

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：佐久間特殊鋼株式会社

英文名：SAKUMA SPECIAL STEEL CO.,LTD.

■加入保険者：愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

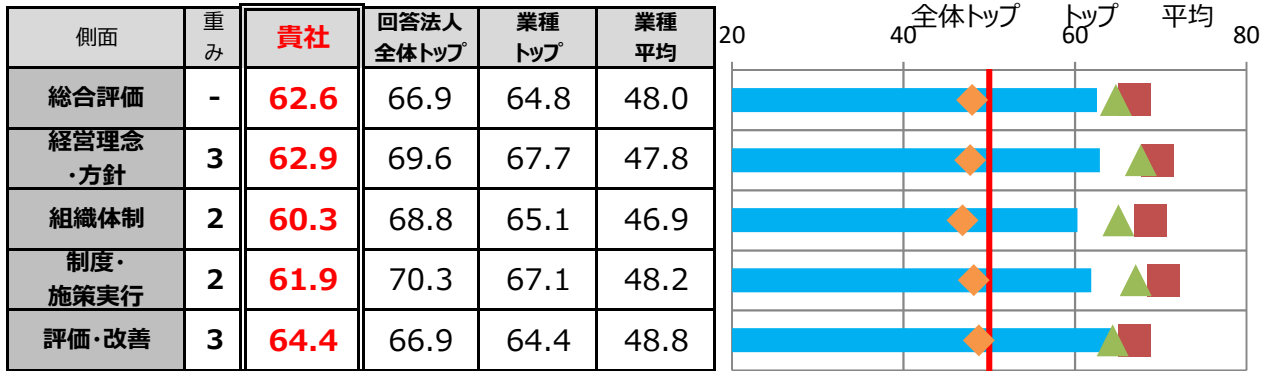
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↑2.6 (前回偏差値 60.0)

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

②評価の内訳



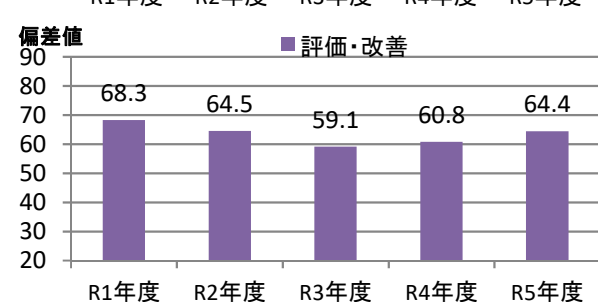
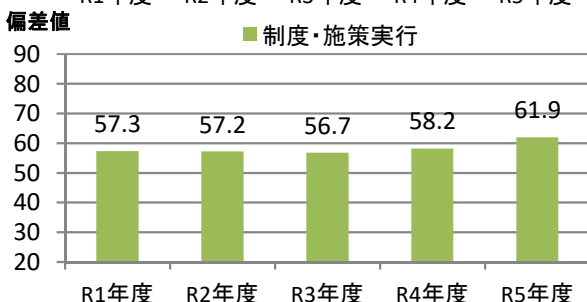
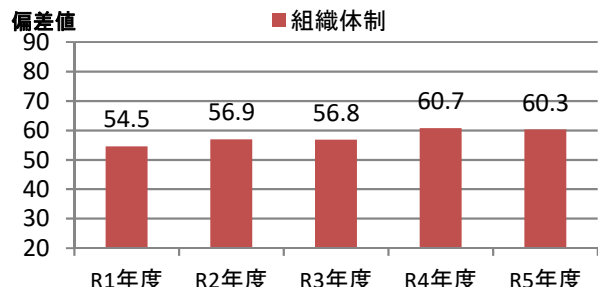
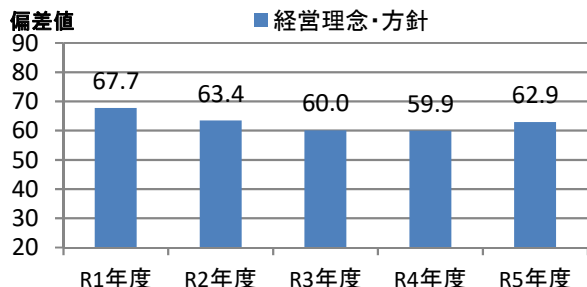
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

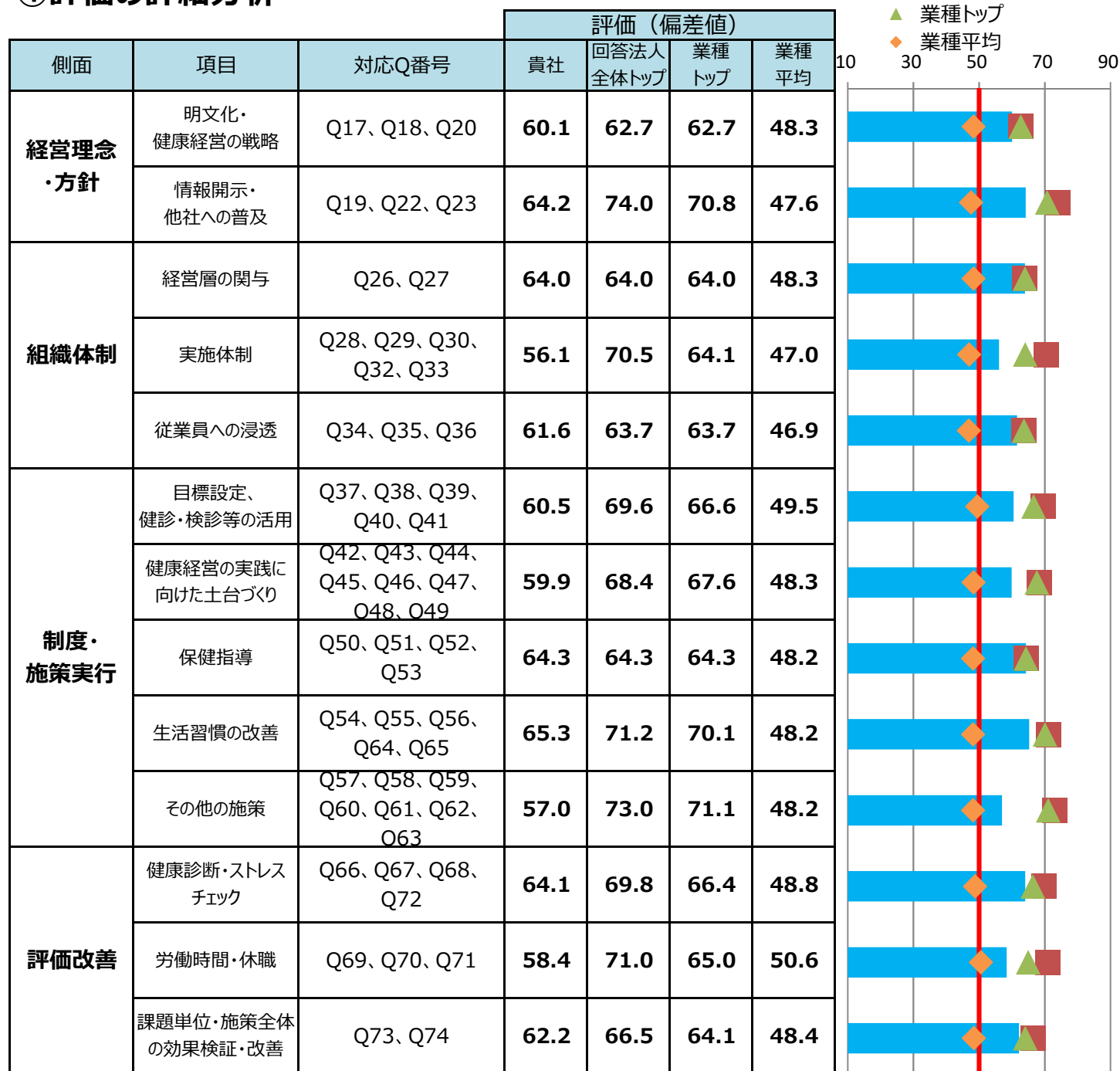
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	251~300位	601~650位	501~550位	251~300位
総合評価	63.2	61.2(↓2.0)	58.4(↓2.8)	60.0(↑1.6)	62.6(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2018年には当社は一人当たり年間総労働時間2064時間で、月次法定外労働者がのべ117人に達しておりワークライフバランスに問題があった。また長い労働時間、短い睡眠等で生活習慣病の心配があった。労働人口がどんどん減少していく中で当社が持続的に発展するためには、社員が心身共に健康であり、世界的な競争力を保持しつつ、ゆとりのある時間を持てるような、労働生産性の向上実現が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	年間総労働時間/人 最終目標値1860H(2025年)、今年度目標1884H、現在値2020H 労働生産性・競争力指標 時間当たり売上高/人 最終目標値166千円、今年度目標163千円、現在値179千円 社員が時間的なゆとりを感じ、家族と過ごし、趣味を楽しみ、自己啓発に努められるようにすることで、ワークエンゲージメントの向上、よりよい仕事のアウトプットにつながり労働生産性が向上することが期待できる
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化で新入社員の採用が難しくなるなか、会社の持続的発展のためには社員に健康で末永く働いてもらうことが不可欠である。定年退職後の雇用継続辞退は健康上の理由が多く、一次予防が重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	メタボリックシンドローム該当者比率を2025年までに2019年(17.2%) 比10%縮減を目指し、健康で末永く働いてもらえることを目指す。 メタボリックシンドロームを改善すれば、日本人の死因上位である脳心疾患やフレイルへ進行することを予防することができ、健康で末永く会社の戦力となってもらえることができる 職務スキルが蓄積された高年齢の社員の活躍は会社の労働生産性に寄与するものである。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sakuma-ss.co.jp/health-and-productivity/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	海外拠点のオンラインLiveツアーを初開催し国内だけでなく海外も含め全社員の一体感醸成に繋げている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎年野菜摂取促進週間をもち、体内のカロチノイド濃度を測定するイベントで食生活改善の啓蒙を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	定期健康診断時にロコモチェックに焦点を当てた体力測定を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	69.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2018年には当社は一人当たり年間総労働時間2064時間で、月あたりの法定外労働者がのべ117人に達しておりワークライフバランスに問題があった。また長い労働時間、短い睡眠等で生活習慣病の心配もあった。社員が、十分な時間的ゆとりを持ち、心身とも健康な状態で「生きがい」をもって働くことが、質の高いアウトプットを生み出し、当社が持続的に発展できる道であり、労働生産性の向上実現が大きな課題であると考えた。
	施策実施結果	所定休日を増やし所定労働時間の削減を実施。時間単位有休制度を採り入れ、有給休暇が取りやすい環境整備を実施。DX促進による効率化で一人当たりの年間総労働時間の削減に寄与した。
効果検証結果	結果社内アンケートによる仕事に対する満足度が高まり、離職率が半減したほか以下の定量的な効果があった 一人当たり年間総労働時間 2018年 2064時間→2022年 2020時間 月次法定外労働者数 2018年 117人→2023年 7人 有休取得率 2018年 61.9% → 2022年 85.2% 子の出生率（ワークライフバランス） 2018年 3人(3%) → 2022年 10人(6%)	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社では社員の健康の追求指標を1次予防の達成とし、メタボリックシンドローム基準該当者を削減することで、健康で末永く働いてもらえるようになり 社員のワークエンゲージメントの向上と公私の幸福につながると考えメタボリックシンドローム該当者比率を2019年(17.2%) 比10%縮減を目指してきた 毎年切り口を変えたアプローチで生活習慣病予備軍の削減に取り組んでいる
	施策実施結果	2022年は睡眠が生活習慣病、労働生産性にも強く関わっていることを受け、集中的に睡眠改善対策を実施。毎月、情報提供を実施。アプリも導入し、友達登録を推奨することで全社で楽しく睡眠改善活動に取り組んだ
効果検証結果	施策前後のアンケートにより 睡眠の質の改善率7%、プレゼンティーイズム改善率5%(就業中の眠気については7%改善) メタボリックシンドローム減 昨年度2%減	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エクシング

英文名：

■加入保険者：プラザ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

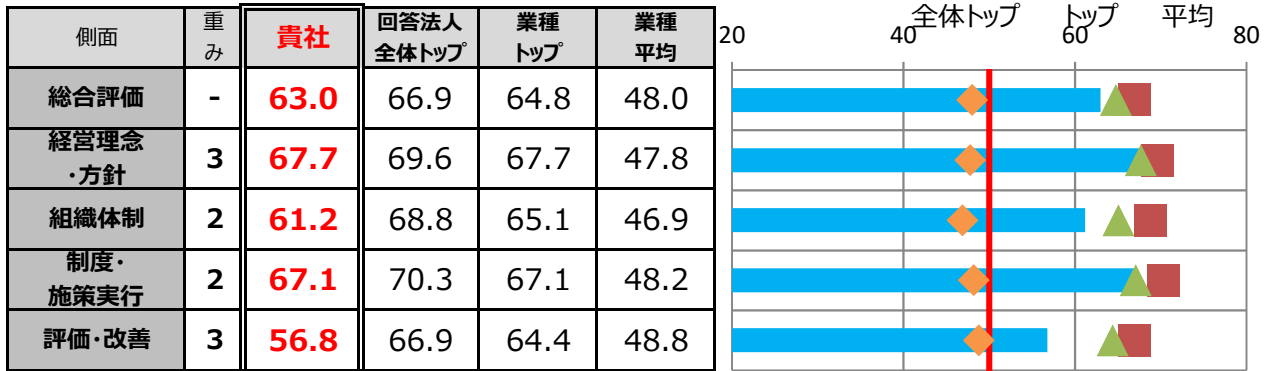
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↑2.6 (前回偏差値 60.4)

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

②評価の内訳



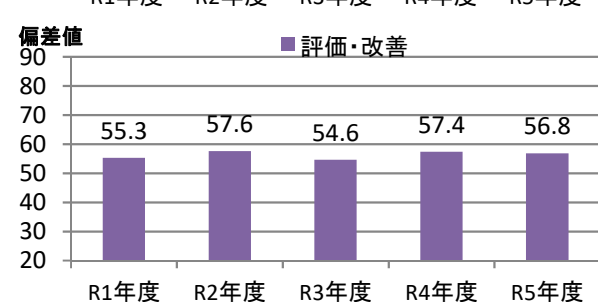
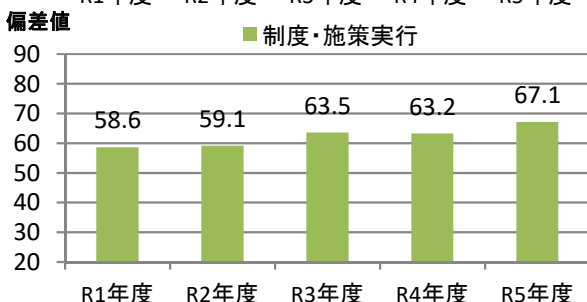
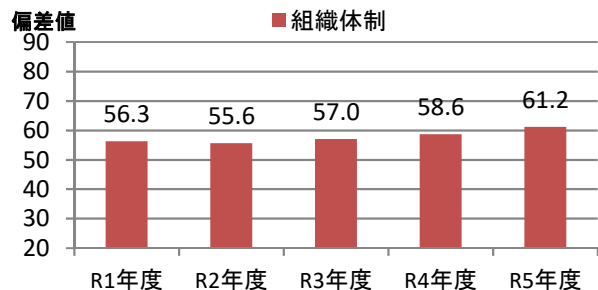
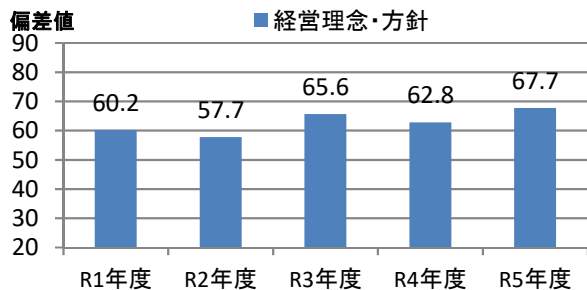
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

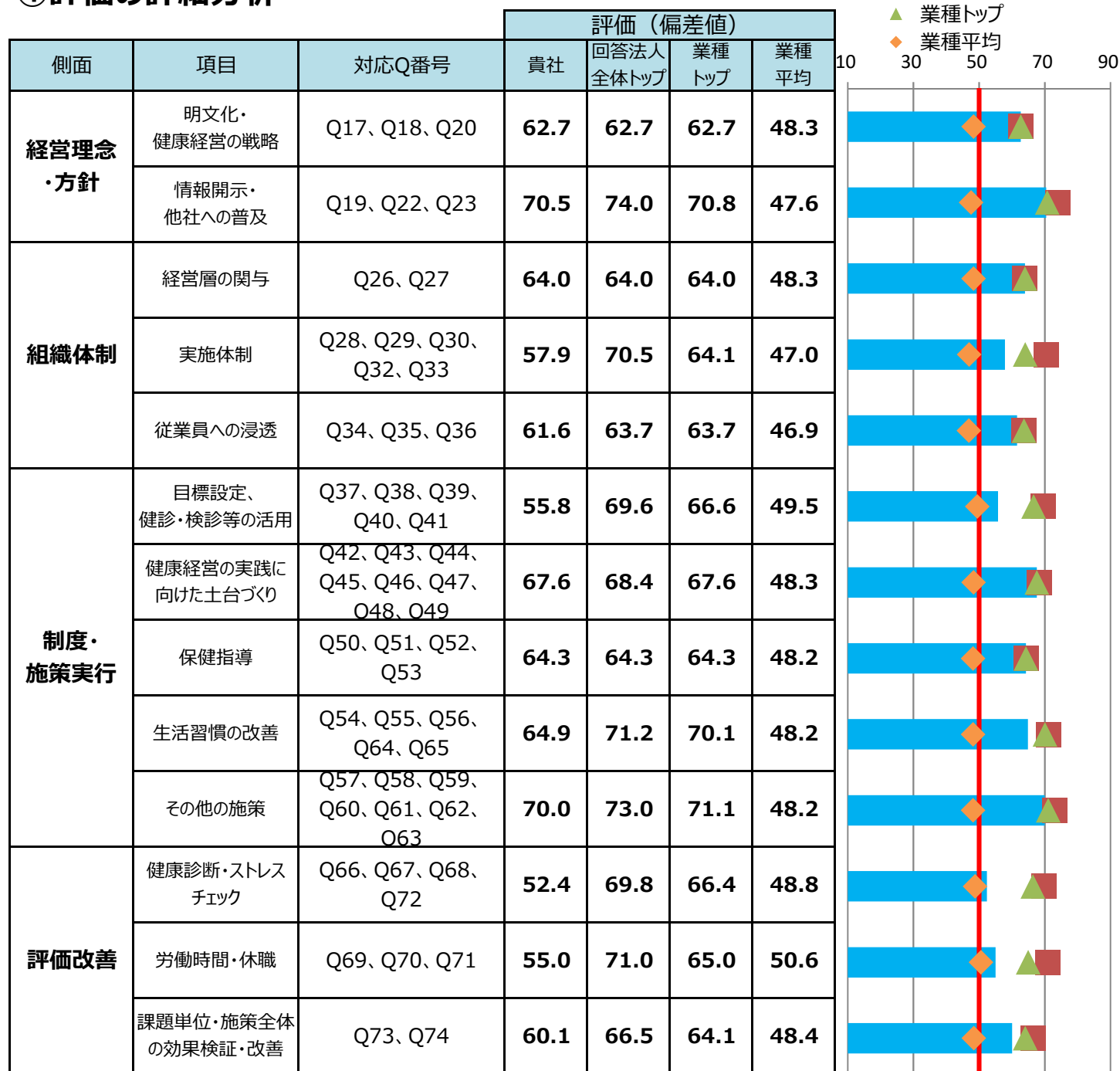
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	651~700位	351~400位	501~550位	201~250位
総合評価	57.6	57.5(↓0.1)	60.2(↑2.7)	60.4(↑0.2)	63.0(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍において休業や在宅勤務の推奨が余儀なく続き、健診結果の有所見が多くなったり、治療中断による疾病休職が目立つようになった。健康診断の受診は必須で特にがん検診の二次検査受診や健診後の事後フォローを産業医と連携し徹底するなどの健康管理が事業活動の推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが能力を発揮できパフォーマンスが向上することを期待している。具体的には健康管理のほか、ポピュレーションアプローチやハイリスクアプローチなどのフィジカル面とメンタルヘルス対策の両面からアプローチし、アブセンティーズムの低減(1か月以上の休職者発生率0.5%以下)血糖コントロール不良者の発生率低減を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の健康状態が悪化すると企業の生産性が低下し、人材の定着率・有能な人材の確保に影響をおよぼす可能性がある。深夜業に従事する営業職が全従業員の約6割を占める状況で、食生活をはじめとした日常生活が不規則になり心身への不調につながる傾向にある。従業員の心身の不調を放置することは、労働生産性の低下や人件費の上昇、退職・休職にともなう現場の負担増加など、さまざまなリスクの要因となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	毎月の経営会議の中で、「血圧、血糖値による就業制限者の発生状況及び推移」、「身体・精神の休職者の発生状況及び推移」を報告する事により、従業員の最新の健康状態を経営陣に共有する事により、小さな変化を早めに察知し、会社として人材定着に向けた健康経営の施策を進める事ができる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://xing.co.jp/company/sustainability

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	他部署・経営トップとのコミュニケーションを深め「誇りを持てる会社」にする為の部門の括りを超えた対話会				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	新入社員の大抵が朝食を食べない状況にある中で、まずはスープなどの飲み物から始める企画を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数アップのためにチームでのウォーキング活動の実施や階段を利用する事を推奨し運動の意識を高めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.9	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	一昨年、昨年に引き続き好評だったがん対策企業アクションとのコラボでオンラインセミナーを開催。健康的に生きるとは？自分の健康と他人の健康「生活習慣改善」に関して考えてみる！！という事を題材にエクシング従業員によるロールプレイも実施。「生活習慣改善」に関して一緒に考える機会をつくった。部門別の受診率を見える化するとともに、従業員の状況を把握してもらうために毎月の経営会議にて高リスク者の状況を報告。
	施策実施結果	精密検査の受診率を毎月社内のイントラにアップ。企業アクションのセミナーは全従業員に案内し参加率20%。ホワイト500認定企業として健康経営アンバサダーの役割を担う立場として取引先にセミナー開催を案内。
効果検証結果	セミナー後のアンケート調査では理解度あり=99%、重要性がわかり二次検査受診します=100%の回答となった。二次健診受診率を経年比較すると、2020年：43%、2021年度：66.7%、2022年度：72.5%と大きく向上した。がんレセプトの医療費データの比較では、約550万円の減少が見られ、早期発見早期治療につながるのと精密検査の受診勧奨の重要性を再確認できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は高く（男性45.5%）その中にはメタボ到底保健指導対象者の割合や、がん罹患者も見られる。さらにコロナ禍以降在宅勤務が導入され喫煙に関しての自由度が増し思うように喫煙者を減らず、疾病発症のリスクや生産性の低下が懸念される。
	施策実施結果	喫煙者と非喫煙者（サポーター）がペアとなり禁煙成功を目指すプログラムを実施。成功時には両者にインセンティブを支給。家族もサポーターの対象とし、喫煙者の家族には社長よりプログラム参加の手紙を届ける。
効果検証結果	プログラム実施により禁煙達成者は25名中21名（84%）であった。喫煙率もまだまだ高い状況ではあるが、41.8%から39.8%に減少した。喫煙者の約3割がメタボリスク有見者でもあるので、継続的なプログラムが必要である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊島株式会社

英文名：TOYOSHIMA & CO.,LTD.

■加入保険者：豊島健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

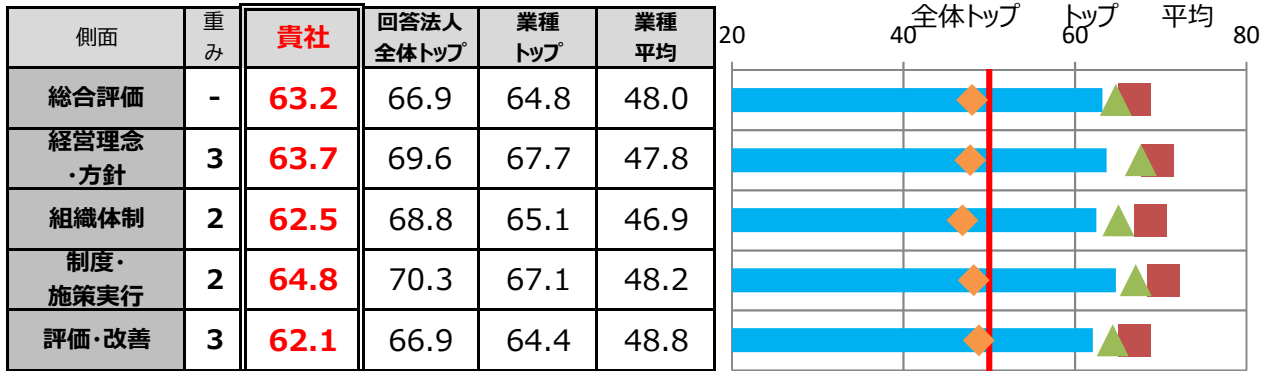
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↓0.3 (前回偏差値 63.5)

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

②評価の内訳



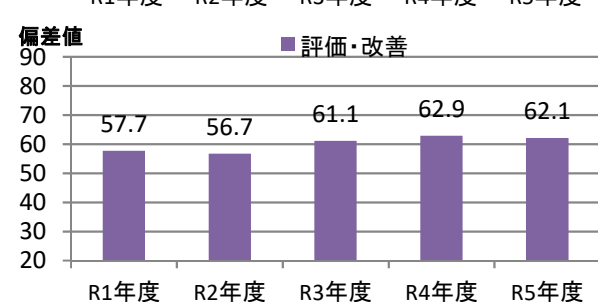
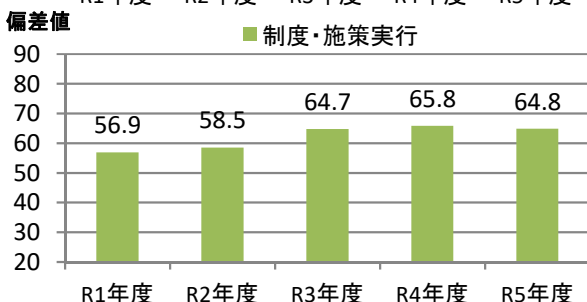
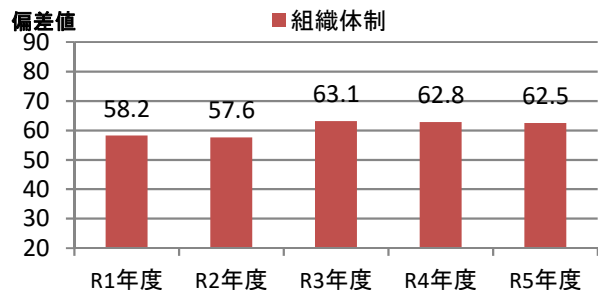
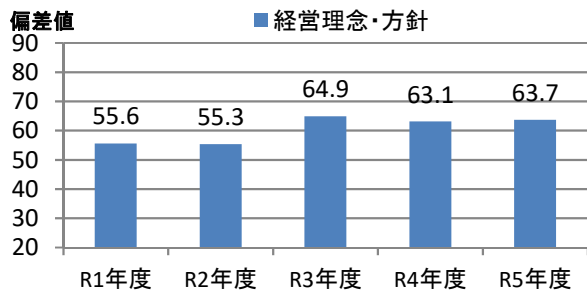
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

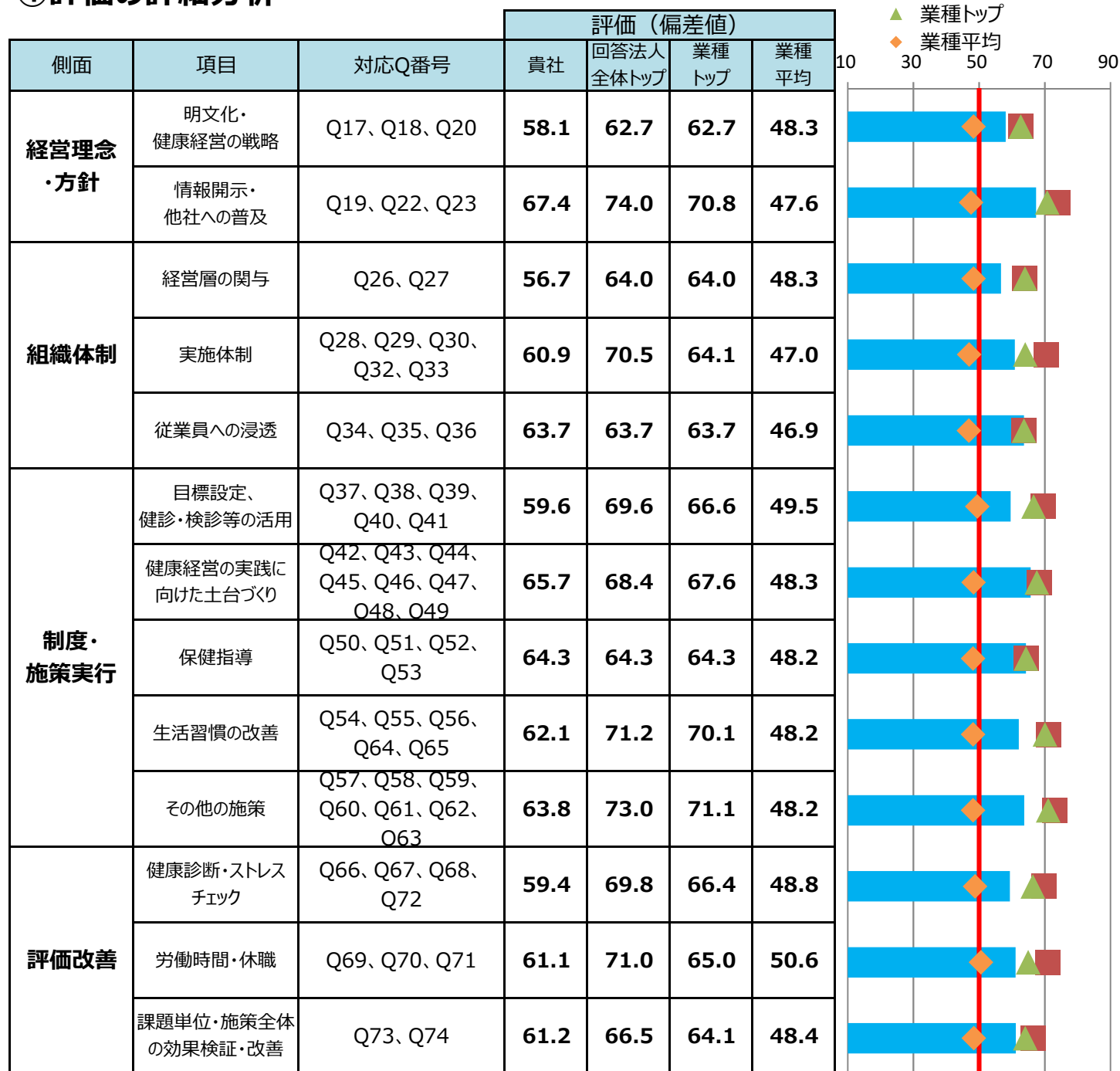
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	701~750位	51~100位	101~150位	151~200位
総合評価	57.0	56.8(↓0.2)	63.4(↑6.6)	63.5(↑0.1)	63.2(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>健康経営の目的である「従業員が心身ともに健康で働きやすく、働きがいがあると感じる職場づくり」に向けて、保健指導を実施することで定期健康診断の結果改善に一定の成果がみられている。一方コロナ禍の影響もあってか、定期健康診断の結果で脂質と肝機能における保健指導対象者が増加傾向にある。将来的に生活習慣病を発生させないための健康的な生活習慣の定着が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の各種取り組みを通して、将来的に生活習慣病を発生させないための健康的な生活習慣の定着が図られ、心身ともに健康で、いきいきと働く社員を増やすことを期待している。具体的には、プレゼンティーイズムとアブセンティーイズムの数値指標の改善を目指している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>【若年層のメンタル不調の軽減】 30代以下の従業員が多い点が特徴であることを踏まえて、従業員が心身ともに働きやすく、働きがいがある職場づくりのために、若年層の定着率向上と若年層のメンタル不調の軽減を課題とする。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>心身ともに健康で長期的に活躍する人材を多くすること。 多様な人材が働きやすい環境を作ることにより生産性を高めること。 魅力的な職場環境に共感する優秀な人材が集まること。 若年層のワークエンゲージメント向上に伴い、長期的にいきいきと働くこと。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyoshima.co.jp/sustainability/healthmanagement/#sec02

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyoshima.co.jp/sustainability/healthmanagement/#sec02				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyoshima.co.jp/sustainability/healthmanagement/#sec02				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyoshima.co.jp/sustainability/healthmanagement/#sec02				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	3	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	同好会・サークルを数多く設置することで多くの社員が参加し、会社より金銭の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	Pepup導入に伴い、アプリ内で定期的に食生活等に向けた案内や健康記事の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	部署対抗でウォーキングラリーを実施し、歩数に応じてアプリ内でのポイント付与および従業員表彰を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	75.0	%
管理職限定	○	全管理職の	50.0	%
限定しない	○	全従業員の	72.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	年々喫煙率は2019年29.2%から2022年26.6%と低下しているが、依然として男性の喫煙率が高い状態である。喫煙者の健康の危惧だけでなく、非喫煙者の受動喫煙・また喫煙のための離席時間による生産性の低下も考えられ、喫煙率を低下させることが課題である。喫煙者・非喫煙者ともに、喫煙について問題意識を持って取り組めることが、喫煙率の低下につながるのではないかと考える。
	効果検証結果	禁煙希望者が禁煙にチャレンジするだけでなく、喫煙非喫煙問わず全社員が応援者として参加できる禁煙コンペを実施。禁煙希望者5人全員（うち男性4人）が禁煙に成功した。社員の18.4%が応援者として参加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	昨年のストレスチェックによって判定される高ストレス者割合は6.2%であった。弊社の労務構成は従業員の半数以上を30代以下が占めており、若年層のメンタルヘルスクアを重点的に実施していく必要があると考えている。メンタル関連疾患の発生を未然に予防・早期発見・即対応ができる体制が弱いことが課題であり、改善が必要であると捉えている。
	効果検証結果	日々の状況を常に確認することができるようになり、入社後に躓いてしまったり、悩んでいる社員がいないかを確認することができるようになった。回答率、投稿文章の内容からエンゲージメント指数を分析するレポートを作成し、そちらの結果を元に心配な社員への定期的な声かけ、ヒアリングなどを行い、コミュニケーションをとる場を設けることができた。その結果入社半年後の離職率は0%となり、人材定着に繋がっていると考える。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リコージャパン株式会社

英文名：

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

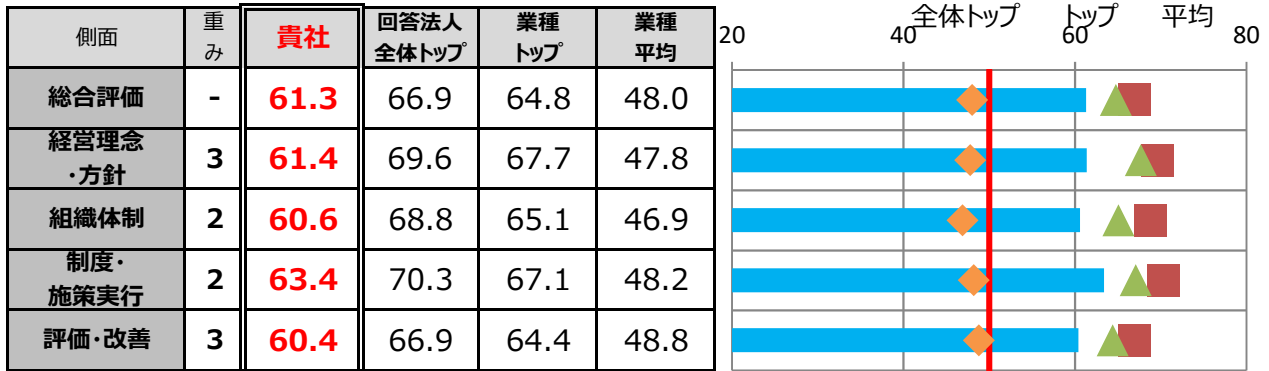
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↓1.1 (前回偏差値 62.4)

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

②評価の内訳



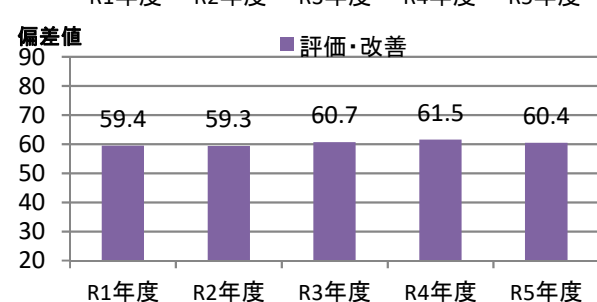
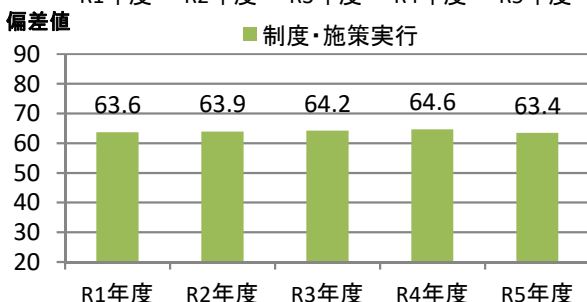
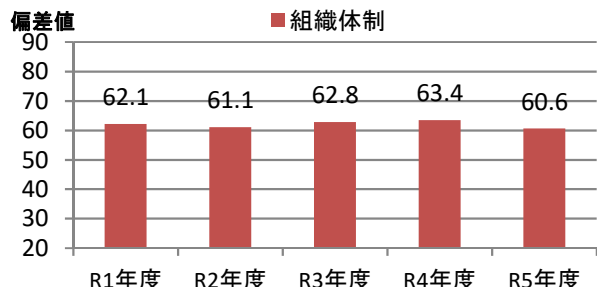
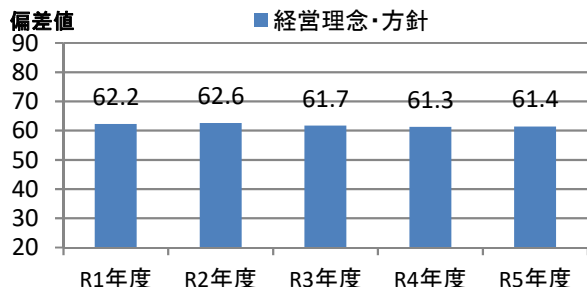
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

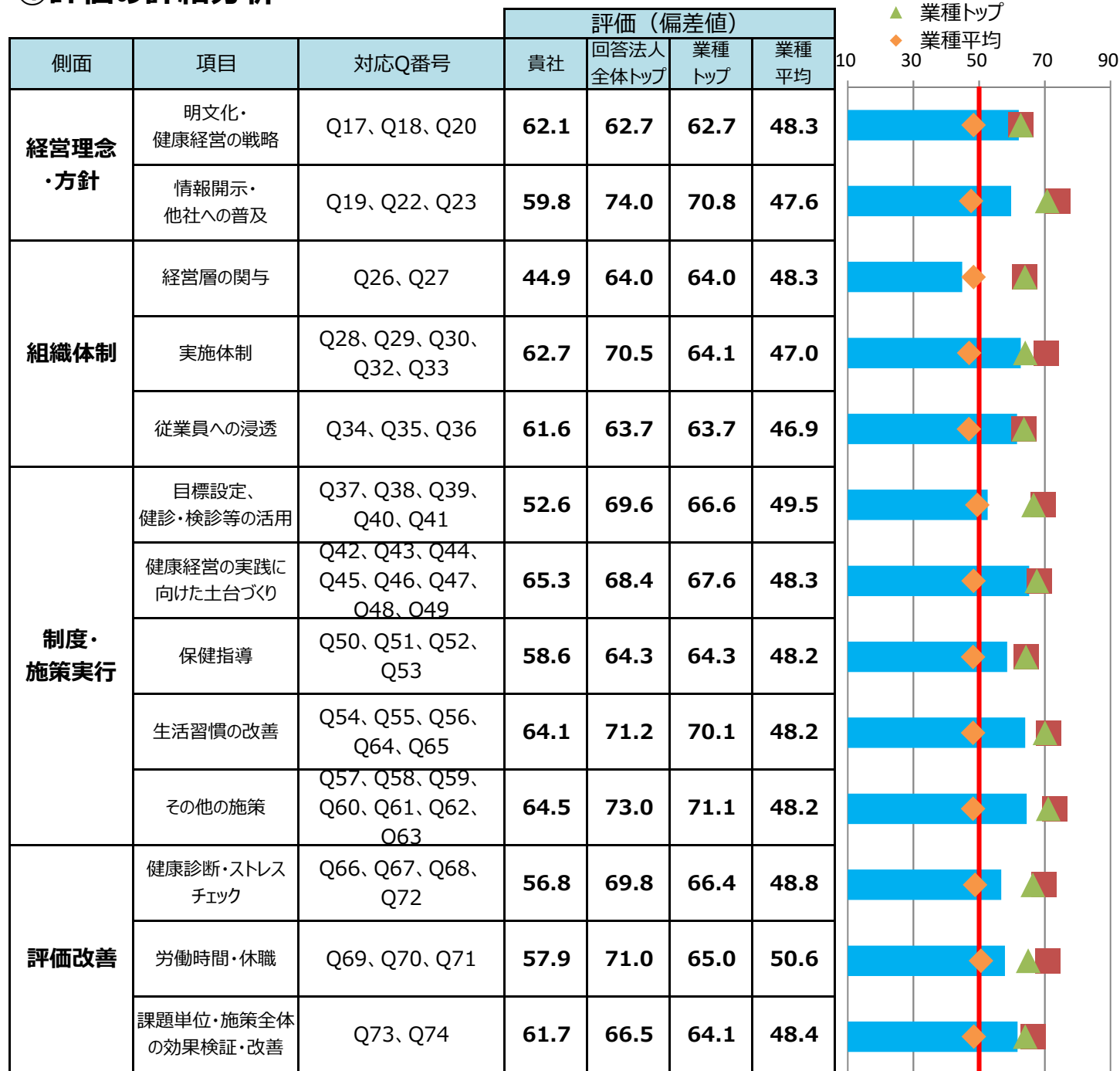
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201～250位	201～250位	151～200位	201～250位	451～500位
総合評価	61.6	61.6(↑0.0)	62.1(↑0.5)	62.4(↑0.3)	61.3(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢上昇に伴い、生活習慣病の重症化やがん罹患によるアブゼンティーズム、プレゼンティーズムが企業活動の阻害要因となっていることを経営トップ自らが課題として捉えている。また、従業員が会社人生を終えた後も生涯健康であり続けるための環境を整えることも重要と考えており、従業員の健康寿命に直結する、脳・心血管系疾患、がんの発症の予防と早期対応に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	動脈硬化リスクの高い従業員への重症化予防とがんの早期発見により、健康寿命の延長とアブゼンティーズムの改善になることを期待する。 重症化予防では、治療を要する従業員が未受診の場合、社長名で受診を促す文書を本人と上司宛に発行し、受診しやすい環境調整を行い管理不良者率低減を目指す。また、がん検診精密検査対象者への受診フォローアップを行い、特に大腸がん検診精密検査の受診率では80%維持を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 リモートワークの出来る環境が整備されたことで、多様な働き方が可能になった反面、メンタル不調者のラインケアを担うマネージャーへの業務負担が大きく、経営への影響が懸念されていることを課題として捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	マネージャーへの支援を強化し負担軽減するとともに、メンタル不調者のプレゼンティーズム、アブゼンティーズムの改善を期待している。 マネージャー向けのラインケア研修、職場改善活動の支援（グループワーク研修の開催）により、高ストレス者率の低減を目指す。また産業保健スタッフと人事とで休復職者の情報共有のための月例会議を実施し、メンタル不調者の早期復職や再発防止を支援し、長期欠勤者率の低減を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	62	回	6	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康インセンティブ施策として、「ウォーキングチャレンジ」と「運動チャレンジ」を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	グループ会社共通インセンティブイベント生活習慣改善チャレンジ「まいへるすあっぷ」の参加人数。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣の定着を目指したウォーキングや運動チャレンジによる個人健康インセンティブ制度。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	28.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は、動脈硬化やがんを引き起こし生産性低下を招くため、喫煙者を減らすことを重要課題と捉えている。 対策として、2015年から敷地内・就業時間内禁煙を実施し、2019年から禁煙外来の補助を導入していたが、バレクニリンの出荷停止に伴い、代替の方法として2022年9月からニコチンガムの無料配布を開始した。
	施策実施結果	定期的(毎月22日)に禁煙に関する情報共有を行う際に、「禁煙ガム補助」のお知らせを同時に周知した結果、告知直後の問い合わせが10件以上に増えた。最終的に一年間で243名の申込につながった。
効果検証結果	禁煙チャレンジ開始3か月後にアンケートを実施した結果、参加者の30%が完全に禁煙できた、48%は完全禁煙はできなかったが本数は減らせたと回答した。 喫煙率は25.9%と前年比0.4ポイント減となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	毎年実施のストレスチェックにて、高ストレス者率が年々増加傾向となっている。リモートワーク環境の整備により休復職対応が多様化・複雑化しており、休復職者対応におけるマネージャーの負担増加が課題と捉え、ラインケアを支援する体制が必要と考えた。
	施策実施結果	ラインケアと職場改善活動に関するグループワーク研修会の開催。また、月例会議にて産業医と人事とで休職者の早期復帰、再発防止について検討し、現場にフィードバックした結果、管理職の支援につながっている。
効果検証結果	研修会では、マネージャー間で組織活性化や職場環境改善の良好事例を共有しあい、各職場に持ち帰りアクションプランを策定。職場で改善活動を実践した結果を、翌年の集団分析結果で効果検証し、さらなる改善活動につなげている。 研修を実施したある支社では、年度比較において高ストレス者率が1.5%減、ワークエンゲージメントは0.07P増、職場の一体感は0.1P増の改善をしている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：渡辺パイプ株式会社

英文名：WATANABE PIPE CO.,LTD

■加入保険者：渡辺パイプ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

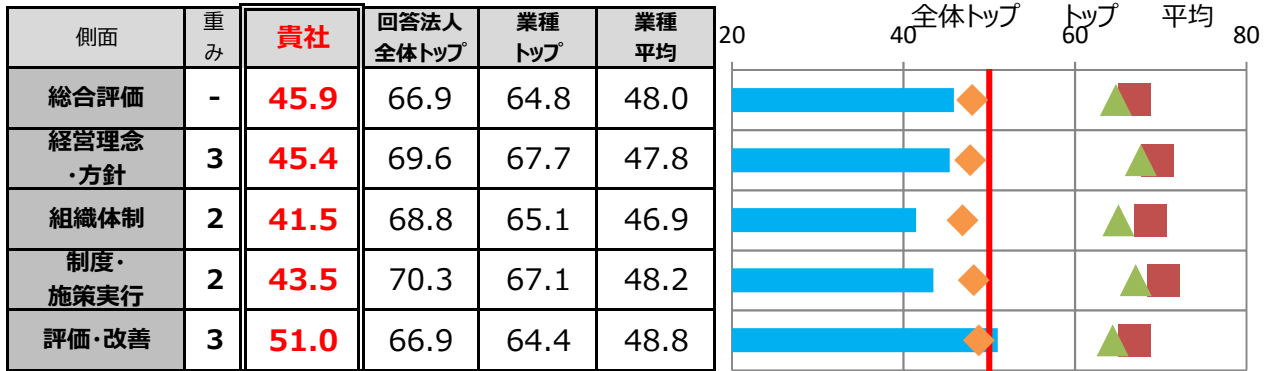
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.9** ↑2.8 (前回偏差値 43.1)

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

②評価の内訳



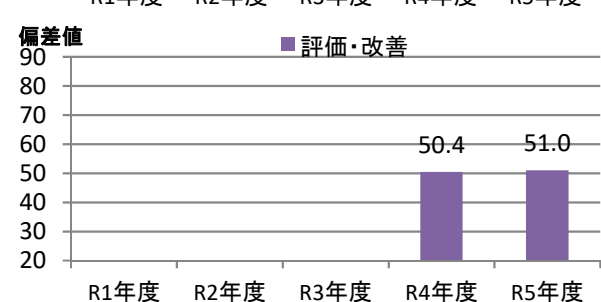
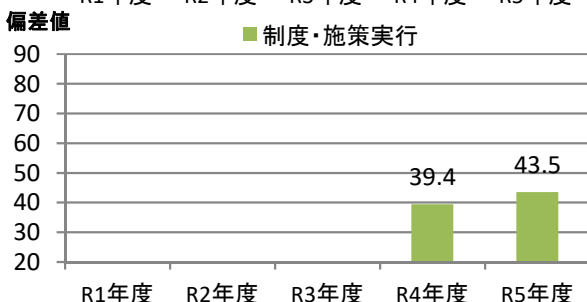
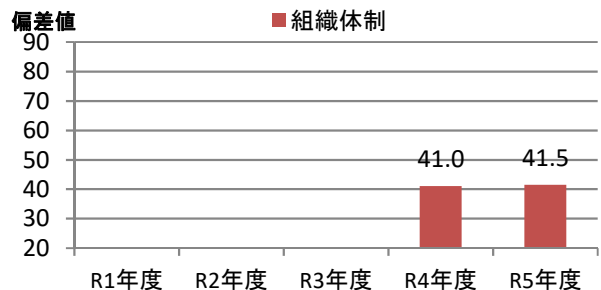
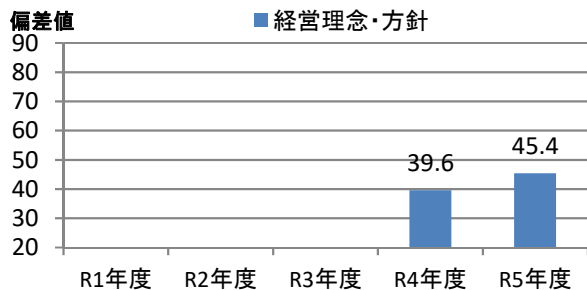
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

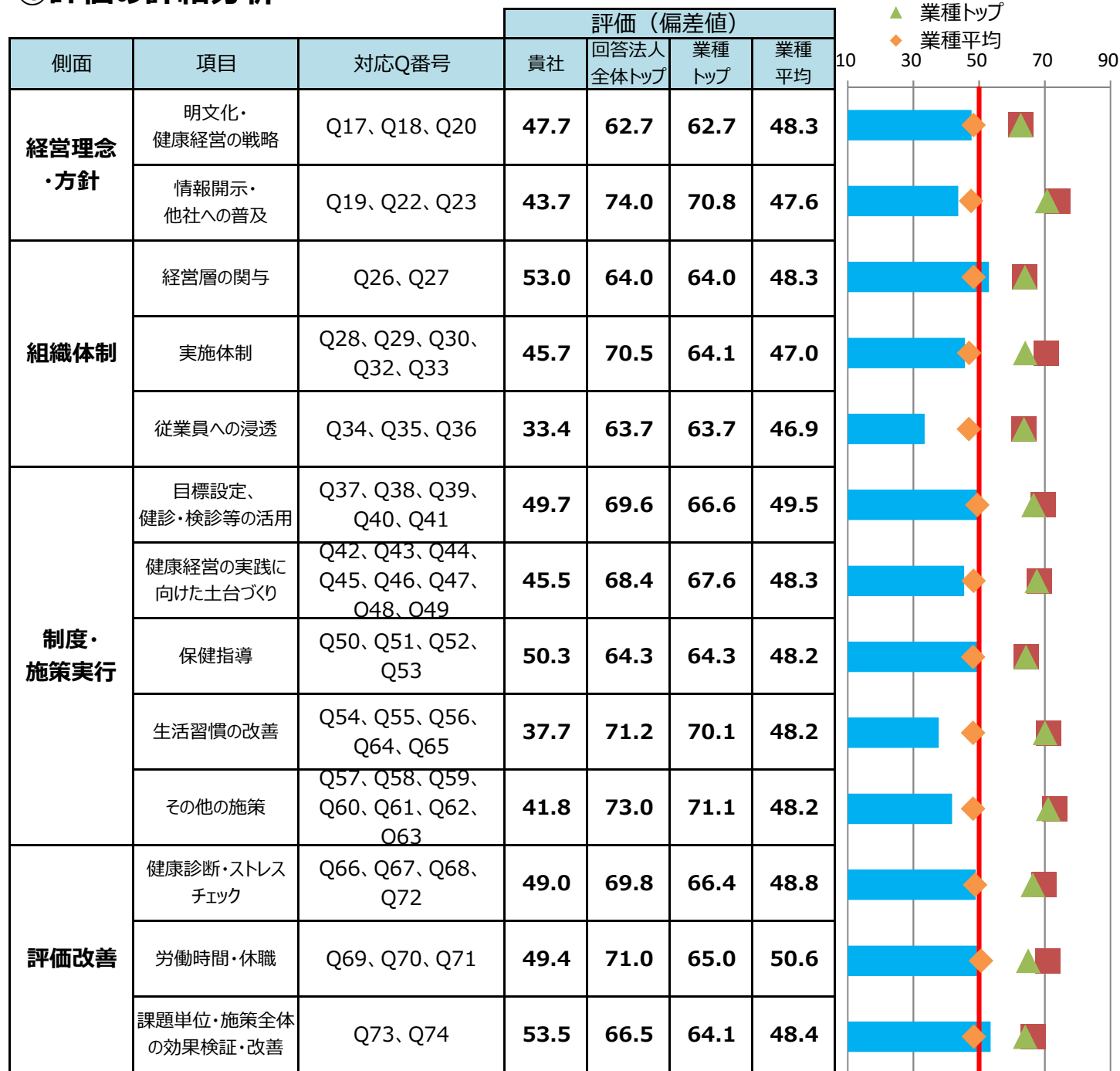
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2451~2500位	2351~2400位
総合評価	-	-	-	43.1(-)	45.9(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様な働き方や業務効率改善が求められる時代において、フィジカル面、メンタル面共に社員が健康な状態であり続けてもらうことが、成長戦略を推進する上で不可欠な要素となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断やストレスチェックの結果を指標として社員が健康な状態を維持、継続できるよう会社としてサポートし、高いパフォーマンスを発揮してくれることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若者の人口減少の中、新卒採用が厳しい状況で今後活躍してもらいたい若手社員がメンタル的不調で休職し、そのまま退職となるケースも増えつつあり、健康で長く働いてもらうことが、今後の成長戦略中で重要な課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	業務面だけではなく、生活面や健康面での指導や施策により社員が健康となり長く働いてもらえる。また、健康経営の実施を行うことで企業の姿勢が社員の満足度向上と働き甲斐の向上を期待し、新卒3年離職率が27%前後から離職率20%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	当選者または当選チームに対し希望の商品の購入費用を補助する社内景品大会の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	KENPOSアプリによる食生活に関する情報提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康保険組合が主催するウォーキングイベントを春と秋に実施している。（インセンティブ付き）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	97.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の実施率は同業態平均と比べて高い割合を保持しているが、対象者数はここ数年増加傾向にあり、健康リスクの高い社員が増加しつつある。
	施策実施結果	特定保健指導の対象者数減少を目的に、特定保健指導の外部委託を内製化し指導内容のテコ入れを図った。また運動不足対策や肥満対策として、ウォーキングイベントやダイエットチャレンジキャンペーンを実施した。
効果検証結果	今年度の特定保健指導の対象者数は、昨年度と比べ4%増加したものの、2年前との比較では8.6%減、3年前との比較では5.2%減と改善傾向がみられ、各種対策の効果が現われつつある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	PC業務による業務実態（時間外労働の把握）は以前から行っていたが、PC切断後の業務発生の事態を把握すべく、建屋（オフィス）の最終退出を把握し、全体の労働時間短縮を図る。
	施策実施結果	組織別に毎日の退館時間の記録から21時以降の退社回数を抽出し、社長以下管掌役員への報告を行い、上位組織に関しては、責任者へ実態の報告と今後の対策案を報告してもらっている。
効果検証結果	23年9月時点での21時以降の退社回数実績が、全年同月の43.4%に減少し全体的に時間外業務の減少し効果が出ている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鈴与商事株式会社

英文名：Suzuyo Shoji Co.,Ltd.

■加入保険者：鈴与健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

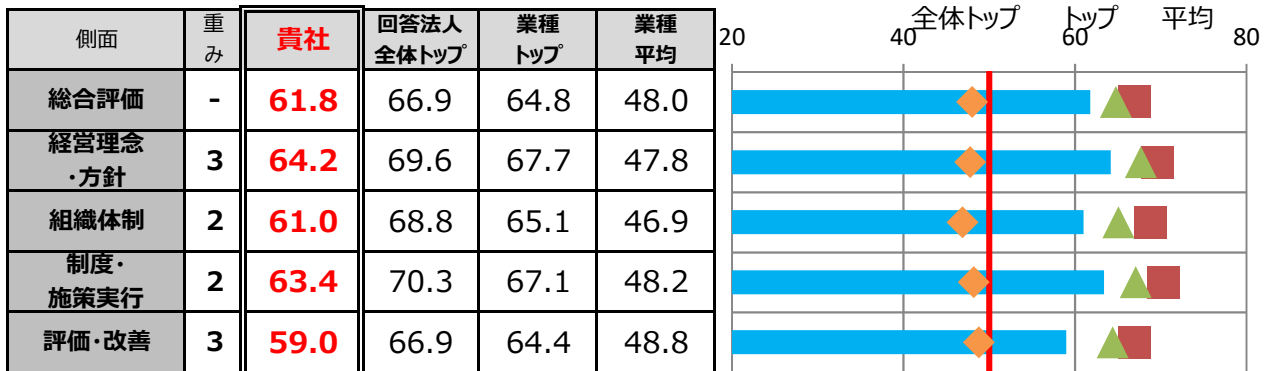
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↓0.4 (前回偏差値 62.2)

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

②評価の内訳



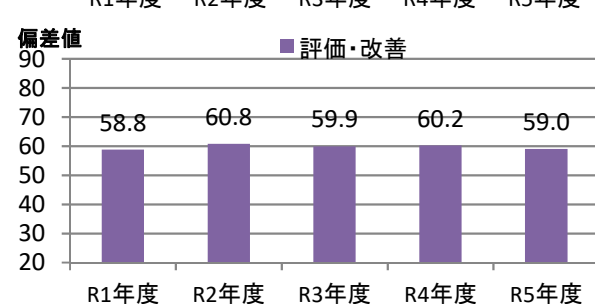
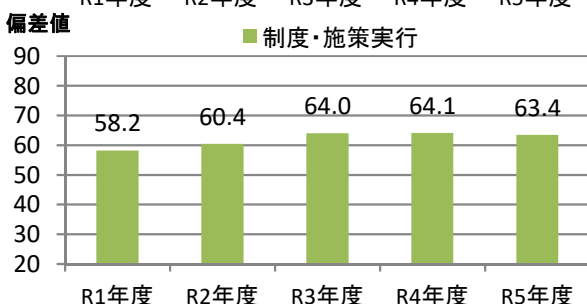
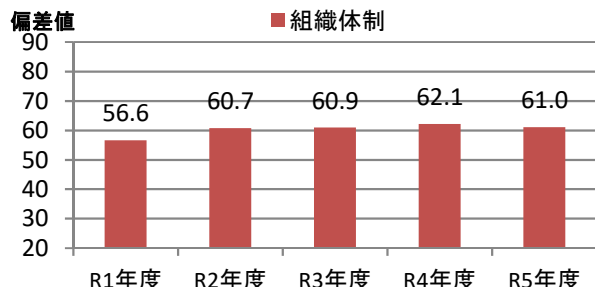
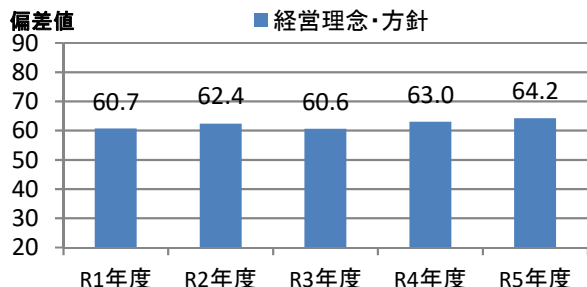
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

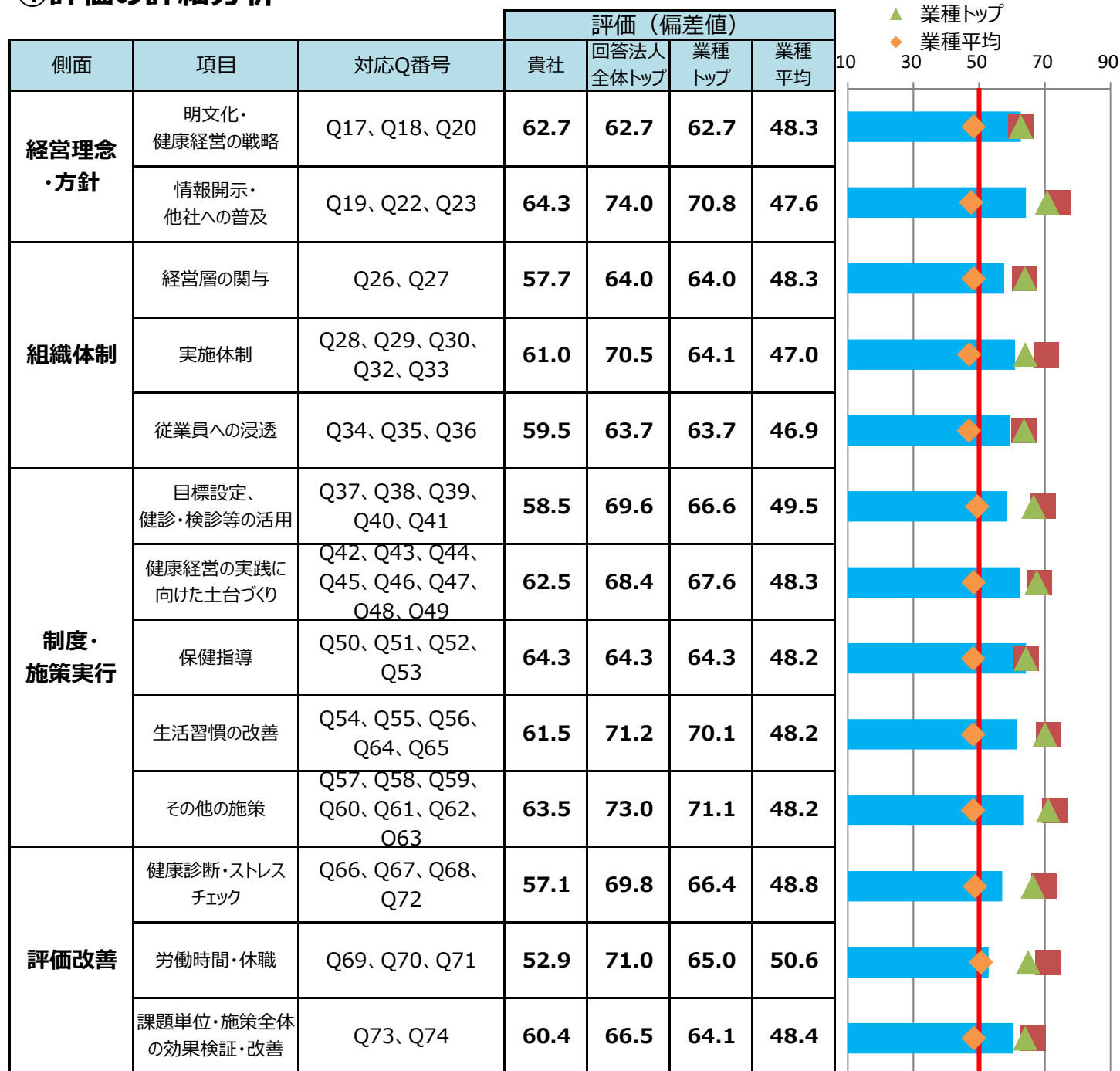
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	251~300位	251~300位	251~300位	401~450位
総合評価	58.8	61.2(↑2.4)	61.1(↓0.1)	62.2(↑1.1)	61.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は「従業員の心身の健康」が当社および社会にとって重要な財産であると捉えている。そのために当社・健康保険組合・産業医が一体となって健康づくりを推進し、重点項目として1. 身体の健康 2. 心の健康 3. データ収集・分析を掲げている。</p> <p>身体の健康については生活習慣病の罹患防止の観点から有所見者割合を、心の健康についてはメンタル不調防止の観点からストレス反応改善とし、生産性低減の防止を課題としている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>具体的な指標として</p> <p>1. 血糖値の有所見者割合 — 有所見者割合を全国平均値(2021年度：12.5%)まで改善させる</p> <p>2. ストレス反応 — ストレスチェックの悪評価項目を減らし、良評価項目を増やす。以上の改善を目指し、心身の不健康・疾病による生産性低下の防止を期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社長座談会の実施。社長が全拠点を巡回し、経営層と現場レベルのコミュニケーションを促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全社員に健康アプリを通じて食生活改善に向けた情報提供や、やることリスト等によるサポートを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキング以外の運動も歩数換算により参加できるウォーキング & スポーツチャレンジを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	63.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	「血糖値の有所見者割合」 2021年度有所見者割合が27.0%と全国平均(11.8%)を大きく上回っていたことから、経営上の課題として糖尿病による仕事への影響（生産性の低下）が課題となる。 上記課題の有所見者割合を2030年度までに全国平均値以下（2021年時点で12.5%）まで改善させる。
	施策実施 結果	健康保険組合等と協議を重ね意見を参考にし、eラーニングの実施、ウォーキング&スポーツ企画の実施、健診後の再検査・治療の斡旋他を実施。 2022年度有所見者割合 血糖値：13.5%（全国12.5%）
効果検証 結果	血糖値の有所見者割合において全国平均が12.1%から12.5%に上昇している中、弊社は27.5%から13.5%と大幅改善に成功した。 改善施策として取り組んできたことが成果につながったと捉えているが、一過性の効果とならないように継続して運動企画や教育に取り組み、全国平均を下回ることを目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	「有給休暇10日(年間)以上取得した従業員の割合」 ワークエンゲージメントの調査結果を分析した結果、有給休暇10日以上取得した従業員に比べて、10日未満の取得となった従業員が低いスコアとなったことから、ワークエンゲージメント向上のために全従業員において有給休暇取得10日以上を達成することを課題とした。
	施策実施 結果	10日以上有給休暇を取得した従業員の割合63%/平均取得日数10.9日 有給休暇取得推進運動を実施（毎月従業員に対して有給休暇取得状況の公表、有給休暇取得計画の提出、計画未達者および上長への個別催促）
効果検証 結果	10日以上取得した従業員の割合が63%、未取得が37%であったのに対し、取得者のエンゲージメントサーベイのスコアが70.8、未取得者のスコアは69.8との調査結果となった。以上の結果からエンゲージメント向上に向けて、引き続き10日以上の取得に取り組んでいく。なお、経年比較については、サーベイの方法を変更したことにより未実施。次回はサーベイ結果を経年比較し、検証をさらに深めていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: J F E 商事株式会社

英文名: JFE Shoji Corporation

■加入保険者: J F E 健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

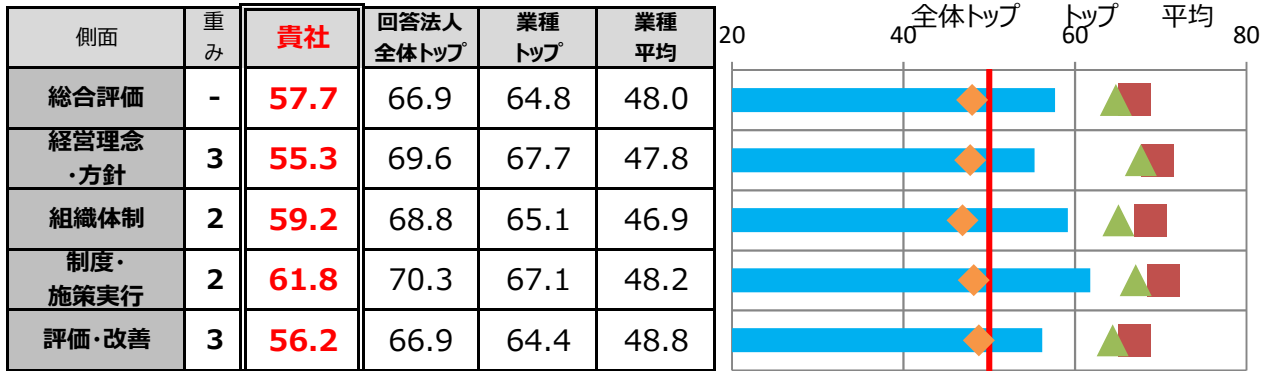
①健康経営度評価結果

■総合順位: **851~900位** / **3520社中**

■総合評価: **57.7** ↑0.8 (前回偏差値 56.9)

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

②評価の内訳



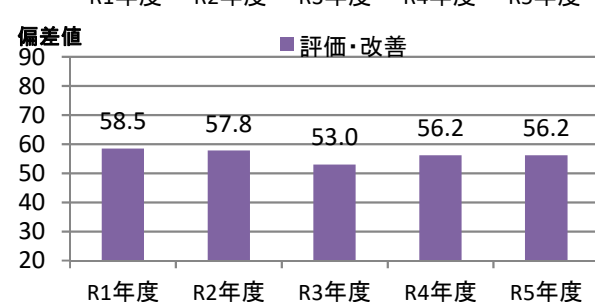
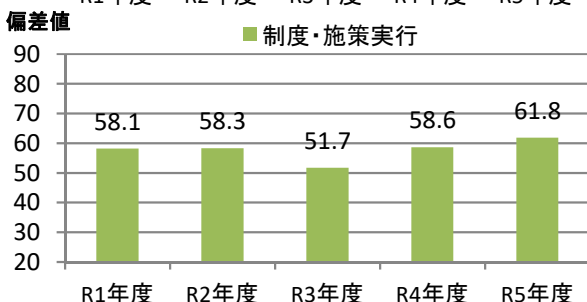
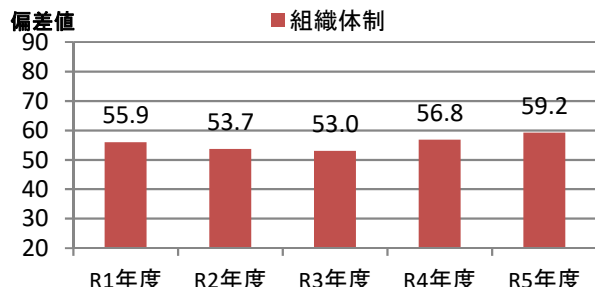
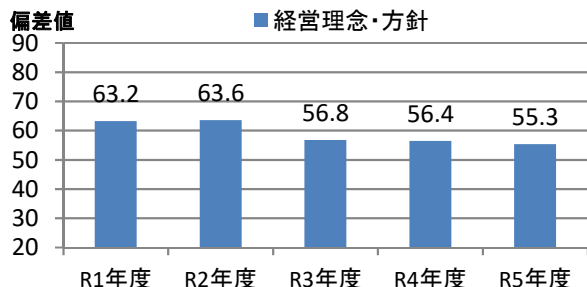
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

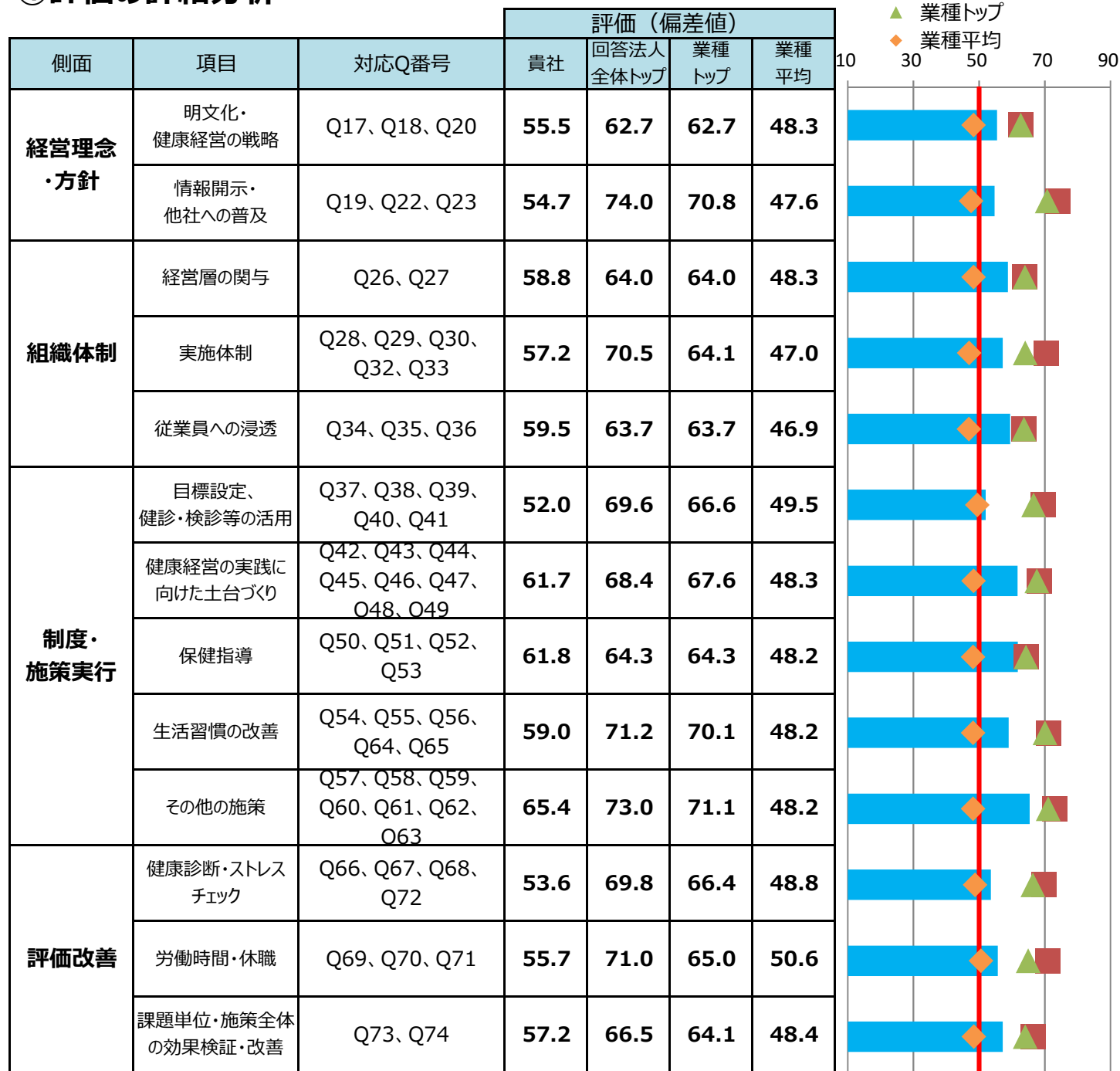
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	501~550位	1051~1100位	851~900位	851~900位
総合評価	59.3	58.8(↓0.5)	53.9(↓4.9)	56.9(↑3.0)	57.7(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の働く場所が本社・支店・海外と異なる状況においても、平等に会社から健康支援を受けられる体制の構築。また社員の疾病による長期職場の離脱によって受ける生産性の低下を未然に防ぐこと、ガンやメンタル疾患を抱えた社員の両立支援が当社の事業活動を推進する上での課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の『こころの健康』『からだの健康』『職場の健康』が健全化することにより、社員・家族が心と体の健康の大切さを実感し、社員が安心して生き生きと働き続ける事が可能となる職場環境作りの実現。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/data/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/sus/materiality/pdf/2022_kpi.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場内のコミュニケーション向上を目的とし、職場懇親会を推奨し5000円/人の補助を年2回実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保健組合が提供するアプリを活用し健康レシピ、食の雑学等で食生活をサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保提供のアプリでウォーキングチャレンジを開催し平均7千歩/日以上以上の達成者に千円相当のポイントを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.6	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍で在宅勤務を併用している中、部内だけではなく、他部署との関わりの機会が減り、従業員間のコミュニケーションが希薄になっている。 また、出社していた事で得られた、若手社員の教育機会が減少していた。
	施策実施 結果	オフィスのレイアウト大幅変更によるフリーアドレス促進。 また、カフェスペース、談話コーナー設置により、コミュニケーション機会の増加を図った。
効果検証 結果	若手社員の離職防止（52人→40人） 会社から5,000円/人の懇親会費用補助の使用率向上（67%→83%） 今後も継続的に従業員間でのコミュニケーション促進施策を継続していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	肺がん罹患した社員が複数名おり、喫煙率の低下に取り組むこととなった。 弊社グループ全体で喫煙率の低下をKPIの目標値（年1%減）として設定し、肺がん罹患しないよう未然防止策として喫煙率の低下に取り組んでいる。
	施策実施 結果	企業内診療所にて禁煙外来を実施。また禁煙外来費用の補助を行った。 弊社グループ内にて喫煙率低下に向けた取組みの共有MTGを実施し、効果的であったセミナーの開催の検討を行った。
効果検証 結果	企業内診療所での禁煙外来だけでなく、外部の医療機関で実施した禁煙外来の費用補助も継続中。 2019年度の喫煙率24.9%に対し、2022年度実績は21.9%と▲3.0%を達成した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：光洋マテリア株式会社

英文名：KOYO MATERICA CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：卸売業

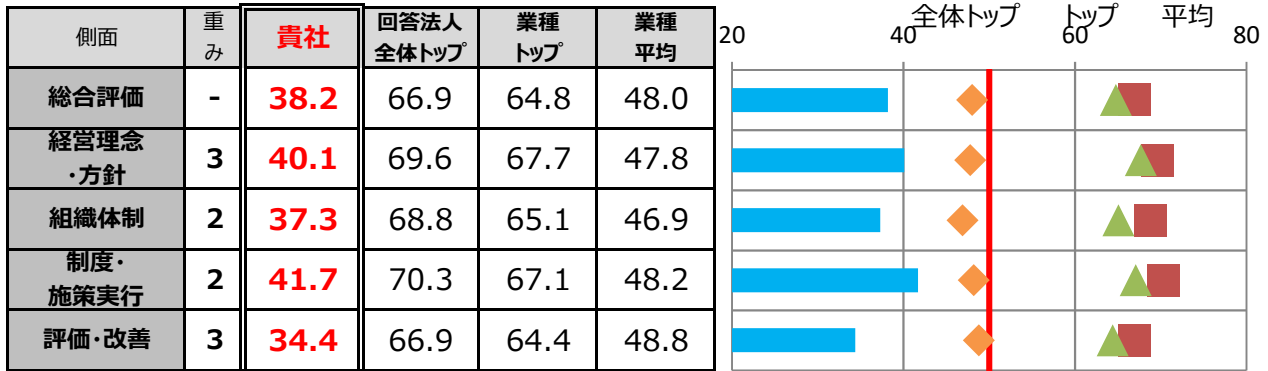
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **38.2** ↓0.2 (前回偏差値 38.4)

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

②評価の内訳



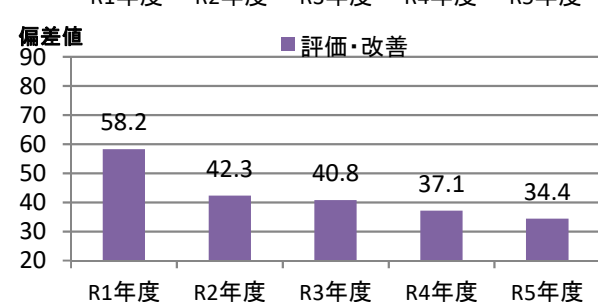
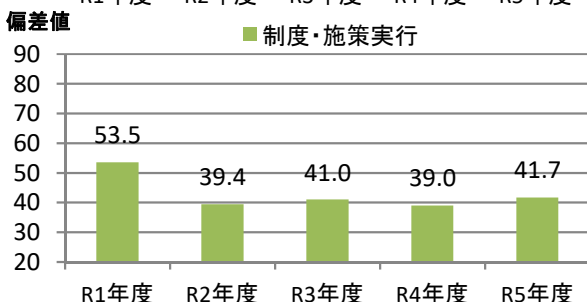
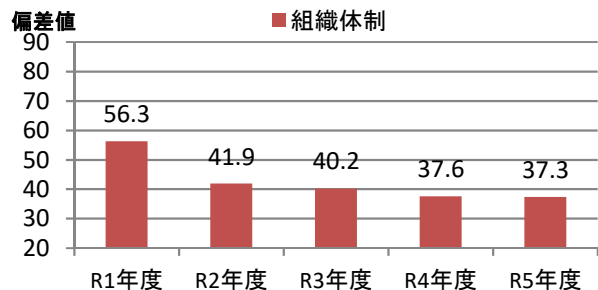
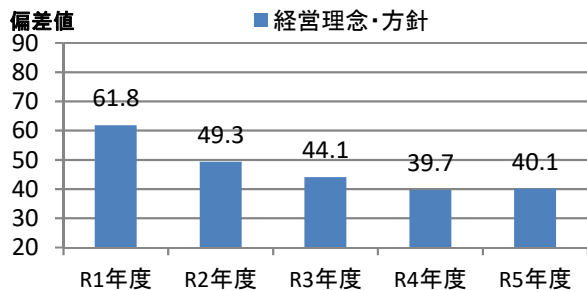
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

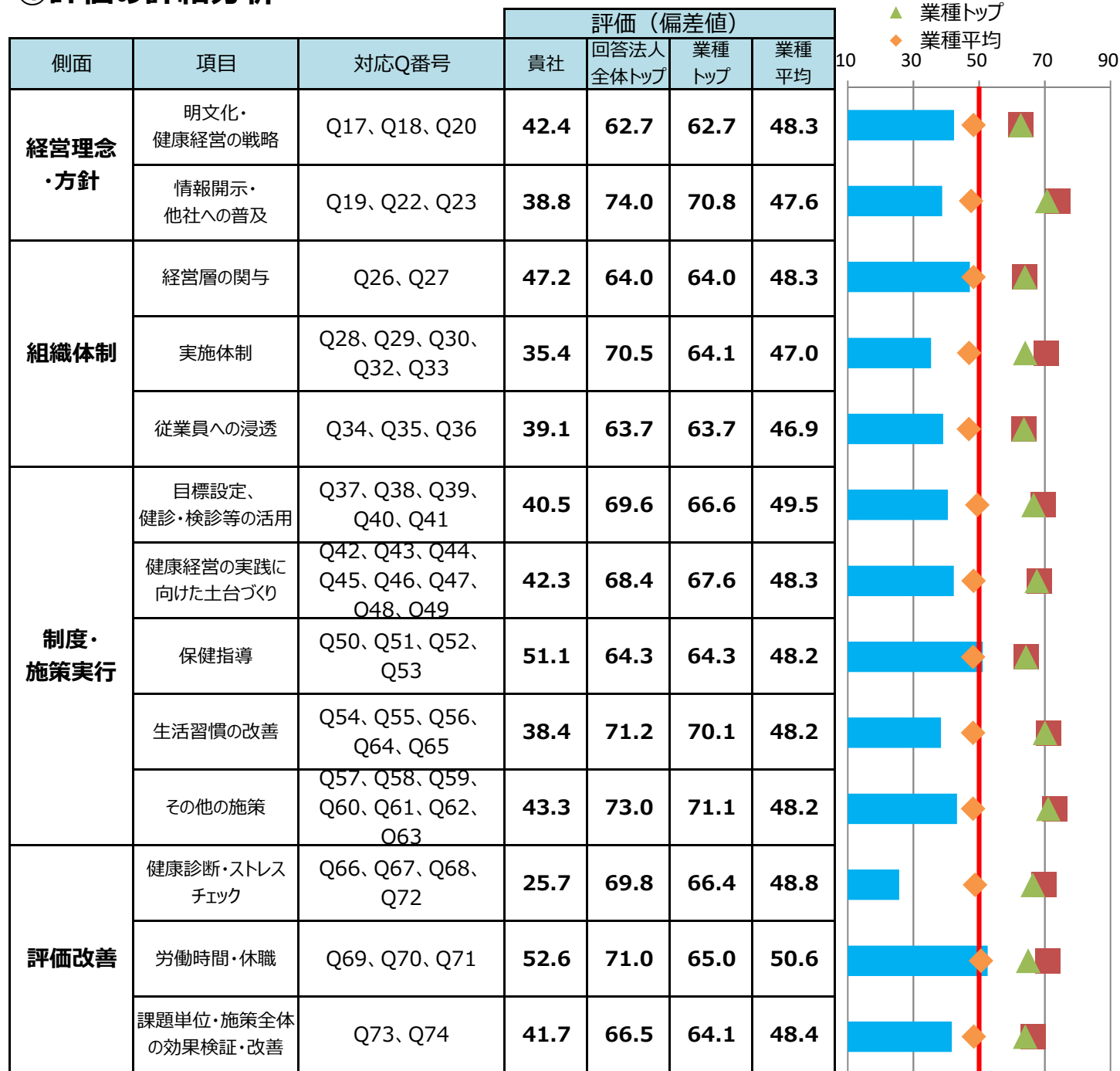
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	1851~1900位	2301~2350位	2751~2800位	3101~3150位
総合評価	58.0	43.7(↓14.3)	41.7(↓2.0)	38.4(↓3.3)	38.2(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 喫煙者が一定数いる中で、健康で長く働いてもらうことを目指し、実現することが事業活動上大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	就業中の喫煙を禁止し（休憩中は任意）、少しでも喫煙率の低下につながることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用や定着が困難となりつつ社会で、より良い人材の確保と長く働いてもらうことに実現が事業活動上、大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員エンゲージメントの向上を全社方針に掲げ、健康経営活動をエンゲージメント向上活動に吸収して包括的に活動することで人材の確保と離職率低下に繋げたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	独自のイベントで、歩数をお金に換算し外部機関に寄付をすることで社会貢献に参加していることを実感できる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	会社提供のアプリから入力や管理が可能				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内歩数イベントを実施し、歩いた分だけ景品交換できるシステムを構築				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	52.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	31.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	・女性社員の多くが年代やライフステージによって不調を抱えており、仕事にも影響を及ぼす可能性もある ・原因やリスクなどを理解しておらず、適切な対処ができない可能性もある ・女性特有の健康課題について悩んでいても、周囲に相談しづらく一人で抱えてしまう方も今後出てくることを懸念した。
	施策実施結果	女性社員がどのような課題を抱えながら働いているのかを知るきっかけとなり、自身での対処法や、周りへの気遣いを学ぶ機会となった。
	効果検証結果	参加した社員は非常にためになった様子で、今後の業務やプライベートにも活かしていきたいとのこと。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名： 関彰商事株式会社

英文名：

■ 加入保険者：全国健康保険協会茨城支部

非上場

■ 所属業種：卸売業

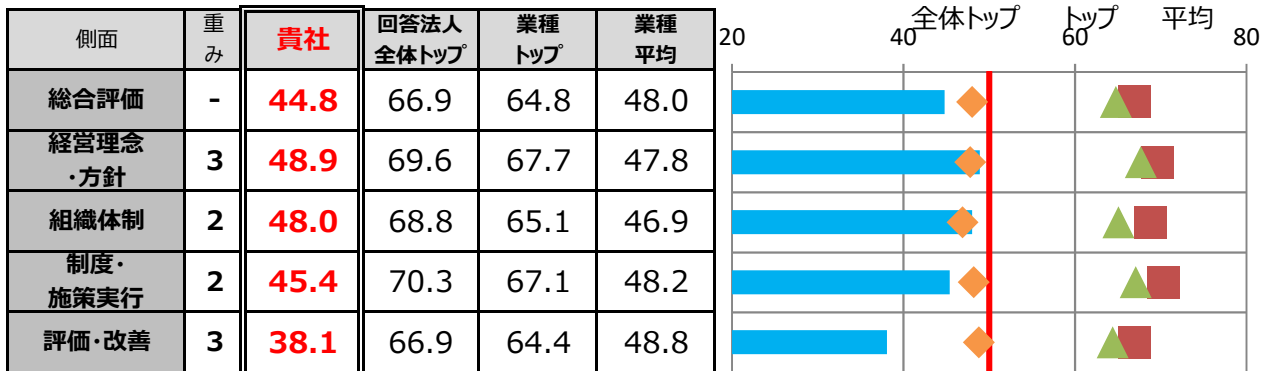
① 健康経営度評価結果

■ 総合順位： **2501~2550位** / **3520 社中**

■ 総合評価： **44.8** ↑0.9 (前回偏差値 43.9)

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

② 評価の内訳



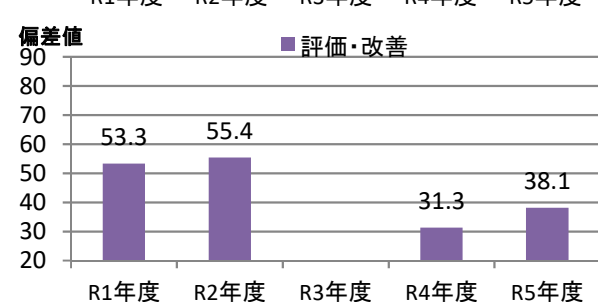
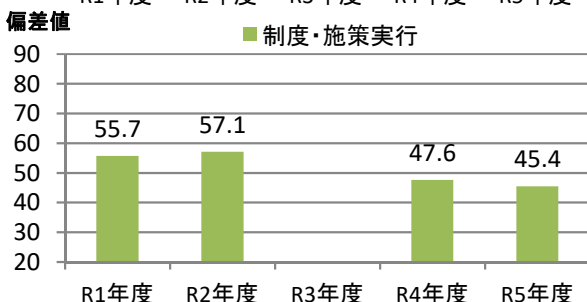
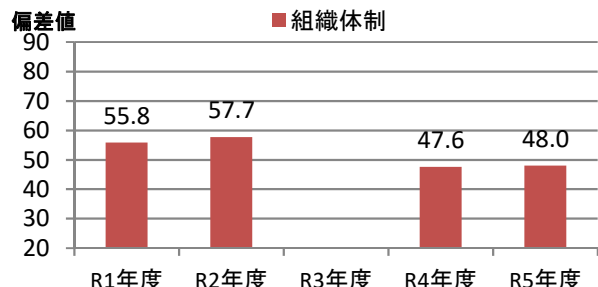
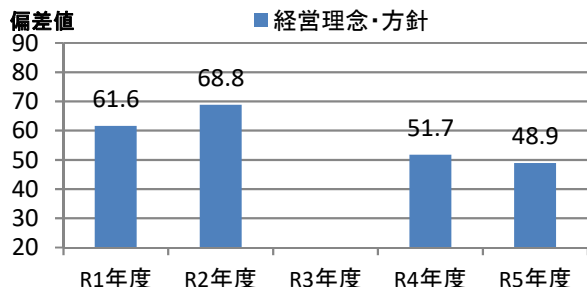
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

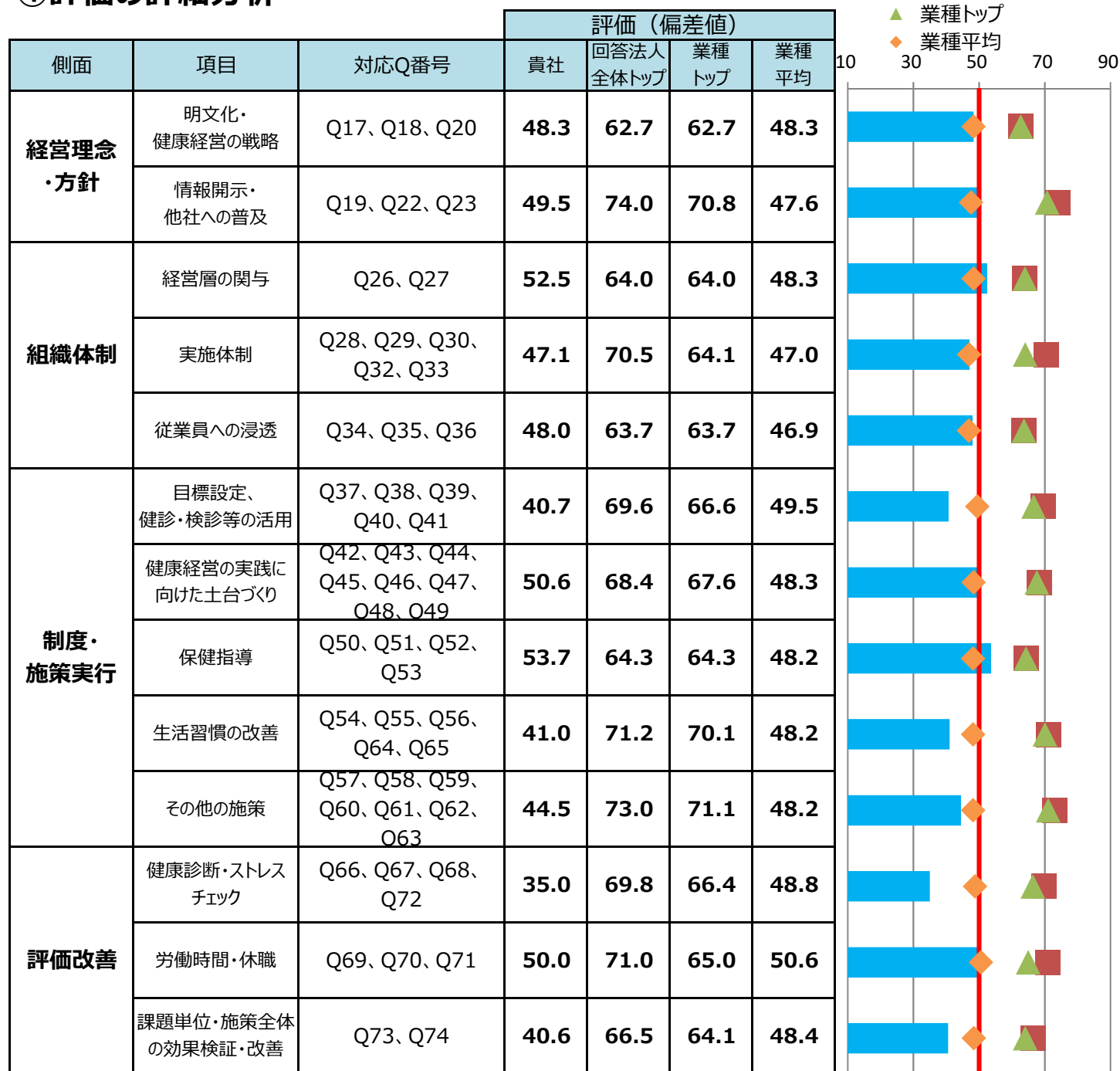
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	351~400位	-	2351~2400位	2501~2550位
総合評価	56.8	60.2(↑3.4)	-	43.9(-)	44.8(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客様へより良いサービスを提供するために、一生懸命に働くだけでなく社員自身が働きやすく、能力を発揮しやすい環境を作ることが課題である。 そのために、身体的・精神的・社会的に満たされており日々の生活に余裕を持って仕事に望める環境作りが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	上意下達ではなく余裕ある社員同士の交流による知恵、視点の多様・多角化から意見が生まれ、日々複雑化するお客様の課題解決に繋がることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域のイベントやマラソン大会のボランティア活動に積極的に参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	つくばマラソンへの参加補助やウォークライミング体験など多様な運動への参加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	ウェルビーイングアンケートを実施したところ、職業を起因とした肩こりや腰痛を抱えて勤務している人の割合が高かった。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	効果検証結果	水曜日と金曜日の業務時間中に鍼灸師による施術の機会を提供しており、月間で30名程度の従業員が利用している。 鍼灸師による施術に関するアンケート等による定量的な調査は行っていないが、繰り返し施術を受けている従業員もいる。一度きりの対処療法だけでなく継続した治療を行うことで、疲労軽減による生産性の向上に加えて身体の疲労に関する意識の改善の場を提供出来ていると考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日精株式会社

英文名：

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

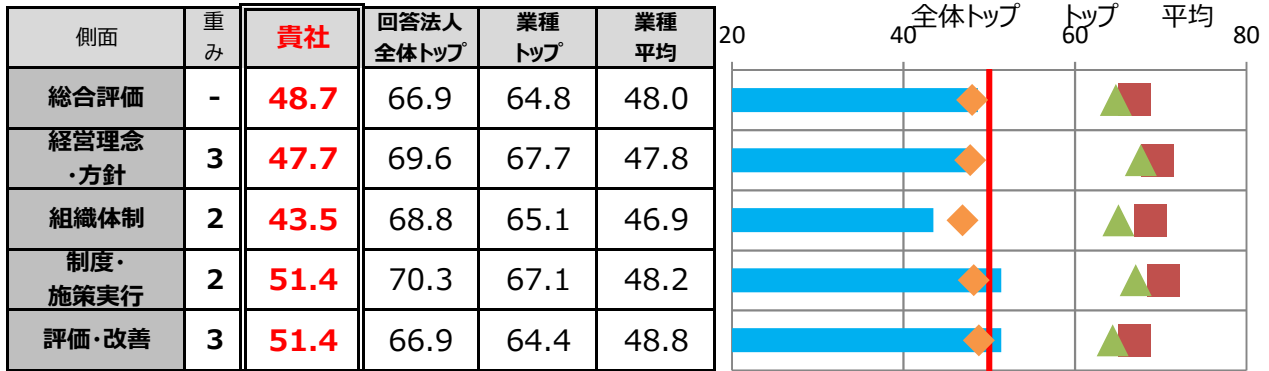
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.7** ↓1.2 (前回偏差値 49.9)

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

②評価の内訳



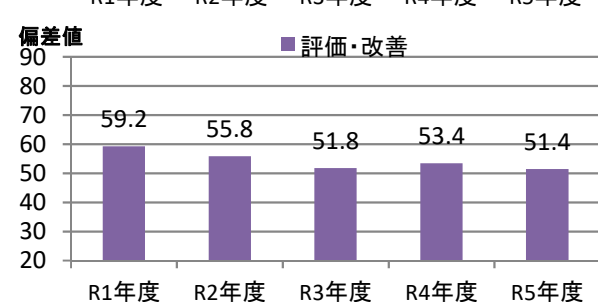
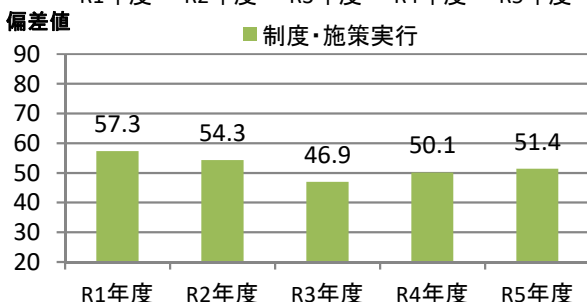
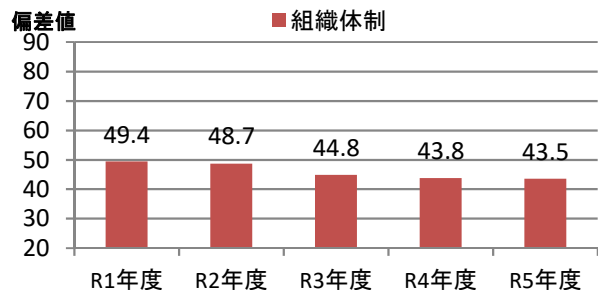
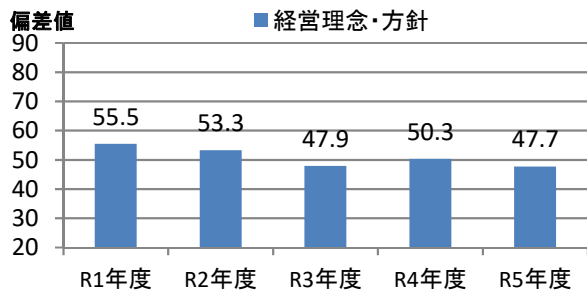
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

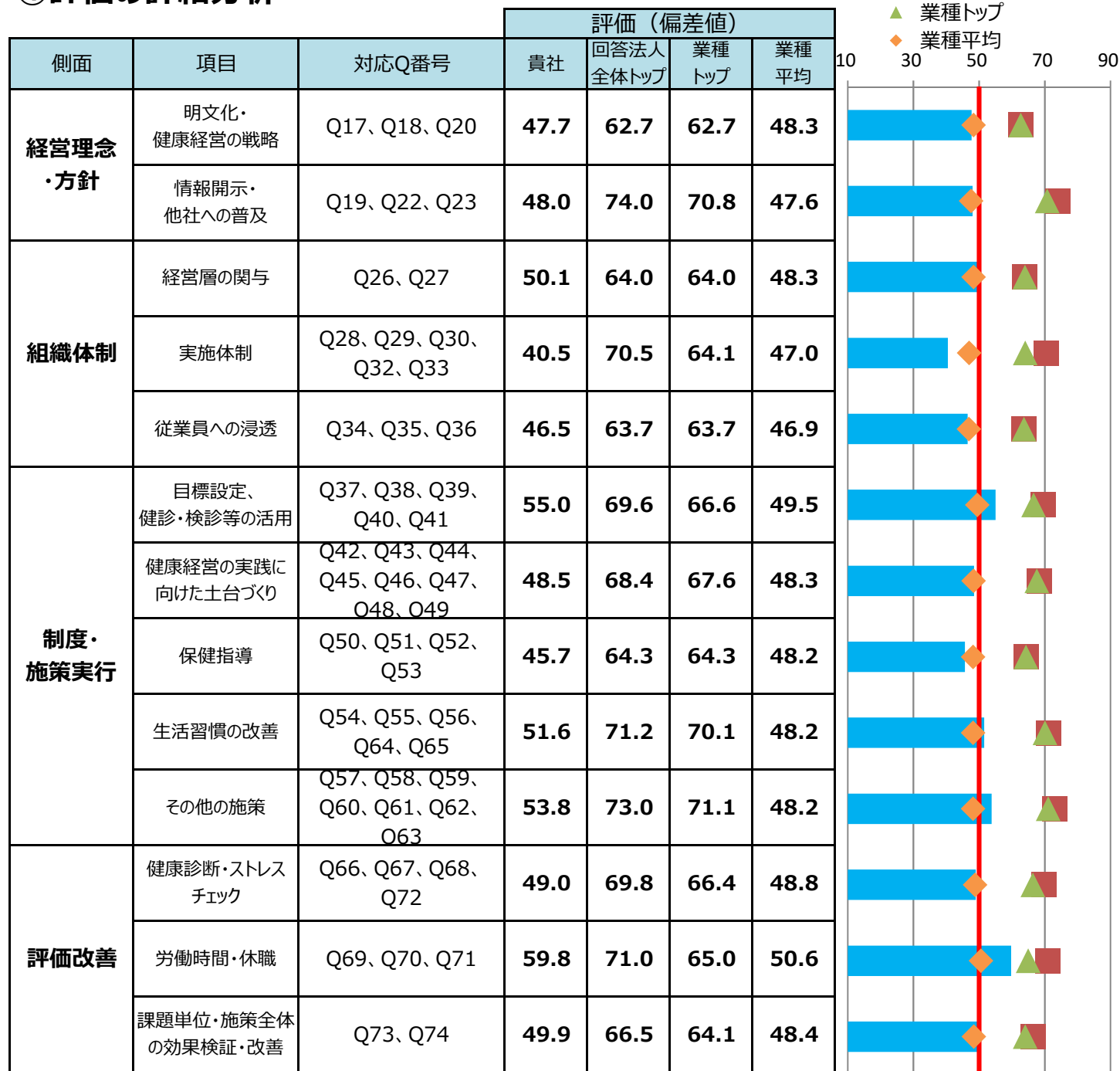
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	1051~1100位	1751~1800位	1651~1700位	1951~2000位
総合評価	55.8	53.3(↓2.5)	48.3(↓5.0)	49.9(↑1.6)	48.7(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・長時間残業の管理 ・個々人に合った働きやすさ & 働きがい ・ワークライフバランス
	健康経営の実施により期待する効果	在宅勤務制度 & 時差出勤制度 & 時短勤務の導入、PCのサインアウトの徹底や、今後導入を予定しているフレックスタイム制や時間単位年休制度による、個々人の働きやすさ & 働きがいの創出を期待する。また、昨年導入したライフサポート休暇により、育児、病気療養、自己啓発等を行っている社員のワークライフバランスを充実させる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社長と従業員がランダムに参加できる昼食会を開催。昼食を提供しざっくばらんに意見交換ができる場を設けた				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	体内の野菜摂取量を測定し、野菜不足等が把握できる機会を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	日精会体育部活動への活動支援を行い、運動習慣定着に努めている（支援金額:約500万円）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

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

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	育児や傷病で休む社員が、有給が無くなり欠勤となってしまう給与が減らされてしまうことがあった。
	施策実施結果	有効期限のない積立年休であるライフサポート休暇を導入。使用せず消えてしまう有給を育児、介護、療養、不妊治療、自己啓発等で使用できるようにした。
効果検証結果	全社員に向けて行った調査（Geppoを使用）の働き方の項目について、全社平均で「時間・場所」についてのスコアが3.91と平均の3.71より高い数値となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック組織分析で明確になった「職場の支援度合い」の数値の低さ。全社共通の課題としてとらえ、ソーシャルサポート改善＝組織内コミュニケーションの活性化につなげていきたい。
	施策実施結果	高リスク組織全メンバーを対象にした「職場全員面談（個別面談）」を通して、健康状態の確認や改善案に関する情報収集を行った。また、高リスク組織の管理職を対象にコンサルタントと職場環境改善計画を検討。
効果検証結果	現時点では目に見える形での効果はまだ出ていないが、上記施策を通して、組織内コミュニケーションの第一歩を踏み出すことが出来た。今後のエンゲージメントサーベイやストレスチェックで効果を追っていきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コニカミノルタジャパン株式会社

英文名：KONICA MINOLTA JAPAN.Inc.

■加入保険者：コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

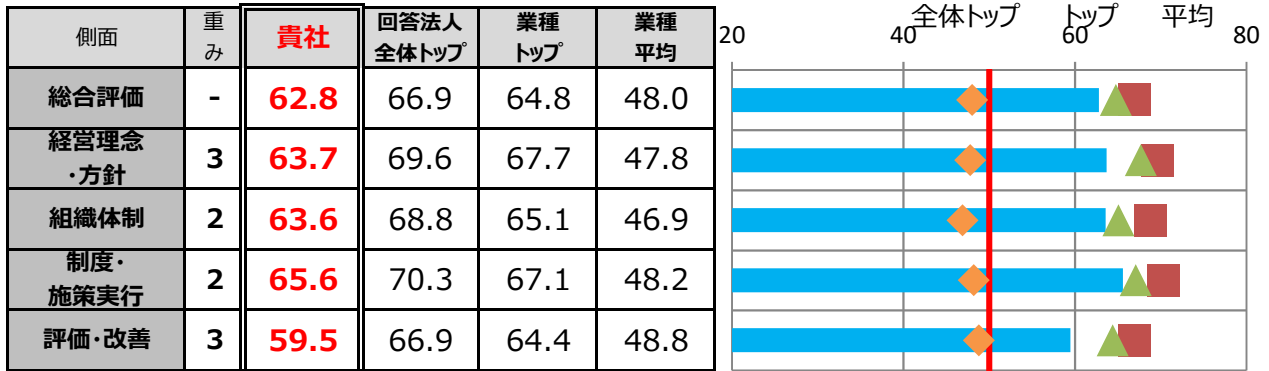
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑0.2 (前回偏差値 62.6)

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

②評価の内訳



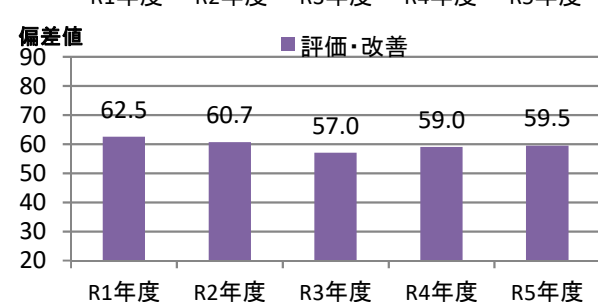
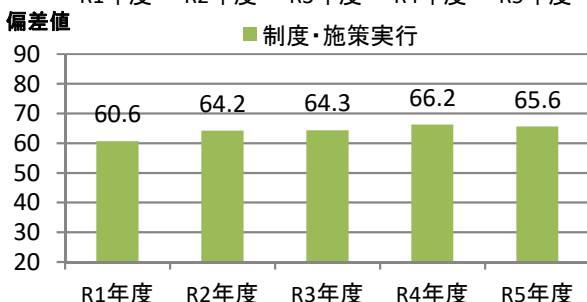
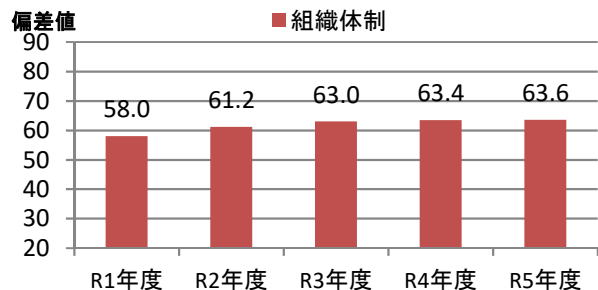
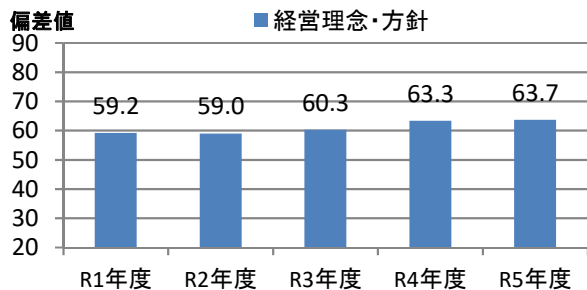
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

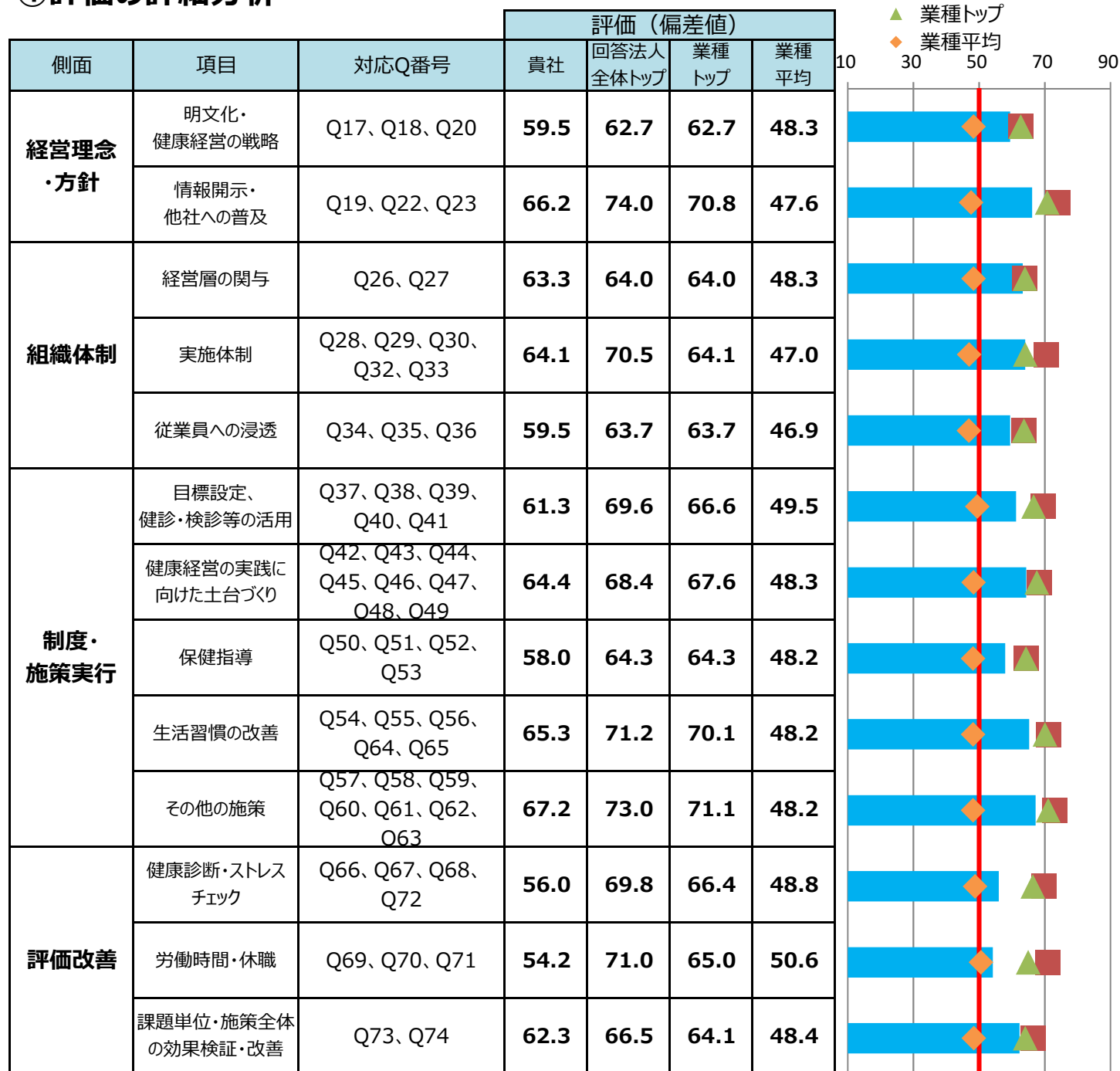
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	251~300位	301~350位	201~250位	201~250位
総合評価	60.2	61.0(↑0.8)	60.7(↓0.3)	62.6(↑1.9)	62.8(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、ウェルビーイングを高めること、また、生き生きと働き続けられる職場づくりを通して人財力を高め、生産性と活力を向上させることによって個人と組織のPeak Performanceを実現し、グローバルでの戦いに打ち勝ち、サステナブルな成長を続けること。
	健康経営の実施により期待する効果	無形資源である「知覚された組織的支援(=POS)の高さは業績に正の相関がある」という理論に基づき、会社、経営層、上司に関して、生産性と相関のある3つの設問における肯定的な回答率を計測。健康経営銘柄への選定実績があり、同様のサーベイを実施している企業の平均値以上を目指し、パフォーマンス・業績の向上を期待。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 コロナ禍で顕著となったテクノロジーや人々の働き方の大きな変化の中、主力の情報機器事業（特にオフィスで使用されるMFP事業）を取り巻く環境（物流費や人件費の高騰など）が著しく悪化し会社業績は厳しさを増している為、従業員が高い目標にチャレンジし、その過程で自らの成長を実感できる職場環境を創出することで、組織全体の活力アップと生産性の向上を図り、中長期的な企業価値向上につなげることが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	コニカミノルタグループで統一したグローバルエンゲージメントサーベイを1回/年実施している。会社の競争力強化の為に、従業員のエンゲージメントの状況を把握し、改善アクションを実行することで、組織・個人の能力を最大化することを期待している。2022年度のエンゲージメントスコア実績はグループ全体で6.6点（10段階評価）であった。2025年には7.7点、2030年には業界上位25%レベル入りを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.konicaminolta.jp/business/about/bj/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	7	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全従業員を対象にKMJアワードを実施し、各部門からの代表者に対しての表彰を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事習慣の悪い従業員を対象に食事習慣改善アプリ&サイト「あすけん」の活用推奨および特別イベントを推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣がない方に対し健康管理システムを活用した「歩け歩け運動」を推奨。歩数計・スマホアプリ無料展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	事業環境の悪化により、メンタル不調者が増加し、エンゲージメントも低下している。メンタルヘルス不調者の見極め方や初動対応に関する質問を管理職から受けることがあり、各職場での予防や早期対応が上手く出来ないため、新たな休務者を出す懸念が高かった。管理職のマネジメント力の強化を通じて組織の活性化を図ることが課題となっていた。
	施策実施結果	管理職に対して①産業医講習会（リスクマネジメント研修）を本社で7回実施、また②メンタルヘルス研修でラインケア（早期発見・早期対応）や対象者に接する上での留意点等の説明を行い、理解を深めた。
効果検証結果	上記研修後の本社でのメンタル休務者の発生は、前年度とほぼ同数に抑制できており、参加者へのアンケートの結果も良好である。また、組織活性化についてはユトレヒトワークエンゲージメント尺度9項目（54点）において19年度24.9点から20年度26.0点、21年度27.9点、22年度27.9点と少しずつであるが向上している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	運転業務を行う従業員が全従業員の2/3程度に上る一方で、健康診断の間診で睡眠不足を訴える社員が半数近くおり、生産性の低下に加え、居眠り運転による事故発生のリスクが高かった。
	施策実施結果	健保や健康推進室の協力を得て、睡眠に関する情報をONLINEに掲載するとともに、安全衛生委員会ルートでの共有を図った。また、健保主催の睡眠改善セミナーへの参加を積極的に働き掛けた。
効果検証結果	「睡眠で休養が十分に取れていない従業員の割合」が、17年度46.4%、18年度42.9%、19年度41.5%、20年度31.8%と改善していたが、21年度35.4%、22年度37.0%と増加傾向にある。自動車事故件数は、17年度188件、18年度195件、19年度144件、20年度124件、21年度155件、22年度122件と減少傾向ではあるが、大幅な改善には至っていないので、今後も継続する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メタルワン

英文名：Metal One Corporation

■加入保険者：双日健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

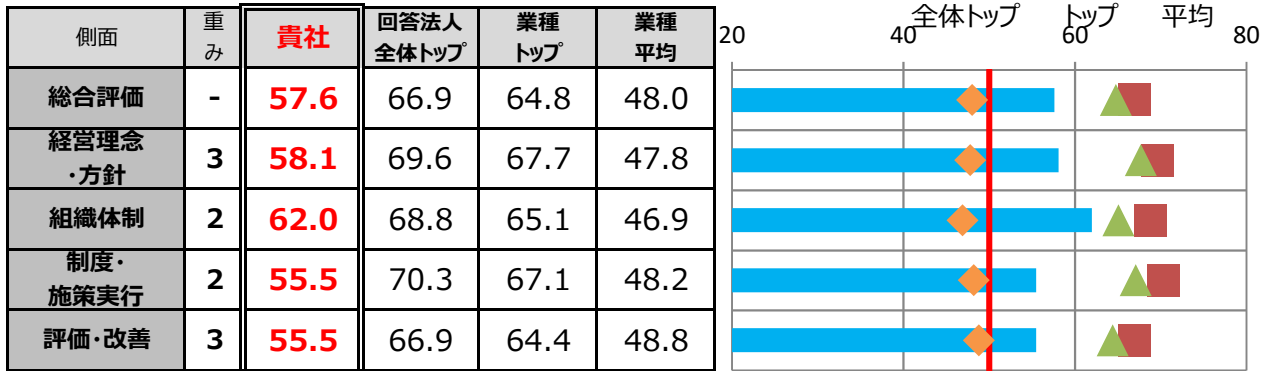
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.6** ↓2.5 (前回偏差値 60.1)

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

②評価の内訳



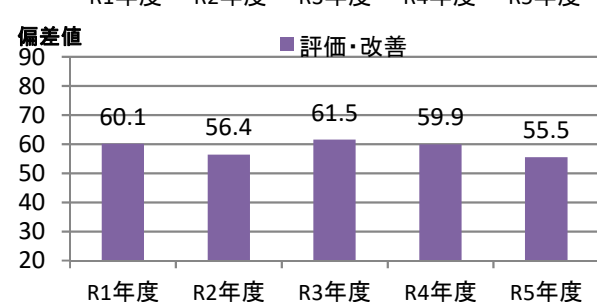
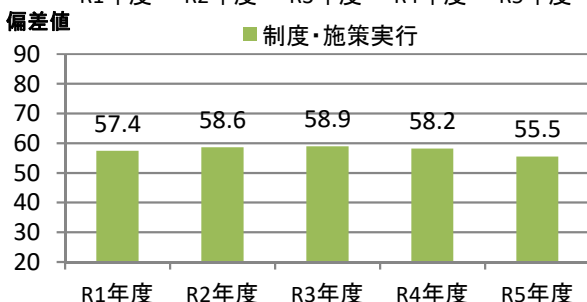
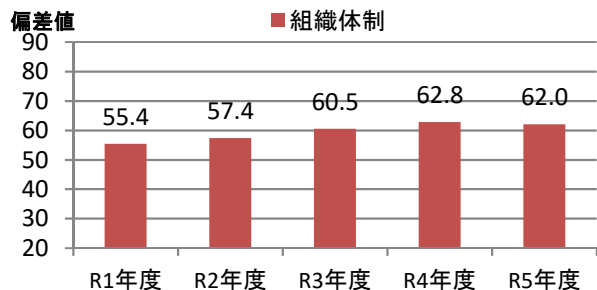
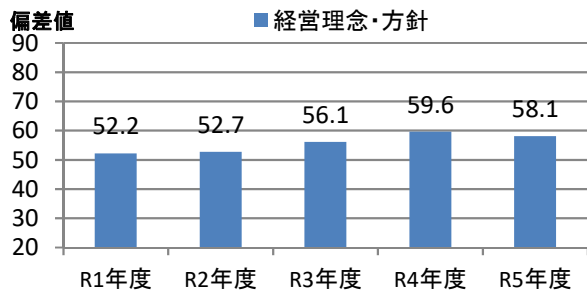
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

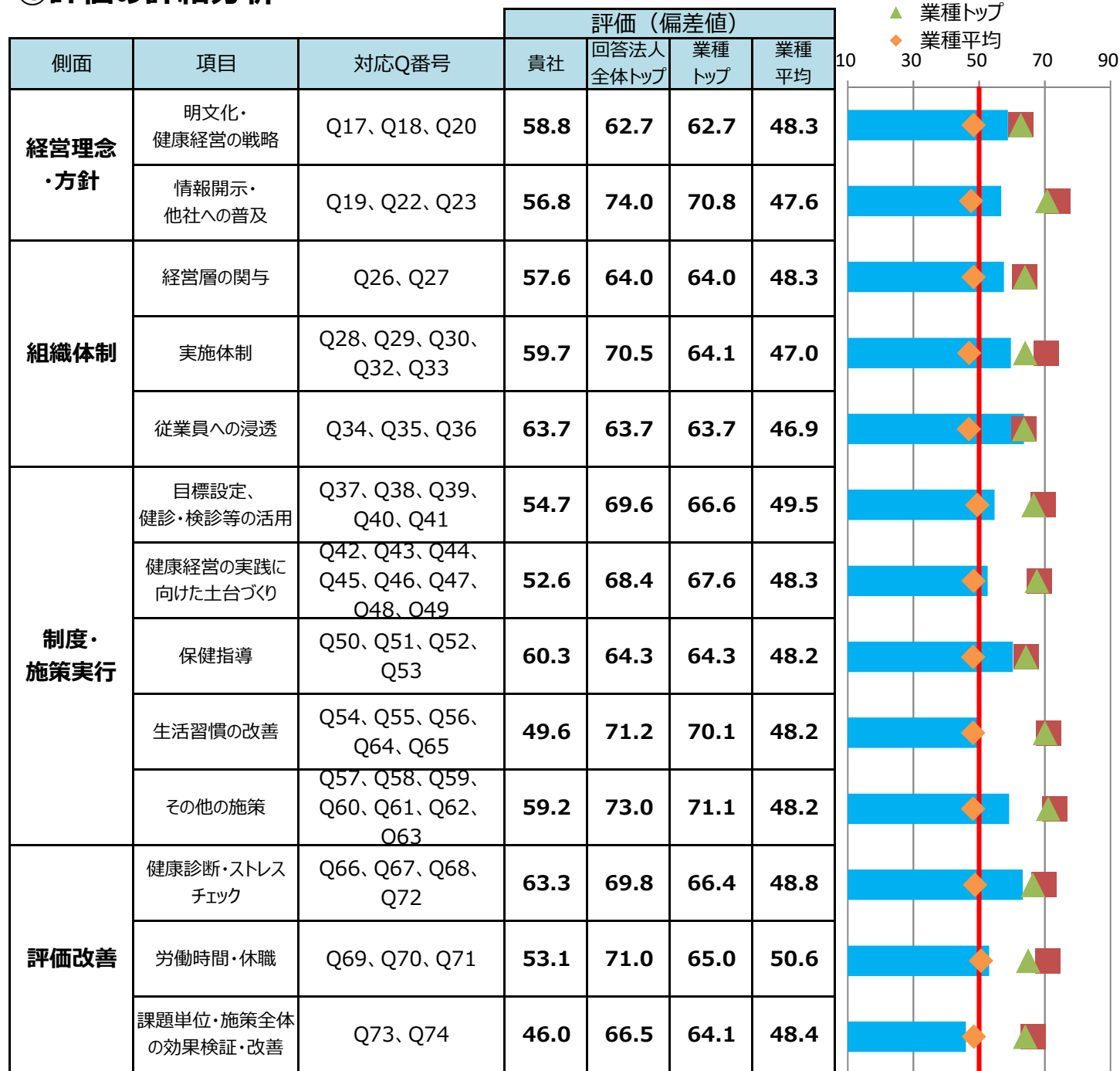
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	801~850位	501~550位	501~550位	851~900位
総合評価	56.3	55.9(↓0.4)	59.2(↑3.3)	60.1(↑0.9)	57.6(↓2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働き方が多様化（在宅勤務・時短勤務・フリーアドレス等）する中、コミュニケーションの活性化や社員のプレゼンティズムは事業活動を推進するうえで課題になっている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身両面において健康課題にアプローチした施策を積極的に行いPDCAを確実に実行することで、働きやすい職場環境を整え社員1人1人が生き生きと働き本来のパフォーマンスを発揮できる。施策効果は年2回のストレスセルフチェックと合わせてプレゼンティズム測定にて経年で把握・検証を行う。今年度は社内報告も行い社員の現状把握・改善へと繋げる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 業務に対する考え方の世代間ギャップや在宅勤務やフレックス勤務等の働き方の多様化によって、管理職と非管理職層のコミュニケーションが円滑に進まず、組織マネジメントにおける課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェック分析結果から生き生き度が低い部署や業務過多等の理由でハイリスクな部署を把握し、人事・組織・健康推進室と連携し問題を把握、改善につなげる。 働き方改革にともない、在宅勤務制度の見直しを行い、在宅勤務日数の上限を月4日から月8日まで拡大を行った。 また、来年度においては、全社員が参加する社長とのランチミーティングや全社イベントを企画し、組織の活性化を促進する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ランチ会という形で各種セミナーや、育児座談会といった形で情報収集、情報交換の場を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎年度第四四半期のテーマに「食生活改善」を掲げ、食生活改善に関連するセミナーを定期的実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	外部業者へ依頼し、社員希望者に体力測定を実施、年齢平均値から自身の現状を把握していただく。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	12.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	昨今の働き方改革の影響を受け、社内コミュニケーション方法の多様化に伴い、一部コミュニケーションが希薄化すること、業務量含めてマネジメント難易度が高くなることによる体調不良者が発生している。
	施策実施結果	管理職のメンタルヘルスケアに関する理解浸透・リテラシーの向上を目的として、メンタルヘルスのe-learningおよび臨床心理士による管理職のサポートを実施。
効果検証結果	e-learningの実施率は90%を超過しており、個別に勉強になった等のコメントが健康推進室宛に届く形となった。本件は単年度で完結する課題ではないため、引き続き毎年度e-learningを実施しつつ、継続的な体調不良者については、復帰までの、、、新規の体調不良者が発生しないようフォローを行う。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2022年度の適正睡眠比率が51.4%と低水準を推移している。一方、76.7%の社員が自分にあった睡眠時間を取っていると回答しているため、適正な睡眠時間の考え方についても、社員への啓もうが必要。
	施策実施結果	医学的な観点からの睡眠セミナーを実施。睡眠に対する適切な認識の教育を実施した。
効果検証結果	2025年度の適正睡眠比率の目標を80%と設定しており、足元の2023年度は2022年度と同水準の適正睡眠比率となっていることから引き続き課題と認識し、現状の周知を含め、定量的な改善を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：名鉄協商株式会社

英文名：Meitetsu Kyosho Co.,Ltd.

■加入保険者：名古屋鉄道健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

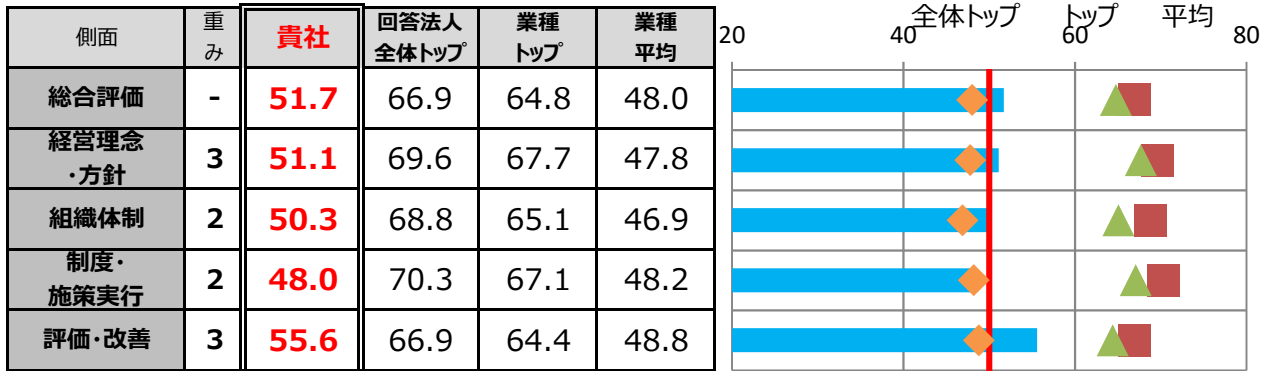
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価：**51.7** ↑1.6 (前回偏差値 50.1)

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

②評価の内訳



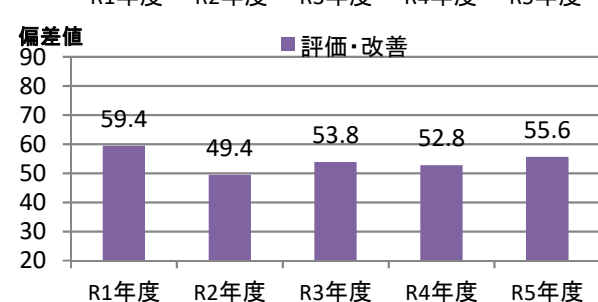
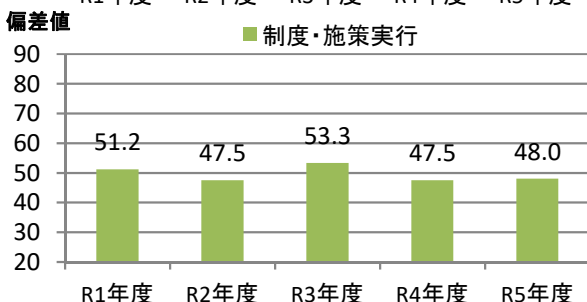
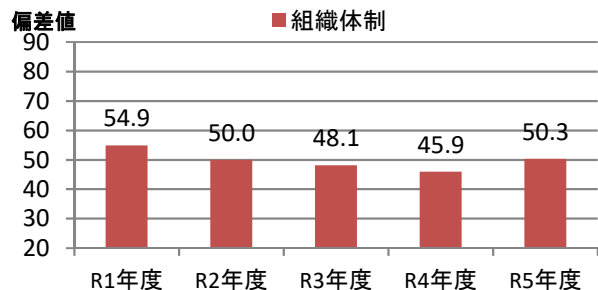
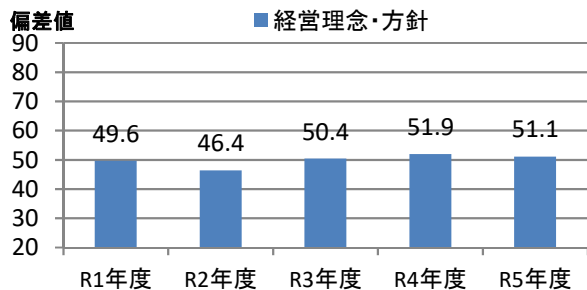
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

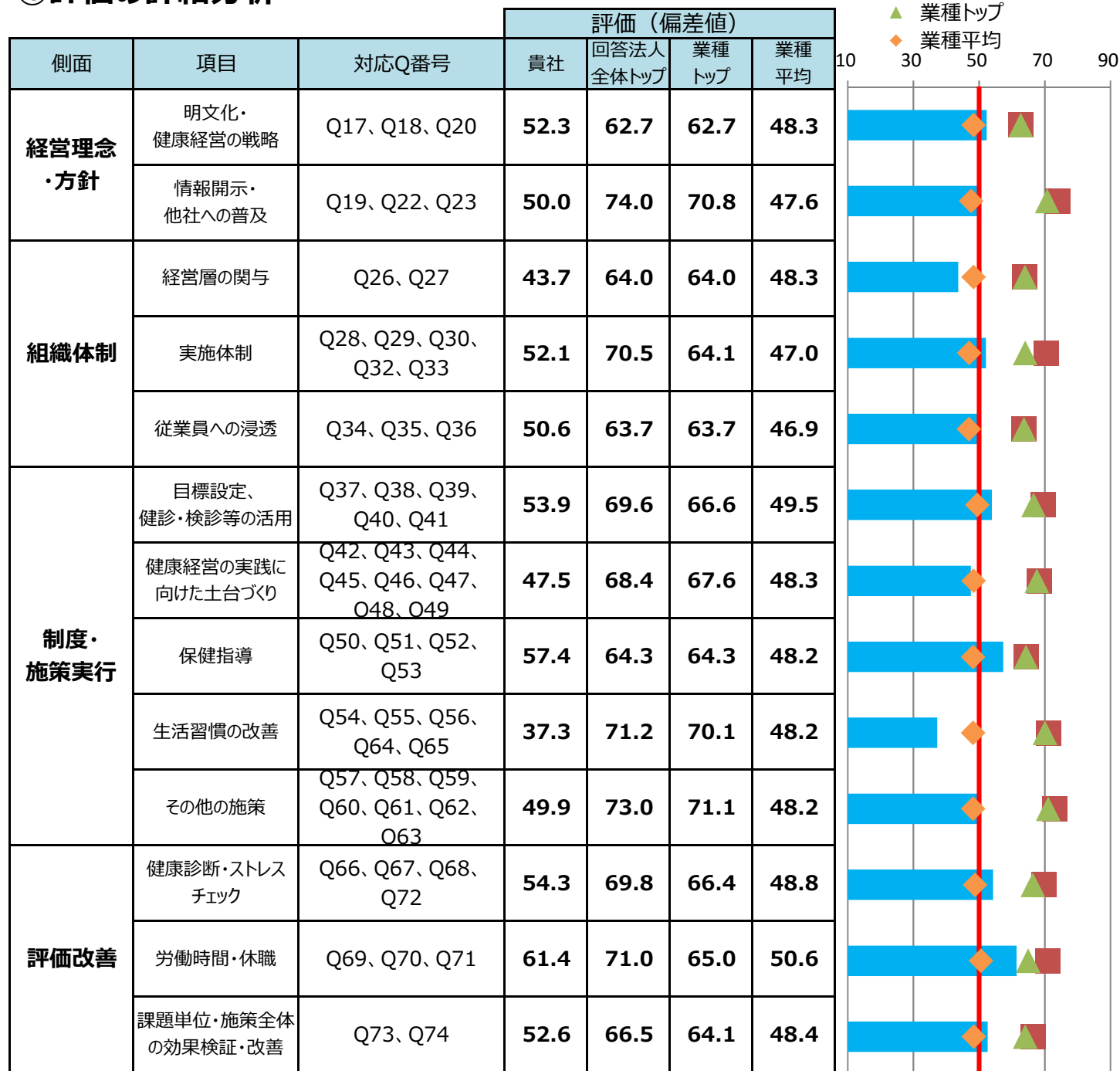
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	1501~1550位	1401~1450位	1651~1700位	1551~1600位
総合評価	53.9	48.2(↓5.7)	51.5(↑3.3)	50.1(↓1.4)	51.7(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒・中途採用者の早期離職
	健康経営の実施により期待する効果	ラインケアによるメンタルサポートと福利厚生充実によって従業員の離職率低下を期待する。 採用1年以内の離職率を5%以内にする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.5	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年1回4月に全従業員が集合して決起集会を実施。年数回社内行事として社員旅行や交流会を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	第一生命アプリを社用携帯にインストールし使用できるようにしてある。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	職場外の契約したスポーツクラブの利用料を無料にしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全社員に対する疾病の早期発見・早期治療による重症化予防。
	施策実施 結果	全社員が人間ドックを受診。保健師による全社員を対象とした面談を実施し、健康面・メンタルヘルスの観点から疾病の早期発見・早期治療ができるよう努めている。
	効果検証 結果	自社単位の一人当たり医療費が2021年14.1万円から2022年13.9万円に減少しており、重症化予防に貢献できている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠食品株式会社

英文名：ITOCHU-SHOKUJIN Co.,Ltd

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

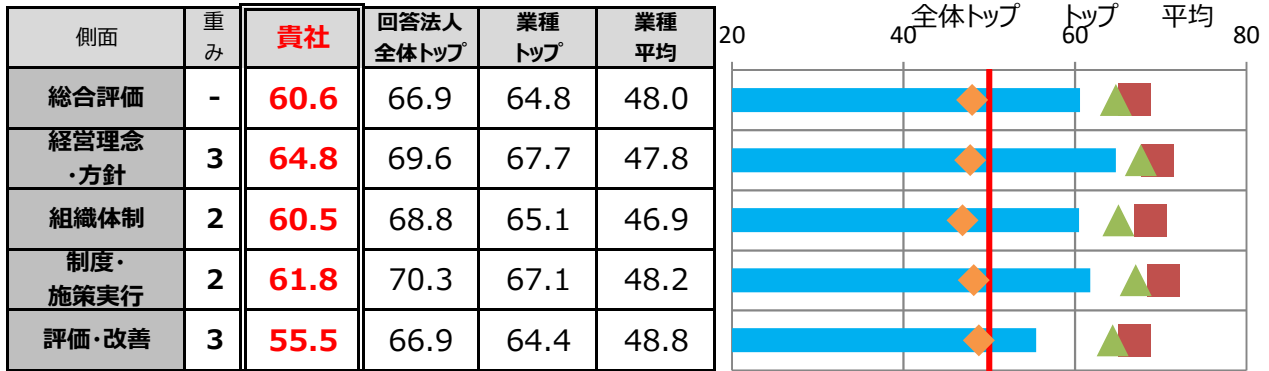
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.6** ↑4.0 (前回偏差値 56.6)

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

②評価の内訳



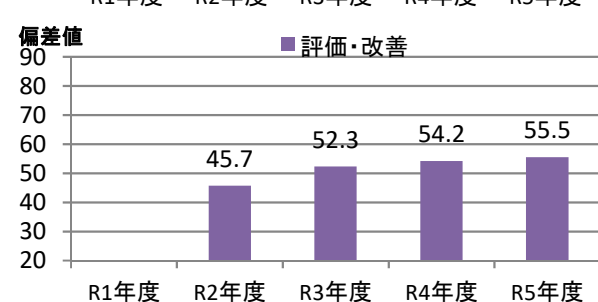
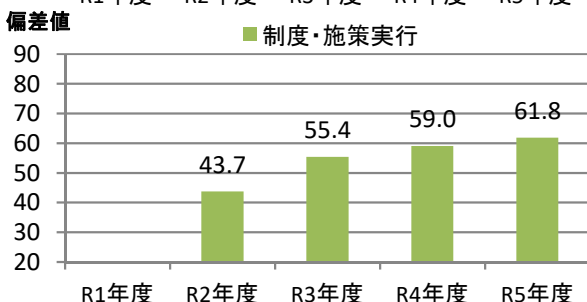
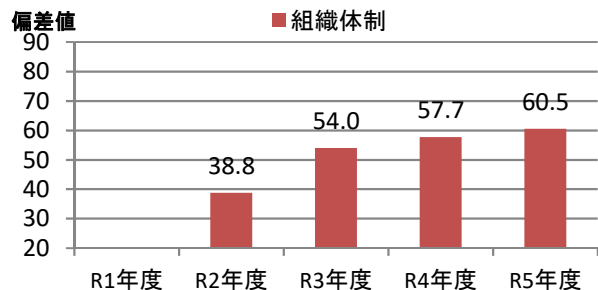
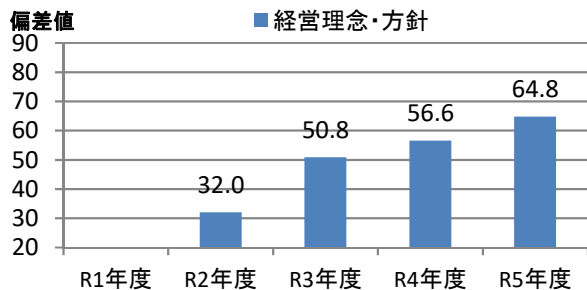
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

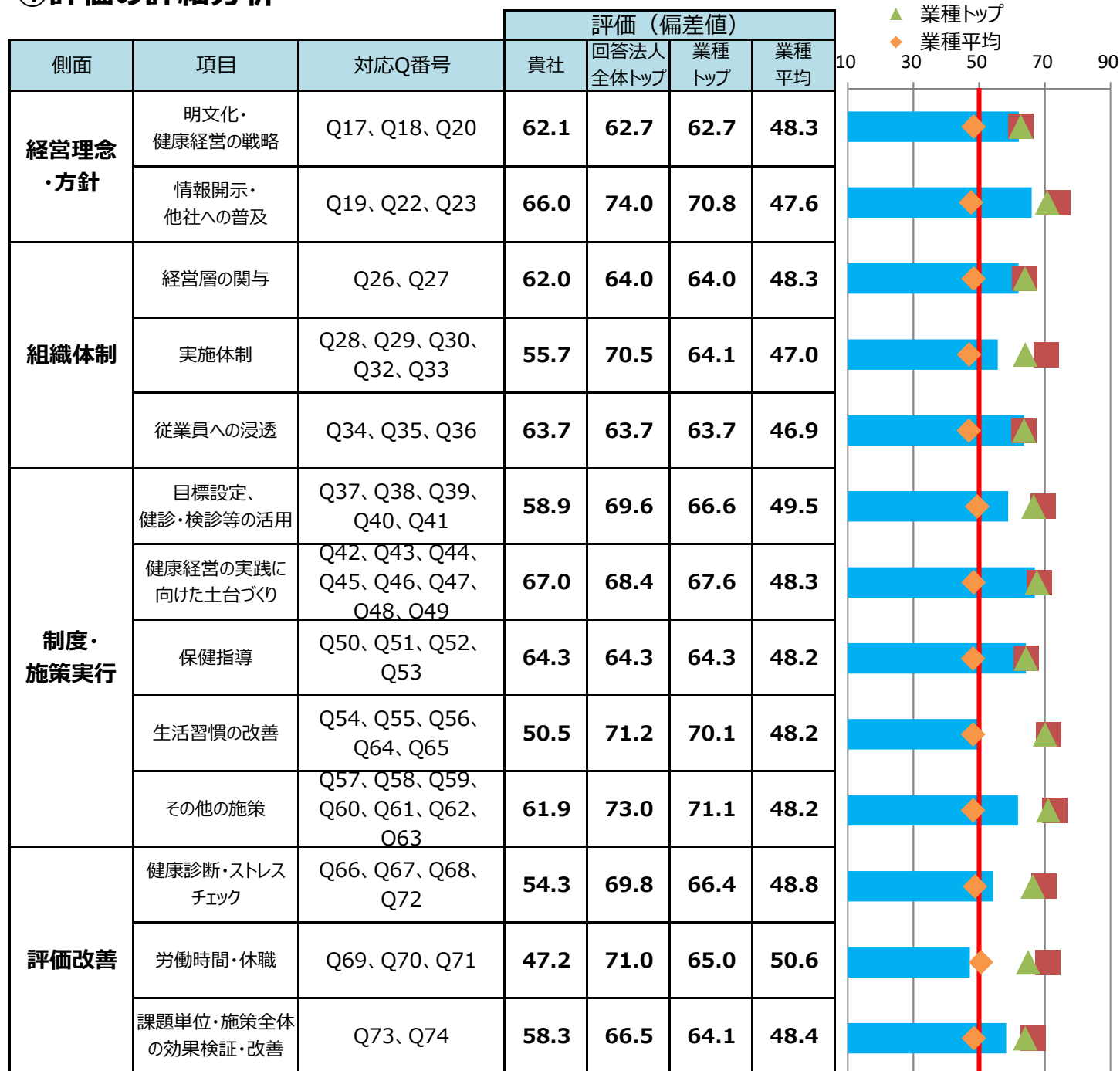
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2101~2150位	1201~1250位	851~900位	551~600位
総合評価	-	39.8(-)	52.8(↑13.0)	56.6(↑3.8)	60.6(↑4.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の健康課題の解決を通じ、企業価値の向上を目指している。食品流通業を担う立場として、食品売り場での商品購買決定は女性が大半を占めるなど、小売業等に対する女性視点での商品提案や売り場提案が今後一層重要になる。当社の従業員は3割超が女性だが、当社の持続的成長には一層の女性活躍が不可欠と認識しており、現在9.7%の女性管理職比率を2030年に25%とする目標を設定し、各種施策を推進。
	健康経営の実施により期待する効果	人間ドックや婦人科検診の補助、二次検診の受診勧奨や健康セミナー等の健康増進施策を通じワークエンゲージメントの向上を図り、柔軟で活力ある職場となることを期待。またダイバーシティ推進室の設置や育休復帰プログラム、三大疾病サポート等、男女問わず仕事と私生活の両立支援を行うことで相乗効果を狙う。特に女性が育休復帰後も営業第一線での活躍や管理職を目指すことで、食品流通業としての新しい価値創造が可能と考える。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.itochu-shokuhin.com/company/health-manage-declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.itochu-shokuhin.com/company/pdf/health-manage-declaration/report_2023.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.itochu-shokuhin.com/company/pdf/health-manage-declaration/report_2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	福利厚生サービスの一環としてメッセージとポイントを添えて従業員同士が感謝の気持ちを伝え合う仕組み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	伊藤忠連合健康保険組合が提供する、高血圧や高血糖等症状に合わせたレシピを提案するアプリの登録を促す				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	伊藤忠連合健康保険組合主催ウォーキングキャンペーンの参加促進。参加者にはインセンティブポイントを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	69.3	%
限定しない	○	全従業員の	52.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	食品流通の中核を担う卸売を生業とする当社にとって、安心・安全な食を安定的に届けることが責務であり、従業員一人ひとりの健康保持が必要不可欠である。一方、飲酒・食品サンプルの摂取機会が多く、従業員（特に40歳以上）の肥満度（BMI：25以上）が全国平均より高い水準にある。原因としては、健康リテラシーの低さがあげられる。従業員の健康リテラシー向上のため、疾病の予防や運動習慣の改善といった風土変革が必要。
	施策実施結果	Q37の管理指標以外に「30歳代の人間ドック」の受診勧奨を実施。2019年度では受診率17%だったが、2022年度の受診率66.5%まで向上。会社全体として人間ドックの重要性が浸透していると言える。
効果検証結果	30歳代の人間ドック受診率向上策として、補助金を含めた制度の詳細説明を健康推進担当者から行い、上長からも受診勧奨を行った。 従業員の健康リテラシー向上を目的とした社内研修により、社内全体への制度周知を行うことで、健康関連施策へ参加しやすい風土に変化しつつある。また、従業員同士でも人間ドックの話題を皮切りに、健康に関するコミュニケーションが増えた。従業員の意識が変わることで疾病予防に繋がられている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	Q18 SQ2に記載の通り、女性活躍の推進は当社の持続的成長を継続するために重要課題と認識している。女性が長く健康で活躍できるよう、働きがいある職場環境整備が重要である。特に、当社は女性の管理職や育児復帰後の営業第一線での活躍の前例が少なく、歴史が浅い。だからこそ、女性自身の健康リテラシー向上はもちろん、男性従業員も女性の健康課題を理解し、制度を整える必要があると考え取り組んでいる。
	施策実施結果	婦人科検診の受診率を健康経営の目標指標の一つとし、47.7%（2019年度）から80.9%（2022年度）に改善。女性特有の健康セミナーの対象者を女性のみならず男性も対象に加え、意識改善に繋がった。
効果検証結果	女性の健康課題の知識を社員全体で共通認識として捉えることが重要であると考え、施策を実施。女性特有の健康セミナーの回を重ねるごとにテーマを変えたほか、研修参加対象者を男性・管理職に広げ、相互理解を促した。また、婦人科検診の補助金制度や就業時間内に受診可能である旨の社内周知を徹底。若手女性社員が毎年受診することで、婦人科検診受診が習慣化する企業風土を構築し、今後更に受診者が増えることを期待。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 J A L U X

英文名：JALUX

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

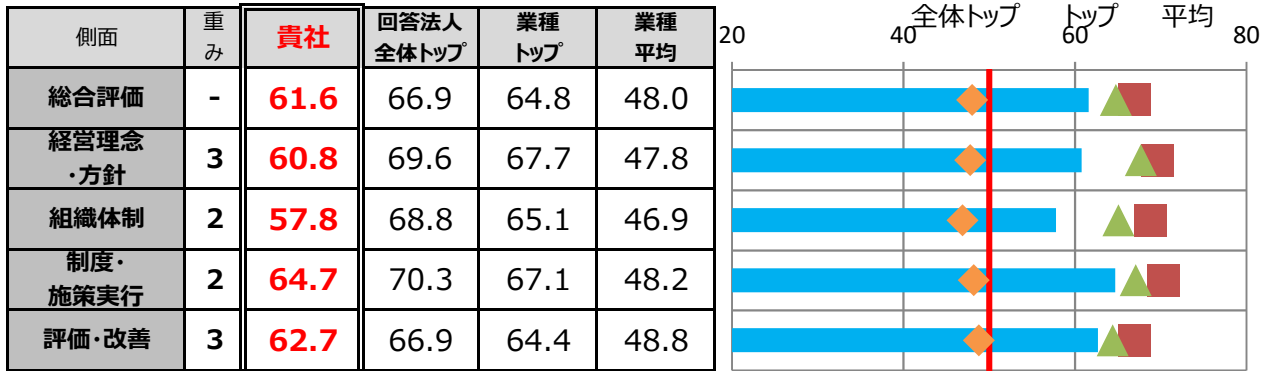
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520 社中**

■総合評価： **61.6** ↑1.3 (前回偏差値 60.3)

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

②評価の内訳



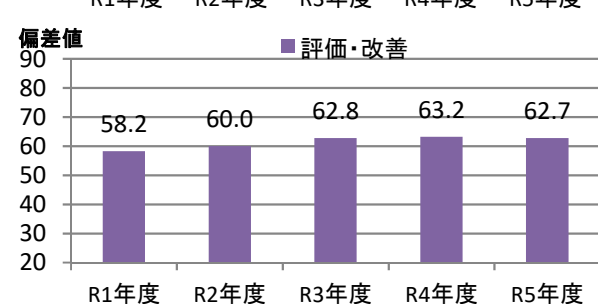
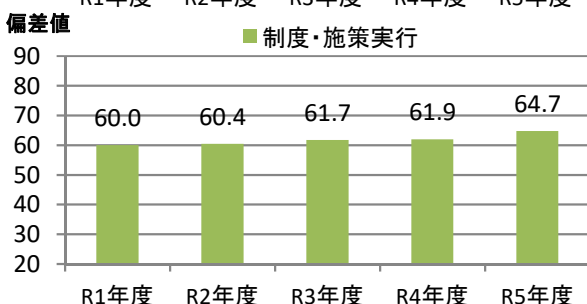
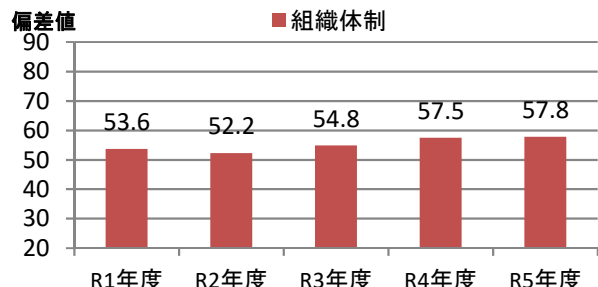
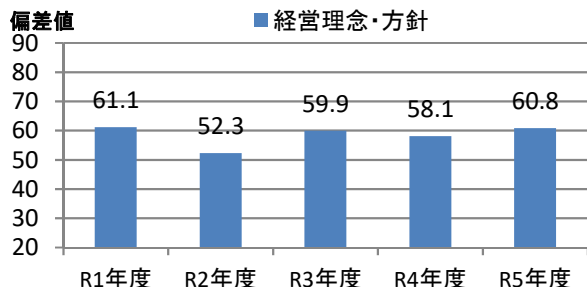
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

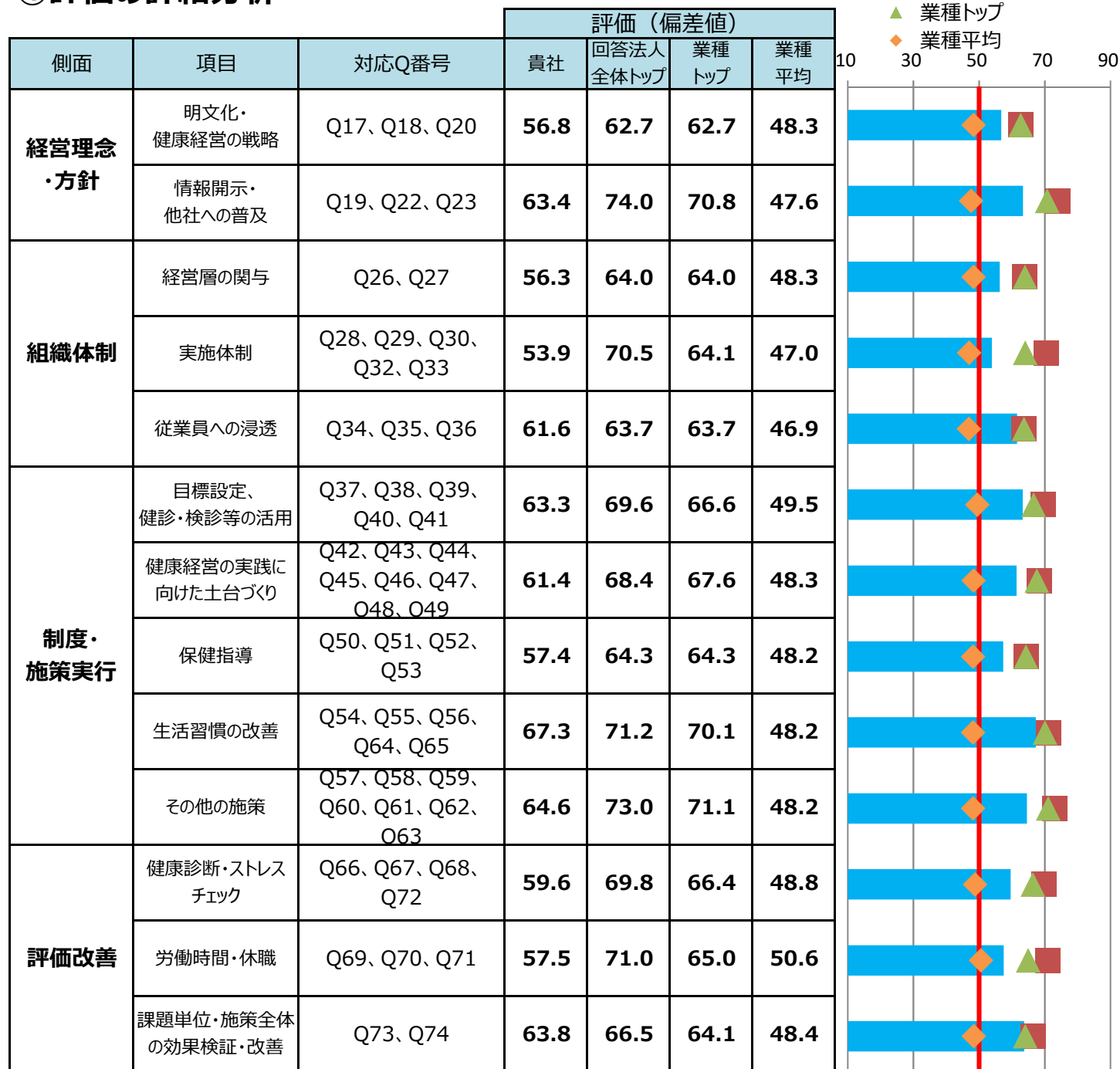
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451～500位	751～800位	401～450位	501～550位	451～500位
総合評価	58.5	56.2(↓2.3)	60.1(↑3.9)	60.3(↑0.2)	61.6(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の年齢構成分布が変化中、企業理念「幸せづくりのパートナー」の実現と継続を行うためには、働く社員全ての世代が健康であり、パフォーマンスを向上させていくことが大きな課題。人財を人的資本と捉え、パフォーマンスを最大限に発揮できる状態や環境を整えることにより「社員・家族の幸せづくり」を積極的に支援することで、企業理念の実現につなげていく。
	健康経営の実施により期待する効果	目標指標として、プレゼンティーズムによる生産性低下率、仕事に満足している社員の割合、ワークエンゲージメントを定めています。具体的には、2025年度までに毎年実施の行動変容アンケートにおいて、プレゼンティーズムによる生産性低下率を19%以下、仕事に満足している社員の割合80%以上、ワークエンゲージメント指標として誇り、活力の2指標において、3.0（満点4.0）以上のスコアの実現を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.jalux.com/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	1	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	本社が入居しているテナントビルが毎月主催する、地域清掃活動への参加をしている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	従業員が水耕栽培で育てた野菜を、毎月15名ほどに配布し、野菜摂取の働きかけをしている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントの実施・参加				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	3.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は19.4%と、2017年に比べ5.7%減の削減結果となった。目標を20%から18.0%に下げ、全国平均以下を目指す。
	施策実施結果	毎月22日に「まずは1日でも卒煙を！なくそう望まない受動喫煙」をスローガンにスワンデーメールを全役社員に配信。執務室扉内側に禁煙推奨ポスターと禁煙コラムを掲示。卒煙プログラムの費用補助の情報を定期通知
効果検証結果	スワンデーメールでは、親しみ易い口語体の表現を使用し、喫煙者・非喫煙者を問わず読んで貰えるような内容に工夫。本社所在地における電子タバコの路上喫煙禁止の条例施行に合わせた「就業時間内禁煙」開始や喫煙所撤去の周知や声掛けを2年以上前から随時行い、卒煙を促した結果、喫煙率2020年20%から2022年は19.4%と当初の目標値であった20%以下を達成した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2020年の従業員アンケートにおいて、食生活においても健康を意識した食べ物の選択や食べ方の工夫を行っている従業員の割合（行動変容ステージモデルに基づく、行動期と維持期の合計）が65%であった。生産性低下の要因となっている運動、睡眠と合わせて長期的には生活習慣病発症の課題が認められている。
	施策実施結果	・歩数と運動してポイントが貯まる自販機導入、周知と利用勧奨を実施（利用率10%） ・ヘルシー食品販売機導入。費用の5割会社補助（利用率100%）廃棄ゼロ ・健康的な食材選びセミナーを開催（参加率10%）
効果検証結果	2022年の食生活に関する行動期+維持期の割合は68%となり、飲み物の摂取においても、健康を意識する割合が、63%から65%に改善した。継続的に推奨することにより、複数の施策が効果的に相乗効果を発揮した結果であり、繰り返し従業員との接点をもって、働きかけたことが意識と行動変容に結びついたものと考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：双日株式会社

