談数も向上している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	傷病罹患時に利用できる法令水準を越えた有給休暇制度は存在したものの、失効年休積立制度であったため、若年層や中途入社社員が利用できないものだった。
	施策実施 結果	全社員が等しく利用できる傷病休暇制度を新設した。
効果検証 結果	導入後に利用社員12名・延べ117日の特別休暇を付与した。休職に入らず職場復帰できた社員が増加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社HBA

英文名：HBA Corporation

■加入保険者：北海道コンピュータ関連産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

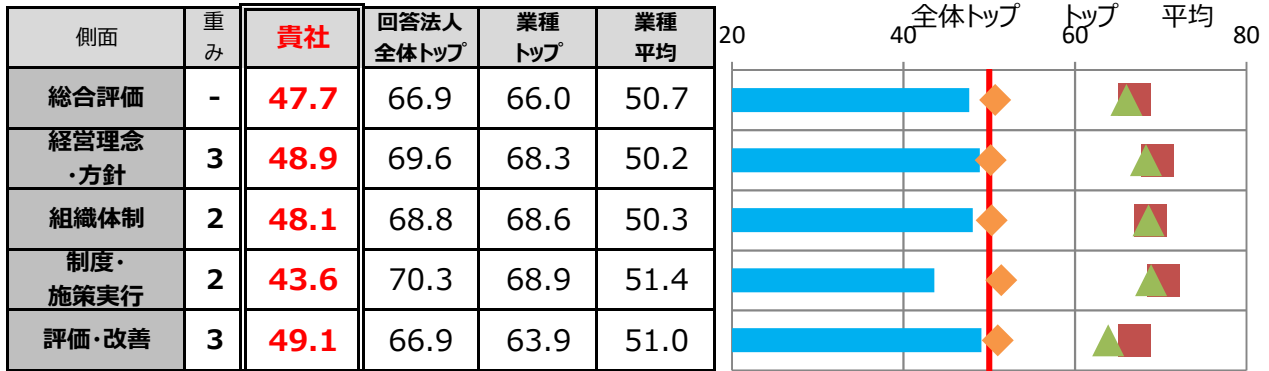
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.7** ↑0.5 (前回偏差値 47.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



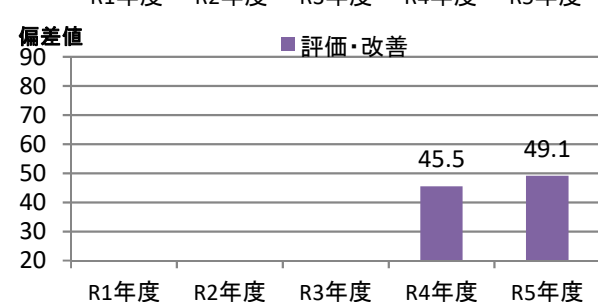
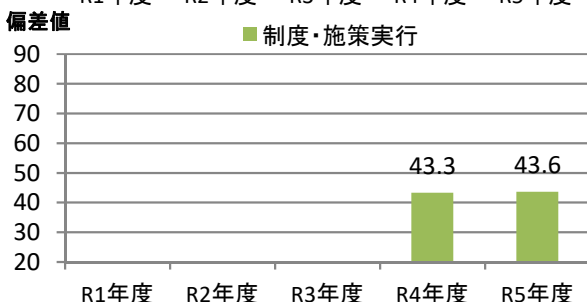
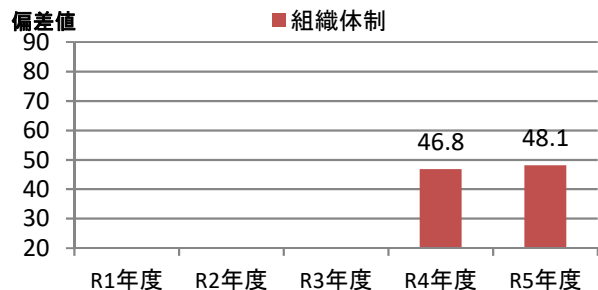
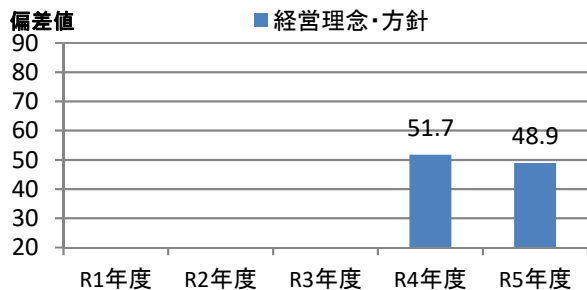
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

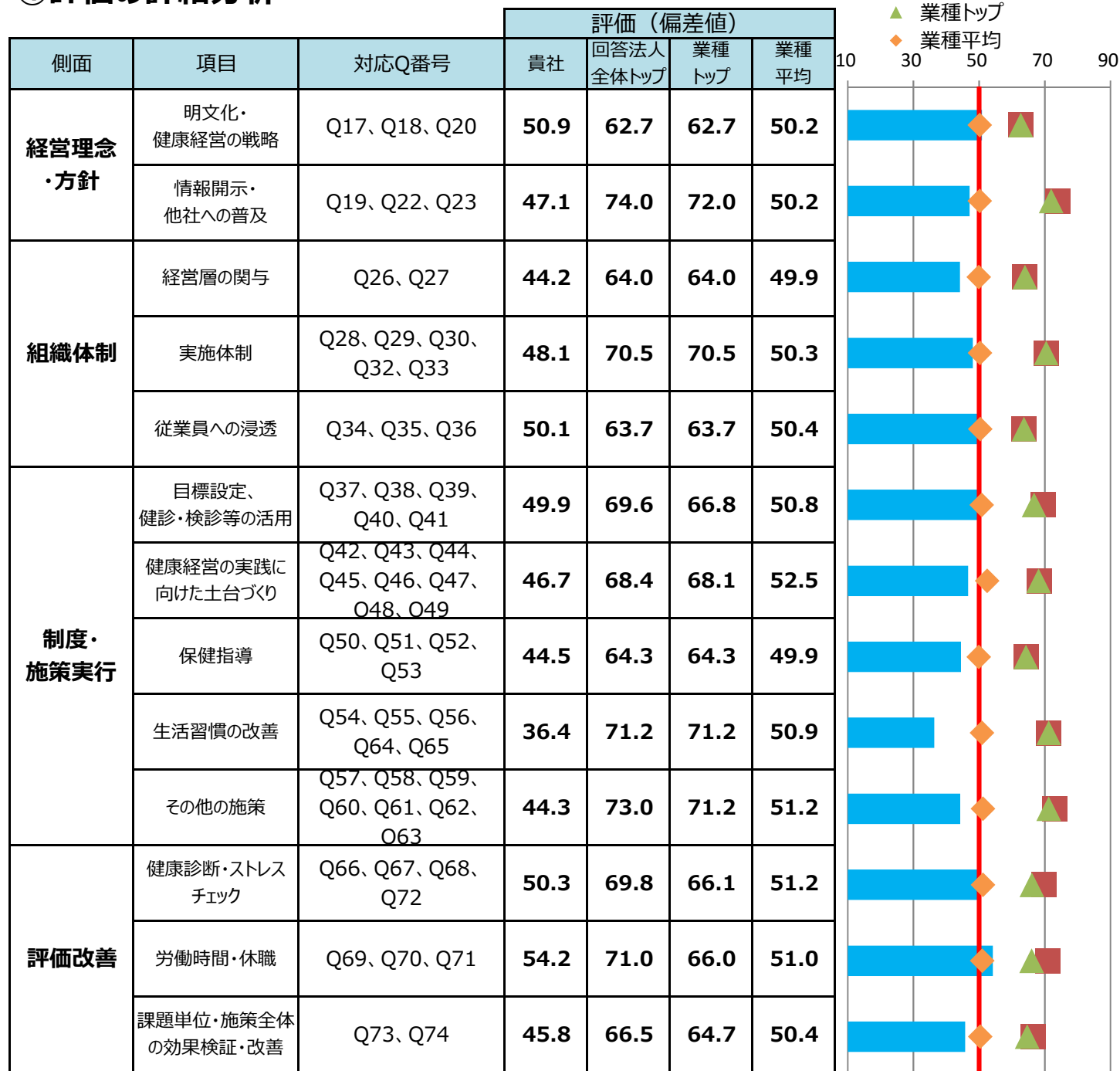
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2001~2050位	2101~2150位
総合評価	-	-	-	47.2(-)	47.7(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は2007年より社員満足度調査を実施しており、今回2023年の調査では前回同等の高い満足度結果を得ることが出来ました。依然として、仕事に対するモチベーション（評定3.1）よりも会社に対する満足度（評定3.7）が高くなってしまい、会社に安住する傾向が強まっています。社員一人ひとりの仕事に対する活力や熱意を上げるための動機付けが課題となっております。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の健康リテラシーの向上をはじめ、労働時間の適正化や多様な働き方の実現により、社員と会社が一体となった健康増進を実施することで、社員の仕事に対するやりがいを高め、ワークエンゲージメントが向上する効果を狙っています。次回の社員満足度調査では、仕事に対するモチベーションが3.50を超えることを目指しており、これにより、さらに組織が活性化するとともに企業価値の向上を実現できるものと考えております。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>自己都合による退職者と定年退職者を合わせた人数と、新卒・中途採用の人数が毎年度同数程度となっているため、総従業員数が横ばいとなっております。企業規模を拡大していくためにも、自己都合退職者を減らしつつ新卒・中途採用者数を増やしていくことが課題です。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>特に健康経営によって体調不良による退職者を減らすことは可能でありまして、元気な従業員が増えることで新卒・中途のエントリー者も増やすことにつながる効果を期待できます。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hba.co.jp/corporate/healthpolicy/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	3	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部署を超えたコミュニケーション活性化のために、会社公認のサークルに年一回助成金を支給している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.7	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	2023年7月から運動習慣改善のため自転車通勤を許可し就業規則を改定しました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	当社は、勤務場所などのロケーションが複数あり社員間のコミュニケーション不足、他本部の取組みなど社内での情報共有不足について課題がありました。
	施策実施結果	全従業員が利用可能なビジネスチャットツールの掲示板を活用し、本部紹介、社員紹介やインタビュー、イベントの開催報告など社員に向けた情報発信が行われています。
効果検証結果	全従業員のうち半数が情報にアクセスし、社内での取り組みについてタイムリーに情報共有が行われるになっています。また本部を横断したコミュニケーションも増えてきたという声が聞かれるようになってきました。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	数年前、データセンター運営部門において室内の換気が悪くインフルエンザ感染者が多数発生したため、事業継続に多大な影響がありました。コロナ禍においてはクラスターを発生させないよう、独自PCR検査や職場復帰基準を定めたガイドラインを策定するなどパンデミック対策を実践し、感染拡大の防止を徹底してきました。
	施策実施結果	クラスターを発生させることなく事業継続することができ、独自のパンデミック対策に一定の効果があったと評価しております。
効果検証結果	自社独自のガイドラインによって会社の方針が従業員に浸透した効果が大きかったと考えております。現在もインフルエンザやコロナで得た経験を糧に、ガイドラインのブラッシュアップに取り組んでいるところです。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フジテレビジョン

英文名：Fuji Television Network, Inc.

■加入保険者：中央ラジオ・テレビ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

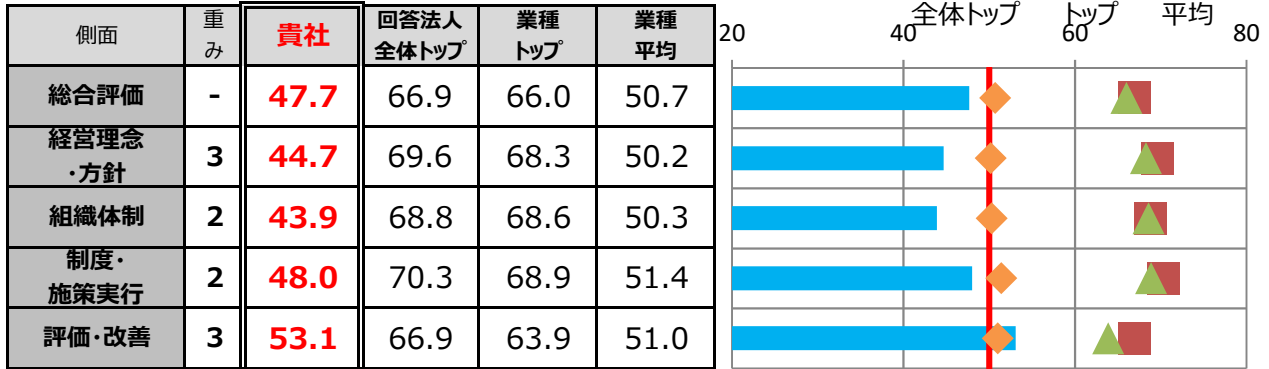
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



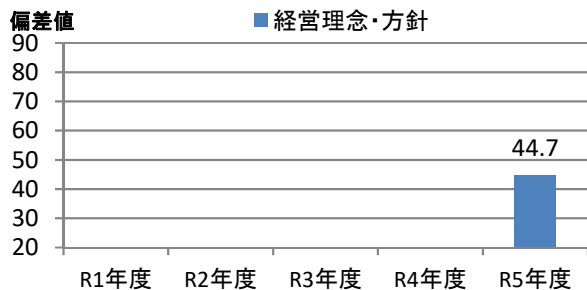
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

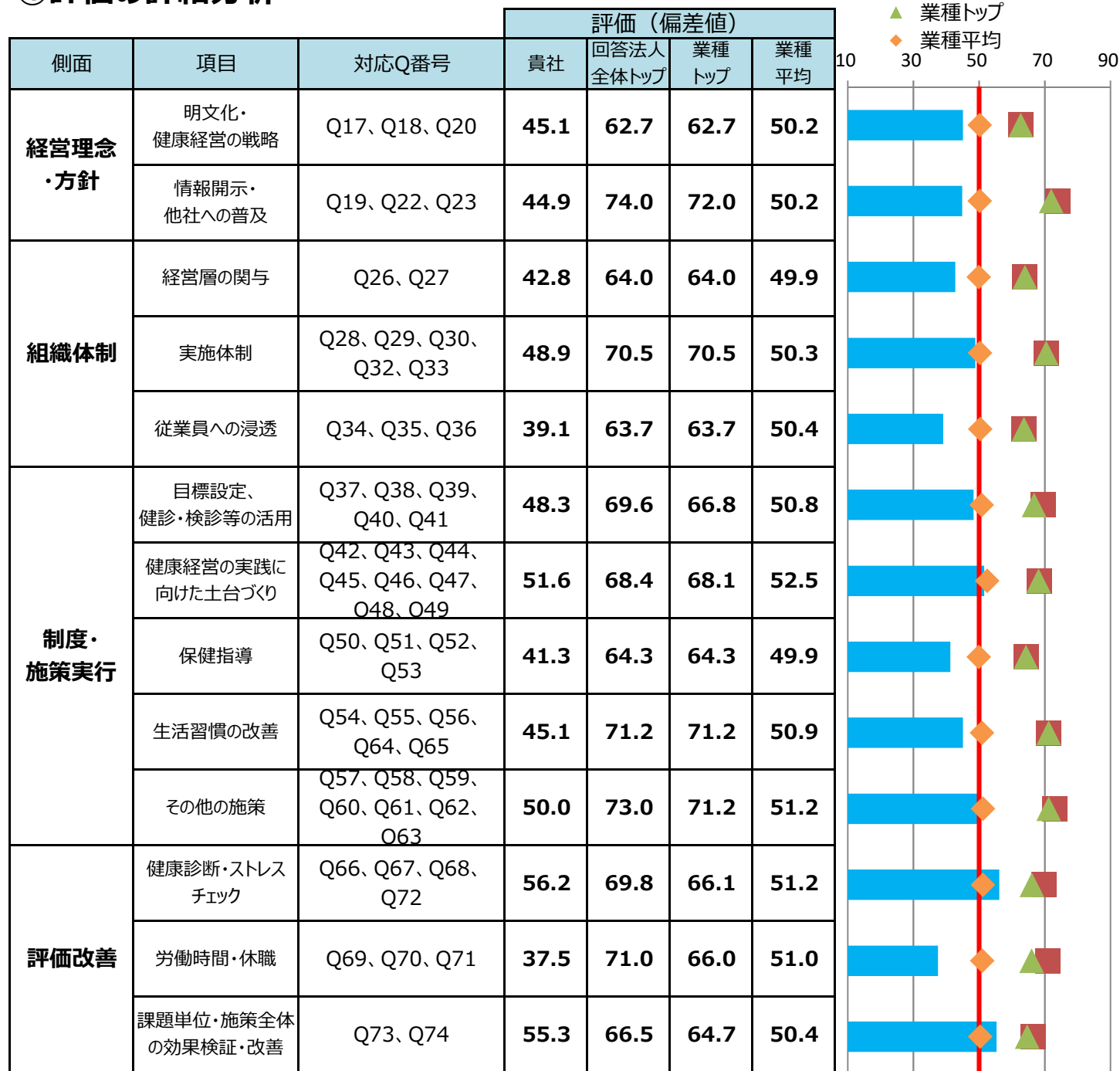
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2101~2150位
総合評価	-	-	-	-	47.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業が成長を継続していくためには、従業員が能力を最大限に発揮できる環境を作ることが重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職場環境を整備し、加えて心理的安全性を担保することにより、育児や介護、病気などを抱える従業員も含めすべての従業員が持てる力を最大限に発揮できるようになることを期待する。具体的には、今年度よりSPQ指標を用いてプレゼンティーズムを把握し、来年度に向けて数値の向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業の競争力を強化するためには、①優秀な人材を継続的に獲得していくこと、②獲得した人材を定着させ流出を防止することの2点が重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康を保て、ワークライフを充実させることができる職場環境を実現することにより、ワークエンゲージメントを高め、「選んでもらえる」会社になること、「長く働きたいと思える」会社になることを期待している。具体的な指標として、新卒・中途入社した社員の10年以内の離職率を現在より下げることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujitv.co.jp/sustainability/worklife/humanresource.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.1	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	近隣の清掃活動や緑化プロジェクトにボランティアとして参加する機会を作り、社員の交流を促進して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂にて低カロリーで栄養豊富な日替わり定食メニューを提供。あわせて栄養トピックスを周知している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	数社の大手スポーツクラブと提携し利用者の選択肢を増やし、セミナー開催を通じ告知の機会を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	72.9	%
限定しない	○	全従業員の	7.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣に関する設問を含む定期健康診断の結果を分析するにつれ、特定保健指導の対象外である若年層にも、生活習慣病予備軍が多く潜んでおり、対象年齢になったタイミングにも高リスク者であることが多いため、早いうちから生活習慣病リスク解消・軽減への意識づけを行っていききたい。
	施策実施結果	若年層へのメタボリック症候群へ生活習慣を改善する3か月プログラムを健康相談センターにて実施。2022年度は35歳以下の28名を対象としプログラム参加への声かけをメールにて行った。
効果検証結果	実施の効果検証はまだ不十分だが、プログラム参加者では効果もみられた。体重については-2.9~+1.1kg（平均-2.1kg）の変化、血圧は収縮期血圧で23~13mmHg（平均16.4mmHg）の低下がみられた。対象者への声かけを行うことで、高リスク者として意識づけされることから、行動変容につなげたい。本年度は数値改善を目標とし、参加勧奨をより一層行っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	数年継続してストレスチェックの結果で高ストレス者の割合が高い部署がある。高ストレス者が多い状態が継続しているため、ストレス関連疾病発生のリスクが高まっていると考えられる。職場環境の実態調査を含め、職場環境の実態把握と改善が必要である。
	施策実施結果	ストレスチェックの結果を受け当該部署の管理職へのヒアリングを実施、人員配置を含めた具体的な職場環境改善を当該部署と人事部門、産業医と共同で検討・実施した。
効果検証結果	ストレスチェックの結果を受け、部署単位での集団分析を行っており、年単位で経過を観察している。部署によって改善が見られた場合もある。ある局では、2021年度総合健康リスクが107、高ストレス者比率が20.8%だったが、上記施策の結果、2022年度はそれぞれ80、5.0%に改善した。2023年度のストレスチェックを現在実施中であり、その結果をもって2022年度の施策の効果検証を具体的に行っていききたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トインクス