英文名：Sojitz Corporation

■加入保険者：双日健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

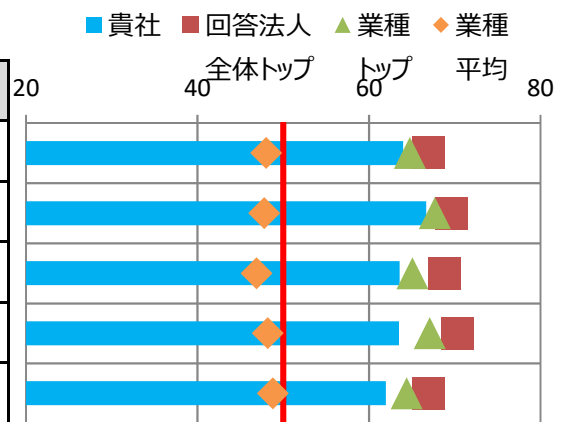
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.0** ↑0.8 (前回偏差値 63.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.0	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	66.7	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	63.6	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	63.5	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	62.0	66.9	64.4	48.8



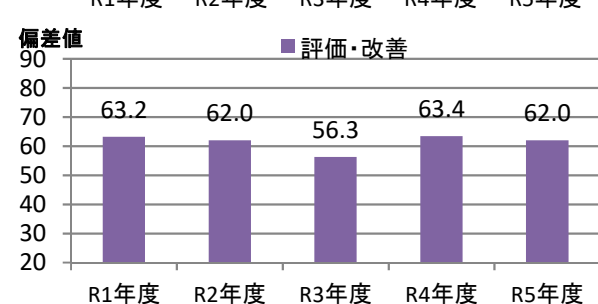
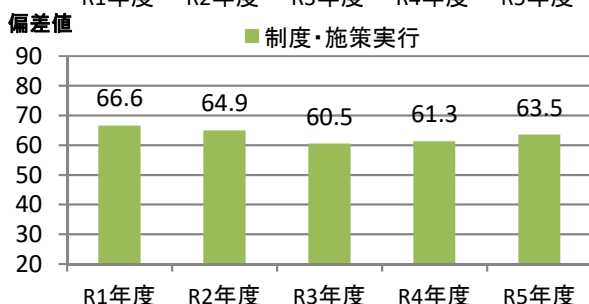
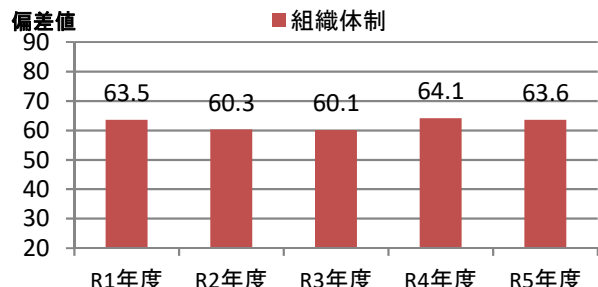
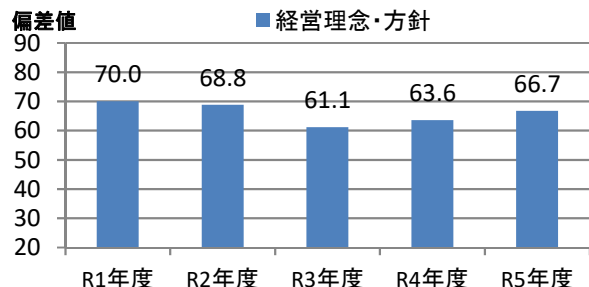
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

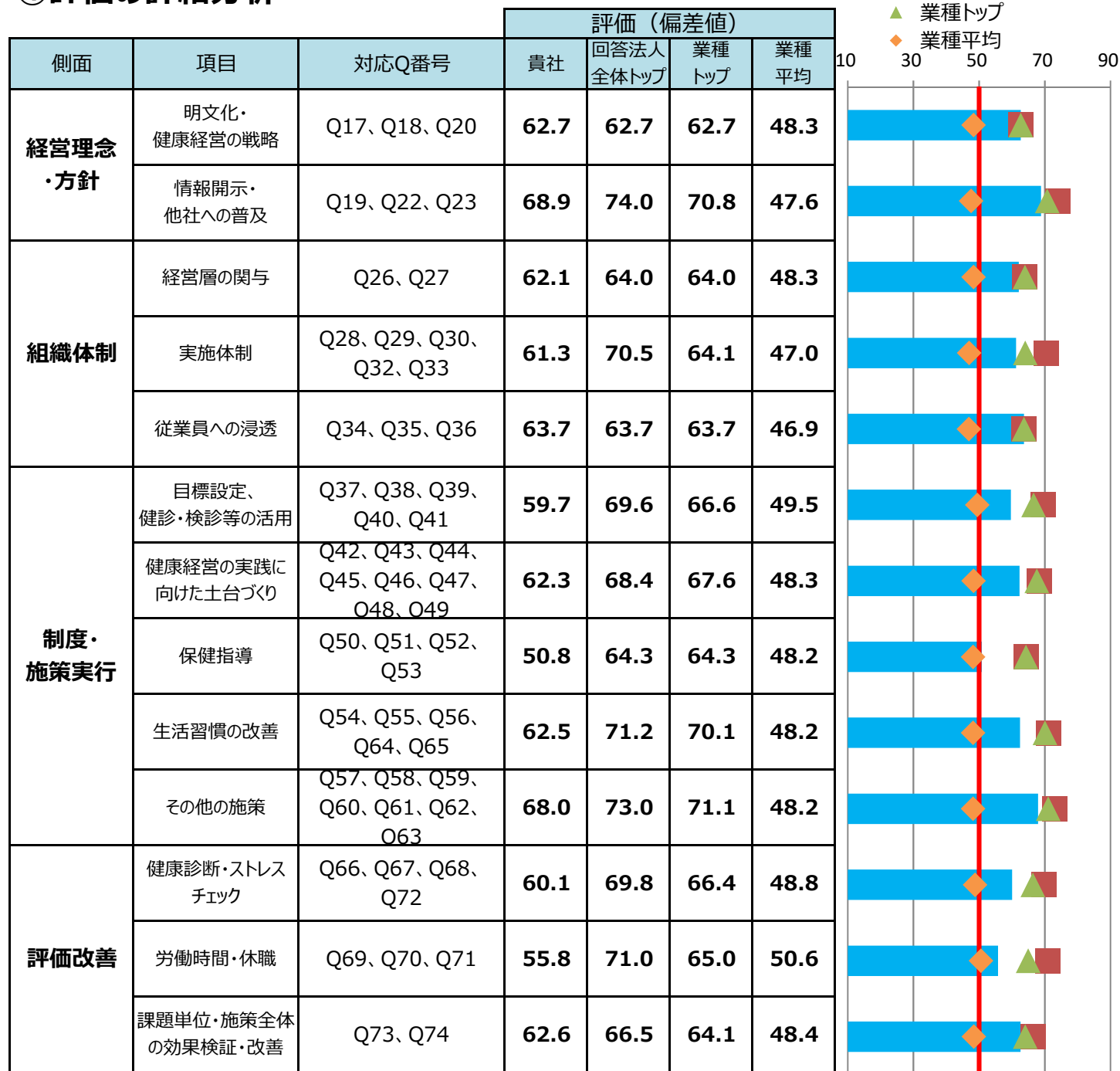
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	51~100位	501~550位	101~150位	51~100位
総合評価	66.0	64.3(↓1.7)	59.3(↓5.0)	63.2(↑3.9)	64.0(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 多様性と自律性を備える「個」の集団を形成しイノベーションを起こす事で、「事業や人材を創造し続ける総合商社」を実現し社会貢献する事が中長期の企業価値向上につながると認識。多様性の確保に向けては、積極的な管理職登用等を含め、女性の活躍機会を更に大きく確保する事が課題である。この観点から、女性の健康課題解決を強力に推進するが、制度・施策の拡充のみならず、所属組織の理解・浸透も重要と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	22年度以降婦人科医設置、Cradle社サービス活用、婦人科系がん検診の全社員対象化、不妊治療社内相談窓口設置等、女性が働きやすい環境整備を推進。23年度目標値である新卒総合職女性採用比率30%以上(22年度34%)、女性課長比率10%以上(22年度12%)を達成。引き続き周囲の理解・浸透強化を行う。それら健康推進施策により、キャリアを実現(管理職登用等)できる女性社員の増加が期待される。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様性と自律性を備える「個」の集団を形成しイノベーションを起こす為に、個(=社員)の心身の健康、高エンゲージメント、活気ある職場環境整備が必須で課題。メンタルヘルス(組織による早期発見・自身での予防により休務期間短縮)・フィジカルヘルス(所属組織からの健診受診勧奨、健康に対する意識・行動変容を促す取組強化により二次検診受診率向上、生活習慣病改善)を軸に、経営の重要な柱として健康施策を推進。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルスは休務期間が短縮(20年度14ヵ月⇒22年度12ヵ月)。セルフケアセミナー、海外勤務者向けヘルスチェックにより早期発見/予防を促進。フィジカルヘルスは二次検診受診率が大幅向上(20年度24%⇒22年度67%、23年度目標70%)。生活習慣の改善が困難な社員への対策を強化し、BMI30以上社員比率22年度2.6%⇒23年度1%を狙う。これら心身の健康増進によりパフォーマンス向上を期待。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/health_management/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/health_management/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.sojitz.com/jp/ir/reports/annual/upload/ar2023j_esg_s.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	91	回	67	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動系、文化系合計32の部活動があり当社社員約500名が所属。社員の交流、健康維持向上に寄与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	リスクの高い社員にターゲットを絞りBMI30以上の社員に運動奨励、食生活改善を管理するアプリを導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	運動測定会を実施し、社員が自身の状態を知る事により自発的に生活習慣改善に取組める環境を整備。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.9	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	多様性を競争力につなげるため、女性活躍推進を人材戦略の最重要テーマの1つと位置づけている。2030年代に女性社員比率を50%程度を目標とする中、女性特有のライフイベントによりキャリアを止めないようにする為、制度面のみならず健康面からの対策強化が必要。加えて女性が活躍できる環境形成の為には周囲の理解・協力を得られる環境の形成も重要と考え、以下①-⑤の施策を22年度4月から実施。
	効果検証結果	①婦人科がん健診の全女性社員適用②婦人科医設置③不妊治療相談窓口設置④Cradle社サービス活用⑤女性のキャリア/健康課題に関する社長講演⑥不妊治療の部長向け研修（社員へE-learning実施予定）
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	高脂血症、高血圧症等の生活習慣病罹患患者数が減少せず、二次健診対象者率も20年度27%⇒22年度28%と微増。喫煙率改善を目指す中、がん検診の結果からも喫煙・飲酒等が原因となる大腸がん、食道がんの発見率が高い状況。これらの改善には禁煙、食生活、飲酒、運動奨励等生活習慣に対する社員の意識・行動変容が必要。健康診断二次健診受診率向上による早期発見/治療に加え、生活習慣の改善の為の施策の強化が必要。
	効果検証結果	健康診断二次健診受診率は20年度24%⇒22年度67%と大幅に改善し早期発見・治療に繋がっている。23年度は所属長から未受診者への勧奨も実施予定でKPI達成を狙う。喫煙率は20年度20%⇒22年度18%と改善するも目標値（23年度12%以下）に届いておらず、社内喫煙所の22年度末閉鎖、23年度より就業時間内を禁煙、禁煙外来補助、健康フェスでの禁煙週間設定、禁煙補助剤支給等取組みを強化し改善を狙う。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山下医科器械株式会社

英文名：YAMASHITA MEDICAL INSTRUMENTS CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：卸売業

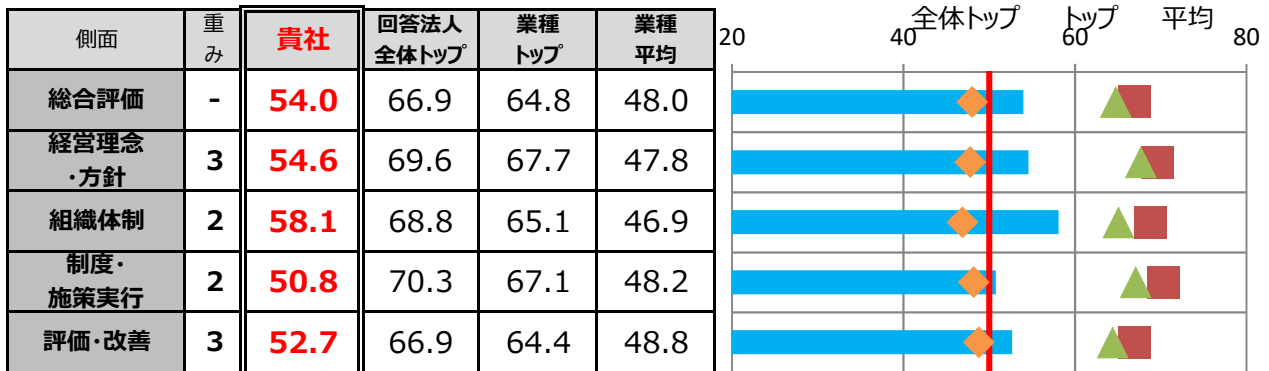
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.0** ↑0.2 (前回偏差値 53.8)

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

②評価の内訳



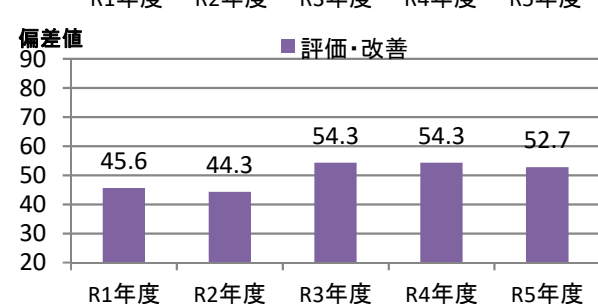
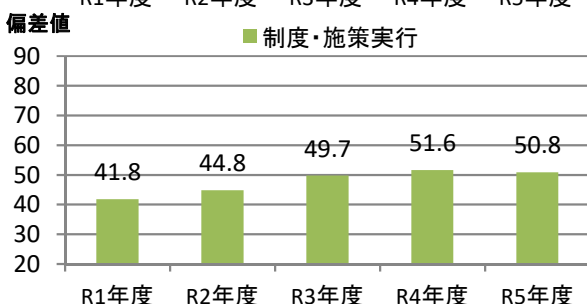
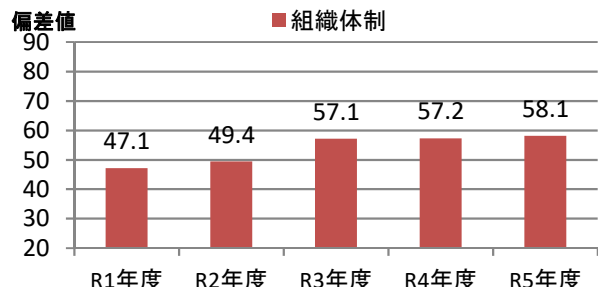
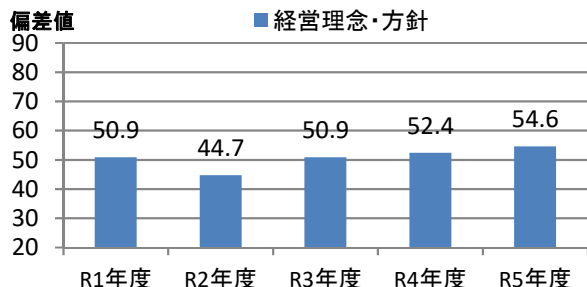
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

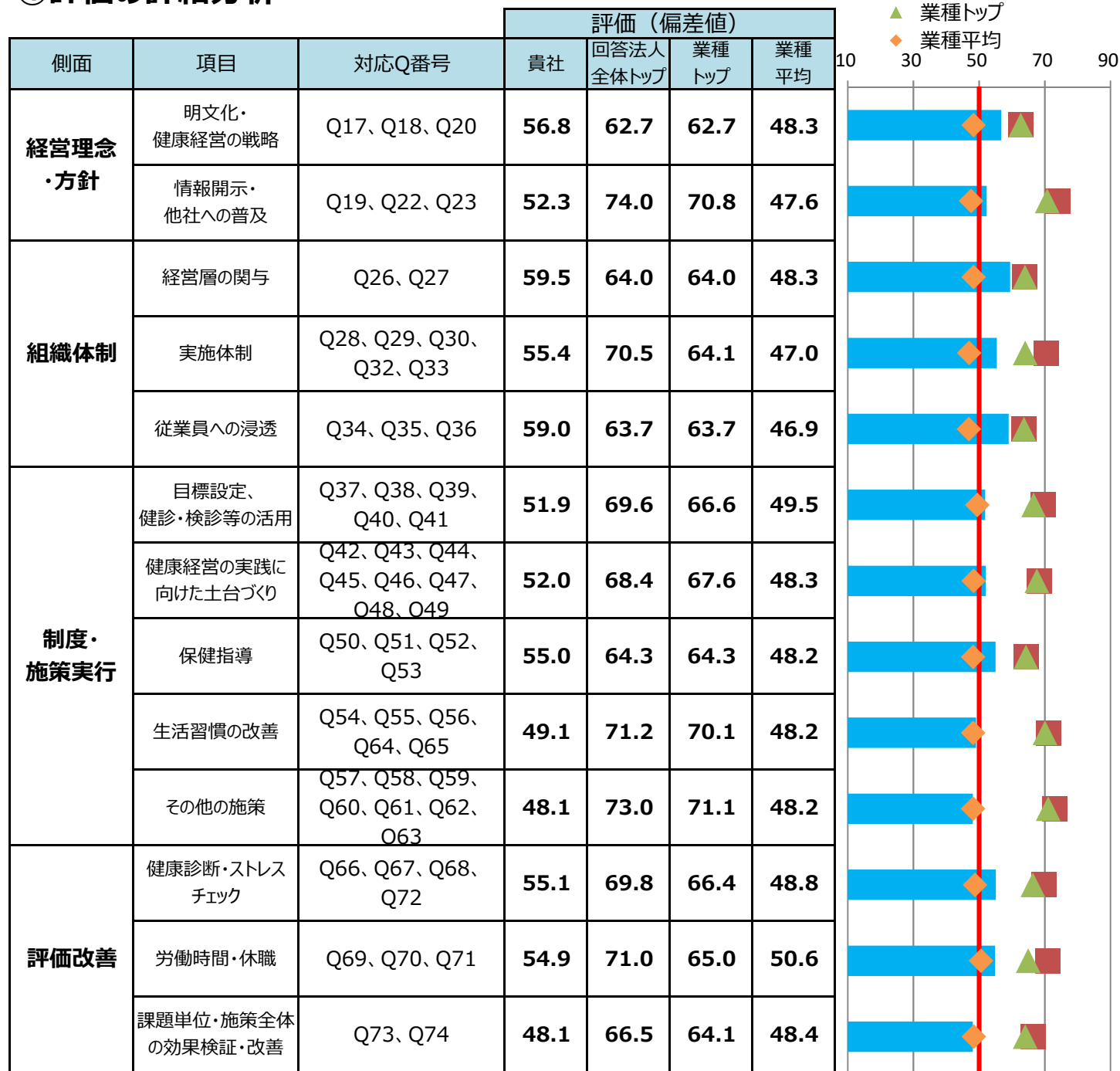
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1701~1750位	1201~1250位	1201~1250位	1251~1300位
総合評価	46.7	45.5(↓1.2)	52.9(↑7.4)	53.8(↑0.9)	54.0(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では従業員一人ひとりの健康が会社の基盤であるという認識のもと、従業員が心身とも健康で達成感やモチベーションを高めながら持てる力を最大限発揮できる環境づくりが課題
	健康経営の実施により期待する効果	上司・同僚とのコミュニケーションを深めることにより相互理解を高め支援体制の向上を図りながらワークライフバランスを推進する。このことにより従業員が仕事に対しての充実感を高め組織の活性化につながることを期待している。具体的指標として、前年度実績；有給取得率64.5%が前々期実績を下回った結果となり改めて取得推進を図り68%を目指す。男性育児休業の取得；前期取得率31%（7名）を35%取得を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は医療機器販売業であり、ビジネスモデルの変化や顧客接点对応など、その価値創造は社員（人材）が担っており、社員が果たす役割が当社の事業成長の重要な要素である。事業を存続拡大するためには社員満足への取組等を推進し、採用者の離職を減少させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	採用時のマッチングミスを最小限に抑え、また、入社後のフォローで社員満足向上を図り、従業員が働きやすい職場と感じられることを期待する。 具体的指標として、新卒・中途入社定着率； 5年後 70%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場内のコミュニケーションを深めるため昼食会・懇親会への金銭的補助（福利厚生）を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	職場ごとにイクササイズとリーダーを決め参加率算出し年間で上位職場を表彰				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	12.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスを考慮し、時間外勤務含む労働時間の及び有給休暇取得に対しての意識向上が課題である。特に、営業職においては取引先が医療機関ということもあり診療時間を終えてからの業務や急患等の対応で緊急に取引先に出向かなければならず、勤務時間の更なる改善が必要である。
	施策実施結果	時間外の事前申請の徹底、四半期ごとの時間外勤務の実態調査。ノー残業デー、基幹システムの利用時間設定（20時まで）。リフレッシュウィーク・リフレッシュ休暇の施行。有給休暇取得の啓蒙と部署表彰の継続実施。
効果検証結果	勤怠システムのログアラート管理及び実態調査、パソコン利用時間設定により管理職及び従業員の時間管理に対しての意識づけが図れた。また適正な時間外申請につながっているが、再度業務効率化やコントロール等の見直しが必要である。平均時間外申請9.5h⇒11.1h、有休取得率64%⇒64.5%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症等の拡大防止による従業員リスク回避（職場クラスター）と事業継続
	施策実施結果	職場内感染リスクの低減に向けた換気器具、サーモカメラ等の設置。従業員への検査キット、マスク、消毒液等の配布。罹患者・濃厚接触者等の特別休暇（有給）の付与。時差出勤、テレワーク等の柔軟な働き方推進。
効果検証結果	従業員への感染症対策の意識づけと徹底を図り、職場クラスターを回避することができた。それにより取引先（医療機関）への支援を止めることなく実施することができた。また、特別休暇付与及び柔軟な働き方を推進した結果、従業員同士の協力体制を強化するできた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アルコニックス株式会社

英文名：ALCONIX CORPORATION

■加入保険者：産業機械健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

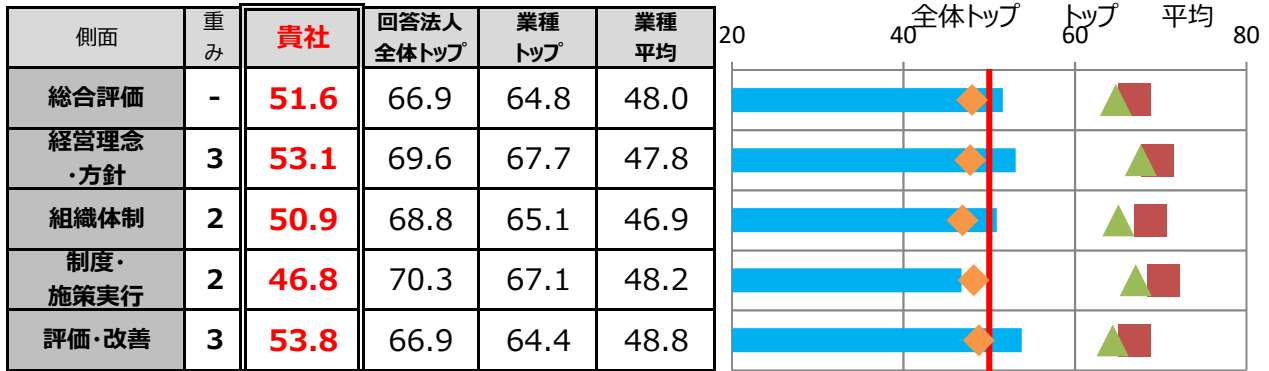
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.6** ↑9.7 (前回偏差値 41.9)

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

②評価の内訳



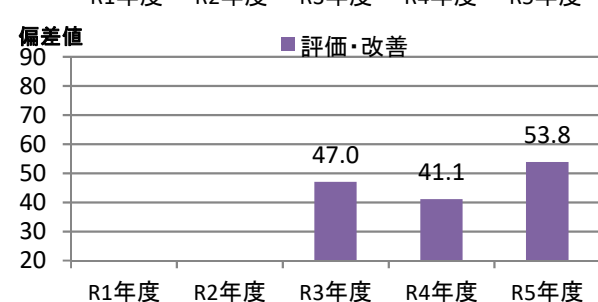
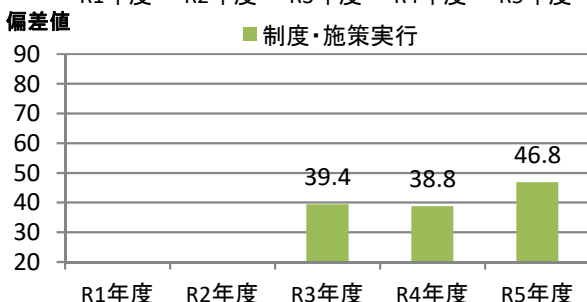
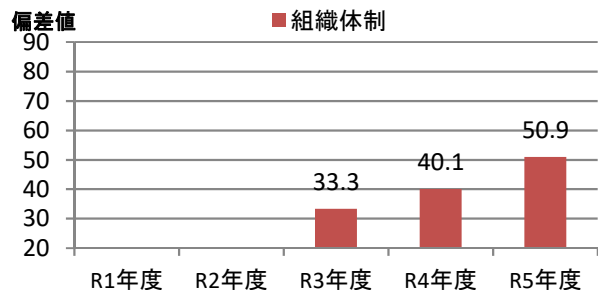
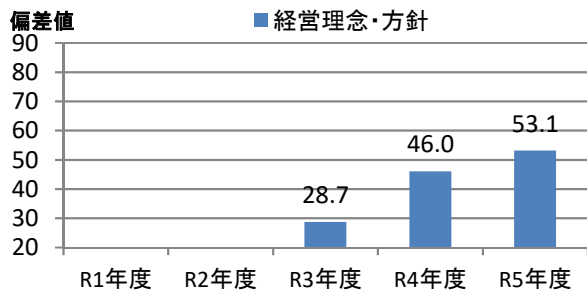
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

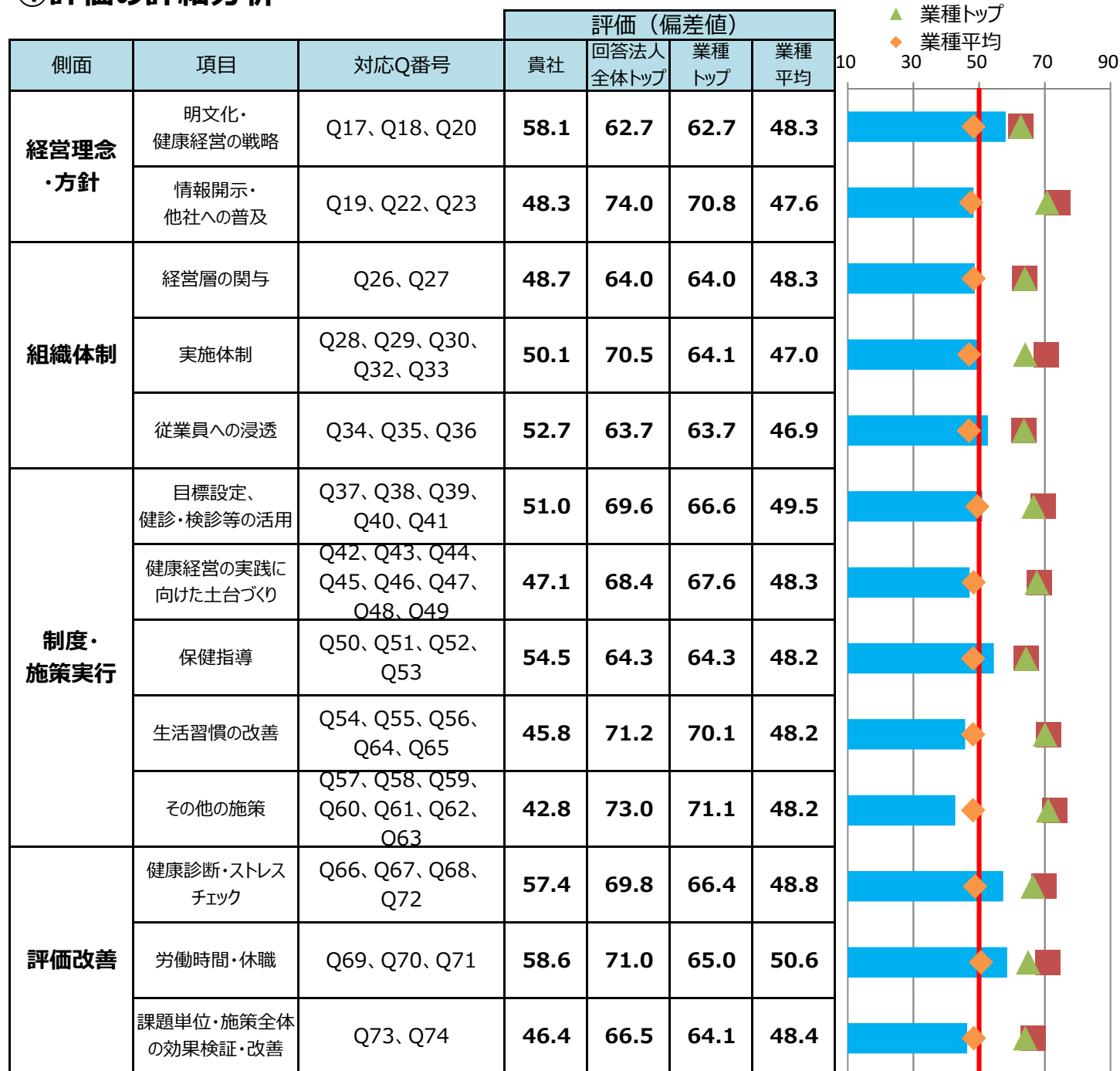
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2551~2600位	2551~2600位	1551~1600位
総合評価	-	-	37.3(-)	41.9(↑4.6)	51.6(↑9.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康増進を進め、生き活きと働くことができる職場環境を提供したい
	健康経営の実施により期待する効果	個人の健康診断結果をデータ化し、個人がデータを活用できるようにするとともに、会社として社員の健康状態を把握し、望ましい運動や食生活の情報を提供したり、医療機関を紹介するなどして、心身ともに健康で意欲の高い社員を増やしていく
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 女性の健康増進に関する理解が十分に進んでいるとは言い難い状況であり、本人、上司ともに理解を深め、働きやすい職場環境の整備を進めたい
	健康経営の実施により期待する効果	勉強会などを通して、理解を深め、具体的な行動にまでおとすことができるレベルにすることにより、女性本人は、積極的に必要な医療にかかりやすくなったり、ライフステージ別のイベントに対しての上司や周囲の支援をうけやすくすることにより、退職や離職などのリスクを減らすことができる

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.alconix.com/company/statement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球、ランニング、フットサルなどのサークルがあり会社から活動費用の補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	福利厚生サービスとして、ダイエットアプリが使用可能				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスとして、提携のフィットネスの利用補助を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性に特化した健康保持、増進への取組みができていなかったため、ヨガやピラティスなどの具体的な参加型の研修などを企画した。
	施策実施結果	参加者を募ったところ、数名が利用し、参加率は低いですが、会社として取り組みを始めたことが社員に伝わっている。
効果検証結果	実際に参加した人からは体を動かすことの効果があるとの回答を得た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員への疾病予防対策として具体的な取組みができておらず、その効果も把握していなかった。
	施策実施結果	健康増進のためのセミナーの周知、血圧計の社内設置、献血の募集など、健康を考える機会を提供し、日常的に健康を考える機会を提供した。
効果検証結果	社員会のメンバーからの意見なども健康を考える提案などが出てくるようになり、会社の施策もそうした声を反映し、健康を考える機会を提供するようになるなど、会社と社員の連携が上手く回り始めた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ディービーエックス株式会社

英文名：DVX.Inc.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

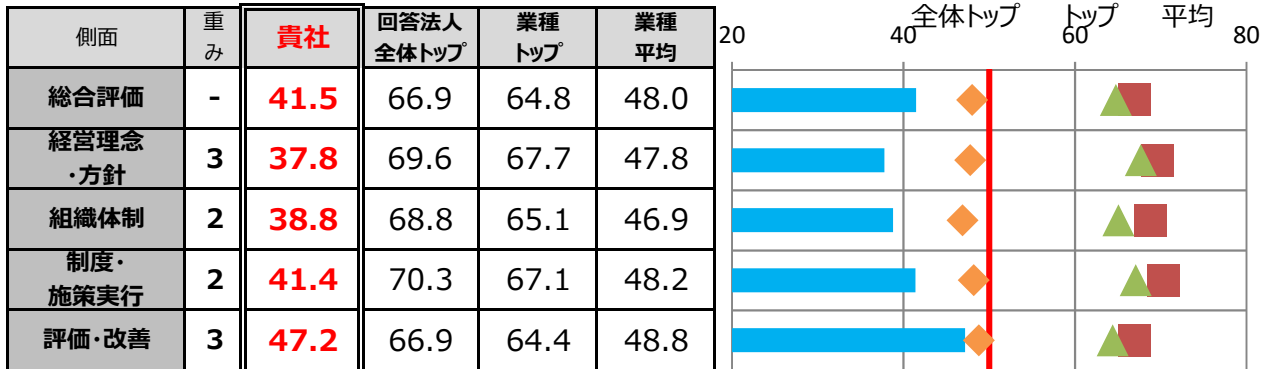
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.5** ↓1.2 (前回偏差値 42.7)

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

②評価の内訳



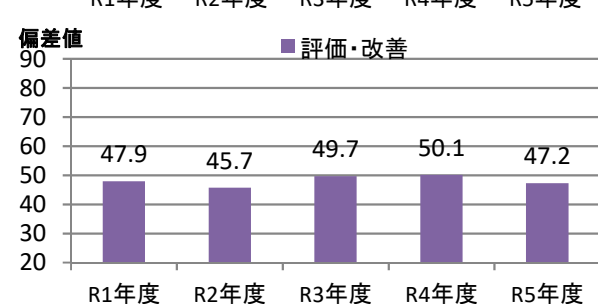
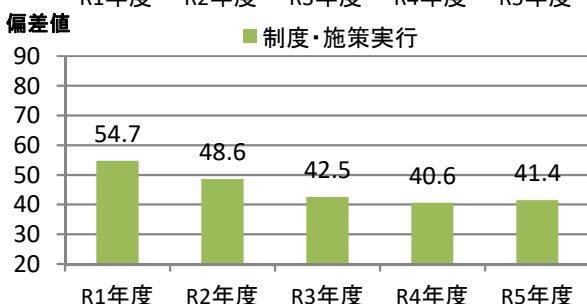
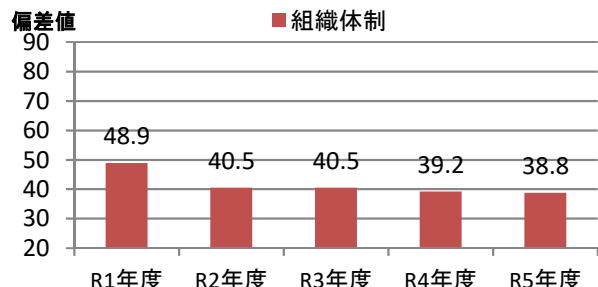
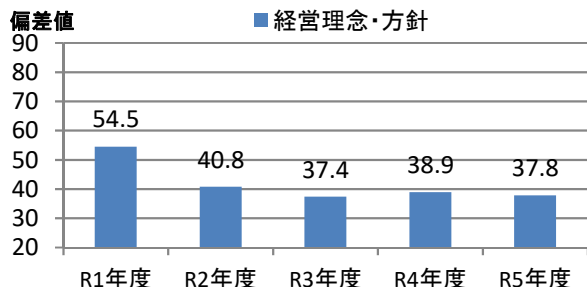
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

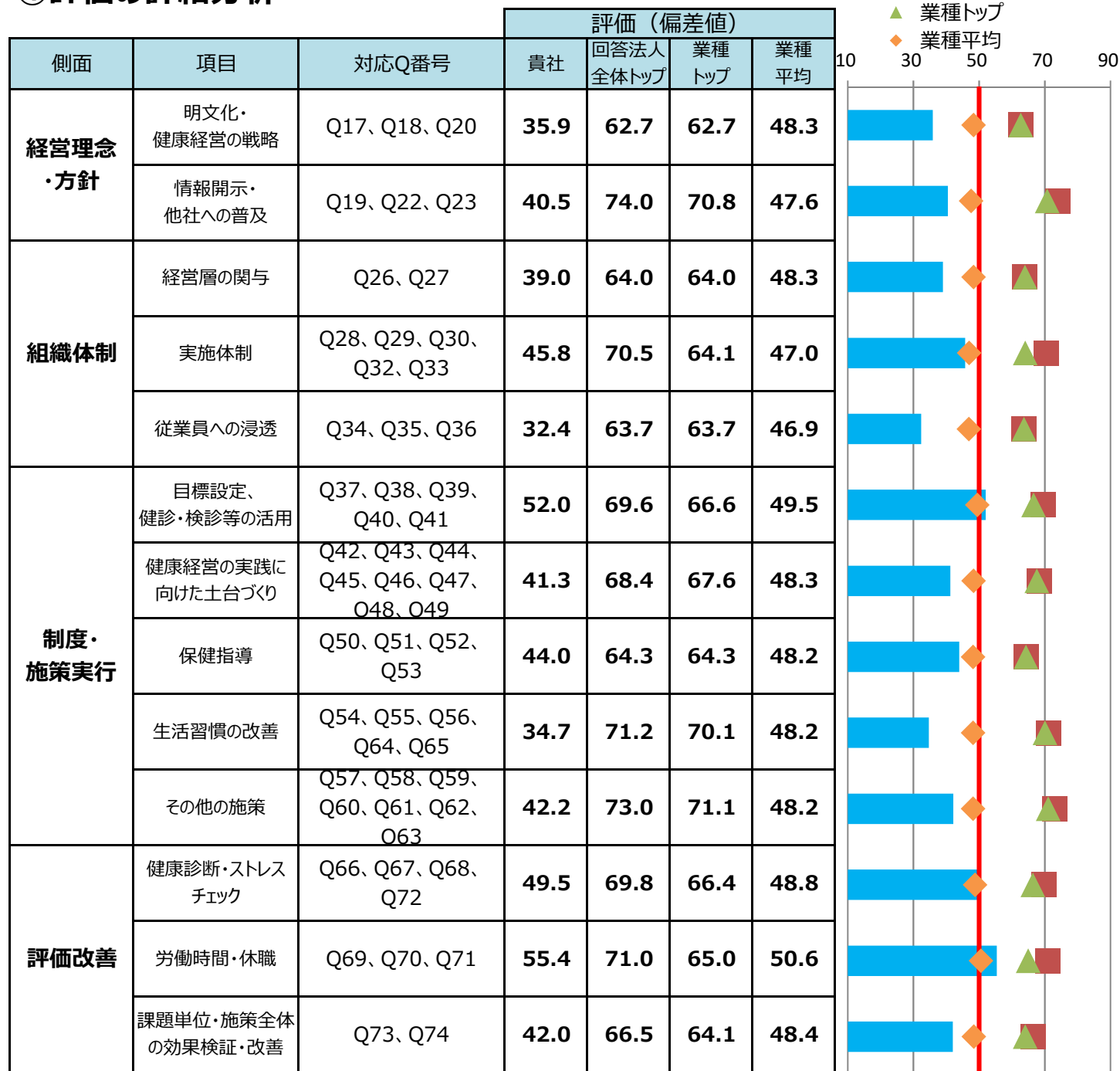
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	1851~1900位	2251~2300位	2451~2500位	2851~2900位
総合評価	51.4	43.8(↓7.6)	42.7(↓1.1)	42.7(↑0.0)	41.5(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.dvx.jp/pdf/health_company_declaration.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	報告書の提出をもって、1人5,000円までレクリエーション補助費を支給している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	在宅勤務制度導入による運動不足からの疾病発生を予防すること。
	施策実施 結果	日常生活において、歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している従業員率は2021年度36.9%から2022年度45.3%へ上昇
効果検証 結果	Webウォーキング大会（健保主催）参加推奨、運動不足解消に向けたWEBセミナー視聴の案内等により各自の意識向上が見られた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランス向上の為、有給休暇取得率を上昇させること。
	施策実施 結果	管理職及び従業員本人への定期的な取得勧奨
効果検証 結果	2021年度（51%）2022年度（54.9%）と上昇傾向にある。引き続き2023年度と比較予定。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マクニカホールディングス株式会社

英文名：MACNICA HOLDINGS, INC.

■加入保険者：マクニカ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

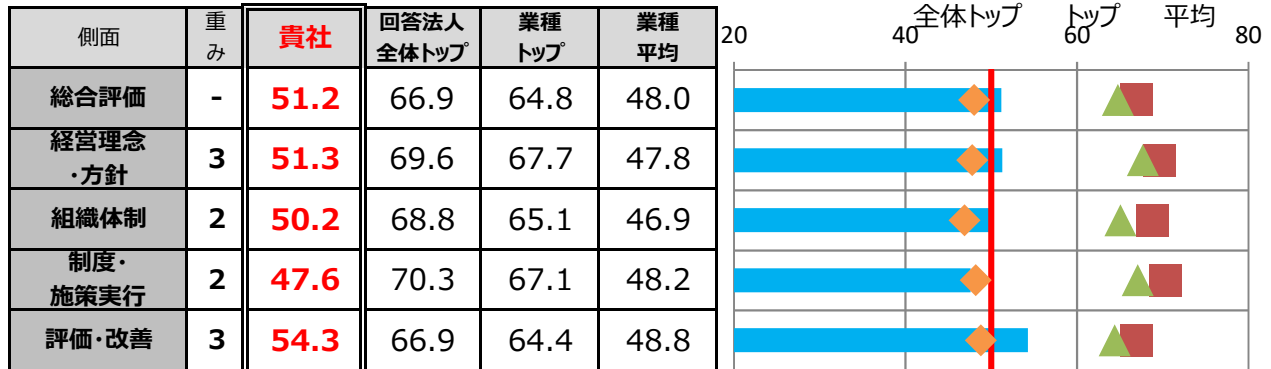
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.2** ↑16.1 (前回偏差値 35.1)

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

②評価の内訳



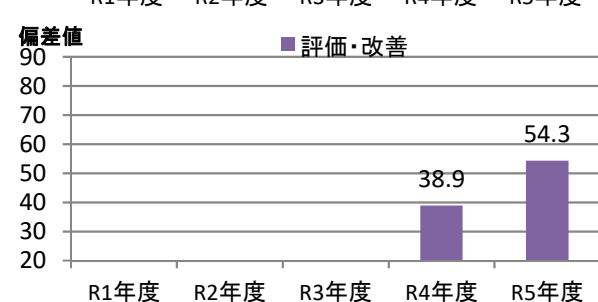
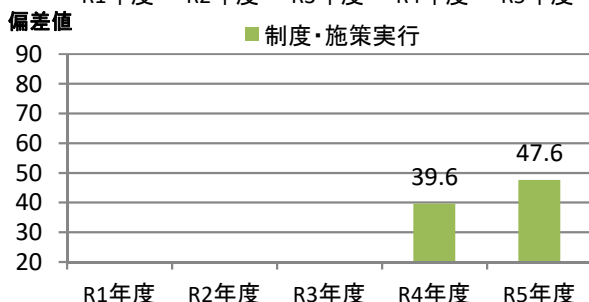
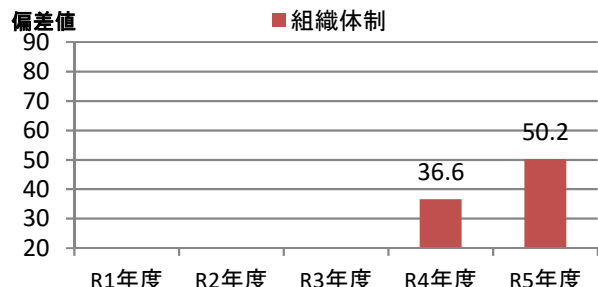
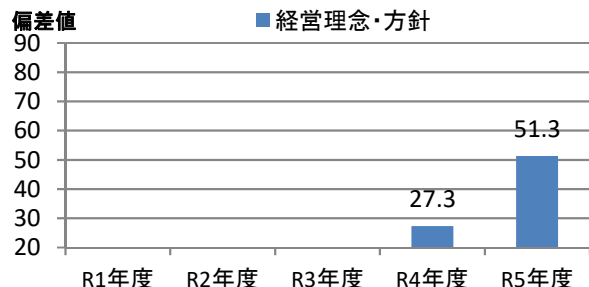
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

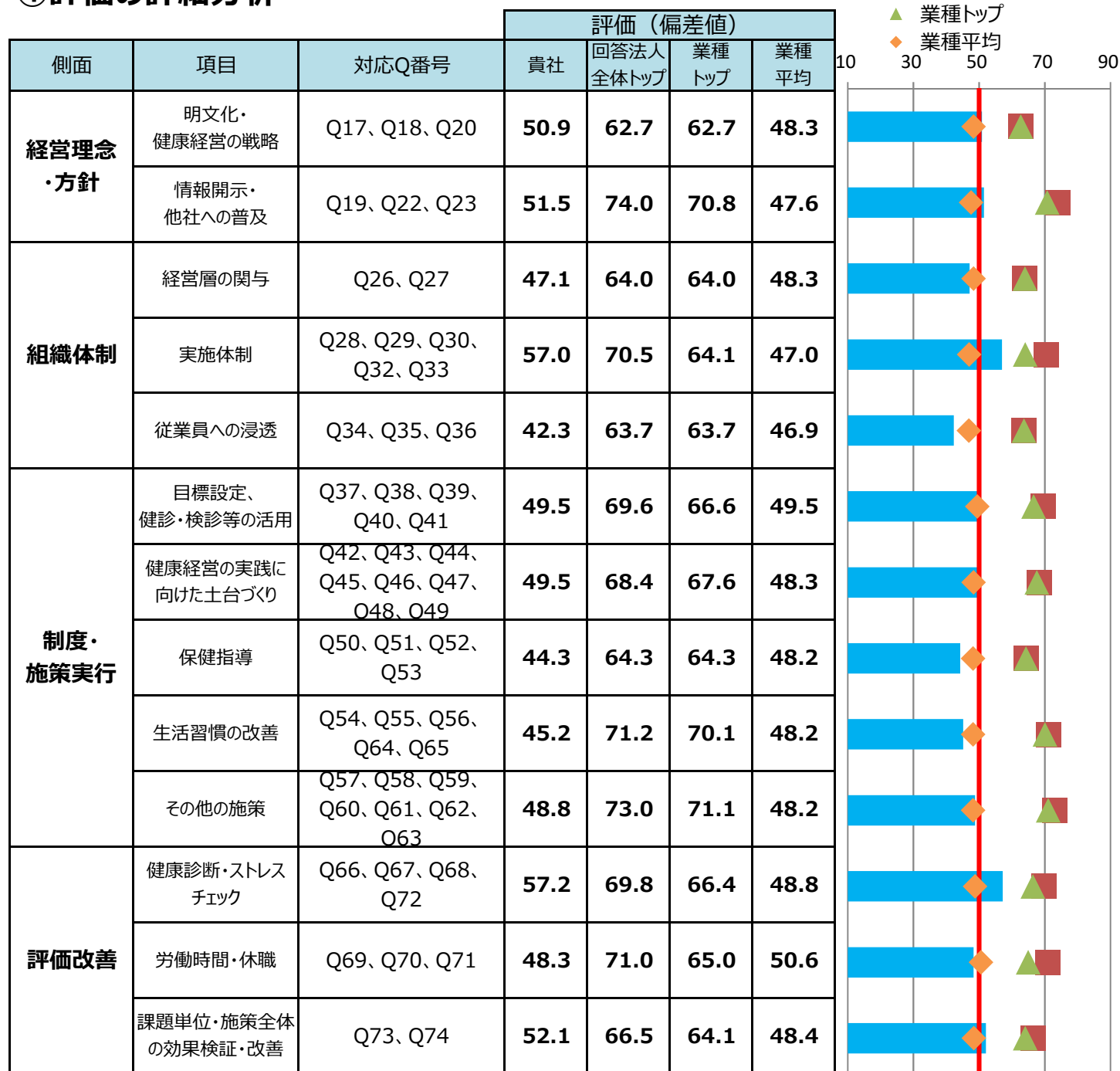
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2901~2950位	1651~1700位
総合評価	-	-	-	35.1(-)	51.2(↑16.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 人的資本を最大化し、従業員一人ひとりの幸福と企業の持続成長を両立することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に長く活躍し続けたいと考えられ、結果的に企業の持続成長にも資することを期待している。具体的な指標として、ワーク・エンゲージメントスコアを持続的に6段階評価で4以上とすること、2030年に向けて単月法定残業時間50時間以上の社員の比率を0%にすることを旨とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	毎年開催の社員旅行の他、ビアパーティー、ファミリーデー等、社員家族も含めた交流会を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.4	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	毎年フットサル大会を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.5	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が40歳以上で23%前後で推移している状況の中、喫煙は様々な病気の原因となるとともに、非喫煙者の生産性にも影響するため、喫煙率を低下させることが課題となっている。
	効果検証結果	2022年度より健保組合で禁煙指導のプログラムを新規で策定し2023年度より正式に募集を開始した。禁煙指導プログラムに18名（喫煙者の約3%）が参加し、現在禁煙に向けて取り組み中である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	喫煙率は、22.7%（2020年度）、23.1%（2021年度）、23.0%（2022年度）と概ね23%前後の水準となっている。禁煙指導プログラムの開始が2023年度からのため具体的な数字には現れていない。今後も禁煙プログラムの追加募集を行うなど、禁煙を促す情報周知を強化していきたい。
	効果検証結果	2022年度より健保組合で禁煙指導のプログラムを新規で策定し2023年度より正式に募集を開始した。禁煙指導プログラムに18名（喫煙者の約3%）が参加し、現在禁煙に向けて取り組み中である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	現状、単月で法定残業時間50時間を超える残業をする社員が一定数存在する。社員が心身ともに健康に長く働き続けるためには、労働時間適正化とワークライフバランス確保に向けた施策を推進することが重要である。
	効果検証結果	2022年度に残業時間管理指針を策定、新出退勤システム導入により対象者本人とその上長に長時間労働アラートを発信することで、労働時間適正化に向けた業務アサインや業務そのものの見直しに向けて取り組んだ。
効果 検証 結果	新出退勤システムを活用したアラート発信により、単月で法定残業時間50時間を超える社員の比率は2021年度7.1%、2022年度3.2%と改善傾向である。2023年度よりBIツールによる分析と共有を経営陣・管理職に行い、2.5%を目標値として、さらなる労働時間適正化に向けたマネジメント改善等を継続実施し、社員のワークエンゲージメント向上やアブセンティーズム改善につなげる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：八洲電機株式会社

英文名：Yashima Denki Co., Ltd.

■加入保険者：電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

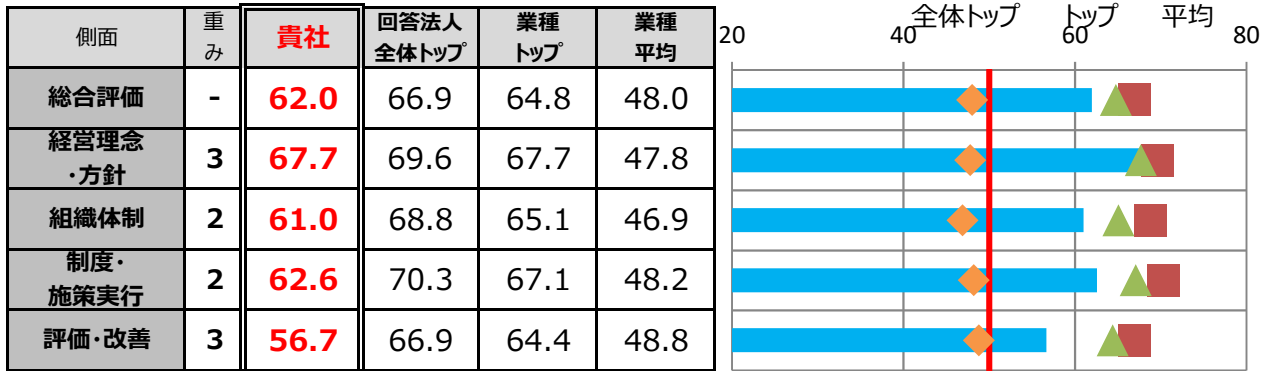
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↑0.4 (前回偏差値 61.6)

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

②評価の内訳



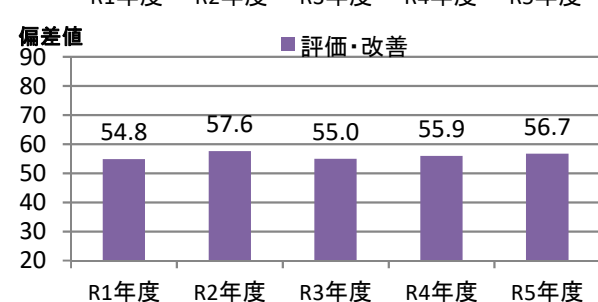
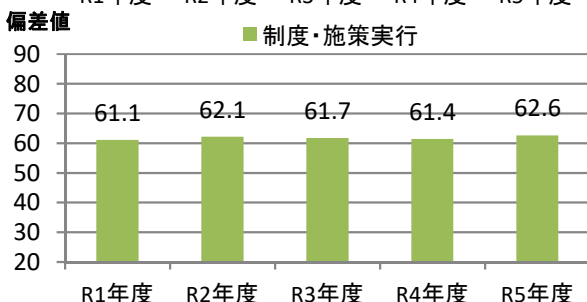
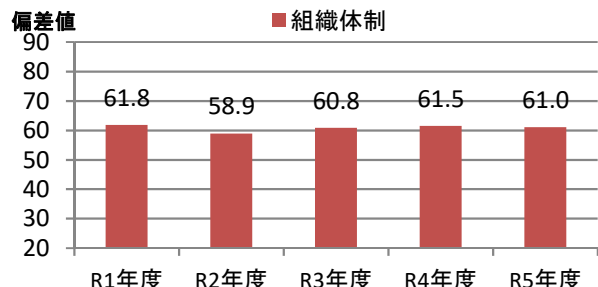
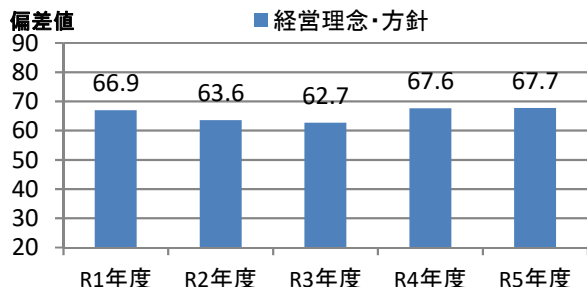
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

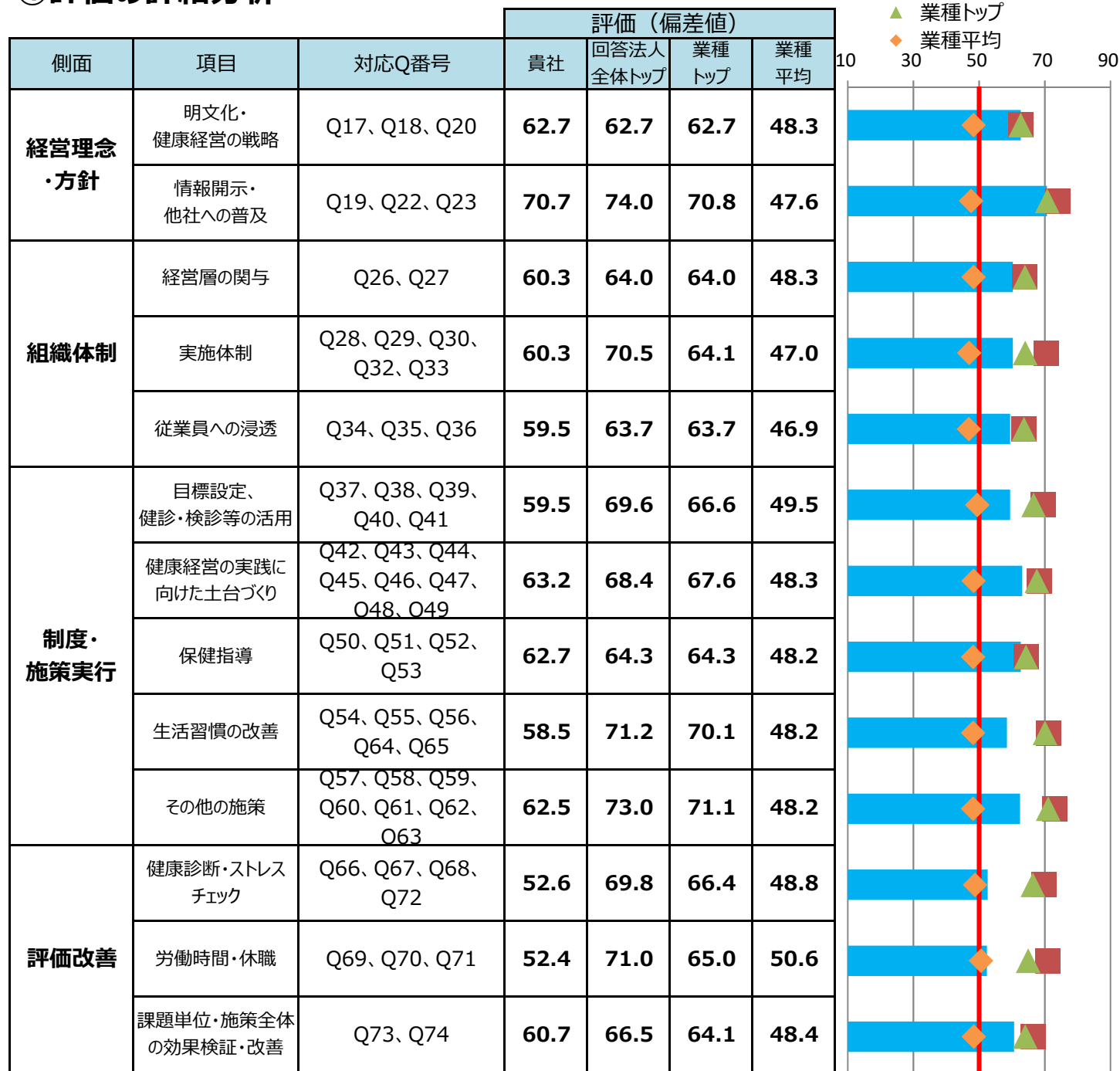
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	301~350位	401~450位	301~350位	351~400位
総合評価	61.1	60.6(↓0.5)	59.8(↓0.8)	61.6(↑1.8)	62.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 経営環境が厳しい時代において、組織の活性化は企業成長にかかせないものと認識しており、それはフィジカル面・メンタル面で健康な社員がいてこそ実現できるものである。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康でモチベーションが高い状態で働いている状態を目指す。この結果が従業員から活発な意見が出るなど、事業成長の基盤となると考える。その指標としてワークエンゲージメントを置く。2019年度実績 24.4点 2020年度実績 25.3点 2021年度実績24.3点 2022年度実績 24.9点。23年度目標26.0点としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生産年齢人口の減少という社会的課題に対応するために、従業員のパフォーマンス向上は取組み課題として優先度が高いと考えている。八洲電機で働く従業員が継続的に高いパフォーマンスを発揮できる環境を健康経営を通じて構築していきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	フィジカル面・メンタル面における取組を進めていくことにより、業務における生産性の向上を図っていききたい。生産性低下の原因と影響度を表すプレゼンティーズムを定期的に調査し改善を図っていく。2019年度の測定開始時点で67,142円から順調に損失金額は低減し2022年度は42,880円であった。*損失金額は1か月あたり平均

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	共済会からのコミュニケーション補助費の利用率				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	バランスのよい食生活を自身で作ることを目標に当社保健師によるセミナーと健康弁当試食会を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを用いたウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	81.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.2	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2018年度より4回目となる従業員の生活習慣や健康意識についての調査を2022年度も実施した。例年同様飲酒・喫煙といった嗜好系、運動習慣、食生活など分野別に課題となる階層に特徴があった。特に40歳以上のBMIの正常者率は経年で改善傾向にあるが、まだ平均値と比較して低い点を課題として捉える。
	効果検証結果	・健康に関するイーラーニングを5つのテーマで実施。・「1日8000歩歩こうキャンペーン」の実施・アプリを用いたウォーキングイベントを11月と2月に実施（参加率35%） ・ウォーキングを1日1時間以上実施する従業員割合（%）：19年度29.0⇒20年度42.5⇒21年度40.3⇒22年度44.8・適正体重維持者率（%）：17年度50.9⇒18年度52.1⇒19年度54.0⇒20年度55.0⇒21年度59.2⇒22年度59.1・運動習慣率の向上とともに適正体重維持者率は増加傾向。食生活も含めた幅広いサポートにより疾病発症予防に関するリテラシーを引き続き高めていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	40歳以上の従業員の喫煙率は17年度39.0%から徐々に低下し22年度は32.9%であったが調査票回答企業の全国平均（卸売業）と差が開く結果となった。また、喫煙は受動喫煙を含め様々な疾患の発症因子と考えられるため、禁煙促進対策と環境整備は必要である。
	効果検証結果	・喫煙者にヒアリングをし、禁煙セミナー・禁煙月間を2022年度より実施・禁煙希望者がスムーズに禁煙につながるように禁煙外来治療費全額補助（2万円相当）とした結果、希望者13名、1名が禁煙に成功した。 ・喫煙率（全従業員、%）19年度：32.4⇒20年度：28.7⇒21年度：30.0⇒22年度：29.1・年代別では40歳未満の喫煙率は引き続き下がっている。40歳以上男性への禁煙対策に取り組みたい。禁煙外来環境が限られており今年度の成功は限られたが、13名が禁煙外来に参加希望したこともリテラシー向上の成果と判断している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アゼアス株式会社

英文名：AZEARTH Corporation

■加入保険者：東京織物健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

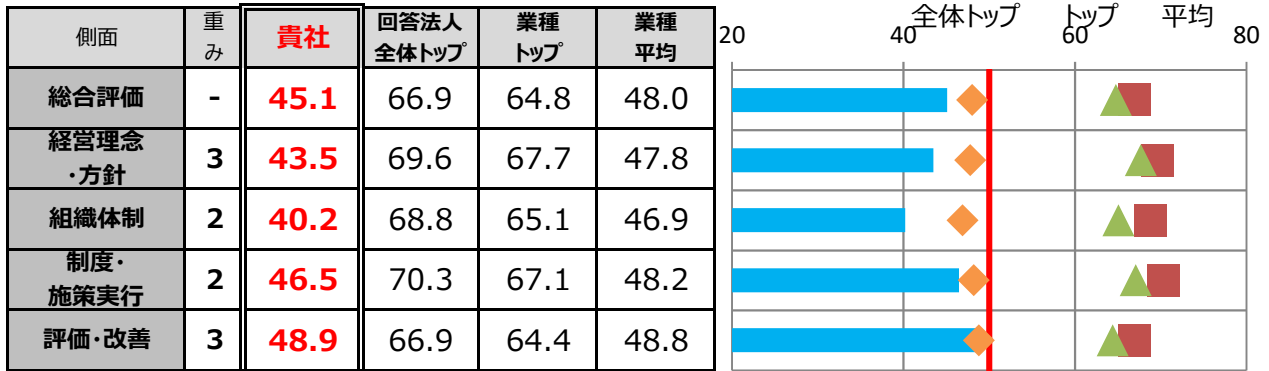
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501~2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.1** ↓2.8 (前回偏差値 47.9)

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

②評価の内訳



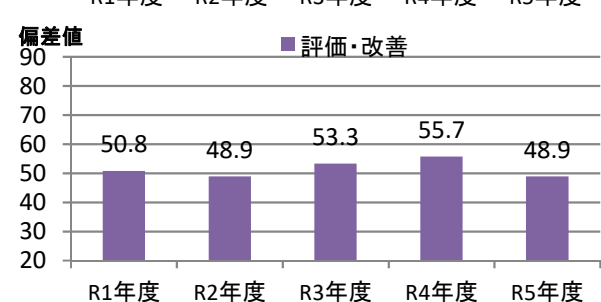
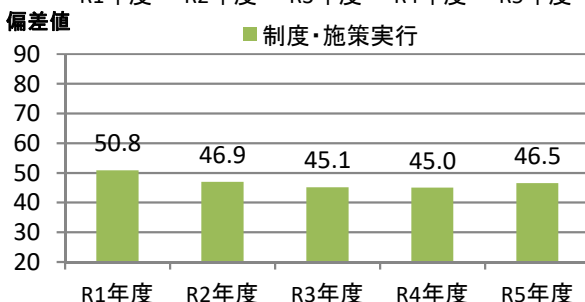
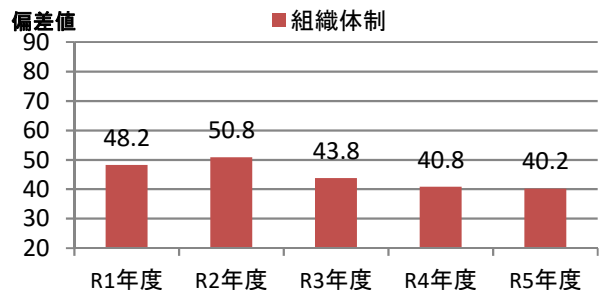
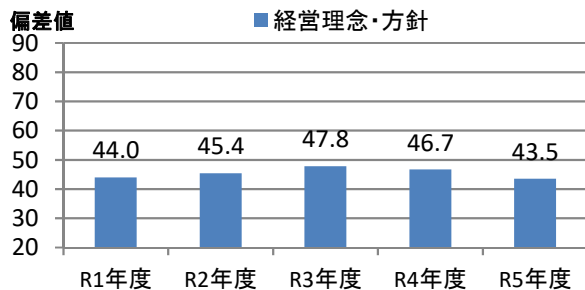
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

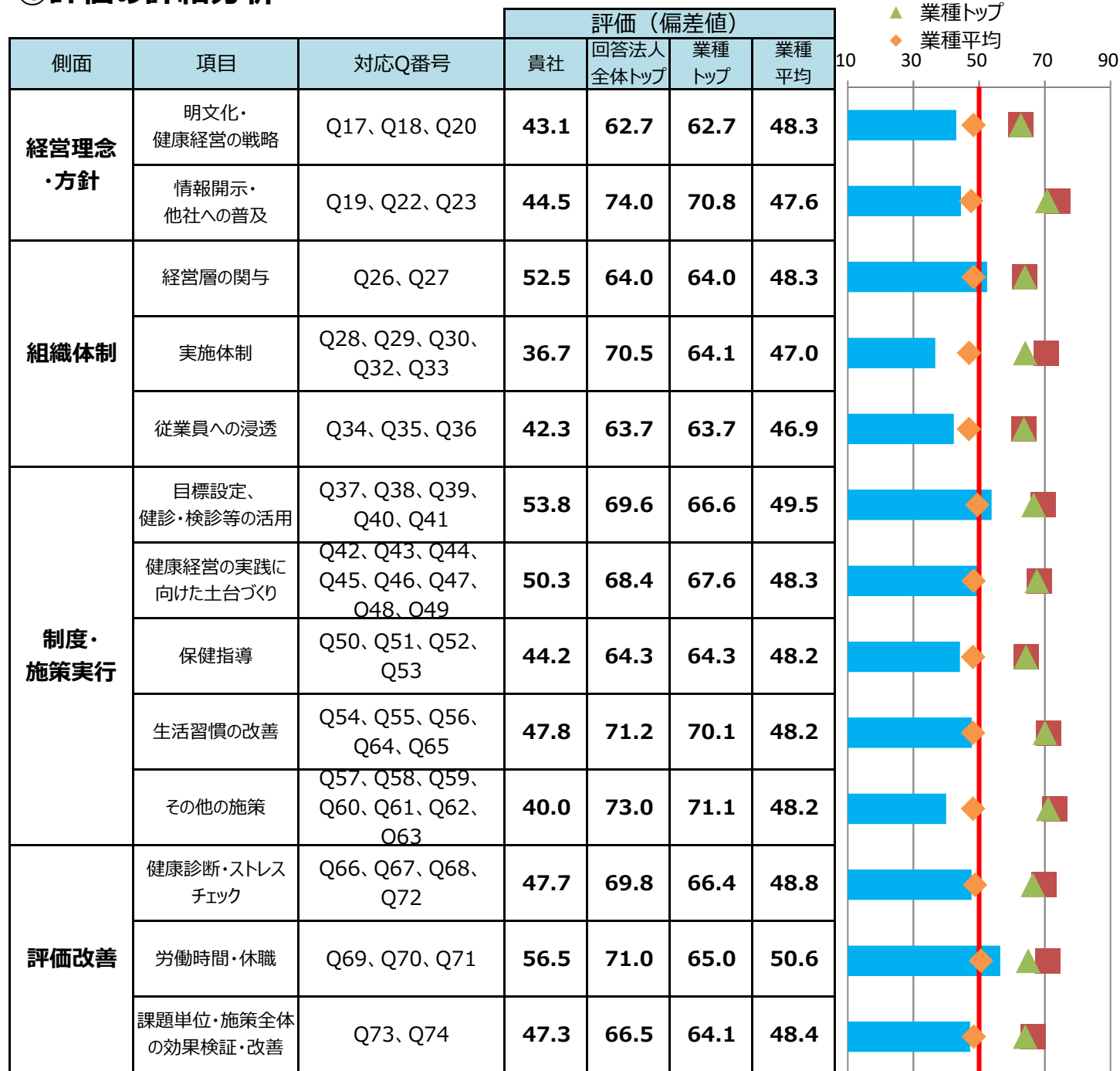
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1551~1600位	1751~1800位	1901~1950位	2501~2550位
総合評価	48.2	47.8(↓0.4)	48.1(↑0.3)	47.9(↓0.2)	45.1(↓2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社は、防護服・環境資機材事業を主力事業として、「安全防護システムで人々を守る」ことをミッションとしている。私たちのお客様の安全で快適な生活を守るためには、まず、私たち自身が安全で健康な生活を実現し、会社でそれぞれの能力を発揮し、生産性の高い職務を遂行することが会社発展の礎となる。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康に配慮するとともに、職場内コミュニケーションの促進を通じて、風通しのよい組織運営を実現する。また、社員一人ひとりがワークライフ・バランスを取りながら、生き生きと充実した生活を送る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	8	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	92.3	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	就業時間後の懇親会費用の負担				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	42.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリ内の「日々の記録」ページに「食」に関するやることリストを掲載し食生活改善をサポート				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	98.1	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキング大会の開催				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	43.8	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年ストレスチェックにおいて、当社全体としては特出した傾向はないものの、特定の事業所（アゼアデザインセンター秋田）において、対人関係上のストレスが高く、要注意レベルにあることを確認。入社間もない新入社員が退職するケースも少なくなく、工場操業に支障が生じかねないため、ストレス軽減に向けた現場の取り組み強化の必要性を認識。
	施策実施結果	上記事業所では執行役員クラスの管理職を1名増員、現場コミュニケーションを強化。執行役員会ではストレス軽減に向けた取り組みを重点課題として審議。ストレスチェック実施も、法令基準にとどまらず全社員に拡大。
	効果検証結果	上記事業所では、最新の調査分析において、ストレス要因、ストレス反応が顕著に減少していることを確認。また、アンケートの結果においても、仕事への意義や価値を感じ、働きがいを認識したり、満足感を感じたりしている社員の割合が増加。新製品生産など、操業に負荷がかかるフェーズであったものの、生産数増加に貢献し、工場の安定稼働に寄与。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 TOKAI ホールディングス

英文名：TOKAI Holdings Corporation

■加入保険者：静岡県石油健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

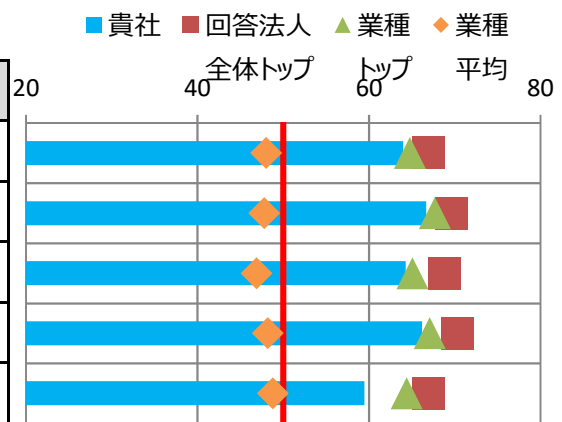
■総合順位： **101~150位** / **3520 社中**

■総合評価： **64.0** ↑0.3 (前回偏差値 63.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.0	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	66.7	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	64.3	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	66.2	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	59.5	66.9	64.4	48.8



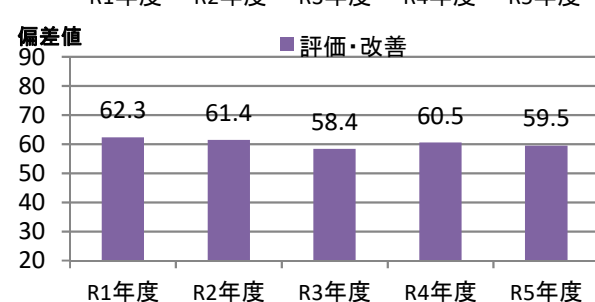
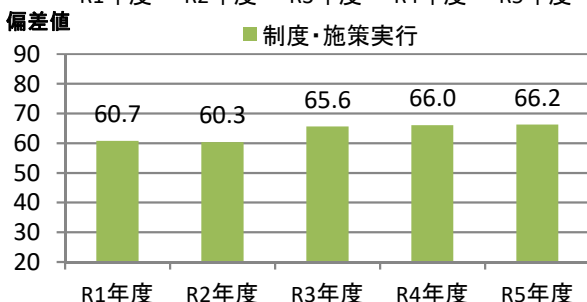
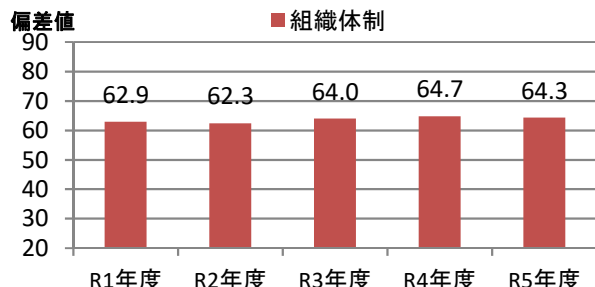
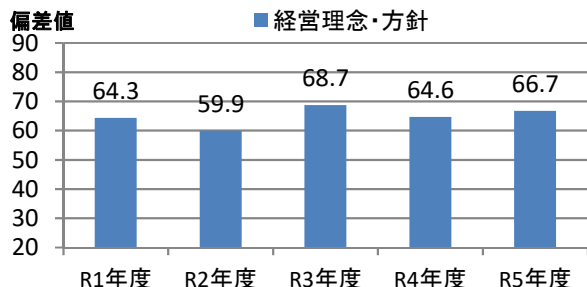
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

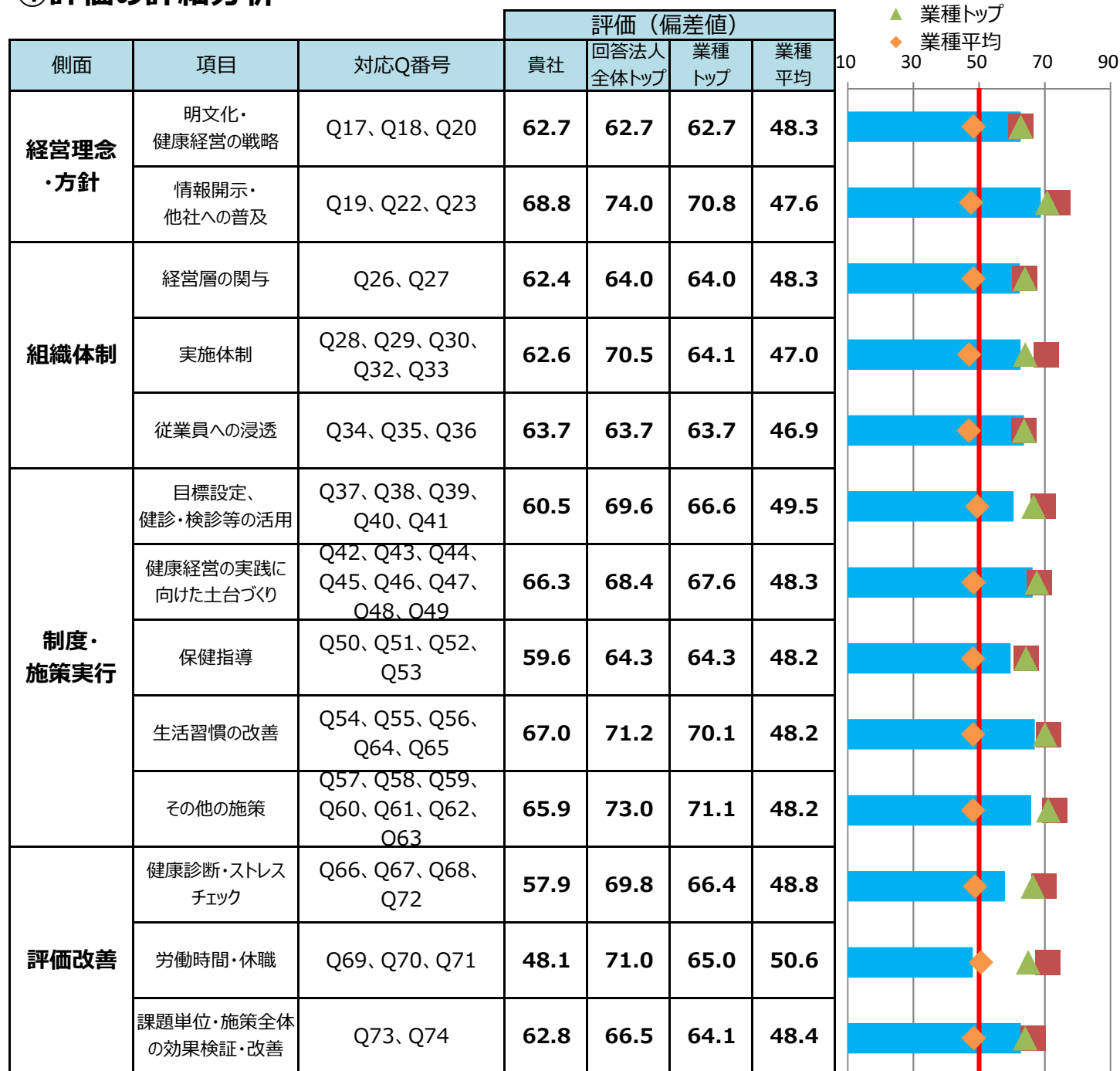
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	301~350位	1~50位	51~100位	101~150位
総合評価	62.7	60.9(↓1.8)	64.1(↑3.2)	63.7(↓0.4)	64.0(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢の上昇や定年延長、ワークスタイルの変化に伴う働き方の多様化により、従業員の労働生産性を確保することが難しい状況となっている。新中期経営計画の基盤となる人財・組織の活力最大化のひとつであるトップレベルの健康経営の実践を掲げている。人的資本に係るKPI目標（健康リテラシーの高い従業員割合）を達成するため、従業員のウェルビーイングの充実を図り、労働生産性を向上することが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康リテラシー（当社グループの独自の指標）の高い従業員は、低い従業員と比べ仕事のパフォーマンス発揮度が約1.3倍高い結果となっている。健康リテラシーを高めることが労働生産性の向上に繋がるため、各種施策により健康リテラシー向上を図っている。健康リテラシーの高い従業員割合は、現在の68%から2025年の80%を重要なKPI目標としている。健康経営の取組みにより、企業価値や社会的価値の向上も期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	自発的に結成するクラブ同好会員1名につき、3,000円（限度120,000円）を助成している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	朝食欠食の改善のため、健康レシピコンテストを実施し、管理栄養士によるフィードバックを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動習慣定着のためウォーキングラリーを実施している。（家族参加、インセンティブ付与）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.7	%
管理職限定	○	全管理職の	6.2	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率は9.4%（2021年度実績）となっている。全喫煙者の34.4%は30歳代以下で、全喫煙者の36.7%は、ニコチン依存度チェックで中程度以上の判定である。若年層の喫煙対策は行動変容に期待が持てるため、喫煙のリスクを伝えるとともに、グループ全体の施策に加え、各社の実情にあわせた喫煙対策の取組みを行うことにより、全体の喫煙率を下げていく必要がある。
	施策実施結果	会社補助金として禁煙プログラムを提供している。保健師の保健指導による禁煙の促しや喫煙者にニコチンガムを配布した。また、社長からの喫煙者に対する禁煙を促す手紙の送付や新入社員等に禁煙セミナーを行った。
効果検証結果	2022年度の禁煙成功者は①禁煙プログラム利用：6名（申込者6名、成功率100%）②保健指導：4名（実施者24名、成功率17%）③社長からの手紙送付とニコチンガム利用：53名（対象者475名、成功率11%）④新入社員・キャリア入社社員向け禁煙セミナー：2名（喫煙者3名、成功率67%）であった。成功率の高い①、入社時から健康意識を持ち、禁煙を促していく④、成功者の多い③を施策の柱として実施している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	脳血管疾患・心疾患の発症者は15名（2021年度実績）と2020年度と比較して7名増加している。健診結果から50歳以上の動脈硬化高リスク者の割合が増加しており、男性に関しては、若年層で肥満の割合が全国値と比較して高い。平均年齢の上昇や若年層の生活習慣の乱れが蓄積されることにより、発症リスクが高まる懸念があり、健康的に仕事に取り組むために、発症リスクを未然に防止する必要がある。
	施策実施結果	上長等による再受診勧奨や、従業員141名（動脈硬化の高リスク者、喫煙者、多量飲酒者、若年層の肥満傾向者等）を対象に保健師による保健指導を実施し、疾患発症抑制のための生活習慣や健康状態の改善を促した。
効果検証結果	2022年度の脳血管疾患・心疾患の発症者は前年度と比較し7名に半減した。健康診断等の定量的な効果はまだ出ていないが、保健指導を受けた従業員に行ったアンケート結果によると、回答者のうち、71%が「保健指導の面談時に立てた行動目標を実施している」と回答した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三洋貿易株式会社

英文名：SANYO TRADING CO.,LTD.

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

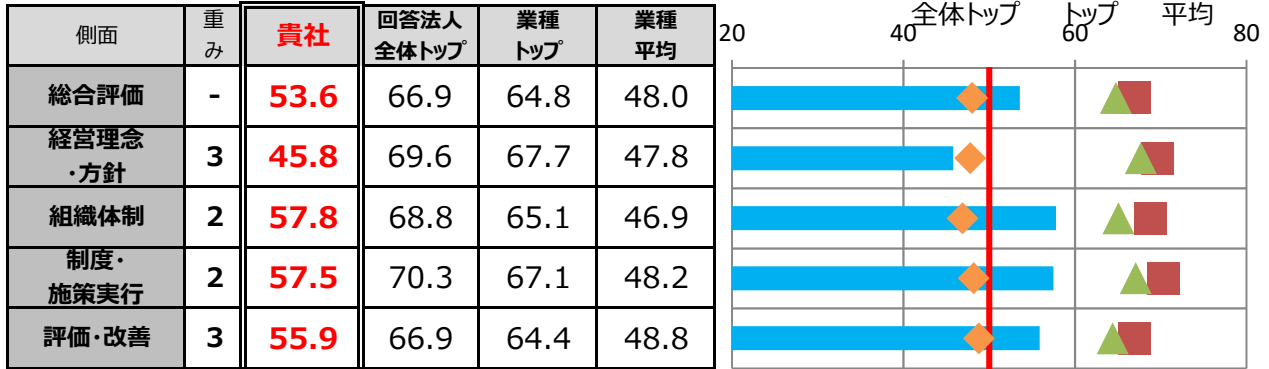
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↑9.8 (前回偏差値 43.8)

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

②評価の内訳



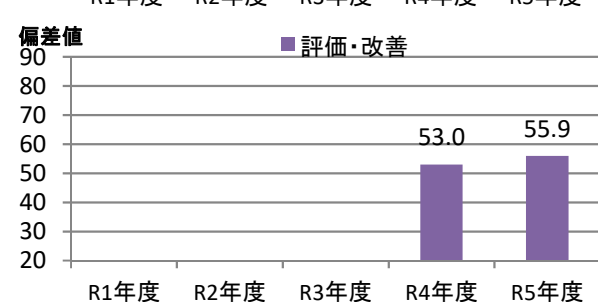
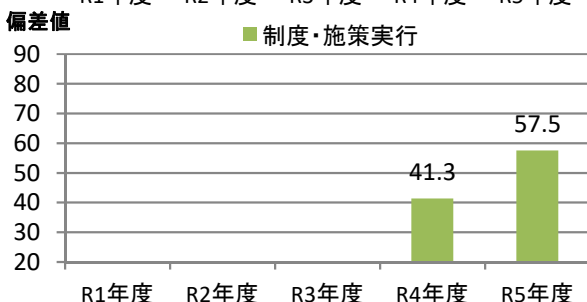
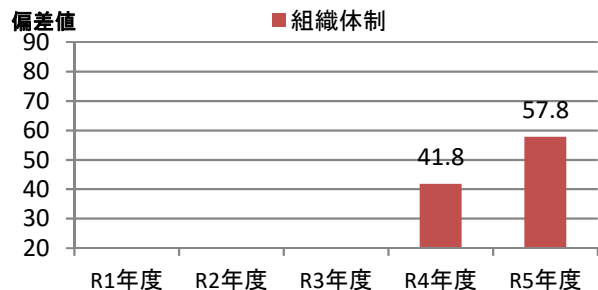
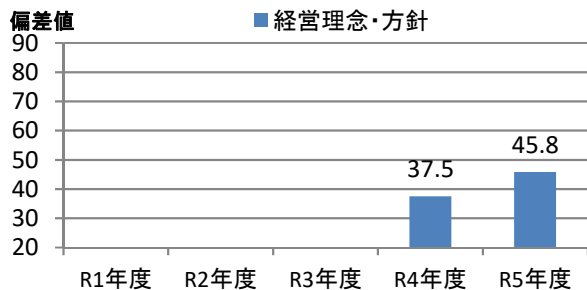
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

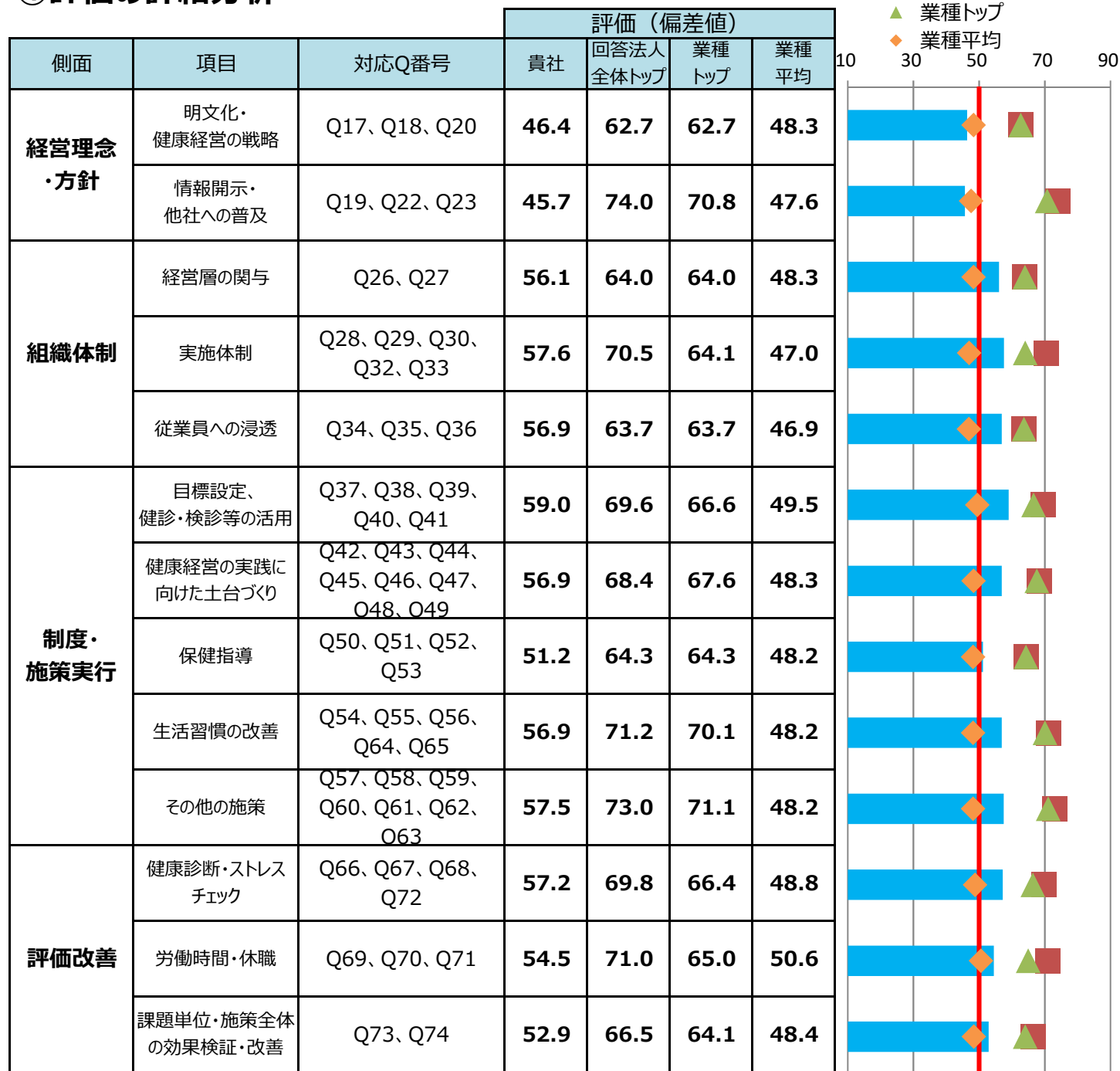
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2351~2400位	1351~1400位
総合評価	-	-	-	43.8(-)	53.6(↑9.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康管理は本人任せになっており、会社として支援する体制になっていない。一人ひとりの健康状態を把握し、健康状態に問題がある従業員に対して問題解消のための支援を行うことが、重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健診・特定保健指導の確実な受診を会社として推進する。具体的な指標と目標値は以下の通りとする。※現状は、2022年4月～2023年2月の数値。目標値の達成期限は、各対象年度の3月末日 ・一次健診受診率（現状76.5%、今年度目標値100%） ・二次検査受診率（現状30.1%、今年度目標値70%、3年後目標値100%） ・特定保健指導受診率（現状21.4%、今年度目標値40%、3年後目標値100%）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が会社に長期に定着するために、有給休暇の取り易い就業環境の整備と労働時間の低減につながる業務の改廃・効率化を進めることが、重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標と目標値および達成期限は以下の通りとする。※現状は、2022年4月～2023年2月の数値。目標値の達成期限は、各対象年度の3月末日 ・年間平均有休取得日数（現状 管理職：10.2日・一般：11.1日、今年度目標値13日、3年後目標値17日） ・月間平均法定外時間外労働（現状15.6時間、今年度目標値12時間、3年後目標値8時間）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	アニュアルレポート
URL	https://www.sanyo-trading.co.jp/uploads/SanyoTrading-CR_j_A3_230516.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	決算期末に本店はホテルでの納涼会および各拠点ではレストランで懇親会を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事のカロリーを記録するアプリの提供とアプリを活用したグループ対抗イベントを企画、実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動を記録するアプリの提供とアプリを活用したグループ対抗イベントを企画、実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	23.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレスを抱えている社員に対し、メンタルヘルス関連疾患が発症しないよう未然防止を実施することが大きな課題である。
	施策実施 結果	ストレスチェック集団分析の結果、ストレス値が全国平均より高い3部署の責任者に対し、業務の改廃、平準化や人員増強を依頼した。また、人員の再配置等、全社単位の人事施策を並行して企画、実施した。
効果検証 結果	ストレス値が全国平均より高い部署3部署いずれも、ストレス値の改善が見られたが、全国平均より高い結果となった。業務の改廃、平準化を継続するとともに今後、経営と業務分掌の変更や組織再編を議論する予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	テレワークの普及により、自宅でも業務ができるようになった中、社員同士がオフィスで直接顔を合わせ、感情を伝え合うことにより、相互に信頼関係を構築し、組織として一体感を醸成することが大きな課題である。
	施策実施 結果	コミュニケーション促進の施策として、従業員が2人同時にセキュリティカードをかざすと飲料が無料で入手できる自販機導入や週1回部門横断の懇親会の企画等を行った。
効果検証 結果	従業員満足度調査の「職場のコミュニケーションに対する満足度」のスコアについて2022年度の結果は64%であり、2021年度の結果61%に対し、3%上昇した。今回実施した施策を継続するとともに執務スペースにおけるコミュニケーションを活性化するフリーアドレスの運用ルールを今後、検討する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：クヤマホールディングス株式会社

英文名：KURIYAMA CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：卸売業

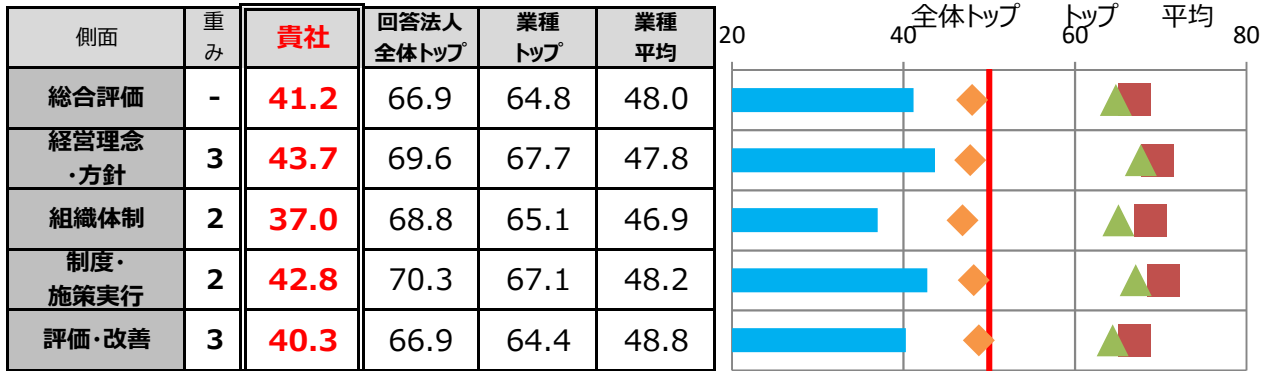
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.2** ↑0.0 (前回偏差値 41.2)

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

②評価の内訳



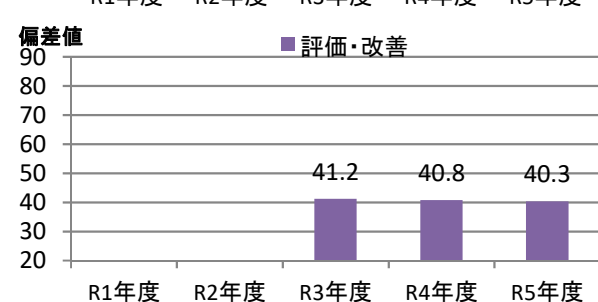
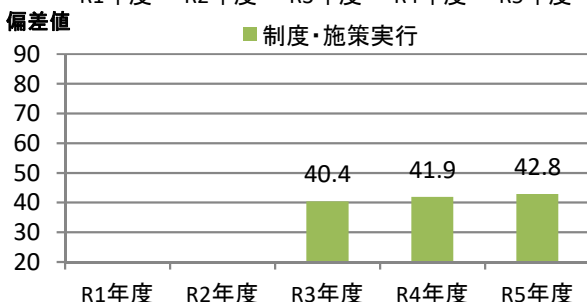
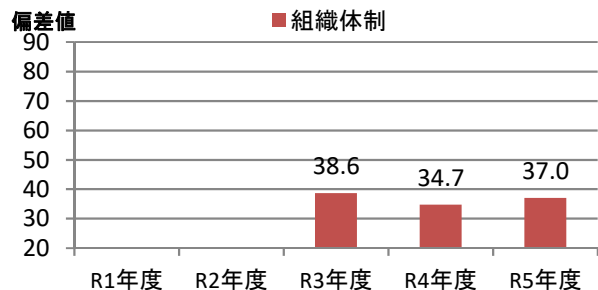
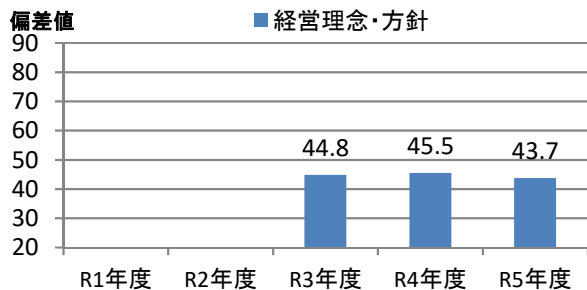
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

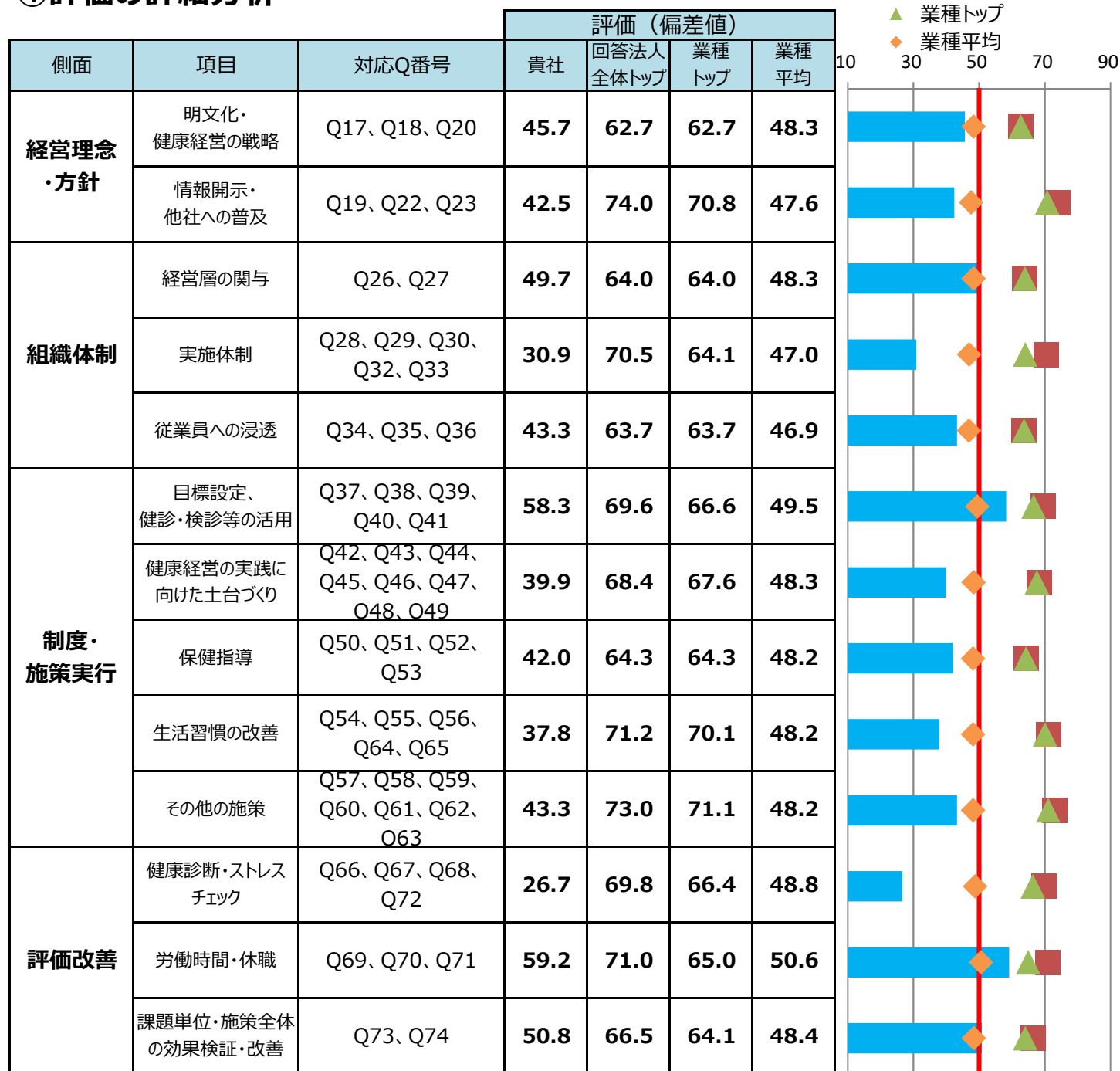
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2351~2400位	2601~2650位	2901~2950位
総合評価	-	-	41.6(-)	41.2(↓0.4)	41.2(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 毎年、新卒・中途採用を継続して行っているが、売り手市場の厳しい状況が続いている。多様な人財の採用と、現職の従業員の方々に健康で長く働き続ける環境整備が課題であると考えます。
	健康経営の実施により期待する効果	当社への入社希望者の増加により、多様な人財の採用に繋がり、従業員が当社で長く健康に働きたいと感じられる取り組みを推進する。 ワークエンゲージメントを高めることで仕事のパフォーマンスの向上や離職率の低下、健康増進などにポジティブな影響を与えると期待します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 テレワークの環境による弊害や課題が顕在化し、コミュニケーション不足による組織力の低下が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	経営トップ主催の社内組織横断的なミーティングを実施し、課題の顕在化と抽出を行い組織の活性化に繋げる。 全社的な健康イベントを実施することにより、各組織の活性化に繋げる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.kuriyama-holdings.com/sustainability/business/06/01/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員の健康向上を図る目的で、従業員による自由なクラブ活動ができるよう奨励し会社が活動を支援補助する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康サポートアプリの提供を行い、アプリ内で健康管理が可能となった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	自社ビルでは「朝の出勤時の階段利用推奨」を行っており、電気使用量の減少と健康増進に繋げている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員全員に女性特有の課題についてアンケートを行ったところ、「セミナーの受講（女性、男性、管理職向け）」をしてほしい等と回答した従業員の割合が高い結果となった。女性特有の課題について理解することで、男女ともに長く働き続ける会社にてできるよう進めていく必要がある。また、定期的に女性特有の疾患についての受診することの重要性を周知を行う。
	施策実施結果	社内インフォメーションにて、「女性特有の健康課題」のセミナー配信を行い、女性・男性共に受講できる環境にした。
効果 検証 ②	効果検証結果	アンケート結果を女性社員に報告することによって会社の補助制度や利用率等、他女性社員が思っていることの共有が行えた。 セミナー配信（自由受講）では受講率も高くないため、リアル開催での開催等、検討を行う。
	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フルサト・マルカホールディングス株式会社

英文名：MARUKA FURUSATO CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：卸売業

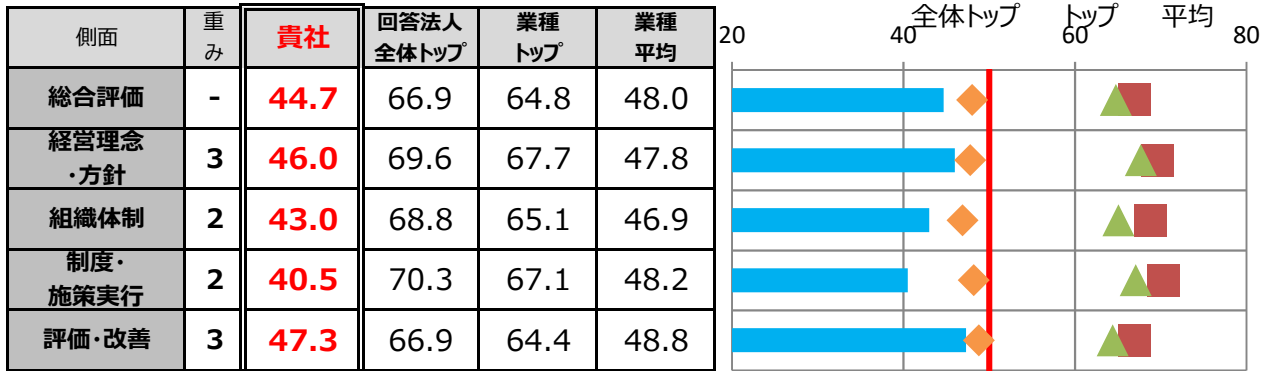
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.7** ↑6.4 (前回偏差値 38.3)

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

②評価の内訳



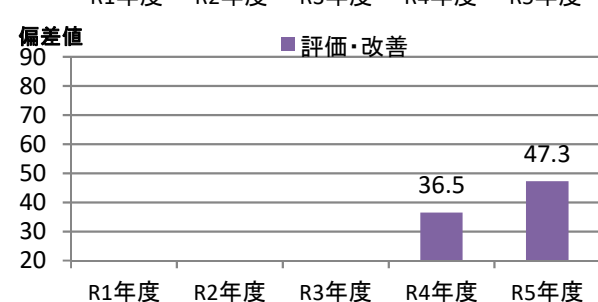
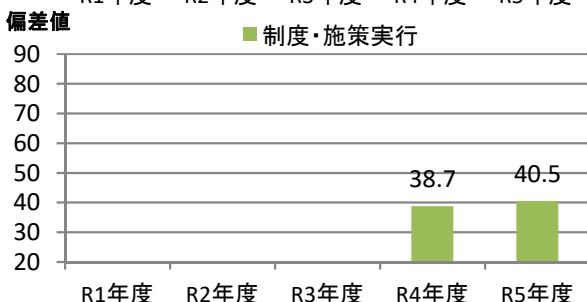
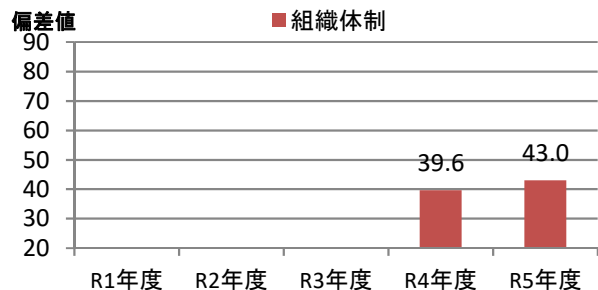
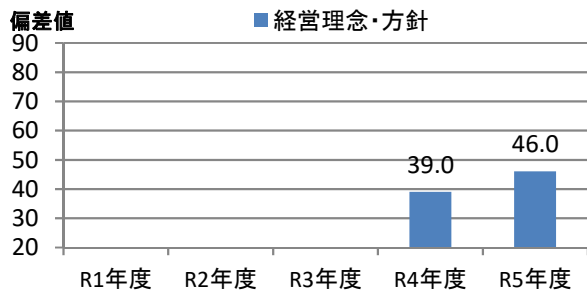
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

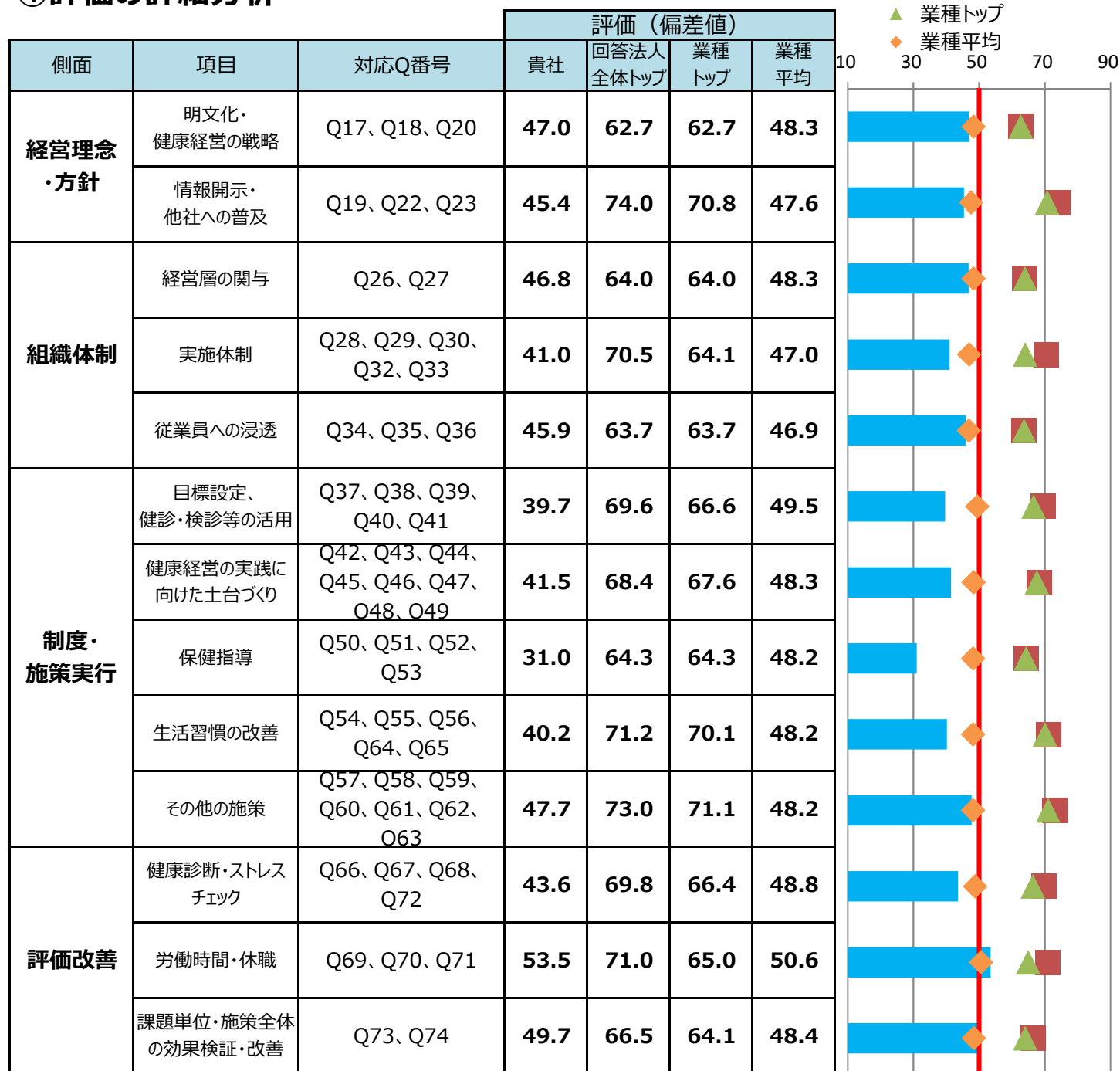
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2751~2800位	2551~2600位
総合評価	-	-	-	38.3(-)	44.7(↑6.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社が属する卸売業は自社製品を持たないため、今後も社会に貢献し事業を永続させるためには、従業員が安全で健康に、いきいきと働ける職場環境の実現が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のチャレンジ精神や成長意欲の向上を期待し、会社側で実現できる環境づくりにも取り組んでいる。健康経営の実施により、従業員の健康増進・活力の向上が、組織の活性化・生産性の向上に繋がりが、中長期的な業績の向上・企業価値向上に繋げていく。具体的には、従業員の生活習慣病改善、有所見者率改善、メンタルヘルス休職者率改善などが挙げられる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用市況の変化により新規学卒社員及び中途入社採用が年々厳しい状況になっていく中で、更なる採用力の向上と合わせて、従業員（人財）のリテンション施策（離職防止・定着率の向上）が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することで、「従業員の健康に配慮している企業」、すなわち「働きやすい企業」として認識されることで優秀な人材を獲得しやすくなる。一方で従業員にとっても健康経営の推進がワークエンゲージメントの向上に繋がりが、定着率の向上に繋げる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.unisol-gr.com/who/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	20	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	10	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	グループ会社間での交流会を実施（費用は会社が負担）				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	ベネフィット・ワンとの契約により、従業員の近隣のスポーツクラブの入会料の補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2019年に施行された残業上限規制の影響もあり、従業員の時間外労働時間は減少傾向にあるが、RPA導入や業務プロセスの見直し等によりさらなる生産性向上に取り組むことでまだ労働時間の適正化、ワークライフバランスについて改善余地はあると認識している。
	施策実施結果	意識面とシステム化による業務効率化を進めた結果、平均月間所定外労働時間 2021年度：21時間、2022年度：16.2時間と、2021年度比：22.8%減となった。
効果検証結果	毎週月曜日に全社員の当月の残業時間数をメール添付で全社配信することで、従業員の労働時間の適正把握はもとより、長時間労働を未然に是正する効果が見られた。また、月の残業時間が一定時間を越えた社員の部署長には個別に連絡し、是正指導をおこなうことで、従業員個人間での残業負荷の偏りが是正された。さらには、RPAの導入のほか、営業面でのIT化を進めたこともあり、業務効率が改善が進んだ。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	屋内での作業が主なる製造及び配送現場では、毎年熱中症で体調不良となる従業員が発生している。事故の未然防止、体調管理、熱中症予防の対策が必要である。
	施策実施結果	2019年から4年連続熱中症による体調不良者が発生しなかった。
効果検証結果	ミスト付きの工場扇の導入、休憩時間の細切れ取得、1時間に一度の水分・塩分補給、溶接工程の交代制導入などの施策継続に加え、作業効率を高めるストレッチ素材の作業服や空調服（ファン付き作業服）の会社支給より、4年連続で熱中症による体調不良者がゼロとなった。来期は防振手袋の導入を検討しており、作業による身体への影響軽減を図る。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伯東株式会社

英文名：Hakuto Co.,Ltd

■加入保険者：東京機器健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

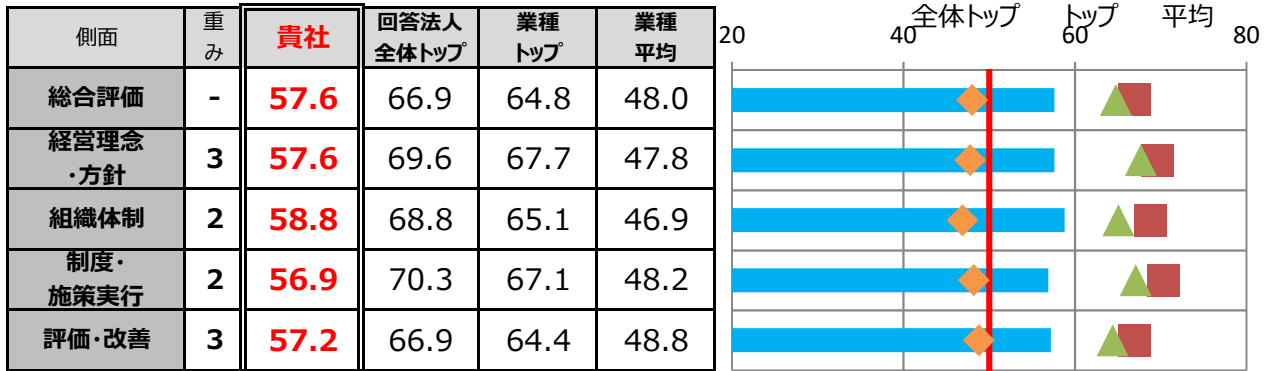
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.6** ↓1.1 (前回偏差値 58.7)

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

②評価の内訳



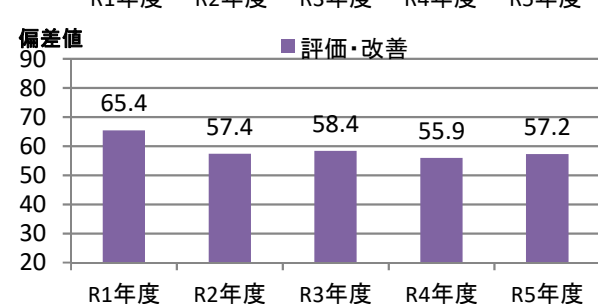
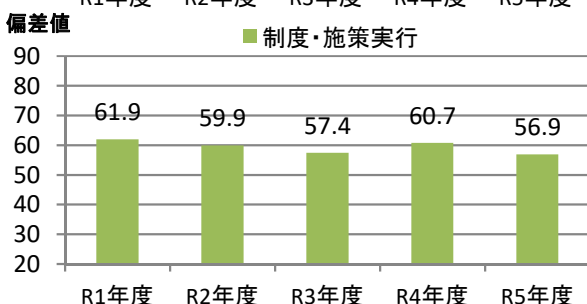
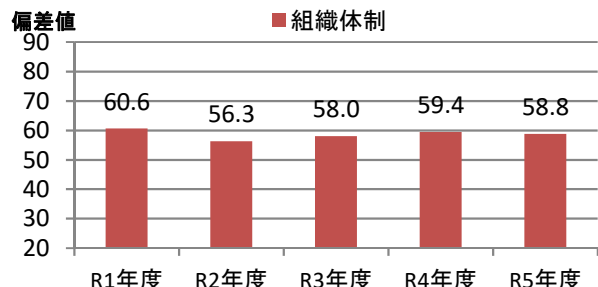
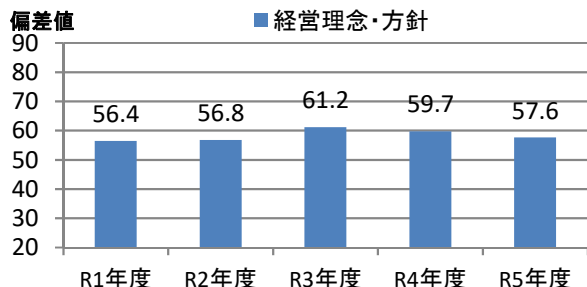
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

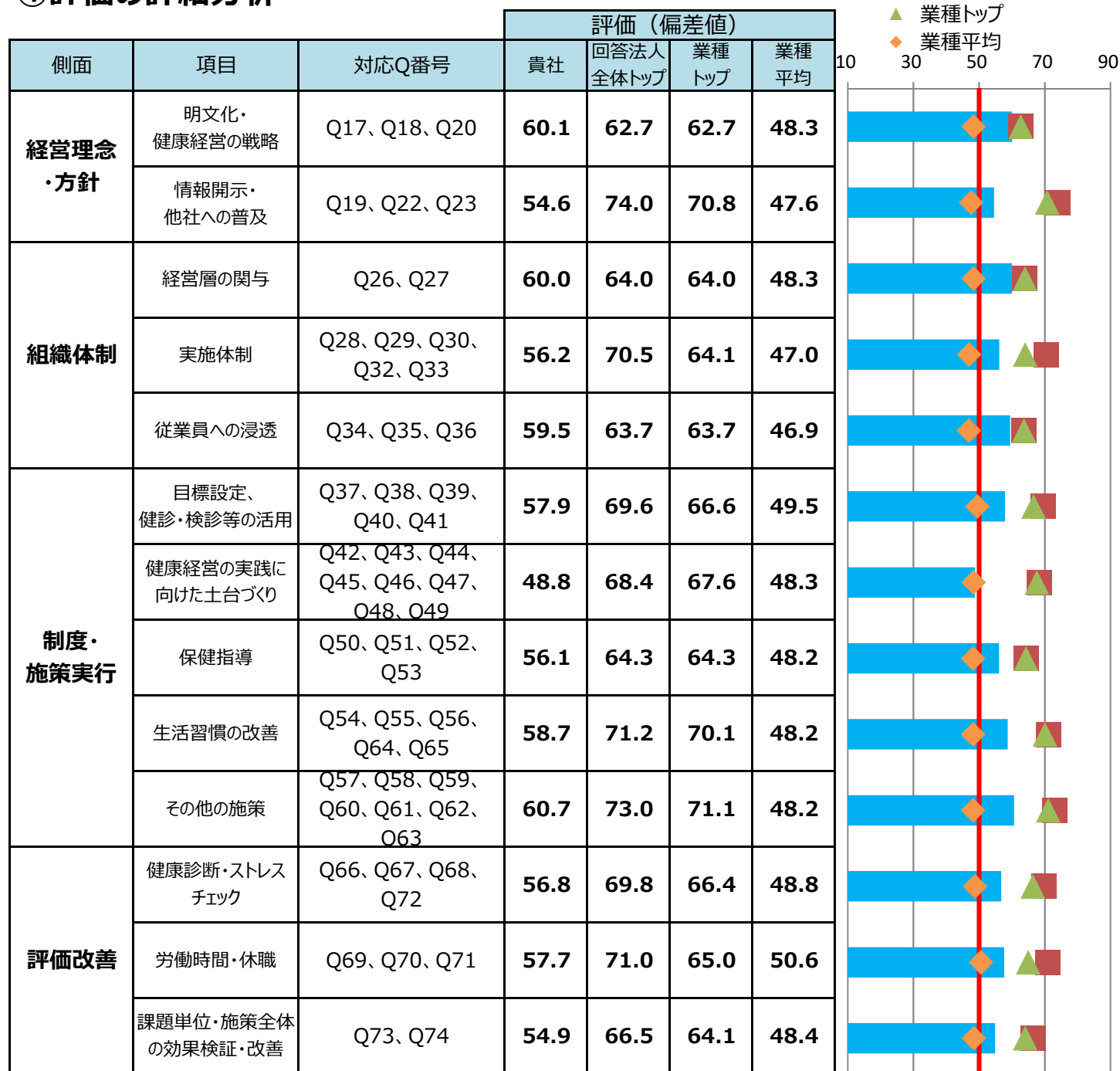
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	651~700位	501~550位	651~700位	851~900位
総合評価	61.0	57.5(↓3.5)	59.0(↑1.5)	58.7(↓0.3)	57.6(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業の経営、生産性向上には、従業員の健康が不可欠であります。従業員の平均年齢も高くなってきていることもあり、健康で生き生きと働くことによるパフォーマンス向上へとつなげていくことが課題であります
	健康経営の実施により期待する効果	健康で長く働き続けるために、疾患の早期発見につなげ、生活習慣病を引き起こす数値項目を現状より5%改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化に伴う労働力不足、人材確保の難しさの中で、従業員は会社の財産であり、その社員がより長く活躍することが会社の経営には重要であります。
	健康経営の実施により期待する効果	企業の売上や利益等の数字だけでなく、長く働けるよう会社が従業員をフォローしているということを感じてもらいたい。具体的には、離職率の低下、内定者辞退率の向上につなげていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	趣味を活かし、所属部署に関係なく、サークルを設置し、活動に応じて、金銭支援や場所の提供を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	産業保健スタッフ等による、食生活や飲酒に関する指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全従業員を対象に、ウォーキングイベントの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.1	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断を実施し、血圧や肝機能等、生活習慣病の疾病のリスクが高い者が多く、重症化を予防するためにも精密検査の実施が必要であった。
	施策実施結果	一定数値以上の従業員に対し精密検査受診を勧奨し検査結果の確認。結果によっては産業保健スタッフによる生活改善指導や治療へとつなげ、治療確認も定期的実施。45%程度が治療や改善に取り組んでいる。
効果検証結果	治療や生活改善に取り組んでいる従業員も昨年度に比べ、5%上昇し、なお、定量的な数値は出ていないが、一次検査受診結果の状況によって、自ら二次検査を受診する社員が多くなった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの組織分析結果により、職場の人間関係や職場環境に対してストレスが高い傾向となった組織があった。
	施策実施結果	対象部門の全従業員に対して、個別に心理士による面談を実施し、また、定期的に対話をする時間を設けた。
効果検証結果	面談や対話を実施したことにより、職場環境に対してのストレス度の数値が前回と比較して20%程度低減し、職場環境が改善が見られた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：横浜魚類株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

上場

■所属業種：卸売業

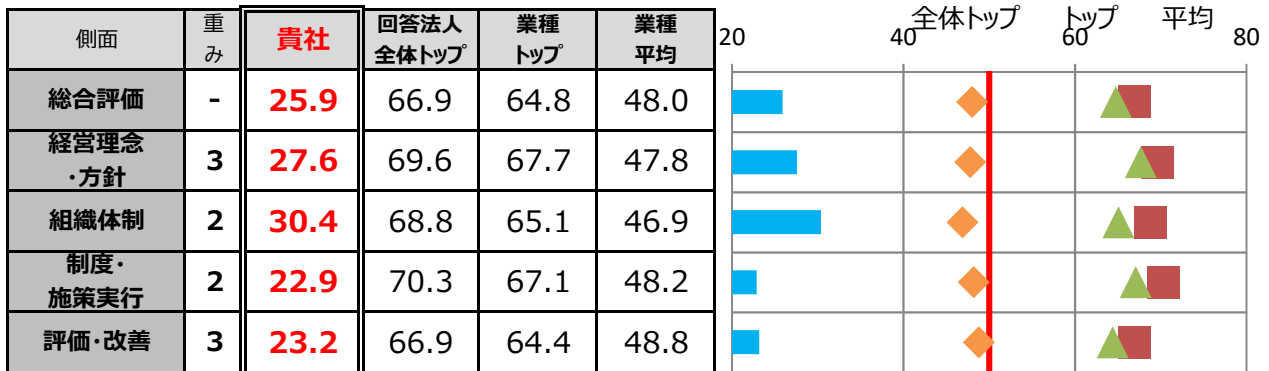
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3451~3500位** / **3520社中**

■総合評価： **25.9** ↑0.1 (前回偏差値 25.8)

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

②評価の内訳



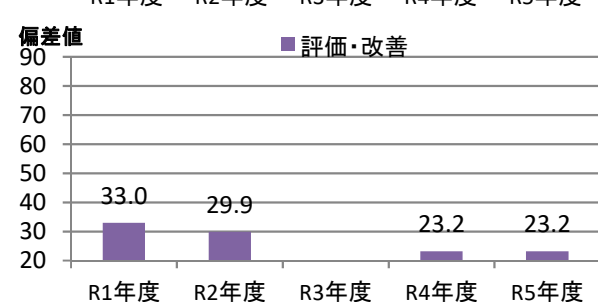
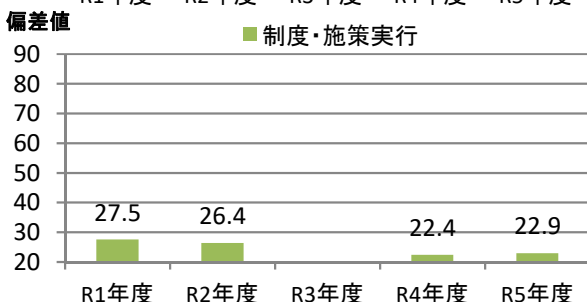
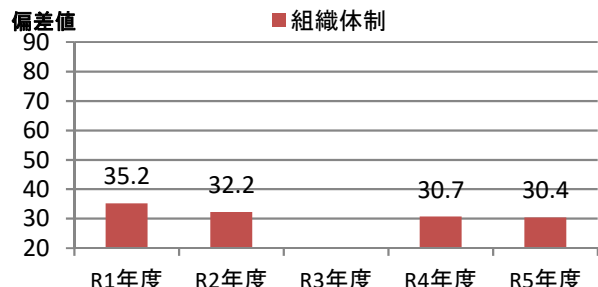
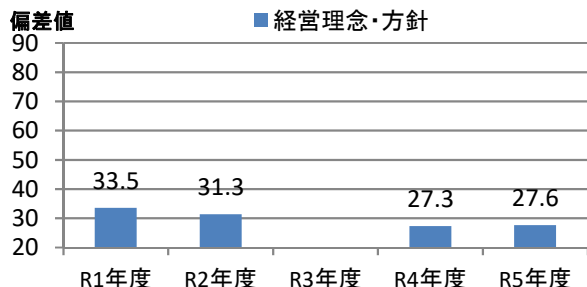
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

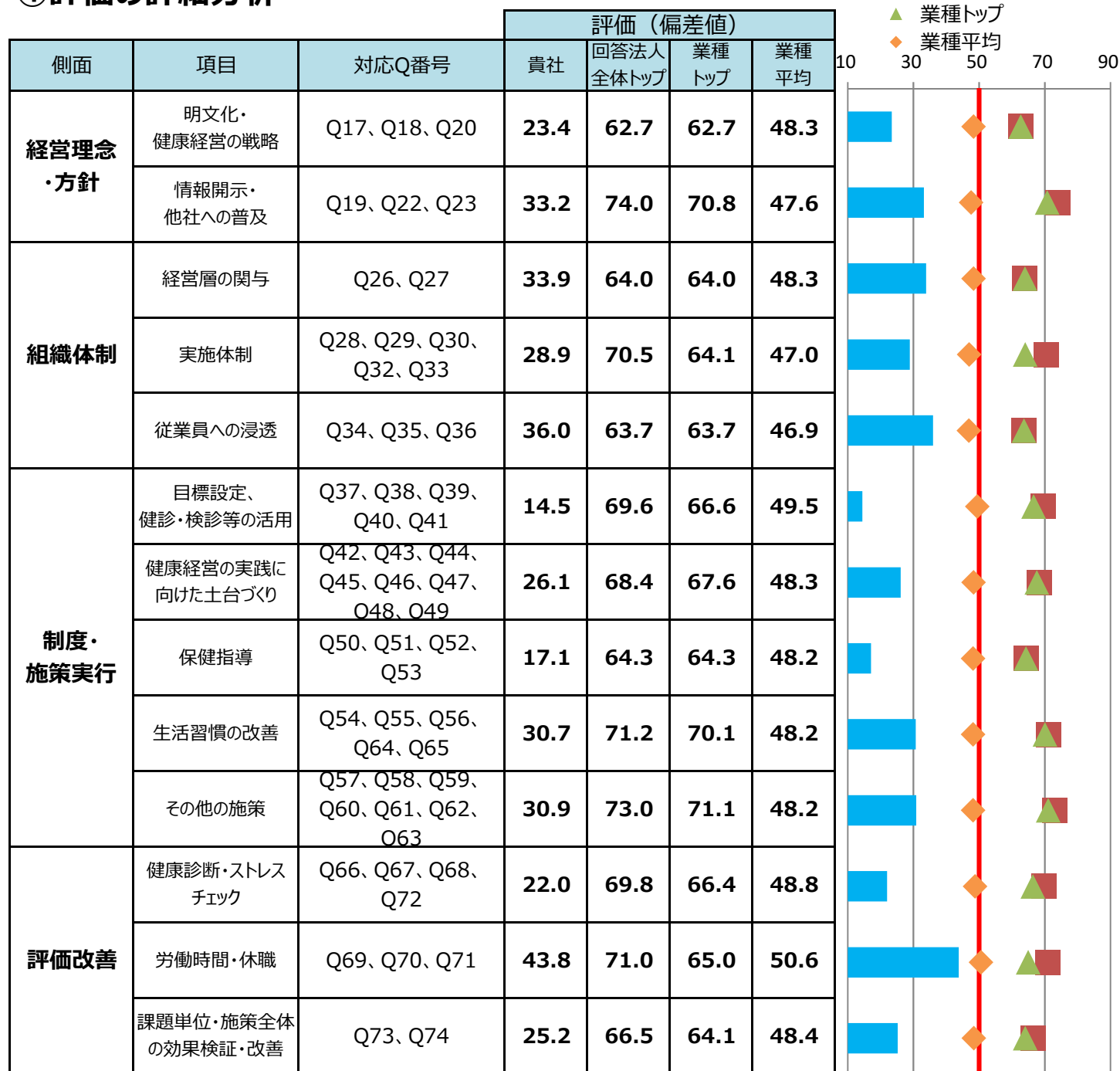
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2201~2250位	2451~2500位	-	3101~3150位	3451~3500位
総合評価	32.5	30.1(↓2.4)	-	25.8(-)	25.9(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

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

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	26.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	17.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	17.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	26.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	32.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	27.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	28.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱食品株式会社

英文名：Mitsubishi Shokuhin Co., Ltd.

■加入保険者：三菱健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

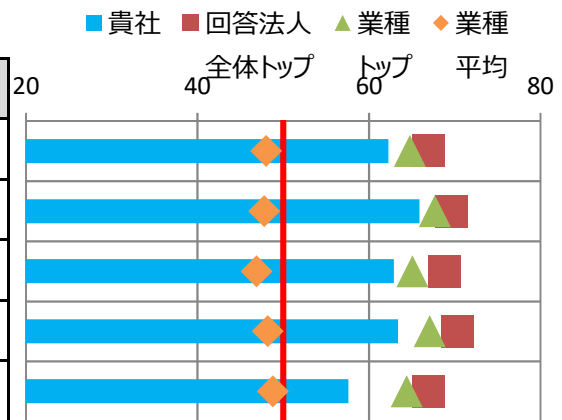
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↑2.8 (前回偏差値 59.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.3	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	65.9	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	62.9	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	63.4	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	57.6	66.9	64.4	48.8



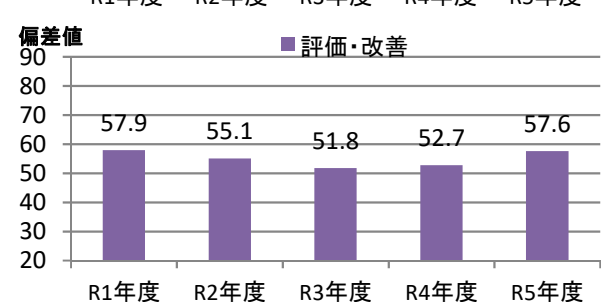
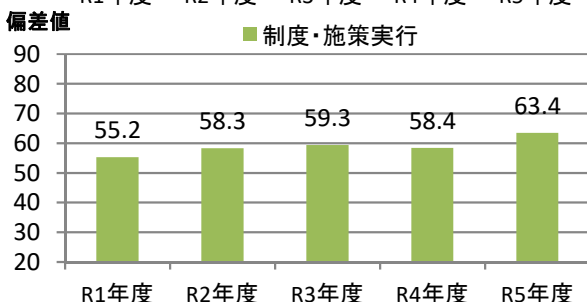
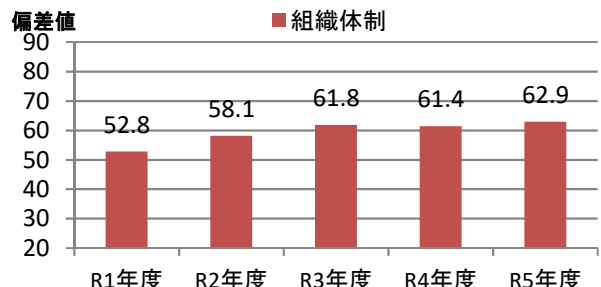
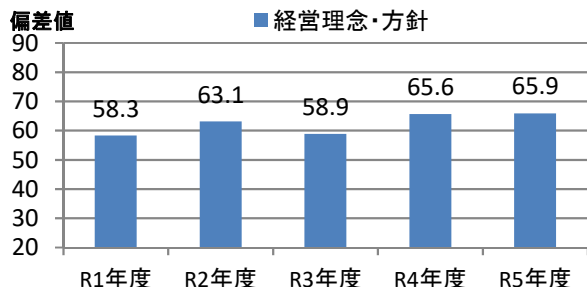
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

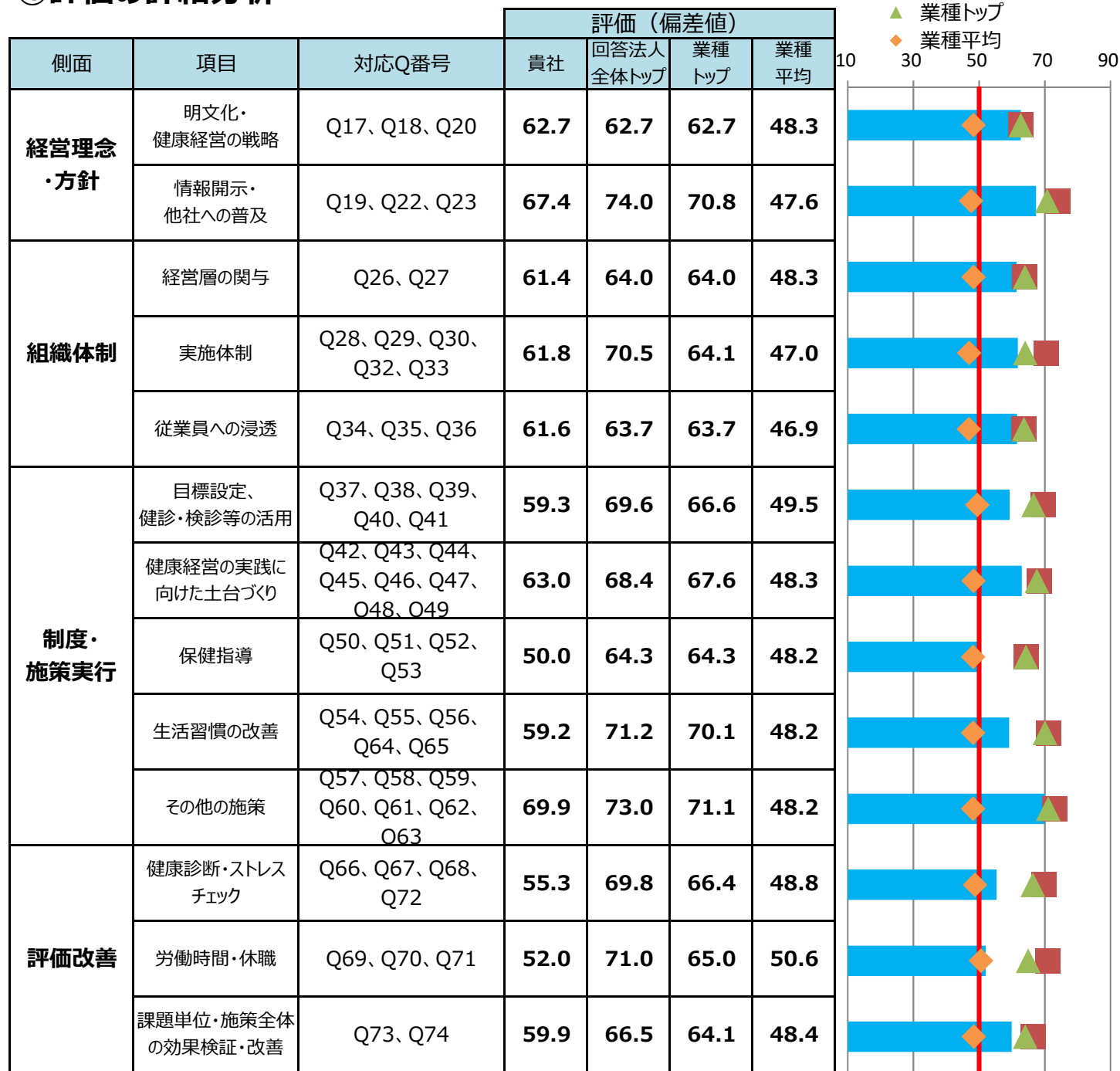
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	501~550位	701~750位	601~650位	301~350位
総合評価	56.5	58.7(↑2.2)	57.4(↓1.3)	59.5(↑2.1)	62.3(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社のパーパスである「食のビジネスを通じて持続可能な社会の実現に貢献する」ためには、当社が中長期的にステークホルダーに対し価値提供を継続することが必要であり、それは、役職員の活躍なしでは成し遂げられないと考えている。その基盤として、役職員の健康を最大の財産と考え、役職員が情熱を持って活躍できる風土づくりを健康面から支え、活力向上、組織の活性化を目指す必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	役職員一人ひとりが心身共に健康で、且つ仕事(ワーク)と生活(ライフ)を充実させられる環境・風土がつくられ、業績や社会的評価の向上につなげたい。 また、当社健康経営宣言である「明るく・楽しく・元気よく、そして前向きに」役職員が仕事をしている姿は、多くのステークホルダーに対しプラスの影響を与えることになると信じている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 上記の当社パーパスを実現するうえでのビジョン(サステナビリティ重点課題)である、「環境」「健康」「地域とくらし」における価値をステークホルダーに届けるためには、「価値創造の基盤」としての人財を強化する必要がある。その人財を健康面でサポートし、パフォーマンスを向上させる必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	当社が考える健康の“5つの要素”である「肉体的健康」「精神的健康」「社会的健康」「主体的行動」「ワークとライフのコントロール」を高めていけば、自己効力感(困難な状態に陥っても、「何とかなる、この仲間となら乗り越えられる」という感覚)が強化され、パフォーマンスの向上と新たな価値創造につながる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.mitsubishi-shokuhin.com/sustainability/esg/social/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.mitsubishi-shokuhin.com/pdf/sustainability/esg/social/jinzai/report2023.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.mitsubishi-shokuhin.com/pdf/sustainability/esg/social/jinzai/report2023.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.mitsubishi-shokuhin.com/pdf/sustainability/esg/social/jinzai/report2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場コミュニケーション活性化を目的に、各現場で企画した懇親会への費用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	からだカルテのダイエットシミュレーションの活用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	定年退職後の新規再雇用者との人事面談で、健康維持の重要性を伝え、ロコモチェックを促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	95.4	%
管理職限定	○	全管理職の	95.6	%
限定しない	○	全従業員の	94.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断で要精密検査などの所見があった社員の二次検査の受診率を上げ、重症化を予防することが課題。疾病には至らずともプレゼンティーズムやメンタルヘルスにも悪影響を及ぼしかねない。検査を受けて状態を明確にすることが、健康を”自分ごと化”する第一歩となり、重要な位置づけと考え、対策を講じた。
	施策実施結果	健康診断の管理システムを変更し、二次検査受診状況の確認、受診勧奨方法を変更。保健師を増員し高リスク者に対する個別の働きかけも強化した。また、労働組合において、二次検査受診費用の一部を補助した。
効果検証結果	2021年度30.8%であった受診率が2022年度は70.9%にまで改善した。新しい健康管理システムの勧奨機能やデータ管理で担当者と該当社員の双方における利便性向上などの効果もあった。保健師増員では従来より支援体制強化ができたと言える。しかしながら、未受診者が残っており、更なる受診率向上に向け、産業保健スタッフ体制の見直しと効率的な個別フォローのフローを見直す予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	肥満は様々な疾病のリスクを高めることから、肥満にならないような生活習慣への変容を促す施策や、メタボ対象者に対する特定保健指導の実施率を高めることが課題。また、健康保険組合の加盟企業にしめる当社の割合が高いことから、医療費を削減し健康保険組合の健全財政にも貢献したい。
	施策実施結果	健康カレンダーにより、特定保健指導の重要性の理解促進やeラーニング（ウェルビーガイド）にて、健康保険組合の仕組みや保険料の仕組みについての理解促進を図った。また、人事より保健指導の受診勧奨を強化した。
効果検証結果	2021年度は31.5%であった受診率が2022年度は44.2%に改善した。本年度、適正体重を超えている社員で健康診断までに適正体重維持を目指す社員に対し、ロカボ実践をサポートする取組みを実施。人事にて定期的にメールマガジンを作成し配信することでモチベーション維持を図った。アンケートにより効果を検証し、効果があるようであれば、特定保健指導実施者にも同様の支援を検討する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：松田産業株式会社

英文名：MATSUDA SANGYO CO.,LTD.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

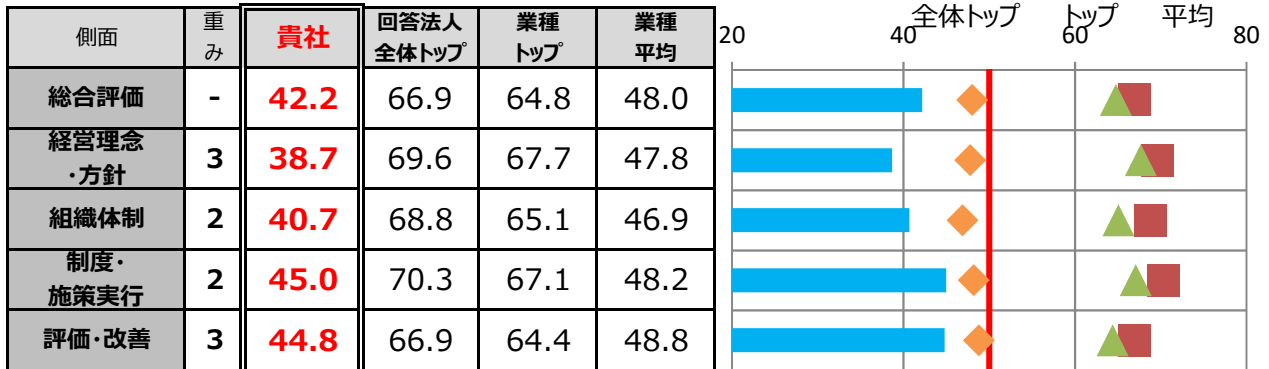
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.2** ↑0.6 (前回偏差値 41.6)

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

②評価の内訳



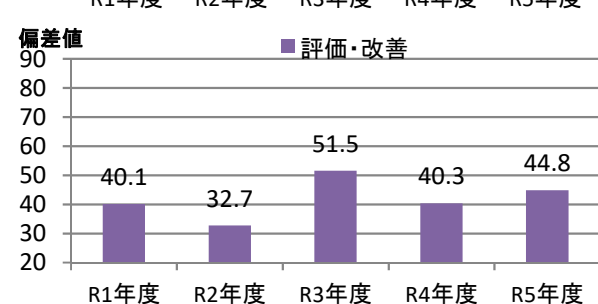
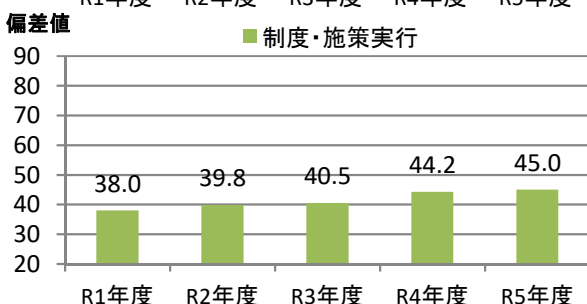
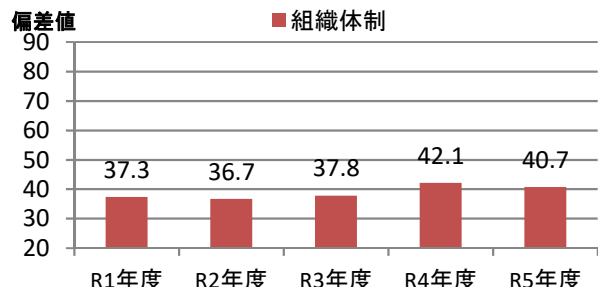
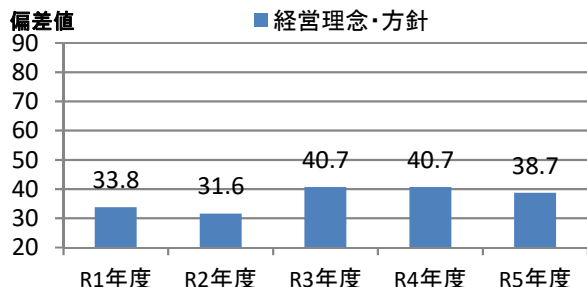
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

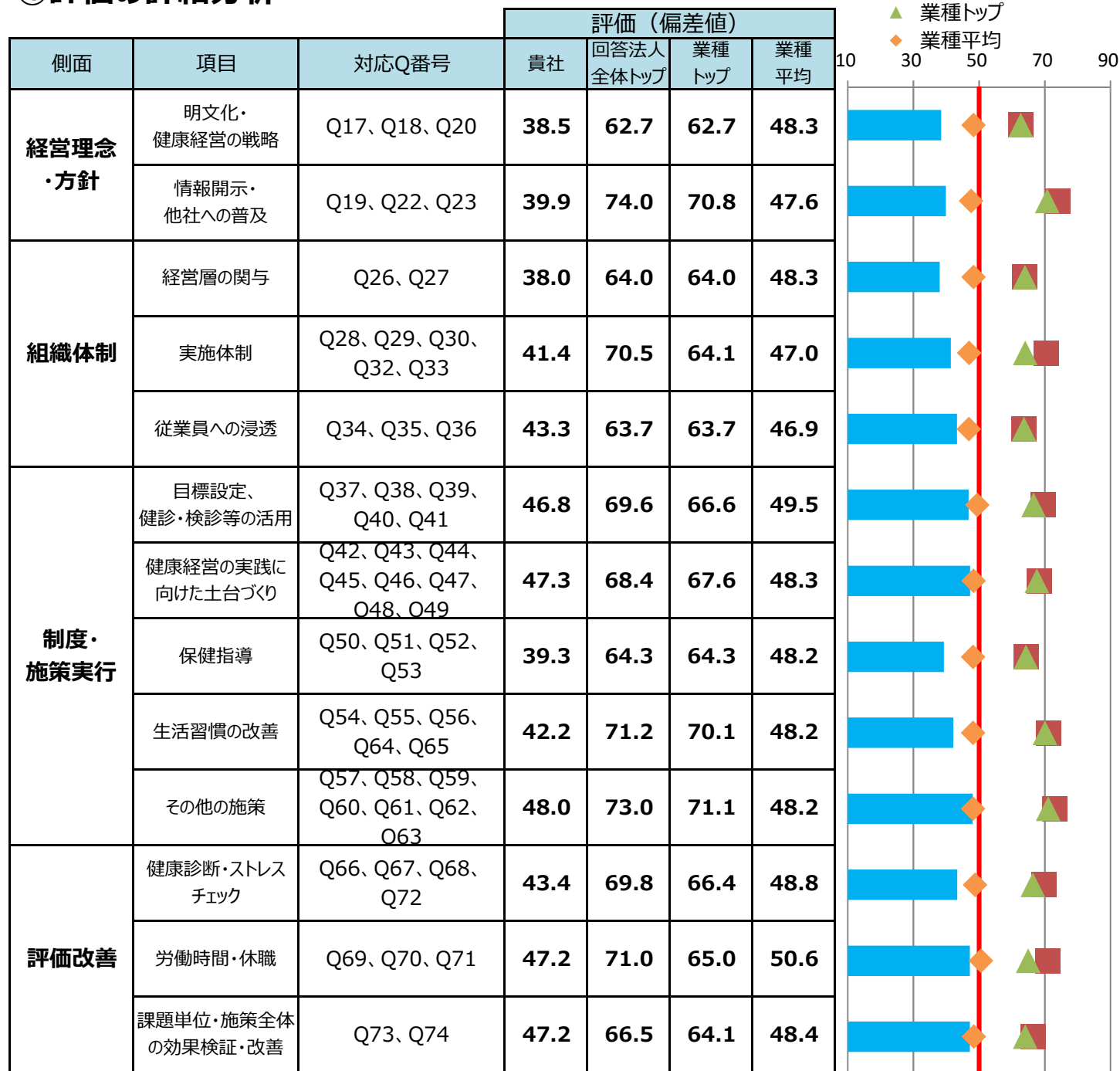
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2301~2350位	2201~2250位	2551~2600位	2801~2850位
総合評価	37.2	34.6(↓2.6)	43.3(↑8.7)	41.6(↓1.7)	42.2(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業を拡大していく中では、人材の確保と成長を重要課題と設定している。会社として従業員が働きやすい職場環境、成長できる機会を提供することで「従業員のパフォーマンス向上」から組織の活性化と事業拡大へとつなげていく必要がある。その為の前提条件として、従業員の健康増進を図ると共に、離職・休職等の予防的施策を図っていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康行動が進むことで生産性損失の減少を見込む。また、育休産休からの復職フォローや、発生してしまった体調不良者のフォローも継続し復職に繋げる。これらの活動により、従業員のエンゲージメントも高まり、離職率の低減や、パフォーマンスの向上につながる効果を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.matsuda-sangyo.co.jp/ja/sustainability/human_rights.html#healthmanagement

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各事業場ごとに、食事会やプレゼント交換会などの金銭補助(上限有)を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.2	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生の一環として、スポーツクラブやスポーツジム利用特典を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.5	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康診断の結果について健保と比較すると、全体では良好であるが、40代以上では喫煙率が健保平均を超える悪い結果となっている。
	施策実施 結果	喫煙に関するルールの再周知や、禁煙補助（健保）の案内、禁煙（節煙）日を設定したほか、禁煙成功者からコメントをもらい、全従業員に対して配信した。
	効果検証 結果	40代以上における喫煙率が、32.2%から30.5%へと改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヤギ

英文名：YAGI & CO.,LTD.

■加入保険者：大阪織物商健康保険組合、東京織物健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

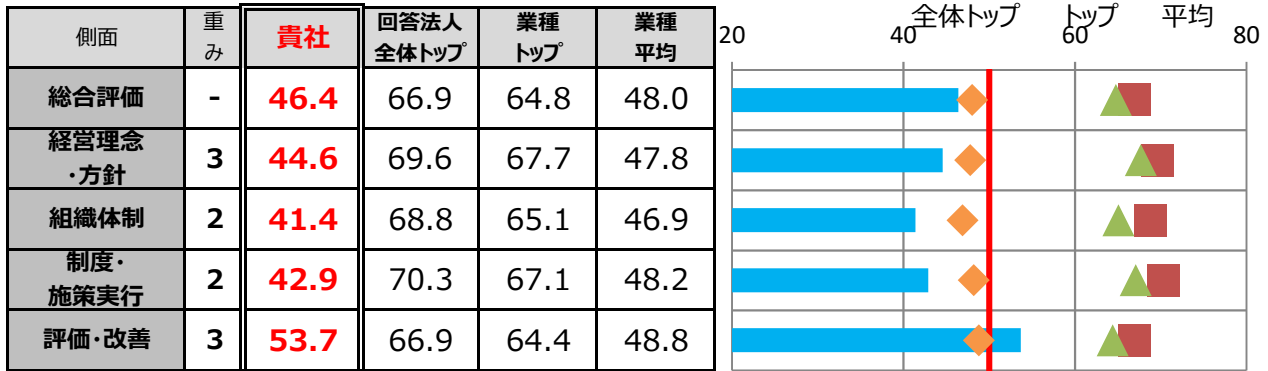
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.4** ↑1.4 (前回偏差値 45.0)

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

②評価の内訳



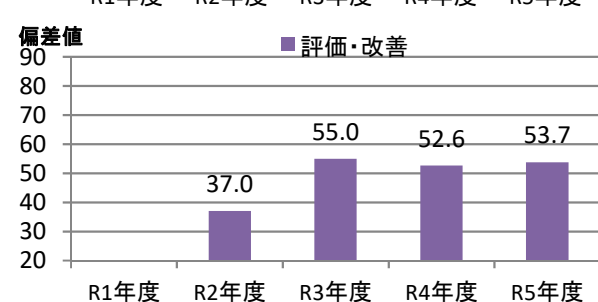
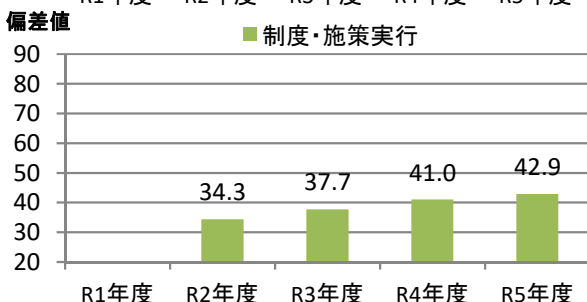
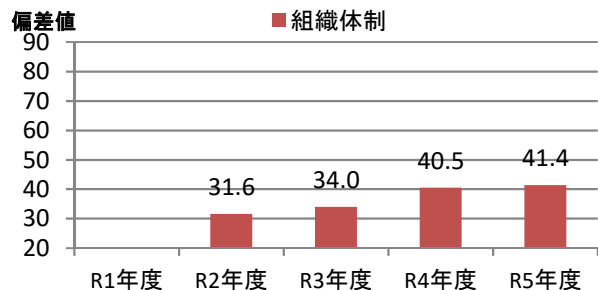
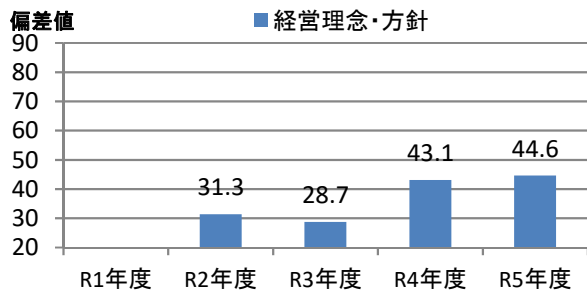
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

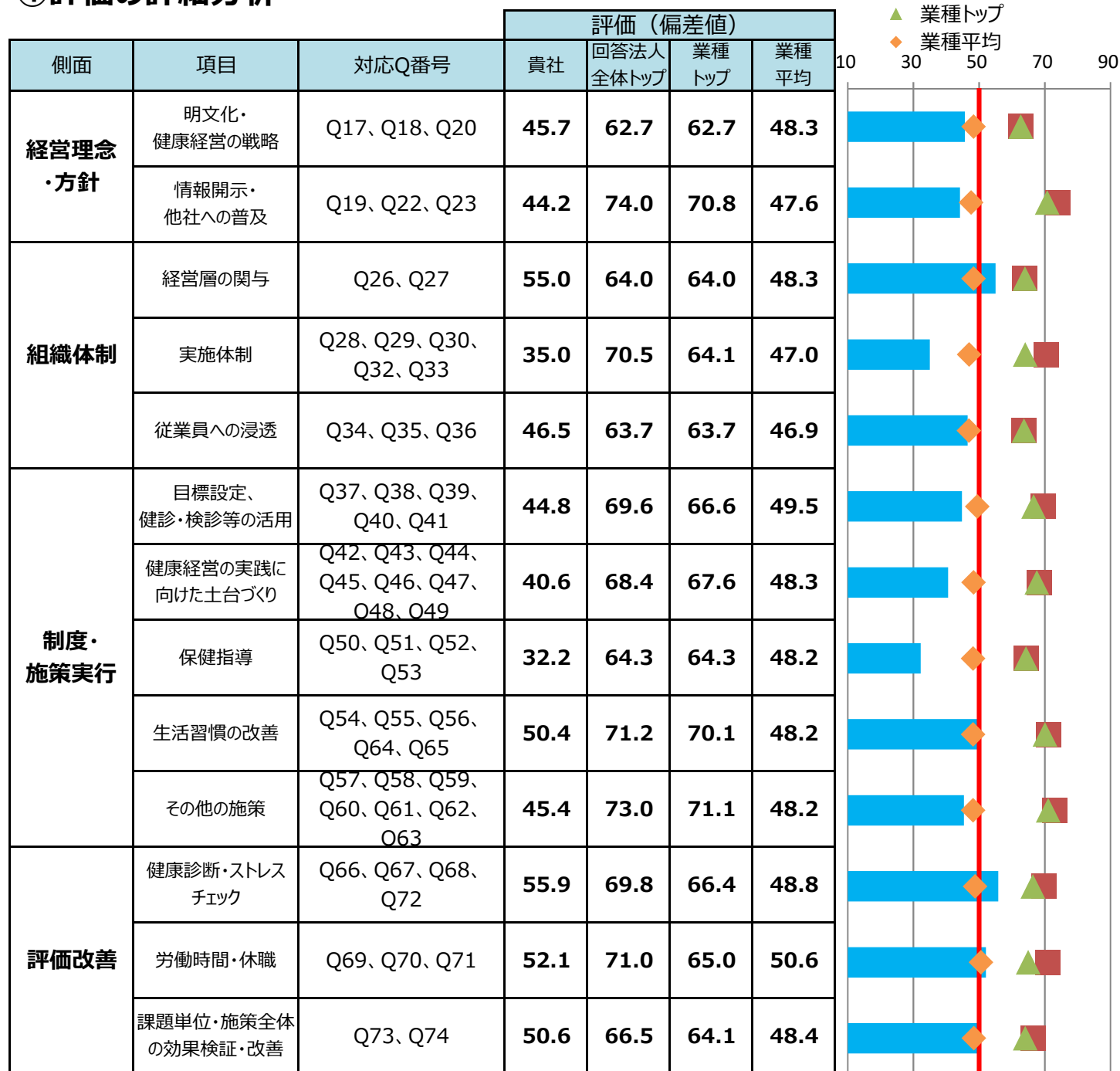
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2351~2400位	2451~2500位	2251~2300位	2301~2350位
総合評価	-	33.7(-)	39.5(↑5.8)	45.0(↑5.5)	46.4(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 弊社の定めるVISIONに則り社会と共通の価値を創出し続けていくため、従業員には互いを尊重し、たたえ合い、情熱を持って、新たなビジネスに挑戦し続けてもらいたい。 そのためには、誰もが心身ともに健康でイキイキと活躍できる環境を整えていくことが必須である。
	健康経営の実施により期待する効果	①従業員が長く働き続けたいと感じられること。 (新卒社員の3年後定着率80%以上を目指す) ②従業員が健康で働き続けていること。 (健康診断の要再検査数10%未満を目指す) ③従業員がイキイキと働いていること。 (ストレスチェックの高ストレス者割合16%未満を目指す)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.yaginet.co.jp/sustainability/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.7	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部課内の親睦を図ることを目的とした飲食に掛かる費用を、部内・課内活動において各々一人最大				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリを用いたウォーキングキャンペーン（4週間の歩数で競う個人戦を実施）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	課題：長時間労働の削減 従業員が健康であるために、労働時間の適正化を図り、ワークライフバランスを保つことが重要であると考える中で、会社として長時間労働の削減に長年継続的に改善施策に取り組んでいる。
	効果検証結果	フレックスタイム制度・在宅勤務制度の導入、社内基幹システムの変更、ペーパーレス化の推進等により、多様で効率的な働き方を促進していった結果、長時間労働の削減に繋がっている。 2018年度以降毎年、平均所定労働時間外在場時間の削減ができています。 ◆平均所定労働時間外在場時間 2020年度 18：52（▲2：56） 2021年度 17：54（▲0：58） 2022年度 17：12（▲0：42）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	課題：生活習慣病予防のための受動喫煙対策、喫煙率低減 生活習慣病予防はもちろんのこと、社内環境の向上・感染症対策のために受動喫煙対策、喫煙率低減施策に取り組んでいる。
	効果検証結果	就業時間中の喫煙禁止、施設内全面禁煙。社内特設サイトにて禁煙知識や禁煙治療・助成金などについて案内したり、禁煙セミナーの開催が、40歳以上の喫煙率低減に繋がっている。 喫煙室の閉鎖をきっかけに禁煙に取り組む社員が増えた。 狭い喫煙室内で社員が密になることを防ぎ、感染症対策にもなっている。 ◆40歳以上喫煙率 2021年度 25.9%（▲1.0%）／2022年度 23.1%（▲2.8%） ※2021年度からストレスチェック内に喫煙状況を回答する設問を設定し、全従業員の喫煙率を計測。2021年度 27.0% / 2022年度 27.5%

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アズワン株式会社

英文名：AS ONE CORPORATION

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

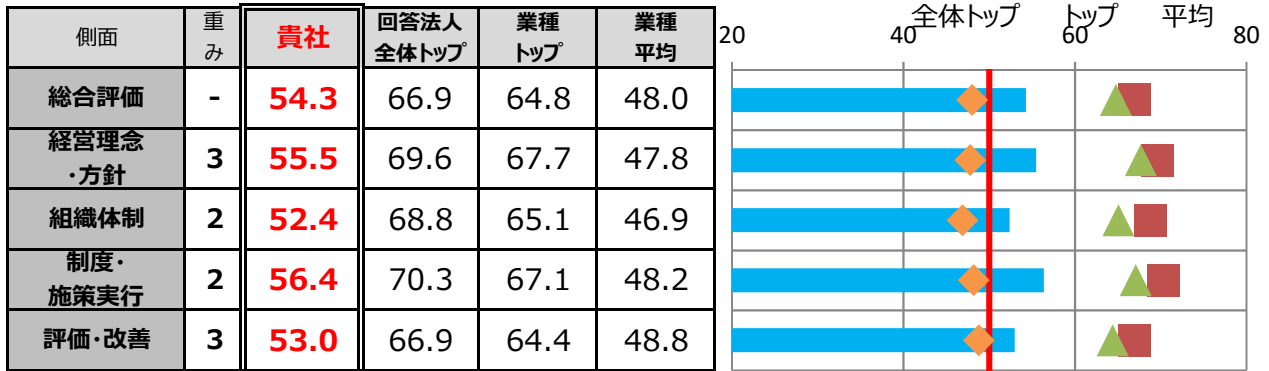
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.3** ↓0.3 (前回偏差値 54.6)

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

②評価の内訳



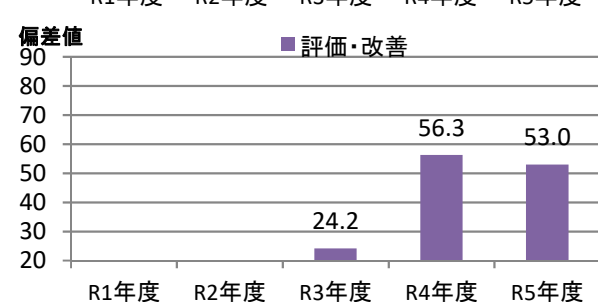
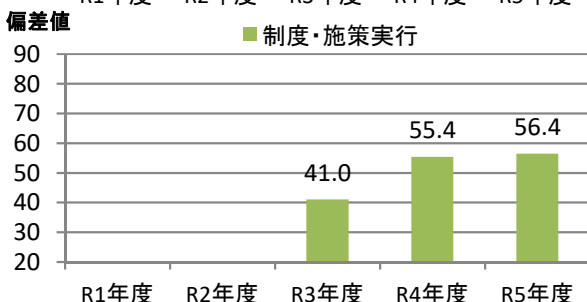
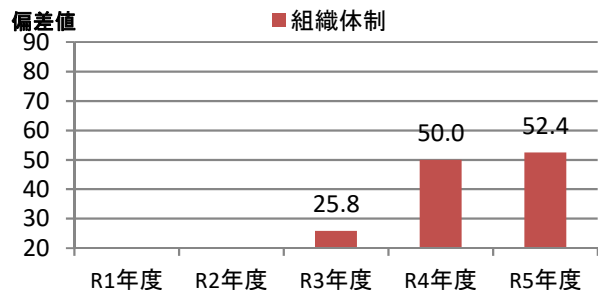
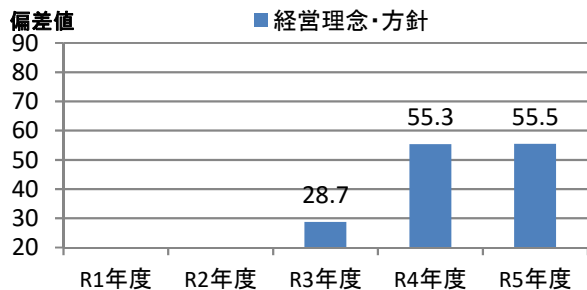
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

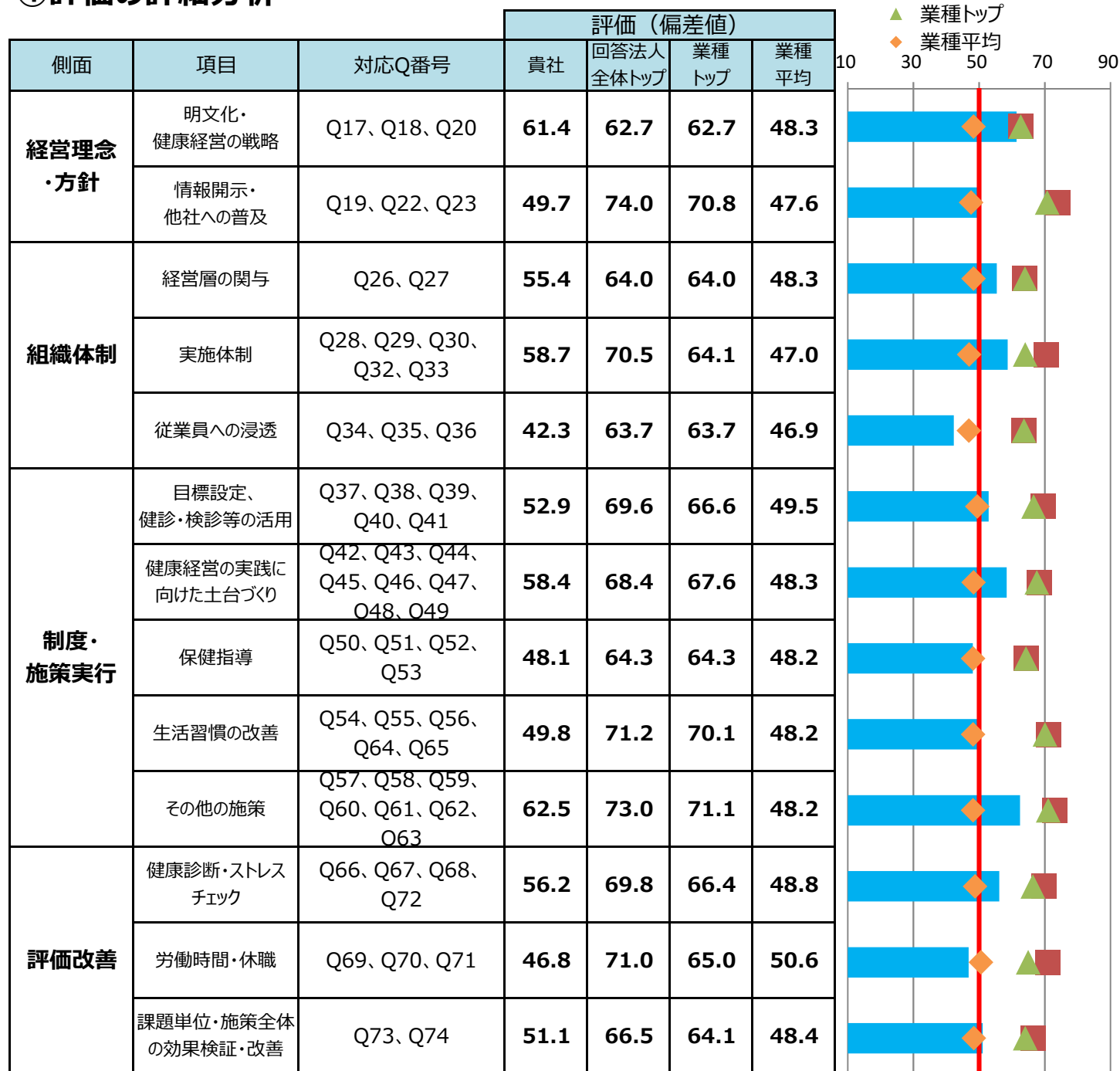
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2751~2800位	1101~1150位	1201~1250位
総合評価	-	-	29.2(-)	54.6(↑25.4)	54.3(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「サステナビリティ経営」を推進する上で、「健康経営」はその一部であると位置づけている。「サステナビリティ経営」に大切なもののひとつは「人」であり、社員一人ひとりが快適に安心して働くことのできる職場環境の中で、自主的に自らの健康と向き合い、心身の健康づくりに取り組み、自らのパフォーマンスを最大限に発揮できる状態を維持増進し続けることが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが自身の健康に関して検診や研修を通じ、気づきを得ることで、意識や行動に変化が現れ、自らが持つパフォーマンスを存分に発揮することが会社業績向上、企業価値の向上に繋がっていくことを期待する。 上記効果を得ることで、社員がいきいきと仕事面、生活面において過ごすことができ、さらなるパフォーマンスを向上させるといった好循環を生み出すことができる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.as-1.co.jp/csr/esg/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行を毎年度実施している。（2022年度はコロナによる感染拡大防止のため未実施）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	職場外のスポーツクラブ等との利用補助を行っている。延べ人数で参加者を把握している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	88.1	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果、2021年度の受検率は95.7%、高ストレス者割合は9.7%であった。集団分析による結果から部署ごとの高ストレス者割合、総合健康リスクを調査し、現状を把握した。
	施策実施 結果	受診率向上のための受診勧奨及び人員の配置転換、人事面談によるヒアリング、有給休暇取得促進、ノー残業デー、業務DX推進を行った。
	効果検証 結果	2022年度の結果、受検率は96.4%となった。高ストレス者割合は11.0%、総合健康リスクは前年90ポイントから92ポイントとなった。 受検率は改善されたが、高ストレス者割合および総合健康リスクの改善には及ばなかったが、2020年度の結果（高ストレス者割合13.2%、総合健康リスク95ポイント）よりは良好な結果となっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：尾家産業株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：卸売業

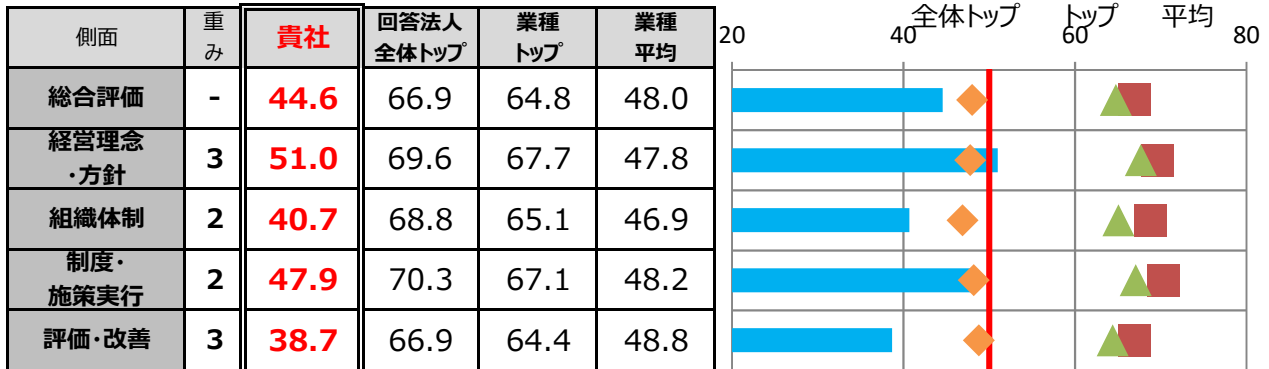
①健康経営度評価結果

■総合順位：**2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価：**44.6** ↑1.0 (前回偏差値 43.6)

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

②評価の内訳



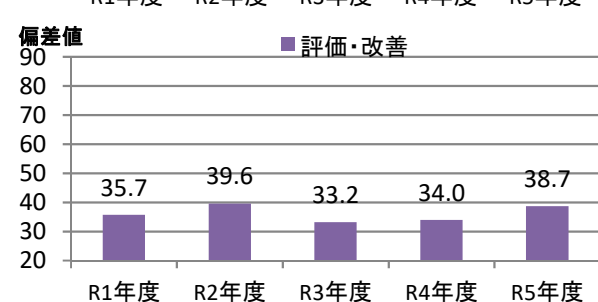
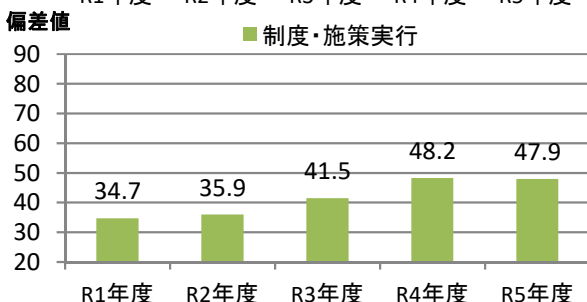
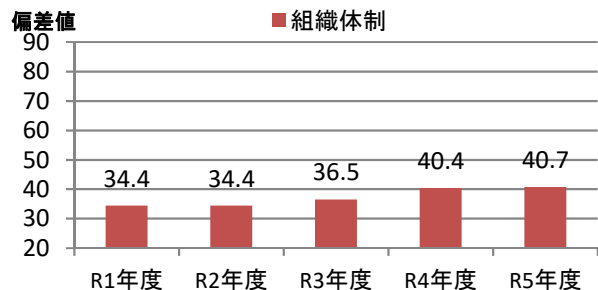
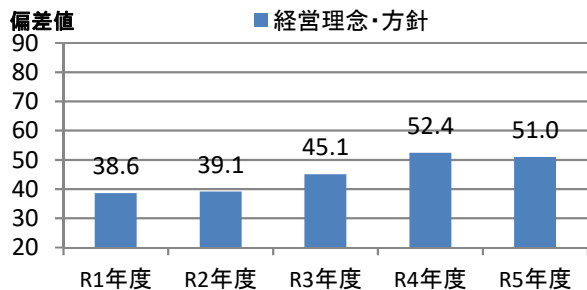
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

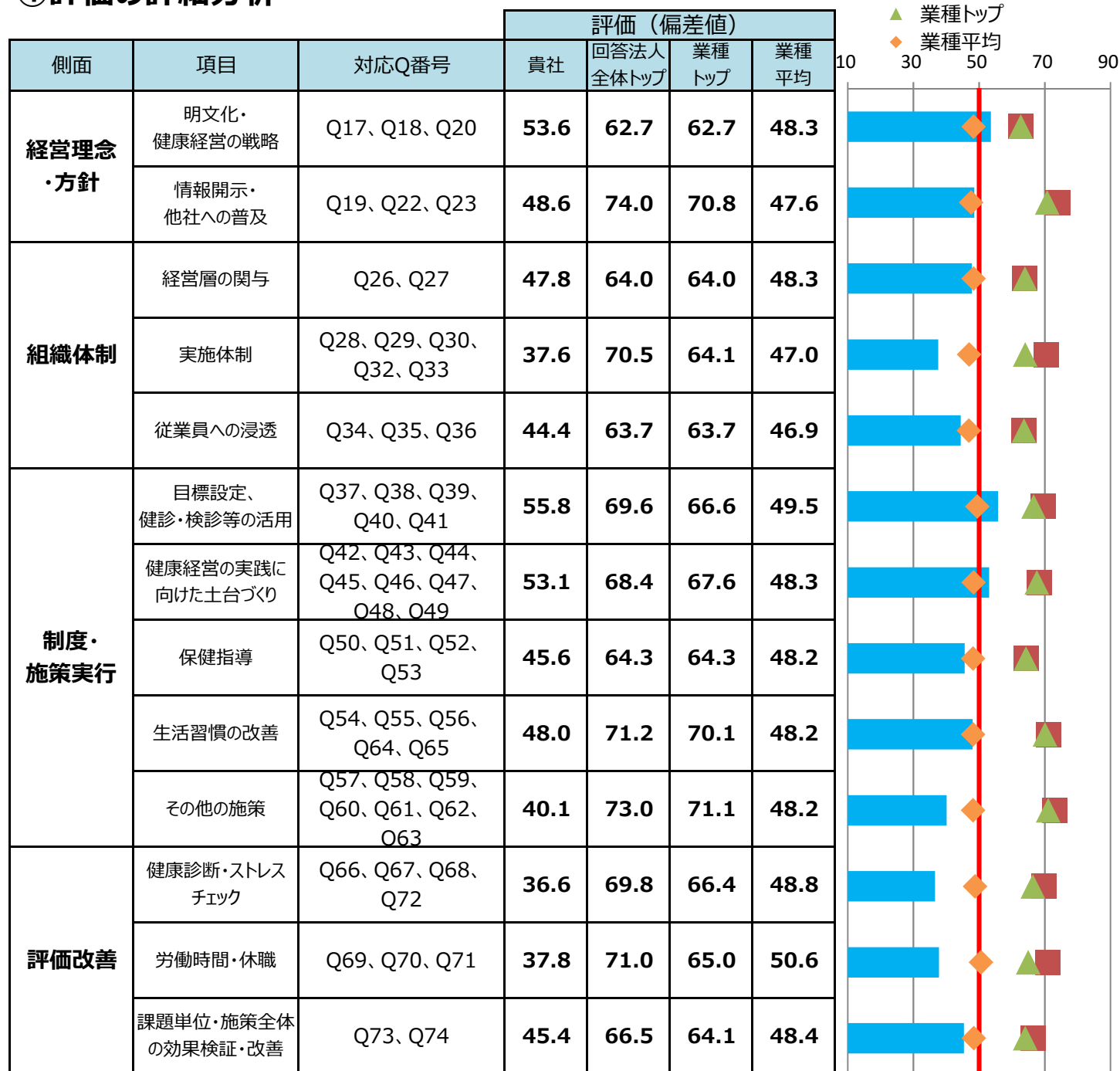
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2051~2100位	2201~2250位	2451~2500位	2401~2450位	2551~2600位
総合評価	36.1	37.7(↑1.6)	39.1(↑1.4)	43.6(↑4.5)	44.6(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 新型コロナウイルス感染症の拡大と収束が繰り返されたものの、「売価革命」「コストコントロール」「経費節減」を全社員が意識して行動したことで、大幅な業績回復を果たした。しかし、その一方で「人手不足問題」「物流2024年問題」等への対応が喫緊の課題となっており、その為には社員一人ひとりが健康で生き生きと働ける環境づくりの実現が、健康経営における大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	長期ビジョン「いい会社をつくろう」に則り、企業・社員双方が、自律的な健康管理及び健康増進を目的とした「こころもからだも健康ないい会社」への実現を期待する。具体的な指標目標（KPI）として、有給休暇取得率56.6%、離職率4.8%、非喫煙率71.4%、社員満足度74.1点以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員全員が一斉に掃除をすることで、普段関わりが無い人とのコミュニケーション向上と社内美化を図				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	たんぱく質強化・減塩・600kcal以下・1/3日分野菜のメニュー開発、レシピ掲載を社員向けにも発信				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	ベネフィット・ステーションを導入し、スポーツクラブを割引利用出来るようにしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.2	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	毎月初、社内報を配信。主な内容は、社員同士が感謝を伝え合う「感謝リレー」。業務面やプライベートが充実している社員を「この人凄い」と推薦しインタビューを通じて掲載。更に社長が年間MVPを決め表彰・賞金を授与する表彰制度を設けている。社内行事（提案会・サンブラザ出展等）では現地取材し掲載。昇格者・2年目社員・年男男女等、様々な点にスポットを当て全社員で社内報を作り上げる工夫をしている。
	施策実施結果	情報収集は誰でも気軽に投稿できる「ネタBOX」を設置。インタビューはメール・電話・オンライン・現地など、社員が社内報作成に参加しやすい環境を整えることで、依頼した社員100%が作成協力いただいている。
効果検証結果	毎月配信後に行なわれる社内全体朝礼にて社内報の見どころを紹介し発信することで、購読者増加に繋がっている。また「クオリティが高く、毎月楽しみにしている」「次回の感謝リレーが誰か気になる」「声しか知らなかった社員の素顔が知れて新鮮」など好評の声もいただき社員のモチベーションアップ・コミュニケーションアップに繋がった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の野菜不足解消・健康状態把握を目的に、全事業所で健康イベント、野菜の摂取量を測定できる「ベジチェック」と、「血管年齢測定会」を実施。
	施策実施結果	健康イベントと併せて社内団体保険説明会を行うことで、自身の健康習慣・もしもの備えについて見直すきっかけ作り貢献し、保険加入率増加にも繋がった。
効果検証結果	オンラインではなく、実際に事業所へ訪問することで「健康経営」の重要性を強くアピールできた。また普段顔を合わせる事の無い社員と、全社員をサポートする人事総務部とがコミュニケーションを図ることで、更なる信頼関係を気付くことができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡谷鋼機株式会社

英文名：OKAYA&Co.,Ltd.

■加入保険者：岡谷鋼機健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

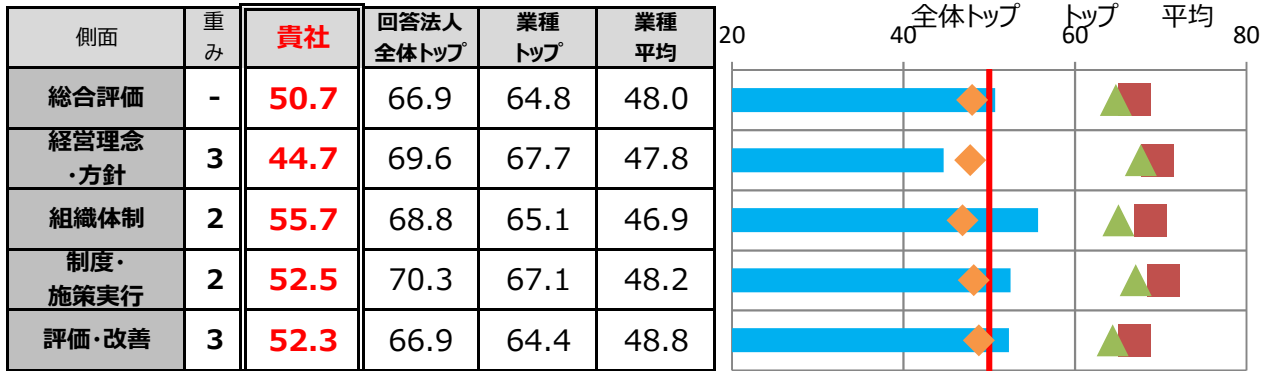
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.7** ↓0.4 (前回偏差値 51.1)

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

②評価の内訳



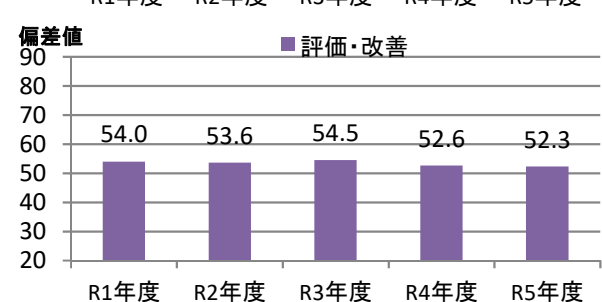
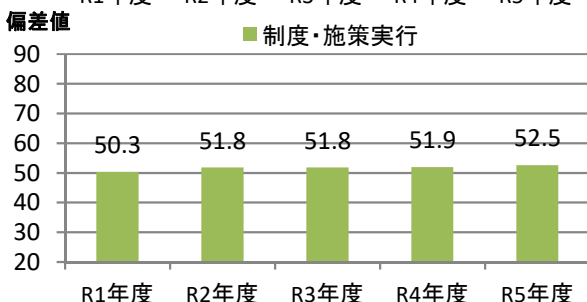
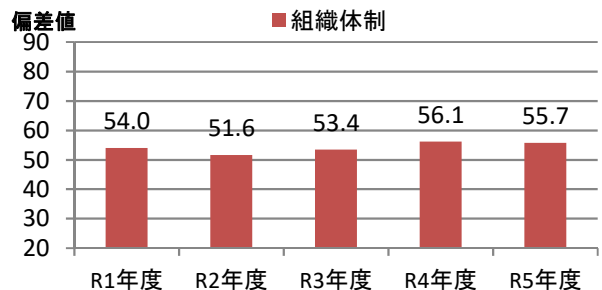
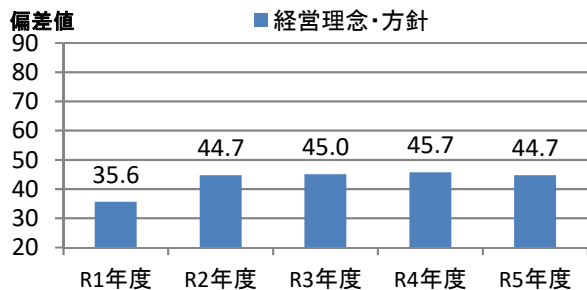
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

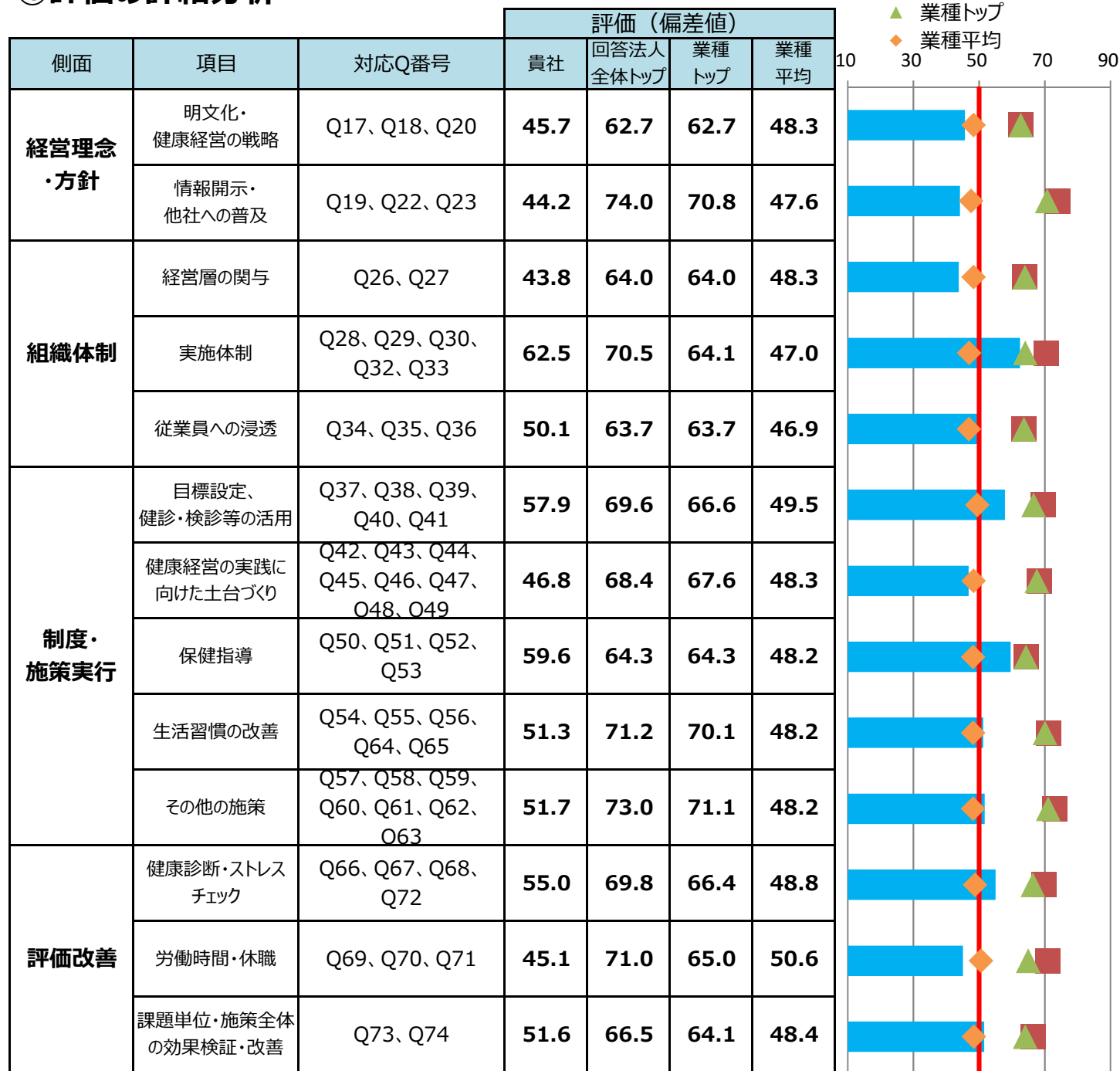
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1351~1400位	1451~1500位	1501~1550位	1701~1750位
総合評価	47.7	50.2(↑2.5)	50.9(↑0.7)	51.1(↑0.2)	50.7(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員全員がそれぞれの役割・立場において活躍し事業を継続・発展させ、企業価値・社会的価値の向上につなげるため、従業員が心身ともに健康で働きやすく、働きがいがあると感じる職場づくりが事業活動上の大きな課題である。当面の指標としては、アブゼンティーズム、プレゼンティーズムの低減を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策の一環として、定期健診の診断結果に関わらず、健診後の産業医・保健師面談を従業員全員に対し実施している。全員面談を実施することで、疾患を予防・早期発見し、従業員が健康で長く働ける職場の実現を目指している。また入社5年目迄の社員に対し毎年ヒアリングを実施し、定着・成長を支援している。雇用流動化が進んでいる状況下においても中途退職することなく全員が成長し活躍できる環境づくりを推進している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 企業価値向上の指標として業績目標を設定している。目標達成には従業員が自由闊達な組織の中で主体的に挑戦する企業風土の醸成が課題であるが、各部署が繁忙になってきたことで部署内コミュニケーションの不足傾向が見られる。これが従業員の仕事へのやりがいの低下に繋がり、中途退職の原因にもなっている懸念がある。コミュニケーションの充実を図る施策の実施により、仕事へのモチベーション向上・組織活性化を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の仕事に対する活力・熱意の度合を測定・分析するためのツールとして、2022年度からワーク・エンゲージメント・サーベイを開始した。客観的な評価結果を各部署長にフィードバックし、部署ミーティング・1on1ミーティング等を実施することで職場のコミュニケーションを活性化し、その結果、従業員が熱意を持って主体的に仕事に取り組むことで、目標達成に邁進する組織を作り上げることが期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.7	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球、テニス、フットサル、茶華道他スポーツ・文化系サークル活動への活動費用補助を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	糖尿病罹患者(予備軍含む)に対し血糖値可視化アプリを提供し、食生活改善により数値を改善する取組を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計購入費補助、アプリ提供により運動習慣定着を奨励。所定歩数達成者に対し健保組合ポイントを付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.7	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間の適正化（主に残業削減）と年次有給休暇取得率の向上に取り組んでいる。その中でも年次有給休暇については、取得率向上（目標達成）のため、期初に部署毎に取得計画表を作成、期中では未取得者の検証を行い、取得率UP（目標達成）に努めている。
	施策実施結果	有給休暇の取得率は全社平均で63.9%（平均取得日数11.7日）となった。（2021年度は全社平均で約54.9%、平均取得日数10.0日）
効果検証結果	2022年度はコロナ前に経済活動が戻りつつあり、業務も大幅に増えているものの、年次有給休暇については、「全員が年間6日以上」の取得計画を立て、有給休暇が取りやすい雰囲気醸成を行っており、有給休暇取得率はUPしている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年の全健康保険組合被保険者（社員）平均の習慣的喫煙率は24.1%であるのに対し、2021年度の当社員は25.8%であった。当社員の喫煙率推移は、2017年29.9%、2018年29.3%、2019年29.3%、2020年28.5%と微減にとどまった。根強い愛煙家の存在が低減のネックとなっている。引き続き、本人はもとより職場の同僚、家族の健康の維持増進を訴求し、喫煙者への禁煙働きかけを行う。
	施策実施結果	各店における喫煙場所の限定を進め、健康管理室による喫煙者に対する禁煙指導の継続、さらに健康保険組合のICT禁煙プログラムによる自由診療提供（費用補助）を継続実施した。
効果検証結果	2021年は、喫煙率は25.8%に低下した。しかしICT禁煙プログラムが周知された一方で、目新しさを失いつつあり、2022年度の参加者はなかった。今後は、禁煙プログラムに、よりエントリーしやすくするため、きっかけ作りとしてのノンスモ禁煙サポートを新たに採用し健康保険組合による全額補助を行うこととなった。若年層も重点対象にして参加を募る。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西川計測株式会社

英文名：NISHIKAWA KEISOKU Co.,Ltd.

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

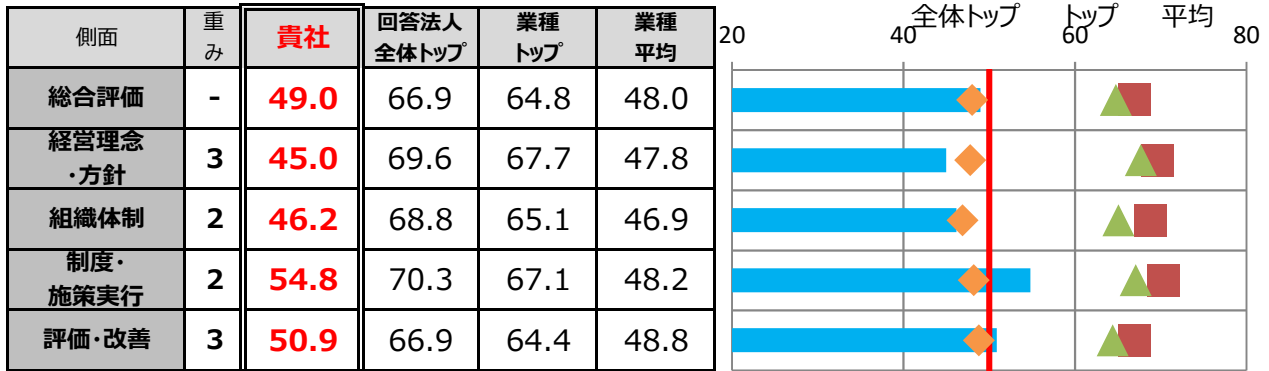
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **49.0** ↑0.5 (前回偏差値 48.5)

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

②評価の内訳



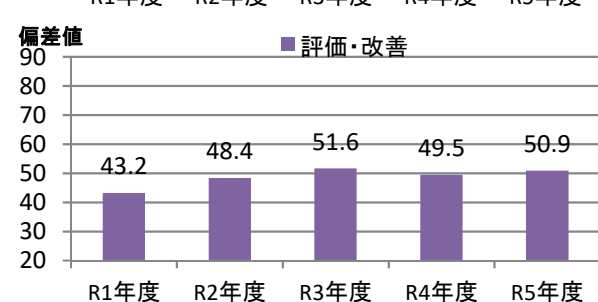
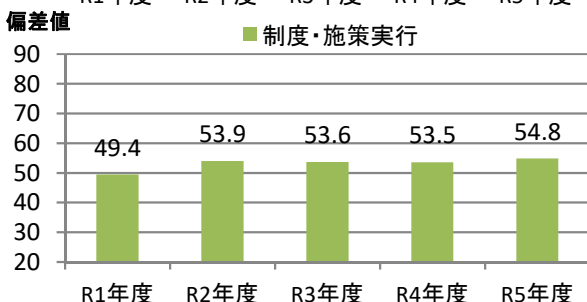
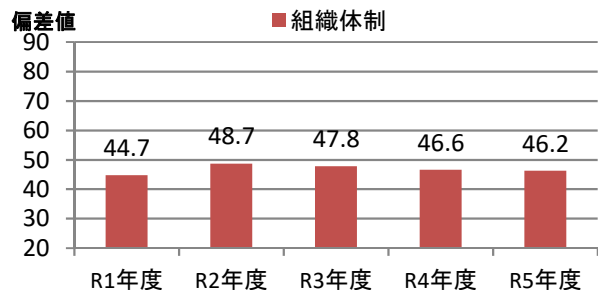
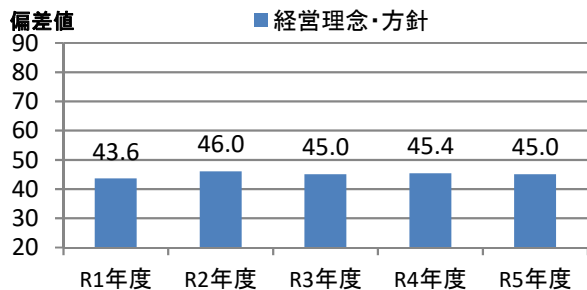
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

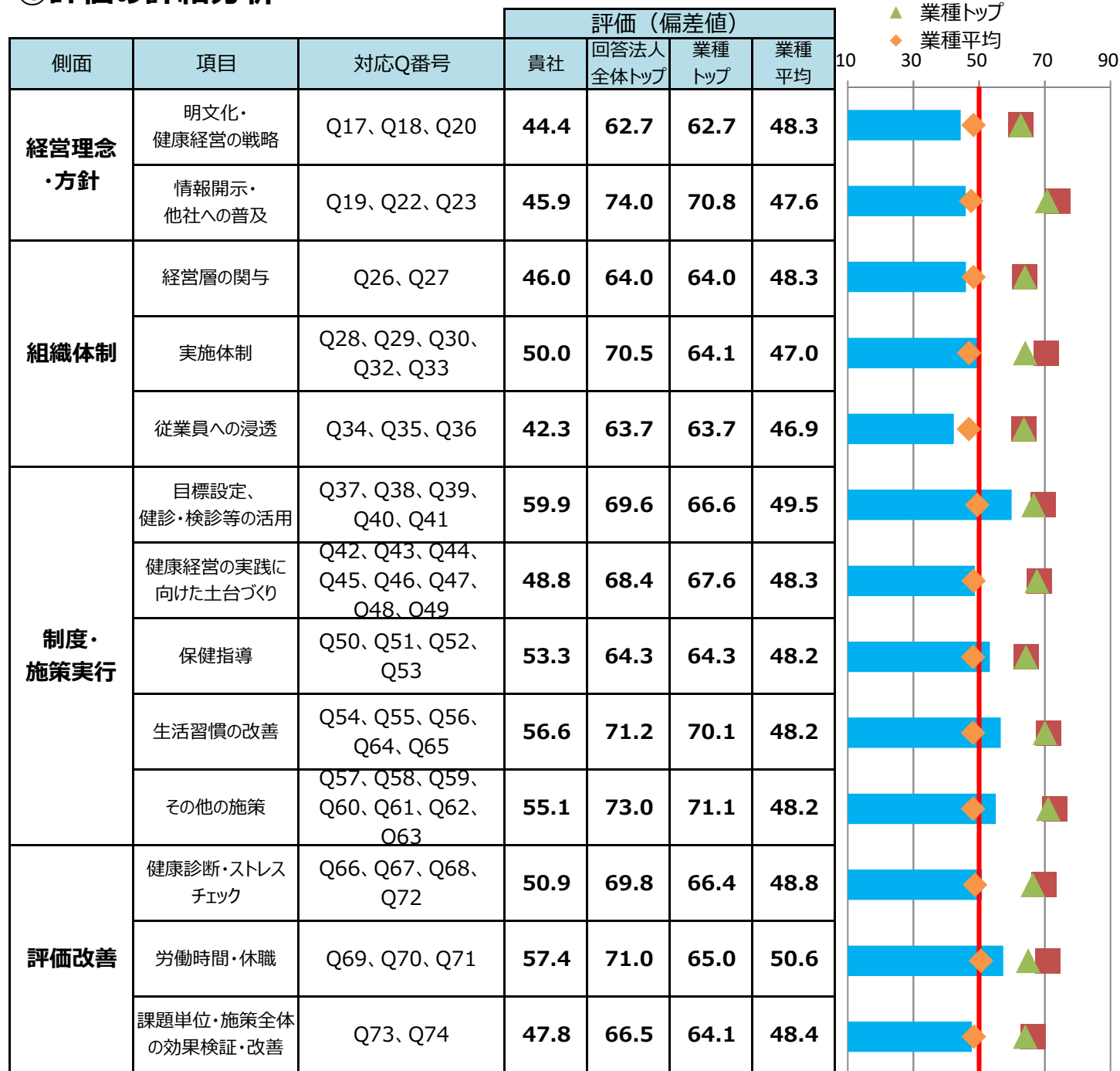
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1451~1500位	1651~1700位	1851~1900位	1951~2000位
総合評価	44.9	48.8(↑3.9)	49.3(↑0.5)	48.5(↓0.8)	49.0(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 優秀な人財の獲得およびノウハウや高いスキルを持つ社員の定着は、今後の事業継続に不可欠なことである。特に当社に必要な理工系人材の獲得は少子高齢化に伴い年々厳しくなっており、定期的に社員採用を継続することは、大きな経営課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	良好な職場環境の整備と、社員とその家族の健康管理に取り組むことで、入社3年以内の離職率0%（定着率100%）を目標とし、その実績値を社内外に発信していく。 その結果として就職活動中の学生はもちろん、その家族や学校関係者、お取引先を含めた社会一般に当社の魅力をアピールできると考える。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員とその家族の健康管理に取り組むことは、経済的な収入だけでなく、あらゆる経済活動の基盤として必要である。よって、社員の健康状態を良好に保つことを基本として、安心して働き続けることができる職場環境を整えることは、経営上の重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が安心して働くことができる環境を提供していくことで、離職率を2%以内を目指していく。すぐに数字に反映しにくい項目であるが、各種取り組みを継続することで社員のエンゲージメント向上に寄与し、中長期的な企業価値向上につながるものとする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	創業90周年を機に約20年振りに社員旅行を開催。全国から集まり交流ができ良かったとの声が聞か				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健診結果の要フォロー者には、栄養バランスを考えた献立や食事内容の改善ポイントをアドバイスしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	提携する福利厚生サービス経由で、各スポーツクラブ等の利用補助が利用可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	70.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	毎年健康診断を受診し結果がデータとして蓄積されているのにうまく活用できていないという声や、今は健康だけど今後もこのまま健康が維持されるのか知りたい、再検査になったけど何に注意すればいいのかわからないといった声があることがヒアリングで判明。
	効果検証結果	生活習慣病疾病の高リスク者だけでなく、リスクの少ない人にもデータを活用し疾病の発生予防に役立ててもらおうことを目的に、健康診断の結果・データの見方・活用の仕方を周知するセミナーを開催した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	定量的な効果結果は出ていないが、参加者からは健診結果を踏まえて行動を変えるきっかけとなった、基準値外だからといってすぐに治療が必要な病気ではないと分かり怯えずに向き合おうと思った、といった声が聞くことができ、ヘルスリテラシー向上の重要性を再確認した。
	効果検証結果	コロナ禍で大々的な社員間の交流が控えがちになり、特に新入社員などの若い社員が縦横のつながりを意識する機会の減少を感じ不安に思っていることが新入社員フォロー面談を通してわかった。また、若手社員だけでなく全社的にコロナ禍に社員間の交流が減っており、意思疎通や情報共有の不足による業務パフォーマンスの低下を懸念した。
効果 検証 ②	施策実施結果	若手社員の不安を払拭するため、また、全社的に社員のコミュニケーション不足を解消するきっかけとするため、コロナ禍が落ち着いた2022年秋、創業90周年というタイミングで25年振りの社員旅行を計画。
	効果検証結果	社員の一員であるという自覚の薄れ、上司や先輩社員など周囲の人柄や雰囲気がかめず恐怖感を感じるなど、若手社員の不安を払拭するきっかけとなった。7割弱の社員が参加し仕事を忘れて多くの社員と交流することができた。また、電話やオンラインのみでは知り得なかった相手の人となりを知ることで業務の相談や依頼事もお互いしやすくなったという声も多く、業務パフォーマンス面においてもよい影響があった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：扶桑電通株式会社

英文名：FUSO DENTSU CO.,LTD.

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

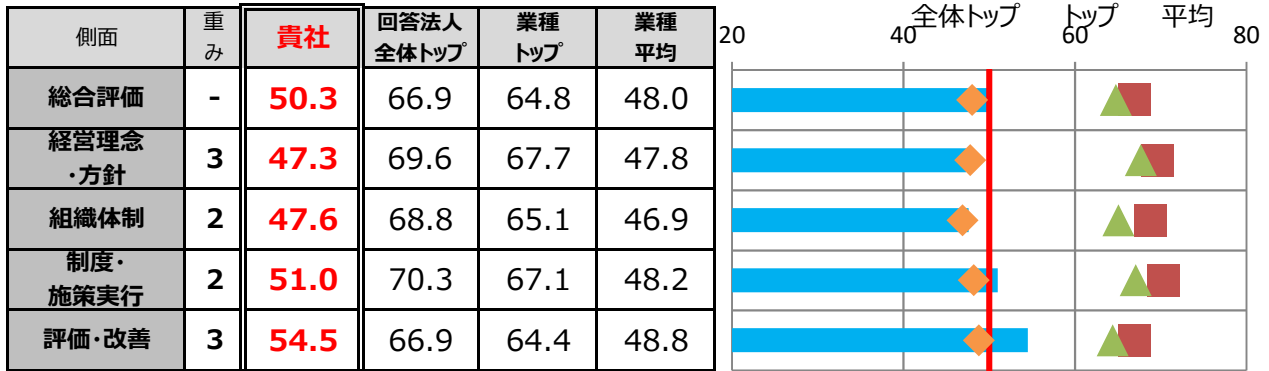
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.3** ↑2.6 (前回偏差値 47.7)

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

②評価の内訳



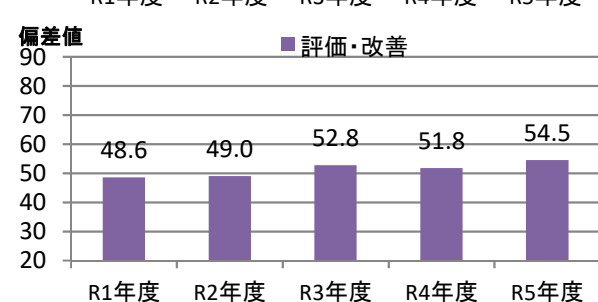
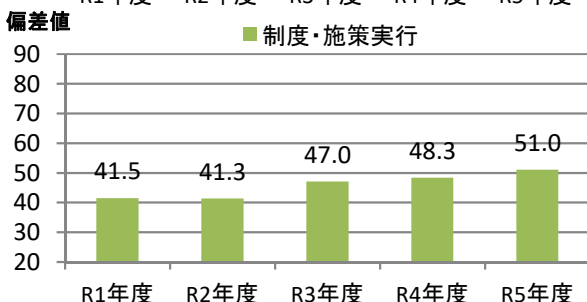
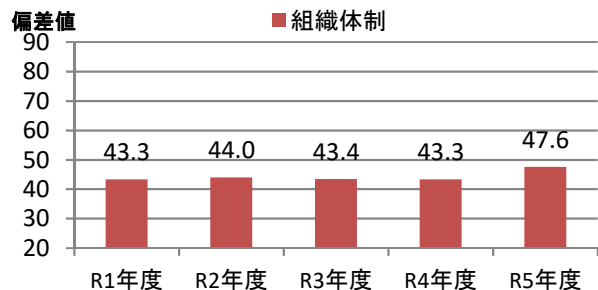
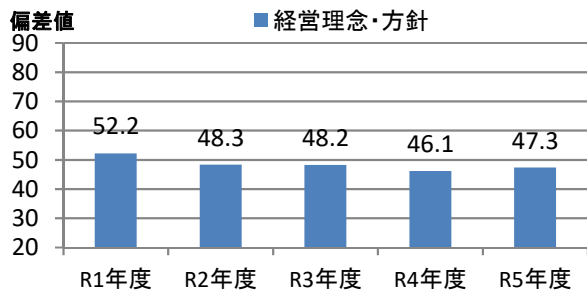
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

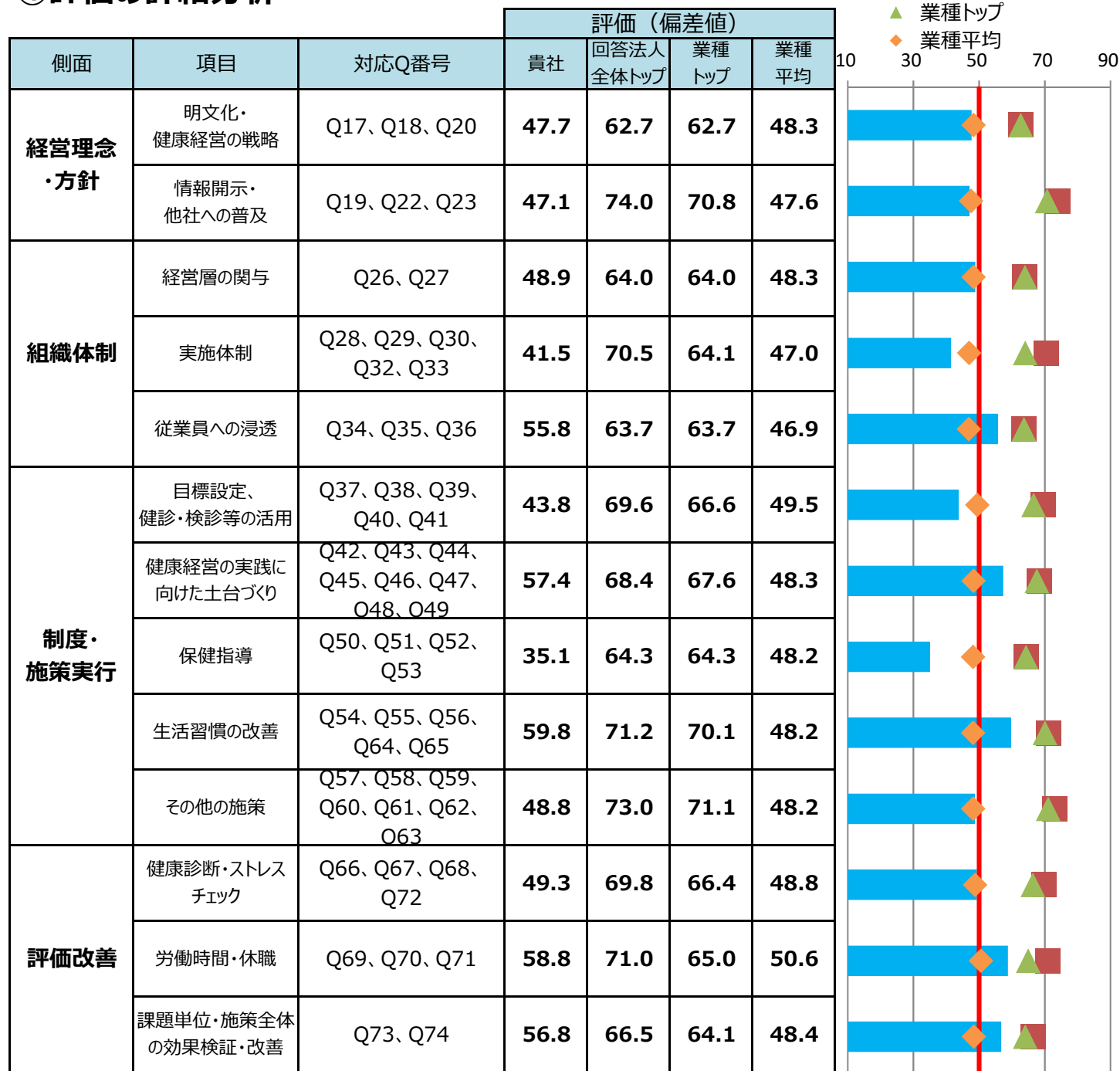
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1451~1500位	1651~1700位	1751~1800位	1951~2000位	1751~1800位
総合評価	47.2	46.3(↓0.9)	48.4(↑2.1)	47.7(↓0.7)	50.3(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康診断・人間ドックにおいて要再検査・要精密検査・メタボリックシンドロームと診断される者や喫煙者、さらにはメンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者が一定数いる中で、すべての社員が心身ともに健康でいられる環境の整備・構築が、企業価値向上の推進に欠かせない課題であると認識。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健診受診徹底や精密検査等の受診勧奨、健康に係る社員教育や相談窓口の活用を促進し、病気やメンタルヘルス不調の予防、減少、早期発見、早期治療に繋げることで組織活性化や生産性向上に寄与することを期待している。指標として定期健診受診率100%(継続実施)、精密検査受診率50%(本年度51.9%)、喫煙率23%(本年度26.1%)への改善を目指す。メンタルヘルス不調者への復職支援施策等は継続検討・実施。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	5	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	本社および全国各支店・営業所にてボランティア清掃活動を実施。（本社は月1回、各支店等は）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全社員に対して、会社負担でRelo健康サポートアプリ「カロママプラス」の提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保組合主催のウォーキング大会について同組合の冊子配布・社内掲示板への掲載等により全社員に参加を推奨				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.3	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による退職者が昨年度比1名増となったものの一定数存在している。また、テレワーク推進による働き方の変化により、メンタルヘルス不調の気づきの遅れが危惧されることから、セルフケアとして全社員に対しストレスとの向き合い方について理解の促進を図ることや社員がメンタルヘルス不調等を気軽に相談できる環境の整備が重要であると考えた。
	効果検証結果	例年、全社員に実施している臨床心理士によるメンタルヘルス研修に加え、本年は、保健師による腸内環境と健康の相関性をテーマに研修を実施（受講率100%）し、メンタルヘルスケアの重要性の理解促進と知見を深めることに寄与した。しかしながら、退職者数は昨年比1名増となったため、引き続きメンタルヘルスケアの重要性の理解・促進に努めるとともに、スムーズな復職支援に向けた施策についても検討・実施する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率が高いことから、受動喫煙やタバコの健康被害について広く啓蒙するとともに、就業時間内の喫煙を禁止するルールや禁煙キャンペーン（費用補助と禁煙成功者へのインセンティブを実施）他、各種施策を通じて、喫煙率の低下を図る。
	効果検証結果	2022年度の喫煙率は26.1%まで低下（2021年度から2.7%減）し、就業時間内の喫煙を禁止するルールの徹底に加え、eラーニングによる啓蒙活動や禁煙推進日の設定・周知による効果が見られた。また、これまでの取り組みや活動について、各支店の健康推進担当者との喫煙対策に関する面談において、職場全体の禁煙に対する意識向上に寄与する施策として期待する声が寄せられた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社たけびし

英文名：TAKEBISHI CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種：卸売業

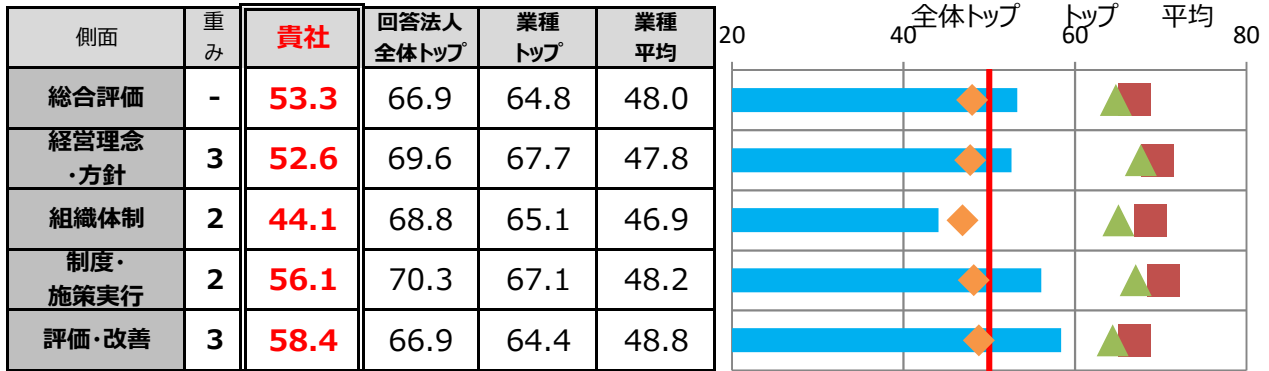
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.3** ↑0.5 (前回偏差値 52.8)

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

②評価の内訳



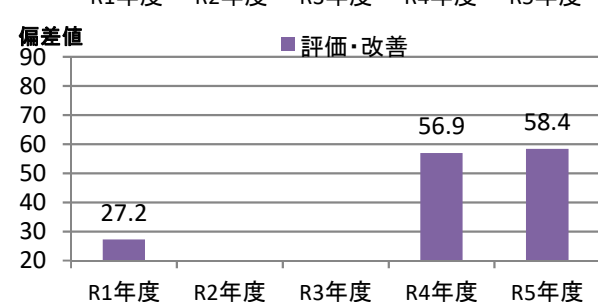
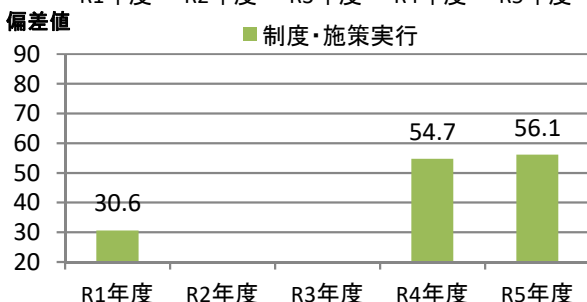
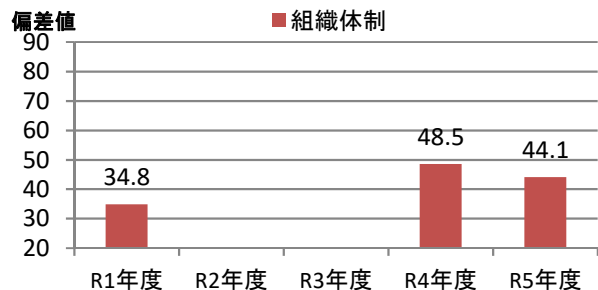
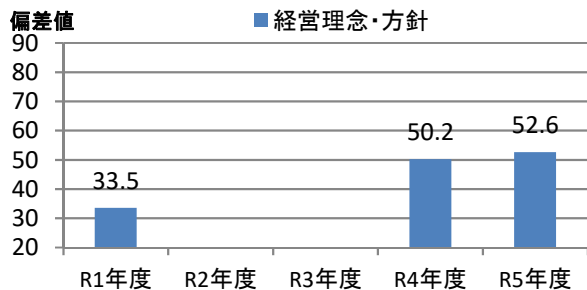
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

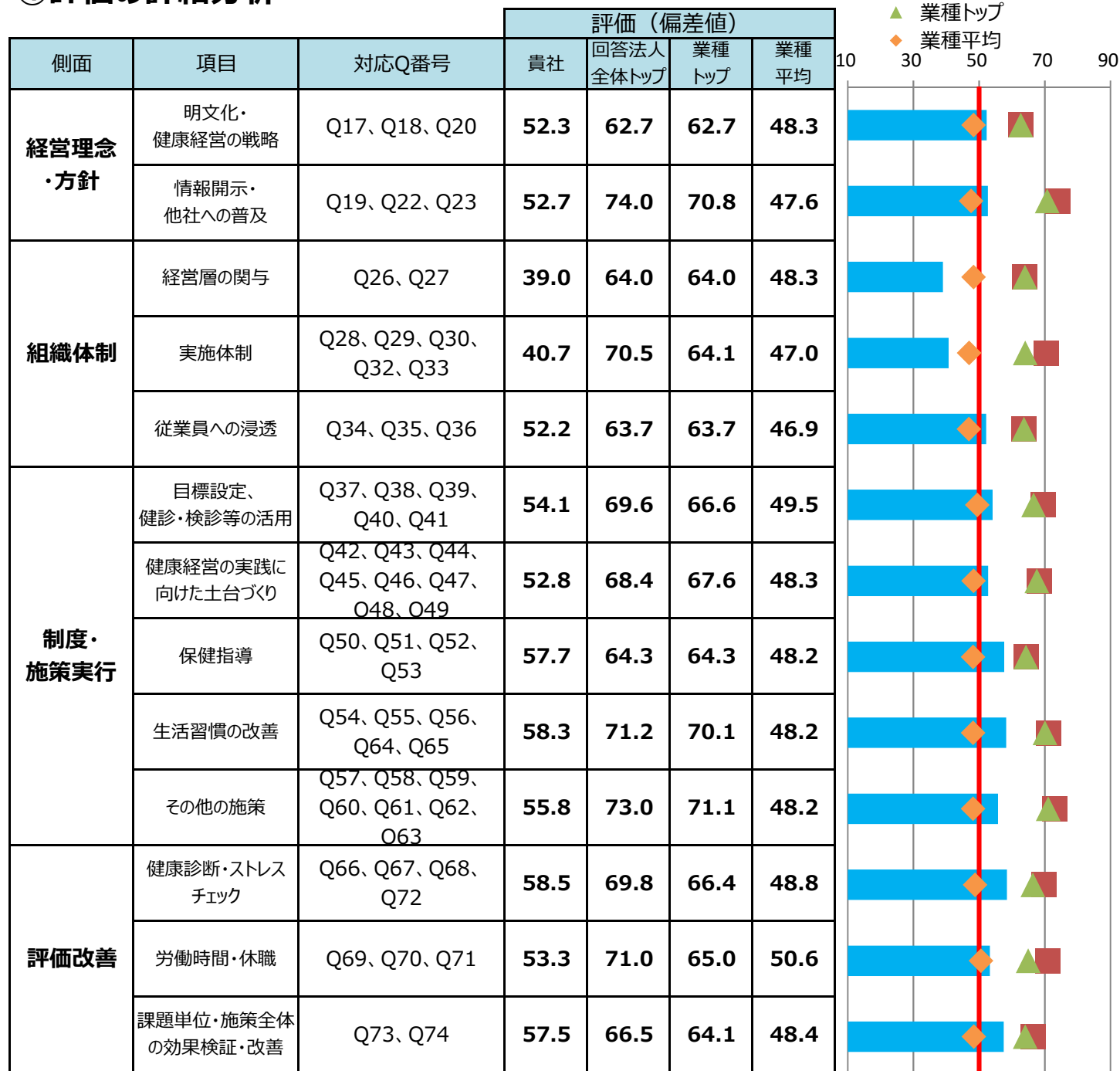
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2251~2300位	-	-	1301~1350位	1351~1400位
総合評価	31.3	-	-	52.8(-)	53.3(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員とその家族の健康づくりに積極的に取り組み、一人ひとりが明るく元気に働くことができる環境を実現し、更なる企業価値を高めるべく健康経営に邁進する
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が明るく元気に働ける職場環境を整え、退職者・不調者の減少や生産性の向上を目指す。 上記内容を判断する指標として次の項目を行い、前年度よりの改善を目標とする ・病気による欠勤者率 ・業務パフォーマンスの平均点 ・ワークエンゲージメント（仕事への誇り、活力）の偏差値 ・所定外労働時間、年次有給休暇取得率、ストレスチェック回答率
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員でクリスマスパーティを毎年開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事を撮影または入力すればカロリー、栄養価を判定できるアプリを全社員に展開（2023年度より開始）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スポーツイベントへの参加など、社員の健康行動に対し「福利厚生ポイント」を付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.6	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	クラブ活動の活性化による、コミュニケーションの促進 ・サイネージにて活動内容を社内に展開、活動状況写真、賞状、トロフィーなどの展示で活動を盛り上げる ・クラブ活動に表彰制度を設け、モチベーションUPを図る ・試合成績、社内外の交流促進、地域や社会貢献、健康増進に寄与した等で評価する ・全社行事の活性化を促進
	施策実施結果	当社クラブ活動全体（7クラブ）に実施 練習・試合回数/月がUP 延べ参加人数/月がUP
効果検証結果	クラブ活動が活性化し、練習や試合の頻度がUPし、延べ参加人数もUPした 2021年度 延べ人数 477名/年 → 2022年度 853名/年となった（+376名 78.8%UP）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員のインフルエンザ罹患者を0に近い内容で維持する 世の中のコロナ対策や情勢変化により、罹患患者数は減少しているが 当社での対策を徹底し、罹患患者0を目指す
	施策実施結果	入館時の手指消毒・マスク着用・体温測定を徹底し、体調不良者の入館防止を実施 結果：2021年度の罹患患者は0人。 2022年度の罹患患者は7人。
効果検証結果	2021年度は上記感染防止対策の徹底により、インフルエンザ罹患患者は0人 2022年度は2021年度と同様の対策を実施するも、7名の罹患患者が発生 原因は、コロナ禍が収まりつつある状況下での社内外のコミュニケーション機会の増加と想定。 罹患患者の発生は残念であるが、感染防止対策により最小限の罹患患者数に抑えたと判断している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ハピネット

英文名：HAPPINET CORPORATION

■加入保険者：玩具人形健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

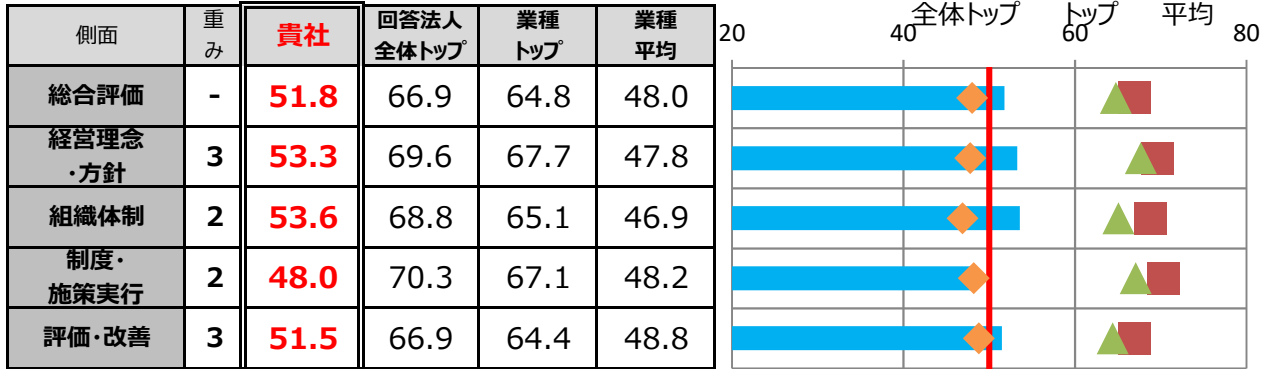
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.8** ↑0.8 (前回偏差値 51.0)

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

②評価の内訳



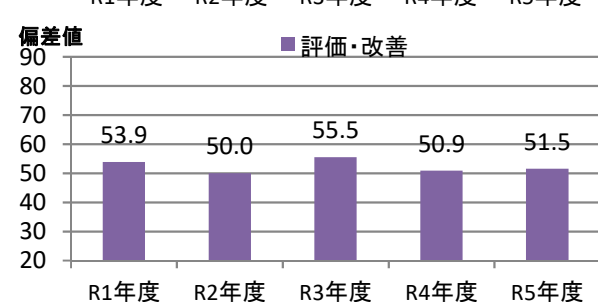
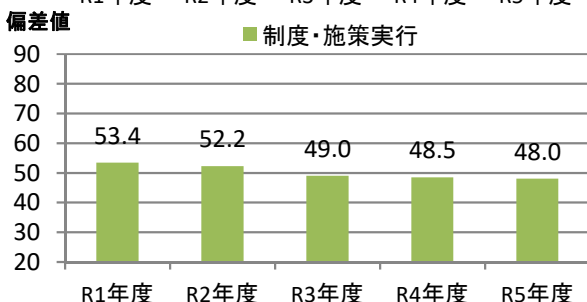
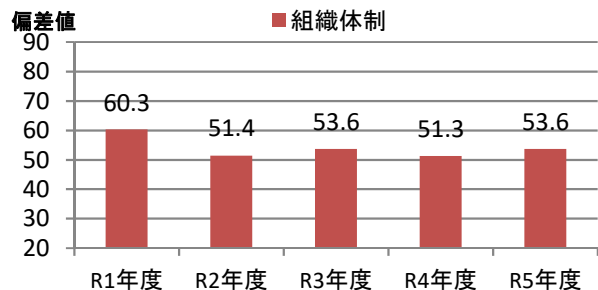
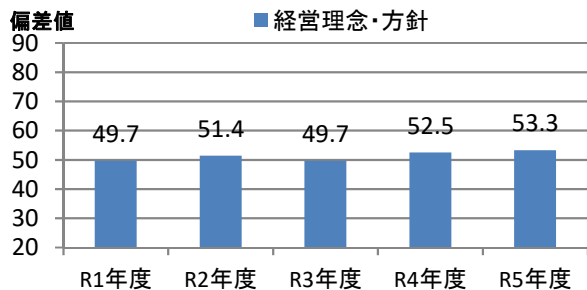
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

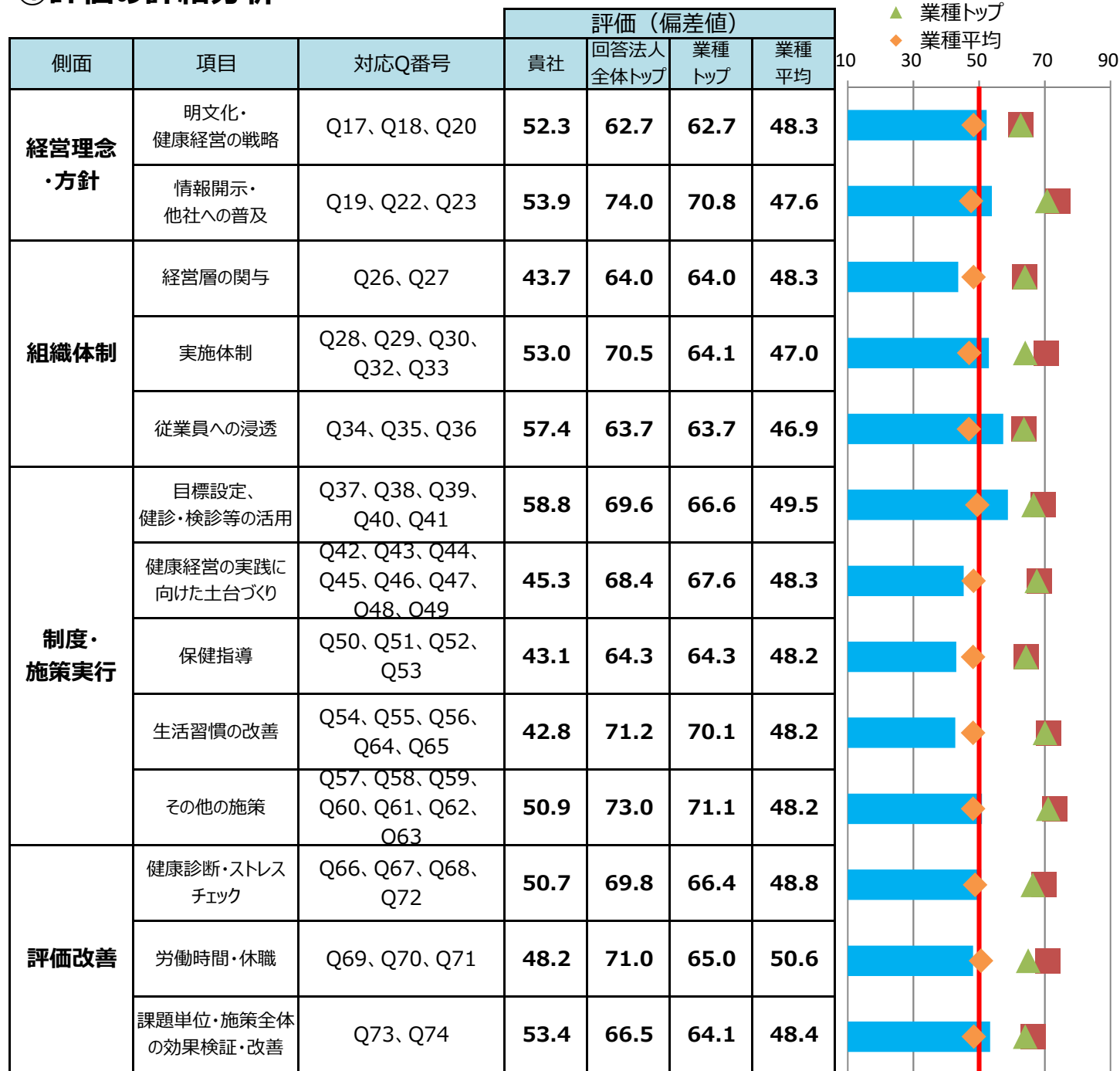
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	1201~1250位	1301~1350位	1551~1600位	1551~1600位
総合評価	53.8	51.1(↓2.7)	52.1(↑1.0)	51.0(↓1.1)	51.8(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 女性の定着率低下、また管理職に占める女性の割合の低さが課題であり、中期経営計画としても女性活躍推進が掲げられている。
	健康経営の実施により期待する効果	女性特有の健康課題に対する教育の実施や相談窓口の設置と、勤務制度の整備やキャリア支援とかけ合わせることで女性社員が安心して働き続けることのできる職場づくりをすることで、人材の定着及び管理職に占める女性の割合10%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動継続のための入社時説明会や、社内インフラを使用したコミュニティの場を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	入社時研修において、食生活に関する保健師指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合主催のウォークラリーの参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.1	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ渦で外出ができないため、自社独自の健康指標では「運動をしていない」と回答する社員が5割を超えていた。中でもボリューム層である「働き世代」の社員が最も多い年齢層であるため、長く働くためにも意識改善が必要である。
	施策実施結果	生活習慣病のリスク・その後健康保険組合とも連携し、気軽に個人で運動ができるウォークラリーを全社員に向けて案内
	効果検証結果	ウォークラリーの参加者が前年の147名から42名増の189名となった。 2022年8月実施のストレスチェックによる結果は次の通り。 運動項目偏差値 2021年：47.9→2022年：47.8 特に働き盛りの35～44歳の偏差値がダウン
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：橋本総業ホールディングス株式会社

英文名：Hashimoto Sogyo Holdings Ltd.

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

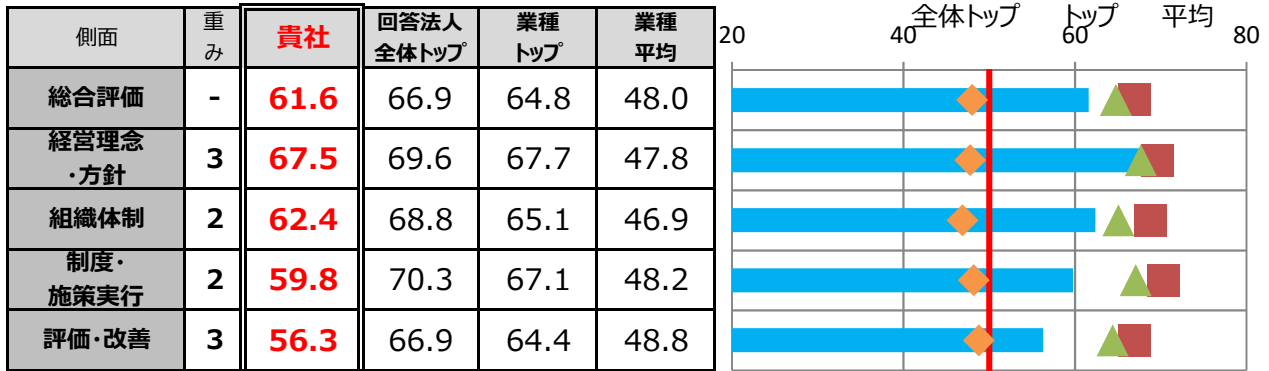
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↑0.4 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳



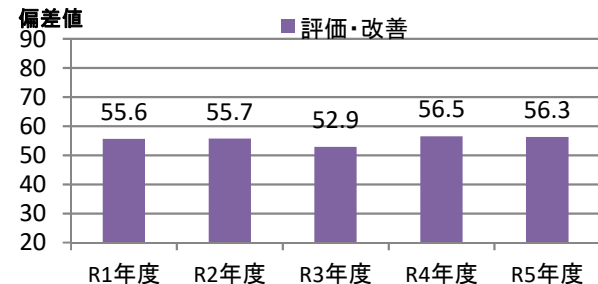
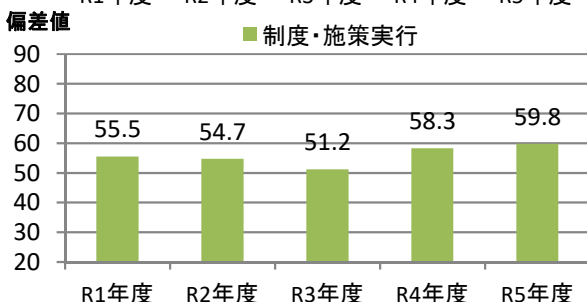
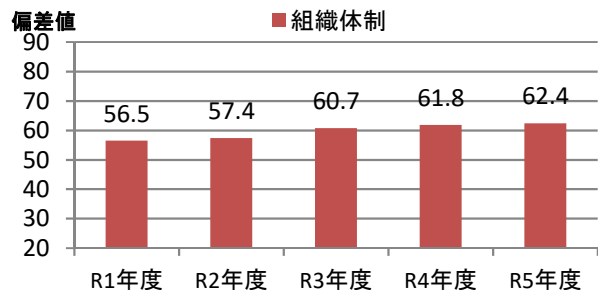
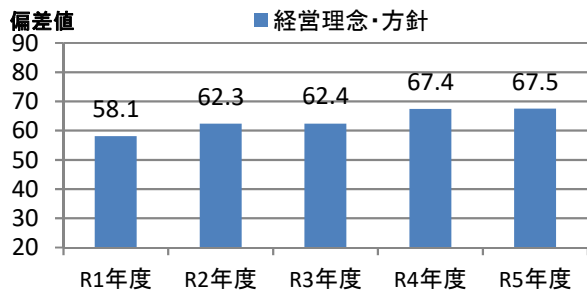
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

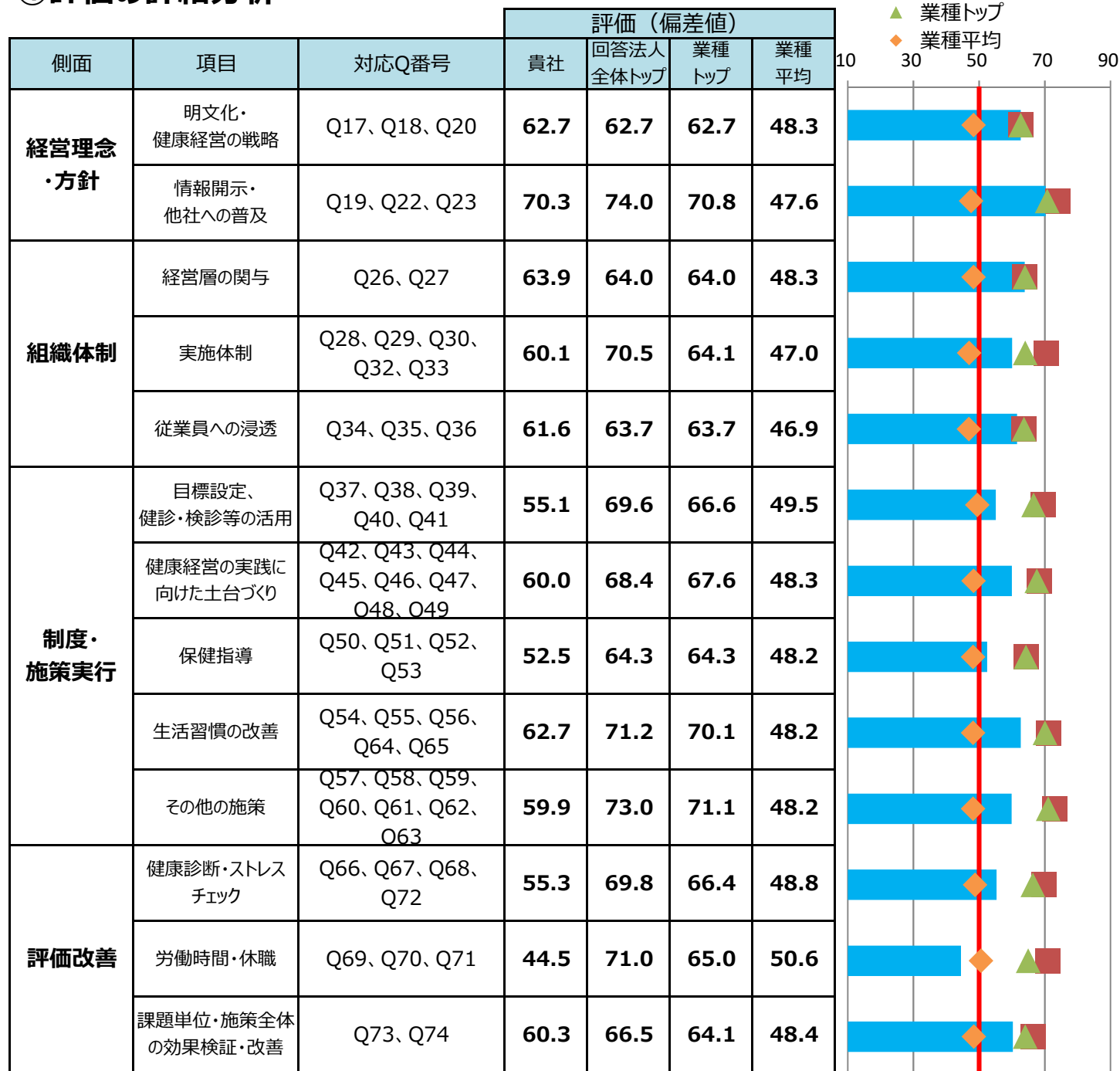
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	601~650位	751~800位	351~400位	401~450位
総合評価	56.5	57.8(↑1.3)	57.0(↓0.8)	61.2(↑4.2)	61.6(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営活動によって社員の活力が上がる事で継続的に増収増益になることを目指し、売上高5%以上成長、経常利益5%以上成長を目標としている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により社員の生活習慣が改善して、それに伴いプレゼンティーズムが低減して労働生産性が向上する事期待している。プレゼンティーズムによる生産性低下率は2021年度は21%、2022年度は23%、（今年度目標20%）であったがこれを2025年度までに15%以下を目標としている。心身ともに健康になることで仕事のパフォーマンスも仕事の効率アップに繋がる事を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材獲得競争が激化している状況の中、人材の流動化が進んでいるため、人材定着のための施策が必要。仕事に対するモチベーションが高く、優秀な人材を定着させるための施策が必要不可欠であり、人材の長期的な確保・維持が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられる企業になることを期待している。 2022年度のストレスチェックの結果から「入社5年以内の社員に高ストレス者が多く見られ、早期退職に繋がっている」と考察出来る。具体的な指標として、勤続5年以内の早期退職者の削減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球のサークルチームを設置。継続して金属けんぼイベントの試合に出場している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	年2回(定員5名/回)生活改善チャレンジ企画を実施。管理栄養士監修で1ヶ月毎日食事報告し指導を仰ぐ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	会社配布の携帯に歩数を測るアプリを装備し、ウォークラリーや歩数ポイント等で運動推奨をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ禍が緩和され、以前よりは健康診断実施が出来る環境に戻り、昨年より実施率は上昇しているが受診率100%を達成はしていない。疾病の早期発見、発生予防を実現するためにも健康診断受診率を上昇させることが課題。
	効果検証結果	2020年度から3年間、88.6%、92.6%、90.5%の結果となっている。またWELSAでは健康診断結果とストレスチェックの結果から重大疾病リスク予測を行う事ができ、従業員全体では昨年に引き続き、糖尿病と脳卒中リスクが高い傾向にある。リスク者割合は糖尿病59.4%→54.5%、脳卒中28.4%→26.5%と軽減傾向にある。引き続き、健康増進施策に活かしていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	ストレスチェックの結果から、喫煙者率が2021年度が全体の27.9%、2022年度が28.2%と横ばいの結果となっている。ストレスチェックの結果にもある全国平均の2021年度19.9%、2022年度20.3%より弊社は大きく上回っている。喫煙はがんをはじめ、脳卒中や虚血性心疾患などの循環器疾患、歯周病など多くの病気と関係しており健康を害する原因にもなっているため、喫煙率低下は課題である。
	効果検証結果	2017年度より毎年5月に健康習慣アンケートを実施。アンケートの中に「禁煙するとしたら、いつから始めたいと思いますか？」という設問があり、「6ヶ月以内には始めるつもりはない」と回答した者が2020年度から3年間、19%、18%、20%という結果であった。その結果を受けて「禁煙補助の導入」等の施策を実施し、喫煙はがんを始め、多くの病気と関係しているため、引き続き禁煙の取り組みを行っていく。
施策実施結果	「禁煙」を目指す従業員への支援を開始。禁煙外来受診料、処方された禁煙治療薬代、禁煙補助剤購入費の一部を3,000円/月まで補助。毎月22日はスワンスワン（禁煙の日）とし喫煙の害や禁煙の重要性等周知。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ライフライン株式会社

英文名：

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

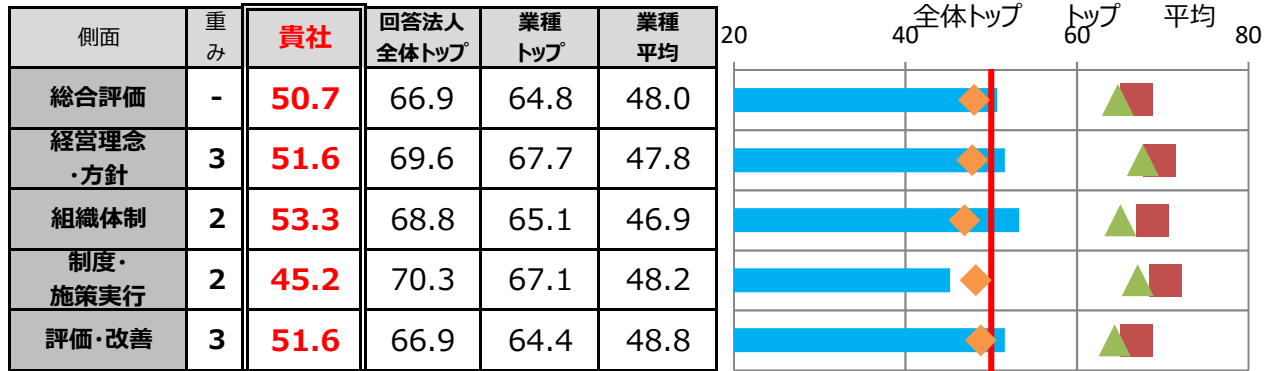
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.7** ↓1.1 (前回偏差値 51.8)

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

②評価の内訳



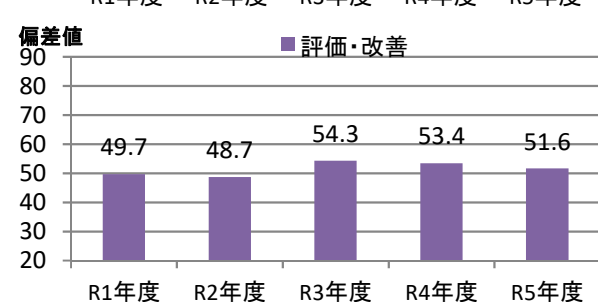
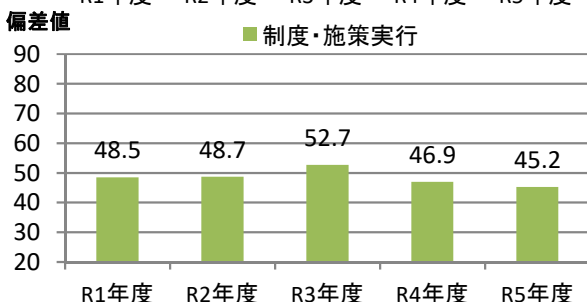
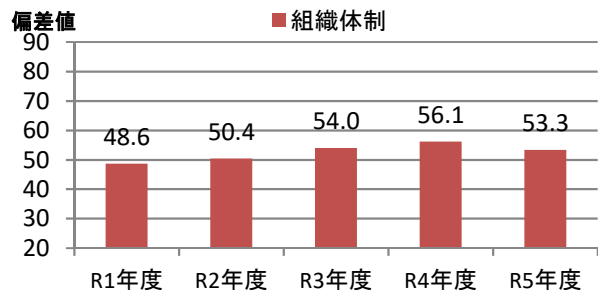
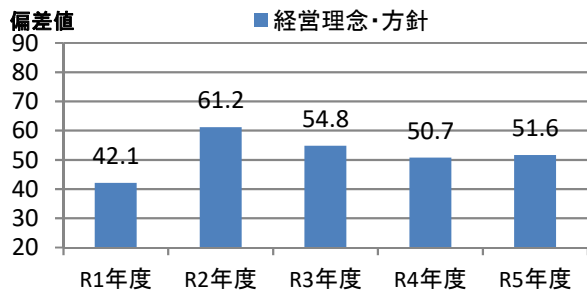
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

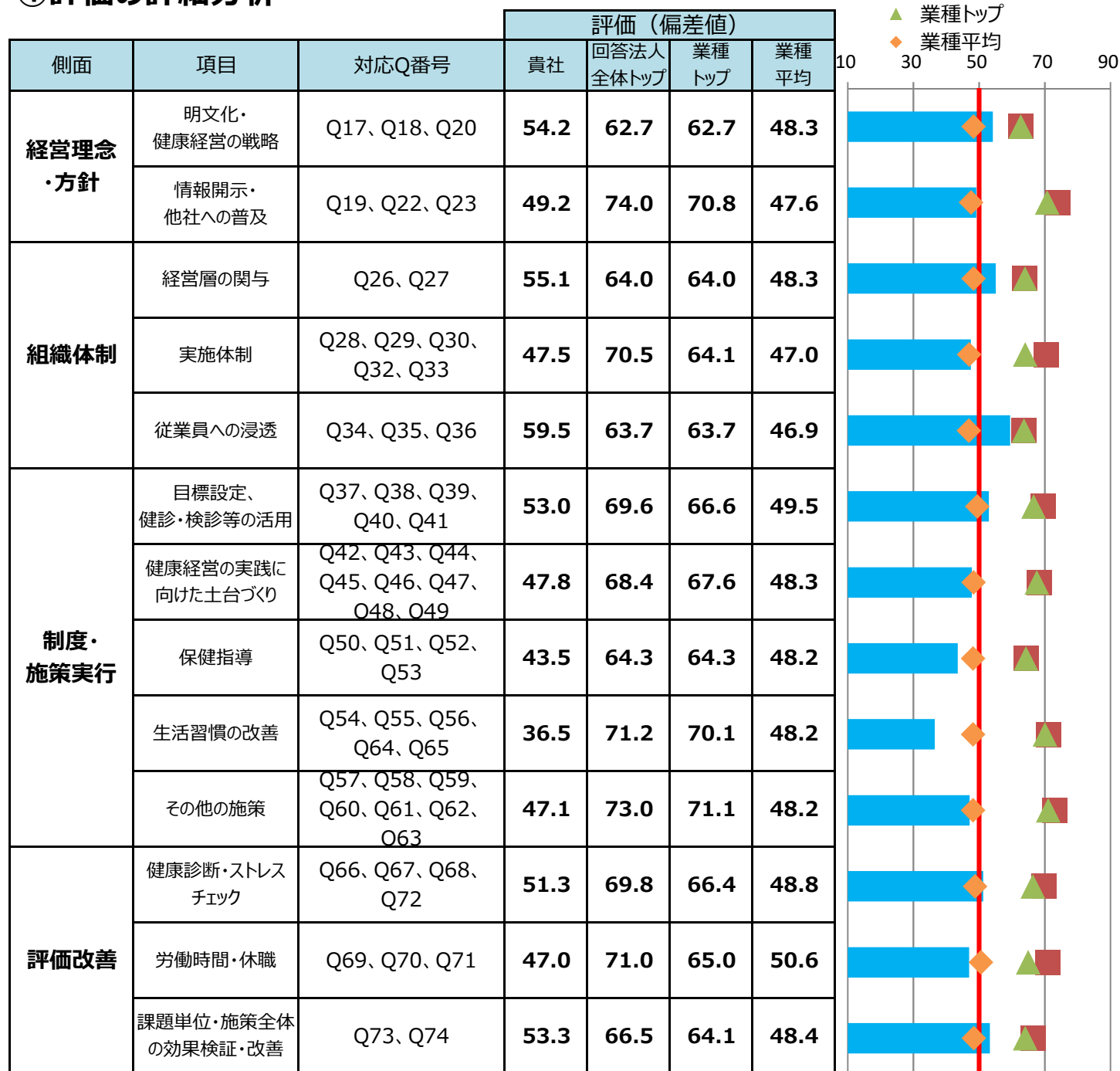
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1451~1500位	1101~1150位	1051~1100位	1451~1500位	1701~1750位
総合評価	47.0	52.8(↑5.8)	54.1(↑1.3)	51.8(↓2.3)	50.7(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 恒常的な時間外労働や休暇を取りづらい状況により、プライベート時間を確保しにくい状況が発生していると訴える社員がおり、従業員満足度調査においても負担感は全社的に強い傾向が見られた。また産業医面談等で慢性的な疲れを訴える社員もいた。 以上より労働環境を整えることで、「従業員のパフォーマンスの向上→残業労働時間削減→ワークライフバランス」を解決したいと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	リモートワーク制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度等、新たな働き方の制度の定着およびリモートワーク時にフレックスタイム制度も併用できる等強化を図った。また、業務効率化につながる設備導入予算の確保や残業削減アナウンスを実施し、改善が見られない部署においてはヒアリングを実施した。こうした活動により「従業員のパフォーマンス向上→残業労働時間削減→ワークライフバランス」を解決したいと考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jll.co.jp/sustainability/human_resources.html#hr05

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	毎月の第3水曜日に会社近郊エリアの清掃活動を就業前に実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.3	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	保険組合にて法人契約しているスポーツクラブの利用を希望する従業員に対して案内を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	59.8	%

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザについて新型コロナウイルス感染症の流行により、同時流行を懸念しており、今年度も社内での実施が必要であると考えた。
	施策実施結果	契約先であるクリニックの医師および看護師へ依頼し、インフルエンザの訪問接種実施。結果としては、接種希望があった108名に対して接種を行い、昨年度の116名から減少する形となった。
	効果検証結果	体調不良および業務都合により当日キャンセルが予想より多く発生したためと考えられる。次年度もインフルエンザが流行すると予想するため、より多くの従業員へ接種してもらうよう、ワクチンの確保および社内での案内を積極的に行う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 N a I T O

英文名：Naito & Co., Ltd.

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

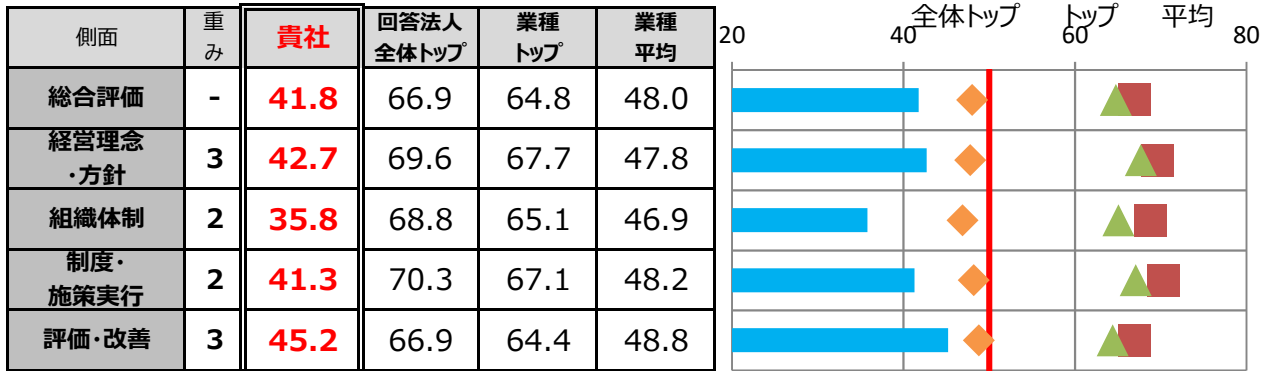
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.8** ↑1.4 (前回偏差値 40.4)

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

②評価の内訳



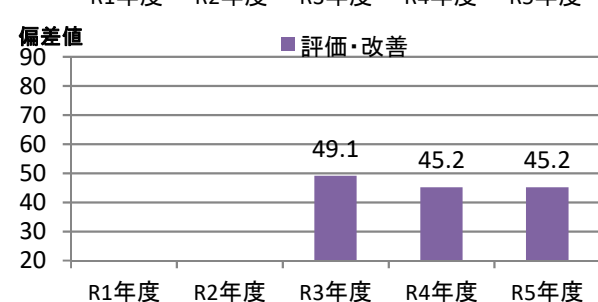
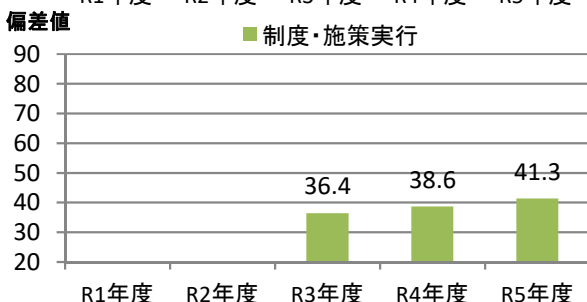
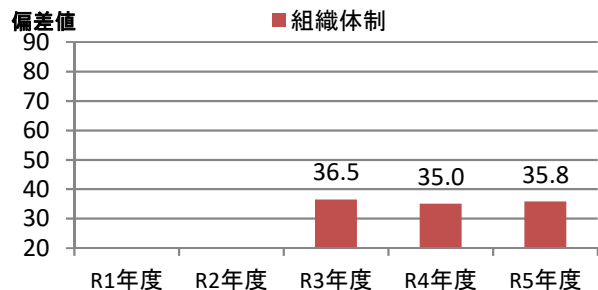
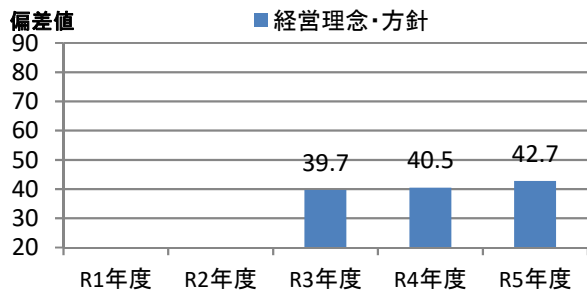
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

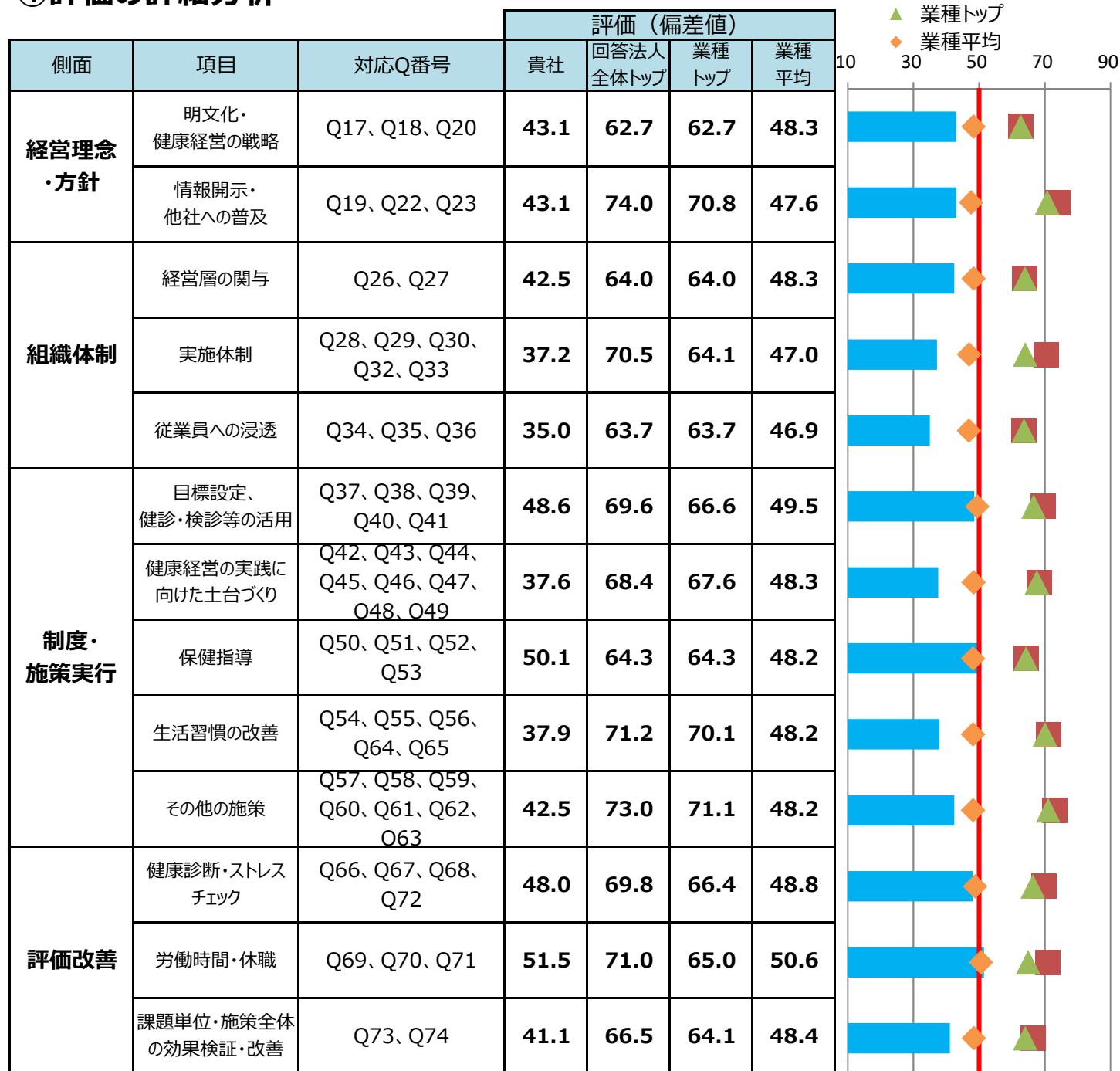
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2351~2400位	2651~2700位	2851~2900位
総合評価	-	-	41.2(-)	40.4(↓0.8)	41.8(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、社員の健康が一番の財産と位置づけているため、社員が体調不良になることを未然に防ぐための職場環境の整備や健康維持・増進を推進していくこと。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康で、安心して長く働けることができる職場環境を作ることが、経営目標達成につながると期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.naito.net/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

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

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年7月に実施したストレスチェック結果のうち、高ストレス者が140名と増加傾向にあったため、対策として、2021年度は、所属長を対象にラインケア研修を実施したので、2022年度は、全社員を対象にeラーニング「メンタルヘルスを理解する」を実施した。
	施策実施 結果	2021年7月の高ストレス者 140名 2022年1月の高ストレス者 89名 2022年7月の高ストレス者 73名
	効果検証 結果	所属長を対象とした「ラインケア」研修と、社員を対象とした「セルフケア」研修を実施したことで、高ストレス者が大幅に減った。今後も引き続き定期的にメンタルヘルス研修を実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠商事株式会社

英文名：ITOCHU Corporation

■加入保険者：伊藤忠健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

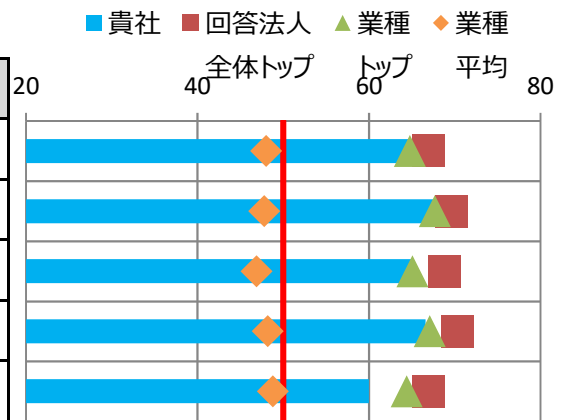
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.6** ↑0.6 (前回偏差値 64.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.6	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	67.5	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	65.1	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	66.6	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	60.0	66.9	64.4	48.8



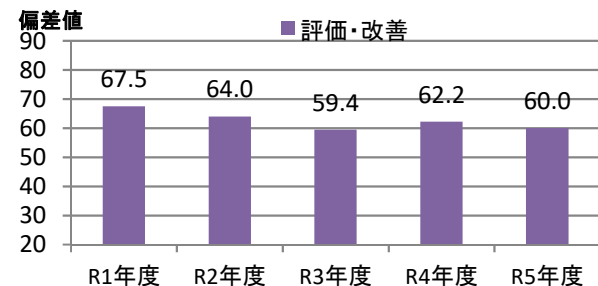
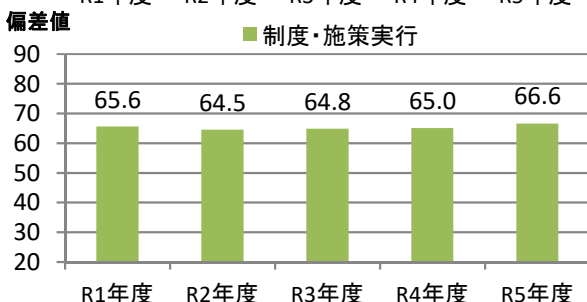
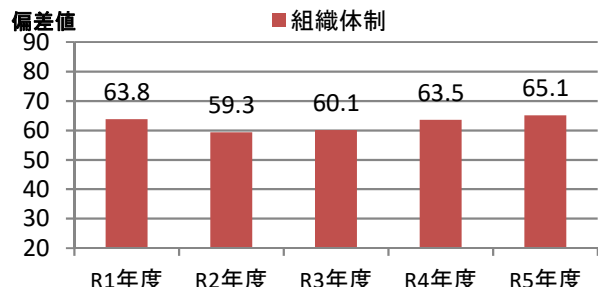
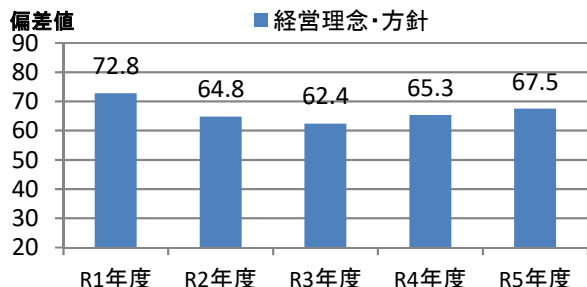
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

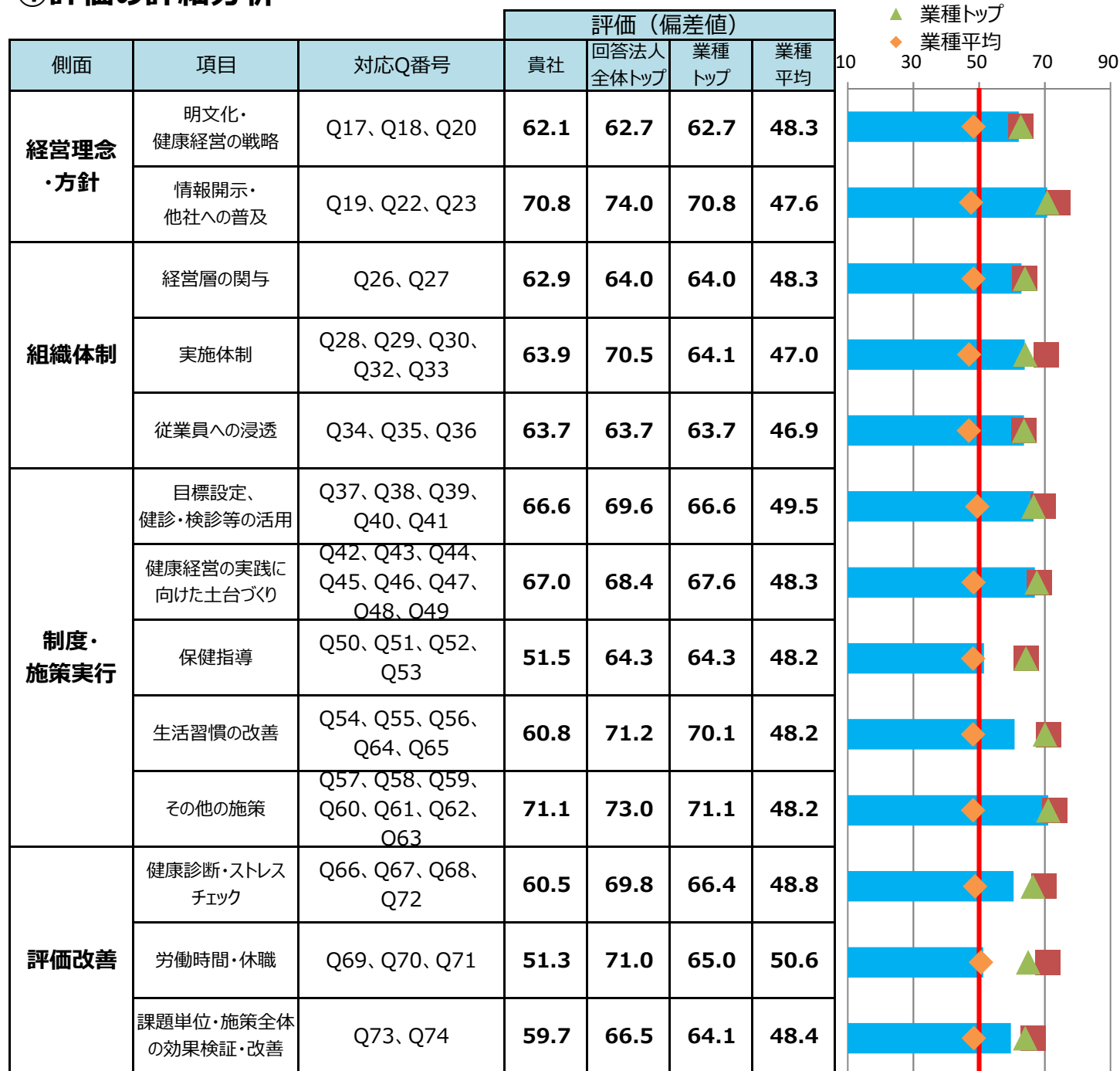
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	101~150位	201~250位	51~100位	51~100位
総合評価	68.0	63.4(↓4.6)	61.5(↓1.9)	64.0(↑2.5)	64.6(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は同業他社と比較し単体社員数が少ない中で労働生産性を高めることによる「企業価値の向上」を目指している。そのためには、社員一人ひとりが健康であり、能力を最大限発揮することが重要であると考え、独自の健康経営施策に力を入れている。また、就労年齢におけるがんの罹患率は女性の方が高く、がんと仕事の両立支援を推し進めることは、当社の経営上の課題である女性が活躍できる職場環境の整備にも寄与すると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	がんと仕事の両立支援等の健康経営施策を通じ、病気になっても「自分の居場所はここだ」と実感し、能力を発揮し続けることができること。また、社員の健康に対する意識が高まり、検診等を定期的に受診、結果、社員の疾病の予防に繋がること。 (2022年度実績) 国内定期健康診断毎年100% がん特別検診受診率93.1% (目標) 国内定期健康診断毎年100% がん特別検診受診率100%
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社は、「健康経営」のリーディングカンパニーとして、従業員にとって必要な環境を整備するだけでなく、様々な取り組みを先駆的に推進し、積極的に情報発信することで、世間の社会的健康課題への関心を高め、課題解決の一助となるよう取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	新型コロナウイルスワクチン職域接種 ・接種数、運営上の課題・改善点等を毎日公開、また、運営マニュアルも公開。 職域風しん抗体検査 ・約300名を検査。事前準備、当日運営等の様子を外部メディア媒体で公開。 がんと仕事の両立支援 ・背景、目的、実践策と結果を当社HPで公開。 これらを通じて、日本の社会的健康課題にスポットライトを当て、国全体として取り組むうねりを作れるよう取り組んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.itochu.co.jp/ja/about/work_style/case02/index.html#others

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.itochu.co.jp/ja/about/work_style/case02/index.html#others				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.itochu.co.jp/ja/about/work_style/case02/index.html#others				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.itochu.co.jp/ja/files/ar2022J.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	77	回	61	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司・部下間の定期的な面談を通じ、信頼感向上、社員の主体的な成長の支援、課題の早期発				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	朝食配布会場を社内にて設け、産業医と相談の上、毎月設定する健康テーマに即したメニューを考案、提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健保主催のウォーキングイベントを実施。被保険者および被扶養者、グループ会社も対象に2か月間実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.1	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	81.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	就労世代の女性のがん罹患率は男性より高いこと（社内のがん罹患率は男性の4倍）、女性はキャリアアップと体調面の節目（出産・更年期障害等）が重なることを踏まえ、健康で働き続ける為の支援体制が必要と判断。
	施策実施結果	健康・育児コンシェルジュ導入 国内外・男女問わず全社員及びその家族が、健康や育児の悩みに関し、担当ミッドワイフ（看護師及び保健師の資格も有する助産師）に、社外ツールを通して匿名相談できる窓口を設置。
効果検証結果	匿名相談ツールであるため、実際の利用人数等は当社では把握できないものの、本施策など、女性活躍推進を進めていった結果として、2023年8月に社内で開催したフェムテックイベントでは約700名が来場し、女性特有の健康関連課題について、社内の理解度が高まっている結果だと考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2013年度より取り組み始め、残業時間の削減に効果を示した朝型勤務であるが、コロナ禍の恒常的な在宅勤務等により、残業時間が制度の導入以前並みに増加。残業時間をコロナ直前の水準（22時間/月平均）に改善させたいと考えた。 2012年度（朝型勤務制度導入前）：24時間/月平均 2021年度（コロナ禍）：25時間/月平均
	施策実施結果	これまでの「20時以降の原則残業禁止」「8時以前の朝型勤務」に加え、「15時以降の早帰り」を認める「朝型フレックスタイム制度」、全社員対象の「在宅勤務制度」を導入。
効果検証結果	2022年度（アフターコロナ）：23時間/月平均となり、コロナ直前の水準（22時間/月平均）に近づいた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：丸紅株式会社

英文名：Marubeni Corporation

■加入保険者：丸紅健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

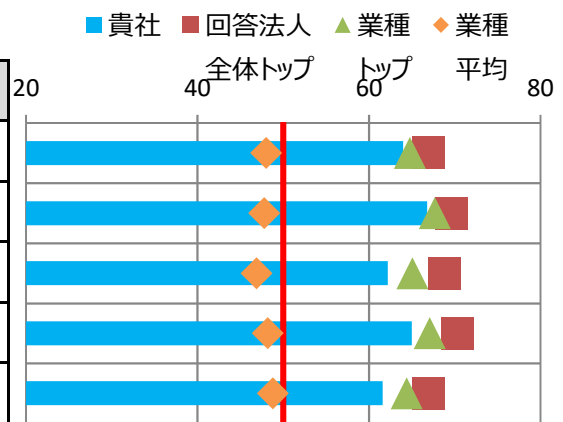
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **64.0** ↑0.0 (前回偏差値 64.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.0	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	66.8	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	62.2	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	65.0	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	61.6	66.9	64.4	48.8



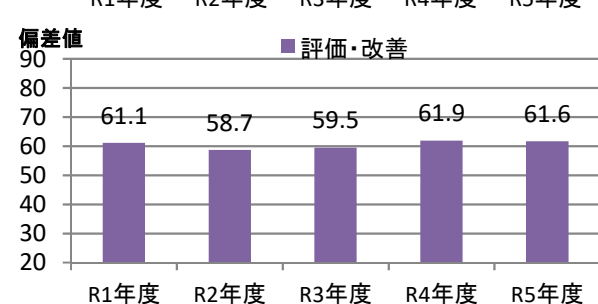
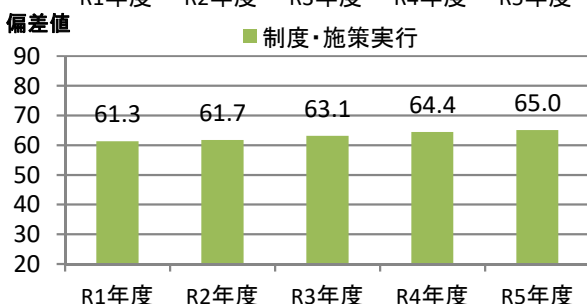
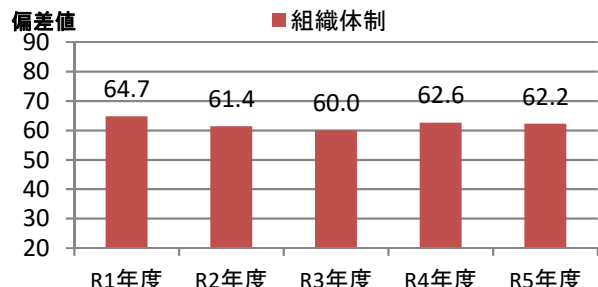
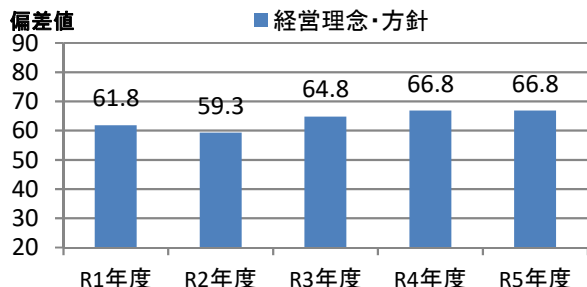
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

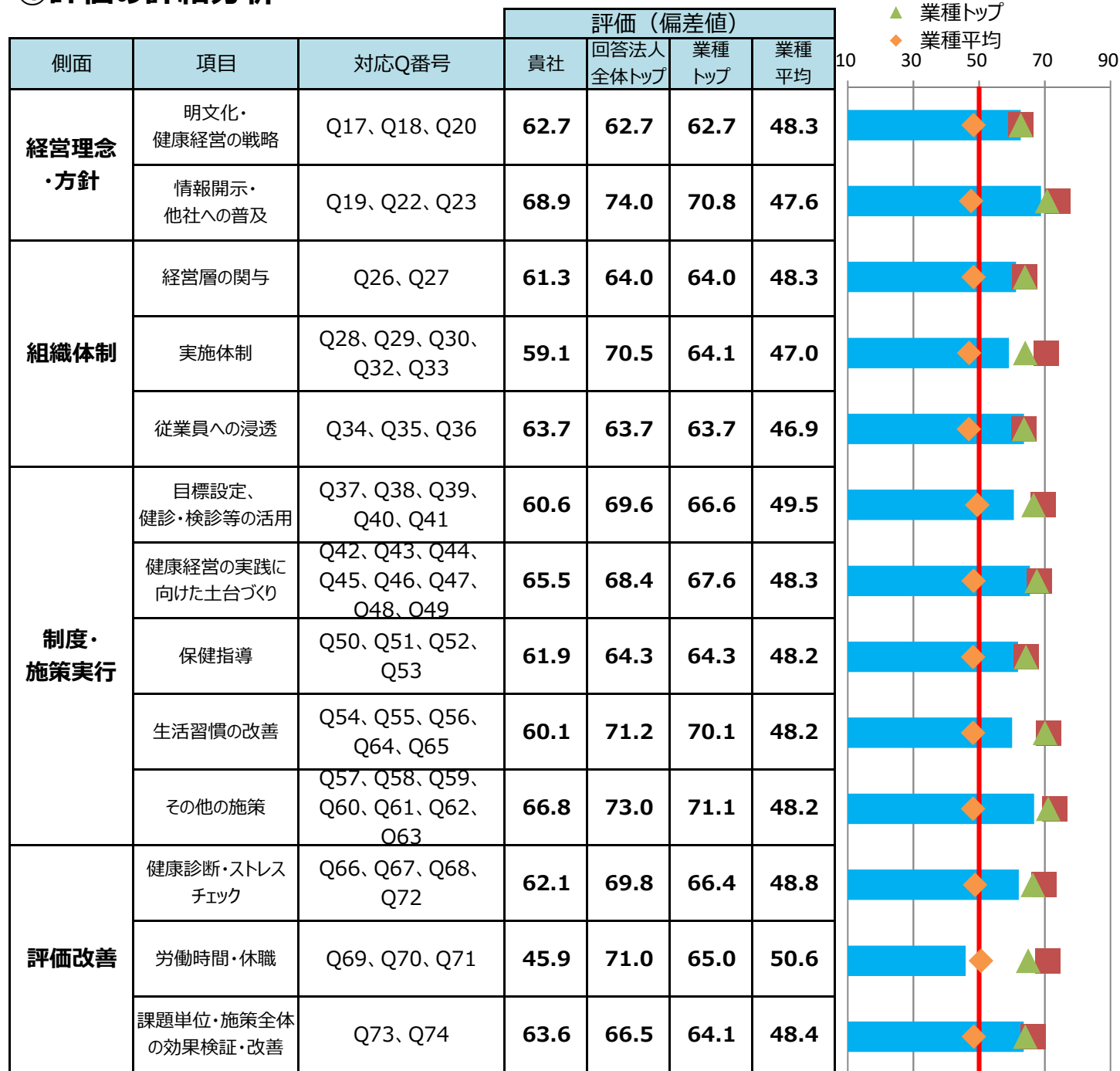
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	401~450位	201~250位	51~100位	101~150位
総合評価	62.1	60.0(↓2.1)	61.9(↑1.9)	64.0(↑2.1)	64.0(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「GC2024丸紅グループ人財戦略」の実現が健康経営で解決したい経営課題。かけがえのない社員の健康のため、社員一人ひとりが自律的・積極的に健康維持・増進に取り組める環境づくりを推進し、社員の活躍を支えることで経営課題の解決を目指している。最終的な目標指標に掲げる、社員のパフォーマンス向上、健康リスク減少、エンゲージメント向上が相乗効果を発揮し、社員の活躍につながることを企図しPDCAを行っている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員のパフォーマンス向上のために、特定保健指導の実施を強化し、運動・食事・飲酒・喫煙における健康的な生活習慣を行う社員を増やしていくことや、ワーク・ライフ・マネジメントの推進にもつなげる年次有給休暇の取得を強く推奨し、総労働時間を減少させていくこと等に注力。KPIとして2025年度までに、特定保健指導実施率60%以上（現状56.8%）、年次有給休暇取得率70%以上（現状55.0%）を目指していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 健康経営で解決したい経営課題である「GC2024丸紅グループ人財戦略」実現のための最終的な目標指標に「社員のエンゲージメント向上」がある。エンゲージメントに影響する「女性活躍推進」は重要課題であり、女性特有の健康課題へのアプローチは不可欠。働く女性が様々なライフステージにおいて直面する、月経・更年期等を総合的にサポートし、女性自身のプレゼンティーズム向上、性別を問わず女性の健康への理解促進が課題。
	健康経営の実施により期待する効果	社員のエンゲージメント向上のために、ワーク・ライフ・マネジメントの推進、女性の健康への理解促進や女性特有の健康課題の解決に取り組んでいる。特に女性の健康への理解促進は、男女双方にとって体調への配慮、働きやすさに繋がると期待。女性の健康への理解度向上のため、女性の健康に関するセミナー参加人数の増加、フェムテックプログラム利用人数の増加を注視。最終目標として、セミナー参加人数は社員100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://marubeni.disclosure.site/ja/themes/24/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://marubeni.disclosure.site/ja/themes/24/?id=anc_01				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://marubeni.disclosure.site/ja/themes/24/?id=anc_01				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://marubeni.disclosure.site/ja/themes/24/?id=anc_01				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	会員相互の親睦や健康推進を目的とした相互会を設置し、金銭支援や場所の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善を図るアプリを社員に提供。ミッションを立て毎日達成度を記録することで食生活改善をサポート。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動の習慣化や健康への意識向上のため、丸紅健康保険組合主催の「歩Fes./あるふえす」を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	16.0	%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	課題：特定保健指導実施率の改善。 根拠：特定保健指導は、生活習慣病リスクを早期発見し、生活習慣を見直すためのアドバイスを管理栄養士等が行うことで、生活習慣病の予防・改善につなげ、社員の健康維持・増進に寄与するもの。特定保健指導実施率は2021年度56.8%（前年度比+11.2%）と前年度比で大きく改善しているが、厚生労働省第4期実施計画の2029年度目標60%に向けて引き続き注力する必要がある。
	効果検証結果	①健康保険組合から未受診者へ強く受診勧奨、②健康経営に関する社長メッセージで特定保健指導の重要性を周知、③運動や食事習慣改善に関するプログラム提供等により、特定保健指導実施率は前年度比11.2%改善。 2021年度の特定保健指導実施率は56.8%、前年度比11.2%改善。特定保健指導実施率が改善することで特定保健指導対象者率が低下していくことも目指しており、特定保健指導対象者率は2021年度17.5%、前年度比2.2%改善。 健康保険組合から特定保健指導対象者への受診勧奨を強化し、個人ごとにアプローチしたことが主な改善要因。社長メッセージの発信後は、特に受診の申込が増加し更なる改善につながった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	課題：働く女性が様々なライフステージにおいて向き合う健康課題（月経や更年期）等を総合的にサポートできていない。女性特有の健康課題に関するプレゼンティーズムの向上、及び全社員の働きやすさのため、性別を問わず女性の健康への理解促進が課題。 根拠：当社は性別や国籍に関係なく、個人の多様な価値観を軸に事業運営を実施。特に女性活躍は当社の経営上重要な課題であり、女性特有の健康課題に対するアプローチは不可欠。
	効果検証結果	①月経・更年期の不調に対しオンライン診療等、低用量ピル・漢方等を処方するサービスを導入。2023年9月時点151名が利用中。 ②医師による女性のカラダセミナーを年2回開催。2022年度は56名が参加。 ①フェムテックプログラム利用者アンケートでは、月経・更年期に伴う不調がある時の業務パフォーマンス発揮度は、プログラム参加前後で17%改善。 ②専門の医師による女性のカラダに関するセミナーの参加者アンケートでは、女性の健康への理解度は100%。セミナーの参加満足度に対する肯定回答率は100%。 引き続き女性の健康への理解促進に向け、セミナー実施、参加人数の増加に取り組んでいきたい。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：蝶理株式会社

英文名：Chori.Co.,Ltd

■加入保険者：蝶理健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

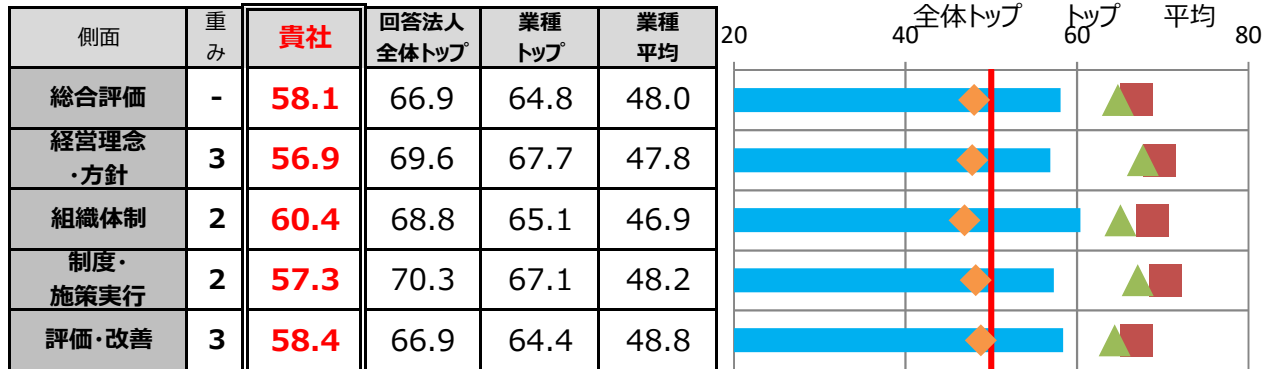
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.1** ↓1.1 (前回偏差値 59.2)

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

②評価の内訳



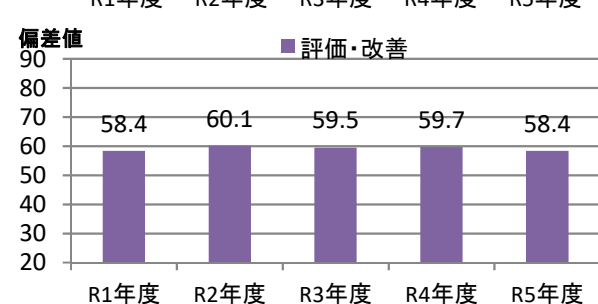
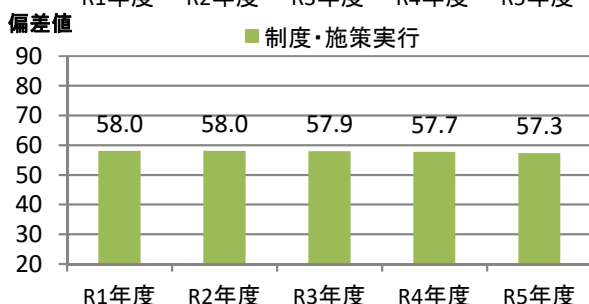
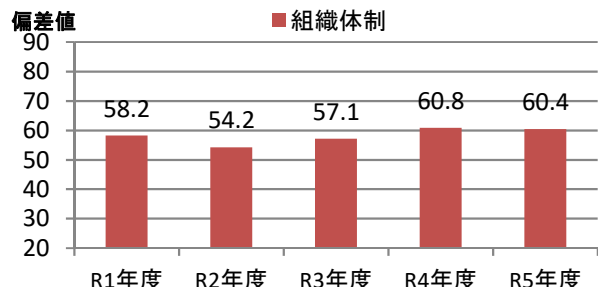
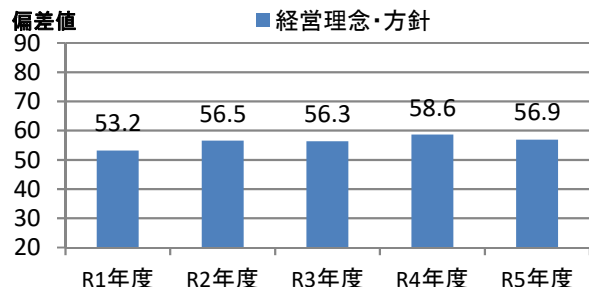
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

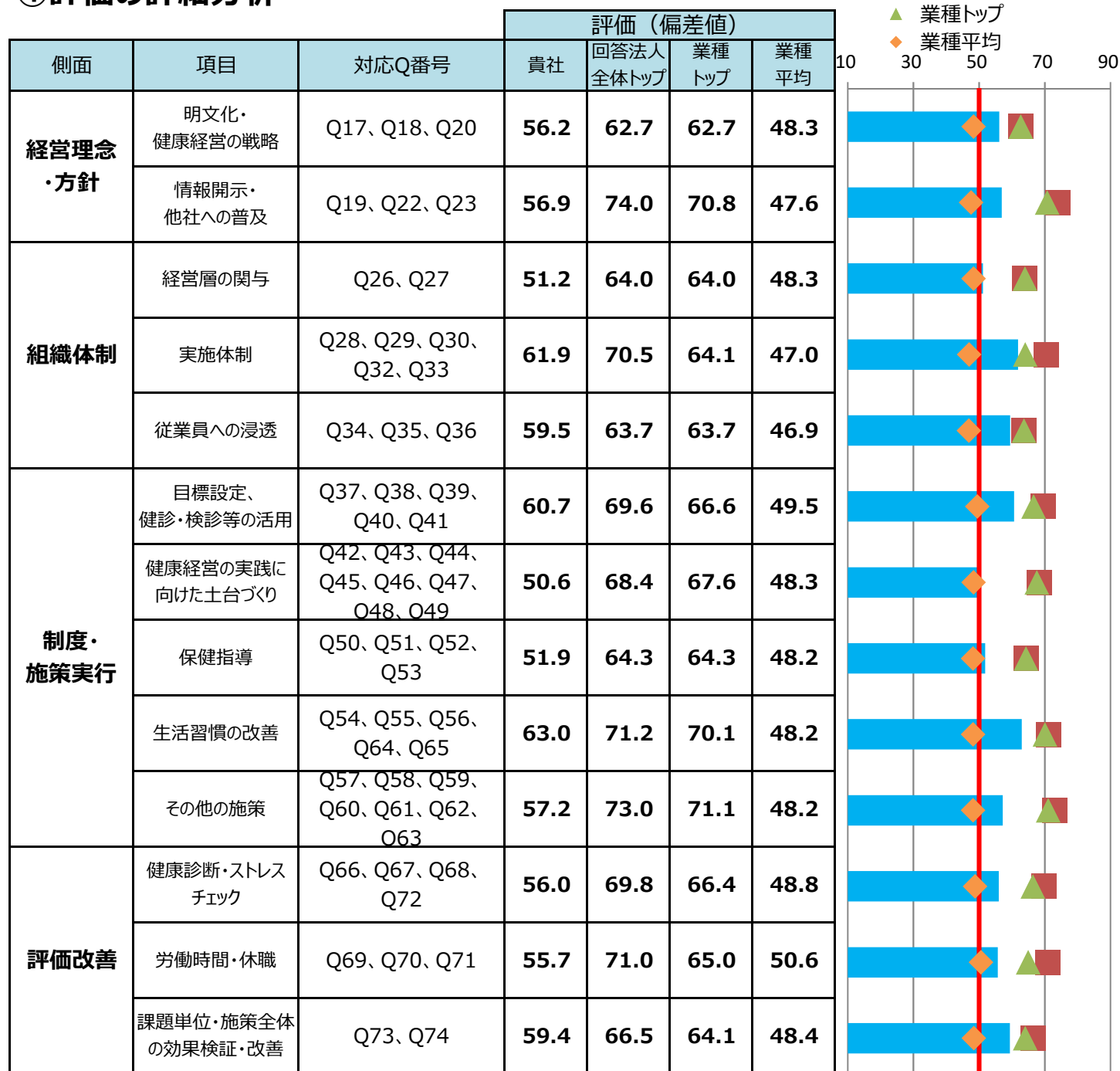
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	651~700位	651~700位	601~650位	801~850位
総合評価	56.7	57.4(↑0.7)	57.7(↑0.3)	59.2(↑1.5)	58.1(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 蝶理は健康経営を通じて、全従業員のウェルビーイング「肉体的にも、精神的にも、そして社会的にもすべてが満たされている状態」の実現 すなわち “社員が働き甲斐を感じ、幸せになれる企業” の実現を目指しています。
	健康経営の実施により期待する効果	重症化すると本人のみならず家族や会社、社会にも大きな影響を及ぼす「がん・生活習慣病」のリスクを軽減するため、早期発見に努めると共にハイリスク者を放置せず、適切な医療を受けさせます。目標は「ハイリスク者放置ゼロ」。またヘルスリテラシーの向上・メンタル不調による休職者減少・女性の健康への理解向上を通じて「プレゼンティズム」の低減や「ワークエンゲージメント」の向上の実現を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングアプリを活用した部対応ウォーキング大会を開催（3週間） 順位賞、参加賞を用意				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「血糖値が上がりにくい食事法」、「糖質が少ないおつまみ」など、特集を組んでポスター形式で掲示、周知。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数アプリを用いて平均歩数を競うイベントを年数回実施。運動量、職場のコミュニケーションが向上				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康経営に取り組む以前、生活習慣病の重症化による死亡や、重い障害が残る疾病が発生し、生活習慣病重症化は本人だけでなく、家族、会社、社会に大きな影響を与えることを体感したことから、新たな生活習慣病の重症者を発生させないことを目標に3つの取組み（ハイリスク者管理、特定保健指導の受診勧奨、要治療・要再検査対象者への受診勧奨とフォロー、全社活動を通じた啓蒙）を2018年から5カ年計画で実施しました。
	施策実施結果	生活習慣病重症者発生ゼロ継続中。特定保健指導はコロナ禍で受ける人が減少も、2022年はWEB受診対応を開始したことで大幅増加。一方コロナ明け飲食機会増、体が飲酒に慣れていないことでハイリスク者が増加。
効果検証結果	5カ年計画で重症化予防に取り組んだ結果この期間の生活習慣病の新たな重症患者の発生はありませんでした。個々の施策では特定保健指導受検率が18年の31.3%から22年は67.9%に上昇、要精密・要再検査の受診率は100を5年間維持、ハイリスク者率は18年の5.2%から一時4.0%まで下がりましたがコロナ明け会食機会が急増し22年度は6.7%と増加も全員フォローできており、今後もこの取組みを継続します。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健保と共同で健康白書を作成し、数値や動向について定点観測を行っています。分析の結果男子喫煙率が全国平均に比べ非常に高いことが判明。喫煙は自身の健康被害に留まらず喫煙の為の離席や周囲の受動喫煙等の問題もあり、禁煙にむけての目標数字を掲げ、喫煙室の廃止、健保による禁煙外来全額補助、社内診療所での禁煙治療開始、外部講師による禁煙セミナーの実施、全社禁煙タイムの設定など、5カ年計画で対応を行ってきました。
	施策実施結果	男子喫煙率が確実に減少しており取組効果が出ている。
効果検証結果	18年度45.2%もあった男子喫煙率は取組の効果もあり毎年着実に減少し、22年度は35.9%となった。ただまだ、全国平均を上回っており、今後も取組を継続していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田通商株式会社

英文名：TOYOTA TSUSHO CORPORATION

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

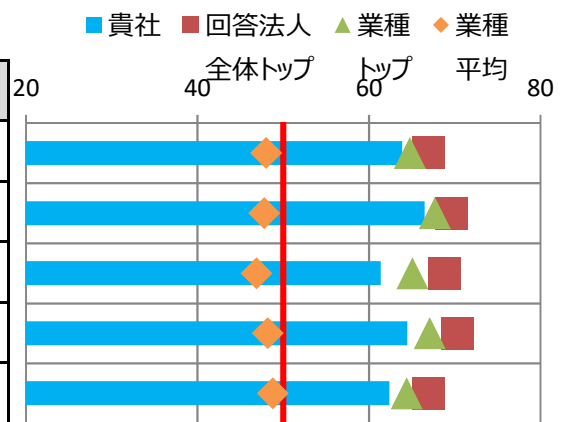
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.9** ↓0.1 (前回偏差値 64.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.9	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	66.5	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	61.4	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	64.5	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	62.4	66.9	64.4	48.8



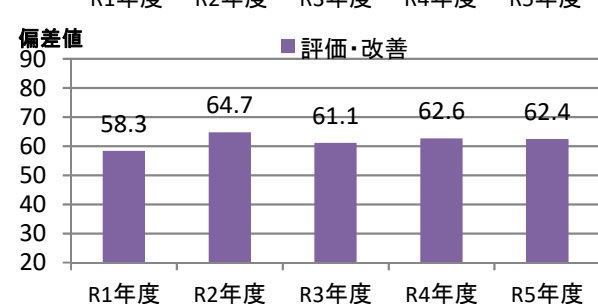
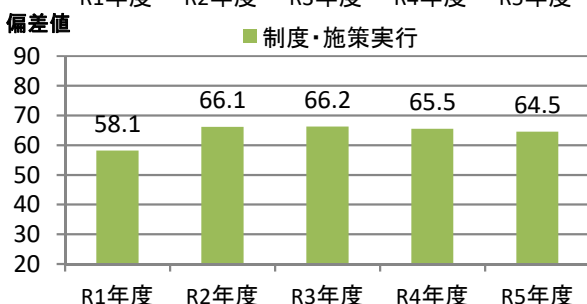
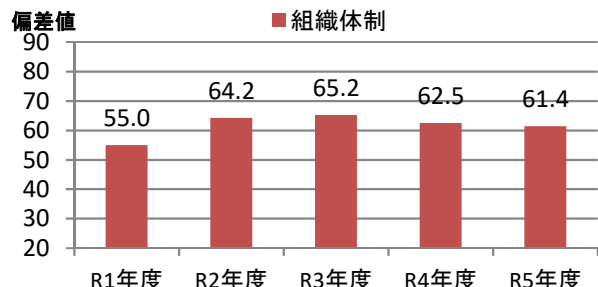
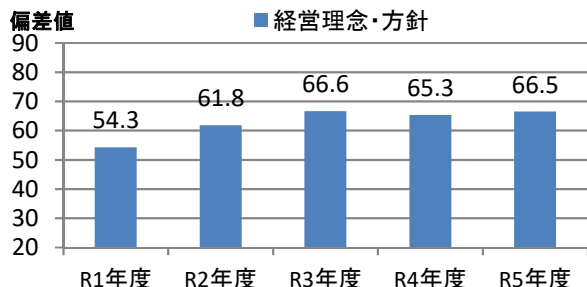
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

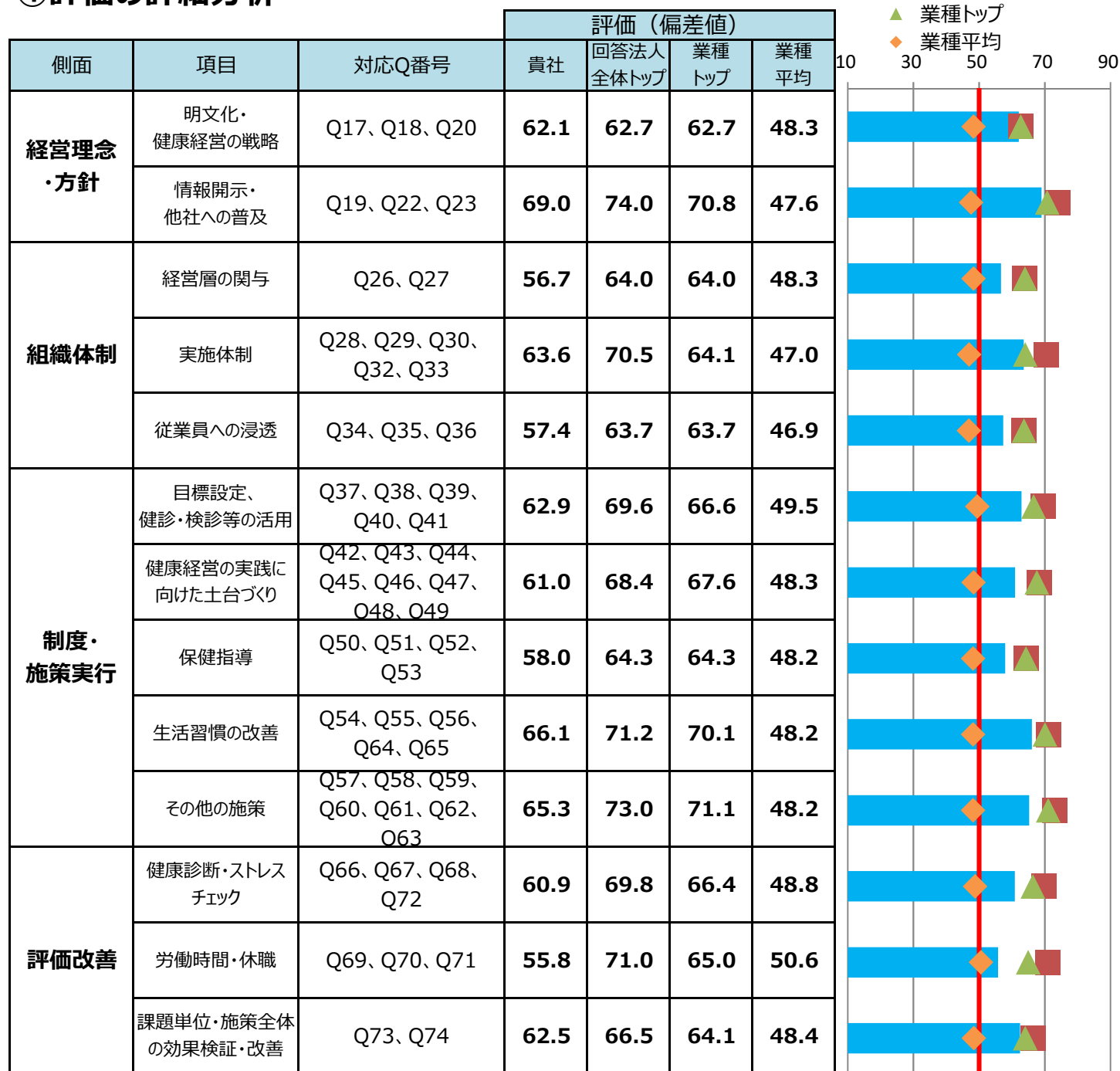
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	51~100位	1~50位	51~100位	101~150位
総合評価	56.4	64.0(↑7.6)	64.6(↑0.6)	64.0(↓0.6)	63.9(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>グローバルな事業経営・創造を通じた未来の社会づくりへの貢献のため、従業員を人的資本と捉え、持続的にその価値を高める必要がある。健康保持増進に関する取組は、従業員のエンゲージメント向上や組織の活性化、生産性向上につながるという考えの下、生活習慣病の増加、国内外感染症の流行、働き方・生活様式変化の中でも、ヘルスリテラシーを高め、自立的に自身の健康を保持増進し、生産性高く活躍する人財の強化が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2021年度より健康経営KPIとして健康チャレンジ8(Q37後述)導入による一次予防、医療職による面談、保健指導等を通じ二次予防施策等を実施。ヘルスリテラシー向上により、従業員一人一人の自立的な健康保持増進の適切な行動実践を期待。アブセンティーズム、プレゼンティーズム可視化、生活習慣病有病率減少とともに、生産性向上を期待。海外赴任者には感染症対策セミナー等を通じ、感染症による在職死亡ゼロ継続。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>グローバルな事業経営・創造を通じた未来の社会づくりへの貢献のため、従業員を人的資本と捉え、持続的にその価値を高める必要がある。多様な人財が互いの違いを尊重しそれを積極的に活かすDE&Iに基づき、様々なライフステージ・イベントに向きあえるような職場環境とともに、組織階層を超えた対話を促す仕掛けを通じ、自ら主体的に考え行動できる人財が、多様なアイデアやシナジーを生み出し活躍する組織づくりが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>ヘルスリテラシー可視化。各種健康施策を通じ自立的な健康保持・増進への行動を期待。また、働く時間・場所といった人事制度、オフィス改革等の職場環境作り、リーダーシップ・コミュニケーションプログラムやタレントマネジメントシステム導入等、個人の自律的成長と共創・協業を促進する仕掛けを実施。ワークエンゲージメント向上、高ストレス者比率抑制、アブセンティーズム、プレゼンティーズムを可視化、これら良化に期待。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/social/safety-health.html#anc-08

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/social/safety-health.html#anc-11				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/social/safety-health.html#anc-11				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/social/safety-health.html#anc-11				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	事業活動通じた取組に係る表彰制度内、プレゼン含む表彰式をオンライン・対面活用しグローバルに				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康チャレンジ8項目に合わせ健康メニューを食堂内3ヶ月間提供。行動醸成のためPOP掲載含み周知浸透。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進アプリを配布し目標歩数達成日数により寄付をするチャリティーウォーキングイベントを3回開催した				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	14.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	国内高齢化に伴うがん罹患患者数増加は当社従業員においても想定されている。当社は、グローバルな事業展開に伴う海外勤務者がいること、事業成長に伴う新卒・中途社員採用により人員流入が見込まれている。40歳以上の社員には人間ドック推奨も、未受診者が存在。また、40歳未満ではリスク発見には至っていなかった。人員流入も鑑みた上で、国内外従業員全体に対する胃がんリスクの早期発見と、治療による発症予防が課題である。
	効果検証結果	がん予防の正しい知識提供のため産業医講話を継続実施。また、2018年より全従業員対象に胃がんリスクABC検診を定期健診時に実施、海外勤務者は帰国後受診。検査結果判明後、必要に応じ精密検査受検を勧奨。 ABC検査の要精密検査対象者(B、C、D群)の442名のうち、285人から精密検査結果報告を受領、従業員のヘルスリテラシー向上による行動変容を確認。また、66%に当たる188名からピロリ菌感染確定、早期発見ができていた。B群236名中の152名、C群42名中の36名、計188名がピロリ菌検出とともに除菌がなされ、発生予防を図ることができた。D群7名は、全員ピロリ菌の感染者はいないことが確認できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	グローバルな舞台で未来の社会づくりへ貢献するため、人財の価値を最大限に引き上げる人的資本経営を推進。互いの違いを尊重し積極的に活かすDE&Iに基づき、多様な人財がいきいきと働ける組織・環境づくりを進めている。女性のライフステージ毎の健康課題についての情報提供によりヘルスリテラシーを高め、自身の活躍に向けた自立的行動実践へのサポートを図るとともに、より多くの女性が活躍できる環境づくりが課題である。
	効果検証結果	国際女性デーのある3月を女性健康推進月と定め、各年代健康課題に特化し働く女性の健康セミナーを2018年より開催し延べ539名参加、行動変容促進のため2022年に運動習慣作りのセミナー・体力測定会開催。 女性健康セミナー参加者539名のうち抽出可能410名のヘルスリテラシーは2022年度に前年比0.61良化の17.35、今後の自立的健康保持増進を期待。運動セミナーと体力測定会参加者を対象にしたアンケートでは96.2%に当たる137名が運動習慣改善の意向、うち62名が運動開始。実際に運動を開始した女性のストレス反応の数値良化も確認でき、より多くの女性が活躍しうる環境づくりが進んでいることを確認。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兼松株式会社

英文名：Kanematsu

■加入保険者：兼松健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

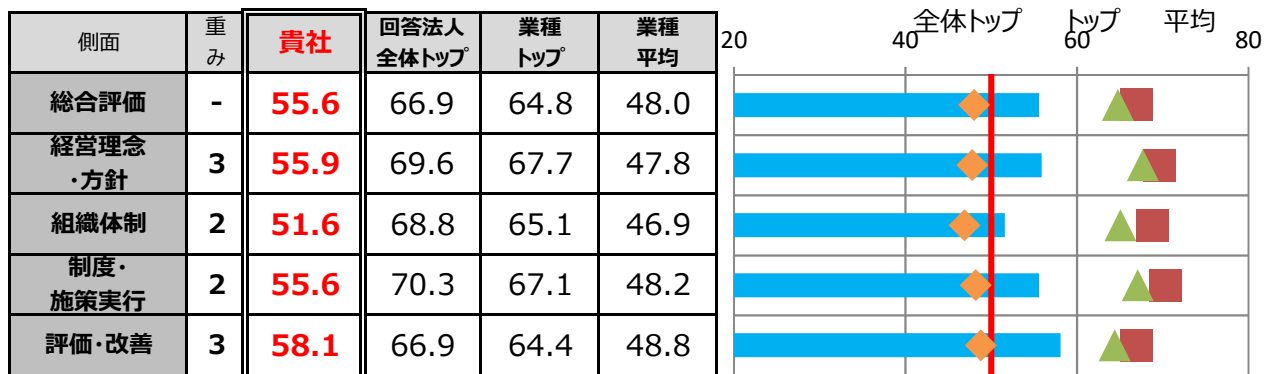
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.6** ↑1.4 (前回偏差値 54.2)

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

②評価の内訳



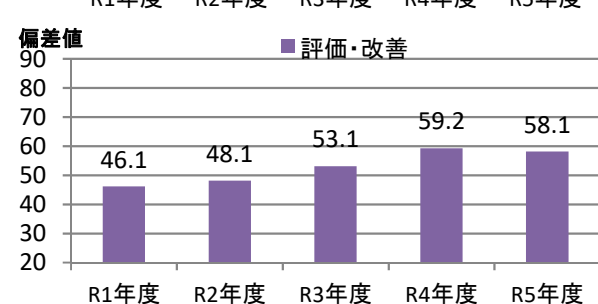
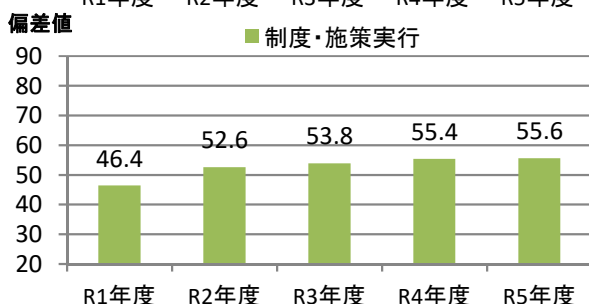
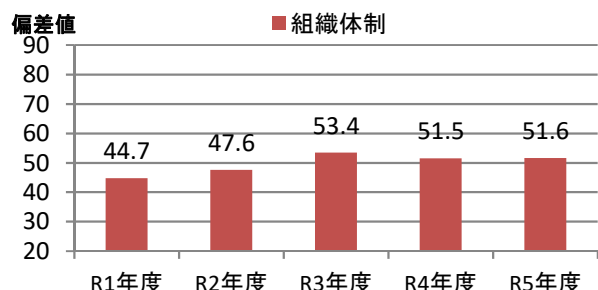
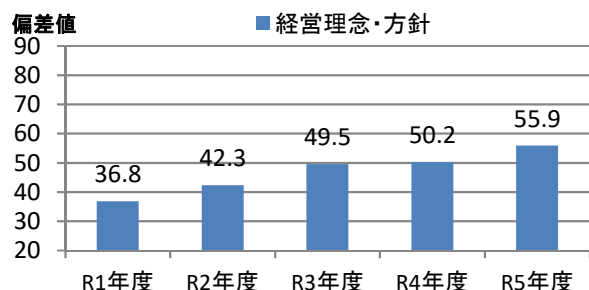
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

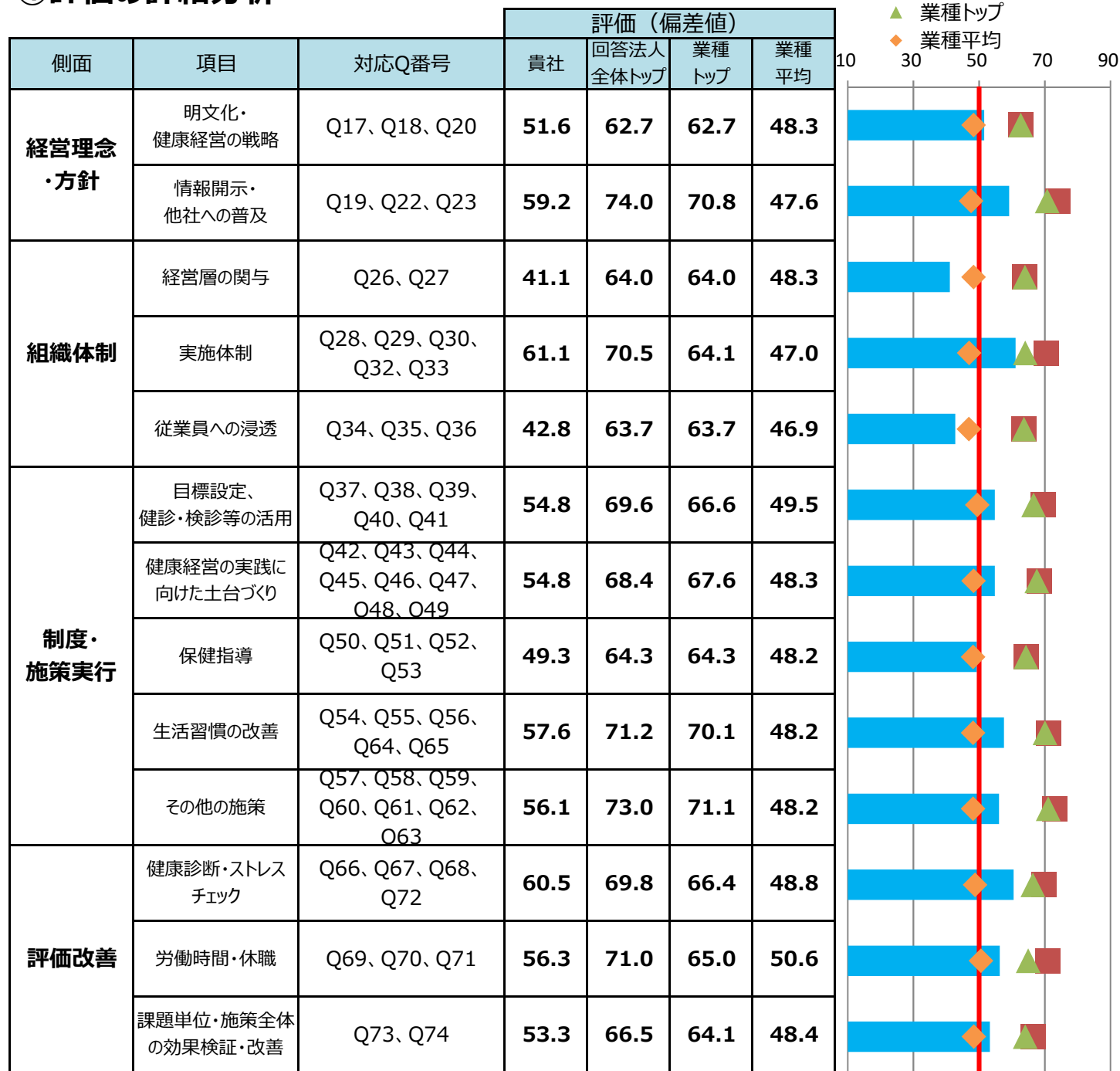
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	1601~1650位	1301~1350位	1151~1200位	1051~1100位
総合評価	43.1	47.2(↑4.1)	52.2(↑5.0)	54.2(↑2.0)	55.6(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員ひとりひとりが自らの個性・能力を最大限発揮できる環境の実現を目指しており、社員の心身の健康を重要な経営課題と考えている。心身の健康に悪影響を及ぼすとされる長時間労働を削減することで、従業員のパフォーマンス・生産性を高め、各々が個性・能力を発揮できるようにする。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2022年度の時間外勤務平均は19時間と前年度同様であるが、2021年度以前と比較すると増加傾向にある。2021年4月に導入したフルフレックスタイム制度の利用率を増加させることで、今年度の時間外勤務平均を前年度比で減らすことを目指す。最終目標としては3年後の時間外勤務平均を15時間とする。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の持続的成長を目指す上で、価値創造の源泉となる従業員の健康維持・増進が重要な経営課題である。不調の一要因となり得るメンタルヘルス面をケアする施策を実施することで、多様な人材がそれぞれの個性・能力を発揮できる職場環境を実現する。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>下記施策の実施が、メンタルヘルス不調者の早期発見と予防に繋がり、その結果従業員の職場における心の健康づくりに繋がっていくことを期待する：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年1回のストレスチェックの結果を用いた組織毎の集団分析の実施 ・メンタルヘルスに関するラインケア研修の実施（管理職向け） ・ハラスメント社内相談窓口の設置やハラスメントハンドブックの配布、ハラスメント研修の実施

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員の家族を東京本社オフィスに招く交流イベントや、家族同伴のハイキング旅行を開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「野菜摂取強化週間」と称し、日頃の野菜不足を補える特別メニューを社内食堂で提供する企画を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社員同士の交流かつ運動習慣の定着を目的とした、ウォーキングキャンペーンの開催・参加補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.7	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社ではメンタルヘルス不調者が増加傾向にあった（2020年度：5件、2021年度17件）。一般的に、ハラスメントはメンタルヘルス不調の大きな要因の一つと考えられるため、社内外でのハラスメント発生を防止し、職場環境を改善することがメンタルヘルス不調の予防に繋がると推察した。当社ではハラスメントに関する現場の理解が浅く、全社的な理解レベルの向上が求められた。
	施策実施結果	全社員向けにe-learningを実施し、受講率100%。また、新任管理職向けの研修を2022年度中に実施した。
効果検証結果	メンタルヘルス不調の相談件数が2022年度：9件となり、2021年度との比較において減少の傾向が見られた。引き続き効果検証を行っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社では長時間労働を抑制するための取り組みとして、36協定の特別延長適用者へのヒアリング、およびその上司への注意喚起を実施しているが、その件数が高止まりしている状況にあった。長時間労働の増加は従業員の心身への健康に甚大なる影響を及ぼし得ることから、全社的な時間外労働時間と長時間労働者の減少を早急に図っていく必要があると考えた。
	施策実施結果	法定45時間以上の時間外勤務があった従業員全員に従来のヒアリングに加えて注意喚起や効率的な働き方に関する情報共有を行った。対象者の上司への注意喚起及びヒアリング結果の人事部課長宛共有も月1回実施した。
効果検証結果	上記施策の結果、長時間労働に関する現場の意識がより高まった様子がうかがえた。2022年度に本社移転をしたことで、イレギュラーな業務が発生することから、全社の平均時間外労働時間の増加がすると予測していたが、前年度と同程度の19時間にとどめることに成功した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井物産株式会社

英文名：MITSUI & CO.,LTD.