英文名：Toinx Co., Ltd.

■加入保険者：東北電力健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

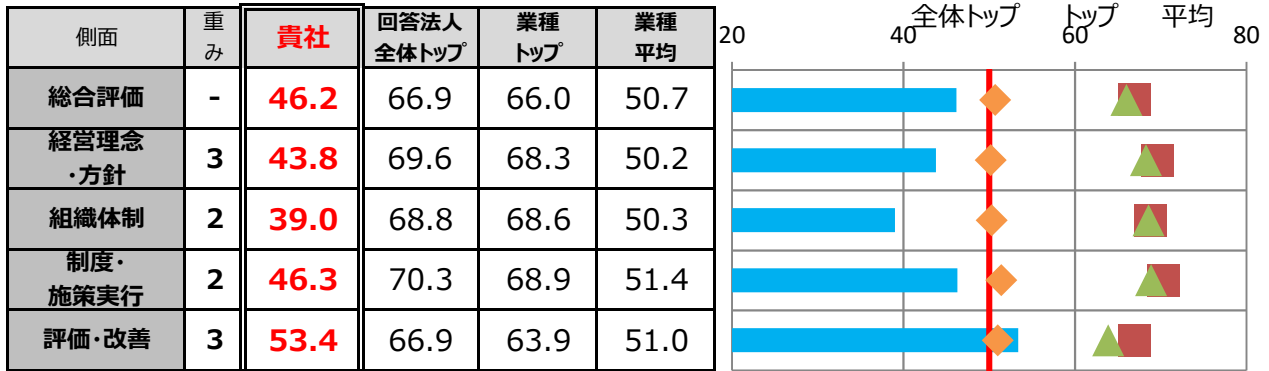
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



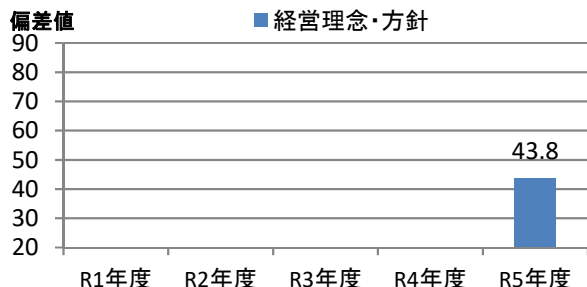
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

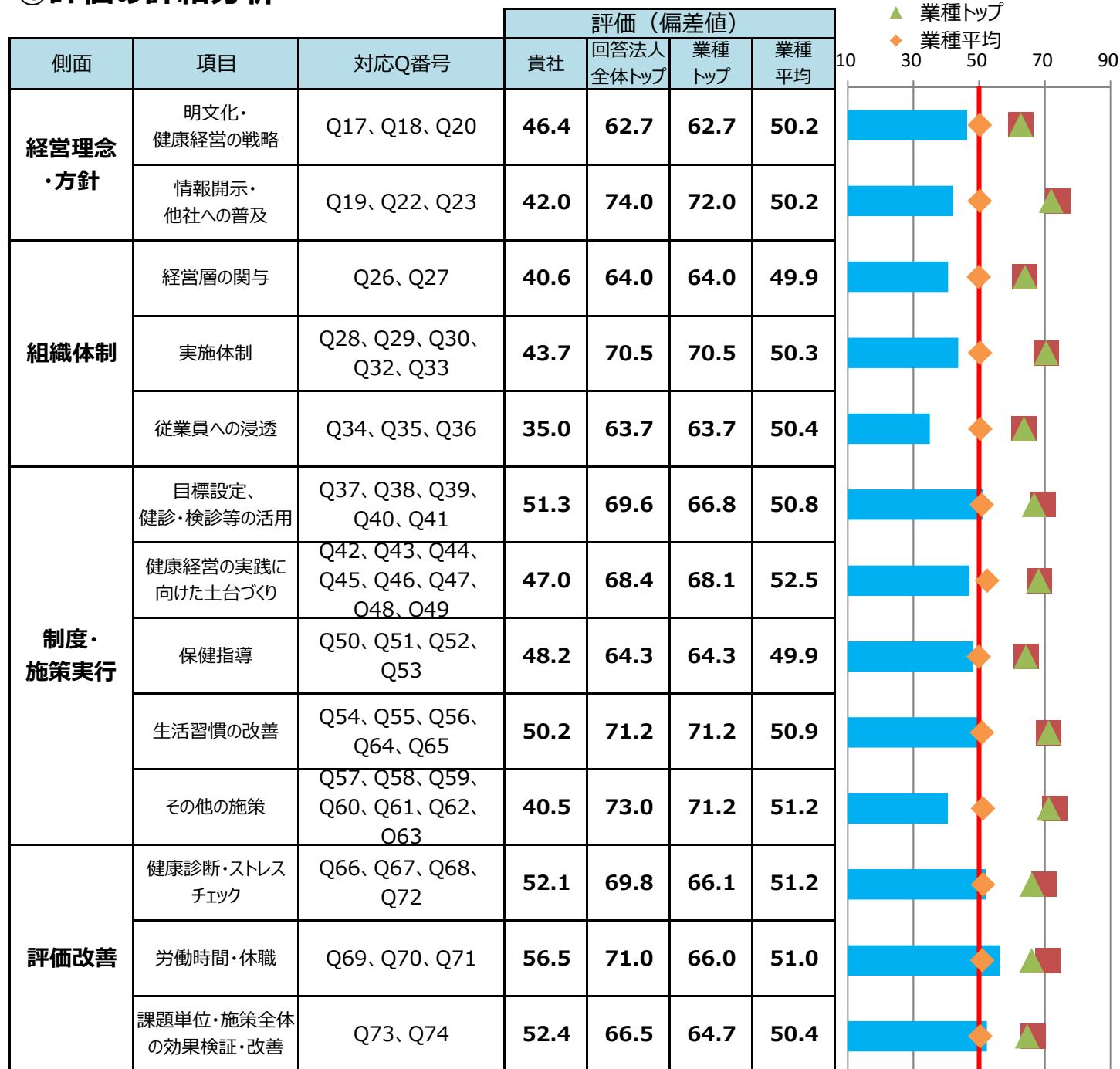
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	46.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 メンタル系疾患は身体系疾患と比べて、長期休務となる傾向であることから職場内における業務の繁忙感が増大や休務者本人の復職への不安が生じており、職場全体のモチベーションが低下してしまうことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	会社全体でのメンタル不調者の早期発見・対処により、仕事や家庭に不安を抱える社員が安心して働ける職場づくりに繋がることを期待している。具体的な指標としてメンタル不調による休務日数を2025年度までに延べ1,000日以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣に起因する疾病により就業制限や休務となり、本来の能力を十分発揮できていない社員がいることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣の改善を社員自ら考え、率先して取り組むことで、社員一人ひとりが本来の能力を十分に発揮できることを期待している。具体的な指標として、肥満率（BMI 25以上）の30%以下、喫煙率の16%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toinx.co.jp/company/activity/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士の交流費用（懇親会等）の一部を助成。※コロナのため一時休止中のため実績は2019				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康増進アプリ（キュオリズム）により社員が自身の食事やカロリーの記録を確認して健康増進に繋げている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブを利用した際に費用の助成を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.9	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の結果から、生活習慣病のリスクが高く産業医から就業制限を受ける社員が見られたことから、健康診断結果において「要医療」と判定された社員に対して、従来の受診勧奨に加えて、その後結果についても確認していく必要がある。
	施策実施結果	健康診断の結果「要医療」と判定された社員の所属長に対して受診勧奨を促し、その結果についても2021年度から求めるようにした。
効果検証結果	結果を求めたことで、2021年度の受診率は65.8%であったが、2022年度は68.8%となり、受診する社員が増加した。また、該当社員自身においても生活習慣を見直す機会を図ることになり、健康管理意識の向上にも繋がった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	カウンセリングや産業医面談、ストレスチェック等により、若年層社員が業務への不安を抱えていることが伺えたことから、メンタル不調者が相談しやすい環境づくりを行い長期休務の未然防止を図ることが必要である。
	施策実施結果	入社1年目社員（23名）を対象にカウンセラーおよびiサポーター（産業カウンセラー取得社員）により「カウンセリング体験」を行った。
効果検証結果	参加者へのアンケート結果では、85%が「カウンセリングのイメージが変わった」、70%が「カウンセリングを利用したい」と回答しており、カウンセリングを受けることへの抵抗がある程度払拭できた。また、若手社員が自らカウンセリング面談を申し込んでくるケースもみられるようになった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ちゅピCOM

英文名：Chupicom Corporation

■加入保険者：中国新聞健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

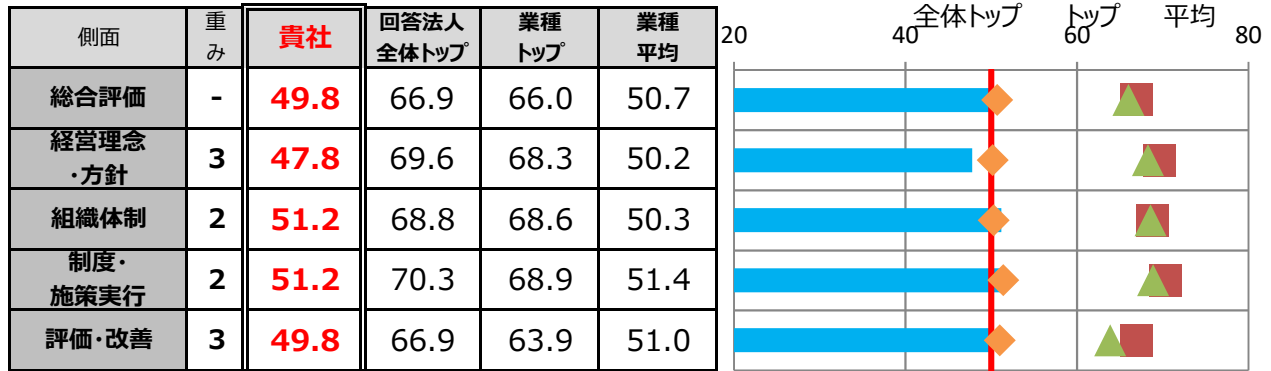
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



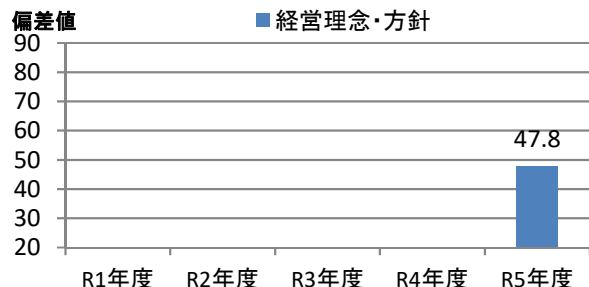
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

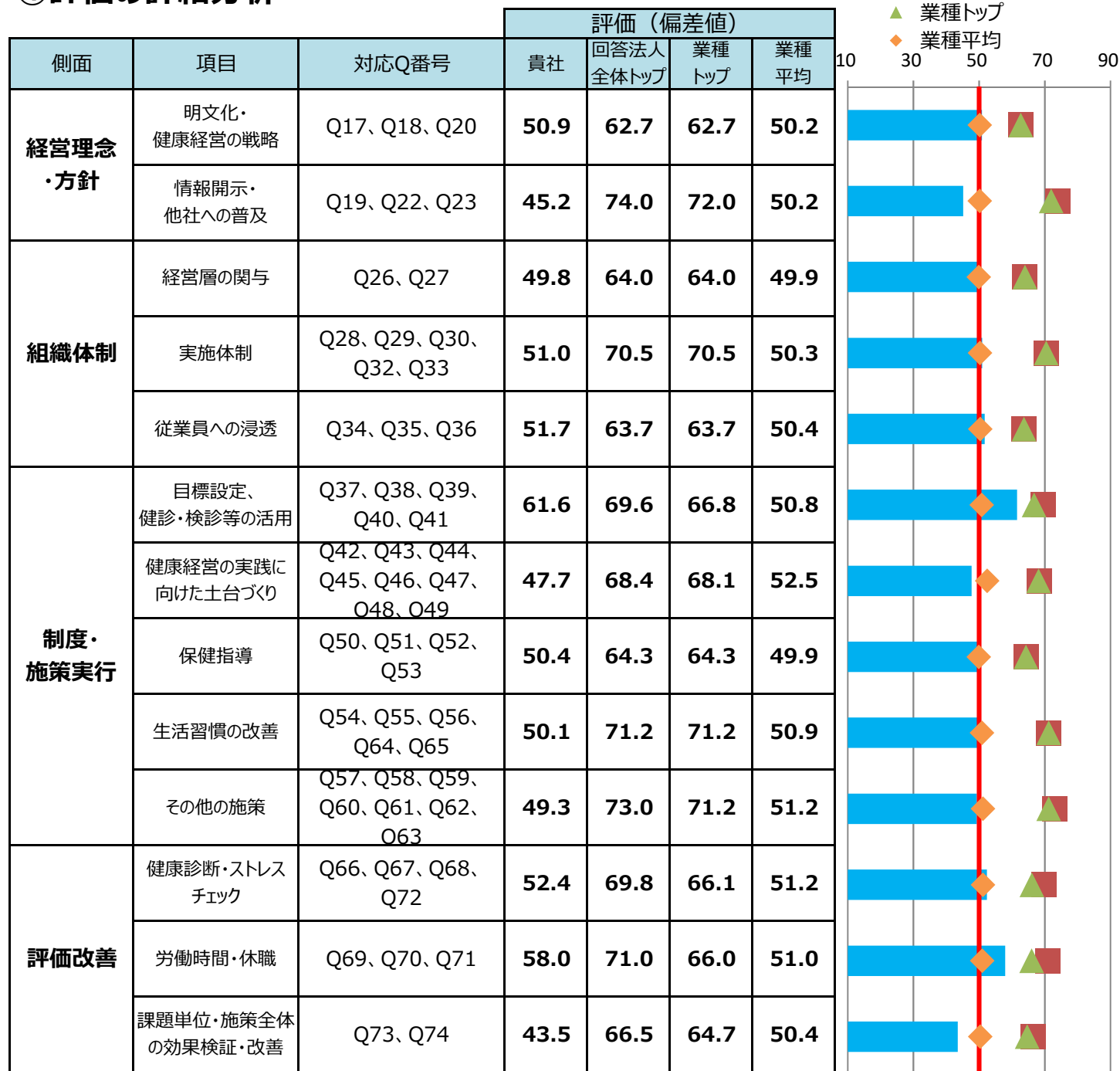
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1851~1900位
総合評価	-	-	-	-	49.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康診断における有所見率の低下を目指す
	健康経営の実施により期待する効果	健康施策の実施により、従業員が心身ともに健康で満たされた「ウェルビーイング」の状態働くことで、仕事を楽しむことができ、仕事や会社に対するエンゲージメントが増し、より良いパフォーマンスを発揮する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.chupicom.jp/about/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各部門内のコミュニケーション向上を目的に、懇親会を開催。会議室の提供や飲食費用の補助を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	県が主催する健康経営実証実験に参加。スマホアプリを利用して生活習慣改善のサポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	県が主催する健康経営実証実験に参加。スマホアプリを利用して運動習慣改善のサポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染拡大に伴い、従業員の健康と社内での感染拡大防止が課題となった。
	施策実施結果	業務時間中における感染拡大防止のガイドラインを作成。飛沫防止のため執務席のすべてにアクリル板を設置し、事務所の出入り口に手指消毒液を設置した。
	効果検証結果	社内で感染者が出ることもあったが、クラスターを発生させることはなかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ウェブサービス株式会社

英文名：Japan Web Service Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

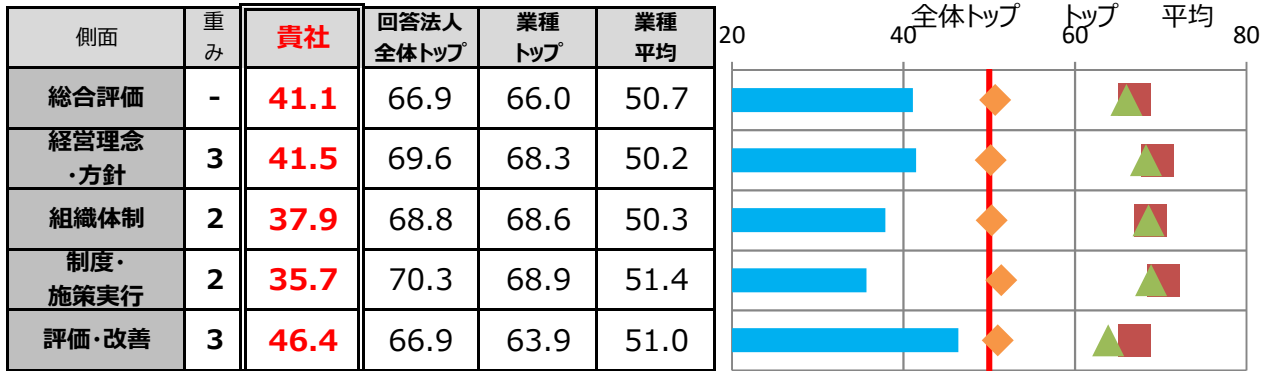
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



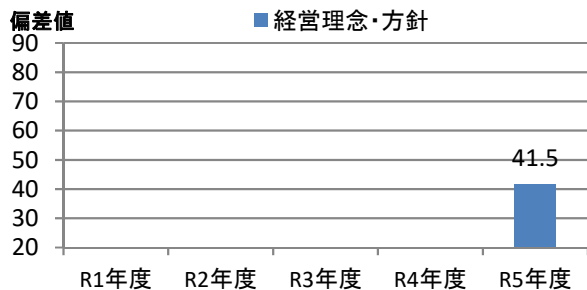
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

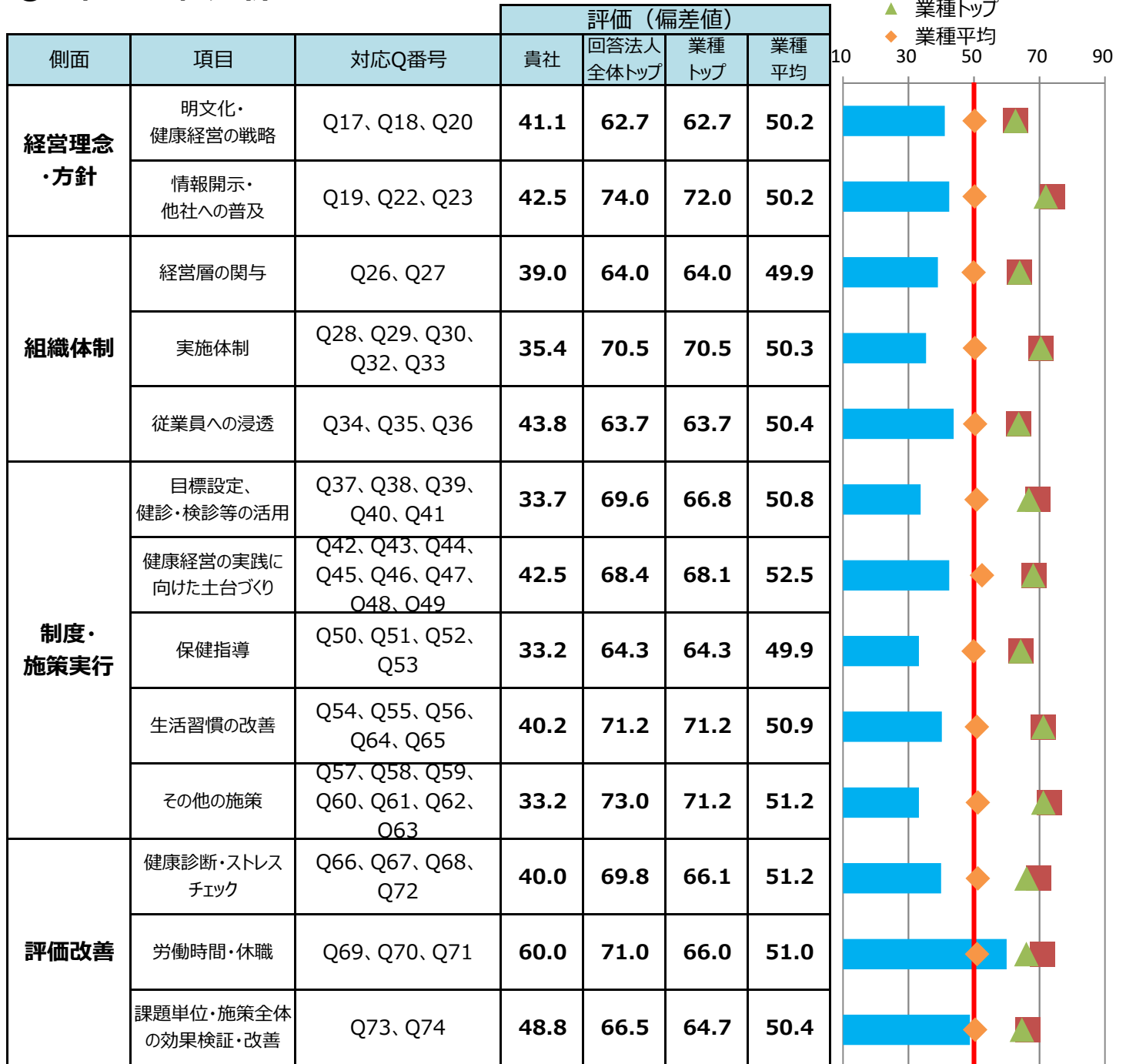
	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2901~2950位
総合評価	-	-	-	-	41.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析

- 貴社
- 回答法人全体トップ
- ▲ 業種トップ
- ◆ 業種平均



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 積極的な採用活動を行うにあたり、長期で安定した経営基盤で働きたいと考える求職者は増加している。従業員やその家族に対する健康面への配慮を通じて、働きやすい環境を整えることが採用活動、ひいては社員においても離職者をださないために必要不可欠であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	ライフワークバランスを整える施策や健康増進への取り組みを通じて、従業員にとって生涯安心して働ける会社であると感じてもらえることを期待したい。入社者数、離職者数をもって効果計測を実施。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://recruit.jpn-web.co.jp/white-mark ※11 健康経営の項参照

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション促進、交流を目的とし、課単位での旅行企画に対する金銭的支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けの指導を行っている				
取組内容	コミュニケーション促進、交流を目的とし、課単位での旅行企画に対する金銭的支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	27.2	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.3	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員の有給休暇取得の状況が芳しくなく、取得を促す必要がある。 全社員を対象とした年間有休取得数の割合をもって計測を行う。
	施策実施 結果	2022年度としては、一斉年休日の導入により前年度から55%→66%に改善されたが、目標割合には及ばず。
	効果検証 結果	一斉年休の効果は一定数の成果を得ることができたが、有休取得理由として、在宅勤務の導入によりリフレッシュ休暇の取得の伸び悩み、私用による休暇の取得も減少しており、体調不良による取得の割合が多い結果となった。2023年度はリフレッシュによる休暇取得を促す金銭的な補助等を行い、有休取得率向上を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コンピュータ・システム研究所

英文名：Computer System Technology Co., Ltd

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

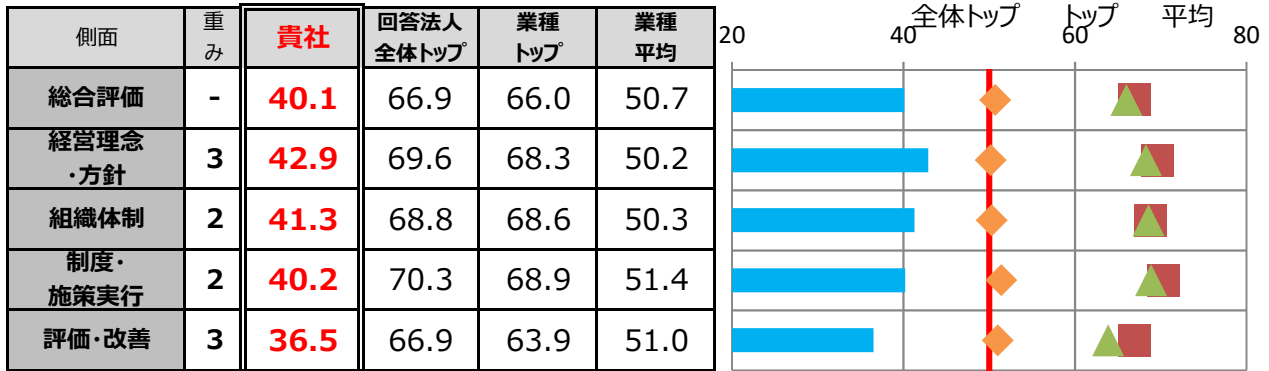
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



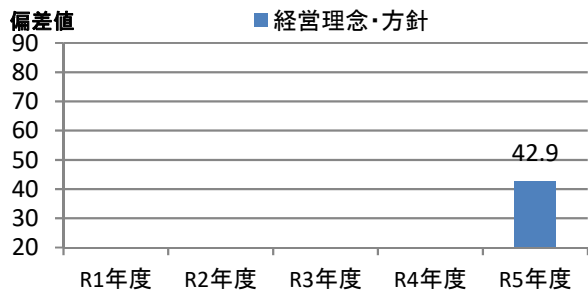
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

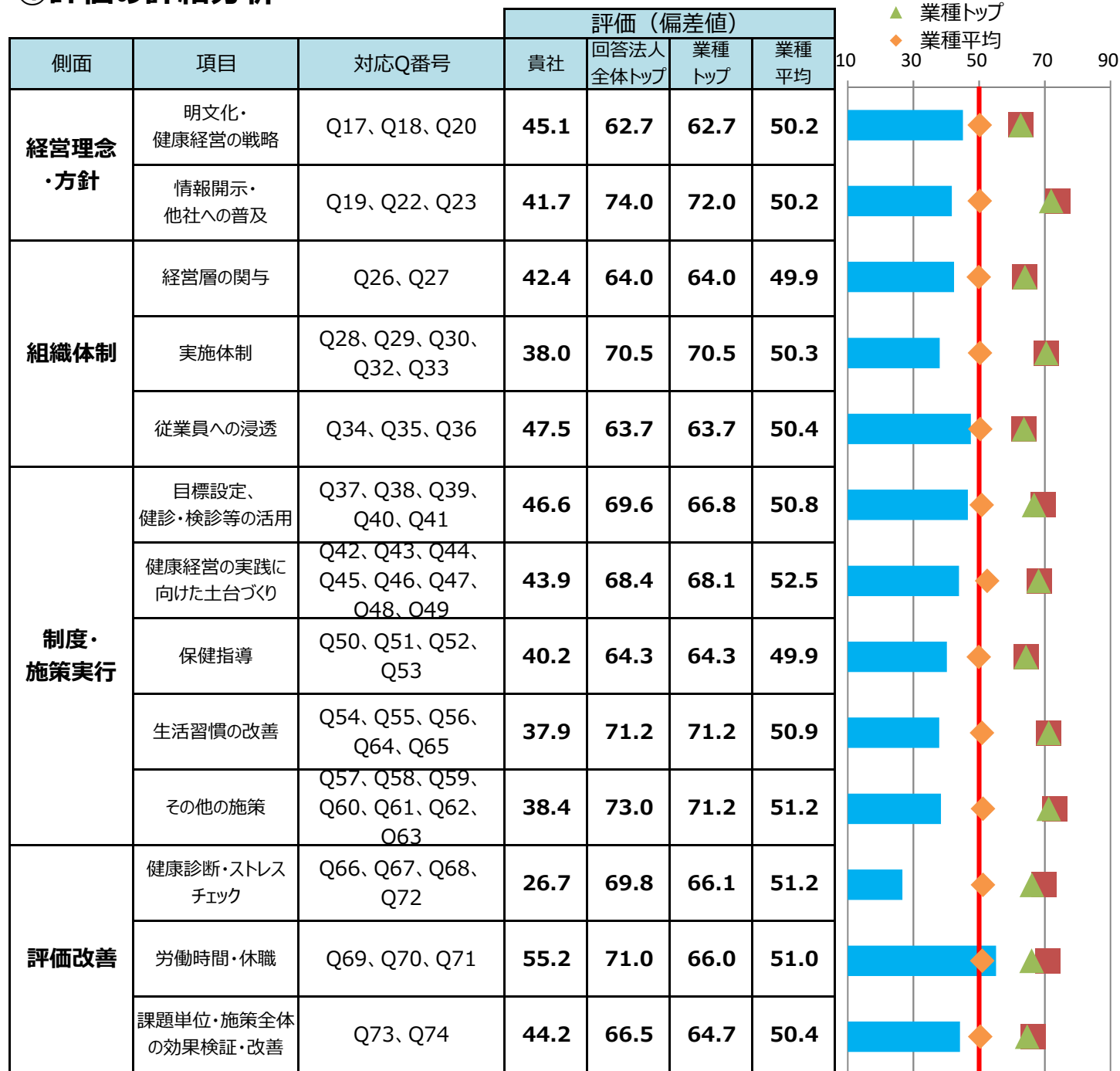
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3001~3050位
総合評価	-	-	-	-	40.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の持続的な成長を生み出すのは人の力であり、従業員の健康は何物にも代えることのできない価値であると考え、健康増進が重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により、生活習慣の改善や労働環境の整備に取り組むことで、従業員が心身ともに健康で一人ひとりが持てる力を存分に発揮され、生産性と企業価値が向上することを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.cstnet.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	大スクリーンによる、スポーツ観戦及びe-スポーツ交流会				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	保険組合と連携しているWebサイトで食生活改善に向けた発信をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブの利用補助がある。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.8	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.4	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタルヘルス不調者の復帰時のサポート体制について、これまで具体的なルールなど決めず、現場に全てを任せていたため、現場の負担も大きく、退職者に対するサポートが足りず、スムーズな復帰が出来ていなかったため、復職後、再度退職になる社員もいた
	施策実施結果	退職者と現場の間に、人事課が入り、リハビリ勤務の導入・人事課から退職者に対して定期的なヒアリングを実施
	効果検証結果	退職者が不安を無くし、スムーズに復帰できるようになりました。 人事課が間に入るようになってから、再度退職になる社員は発生していません。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社テクノエアシク

英文名：

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

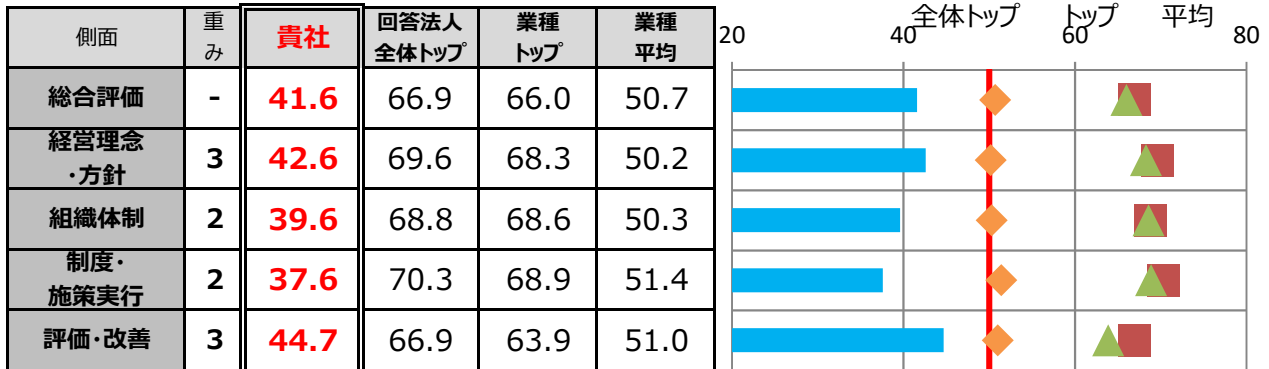
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.6** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