■加入保険者：三井物産健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

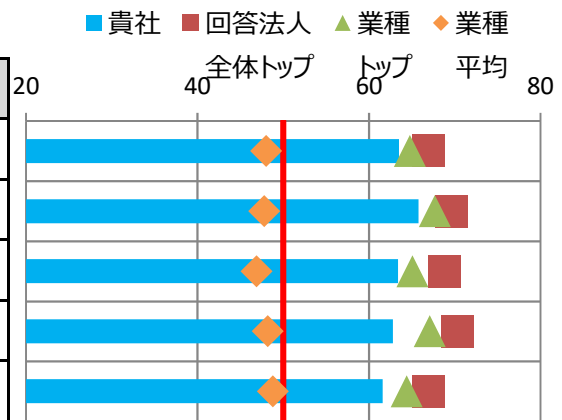
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↑0.1 (前回偏差値 63.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.5	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	65.8	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	63.4	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	62.8	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	61.6	66.9	64.4	48.8



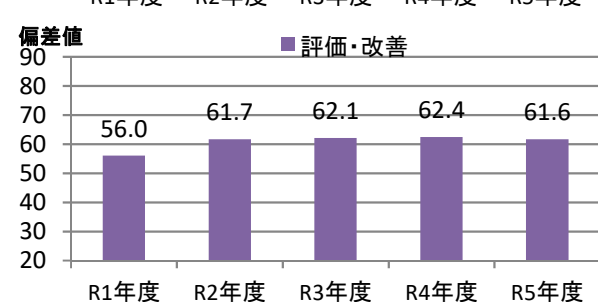
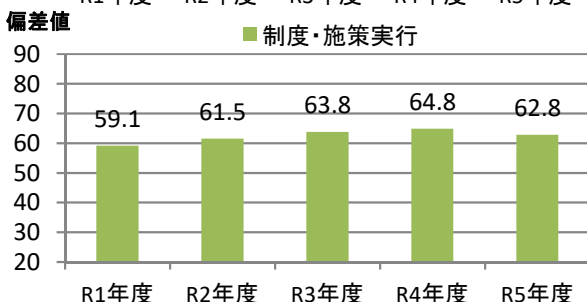
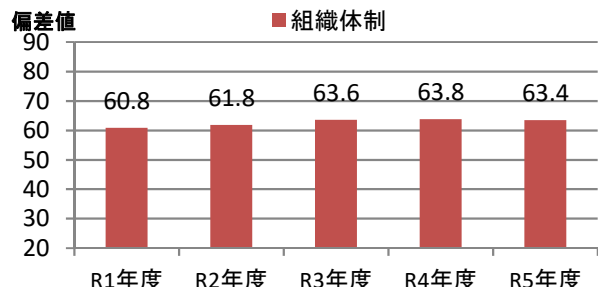
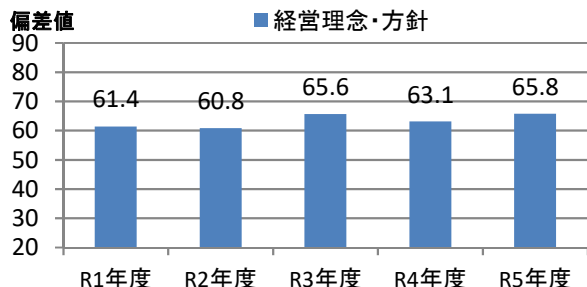
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

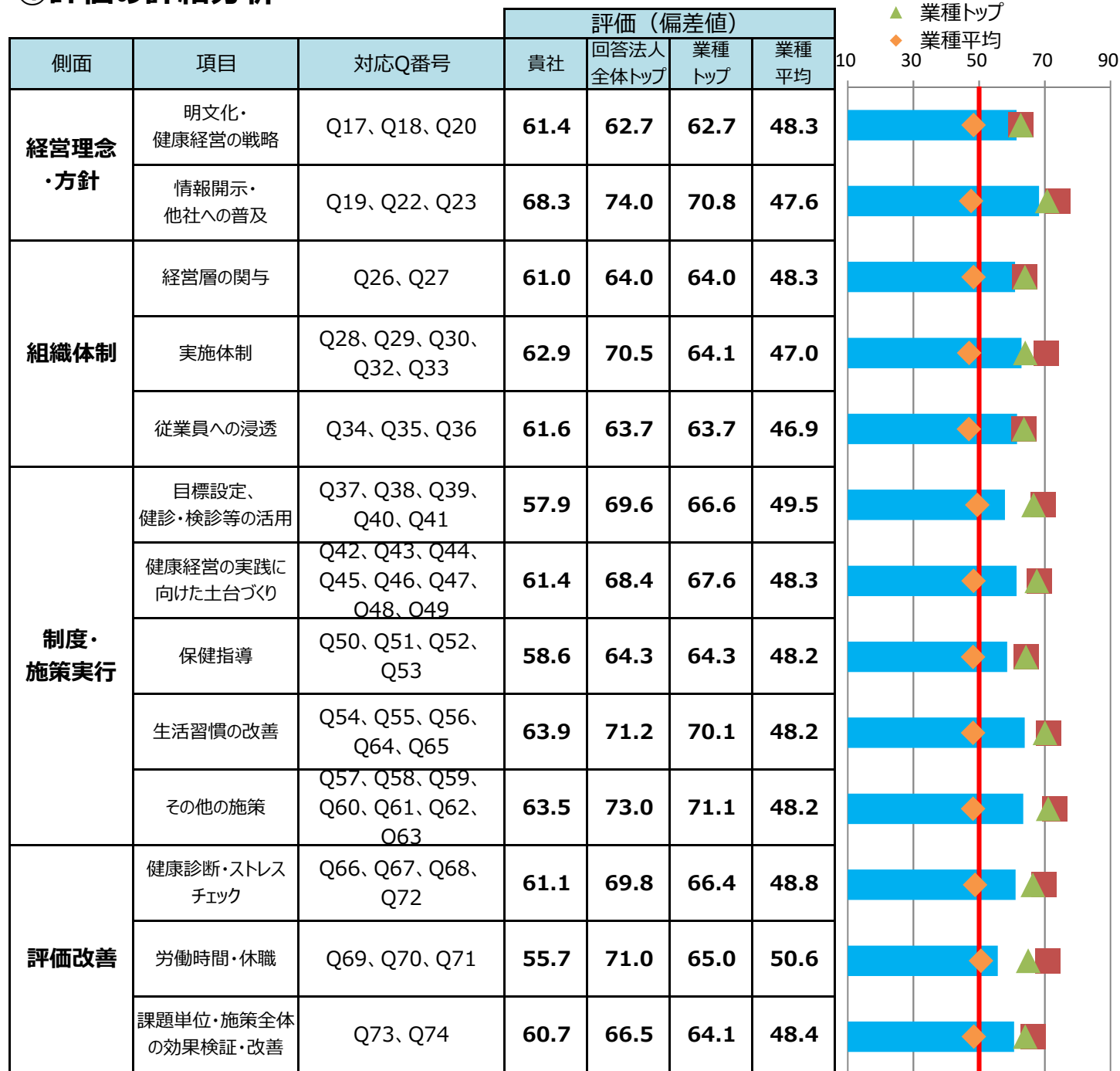
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	201~250位	51~100位	101~150位	151~200位
総合評価	59.2	61.4(↑2.2)	63.8(↑2.4)	63.4(↓0.4)	63.5(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「世界をつくる人をつくる」人事戦略のスローガンの下、新たな価値を社会に提供出来る人材を育成し、「世界中の未来をつくる」という当社のMissionを達成することを経営上の課題としている。ウェルビーイング経営(健康経営)を通じて、この課題の解決を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズムの低減、プレゼンティーズム12.5%レベルの維持改善、ヘルスリテラシー向上とエンゲージメントの維持向上を通じて、人材育成を推進する上で土台となる社員一人ひとりのウェルビーイング向上に繋げたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	81	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	多様性を受け入れイノベーションや創造性に変える風土を実現する為のワークショップ等全社イベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取測定量イベントを社食で開催し野菜中心のタイアップメニューも同時実施で食生活への意識醸成				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内厚生部である漕艇部を中心として全社員に参加を募り、レースで競う。応援者多数。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.6	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍、在宅勤務に伴うメンタル不調者が増加傾向にあった為、メンタル不調者の早期発見・早期対応、休業に入った社員の復職支援について確りに対応できる体制が改めて必要となった。
	施策実施結果	新任部門人事管理担当者向けラインケア強化研修プログラム(保健師作成ラインケア動画視聴とケーススタディ)を実施すると共にライン長以上へ動画を公開。また、人事総務部員・人事担当者へもセミナーを開催。
効果検証結果	セミナー実施後のアンケートは5.0満点中4.46点の好評価で、判り易かった、定期的・継続的な発信が必要、新しい気づきがあった等のコメント有。今後も、定期的な研修・セミナーを実施し、体制・環境整備を行って行く。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社従業員は生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している者の割合が男女別・年代別でも全国平均を上回っており、飲酒量が多い状態にある。また、飲酒量が多い従業員程、健康診断の結果で肥満割合、肝機能障害の所見があり。会社としてアルコール対策が課題であり、アフターコロナの飲酒機会増加を見据え改めて注意喚起が必要となった。
	施策実施結果	イントラネットに「お酒と健康」サイトを掲載。前年度までは、新卒社員やその教育担当を対象にアルコール遺伝子検査の機会を提供していたが、2022年度は対象者を全員とし、新たに約1,400人が検査を受検。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、アルコール遺伝子検査実施6ヶ月後に取ったアンケート結果によると、回答者のうち37%が飲酒の量や頻度が減ったと回答。また、飲酒習慣が変わったことで、生活習慣に気を付けるようになった、体調が良くなった、睡眠の質が良くなったと回答しており、飲酒に対する意識変容がうかがえる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本紙パルプ商事株式会社

英文名：JAPAN PULP AND PAPER COMPANY LIMITED

■加入保険者：東京紙商健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

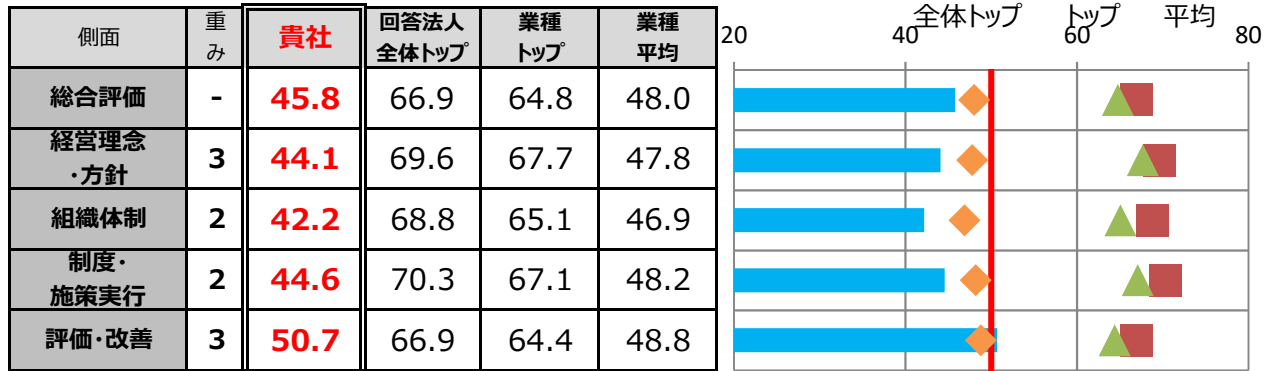
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.8** ↑5.8 (前回偏差値 40.0)

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

②評価の内訳



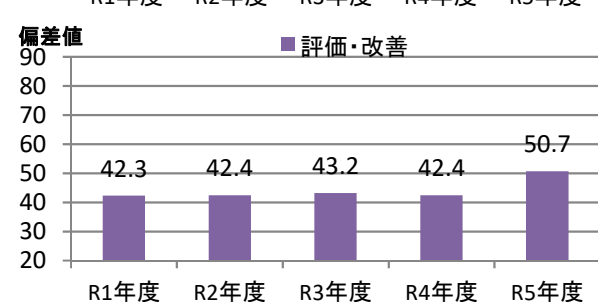
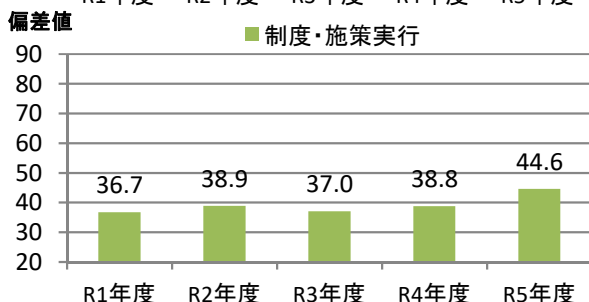
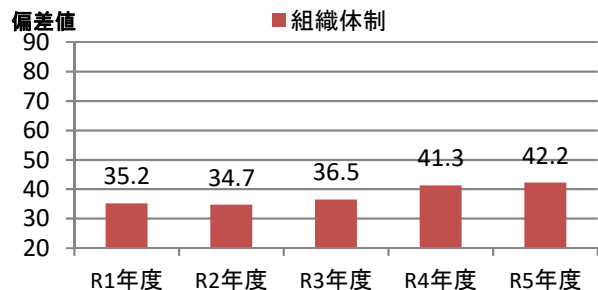
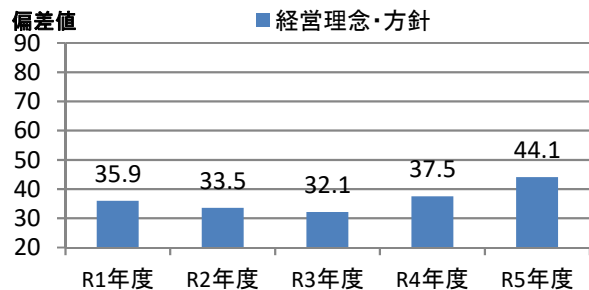
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

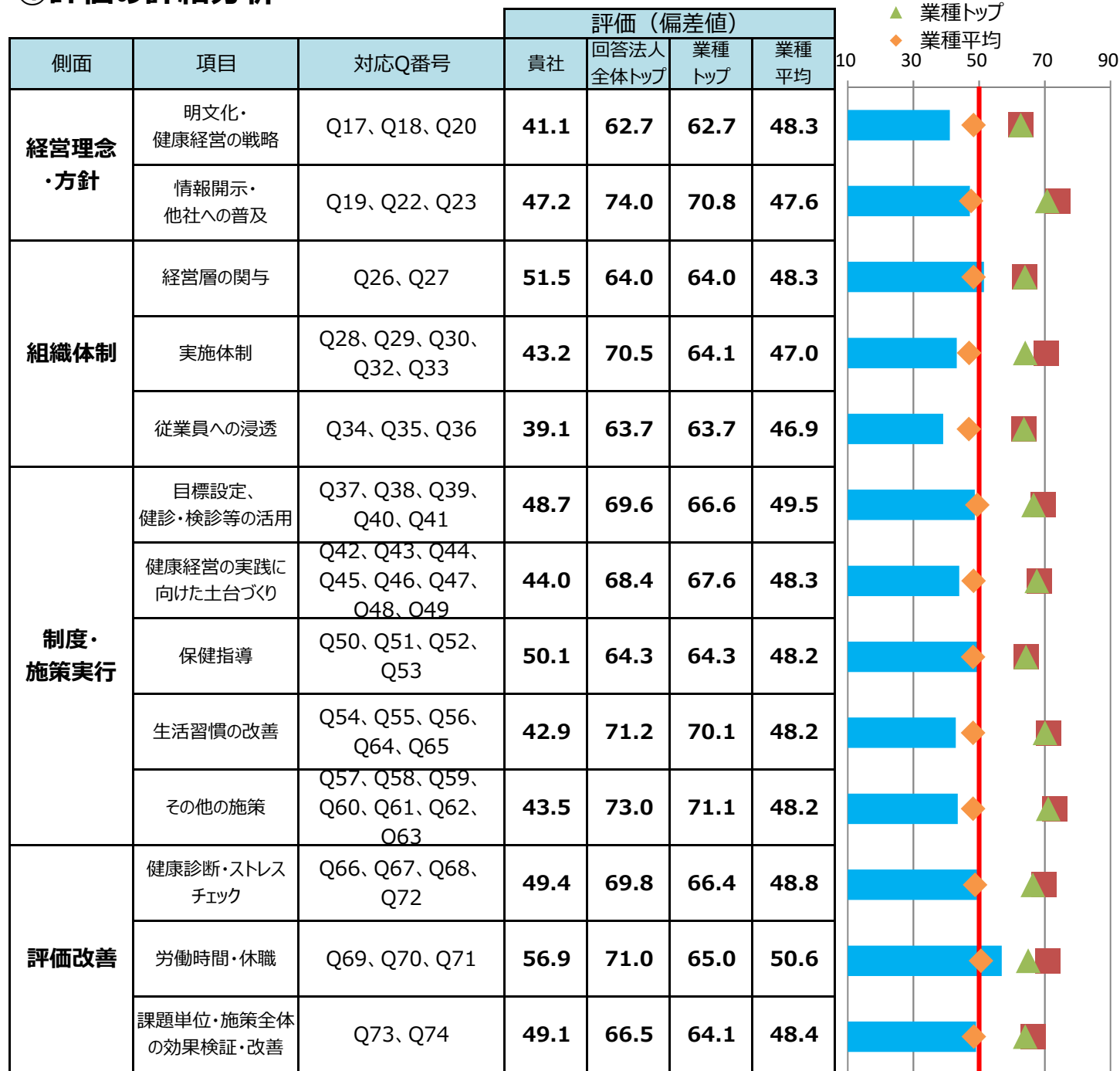
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2201~2250位	2551~2600位	2701~2750位	2351~2400位
総合評価	37.8	37.5(↓0.3)	37.3(↓0.2)	40.0(↑2.7)	45.8(↑5.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康診断結果を分析すると、約6割に何かしらの項目で所見が見られる。当社は65歳までに定年を延長しており、健康で今までより長く働き続けられるよう会社として働きかけを行う必要がある。具体的には、生活習慣病等病気を未然に防ぐ為、役職員の健康リテラシーの向上を図りアルコール・喫煙習慣や運動習慣等改善することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	①健康リテラシーの向上 ②がん・生活習慣病対策の強化 ③メンタルヘルス対応の強化 ④ワークライフバランスの充実 →役職員が健康でいきいきと働き続ける職場環境の実現
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内のクラブ活動の費用補助（合宿費や体育館利用料等）を会社でおこなっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	東京本社にある社員食堂で月3回程度、野菜を中心とした健康配慮メニューを企画・実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを使用したチーム対抗戦で歩数対決を行い、チームメンバーの1か月の累計歩数の平均で競争します。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	問診結果を分析したところ、運動習慣がないと回答した人が899名中657名、運動習慣者比率は26.9%にとどまっており、当社社員は全体的に運動習慣がない傾向にあり、特にBMIが高い人程運動習慣がないことがわかった。運動習慣をつけるようなきっかけ作り、意識を高めるような取り組みが必要。
	施策実施結果	社内ウォーキングイベントを開催し、492名（約52%）が参加、220名以上（約45%）が1日平均10,000歩を達成した。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために参加者を対象に行ったアンケートで、社内ウォーキングイベント参加前後で歩くこと（運動）に対する意識の変化はありましたか。という項目で回答者のうち54%が「変化があった」と回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	BMI30以上の肥満が一定数おり、有所見数平均も2.2と多いが、2021年度の保健指導の受診率が14.8%と低いので、受診率を向上させる取り組みが必要。
	施策実施結果	2022年度は、会社で保健師による指導を実施し、前年に比べ受診率が大きく向上。（14.8%→41.9%）
効果検証結果	2023年1月からSompoヘルスサポートに依頼し、本社社内で実施（本社で年3回実施）したことで受診率が上がったため引き続き実施予定。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイテク

英文名：Hitachi High-Tech Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

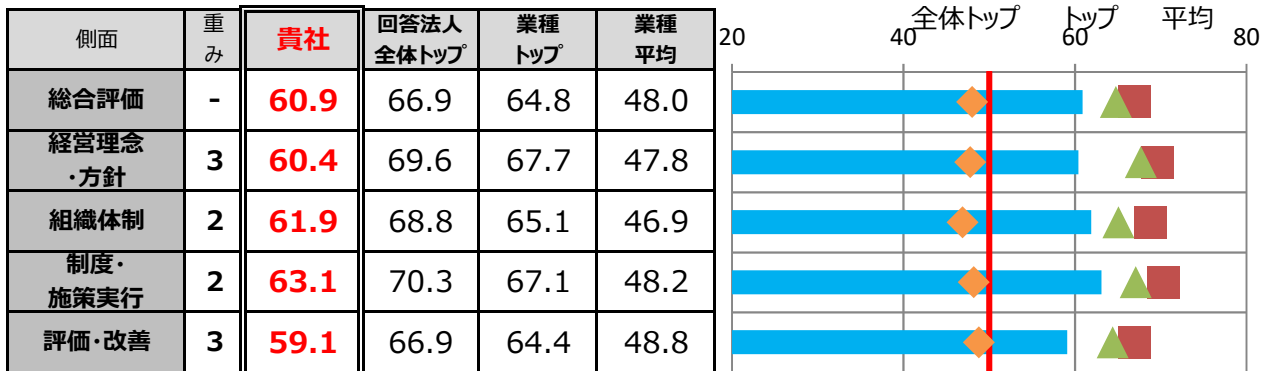
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.9** ↑1.4 (前回偏差値 59.5)

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

②評価の内訳



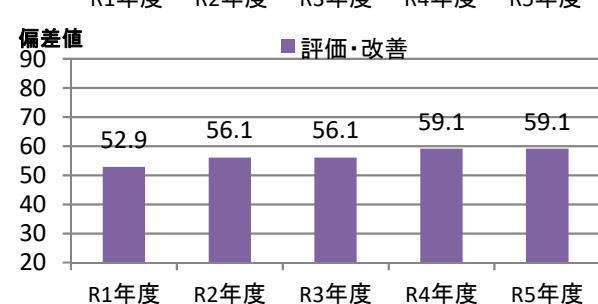
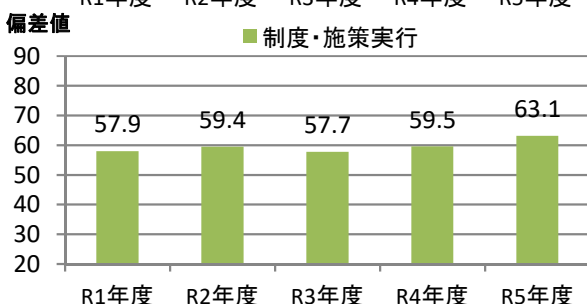
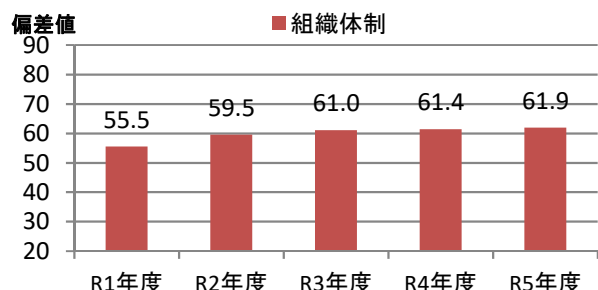
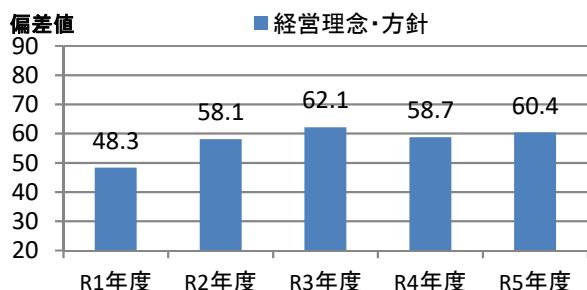
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

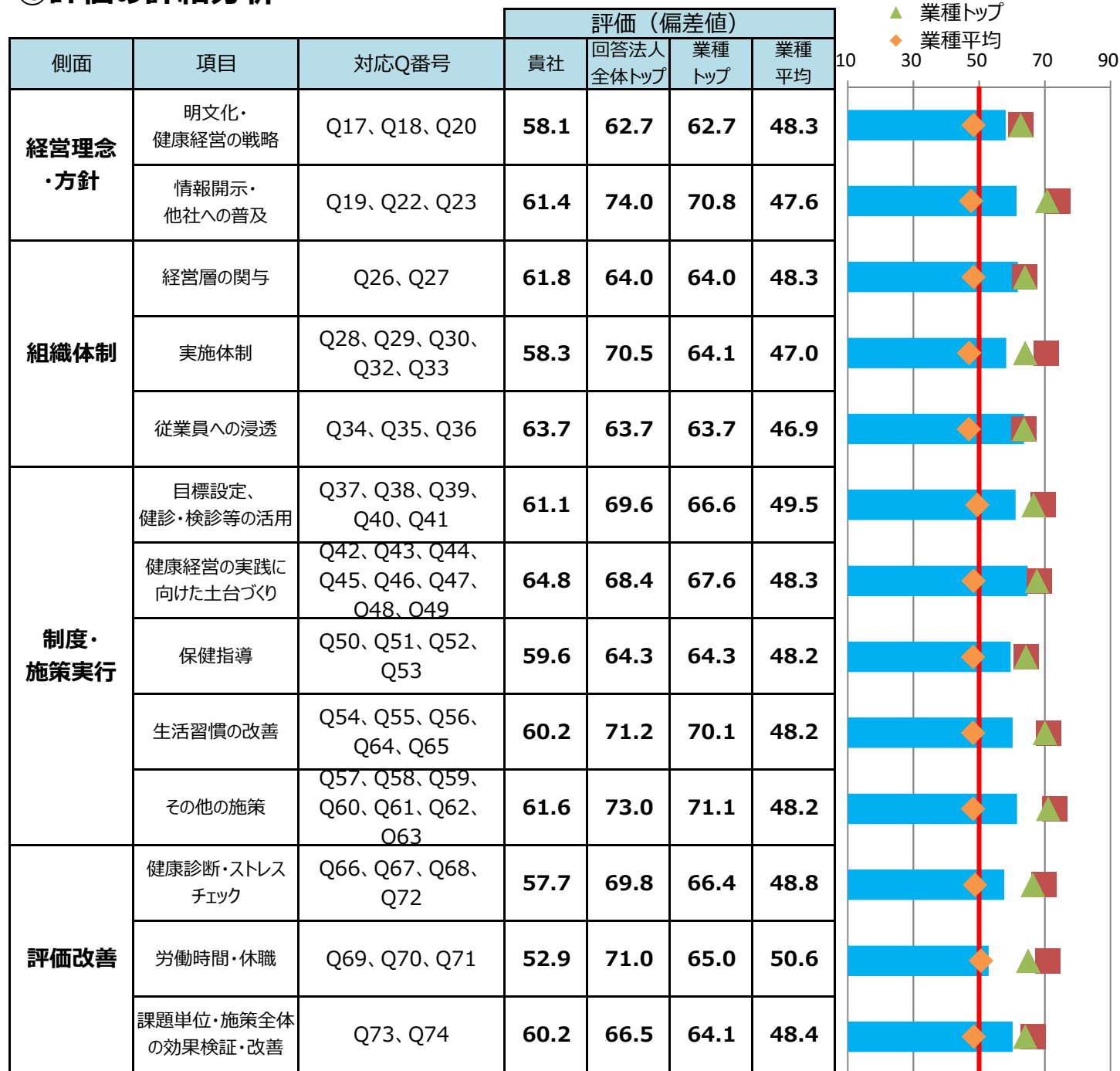
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	601~650位	501~550位	601~650位	551~600位
総合評価	53.0	58.0(↑5.0)	59.2(↑1.2)	59.5(↑0.3)	60.9(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹患率の低減。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://staging.hitachi-hightech.com/jp/ja/company/sustainability/social/health-safety-programs.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーションの活性化を促すため、昼食会・懇親会の費用に対して金銭補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	・ストレスチェックによる高ストレス者割合が全国平均より高い状況にある(11.4%) ・メンタル不調での繰返し退職者が2割程度占めている
	施策実施 結果	・メンタルヘルスのライン・セルフケア教育の加えて、以下の施策を拡大 ①職場内コミュニケーション活性化策として、1on1推奨ツールを導入 ②コミュニケーション支援策として昼食・懇親会費用の補助を拡大
効果検証 結果	・高ストレス者割合 : 2021年 11.4% 2022年 11.0%に減少 ・メンタル不調繰返し退職者 : 2021年 18.9% 2022年 17.6%に減少 効果は劇的に改善しないと予想するが、社内全体で教育や活動の浸透を図ってきた事に関しては、一定の成果はあったと思われる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の割合が32%と健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。 喫煙の継続による生活習慣病の重症化も懸念される。
	施策実施 結果	健保の提供する「みんなチャレ禁煙」プログラムを案内し、未登録者50人にフォローし、30人が参加した。
効果検証 結果	・喫煙率が2021年度32%が2022年度29.2%へ減少した。 ・血圧のハイリスク割合が2021年度3.0%から2022年度2.8%へ減少した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：カメイ株式会社

英文名：KAMEI CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

上場

■所属業種：卸売業

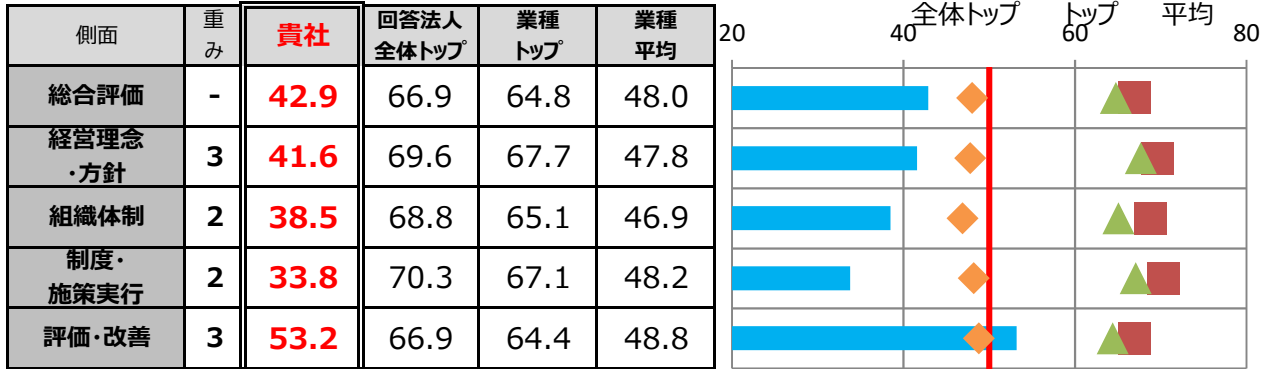
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.9** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



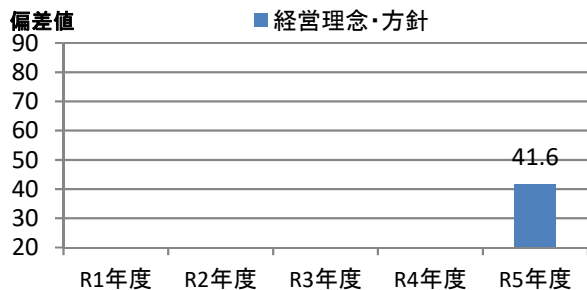
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

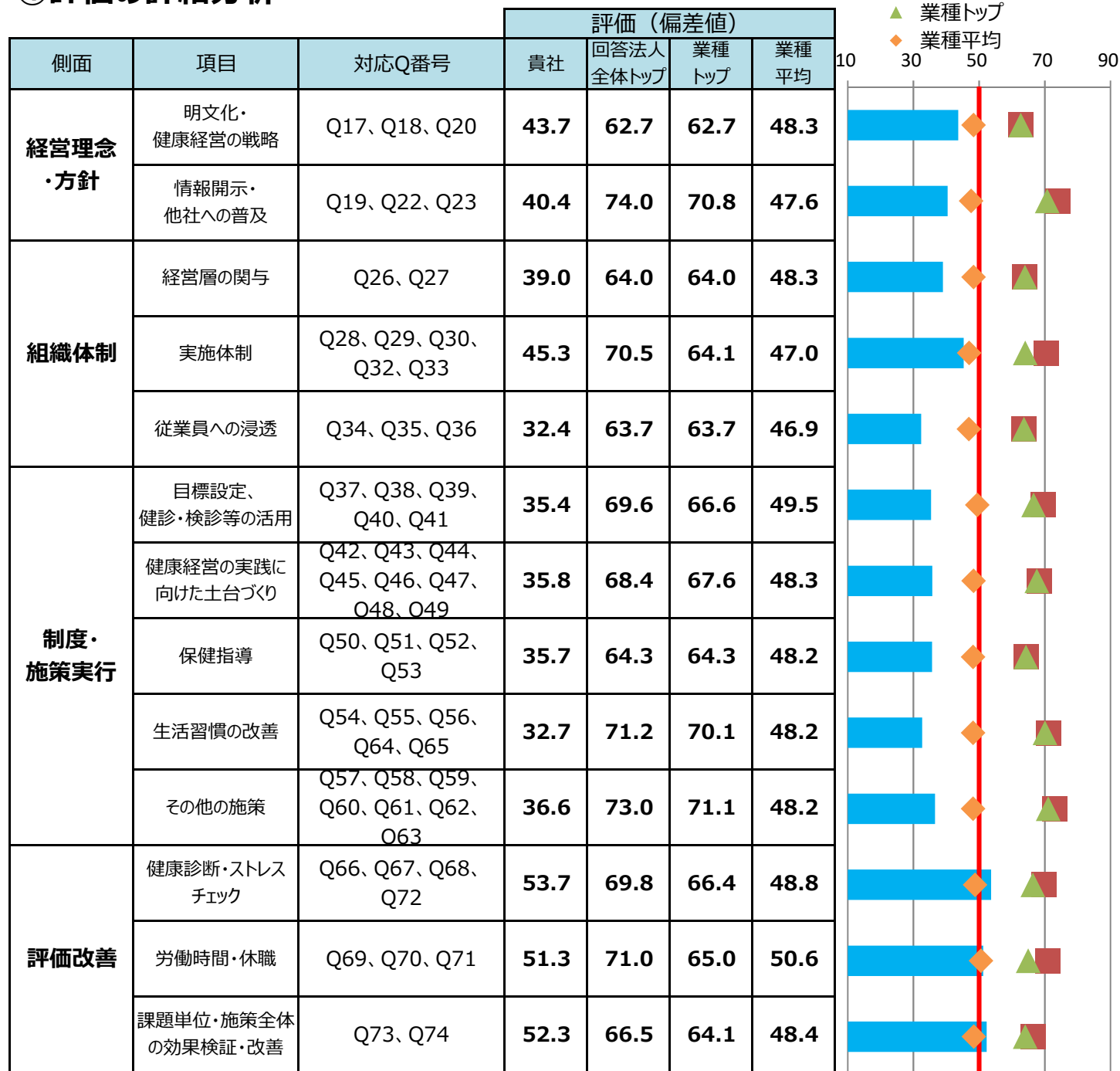
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2751~2800位
総合評価	-	-	-	-	42.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社会経済の急速な変化の中で事業活動を発展させていくためには、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮していくことがなによりも重要であるため、社員が心身の健康の重要性をよく理解し、健康の保持・増進に自律的、積極的に取り組んでいけるよう支援することによって、社員のパフォーマンスを高めていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣の改善者が増加することで有所見者率が減少し、また相談窓口の利用普及や継続的な職場環境改善によってストレスチェック総合健康リスクが改善すること等によってアブセンティーズムやワークエンゲージメントの向上を図り、健康で長く働き続けられる社員、活力に満ちて仕事に取り組める社員が増えることを目指すと同時に、労働生産性の向上へもつながることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kamei.co.jp/ir/pdf/20230711_01ver1.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サッカー同好会に対し、市の実業団サッカー部会への参加料や大会参加費を金銭支援している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計及び楽しくウォーキングできる歩数ゲームが付いた健康アプリ「みんなの家庭の医学」を提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	63.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度までの直近3年のメタボリックシンドローム該当率は19%前後で推移、メタボリックシンドローム予備群の該当率は14.2%から15.7%と徐々に上昇傾向にあり、潜在的な健康不安の高まりが危惧される。その要因に運動習慣の不足、飲酒の量・頻度があることが事業所カルテから推測できる。該当者の生活習慣を改善するため特定保健指導の実施率を引上げ、健康意識を向上させていく必要がある。
	施策実施結果	特定保健指導の実施率は2020年度に19.0%だったが、保健担当者と実施機関とで連携し積極的に働きかけたことにより、2021年度は32.0%、2022年度は40%となり、取組み前と比べ大きく上昇した。
効果検証結果	2022年度のメタボリックシンドローム該当率は19.4%と前年比で増加したが、予備群の該当率は14.3%と減少、特定保健指導該当率は2021年度から0.9ポイントの減少となった。生活習慣では、毎日飲酒する者の割合が前年比2.2ポイントの減少と改善傾向がみられた。社員が生活習慣の改善に前向きに取り組めるよう、特定保健指導の有効性について粘り強く案内していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック実施結果より高ストレス者の割合が2020年度12.4%、2021年度14.1%と年々上昇していることからメンタルヘルス不調者の発生予防が重要な課題となっている。その予防は社員のセルフケアと並行して、不調になる前に気兼ねなく相談できる環境の整備、職場環境の見直し等を実施する必要がある。
	施策実施結果	2022年度にメンタルヘルスの社外相談窓口を設置。ストレスチェックは医師面接の申出方法をワンクリックに変更すると同時に、働きやすさやエンゲージメント、Well-beingの指標を収集できるようにした。
効果検証結果	社外相談窓口は設置したばかりで月間数件の利用に留まっているが、社外窓口を設けたことで相談に対するハードルが下がる効果に期待しているため、窓口の周知を継続していく。ストレスチェック受検率は2021年の94.9%から95.6%、高ストレス者の医師面接申出は2021年の3件から9件と増加し、セルフケア意識の高まりが見られた。これから2022年度の集団分析をもとにした職場環境改善の研修を予定している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山善

英文名：YAMAZEN CORPORATION

■加入保険者：山善健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

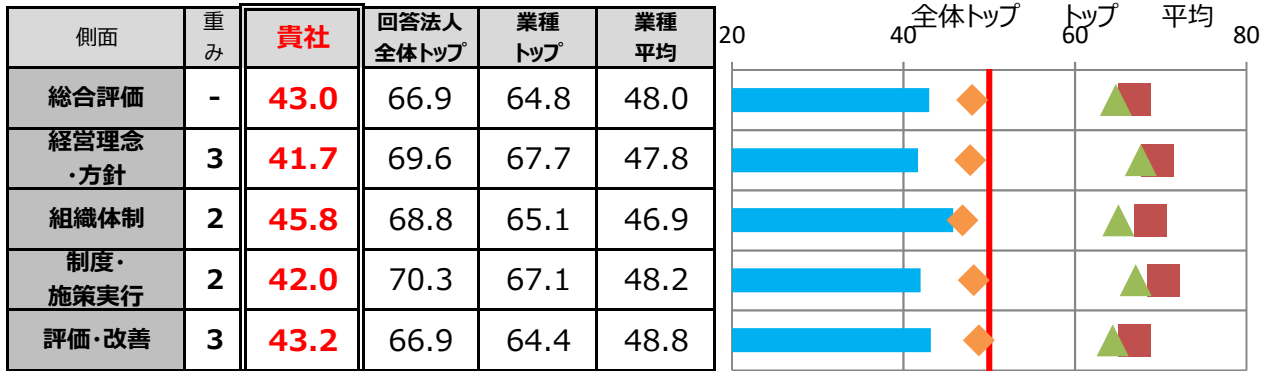
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.0** ↓3.1 (前回偏差値 46.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



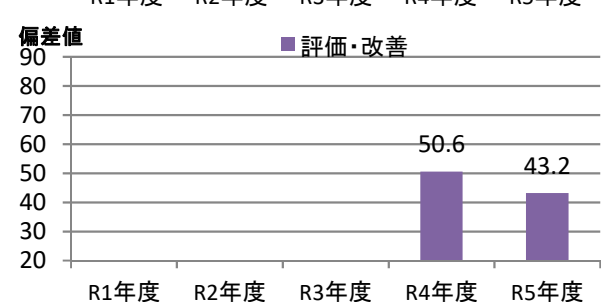
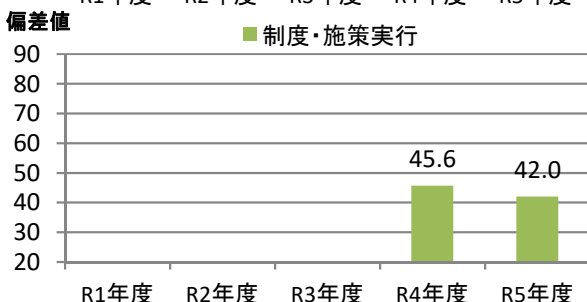
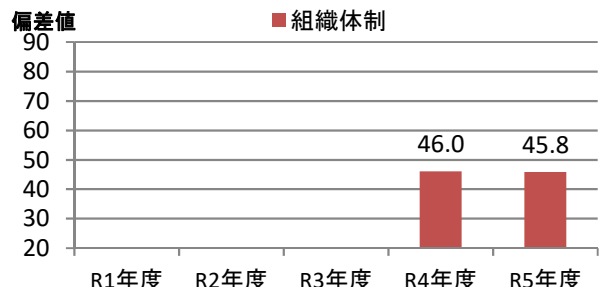
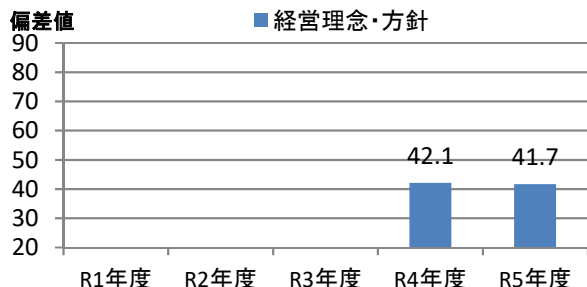
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

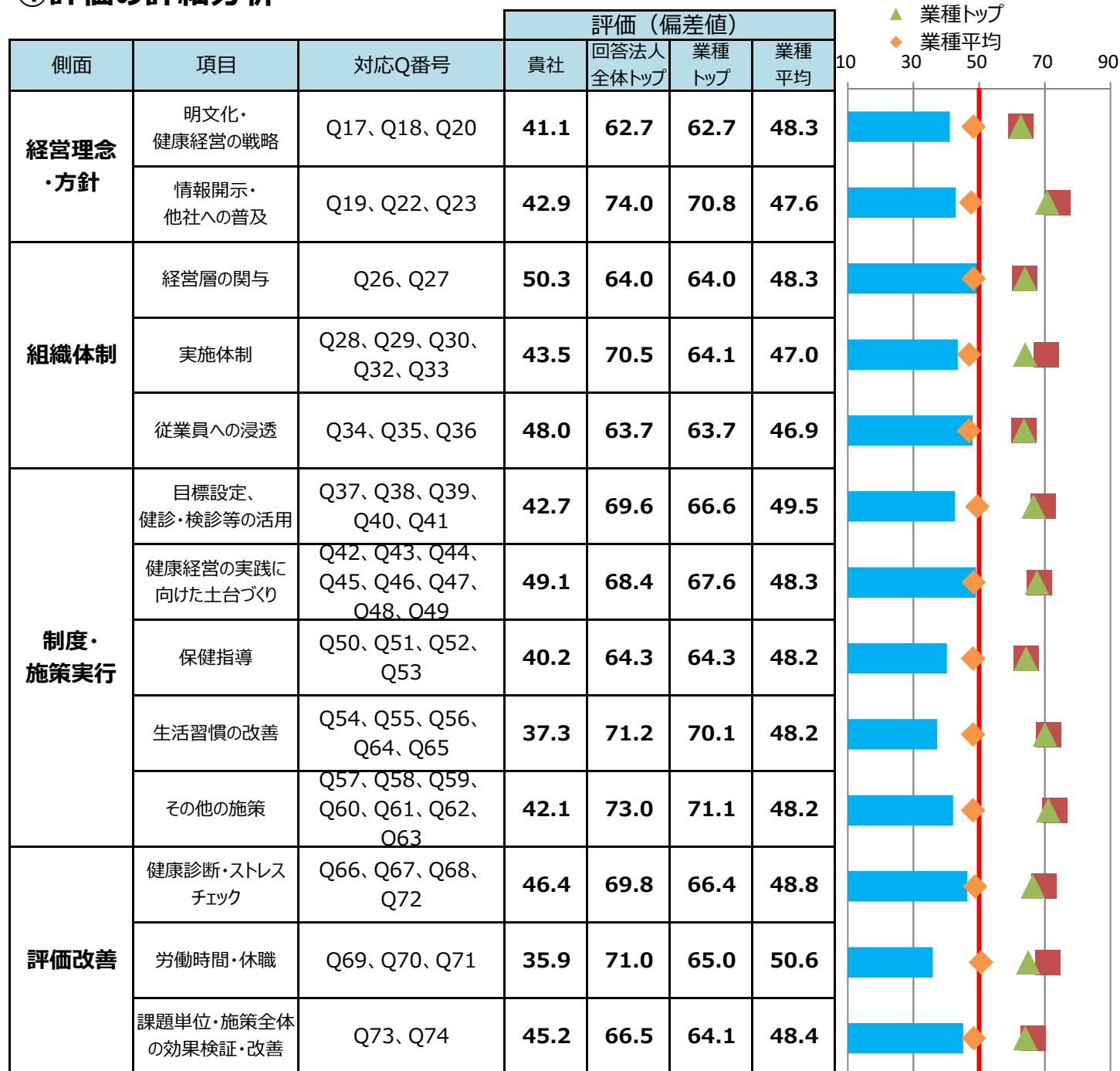
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2101~2150位	2701~2750位
総合評価	-	-	-	46.1(-)	43.0(↓3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は人財（当社独自の造語）が最大の財産であると認識し、経営理念の一番初めに「人づくりの経営」を掲げております。その理念のもと、社員一人ひとりが生き活きと働くために健康経営の実践は必要不可欠であり、社員の心と体の健康を増進することにより社員のパフォーマンスを向上させること、さらには「働きがいのある職場」を実現させることで、組織を活性化させたいと考えております。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施は、福利厚生充実や働き方改革の推進とならんで、社員一人ひとりが生き活きと働く山善流Well-beingの施策の一つです。これらの施策を実践することにより、経営課題である「働きがいのある職場の実現（組織の活性化）」を目指します。健康経営を推進することは、短期的には社員のパフォーマンス向上による生産性のアップ、中長期的には企業価値の向上を期待しております。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社だけではなく、業界全体の課題であると認識していますが、20代～30代かつ優秀な社員（以下、単に若手社員という）の離職が多く見受けられるようになりました。また新卒採用時の内定承諾率についても、以前に比して下がっている状況にあります（競争力の低下）。これらの課題解決の一助として、健康経営を推進している現状を社内外にアピールしていきたいと考えております。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進し、「働きがいのある職場」を実現させることにより、今まで以上に会社と社員間の山善流Well-beingを高め、若手社員の離職率を抑えたいと考えております。また昨年に健康経営優良法人の認定を初めて受けたこと、本年度はさらに取組みを推進していることを対外的にアピールし、より良い人財の確保、新卒採用時の内定承諾率の向上等（採用力の向上）にも繋げたいという期待を持っております。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.yamazen.co.jp/sustainability/society/work-realization.html#section_03

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	課長、係長らが部下・同僚とともに現況や将来を語る場を持ち、当該費用は会社負担とする取組み				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員の食生活改善のために社内ポータルサイトに、健康レシピ・減塩レシピを掲載。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	本年度よりベネフィット・ステーションを導入し、社員が特別価格にてスポーツクラブ等の施設を利用できる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	26.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2022年度の健康診断の受診率は100%に達しませんでした。また同年度に健康に関するセミナーを開催しましたが、受講率が非常に低いという結果となりました。これらは社員一人ひとりの健康意識がまだまだ低いことが原因であると認識しています。社員一人ひとりが「自分ごと」として健康に対する意識を改善すること、高めていくことが課題であると考えています。
	施策実施結果	課題に対する施策として、健康に関して現在より少し目線を上げた達成可能かつ継続的な「健康目標」を全社員の94.2%にあたる1800名が設定し、本年11月末日を期限として取組中です。
効果検証結果	社員一人ひとりが「自分ごと」として健康に対する意識を高めていくことについては、時間を掛けて徐々に浸透させることが必要であり、一朝一夕に効果を図ることができるものではないと考えますが、「健康目標」の達成状況や健康スコアリングレポートの結果（リスク保有率（内臓脂肪型肥満・高血圧・糖尿病）、喫煙率（32.1%）、運動週間率（20.3%））による検証を実施していきます。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	毎月22日をスワンスワン（吸わん）の日と定め、社内で禁煙キャンペーンを実施していますが、それだけでは効果が限定的であり、社員の喫煙率32.1%は、業態平均（27.5%）よりも高いという結果となっております。まずは30%を目標に喫煙率低下を課題として取組みしていきます。
	施策実施結果	施策としては、喫煙者の16.4%にあたる95名の社員が禁煙・減煙目標を設定し、11月末日を期限として現在取組中です。2024年1月には結果が判明します。
効果検証結果	上記95名の社員の禁煙・減煙目標については2024年1月には達成もしくは未達という結果が判明するため、当該施策の効果を詳細に検証することが可能です。その他社員を含む会社全体の効果検証については、健康スコアリングレポートの結果（喫煙率）にて昨年と比較検証いたします。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友商事株式会社

英文名：Sumitomo Corporation

■加入保険者：住友商事健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

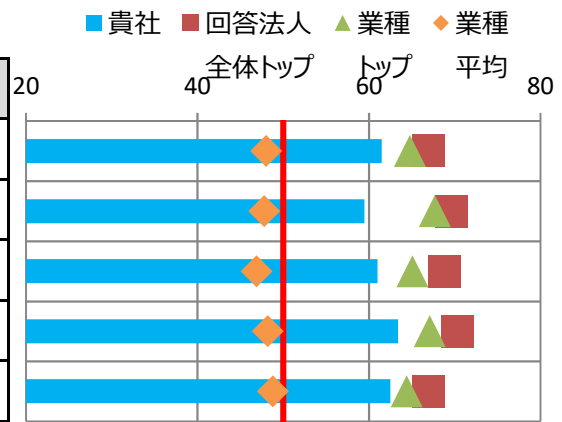
■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↓1.0 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.5	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	59.5	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	61.0	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	63.4	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	62.5	66.9	64.4	48.8



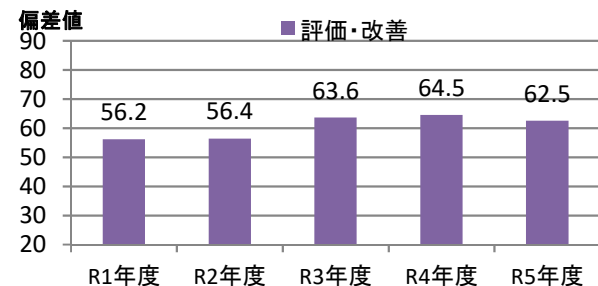
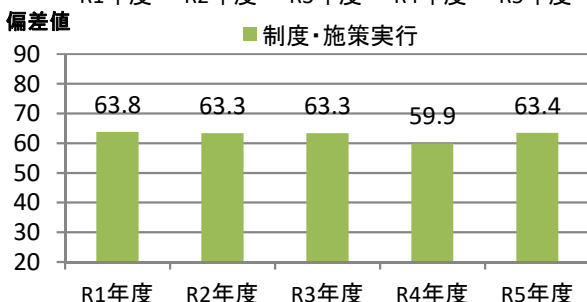
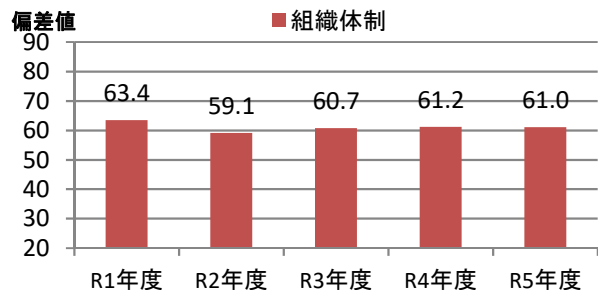
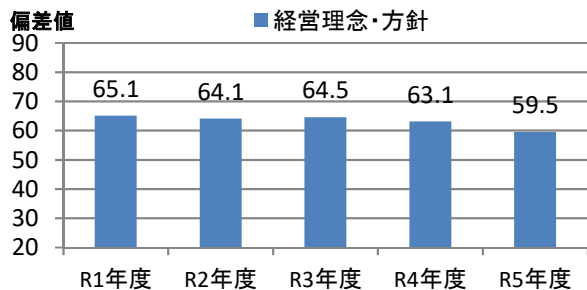
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

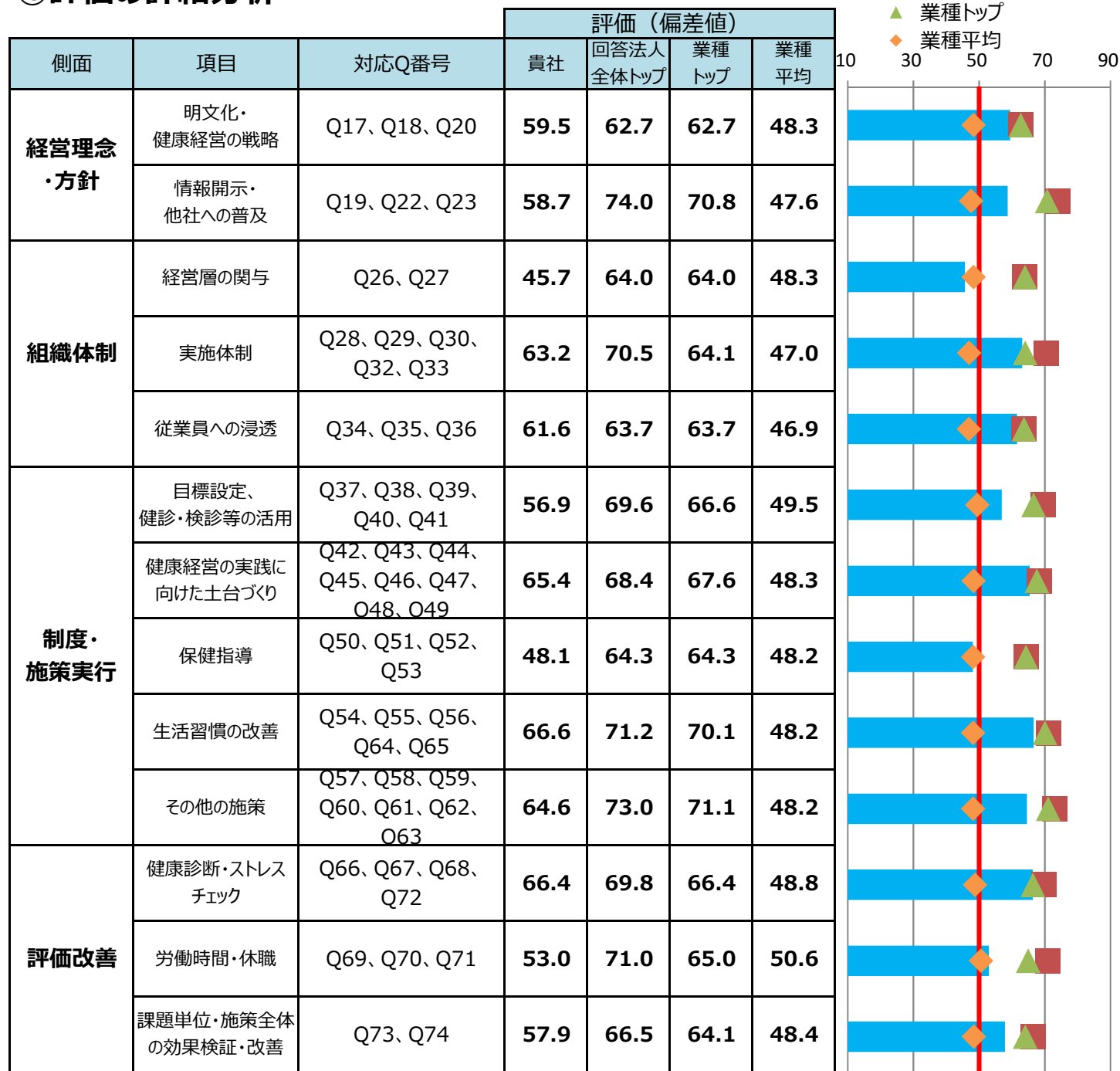
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151～200位	301～350位	51～100位	201～250位	451～500位
総合評価	61.8	60.6(↓1.2)	63.2(↑2.6)	62.5(↓0.7)	61.5(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営推進による、従業員の健康維持・増進と生産性向上に加え、継続的な長期欠勤等の機会損失低減や対外的な当社のブランディングの強化が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がヘルスリテラシーを向上させ、心身のコンディショニングを通じてパフォーマンスの最大化を図ることを期待している。具体的な指標として、プレゼンティーズム及びアブセンティーズムの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 プレゼンティーズムの要因の解決・軽減。
	健康経営の実施により期待する効果	病気ではない体の不調（睡眠の課題、飲酒習慣、女性特有の健康課題など）を個人の課題とさせるのではなく、企業の課題と捉えて各種施策を実行し、またそれを社外に開示していくことで、健康経営推進の意義を社会に広く浸透させることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/sustainability/report/esg/esg-all.pdf?la=ja

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/talent/health				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/sustainability/report/esg/esg-all.pdf?la=ja				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	忖度なしを唯一のルールとして、社長と従業員とのダイレクトコミュニケーションを年6回程度開催している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	35歳未満の要所見の若年層に対するメール・対面での保健指導（栄養指導）を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	Q24で回答のKENPOSの利用を推奨している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者数が過去数年間高止まりした状態が継続しており、現場で生産性の低下に影響を与えていると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	メンタルダウン予防セミナーを管理職・非管理職向けに分けて実施した。また、ストレスチェックの高ストレス者で医師面談を未実施の対象者に対し保健師からメールで状況を確認し、必要なサポートを個別に実施した。
効果検証結果	2022年度と比較して2023年度のストレスチェックにおける高ストレス者の比率は6.8%から5.9%へと減少した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	新型コロナウイルスの影響で長時間労働が増え、メンタル因による体調不良者が増えた。
	施策実施結果	2021年度に勤務間インターバル導入及び、時間外労働100時間以上の者の産業医面談を必須化した。月中で一定の勤務時間に達した対象者への注意喚起等も行っており、長時間労働への意識変容が進みつつある。
効果検証結果	20年度から22年度にかけて、年々労働時間は減少している。この取り組みが健康状態に及ぼす影響については引き続き検証する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation

■加入保険者：三菱商事健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

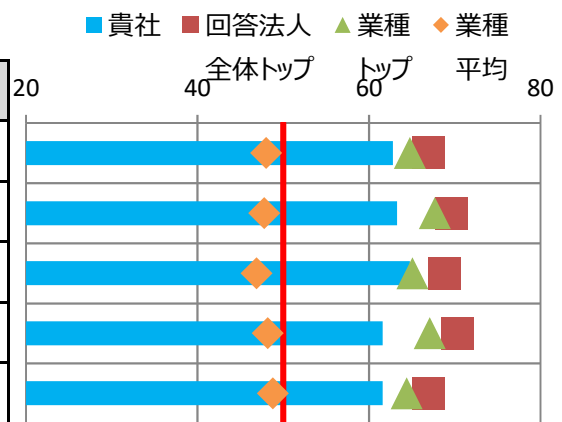
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑0.3 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	63.3	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	64.8	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	61.6	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	61.6	66.9	64.4	48.8



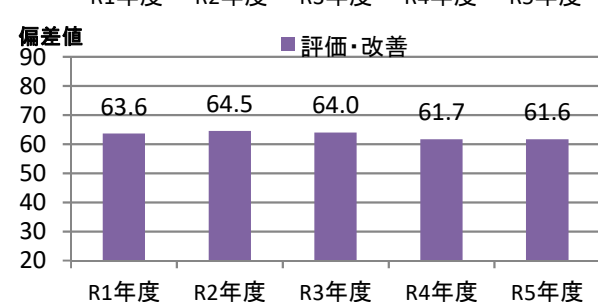
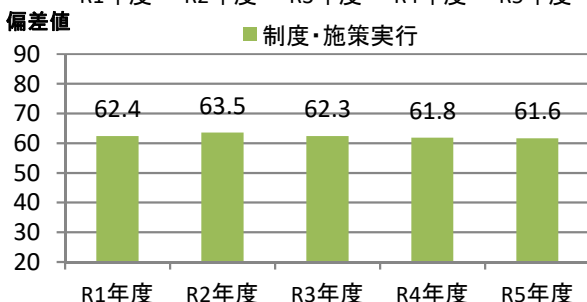
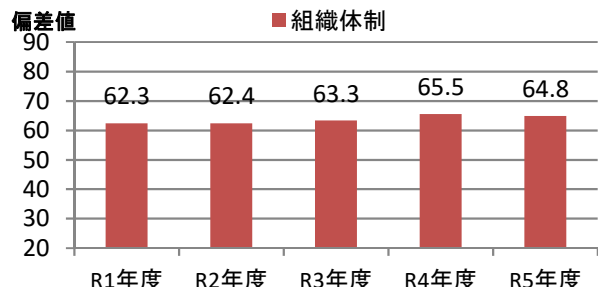
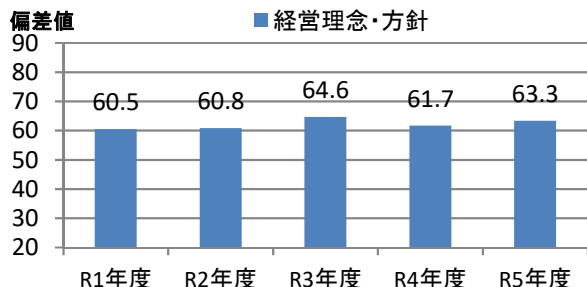
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

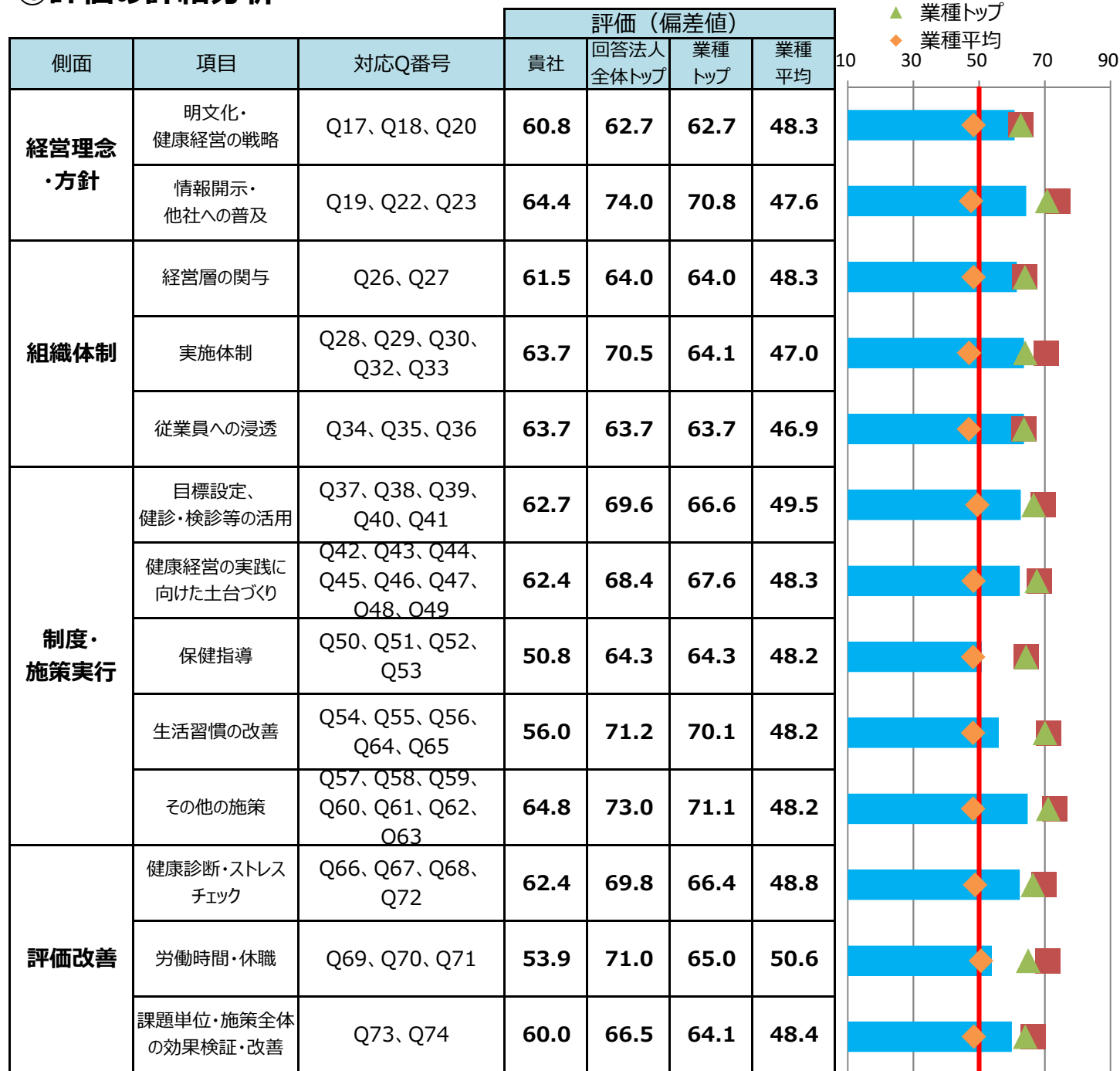
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	101~150位	51~100位	201~250位	251~300位
総合評価	62.2	62.8(↑0.6)	63.7(↑0.9)	62.5(↓1.2)	62.8(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「イキイキ・ワクワク、活気あふれる人材と組織」の実現を目指し 社員の健康を重要な経営課題として位置付け、「個々の社員の活躍は、心身の健康あってこそ」という考えのもと、社員の心と身体の健康増進・働く環境を整備し、一人ひとりの社員が健康で各自の個性や才能を十分に発揮出来るようにする。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣改善に向けた支援と体制強化により三大疾病の予防、メンタルヘルス不調者の早期発見、自身の健康状態を正しく理解するための取組みにより、アブセンティーズムの悪化を抑え、プレゼンティーズムの改善を図るもの。 また、全体的な健康寿命を長くすることによって社員の人生を豊かなものにする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://mitsubishicorp.disclosure.site/ja/themes/122/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://mitsubishicorp.disclosure.site/en/themes/122/#1008				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/data.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	21	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年3-4回、上長と部下の対話を実施し、組織風土の醸成と、相互理解・信頼関係の深化に取り組				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリ「カロママプラス」で運動メニューの登録や歩数ランキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理アプリ「カロママプラス」で運動メニューの登録をしたり歩数ランキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	15.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	海外出張が多く、繁忙期には睡眠不足や運動不足、朝食欠食も増える。また、会食による摂取カロリー過多等もあり、35歳以降の社員の肥満率が高い傾向にもある。更に、中高年では脂質や血糖が高くなることが健診の集団分析でも示されている。肥満、脂質異常、糖代謝異常は心血管病発症の危険因子でもあり、心血管病をはじめとする生活習慣病の発症・重症化に繋がる為、生活習慣病の予防強化を必須課題としている。
	効果検証結果	①健診時に医師から健康課題を個別説明・指導を実施②管理栄養士による栄養指導の実施。③健診後3か月、6か月の管理追跡検診を実施及び診療所看護師による適宜追跡指導を個別に実施。④健康アプリの提供を実施。
効果検証結果	生活習慣改善と運動の取り入れ方等を全社員に周知しアプリを利用したウォーキングイベントも実施。コロナ禍に自粛していた会食が増え始めた時期であったが適正体重の維持率は64.4%から68.6%に改善された。また、2022年度に栄養指導受診した81人には減量目標を持たせ過栄養となる原因を探し取り組みやすい課題を決めて世代に合わせたPDCAを回した結果、8割以上に体重減少・維持が見られ健診データが改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	国内在勤者同様のメンタルヘルス施策を海外在勤者にも実施することが課題であった。これまで会社に寄せられた相談から、特に海外赴任直後は生活と業務の両方に適応するためにストレス過多傾向が強いことが分かり、不調が生じた際の対応に時間がかかるため、国内在勤者同様に事業主・産業保健スタッフが連携して積極的に心の健康の保持増進を図る必要があった。
	効果検証結果	全海外在勤者にメンタルヘルスサポートデスク公認心理師より心の健康に関するコラムと相談窓口を紹介するメールを毎月配信した。加えて、動画による心の健康に関する研修を行い、産業医に相談しやすい体制も整えた。
効果検証結果	海外赴任後3か月を経過した社員全員を対象に、個別にアンケートフォームを送信し、希望があればオンライン面談を実施するなど積極的なカウンセリングを行った。その結果、海外在勤者のストレスチェックにおいて高ストレス者割合は過去3年で5%未満を維持している。今後も公認心理師によるセルフケアの啓発活動や個別フォローが重要と考え、施策を継続し、効果を検証していく予定である	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンマーケティングジャパン株式会社

英文名：Canon Marketing Japan Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

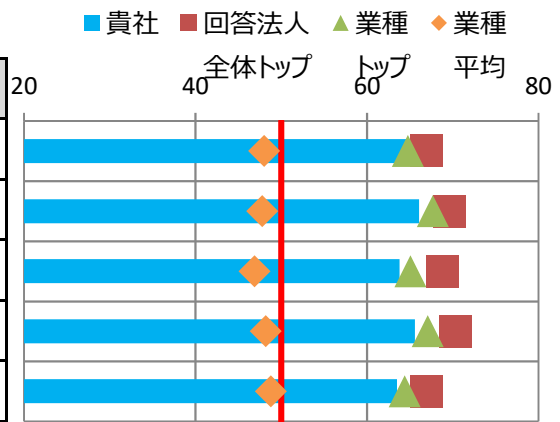
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**64.8** ↓0.1 (前回偏差値 64.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.8	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	66.1	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	63.8	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	65.6	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	63.5	66.9	64.4	48.8



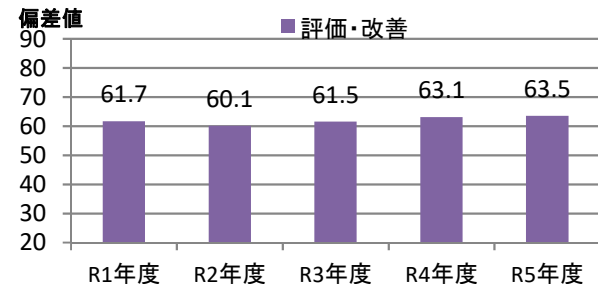
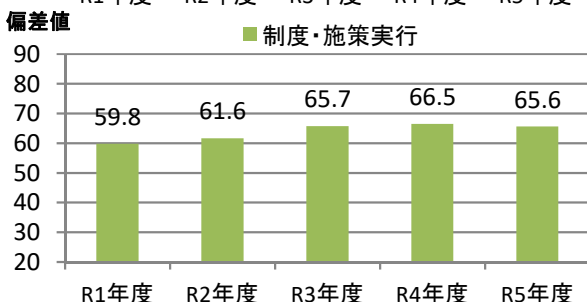
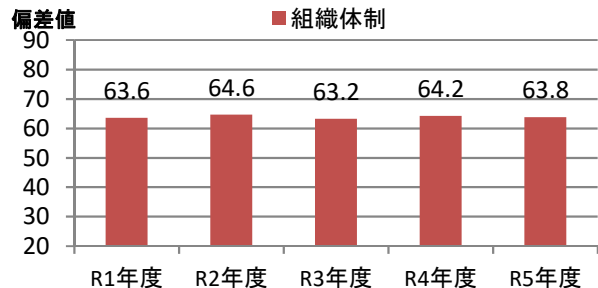
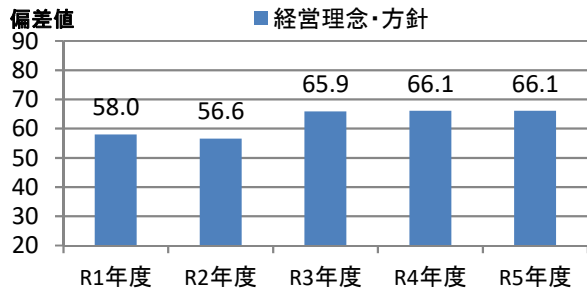
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

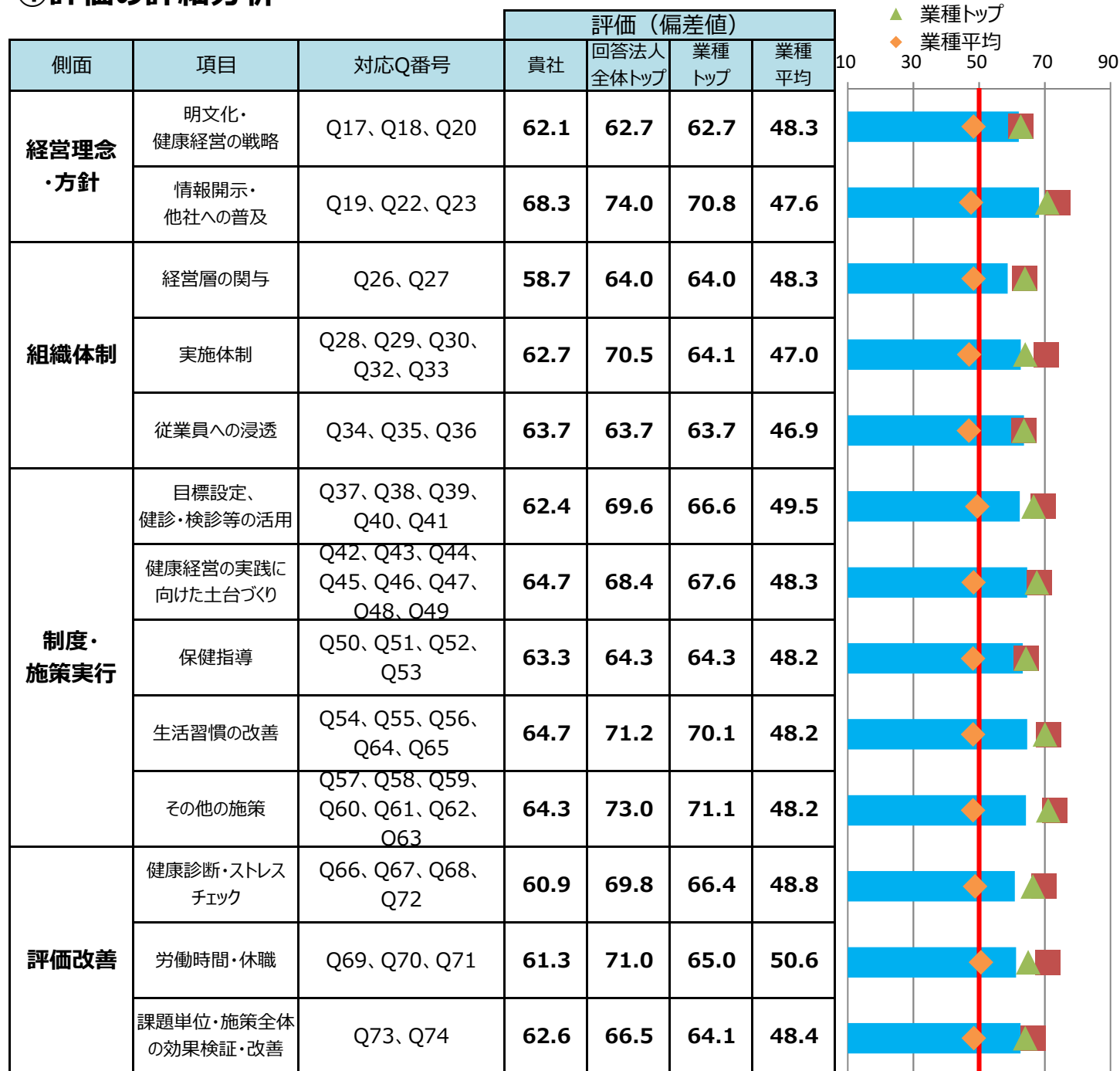
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	351~400位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	60.6	60.3(↓0.3)	64.0(↑3.7)	64.9(↑0.9)	64.8(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「持続的な企業価値の向上」 ITソリューション事業を強化していくには今まで以上に「人材」が価値の源泉である。健康経営により「人的資本」の価値最大化を実現させることで事業がさらに強くなり、より大きな利益を作り出し、経営課題である「持続的な企業価値の向上」につながると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営により「人的資本」価値の最大化を期待している。 具体的な指標として、ワークエンゲイジメントおよびアブセンティーズム・プレゼンティーズムの3つの指標について2022年を起点として2025年までに数値改善を目指す。またそれらに影響を与えるヘルスリテラシー、メンタルヘルスリスク、生活習慣病リスクに関する指標についてもそれぞれ2025年までに数値目標の達成を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://corporate.canon.jp/sustainability/social/workplace

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corporate.canon.jp/sustainability/social/workplace				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corporate.canon.jp/sustainability/social/workplace				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corporate.canon.jp/sustainability/social/workplace				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	13	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年3回上司と部下が面談にて業務、キャリア、健康、プライベート等について話す場を設けている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリで個人の健康診断結果に応じた食生活改善に関する情報を提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを利用したウォーキングイベントを実施し、上位チームの表彰を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	84.7	%
限定しない	○	全従業員の	1.1	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員のヘルスリテラシーの指標の一つとして「生活習慣改善意思」の実行段階群を経年的に評価している。各種施策により、2010年の16.6%から2018年は35.3%まで増加した。2019年からは、ヘルスリテラシーの更なる向上を目的とし、個人の健康行動目標を記載するヘルシーアクションカードを全社員へ配布を開始した。実行段階群の増加に加え、カードの利用状況の把握と活用推進も課題であった。
	効果検証結果	2022年に全社員を対象としたヘルスリテラシー向上のためのe-ラーニングを実施した。がん予防、生活習慣とヘルシーアクションの活用について解説し、カードの利用状況調査も併せて実施した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	e-ラーニング受講率は82.3%、アンケートでは69.3%から「生活習慣の改善を実行しようと思った」と回答があった。また、カードの活用状況調査では、54%がカードに目標を書き込んでおり、35%がヘルシーアクションについて会話する機会があったと回答があった。最終的に2022年の「生活習慣改善意思」実行段階群は44.3%となり、e-ラーニングとカードの利用状況調査が実行段階群の増加につながった。
	課題内容	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	効果検証結果	2019年以降、特定保健指導は外部業者へ委託しているが、実施率が50%台と伸び悩んでいることが課題であった。要因として、物理的送付物での案内や、面談日時が指定されおらず対象者本人からの申込みが必要であることが、申し込み率の低さにつながっていると考えられた。
効果 検証 ②	施策実施結果	健保組合と相談の上、上記課題を解決しうる業者を選定した。面談は予め日時指定された上でメールで案内され、日程変更もweb上で可能となった。対象者がメールを認識できるよう会社から事前案内も行った。
	効果検証結果	2022年の指導実施率は84%へ上昇した。要因として考えられることが改善したためと思われる。その他、指導の効果などは健保組合とのコラボヘルスにて検証中である。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神鋼商事株式会社

英文名：Shinsho Corporation

■加入保険者：神鋼商事健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

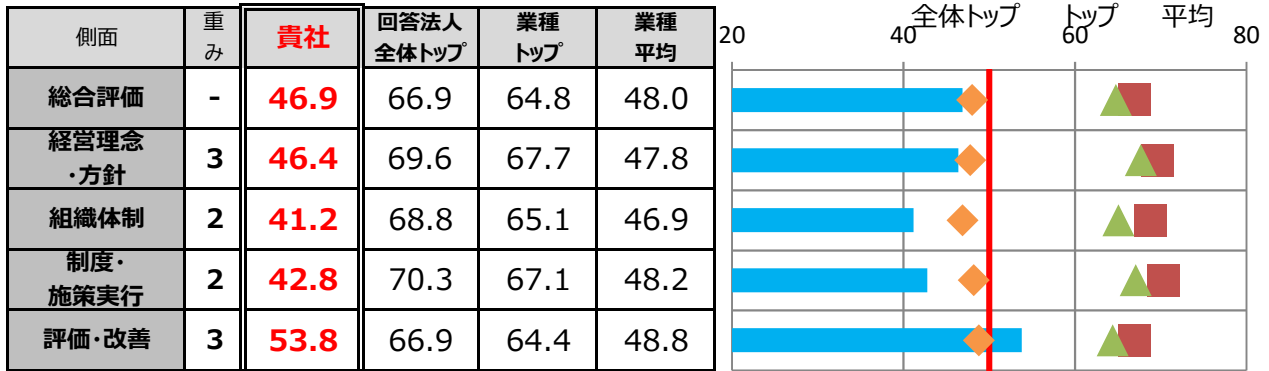
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.9** ↑1.5 (前回偏差値 45.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



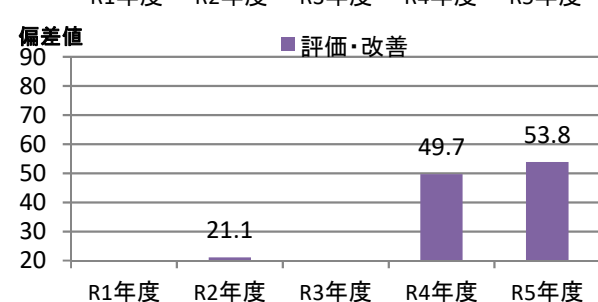
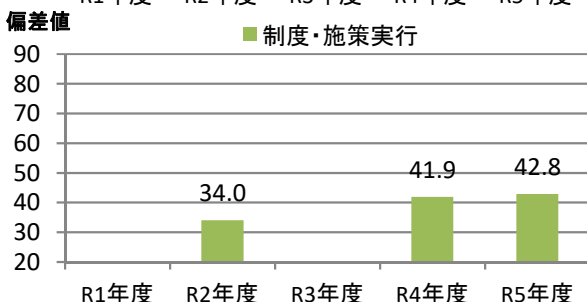
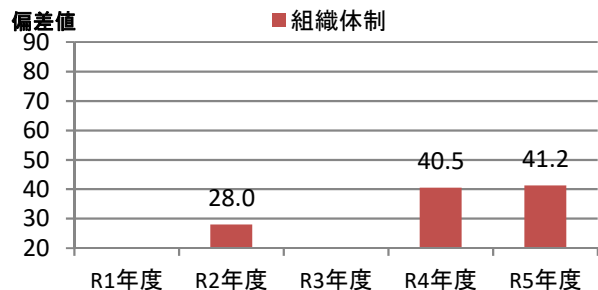
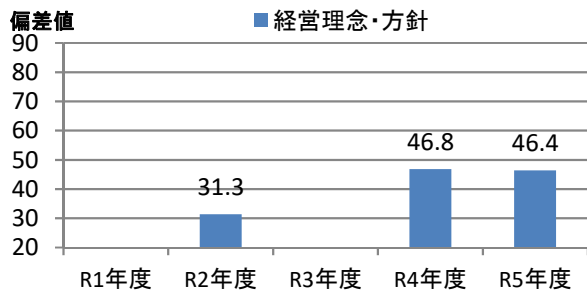
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

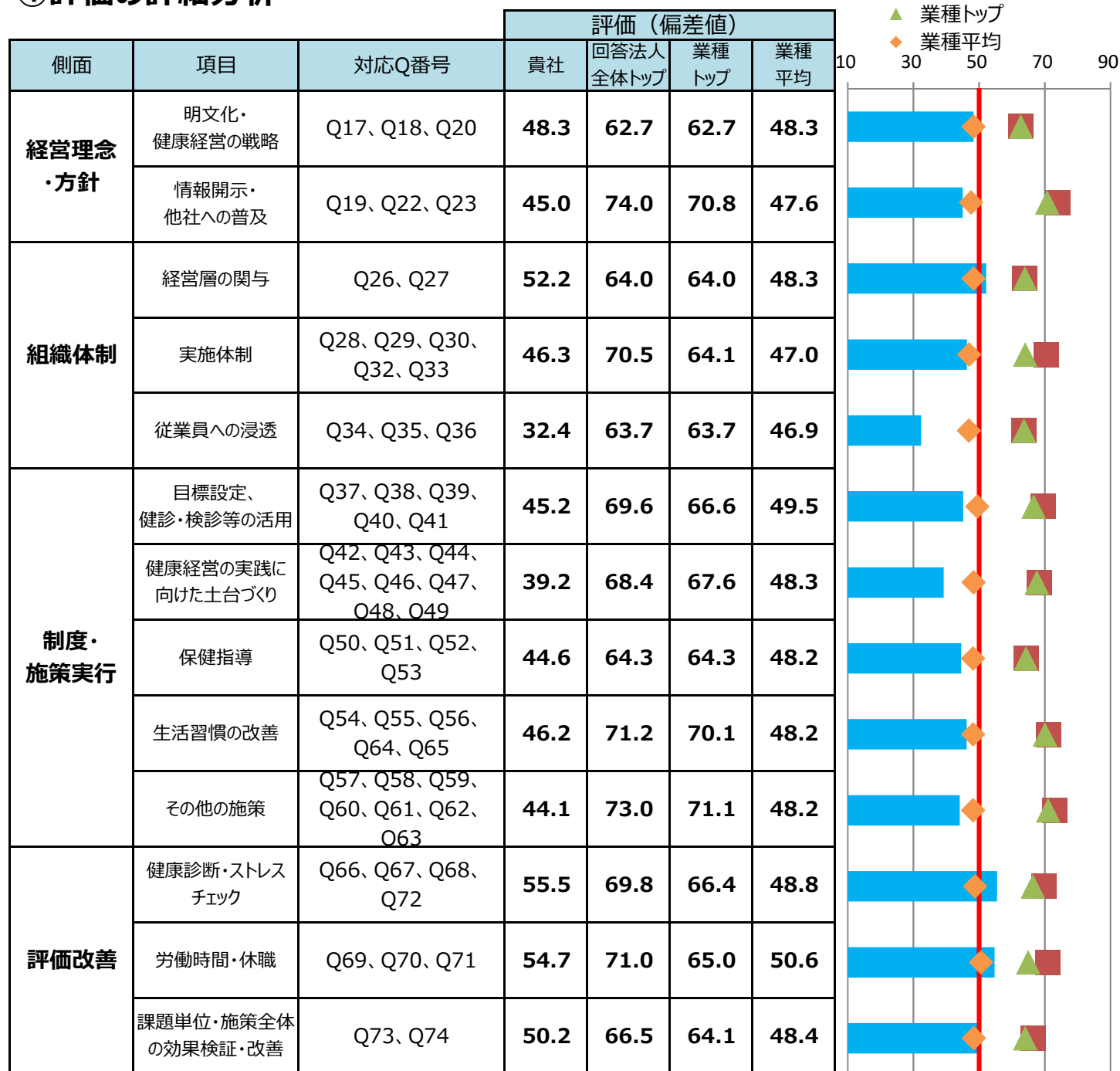
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2451~2500位	-	2201~2250位	2251~2300位
総合評価	-	28.1(-)	-	45.4(-)	46.9(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員が「自ら学び行動する」ことで会社の発展につながると考え、従業員一人ひとりが最大限の能力を発揮できる職場づくりと従業員とその家族の心身の健康維持・増進が重要と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断や歯科検診、ストレスチェック100%受検、働き方改革など従業員の心身の健康維持と増進のための取組みや研修制度を整えることが、働きやすい職場環境作りと従業員の仕事へのモチベーションアップに繋がり、企業価値の向上を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若手社員の離職、女性総合職の定着率が低い事に起因し、有報で開示を行う女性総合職比率の低位安定、女性管理職比率の低下につながっていることが経営上の課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	採用面では健康経営を課題に掲げ取り組む姿勢を表明することで学生の支持を受ける、また、ストレスチェックの詳細分析、フォローアップを強化し、総合健康リスク100以上、または高ストレス者比率10%以上の部署のライン長を対象に改善のためのワークショップ型研修を実施することで心の健康を会社が本気で取り組む姿勢を示すことで定着率の向上につなげたいと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shinsho.co.jp/csr/social/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動・文化系のクラブを設置し、金銭支援・場所の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスでスポーツクラブの利用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間は社員の心身の健康や私生活にも大きな影響を与えるものであり、労働時間を適正に管理することで、健全で柔軟な職場環境を醸成し、「自ら学び行動する人」の育成を目指す。
	施策実施結果	有給休暇一斉取得日・奨励日の設定、フレックス制や在宅勤務が広く浸透し、個人の労働時間を常に確認できる勤怠管理システムを活用することで、長時間労働の是正や労働時間に対する自由度が増し、働き方が広がった。
効果検証結果	毎月従業員の労働時間をシステムで管理し、残業時間が多い従業員の上司に通達、本人と面談を実施した。2021年度の平均残業時間は8.8時間、2022年度の平均残業時間は8.2時間だった。また有給休暇取得日数は、2021年度で平均13日/人、2022年度で平均14.9日/人だった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナウイルスによって、従業員同士の接触機会（会食等）を減らし、在宅勤務やフレックス出社を利用する社員が増えたため、コミュニケーションを促進する取り組みが必要である。
	施策実施結果	Teamsや便利なツールの利用促進のため、TeamsやMicrosoft365で展開している便利なツールに関する説明会を開催した。
効果検証結果	Teams説明会の参加率は73%、Forms・Planner研修の参加率は71%であった。社内においてもTeams会議やチャットでのやりとりが増え、出社・在宅勤務に関わらずスムーズに従業員同士がコミュニケーションをとることができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社カノクス

英文名：Canox Corporation

■加入保険者：産業機械健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

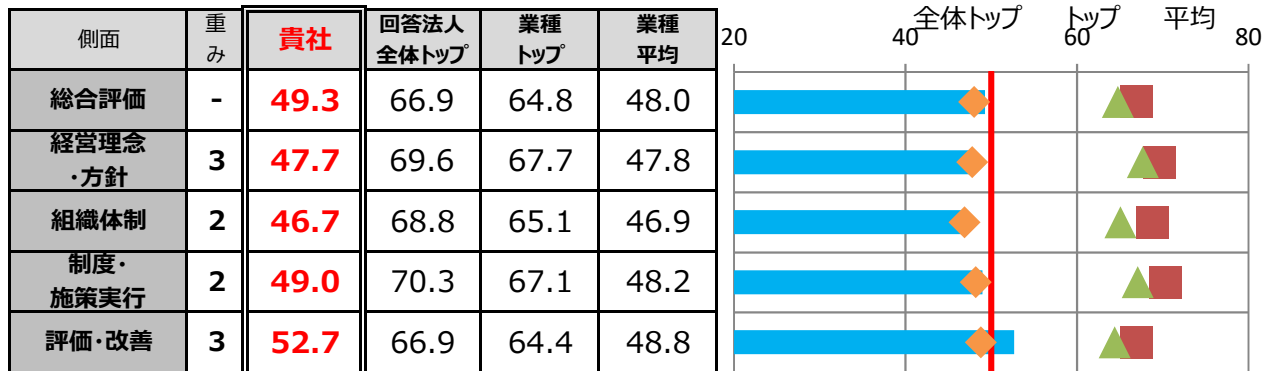
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.3** ↓0.9 (前回偏差値 50.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



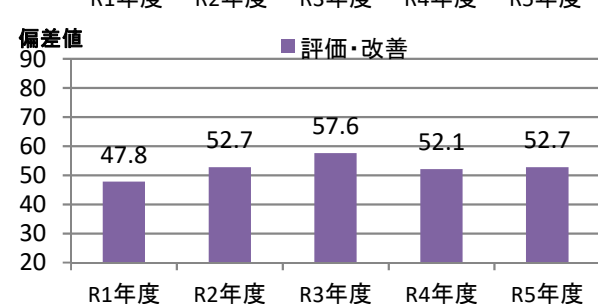
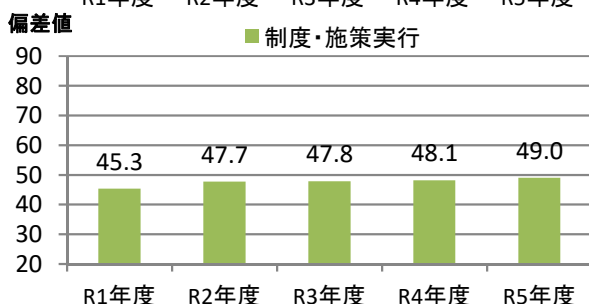
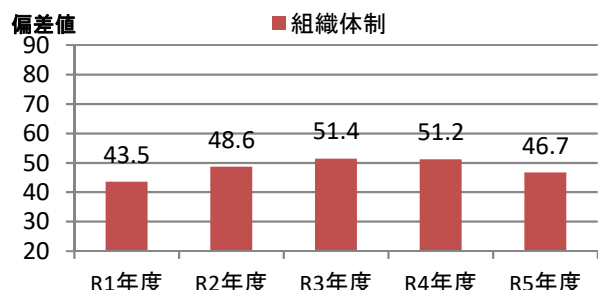
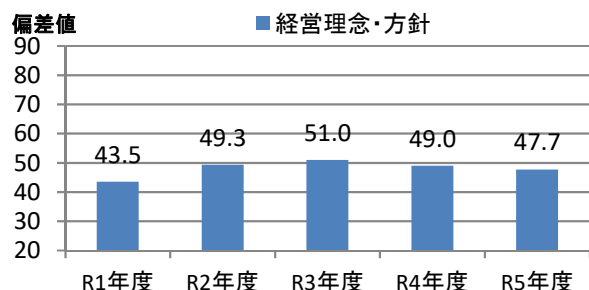
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

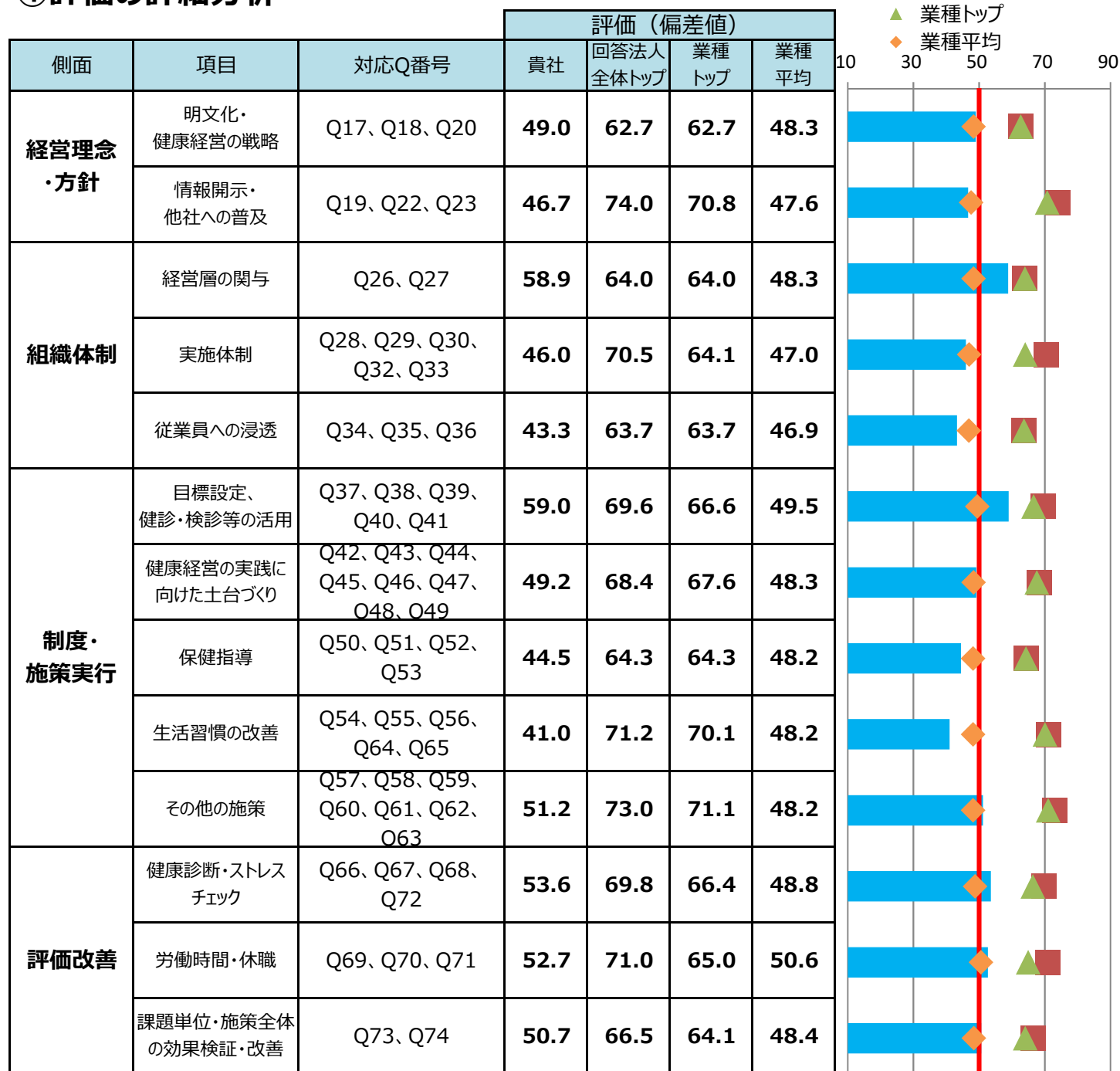
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1351~1400位	1251~1300位	1601~1650位	1901~1950位
総合評価	45.2	49.9(↑4.7)	52.4(↑2.5)	50.2(↓2.2)	49.3(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 健康経営を推進する企業として、人財である従業員が心身ともに健康で、イキイキと働き続けることができる職場環境を整備することが必要不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断の受診項目を拡充することで、従業員の病気の早期発見・早期治療に繋げることができる。 特定保健指導の実施により、該当従業員に健康課題を意識してもらい、病気の予防に繋げる。 三大疾病に罹患してしまった場合のセーフティネットを会社として整備し、従業員とその扶養家族が万一罹患した場合も、安心して働くことできる職場環境を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 様々な企業が健康経営に取り組むなか、採用活動において健康経営が会社のアピールポイントとなるのはもちろん、従業員にとっても良い会社だと感じてもらえるような取り組みを継続して行っていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員にとってより良い施策を検討・実施することで、従業員の離職防止に繋がることを期待している。 また、就職活動中の学生にとって、より魅力的な企業だと判断してもらおうポイントの1つになることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.canox.co.jp/sustainability/sdgs/810/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	毎月2回、従業員が有志で本社周辺の地域清掃を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブの利用補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果をもとに、産業医から二次検査の受診勧奨をしてもらっているが、2021年度は従業員にしめる対象者が75名と多く、さらに二次検査の受診率が32%と低かった。
	施策実施結果	二次検査受診勧奨の案内を変更して受診の重要性・必要性を訴えた。これまでとは異なった支援機関に特定保健指導を依頼することで、より充実した支援が受けられるようにし、従業員の支援希望を積極的に促した。
効果検証結果	2022年度の対象者は55名となり、二次検査受診率も58%となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	すでに勤怠管理システムを導入し勤怠管理を行っているが、労働時間が従業員の健康に及ぼす影響を鑑みたくうえで、管理職が部下の労働時間をより適正に把握する必要がある。
	施策実施結果	2021年に管理職を対象とした「労働時間の適正な把握についての説明会」を実施した。現在は、PCログと勤怠管理システムの実績に乖離がないか、毎週データを出力し、各管理職が部下の労働状況を確認している。
効果検証結果	管理職がより適正に部下の労働時間を把握することで、会社全体の意識が変わりつつある。また、毎週必ず管理職が労働状況を確認するため、従業員自身の正確な勤怠管理にも繋がっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名： 阪和興業株式会社

英文名： HANWA CO.,LTD

■ 加入保険者： 阪和興業健康保険組合

上場

■ 所属業種： 卸売業

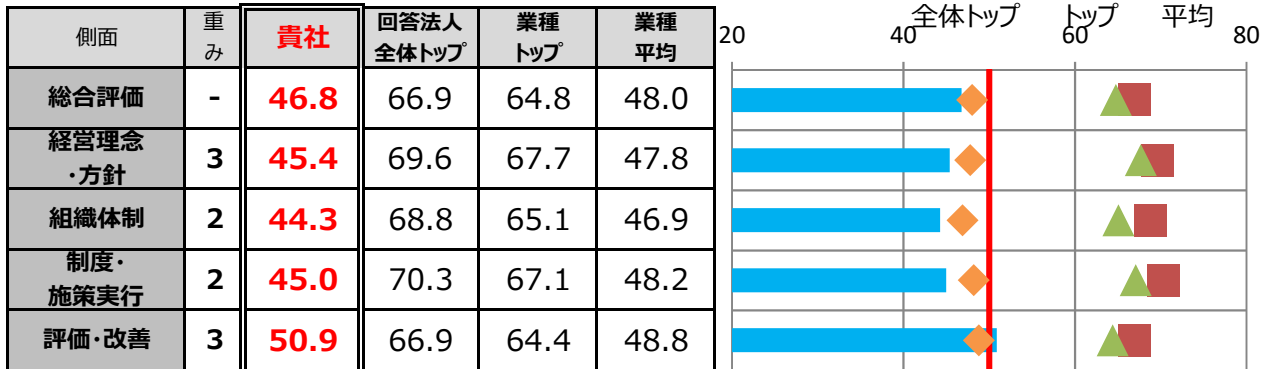
① 健康経営度評価結果

■ 総合順位： **2251~2300位** / **3520 社中**

■ 総合評価： **46.8** ↑4.5 (前回偏差値 42.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

② 評価の内訳



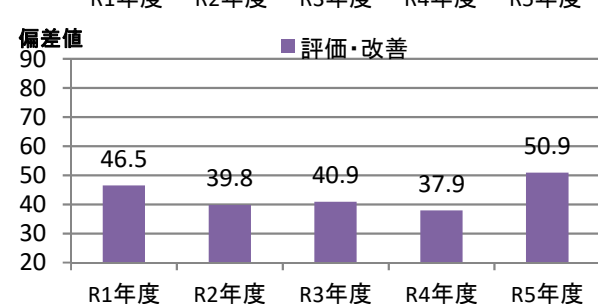
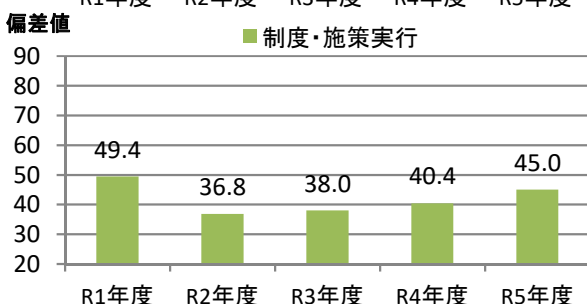
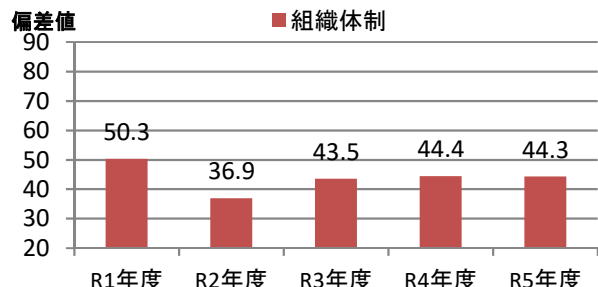
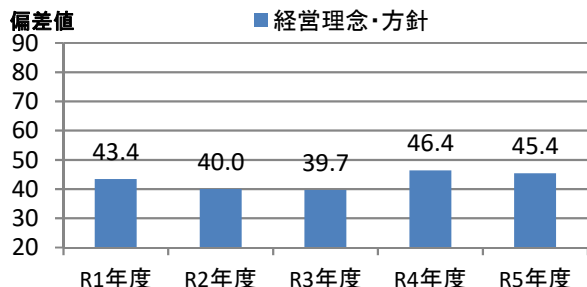
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

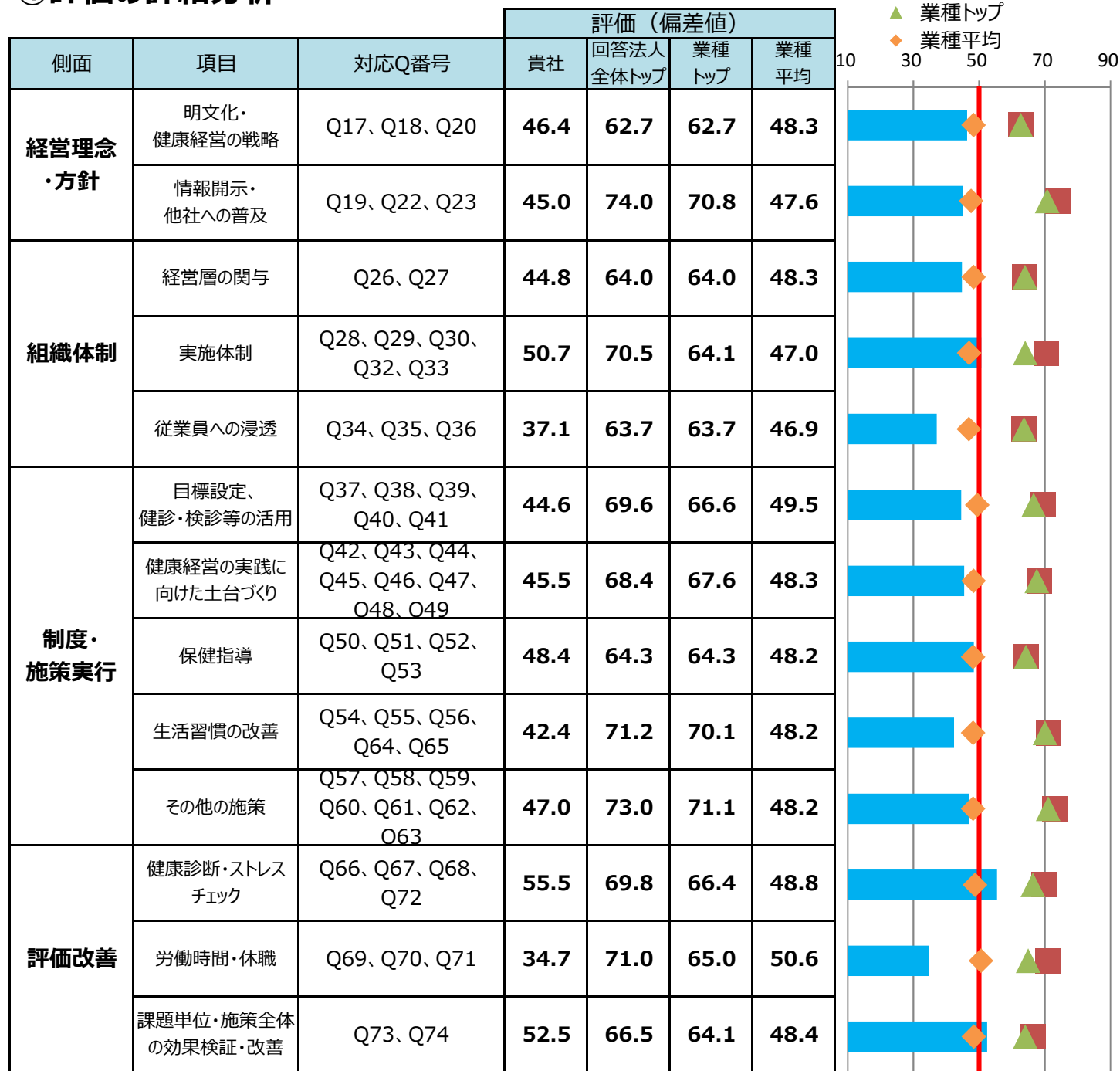
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	2151~2200位	2401~2450位	2501~2550位	2251~2300位
総合評価	46.9	38.7(↓8.2)	40.5(↑1.8)	42.3(↑1.8)	46.8(↑4.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人材が一番の財産であり、従業員が健康で、本人が持つ能力を最大限に発揮してもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	安心かつ健康的でストレスのない職場環境を提供することにより、従業員の労働生産性が向上し、最大のパフォーマンスを発揮することにつながり、結果、会社の業績に寄与することを期待。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.hanwa.co.jp/ms/data/pdf/ir/20220908-2_4158.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	16	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域祭など近隣開催のイベント参加。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	2種類のアプリから、食事管理や管理栄養士への相談などを行えるようにし、合わせてメール周知も行った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	フィットネスやアウトドアスポーツの利用補助を実施。2022年度は、のべ4487回の利用実績あり。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者発生後のフォロー体制は整ってきたものの、1次予防施策が十分に行えていないという現状があった。
	施策実施結果	保健師の提案と人事部案を折衷し、保健師と人事スタッフ共同で、各部門長へ個別でストレスチェックの集団分析結果フィードバックを行った。対象46部門長（兼務あり）のうち、39部門長（85%）が希望した。
	効果検証結果	今回は総合健康リスクの良化が一次予防に繋がるという仮説を立てた。翌年度（2023年度）実施のストレスチェックの全社結果において、総合健康リスクが83となっており、良好な水準をキープしている（2022年度は84）。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ナイス株式会社

英文名：Nice Corpration

■加入保険者：ナイスグループ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

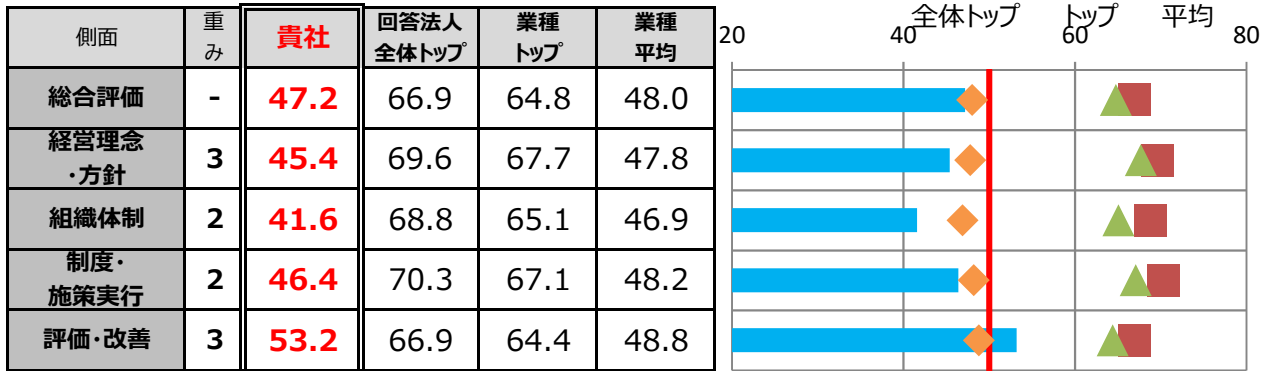
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



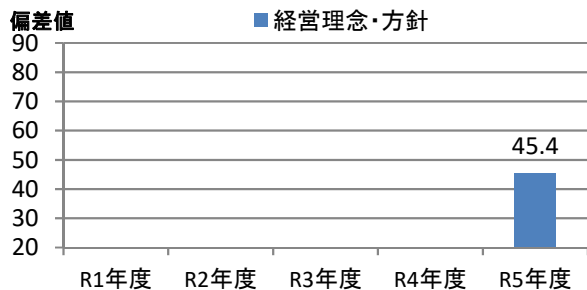
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

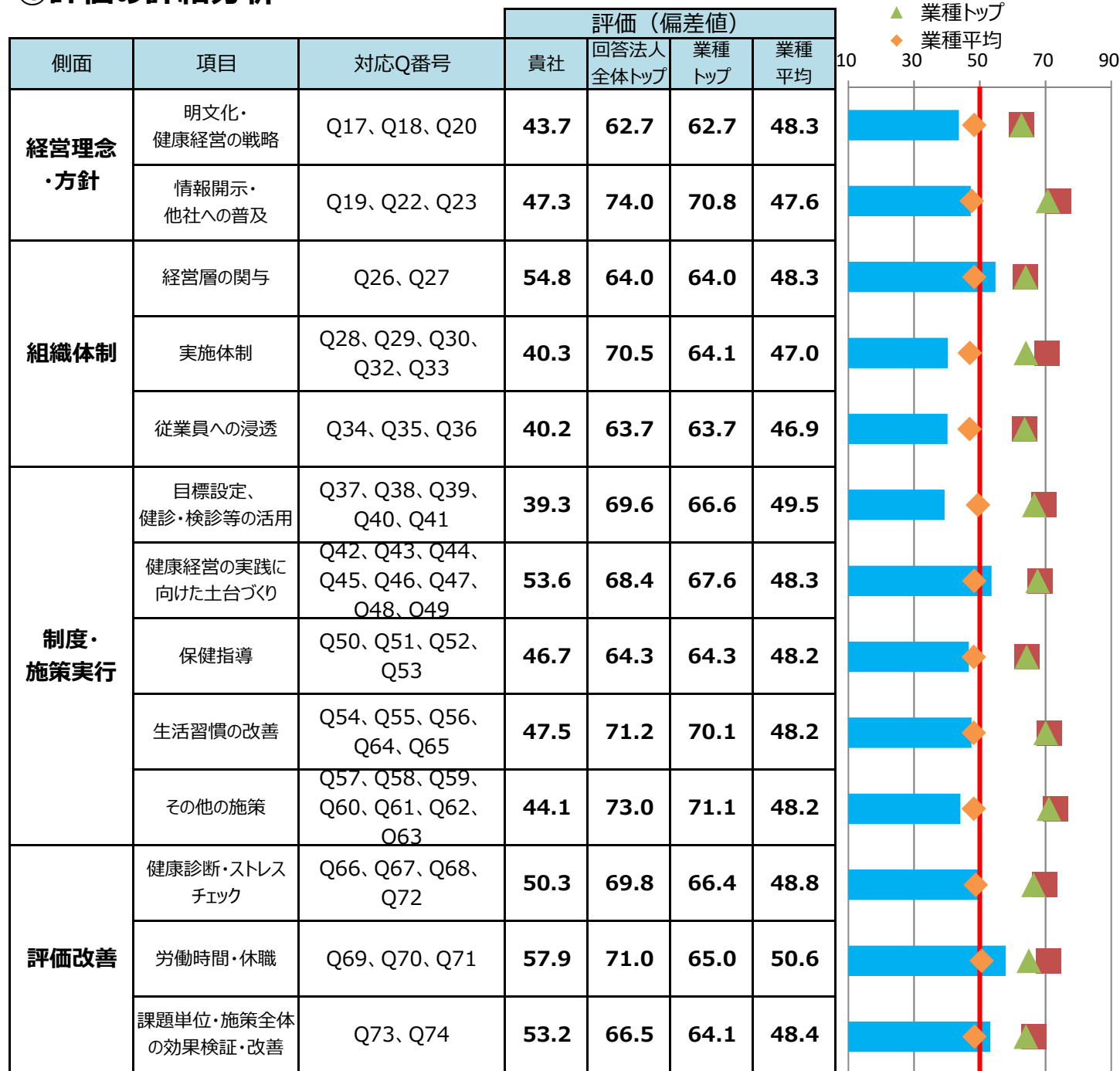
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2201~2250位
総合評価	-	-	-	-	47.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は、人材こそが会社の最大の財産であり、人材の成長が会社の成長の源泉であるという考えのもと、かねてより社員の「働きやすさ」と「働きがい」の向上に取り組んでいる。この一環として、健康経営の実践を通じて、多様な人材一人ひとりがそれぞれの個性を活かし、自らの能力や強みを発揮しながら活躍し続けることが重要な課題であると認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を実践することで、社員の健康リテラシーが向上し、パフォーマンスと生産性が向上することを期待している。</p> <p>健康診断とストレスチェックの結果をもとに健康経営のKPIを設定し、各種施策の効果を測定するとともに、エンゲージメントサーベイのスコア向上を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>会社の持続的な成長のためには、新卒採用およびキャリア採用において継続的かつ安定的に優秀な人材を採用するとともに、採用した社員の定着を図ることが重要な課題であると認識している。また、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進し、多様な人材が主体的・自律的に能力や個性を発揮できる環境を整備することが重要であると認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>採用活動におけるブランディング効果により継続的に採用計画が達成されることを期待している。</p> <p>2022年度の新卒3年離職率は25%であったが、20%以下にすることを旨とする。</p> <p>健康リテラシーが向上し、女性特有の健康課題への意識が高まり、女性の活躍を推進する環境づくりが進むことを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.nice.co.jp/sustainability/social.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	18	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	5	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	共済会より、サークル活動をしている団体ごとに、サークル活動助成金を支給している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	20.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合が提供する健康応援サイト「KENPOS」より、食事管理ができるアプリ「あすけん」を提供。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数計を活用したヘルシーウォーキング大会を定期的実施。今春で30回目。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	9.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	11.2	%
限定しない	○	全従業員の	3.9	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間の適正化は、社員の健康の維持・増進や生産性の向上、エンゲージメントの向上につながると考えられるため、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進に取り組むことが課題であると認識している。ワークライフバランスの向上のため、組織の実態と事業に応じた適性な人員配置、業務の棚卸しや削減、効率化を進めていく。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・19時退社ルール、残業は事前申請・承認を徹底 ・昇格時研修でマネジメント層の労務管理の知識習得のための講義を実施 ・労務推進委員会で長時間労働者の実態を確認
効果検証結果	平均月間総実労働時間…2022年度:153時間（2019年度:158時間）、平均月間所定外労働時間…2022年度:13時間（2019年度:16時間）、平均年次有給休暇取得率…2022年度:62.3%（2019年度:52.9%）、平均年次有給休暇取得日数…2022年度:11.7日（2019年度:9.8日） 総労働時間、所定外労働時間ともに改善し、年次有給休暇の取得率も向上している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	2022年度の私傷病による退職率2.02%をいかに低減させていくかが課題であり、体調不良者やメンタル不調者への保健師面談、健康診断やストレスチェックの結果を踏まえた産業医面談や保健師面談の実施を通じて退職を未然に防ぐことが重要である。 また、仕事と治療を両立しやすい環境を整えるとともに、復職プログラムにより退職からの職場復帰をサポートすることも重要である。
	施策実施結果	復職者に対しては、復職プログラムを実施（主治医の復職診断書をもとに産業医面談を実施後、10日間の通勤訓練を経て復職し、4週間のならし勤務を実施。産業医面談は通院や投薬が不要になるまで実施）。
効果検証結果	復職プログラムの効果により、現在、復職後の退職者は0人。 育児・介護・病気治療などの事情がある場合、在職中を通じて3年間、法定の短時間勤務制度とは別に1日6時間までの短時間勤務や所定外労働免除、勤務する曜日の指定、時差出勤などを認める「働き方選択制度」を導入し、仕事と病気治療の両立を支援している。 マネジメント層の昇格研修の際、メンタルヘルスクエアや従業員の健康に対する責任など労務管理の講義を実施。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アステナホールディングス株式会社

英文名：Astena Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

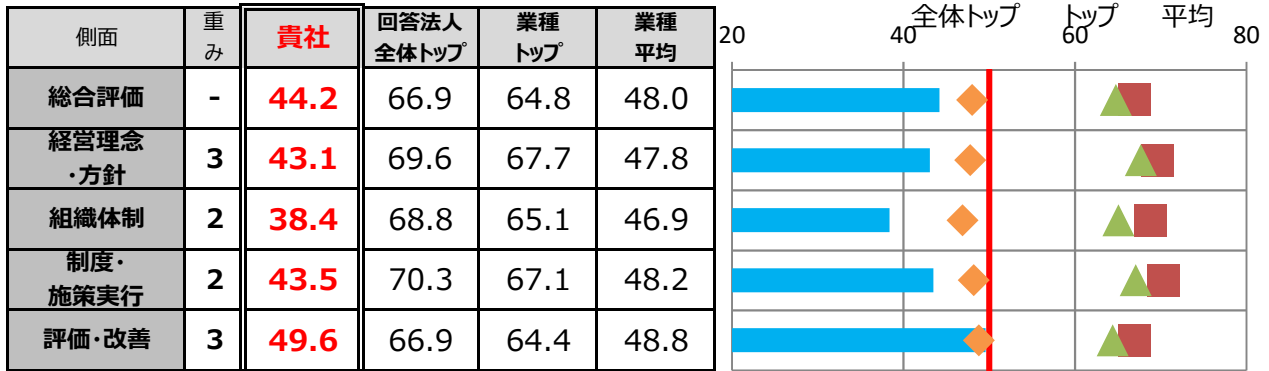
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.2** ↓0.7 (前回偏差値 44.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



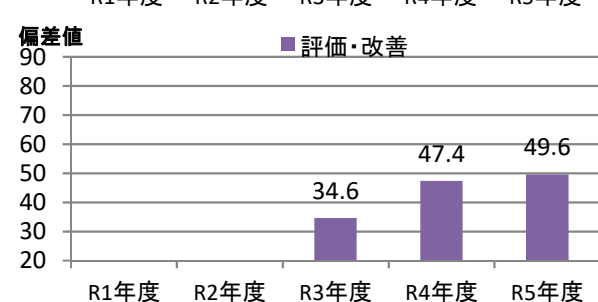
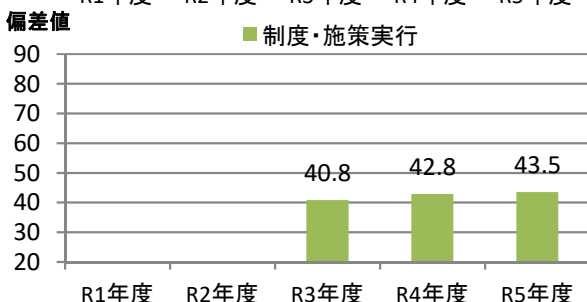
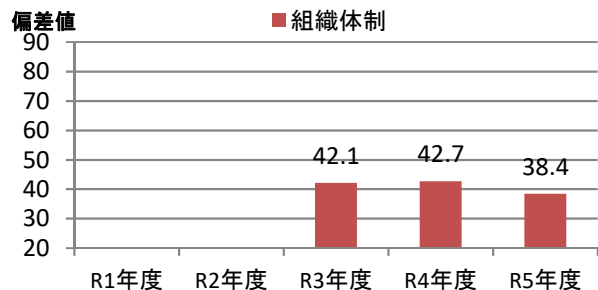
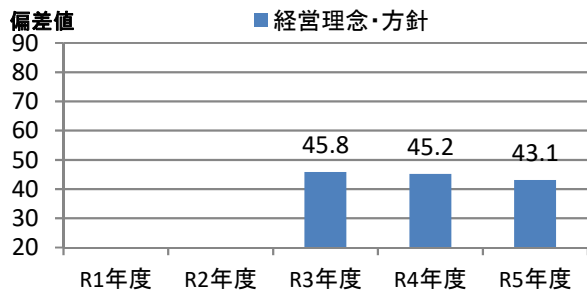
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

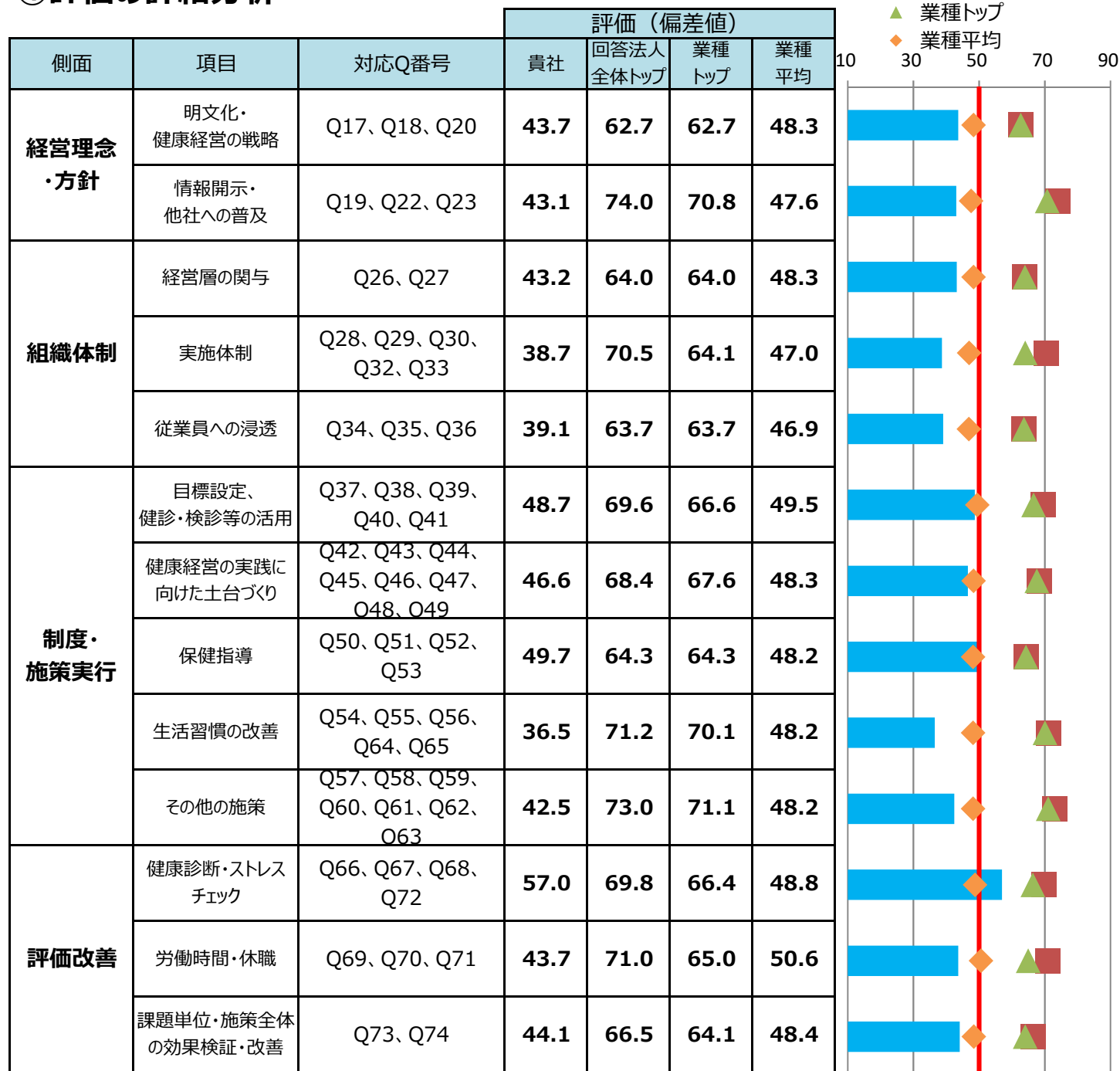
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2401~2450位	2251~2300位	2601~2650位
総合評価	-	-	40.7(-)	44.9(↑4.2)	44.2(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健診の有所見率
	健康経営の実施により期待する効果	2021年6月の分社化後、2022年度から各社の数値が把握できるようになった。課題の有所見率を把握し改善することで従業員の健康増進、パフォーマンスの向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.astena-hd.com/sustainability/health.html https://www.iwaki-kk.co.jp/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	期初の全社ミーティング後、社員が飲食をしながらゲーム、川柳等で交流を深めるイベントを開催して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	厚生労働省の食生活改善普及運動期間に合わせた啓発を掲示板に掲載し、改善への取り組みを呼び掛ける。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベント期間の歩数に応じた金額を珠洲市に寄付、参加者にはふるさと納税ポイントを付与する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	自己申告、上司面談でメンタルヘルス不調者が年に数例みられている。また、一部部署で過重労働から不調となるものも見受けられる。
	施策実施結果	高ストレス者、過重労働者に対して産業医面談を行い、産業医の指導に基づく業務改善を行っている。ストレスチェックの組織診断結果から部署単位でストレス状態を把握し、対策を検討している。
	効果検証結果	本件は定量的な効果判定が難しい。高ストレス者数をモニターし、ストレスチェックの結果と合わせて改善を進める。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三愛オブリ株式会社

英文名：SAN-AI-OBBLI CO.,LTD

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

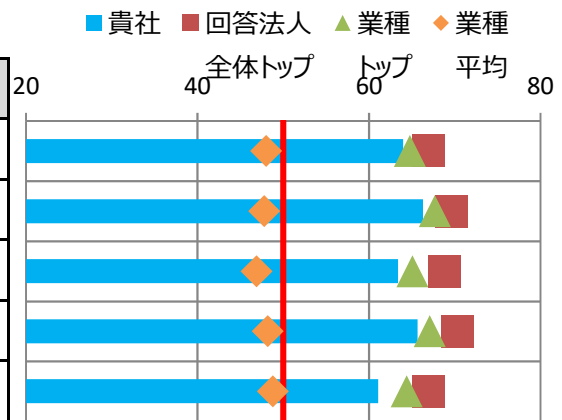
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.0** ↑2.2 (前回偏差値 61.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.0	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	66.3	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	63.4	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	65.7	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	61.1	66.9	64.4	48.8



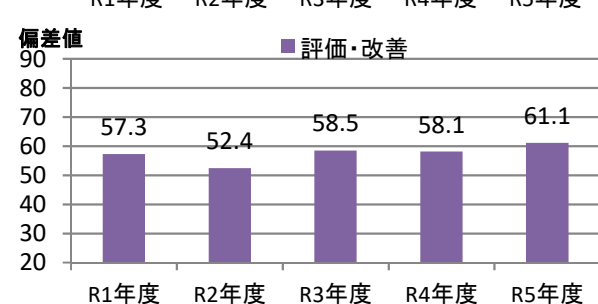
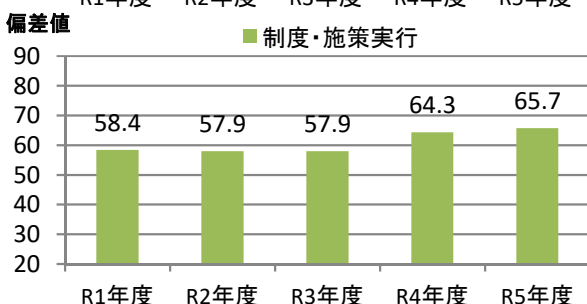
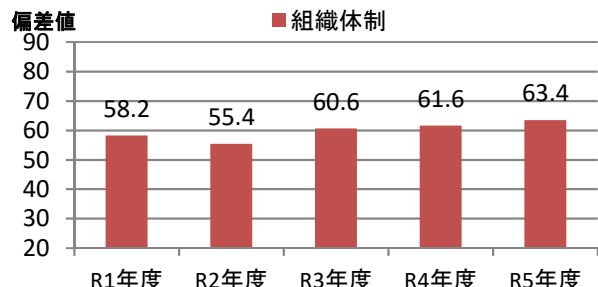
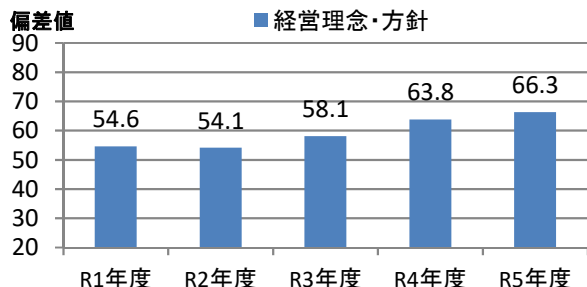
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

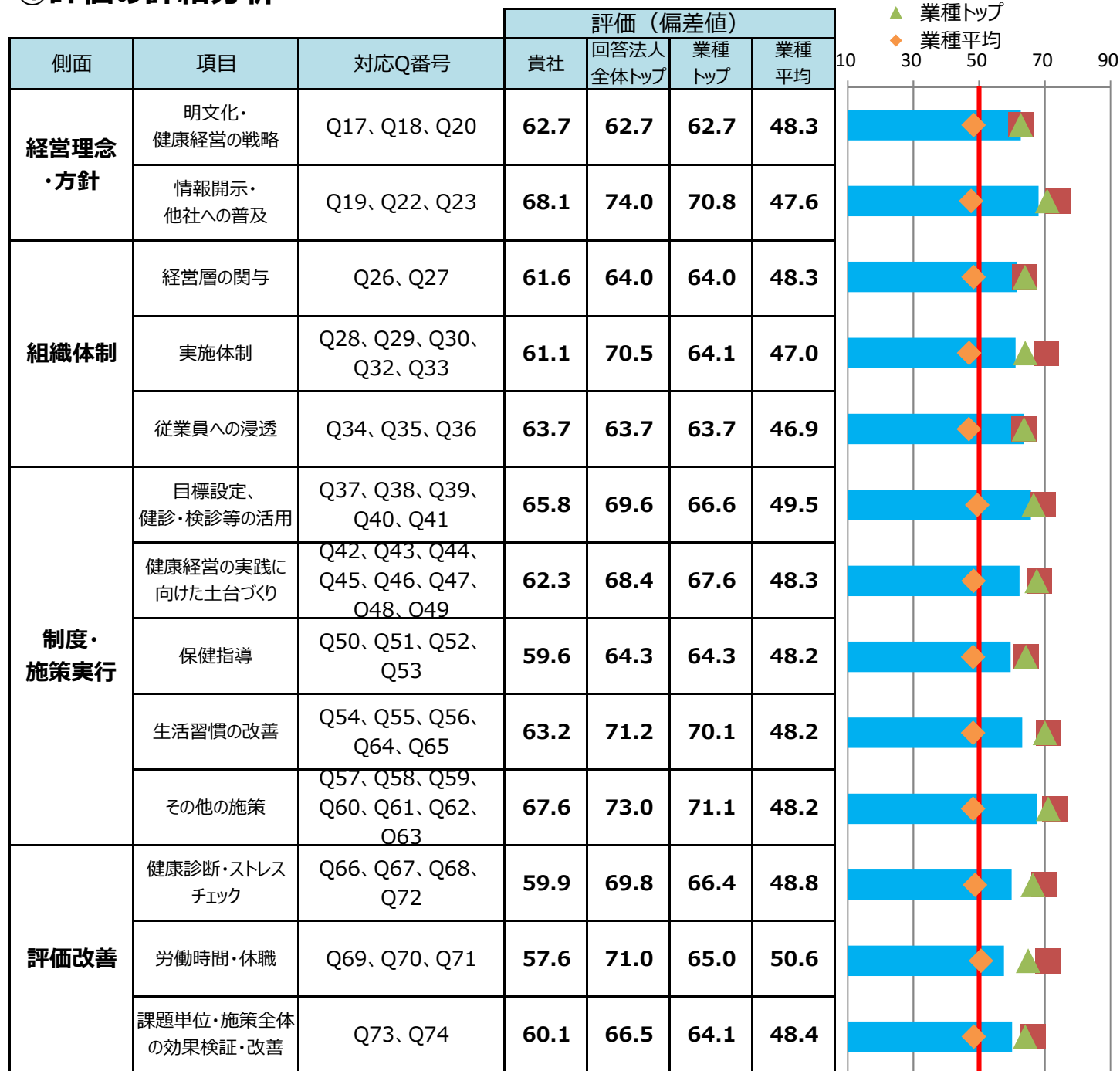
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	901~950位	551~600位	301~350位	51~100位
総合評価	56.9	54.6(↓2.3)	58.7(↑4.1)	61.8(↑3.1)	64.0(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営で解決したい経営課題は「従業員の生産性向上」である。生産性向上のためには従業員が心身ともに健康に働くことができるようにすることであり、社員の身体的な健康増進を課題として取り組み企業の成長につなげる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康づくりの施策に取り組むことで、プレゼンティーイズムの低減を図り、従業員の生産性向上を期待する。そのために、次の健康指標の数値向上を目指す。肥満率（実績32.2%→目標29.0%）、運動習慣のある従業員（実41.3%→目42.0%）、就寝前2H以内に食事をとる従業員（実35.7%→目30.0%）、喫煙率（実27.0%→目16.7%）、睡眠課題のある従業員（実25.1%→目20.0%）。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康経営で解決したい経営課題は「人材確保・育成」である。若手・中堅社員の早期離職が年々深刻であり、エンゲージメントを向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメントを向上させて離職率を低減させ、人材確保や育成による組織の活性化に期待したい。そのために、2022年度の離職率7.6%を2019年度の3.0%程度まで低減させる必要がある。エンゲージメント向上のために様々な研修の他、新たな福利厚生制度の拡充やストレスチェック実施後のフォロー、有給休暇取得率の向上、女性の健康、メンタルヘルス対策、発達障害理解セミナーなどの施策を積極的に取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.san-ai-obbli.com/csr/social/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.san-ai-obbli.com/csr/social/health/				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.san-ai-obbli.com/csr/social/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	「シェアオリ」（社内呼称）で従業員が感謝等を伝え合うことにポイントを付与し社会貢献活動とし				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社食への福利厚生補助、夜勤者への弁当無償提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保主催のウォーキングイベントに参加。当社としてはウォーキングシューズ等購入補助もおこなっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	67.4	%
限定しない	○	全従業員の	94.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	睡眠課題のある社員は2019年度31.8%→2022年度25.1%と低減しているものの厚労省目標値20.0%には及ばない。睡眠の充足によってメンタルヘルスの安定、エンゲージメントの向上、肥満改善、疾病の発生予防となり、経営課題である生産性の向上に繋がると考える。睡眠課題の更なる改善を課題とし、様々な健康数値の改善に取り組む。
	施策実施結果	195名にSAS簡易検査を実施。精密検査は12.8%、CPAP治療は4.1%。保健指導は17.9%実施。アンケートより検査後生活改善をした社員が35.6%に及び61.7%が減量(平均4.2kg)した。
効果検証結果	SAS簡易検査は、生産性低下や事故の予防に繋がるだけでなく、減量・生活改善への動機づけに繋がることを検証できた。SAS簡易検査は3年おきに定期的実施予定。今後も生活改善へのモチベーションが継続するよう個別保健指導に加え、夜勤労働者向け仮眠のこつセミナー、全体へのeラーニング、残業時間管理の強化、疲労度チェックリスト実施を継続していく。睡眠課題のある社員の割合は、健康診断の間診結果を確認し検証。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	会計システムや人事システム等の大規模な入替やアフターコロナによる経済活動の活発化により、業務量が多くなってきている。そのため、出来るだけ多く休暇を取得してストレス関連疾病が発生しないようにすることが重要である。2022年度の有給休暇取得率は62.4%であり年々上昇しているが、有給休暇取得率は政府目標である70%に及ばず、エンゲージメント向上のためにも休暇を取得しやすい職場にする必要がある。
	施策実施結果	有給休暇取得促進日を設定し有休取得率の進行状況と取得を促進するお知らせを掲示板へ掲載。また、人事考課の目標シートにも有休取得の目標を設定する欄を設けている。有休取得率は55.3%→62.4%となった。
効果検証結果	施策の効果はあったが従業員アンケートでは人員不足で休暇を取り難いという声が多く離職者低減のためにエンゲージメントを高める必要がある。アンケートを検討・分析した健康会議において、管理職自らが有休取得、他部署の取得率を見える化する、業務効率化、誕生月の有休取得など促進策が挙げられた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：稲畑産業株式会社

英文名：Inabata & Co., Ltd.

■加入保険者：稲畑産業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

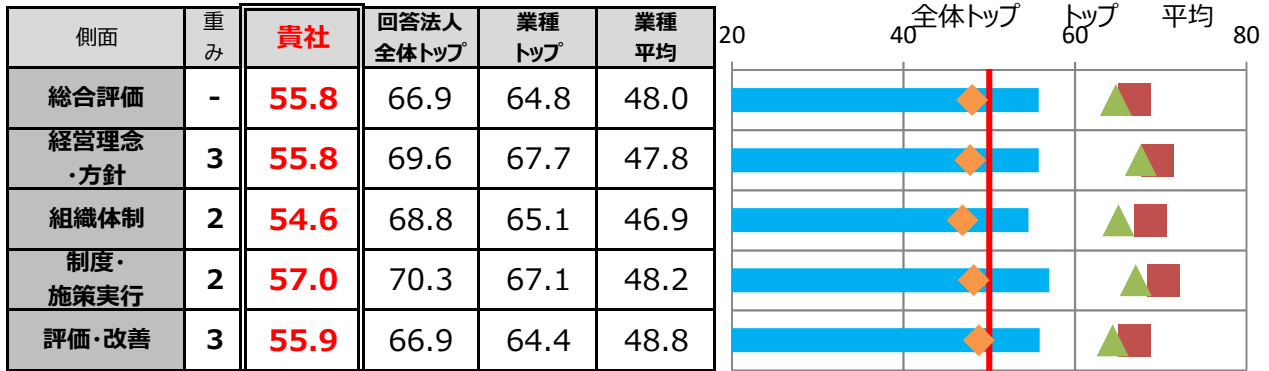
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.8** ↑7.2 (前回偏差値 48.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



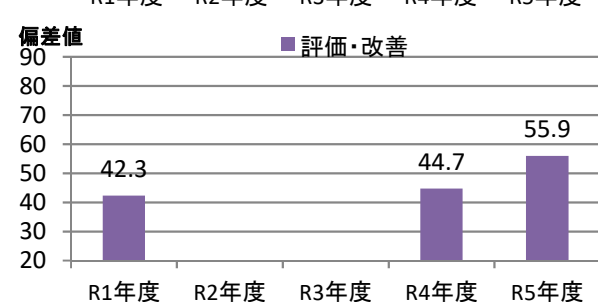
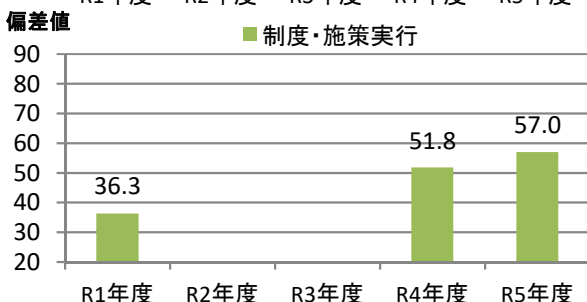
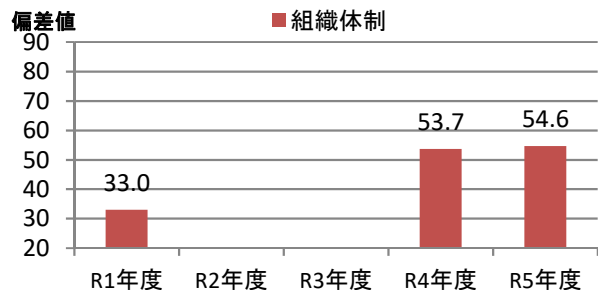
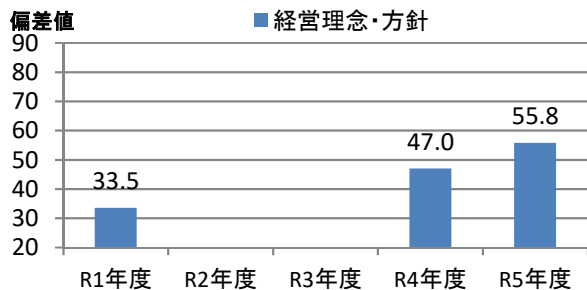
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

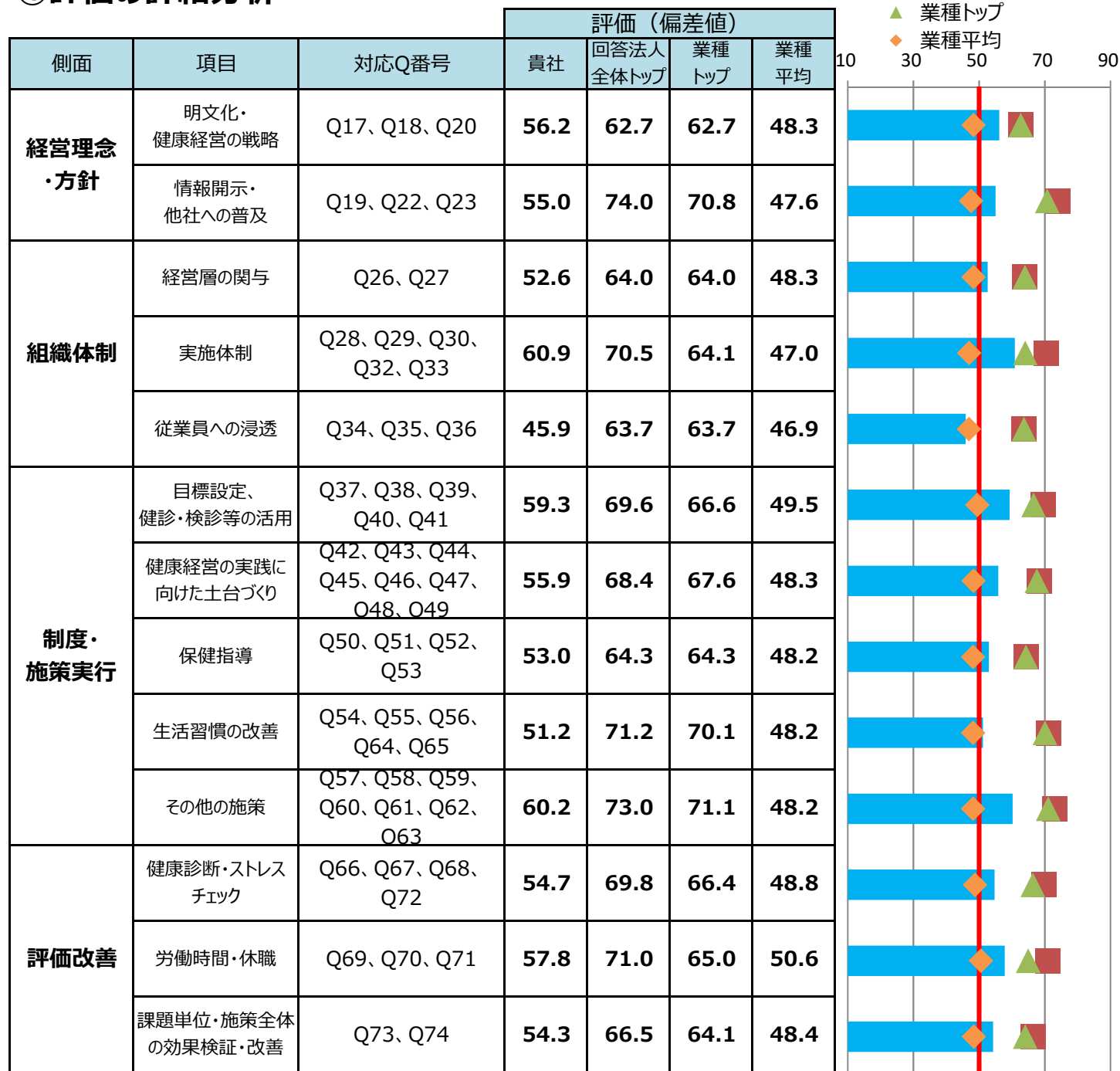
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2051~2100位	-	-	1801~1850位	1001~1050位
総合評価	36.6	-	-	48.6(-)	55.8(↑7.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「愛」「敬」と言う人間尊重の精神を社是としている中で、従業員が心身ともに健康であることが会社としての願いである。健診結果での有所見者の割合を減らすことにより、プレゼンティーズム、アブセンティーズムによる労働損失の防止と、従業員に存分にパフォーマンスを発揮してもらうことを経営課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持・増進に向けた取り組みを実施。それにより、パフォーマンス向上に向け、有所見者を一人でも多く減らし、生産性の低下や、私傷病を理由とした退職・休業を無くすことを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.inabata.co.jp/sustainability/social/safety/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.inabata.co.jp/sustainability/social/safety/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.inabata.co.jp/sustainability/social/safety/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.inabata.co.jp/sustainability/social/safety/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	サンスポイントと言う名で、毎月社員へポイントを付与し、感謝を伝え合うシステムを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	「カロママプラス」と言うアプリを従業員に提供し、食生活・カロリー記録のサポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数を競うウォーキングイベントを実施し、運動の習慣付けに対して、取り組みを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	90.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	在宅勤務制度、フリーアドレス制度が相次いで導入されたことにより、上司部下間、同僚間等、従業員間のコミュニケーション不足が懸念された。
	施策実施結果	社内レクリエーションの開催、サンクスポイントのシステム導入、チーム対抗ウォーキングイベント等を実施し、同じ部署だけでなく、様々な部署の従業員間がコミュニケーションを取れるようになった。
効果検証結果	エンゲージメント・サーベイにおいて、社内で最も良い回答が、①業務を進めるうえで問題が発生した際、上司や周囲の人は適切なサポートをしてくれる、②社内の人間関係は良好である、であり、社内でコミュニケーションが充分取れていることが分かった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックにおいて、総合健康リスクの全社平均が82点であったが、総合健康リスクが110点台である部署があった。当該部署では社員が不調に陥る懸念があり、改善が必要であった。
	施策実施結果	ストレスチェック組織診断を実施し、健康リスクが良くない部署へは個別に働きかけを行い、ストレスチェックの全社平均が79点に改善された。懸念された健康リスクが113点だった部署は65点に改善がされた。
効果検証結果	懸念された部署において、休業者を出すことは無く、生産性向上、労働力損失防止につながった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サンゲツ

英文名：Sangetsu

■加入保険者：サンゲツ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

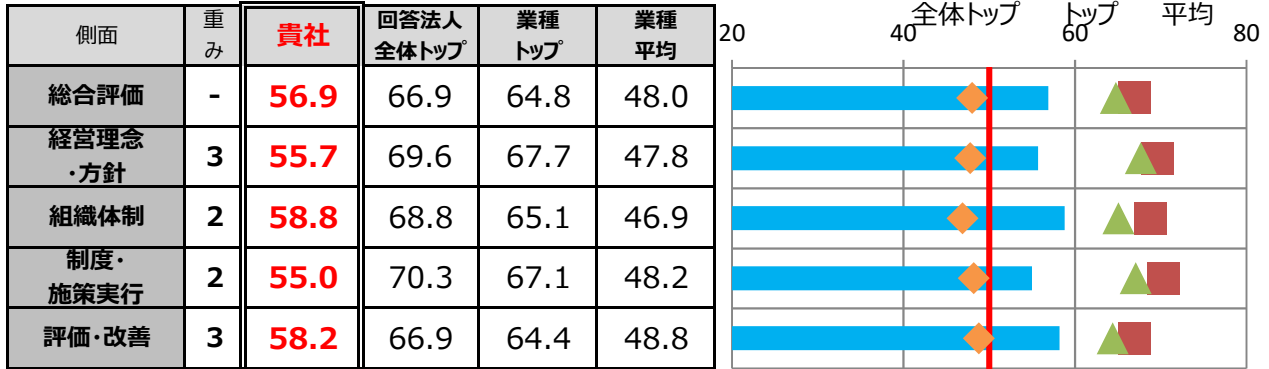
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.9** ↑1.0 (前回偏差値 55.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



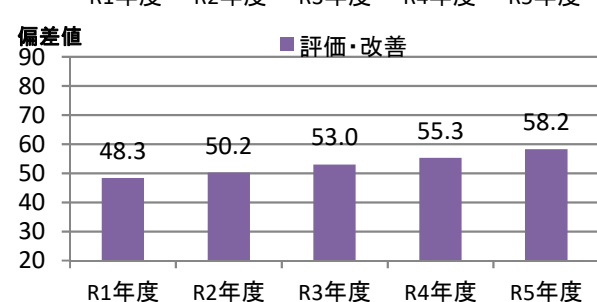
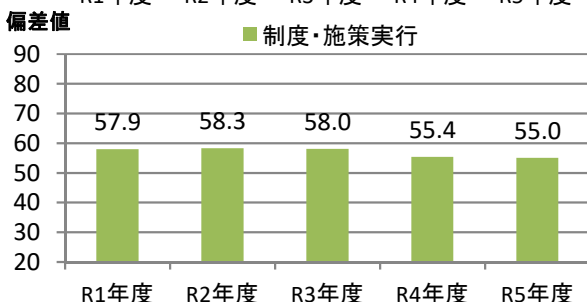
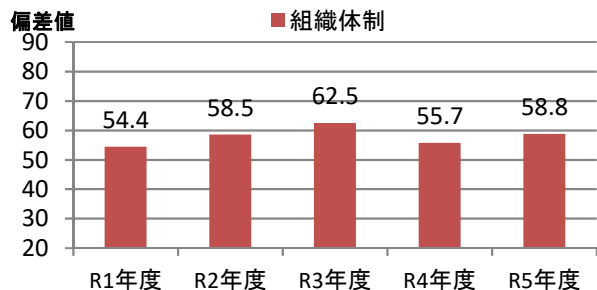
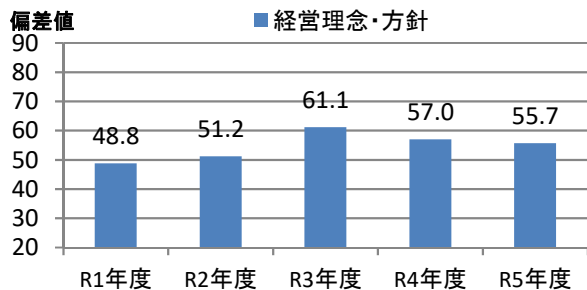
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

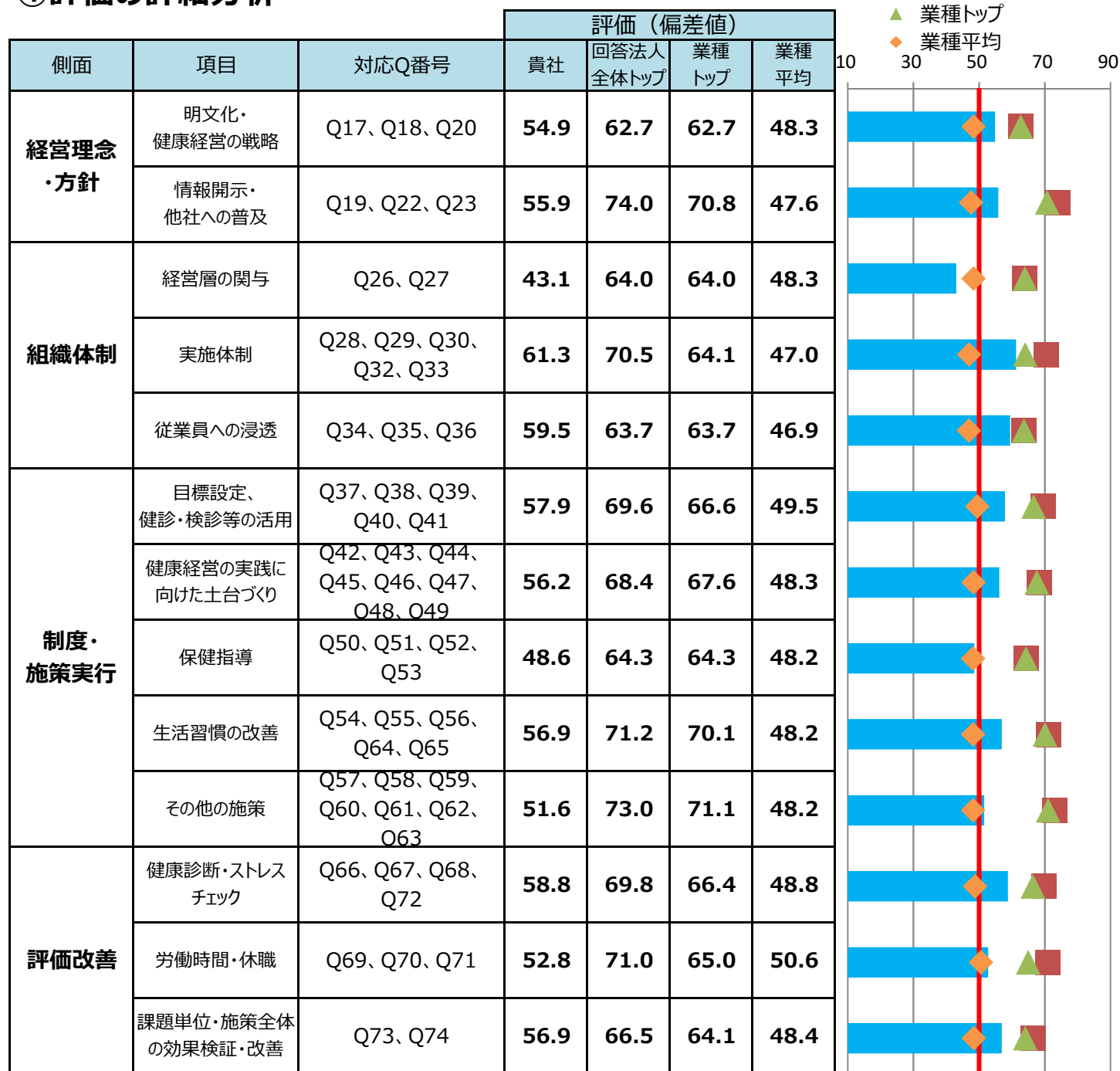
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	1001~1050位	601~650位	901~950位	901~950位
総合評価	51.6	53.8(↑2.2)	58.3(↑4.5)	55.9(↓2.4)	56.9(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 喫煙習慣は生活習慣病のリスク、本人のパフォーマンス低下に繋がるだけでなく、三次喫煙による周囲の社員への健康被害や、においによるパフォーマンス低下が起こることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	喫煙率の低下により生活習慣病発症リスクを低減し、健康に長く、いきいきと働き続けられることを期待する。また、三次喫煙防止に伴う周囲の社員への健康被害やパフォーマンス低下を防ぐ。具体的な目標値として、2025年度の喫煙率を15%まで引き下げる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sangetsu.co.jp/company/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.sangetsu.co.jp/company/sustainability/management.html#sec06				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動促進や社内コミュニケーションの活性化につながるクラブ活動に、一人9,000円/年の助成金を支				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	本社・東京支社にて、小鉢1個分のカロリーオフをTABLE FOR TWOのボランティア活動として参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	年2回ウォーキングイベントを実施。平均8,000歩達成で賞品贈呈。グループ賞なども設け、参加者増加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	自社健保による健康診断結果を分析したところ、血糖値と中性脂肪の値に課題がある。社員の定着に伴う高齢化も進んでおり、就業中にがん罹患するケースも増えてきている。疾病を持つ社員は当然のことながら、健康面の問題が顕在化していない社員に対しても健康意識を高められるよう啓蒙する必要がある。
	施策実施結果	1. 定期的な健康情報を保健師より配信。2. 血糖値、中性脂肪改善の為、年2回のスマホウォーキングを積極的に展開。参加者370人→490人へ増加。3. 乳がん、子宮がん、前立腺がん検診を社員負担なしで実施。
効果検証結果	厚労省のスコアリングレポートにて、運動習慣111→116、血糖87→95、脂質94→106など、着実に改善している。各種がん検診においては乳がん検診85%、子宮がん検診78%、前立腺がん検診83%となっており、がんの予防、早期発見への取り組みが社員にも浸透している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年25%であった喫煙率が生産性の低下につながる大きな課題と認識し、中期経営計画にも入れながら長期間にわたって喫煙率低下に取り組んでいる。
	施策実施結果	経営トップが先陣を切って禁煙を推奨。中期経営計画の目標値として、2022年度18%を掲げた。2018年に敷地内禁煙、2020年に所定労働時間内禁煙をルール化。希望者には健保負担で禁煙プログラムを提供。
効果検証結果	2018年には25%であった喫煙率が2022年には18.9%まで減少しており、着実に禁煙の機運が高まっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ミツウロコグループホールディングス

英文名：Mitsuuroko Group Holdings Co.,Ltd.

■加入保険者：ミツウロコ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

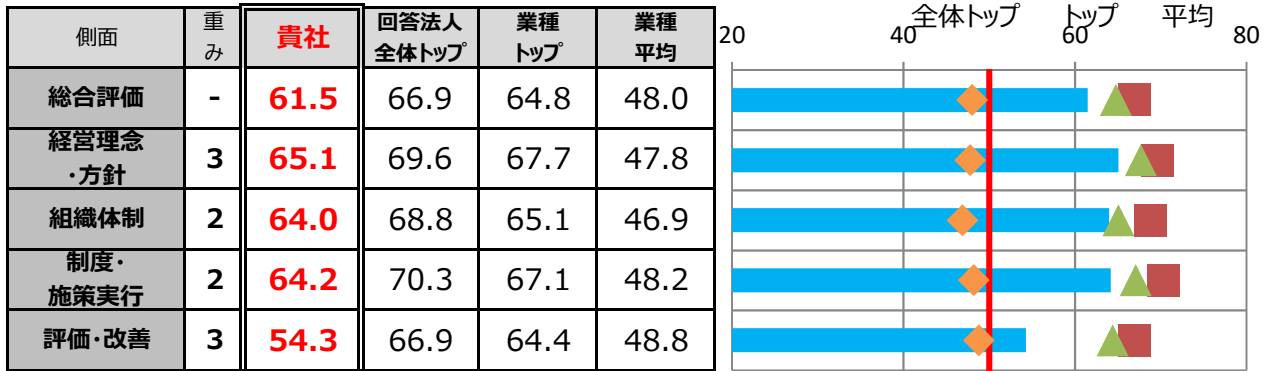
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.7 (前回偏差値 60.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



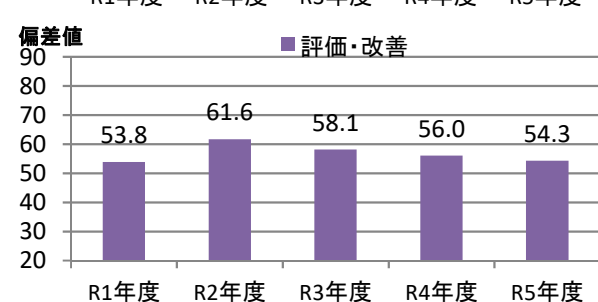
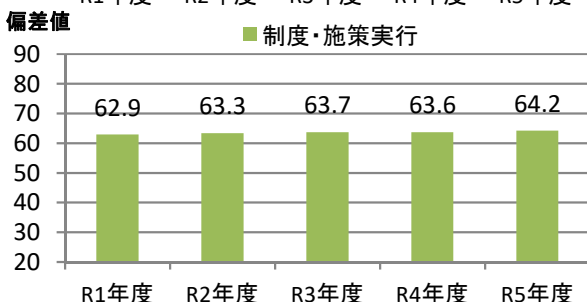
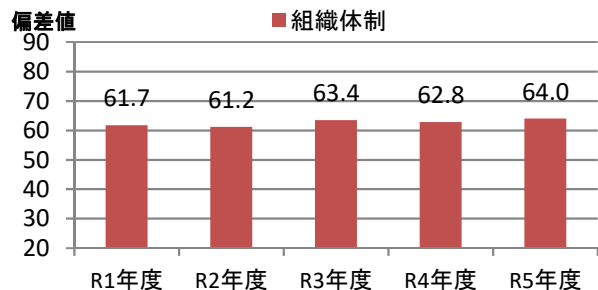
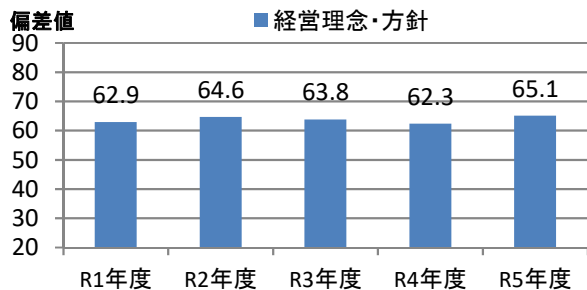
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

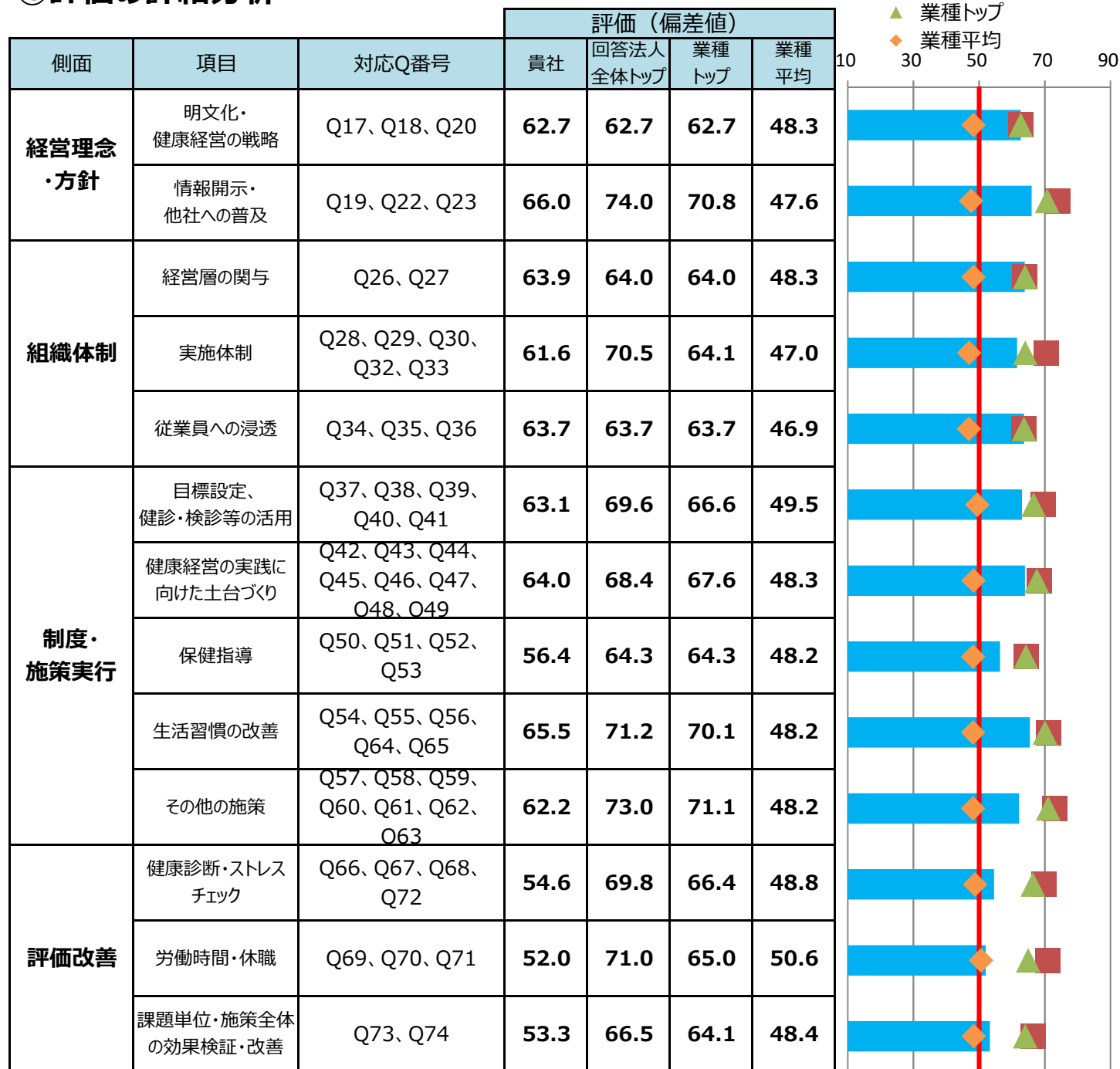
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301～350位	101～150位	151～200位	451～500位	451～500位
総合評価	59.9	62.8(↑2.9)	62.0(↓0.8)	60.8(↓1.2)	61.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 日本社会で進む少子高齢化は、特に若い年代の働き手の採用競争激化として当社グループにも影響を及ぼしている。既に各地の職場で働いている従業員が自らの健康状態をより良く保ちながら年齢的にも末長く活躍できる状況であれば、若い世代だけでなく中途入社する従業員にとっても当社グループへのイメージがより良いものになると期待されることから、まずは今在籍している従業員の健康増進に資する施策の着実な実行が不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断の受診率100%を毎年度継続することで、従業員に会社側が働き手一人ひとりの健康に関心を配っていることを示し、安心感・公平感の醸成をはかる。定期健診結果を医療専門職の知見で分析し、潜在的な疾病リスクを洗い出したうえで対象者個々人に精密検査受診勧奨を行なうことで定期健診を受けっぱなしにしない習慣を意識してもらう事を目指す。2023年度末の精密検査受診率目標は対象者の90%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 多様化する社会において、当社企業理念である「豊かなくらしのにないて」として、お客様により良いサービスを提供するためには、従業員が能力を十分に発揮し、生き生きと働けることが不可欠である。当社グループはインクルージョン&ダイバーシティの一環として、女性活躍推進に力を入れている。職場における女性の健康課題の解決が、女性活躍推進の上で大きな力となり、結果、多様な人材の活躍は企業価値の向上にも資する。
	健康経営の実施により期待する効果	女性は、ホルモン等の影響で心身のバランスを崩しやすい傾向があり、常に100%で働けるわけではない。女性従業員が仕事に集中し、生産的に働きやすい状態にあることは企業にとっても生産性の向上に資する。企業が女性の健康をサポートすることで、労働力の活用が最適化され、長く活躍することが期待できる。具体的な指標として2026年度末時点で女性就業比率 33%以上、女性管理職比率 11%以上の実現を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mitsuuroko.com/sustainability/social/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.mitsuuroko.com/sustainability/social/health/				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.mitsuuroko.com/sustainability/social/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	労働組合において、組合員の集いとして全国の組合員が集まる機会を2023年度に2回実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	テーマに沿った料理を応募し、従業員投票などから優れた応募作を選定。応募や投票を通じて食への関心を喚起				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数記録やウォークラリーの競争ができる無料のスマートフォンアプリを紹介し、年1回以上歩数競争を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	18.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	自社の健康施策の一つである、ウォーキングイベント実施後のアンケート結果から、自宅と職場の往復が中心だった従業員が大半を占めた。また、コロナ禍で、運動量が大幅に減った従業員が多いという結果が得られた。健康増進や体力の維持向上、更に疾病予防のためには、適度な運動が効果的であり、減った運動量をいかに確保するかが重要であり、また、広く従業員を募り、一過的ではなく、運動習慣の継続を図る施策が問われていた。
	効果検証結果	2022年10月実施よりも2023年6月のオンラインウォークラリーイベントの参加者が約3倍に増えた〔2022年10月〕94人→〔2023年6月〕270人 課題で提示したように、従業員の参加率向上の為、エンターテインメント性を持ったウォーキングイベントを2022年10月に実施した結果、参加者の反響が大きく2023年6月実施時の人数増加に繋がった。また、運動に対して無関心層に近かった対象者が、一過性ではなくイベント後も継続的にウォーキングを取り入れており、健康の維持増進の契機として、社内での健康施策の企画がいかに重要であるかを検証出来た。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	ミツウロコグループの健康経営の5本柱のひとつである「女性の健康」を推進する上で、女性特有の健康に関する教育、周知による知識不足の解消、更には女性が笑顔でいきいきと働きつづけられるようにする働く女性のヘルスリテラシーを向上し、パフォーマンスの維持や疾病への迅速な対応が課題であった。また、女性社員を対象にした研修は実施してはいたものの、業務上参加できないことも多く、参加率の向上も課題であった。
	効果検証結果	2023年7月・8月に合計4回に分けて女性社員対象のセミナーを開催することで、参加しやすさの改善を図った結果、実際の参加者が合計84名にのぼった。 女性管理職増加に伴い、研修プログラムの一環として、各地で活躍する女性管理職をロールモデルとして集い、生涯を通じたキャリアの継続を促す内容や女性社員のワークエンゲージメント向上の講話をテーマに参加者を募ったところ、参加者が急増。また、実施後のアンケート結果から、女性が健康で働き続けることの重要性を理解し、自身の体や心の不調やそのケア方法について学ぶことが出来た等、多数の反響を得ることが出来た。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：シナネンホールディングス株式会社

英文名：SINANEN HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：シナネン健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

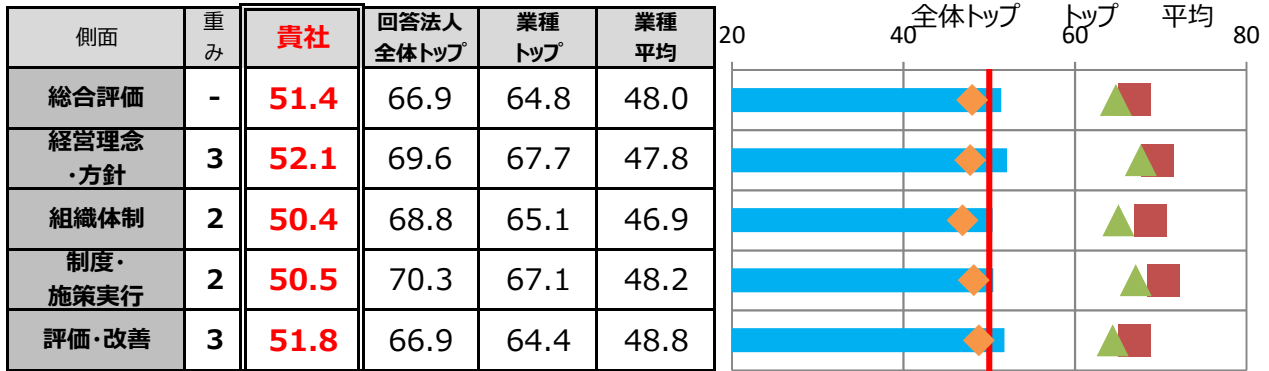
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.4** ↑4.7 (前回偏差値 46.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



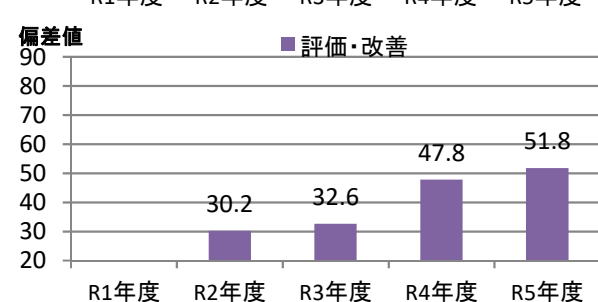
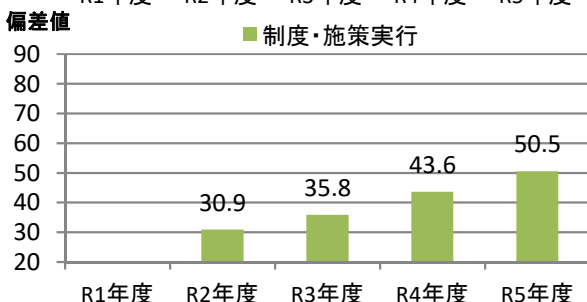
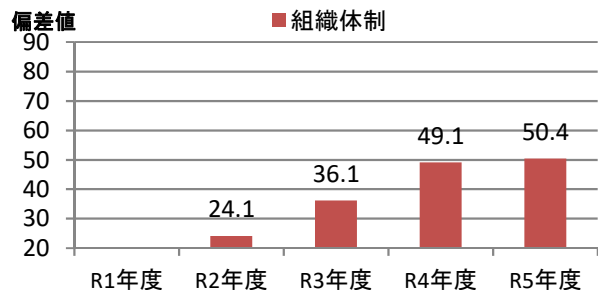
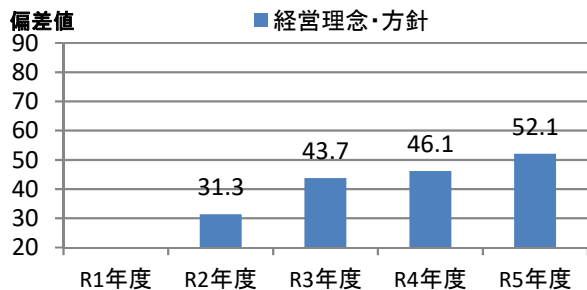
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

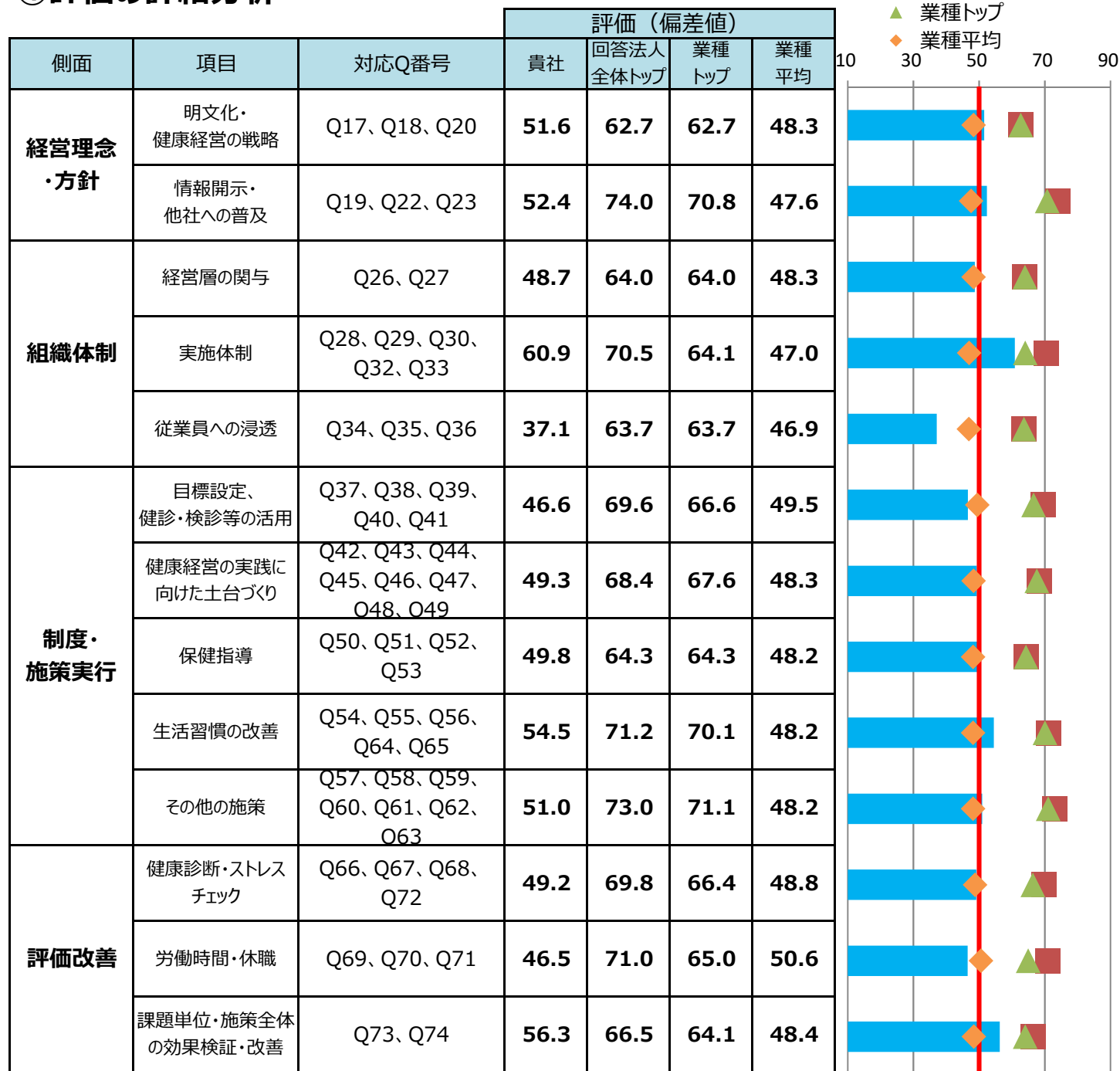
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2451~2500位	2551~2600位	2051~2100位	1601~1650位
総合評価	-	29.5(-)	37.3(↑7.8)	46.7(↑9.4)	51.4(↑4.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社グループの目指す姿「社員一人ひとりの成長を支援することで、経営基盤強化を加速させ、利益の最大化をもたらす組織」の実現には、社員が心身ともに健康な状態で働けることも重要な要素であると考えている。そのため、社員のパフォーマンス向上を経営上の課題として認識し、世の中から選ばれ続ける人と組織を目指す上で、当社としての独自の健康経営施策の企画・実施に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	定年延長、70歳までの再雇用制度の導入など、社員が長く健康に働き続けられるような支援制度を確立することにより、社員が職を楽しみ、心身ともに健康で生き生きと働き続けられるSpiral Up Companyの実現を目指し、結果として社員のパフォーマンスが向上していくことを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社では、職場における人手不足感が高まっており、特に地方の事業会社で顕著に見受けられている状況である。また、電力自由化やガスの小売り自由化により、エネルギー業界内での人材の流動性が高まっていることから、従業員が長く働き続けられるような職場環境を創出し、選ばれ続けられる組織を目指す必要があるため、人材定着や採用力向上を経営上の課題として認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	定年延長、70歳までの再雇用制度や副業制度の導入など労働条件改善のみならず、従業員一人ひとりの心身の健康増進に関する各種健康支援施策を実施し、社員が心身ともに健康で生き生きと働き続けられる職場環境を実現することで、活力ある職場の醸成（エンゲージメント向上）、メンタル不調等による欠勤者の減少などを目指し、結果として人材定着や採用力が向上していくことを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://sinanengroup.co.jp/sustainability/social/employee/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://sinanengroup.co.jp/ir/individual/feature/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	各社社員の旬の話題などを盛り込みながら紹介し、会社間のコミュニケーションを促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健保事業の食生活改善チャレンジイベントを継続し、朝食欠食率改善のためのフォトイベントを開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合と協働し、ウォーキングイベントの開催やストレッチ教室のイベントを開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	弊社グループの長期退職者のうち、約7割がメンタルヘルス関連疾患による。これまで、退職中における体系的な職場復帰支援を実施しておらず、退職期間満了退職に至るケースや、復職後も再退職するケースが多かった。また、既にメンタルヘルス不調に陥った従業員への対応に追われ、未然予防のための取り組みも行っていなかった。
	効果検証結果	常勤保健師を新規雇用し、退職者の職場復帰支援を行った。また、全従業員へ心の健康に関する情報提供を発信し、内部・外部相談窓口を設けた。その結果、健康管理室と保健師の認知度が高まり、相談依頼が増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	休職中に保健師による職場復帰支援を受けた従業員は、人数は少ないが、現状再休職に至らず、全員が順調に職場適応中である。また、心身の不調を呈した従業員やその上司が休職に至る前に健康管理室に相談する事例も増えており、休職を未然に防止できている。さらに、保健師相談を通してハラスメント対応に至ったケースもあり、職場環境改善にも繋がっている。
	効果検証結果	これまで、弊社グループ全従業員に対する労働衛生教育や健康に関する教育・研修を十分に実施できておらず、従業員一人ひとりの健康に関する知識は十分とはいえない現状があった。その結果、肥満者率や多量飲酒者率、喫煙率は同業他社・同業種の他健康保険組合と比較しても高い傾向にあった。また、65歳定年制度や70歳までの再雇用制度の導入により、従業員が長く健康に働き続けられるような支援を行う必要があった。
効果 検証 ②	施策実施結果	従業員が健康に関する理解を深め、気軽に健康情報を入手し、健康行動を実践できるように、健康保険組合と連携し、健康に関する様々なイベント開催や複数の手段で情報提供を行った。
	効果検証結果	2022年度定期健診では、前年度と比較し、喫煙率は34.6%→31.8%に低下したが、肥満率は変化せず、多量飲酒習慣者率は15.9%→18.8%に増加した。COVID-19の脅威が薄れるにつれ、歓送迎会等が再開した影響も考えられ、適量飲酒についての情報提供を継続する予定である。運動習慣者率は15.7%→21.0%に増加した。今後も健康保険組合と連携し、効果的な運動プログラムの提供を行っていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠エネクス株式会社

英文名：ITOCHU ENEX CO., LTD.

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

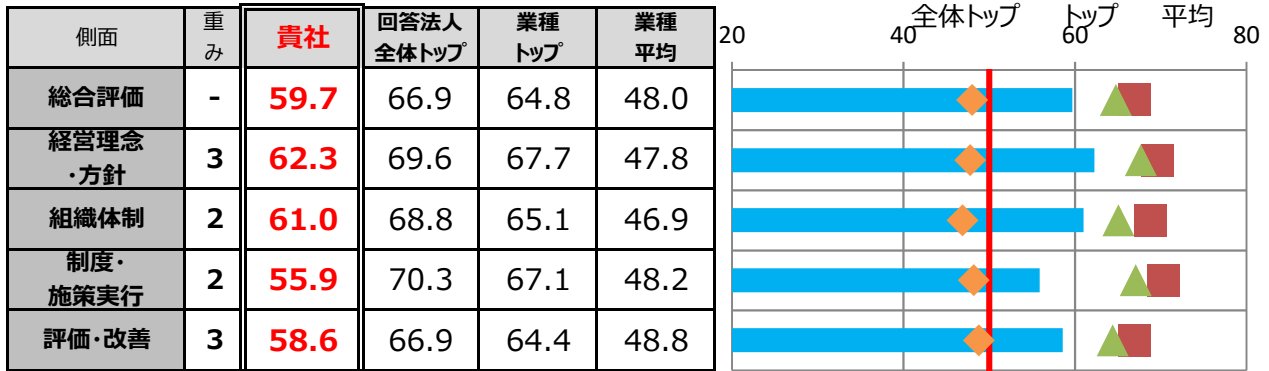
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.7** ↓2.0 (前回偏差値 61.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



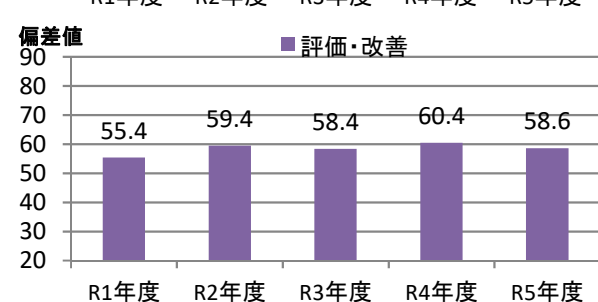
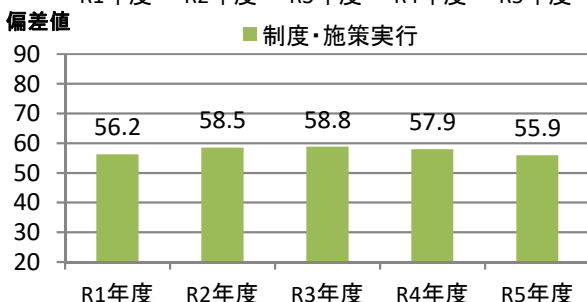
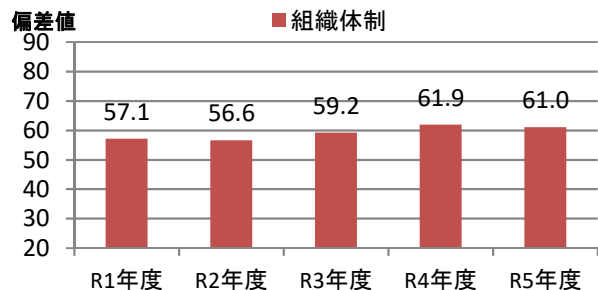
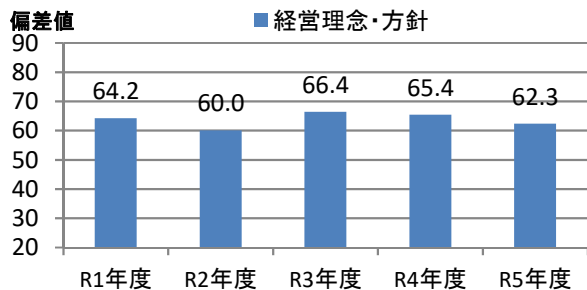
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

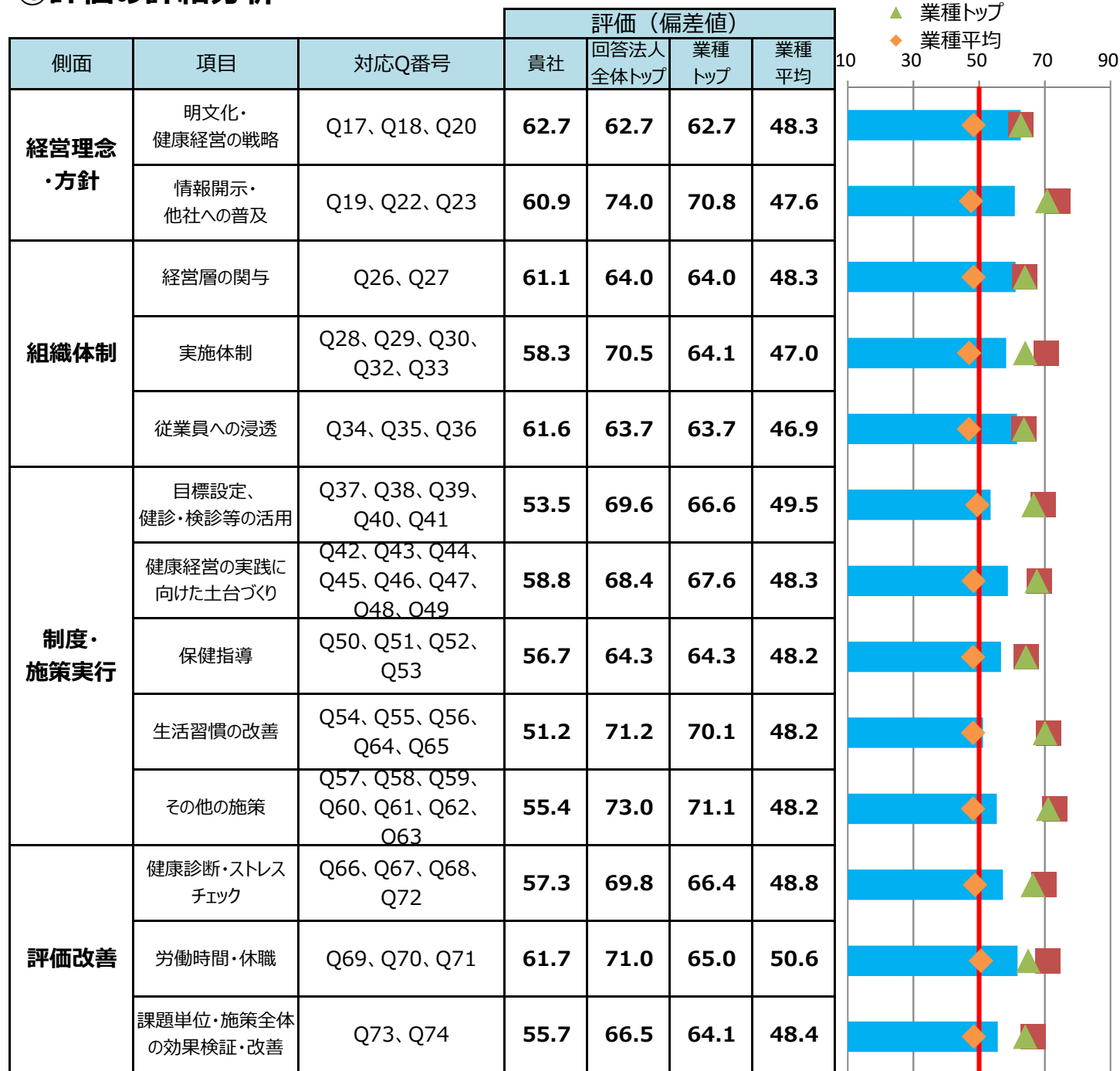
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	501~550位	251~300位	301~350位	651~700位
総合評価	58.5	58.8(↑0.3)	61.0(↑2.2)	61.7(↑0.7)	59.7(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 業界を取り巻く環境が刻一刻と変化する中、会社の事業環境も変化を余儀なくされている。その環境変化に適宜対応していくためには多様な人材が必要であり、その人材が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、いかに健康の維持・向上を図っていくかが事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	日々の生活習慣の改善・維持が不可欠であると考えている。具体的な指標として、弊社独自の健康KPI「BMI25未満者の割合80%以上」および「非喫煙者の割合80%以上」を達成することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.itcenex.com/ja/csr/social/health-management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.itcenex.com/ja/csr/social/health-management/t80pff0000003i07-att/20230710jp.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.itcenex.com/ja/csr/social/health-management/t80pff0000003i07-att/20230710jp.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	毎年WFP主催の貧困国飢餓救済チャリティーイベント「ワークザワールド」に協賛し社員とその家族で				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.2	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	会社が費用補助する通信教育に食生活に関するコースを複数設定している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	アプリを用いたウォーキングイベントを実施。平均8000歩/日を習慣化するようなルール設定にしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間が多かったり、有給休暇の使用率が低かったりし、仕事により私生活に影響がある状況やメンタル不全に陥りそうな状況があった。
	施策実施結果	有給休暇取得率80%以上を掲げ、部署ごとの取得ランキングや人事課からのメールなどで取得勧奨し88.9%を達成。残業時間はフレックスタイム制導入部署の拡大などの取り組みにより、月平均8.07Hとなった。
	効果検証結果	月平均残業時間が10時間を超えていた2019年度のストレスチェック結果と、8.07時間だった2022年度のストレスチェック結果を比較すると、「仕事による私生活への支障」は偏差値50→50で変化はなかったが、「仕事満足度」は48→52.9と改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サンリオ

英文名：Sanrio Co.,Ltd.

■加入保険者：サンリオ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

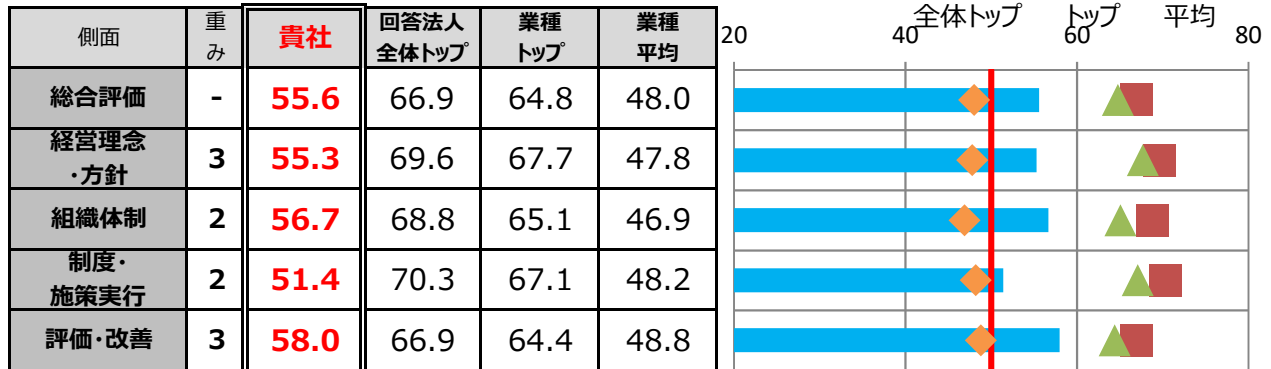
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.6** ↑0.8 (前回偏差値 54.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



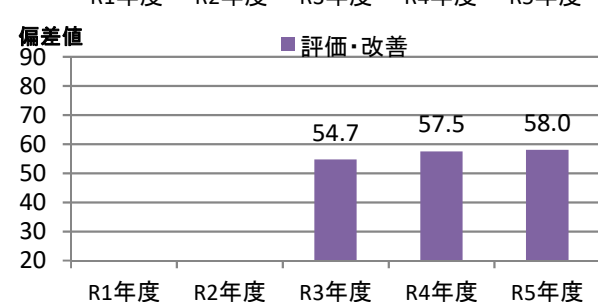
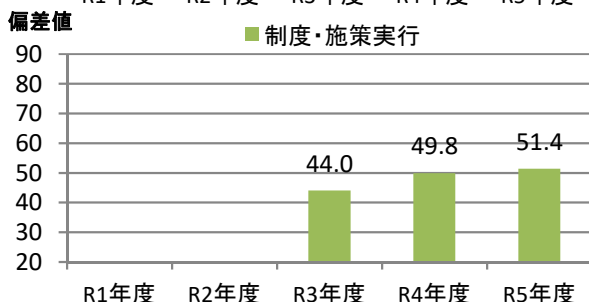
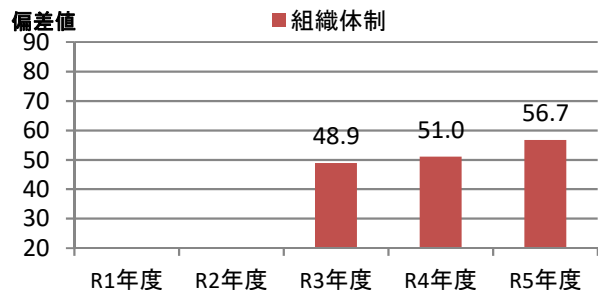
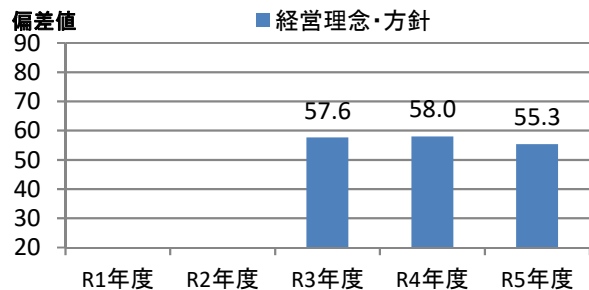
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

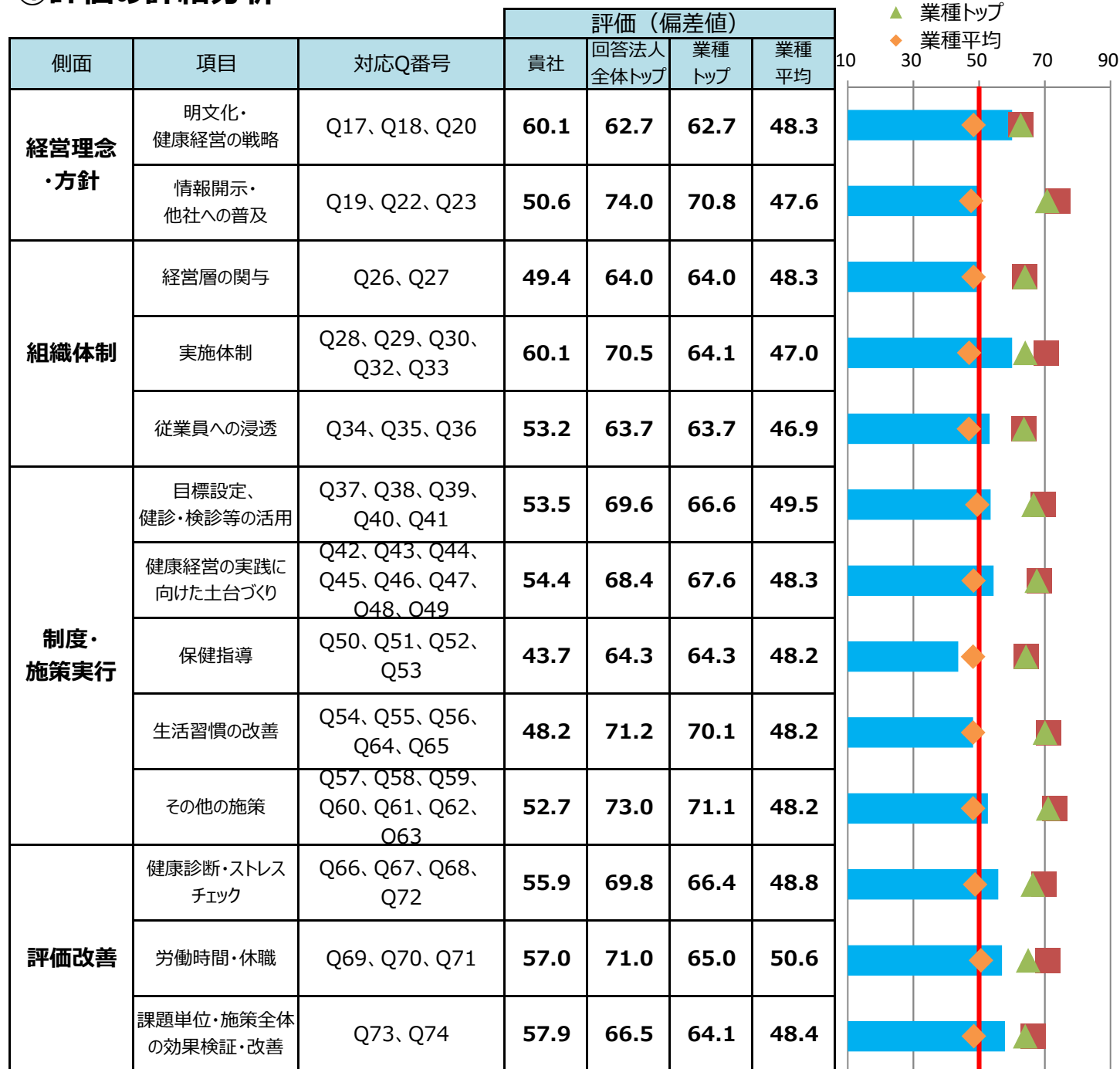
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1301~1350位	1051~1100位	1051~1100位
総合評価	-	-	52.3(-)	54.8(↑2.5)	55.6(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>正社員の平均年齢が44.3歳（男性は46.8歳）と高い現状において、生活習慣病などの高リスク者の増加を最小限に抑える必要がある。 リスク増加に対処する施策を実行しつつ、IT機器の進化によって希薄化しがちな社員間のコミュニケーション機会を意識的に増やし、従業員が心身ともに健康で活力に満ちた状態で働ける環境を整備することで、その結果としてパフォーマンスが向上していくことを目指していく。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>産業医指示のもと健診基準を設定し、基準外の社員に対し、受診勧奨や治療の推奨等を徹底することで、健診結果が基準外である社員の割合が経年で減少していくことを期待。また、社員の健康維持・増進が促進されることで、結果として、従業員のパフォーマンスが向上していくことを期待。受診勧奨者のうち、再検査実施者が2022年度は75%であり（目標値80%）、2023年度目標は87.6%、5年後には100%を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>当社は事業本部ごとに縦割り色が強い現状であるが、社員1人ひとりの健康向上に関する意識醸成や心身の健康維持・増進を目指すためには、部門を越えて相互に理解・協力できる組織・体制づくりを目指すことが重要であると認識しているため、組織の活性化を経営上の課題の1つとして捉え、社員が心身ともに健康で活力に満ちた状態で働ける環境を整備し、より一層の組織の活性化を目指していく。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>以下に挙げるコミュニケーションのきっかけから、社員間のコミュニケーションが増加していくことを期待。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ウォーキングなどの各種イベントにおいて、所属部署にこだわらないチーム編成での参加を可能とする（通常業務では味わえない一体感や達成感を体感させる） ・眼精疲労や禁煙対策等、各種施策を社員の目に留まりやすい形で実施（施策の内容に関して、社員どうしが話すきっかけを提供し、健康意識を高める）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corporate.sanrio.co.jp/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	22	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員間で称賛し合う外部システムを導入し、バリュー（行動指針）浸透に最も寄与した社員を表彰				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	栄養バランスを考えた食事摂取記録をつける				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康の保持増進を目的としてスポーツクラブと法人契約している健康保険組合の補助制度を利用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は健康リスクゼロ（血圧、血糖、脂質の判定がすべて正常）者の割合が高い傾向にある。この割合を維持し、より高めていくことが、従業員の健康さらには労働生産性や企業価値の向上に資すると考えている。今のうちからリスクが少ない若者を中心とした「健康リスクゼロ者」に対して、健康良好状態を持続できるような健康リテラシー育成事業を行い、従業員一人一人の健康リテラシーを高める必要があると認識している。
	効果検証結果	安全衛生委員会等を利用し産業医や保健師より、健康に関して日頃から留意すべき点や健診結果の活かし方を具体的に指導、委員から情報共有を進めている。「健康リテラシー」を高める健康教育サービスコンテンツ導入。 委員会の内容は各部にて共有・周知され、健康リスク改善行動を促している。 社内イントラ等を利用して医療職からの発信を継続し、健康リテラシー向上に向けた啓蒙活動を行っている。 ・健康リスクゼロ者（2021年度40.2%⇒2022年度38.5%） ・再検査受診率（2021年度73.8%⇒2022年度75.0%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社は正社員の平均年齢が健保連平均よりも高いため、社員の健康リスク管理について、社員各自にゆだねるのみならず、会社としてもより一層の管理を徹底し、社員の健康維持・増進を支援していく必要があると考えていることから、リスク保有者に対する事後措置、再検査受診勧奨、保健師による状況確認、生活習慣改善方法の提案など様々な施策の実施と施策による効果検証を行っている。
	効果検証結果	社員の健康に関する理解促進につなげるため、健康づくりの大切さなどを継続的に発信。予防対策・早期発見・早期対応が重要と捉え、生活習慣の改善指導や長時間労働者への面談等、相談できる体制の整備を実施。 保健師による「健康サポート面談」は主に健診結果から生活習慣を振り返り、個人のライフスタイルや環境に視点をおいたサポートを実施。過重労働による健康障害防止の観点から「疲労蓄積度チェック面談」を行い、心身共に健康で働き続ける環境整備を実施。 ・リスク保有者（2021年度28.6%⇒2022年度28.8%） ・再検査受診率（2021年度73.8%⇒2022年度75.0%）

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サンワテクノス株式会社

英文名：SUN-WA TECHNOS CORPORATION

■加入保険者：電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

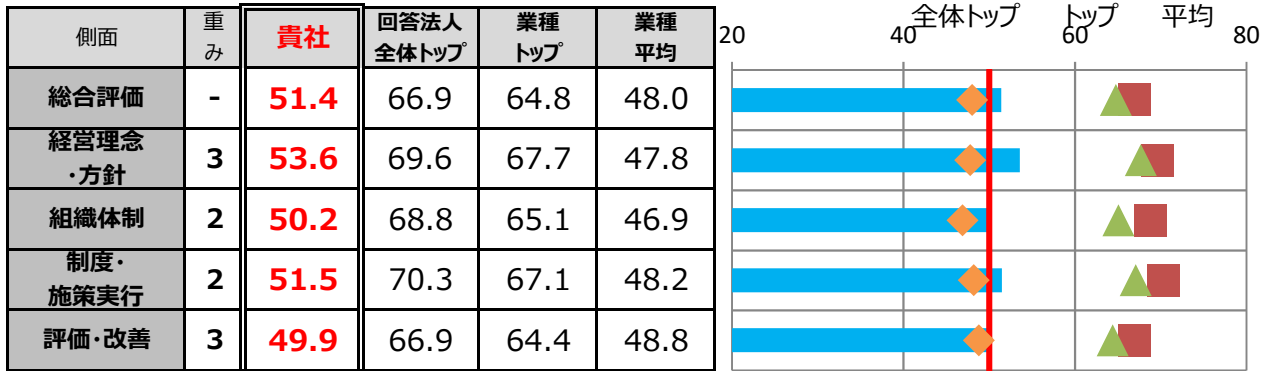
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価：**51.4** ↑0.5 (前回偏差値 50.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



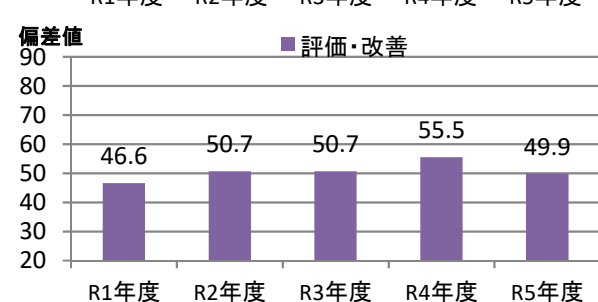
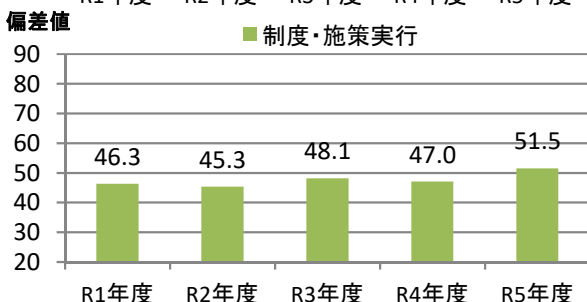
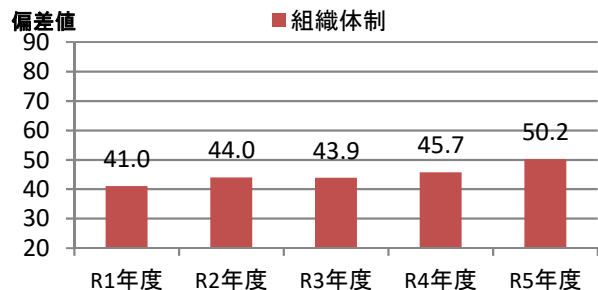
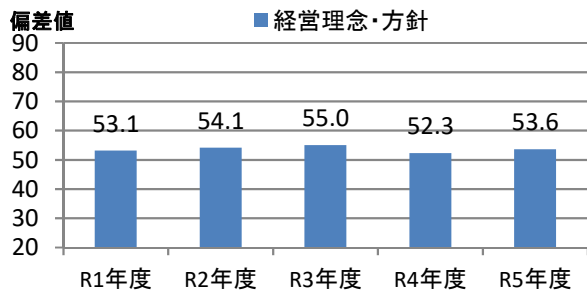
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

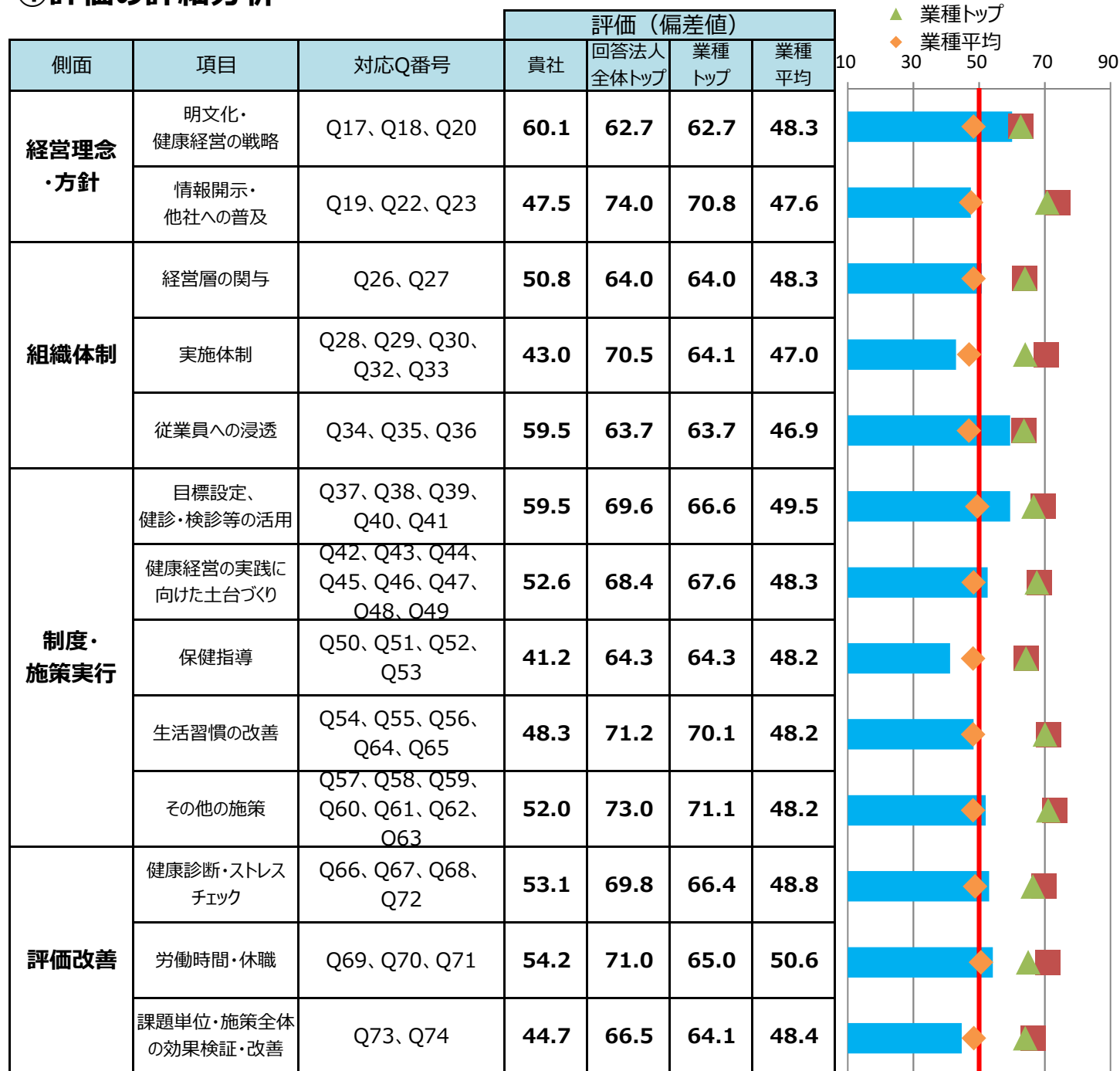
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1451~1500位	1401~1450位	1551~1600位	1551~1600位	1601~1650位
総合評価	47.4	49.3(↑1.9)	50.1(↑0.8)	50.9(↑0.8)	51.4(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業を活性化させるためには、人材定着が欠かせないと認識している。人材を定着させていくために若手社員の離職率を下げていくことが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康であること、またワークライフバランスを整えた環境を提供することで仕事へのパフォーマンスを十分に発揮して貰いたい。また健康で長く働いて貰うことにより、人材の定着をはかり企業価値を向上させていきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「プレゼンティーズム」「アブセンティーズム」の悪化により、他の社員が該当社員の業務の代行を行うことが必要となるため、職場の生産性が悪化していることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	「プレゼンティーズム」「アブセンティーズム」を向上させることにより、社員1人1人の健康意識向上を図り、会社や組織の生産性を向上させ、組織が活性化することを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sunwa.co.jp/business/new/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員会という制度を設けており、活動に金銭の支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	活動量計の貸出しやスマホの歩数データと連携するアプリを提供し、定期的にイベントを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は内勤者が全従業員の半数を超えており勤務時間中に体を動かさないことが多い。社員が慢性的な運動不足で、過剰なストレスを抱えて生活習慣病のリスクが高いと考えられるため、勤務終了後や休日の運動習慣をつける必要がある。
	施策実施結果	運動習慣を身につけて貰うよう希望者には歩数計を配布し、また、スマートフォンの歩数データと連携できるアプリを提供している。定期的に歩数キャンペーンを実施しており、現在は約30%程度の参加率となっている。
効果検証結果	歩数キャンペーンの後に実施する、任意のアンケートでは回答した7割が健康に対する意識が高まったと回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有給休暇の取得率を上げて、心身ともにリフレッシュすることで、社員の健康やワークライフバランスの確保に努める。
	施策実施結果	月に1度の有休促進休暇の推奨と、夏季休暇・年末年始に合わせた計画年休の取得、年間5日間の有休取得を必須とすることで、昨年度の有給取得率64.1%から77.7%に上昇した。
効果検証結果	新型コロナウイルス感染拡大の為、在宅勤務を推奨しており出社が減っていたが、今までの有休取得推奨活動が社員に対し意識が広く浸透し、有休取得率の上昇に繋がった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トーホー

英文名：TOHO Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：卸売業

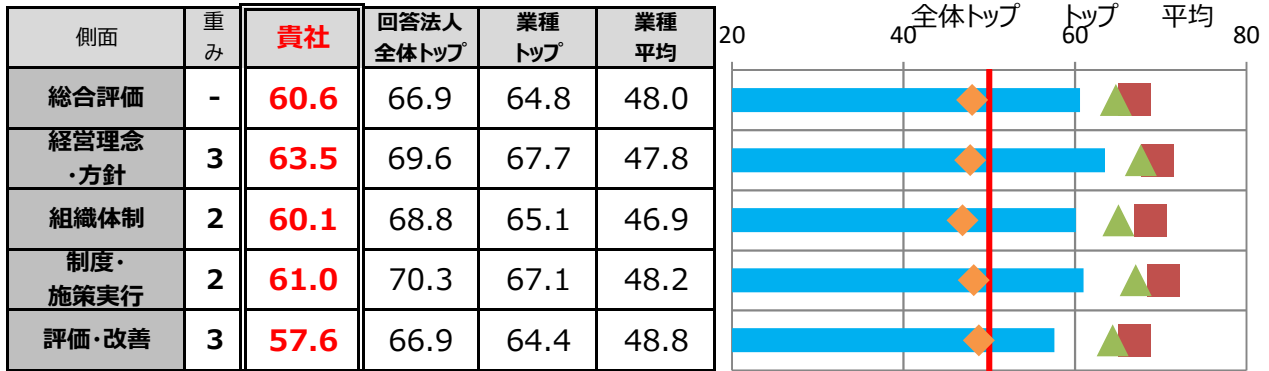
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.6** ↑0.2 (前回偏差値 60.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



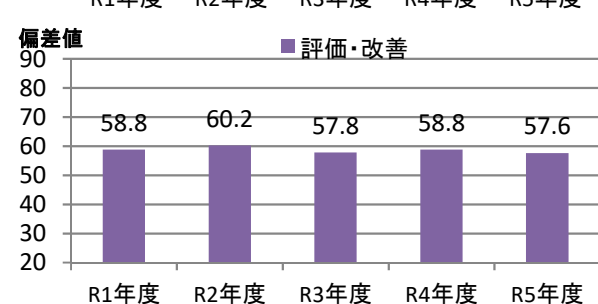
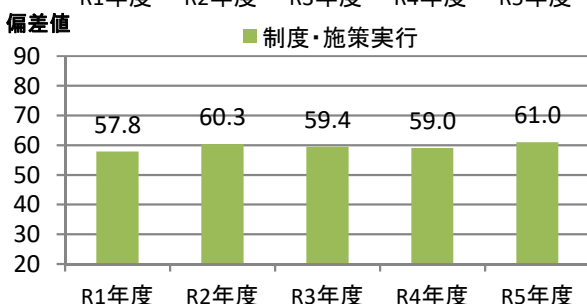
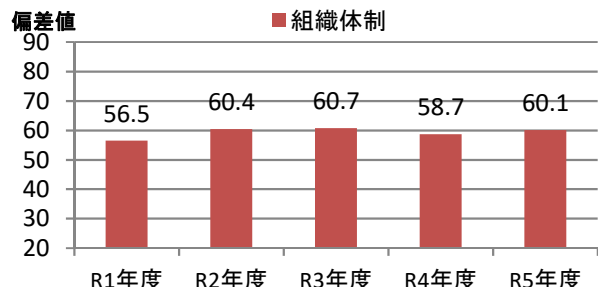
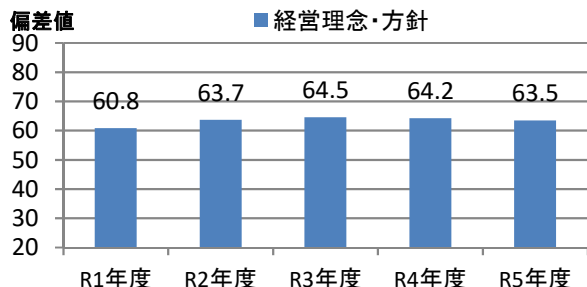
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

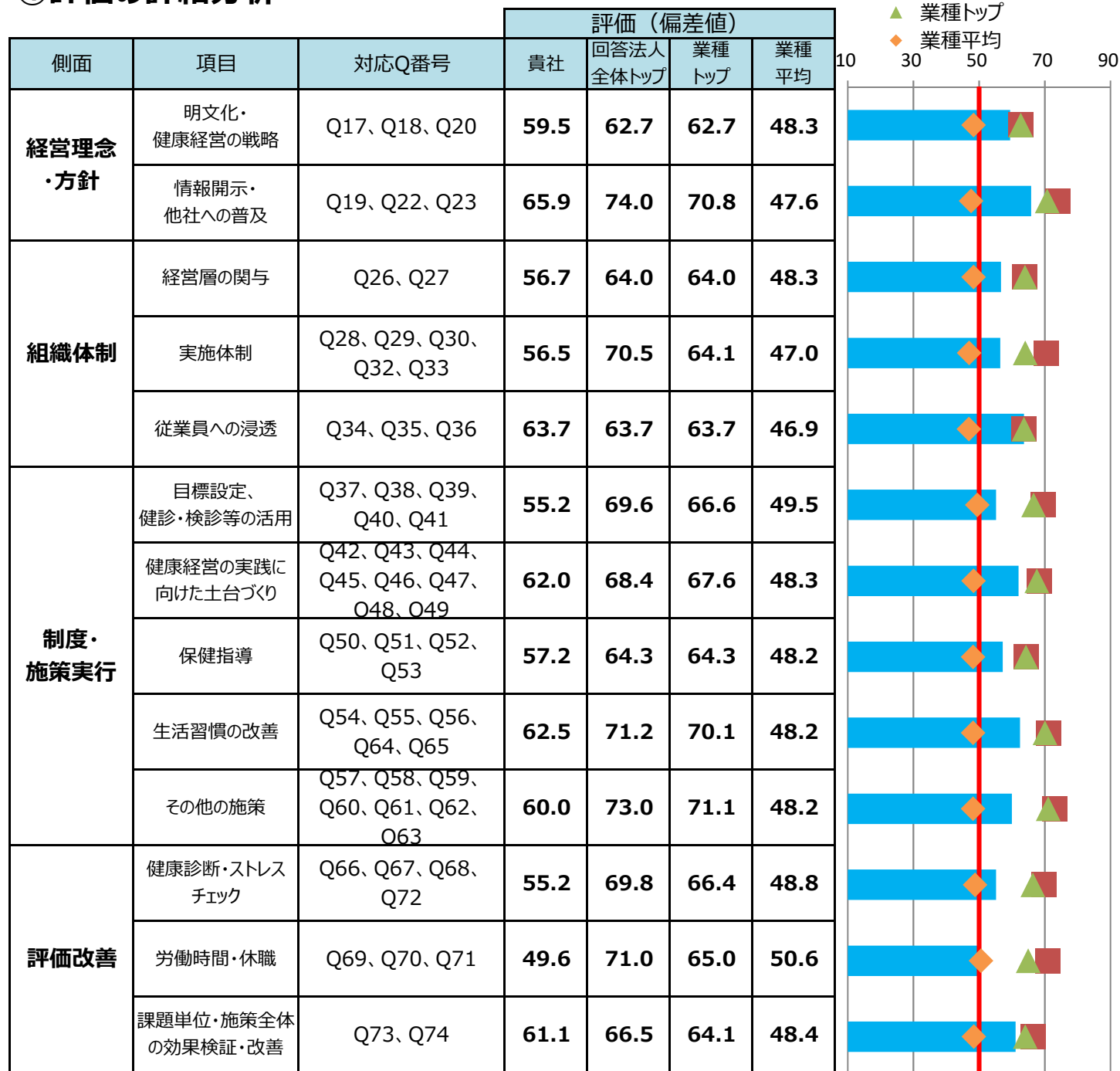
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	251~300位	301~350位	451~500位	551~600位
総合評価	58.7	61.3(↑2.6)	60.7(↓0.6)	60.4(↓0.3)	60.6(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身の健康不調により従業員が仕事を休業したり、健康の問題を抱えながら仕事をしなければならぬという状態を未然に防ぐことにより、本人および周囲の従業員の疲弊によるパフォーマンスの低下を防ぎ、さらに、心身の健康を向上させることにより、従業員のワークエンゲージメントを高め、パフォーマンスを向上させることにより事業の成長と発展に繋げることが大きな経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に対する意識の向上と日頃から健康に配慮した生活を心掛けることにより健康が維持向上されることを期待している。心身の健康の維持向上は、仕事への意欲の向上にもつながることから、2つのワークエンゲージメント指標を用いて効果検証を行い、具体的な目標として①「仕事へのやりがい」を感じるとする従業員の割合80.0%、②ワークエンゲージメントスコア4.0点を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社グループの事業では、配送や店舗販売などに多くの従業員が従事している。国内の少子高齢化の進展が今後も進み、人材獲得競争激化の結果、人材の確保が計画通り進まなかった場合、従来通りの事業運営に支障が出たり、大幅にコスト上昇したりするリスクがある。事業の成長と発展には、従業員満足度の向上による人材の確保及び定着が経営上の課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践により、他社との差別化を図ることで優秀な人材の確保及び定着のために努めている。平均勤続年数17年を目標として、従業員エンゲージメントを高めるための諸施策を継続的に実施した結果、2023年1月時点で17.17年と目標を達成している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.to-ho.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.to-ho.co.jp/csr/staff.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.to-ho.co.jp/csr/staff.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.to-ho.co.jp/csr/staff.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行や食事会に対して、会社から助成金を支給し、コミュニケーション促進に努めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂では「スマートミール」認証を取得しており、イベントメニュー等を提供し食生活の支援をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	職種毎の個人対抗戦ウォーキングイベントを開催し、上位5位を表彰して運動習慣の奨励を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	91.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社従業員の健康診断結果を分析してみるとBMI値の肥満率が高く、喫煙率や朝食欠食率等生活習慣に関する数値が、全国平均に比べて悪い状態が続いていた。従来より、特定保健指導の受診推奨を行ってきたが、事業所での開催であったため受診者が限られてしまい、受診率が低かった。生活習慣病の予防のためには特定保健指導を受診することへの動機付けと受診率を向上させる施策を講じる必要があると考える。
	効果検証結果	当社従業員の8割は事業所等で営業を行っているため、オンライン面談システムでの受診を推奨している。また特定保健指導の重要性を周知するため個別に案内を行った結果、申込者率が前年比9.6%増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	当社従業員の平均年齢が高くなってきていること、また卸売業をコア事業としているため、従業員の「腰痛」の発生率が他業種に比べると高くなると予想されることから、当社の健康課題と認識している。2020年は腰痛に関する労災事故件数が0件になり、今後も継続して発生件数0件を目指し、引き続き取り組みを継続する必要があると考える。
	効果検証結果	若年層（入社3年未満）の社員に対して腰痛予防に関する研修を100%実施し、管理職研修でも腰痛予防体操を紹介している。また発生事例を紹介し、注意喚起を行っているが、現時点までに2件の労災が発生している。
	効果検証結果	グループ横断的に構成された委員会で労災の発生要因等を検証している。定期的な防止対策事例の発信や動画教材等啓発ツールを活用して注意喚起に取り組んでいる。その結果、現時点で腰痛予防体操実施者率が前年比10.4%向上し、施策が定着している。一方腰痛の発生要因と考えられるストレス対策についても実施しており、組織分析結果に基づく職場環境改善の結果、現時点で高ストレス者率が2.1%低下している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社モスフードサービス

英文名：MOS FOOD SERVICES,INC.

■加入保険者：全国外食産業ジェフ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

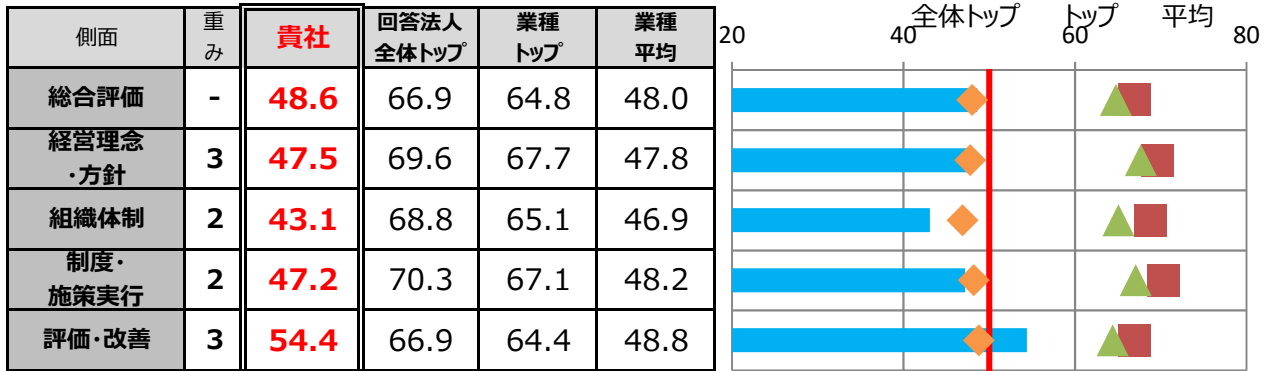
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** ↓0.6 (前回偏差値 49.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



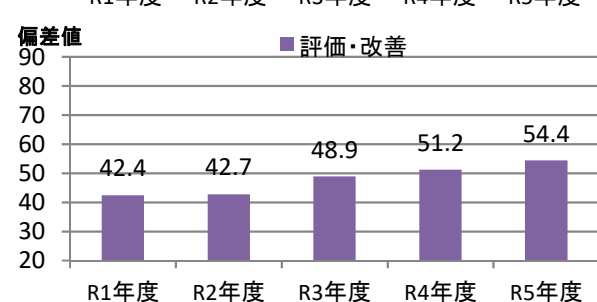
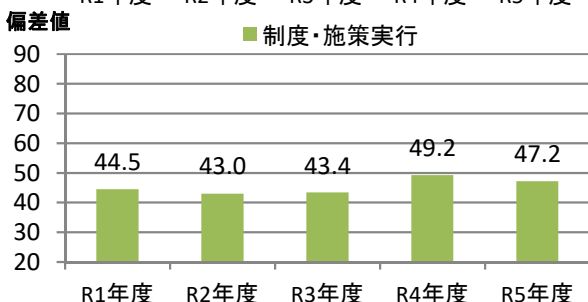
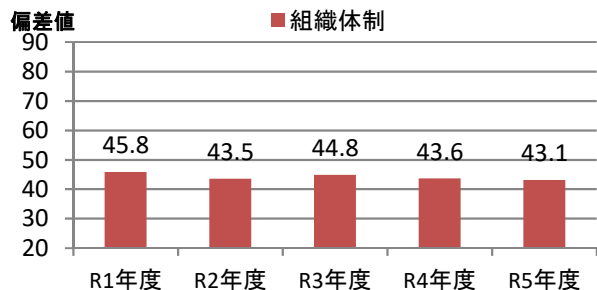
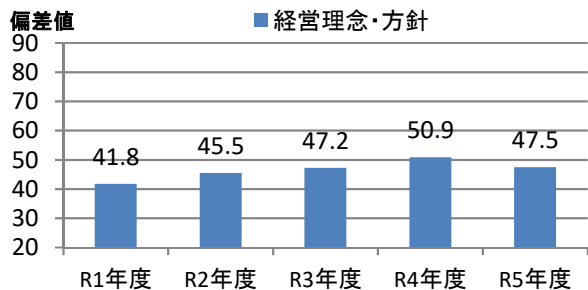
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

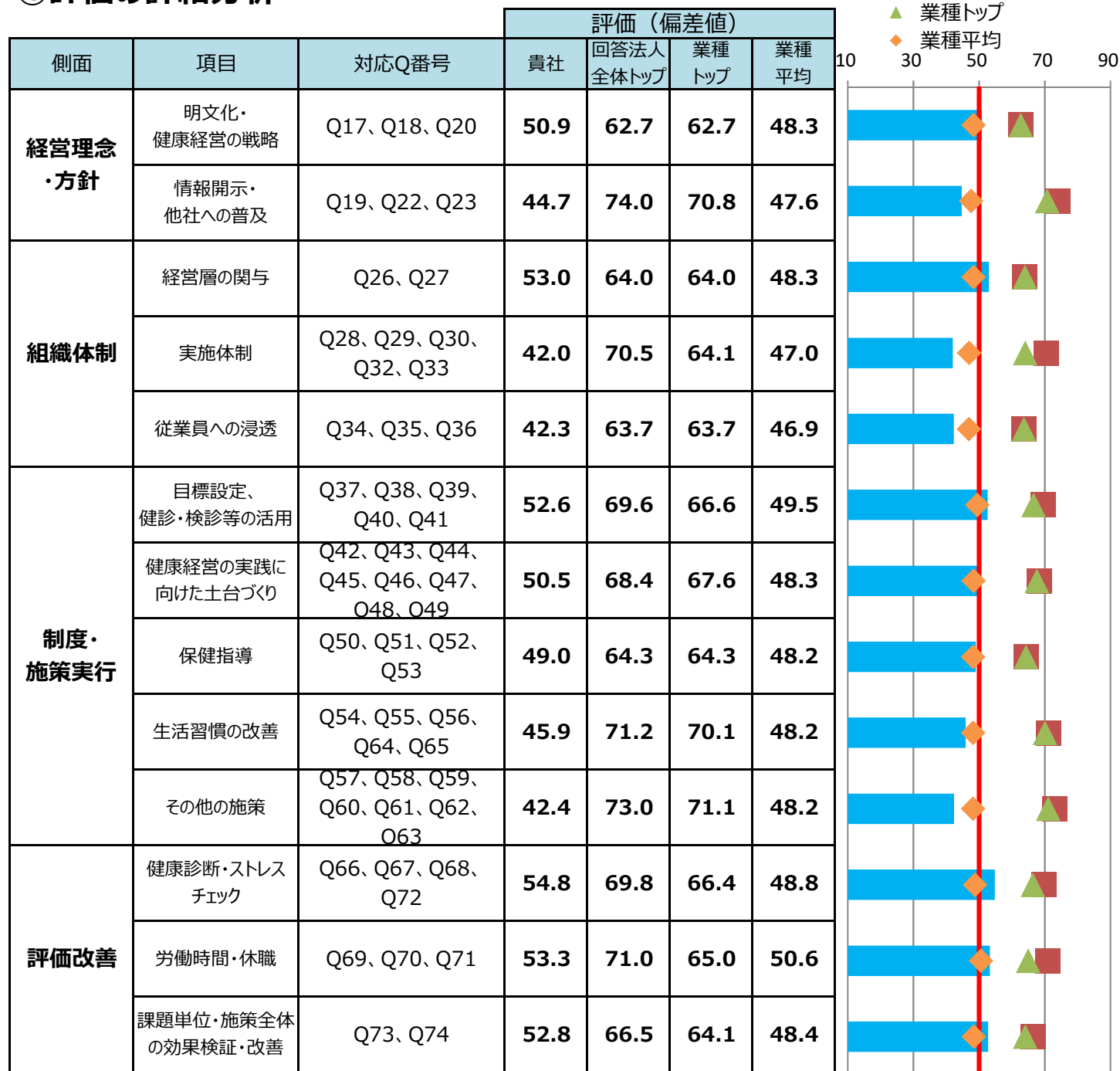
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	1851~1900位	1951~2000位	1751~1800位	2001~2050位
総合評価	43.3	43.8(↑0.5)	46.5(↑2.7)	49.2(↑2.7)	48.6(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>モスの目指す姿である「『心のやすらぎ』『ほのぼのとした暖かさ』を世界の人々に」を実現させるためには、それを実践する主体となる人材が、いきいきと働き続けることができる、ということが重要である。</p> <p>しかしながら、心身に不調が生じるケースもあり、その発生人数や頻度を抑制する職場づくりが課題となっている</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>メンバーの一人ひとりが、心も身体も健康で、自身の能力を十分に発揮しながら、いきいきと働くことができる職場づくりに繋がることを期待している。</p> <p>具体的な指標として、身体の間では「特定保健指導対象の有所見者割合」の減少、心の面では「ワークエンゲージメント」の向上を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>テレワークやフレックス勤務制度などの利用促進により柔軟な働き方が実現しつつある一方で、直接対面する機会が減少することにより、コミュニケーションの希薄化が発生し、長期的な視点では生産性が低下する可能性がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員のエンゲージメントが向上し、企業業績に貢献する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.mos.co.jp/company/csr/society/member/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	昼休みにWeb会議システムを使用し社内ラジオを実施。入社者インタビューや各部門の取り組み等を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	生保会社と連携し、ベジチェック、血管年齢測定を実施した 約50名参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	インストラクター資格を持つ社員が講師として、社内会議室にてヨガ教室を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者率が特定の部門で高止まりしていたため、管理職のマネジメントに課題があるのではと推察し、ハラスメントに課題設定した
	施策実施結果	リスクコンプライアンス室と人材開発部が連携し、ストレスチェック報告会とハラスメント研修を階層別に開催
効果検証結果	1. ハラスメント研修は階層別を実施（外部講師とWEB講座）、受講率90% 2. ストレスチェック受検率向上のため繰り返し受検を呼びかけ2022年度は受検率90%に 3. 集団分析結果共有会を階層別に開催、参加率60%以上 高ストレス者の減少のための取り組みを行ったが、高ストレス比率は16.1%と上昇	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	テレワークやフレックス出社が増えたことで直接的なコミュニケーションが減っているということが、社内アンケートによって浮き彫りとなった。
	施策実施結果	・社内ラジオ（月2回。内容はメンバー紹介や社内のニュース共有など） ・サロン会（四半期ごと開催の立食パーティー） ・フリーアドレス化によるコミュニケーション促進
効果検証結果	社内ラジオは見逃し配信の閲覧者も増加。国内外の事業所が異なるメンバー同士のコミュニケーション活性化につながっているとのフィードバックももらっている。四半期ごとに開催するサロン会は社内の活性化に寄与。フリーアドレス化による効果は他部門の社員がどのような仕事をしているのかを知ることができるという意見が上がっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：加賀電子株式会社

英文名：KAGA ELECTRONICS CO.,LTD.

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

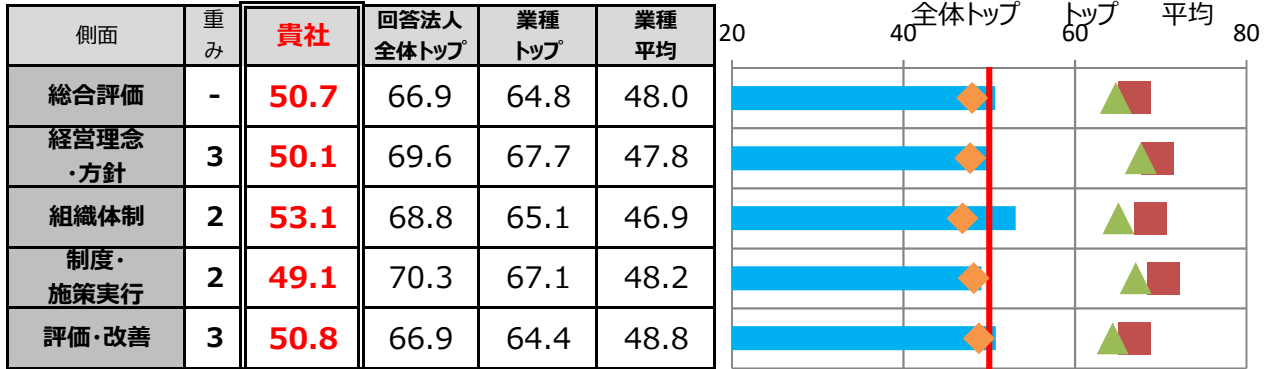
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価：**50.7** ↓1.3 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



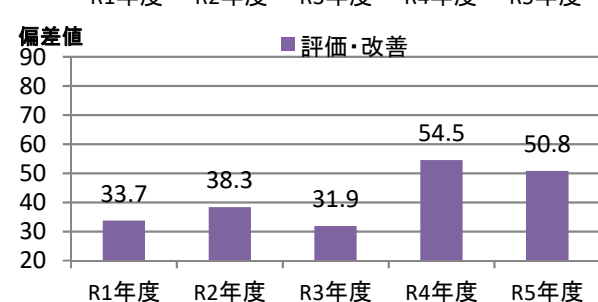
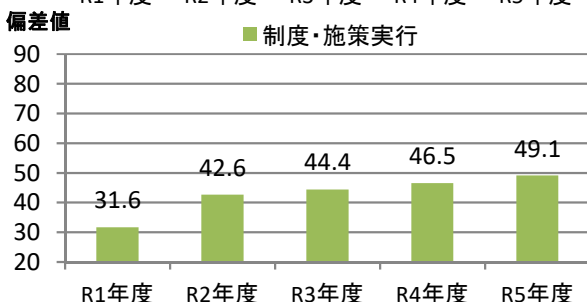
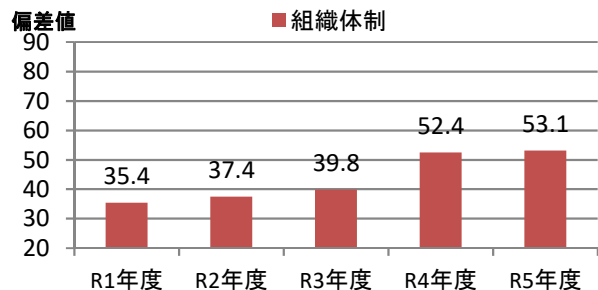
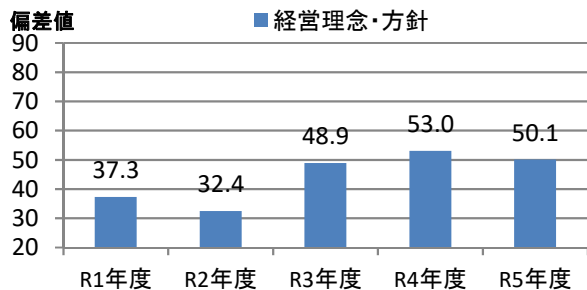
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

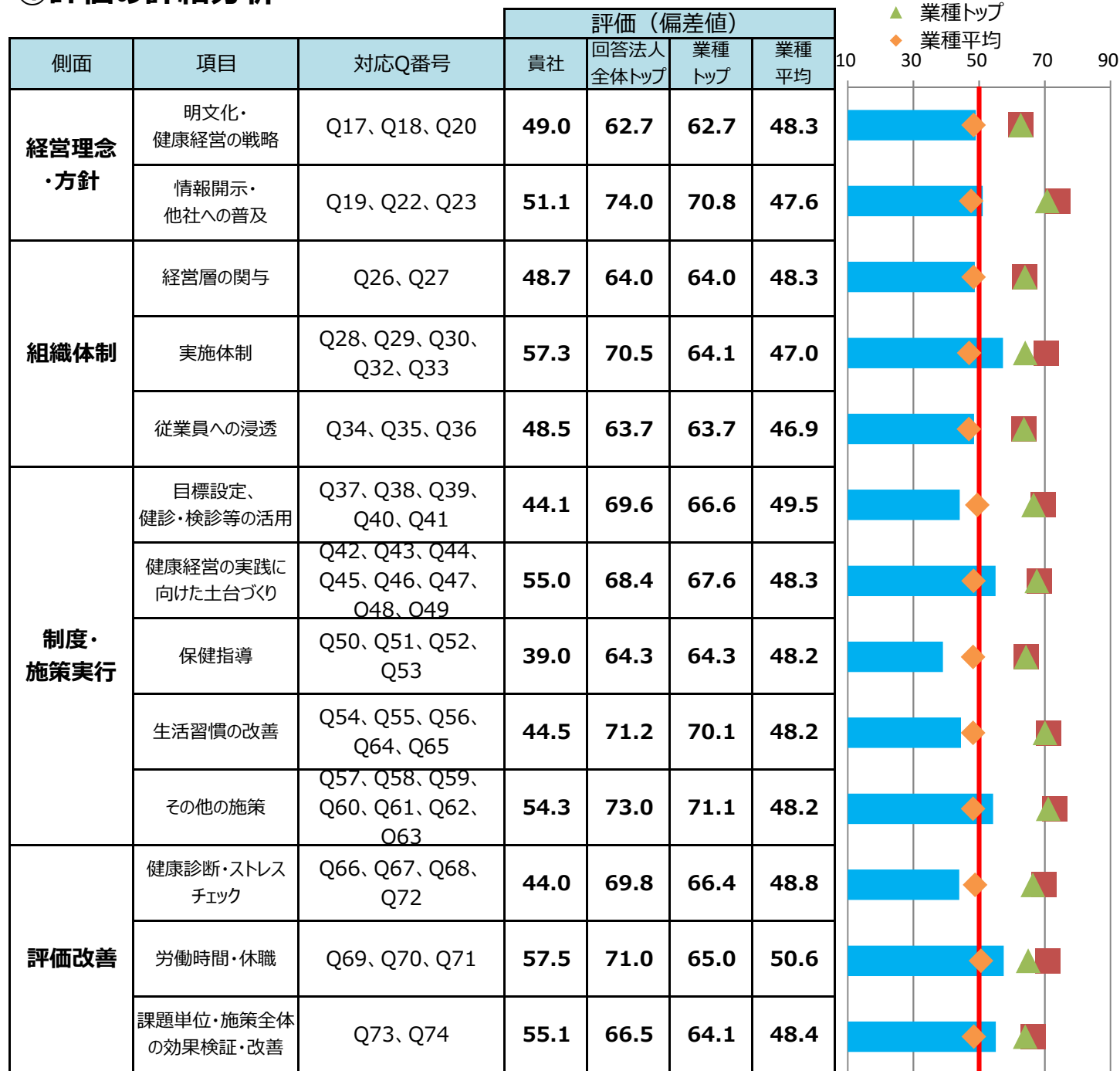
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2101~2150位	2201~2250位	2351~2400位	1401~1450位	1701~1750位
総合評価	34.7	37.2(↑2.5)	41.1(↑3.9)	52.0(↑10.9)	50.7(↓1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>事業の根幹を支えているのは「人」である社員となる為、社員一人ひとりのワークライフマネジメントの実現を積極的に支援し、心身ともに健康で、明るく活き活きと働くことができるよう職場環境を整えることが重要と考える。</p> <p>具体的には、プレゼンティーズムの防止、働き方改革、仕事の両立の改善を継続して進めていく。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>指標として「総合健康リスク」と「仕事のパフォーマンス損失評価」を毎年一定の時期に調査をし「総合健康リスク」90以下、「仕事のパフォーマンス損失評価」5%以内を目標としていくことで、引き続き社員が心身ともに健康で、明るく活き活きと働くことができる会社であり続けるとともに、会社としても活力を失わず永続的に成長を続けていくことを目指していく。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>事業の根幹を支えているのは「人」である社員となる。「人財」としての従業員の体の健康の為、定期健診と問診データを分析し、当社の健康課題を抽出した。当社の肥満率は51%と高い値となっており（特に男性の肥満率が高い）、多くの生活習慣病の元凶であり、重症化によるアブセンティーズムの発生防止のため、人事部スタッフのフォロー強化により特定保健指導の受診率アップ（現在4.7%を15%以上とする）を目指す。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>フィジカル面で健康リスク値の高い社員が減る事で、引き続き社員が心身ともに健康で、明るく活き活きと働くことができる会社であり続けるとともに、会社としても活力を失わず永続的に成長を続けていくことを目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.taxan.co.jp/jp/csr/sdgs.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	5年毎に周年記念行事を開催している。2023年3月には55周年として沖縄旅行を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.7	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	リソライフサポートにて食事、食材を社員が購入する際に一部の金額を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	社内フィットネスジムの開設。社員にICチップ付リストバンドを配布いつでも体力測定を可能にしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍後も在宅勤務の運用を継続しており、制度も定着してきている状況ではある中で懸念されるものとして、ストレスからくるメンタルヘルス不調者の早期発見や予防が必要となっている。その為にもストレスチェック集団分析結果をより活用していく必要がある。
	施策実施結果	社内の担当者間でも自部門で行っている取組を発表しあい、取り組んだ結果として数字や職場の生産性（雰囲気）が上がったという内容を全体で共有する事を継続して行なう事が出来ている。
	効果検証結果	コロナ禍後で、環境や働き方が変更を余儀なくされている中でも「総合健康リスク」は昨年、一昨年と変わらない良好な数字となっている。「総合健康リスク85」 WLQIによる仕事のパフォーマンス総合評価についてはやや低下傾向は見られているが「平均」と呼ばれる数字を上回る状況を確保している。「仕事のパフォーマンス評価94.4」（平均94.0）メンタル不調者数の増加傾向は見られず、少ない状況を維持出来ている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フォーバル

英文名：FORVAL CORPORATION

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

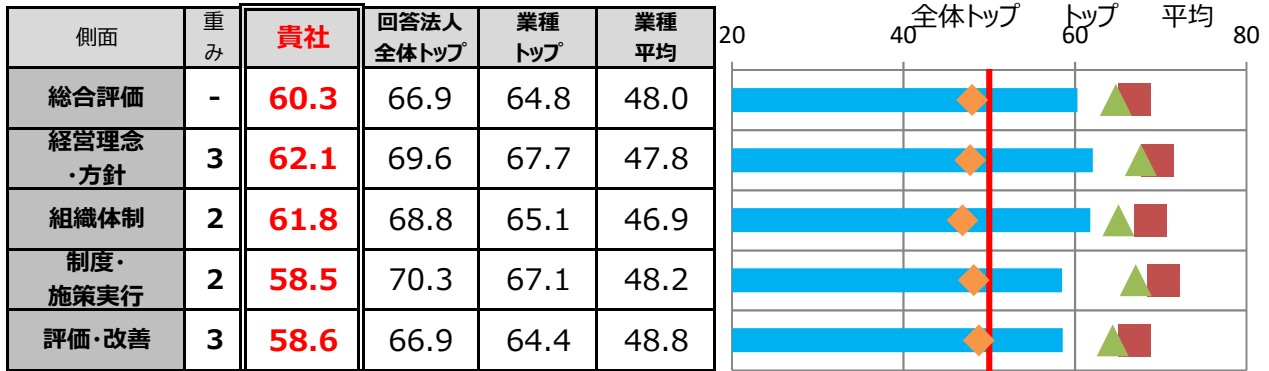
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.3** ↑0.7 (前回偏差値 59.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



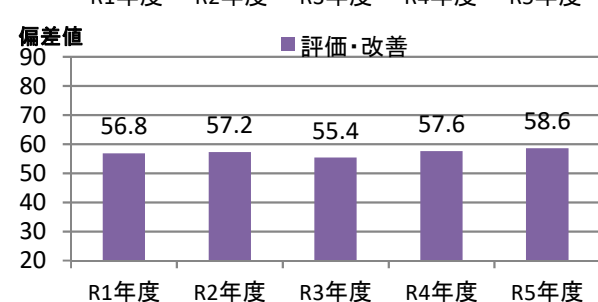
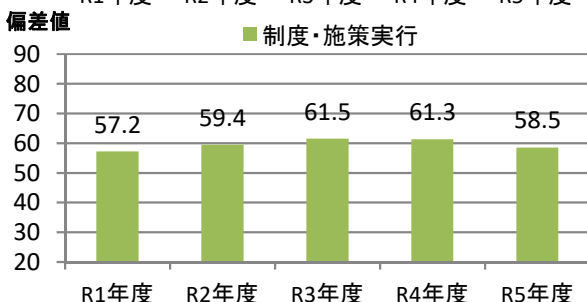
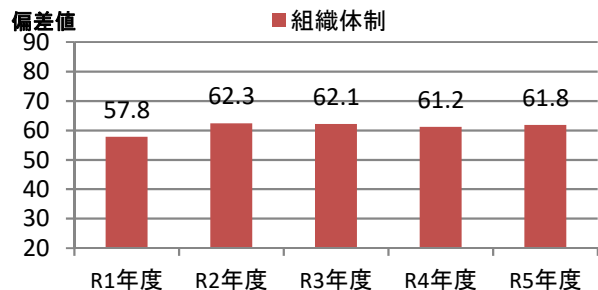
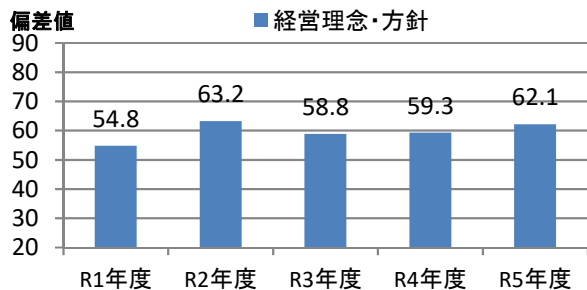
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

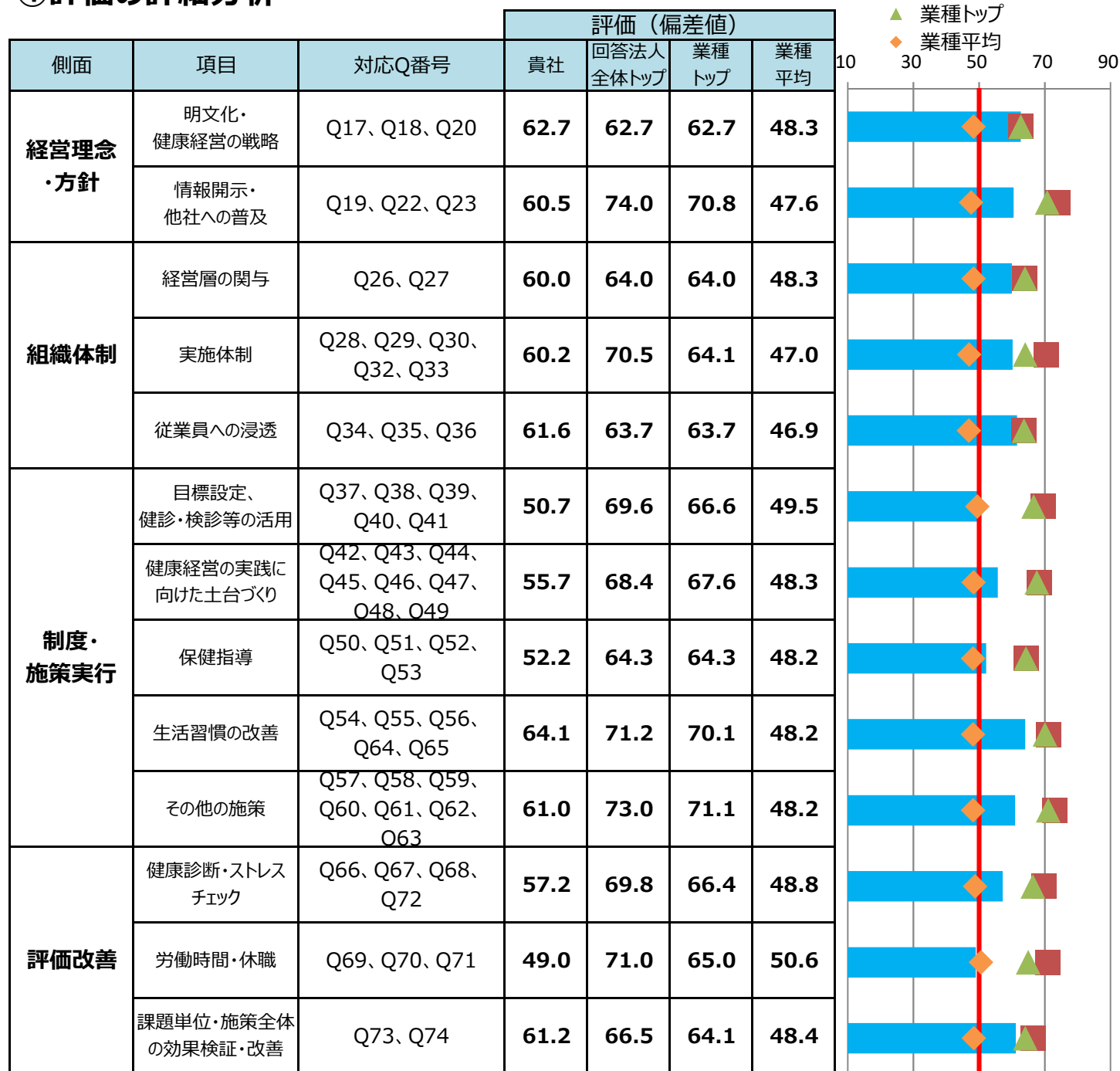
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	351~400位	501~550位	551~600位	601~650位
総合評価	56.5	60.5(↑4.0)	59.0(↓1.5)	59.6(↑0.6)	60.3(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>当社の「経営理念」や「経営基本方針」は、SDGsの理念と一致していると考えます。また当社では「幸せの分配」という考え方を大切にしております。性別や国籍、年齢、経験が異なったさまざまな社員が在籍しており、多様性に合わせ、安定した雇用を継続することは社会的責任であると考えます。「子育て世代」や「介護世代」を含めた「すべての社員」が安心し、幸せを実感でき、就業を継続できる環境づくりの実現を目指します。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>フォーバルグループ経営理念・経営基本方針である社是に掲げている「社員・家族」への幸せの分配実現のため、社員の健康維持・増進に努め、生産性・創造性を向上させ、すべての社員と家族が幸せを実感でき、安心していきいきと働ける会社を目指します。『健康経営が社員を幸せにし、社員がお客様や社会を幸せにする』それが、当社が目指す「健康経営への挑戦」であり「目的」です。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>健康経営の推進にあたっては、健康課題を「社員一人ひとりの健康維持増進に努め生産性・創造性を向上させ、すべての社員・家族が幸せを実感でき安心して生き生きと働ける会社を実現する。」と定義します。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>施策を通じて期待する効果は以下となります。（１）社員が健康であることにより、健康寿命が延伸し未来を創造できる。（２）社員の健康活動により、病気を未然に防ぎ医療費を抑制できる。（３）社員のみならず、家族の健康にも配慮できる。（４）社員が健康であることにより、社員のあらゆる生産性が向上する。（５）社員のみならず、顧客、株主、取引先にも健康について発信できる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.forval.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.forval.co.jp/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.forval.co.jp/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.forval.co.jp/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	実業団バレーボールチームの運営、同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	Webを活用した健康UPマラソンにて年始の稼働1週間を腹8分目運動週間とし食生活改善を促した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	Webを活用した健康アップマラソン（運動・睡眠・禁煙・心の健康）をテーマに実施。約2ヶ月。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	84.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ過が改善され出勤者も増えましたが、在宅勤務や直行直帰などの新しい働き方は継続して取り組んでおります。アンケートをとったところ、昨年は身体的なストレスが増えた（7.9%）、精神的なストレスが増えた（11.3%）との回答結果でした。テレワーク実施者の運動不足や精神的なストレスが懸念されるため、継続して生活習慣の意識改善に取り組み、健康状況が悪い従業員には改善に努めていただくことが課題。
	効果検証結果	運動習慣・睡眠時間・禁煙・心の健康の4つのテーマで「フォーバル健康アップマラソン大会」（約2ヶ月）をオンラインで実施し、意識向上、行動改善を図りました。実施は全社員対象、参加率は34.7%。 施策実施後、アンケートを取ったところ、「身体的なストレスは増えた」との回答が過去3年で12.8%→7.9%→7.8%へ削減しました。また「精神的なストレスが増えた」との回答も14.8%→11.3%→11.0%へと削減しました。次年度も改善継続していけるよう、今年度は新たな施策（オンライン体操）も取り入れて健康アップマラソンも継続して実施します。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2019年4月より5日以上の有給休暇取得が義務化されたことを機会に、計画的な有給休暇取得をさせることと、有給休暇取得率をあげて社員のワークライフバランス・生活時間を確保させ労働生産性を向上させていくことが課題。経年での取り組みもあり、2021年は平均有給休暇取得率は67.8%だった。
	効果検証結果	経営会議資料で事業部門の有給取得状況を報告し、上長から取得促進を働きかけた。また、iWork（働く場所の自由化）制度やフリーワーク（働く時間の自由化）制度の勉強会を社員に実施し柔軟な働き方を促進した。 平均年次有給休暇取得率は過去3年間の推移で、63.0%→67.8%→70.7%と伸ばすことができた。今年度もさらに平均年次有給休暇取得率を上げていくために、経営会議資料の報告は継続し、社員に向けても「ワークライフヘルスバランス（仕事と生活と健康の調和実現）」という名称でさまざまな情報を発信して啓蒙活動をしていく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：バリュエンスホールディングス株式会社

英文名：Valuence Holdings Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

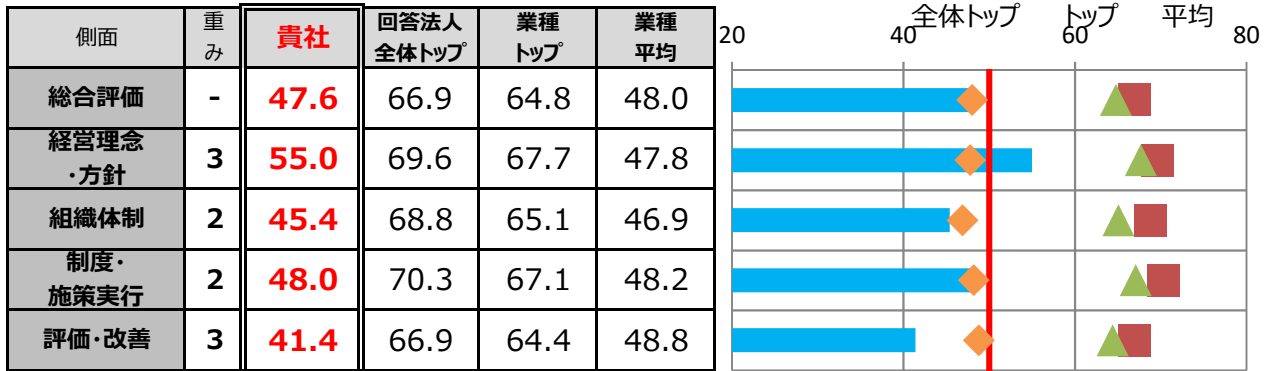
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.6** ↓1.2 (前回偏差値 48.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



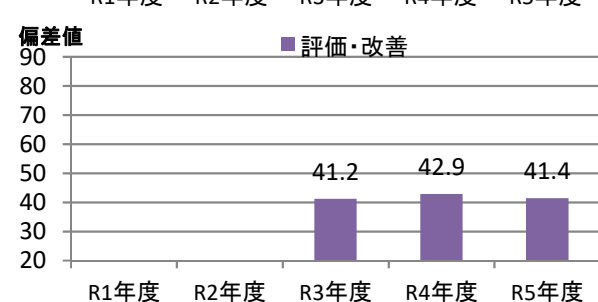
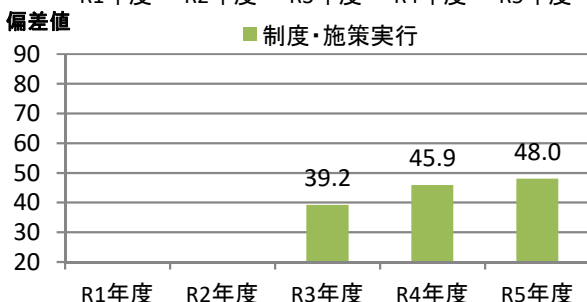
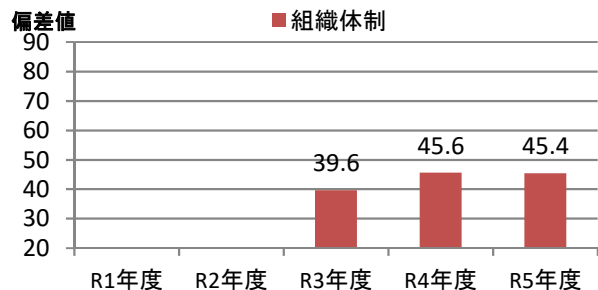
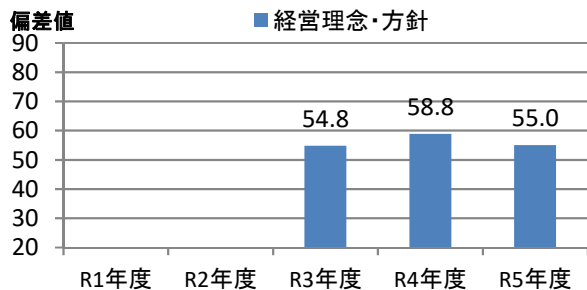
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

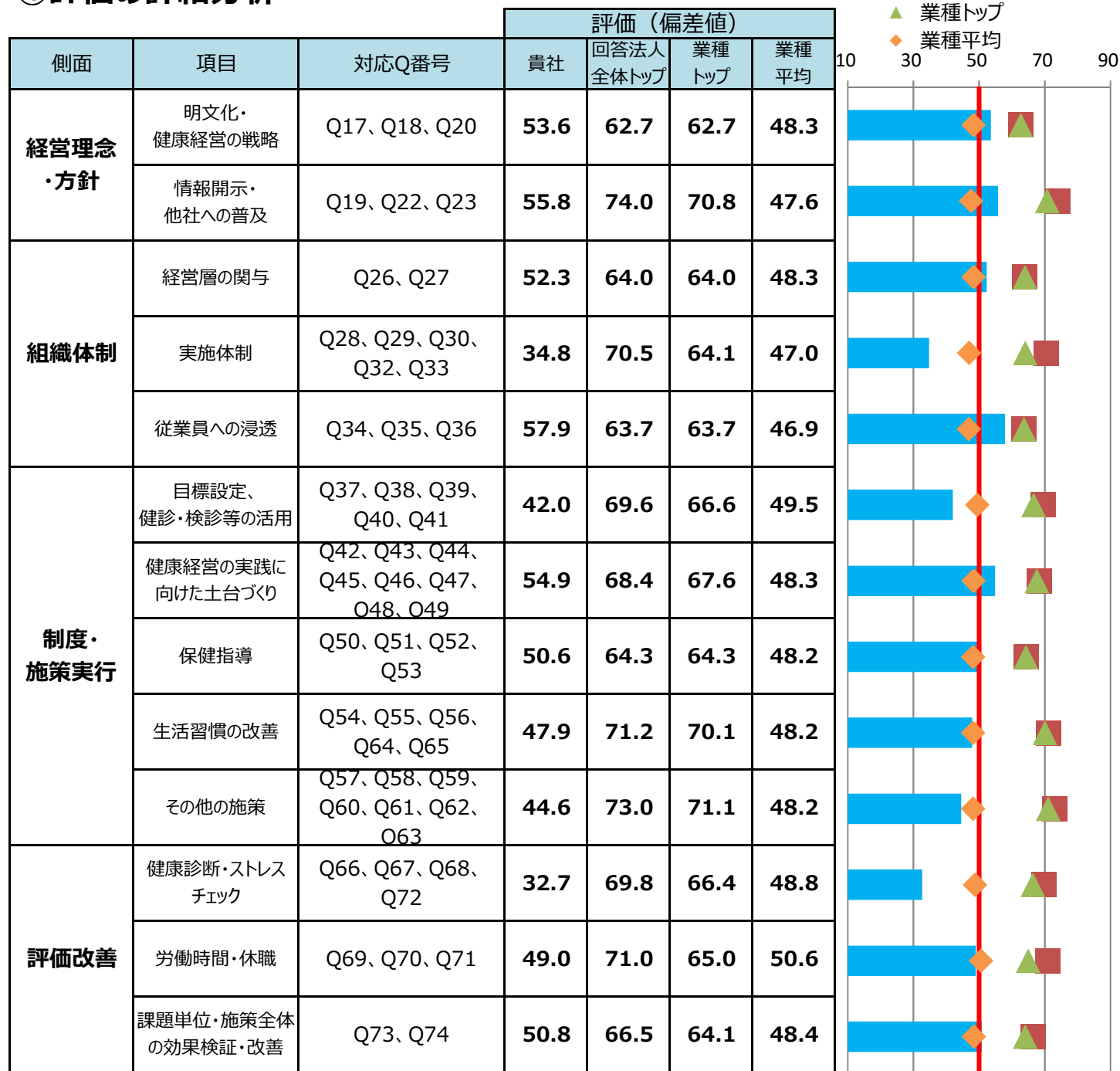
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2101~2150位	1801~1850位	2151~2200位
総合評価	-	-	44.6(-)	48.8(↑4.2)	47.6(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンス最大化に向け、「働きやすさ」に関する取り組み（スライド出勤制度、フレックスプレイス制度）は強化してきましたが、「働きがい」に関する取り組みが少なく、改善の余地があった。
	健康経営の実施により期待する効果	働きやすさに加えて働きがいを高めることで、従業員が仕事を楽しめるようになり、結果として成長促進・パフォーマンス向上に伴う会社業績向上が実現できると考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社の経営課題として「従業員満足度の向上」を掲げており、事業計画達成のためにも心理的安全性の高い組織を創ることが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	関係の質を高め、心理的安全性の高い組織を創ることにより、組織内のコミュニケーション量が増加し、結果として組織活性化すると考えている。また、組織が活性化した状態を維持することで従業員満足度も向上できると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.valuence.inc/sustainability/ https://www.valuence.inc/sustainability/data/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.valuence.inc/sustainability/data/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.valuence.inc/sustainability/data/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.valuence.inc/sustainability/data/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	18	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	グループ全社員参加の社員総会にて、従業員投票を含む各種表彰を実施し、受賞者には表彰ポスター				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎月、一回「学び通信」という形で、栄養学や健康促進、自己啓発に関するテーマの啓蒙活動を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	毎月、業務時間外に運動イベント（ヨガ、キックボクシング、ランニングなど）を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員にヒアリングをした結果、日常の労働時間・残業状況に対する意見・不満は少ない一方で、休暇取得時の業務引継ぎや業務代替者に関する意見が複数（約50件）出てきたことから、業務引継ぎ方法や業務マニュアルに関する課題が多いと判断した。
	施策実施結果	事業部と連携して業務マニュアル「Re:book」を作成・イントラ開示し、従業員に周知することで、個人に依存しなくても業務が代替できる状態にした。
効果検証結果	「Re:book」のイントラ開示後、改めて従業員にヒアリングをした結果、業務引継ぎや代替に関する意見が大幅に削減（約15件）されており、以前よりも休暇が取得しやすい状況を実現することができた。また、継続的なメール周知活動により、有給取得率が高まっていることから、上司の有給取得推奨意識も高まっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍の影響で、店舗・倉庫勤務以外のバックオフィス部門は在宅勤務を推奨してきたが、従業員パルスサーベイの結果、オンラインのやり取りだけでは、上司と業務外のコミュニケーションが取りづらく、新卒や中途入社したての社員にとっては相談しづらい環境になっていることが分かった。
	施策実施結果	リモート勤務可能部門も、週2日は会社もしくはフレックスプレイス施設にて、チームで集まって仕事をすることをルール化した。また、部門ごとのコミュニケーション活性化策として、懇親会の費用補助制度を新設した。
効果検証結果	上司と顔を合わせる機会が増え、また、懇親会（ランチ含む）機会も増えたことで、上司・部下間のコミュニケーションに関する問題が解消され、パルスサーベイにおけるコミュニケーションに関する定性コメントも減少傾向にある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日鉄物産株式会社

英文名：NIPPON STEEL TRADING CORPORATION

■加入保険者：日鉄物産健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

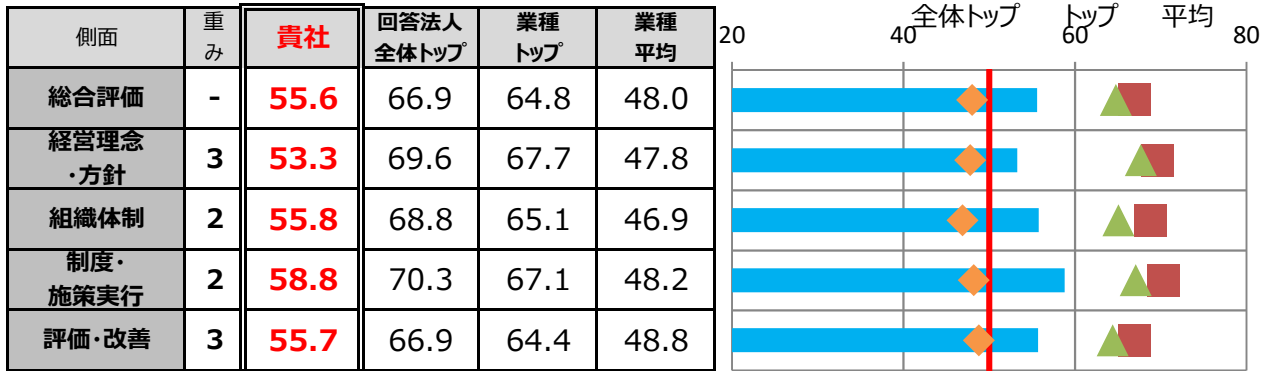
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.6** ↑0.0 (前回偏差値 55.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



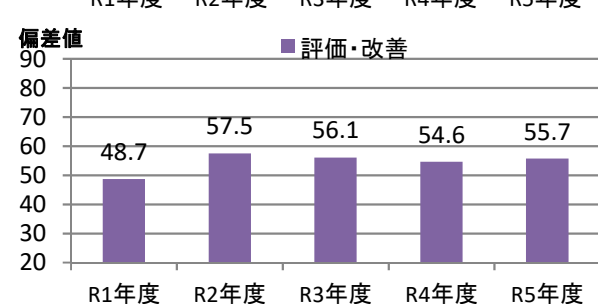
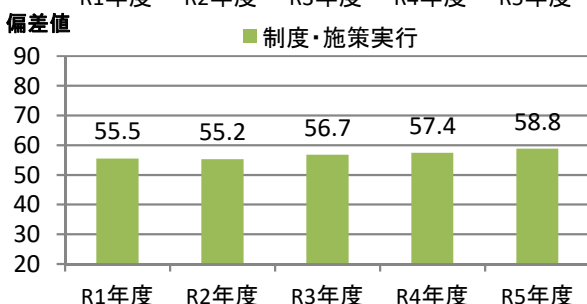
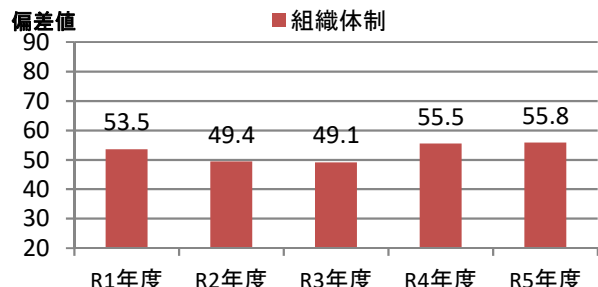
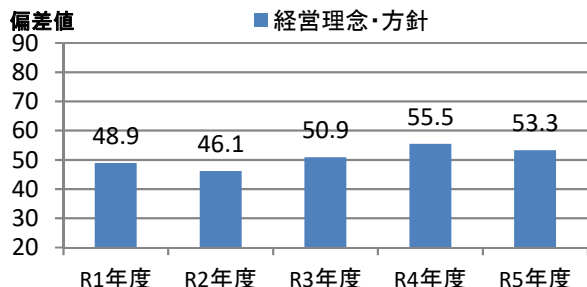
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

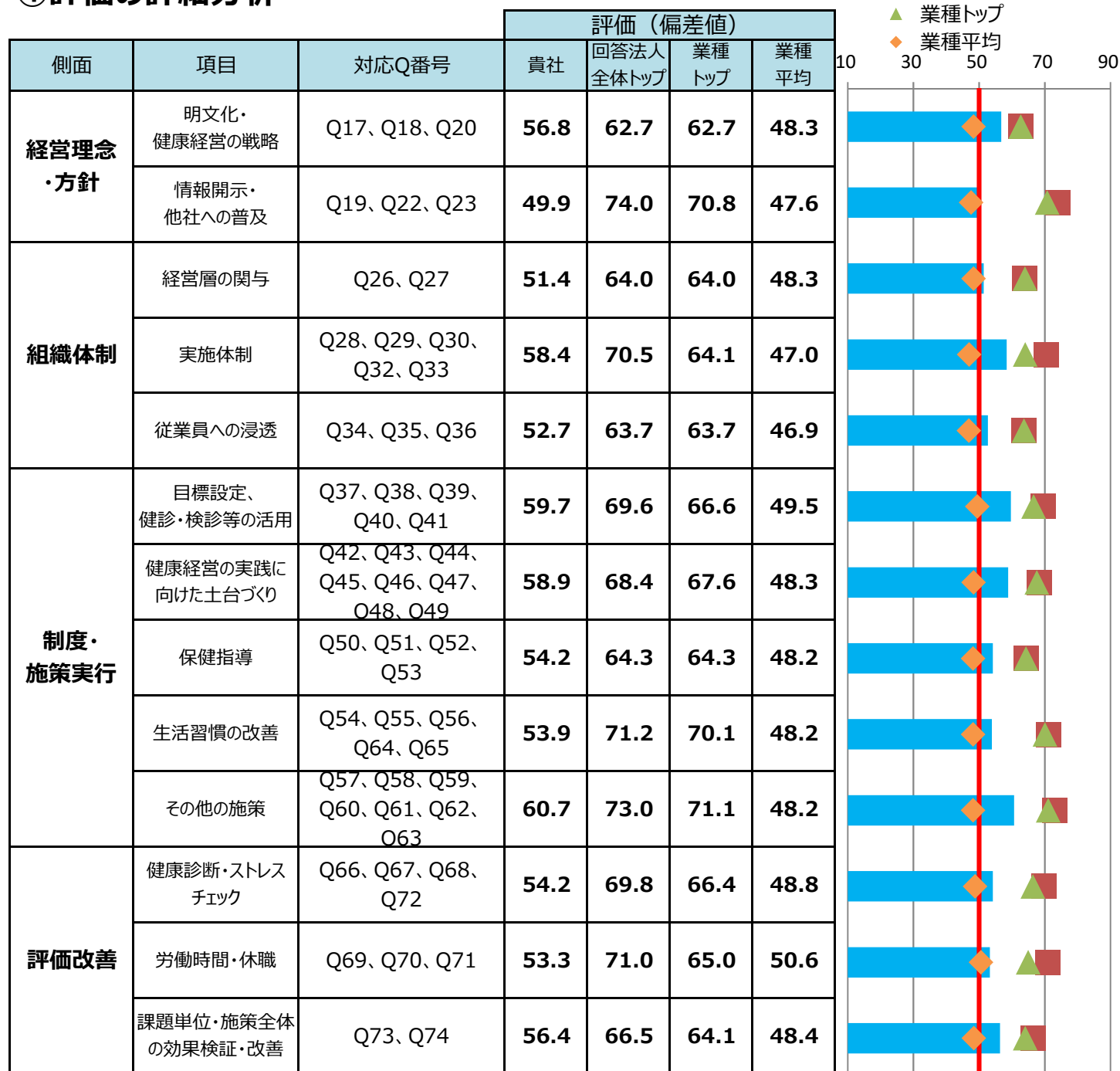
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1151~1200位	1151~1200位	951~1000位	1051~1100位
総合評価	51.1	52.0(↑0.9)	53.3(↑1.3)	55.6(↑2.3)	55.6(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 今後、企業が存続するには、企業価値の更なる向上が不可欠である。当社としては、企業価値をさらに向上させるためには、「社員の健康を維持・向上させること」「より働きやすい職場環境の創造すること」が大きな課題であると認識している。また、これが早期に実現できれば、「家庭と仕事の両立」、「さらなる生産性の向上」、「離職防止」の効果により、企業価値はさらに向上するものと考えられる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康宣言に基づいて、社員が生き生きとして働き、より良い結果が伴えば、自ずと企業価値は向上する。 現時点の効果としては、働き方改革により長時間労働が削減出来ており、また、年次有給休暇の取得率も向上している。さらに、会社生活の質が向上すれば、私生活の心身にも良い影響が出ると考える。よって、健康経営を土台とし、社員の健康維持・向上させることにより、企業価値向上が実現できると考える。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.nst.nipponsteel.com/corporate/ir/integrated_report/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	昼休みを利用して職場内の円滑なコミュニケーション推進を目的としたランチミーティングを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂において、栄養バランス及びカロリーを意識したスマートランチを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	社内自らが退社後やプライベート時間に身体を動かすことで運動習慣化を目指すもの。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2022年度まで、社員の身体的健康状態の指標として、監督署報告用の有所見率を用いていた。この指標は健診機関により基準が異なり、また、全国的な基準もないため、正しい評価ができない。このため、新たに身体的健康指標を定める必要が出てきた。
	施策実施結果	次の6つの指標を身体的健康状態の指標と定め、男女別年齢階層別に解析して今後継続的に変化を検討し施策に反映させることとした。①BMI:25.0以上30.0未満、②BMI:30.0以上、③血圧:収縮期140以上or拡張期90以上、④UA:8.0以上、⑤LDL-C:140以上、⑥HbA1c:6.0以上、⑦喫煙率
効果検証結果	2021年度と2022年度結果を比較すると、下表のとおりとなり、強度肥満が血圧・糖代謝などに影響を与えているが、治療を勧めた脂質は治療効果が肥満による悪化を相殺している。また年齢階層では、30歳代から肥満して40歳代に肥満が完成しこれに合わせて、血圧・糖代謝の悪化が明確であり、30歳代の肥満の抑制が重要な課題明確となった。2023年度以降若年層の肥満防止に注力することとした。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内アンケートの結果、全国平均と比較し男性喫煙歴が高く、主に20代の男性喫煙率が42.4%と非常に高値であるため、将来の疾病発症リスクが高いことが懸念される。結果として、健康リスクが増大し、将来的な労働生産性の低下に繋がる可能性があるため経年的な喫煙率低下に対する取組が必要である。
	施策実施結果	コロナ禍において、感染拡大防止対策として本社移転後には喫煙室設置を行わず、5類移行後も継続している。社内において呼吸器科専門医による喫煙支援制度を継続している。禁煙を検討する社員も存在するため、効果的な禁煙指導と費用補助を引き続き実施した。新入社員教育において禁煙教育を強化した。
効果検証結果	総合男性喫煙率は2019年度が38.2%、2020年度は35.4%であるのに対して、2021年度は33.8%と現時点までの対策が一定程度の効果を来たしているといえる。事務所移転時の喫煙室の撤去により、喫煙率低下に寄与した可能性が高い。しかしながら、2022年度は33.0%と喫煙率低下傾向が減弱してきているが、20歳代の喫煙率は、45.3%から40.7%減少してきており早期教育の効果が出ている。一方40歳代50歳代の喫煙率は悪化傾向にあり、この年齢層を中心に禁煙指導の再徹底を行う予定である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：泉州電業株式会社

英文名：SENSHU ELECTRIC CO.,LTD.

■加入保険者：大阪府電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

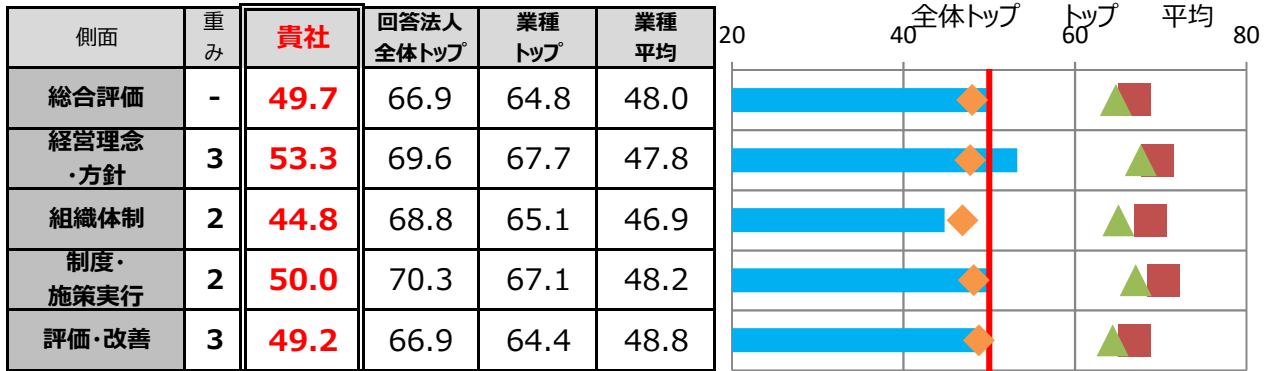
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.7** ↓0.7 (前回偏差値 50.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



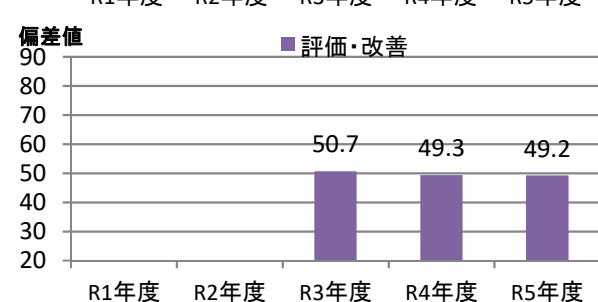
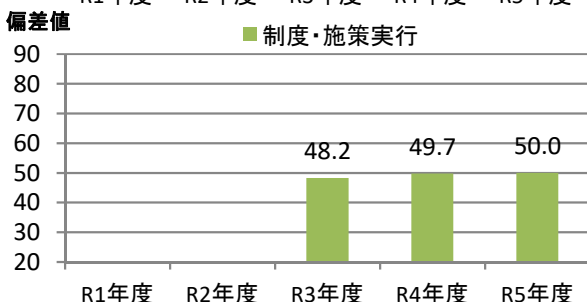
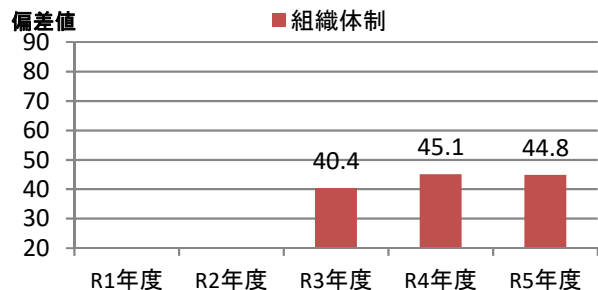
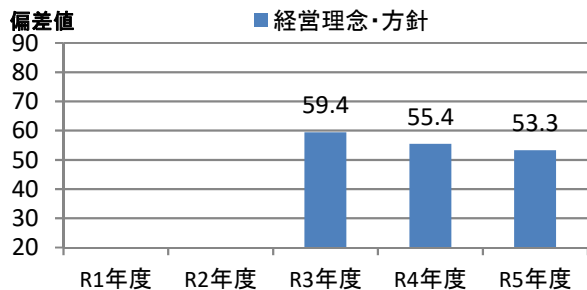
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

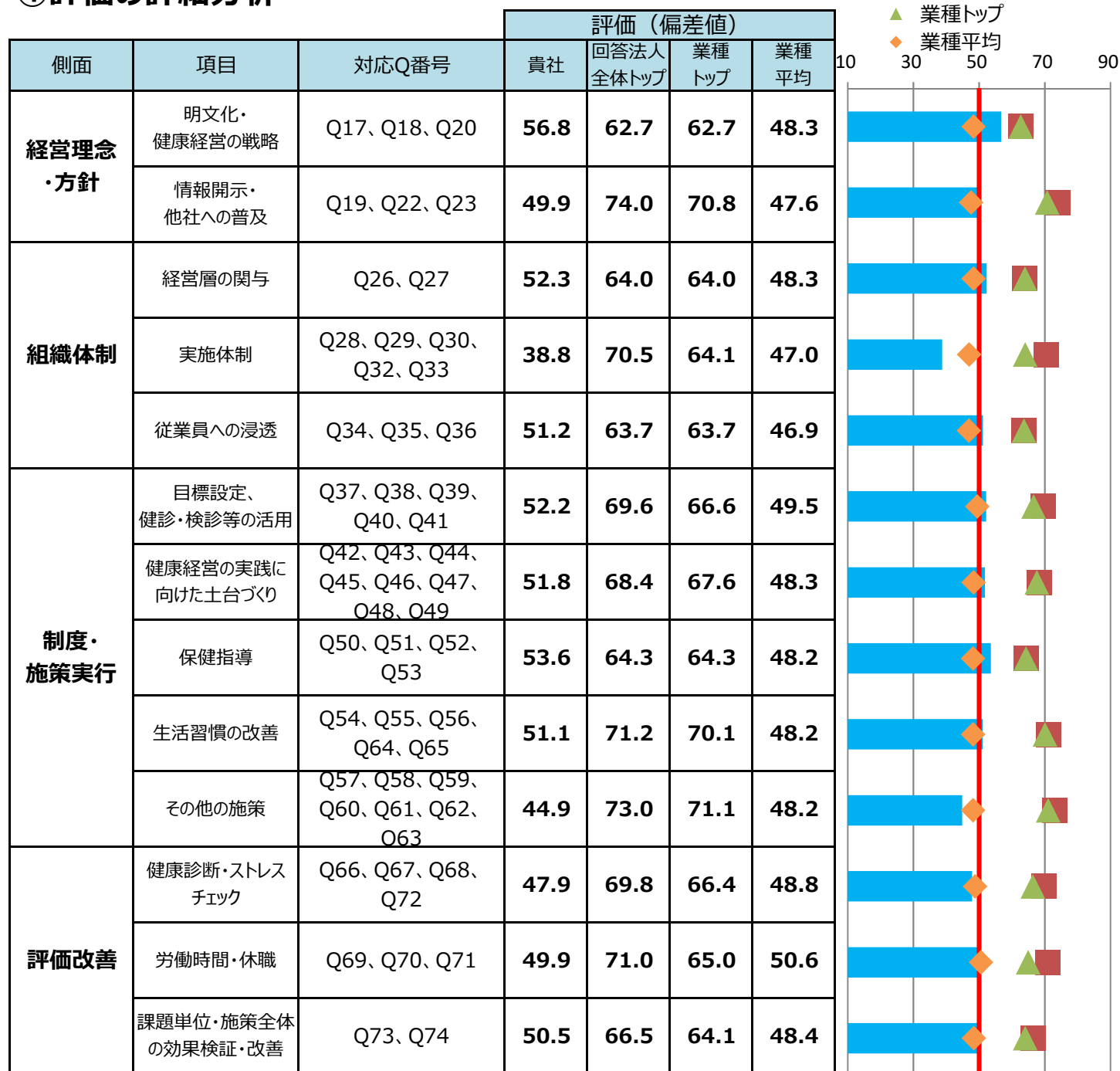
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1451~1500位	1601~1650位	1851~1900位
総合評価	-	-	50.8(-)	50.4(↓0.4)	49.7(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社が経営目標として掲げている中期経営計画の達成。
	健康経営の実施により期待する効果	中期経営計画では、2025年10月期に連結売上1,250億円、経常利益85億円の達成を目標としており、達成のために欠かせない、従業員のパフォーマンス向上を健康経営の実施によって実現すること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.senden.co.jp/act/social/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.senden.co.jp/act/social/health_management/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ゴルフコンペ開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ベジチェック(野菜摂取量)測定会を実施し、改善前後の測定を行い野菜摂取量と食事改善の意識が高まった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングマイレージを実施。歩くことによってポイント景品がもらえ楽しみながら健康増進ができる制度。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	59.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従来より全年齢を対象とした健康診断を実施していたが、人間ドックの実施は45歳、50歳、55歳のみとしており、通常の健康診断よりも制度の高い人間ドックの対象拡大が課題となっていた。
	施策実施結果	2019年度より人間ドックの対象を、30歳、35歳、40歳～59歳へと拡充した。また、2023年度からは60歳以上も人間ドックの対象として拡充した。
	効果検証結果	人間ドックの対象拡充によって、検査の精度が高くなったことにより、再検査等の対象が2018年よりも約10%高くなり、2023年の再検査対象者の増加が見込まれるが、がんの早期発見につながった従業員もおり、確実に従業員の健康増進に貢献している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リリカラ株式会社

英文名：

■加入保険者：東京文具販売健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

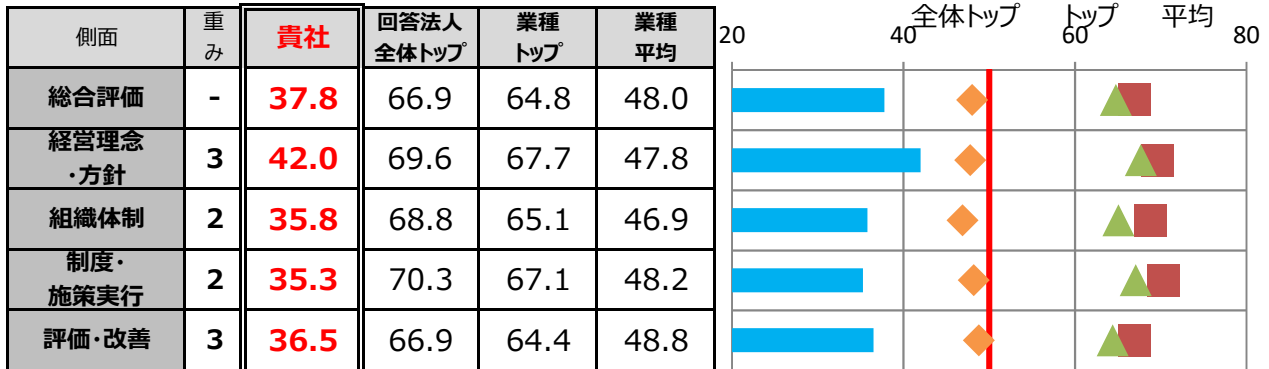
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **37.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



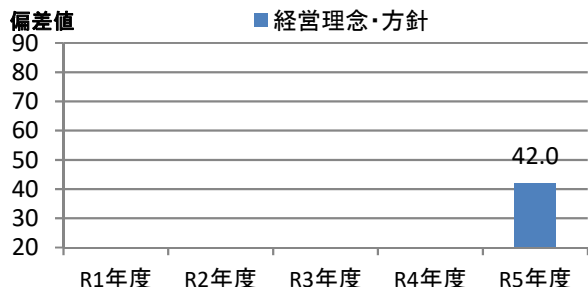
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

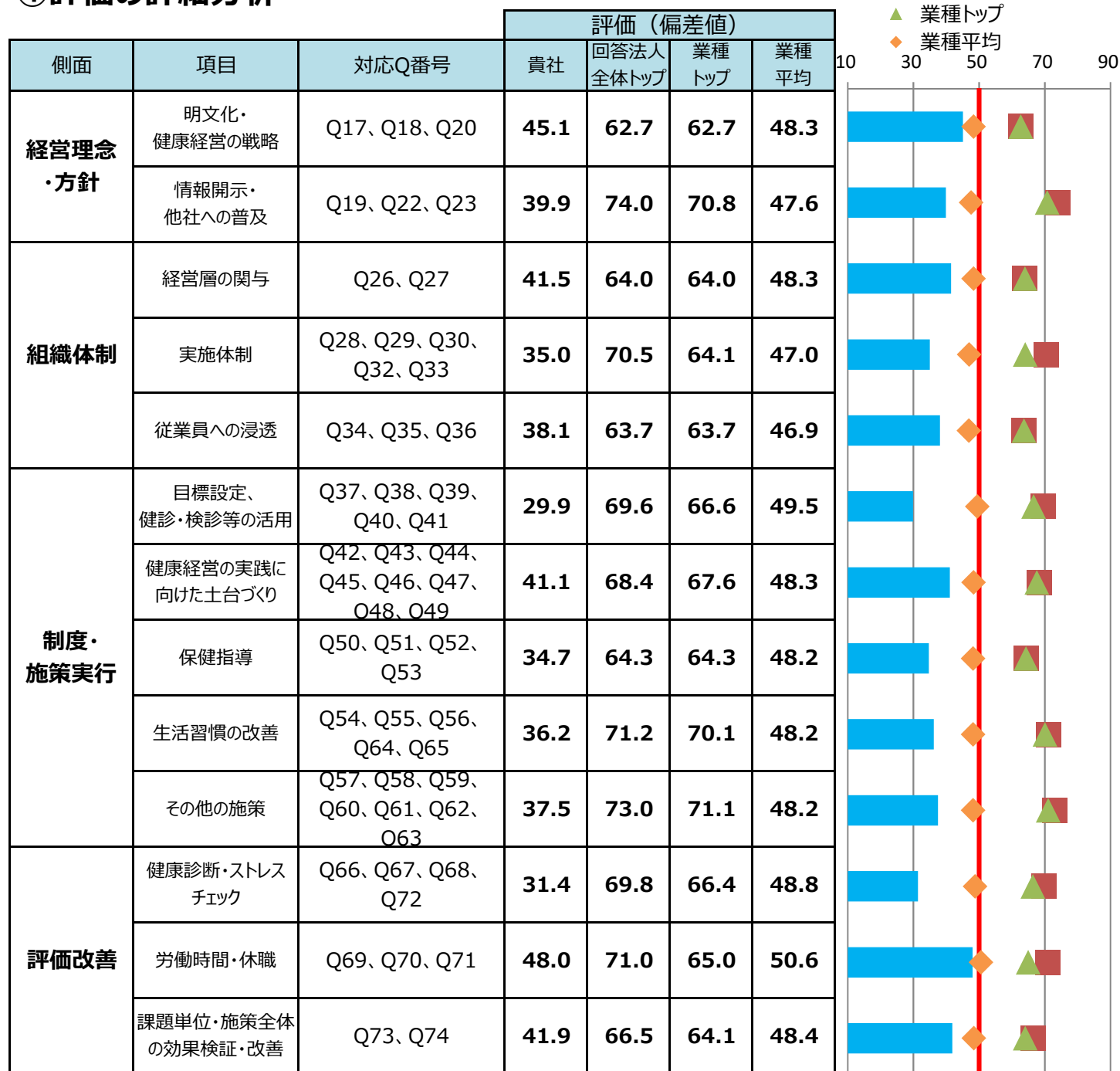
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3101~3150位
総合評価	-	-	-	-	37.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康増進とパフォーマンス向上
	健康経営の実施により期待する効果	健診や精密検査などの受診率を上げ、見つけた課題にアプローチして疾病のリスクを減らすことにより、従業員の健康指標が改善される。それにより仕事に注力し生き活きと働きやすくなり、プレゼンティーズムの低減などパフォーマンス向上につながる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.lilycolor.co.jp/company/esg/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	82.1	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	6.7	%
--------------------------------	------	---	-------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	従業員とその家族を対象とした、スポーツジム利用補助				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	33.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ストレスチェックの全社的な結果は全国平均と比較して良いものの、建設業に該当するスペースソリューション事業部における工事管理担当部署の職務的な課題として、現場の状況に合わせて残業や休日対応が多いなどがあり、ストレスチェック結果について、総合健康リスクが全国平均よりも高い水準となっており改善が必要だった。
	施策実施結果	工事管理担当者の労働時間管理において、休日勤務後の振替・代替休日の取得徹底や担当案件終了後に纏まった休暇取得を推奨するなどワークライフバランス、生活時間の確保に努め、時間外勤務の減少につながった。
	効果検証結果	時間外勤務が昨年の月平均36.0時間より34.3時間となり、改善が見られた。ストレスチェックの総合健康リスク値が昨対比20%ほど低下し、全国平均値に限りなく近い数値に改善された。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トラスコ中山株式会社

英文名：TRUSCO NAKAYAMA CORPATION

■加入保険者：トラスコ中山健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

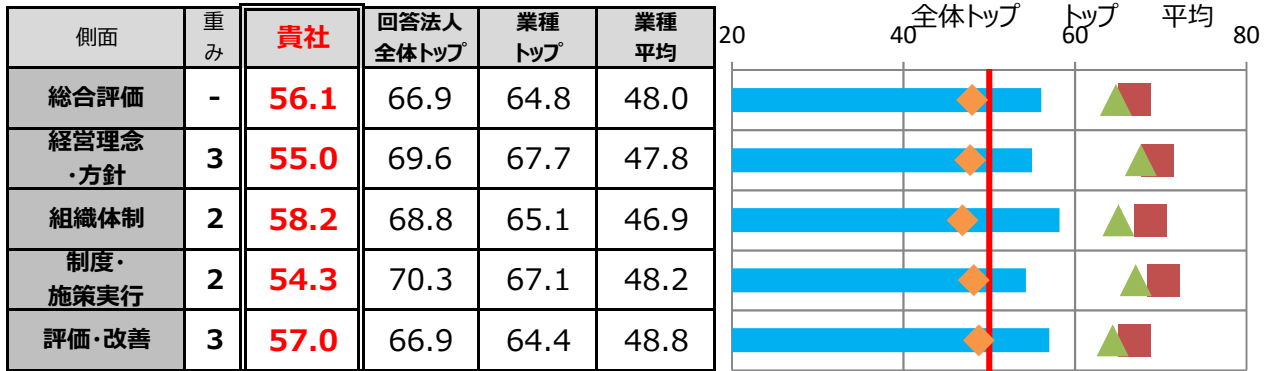
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.1** ↓1.2 (前回偏差値 57.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



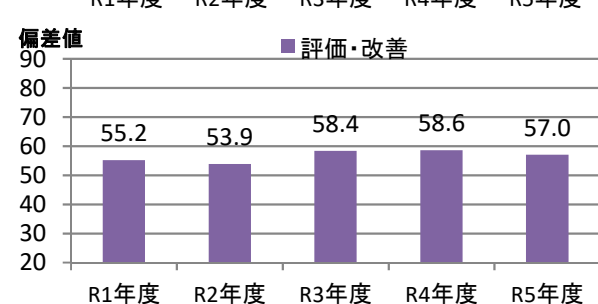
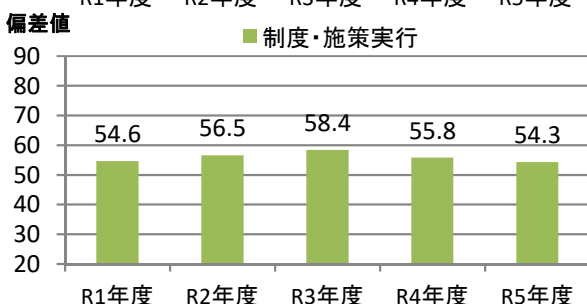
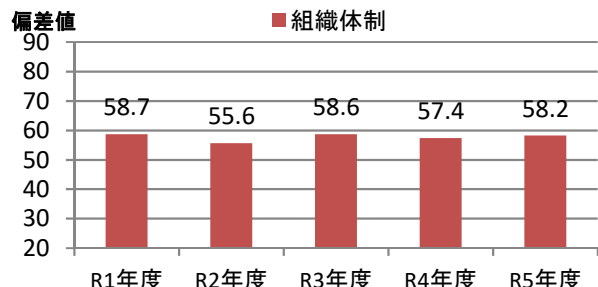
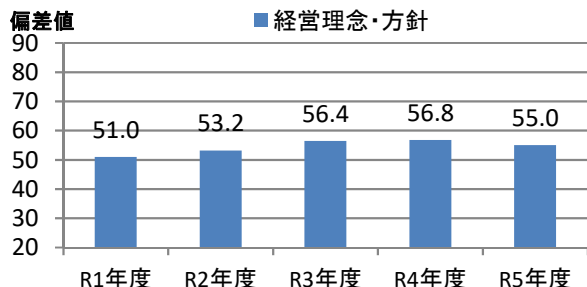
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

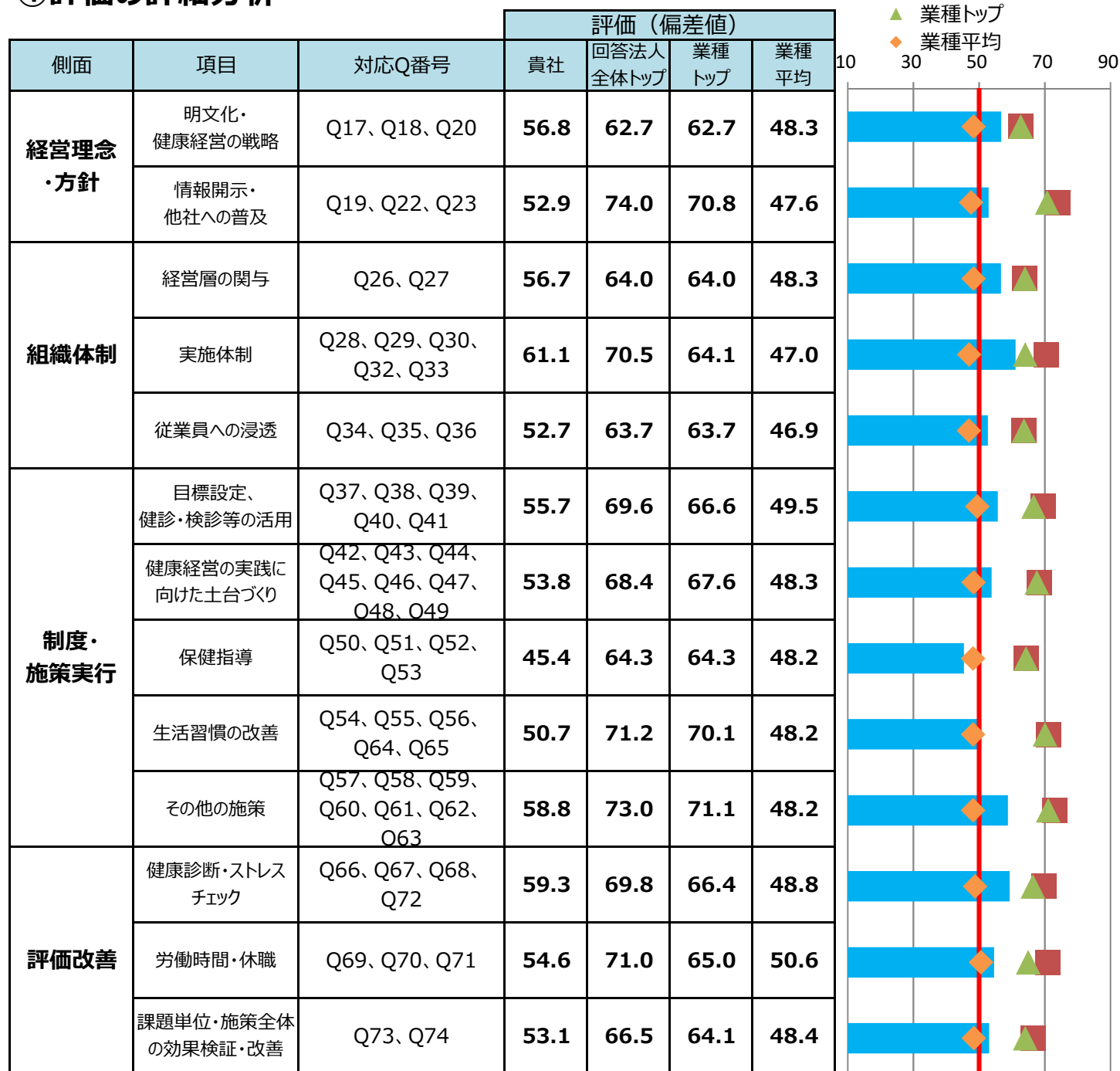
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	901~950位	651~700位	801~850位	1001~1050位
総合評価	54.5	54.6(↑0.1)	57.8(↑3.2)	57.3(↓0.5)	56.1(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は日本のモノづくりを応援する企業として、人や社会のお役に立つことを志しております。よりよいサービスを提供し続けるために社員のエンゲージメントを高め、安心して長く働ける環境づくりが課題であると考え、健康経営はその前提であると位置付けております。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康を保持し安心して働き続けられるための企業を目指し、健康経営を進めることで、社員の活力向上、生産性向上など組織の活性化を生み出し、よりよいサービスの提供や企業の成長に繋がるものと考えております。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.trusco.co.jp/assets/img/modules/company-outline-area/trusco_integrated_report_2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員のコミュニケーションを深めるため、事業所ごとに歓送迎会などに利用できる費用補助制度				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善のためのアプリを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計測アプリの提供を行い、歩行・階段使用を推奨している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.9	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の有所見率は全体的に漸増傾向にあり、特に血圧や血中脂質などの生活習慣病に係る項目での有所見率が高くなっている。疾病の重症化はQOL低下、生産性の低下、長期にわたる欠勤などに繋がると考えられるため、疾病の進行、重症化予防が重要となる。
	施策実施結果	①二次検査受診率は80%を維持 ②BMI>30を対象とした産業医、保健師による保健指導実施率は48% 特定保健指導実施率は22%
効果検証結果	①対象者へのアプローチの結果、高水準を維持できているが、重症化予防との関連は不明 ②地道な保健指導を実施しているが、翌年度以降のBMI改善に、現時点ではつなげっていない	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	従業員数が増加し、定年延長したことで、様々な疾患を抱える従業員は増加している。就労を希望する従業員には、個々の状況に応じて、就労できる環境を整えている。環境を整えることが、従業員のパフォーマンスやエンゲージメント向上につながるため、就業と治療の両立を図ることが重要である。
	施策実施結果	治療のみでなく、介護・育児など様々なライフステージにおいても、仕事と両立できる制度を充実させることで、治療・育児・介護を理由に退職する従業員は増加していない。
効果検証結果	個々のケースにおいては、治療と仕事の両立を図ることで、仕事へも良い影響を与えているが、会社全体でのパフォーマンスやエンゲージメント向上までの検証はできていない。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オートバックスセブン

英文名：AUTOBACS SEVEN CO.,LTD.