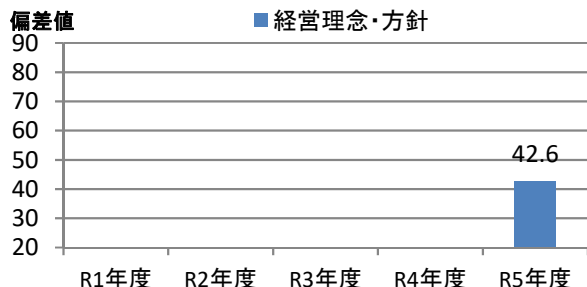
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

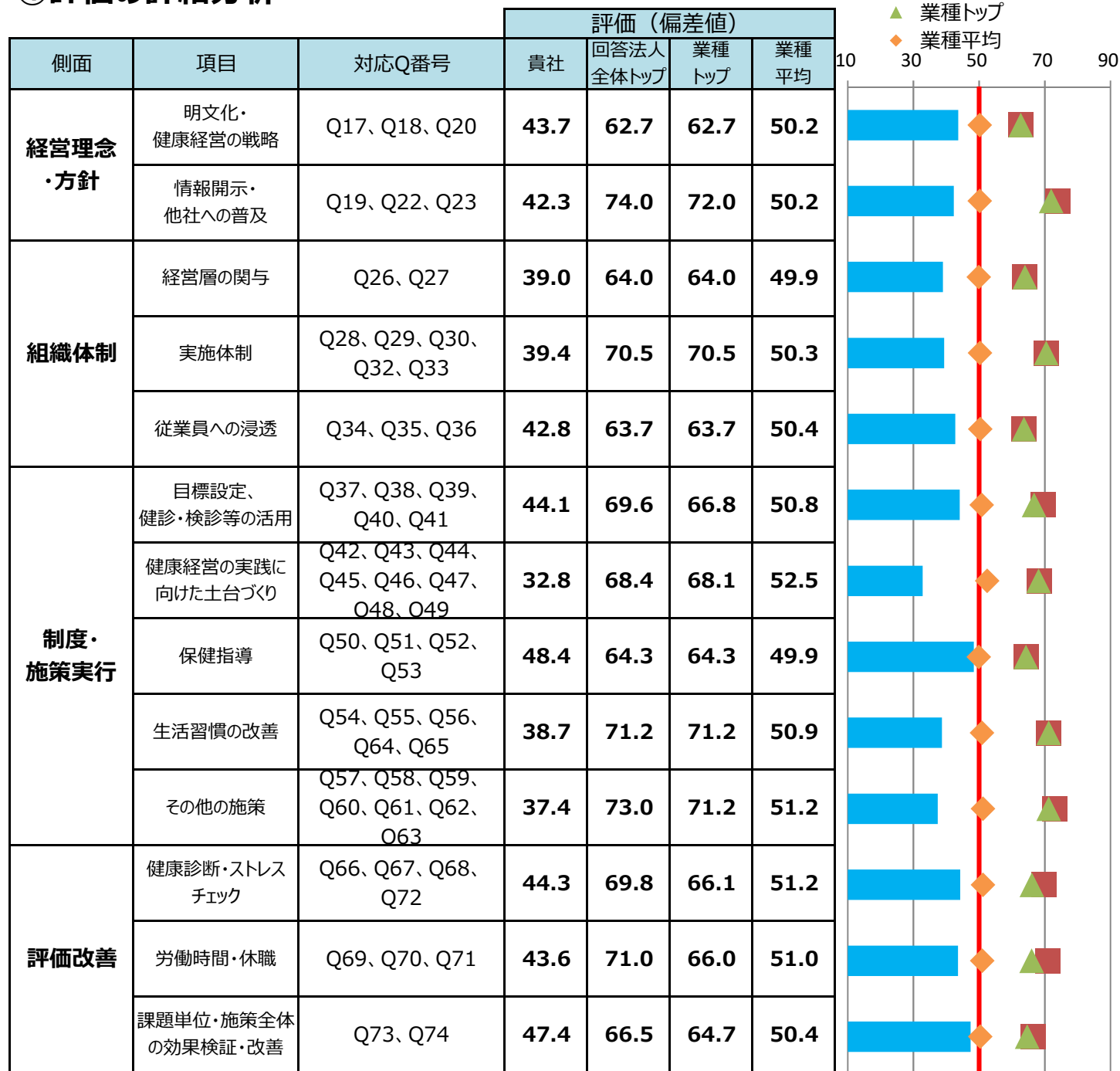
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2851~2900位
総合評価	-	-	-	-	41.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調や体調不良による個々のパフォーマンスの低下や欠勤頻度の向上による組織関するパフォーマンス低下による業務品質の低下
	健康経営の実施により期待する効果	心身双方の健康を維持することにより、個々のパフォーマンスの最大化を実現することで組織での成果を向上しお客様に対するさらなる貢献の実現
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 有能な人材の確保が難しい中、採用費の軽減、早期退職の防止、育成した社員の流出を防止は事業活動における重要課題
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康を維持することにより、入社した従業員の3年以内離職率を〇〇%以下を目指す。また長く働き続ける環境を実現することで社員が他者にも薦めたいと感じることで、社員紹介制度による採用活動の活発化にも期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.technowarethink.co.jp/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	1.7	%
--------------------------------	--------------	---	-------------------------------	------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健保組合と提携している複数のフィットネスクラブ等が利用可能。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.6	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.2	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	20.4	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	業務事由に限らないが毎年一定数のメンタルヘルス不調による退職者が発生。早期発見・業務復帰に向けた対応は課題
	施策実施結果	1on1ミーティングやストレスチェックの結果により注意が必要な社員への産業医による面談、退職からの復帰に向けた産業医の面談やリワークに向けた取り組みを実施
	効果検証結果	全体の高ストレス者の割合も15%→17.2%に増加している。中でも仕事の質にかかわる部分が軒並みレベルが低くかつ昨年度から改善が見られない点を確認できた（平均3.0、結果2.4 ※5点満点）対人関係や職場環境は全国平均を超えている判明、仕事の適性度合も平均を下回っており環境面以上に業務内容の見直しや改善に課題が残る結果となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータ中国

英文名：NTT DATA CHUGOKU Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

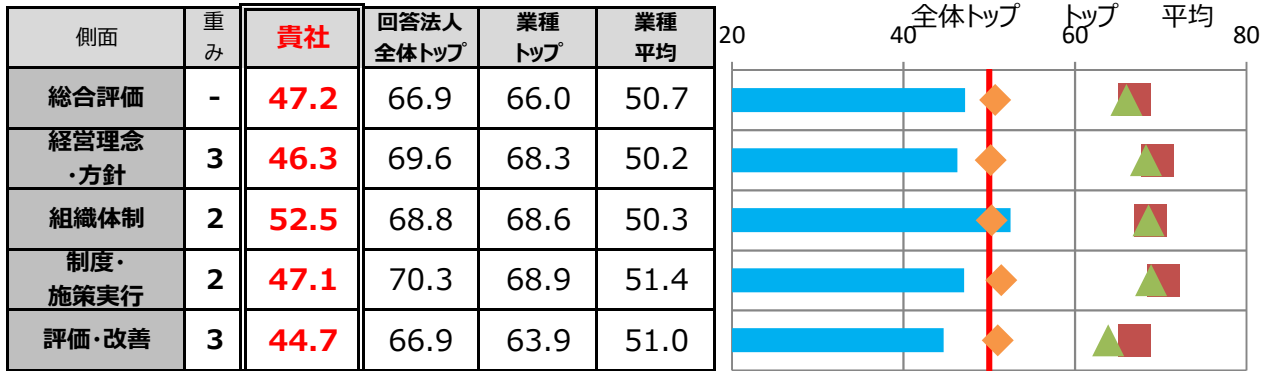
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



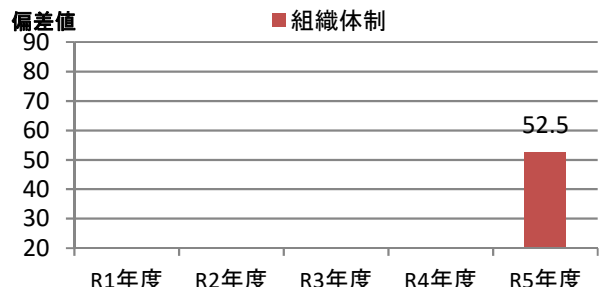
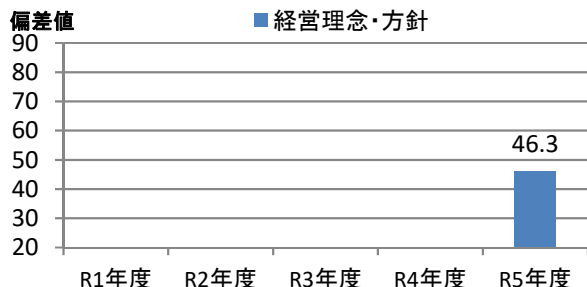
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

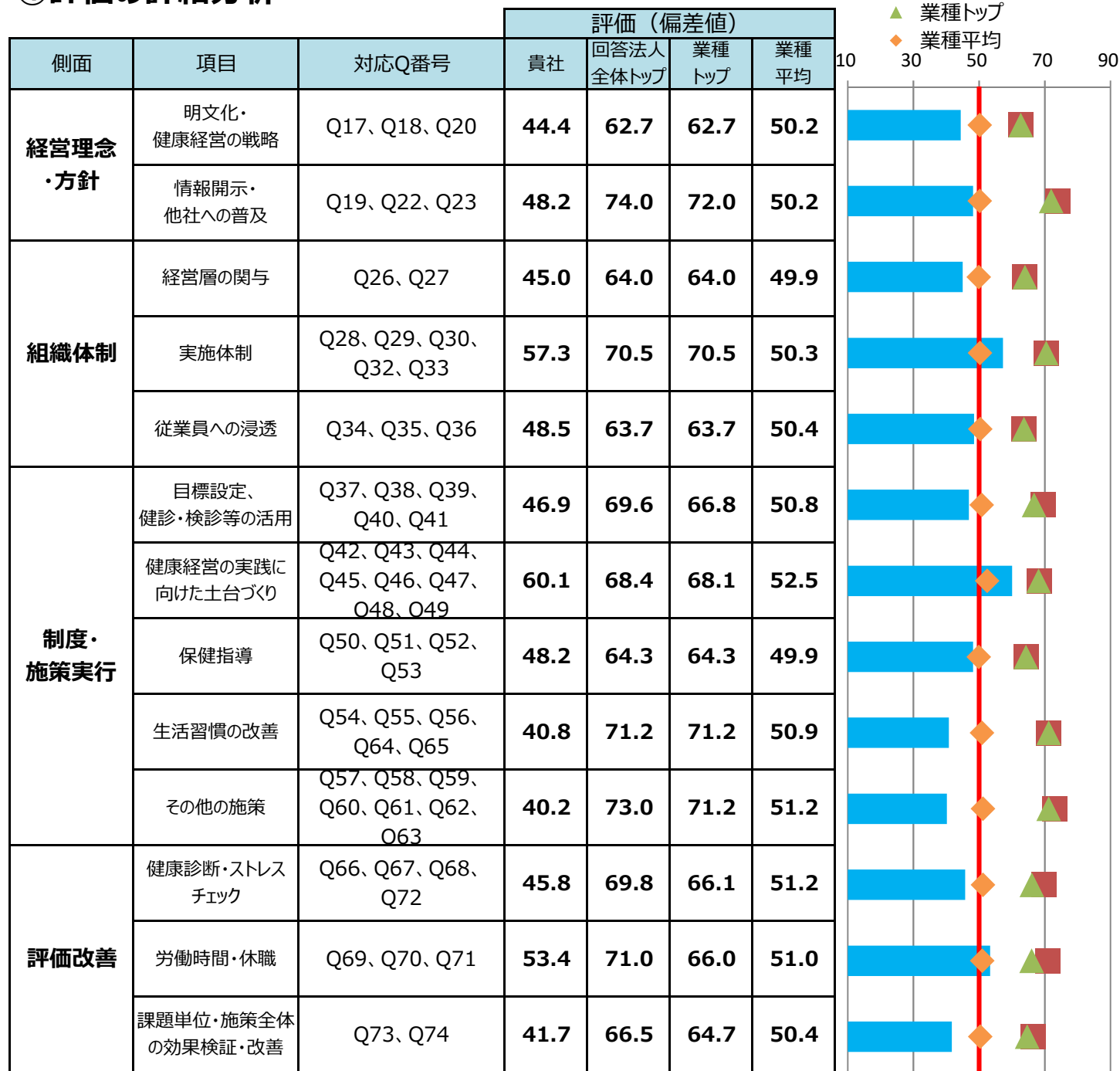
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2201~2250位
総合評価	-	-	-	-	47.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人的資源に限られる中、社員のエンゲージメントを高め、労働生産性を向上させることが不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進への取組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会貢献、企業収益拡大に繋がることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 これまで健康経営の取組みを社外にアピールしていなかったため、会社の取組みが世間に知られていなかった。
	健康経営の実施により期待する効果	会社が健康経営に注力していることをホームページに掲載することで中途採用、新卒採用の応募者への遡及力向上に繋がることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttdata-chugoku.co.jp/company/sustainability/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.nttdata-chugoku.co.jp/company/sustainability/health-management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	首都圏、中国地方の全社員を対象に社長対話会を実施し、社長とのコミュニケーションの機会を設け				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	オフィスポプラ（無人店舗）を導入し、栄養補助食品や低カロリー高たんぱくおやつ（ナッツ類、昆布）を販売				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進活動することでポイントが得られるアプリを導入し、健康保持・増進を促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.6	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.7	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	冬季に産業医による職場巡回で湿度が低い（30%）と指摘を受けた。当ビルは全館空調設備となっているため、ビル管理会社に空調の加湿機能を付けるよう依頼した。
	施策実施結果	湿度が40%に上がり、産業医からも問題ないとの回答。
効果検証結果	労働安全衛生法の規定に基づく、事務所衛生基準規則により定められた湿度（40%以上、70%以下）を維持できている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	テレワークの増加により、対面での会話やコミュニケーションの機会が減少したため、上司が部下のメンタル不調に気付く機会が減少した。
	施策実施結果	パルスサーベイというアプリを導入し、月一回、社員がメンタル状況のアンケートに回答し、上司に共有している。
効果検証結果	メンタル不調の兆しがある部下に対して、上司が早期発見、早期対応を実施できている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルム医療ソリューションズ株式会社

英文名：FUJI FILM MEDICAL SOLUTIONS CORPORATION

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

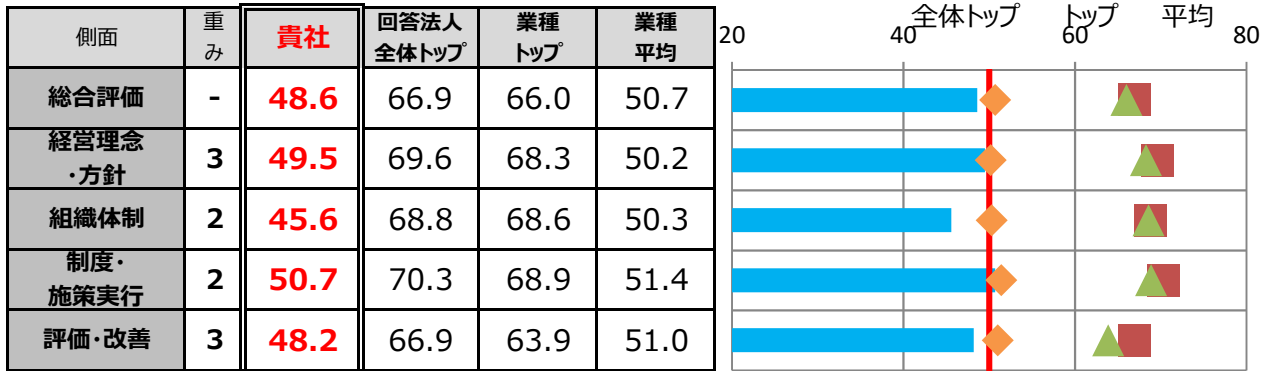
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



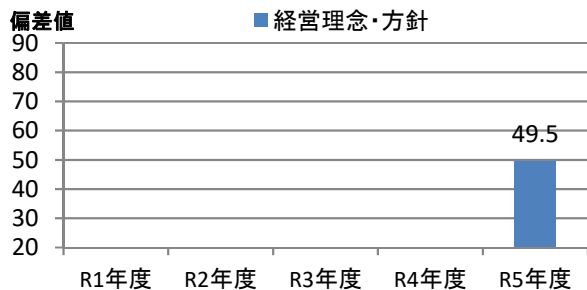
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