■加入保険者：オートバックス健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

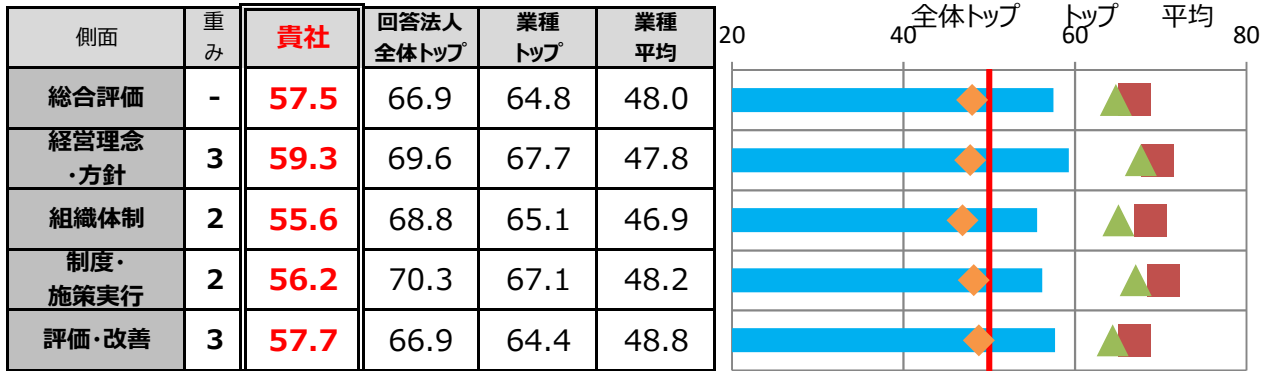
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.5** ↓1.0 (前回偏差値 58.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



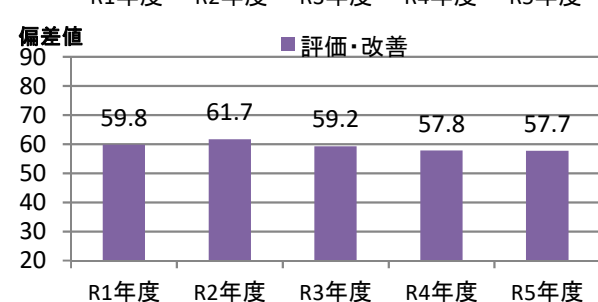
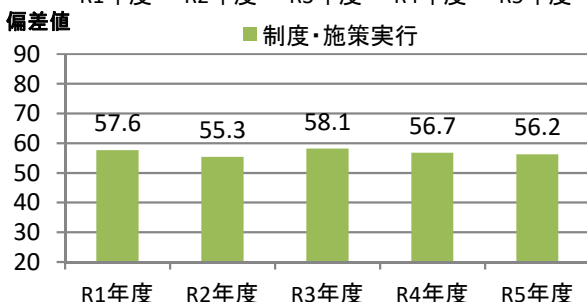
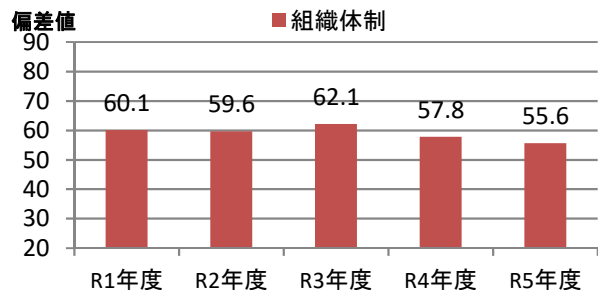
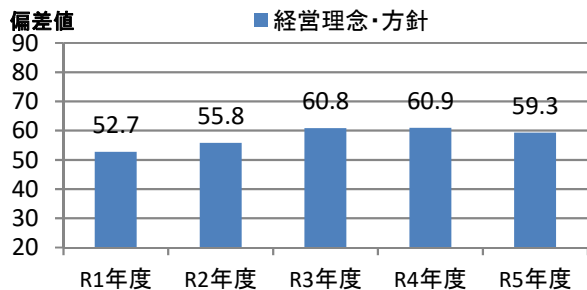
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

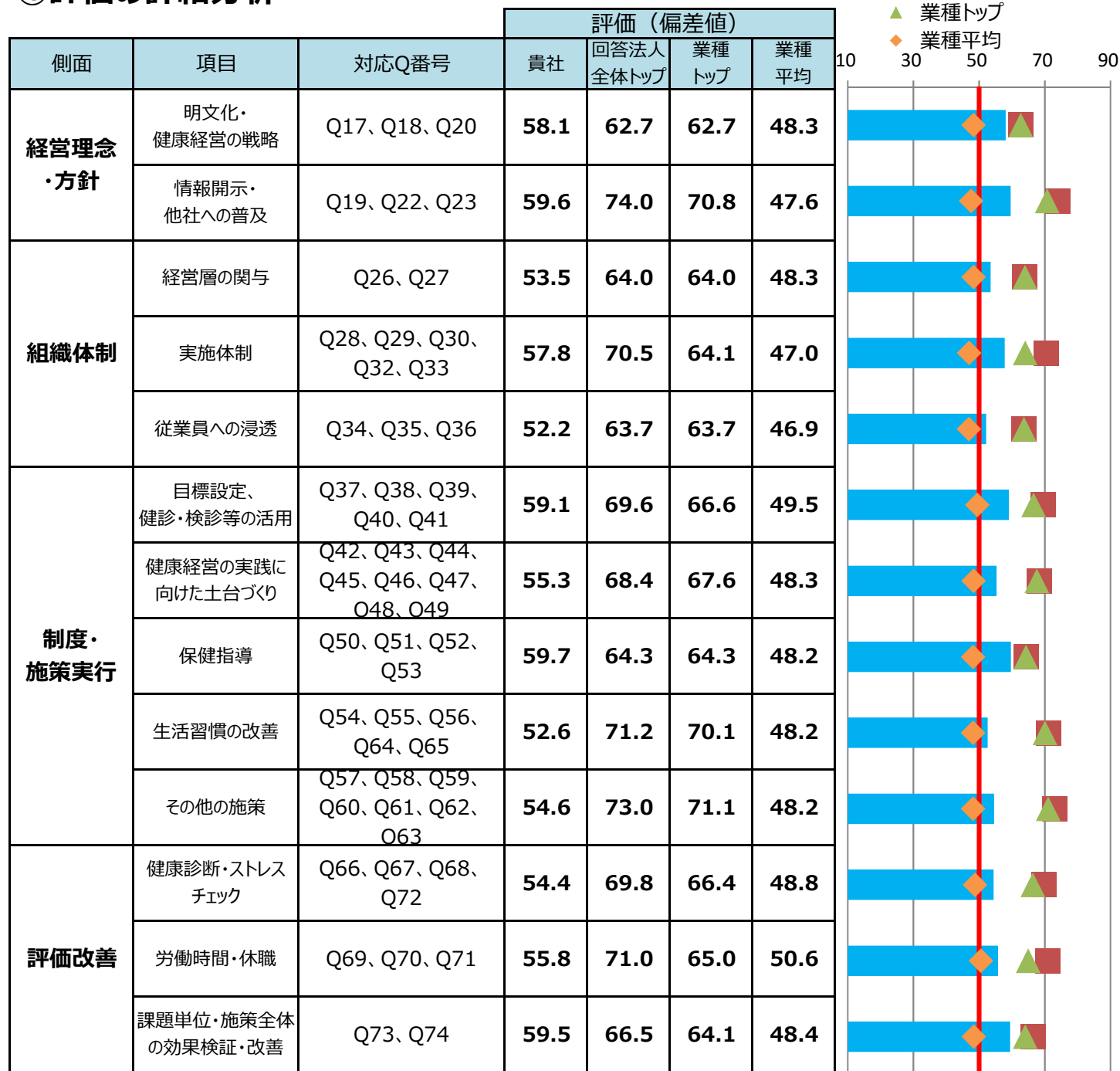
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	551~600位	401~450位	701~750位	851~900位
総合評価	57.3	58.2(↑0.9)	60.0(↑1.8)	58.5(↓1.5)	57.5(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社ビジョンである「明るく元気な未来」を創っていくには、共に働く仲間の心と身体の健康が土台になると考えています。健康経営を通じて従業員の労働生産性向上を図るべく、プレゼンティーズム改善、アブセンティーズム低減、傷病欠勤・休職日数の低減、ワークエンゲイジメント向上を目指します。健康経営の目標や取組みを健康経営戦略マップとして開示することで全従業員が同じ志を持ち、PDCAを回して推進していきます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を通じて期待する最終的な効果は、あらゆるステークホルダーとの安定的な関係維持です。健康経営に積極的に取り組む企業姿勢は、従業員の満足度、働きがい向上、人材確保、離職防止、リタイア後の満足感にも繋がると考えています。具体的には、「プレゼンティーズム90%以上」「アブセンティーズム0.7日以下」「傷病欠勤・休職日数1,200日以下」「ワークエンゲイジメント3.0ポイント」以上を目指しています。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>明るく元気で活力みなぎる組織は、店舗を利用されるお客様へのサービスの質につながります。お客様との接点は、フランチャイズ加盟会社の店舗で働く仲間を含みます。フランチャイズも含めた喫煙率は、現在39.2%で社会全体の喫煙率を大きく上回っています。接客対応する者から、たばこの臭いを感じると、購買意欲やブランドのイメージが低下するという調査結果もあり、喫煙率の低減を図ることはグループ全体の課題です。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>喫煙は、自身の健康リスクを高めるだけでなく、お客様を含む周囲に対しても悪影響を及ぼします。フランチャイズチェーン全体での喫煙率を低下させることで、ブランドイメージの向上とともに、お客様に永く利用いただける社会的インフラとなることを期待しています。合わせて、働く仲間が永く健康で勤務できること、そして健康寿命を延ばすことでリタイア後も有意義な人生を過ごせることを期待しています。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.autobacs.co.jp/ja/ir/library/integrated_report/main/01/teaserItems1/0/link/ir_j2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.autobacs.co.jp/ja/company/healthycompany.html			
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.autobacs.co.jp/ja/company/healthycompany.html			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.autobacs.co.jp/ja/company/healthycompany.html			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.7	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各クラブ活動（ランニング、フットサル等）の金銭支援を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.8	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回ウォーキングキャンペーンを全社として実施、社員旅行に運動機会を盛り込めば補助金増額実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	23.0	%
限定しない	○	全従業員の	15.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ●健康診断結果は5段階で評価区分し、高リスク者の低減を健康関連の最終的な目標指標の1つとしている。リスクの高い2段階に該当する者の比率は、昨年度より減少しているものの、2021年度は29.2%と約3割を占めており、引き続き対策が必要である。 ●高リスク者への受診勧奨の他に、新たな高リスク者の発生を抑制するため、なかなか改善が進まない運動習慣、飲酒習慣や食事等の生活習慣を変える取組みが必要である。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ●特定保健指導と生活習慣の改善を図るための研修を実施した。 ●特定保健指導の実施率は49.3%と、前年より低下した。 ●生活習慣の改善を図る研修は毎月1回開催し、対象者のうち74.7%が受講した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ●脳血管疾患は集計を始めてから毎年発症者がある。喫煙は生活習慣病やがんの誘因だけでなく治療の妨げにもなり、高リスク者低減の課題にも悪影響を与えるため、重要な課題と認識している。受動喫煙対策を含め対策が必要である。 ●2019年度より禁煙推進コンソーシアムへの参加など喫煙率低下に向けた取組みを行っているが、2021年度の喫煙率は27%と全国平均より高く、10ポイント以上低下させる対策が必要である。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ●就業規則で就業時間内の禁煙を規定した。 ●喫煙者の自宅宛てに遠隔禁煙外来の案内のDMを発送。 ●イントラネットにて、喫煙が喫煙者自身と他者へ及ぼす悪影響や、遠隔禁煙外来の案内を掲載した。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ●2022年度末喫煙率は前年より2.5ポイント低下し24.5%と、目標としていた25%を下回った。 ●施策の効果としては、遠隔禁煙外来申込件数11名と前年の10名を上回った。特にSDGsに絡めた通知や年末年始の禁煙チャレンジを想定した通知を行うことで、8名の参加登録があった。 ●何かしらのアクションをすれば、遠隔禁煙外来の申込が入るなど、時期、アプローチ相手を選定することで、一定の効果がみられた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社植松商会

英文名：Uematsu Shokai Co., Ltd.

■加入保険者：仙台卸商健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

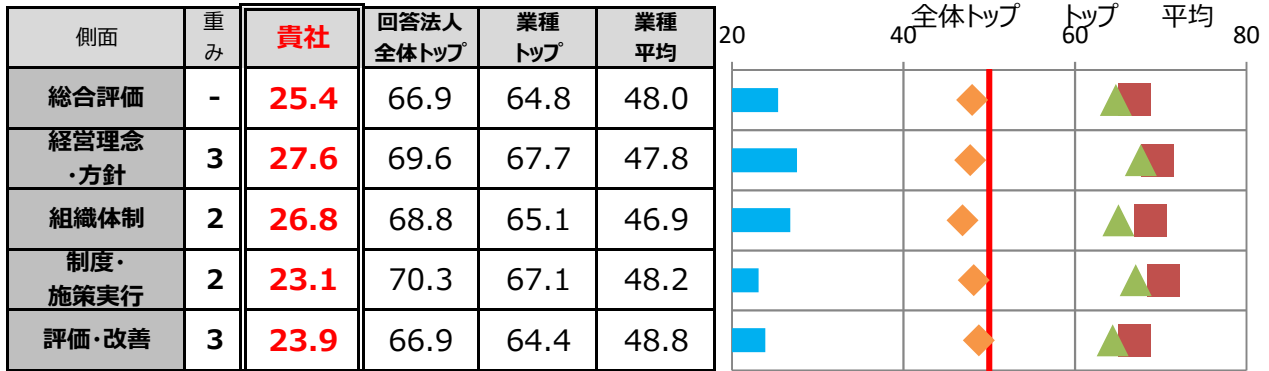
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3451~3500位** / **3520社中**

■総合評価： **25.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



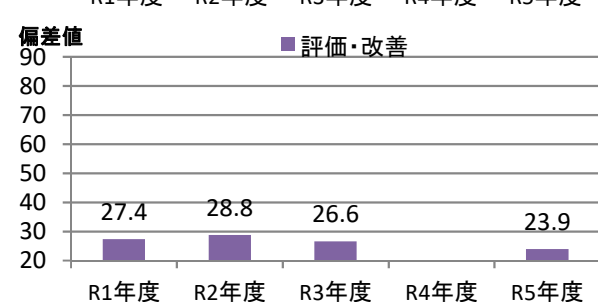
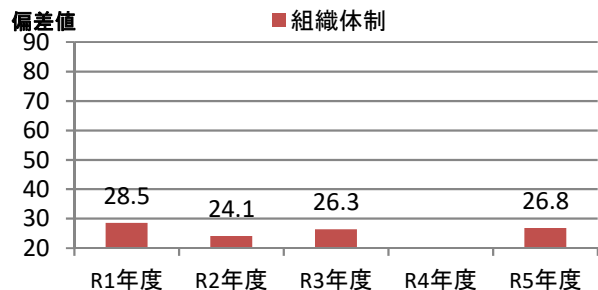
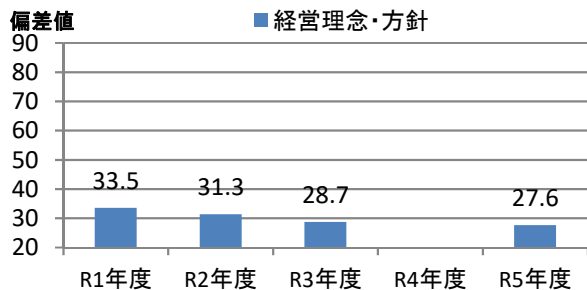
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

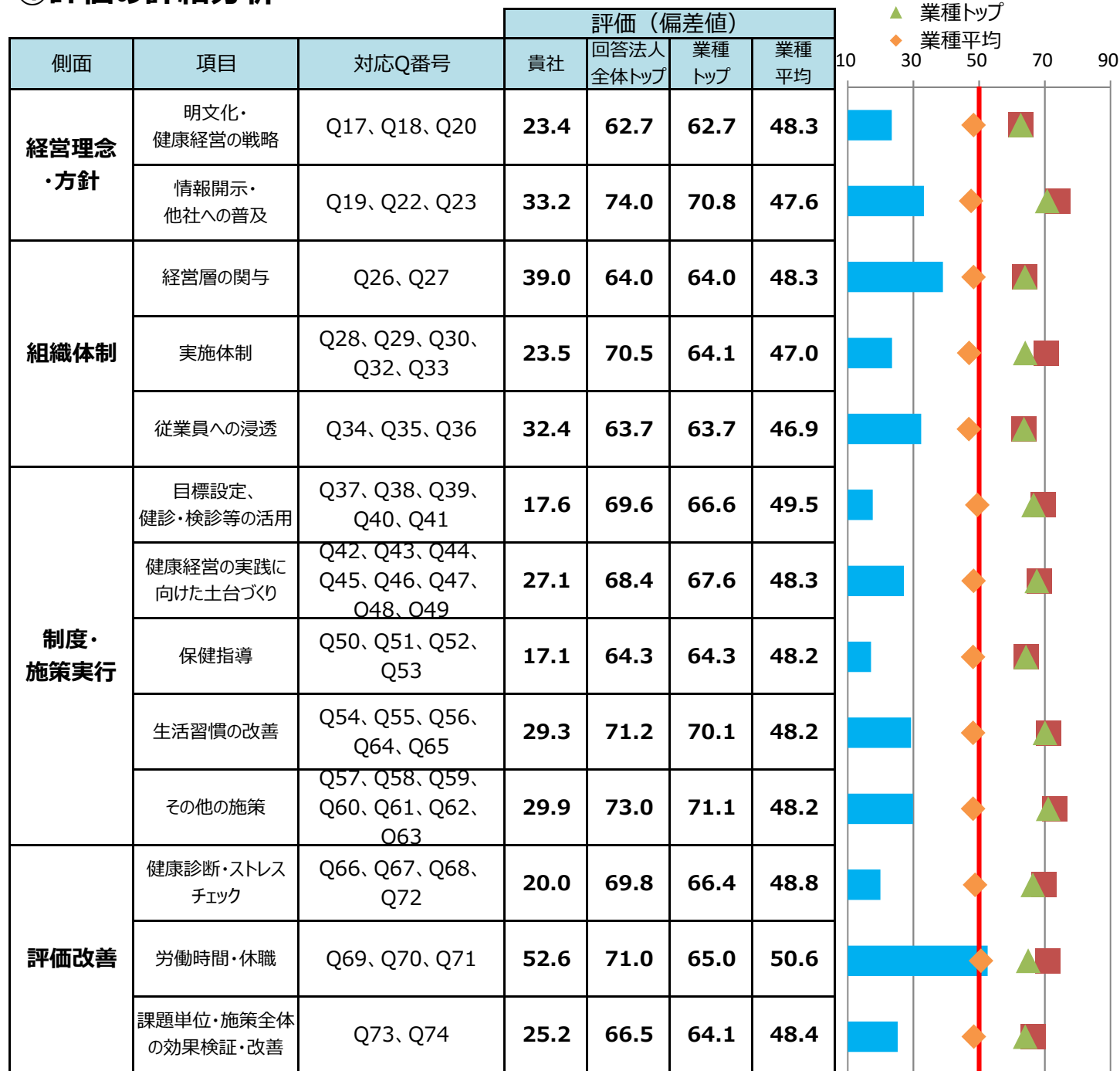
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2301~2328位	2501~2523位	2801~2850位	-	3451~3500位
総合評価	29.0	27.7(↓1.3)	25.9(↓1.8)	-	25.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	25.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	16.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	12.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	26.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	32.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	28.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	－
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	－
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	－
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	－
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	－
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	－
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	－
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	－
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	－
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	－
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	－
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社グローセル

英文名：Gloسل Co., Ltd.

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

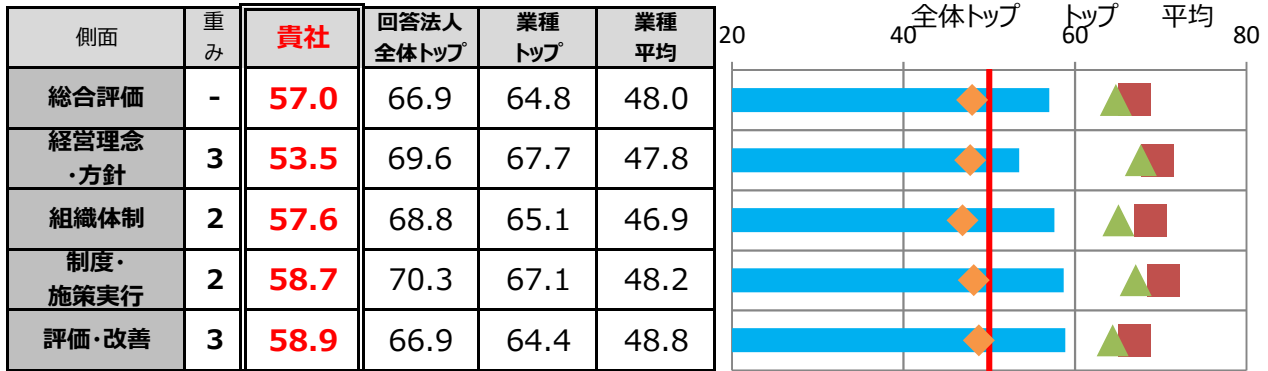
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.0** ↑1.4 (前回偏差値 55.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



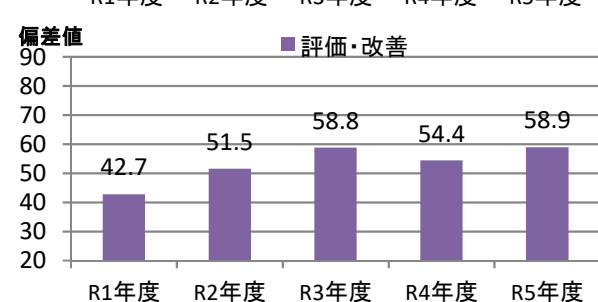
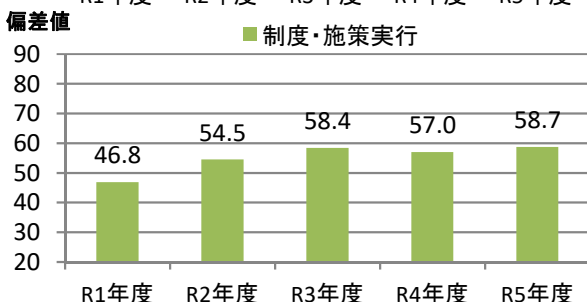
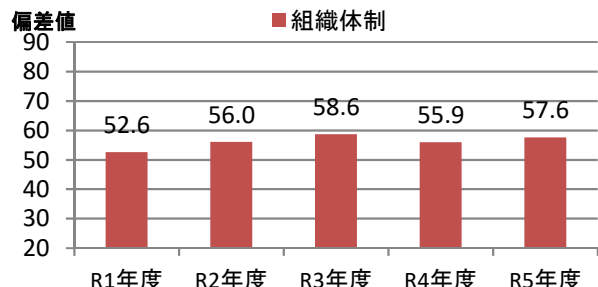
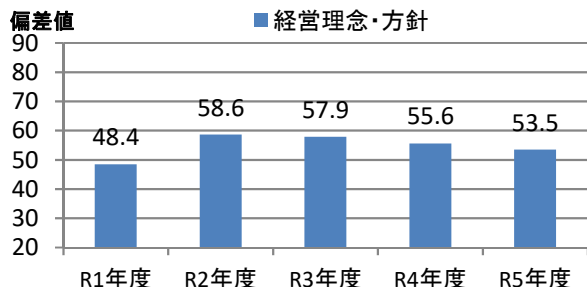
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

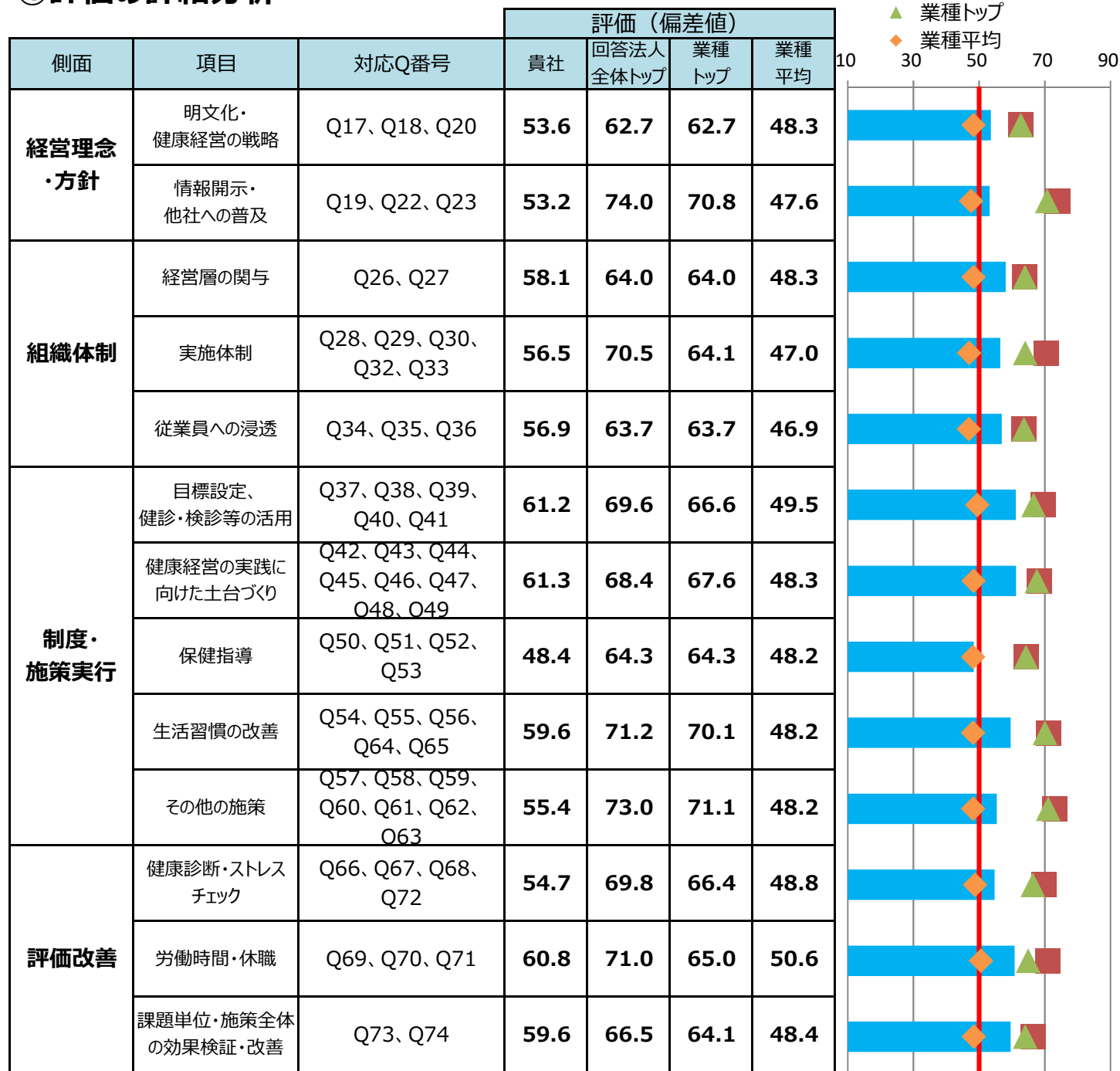
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1451~1500位	851~900位	601~650位	951~1000位	901~950位
総合評価	47.2	55.1(↑7.9)	58.4(↑3.3)	55.6(↓2.8)	57.0(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 残業時間の削減、有給休暇の取得率向上による、ワークライフバランスの確保。
	健康経営の実施により期待する効果	残業時間削減は、従業員が自発的に仕事の進め方を考え工夫し、メリハリを付けた勤務を通してイキイキと働いてもらうことを期待したものである。また、メンタル不調者の削減に繋がる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 弊社はBtoB企業であり、最終製品を作っておらず製品を陰から支える存在であることかつ、PRも大々的に行っていない企業の為、世の中の方から認知されていない、されにくいのが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことは企業イメージ向上に寄与するものと考えており、健康経営優良法人の認定は『従業員思いな会社』を証明することになると感じています。従業員の健康向上を願うことはSDGsの目標達成に繋がると同時に、ブランドイメージ向上もはかれるという効果を期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.gloسل.co.jp/sustainability/iso/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	27	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動レクリエーションに注力支援している。（競技：野球、サッカー、テニス、ゴルフ、マラソン、計176				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリの中で、健康生活のミッションを多数用意し、個々にミッションを選択しチャレンジすることを推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社内ウォーキングイベント開催表彰、健保イベント参加推奨、毎月動画&LIVEセミナー配信、階段活用奨励				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	専門商社として、高能率・高効率化による業績向上が命題とされている中、残業時間がなかなか縮減しない体質となっていた。社員のワークライフバランスと事業のパフォーマンスアップの両方を向上させて企業価値の増大を図る事が課題となった。
	施策実施結果	働き方改革の動向に合わせ、2017年に①毎週金曜日は定時前退社可(有償)、②四半期に1回は金・月曜日に有給取得し連休とする等で構成する「SL(スマートワークライフ)勤務制度」を考案・実施した。
効果検証結果	SL勤務制度は、生活時間の確保等を全社員が実現する様、目に見えるオープンな取り組みとした6年経過した2022年の実績は、①1人平均の残業時間:13.3h(取組前(2016年)に比べ1.4h減少)②平均有給休暇取得率:90.3%と、改善が継続されており、よい社風として定着されつつある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	季節性インフルエンザは初期症状が新型コロナウイルスと似ていて見分けがつかず、同時流行すると現場の混乱と生産性の低下に影響を与えると懸念される為、インフルエンザ予防接種の接種率を上げたい。
	施策実施結果	インフルエンザ集団予防接種について、本社では集団予防接種を初めて実施(2020年10月)した。又、人数の少ない拠点営業所では、予防接種を勤務時間扱いとし、接種促進を図った。
効果検証結果	2020年度より始めた本社インフルエンザ集団予防接種の参加率は、2020年63%(240人/本社379名中)2021年49%(194人/本社393名中)2022年50%(153人/307名中)と好調。(注:Q37は全社正社員が分母、この本社人員は役員等を含めた4月末の本社在館人員)2020~22年度のインフルエンザ感染者数は「0人」であり、効果があった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兵庫ヤクルト販売株式会社

英文名：Hyogo Yakult Hanbai Co.,Ltd

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

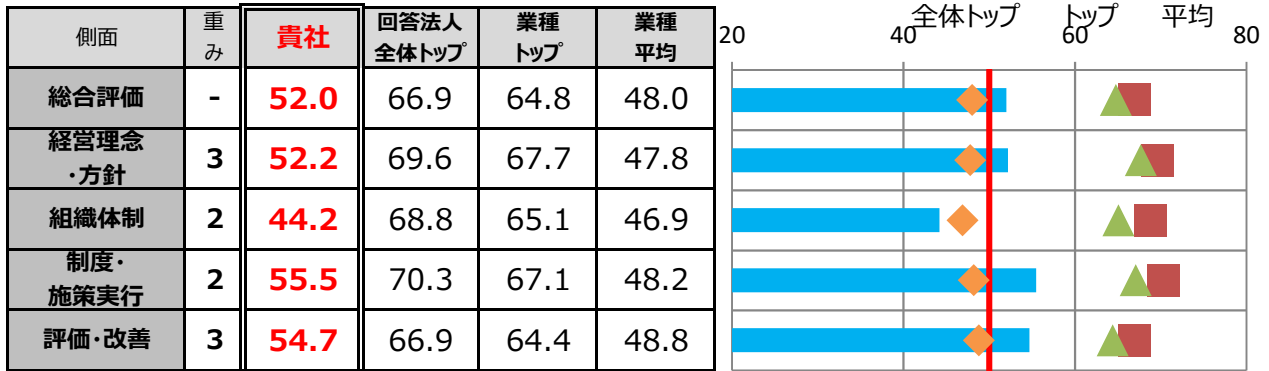
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.0** ↓0.3 (前回偏差値 52.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



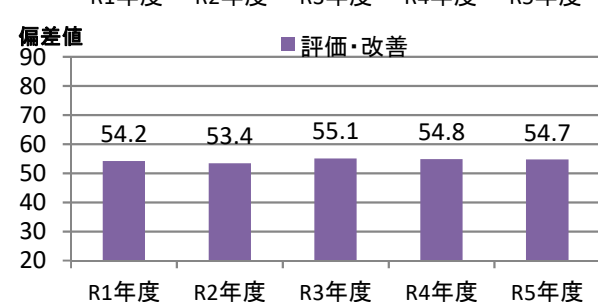
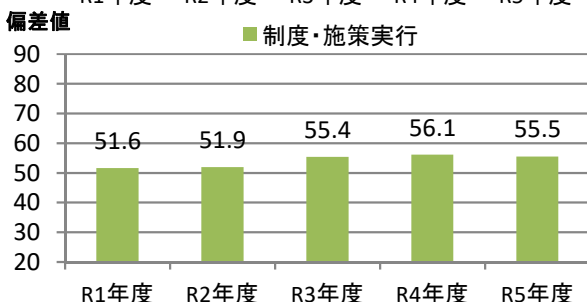
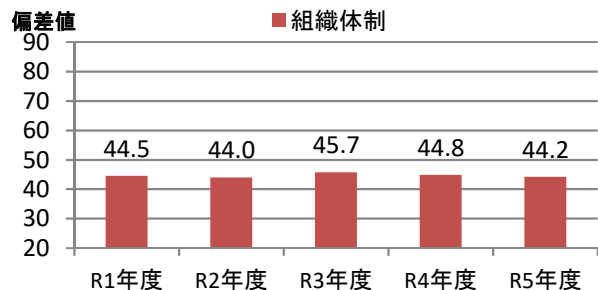
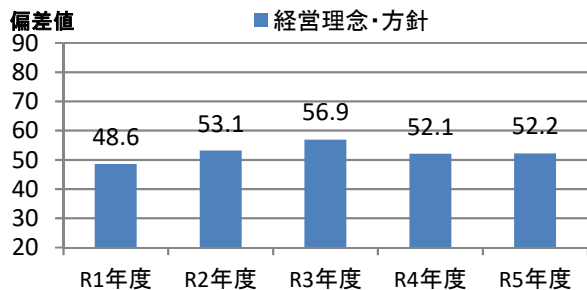
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

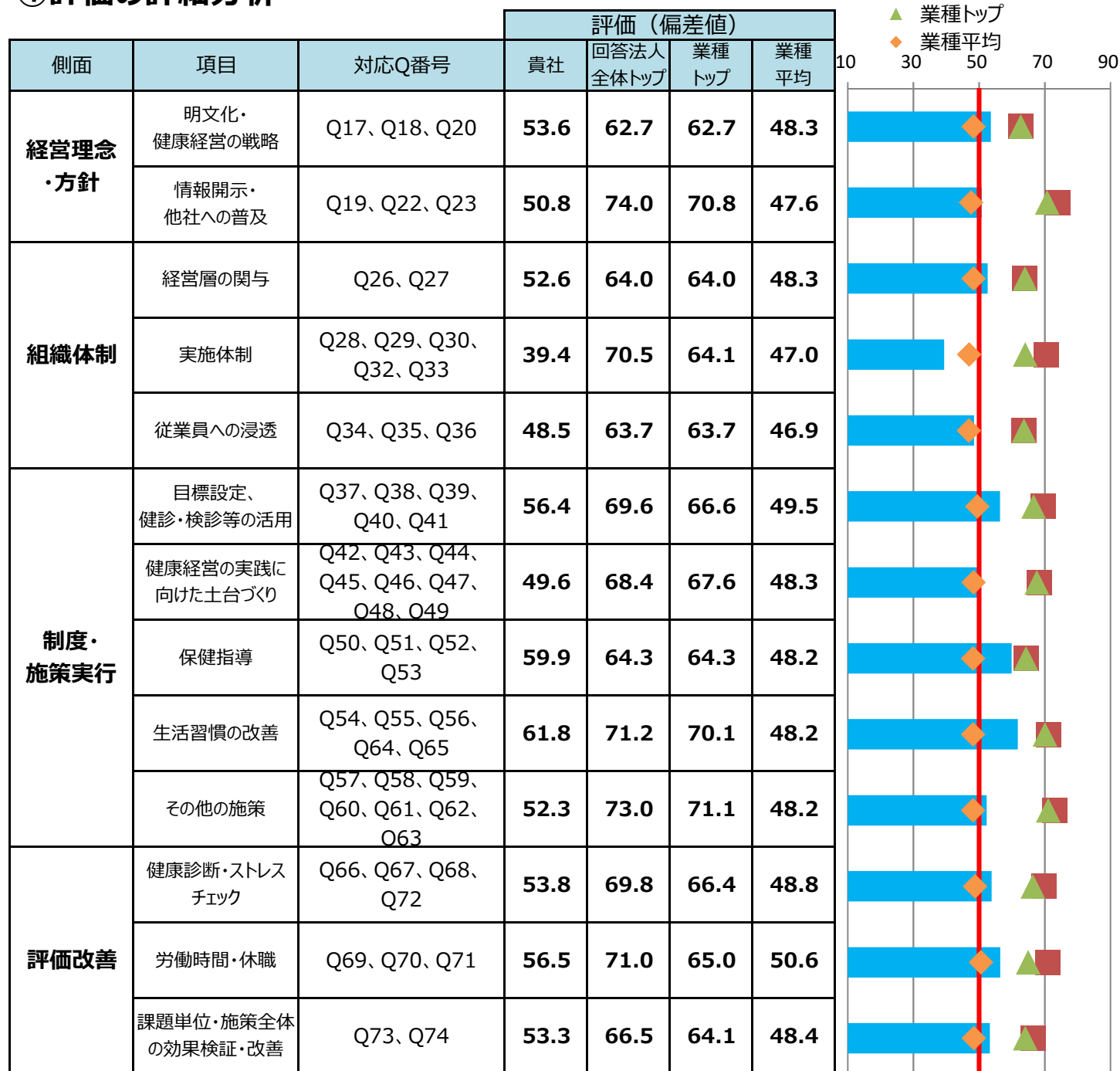
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1251~1300位	1101~1150位	1401~1450位	1501~1550位
総合評価	50.1	51.1(↑1.0)	53.8(↑2.7)	52.3(↓1.5)	52.0(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の生産性向上とライフワークバランスの充実が課題である。所得の拡大等処遇改善と働きやすい職場環境整備と制度の整備も必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康状態を高めていくことで、生産性は向上すると考えています。戦略マップの取組の一つである”DX推進による業務効率化”は、社員にとって働きやすい職場作りにもなります。具体的な指標としては、経常利益率5.0%、自己資本比率50.0%を維持します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材定着とワークエンゲージメントの向上は大きな課題です。採用するにあたっては部下を管理するための労働法令の知識の向上も必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	戦略マップの取組の一つである”労働に関する法令への知識を深める”研修や勉強を行うことや、有給休暇取得率向上と離職率低減がエンゲージメント向上にもつながると考えています。具体的な指標としては、有給取得率を35.2%から60.0%を目標に従業員の満足度を高めます。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hyogo-yakult.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○			
URL	https://www.hyogo-yakult.jp/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	25	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	総会や決起会に食事を提供。部署毎の食事会の金銭支援。社員旅行や表彰社員の招待旅行も				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ヤクルト健康21で食生活の改善をはかり、目標を達成した社員には達成賞が貰える企画を毎年行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	月例会前に体操教師を派遣し全従業員が体操に参加したり、運動促進アプリで情報共有し運動促進をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健康を考える上で、口腔内を健康に保つ事は非常に重要であるが、かかりつけ医を持ち、定期的に歯科検診をしている従業員は12%であった。正しい知識と自身の口腔内の状況を知り、健康管理の一環として、定期的に歯科検診をし、治療が必要な場合は早急に対処する必要がある。
	施策実施結果	口腔内の健康を保つ事は体全体の健康に繋がる事、また歯周病等が引き起こす様々な病気について社内ツールで発信し理解を深め、全従業員を対象に、特定健診と同日に集団歯科検診を行い、95%が受診した。
効果検証結果	全従業員を対象にしたので、口腔内の健康状態を健診担当者が把握出来、要治療者は全体の22%であったので、個別に受診勧奨が出来た。特にかかりつけ医を持たない従業員から集団歯科検診は非常に好評で、今後も続けて欲しいとの声が多かった。また、要治療者でどこの歯科医院が良いかわからないと相談があれば、会社近くの提携歯科医院を紹介し、治療に通いやすい環境を整えた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性が多い職場であるが、婦人科でかかりつけ医を持つ女性従業員は約9%しかいなかった為、婦人科がん検診の受診をしやすい環境を整える必要がある。また、扶養者でかかりつけ医を持つ割合も9%しかいなかったため、健診機関での受診を呼びかける必要がある。
	施策実施結果	健診機関を5か所にし、勤務時間内の受診を可能にし、受診勧奨を行った。また、健診機関とかかりつけ医両方共、会社が全額助成をし、受診しやすい環境を整備した。扶養者も提携健診機関の場合は全額助成をした。
効果検証結果	勤務時間内の受診を可能にした事と、健診機関を5か所設けた事で、勤務地に近い機関で受診出来、全額助成もしたので、妊娠中の従業員以外で、かかりつけ医を持たない従業員全員が受診する事が出来た。また、扶養者の40%が健診機関で受診した。再検査の受診勧奨も行ったので、早期発見・早期治療が出来、すぐに勤務に復帰出来ている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：丸文通商株式会社

英文名：MARUBUN TSUSYO CORPORATION

■加入保険者：北陸情報産業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

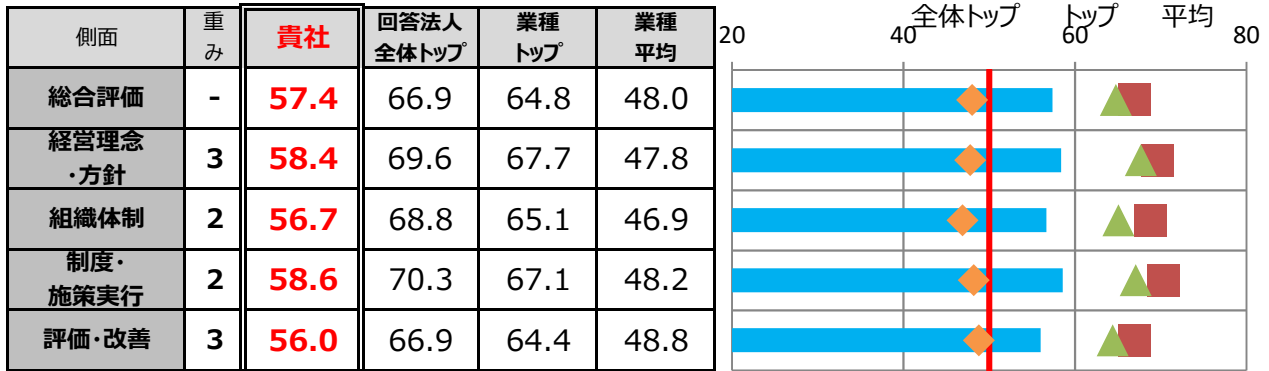
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.4** ↓0.9 (前回偏差値 58.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



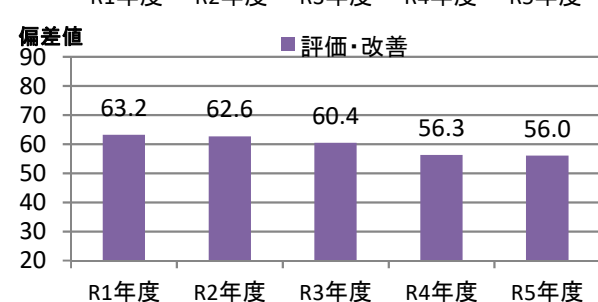
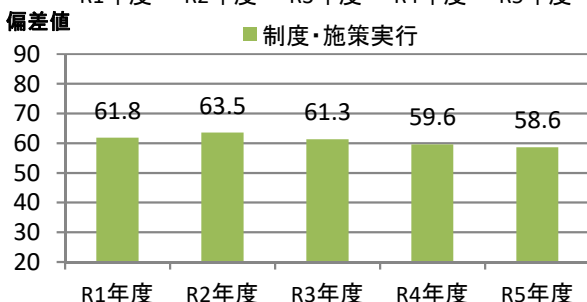
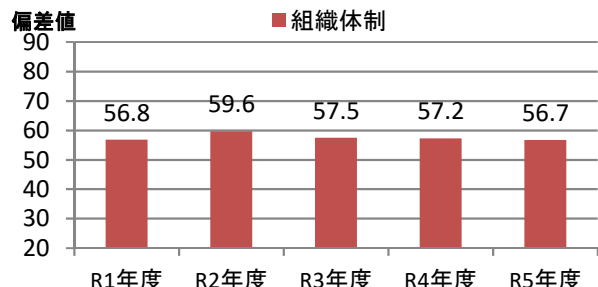
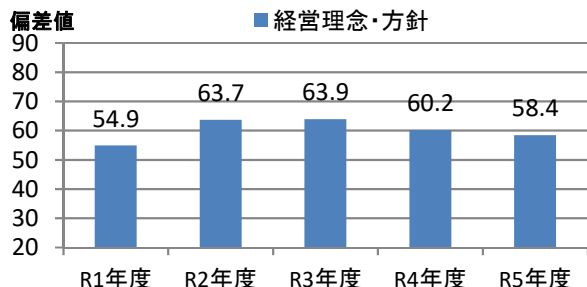
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

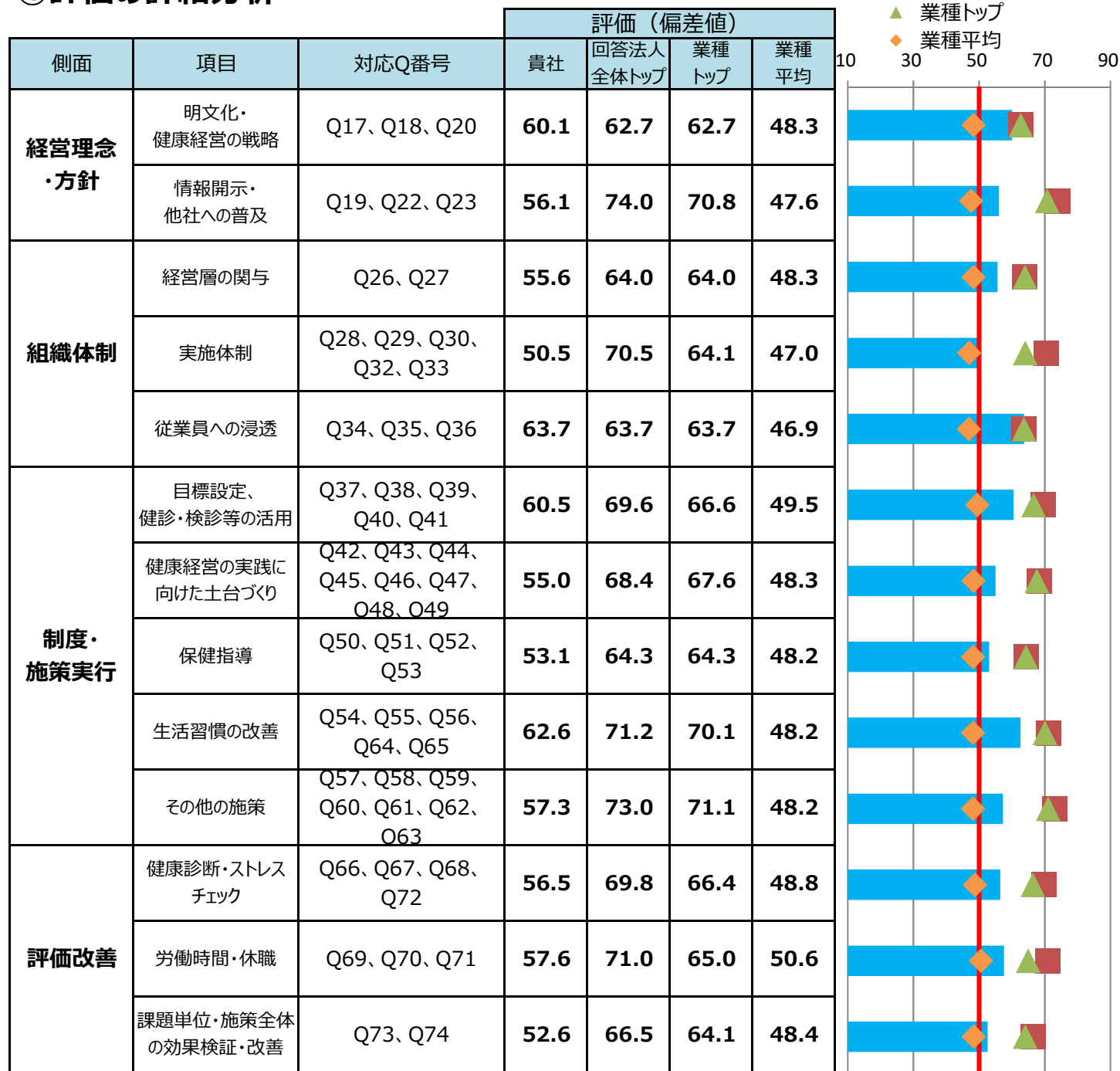
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	151~200位	251~300位	701~750位	851~900位
総合評価	59.2	62.5(↑3.3)	61.1(↓1.4)	58.3(↓2.8)	57.4(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上がる傾向にある中、生活習慣病罹患者やその予備軍のパフォーマンスが十分に発揮されないことにより、事業を推進する上での生産性の低下に繋がることが予想され、それを経営上の課題と考えている
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して健康で長く働き続けられる環境を提供し、十分にパフォーマンスを発揮して貰えることを期待する。中でも健康診断の結果でのHbA1cの値に着目し、数値を下げる運動や食事、口腔ケアの情報提供や教育により現在の高数値者(6.5以上)の全社比率4.6%を2025年度までに3%以下へ改善を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 メンタル不調による休職者は、近年、増加傾向にある。欠員補充も困難なため、周囲の業務負担増による疲労・ストレス増や職場環境の心理的安全性低下が懸念され、メンタル不調者が連鎖的に現れる危険性がある。
	健康経営の実施により期待する効果	一次予防として階層ごとの研修・教育、資格試験などでメンタルヘルスリテラシーを高めることにより、不調者が出にくくなる。二次予防としての早期発見、専門カウンセリングまたは早期治療へ誘導する。三次予防として休職者への当社独自の復職支援の周知・実施により、休職者が安心して復職でき、退職者を出さないことが期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.marubun-tsusyo.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	http://www.marubun-tsusyo.co.jp/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	http://www.marubun-tsusyo.co.jp/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	http://www.marubun-tsusyo.co.jp/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内SNSのアプリを導入し、自己・部署紹介やフリートーク投稿によるコミュニケーションが活性化している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	意識して野菜を摂取して貰うため、サラダ、温野菜、野菜ジュース等を中心にした設置型の外食サービスを導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全従業員がウォーキングアプリを導入、個人、所属部署、所属店毎のランキングを表示、年度末に表彰				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	11.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	糖尿病軽症者とされるHbA1c6.5以上が、2018年（全体の4.8%）、2019年度（3.35%）、2020年度（4.3%）、2021年度（4.6%）、2022年度（3.7%）となっている。糖尿病の重症化を防ぐためHbA1c6.5以上の対象者を注視するとともに、早期に体質改善すべく、食事・運動習慣付けが必要
	効果検証結果	2021年度のHbA1c6.5以上は全体の4.6%、2022年度には3.7%と減少したことにより、ウォーキング企画などの運動習慣づけの効果が確認できた。一方、8割は治療中で、高血圧・脂質・肥満など複数の有所見を併発している。運動の他にも、睡眠、食生活、口腔ケアなどトータルヘルスケアとして取り組む必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	近年、メンタルヘルス不調による退職者が増加しており、負荷の増加、組織活力や生産性の低下が否めない。ストレスチェック結果のみならず、日常から早期発見、対応に努めることが急務となっている。
	効果検証結果	メンタルヘルス相談窓口が浸透され、早期に不調者の通報が入るようになった。窓口担当、産業医との面談を実施してきたことに加え、オンラインカウンセリングサービスを導入して予防措置に努めている。
	効果検証結果	ストレスチェックでは、高ストレス者割合が2020年9.8%、2021年には14%、2022年は11%。2023年は15.7%に増加しており、2023年全従業員に実施したアンケートによると、不安・落ち込みが38.6%、イライラ37.2%、自分を責める15.9%、悲しい9.7%と芳しくない結果が出ている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事パッケージング株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation Packaging Ltd.

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

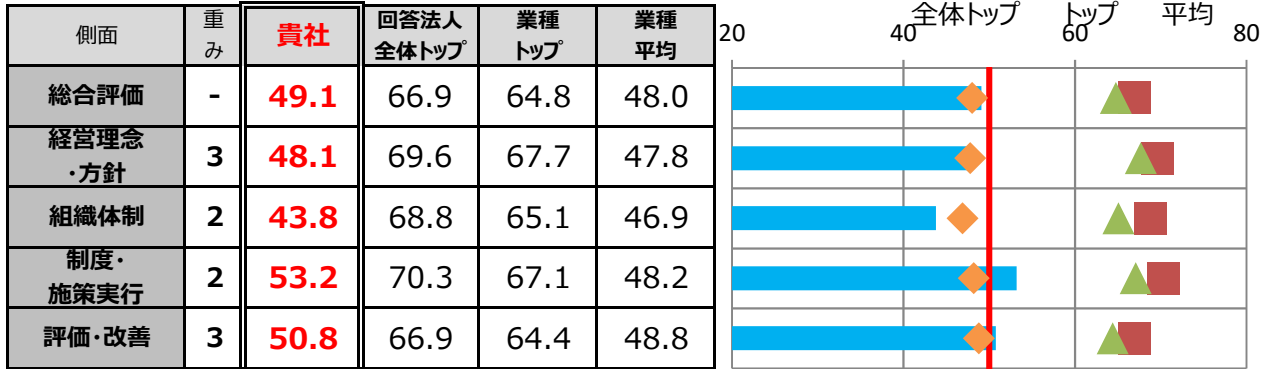
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** ↑1.5 (前回偏差値 47.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



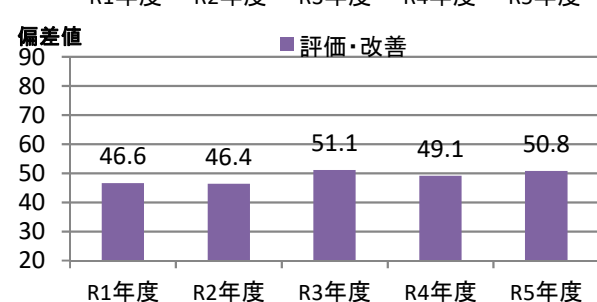
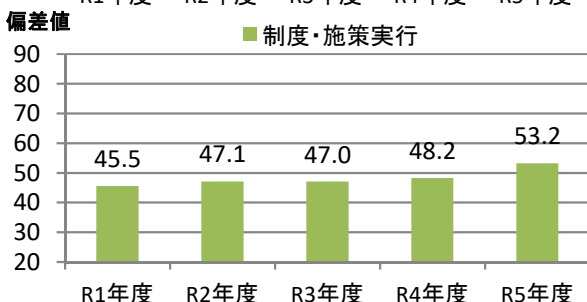
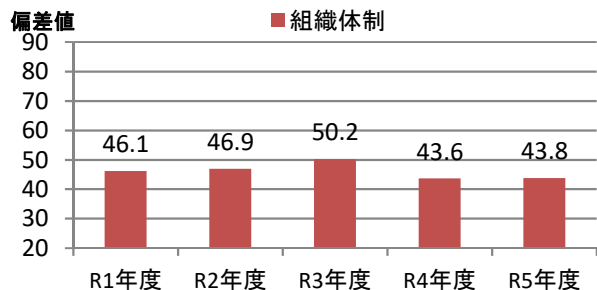
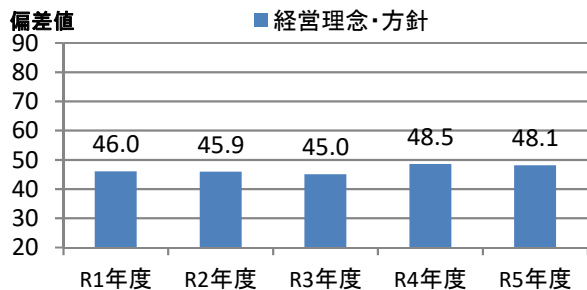
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

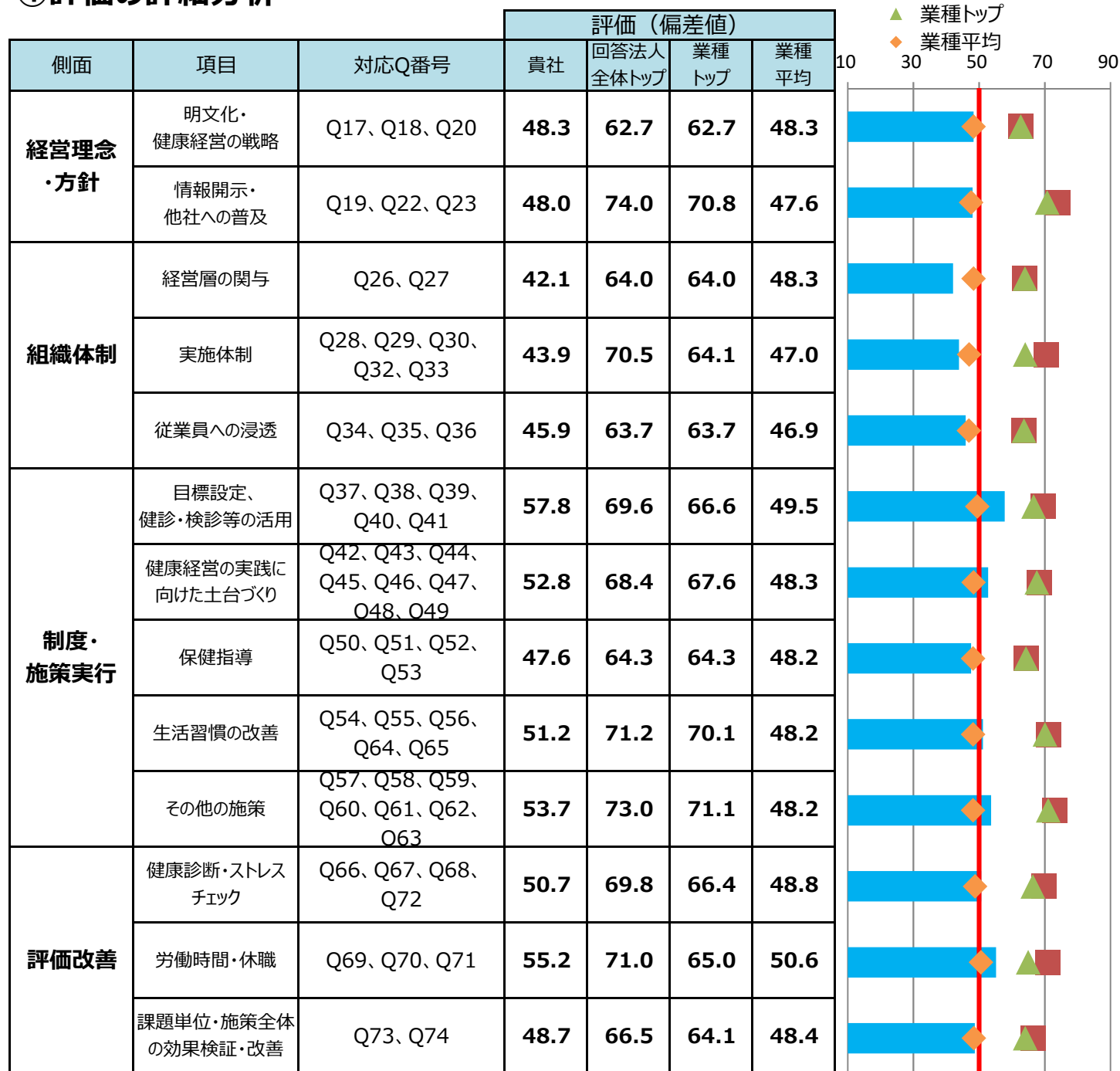
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1651~1700位	1751~1800位	1951~2000位	1901~1950位
総合評価	46.1	46.5(↑0.4)	48.3(↑1.8)	47.6(↓0.7)	49.1(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は経営方針の「サステナビリティ方針」において、持続的な企業活動と企業価値向上の為、「魅力ある職場の実現」に取り組むこととしており、社員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境づくりを行っている。現在の指標として、有給休暇取得率(昨年度:約65%)や特定保健指導の実施率(昨年度:約35%)等、社員の健康への意識が必ずしも十分に高いとはいえない点が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	有給休暇取得促進や特定保健指導受診促進に加えて、健康に関する情報発信やセミナー等の充実により、社員が自ら心身の健康増進および疾病による生産性低下防止を図り、持続的に活躍できる職場環境の醸成することで、中長期的な企業価値向上へつなげることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、社員が心身ともに健康で、自らの持てる力を最大限発揮することが企業活力の源泉と考えている為、従来からストレスチェックや独自の組織風土調査を実施し、社員の健康状態やエンゲージメント、職場環境等に関する調査を行ってきた。こうした調査は詳細なフィードバックを得られる一方、年に1度の実施となる等、従業員のパフォーマンスの状況変化に対して、タイムリーな調査や打ち手の実施が難しいという課題があった。
	健康経営の実施により期待する効果	2023年3月にパルスサーベイのツールを導入し、四半期ごとの調査を開始。社員のエンゲージメントや職場環境等について見える化し、調査結果を分析の上、全社員に対して全社平均と自部署のスコア推移を開示することで、健康経営担当部門のみならず、部署単位でのタイムリーかつきめ細やかな対策立案・実行が可能となり、社員のパフォーマンス向上につなげることを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mcpackaging.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部署ごとの懇親会支援として全従業員を対象とした部署の所属員全員の活用を前提に金銭補助を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保組合が提供する健康アプリ利用促進の為、入社時に登録推進メールを配信。社内にポスター掲載等を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツ実施・ジム利用費を補助する制度があり、利用促進の為に事例紹介ポスター等で情報発信している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	子の出生・育児のための男性育児休職取得および配偶者の出産に伴う慶事休暇の取得推進を目指している。当社では女性の育児休職取得率は100%を続けていたが、男性対象者の休暇・休職取得実績が少なく、男女に係わらず制度を活用できる環境整備や従業員のワークライフバランス・生活時間の確保に課題があった。
	施策実施結果	社内マニュアルの周知、育児に関するセミナー等を実施。セミナー後のアンケートでは、男性も育児休業を取得しやすい環境になってきたという回答が複数あり、子の出生にあたって制度説明を希望する社員が増加した。
効果検証結果	全社員必須参加のセミナー実施や、子の出生予定の男性社員へ社内制度マニュアルを個別に送付、希望者への制度説明を行うことで社内制度の周知を進めた。また、育児休業を希望しなかった従業員に対し、配偶者の出産に伴う慶事休暇制度を周知したことで、2022年度育児休業を取得した社員は40%、配偶者の出産に伴い特別休暇を取得した従業員は67%となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社では健康状態にかかわらず、健康維持増進・疾病の発生予防のために社員が行ったスポーツの実施費用や特定検診オプション費用、マッサージ施術料等について、年間15,000円を補助する制度を設けている。本制度は全従業員を対象としているが、利用者数は全体の半数程度となっており、健康状態にかかわらず全従業員の利用に向けてまだ課題がある。
	施策実施結果	2021年10月より、スポーツの実施費用等に限定していた対象項目を大幅に拡大したことに加え、利用率向上のため、積極的に利用している従業員にインタビューを行い利用事例を社内周知した。
効果検証結果	継続的な啓発活動により、本補助制度の利用率は2021年度50.8%だったが2022年度は53.2%となった。数値としての利用率が微増したことに加え、利用した従業員へのインタビューにより、それぞれの使用用途により心身ともにリフレッシュしているとの意見・感想が寄せられた。今後も継続して啓発を行うことで従業員に広く周知し、疾病の発生予防につなげていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フォレストホールディングス

英文名：

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

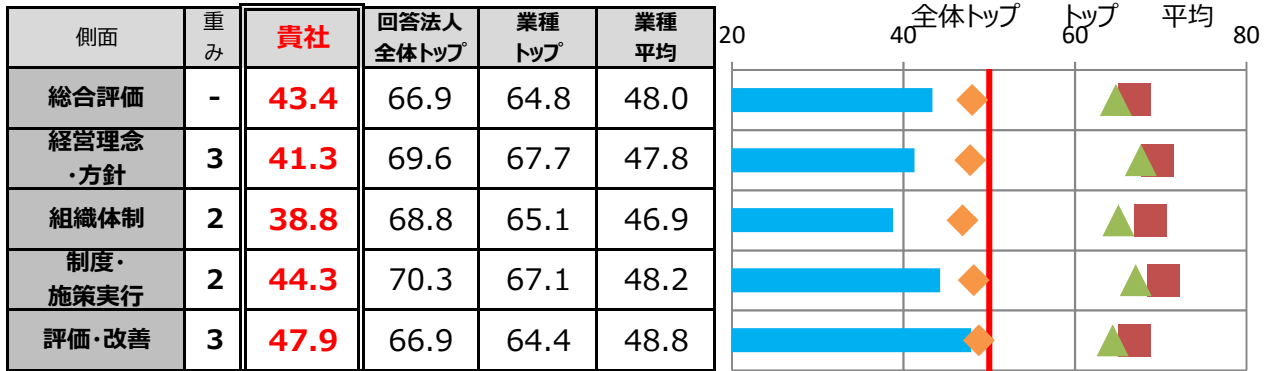
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.4** ↓0.7 (前回偏差値 44.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



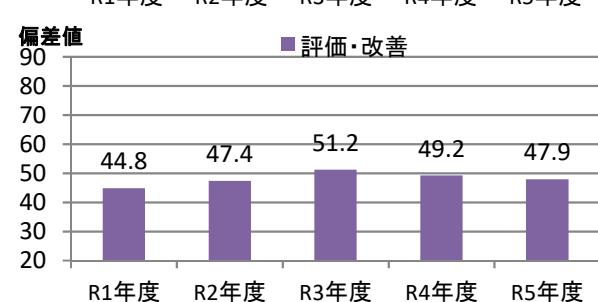
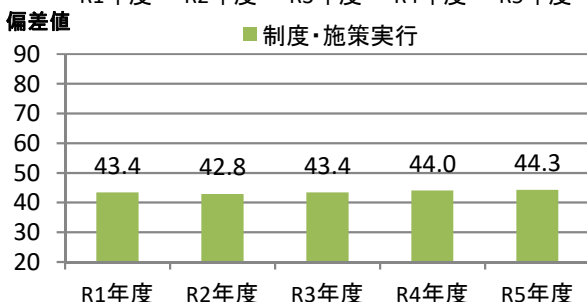
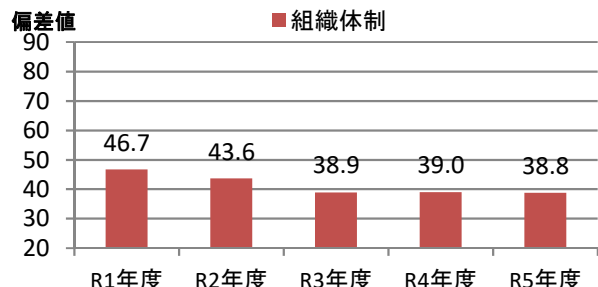
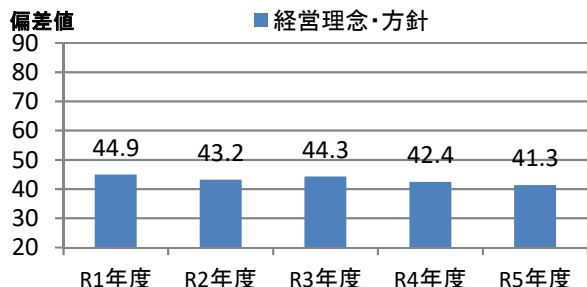
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

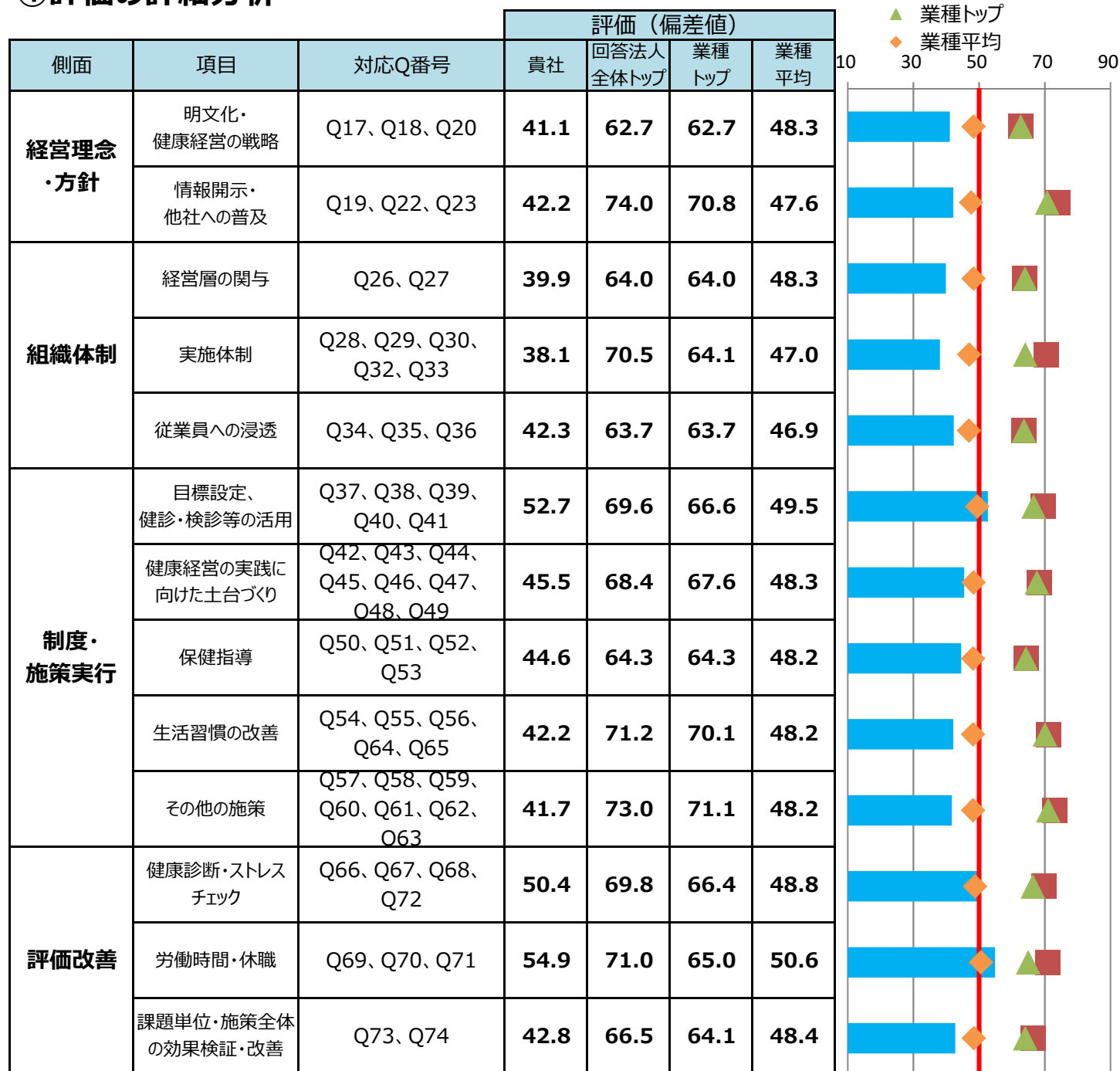
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1801~1850位	2051~2100位	2351~2400位	2701~2750位
総合評価	44.9	44.5(↓0.4)	45.1(↑0.6)	44.1(↓1.0)	43.4(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「生産性向上」を重要な経営課題と捉えている。短時間で高いパフォーマンスを発揮するためには、社員一人ひとりが「健康であること」を意識し、心も身体も元気な状態であることが根幹である。
	健康経営の実施により期待する効果	生産性向上による収益UPを期待している。また、社員がイキイキと働くことで魅力的な企業となり、採用力の強化も期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.forestg.jp/sustainability/hr/worklife.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	入社して1年間、新入社員と先輩社員のコミュニケーション活性化を目的として食事費用補助を行う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	公共の交通機関で通勤する社員に対してスニーカーやリュックでの通勤を推奨し、ひと駅分歩くよう促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康保険組合の分析によると、生活習慣病の有所見率が組合平均より高い（平均年齢も高い）。有所見者は必ず二次検診に行くように就業規則に定めているものの、実態が把握できていなかった。2021年より2次検診受診後は各エリアの健診担当者へ報告するしくみを作り、一定期間後も報告のない社員には受診勧奨を行うようにした。2020年度54%から2021年度82%に向上。2022年度は100%を目指す
	施策実施結果	2022年度の2次検診受診率は81%だった
	効果検証結果	1次健診の時期が後ろ倒しになると、期中に2次検診を受けるためのスケジュール調整が難しくなる。12月中には1次健診を終わるよう各地健診担当者意識合わせを行う。また、2次検診受診を呼びかける発信が2021年度より減っていたため、継続的な発信の重要性を再認識した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイティーアイ株式会社

英文名: ITI Inc.

■加入保険者: 全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種: 卸売業

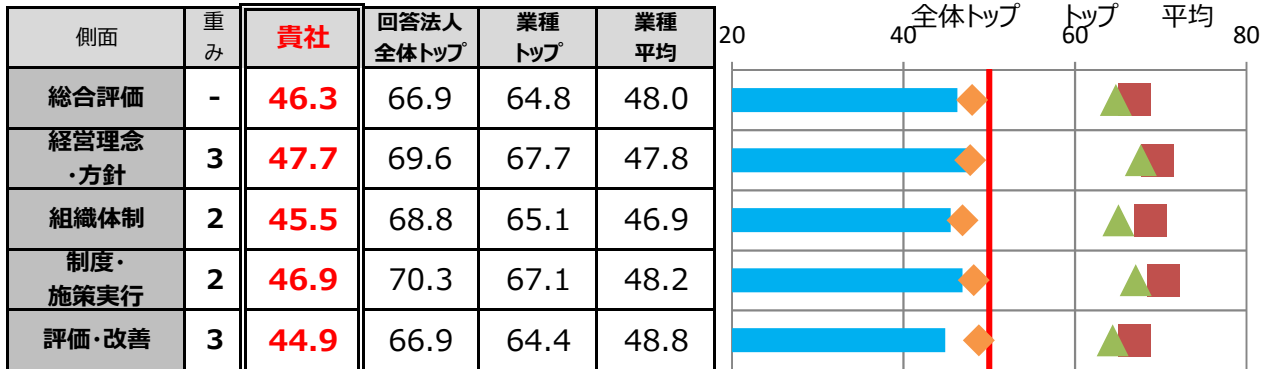
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価: **46.3** ↑1.1 (前回偏差値 45.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



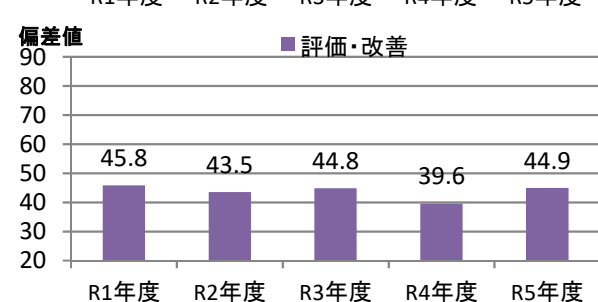
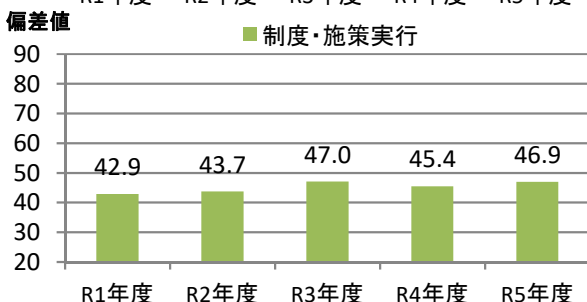
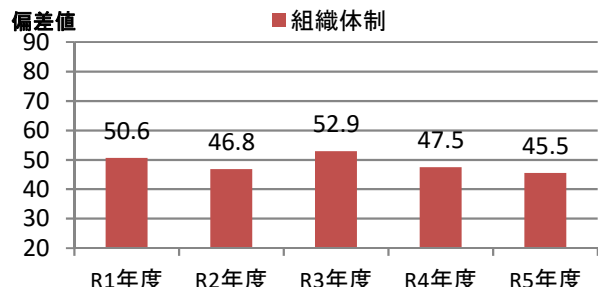
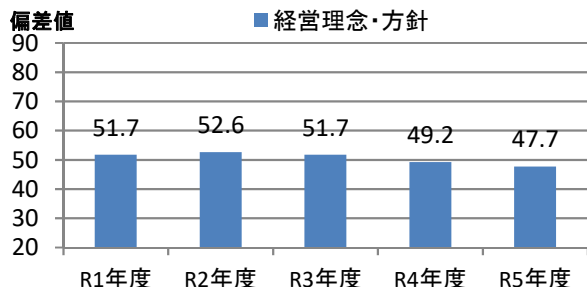
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

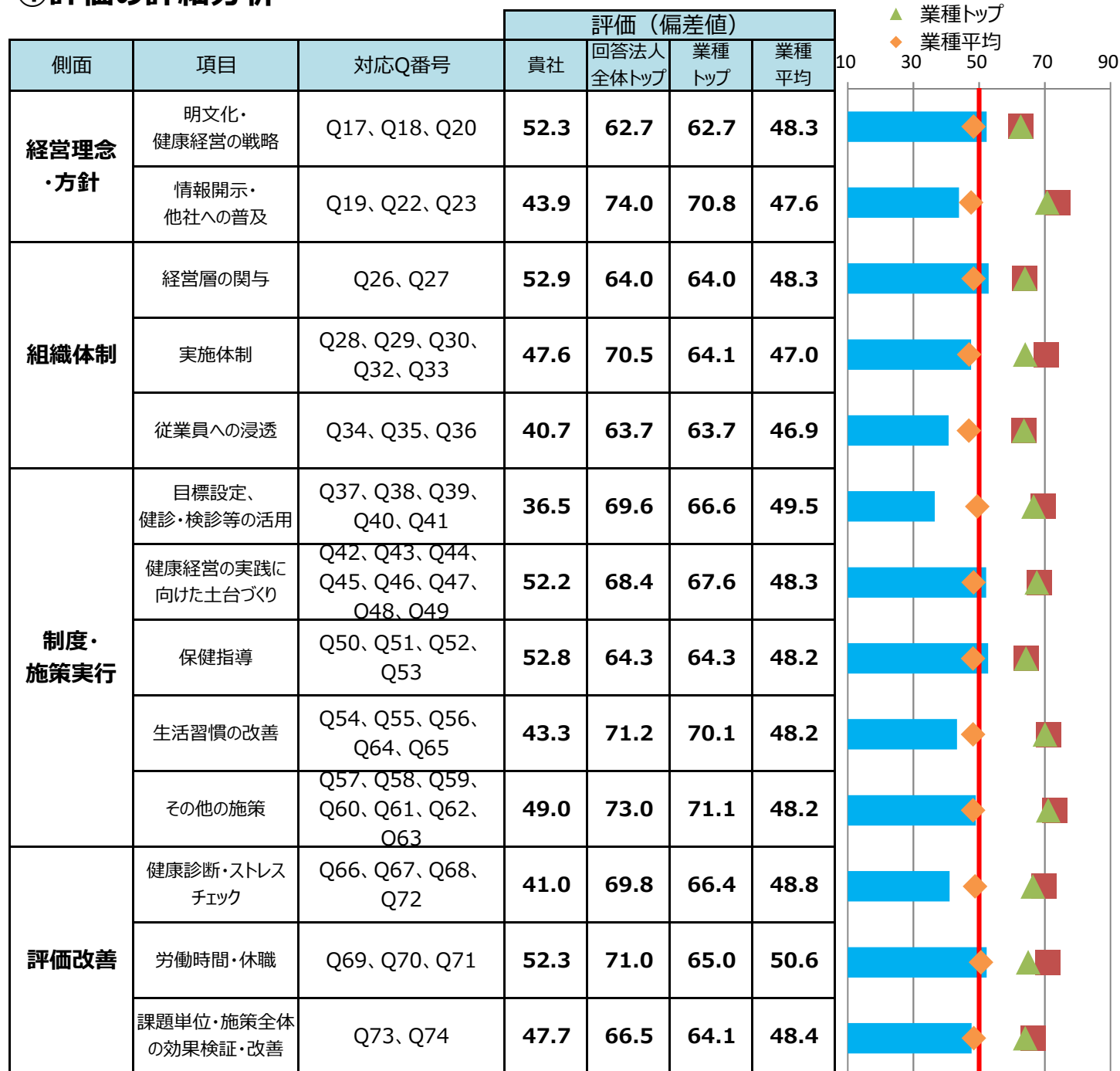
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1601~1650位	1701~1750位	2251~2300位	2301~2350位
総合評価	48.0	46.9(↓1.1)	48.9(↑2.0)	45.2(↓3.7)	46.3(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が病気やケガなく継続してパフォーマンスを発揮できる職場環境を整備する。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が継続的にパフォーマンスを発揮、成長していくことで企業としても成長し続けることができる。企業価値を高めることができる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 人材定着及び企業価値の向上 多様化する働き方、様々な価値観に対応できる企業、制度でないと人材の定着も期待できないし、企業の価値は向上していかない。常に社会環境に柔軟に対応できる企業で在り続けることが長期に渡って企業を存続させる方法
	健康経営の実施により期待する効果	社員の心と健康を守る事で、社員にとって働きやすい、働き続けやすい会社を目指します。その結果として、社員にとって、社会にとって魅力的な企業となることで結果的に人材の定着、採用力の向上へと繋がると考えています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.iti-e.co.jp/publics/index/58/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年に一度全員参加での経営方針発表会議を行い、宿泊を伴う懇親会を行っており、その他金銭補助				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康医療機器購入時の補助や健康アプリの導入、カロリーゼロの飲み物の奨励など				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	フィットネス手当の導入、運動促進企画の案内を行っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	女性社員が結婚、出産とともに退職されるケースが多く会社としても人材の流出という意味でも社内の規定などを見直すことにした。 精神疾患と診断された方の復職のサポート
	効果検証結果	結婚、出産後復職するケースが目に見えて増えている。 育児復帰後、すぐに出産休暇を取られるケースもあるほど テレワーク利用者も増え、以前であれば退職されていたようなケースの方も継続して働いていただいております、会社双方にとってメリットがあった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間含めた労働時間の増加への対応
	効果検証結果	RPAやOCR変換などITへの投資をすることで、業務の平準化や残業時間の削減を目指している。 現在はまだ一部の業務ではあるが、各拠点で行っていた業務を1カ所に集約し、そこにRPAやOCRを活用することで総労働時間を増やすことなく、各拠点の業務を減らすことに成功した。今後は対象業務を拡大予定

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士テレコム株式会社

英文名：FUJITELECOM CO.,LTD.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

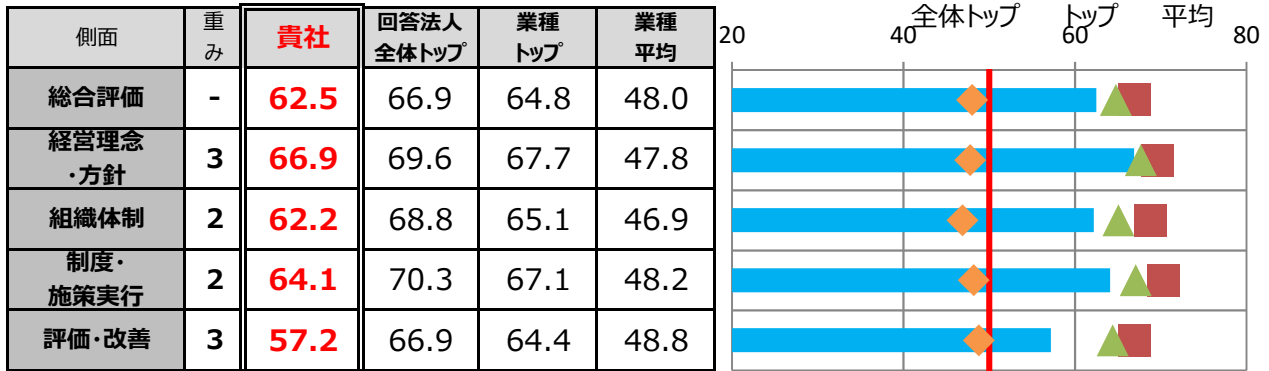
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑2.1 (前回偏差値 60.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



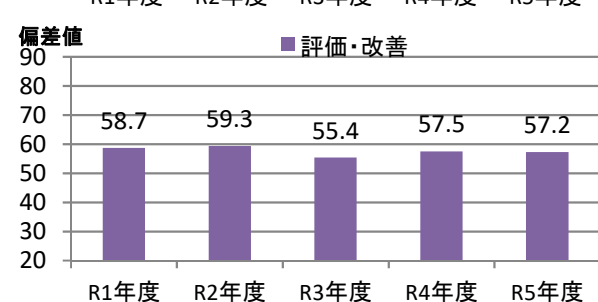
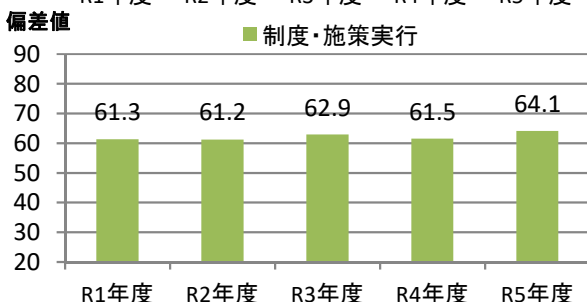
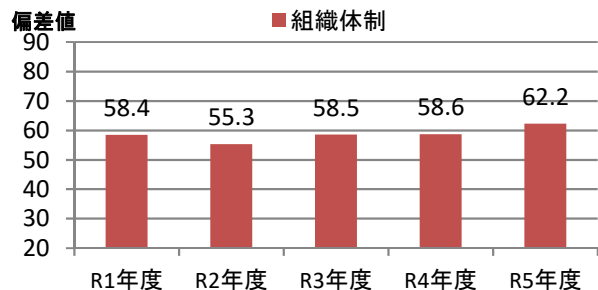
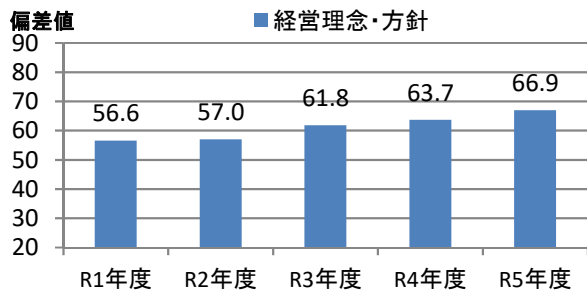
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

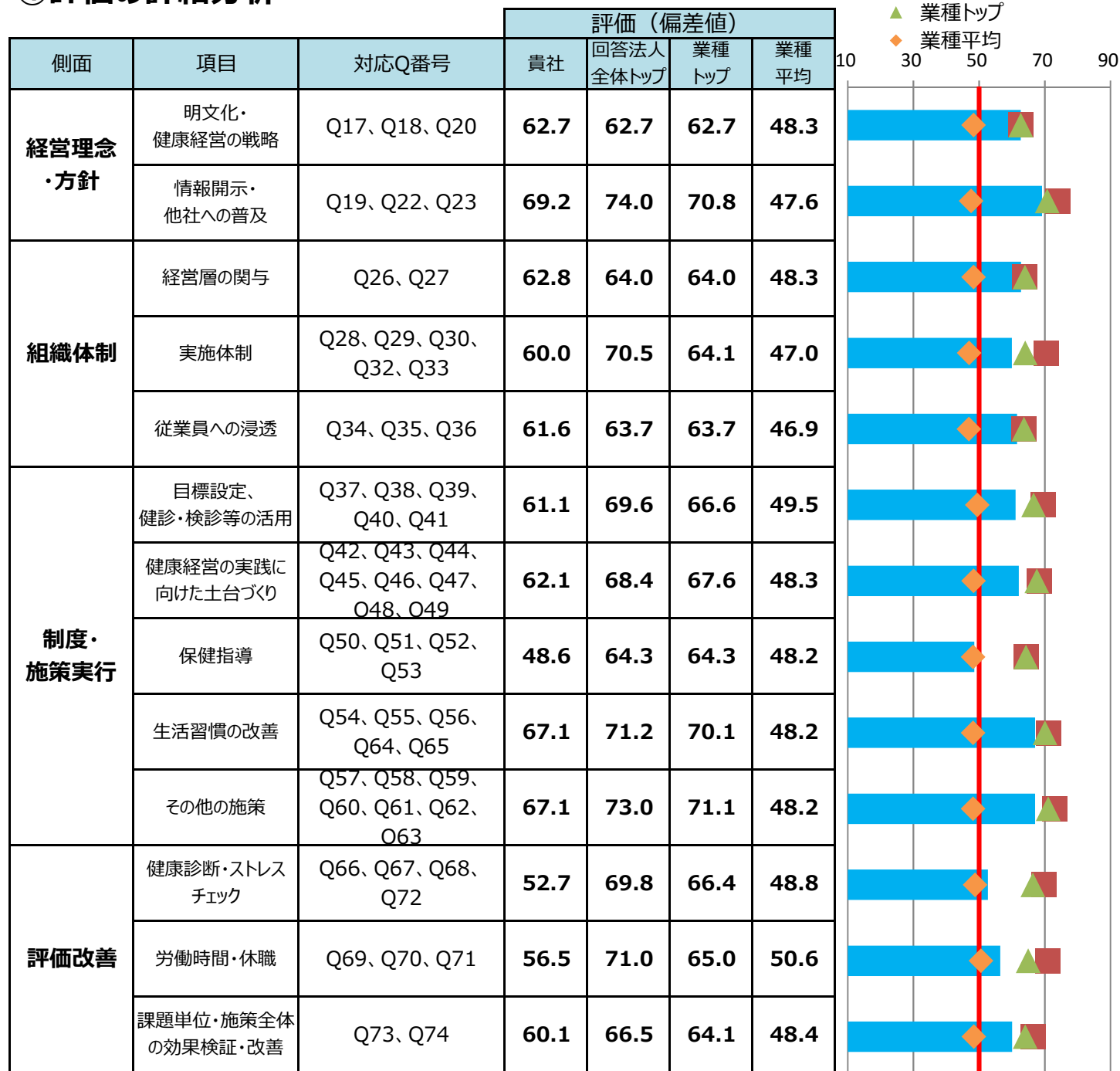
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	551~600位	451~500位	501~550位	251~300位
総合評価	58.5	58.2(↓0.3)	59.4(↑1.2)	60.4(↑1.0)	62.5(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 世代別、性別、職種そして育児や介護、疾病等との両立における、様々な働き方変革を求められる中、これまでの社風や慣習では対応できない課題が出てきています。経営上の課題として、1) 各社員のライフ&ワーク向上、2) 健康の維持増進、3) 会社の持続的な成長を掲げ、これらに対応する為の施策として、社員のワークエンゲージメント及びパフォーマンスの向上に取り組み、1on1の実施や幹部研修を定期的に継続しています。
	健康経営の実施により期待する効果	事務所ABW化や新人事制度が定着する中、1on1ミーティングで社内コミュニケーション機会の活性化を継続し、Wevox(エンゲージメント測定ツール)を用いて課題対策と効果測定を実施しています。目標を67点とし期末(2024年6月末)の達成を目指します。心身の健全化、ワークエンゲージメントの向上、自律型社員への成長と効果を発揮し、延いては会社の成長を期待するものであります。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.fujitelecom.co.jp/company/healthy/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.fujitelecom.co.jp/company/healthy/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.fujitelecom.co.jp/company/healthy/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.fujitelecom.co.jp/company/healthy/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	新たにサンスポイント「OHKIMOCHI」を導入し日頃の感謝を言葉と絵文字とポイントで表現している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合の提供する健康アプリ「pepup」を告知し、健康維持増進に向けてレシピ提供等を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スポーツイベント補助制度を実施したり、ウォーキングイベントを勧奨、推進して運動機会の増大を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	26.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	創業から50年以上を超え、社員平均年齢の上昇（社員の高齢化）に伴い、いわゆるメタボ及びその予備軍は増加傾向にあります。このため、定期健康診断受診はもとより、再検査、精密検査該当者（以下「要検査者等」）の受診率や特定保健指導の実施率向上が課題となっており、健康診断の受診率100%に向け取り組むと共に、要検査者等への受診勧奨を促進し、受診率の向上に努めています。
	施策実施結果	定期健康診断受診は目標の100%の受診率となり、要検査者等の受診率(76.3%⇒76.6%)は微増ながら改善が図られました。今後がん検診や脳ドック等の施策を強化、検討しながら対策を推進します。
効果検証結果	上記の様に要精密検査等の受診率を上げる為の受診勧奨を強化する施策によって、結果受診率が向上しました。また運動習慣を持つ比率(22⇒25%)や睡眠がとれている比率(66⇒68%)と生活習慣病対策への取り組み結果が向上しており、引き続き特定保健指導実施率や適正体重維持者率の改善やコロナ禍での在宅勤務の定着による弊害を、運動機会の増大などの施策で更に活性化させ、引き続き健康経営施策を推進して行きます。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	健康経営への取組以前から、これまで慢性化していた長時間労働や、朝夕の通勤による心身への負担と時間の非効率化が課題となっていました。また子育て世代社員の増加による育児時間確保や、社員の高齢化に伴う親の介護の問題も表面化する等、多様なライフ＆ワークの確立と維持継続への取り組みが重要課題となってきました。
	施策実施結果	モバイル環境（ノートPC、スマホ、SKYSEA等）の更新や拡充、社内リモート会議用ブースの増設、サテライトオフィスの拠点数拡大など従来の出社前提の執務環境を見直し在宅やリモートワーク環境の整備を実施。
効果検証結果	通勤ストレスの解消、業務への集中、自分の時間や育児介護時間の確保等の一方で、雑談不足や在宅執務環境の改善などの課題をリモートワークやlon1ミーティング、在宅勤務手当支給等で対策し、リモートワーク推進は目標の100%達成。月平均実労働時間は前年比98.7%に削減。法定外労働時間超(45h)人数は前年比27.2%と大幅な削減が出来、これによりワークライフバランス等の確保を図ることが出来ました。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事RtMジャパン株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation RtM Japan Ltd.

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

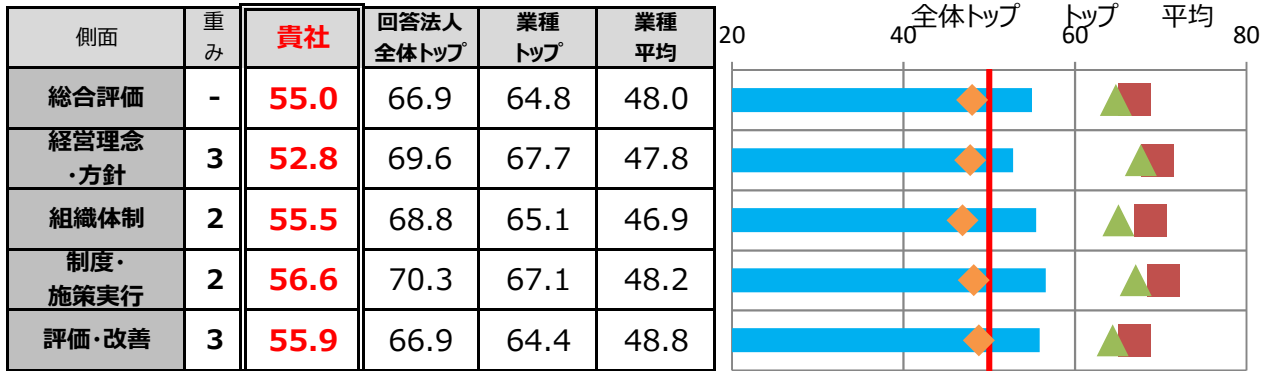
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.0** ↑0.3 (前回偏差値 54.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



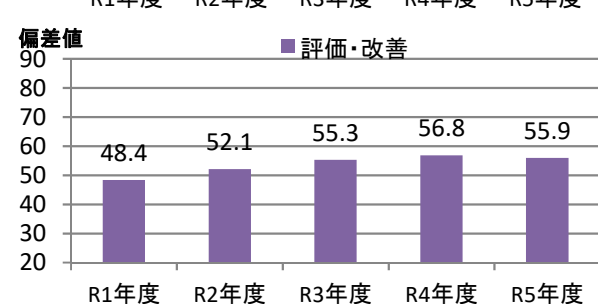
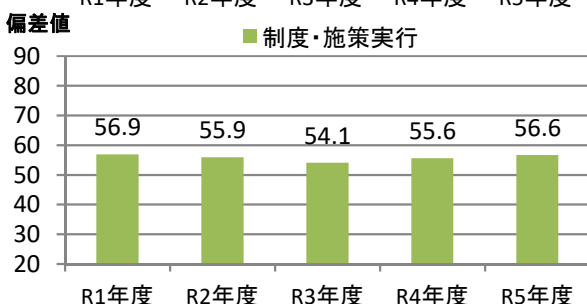
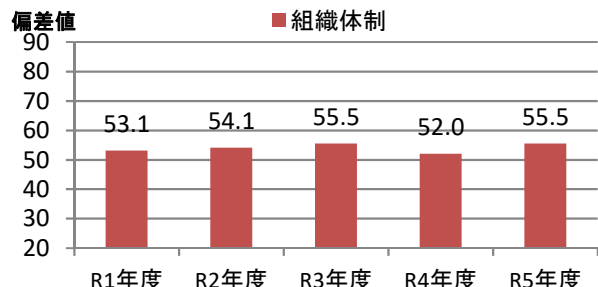
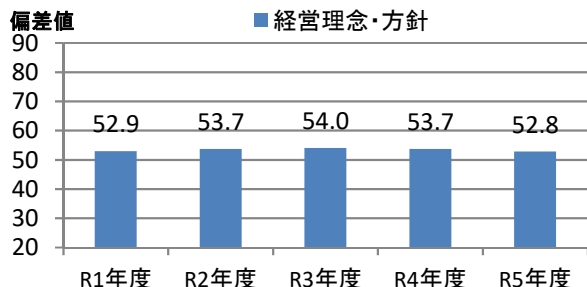
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

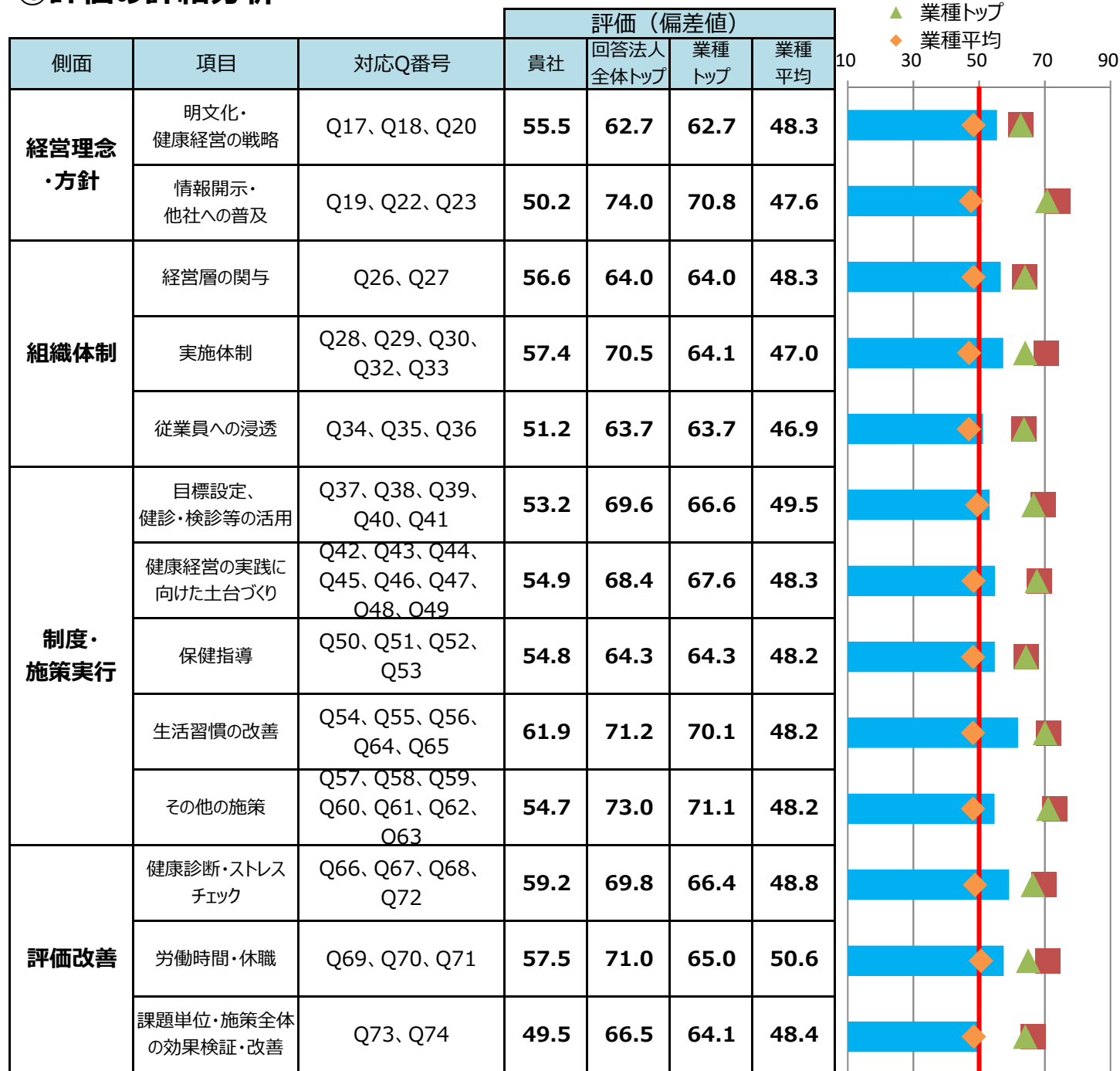
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	1001~1050位	951~1000位	1101~1150位	1101~1150位
総合評価	52.4	53.7(↑1.3)	54.7(↑1.0)	54.7(↑0.0)	55.0(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 従業員が心身共に健康的でモチベーション高く業務に取り組むことによって『企業の利益向上』および『企業の持続的成長』に繋げて、更に最良の形で金属資源を市場に供給するという社会的責任を果たす。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の「メンタルタフネス度」および「周囲からのサポート」を向上することで、精神的・身体的に健全かつ安全な働きやすい職場づくりを目指す。具体的にはストレスチェックの組織分析結果を継続的に効果検証し、3年後の偏差値を夫々55、5年後の偏差値を夫々60に引き上げることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	① https://www.mitsubishicorp.com/japan/sustainability/materiality.html ② https://www.mitsubishicorp.com/japan/sustainability/index.html ③ https://www.mitsubishicorp.com/japan/sustainability/resource.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	19	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	134	回	35	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	会社設立10周年を記念して役職員で祝賀パーティーイベントを開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活を改善してもらう為、食事管理または栄養管理が利用可能な2種類のアプリを提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣の定着を図る為、歩数が計れたり、運動内容の管理が可能な2種類のアプリを提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.9	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	①全従業員に長期間にわたり健康に働き続けてもらう為の重要施策は、疾病発生を最大限予防し、健常者も含めて全員が定点観測的に定期健康診断を受診することであるとの認識をしており、その徹底が継続的な課題。②定期健診結果に基づいた生活習慣病に関する指標の改善も課題。
	施策実施結果	①未受診者に早期より受診するまで繰り返し勧奨。②産業医による衛生教育回数を大幅に増加。③労働組合の要望により定期健診項目を大幅追加。当該年度も継続実施。④通知での周知や衛生委員会を通じた受診勧奨。
効果検証結果	①その結果、非常に効果が出ており、2022年度 定期健康診断受診率100%達成。②2022年度 定期健診結果に基づいた生活習慣病に関する指標は、全体的に改善。最重要（2大）課題であった「運動習慣者比率」は前年度比で10%改善、「睡眠により十分な休養が取れている者の割合」は前年度比で11.8%改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者を発生させないようにする為には、日頃の職場でのコミュニケーションと共に客観的な判定を得られるストレスチェックの受検による自己認識も重要であり、課題と考えている。
	施策実施結果	①実施期間中は毎日受検状況を確認。未受検者に受検するまで繰り返し勧奨。高い効果が出た。②産業医よりメンタルヘルスに関する衛生教育を定期的実施。③社内通知による周知や衛生委員会を通じた受検勧奨。
効果検証結果	2022年度 ストレスチェック受検率100%達成（対象者：海外出向者・国内出向者も含めて全社）。対象者が全員受検することは、メンタルヘルスの増進には有益であると評価している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムビジネスイノベーションジャパン株式会社

英文名：FUJIFILM Business Innovation Japan Corp.

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

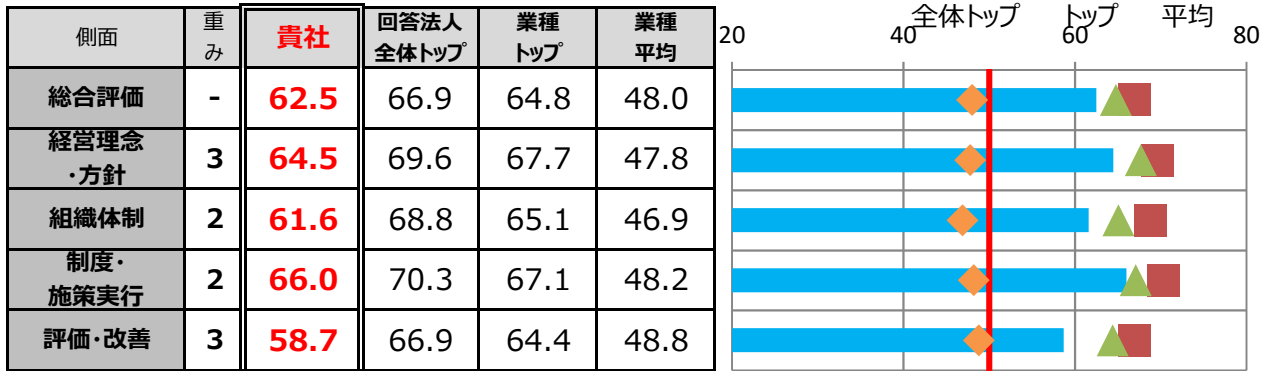
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑0.5 (前回偏差値 62.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



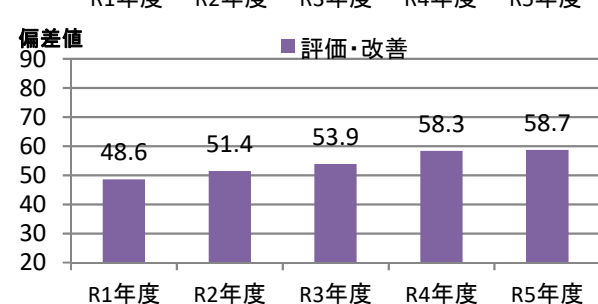
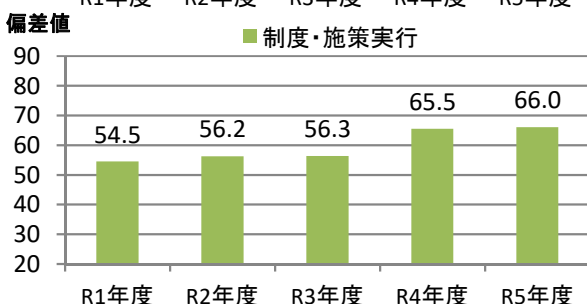
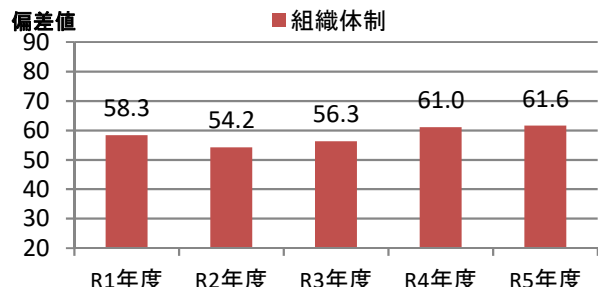
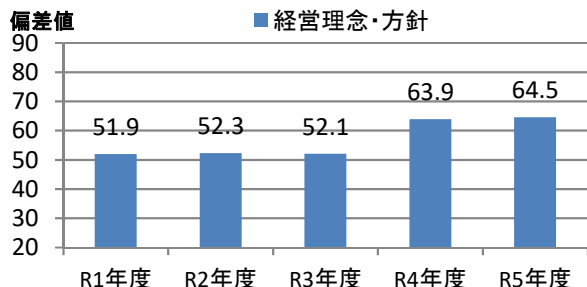
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

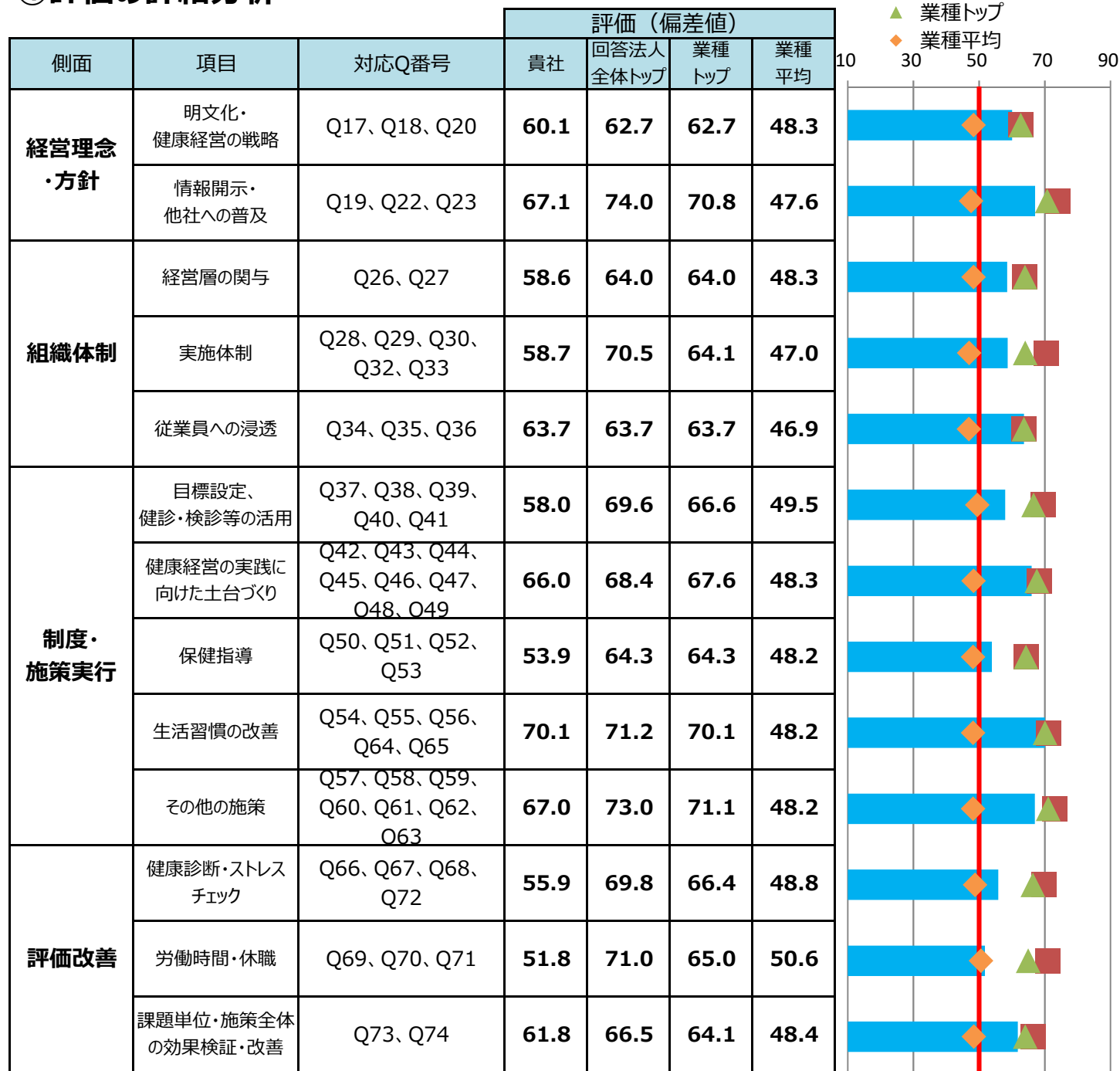
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	1051~1100位	1001~1050位	251~300位	301~350位
総合評価	52.7	53.2(↑0.5)	54.3(↑1.1)	62.0(↑7.7)	62.5(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社の持続的成長と企業価値向上を実現するために、従業員が生き活きと健康で意欲高く働き続けられる環境が必要で、メンタル疾患や癌などによる長期欠勤や休業・健康問題による就業制限・プレゼンティーズムの低下・労働力の損失、が課題である
	健康経営の実施により期待する効果	5つの重点課題と7つの健康行動に沿った健康施策に取組みPDCAを回すことによって、従業員自身の心身が健康になりアブセンティーズム（遅刻や早退、休業/欠勤している状態）とプレゼンティーズム（健康問題によって業務効率が落ちている状況）の改善を期待。具体的には、生活習慣病未然防止として「BMI25+の従業員率」21%以下および「HbA1C6.0+従業員率」6%、「1週間以上休業率」を0.8%以下を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujifilm.com/fb/company/fbj/healthpm

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://assets-fb.fujifilm.com/files/2023-09/13e80dd44ec93ce3add7a6fc4ebd045d/fbj_2022_health_mgmt_data.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://assets-fb.fujifilm.com/files/2023-09/13e80dd44ec93ce3add7a6fc4ebd045d/fbj_2022_health_mgmt_data.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://assets-fb.fujifilm.com/files/2023-09/13e80dd44ec93ce3add7a6fc4ebd045d/fbj_2022_health_mgmt_data.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	0	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.8	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	仕事を通じて感じた「Thanks」を仲間に伝え、より多く受け取った仲間を表彰し讃える取り組み				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリで、食生活改善情報を提供し、日々食事に気をつける行動をしているかチェックできる環境を用意				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	富士フィルムグループ「7つの健康行動」の中での運動奨励。平均30分/日以上歩くことを奨励。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	94.7	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健診データから、加齢と共に血糖値が悪化する傾向があり、また、がん、メンタル不全、新型コロナウイルス感染等の予防のため、健康的な生活習慣を身につけることをグループ全体の健康経営の取り組みとした。統括産業医監修のもと「富士フィルムグループ7つの健康行動」を実践中。従業員に広く展開し、実践度を定期的に確認して健康水準の向上を図る。併せてがん検診受診も積極的に展開。精度の高い胃内視鏡検査を推奨中
	施策実施結果	健康に関して、全従業員へのeラーニング、専門医による講演(3回)、講演動画のイントラ掲載、メールによる健康News配信、イントラネットでの解説記事掲載等順次展開。全従業員が必ず目を通すように促している
効果検証結果	【7つの健康行動】2022年度：体重測定50.4%、健診結果確認96.3%、休肝日設定81.1%、6時間+睡眠65.1%、30分/日歩行67.3%、ウォーキングイベント参加47.3%、禁煙76.6% 2023年度調査11月、2025年度までに各項目90%+をめざす。 【がん対策】胃内視鏡受診率：2020年55.1%、2021年61.2%、2022年68.0% 2025年度までに90%+をめざす。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は、がんや心疾患などの様々な疾病に悪影響を与えるだけでなく、新型コロナウイルスによる肺炎の重症化リスクも高まる。また受動喫煙による健康被害の問題もある。当社は2013年から喫煙対策を開始したが、2019年から健康経営の重点課題の一つとして喫煙対策を挙げ、経営陣のリーディングのもと、全社で取り組みを強化・加速している。特に管理職は全員禁煙をめざしている。
	施策実施結果	就業時間中禁煙・敷地内（賃貸ビル含）終日禁煙、などの会社ルールの遵守を徹底させ、更に喫煙者に対しては禁煙セミナー開催、各種禁煙支援メニューの利用を促し喫煙率の低下を図ってきた
効果検証結果	喫煙率、2021年度24.9%、2022年度23.1%と削減はできており、禁煙支援メニューも21年度2件、22年度174件、と多くの従業員が利用しているが、目標喫煙率12%には遠い。管理職喫煙率0%が目標だが、2022年度24.4%と高く管理職の意識改革・行動変容が必須。今後も健保とのコラボヘルスで各種支援を実施すると同時に近隣喫煙所の就業時間中見回りなど就業規則違反に対しては厳しく対応していく	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フジサニーフーズ

英文名：

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

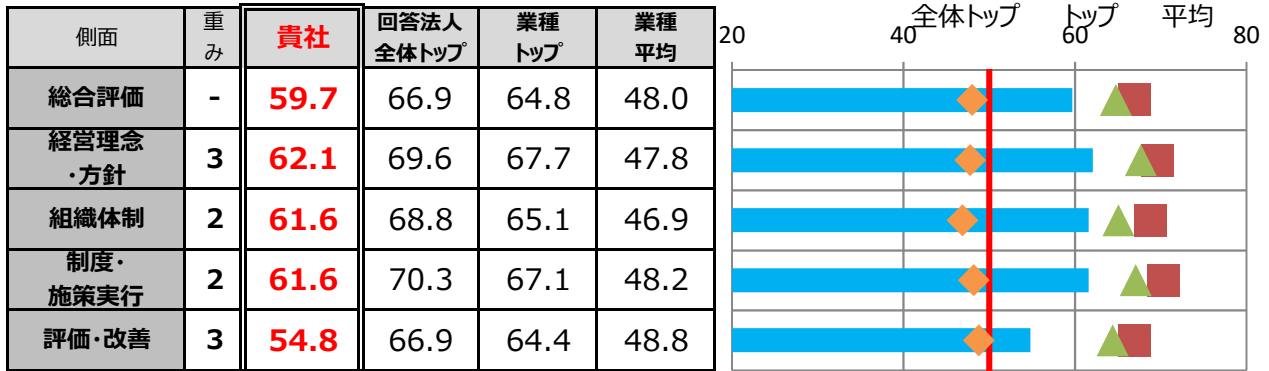
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.7** ↑0.5 (前回偏差値 59.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



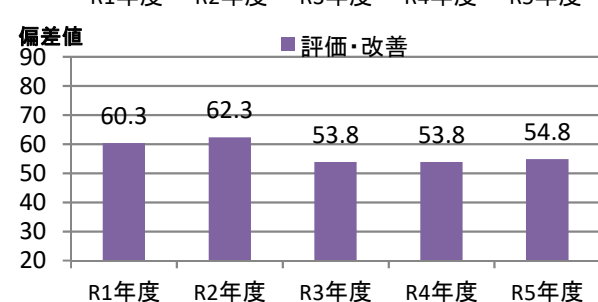
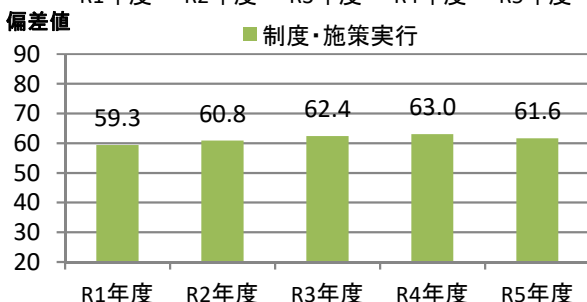
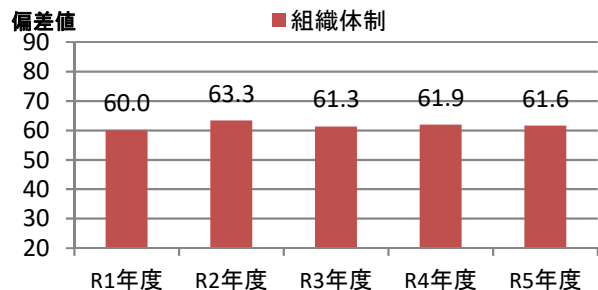
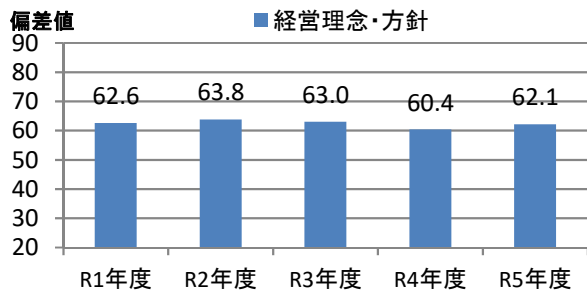
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

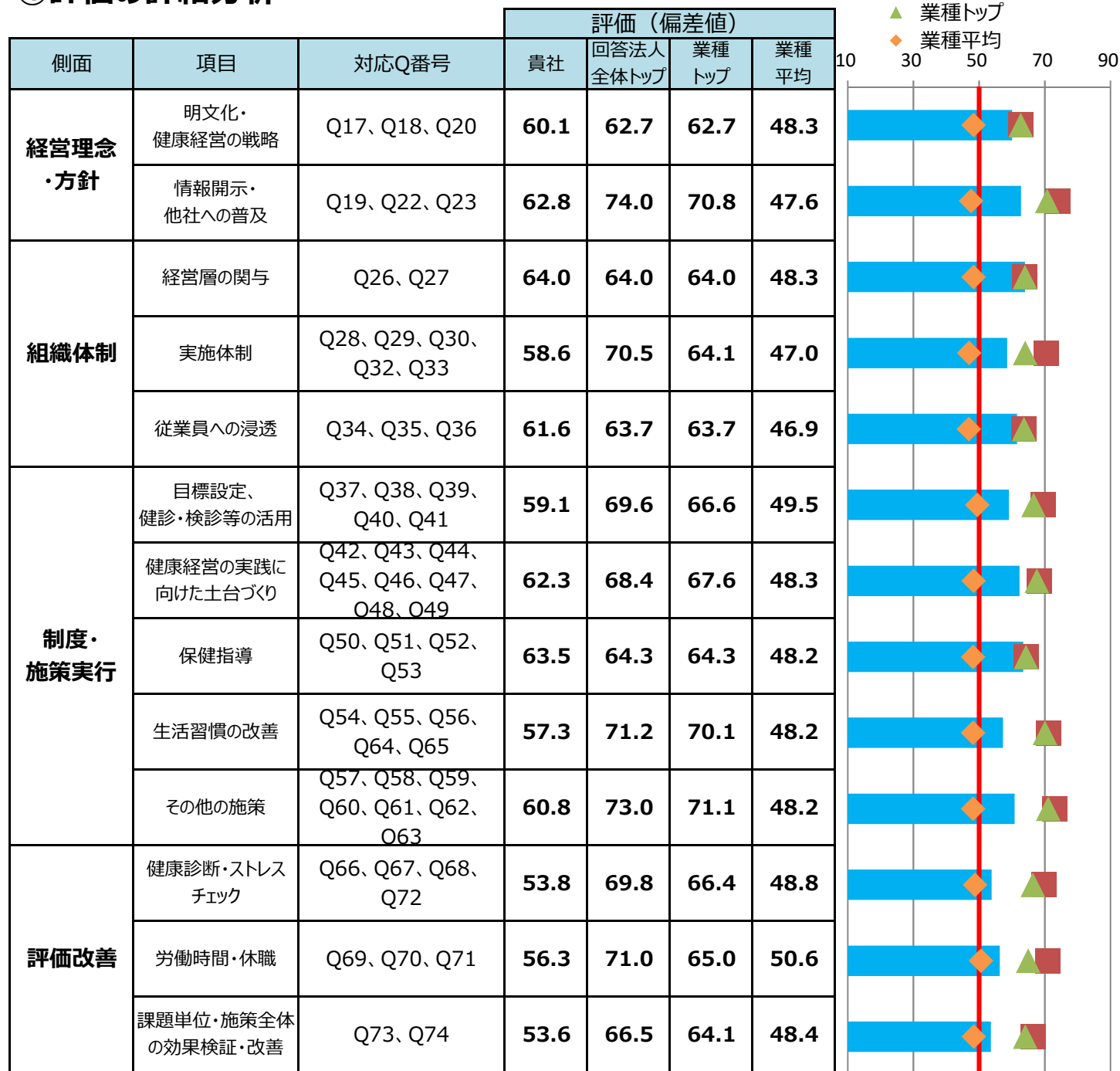
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	151~200位	401~450位	601~650位	651~700位
総合評価	60.7	62.7(↑2.0)	59.8(↓2.9)	59.2(↓0.6)	59.7(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 不健康や疾病による生産性低下の防止
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営は従業員の健康と幸せを第一義の目的と考えます。心身ともに健やかであるためには「自分の健康は自分で守る」という各人の健康意識が最も重要です。健康課題の解決を図るための施策、取り組みを実施することで従業員の健康リテラシー向上を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員がイキイキと元気に働く事で職場環境を改善
	健康経営の実施により期待する効果	不二製油グループの一員として「おいしさと健康で社会に貢献すること」を目標として生活習慣予防やメンタルヘルス不調予防など従業員の健康維持、増進を図る支援を推進することでワークエンゲージメントの向上、プレゼンティーズムの低減、アブセンティーズムの低減を実現します。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.fujisunnyfoods.co.jp/index/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		
URL	https://www.fujisunnyfoods.co.jp/employ_health_safe/index2.html				
b.プレゼ ンティーズム	○	○	○		
URL	https://www.fujisunnyfoods.co.jp/employ_health_safe/index2.html				
c.ワークエン ゲイジメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	感動を与える挨拶運動、グループ化した美化運動からのコミュニケーションアップ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	大豆ミート加工品を使用したメニューを社内試食で共有し、また社員価格で気軽に購入することができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	キャンペーンの社内掲示、また併せて運動の効果による健康改善が詳しく記載された資料も掲示している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	50.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	限られた人員により日々の業務を円滑に進めるためには従業員一人一人の健康管理を適切に行う事により不健康や疾病による生産性低下を防止することが重要ととらえます。そのためには従業員の健康に対する意識を改善させる事が必要であると考えます。
	施策実施結果	ウォーキングイベントを実施。参加者を増やすため社内周知を行い、イベント終了後も継続して運動習慣を定着させるため健康から得られる効果を理解浸透させるために定期的に健康に関する情報配信を行いました。
効果検証結果	昨年度と比較して運動習慣比率は20%から31.8%へと増加を図る事ができました。イベントの参加者が増える事で共通の話題から会話が進み、社内のコミュニケーションを図る事に繋がりました。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が従業員の3割を超えており、喫煙から由来するがん等の発生リスクを高める健康影響が懸念されることはもちろんのこと就業時間中の喫煙時間＝デスク不在時間となることから生産性の低下や禁煙者の不満が高まる事が課題でした。
	施策実施結果	就業時間内は全面禁煙とする事やオンライン禁煙プログラムの実施を行う事で、喫煙者の喫煙時間を短縮させ、禁煙者の割合を向上させることを目標としました。
効果検証結果	昨年度と比較して喫煙率は32.9%から28.4%へと低下を図る事ができました。喫煙者の在席時間が増えた事で業務が円滑に進み職場雰囲気が改善されました。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フレッシュ青果

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：卸売業

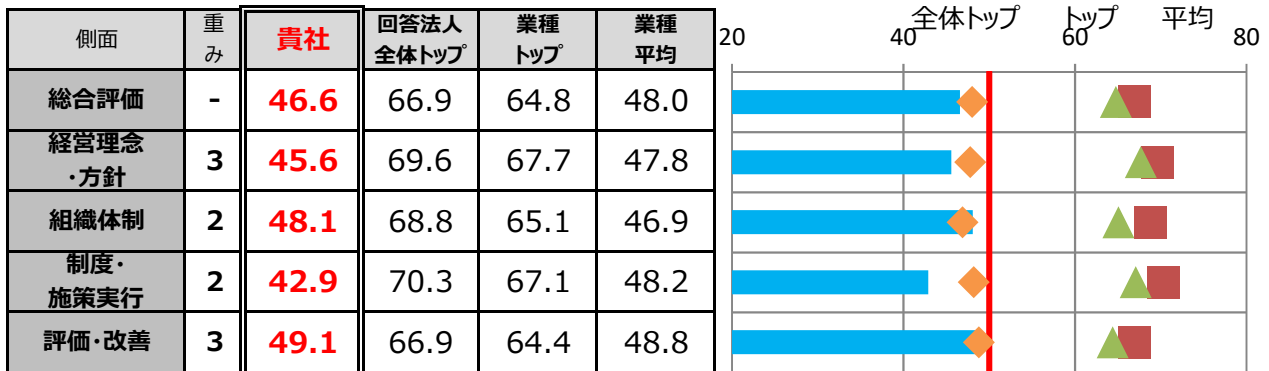
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.6** ↓2.0 (前回偏差値 48.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



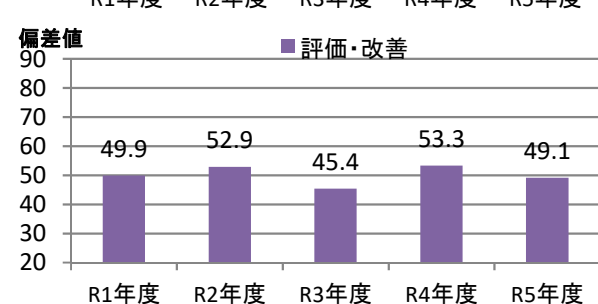
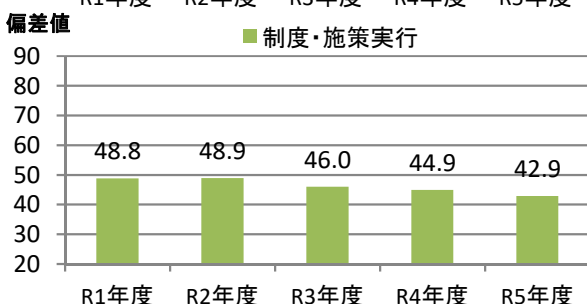
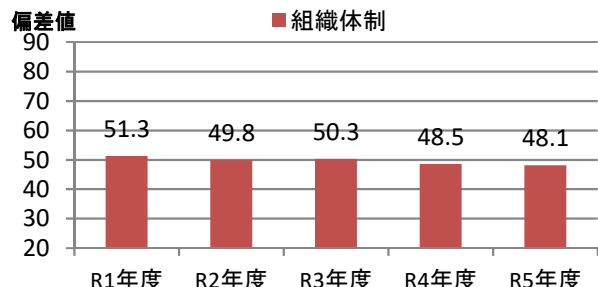
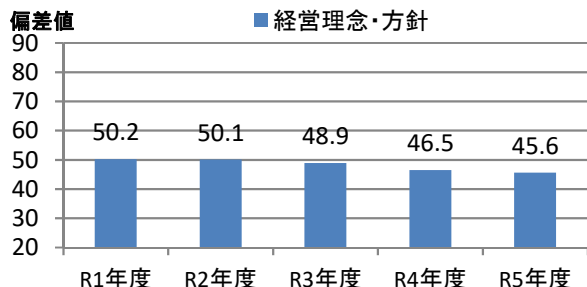
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

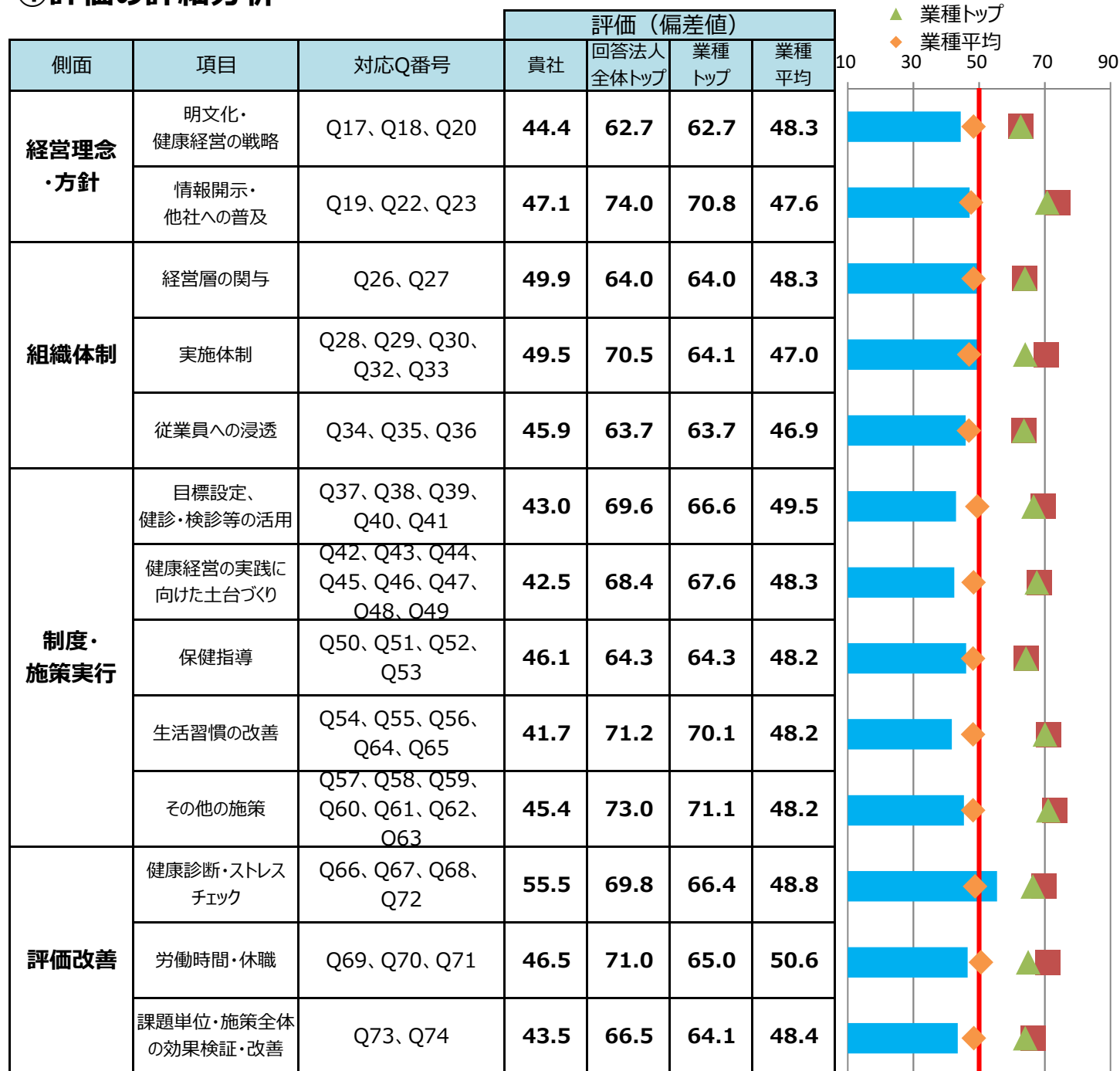
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1301~1350位	1851~1900位	1801~1850位	2251~2300位
総合評価	50.1	50.6(↑0.5)	47.6(↓3.0)	48.6(↑1.0)	46.6(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 運送業界の人手不足が深刻化しており、今後、若い世代や女性従業員の獲得及び定着を強化していかないといけない点が経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	人材育成及び労働環境の改善を通して、営業所の安定稼働を実現するために健康経営に取り組んでいる。健康経営を推進する体制として、担当役員を設置し職場全体の取り組みについて旗振りを行っている。有給を取得しやすい職場作りで仕事とプライベートの両立を図る。また女性がより働きやすい職場を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://fresh-seika.jp/company/outline/#find_tab_content2

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://fresh-seika.jp/company/outline/#find_tab_content2				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	営業所対抗のスポーツ大会を実施しており、各営業所の活動費や移動に伴う費用の金銭支援を行				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	営業所対抗のスポーツ大会を実施しており、各営業所の活動費や移動に伴う費用の金銭支援を行なっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	特に新入社員については職場適応において悩みを持っている方が多く、離職率の高さに影響している。
	施策実施結果	(独)労働者健康安全機構の登録相談機関と連携し、心理カウンセラーによる従業員向けカウンセリングを実施し、メンタル面のケア及びキャリア面での支援を行っている。2022年度の面談数は6人であった。
効果検証結果	カウンセラーの面談に結びつける事ができたことで、問題の早期発見、早期対応に繋がっている。メンタルヘルス不調による離職者は0人となっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザの事業場内の感染拡大が起こった際に、事業場がほぼ営業停止状態に追い込まれたことがあり、以降感染拡大時期の感染対策が課題となっている。
	施策実施結果	インフルエンザの予防接種費用補助。外出時のアルコール消毒液の携帯を義務付ける。不織布マスクは会社に常備。毎日体温を計り、37.5度以上の自宅待機を義務付けしている。
効果検証結果	2021年度は0人だったが、2022年度のインフルエンザ罹患者は5人で1桁台に抑えられた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社モリタ

英文名：J. MORITA CORP.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

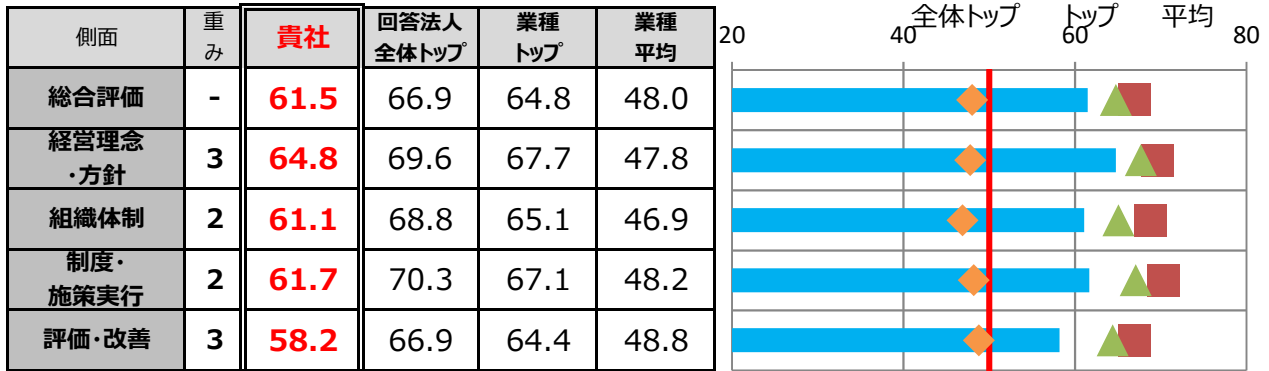
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.5** ↑0.5 (前回偏差値 61.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



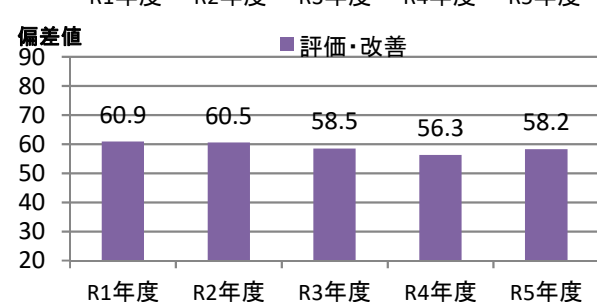
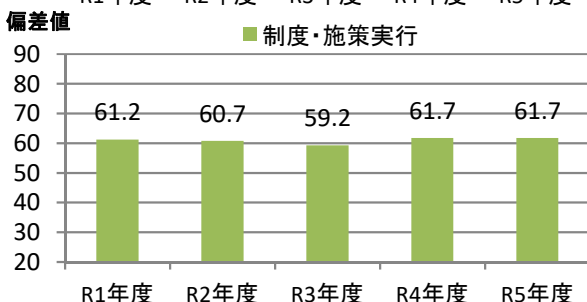
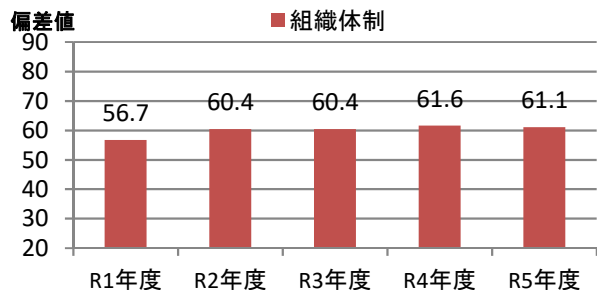
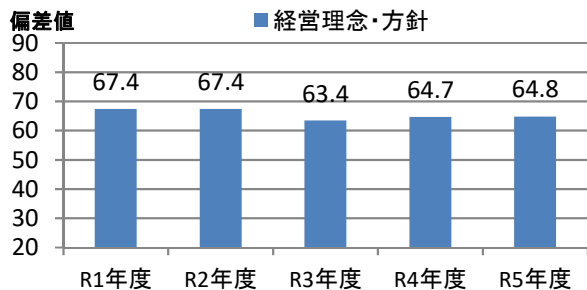
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

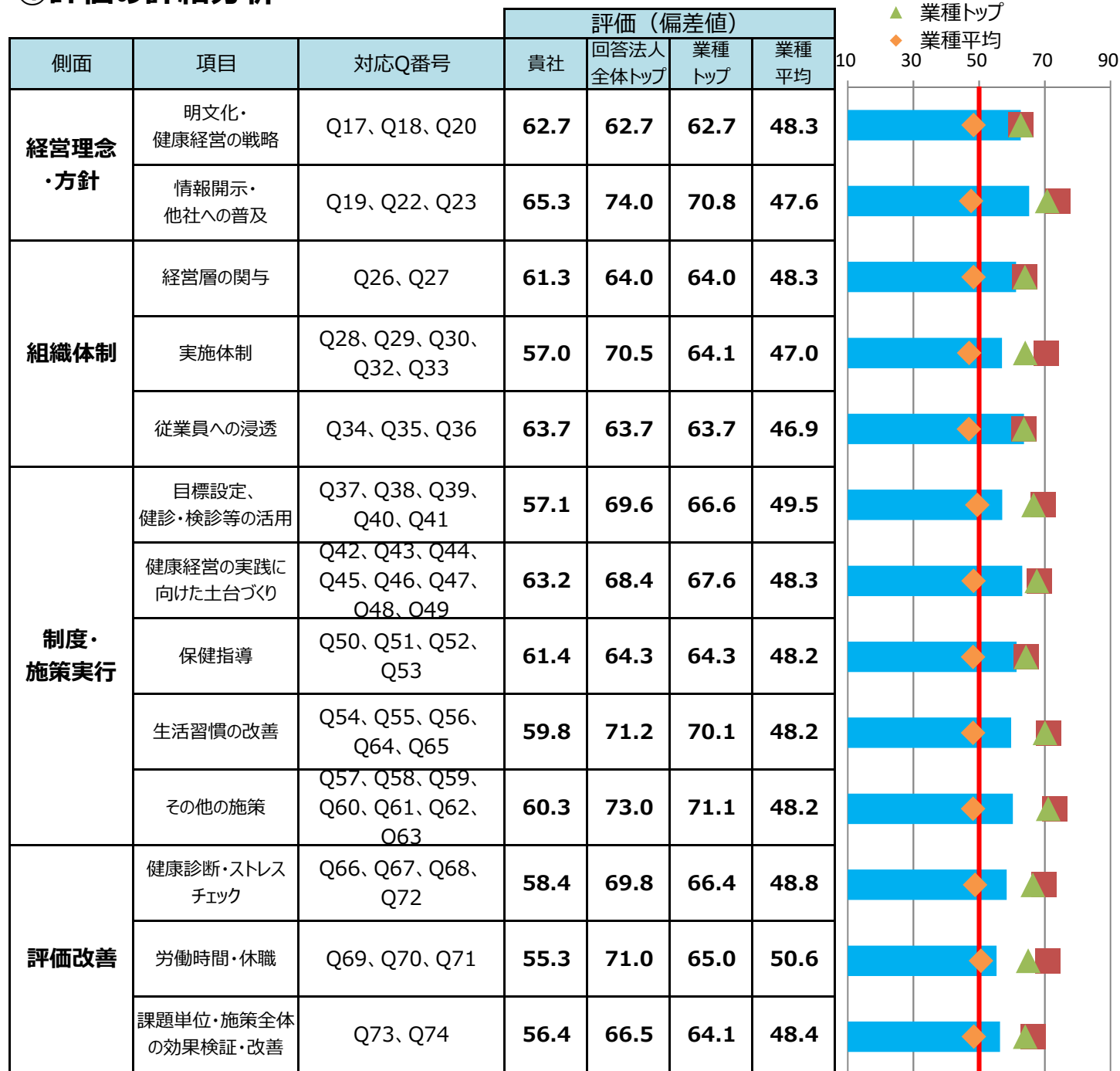
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151～200位	151～200位	351～400位	401～450位	451～500位
総合評価	62.1	62.6(↑0.5)	60.5(↓2.1)	61.0(↑0.5)	61.5(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お口の健康増進により従業員の全身の健康の維持を図ること。また、メンタル不調者を早期に発見することにより、メンタル的な理由による退職者を無くすこと、更に、労働安全衛生活動やリスクマネジメント等により、社員を疾患から守ること。これらにより、アブセンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減を実現させ、生産性低下を防止させることが、当社の課題だと認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	「すべての人のオーラルヘルスケアと、健康だからこそ美しく輝く笑顔を大切に守り続けたい」これは、モリタスピリッツ。当社は歯科に関わる企業として、お口の健康を実現する活動を中心に健康経営に取り組み、しごとの効率化と生産性の向上を図り、社員1人ひとりのワーク&ライフ・シナジーを高め、「健康で、夢を持ち、働くことがおもしろい笑顔あふれる会社づくり」を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社が社内外に公開している「私たちの使命」では、「私たちは、人々の健康で笑顔溢れる心豊かな生活創造に役立つ最高の商品とサービスを提供しつづけることにより、幸福な社会の実現に貢献します。」と謳っている。当社の提供する商品とサービスが、当社の従業員、地域のみならず、取引先のみならず、歯科医院のみならず、患者のみならず、そして社会全体の貢献になることが当社の使命であり課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実現により期待する効果は、まさに「私たちの使命」である「私たちは、人々の健康で笑顔溢れる心豊かな生活創造に役立つ最高の商品とサービスを提供しつづけることにより、幸福な社会の実現に貢献します。」を実現することである。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://japan.morita.com/health/index.html#declaration

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	○
URL	https://japan.morita.com/health/index.html#results				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	○
URL	https://japan.morita.com/health/index.html#results				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	○
URL	https://japan.morita.com/health/index.html#results				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	38	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員組織「シオン会」を設け、年2回程度イベントを行っている。コロナ以降は対面を避け、WEB利				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂において、全メニューにカロリー表示をしている。また、ヘルシー定食を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	「みんなの健康チャレンジ」という個人で運動を行う習慣作りのきっかけになるイベントを今年度も実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	38.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社歯科診療室における歯科健診の結果分析により、口腔衛生が不十分な状態の従業員がいることを把握した。近年、口腔衛生と全身の健康に大きな関連があることが分かってきている。当社の従業員の歯科健診受診率100%と定期的な歯科メンテナンスの実施をサポートすることで、従業員の口腔の健康を守り、結果、全身の健康を維持・向上させることにつなげることが当社の重要な課題である。
	施策実施結果	歯磨きコーナーを設置し昼食後当に歯磨きがし易い環境を提供。社内歯科診療室による歯科健診を実施。歯科健診と歯科メンテナンス費用補助（合計で2万円）制度導入。2023年度より治療費としての使用を認めた。
効果検証結果	従業員に対し、歯科健診受診勧告を行い受診率調査を実施。2022年度までに、9年連続歯科健診受診率100%を達成している。また、歯科メンテナンスの実施についても様々な機会を利用し推奨を行っている。当社歯科診療室による、従業員のう蝕数の推移調査や口腔衛生状態の分析を行い、効果検証につなげている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率は、2019年度より下がってはいるものの、未だ全国喫煙率に比べ、高い状況。喫煙はがんのリスクだけ様々な健康被害のリスクがあり、口腔衛生にも大きな悪影響があることが分かっている。また、喫煙者自身だけでなく周りの従業員の受動喫煙リスクの問題がある。当社ではこれらの理由により従業員の喫煙率の低下を当社の課題としている。
	施策実施結果	たばこの健康に与える影響の教育の実施、健康保険組合の禁煙プログラムへの参加推奨、就業時間中禁煙の実施、屋内喫煙所の撤廃、社有車内禁煙及び禁煙外来費用補助（2万円）制度の導入。
効果検証結果	喫煙率調査結果で以下の通り、2019年度と比較し喫煙率が3.8%下げることができた。 2019年度：26.7% 2020年度：24.6% 2021年度：24.2% 2022年度：22.9%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：水戸ヤクルト販売株式会社

英文名：Mito Yakult Co.,Ltd.

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

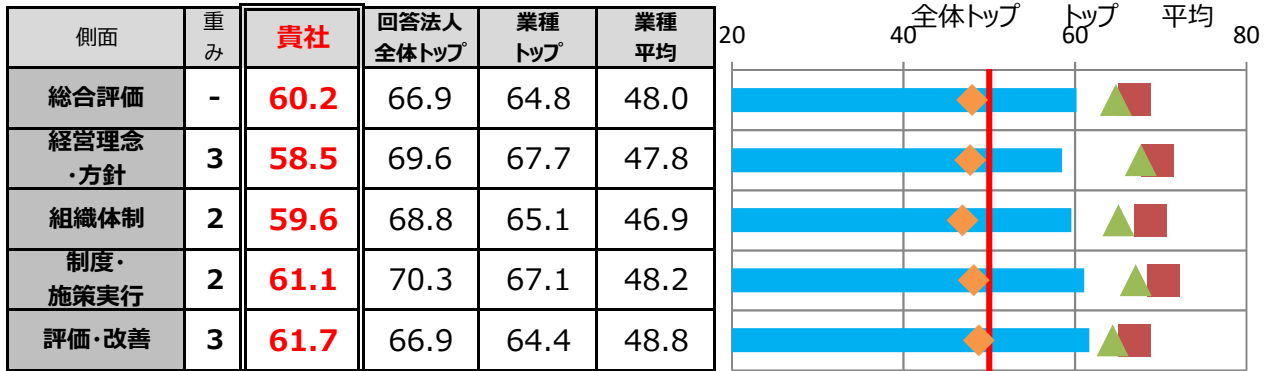
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↑2.4 (前回偏差値 57.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



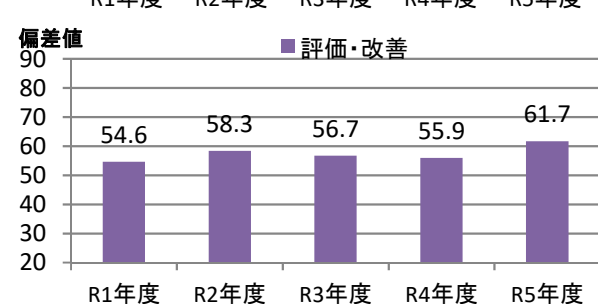
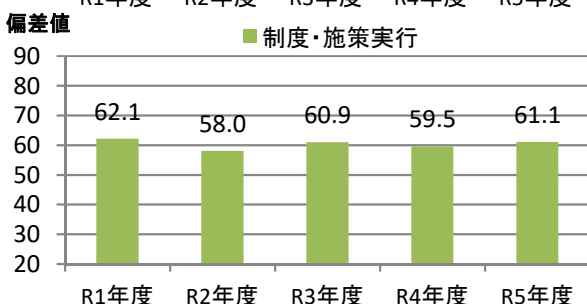
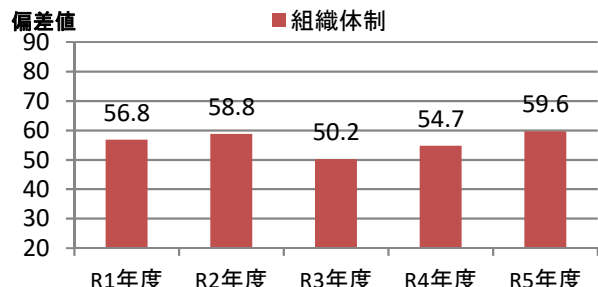
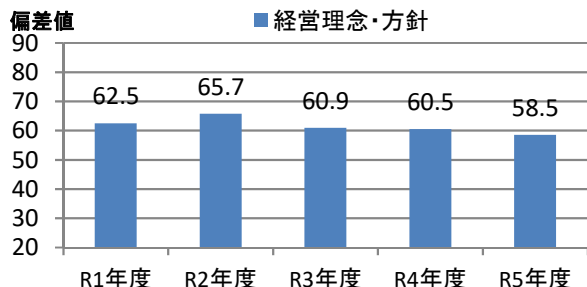
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

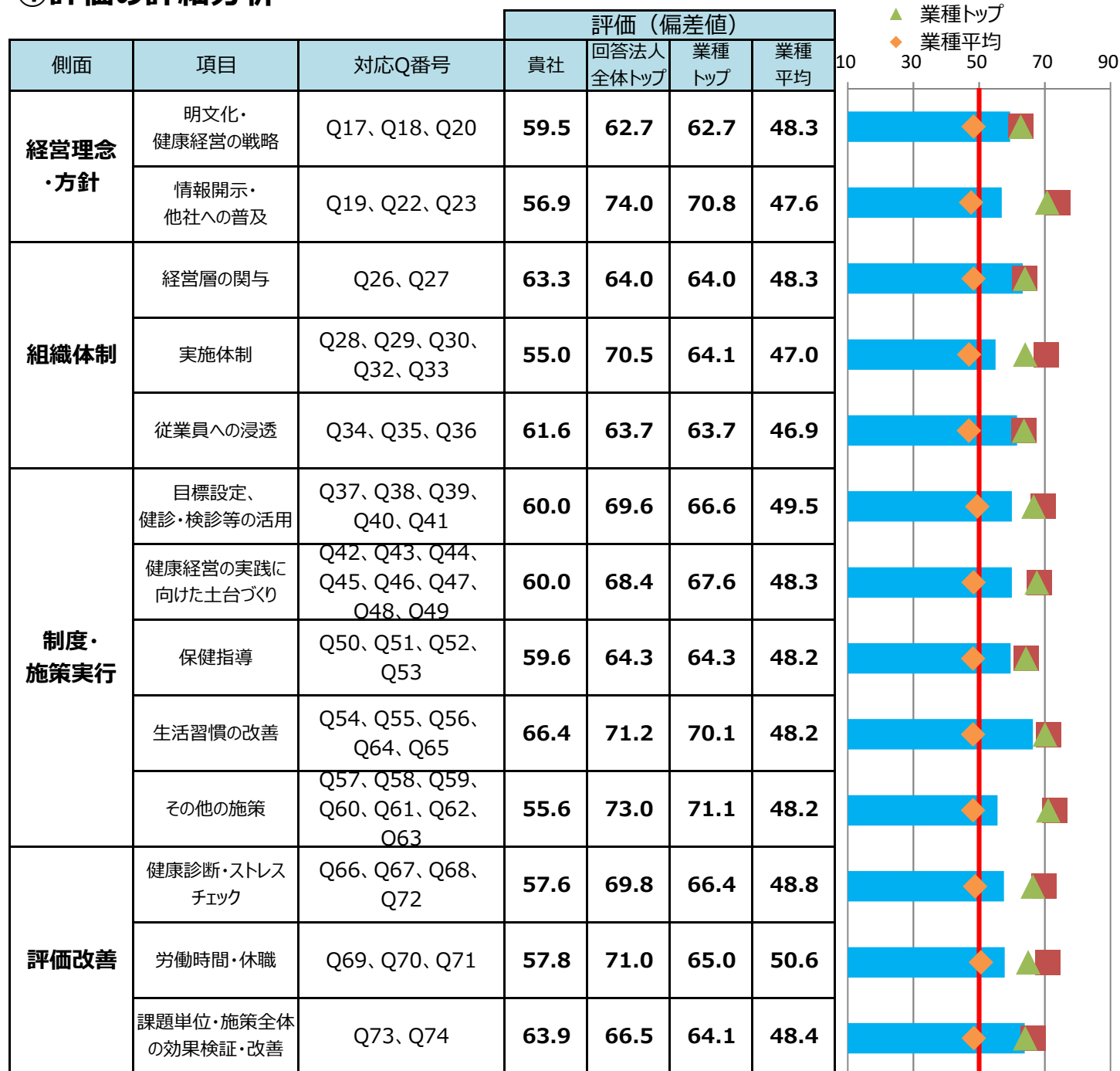
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	301~350位	701~750位	751~800位	601~650位
総合評価	58.9	60.6(↑1.7)	57.5(↓3.1)	57.8(↑0.3)	60.2(↑2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は「地域のお客様の健康をお守りする」をミッションに掲げ事業を推進していますが、その達成には、従事者が心身ともに健やかに生き活きとした生活を送ることが必須です。そこで心身の健康増進を通してパフォーマンス指標の改善を目指しています。しかし、身体・健康では健康診断、心の健康ではストレスチェックにおいて、結果は決して良い状態とは言えないので、従事者の健康とメンタルヘルスの向上が課題となっています。
	健康経営の実施により期待する効果	将来的なプレゼンティーズムやアブセンティーズムの低減を期待して、目標指標として、身体・健康面では定期健診の有所見者率を、メンタル面ではストレスチェックの高ストレス者率を設定し、健康経営の取り組みにより2023年度までに以下の目標値の達成を目指しています。 有所見者率：50%未満(2022年度55%) 高ストレス者率：7.0%未満(2022年度8.3%)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://mito-yakult.co.jp/company/management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://mito-yakult.co.jp/company/management/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://mito-yakult.co.jp/company/management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	乳がんの早期発見・早期治療を啓発・推進する取組として、10月に『ピンクリボンウォーキング』を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善の施策として食生活改善プロジェクトを実施し、野菜の摂取や朝食摂取を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	転倒防止危険度セルフチェックの全従者で実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	29.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は、様々な疾患のリスクを高め、健康状態を悪化させる要因となるため、将来的には従業員のパフォーマンスにも影響すると考えています。 当社の喫煙率は、2017年26.7%から2022年24%とほぼ横ばいですが、全国平均16%に対しては非常に高い状況です。特に女性の喫煙率は、2022年21%と全国平均7%に対して3倍も高くなっており、喫煙率低下が課題となっています。
	施策実施結果	禁煙研修動画を全従業員に対して配信。現時点までに喫煙者10名を含む70名（喫煙者の参加率27.7%、全体参加率34.3%）の従事者が視聴し、うち1名がスマホを使った卒煙プログラムへの参加希望を提出。
	効果検証結果	禁煙研修動画視聴後のアンケートでは、参加した喫煙者の90%が「禁煙したい」、70%が禁煙を「3ヵ月以内に始めたい」と回答し、実際に禁煙プログラムへの参加希望者もいたことから、受講者は少なかったが、一定の意識変容の効果があったと考えられるため、今後は受講者数を増やすべく周知を徹底します。また、健康診断で実際に禁煙に繋がっているかを確認し、意識変容だけでなく行動変容まで繋がっているかの検証を行います。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：進和テック株式会社

英文名：SHINWA CORPORATION

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

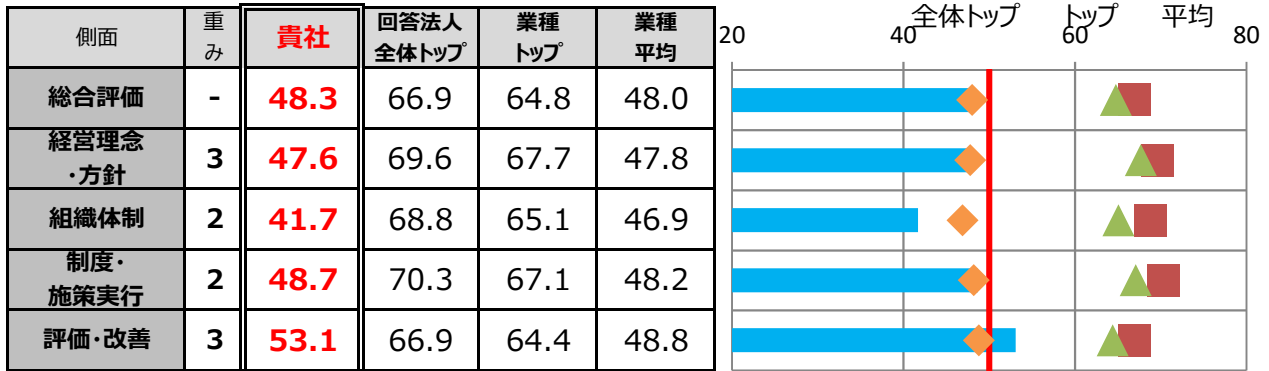
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.3** ↑0.2 (前回偏差値 48.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



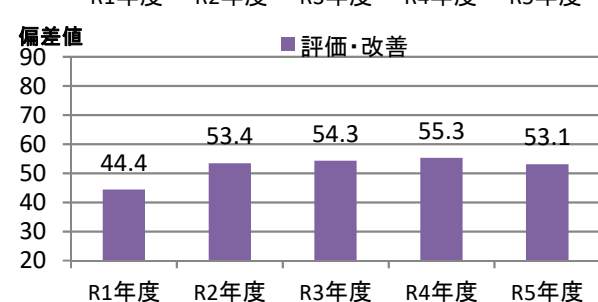
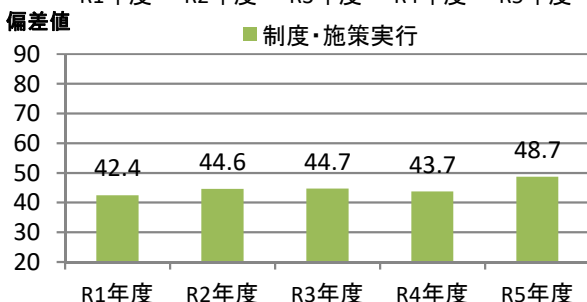
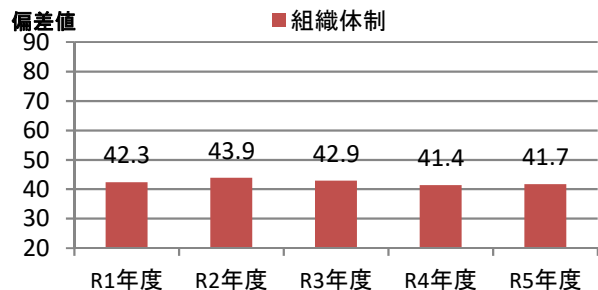
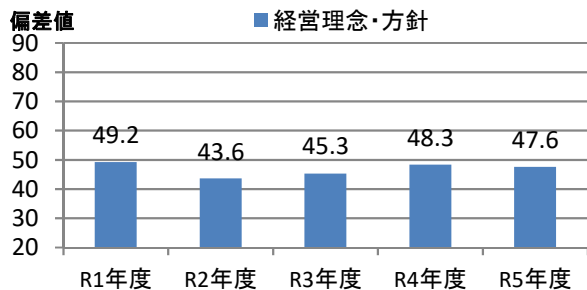
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

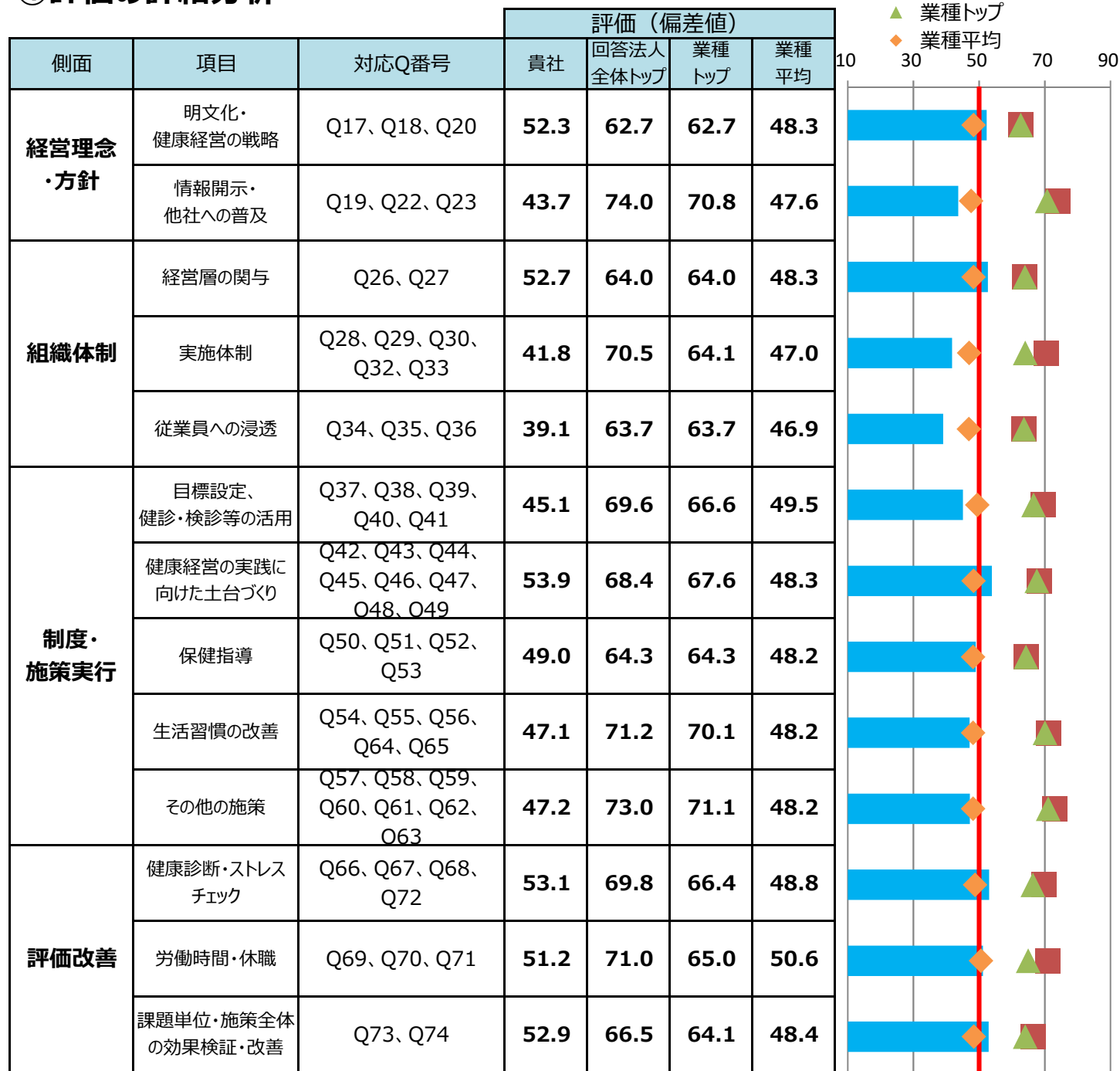
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1601~1650位	1851~1900位	1901~1950位	2051~2100位
総合評価	45.0	46.8(↑1.8)	47.4(↑0.6)	48.1(↑0.7)	48.3(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 さらなる事業の発展と中長期的な企業価値向上を実現するため、社員が心身ともに健康でいきいきと安心して長く働くことができる会社であるように、また、社員とその家族がウェルビーイングであるように、環境を整備することが重要な経営課題。生活習慣病予防・メンタルヘルス対策・多様な働き方の推進を軸に、健康と安全に配慮した就労環境を整備し、社員の積極的・自律的な健康維持増進を支援することが必要
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康で生き生きと安心して長く働き、社員とその家族がウェルビーイングで幸福な生活を送ることで、チームワークを最大限に発揮し、会社と社員がともに成長を持続していくことを期待。能力発揮を阻害するプレゼンティーズム・アブセンティーズムを定量的に捉え、具体的には、高ストレス者率を10%未満に抑えるとともに、総合健康リスク指数と活性度がともに良好な状態＝エンゲージメント状態を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 現状は、40代後半～50代前半の層が厚く、比較的男性が多い。持続的に事業活動を推進するうえで、若手社員・女性社員の層を厚くしていくとともに、ベテラン社員から若手社員に対する技術伝承を進めることが長期的な経営課題。 新卒採用や若年層の中途採用が非常に難しい状況下で、一定数の新卒採用を継続するとともに若年層の離職を食い止め、さらに、女性社員が妊娠・出産・育児を経ても長く働ける環境を整備する必要がある
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康で生き生きと安心して長く働いてくれること、健康経営優良法人認定によって、採用応募者に好印象を与えることおよび社員のモチベーション向上が図れることを期待。具体的には、新卒採用5名以上／妊娠・出産・育児を理由とした女性社員の離職0を継続するとともに、入社1年以上5年以内の離職者0を目指す。そのために、現在、男性社員も含めた妊娠・出産・育児と仕事との両立支援に関する社内ポータルサイトを運用中

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shinwatec.co.jp/news/%e5%bd%93%e7%a4%be%e3%80%8c%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%80%8d%e3%81%ab%e9%96%a2%e3%81%99%e3%82%8b%e8%bf%bd%e5%8a%a0%e6%83%85%e5%a0%b1%e9%96%8b%e7%a4%ba-2/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.shinwatec.co.jp/news/%e5%bd%93%e7%a4%be%e3%80%8c%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%80%8d%e3%81%ab%e9%96%a2%e3%81%99%e3%82%8b%e8%bf%bd%e5%8a%a0%e6%83%85%e5%a0%b1%e9%96%8b%e7%a4%ba-2/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	23	回	21	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員会主催でオンラインクリスマスパーティーを実施。社員会運営費用の半額は会社が供出している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	グループウェア上の回覧でライフログアプリを使用したイベントを紹介、参加希望者を募集して実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	グループウェア上の回覧でライフログアプリを使用したウォークラリーイベントを紹介、参加希望者を募り実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2019年より、健康保険組合が実施する、前年度の特定健診結果に基づく特定保健指導を導入。初年度2019年は30名中20名66.7%が指導完了したが、2020年は65.4%、2021年は37.5%と指導完了率が年々低下していることが課題
	施策実施結果	2022年より、健康保険組合経由で特定保健指導を実施する事業者を変更するとともに、対象者に初回面談を義務付け（従前は任意）。結果、指導完了率は過去最高の88.5%を記録
効果検証結果	特定保健指導の実施事業者変更と初回面談義務付けという施策の変更は、大きな効果があったと思料。また、指導を受けた者に対する事後アンケートでは、新旧事業者のサービス比較の回答は概ね大差ないというものだったが、食事やライフログなど生活習慣に「指導の効果があった」とする割合が6割、うち体重減・血圧下降など「定量的な効果があった」とする割合も4割あったことから、この変更施策を継続、経過観察する	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	法定外労働時間と休日労働時間の合計について、全社平均値、および、月間45時間を超える者の延べ人数とともに2018年度まで上昇を続けた。夜間勤務時に勤務時間帯をスライドさせるとともに勤務間インターバルを設けて翌日の出社時刻を遅らせる制度を導入、2020年初頭からはコロナ禍で全社員テレワーク（原則残業禁止）となり、2018年度より少ない値で推移しているが、コロナ後もこの水準を維持または低減できるかが課題
	施策実施結果	コロナ禍に通勤時の混雑を避ける目的で時差出勤制度（出勤時刻の9時間後に退勤可）を導入、コロナ後も継続。この効果もあってか、2022年度は2018年の水準以下を維持
効果検証結果	2022年6月、全従業員向け働き方アンケートを実施。時差出勤については、業務効率が上がるとの回答が59%、今後も利用したいとの回答が84%。通勤による疲労軽減や、子供の送迎や平日の通院などにも有用と言った意見があった。通勤時の混雑を避けるだけでなく、時間外労働を削減する一助となり、生産性や満足度の向上にもつながっていると考えられるため、同制度は継続運用が望ましいとして、現在も継続運用している	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タウ

英文名：tau corporation

■加入保険者：自動車振興会健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

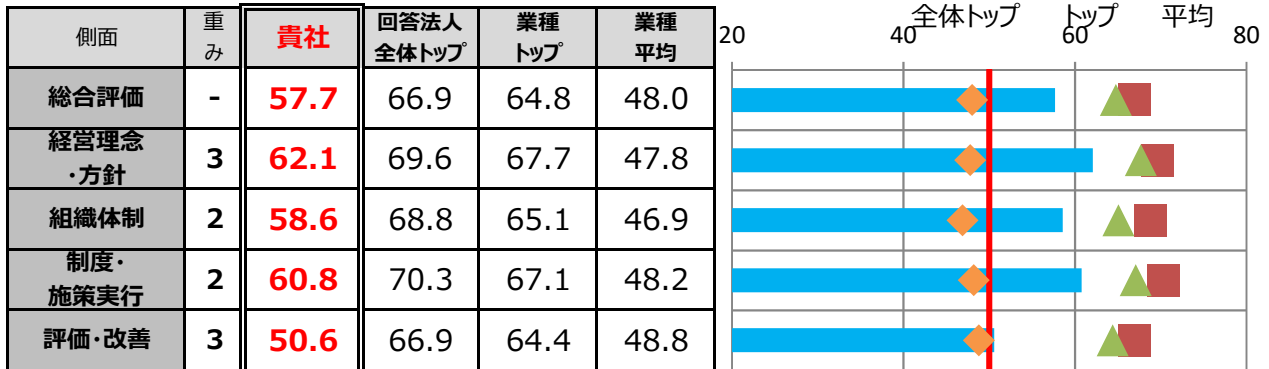
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.7** ↓2.4 (前回偏差値 60.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



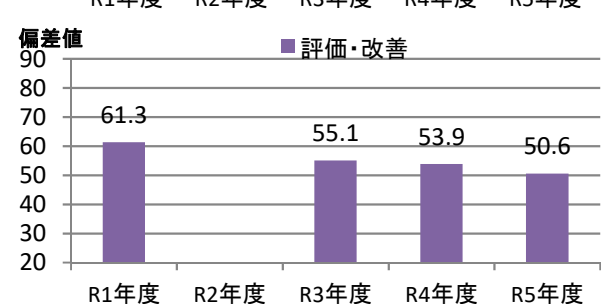
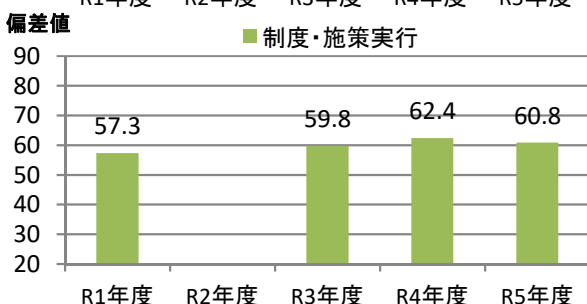
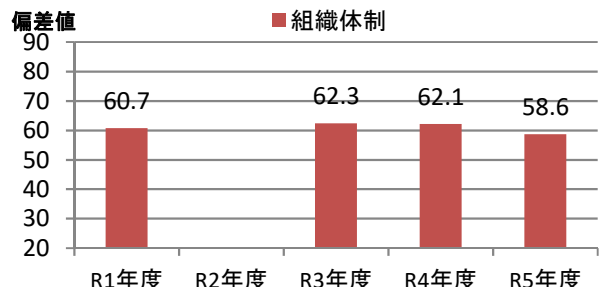
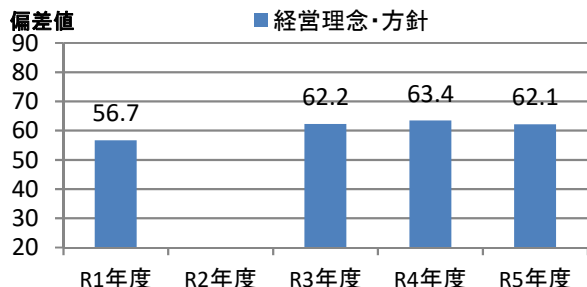
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

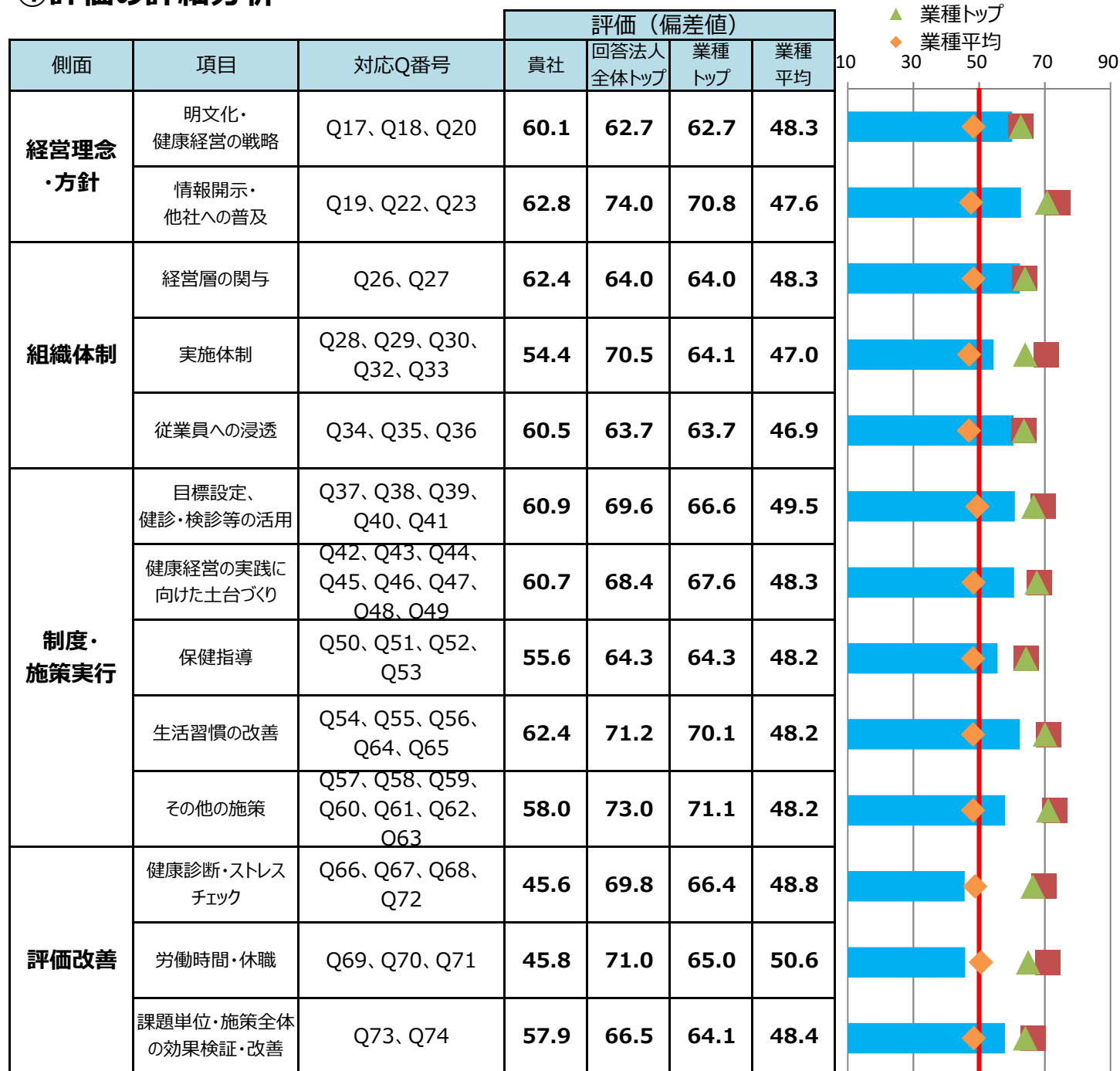
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	-	451~500位	501~550位	851~900位
総合評価	59.0	-	59.6(-)	60.1(↑0.5)	57.7(↓2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では人材が何より最も大切な資産であると考えており、従業員が予期せぬ体調不良や疾病で休職や離職を余儀なくされるケースを予防することが大きな課題です。特に、従業員の平均年齢が上昇するに伴い上昇する生活習慣を起因とする疾病リスクやメンタル不調は、日頃の予防と早期治療等のケアによって重症化の予防が可能であると考え、社員の健康のバックアップと治療しながらも働ける環境づくりにも努めております。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に生き生きと働き続けられるような環境を整え、健康維持増進のサポートを実施することで、個々人が安心して最大のパフォーマンスを発揮し、それが組織全体の活性化に繋がるものと期待しています。 具体的な指標としては、三大疾病を始めとする疾病による3か月以上の長期休職者の発生率0を引き続き目指します。また、メンタル不調による1か月以上の休職率を1.7%から1.1%へ低減することを目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 経営理念の一つに「社員の幸福」を掲げ、社員に経済的な豊かさのみならず、心の豊かさを提供できる会社を目指しております。その実現に向けて、社員一人ひとりの人権の尊重はもちろん、能力開発の機会提供やワークライフバランスを推進し、社員が自分らしく成長することのできる職場づくりに取り組んでいます。
	健康経営の実施により期待する効果	人事部が取り組んでいる「働き方改革」推進チームメンバーとして参画し、ワークライフバランスが健康に及ぼす影響も踏まえ、専門的な立場からアドバイスをしております。まずは1人1人が十分なワークライフバランスがとれるように、長時間労働是正、業務の短縮化、会議のあり方まで仕組み作りを人事部をはじめとする管理部門で取り組んでいます。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tau.co.jp/wp-content/uploads/2023/10/3e1ec3ee3a8313d42b7c2c6375d3344b.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.tau.co.jp/wp-content/uploads/2023/10/3e1ec3ee3a8313d42b7c2c6375d3344b.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.tau.co.jp/wp-content/uploads/2023/10/3e1ec3ee3a8313d42b7c2c6375d3344b.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.tau.co.jp/wp-content/uploads/2023/10/3e1ec3ee3a8313d42b7c2c6375d3344b.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.6	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内のチームコミュニケーションを推進するため、一人当たり1万円のイベント補助金を支給。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	生野菜を食べない社員が一定数いたため、近隣の農家と連携し、おやつ感覚で食べれる生野菜を提供した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社運動イベント（2022年度ウォーキングイベント）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	全従業員のうちおよそ40%が女性となり、ライフステージに伴う女性特有の健康問題と仕事との両立を課題としていた。課題克服として、2020年4月より不妊治療費の一部を会社が負担するという制度を開始したところ、利用する社員が多く、また担当者として、不妊治療の開示への抵抗感や休職の必要性など、個別性の高いご相談を多く受けるようになりました。
	効果検証結果	相談窓口の利用率が低かったため、妊活・不妊治療の座談会を開催。不妊治療経験社員も同席し匿名参加のオンラインイベントで8名が参加。その後不妊治療に休職への理解も深まり2023年には2名が制度利用した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	感染症対策のため在宅勤務、オフピーク通勤の推進で社員同士が接する機会が激減したことや、定期開催していた社内イベント（チーム対抗ボウリング大会、歓送迎会やランチ会）が無くなり、社内でのコミュニケーションの希薄化が懸念されました。また、一人暮らしの社員や外国籍社員は母国に里帰り帰国することができず、私生活でも孤独という声も聞こえ、メンタルへの影響も懸念点でした。
	効果検証結果	①社員同士オンライントークイベント→参加率24% ②チーム対抗ウォーキングイベント→参加率27% ③焚火イベント→参加率：6% ④外国籍社員セミナー→参加率72% ⑤各種座談会→参加率56%
	効果検証結果	①海外支店からの参加もあり「一体感が生まれた」との声が多く聞かれました。 ②ランキングの週次発表で話題になりました。 ③天候により中止となった会もありましたが、次回開催を待ち望む声が聞かれました。 ④多様な国籍の社員に「日本の公的サポート」等知識の提供と「母国の文化の紹介」等毎回異なるプログラムで開催。 ⑤コロナ禍により子育て社員の孤立化があったため、社内で子育てコミュニティを形成を促進しました。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠ケミカルフロンティア株式会社

英文名：ITOCHU CHEMICAL FRONTIER CORPORATION

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

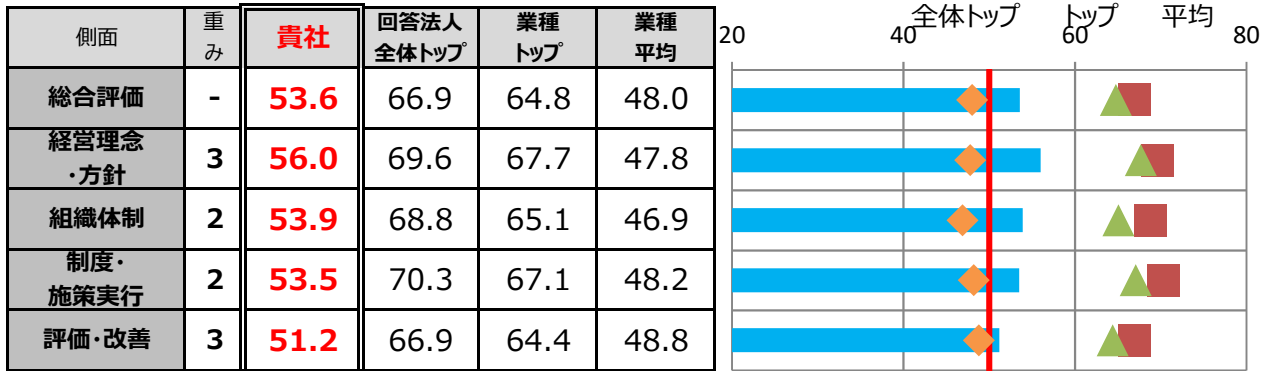
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価：**53.6** ↓0.4 (前回偏差値 54.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



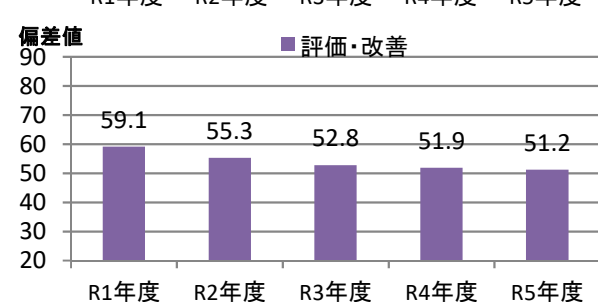
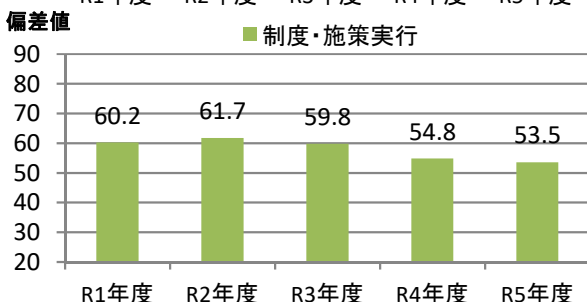
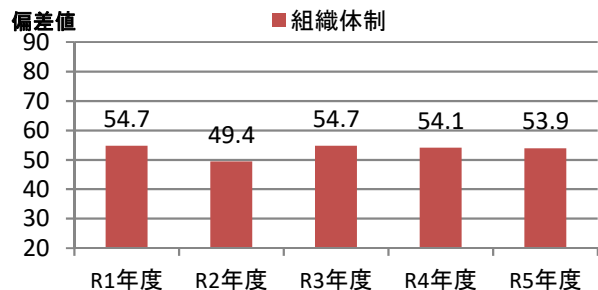
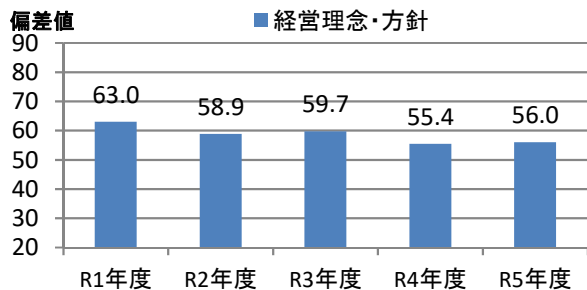
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

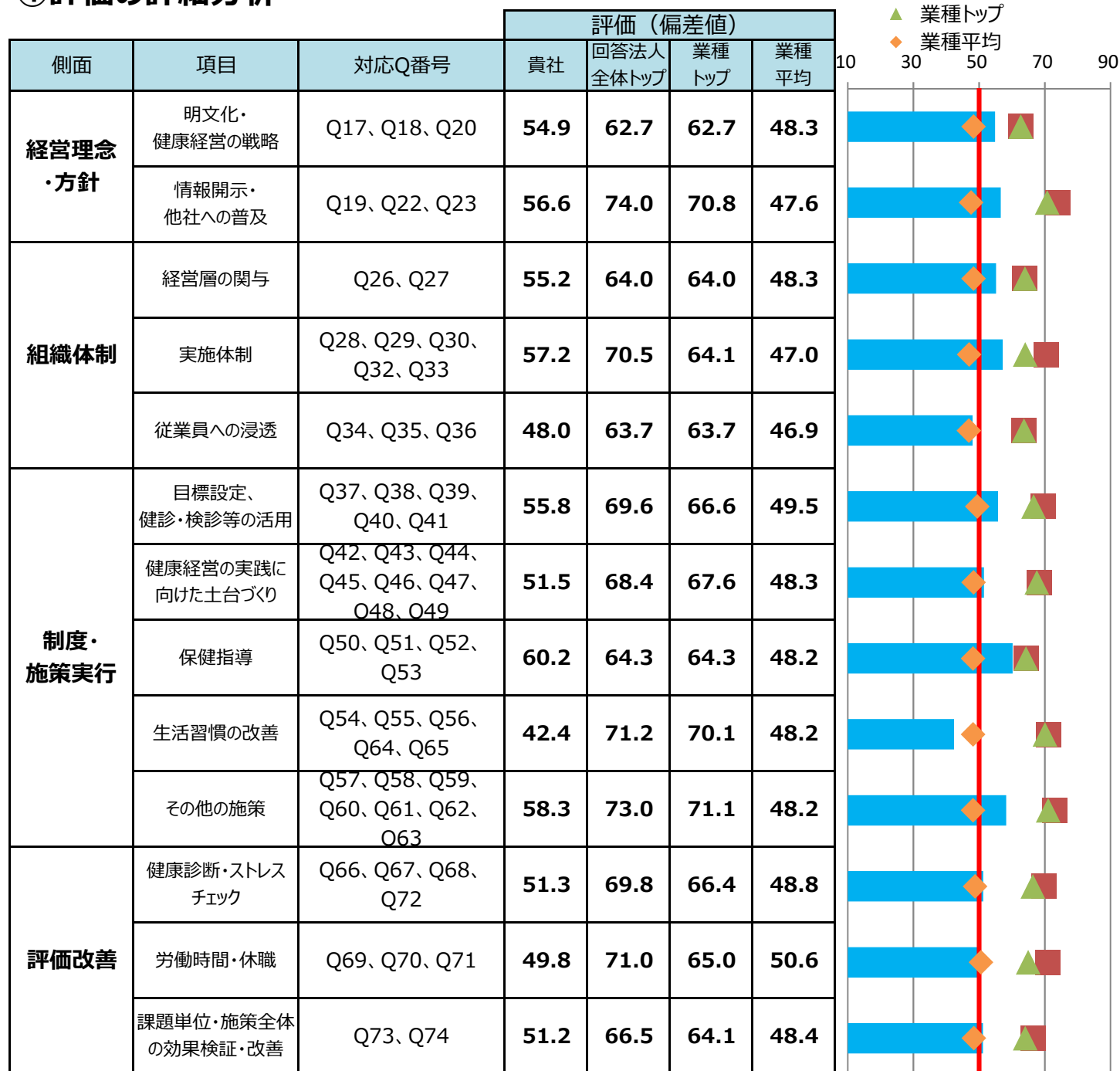
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	751~800位	751~800位	1151~1200位	1301~1350位
総合評価	59.6	56.5(↓3.1)	56.7(↑0.2)	54.0(↓2.7)	53.6(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員が生き生きと働き続けられるようにする為、健診を軸とした制度整備とその運用を充実させる必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・40代以上の割合は49.8%、平均年齢も40.2歳となり、有所見率も一定数の割合で見受けられている。 ・また会社の規模も大きくなるにつれ、多様な人材が増えてきているため、個々にあった健康支援をしていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	<p>体調不良を健診により早期に把握し、より早い予防や治療により長期離脱等を防ぎ、社員のQOLの向上と人材を有効活用する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再検査の利用率向上 → 早期把握（再検査は就業時間内とし、産業医や保健師と連携して、再検査の受検率を向上させる） ・既存の健診オプション制度の効果的な活用と更なる拡充 → 社員の健康リスクの把握（各自の体調や年齢に合わせて健診のオプションを有効活用する。）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>新しい働き方にともなうコミュニケーション不足の解消。 （在宅勤務を新たに導入したことなどにより、コミュニケーションの低下により、体調やメンタルヘルスなどの不調に気づきにくい環境となっている。）</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>ボランティアや全社行事を行う事で、社員間のコミュニケーションのきっかけとして、社内全体のコミュニケーションを活性化させる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.itcchem.co.jp/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://itcchem.co.jp/sustainability/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	次年度の活動表を年に1回提出してもらい確認、1名あたり年間5000円の補助を出して支援している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂において「野菜摂取週間」を設け、野菜摂取しやすいメニューを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	店舗数が多いリネッサンスと契約し、居住場所に関係なく安く運動ができるような取り組みを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	50.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度5.6%より2022年度8.9%と高ストレス者割合は増加した（ストレスチェックによる）。コロナ禍の影響により、社内外の対面でのコミュニケーションも減少したこともあり、新卒や中途入社が新しい環境になじみにくく、ストレスを多く抱える傾向が見受けられた。全社的には在宅勤務の増加等によるコミュニケーション低下により、ストレス関連疾患の早期発見が難しくなっている事が一因と分析している。
	効果検証結果	・コミュニケーション、メンタルヘルスに特化した外部講師を招いての講義、elearningを実施し、100%の受講を確認。 ・新卒1年目、中途社員の面談を人事担当と保健師で各々実施 (c) 施策記載の面談により、若手の特有の悩みに対してのアドバイスの場を提供し、20代（社員の25%）の休職は発生していない。中途社員の離職率についても調査を継続している。 ストレスチェックは、人事課で傾向分析を行い各部の管理職にフィードバックし、高ストレス者を低減できるよう対策を検討・実施しており、今後検証を進める。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社基準の長時間労働（法定労働時間比で月の残業時間30時間超）となる時間管理対象者は、2021年度は約半数（46%）と高い水準であった。
	効果検証結果	・早出早帰り（早く出社した時間分、早く帰宅） ・早朝勤務（早朝に勤務開始の場合、割増手当の支給、朝食補助） ・在宅勤務（週2~4日の在宅勤務） ・フレックス制度（育児・介護等） 上記、施策の実施により効率的な働き方が進み、2022年度は長時間労働となる時間管理対象者は18%と改善することができた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：旭食品株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

非上場

■所属業種：卸売業

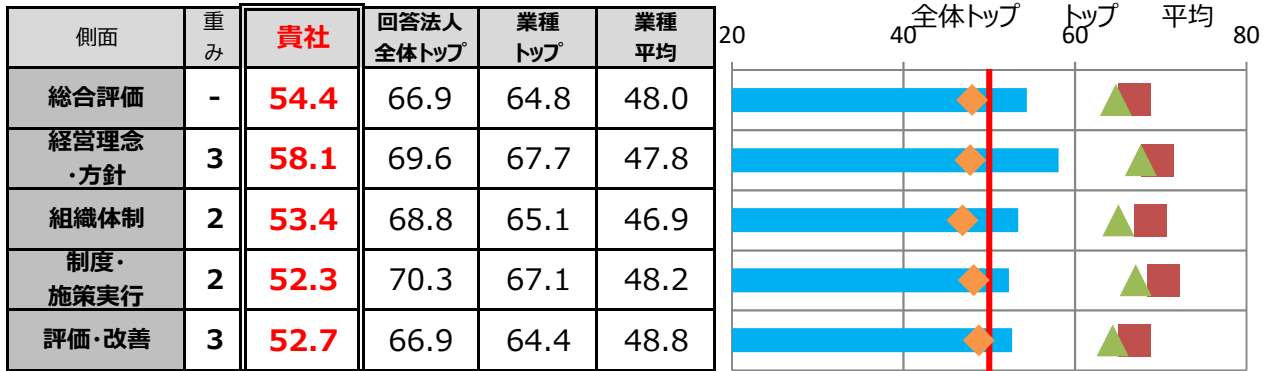
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価：**54.4** ↑1.3 (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



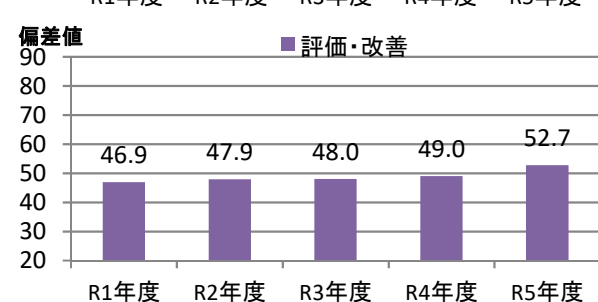
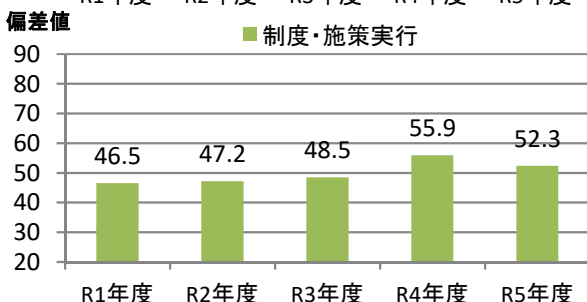
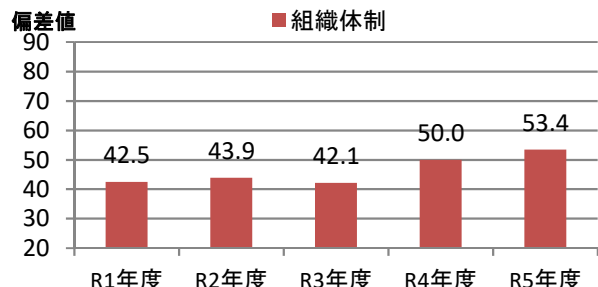
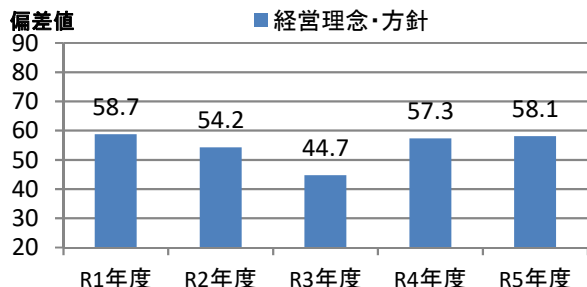
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

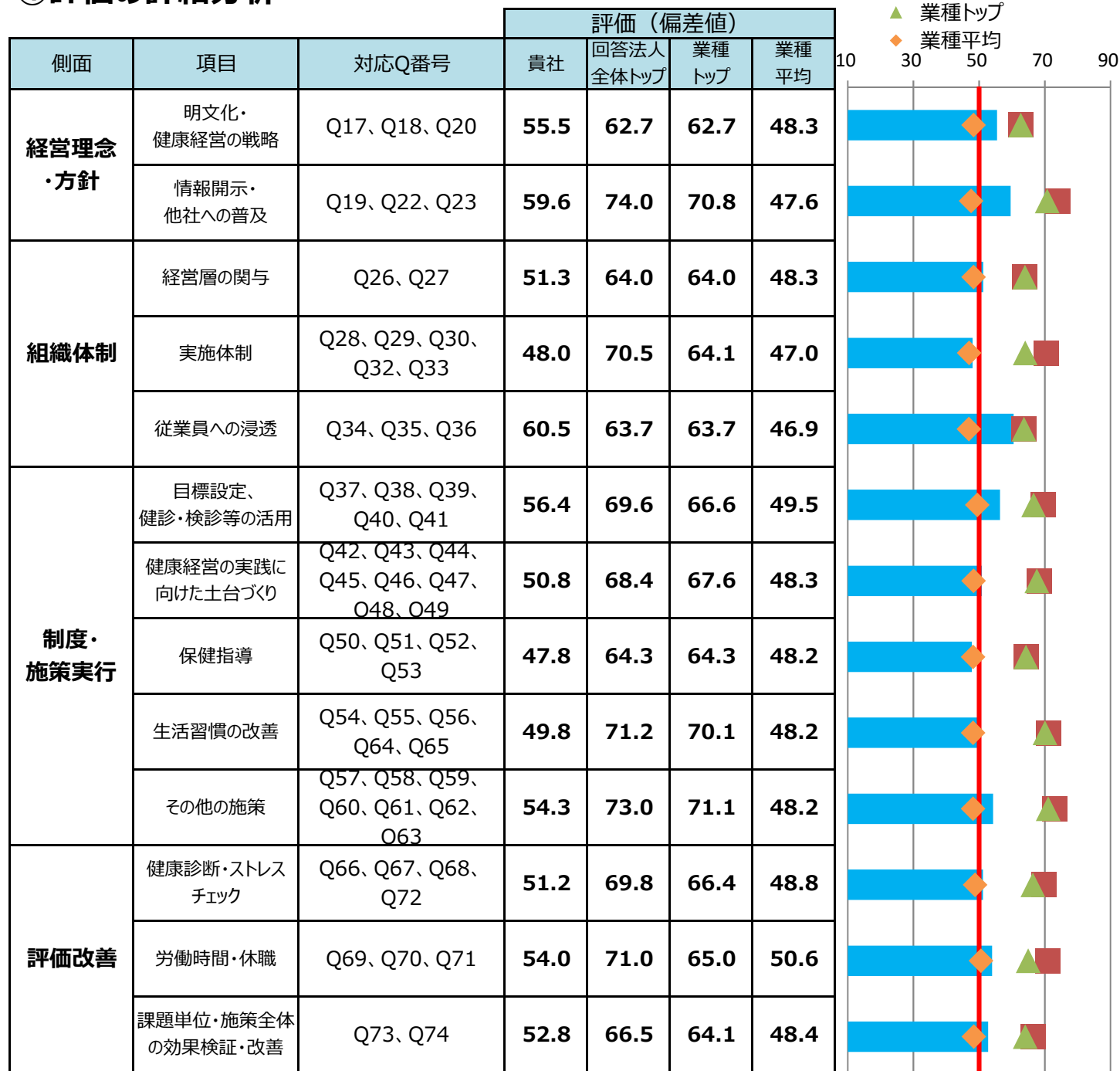
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1451~1500位	2001~2050位	1301~1350位	1201~1250位
総合評価	49.5	48.9(↓0.6)	45.9(↓3.0)	53.1(↑7.2)	54.4(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 検診結果を見ても特に改善の意志がない従業員に対し、会社側でも健康状態を管理している認識を持ってもらい、より健康管理を意識してもらう。検診結果によって、産業医コメントの確認や二次受診への勧奨等を行う。
	健康経営の実施により期待する効果	健康で働くことにより、休職防止や業務の効率アップを目指す。今年度二次検診受診率45%を目指す。(現在値34.8%、最終目標値100%)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康で働くことにより、休職防止や業務の効率アップを目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	休職者の減少や業務の効率化により、プレゼンティーズムを向上させ、生産性を上げる。日本一頼りがいのある問屋を目指し、地域に貢献していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www2.asask.co.jp/asahi/company/kenkosengen/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www2.asask.co.jp/asahi/company/kenkosengen/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www2.asask.co.jp/asahi/company/kenkosengen/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション促進による忘年会等の予算を計上していたが、コロナ禍により開催禁止となり未使用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	遺伝子検査を希望者に実施。食事分析ツールの提供を行い、食生活改善のサポートを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全従業員参加型でスクワットを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	14.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2021年度まで、運動の参加型の取組がなかった。
	施策実施結果	全従業員健康に関する「参加型」取組を実施し、健康に関する意識向上を図る。
効果検証結果	実施前は「健康」に対する意識が低いため、従業員参加型の取り組み（健康クイズ・健康セミナー）を実施した。単月ごとに6か月間（8～1月）、上位者には健康に関する取組特典も行った。（参加率：全体14%）参加型取り組みに関する会話も増え、コミュニケーション促進にもつながった。次年度はさらなる参加率を目指し（目標16%）、実施する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	二次検診対象者の受診率が低迷しており、生活習慣病の疾病の高リスク者に対する重症化のリスクがあると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	2021年度より二次検診時の特別休暇（有給）制定、また健康管理システムを活用した二次検診の受診勧奨を実施し、受診率向上を図る。
効果検証結果	健康管理システム導入前は、二次検診の特別休暇（有給）を利用した人のみの二次検診受診率しかとることができなかったが、システム導入により、二次検診対象者の抽出が可能となった。二次検診対象者には受診勧奨通知書を自宅に送付し、受診後はQRコードで個人から会社へ報告可能となり、今年度もさらなる受診率向上を図る。（2022年度目標：30%、結果：34.8%）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヨネイ

英文名：

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

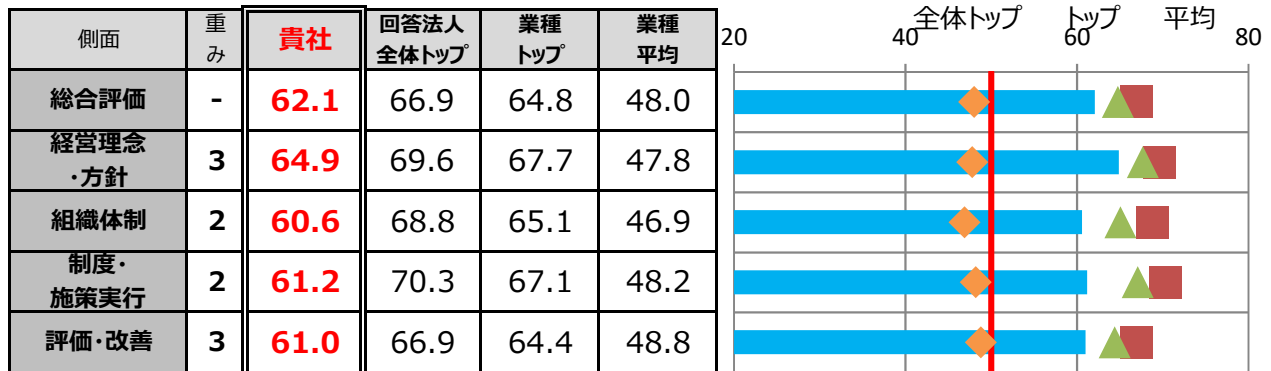
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↑0.3 (前回偏差値 61.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



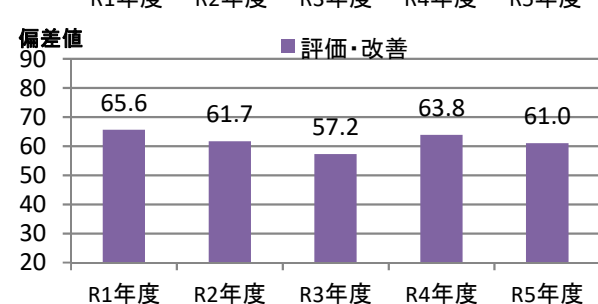
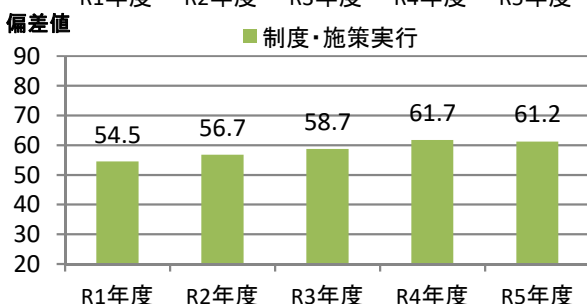
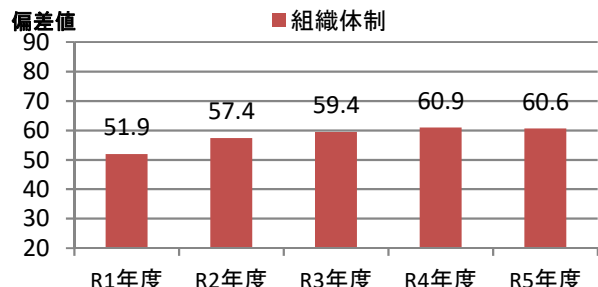
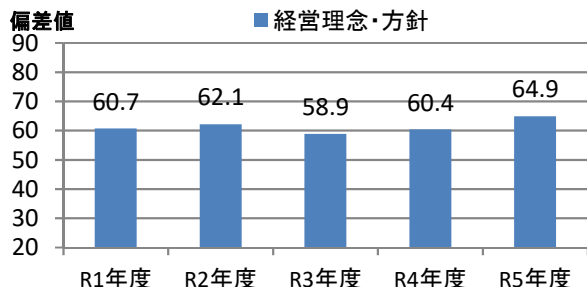
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

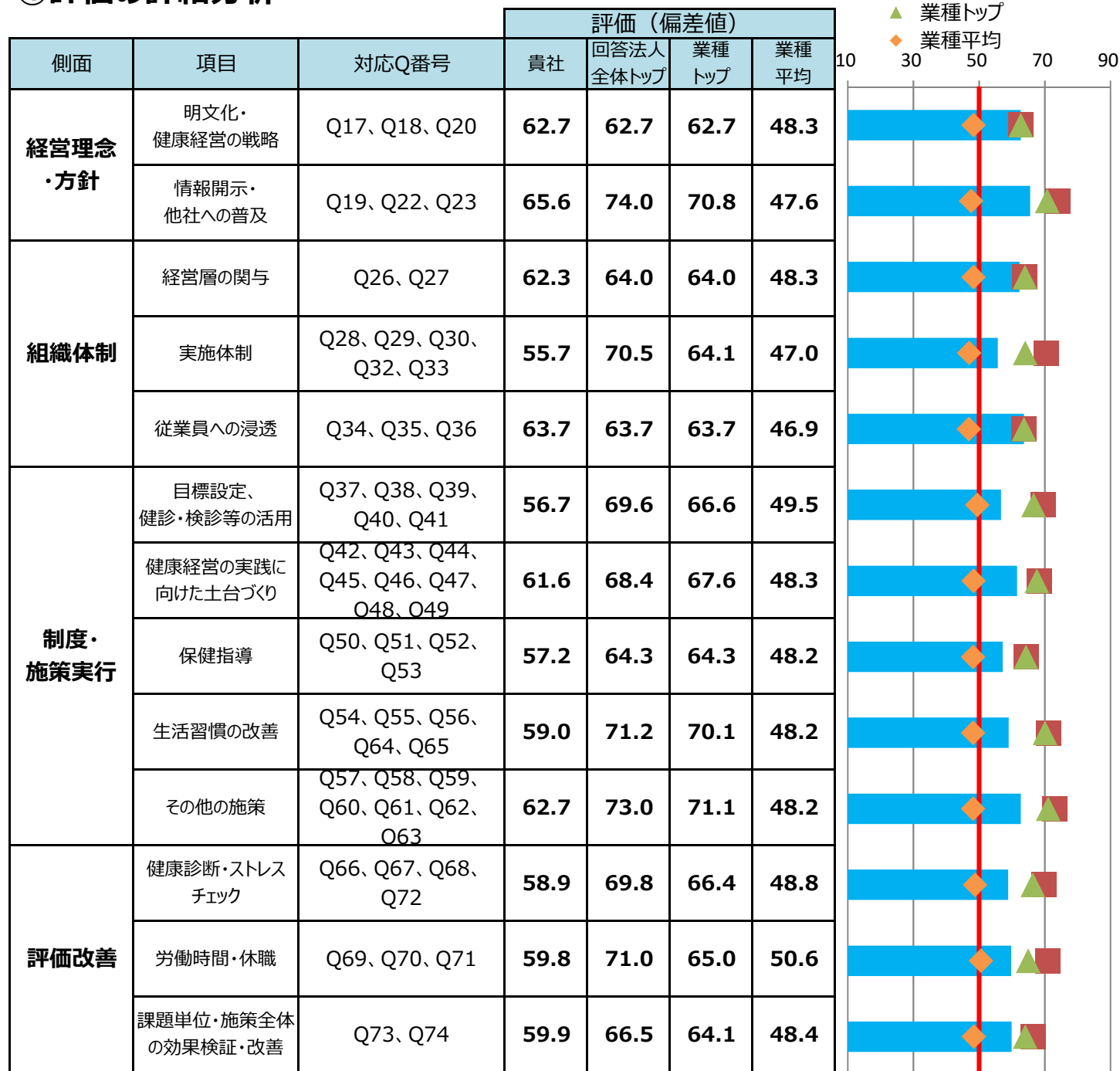
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	401~450位	601~650位	301~350位	351~400位
総合評価	59.2	60.0(↑0.8)	58.5(↓1.5)	61.8(↑3.3)	62.1(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健全な労働環境を提供し、健康に関する人に対する投資を行い、従業員のパフォーマンス向上に繋げる
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンス向上に期待する。いずれも2年後の目標としてSQ東大1項目版を尺度とするプレゼンティーズムは85点を目指す。アブセンティーズムとしては病気による休暇測定の日数を1.5以下に抑えたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ESG経営の実現に向働き方改革を推進し、生産性の向上、人材の育成・確保に繋げる事で、企業価値向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	独自の測定方法で取得している高エンゲージメント者の割合を65%以上にし、中期経営計画の予算数字の達成に繋げる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.yonei.co.jp/kenkou.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.yonei.co.jp/kenkou.html				
b.プレゼ ンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.yonei.co.jp/kenkou.html				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	https://www.yonei.co.jp/kenkou.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	1年に2回 全事業部に対し、昼食会、夕食会等のイベント開催時に1人3000円を補助。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	エムティーアイ社のCARADAアプリを採用し、カロリー記録のサポートを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	2カ月間、ウォーキングカップとして1日8000歩を推奨に社内対抗でのイベントを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	社内でパフォーマンスチェック実施時にパフォーマンス低下者に「睡眠不足」を訴える従業員の割合が高かった。「睡眠不足」の改善がパフォーマンス向上に繋がるはずであると思慮した。
	施策実施結果	睡眠の量の確保と質の向上を高めるべく、リーフレットの配布、セミナーの開催、等の施策を実施した。睡眠の重要性の認識が高まり、平均6時間以上の睡眠時間の従業員が全体の46.8%から54.6%へと増加した。
効果検証結果	独自のアンケート調査による高パフォーマンス発揮者が61.9%から69.0%へと増加し、会社全体の業績UPにも繋がった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年度に社員の喫煙率を測定したところ27.9%であった。また、それ以前ではあるが、喫煙者で肺癌にかかる社員が複数名みられた。アブセンティズムを減らす為、社員の健康のためには喫煙率を下げるべきと考えた。
	施策実施結果	各職場ばらばらであった、喫煙ルールを全面禁煙に統一し、衛生委員会にて産業医から煙草の害について度々話してもらった。また、セミナー等でも煙草の害についての認識を深めるよう、特に喫煙者に対し実施した。
効果検証結果	2021年度には19.5%、2022年度には16.2%まで喫煙率を低下させる事が出来た。これにより、肺癌と診断される社員は1人もいなくなった。2年後に喫煙率15%以下を目標に、施策を継続していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社

英文名：MARUBENI ITOCHU STEEL Inc.

■加入保険者：伊藤忠健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

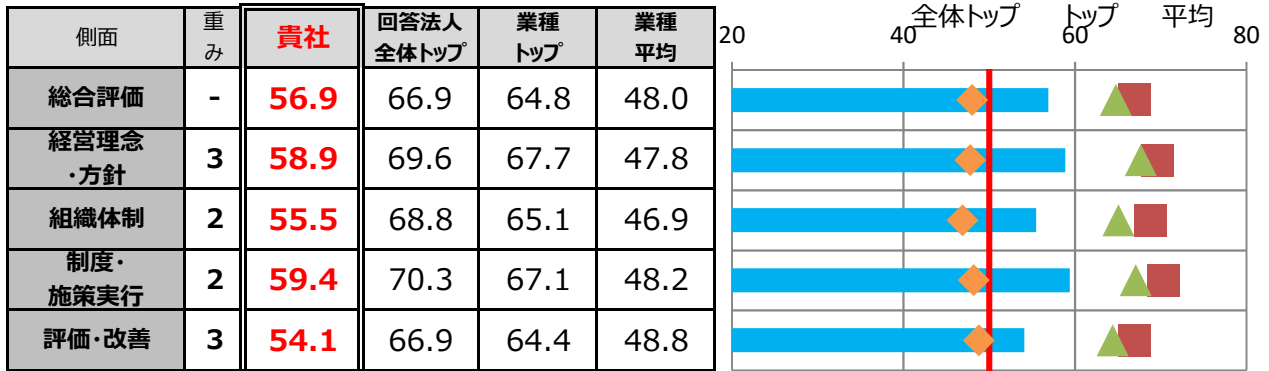
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.9** ↑3.6 (前回偏差値 53.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



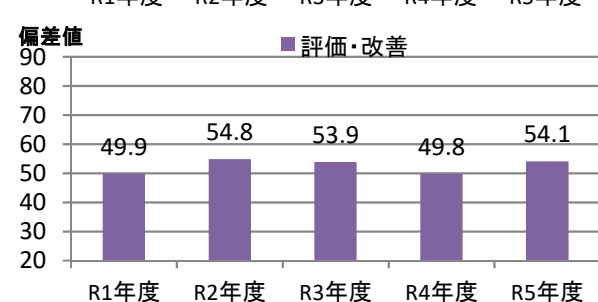
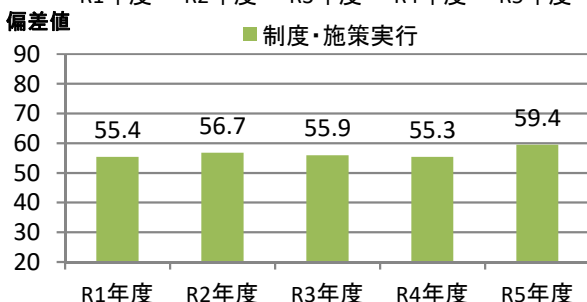
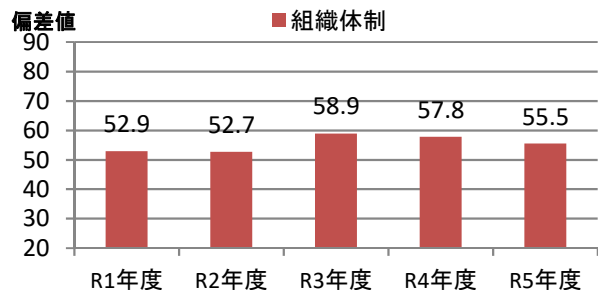
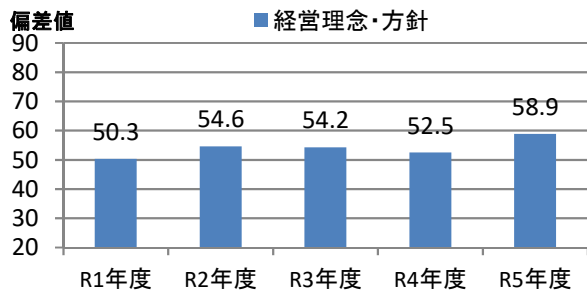
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

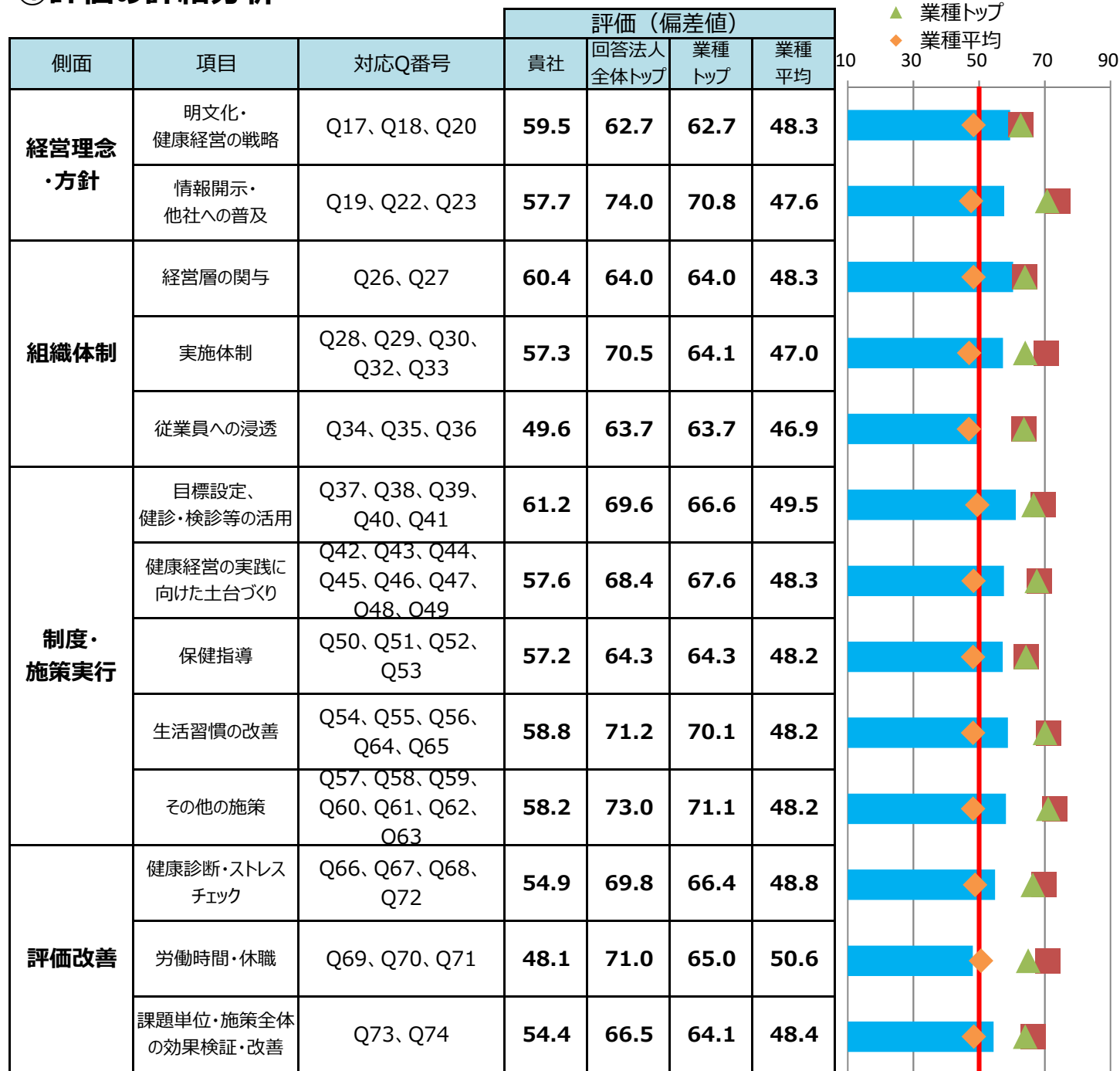
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	901~950位	901~950位	1251~1300位	901~950位
総合評価	51.7	54.7(↑3.0)	55.4(↑0.7)	53.3(↓2.1)	56.9(↑3.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化が進み、人材の確保が難しくなる中で、業務の効率化、人員数の効率化、経営の効率化が求められており、社員一人ひとりがより効率よく仕事をする、つまりは生産性の向上が今後重要となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の働き方の土台となる健康を維持向上すること、具体的にはアブセンティーズムとプレゼンティーズムの解消を行うことで、生産性の向上をはかり、社員が一層いきいきと働くことの出来る会社を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 今後の労働人口減少や育児介護両立が求められる中、人材定着については、会社の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	・従業員のリテンション(具体的には離職率の低下) ・認定取得による会社のブランド力向上

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.benichu.com/csr/society/#soc4

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○		
URL	https://www.benichu.com/csr/society/#soc4				
b.プレゼンティーズム	○	○	○		
URL	https://www.benichu.com/csr/society/#soc4				
c.ワークエンゲイジメント	○	○	○		
URL	https://www.benichu.com/csr/society/#soc4				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	5	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	23に及ぶ相互会活動を通じて、交流の場を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	昨年8月に2度、食育講師を招き、食生活改善に向けたセミナーを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	毎年11月にウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスと季節性インフルエンザの同時流行が懸念される中、社員のインフルエンザワクチン接種の支援の必要性があった。
	施策実施結果	健康保険組合と協業して、社員のワクチン接種費用負担を実質0円にし、その結果、425名(49%)の社員が接種を行った。
効果検証結果	予防接種を行ったことにより、社内での集団感染は確認されなかった。今年度も引き続き、接種費用負担を実質0円とし、感染予防を実施する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康意識調査で66.6%が歩数不足という回答があり、更に、在宅勤務がふえたことからより一層の歩数不足になっていることが予想された。加えて、社内のイベントもなく、従業員間のコミュニケーションも不足しているとの声もあったため、2022年11月に実施
	施策実施結果	国内勤務者の内、77.0%が参加し、参加者のうち1日平均8,000歩を超えた社員は77.0%
効果検証結果	参加した従業員からは社内のイベントとして好評であり、翌年実施したアンケートでは歩数不足の回答は61.4%まで改善した。また社員が本イベントを契機とし、運動習慣が身につき、BMIを大幅改善したケースも複数出てきた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社井高

英文名：IDAKA & CO,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：卸売業

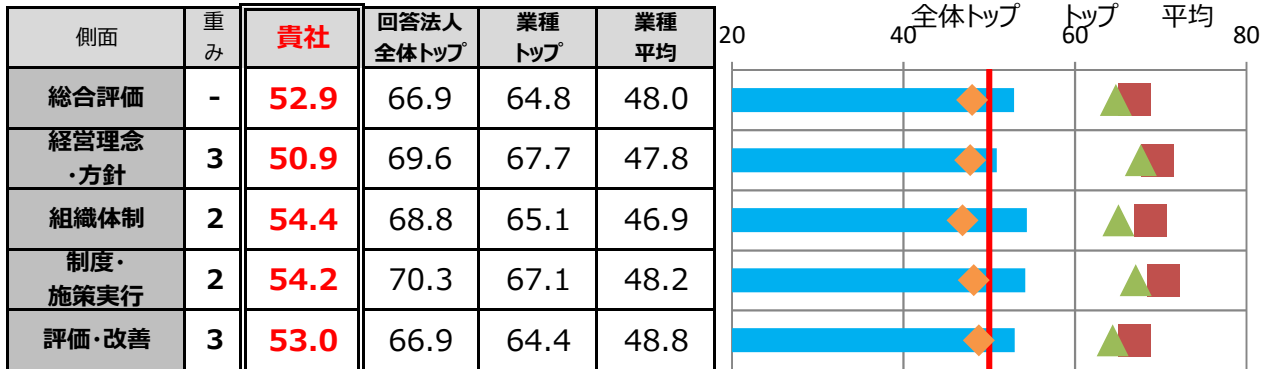
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **52.9** ↓0.8 (前回偏差値 53.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



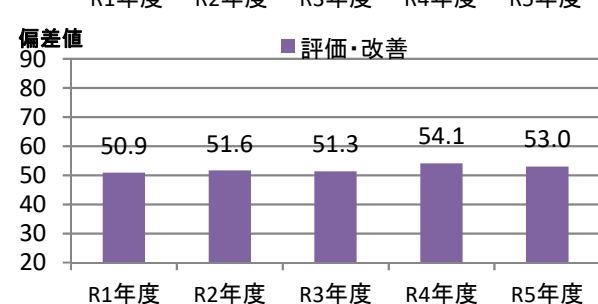
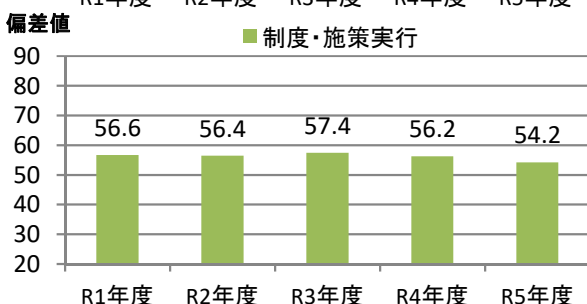
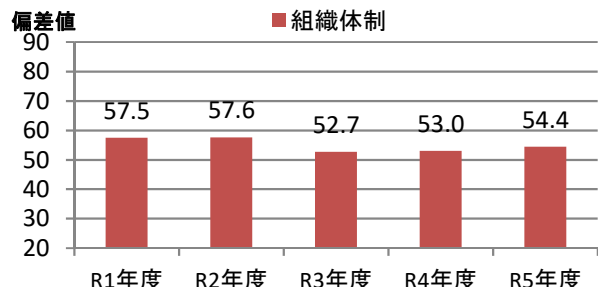
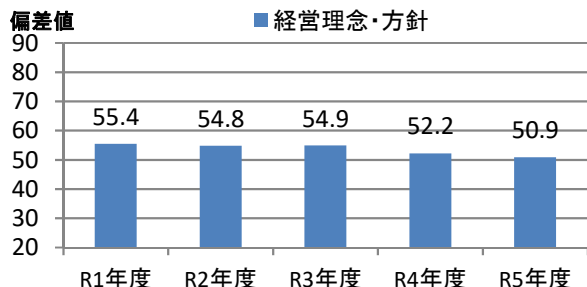
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

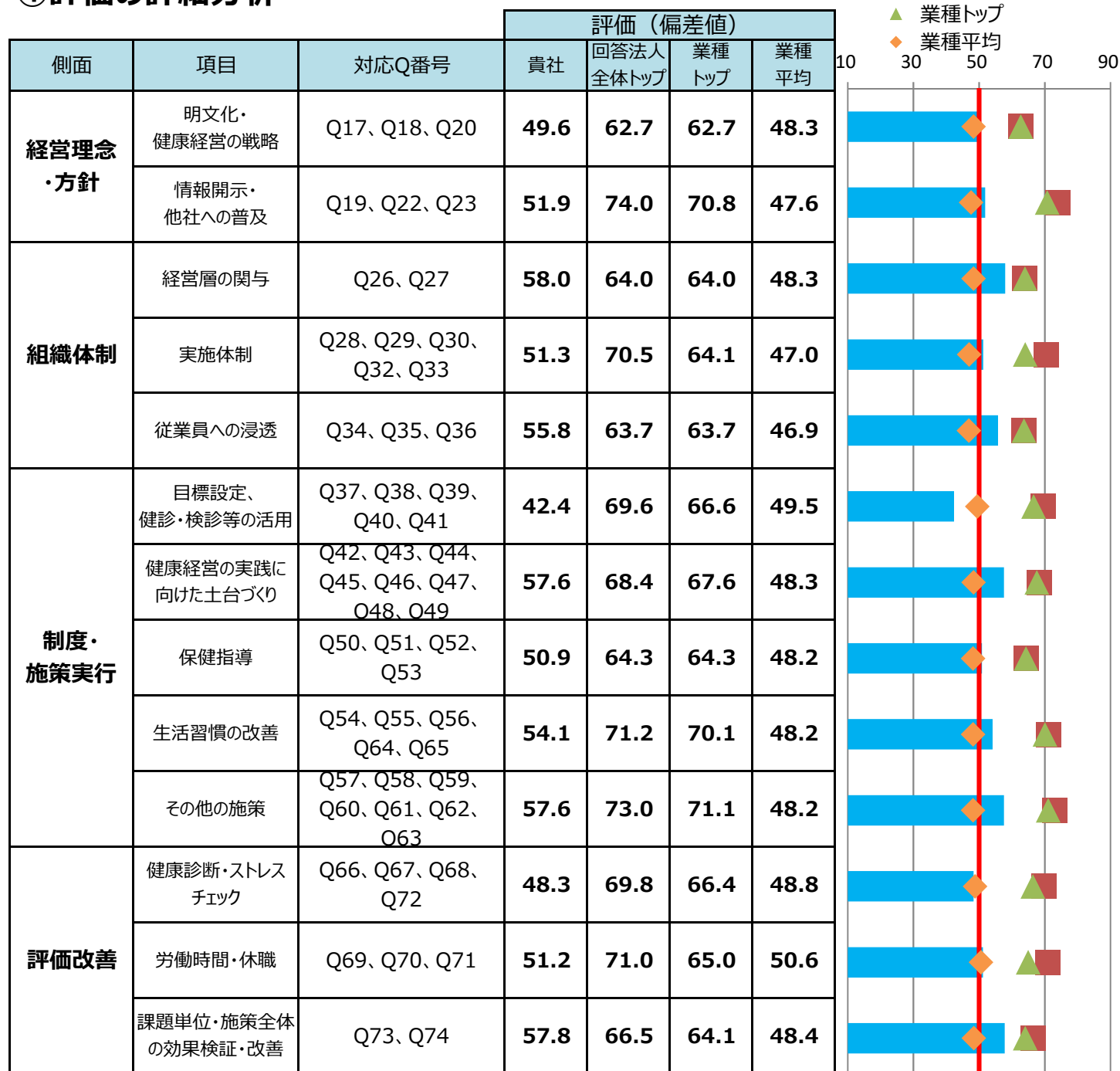
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	901~950位	1051~1100位	1201~1250位	1401~1450位
総合評価	54.7	54.7(↑0.0)	53.9(↓0.8)	53.7(↓0.2)	52.9(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい状況や高齢者雇用促進の環境下、業務経験が豊富でノウハウや技術を有する従業員に健康で長く働いてもらうことや経験の伝承等が、事業活動を推進する上での大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じるように具体的なキャリアプランを構築することが急務である。具体的施策として、各階層別の社内教育を実施する。平均勤続年数は新卒・中途を含め5年後の定着率90%以上を目指す。また、高齢者の再雇用については、豊富なキャリア経験を生かし、若者への技術伝承を目的として社内勉強会の実施をする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働環境や家庭環境が原因で体調やメンタル面の状態が悪いと業務効率や生産性、パフォーマンスが下がってしまいます。一人ひとりの生産性が下がってしまうと、組織自体の生産性が下がってしまうため大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	管理職・従業員に対するメンタルヘルス教育・研修を実施し、会社全体のメンタルヘルスの理解度を増やすとともに、ストレスチェックの組織分析による組織の改善をすることにより、社員一人ひとりのパフォーマンス向上をはかりたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.idaka.co.jp/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行や研修後の社員交流会時に場所や飲食を提供などを行うことによりコミュニケーション促進を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	不適ではありますが、継続的な食生活改善に向けた産業医の紹介された管理栄養士による勉強会を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	地域のスポーツイベントの参加補助、参加の呼びかけをすることにより運動習慣の定着に向けて取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	95.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックを過去5回実施してきたが、年々高ストレス者が増加傾向にある。これまで管理職・従業員に対してメンタルヘルス研修を行ってきたが、高ストレスとはならないが、ストレスを抱えている者は多くみえる。ストレスチェックの組織分析などを行い、具体的に改善が必要。
	効果検証結果	管理職・従業員に対するメンタルヘルス教育・研修を実施し、メンタルヘルスの理解度が増えた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間の短縮について年々取り組んでおり、年々減少傾向にあるが、全社平均で20時間以上となっている。労働安全衛生の面や従業員の生活時間の確保のために、さらなる残業時間の短縮を進める。
	効果検証結果	管理職に対するワークライフバランスの教育・研修、従業員に対して勤務時間の見える化をはかることにより部門内での残業時間短縮の周知が増える。
	効果検証結果	2017年度までは30時間近くで残業時間が推移してきたが、2019年度は月13時間、2020年度は月17時間、2021年度は16.5時間、2022年度は15時間と2017年度と比べて短縮された。またストレスチェックによる業務負荷状況が改善傾向にある。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：名古屋ヤクルト販売株式会社

英文名：Nagoya Yakult Hanbai Co.,Ltd.

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

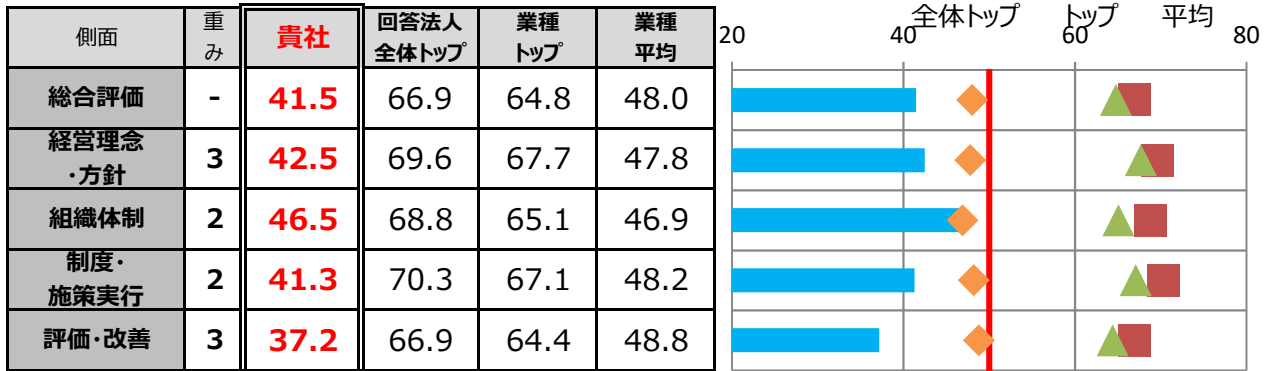
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.5** ↓0.3 (前回偏差値 41.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



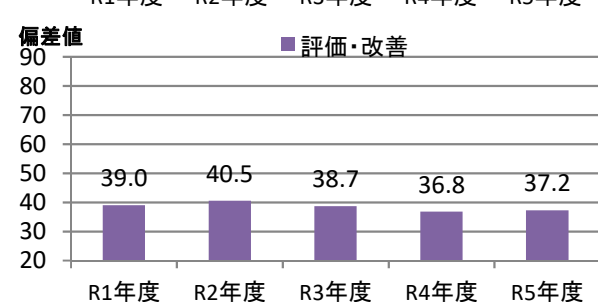
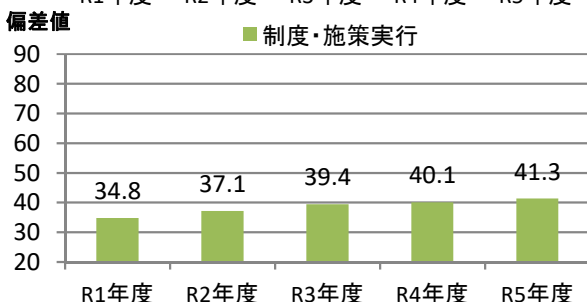
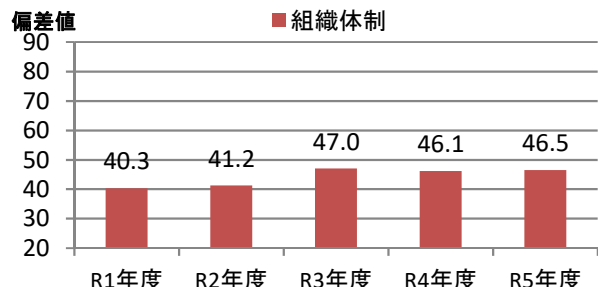
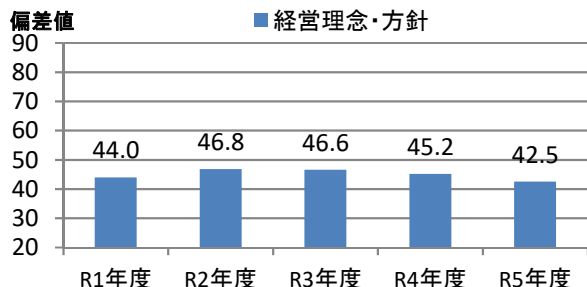
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

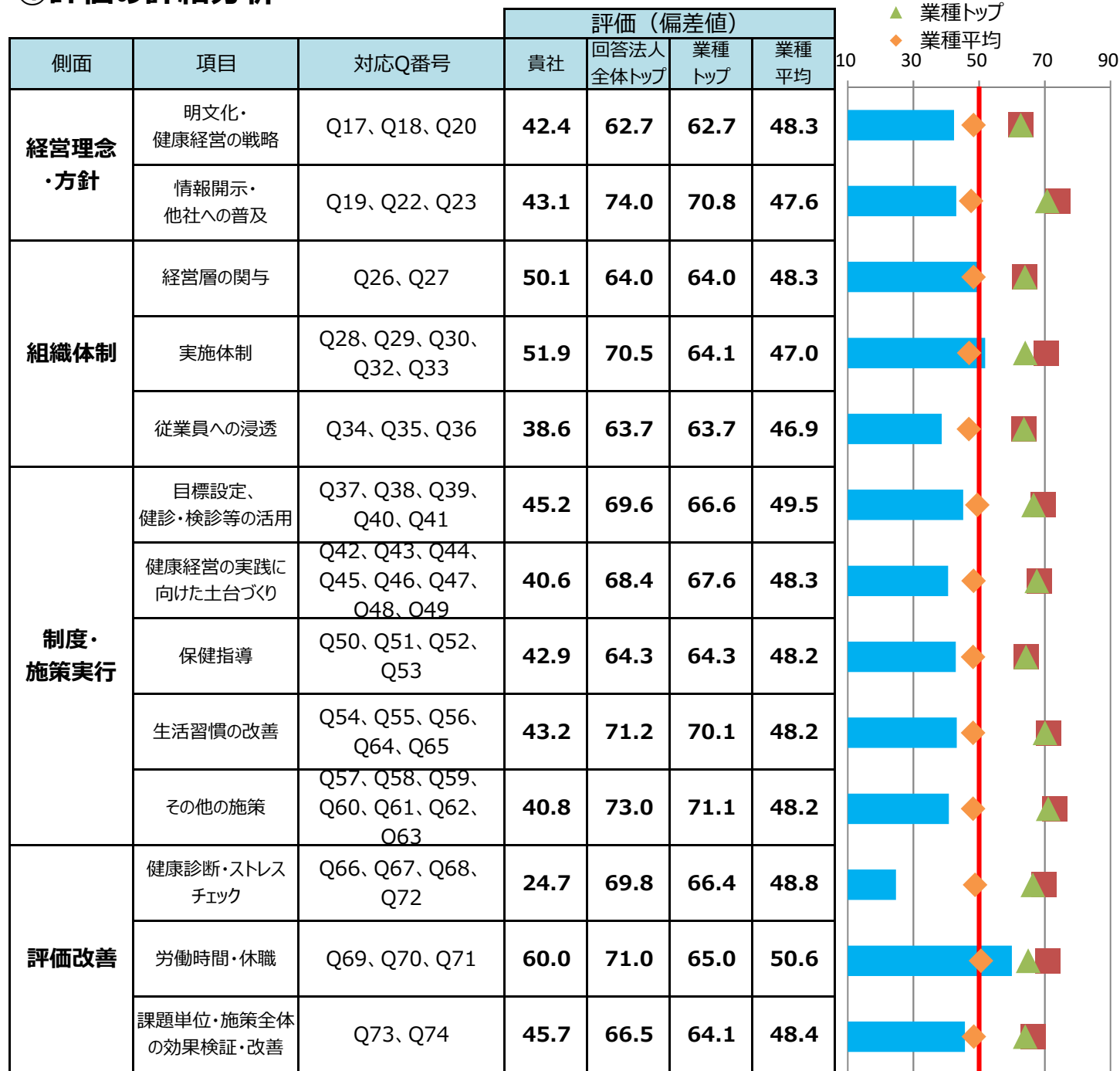
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1901~1950位	2001~2050位	2251~2300位	2551~2600位	2901~2950位
総合評価	39.9	41.9(↑2.0)	42.9(↑1.0)	41.8(↓1.1)	41.5(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では雇用関係のある従業員の他、業務委託をしている個人事業主も多くいる。しかし、この個人事業主の方々の各種健診の受診率など自身の健康への意識の低さが課題である。個人事業主の方にも健康診断等を受診できる機会を作り、従業員だけでなく個人事業主の方にも健康投資を積極的に行うことで、全体の意識改革を行い、活力向上や生産性向上を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	定期的な情報提供および健康教育による従業員の生活習慣改善を促進、特に従業員の9割以上を占める女性従業員の健康保持・増進を重点課題とし、事業所内で婦人科がん検診を実施するなどの施策により従業員の健康不安を取り除き、活力向上や生産性向上による当社の発展を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nagoya-yakult.co.jp/KenkoKeiei

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	2	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.6	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員および家族を野球観戦に招待。チケットおよび昼食の補助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	朝食および野菜の摂取強化期間をもうけ、目標達成者に達成賞を出している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブ等の費用を半額助成する				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員の自身への健康保持・増進の意識が低く、各種予防接種や健診等の受診率が低い。健康産業としてまずは従業員が自身の健康について関心を持ってもらうことが課題で、生産性向上のため改善が必要である。
	施策実施結果	2019年度より就業時間内に社内にてインフルエンザの予防接種の実施、助成金申請作業を代行することで毎年予防接種をする
効果検証結果	健康保険組合被保険者の予防接種実施率は施策開始前の2018年度は25%であったが、新型コロナウイルスの感染等によりインフルエンザの流行が3年ほどない状況で予防意識も薄れ居る中で予防接種の重要性を説明し、対象者の約43%は予防接種を実施することができた。施策を始めて以来従業員の意識改革が進んでいる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	常用雇用の従業員うち約35%は短時間の嘱託従業員やパートであり健康診断等の義務はないが、全従業員が自分の健康状況を把握し安心して仕事に取り組める環境の整備が課題。また、雇用ではないが業務委託を行っている個人事業主の方たちにも健康診断受診の場の提供をすることが課題である。
	施策実施結果	全従業員および、業務委託を行っている個人事業主の方向けに健康診断の集合健診を実施。同じくがん検診の費用助成をおこなった。
効果検証結果	2022年度は定期健診受診義務のない従業員や業務委託の個人事業主の75%の方に健康診断を受診していただいた。健診で病気が見つかり退職になってしまった方もいたが、健康診断がきっかけで病気の早期発見につながった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：千葉県ヤクルト販売株式会社

英文名：Chibaken Yakult Co.,Ltd.

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

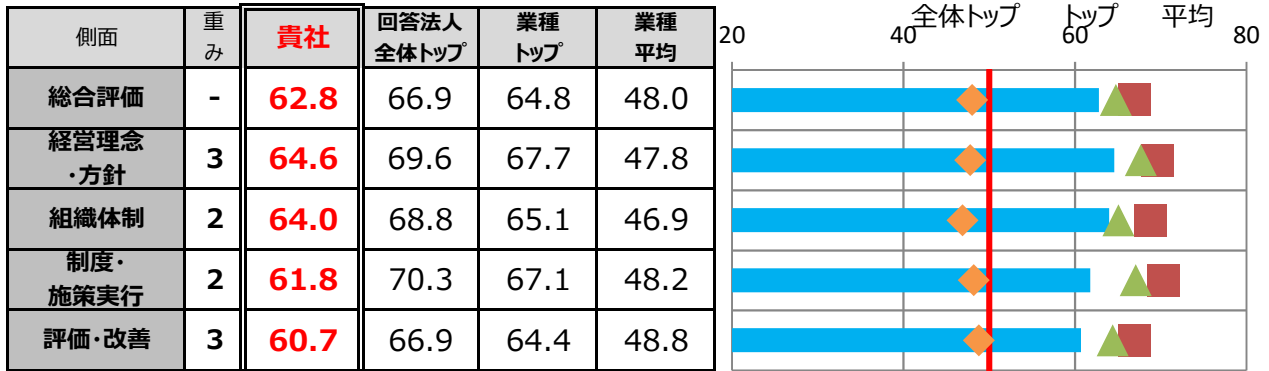
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑1.8 (前回偏差値 61.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



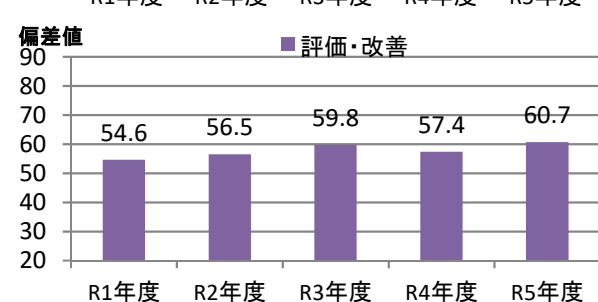
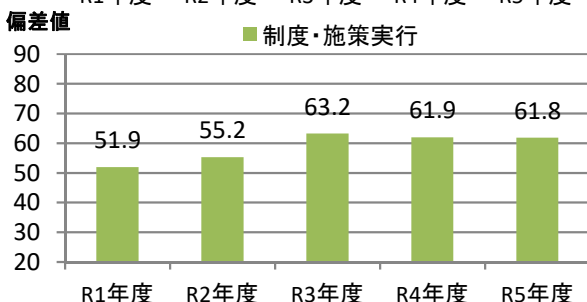
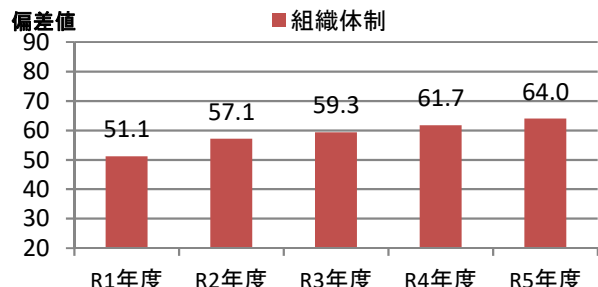
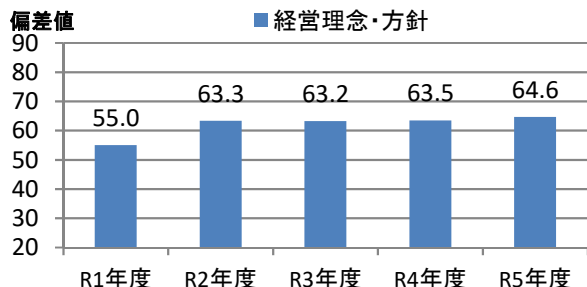
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

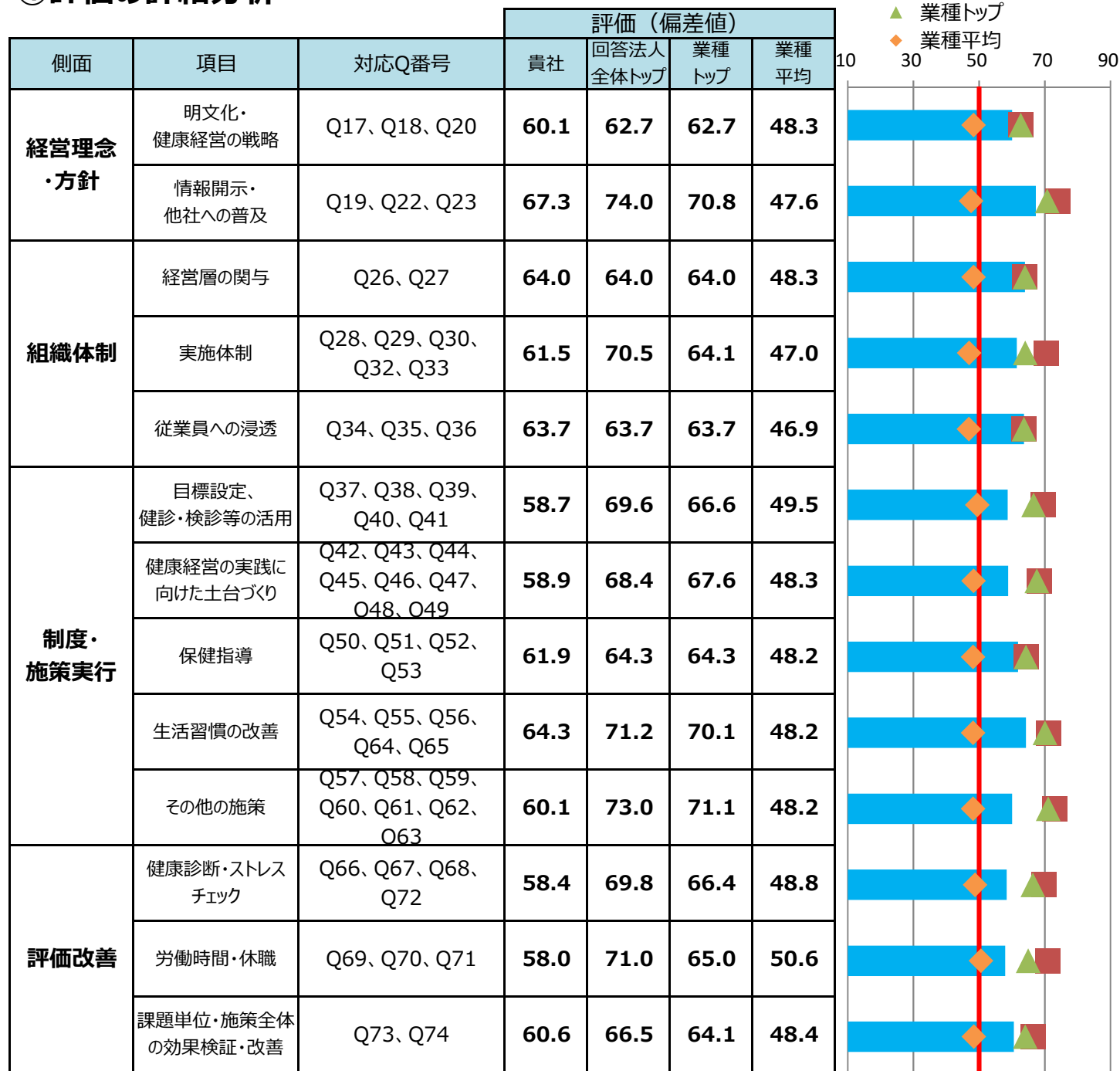
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	551~600位	251~300位	401~450位	251~300位
総合評価	53.5	58.4(↑4.9)	61.4(↑3.0)	61.0(↓0.4)	62.8(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>①健康の3要素である「適度な運動」「バランスのとれた栄養・食生活」「休養・睡眠」を意識した生活を心がけ、就労時間中のパフォーマンスを高める。②定期的な健診と検診結果の活用により、疾病予防や心の健康対策を推進する。③自らが健康になり、顧客に対する健康訴求ができるようにヘルシリテラシーを高める。これらにより、従業員のパフォーマンス向上、生産性向上、販売力向上、財務体質強化を図り、会社の品質向上を推進。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①労働生産性②疾病や心の健康（メンタルヘルス）による休職を防ぐ③企業理念の実現④中期計画2024目標達成 ※当社企業理念は「人々の健康と美につながる価値を提供し、ありがとうの笑顔あふれる地域社会づくりに貢献します」</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>少子高齢化により若手の採用が難しくなっている。これまで以上に①採用前の学生や中途採用社員が当社に魅力を感じてくれること②入社した従業員が心身ともに健康に生き生きと働き続けられる環境を築いていくことが必要。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の推進により、最近の採用面接においては「ホワイト500の取得」を企業選択の条件とする学生が増加している。当社中期計画2024の目指す姿は「私たちの幸せ」である。従事者が地元で長く働き続けたいと感じられるような環境ができることで、入社希望者数および入社後の勤続年数の増加を期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.chibakenyakult.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.chibakenyakult.co.jp/kenko-keiei/				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.chibakenyakult.co.jp/kenko-keiei/				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.chibakenyakult.co.jp/kenko-keiei/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	7	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員用グループウェア上に自由に書き込めるページを作成。部門を超えたコミュニケーションに努めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健保と連動して「ヤクルト健康21」を毎年実施。食事が運動のコースを各自選んで9～11月の3カ月。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保と連動して「ヤクルト健康21」を毎年実施。運動か食事のコースを各自選んで9～11月の3カ月。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	96.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社のストレスチェック結果は全体的にストレス度が高かった。特に、販売会社という性質上外に出て仕事をする事業部門の数値が高く、社員からはメンタルヘルスに関する研修や相談窓口の設置などの要望があがっていた。
	施策実施結果	2021年度に外部EAPと契約をして、会社全体および部門別分析に基づいた取り組みを始めた。また管理職向けと一般社員向けの研修会開催、相談窓口の設置等を通じて、高ストレス者率の減少につなげている。
効果検証結果	メンタルヘルス対策は様々な要素があって難しいが、当社は高ストレス者率10%を目標として効果検証をしている。結果、2022年度16.8%から2023年度14.3%となった。特に、ストレスチェックの健康リスク値が高い部門への面談、意見聞き取りおよび対応を行ったことが大きかった。全社員対象の健康経営アンケートでは「メンタル対策は今後も継続して欲しい」という意見が見られており、今後も継続していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社は以前より喫煙率が高く、2016年以前は30%を超えていた。「健康食品を扱っている会社の社員なのに、たばこを吸っている人が多い」という非喫煙者やお客さまからの声も多く、社員の意識改革と禁煙への取り組みが課題であった。
	施策実施結果	「業務時間内禁煙・敷地内禁煙」の徹底、「オンライン禁煙外来の費用負担」を行っている。併せて「禁煙DVD」の作成、特定保健指導時の禁煙指導、禁煙ポスター掲示などを行って意識強化を行っている。
効果検証結果	現在社内では業務時間内禁煙・敷地内禁煙が徹底されており、喫煙に関するお客さまからのご指摘も2020年度から年間0~1件程度。全社員対象の健康経営アンケートでは喫煙に関する意見は年々減少し、オンライン禁煙外来の2022年度卒業率は100%だった。しかし、2021年度から2022年度にかけて喫煙率の低下があまり見られなかったため、今年度はオンライン禁煙外来の期間を延長して更なる意識の向上を進めている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンシステムアンドサポート株式会社

英文名：Canon System & Support Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

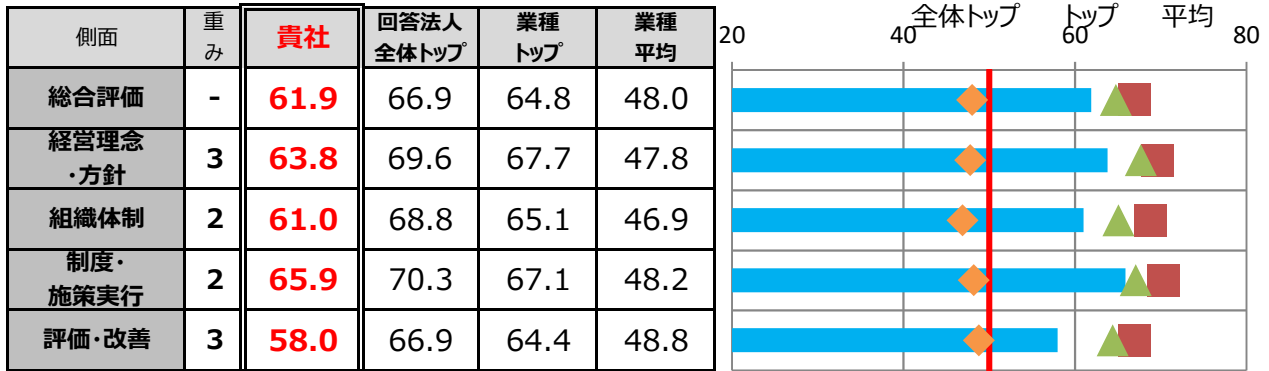
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↓1.5 (前回偏差値 63.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



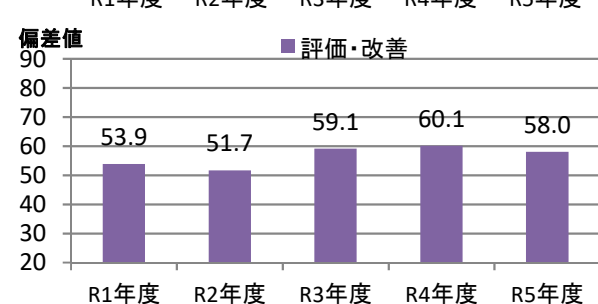
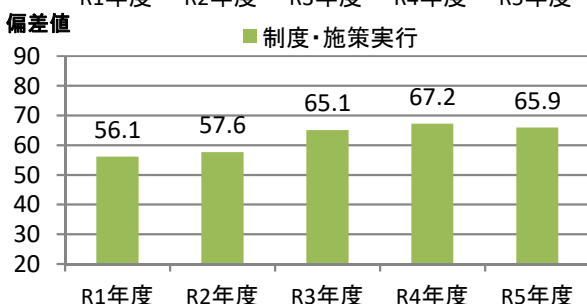
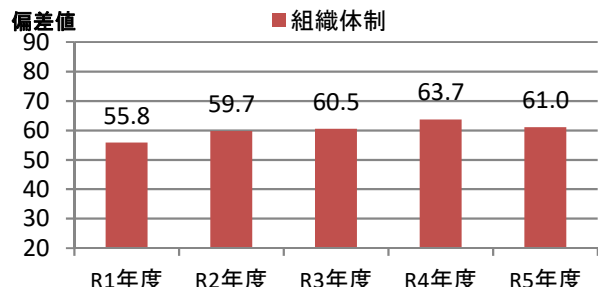
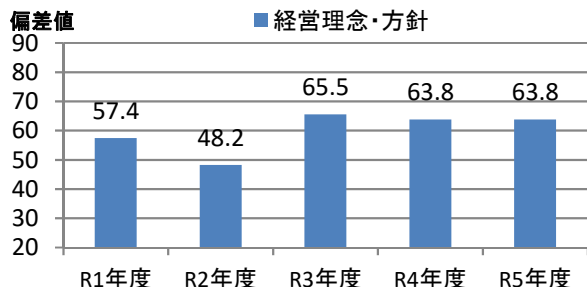
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

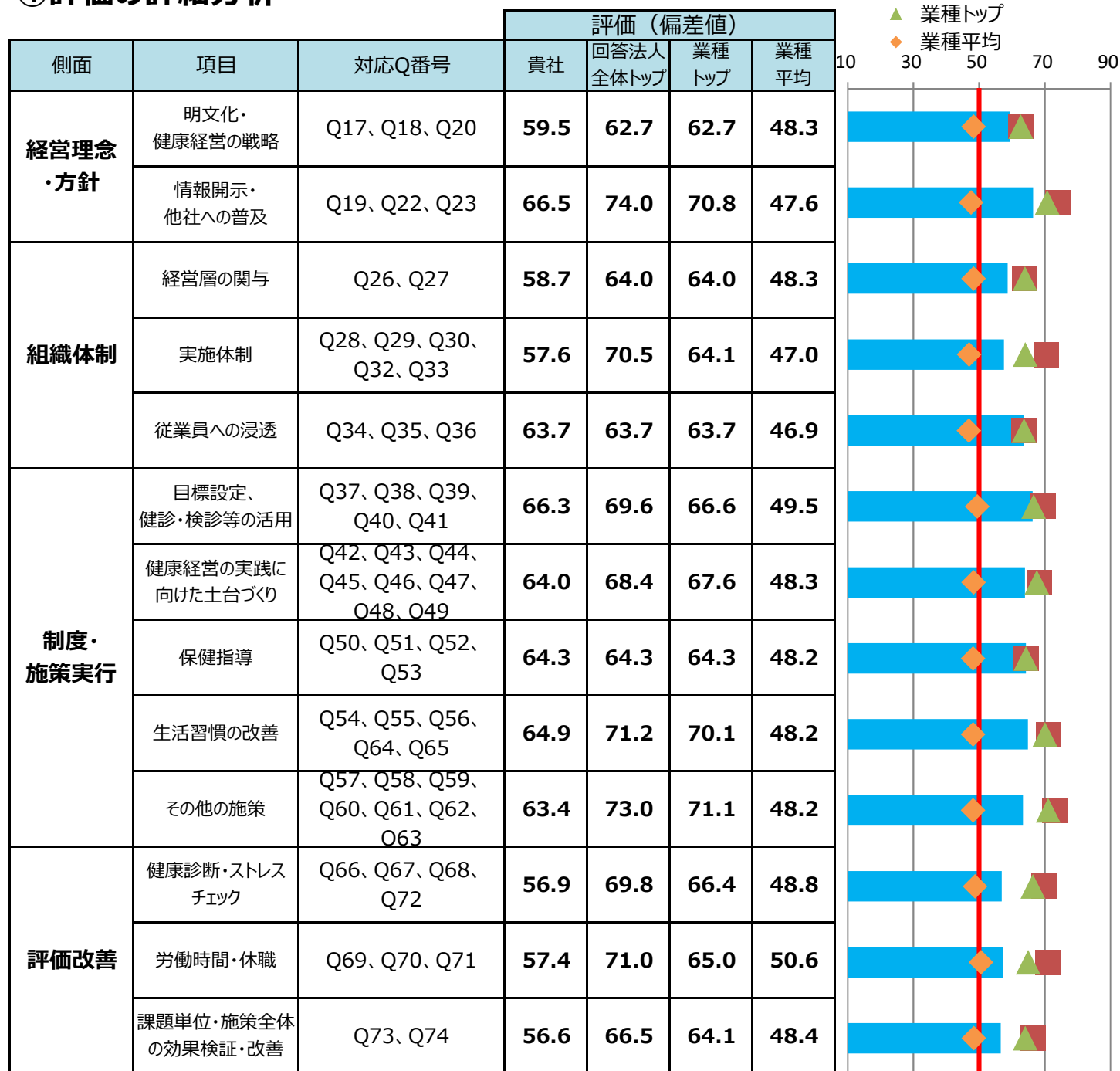
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	1001~1050位	101~150位	101~150位	401~450位
総合評価	55.8	53.4(↓2.4)	62.5(↑9.1)	63.4(↑0.9)	61.9(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「持続的な企業価値の向上」のための人的資本価値の最大化を課題とし、社員の健康維持・増進のための施策を各種展開していく。
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズム・プレゼンティーズム・エンゲイジメント数値の向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://corporate.canon.jp/profile/group/system-and-support/profile/workplace

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://corporate.canon.jp/profile/group/system-and-support/profile/workplace				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://corporate.canon.jp/profile/group/system-and-support/profile/workplace				
c.ワークエンゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://corporate.canon.jp/profile/group/system-and-support/profile/workplace				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	13	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	1on1ミーティングとしての個別.comの実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	Web情報配信ツール（携帯アプリ）の提供と同アプリ内機能によるサポートの実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	「歩活」というウォーキングイベントを毎年春・秋に開催している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	81.8	%
限定しない	○	全従業員の	0.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社員の働きがいやワークメンタリティの数値把握を目的としてES調査を行っているが、ワークメンタリティの設問に対して「やや不調・不調」と回答するネガティブ者の割合が一定の数値（20%前後）で推移していることを課題と捉えている。
	施策実施結果	1on1ミーティングとして行っている個別.comにて、上司・部下間でのコミュニケーションを定例的に行っている。また、セルフケアセミナーでは社員のメンタルケアへのアプローチを行った。
効果検証結果	1. 個別.comの満足度は95%まで向上しており、社員の悩みを上司に相談する場として定着してきている。 2. セルフケアセミナー受講率は全社員の87.1%が受講した。「コロナ禍の心のケア」といったコンテンツにより、社員のメンタルケアに寄与することができた。 3. ES調査のワークメンタリティ低調者が2019年10月時には25%いたのが、2022年8月時点で19%と5%と削減できている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタエルアンドエフ東京株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

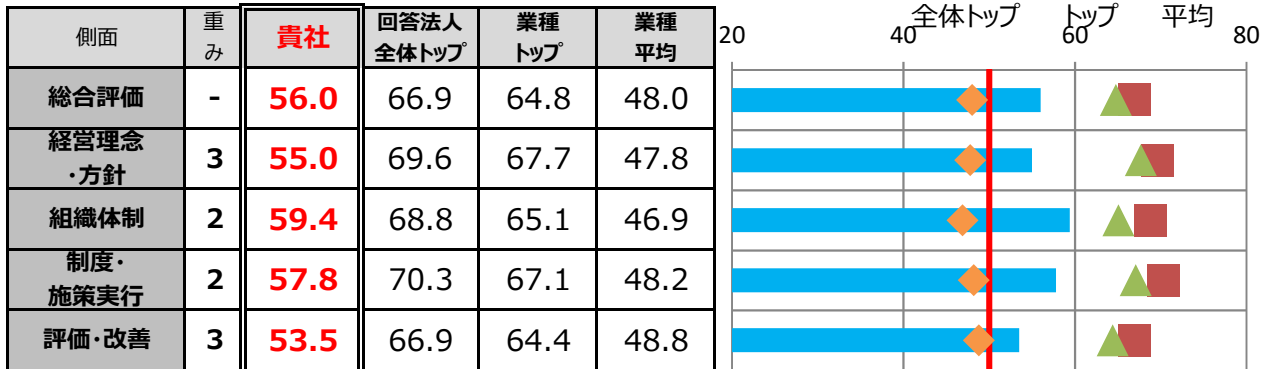
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.0** ↑1.6 (前回偏差値 54.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



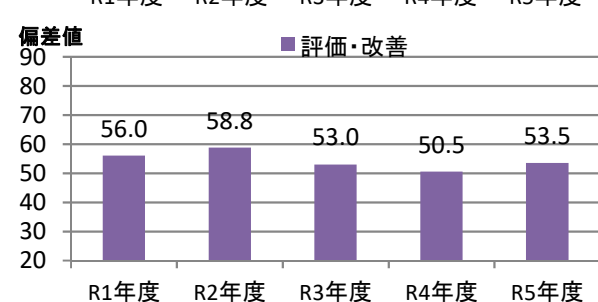
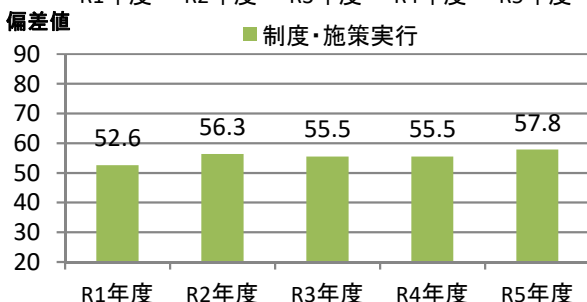
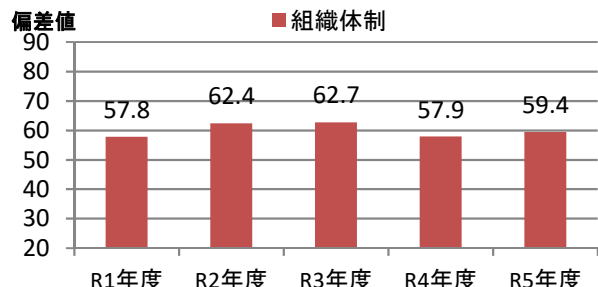
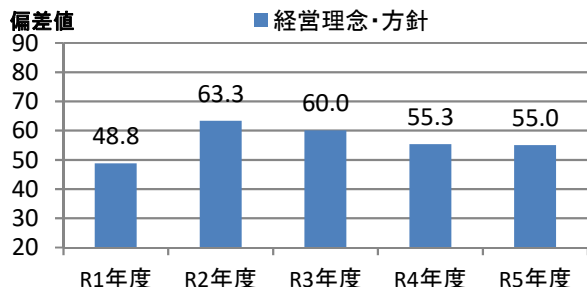
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

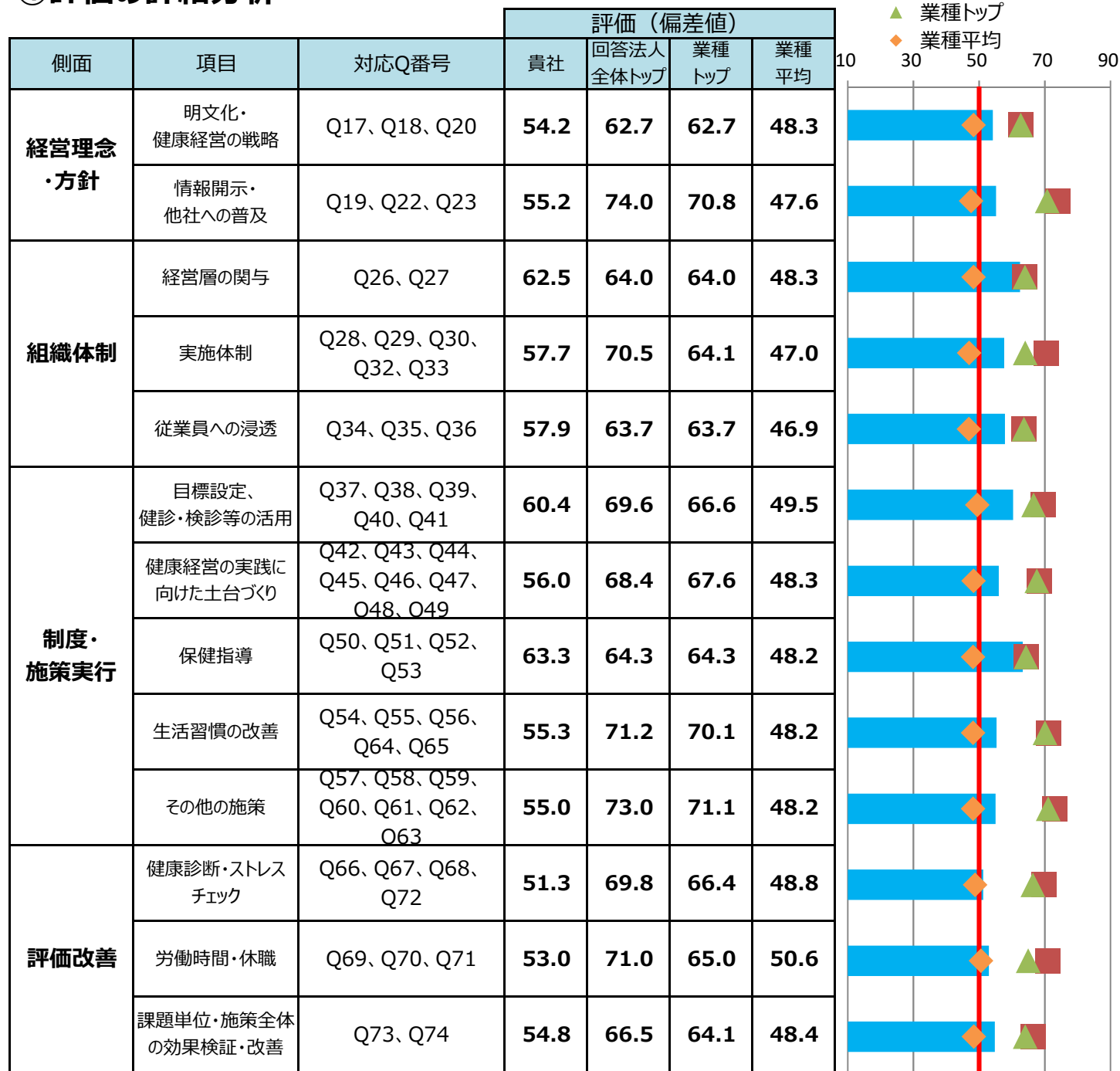
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	351~400位	701~750位	1101~1150位	1001~1050位
総合評価	53.5	60.4(↑6.9)	57.5(↓2.9)	54.4(↓3.1)	56.0(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 加齢によりパフォーマンスが低下することによる安全作業の確保が課題。
	健康経営の実施により期待する効果	60歳以上の従業員に対し、運動・ストレッチの講習を定期的実施、労働災害ゼロをめざす。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しくなる一方で事業の拡大による人手不足が深刻化している。従業員に長く働いてもらうことの実現が事業活動を推進するうえで課題。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として平均勤続年数については、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率80%をめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-lf-tokyo.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://toyota-lf-tokyo.co.jp/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.5	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	毎朝全社で始業時に、コミュニケーション促進と腰痛やケガなどの防止のために、ラジオ体操を実施して				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	生活習慣・運動・食生活改善の3部門から3つ以上選んだ取組みを2か月間で40日以上達成するチャレンジ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内ウォーキングイベントの開催で参加者の歩数を競い、上位者を表彰する				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	90.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2019年時、BMI30以上の従業員（全員男性）は10.9%を占めていた。弊社の平均年齢は49.1歳と高く、男性従業員が8割を超えることを考慮すると、男性に多い内臓脂肪型肥満が心臓病・糖尿病・脳梗塞など深刻で重篤な疾患に今後つながりやすいことから、重症化すると将来生産性の低下や人材不足を引き起こす大きな要因のひとつとなり、リスクにつながる。
	効果検証結果	BMI30以上を対象に毎日の体重測定・記録および毎月末の記録提出を必須とし、毎月保健師が個別に指導。体重増加の場合は適時追加で面談を実施し、年度末に評価した。また月に1度肥満に関するコラムを配信。 BMI30以上の従業員数は2022年の年度末で7.6%まで改善。年度末個別面談では、食事制限のコツ・摂り方の順番など体重の管理に必要な情報が身についたと答えた従業員が多かった。またコンビニの活用や自炊など自主的にダイエットに前向きに取り組む従業員が増えた。過去3年でBMI30を一旦クリア後に再参加になった者はわずか1名。今年度の参加率は95%であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	過去2年ほど、新規採用者を含む若年層で体重過多や脂質代謝異常が目立つようになった。ほとんどのケースで現時点では要治療の対象にはならず、本人は自覚する症状もないが、このまま介入せずに放置すると、メタボ・メタボ予備群の増加や、生活習慣病に移行するリスクが高く、将来医療費の高騰や生産性の低下による経済的損失が増加する要因となりうる。
	効果検証結果	特定保健指導対象でない40歳未満のBMI25以上もしくは腹囲数値異常者を対象に、初回・3か月・6か月で継続した面談を実施。毎回目標と取組みを自身で決めてもらい、6か月後最終面談で評価した。 参加率は93%であり、対象となる40歳未満で6か月後にBMIもしくは腹囲が正常化した者が27%であった。また、開始時から1kg以上の体重減少に成功した者は33%であった。6か月後の最終評価面談では、食事の摂り方や選び方などに注意するようになった、購入時に成分表示でカロリーを確認するようになったなどの意見が多くきかれた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック カーエレクトロニクス株式会社

英文名：Panasonic Automotive Electronics Co.,Ltd

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

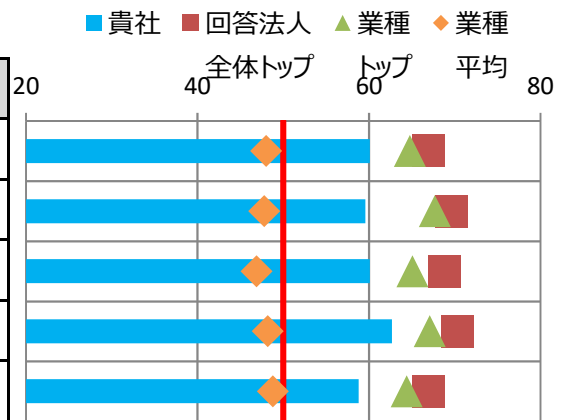
■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.1** ↓0.2 (前回偏差値 60.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.1	66.9	64.8	48.0
経営理念・方針	3	59.6	69.6	67.7	47.8
組織体制	2	60.1	68.8	65.1	46.9
制度・施策実行	2	62.7	70.3	67.1	48.2
評価・改善	3	58.8	66.9	64.4	48.8



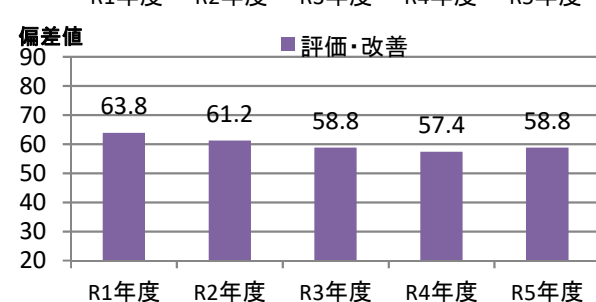
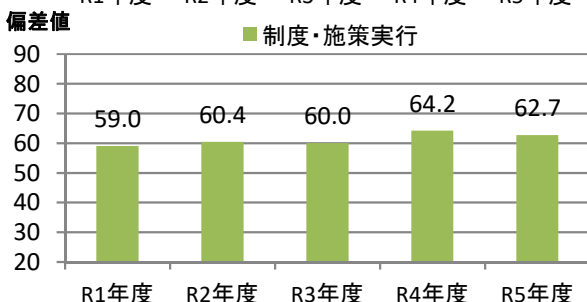
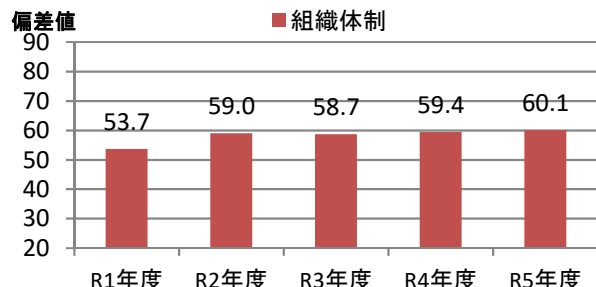
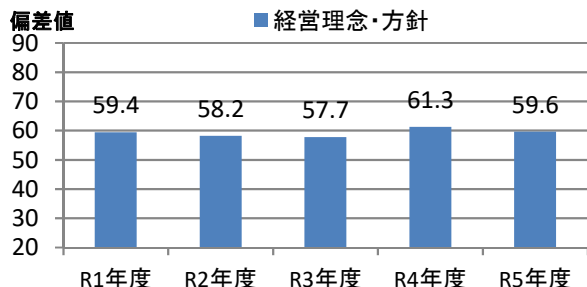
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

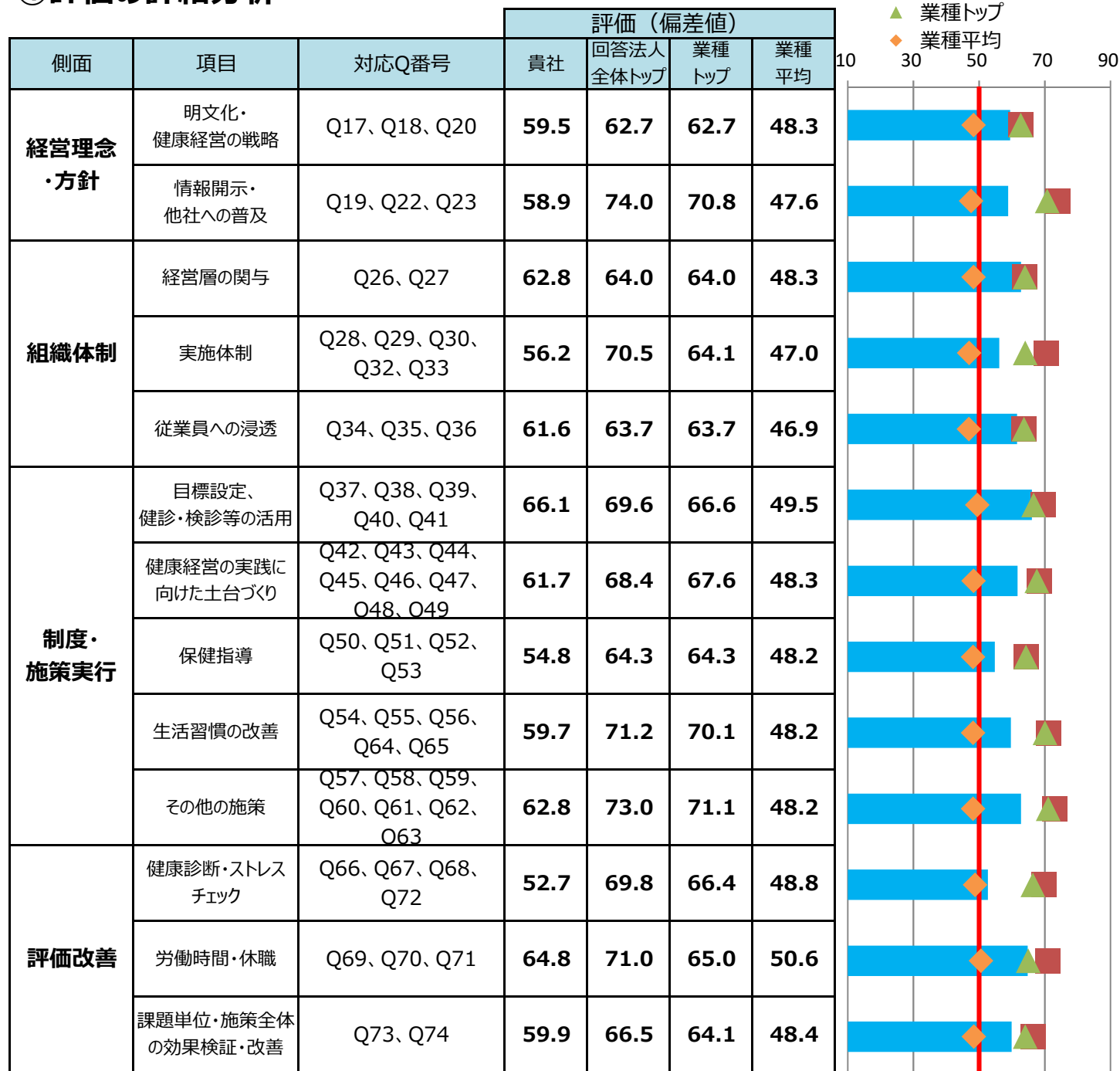
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	401~450位	551~600位	501~550位	601~650位
総合評価	59.5	59.7(↑0.2)	58.7(↓1.0)	60.3(↑1.6)	60.1(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の生産性・創造性の向上を図るため、チャレンジングで自立した人財の育成を目指している。しかし社員高齢化に伴い、様々な健康リスクを抱える従業員が増加、さらに働き方の変化や多様化によるコミュニケーション不足等が影響し、心身両面での健康状態の悪化が懸念される。心身の健康上の理由で本来のパフォーマンスが発揮できなくなることは、従業員にとっても経営上も大きな損失であり重要な課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>働き方の変化や多様化また年齢を重ね様々な健康状態にあっても、安全・安心・健康的に働き、活躍できる様、コミュニケーション向上施策や生活習慣改善の啓蒙や施策を実施し、心理的安全性と個人の健康資産向上を目指す。これらにより、アブゼンティーズム・プレゼンティーズムを改善させ、従業員の生産性・創造性の向上を目指す。そして最終的には、お客様の快適な環境づくりに貢献する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>100年に一度の大変革時代にある自動車業界において、豊かなモビリティ社会をつくるために事業の発展・拡充を図るべく、組織の活性化を目指している。しかし、組織活性度の指標としている従業員意識実態調査におけるエンゲイジメント（活性化社員の割合）が低下傾向にあり、従業員の能力を十分に活かしてきていない。そこで全員が活躍できる職場を構築し、組織の生産性・創造性を向上させることが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>多様性の理解のもと組織を跨いだプロジェクトなど主体的な活動の場を創出することで、従業員のやりがいやモチベーションの向上を期待している。同時に部門間交流やコミュニケーション活性化を図り、組織のアウトプットを最大化し、卓越したソリューションを創造し豊かなモビリティ社会の実現に貢献する。社員活性化の指標としては、従業員意識調査における「活躍社員」の割合のアップ（5年後41%）を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pce/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pce/health.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pce/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pce/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	懇親会費用の金銭支援及び、年間で上期・下期の2回のコミュニケーション助成金(6,000円/人)を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康年齢セルフチェックを行い、その後個人で食生活改善取組を行い3ヶ月後に再チェックを行う取組を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内企画にて、歩数計測等を行うアプリを導入し全社員対象としたコンテスト開催し、歩数増加へ取り組んだ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	86.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	高年齢化による健康リスク保有者の増加、さらに、生活スタイルの変化で、安全やパフォーマンスへの影響が強い、睡眠や運動において適正な習慣を持つ従業員の割合が少ない。また、施策への参加者の偏りも課題であり、健康に課題のある層や無関心層も巻き込みむ仕掛けで参加率を向上させ、さらに従業員間のコミュニケーションも活性化させることにより取り組みの継続から生活習慣改善を図る。
	施策実施結果	従業員全員を対象にウォーキングイベント開催（参加率：92.7%）。上位チーム表彰やチャット機能活用しコミュニケーションの促進を図った。また睡眠偏差値の導入や専門家の講習で睡眠の質改善をサポート。
効果検証結果	ウォーキングイベントの参加率が向上し、推奨目標の平均8,000歩以上を達成した割合も昨年度の47.9%から55.0%に増加した。また、睡眠改善サポート後、偏差値が1ポイント向上した。またメンタル不調による欠勤・休業者も発生しなかった。しかし、経年的な適正な運動習慣や睡眠習慣を持つ社員の割合の増加は見られず、習慣化に繋がる取組の継続が必要である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員意識実態調査の活躍社員の割合が前年▲8%となり、個別設問において「当社は、組織の壁を超えて協力している」という部分では肯定回答が41%（前年▲6%）という状況であり、部門間のコミュニケーション不足が課題のひとつであった。そこで所属部門を超え、部門間・拠点間の交流を活性化させることにより、社員に新たな刺激・気づきを得られる機会を提供し、やりがい・エンゲイジメントの向上を図る。
	施策実施結果	社員間の交流と会社を変える提案の検討を目的に、公募でメンバーを募集し総勢57名の募集があり9グループにて活動。リモートでの活動以外に各チーム2回の対面検討と懇親会を実施し活発な活動と交流を支援。
効果検証結果	実施後のアンケートでは79%の方より総合評価に対し好意回答を得る。活動の良かった点の回答については89%が交流・コミュニケーションについてのコメントが記載されており、84%の方より今後も継続を希望するとの回答を得た。これにより自部門を超えたコミュニケーションが図れた事と共に、会社を変えるための提案を行えた事でやりがいを感じ、エンゲイジメントの向上にも一定の成果を得る事が出来た。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：全日空商事株式会社

英文名：ALL NIPPON AIRWAYS TRADING CO.LTD

■加入保険者：全日本空輸健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

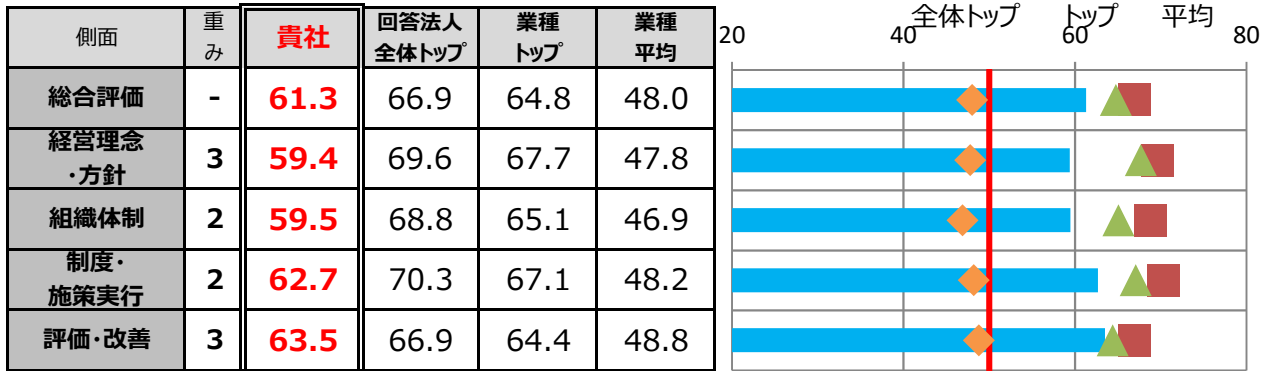
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↓0.4 (前回偏差値 61.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



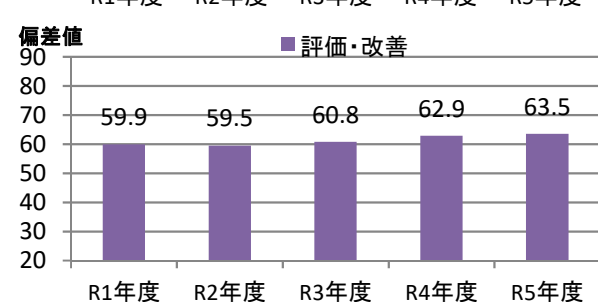
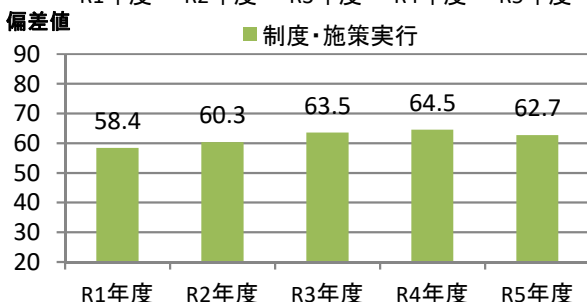
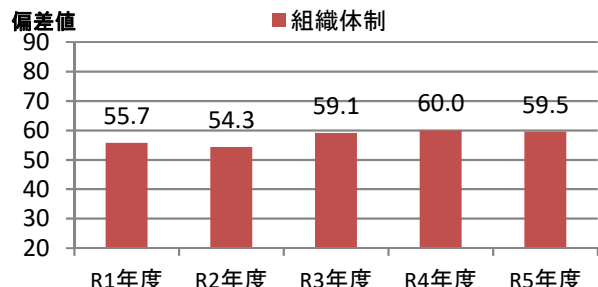
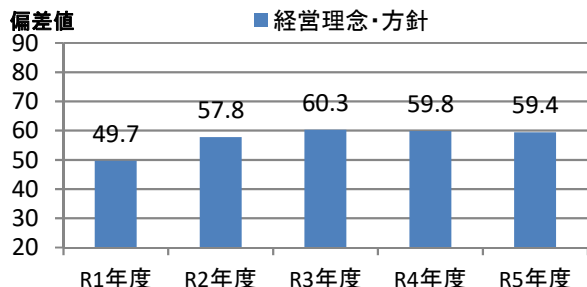
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

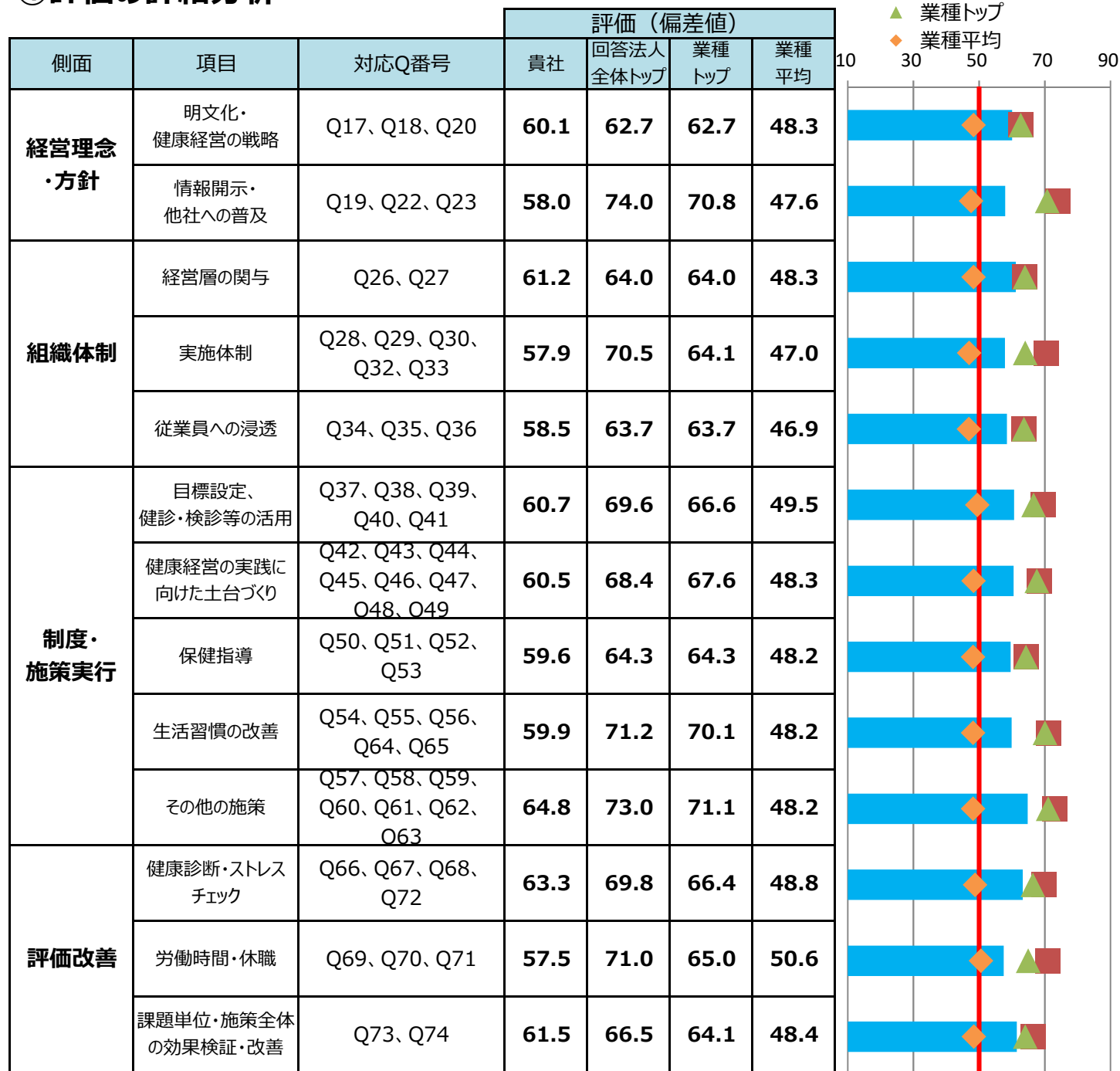
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	551~600位	301~350位	301~350位	451~500位
総合評価	55.7	58.1(↑2.4)	60.9(↑2.8)	61.7(↑0.8)	61.3(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 コロナ禍の収束とともに生産量が回復する一方、従業員の22年度月平均残業時間は21年度と比較し+1.8時間となっている。また、健康診断結果は21年度よりもBMIの平均値が+0.14pt上昇し、肥満の比率も1.9pt高まっている。高ストレス者比率も2.67pt増加した。健康経営の目的である企業価値向上のためには、従業員が心身ともに健康な状態でパフォーマンスを発揮できることが大前提であり課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康でいきいきと生活・仕事ができるようになり、個々のパフォーマンスが最大限発揮されるとともに、職場の活性化やエンゲージメント向上が図られること。また、パフォーマンスの高いチーム力により事業目標が達成され、増収や社会への還元など企業価値の向上が期待される。効果はプレゼンティーズム及びアブセンティーズム、健康診断・ストレスチェック、従業員満足度調査等の数値の良化にて進捗を確認する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 常時社員の多くがリモートワークを行っている状況下において、社員が最大限の成果を創出する組織を目指し以下を重点課題としている。 ●部下一人ひとりの体調やモチベーションを把握できる仕組みの構築。 ●上司・部下間の信頼関係構築、職場の心理的安全性の確保によるメンタル不全の防止。社員を不安にさせない、誰もが働きやすい組織風土づくり。 ●社内コミュニケーションの活性化。
	健康経営の実施により期待する効果	週次パルスサーベイで社員のコミュニケーション・運動・業務量・体調・やりがい・楽しさの把握、月1回程度の組織長1on1の実施とその内容確認を継続して実施。また年2回の組織長向け研修で一人ひとりとのコミュニケーションの重要性を伝えることで、部下との信頼関係構築、適切な職場環境づくり、また多様な働き方に応じた制度によりパフォーマンス向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.anatc.com/csr/#society

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.anatc.com/csr/#society				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.anatc.com/csr/#society				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.anatc.com/csr/#society				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	タレマネシステムに記入した趣味ごとにグループ分けしコロナ禍においてオンライン忘年会を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	8月31日の「野菜の日」にちなみ、8月は全国各地で野菜摂取強化月間としてイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	外部企業と連携し、パーソナルトレーナー付きのミニマルジムを社内のフリースペースへ期間限定で設置した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック高ストレス者数が、コロナ前の水準に戻りつつあり上昇している。 2019年：7.99% 2020年：4.9% 2021年：6.1% 2022年：8.77% また、高ストレス者のうち管理職の割合が上昇しており、管理職のセルフケアにも注力が必要である。実際にメンタルヘルス不調で休業している社員数（非管理職含む）は横ばいではあるものの、更なる不調者を出さないよう継続的な対策が必要である。
	効果検証結果	●セルフケア動画セミナー、e-learning 2件を全社員配信 ●組織長向けに、年2回の研修と意見交換会（10月150名、6月111名参加） ●管理職向けの産業医研修（136名参加） 2023年ストレスチェック高ストレス者数は5.29%と、減少している。しかしながら週次パルスサーベイ平均では、22年度体調・楽しさ・やりがいの項目が前年比で▲0.11と上昇せず。 業務量は0.05pt上がっている状況。セミナーやe-learning参加率の上昇から、社員の健康意識は上がってきている。事後アンケート理解度は高いものの、実用化までは時間を要するため、引き続き継続的な支援を行っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	目指すキャリアや働き方に関する全社アンケートによって、社員の価値観の多様化が明確になった。誰もが心身健康で働きやすい環境のためには、より上司部下間・社員間のコミュニケーションが重要となっていることが、アンケートの自由記述コメントや、人事部を交えた社員懇談会からも多く確認できた。
	効果検証結果	●高頻度の1on1面談で上司部下間の対話。 ●組織長対象の研修を実施。 ●タレントマネジメントシステムの活用。 ●ES調査のデータを各組織で全員が共有し、各所属長が全社向けに改善策を公表。 パルスサーベイのコミュニケーション項目平均値は、全7項目のうち最も高い3.45となった。組織長向け研修では、コミュニケーションの重要性について人事部・産業医・外部講師より説明、意見交換を実施。部下からの匿名サーベイにより、組織長へ気づきを促している。タレマネシステムには、社員個人が職務経歴やキャリア（転職・育休等）、趣味を登録することで互いのことを知り、メンターを自ら検索する等活用されている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立空調ソリューションズ株式会社

英文名：Hitachi Air Conditioning Solutions, Inc.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

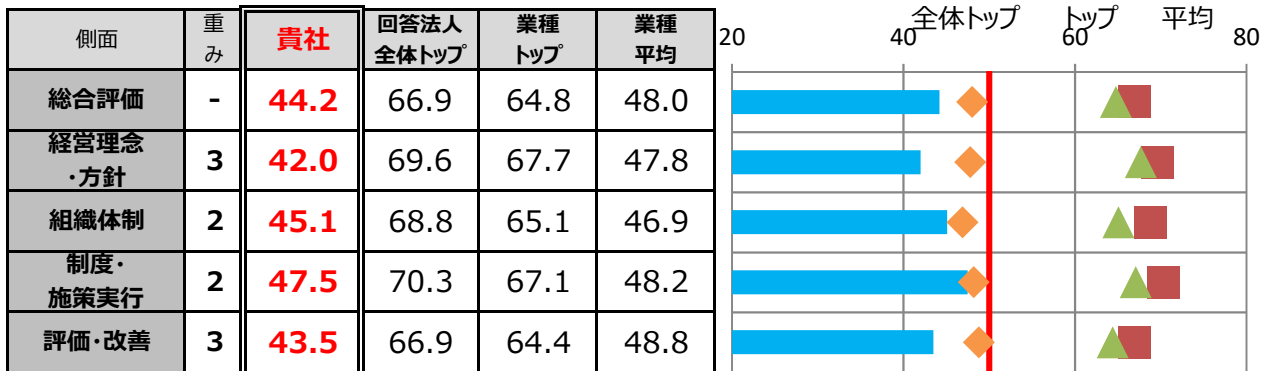
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.2** ↓0.5 (前回偏差値 44.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



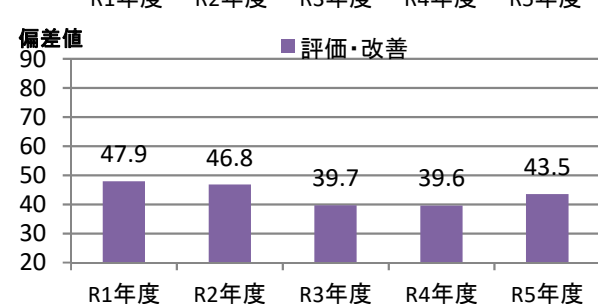
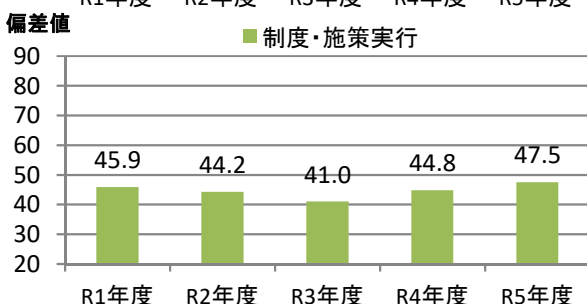
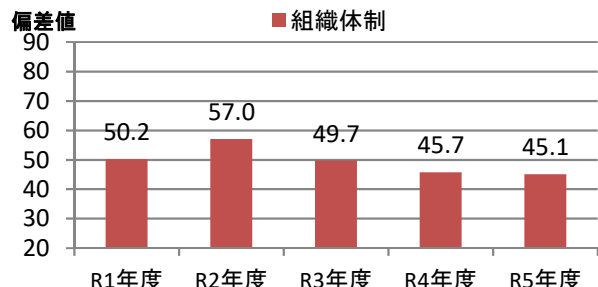
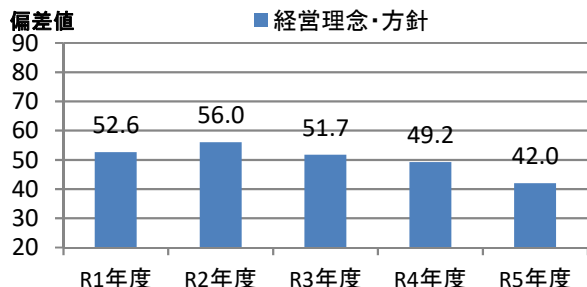
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

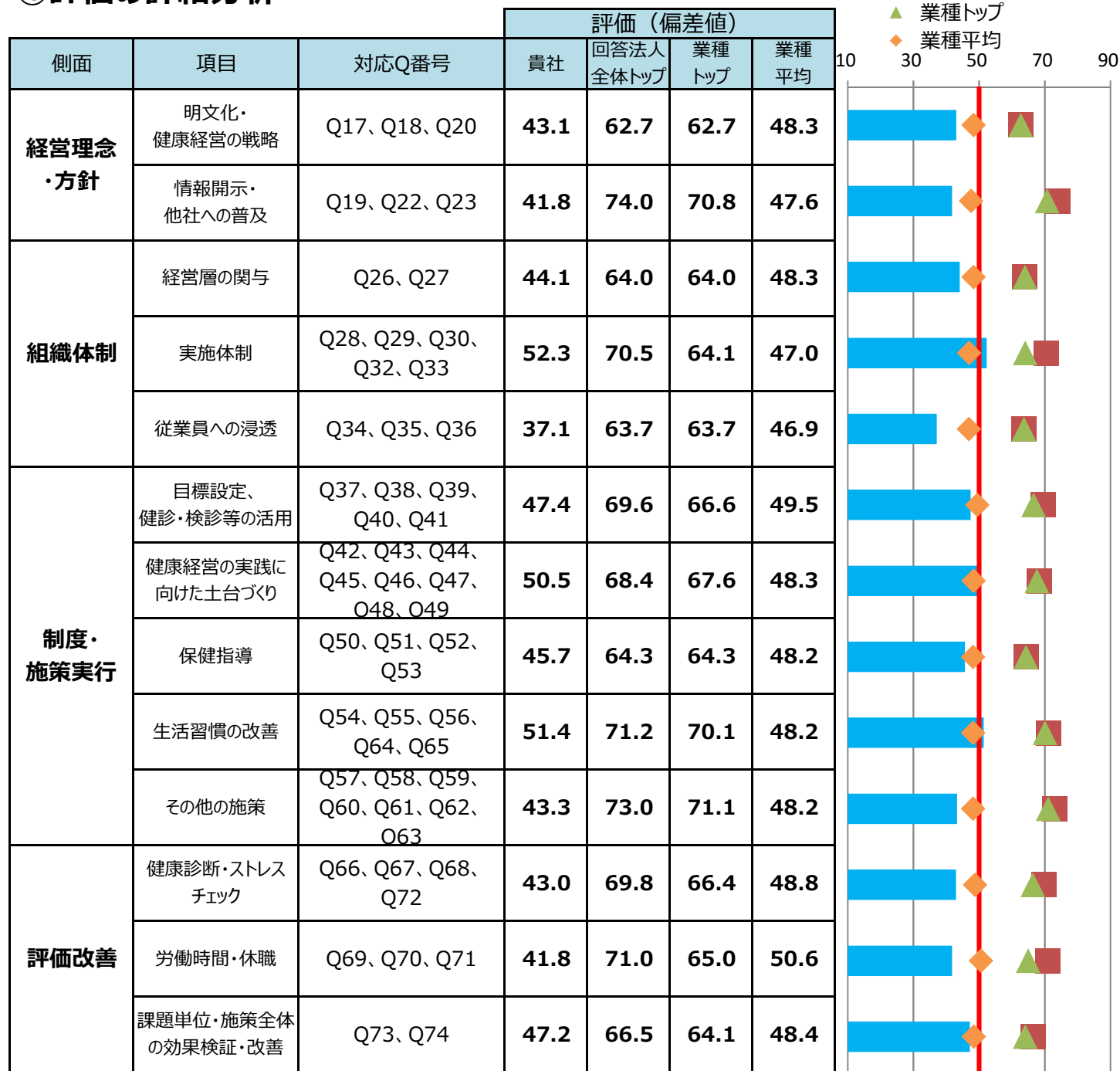
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1251~1300位	2001~2050位	2301~2350位	2601~2650位
総合評価	49.4	51.1(↑1.7)	45.6(↓5.5)	44.7(↓0.9)	44.2(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 適度にストレスを感じながら業務を行うことが、良いパフォーマンスに繋がると考える。現状、2022年度ストレスチェックの「職場の状態」において、23項目中8項目が“50%以上否定的”となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が職場において、チームワークを発揮し活力を感じながら働くことで良いパフォーマンスを発揮することを期待する。ストレスチェックの「職場の状態」において、5年以内に“50%以上否定的”の項目0を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-gls.co.jp/hitachi-acs/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	99.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	99.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調疾患による罹病率がグループ会社平均と比較して高い状態にあり、罹病率の低下が課題。
	施策実施結果	3回/月、従業員が各自で予約のうえ受診することが出来る、総務部の関与を排除した保健師相談窓口を設置。
	効果検証結果	2021年度のメンタル不調疾患による罹病率は0.71%であったが、2022年度の罹病率は0.19%にまで低下。復職前の相談窓口としても利用があり、一定の効果があったと評価している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：協和医科器械株式会社

英文名：Kyowa Medical Corporation

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

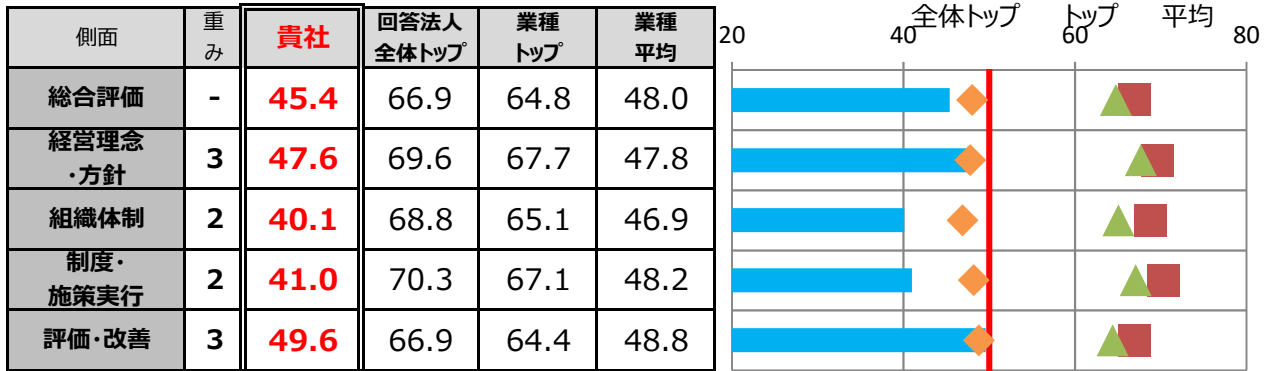
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.4** ↑2.1 (前回偏差値 43.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



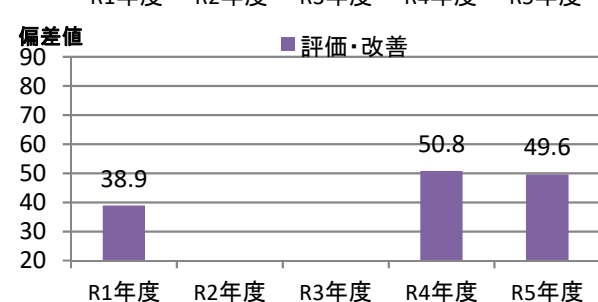
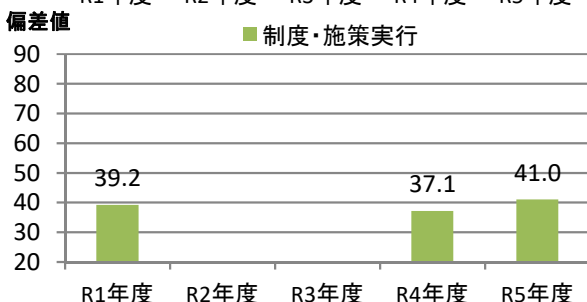
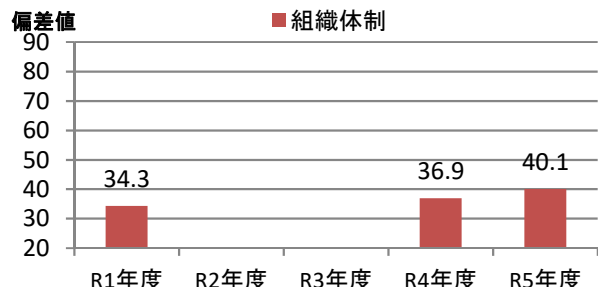
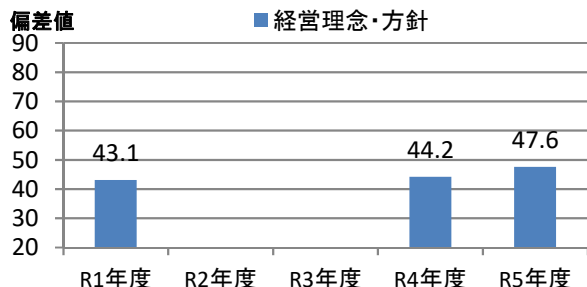
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

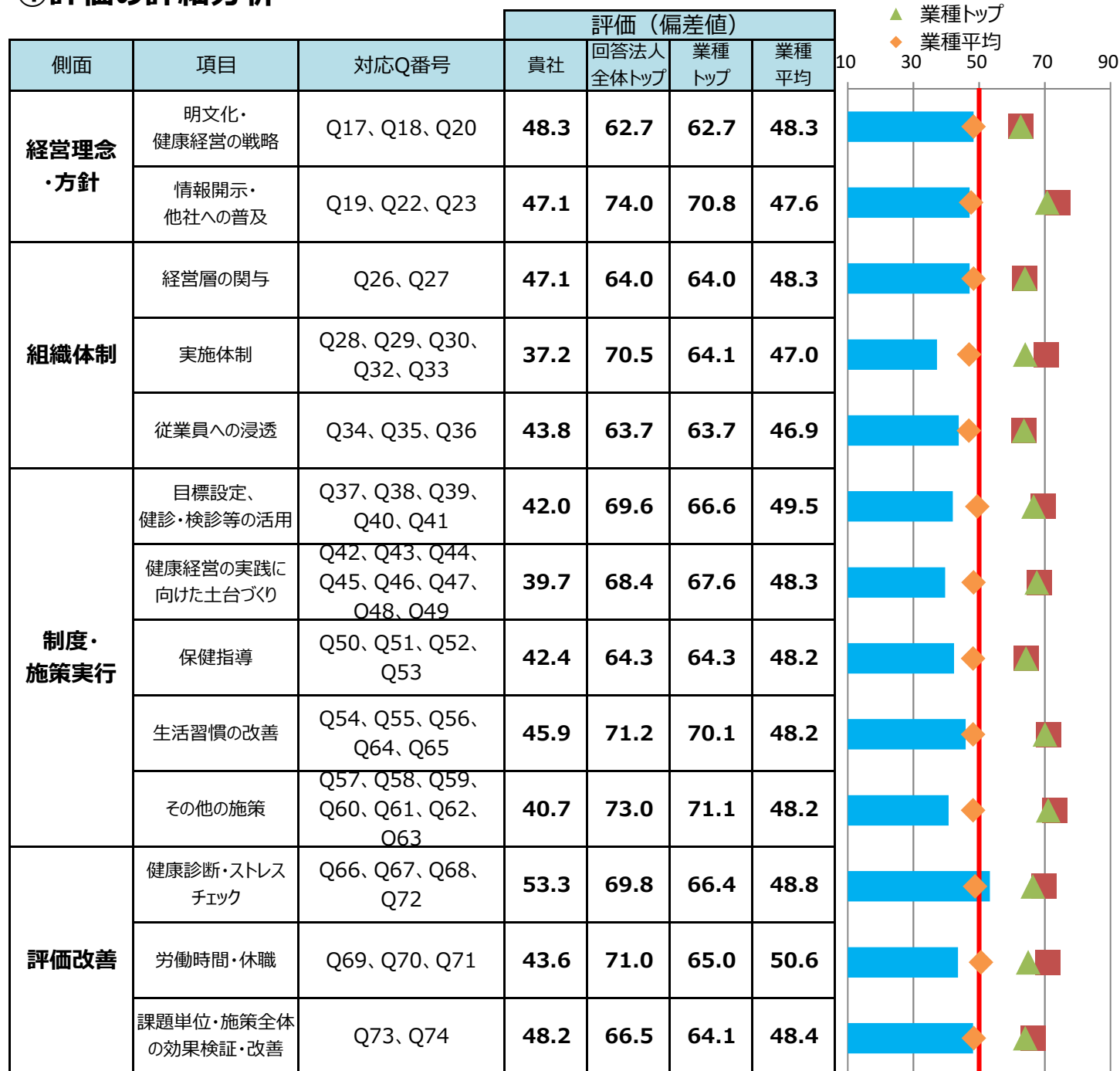
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1901~1950位	-	-	2401~2450位	2451~2500位
総合評価	39.3	-	-	43.3(-)	45.4(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 業務に対して積極的に関り、生産性を向上させることは、事業の継続及び発展を実現する上で、重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が仕事に対してポジティブに取り組み、業務改善や業務効率向上を推進できる会社となることを目的とする。具体的な指標として、ワークエンゲージメントの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 豊富な経験及びノウハウを有する従業員が健康で長期間にわたって業務に従事していただくことは、事業の継続及び発展を実現する上で、重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが心身共に健康であり、やり甲斐をもって、生き生きと働くことができる会社となることを目標とする。具体的な指標として、平均勤続年数の伸長を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kyowaika.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.kyowaika.co.jp/health/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.kyowaika.co.jp/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	17	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	四半期毎に職場単位にてコミュニケーションを目的とした会合やイベント実施に対して金銭支援を行う				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	定期的に野菜摂取強化期間を設け、より積極的な野菜摂取を働きかけております。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数測定アプリを配付し、歩数に応じたポイントを付与し、運動促進を図っております。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.8	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果、拠点間にて高ストレス者の割合が異なることが明らかとなった。また、「職場環境によるストレス」が最も影響を与えていることが明らかとなった。職場の雰囲気やコミュニケーション状況がストレスに大きく関わっていると考えられるため、改善が必要である。
	効果検証結果	各本部長が、所管する拠点の全従業員との個別面談を実施し、業務の状況、職場環境、健康状態等についてヒアリングを行った。 面談により、就業状況、人間関係等を確認し、個々にアドバイスを行うことにより、ストレスの軽減することができた。また、部拠点長に対して、具体的な職場環境の改善のための方策を指示し、職場環境の改善に繋げることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	男女ともに「仕事と家庭（家事・育児・介護）」の多面的な役割を人生において期待される現代では、仕事の負担を減らし家庭での役割に充てる時間を増やしていく必要がある。その意味では社内の業務効率化や環境整備が進み、有給休暇取得が促進されてきたため、この動きを継続推進し、特に営業の労働環境を更に改善する必要がある。
	効果検証結果	業務効率化に関するプロジェクトを実施した。時間外労働に関する資料の配信などにより意識醸成を図った。有給休暇取得計画表作成、有給休暇取得実績の部拠点長への配信による取得状況の確認と取得促進を行った。 新型コロナウイルス感染拡大による医療機関への対応等により、時間外労働及び有給取得日数の改善はみられていない。医療機関の対応に直接関わらない従業員については、若干、改善がみられている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東陽