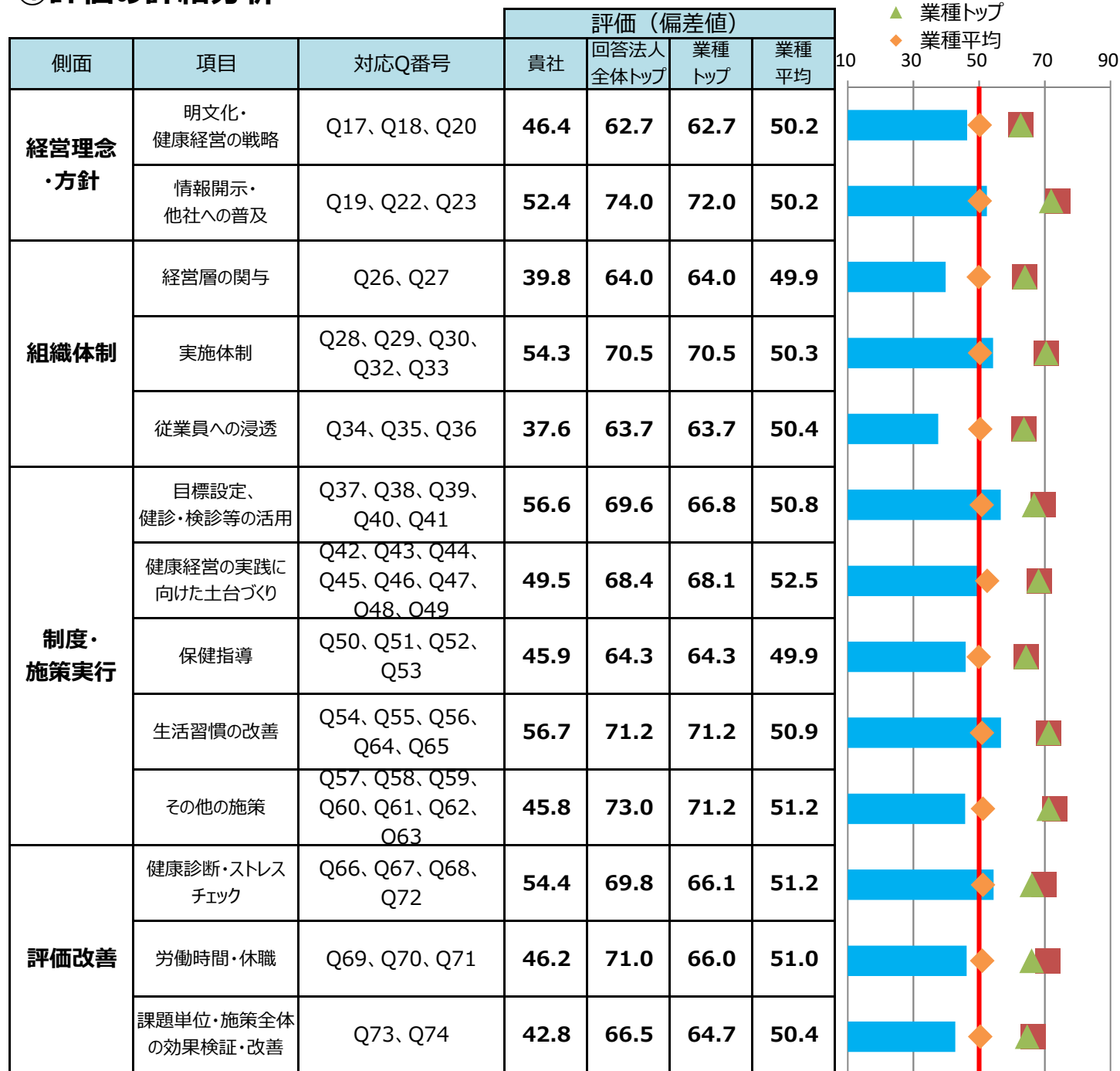
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2001~2050位
総合評価	-	-	-	-	48.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 この数年間に発生した会社の資本の切り替わりや本社の移転などによる精神的、身体的なストレス。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策によってその改善を図り、社員のモチベーション、エンゲージメントの向上に繋げていきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 医療界への貢献を掲げ、客先として多くの医療機関、医療関係者を抱えていることで、顧客のみでなく第三者からも健康に関して高い意識を持つ企業であることが求められている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組みその状況を社内・社外に発信していくことで、健康に対する社員の意識改革と顧客からの信頼の獲得につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujifilm.com/ffms/ja/about/sustainability/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	チーム参加（個人参加も可）のウォーキングイベントを行った。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	グループのウォーキングイベントへの参加を呼びかけ自社独自の表彰制度も導入して参加率UPを図っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	45.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.0	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.1	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	それまでであった長時間労働という問題に、本社移転に伴って多くの社員が長距離通勤を余儀なくされ、精神的・肉体的疲労度が増大している。
	施策実施結果	新しいワークスタイルを検討し、時間的・空間的に自由な働き方を目指してまずは在宅勤務の定着と全社展開を行った。全社では目標実施率20%には届かなかったが、部署によっては目標を大きく超える実績を残した。
効果検証結果	在宅勤務で通勤分の時間を有効に利用できるようになった、気持ちに少しゆとりを持てるようになったという声があった反面、部署によって在宅勤務をできるところとできないところがあり不公平感が出ているという声もあった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	若手社員が会社になじめずに2～3年で退職していくという現象がこの5、6年前から見られるようになった。
	施策実施結果	3年目までの若手社員と人事部門のメンバーが3か月～1年に1回面談を行うようにし、職場での状況などをヒヤリングした。
効果検証結果	若手社員の退職は引き続きあるものの、メンタル不調で入社できなくなったりする社員は見られなくなった。メンタル不調は5年目以降の社員では引き続き発生している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社

英文名：Mitsubishi Electric Information Systems Corporation

■加入保険者：三菱電機健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

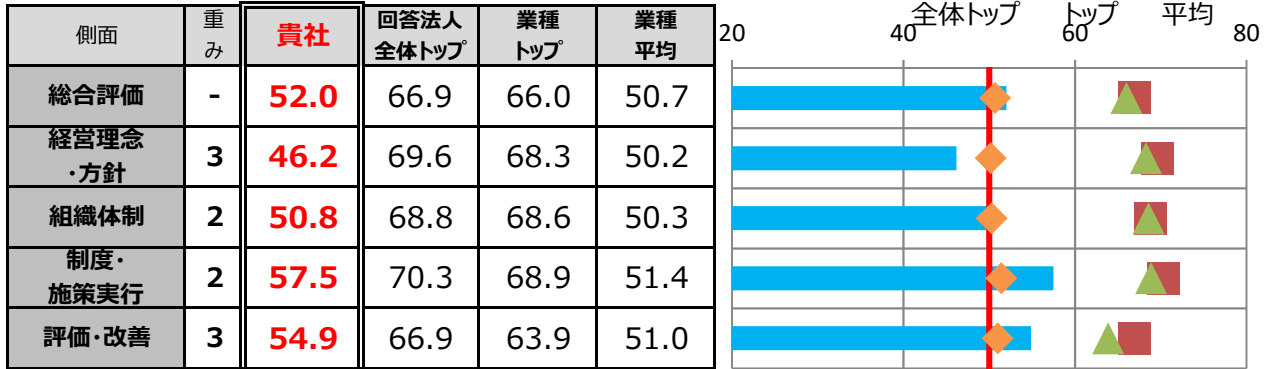
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価：**52.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



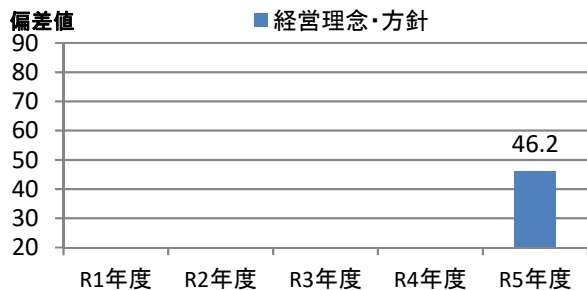
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

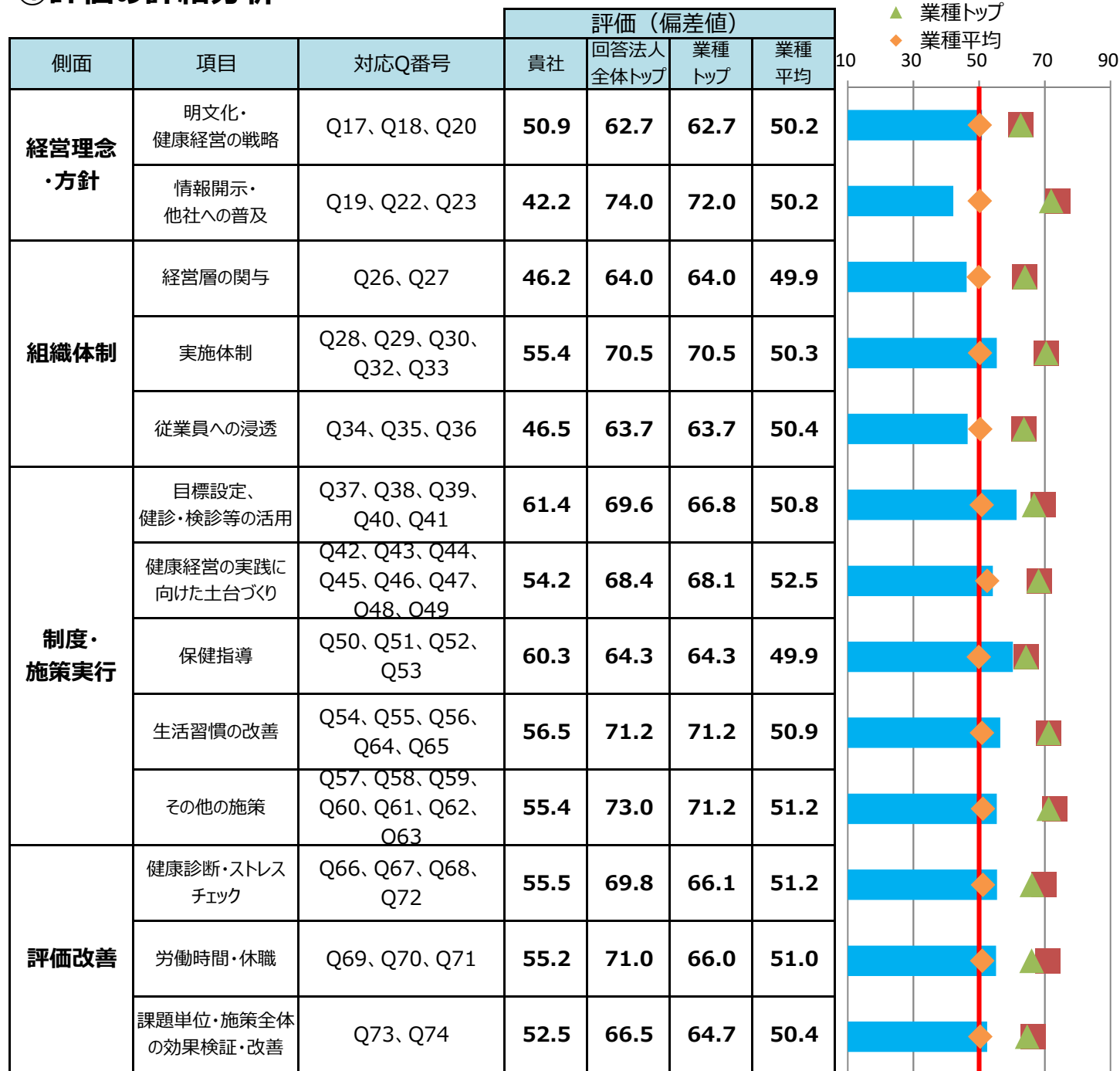
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1551~1600位
総合評価	-	-	-	-	52.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身の健康状態によってパフォーマンスが大きく左右されるが、従業員の高齢化が進む中で、健康維持・増進のためのヘルスリテラシーと健康満足度の向上が不可欠であり、従業員とその家族も含め健康行動の習慣化への風土醸成が重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康維持・増進とより良い職場環境形成により、生産性と業務効率がアップすることで、業績向上や離職率低下にも繋がり好循環を回すことが期待できるため、一人ひとりが健康課題に応じた参加型の活動を強化する。具体的には、「いきいきワクワク」と日々過ごしていくための心身の健康満足度向上を表す指標を掲げ健康満足度向上施策を展開し、5年後満足度目標値達成を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.md.is.co.jp/company/csr/wlb.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーションの活性化を目的として、各事業所単位で独自イベント（ボーリング大会等）を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ヘルスケアアプリを活用し個々人の健康課題にあわせた健康情報の提供や、イベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを活用したウォーキング促進イベントや運動促進キャンペーンを展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.0	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	19年度まで順調に改善していた健康満足度向上につながる5項目（適正体重、運動習慣、歯の手入れ、喫煙、睡眠）が、COVID-19により大きく生活様式が変化し、働き方の多様化により、20年度以降5項目中3項目が悪化しており、モチベーション更には生産性の低下につながるリスクがあるため、新生活様式に応じた健康習慣の習得への取り組みが必要である。
	施策実施結果	全従業員を対象に、eラーニングによる健康教育を実施。自己保健義務や在宅勤務時の健康管理、健康経営への取り組み、メンタルヘルスなど改めて周知し100%受講確認。理解度テストにて理解度を確認。
	効果検証結果	23年度健康満足度向上につながる5項目の結果は集計中であるが、全従業員に対して実施する健康診断、健康調査、ストレスチェック等は指定期間内に100%実施完了を確認するなど、従業員の健康管理に対する行動変容が確認できている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社バンダイナムコエンターテインメント

英文名：Bandai Namco Entertainment Inc.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

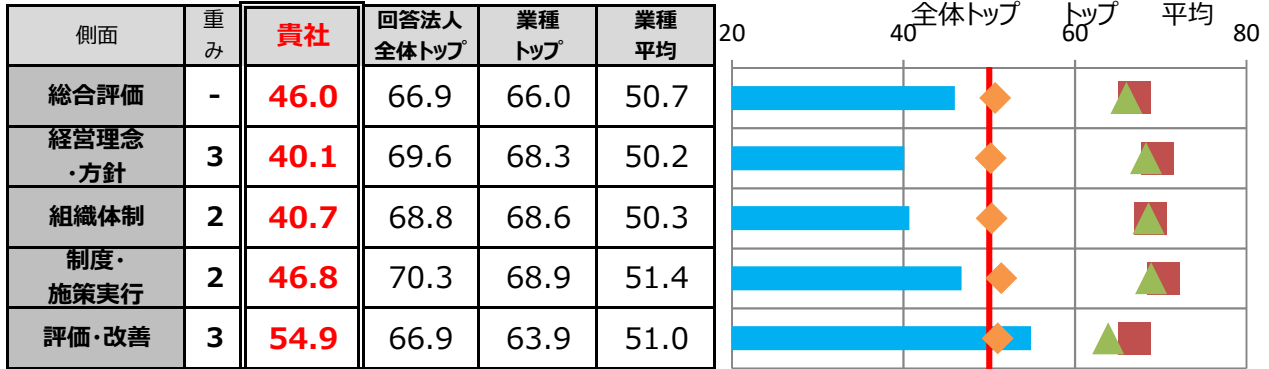
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



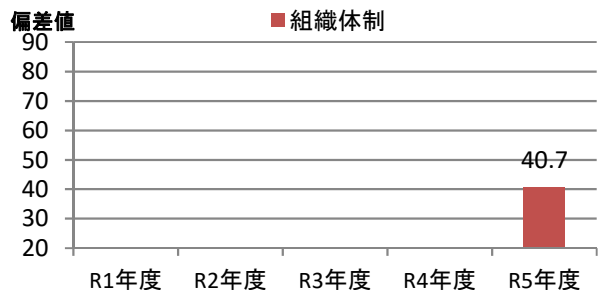
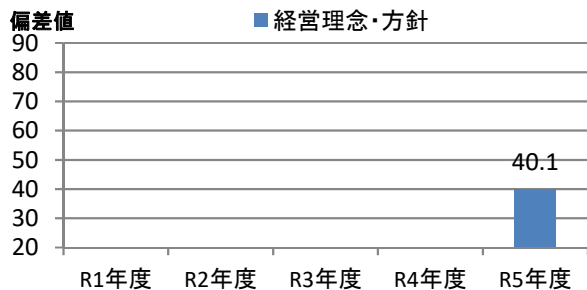
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

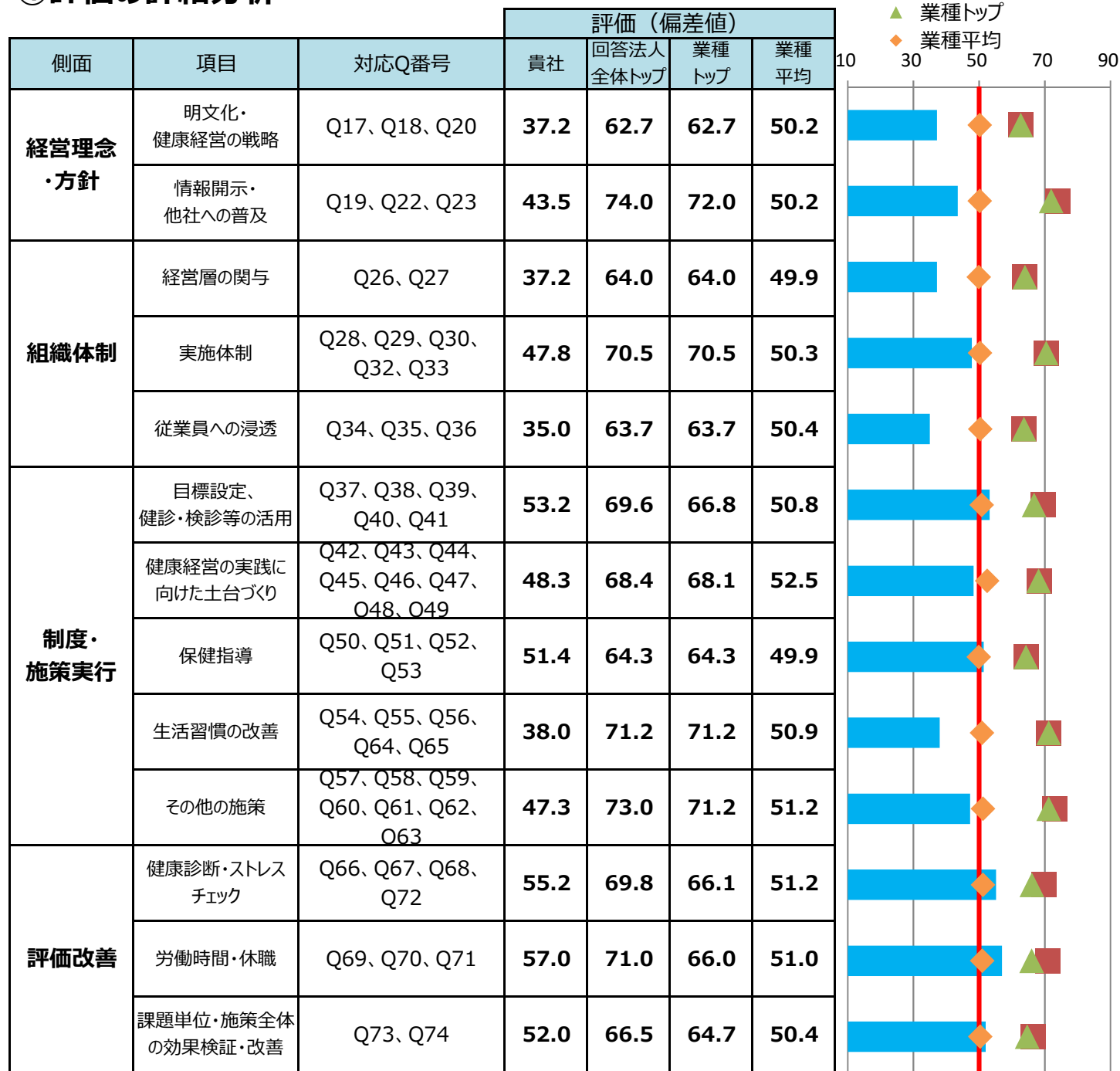
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2351~2400位
総合評価	-	-	-	-	46.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍以降の働き方の変化や大規模な組織再編の影響もあり、プレゼンティーズムおよびアブセンティーズムが悪化傾向にある。そこで、メンタルヘルス不調の予防・早期発見・早期対応に努めることで、従業員の心身の健康を保持増進させパフォーマンス向上を図ることが事業推進の上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がいきいきと働けることを期待している。具体的な指標として、パフォーマンス発揮度70%未満の従業員割合について、2割未満に減少させることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.bandainamcoent.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	16	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	7.5	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	73.0	%
--------------------------------	-----	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	二人の社員が専用カードを同時に自販機にタッチさせることで無料のドリンクがもらえる特別な自販機				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	社屋内にて、健康測定会を実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.4	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	若手社員の休業者が増加。若手社員向けの健康アンケートを実施したところ、パフォーマンス発揮度が低い状況であった。
	施策実施結果	1年目～4年目社員研修にセルフマネジメント研修を追加。 管理職研修で若手社員のアンケート結果を共有。マネジメントで気を付けていただきたい点を共有
	効果検証結果	前期休業者の75%が20代社員だったが、今期9月末時点で43%に減少。 またセルフマネジメント研修にて相談窓口を周知したことで、産業保健職への早めの相談に繋がっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社バンダイナムコスタジオ

英文名：Bandai Namco Studios Inc.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

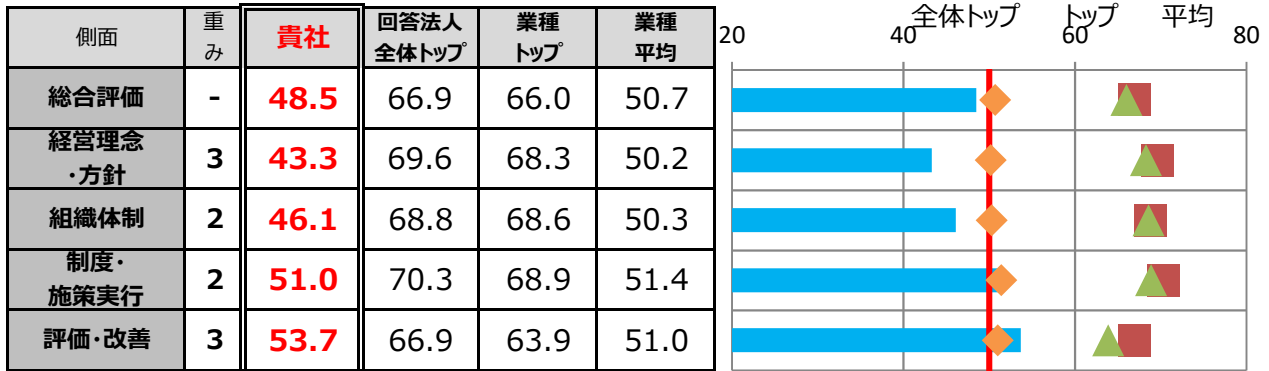
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



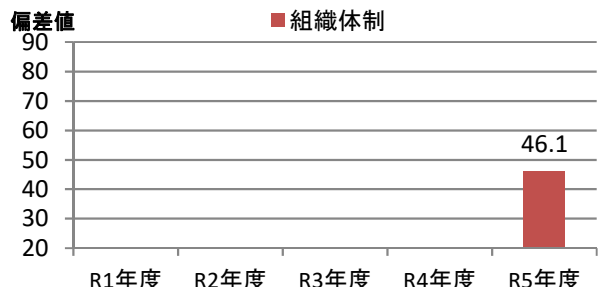
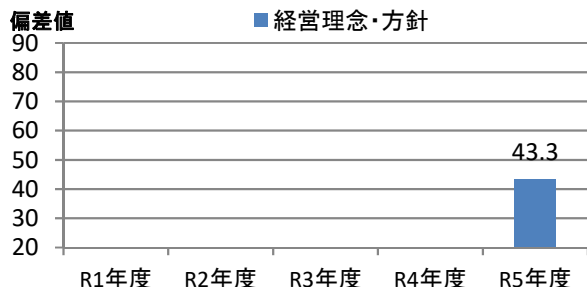
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

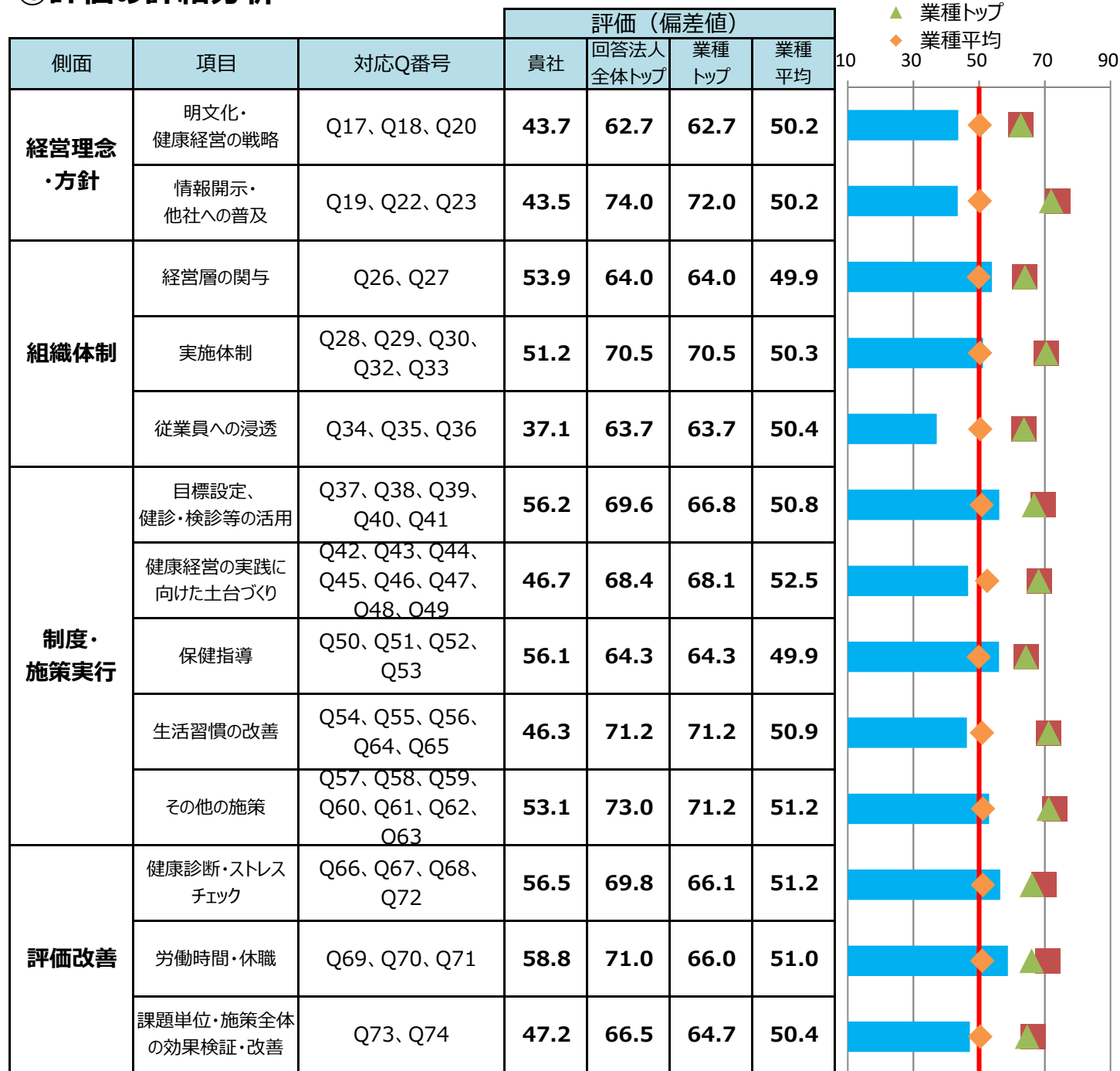
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2001~2050位
総合評価	-	-	-	-	48.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>2020年度以降、定期健診の肝機能・血中脂質の有所見率が東京都平均を上回る状況となっているが、受診勧奨を行っても精密検査や治療に進まないケースも散見され、今後就業制限対応や休業者の発生などによる生産性の低下が懸念される。</p> <p>社員ひとりひとりが心身ともに健康で充実した日々を送れるよう、従業員のヘルスリテラシーを向上させることが、ゲーム開発を進める上での大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が生き活きと働きプロの開発集団としてパフォーマンスを最大限に発揮できることを期待している。そのためには、定期健診の要措置者のうち、就業制限措置検討対象者を0名にしていくことを目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.bandainamcostudios.com/company/health_management

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社友会による定期的な社内イベント（クリスマス会など）の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリを導入し、食生活改善に向けた情報提供や食生活に関する記録のサポートを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリを導入し、歩数ログの確認やインセンティブの付与などを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.1	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.4	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.1	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康アンケートを取ったところ、コロナ禍以降、定期的な運動をしていない従業員が多いことが分かった。また定期健診の結果でも要措置者が年々増加している状況にある為、運動習慣化を促進し、ヘルスリテラシーを向上させる必要がある。
	施策実施結果	健康アプリ（外部業者）を利用した社内ウォーキングイベントを定期的を実施。社長からの発信や上位入賞者へのインセンティブ付与などを行い参加意欲を高める企画としている。参加者は社員全員を対象としている。
	効果検証結果	実施後のアンケートでは、57%の社員が「ウォーキングイベントが運動を始める（継続する）きっかけになった」と回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱地所ITソリューションズ株式会社

英文名：Mitsubishi Jisho IT Solutions Co., Ltd.

■加入保険者：三菱地所健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

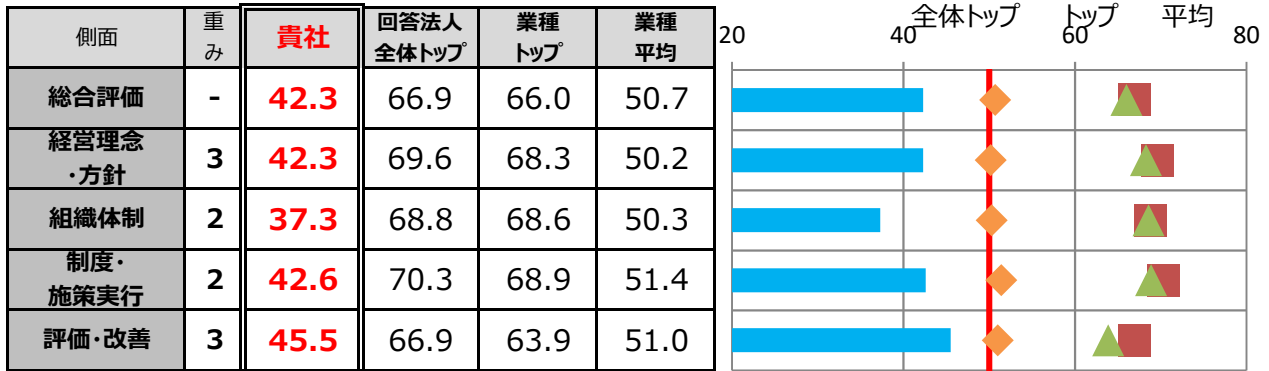
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



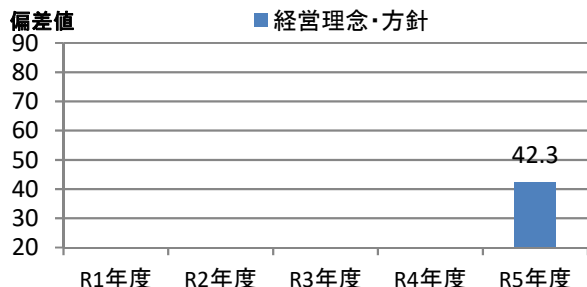
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

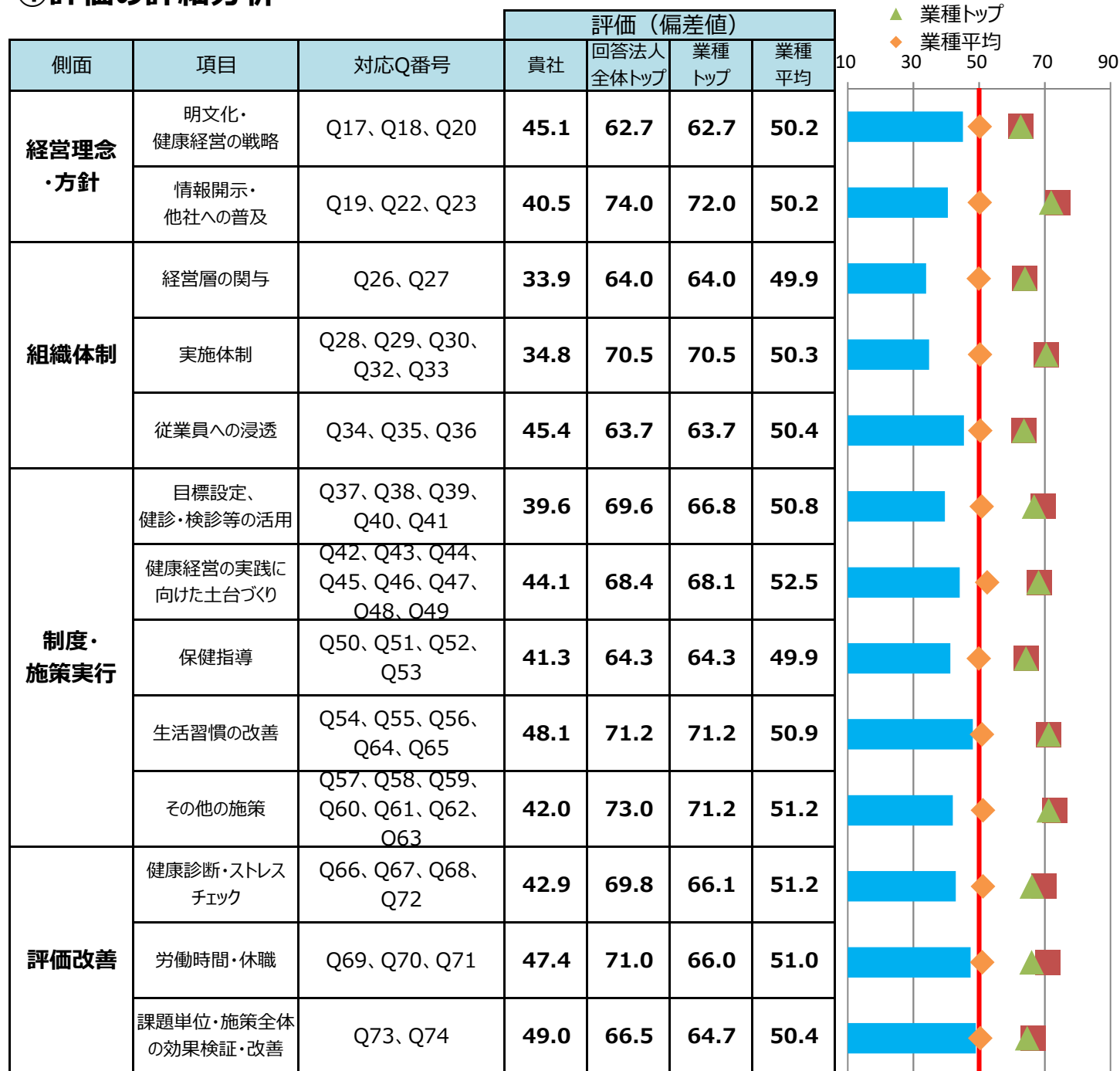
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2801~2850位
総合評価	-	-	-	-	42.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社において唯一の資産は、従業員であり、従業員が心身共に健康でモチベーション高く働いてもらう事が、生産性・活力を向上させ、企業の持続的成長を実現する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が、常に心身ともに健康な状態で就業し続けられる環境であることを期待している。具体的な指標として、疾病等で休職している社員が、全従業員の2%以内であることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mjit.co.jp/wp-content/uploads/2023/10/MJIT_%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E5%AE%A3%E8%A8%80.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ランニング同好会、フットサル同好会などの同好会に対して、一定の費用補助を行っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	カラダ改善コンテストとして、期間内の歩数や筋肉増加量、体脂肪減少量などを競うイベントを実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.7	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.1	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.2	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍（2020年）以降に入社した社員のうち、入社後1年以内にメンタル不調により休職となってしまう社員が増加し、2022年度は3名が該当することとなった。原因としてテレワークの導入により、対面で上司や同僚と会う機会が減り、人間関係構築がしづらくなり、それにより業務上の悩みなどを周囲に相談できる人がいない事が、考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	各部署に「隣のおせっかいな先輩」をアサインし、新たに入社した社員にその先輩社員を紹介し、いつでもどんな内容でもいいので、困った事があったら相談できるよう全社員に対して周知を行った。
	効果検証結果	2023年度は、入社後1年以内でのメンタル不調による休職者は1名のみであり、その休職者もメンタル不調の原因は、業務以外の事由によるものであり、業務に起因した求職者は現時点では出ていない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三和コンピュータ株式会社

英文名：Sanwa Computer Co.,Ltd.

■加入保険者：電設工業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

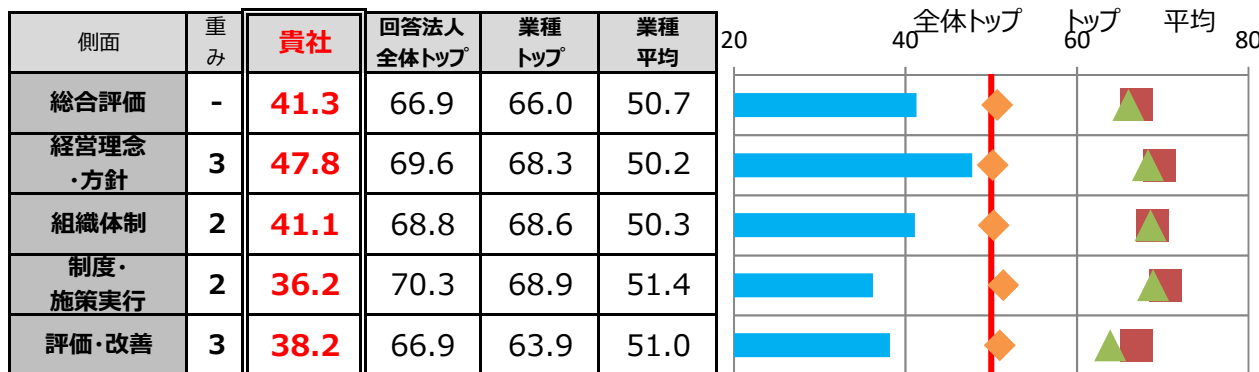
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



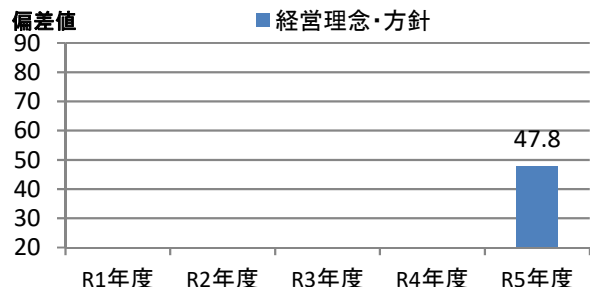
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

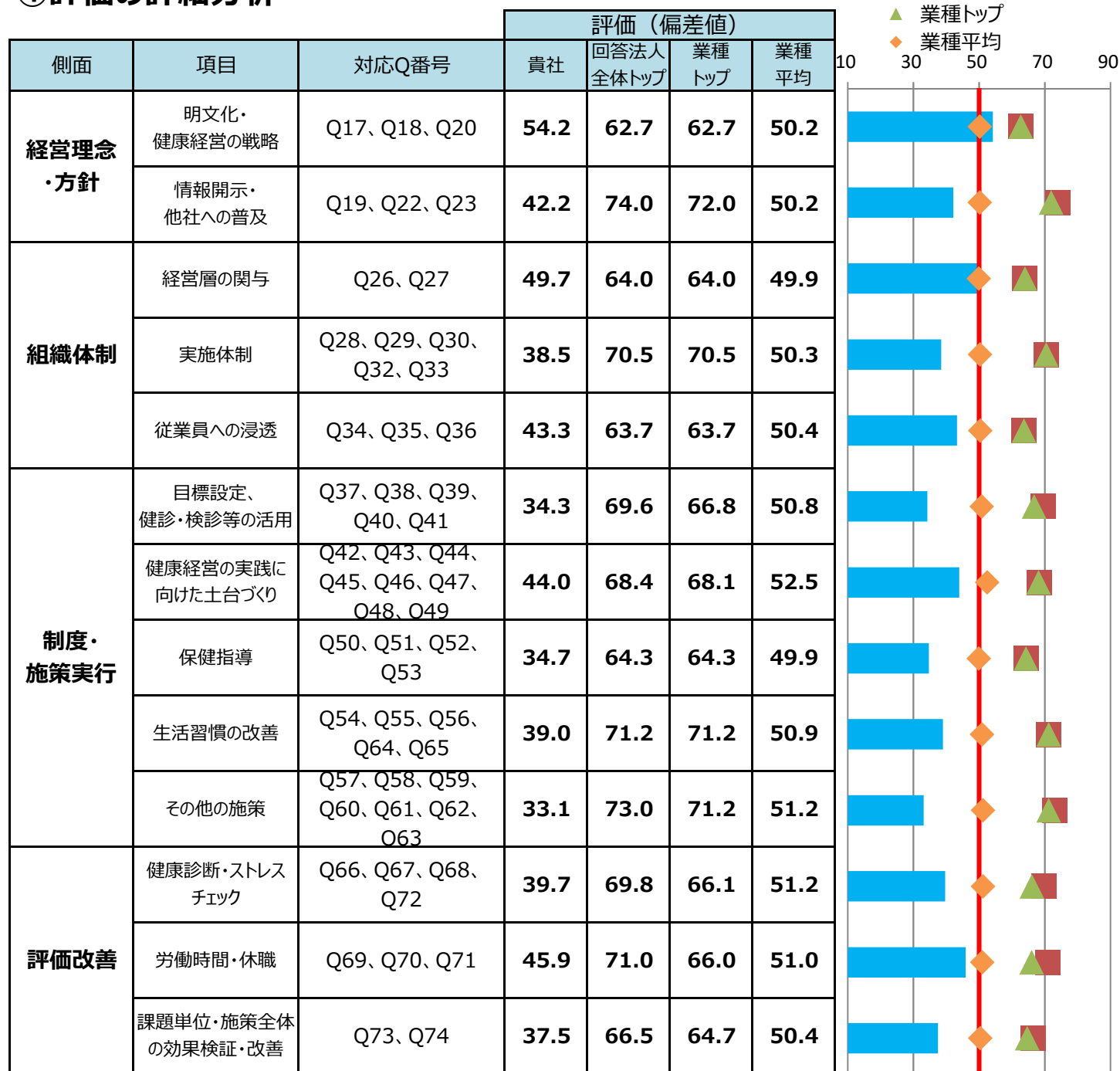
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2901~2950位
総合評価	-	-	-	-	41.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は「持続可能な社会を目指し、社員一人ひとりが生き生きと働き、常に新しい価値を追求し、信頼と実績でお客様に笑顔と感動をお届けする」よう、日々邁進しております。そのためには従業員自らが笑顔でいられる企業でなければなりません。まずは「生活習慣病リスク保有率の低減」を経営上の重要な課題と考え、課題解決に向けて健康経営を推進します。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>当社が働きやすい環境を社員に提供し、健康で働き続けられるようサポートすることで、社員のパフォーマンスの向上、ひいては生産性の向上に期待します。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sanwa-comp.co.jp/corp-info/csr-info.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.7	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の清掃活動に参加。事務局・安全衛生委員会など、まずは推進側が活動し今後は一般従業員				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.6	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保や地域清掃活動等ウォーキングイベント等に参加。地域貢献や従業員交流にも効果的なため推進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	55.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.2	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	25.9	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.4	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.8	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.3	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康保険組合より健康スコアリングレポートを取得し、当社の状況を確認したところ、生活習慣病リスク保有者の割合が全事業所平均より悪いことが判明した。特に肥満・肝機能・脂質リスクが高く、重症化予防が必須であると考えた。
	施策実施結果	セミナー等を通じて健康の大切さを認識し、自分の置かれている状況を自覚してもらうことから始めた。「まだ大丈夫」という根拠のない自信に囚われず、自分の行動を意識するよう務めてもらっている。
	効果検証結果	始めたばかりなのでまだ結果はでていないが、セミナーアンケートでは概ね高評価をいただき、健康を維持することの大切さは理解いただいていると認識している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンイメージングシステムズ株式会社

英文名：CANON IMAGING SYSTEMS INC.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

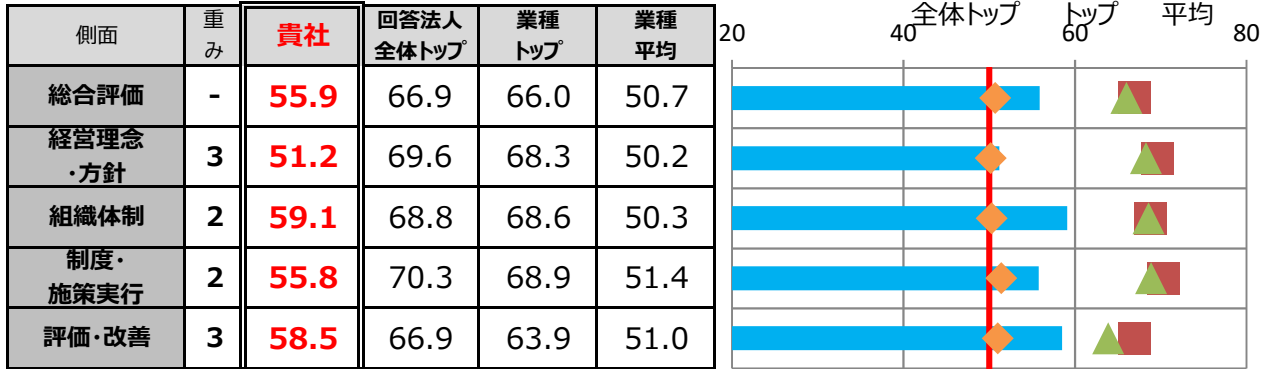
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001～1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



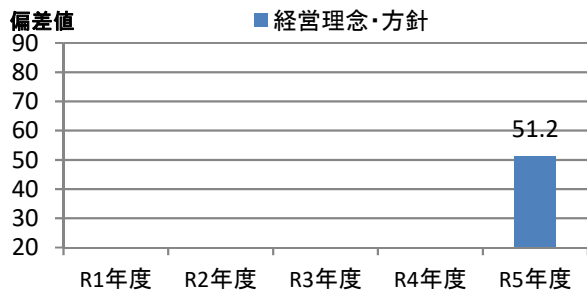
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

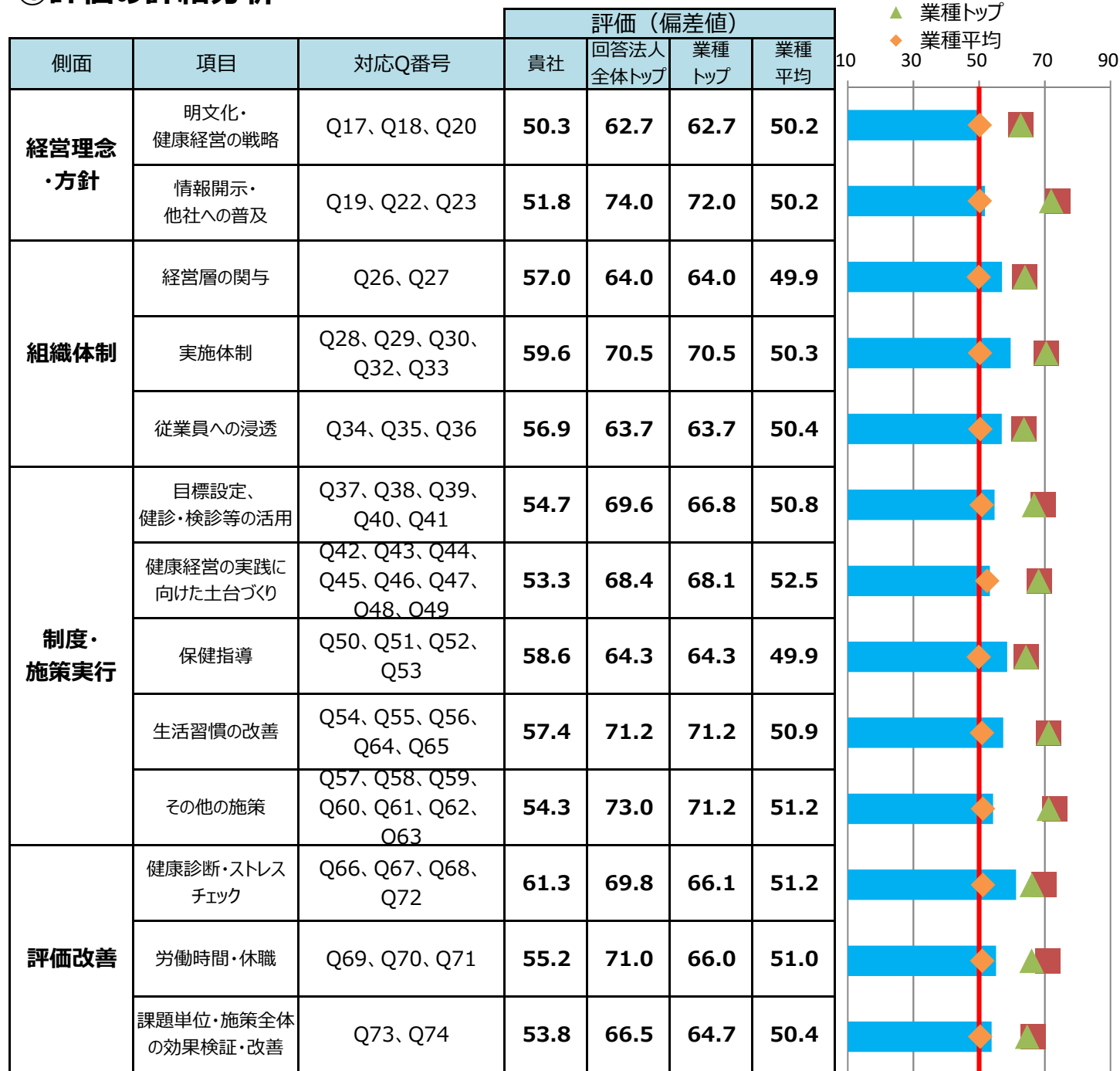
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1001～1050位
総合評価	-	-	-	-	55.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ソフトウェア開発会社である当社は、人材が付加価値創出の源泉であり資本である。そのため、社員が体も心も健やかに仕事に向かえる環境づくりを行うことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・疾病の未然防止による不在期間の最小化(アブセンティーズムの低減) ・就業時パフォーマンスの向上(プレゼンティーズムの低減) ・安定して長く働ける職場の構築(ワーク・エンゲイジメントの向上)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社に対して旺盛な業務依頼が届いているため、現有の人材以上の要員が必要となっている。健康経営によりさらなる離職予防やキャリア採用を通じて要員を確保していきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	定期採用やキャリア採用を推進し、増員を進める当社にとっては、健康経営を進めることで、社会に対する企業イメージアップにつながり、応募者の増加・優秀な人材の確保が期待される。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://imgsys.canon/ja/company/safety-health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://imgsys.canon/ja/company/safety-health.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://imgsys.canon/ja/company/safety-health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://imgsys.canon/ja/company/safety-health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	64	回	64	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部門を超えた社員同士の交流を図るため、イベント用に会社施設（会議室）の提供を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善が必要な社員に対して個別指導（間食・ファーストフードの摂取制限等）を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	チームで歩数を競うウォーキングイベントへの参加を推奨し、平均歩数の高いチームを社内表彰している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	17.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.5	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.8	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調による長期休暇、傷病休職が多数発生すると、当該社員のケアをするライン管理職、社員の家族、社内保健スタッフの負担と負荷が高まるばかりか、売上にも大きな影響があるため、社員が勤務できなくなる「アブセンス」をいかに小さくするかが課題となっていた。
	効果検証結果	受講者アンケートでは、9割以上の受講者が研修で学んだことが仕事や私生活において有効活用できると回答した。現時点では、メンタル不調による「アブセンス」についての定量的な効果は今後検証できる見込み。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の結果から、事業所所在地域の平均を血中脂質や血糖値が上回っていることが把握できた。このままこうした指標が推移すると生活習慣病を患う社員が増加し、重症化してしまうリスクが大きくなる。
	効果検証結果	セミナー開催後に受講者に対象にしたアンケートを実施したところ、健康によい食事の摂り方について今後実践しようしてみようと思うという回答をした社員が88%に昇った。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社倉敷ケーブルテレビ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

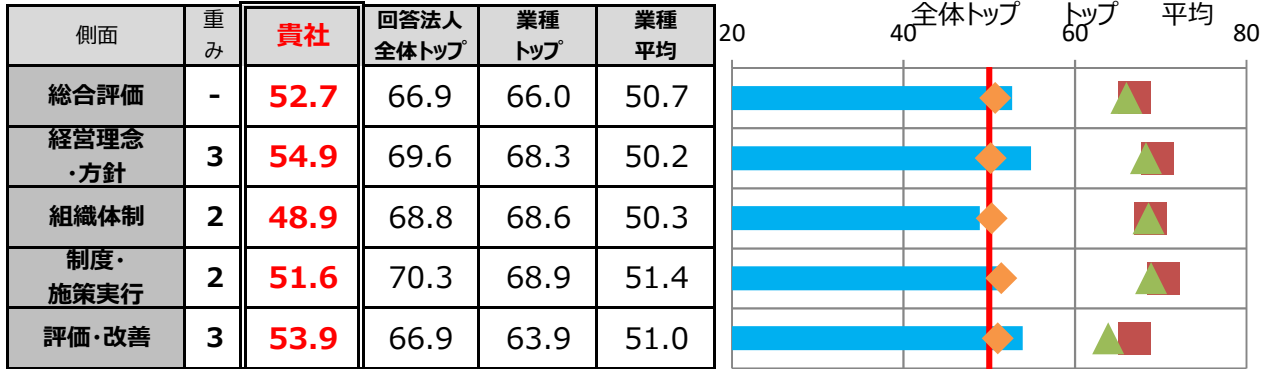
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



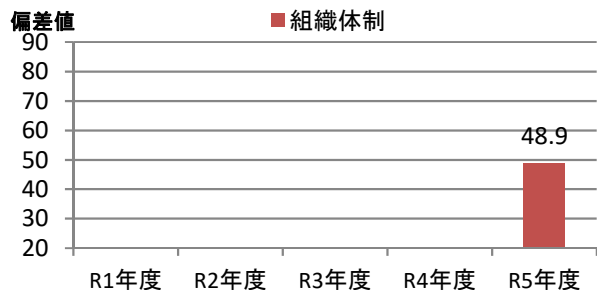
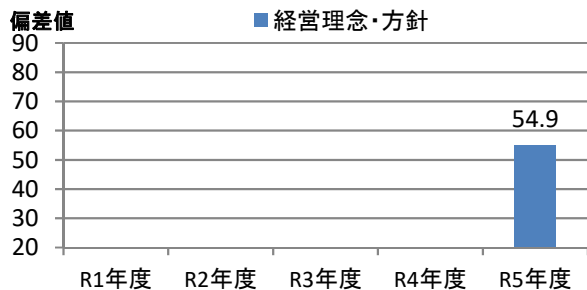
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

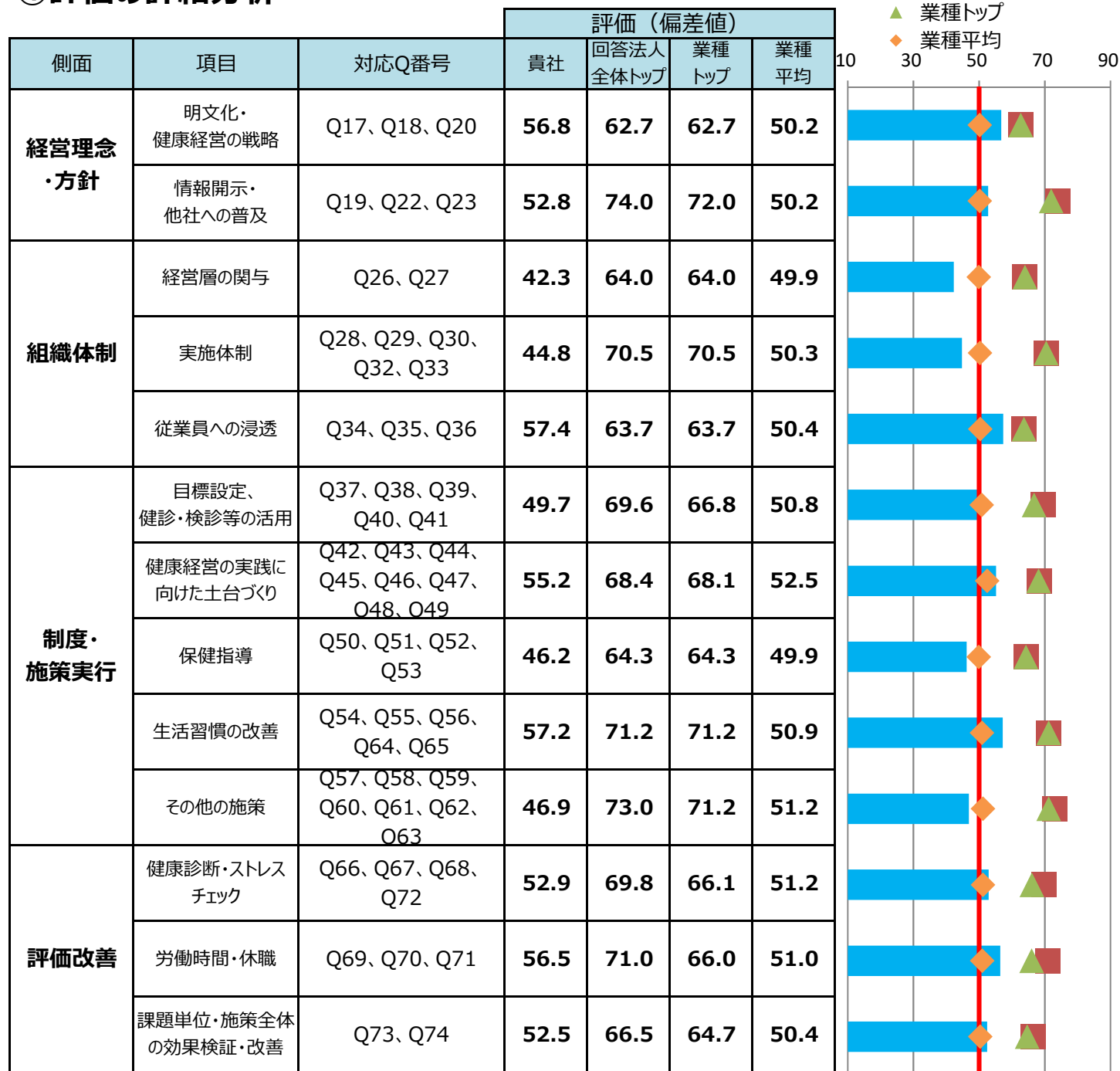
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1451~1500位
総合評価	-	-	-	-	52.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢の上昇や定年延長（60歳→65歳）、ワークスタイルの変化に伴う働き方の多様化により、従業員の労働生産性を確保していくことが難しい状況となっている。中期計画の目標達成のため、従業員の健康リテラシーと労働生産性を向上させ、維持していくことが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康リテラシー（当社独自の指標）の高い従業員は、低い従業員と比べ仕事におけるパフォーマンス発揮度が約1.3倍高い結果となっている。健康リテラシーを高めることが労働生産性の向上に繋がるため、各種の施策により健康リテラシー向上を図っている。健康リテラシーの高い従業員割合について、現在の66%から5年後の80%を目標と考えている。健康経営の取り組みにより企業価値や社会的価値の向上も期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kct.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.kct.co.jp/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.kct.co.jp/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.kct.co.jp/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域のお祭りやイベントに手伝いとして社員が参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「健康レシピコンテスト」を実施。考案レシピに対して栄養士からのフィードバックもあり。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	運動習慣定着の為ウォーキング・ラリーを実施し、月平均8,000歩の目標達成でインセンティブ付与する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.5	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.7	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.9	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	再受診率を上げることが課題。健診実施後に要再検査・要精密検査等記入があったものには受診勧奨を行っているが、なかなか受診率が上がらない。要再検査・要精密検査等記入があった場合は必ず行くように従業員の健康に対する意識を高める必要がある。
	施策実施結果	再検査の補助費用をすることで、再検査に行きやすくなった。また、再検査と記入があった場合、必ず行っていただくという意識を持ってもらうように安全衛生委員会などで何度も掲示を行った。
効果検証結果	再検査の費用補助が大きく成果を上げ、再受診率が上がってきている。また、メールにて受診勧奨及び掲示を続けることで従業員の意識を変えることができていると感じる。今後、再受診率100%となり、定着するまで継続して行っていく予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	敷地内にあった喫煙場所を撤去し、敷地内全面禁煙としたが、いまだに喫煙者が減っていない状況である。
	施策実施結果	家族を巻き込んで禁煙に取り組んでもらうため、喫煙者の家族に手紙を送った。また、ニコチンガムを配布し、禁煙に取り組んでもらえるよう促した。
効果検証結果	徐々に禁煙を行いたいという意識が生まれてきている。今後は産業医とも連携を取り、個別で面談を設ける等、さらに禁煙へ取り組める企画を考え中。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エキサイト株式会社

英文名：Excite Japan Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

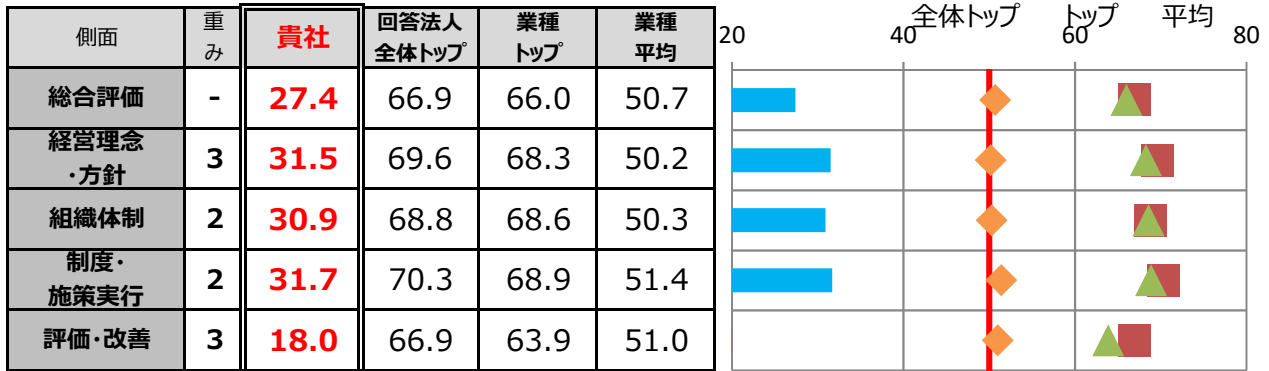
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3451~3500位** / **3520社中**

■総合評価： **27.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



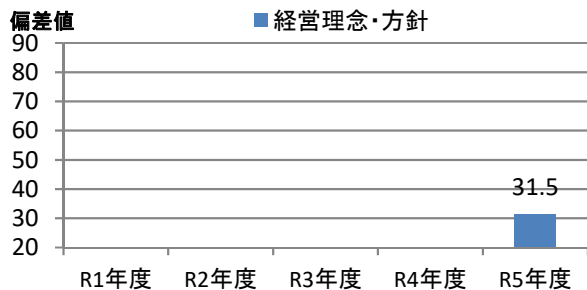
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

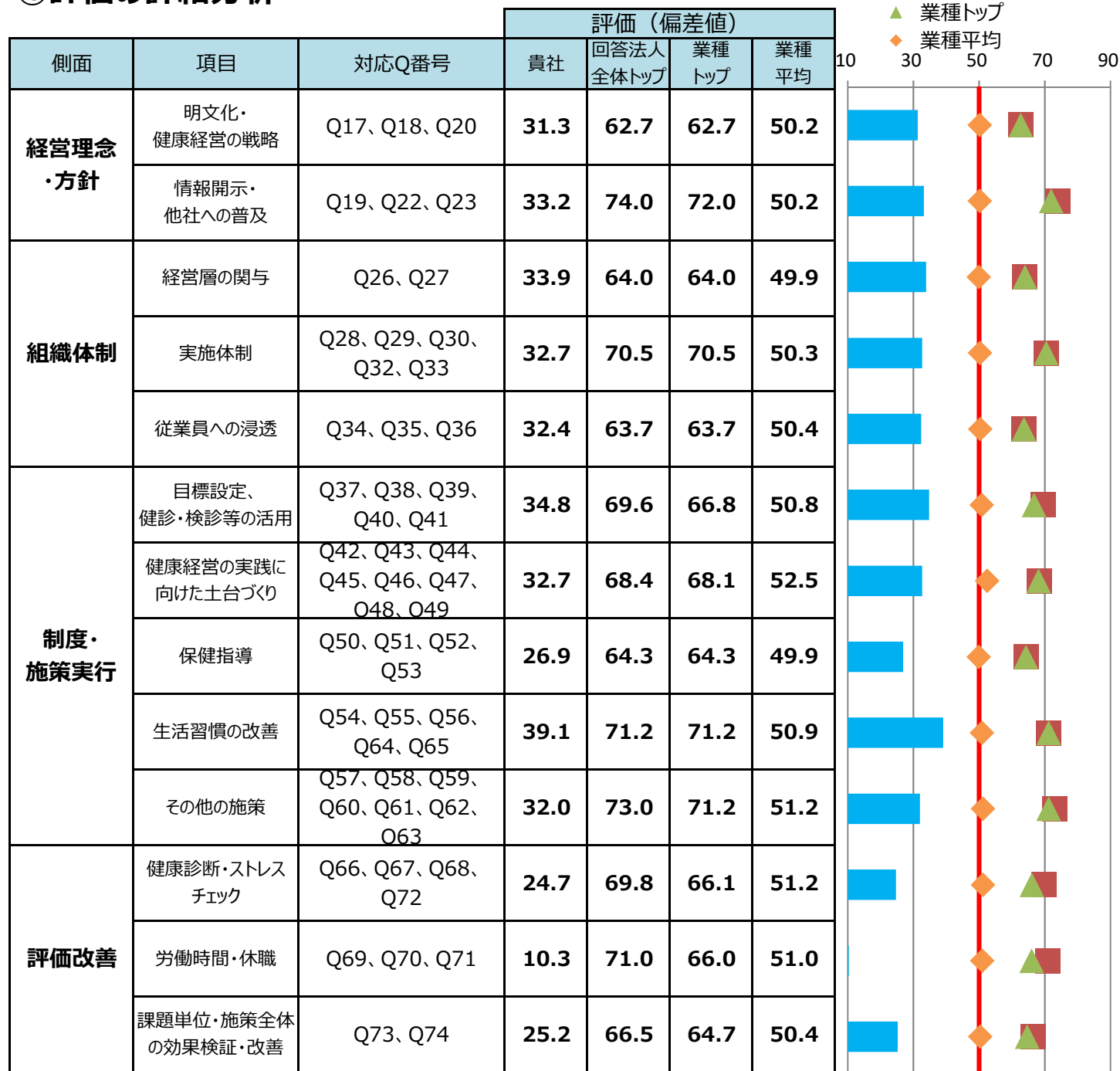
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3451~3500位
総合評価	-	-	-	-	27.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員総会(会社方針の共有や成果を挙げた社員の表彰)を半期に1度実施し、社員の交流の場を				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	28.5	51.1	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	25.3	50.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.6	51.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	52.0	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	51.0	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	23.7	51.6	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	25.6	52.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	52.7	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	49.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.6	51.3	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	－
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	－
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	－
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	－
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。