英文名：TOYO CORPORATION

■加入保険者：愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

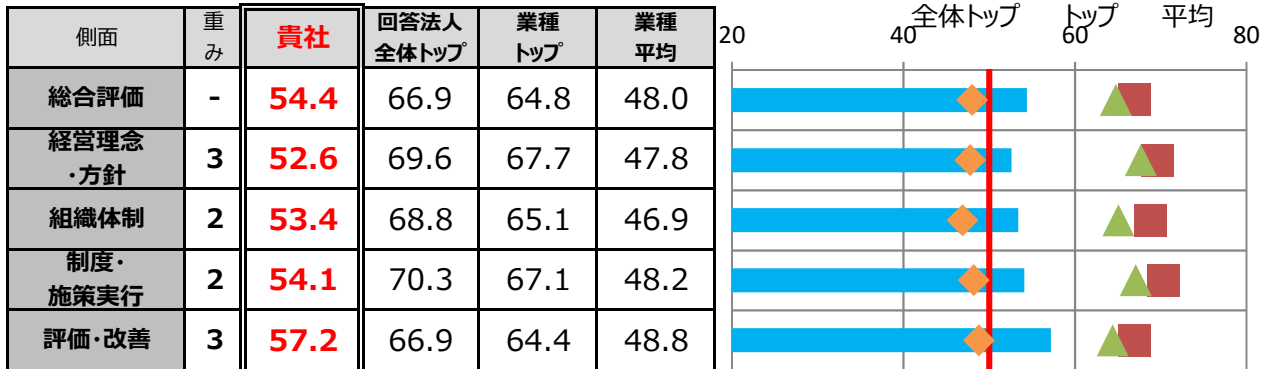
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↓0.7 (前回偏差値 55.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



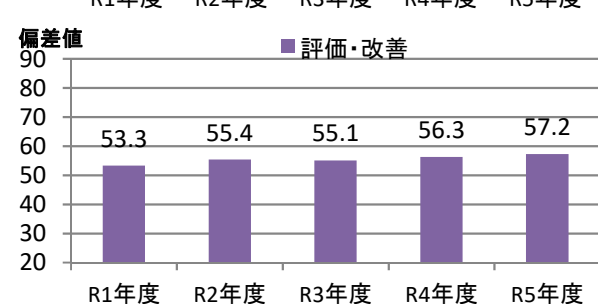
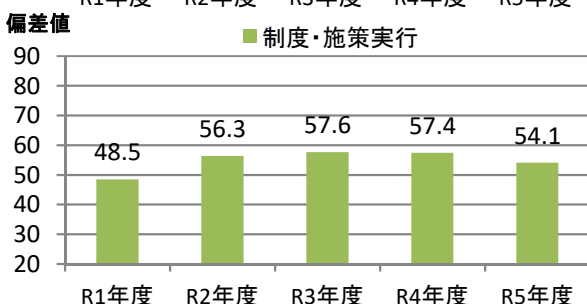
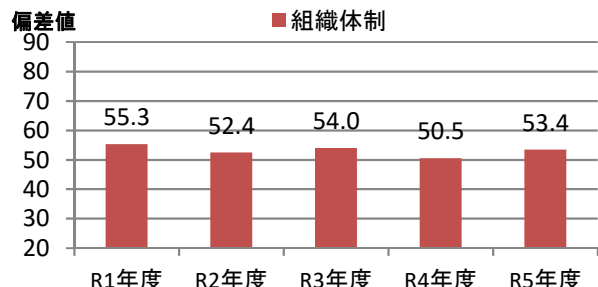
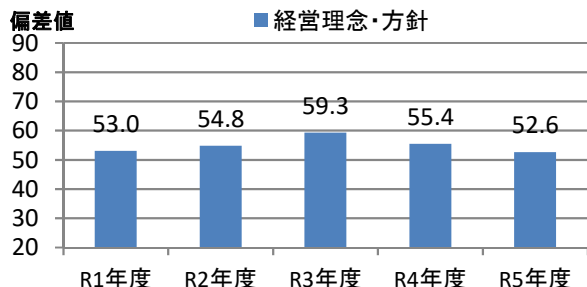
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

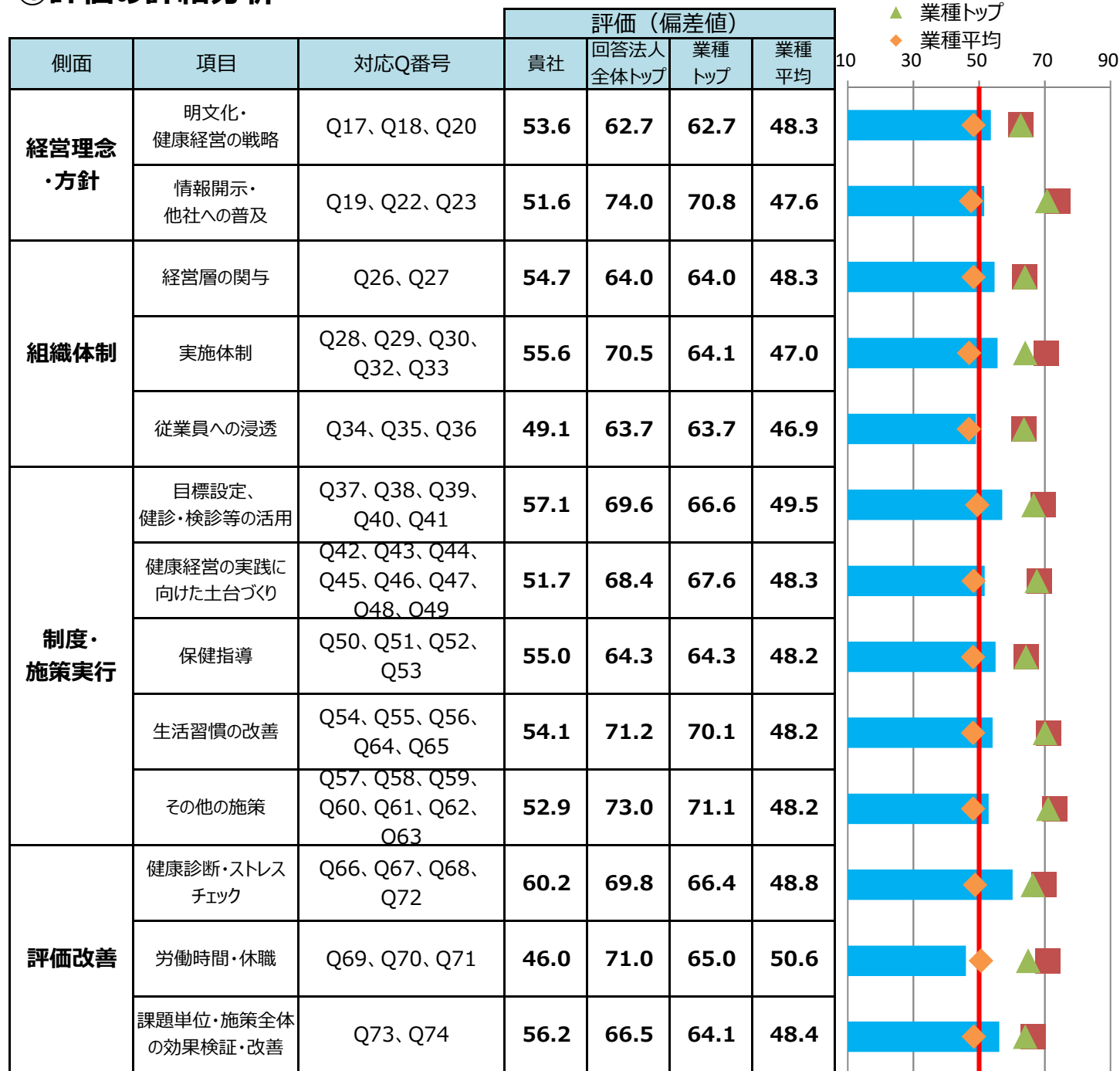
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	901~950位	751~800位	1001~1050位	1201~1250位
総合評価	52.7	54.8(↑2.1)	56.6(↑1.8)	55.1(↓1.5)	54.4(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が意見を言いやすい環境を構築する上で、社内風土を改善することが大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	「さん」付けを社内全体で徹底することで、社内の風通しを良くし、上下関係を気にすることなく意見を言えるなど社内風土の改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で、新入社員を含め全社員が健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進していく上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的には、新卒入社従業員の5年後の定着率が現在73.8%の為、80%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyo-tos.co.jp/corporate/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	72	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	WEB社内報(グループ会社含む)、TEAMSで従業員間のコミュニケーション促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ツールアプリ「PepUp」にてカロリー記録や、栄養に関する知識を習得出来るようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	毎日のウォーキングなどで健康ポイントを貯めれるなど、Pep Upアプリを導入して運動促進を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	14.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健保組合が発行している「健康経営取り組みレポート」の結果より、当社では若手社員の生活習慣病の疾病リスクが顕著に高いことが分かり、健康課題の目標の1つに掲げています。
	施策実施結果	生活習慣病などの疾病リスクが高い40歳未満の若手社員に対して「保健指導」を開催しました。開始前と比較すると保健指導の終了後では、1人平均3.4kg体重が減少した。
	効果検証結果	現時点では、今年度の健診結果より定量的な効果はまだ出てないが、40歳未満の若手社員からは生活習慣病のリスク認知度は高まっている結果が得られたので今年度の結果については良好な結果が得られると確信している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社巴商会

英文名：TOMOE SHOKAI CO., LTD.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

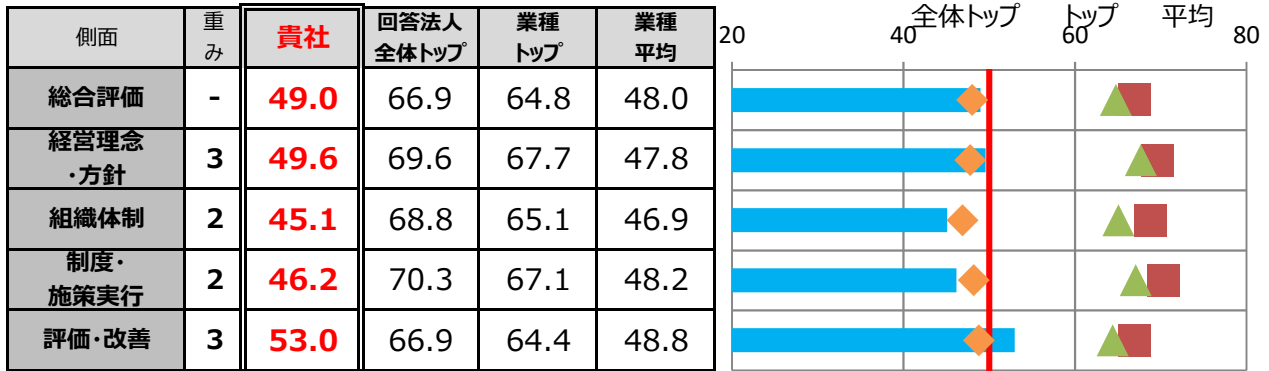
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.0** ↑1.1 (前回偏差値 47.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



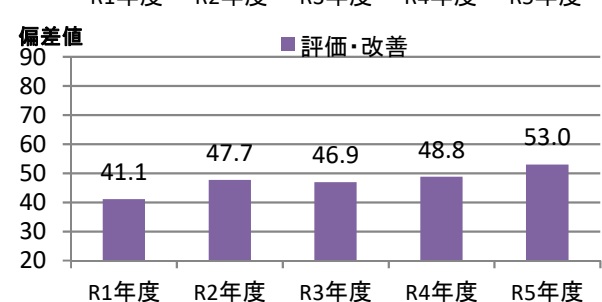
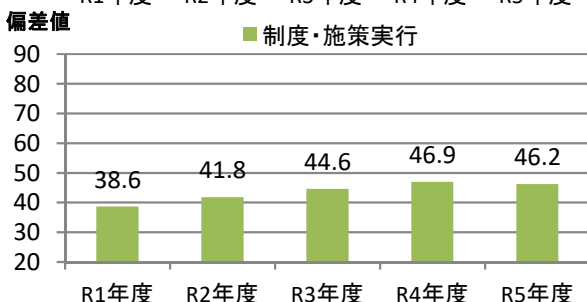
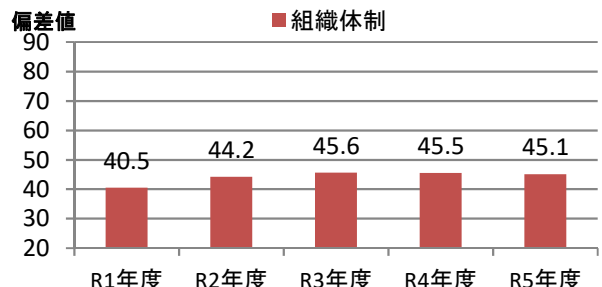
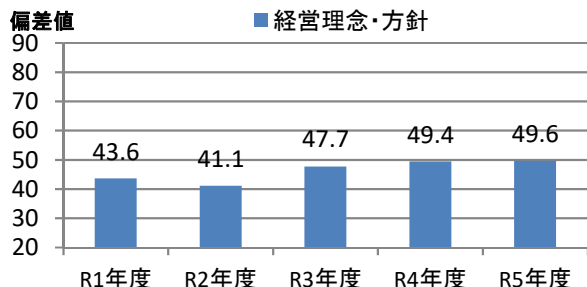
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

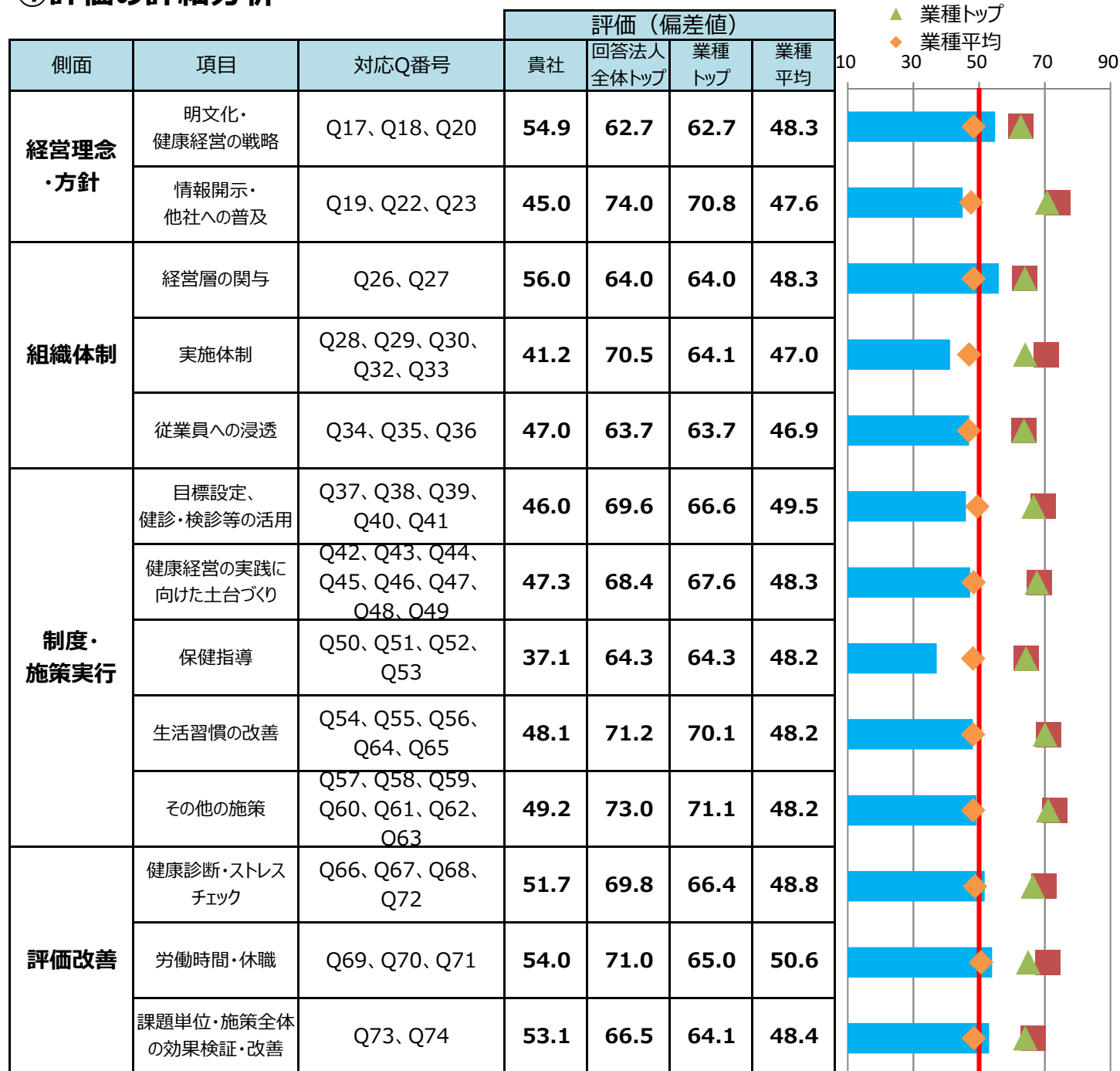
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	1851~1900位	1951~2000位	1901~1950位	1901~1950位
総合評価	41.2	43.8(↑2.6)	46.4(↑2.6)	47.9(↑1.5)	49.0(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員に心身ともに健康で長く働いて貰うことの実現が、大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	長く働き続けたいと感じられることを期待し、ワークライフバランスの意識を持って貰うことを目指し、今までの取り組みに加え、ノー残業デーの提案や、相談窓口の周知を複数回行ったりと、月間時間外70時間以上の社員に疲労蓄積度チェックリストを配布・確認して貰っている。月間時間外75時間社員0人を目指しているが、前期はのべ48人だったので、更なる周知・啓蒙を行い、のべ40人以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.tomoeshokai.co.jp/csr/?target=csr04

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	5	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.7	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員の自主的なスポーツを中心としたクラブ活動に金銭支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	アプリ機能内健康活動の推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スポーツを中心としたクラブ活動に金銭補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年度ストレスチェックにより、高ストレス者の比率は前年の12.9%より上昇し、14.6%となった。また、毎秋行う健康アンケートでも日常生活で悩みやストレスがあると答えた割合が全国平均47.9%より大幅に大きい72%であったため、社員のストレス軽減が必要である。
	施策実施結果	高ストレス部署を抽出し、8部署に専門家を派遣して合計88名に個別面談（カウンセリング）を実施した。
	効果検証結果	2023年度ストレスチェックにおいて、高ストレス者の比率は12.5%に減少し、全国平均13.6%を下回る結果となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊通ケミプラス株式会社

英文名：TOYOTSU CHEMIPLAS CORPORATION

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

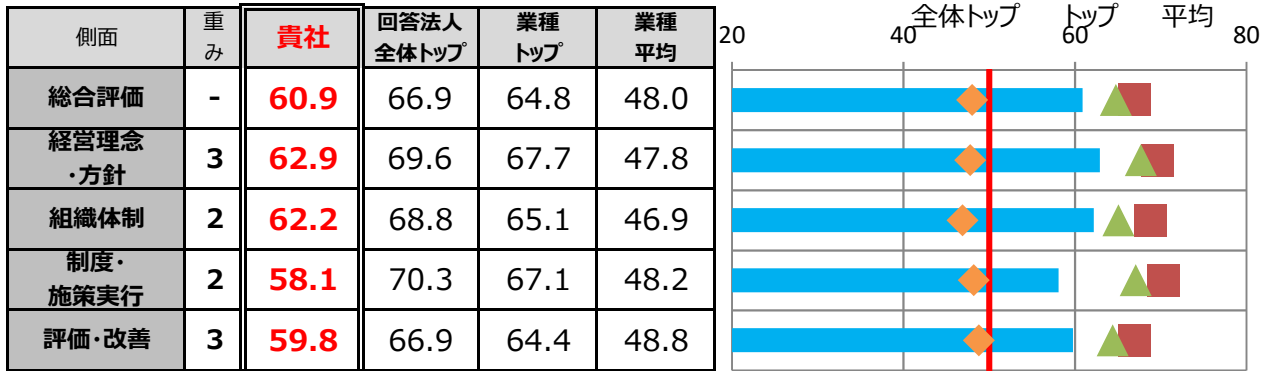
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **60.9** ↑6.4 (前回偏差値 54.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



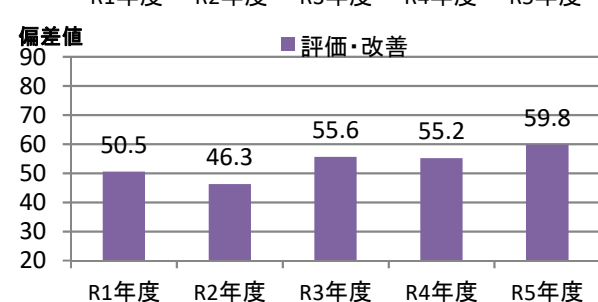
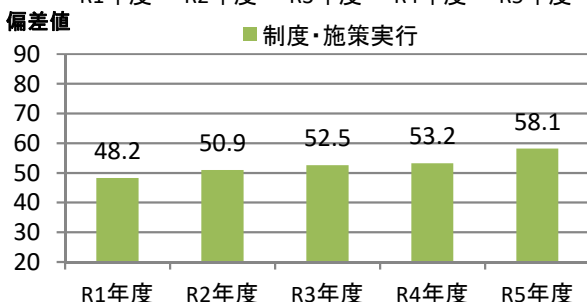
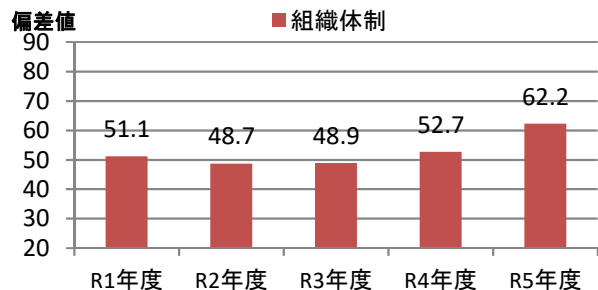
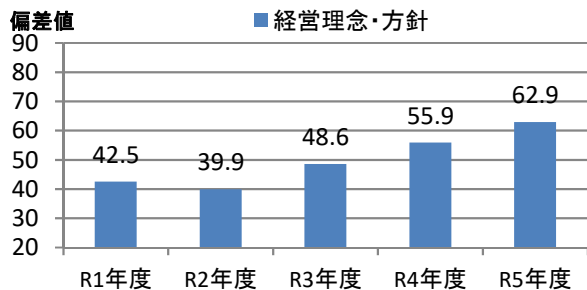
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

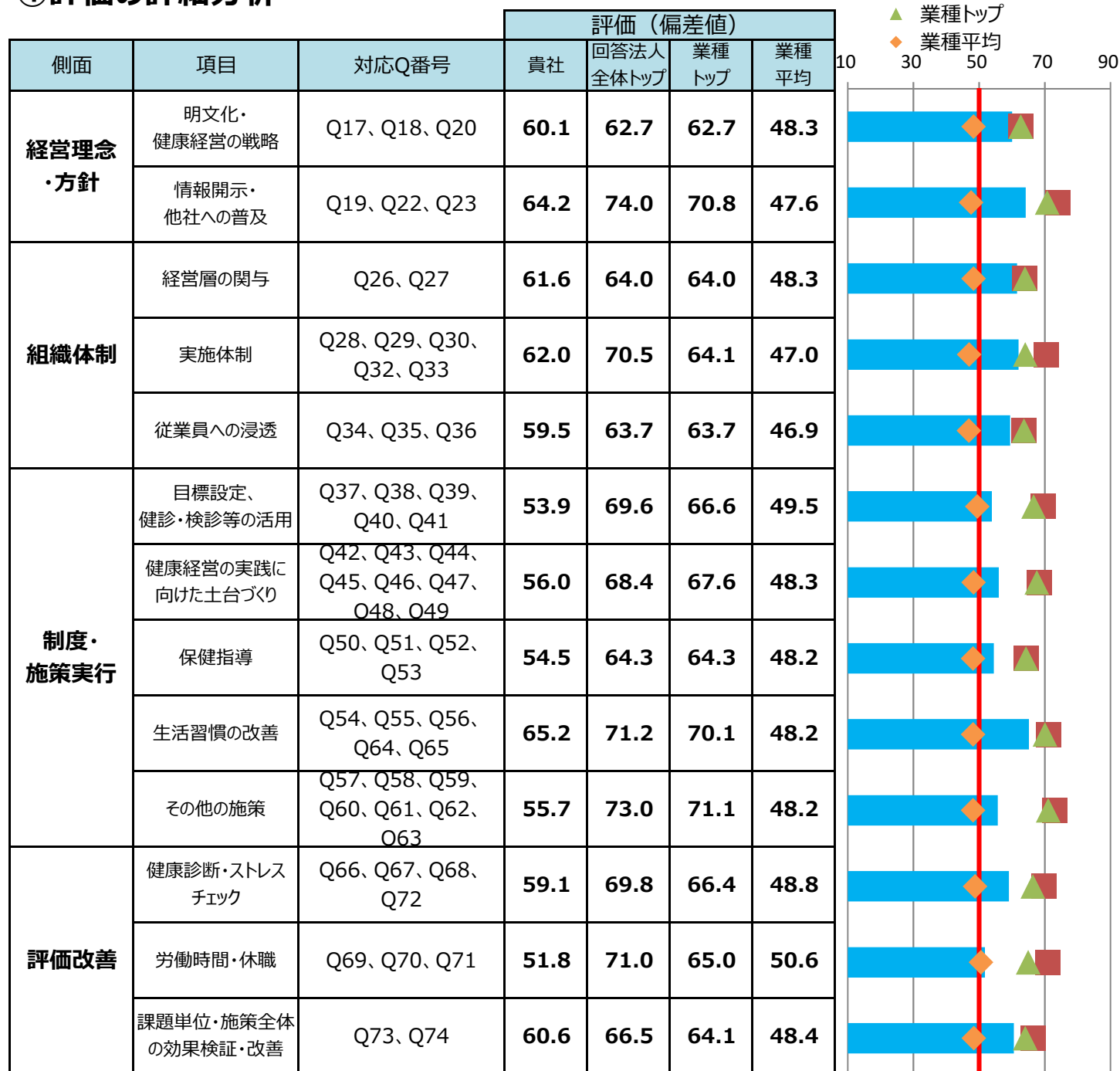
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1701~1750位	1401~1450位	1101~1150位	501~550位
総合評価	47.8	45.8(↓2.0)	51.5(↑5.7)	54.5(↑3.0)	60.9(↑6.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 各従業員の成長意欲の向上、組織人材を活かす職場風土の醸成により新たなビジネスモデルに対応し企業価値を向上させることを目指している。健康経営を実現することで従業員のモチベーションを向上させ、持続的成長を促し、組織の活性化まで繋げることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として、個人と職場の活力度を示す「いきいき度を活用し、対前年比で良化することを目標にしている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員を全社の最も大切な財産として捉え、価値観が多様化している個人の働き方を尊重している。多様な価値観を活かし安心感や活力を持って働ける環境を実現することで、従業員のパフォーマンスが向上することを目標としている。従業員が心身ともに健康であることは、基盤であり課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健診・精密検査の受診勧奨を仕組化し、疾患の早期発見、早期治療、重症化予防を徹底して実施。会社が健康経営を推進し、健康で快適に働ける職場環境の整備に努めることで、生産性の向上を期待している。具体的には、プレゼンティーズムを定期的に確認する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://toyotsu-chemiplas.com/company/sustainability/workplace/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://toyotsu-chemiplas.com/company/sustainability/workplace/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://toyotsu-chemiplas.com/company/sustainability/workplace/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://toyotsu-chemiplas.com/company/sustainability/workplace/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	11	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	11.1	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	社会貢献活動の一つとして三浦半島に海洋ゴミ回収活動を実施し、体を動かすことで健康活動にも				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	個々のニーズに合うレシピ取得や良質な情報にアクセスする為、PepUpを社内情宣し活用を促進している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	25.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	毎年同時期にウォーキングイベント実施。1日2000歩以上歩くことを掲げ動く意識づけ定着を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	28.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.5	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2017年は健診事後措置の対応が徹底されておらず、高リスク者への受診勧奨が行えていなかった。そこで、定期健康診断受診率100%、精密検査受診率向上させることが課題である。
	施策実施結果	定期健診は社内各媒体での情宣、未受診者への受診勧奨を行い受診率100%を維持。精密検査指示者は”社内通達”の仕組みの利用と専門職による受診勧奨を行い100%受診を達成。
効果検証結果	受診率向上の取り組みの結果、以下を達成。 ・2018年以降の定期健康診断受診率100%を維持。 ・精密検査受診率の向上：2018年度10.0%→2019年度38.1%→2020年度56.3%→2021年度88.5%→2022年度100% 引き続き健診事後措置の徹底を通じて重症化予防に取り組むとともに、社員各自のヘルスリテラシーを高め自ら健康保持増進の為の行動化ができる取り組みも強化していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	一部の部署で慢性的に残業時間が多い傾向にある。また、欠員発生などの影響を受けスポット的に業務が集中することで残業が発生する状況にある。
	施策実施結果	月間残業45時間を超過した従業員との話し合いの上、是正報告書の提出を上長に徹底させ（提出率：100%）、経営会議でも検証した。また45時間超が続く組織に人事総務部から課題解決のサポートも実施している。
効果検証結果	2021年度はアフターコロナの世界的な需要急回復により物流が混乱し、全社の残業時間は増加したが、2022年度は物流の混乱が落ち着いた事に加え、各部署では是正計画の実施と共に業務効率化を進め、残業時間が減少。（2020年度15：37時間→2021年度22：54時間→2022年度20：03時間）今後は、従前の取り組みに加えパフォーマンス向上を図り、残業時間を削減させることが課題である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋ライス株式会社

英文名：TOYO RICE CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会和歌山支部

非上場

■所属業種：卸売業

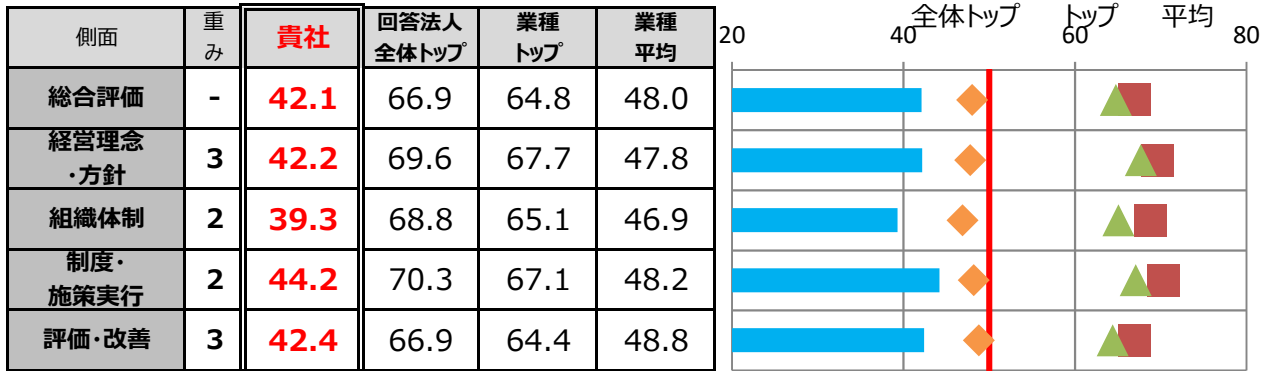
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.1** ↓1.7 (前回偏差値 43.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



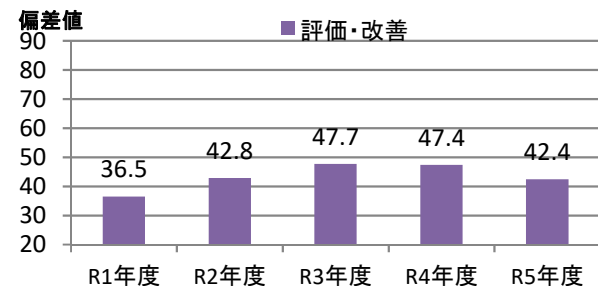
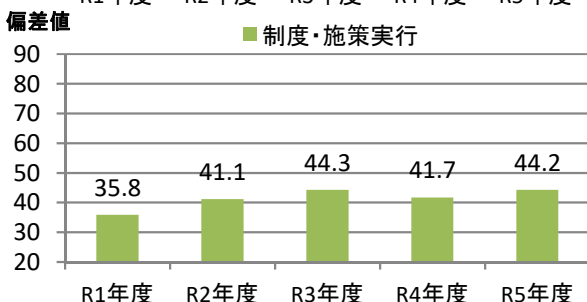
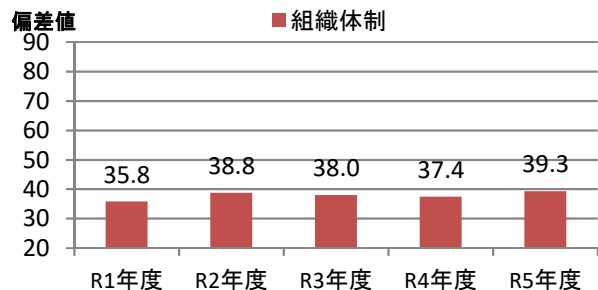
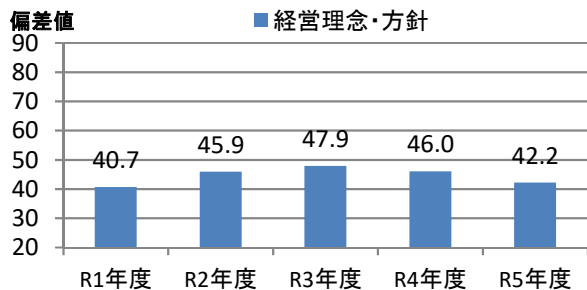
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

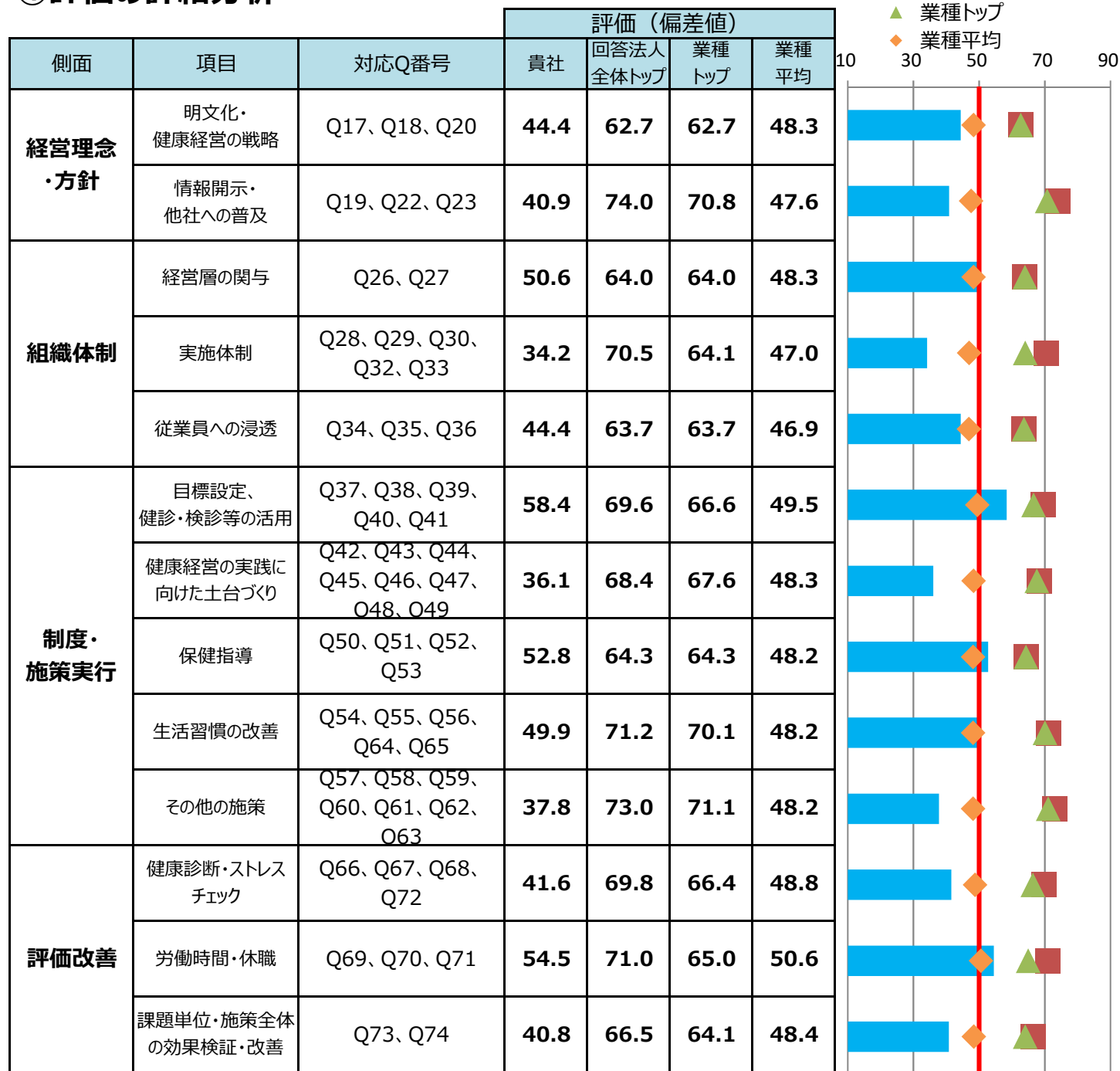
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	1901~1950位	2051~2100位	2351~2400位	2801~2850位
総合評価	37.5	42.6(↑5.1)	45.1(↑2.5)	43.8(↓1.3)	42.1(↓1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 「米」が糖質制限などでやり玉に挙がっているが、事業で進めている「米」による健康効果の確認と実証、更なる研究により、社員の健康を保ち、主食である「米」の消費拡大につながる。
	健康経営の実施により期待する効果	世間の誤った認識の修正、米の消費拡大、農業の後継者問題、医療費の削減、健康寿命の延伸などの効果が期待できる。国が取り組むべき問題を民間企業で取り組むことの意義を社会に示せる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.toyo-rice.jp/features/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行・懇親会を予定していたが、コロナ蔓延で見送りになった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康米推進業務で縁を得た管理栄養士からの指導や医師からの指導をwebで視聴できるよう企画				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	ノーマイカー出勤日を設定して、徒歩通勤や自転車通勤をうながしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	43.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍による影響で体調不良（コロナ感染、ワクチン接種、ストレス）が増え、業務遂行が厳しい状況に陥る可能性が高くなった。
	施策実施結果	玄米食の社員価格販売、サプリメントの家族を含めた提供で経済的負担（ストレス）を掛けることなく、抵抗力を高める施策を実施。
	効果検証結果	感染者数・ストレス不調者数とも少なく済み、クラスターの発生もなく業務遂行に支障を及ぼすことはなかった。生産調整をする日は1日もなく無事に対応できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コクヨマーケティング株式会社

英文名：

■加入保険者：コクヨ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

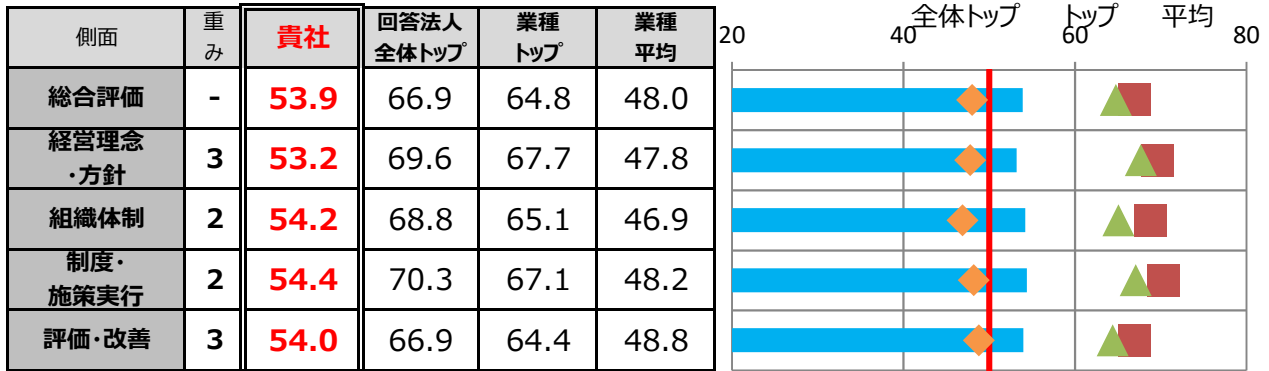
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **53.9** ↓1.1 (前回偏差値 55.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



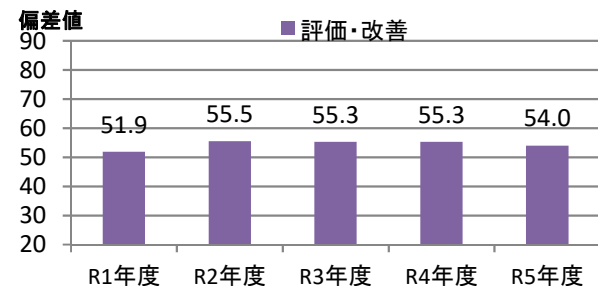
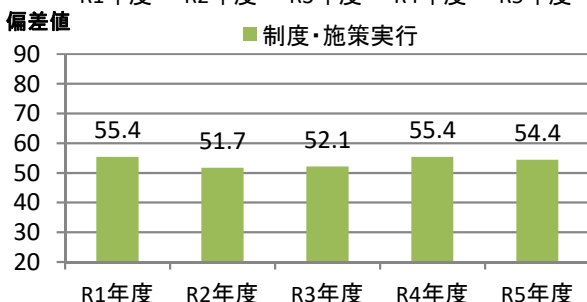
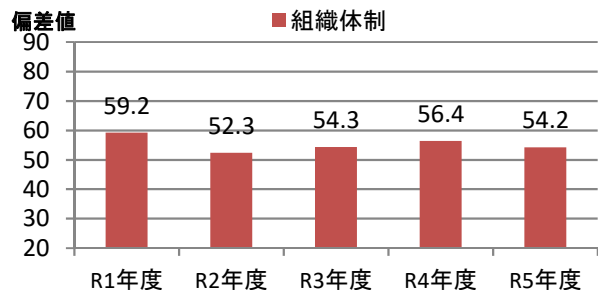
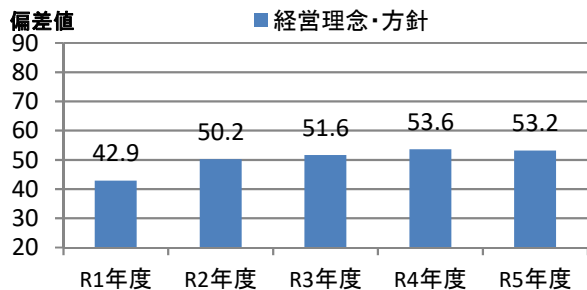
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

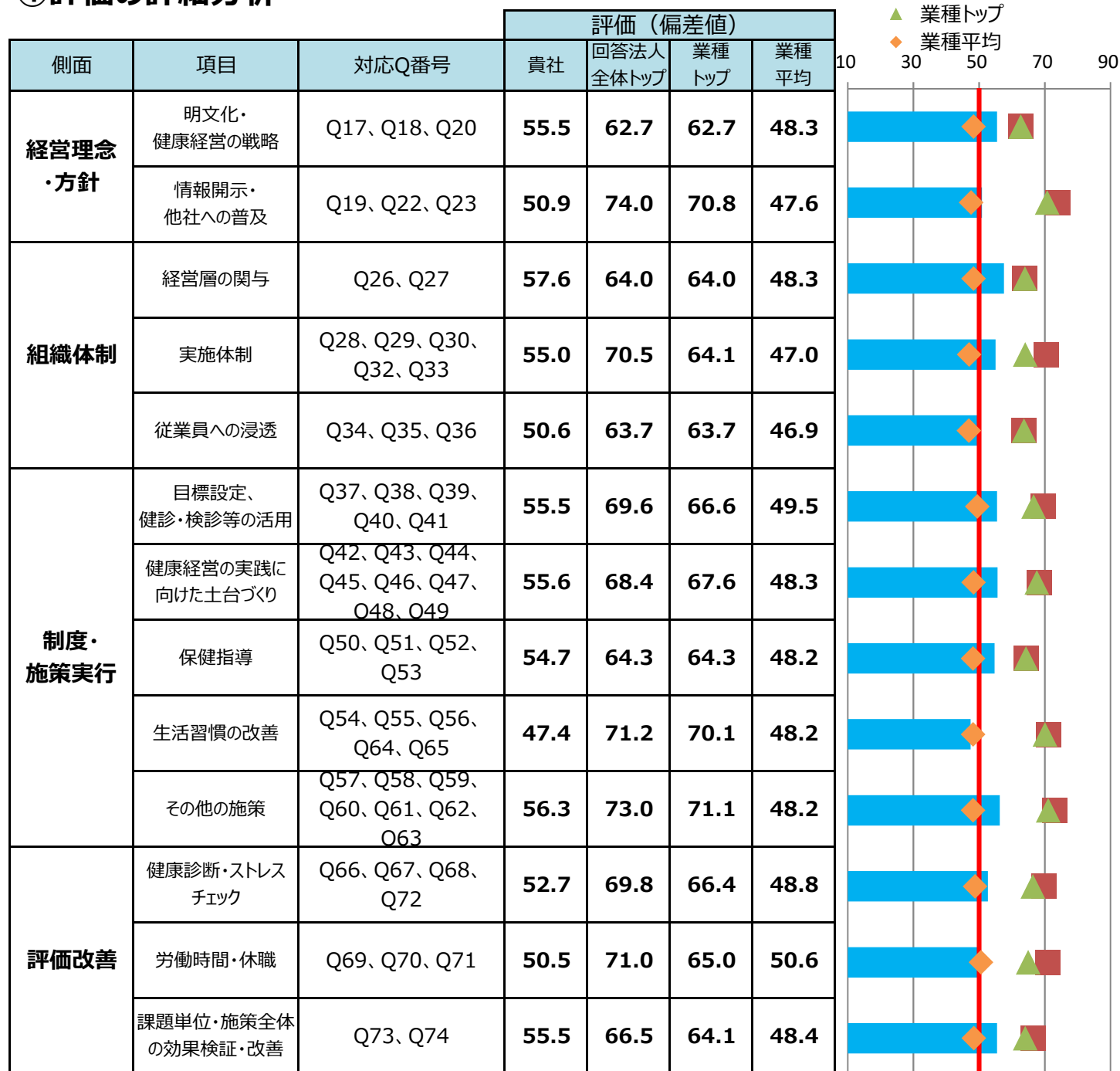
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	1101~1150位	1151~1200位	1051~1100位	1251~1300位
総合評価	51.4	52.5(↑1.1)	53.4(↑0.9)	55.0(↑1.6)	53.9(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が46歳、50歳以上の年齢構成比率が45%を超える当社では、従業員の健康維持・増進が業務パフォーマンス向上の土台となり、牽いては会社の持続的成長につながるという考えのもと、年齢不問の従業員パフォーマンス最大化を課題としている
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が日々心身ともに充実した状態で働けることを期待している。仕事を楽しみながら自らのワークライフバランスを実現し、豊かな人生を送るためには、単にいつもの働き方のくり返しではなく、「新しい体験や経験の拡張」を通じて個人の成長を生み出し、会社を集った仲間と生き生きと働くことが必要である。こうした状態が達成できれば全従業員のパフォーマンスは向上し、会社の持続的成長の源泉となりうると考えている
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kokuyo-marketing.co.jp/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○			
URL	https://www.kokuyo-marketing.co.jp/about/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.kokuyo-marketing.co.jp/about/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○		○	
URL	https://www.kokuyo-marketing.co.jp/about/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝しあえる風土醸成のため当年は「成長に向けてのチャレンジ」をテーマに自ら応募エントリーする制				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	1日のカロリー計算やメニューバランスを考えた食生活改善を図る為、健康アプリの登録活用を推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリ登録者間で開催されるウォーキング大会への参加を促進するため、健康アプリの登録を啓蒙・推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	86.4	%
管理職限定	○	全管理職の	87.9	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック結果をもとに、組織に対し職場改善、個人に対してメンタルヘルス対策を講じてきたが、コロナ禍と社内外環境の激変で特に若年層でコロナ以降入社した従業員のメンタル不調者が増加している。メンタル不調の要因が個人に起因するものか、或いは職場環境が起因するものかを分析し、両面でのアプローチが必要と考えている。まずはコロナ以降入社者にはメンタル不調を早期発見する為月単位でパルスアンケートを実施
	施策実施結果	・ストレス反応値全体：48.4（前年50.6）偏差値 ・高ストレス者割合全体：9.2%（前年7.1%） ・新人パルスアンケートメンタル不調者数（延べ人数）：5人（前年1人）
効果検証結果	長引くコロナ禍でメンタルヘルス関連指標は悪化傾向、勤続年数が短い入社間もない若手社員に対してのパルスアンケート結果から、仕事の負担感や心身の状態等の変化状況を把握し、即フォローができる体制を強化してきたが定量的な効果は出ていない。また組織マネジメントでの数値が低い部門に対しては、上司やメンバーと個別にヒアリングを実施し、要因を抽出し、ディスカッションを通じて継続して職場環境改善に取り組んだ	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	コロナ禍で働く場所（会社と自宅）の柔軟化は進んでいるが、働く時間（労働時間）は増加傾向であり、従業員の自律的な取組みを支援する施策が必要。特に「時間の使い方」を通じて自らの働き方変容にチャレンジし、その結果として「労働時間の短縮」へつなげ、可処分時間の増加、年次有給休暇率の向上を促し、ワークライフバランスの実現を目指したい
	施策実施結果	「2nd/働き方柔軟化チャレンジ」として、あえて超繁忙期にてキャンペーンを実施。①フレックス活用②年次有給休暇取得③健康増進等の項目で任意エントリー方式で3ヶ月間実施。全社員対象28.6%が参加
効果検証結果	事後アンケートでは参加者の約80%が「良い試み」と回答した、参加者の残業時間減少等の効果は出ていないが、参加すれば意義（チャレンジ）を感じてもらえる手応えはあった。また非参加者はその理由として「仕事が忙しい為」と40%が回答した、業務改善による業務量や労働時間の減少等と働き方変容への取組みは並行して進めていく必要がある	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンメディテックサプライ株式会社

英文名：CANON MEDTECH SUPPLY CORPORATION

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

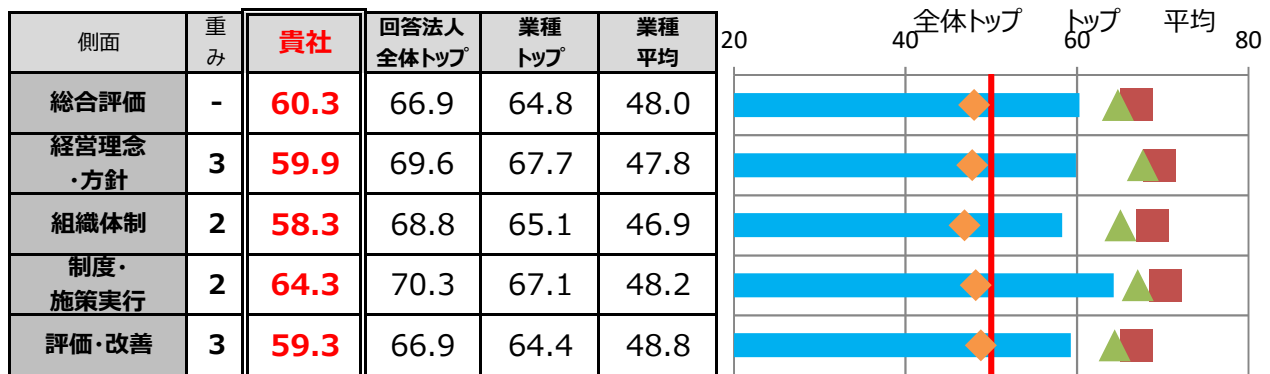
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.3** ↑3.0 (前回偏差値 57.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



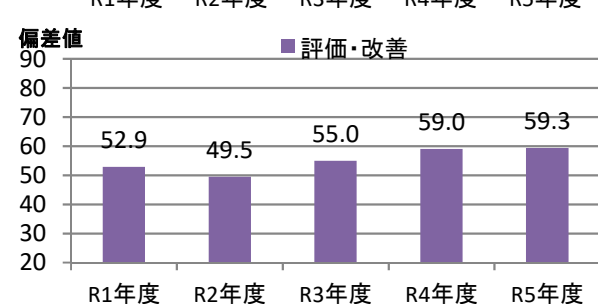
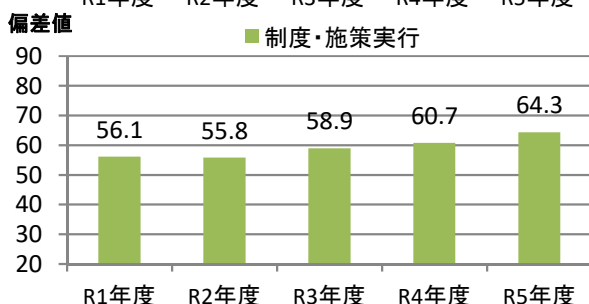
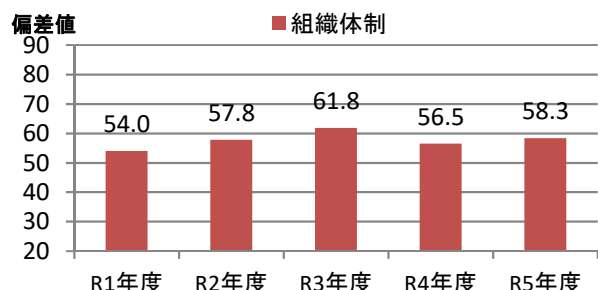
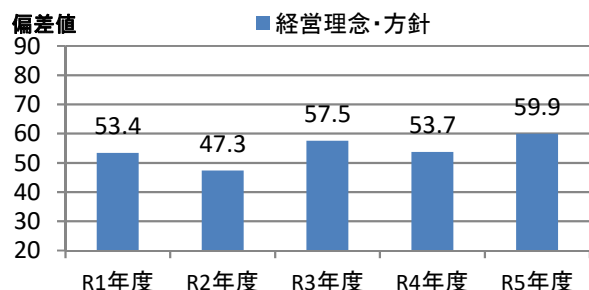
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

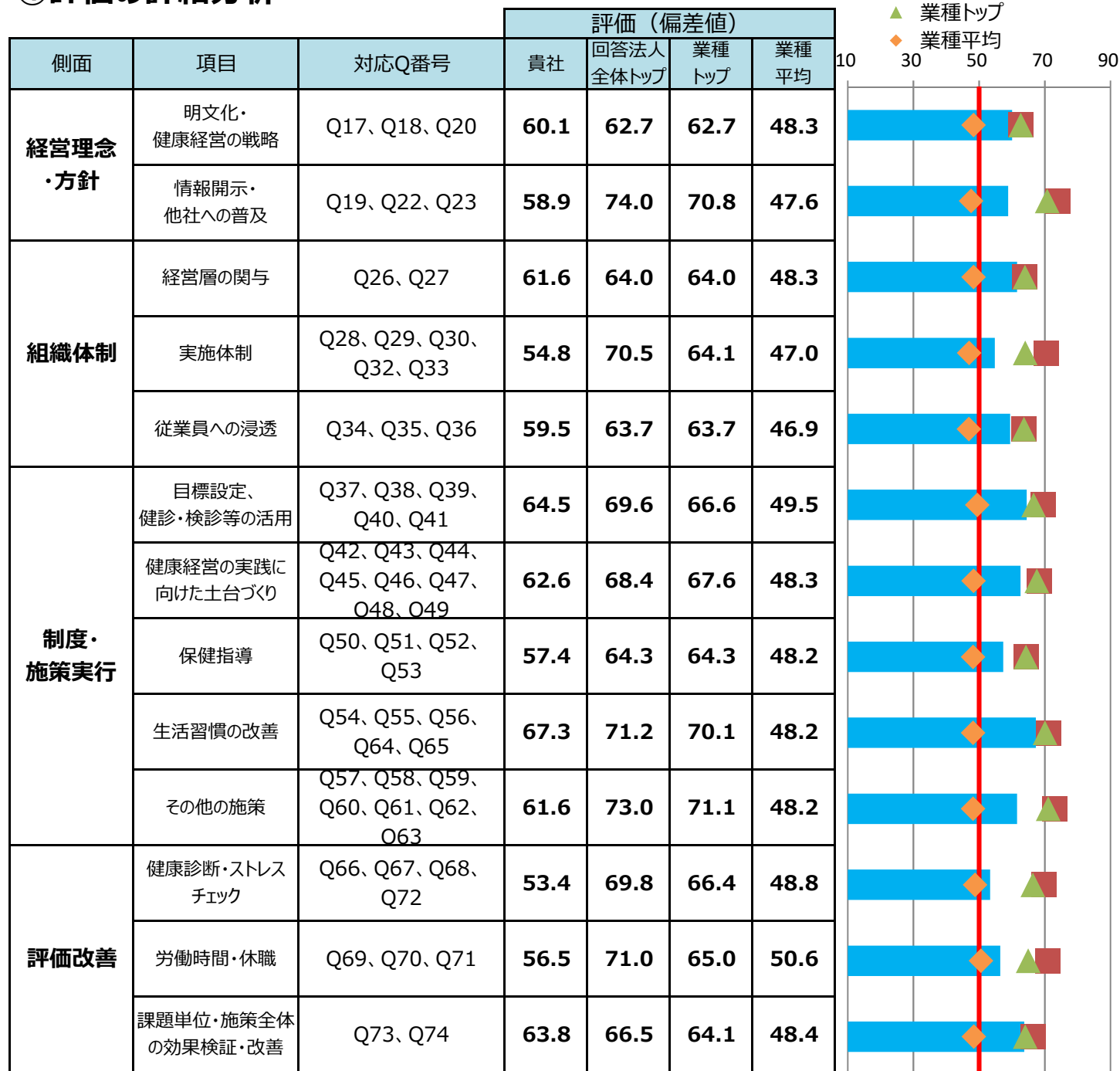
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	1151~1200位	651~700位	801~850位	601~650位
総合評価	53.9	51.8(↓2.1)	57.9(↑6.1)	57.3(↓0.6)	60.3(↑3.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人材不足の中で事業活動を推進していくためには、従業員ひとりひとりが心身を健康に保ち、熱意をもって仕事に取り組むことで、パフォーマンスを向上させていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病のハイリスク者、高ストレス者が減少し、従業員が心身共に健康を保てること。また、ワークエンゲイジメントが向上し、いきいきと仕事に取り組めること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://mts.medical.canon/company/health_and_productivity.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://mts.medical.canon/company/health_and_productivity.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	SKY(S:社内のK:風通しをY:良くする)プロジェクト、みんなdeカタリバ(経営者を交えた座談会)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取度測定器による野菜摂取量の測定				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	個人またはチームで期間中の歩数を記録し競う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	74.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	野菜を1日350g食べている社員は約13-15%で推移しており、野菜摂取量の不足は生活習慣病を引き起こす可能性があることから、当社の健康課題として改善が必要である。野菜摂取度測定器を用い、従業員が自身の野菜摂取量をデータにより客観視することで、野菜摂取の動機づけを行いたい。
	施策実施結果	野菜摂取度測定器により野菜摂取量を計るイベントを開催。参加者アンケートにて「今後積極的に野菜摂取を行いたいですか？」の問いに94%が「はい」と答えた。イベント満足度も大変満足・満足が96%であった。
	効果検証結果	2023年下期実施イベントのため、2024年度定期健康診断問診票で、「野菜を1日に350g食べる」の問いに「食べる」と答える社員が増加していることを目標にしている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社栗原医療器械店

英文名：KURIBARA MEDICAL INSTRUMENTS

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

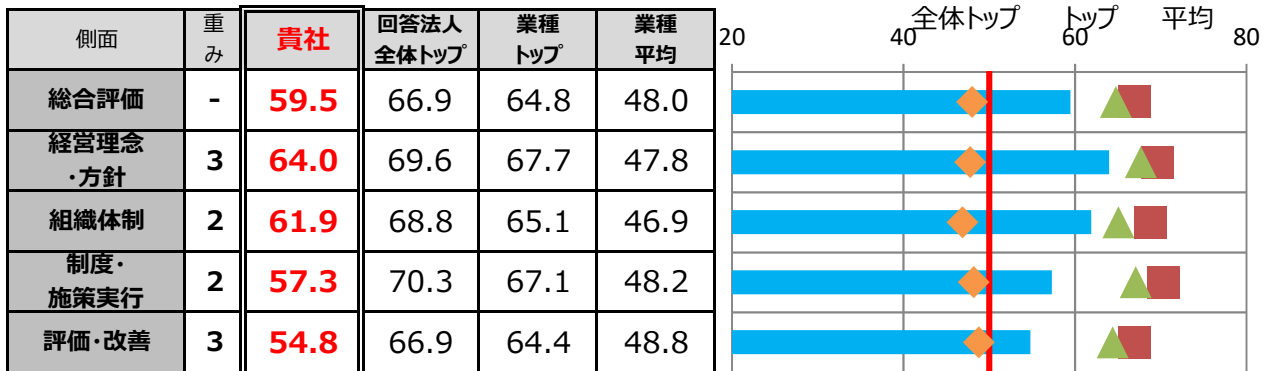
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.5** ↑5.4 (前回偏差値 54.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



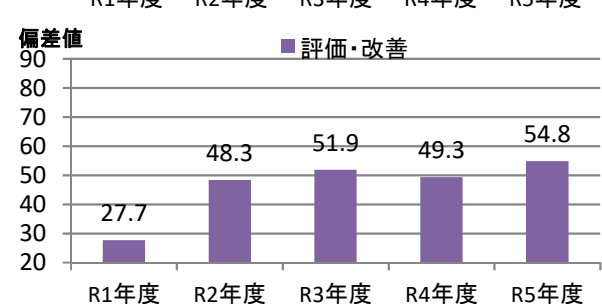
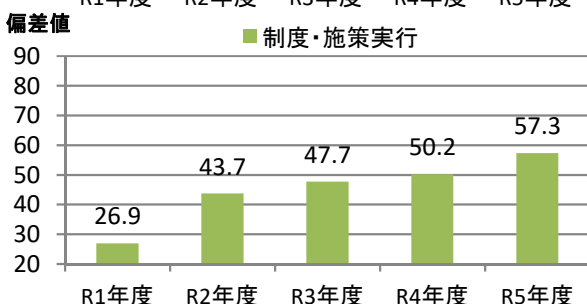
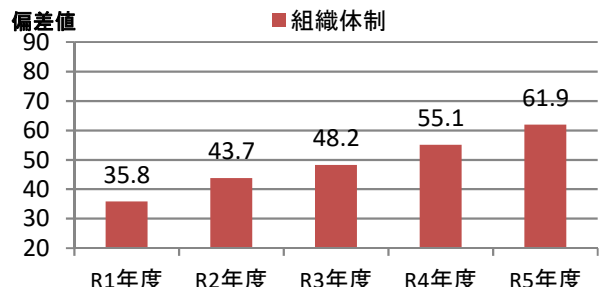
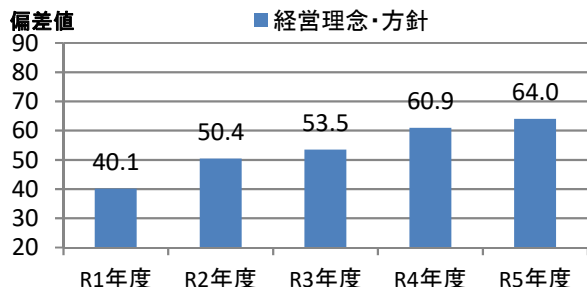
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

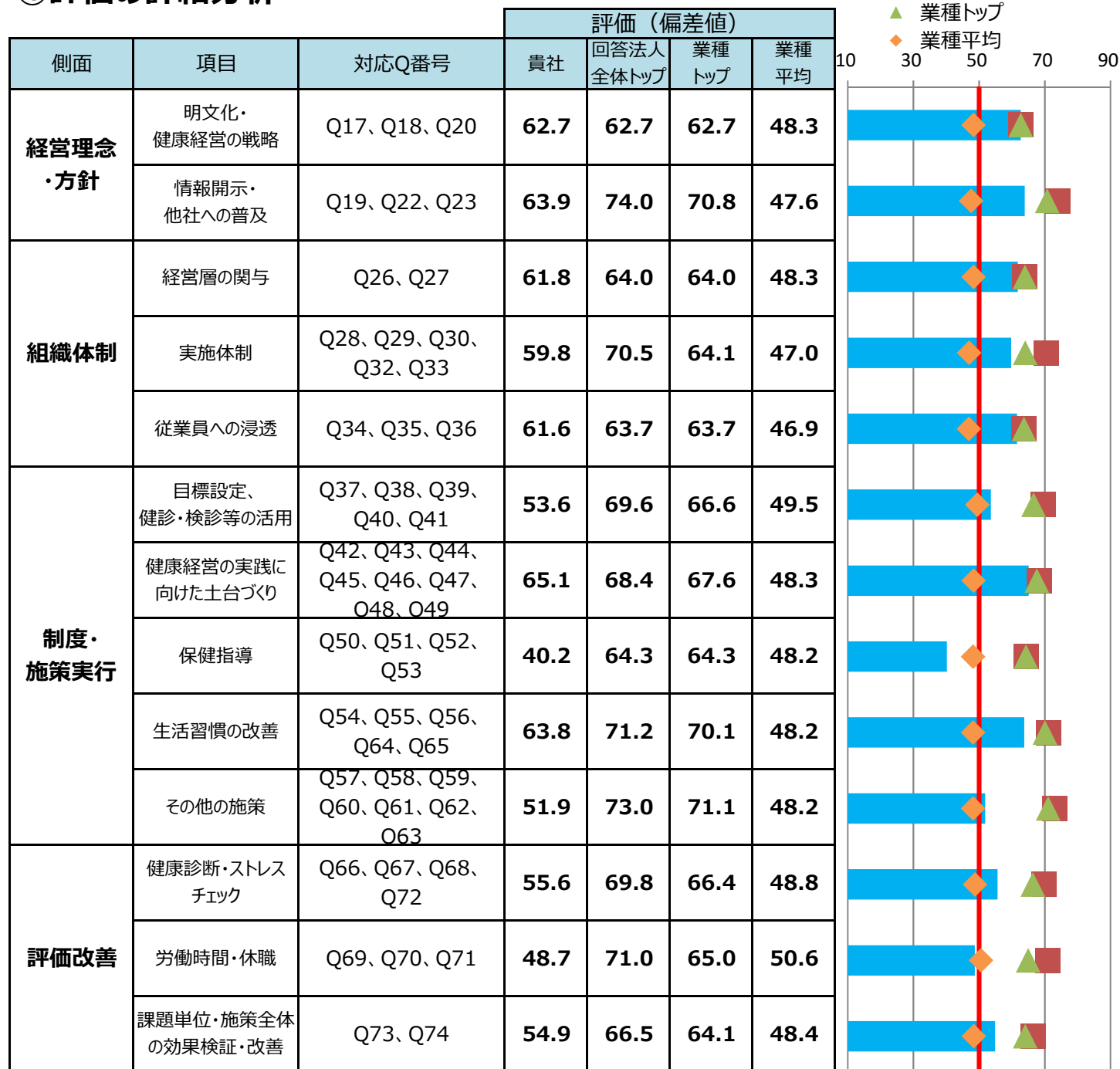
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2201~2250位	1601~1650位	1451~1500位	1151~1200位	651~700位
総合評価	32.9	47.1(↑14.2)	50.8(↑3.7)	54.1(↑3.3)	59.5(↑5.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社のビジネスモデルおよび業務特性上、人的資本経営への取り組みは最重要課題であり当社サステナビリティ宣言の中でもマテリアリティとして掲げている。 多様な年齢層、多様な働き方をする従業員が男女ともにいる中、全ての従業員が心身ともに健康で意欲をもって業務従事できることが重要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員のエンゲージメント向上およびプレゼンティーズム・アブセンティーズムの低減を期待している。</p> <p>具体的には外部評価機関（GreatPlaceToWork）の従業員肯定回答率60%を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>人材獲得競争が年々激化している中で当社ビジネスモデル上、人材確保は企業発展の生命線となっている。既存社員に健康で長く働いてもらうことの実現が事業活動を推進する上で大きな課題である。加えて、新規採用についても働く従業員が心身ともに健康かつ幸福であることは、求職者にとって競合優位性となる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。</p> <p>正社員の離職率5%以下の継続を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kuribara.co.jp/posture/healthmanage

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.kuribara.co.jp/posture/healthmanage				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.kuribara.co.jp/posture/healthmanage				
c.ワークエンゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.kuribara.co.jp/posture/healthmanage				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全従業員を対象としたウォークラリー大会を開催し、コミュニケーション促進、上位者には健康ポイントを				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	日々の食事の記録をつけられる健康管理アプリを提供し、活用を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理アプリを利用したウォークラリーイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	48.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は医療に携わる人として業務を行っているにもかかわらず、従業員の健康意識、疾病予防に関する意識関心が薄く、精密検査受診率が低いことが大きな課題である。
	施策実施結果	全社員朝礼での周知、eラーニングによる受診啓蒙、再検査補助制度（初回受診費用負担と就業時間認定）を実施したが2022年度再検査受診率は9.4%と低い結果となった。
効果検証結果	全体周知や、人事労務担当者からの周知も行ったが、受診率を伸ばすことが難しかった。今後は産業医・保健師などの専門家の協力も得て従業員個々へのアプローチを強化していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が高い状態（2021年度：32.7%）が続いている。将来の生活習慣病の発症リスクを高め、生産性低下の要因となる喫煙率の改善が大きな課題となっている。
	施策実施結果	・喫煙者を対象とした禁煙チャレンジを実施。延べ150名がエントリーし、30名が禁煙に成功 ・非喫煙者全員に「非喫煙者手当」として月額1000円を支給
効果検証結果	2022年度の喫煙率は29.4%となり、前年比で3.3%改善。 施策の効果が認められた一方、十分な改善状況とはいえ、さらなる改善のため、検証結果を踏まえ、2022年度実施施策の継続に加えて、就業時間内全面禁煙、喫煙者全員を対象とした保健師による面談指導を実施することとした。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販福岡

英文名：Suzuki Motor Sales fukuoka Inc.

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

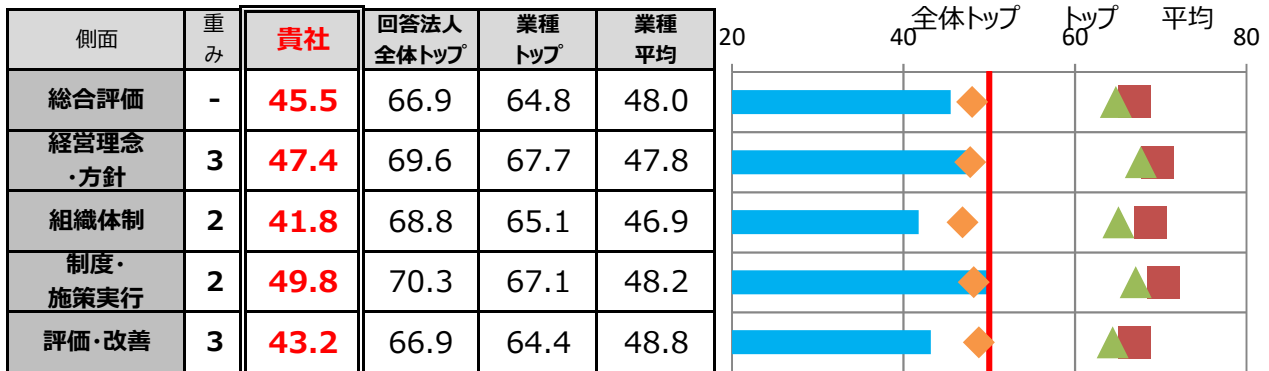
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.5** ↓1.1 (前回偏差値 46.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



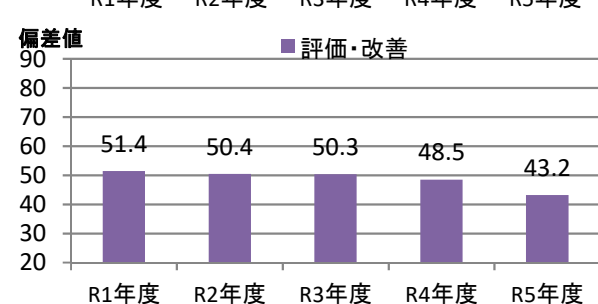
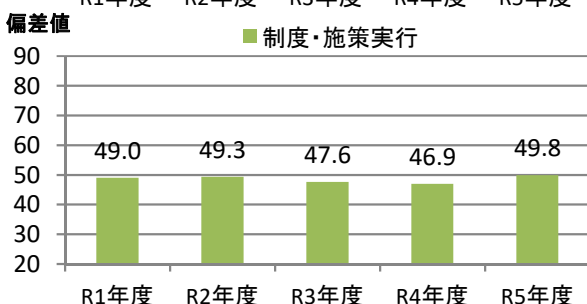
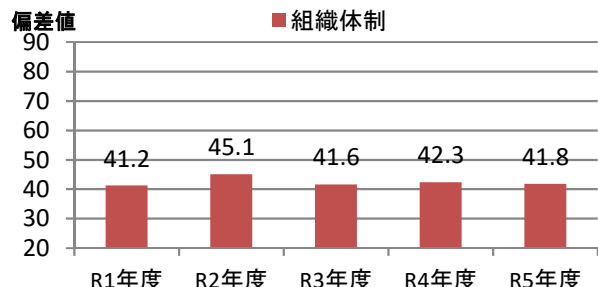
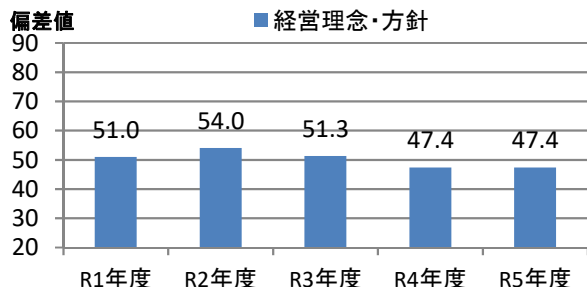
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

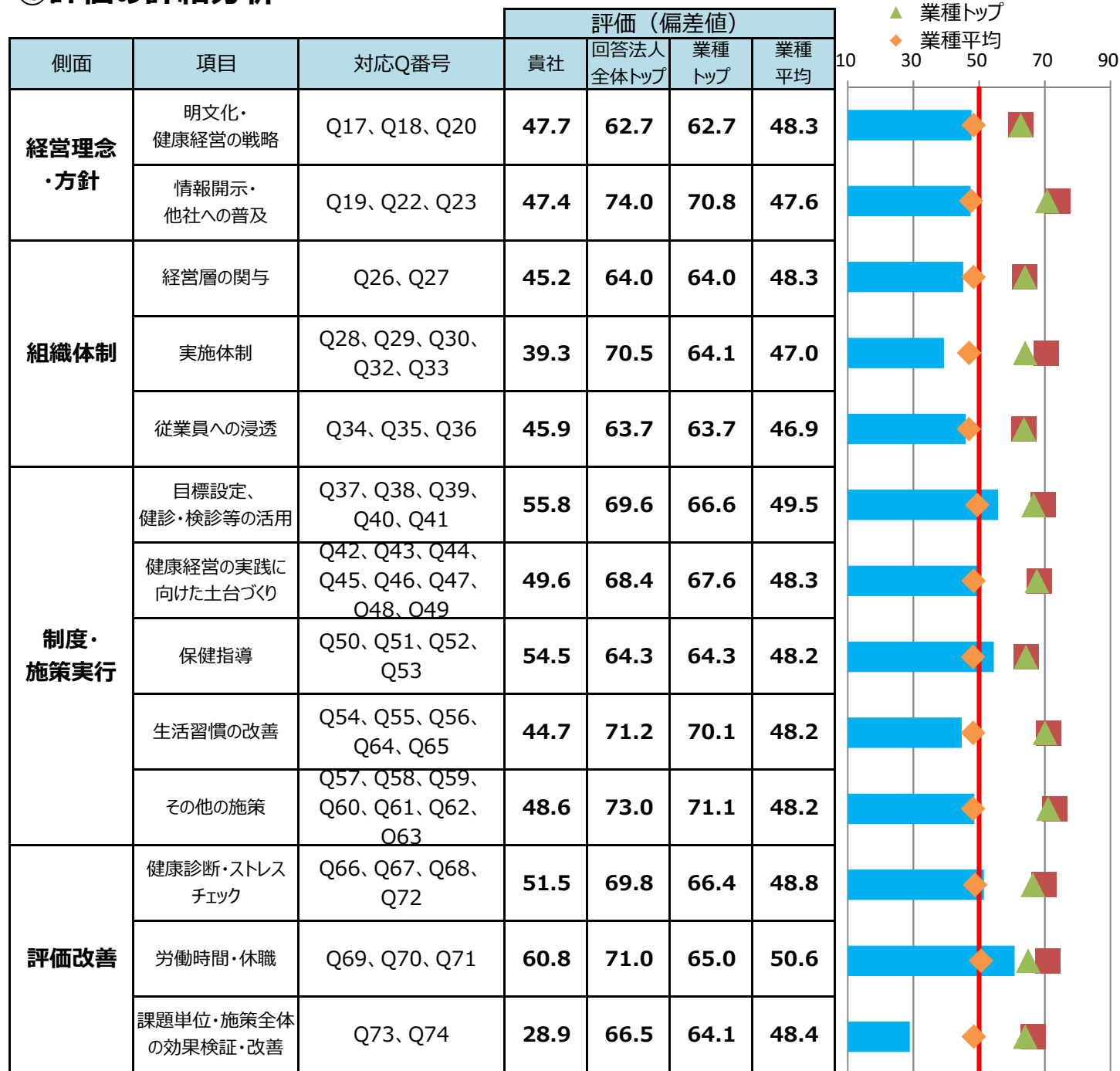
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1351~1400位	1751~1800位	2051~2100位	2401~2450位
総合評価	48.8	50.2(↑1.4)	48.3(↓1.9)	46.6(↓1.7)	45.5(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 将来的な経営の安定に繋がる優秀な人材採用・育成で長く働き続けてもらうことにより早期退職を未然に防ぎ人材確保することが課題
	健康経営の実施により期待する効果	企業に対する関心度が高まり興味関心を引くことができ、働く従業員のモチベーションの向上につながることを期待し取り組み継続する
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 自動車販売会社ならではの目標達成のため、コロナ関連が徐々に開け顕著に時間外労働の増加がみられ、全体平均の数字では見えない偏った部門の長時間労働を解消していくことが重要となってきた
	健康経営の実施により期待する効果	業務平準化、改善することにより個々も業務に対するモチベーション向上を図りすべての従業員が長時間労働をなくし肉体疲労の軽減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	全従業員対象グッジョブ活動、社員同士でお互いの感謝をメッセージで伝えあう活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全社員が社内共有できるフォルダに健康管理アプリの紹介、活用の促進を促す社内告知メール配信など				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社員が閲覧できる社内フォルダ等利用し健康に必要な運動、ストレッチ紹介案内提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	80.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	—
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡本無線電機株式会社

英文名：OKAMOTO ELECTRONICS CORPORATION

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

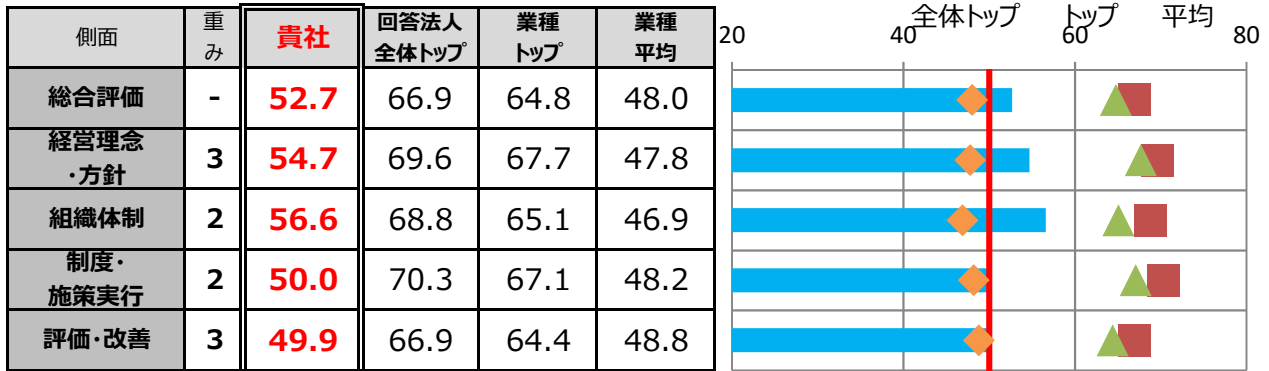
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.7** ↓2.4 (前回偏差値 55.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



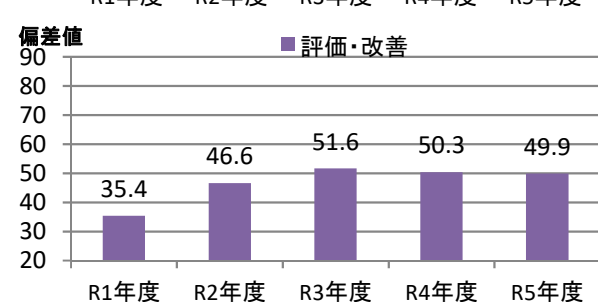
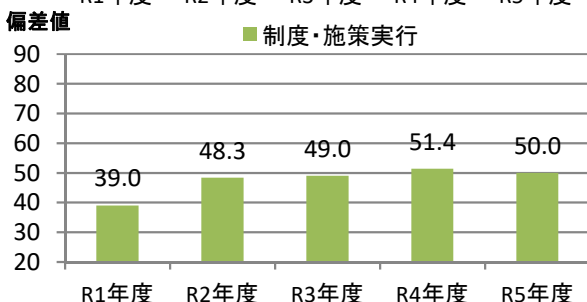
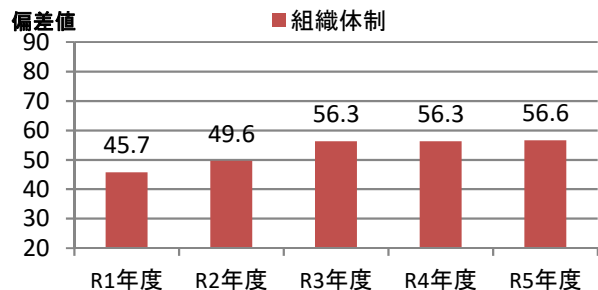
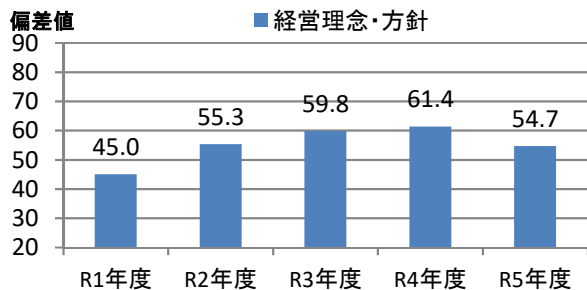
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

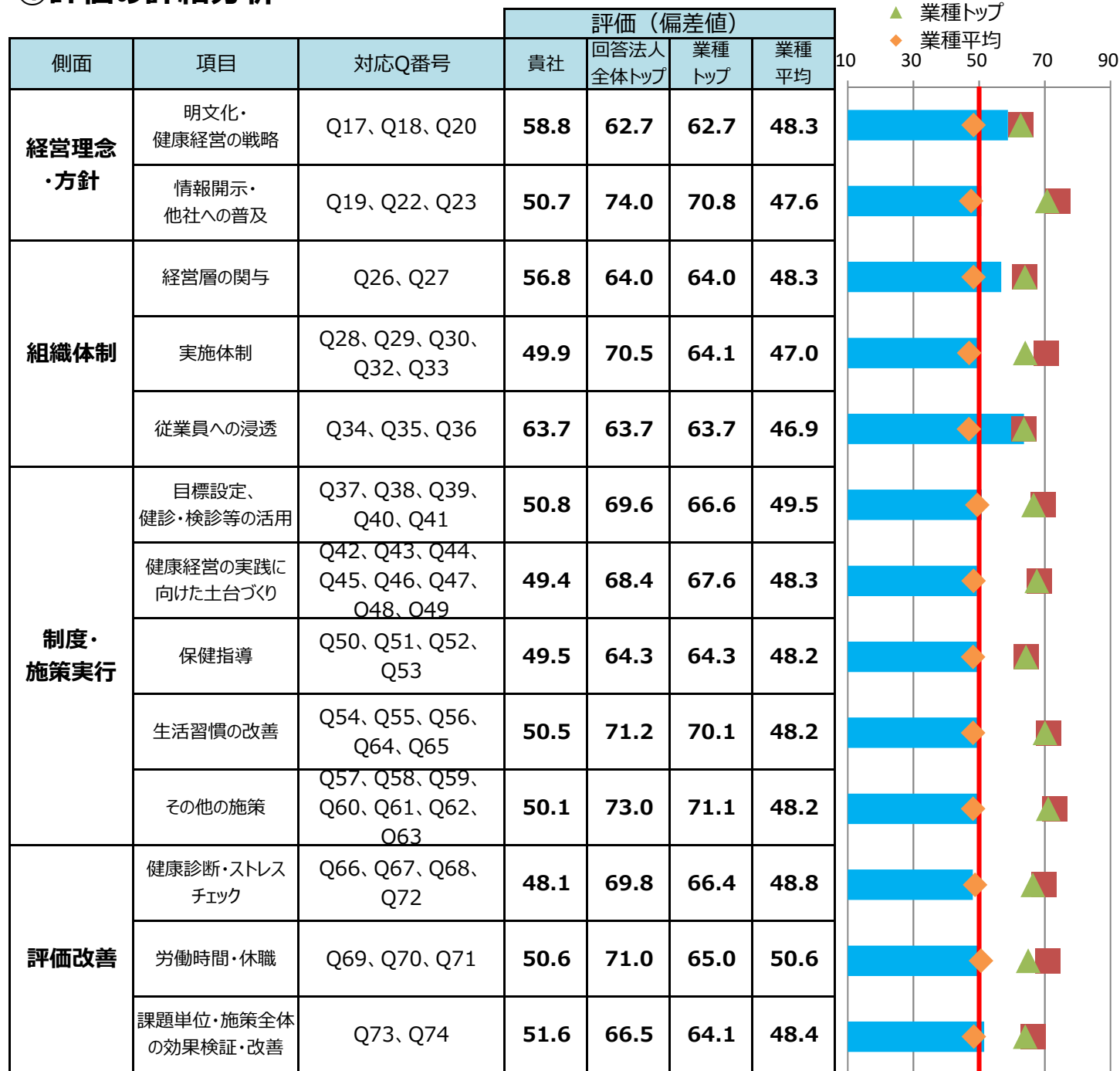
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1851~1900位	1351~1400位	1001~1050位	1051~1100位	1451~1500位
総合評価	41.1	50.2(↑9.1)	54.5(↑4.3)	55.1(↑0.6)	52.7(↓2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 SDGSの活動を通して働き方改革と健康経営を推進し、全社員とご家族が、心身ともに健康で、笑顔があふれ、明るく、楽しく、やりがいを持って働ける職場作りを進めて参ります 健康維持・増進の勧奨
	健康経営の実施により期待する効果	ヘルスウォーキングへの参加等で全社員とご家族が健康いられ組織の活性化に繋げる。 健康増進セミナーの開催
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.okamotonet.co.jp/company/effort.html#

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年2回(3月と10月)の上司との面談でコミュニケーションを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたアプリを提供し各自で記録する。2023年度よりアプリの登録件数のアップを目指す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントの参加(近畿電子産業健康保険組合・住友生命)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	60.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の高齢化を踏まえて生活習慣病リスクによる休務者が社会的に増加していることを踏まえ、従業員の健康確保を重要な課題と認識しています。
	施策実施結果	会社、近畿電子産業健康保険組合がより協力して該当者へ受診勧奨します 保健指導該当者に対する実施の比率を上げる為にリモート保健指導の実施 再検査等実施されているか受診状況の確認
効果検証結果	新型コロナウイルスの影響もなくなり保健指導該当者の保健指導率は2023年度は保健指導をリモート保健指導の実施した結果、保健指導該当者の2023度初回面談は66%の結果でした。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙防止対策は全国的に急速に進んでいる事もあり完全分煙と喫煙出来る時間の設定する事により生産性低下の改善が必要。
	施策実施結果	各部署での完全分煙の徹底 毎月22日は「禁煙の日」社内禁煙デーを設定します(喫煙所の閉鎖)
効果検証結果	喫煙対策を実施して4年目に入りますが少しずつですが効果が出てきています。 今年度も2%程度削減目標で活動致しましたが多少アップしましたが、全体的な禁煙活動については効果が出ています。(2023年度 40歳以上喫煙率は13.9%) (人の増加によるもの)	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販京葉

英文名：Suzuki Motor Sales Keiyo Inc.

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

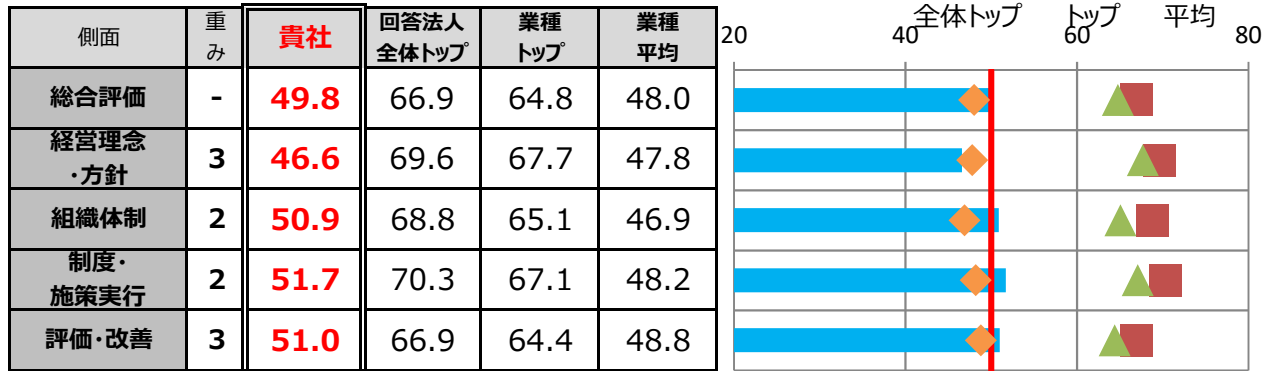
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価：**49.8** ↓0.3 (前回偏差値 50.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



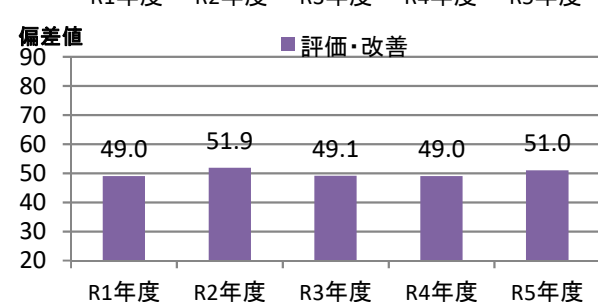
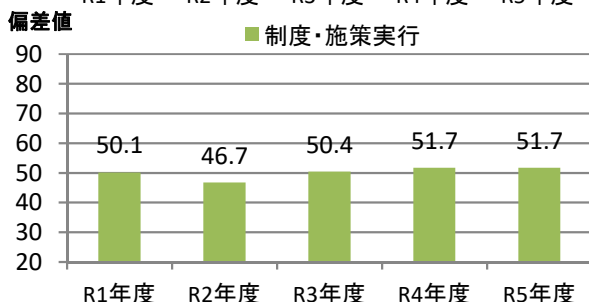
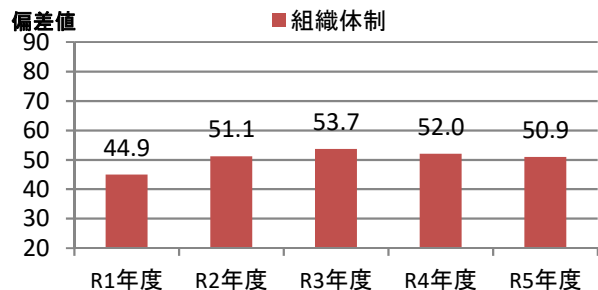
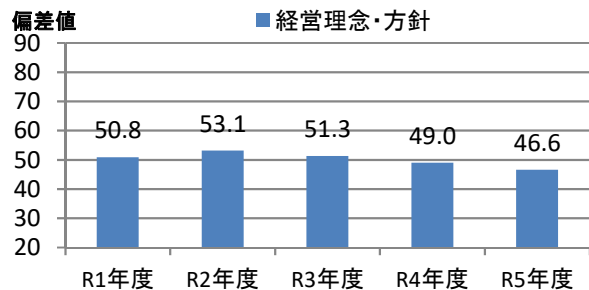
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

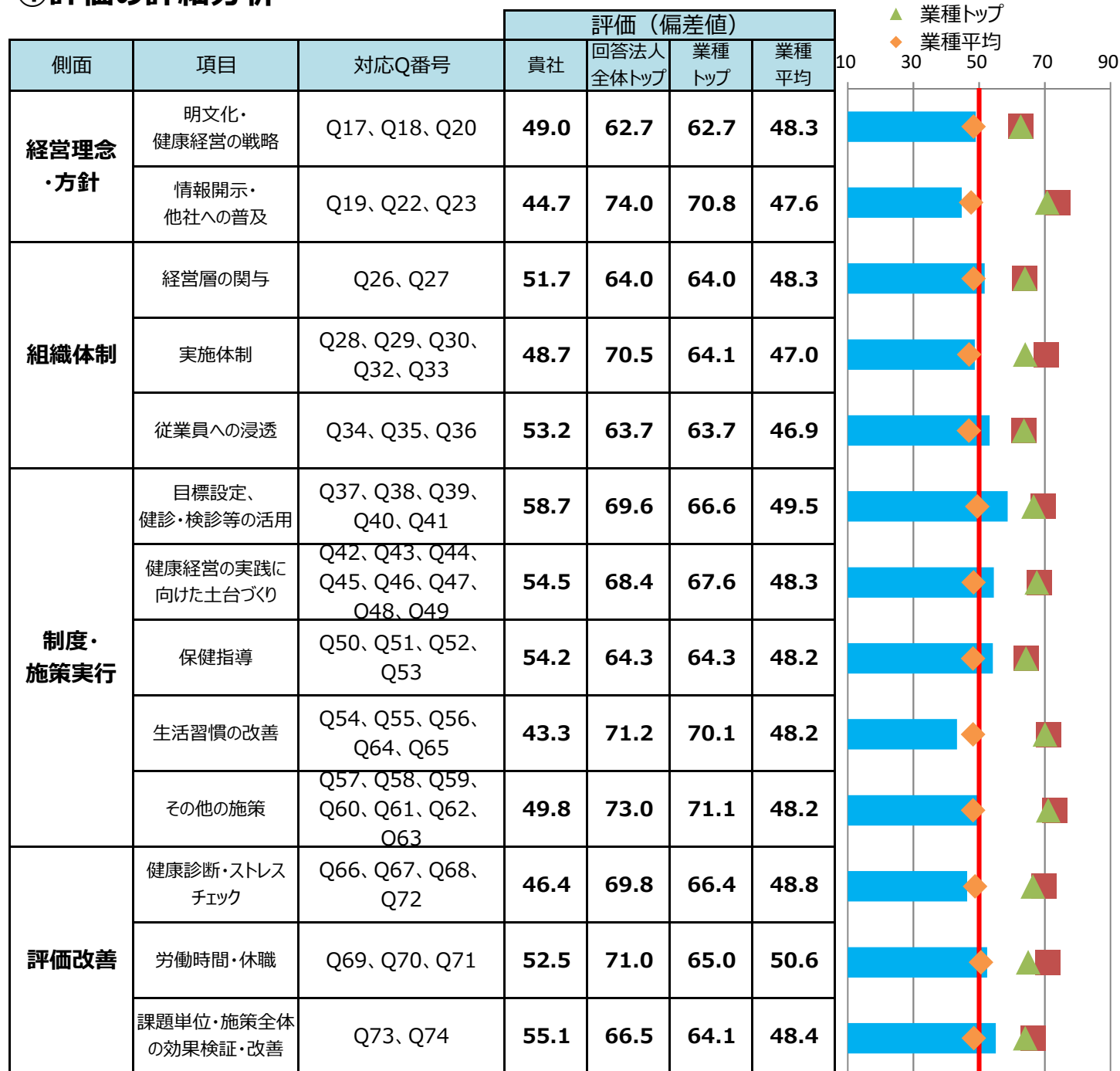
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1251~1300位	1451~1500位	1651~1700位	1851~1900位
総合評価	48.9	51.1(↑2.2)	50.9(↓0.2)	50.1(↓0.8)	49.8(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ・従業員においては、健康でやりがいを持って長く働いてもらうこと。 ・人口減少による働き手の減少により、有能な人材確保が困難となっていること。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断・ストレスチェックを100%実施することにより、病気予防、早期発見・治療が期待でき、従業員1人ひとりが心身ともに充実した状態で活力向上や生産性向上の実現が出来る。また、魅力ある企業になることにより優秀な人材の確保が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-keiyo/recruit/topic/?id=16535

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.3	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	毎月第二・第四金曜日において全従業員対象で地域の清掃を行い、参加人数等を報告させている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	従業員の日々の食生活改善のキッカケづくりとして、取引先と提携し乳酸菌飲料を定期的に販売している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内の野球部・フットサル部・ゴルフ部において、社外大会に参加する際は、参加費用の補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	交通事故や社内での怪我が後を絶たないため、生産性の低下に影響を与えている。その原因として、疲れや焦りがあったと考えられるので、従業員への有給休暇促進を行い、私生活においても充実した時間を確保できるように環境を整えていく。
	施策実施結果	有給休暇の取得進捗目標を設定（4月～6月で2日、7月～9月で2日、10月～11月で1日）し、最低5日以上の取得を努力義務化させ、積極的な取得を上司と本人で相談の上促進している。
効果検証結果	2022年8月末では4日以上取得者は66.8%に対し、当年8月末現在では57.2%と前年比-9.6%の減少となっており、前年比で進捗状況が悪くなってしまった。今後は取得促進を進めて行くのと同時に交通事故防止対策にも取り組んでいく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	自分はインフルエンザに罹患しないだろうと予防接種を行わない一部の従業員がいることが問題である。もし、感染した場合は会社経営に大きな影響を及ぼすことを理解させ感染予防の取り組みが必要である。
	施策実施結果	インフルエンザの予防接種をした従業員には、接種費用（上限4,000円まで）の会社負担することを通知し、受診率向上につなげる。
効果検証結果	2021年度では接種率が22.3%でしたが、2022年度は社内で集団接種を実施することにより、39.3%の接種率まで上がった。また接種者からは、就業時間中に接種が可能であるため、時間を有効に使えると好評であったため、今年度（2023年度）も実施予定としている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：清原株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪装粧健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

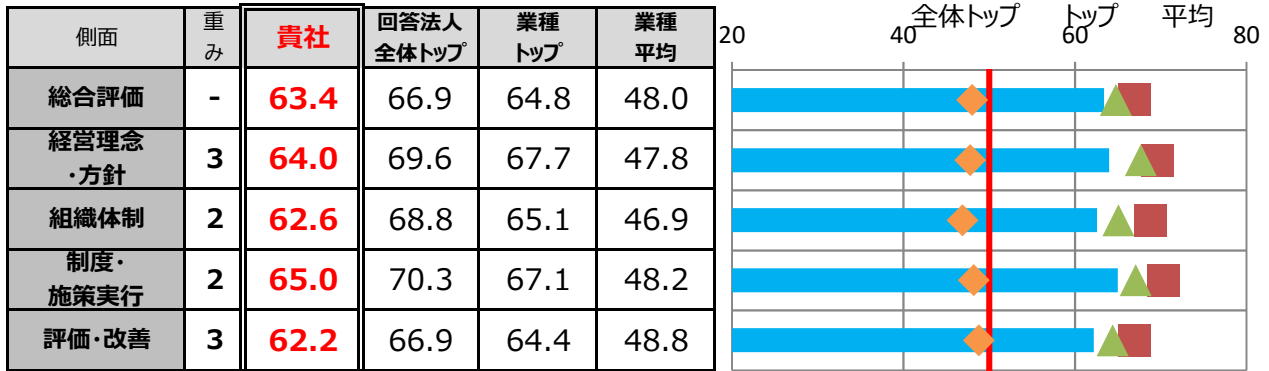
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↑2.0 (前回偏差値 61.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



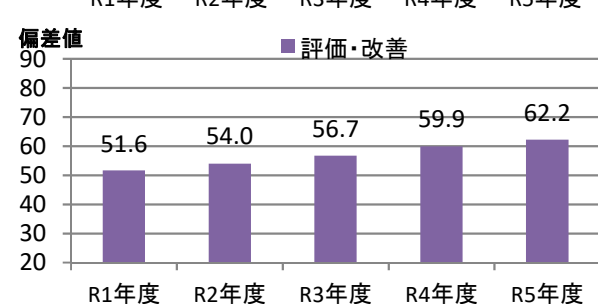
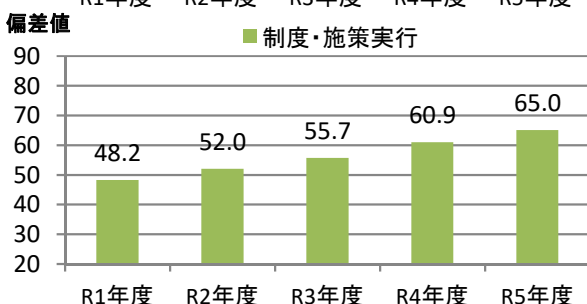
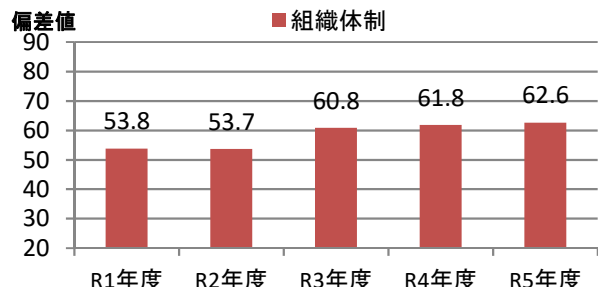
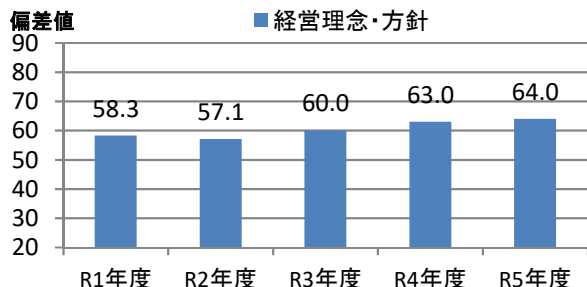
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

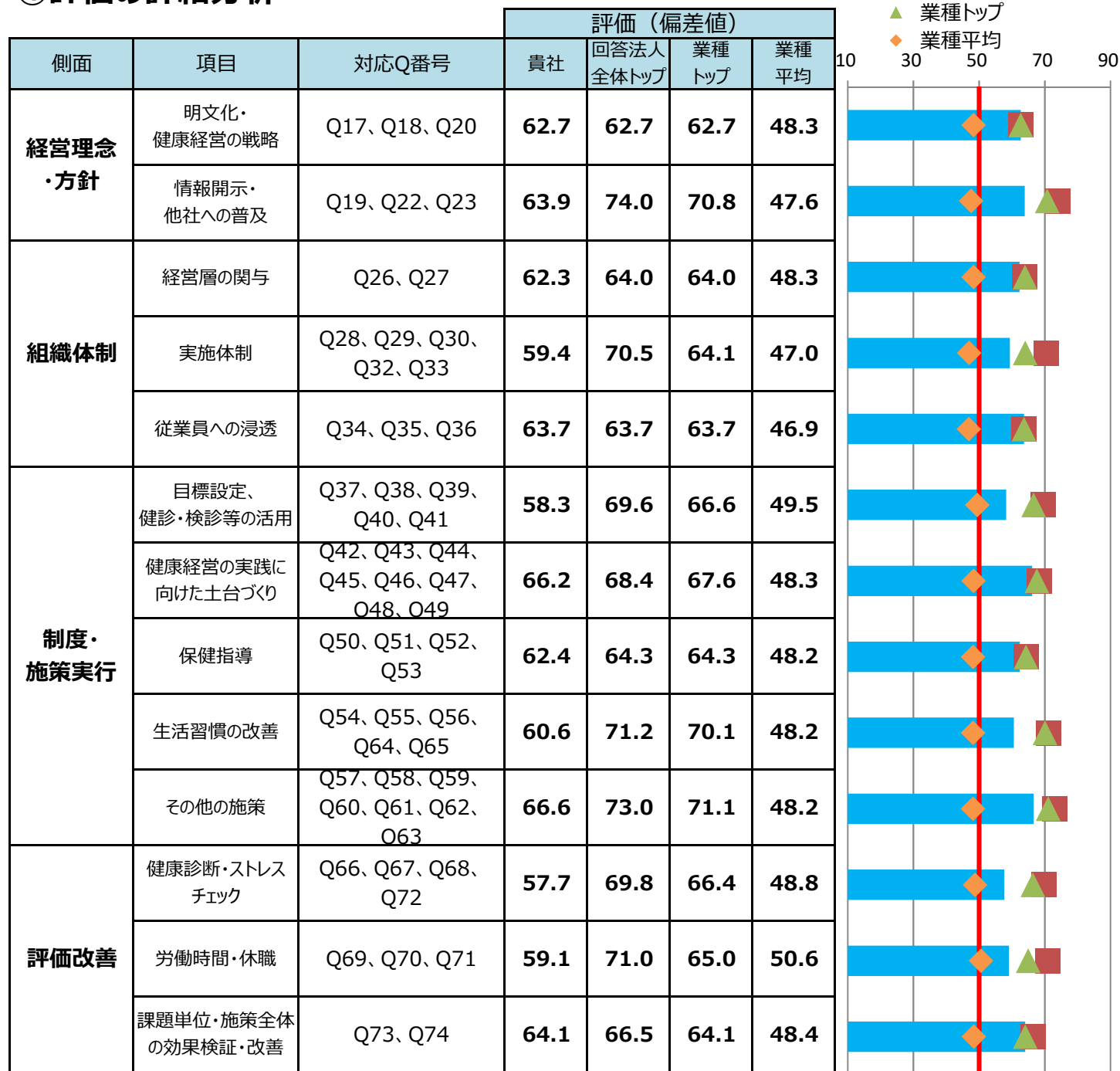
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	901~950位	601~650位	351~400位	151~200位
総合評価	53.4	54.5(↑1.1)	58.3(↑3.8)	61.4(↑3.1)	63.4(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 若年層から高齢層まで、従業員が心身ともに健康でいきいきと働き続けることが重要であり、健康を起因とする生産性の損失を防ぐことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営、働き方改革を推進することで、アブセンティズム・プレゼンティズムワークエンゲージメントの改善向上に取り組んでいる。具体的目標値として、 ・アブセンティズム（傷病による平均欠勤日数）：1日 ・プレゼンティズム（WHO-HPQ方式）：70% ・ワークエンゲージメント（偏差値）：52
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kiyohara.co.jp/company/csr/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
			○		
URL	https://www.kiyohara.co.jp/application/files/1016/9761/6246/health_figures_2023.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
			○		
URL	https://www.kiyohara.co.jp/application/files/1016/9761/6246/health_figures_2023.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
			○		
URL	https://www.kiyohara.co.jp/application/files/1016/9761/6246/health_figures_2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	8	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年1回、交流のため組織メンバー全員が参加できる食事を開催、会社コミュニティスペースを解放し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全従業員対象に食生活改善アプリを紹介、摂取・消費カロリーを記録し、成人病予防に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	全国のスポーツクラブを安価で利用でき、かつ健康器具等が安価で購入できる福利厚生サービスを導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	52.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	38.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことが健康経営で解決したい経営課題の一つであるが、そのためには労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保が重要である。 ・長時間労働者（残業45時間超過）の割合は2020年度以降増加傾向にある。（20年度：171人・21年度：150人） ・長時間労働は正や有休取得率向上によるワークライフバランスの改善に取り組む必要がある。
	施策実施結果	長時間労働の発生部署を中心にヒアリングを実施、発生要因を細かく分析、業務分担見直し・人員補充を図った。 ・結果、時間外労働月45時間超過者は16%（150名→126名）削減された。
効果検証結果	・施策の実施の結果、労働時間の是正（前年比10%減）、有給休暇の取得率の向上（前年比9%増）、ワークエンゲージメントの向上（偏差値：前年50.6から51.8に1.2ptアップ） ・これらの結果、業務生産性も向上し、1時間当たりの粗利益向上（前年比10%増）にもつながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック調査結果より、全社での高ストレス者率は全国平均と比較すると9.7%と低い状況だが、要注意者割合まで含めると約20%が高ストレス状態である。健康経営戦略MAPに基づき、早期発見・重症化予防の施策としてまずは、従業員エンゲージメントを2か月ごとに状況把握（見える化）し、具体的な問題・課題を抽出する。
	施策実施結果	22年より、全従業員にセルフケア、管理職向けにラインケアのeラーニングを実施。セルフケアは対象者の52%、ラインケアは78%が受講した。
効果検証結果	従業員エンゲージメントの項目のスコア（偏差値）が以下のとおり改善（前年比）、職場での主体的な取り組みの効果がみられる。 ・ワークエンゲージメント」+1.2p ・エンプロイーエンゲージメント+0.7pt ・メンタルタフネス度+1.0pt ・ストレス反応+0.7pt	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販千葉

英文名：Suzuki Motor Sales Chiba Inc.

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

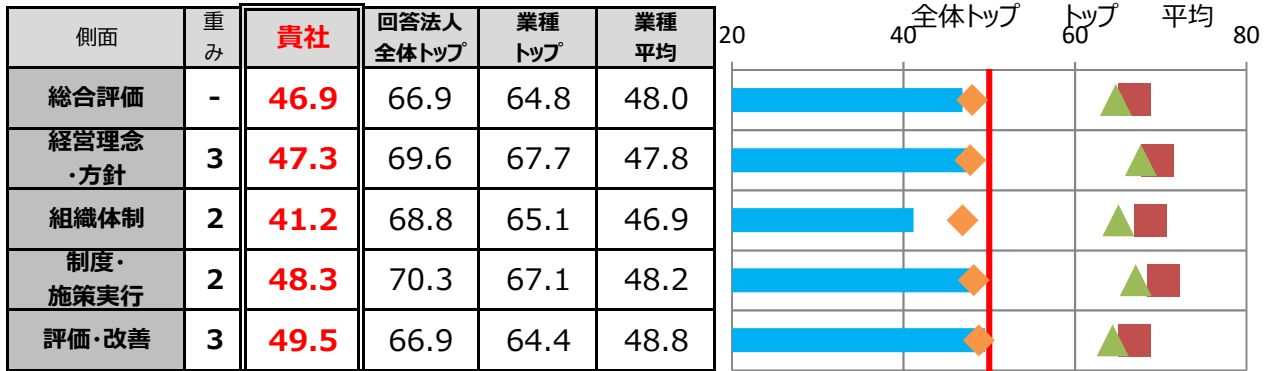
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **46.9** ↓2.0 (前回偏差値 48.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



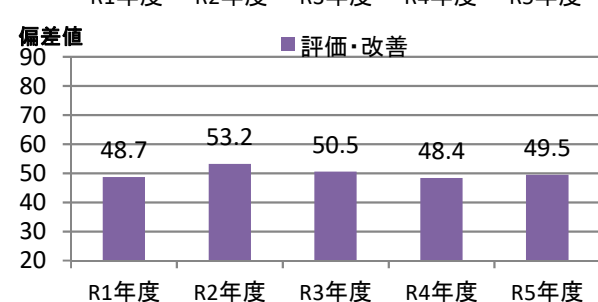
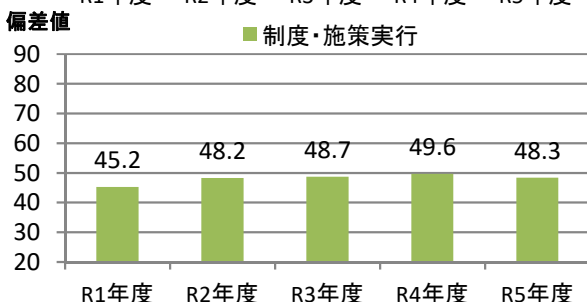
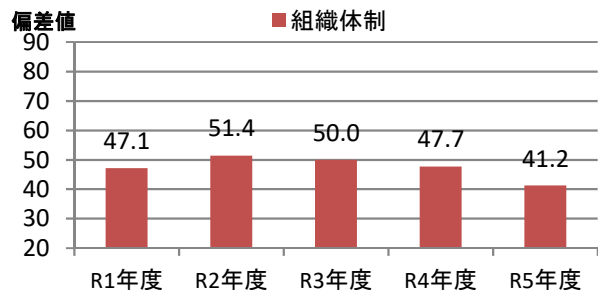
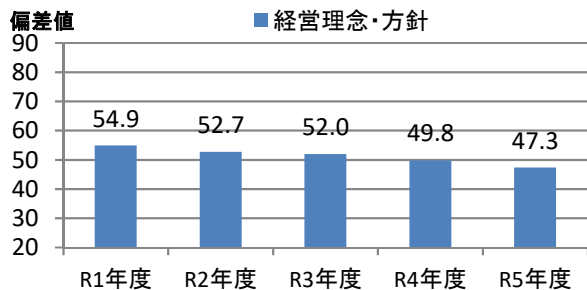
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

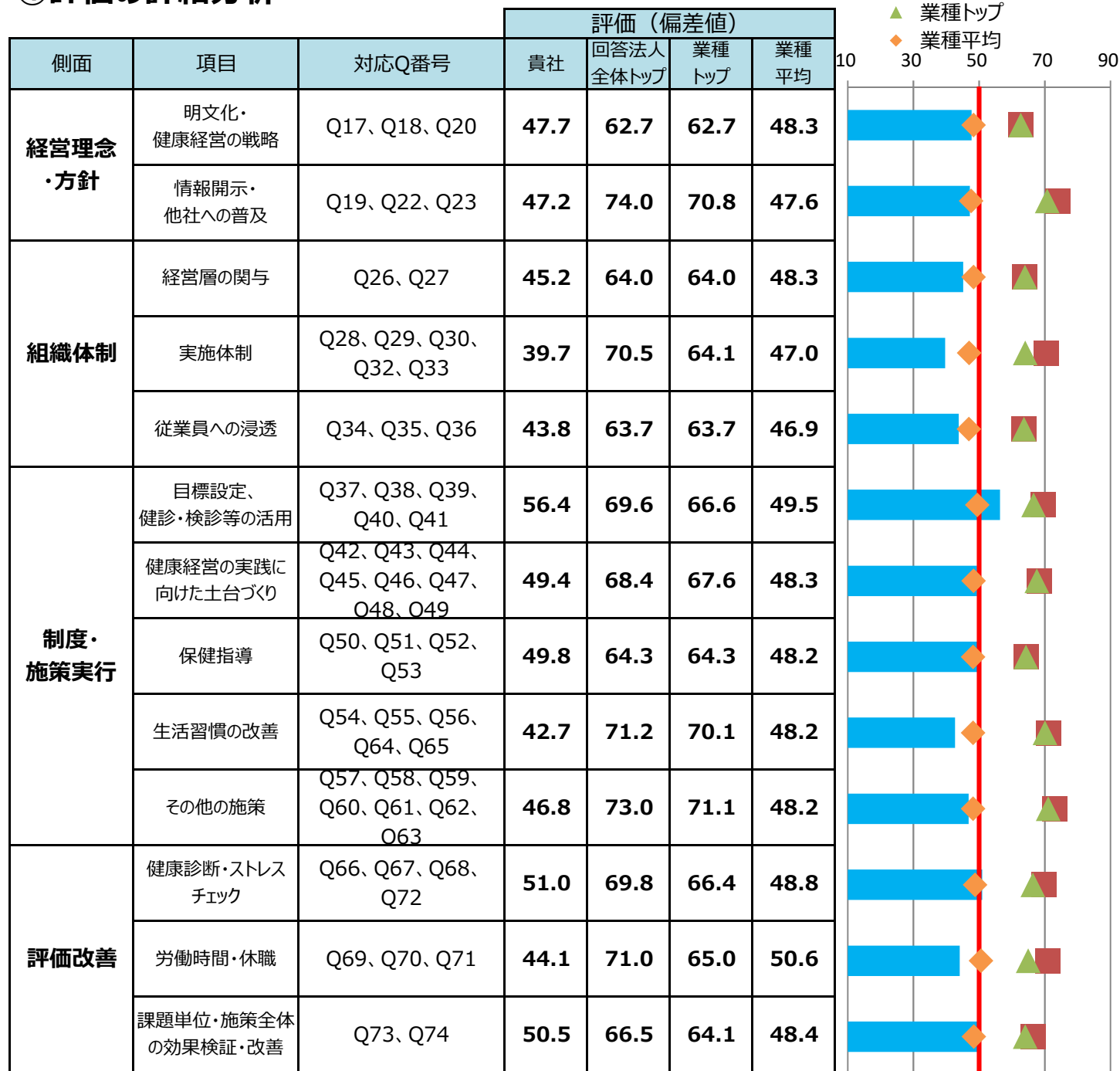
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1201~1250位	1501~1550位	1801~1850位	2201~2250位
総合評価	49.5	51.7(↑2.2)	50.5(↓1.2)	48.9(↓1.6)	46.9(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 直近5年間の定着率は新卒社員で85%と昨年度（77%）と比較すると改善しており、営業職は84%・整備職が86%と職種による開きはないが、メンタルヘルス不調による休職が増えてきた。営業職整備職ともに、不特定の顧客と接することのストレスによるメンタル不調が主たる要因になっているため、ストレスと付き合いながら健康を保てるような体制が引き続き必要。
	健康経営の実施により期待する効果	長く続けられるモチベーション維持を期待しており、新卒社員の10年定着率を現在の67%から80%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 車両販売や整備在庫台数の増加に伴う人的投資や設備投資が間に合わず、時間外労働時間が増加しており（2021年度：営業職23.0H整備職23.1H事務職9.8H全体21.3H、2022年度：営業職30.6H整備職25.4H事務職11.8H全体26.0H）、従業員の疲労が恒常的に解消できていない。
	健康経営の実施により期待する効果	長く続けられるモチベーション維持を期待しており、人的投資・設備投資をより推進し、平均時間外労働時間20Hを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-chiba/news/detail/?id=27995

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	課外活動の案内を配信し、大会参加費等の補助を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康サポートキャンペーンとして年2回取引先と提携し社員へ乳酸菌飲料を案内（従業員負担あり）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内課外活動に係る経費（参加費やユニフォーム等）を会社が負担している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	リコール案件の増加に伴い、整備士とくに工場長の時間外労働時間が増加傾向にあった。本来司令塔の役割を担うポジションであるが、リコールの事務処理に追われ、他の職務が後回しになり時間外労働が増えるという悪循環になっていたため改善が必要だった。
	施策実施結果	前年から継続してリコール事務処理を行うパート社員の採用と外部講師による工程管理効率化の臨店研修に取り組み、効率化の意識が醸成と成果がでてきた。
効果検証結果	時間外労働が減ったことで、睡眠時間の確保につながりと考えているが、十分休養ができていない回答は62.0%にとどまり、年々下がっている。整備車両の入庫台数は増加の一方のため、慢性的な人員不足が否めない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従業員が少なからずストレスを抱えている中で、結果的に不調が表出してしまう環境と改善もしくは現状維持できている環境がある。原因の掘り下げがしきれていないため、対策が取れていない現状がある。特に新入社員はより対策が必要と感じている。
	施策実施結果	月1回の「健康相談会」を産業医との面談を中心に実施（7人参加）した。また、採用担当者が新入社員15名を随時面談した。また、全従業員一人一人と社長面談を行った。
効果検証結果	ストレスチェックの結果において、高ストレス者は90名全体の28.4%となり、グループ会社の平均19.4%よりも高い割合となってしまった。社長の全員面談から労働環境へのフィードバックを実施しているが、効果が現れるのは次回と考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイテクソリューションズ

英文名：Hitachi High-Tech Solutions Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

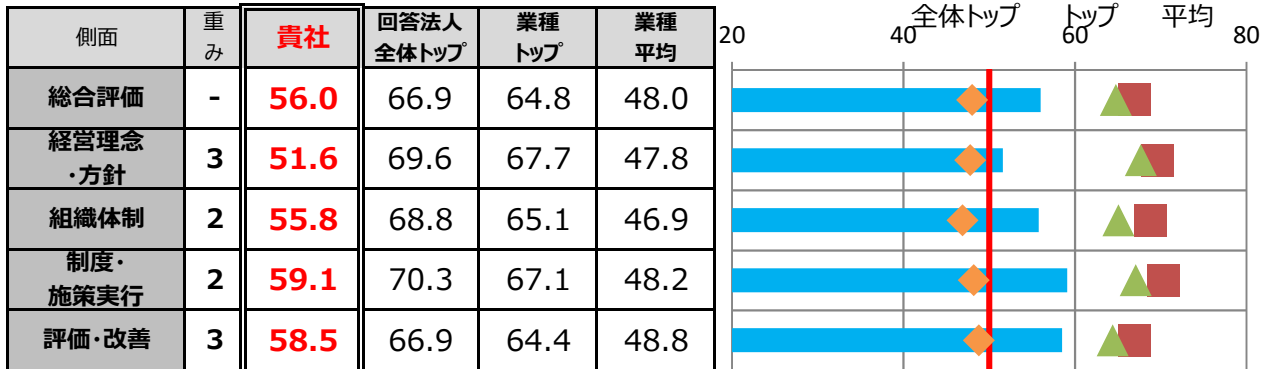
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.0** ↓0.7 (前回偏差値 56.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



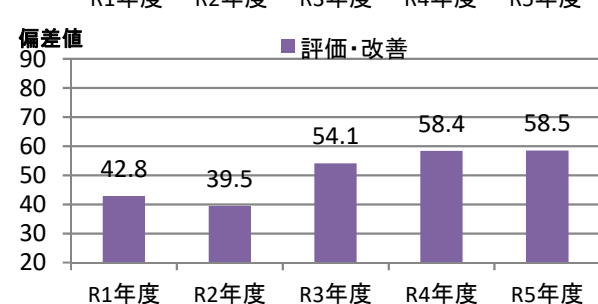
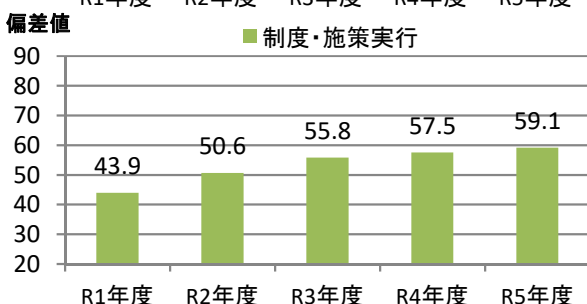
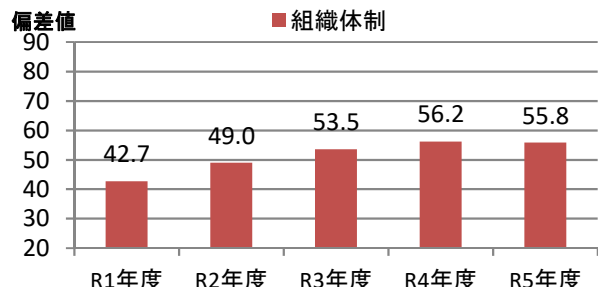
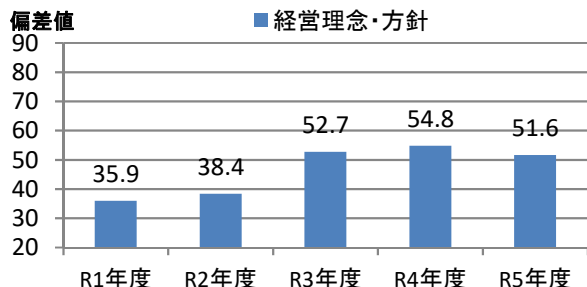
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

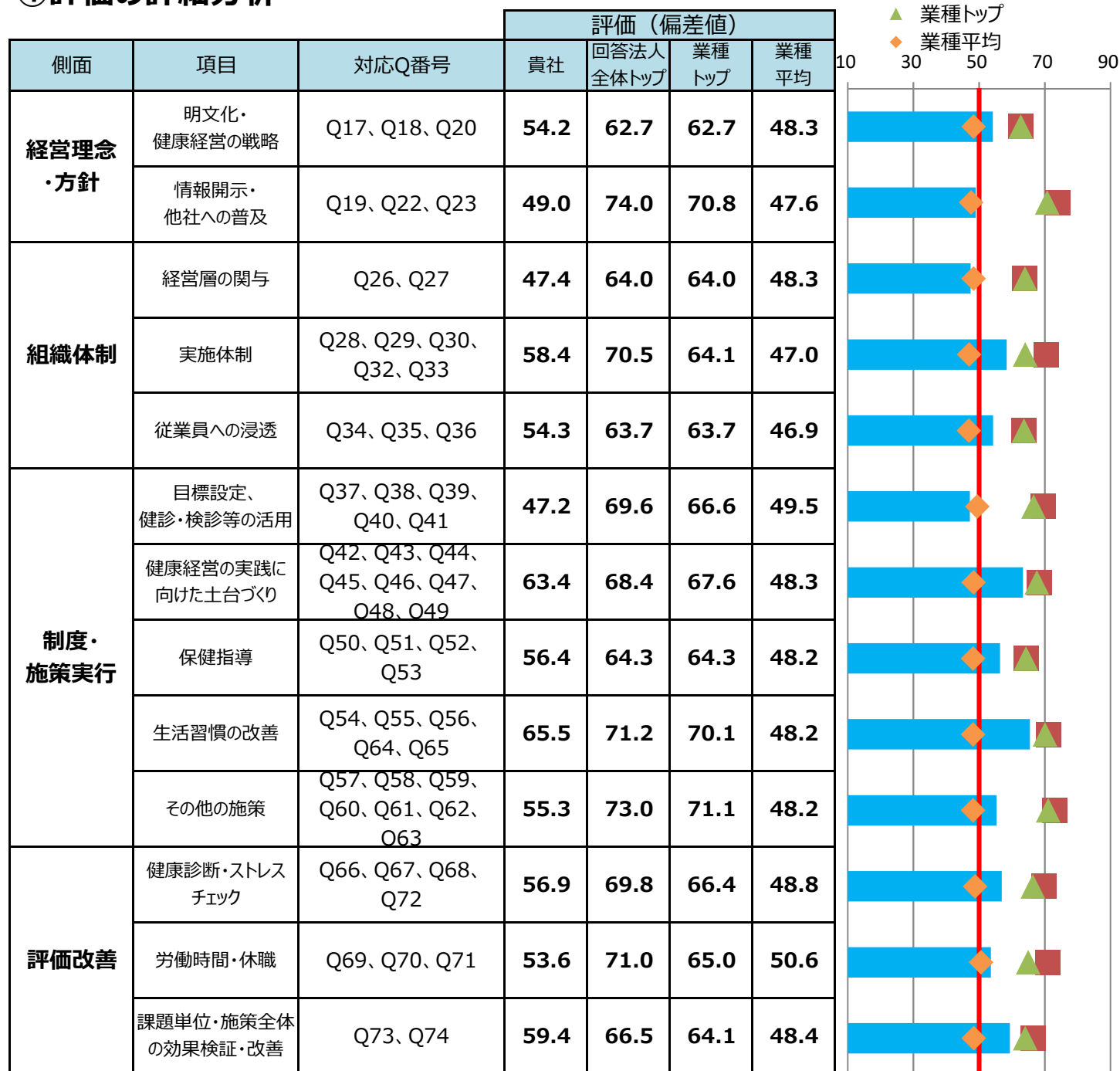
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1851~1900位	1851~1900位	1051~1100位	851~900位	1001~1050位
総合評価	40.9	43.3(↑2.4)	53.9(↑10.6)	56.7(↑2.8)	56.0(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社会に必要とされる企業であり続けるためには、その価値提供を担う人財である社員の「健康」が重要な経営資源であると考え、そのため、社員が心身ともに健康で活力を持って働ける職場環境の整備を課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	心と体のバランスを取ることを重視し、主に「疾病予防」「こころの健康」「ワークライフバランス」の3点を中心に実施している。 健康診断やストレスチェックから面談を実施するなど、リスク者へのアプローチを行い予防を図ること。またプレゼンティーズムの実態を把握し、改善する策を講じることで、「健康であり続ける」、つまり継続性を意識した取り組みを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより、自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	・特定保健指導の実施率の向上によるハイリスク者含む生活習慣病リスク保有者削減 ・健康に関わる情報の定期的な発信による従業員全体のヘルスリテラシー向上

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-hightech.com/jp/ja/company/group/hsl/about/health-productivity.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	食事会など懇親費用としてコミュニケーションフィー（5000円/1名）を使用可能にし社員の交流を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	日立健康保険組合と協力し、ダイエットプログラムの提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	17.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年度末時点ではメンタル事由による退職者の罹病率は1.08であった。2020年度以降、新型コロナウイルスに伴う働き方の大幅な変更により、コミュニケーション不足を原因とした退職の増加が見られた。現在は、新しい働き方が定着してきているが、メンタルを理由とした体調不良者の発生は、生産性や職場のモチベーション低下の原因となるため、引き続き改善および発生予防が課題である。
	施策実施結果	コミュニケーションが第一と考え、上司と部下の1on1の定期実施、コミュニケーションフィーを導入し懇親の機会を設けた。併せて、ラインケア研修の実施、セルフケアに関するイーラーニング配信を行った。
効果検証結果	2023年7月までの退職者の罹病率は、0.69に低下した。しかしながら、当社の傾向として年末から年度末にかけて退職者が増加傾向にあるため、引き続き予防策を講じる必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が前年度と比較し減少している。疾病予防のため、特定保健指導の実施率の向上と、ハイリスク者含む全従業員の健康意識の向上が課題である。
	施策実施結果	健康ポータル登録率向上のため、未登録者へ個別連絡を行い、登録率は2021年度82.4%から2022年度95.4%と向上。健康に関わるメルマガを派遣社員含む全従業員（約800名）へ月1回配信している。
効果検証結果	現時点では、特定保健指導の実施率は昨年度と比較し34.6%から32.9%に減少したが、ハイリスク対象外の割合は、89.6%から90.4%に増加している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兼松コミュニケーションズ株式会社

英文名：

■加入保険者：兼松連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

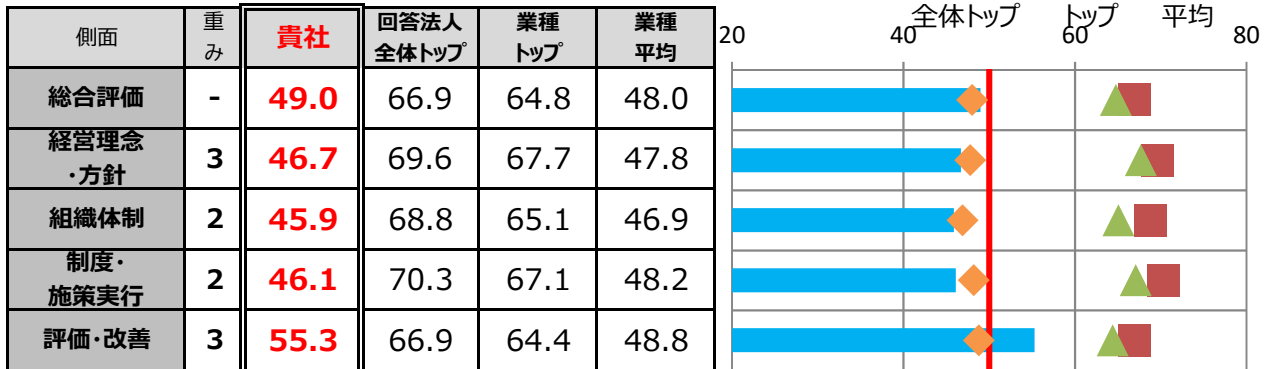
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価：**49.0** ↓1.0 (前回偏差値 50.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



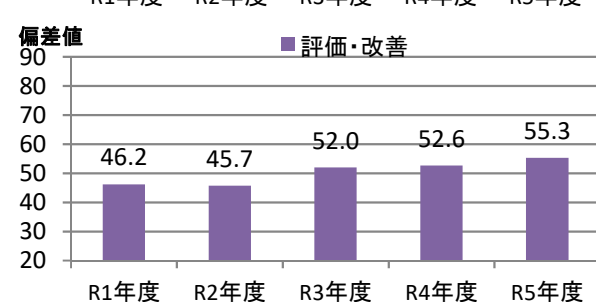
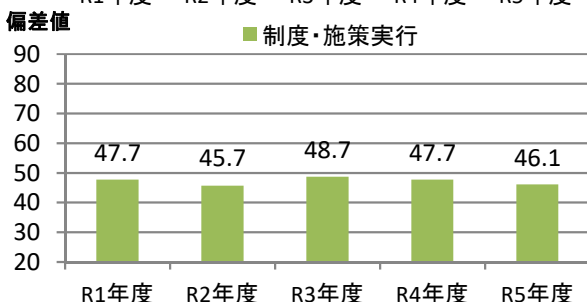
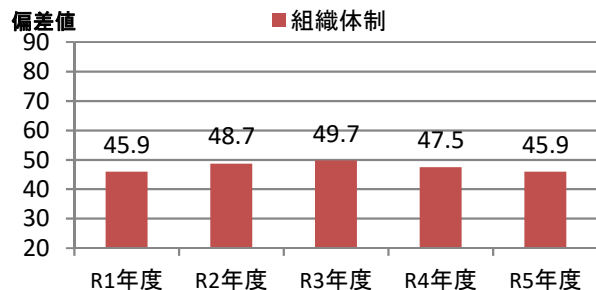
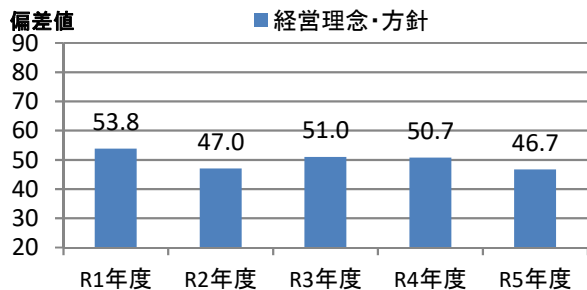
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

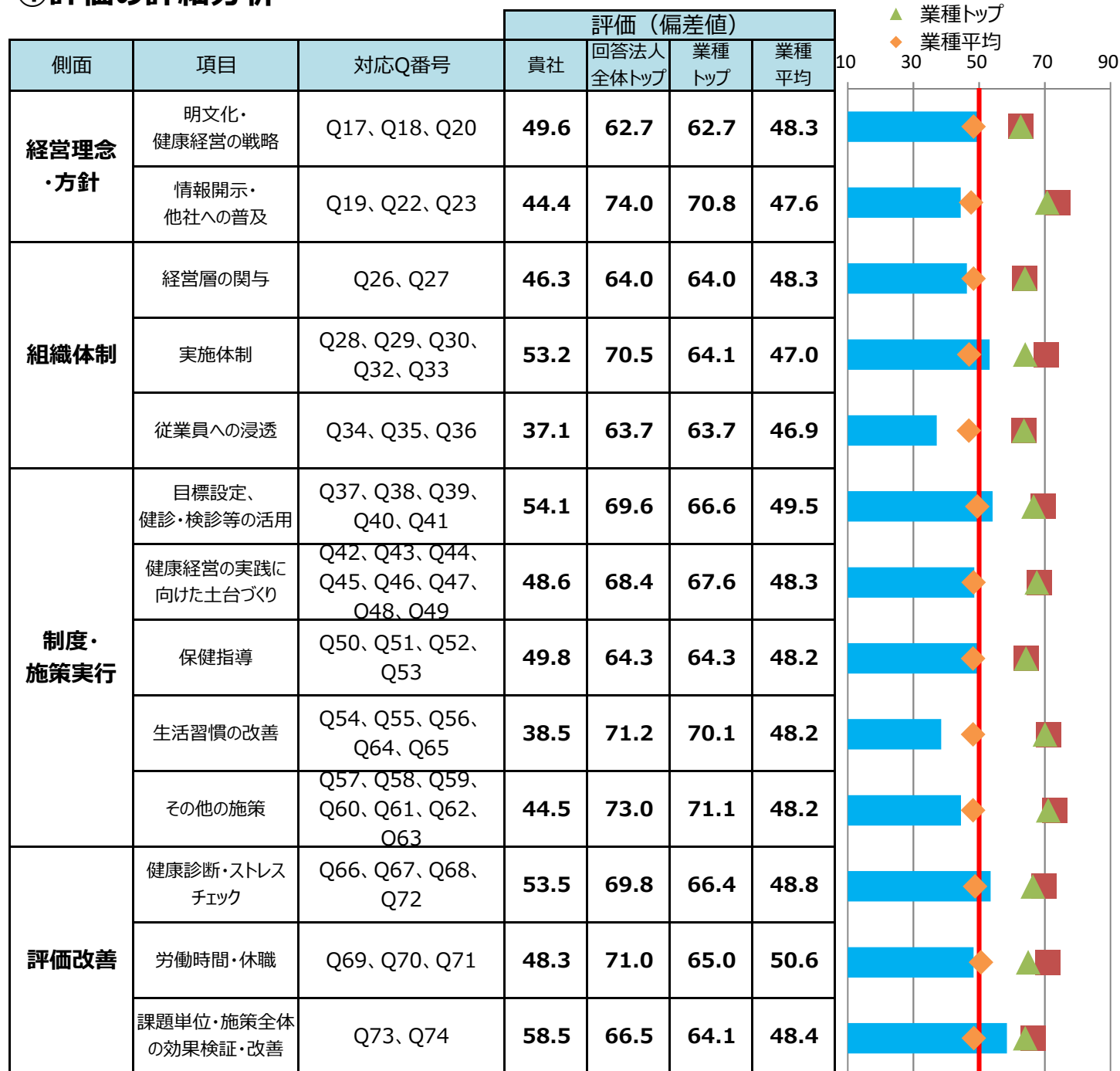
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1601~1650位	1501~1550位	1651~1700位	1951~2000位
総合評価	48.7	46.7(↓2.0)	50.6(↑3.9)	50.0(↓0.6)	49.0(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社を取り巻く環境はますます厳しさを増しており、業界全体が先行き不透明な状況に直面している。高ストレス者率、休職者率は、依然として一定数の水準にあり、プレゼンティーズムも低下傾向にある。こうした状況環境下では、従業員の能力やパフォーマンスを最大限発揮することは難しく、仕事へのモチベーションの維持と向上は経営上の重要な課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康と生産性を向上させ、競争力を維持し、会社の継続的な発展を期待している。また公私の充実、従業員の満足度向上を目指すことで、労働力の定着も促進したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.kcs.ne.jp/sustainability/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	11	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	全従業員からの推薦により、職場での活躍や功績を評価する社内の表彰制度を年に1回行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリを導入し、運動・食事・睡眠・体温などをタイムリーに記録できる環境の提供を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動習慣の定着やコミュニケーションの醸成を目的に、健康管理アプリを導入している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による退職者率は2.1%、高ストレス者割合は19.4%と、どちらも全国平均と比較し高い数値となっている。メンタル不調は、従業員の生産性低下に影響すると考えられ、発生予防や早期発見・対応が必要であり、ラインケアやセルフケアの充足が課題である。
	施策実施結果	毎年、産業医による管理職向けのメンタルヘルス対策のセミナーを実施しており、管理職の9割以上が受講し、またe-learningによるセルフケア研修の受講率も9割を超え、どちらも高い受講率を維持している。
効果検証結果	メンタル不調による退職者率と高ストレス者割合は依然高い状況が継続しているが、ラインケア・セルフケアの研修受講率は高い数値を維持しており、メンタルヘルス対策に取り組む社内風土が醸成されつつある。管理職向けのセミナーアンケートでも、また、2022年度のメンタル不調による退職者割合は2.1%と、2021年度の退職者割合2.3%と比較し若干ではあるが減少傾向にある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	SPQのプレゼンティーズム東大1項目版（0~100%）を用いた従業員調査では、身体の不調がない時に発揮できる仕事のパフォーマンスを100%とした時の平均値が78.7%と、2020年度の81.8%よりも低下傾向にあり、また高ストレス者割合も18.6%と高い数値となっている。体調不良の長期化は、更なる生産性の低下につながる可能性があり、全従業員に向けた施策の検討・実施が必要である。
	施策実施結果	e-learningによるセルフケア研修の受講率は、ここ数年80~90%台となっており、高い受講率となっている。また、ストレスチェックの受検率も9割を超えており、信憑性の高いデータを得られている。
効果検証結果	2023年度のプレゼンティーズムは78.7%と、2020年度比では低下傾向にあるが、2021年度（76.7%）・2022年度（75.6%）と比較すると改善傾向にある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社プロテリアルトレーディング

英文名：Proterial Trading, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

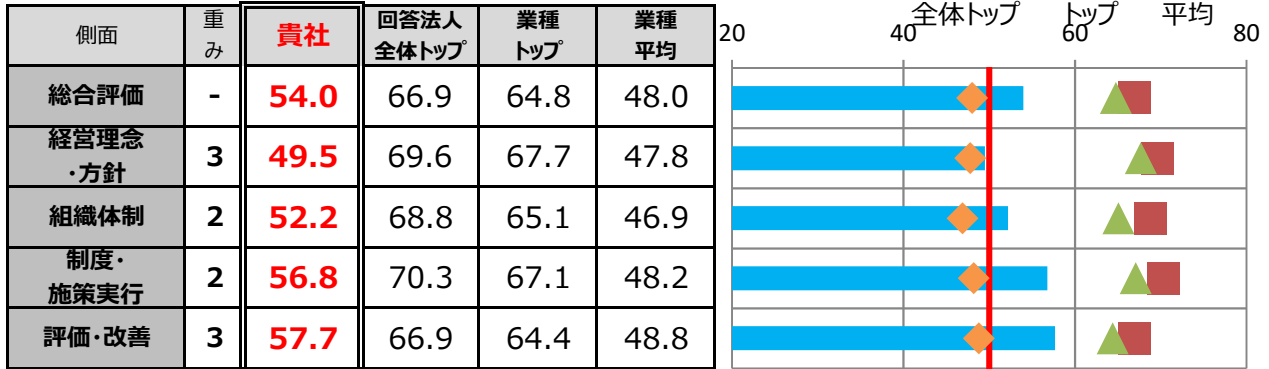
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.0** ↑0.6 (前回偏差値 53.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



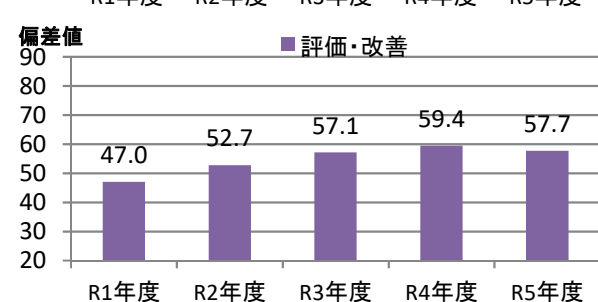
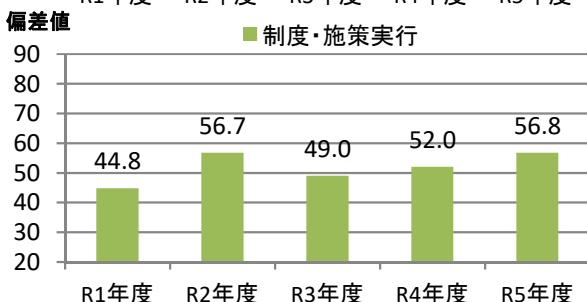
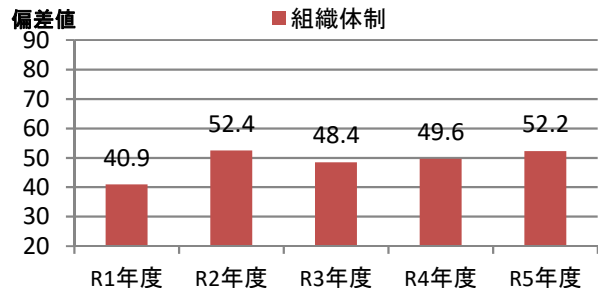
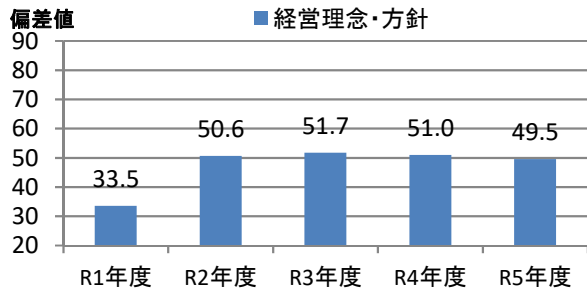
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

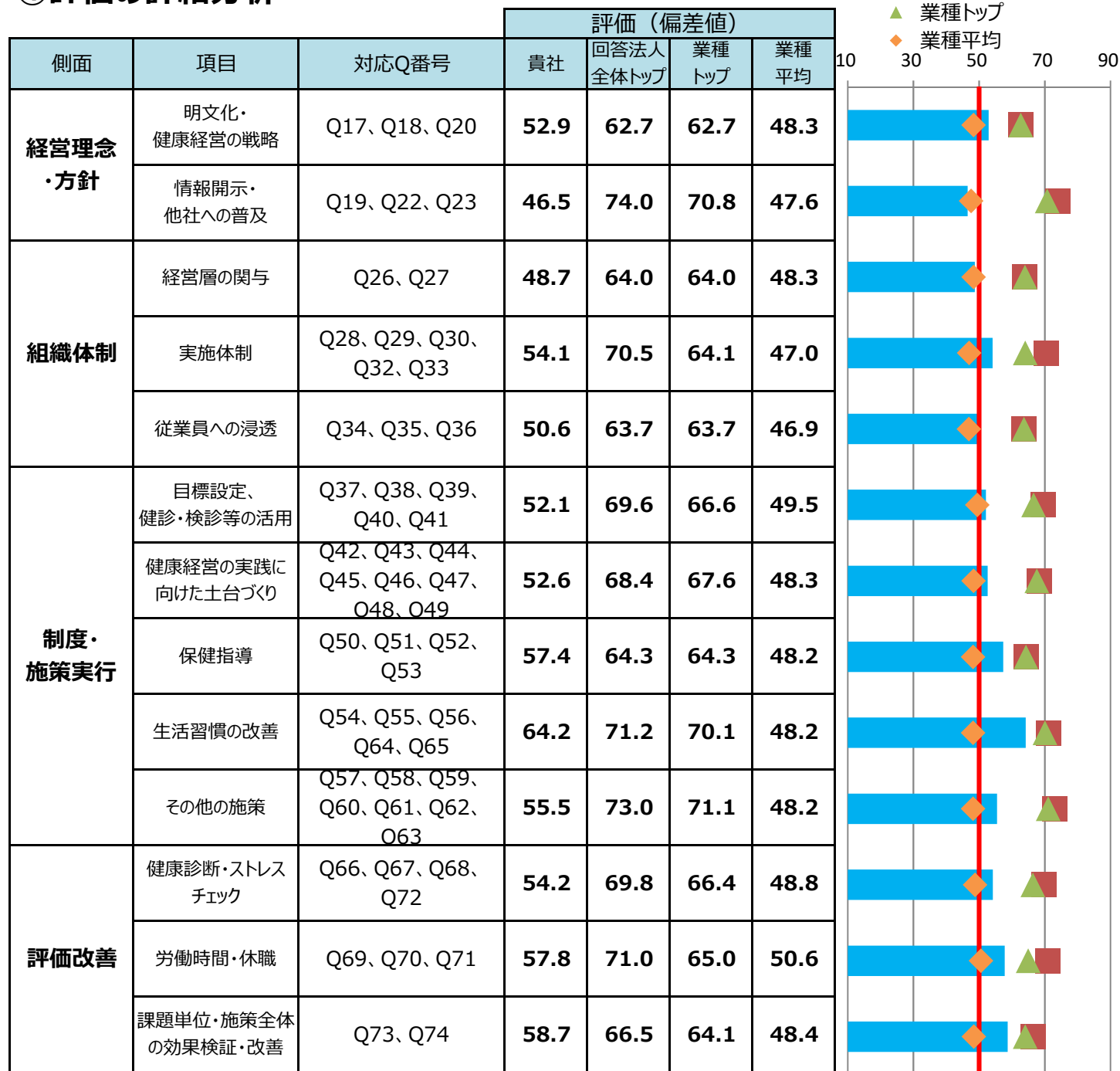
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	1101~1150位	1301~1350位	1251~1300位	1251~1300位
総合評価	41.3	52.8(↑11.5)	52.1(↓0.7)	53.4(↑1.3)	54.0(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者数を削減する。 ・フィジカル：禁煙施策など生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tr.proterial.com/corp/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ランチタイムに会社が安価でアイスクリームを提供し、食べながらのコミュニケーションを図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保提供のダイエットアプリを活用し、食生活の改善を推進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保のウォーキングアプリを使用し、歩数に応じたポイントを付与し運動の促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	29.0	%
管理職限定	○	全管理職の	14.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	厚生労働省が2023年7月に公開している統計データによると成人喫煙率の割合は16.6%であり、当社の喫煙率が高いことが課題である。
	施策実施結果	23年4月から全事業所で就業時間内禁煙を実施。毎月22日をスワンデーとして終日禁煙の日を設ける。世界禁煙デーには全従業員向けにトップメッセージを配信し、禁煙に対するトップの思いや考え方を明確に示した。
	効果検証結果	2020年度喫煙率:23.4%。2021年度喫煙率:22.2%。2022年度喫煙率:21.3%と下降を続けている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本アクセス

英文名：NIPPON ACCESS,INC.

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

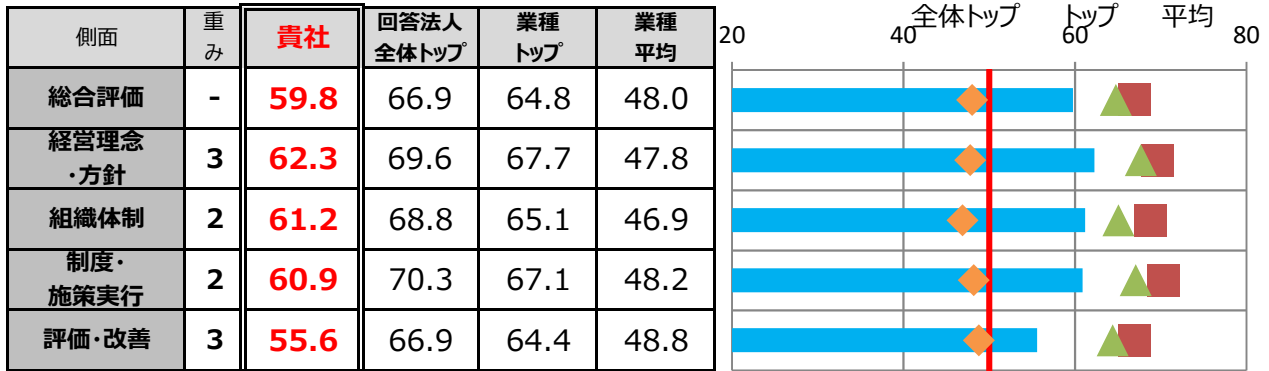
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.8** ↑1.1 (前回偏差値 58.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



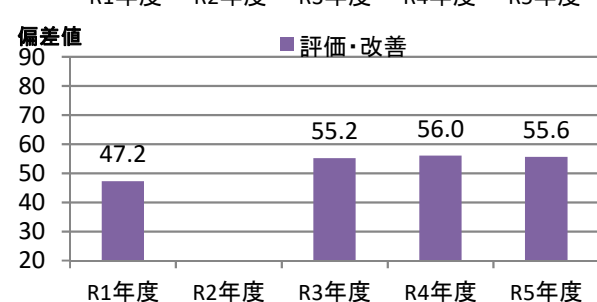
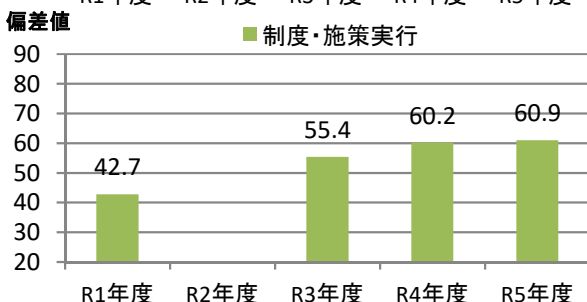
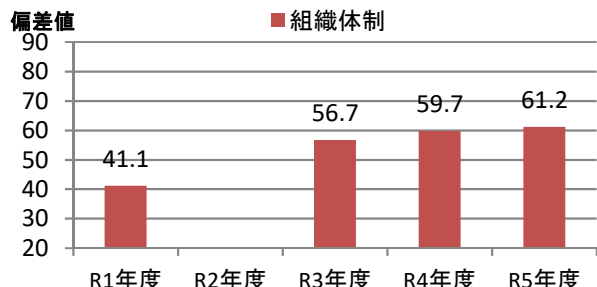
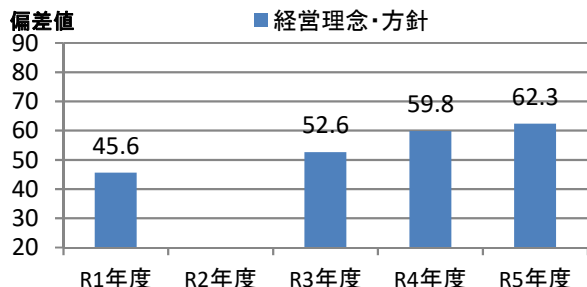
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

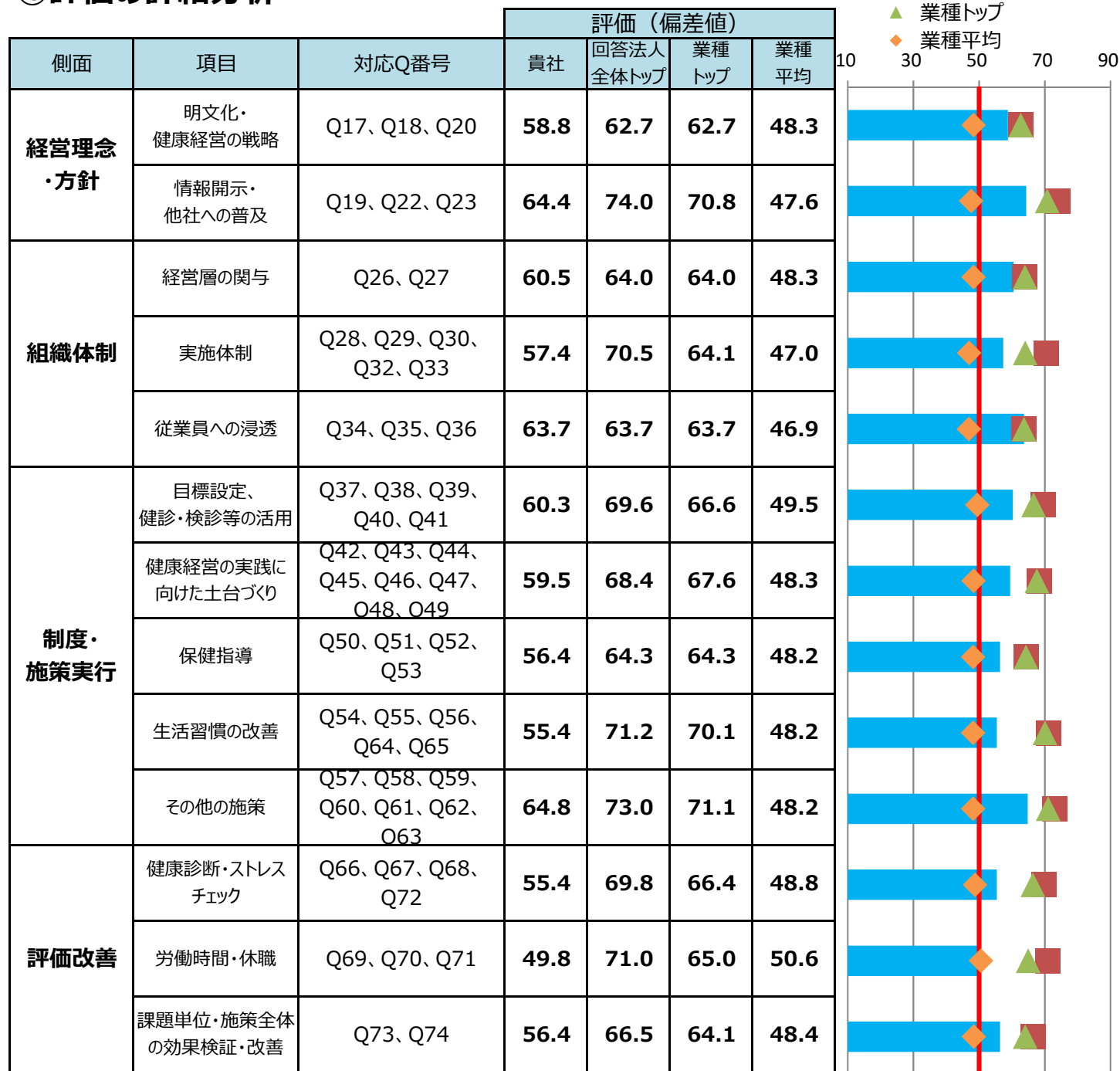
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	-	951~1000位	651~700位	651~700位
総合評価	44.6	-	54.8(-)	58.7(↑3.9)	59.8(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社における正社員の年間離職率は、2020年度1.4%、2021年度1.9%、2022年度2.8%と年々増加傾向にあり、大きな経営課題となっている。傷病治療を理由とした離職者は殆どいないものの、長時間労働や過度なストレス等が起因したエンゲージメント低下が離職率の増加に繋がっている。
	健康経営の実施により期待する効果	既存事業の拡大に加え、新規事業推進のためには優秀な人材の獲得と人材の定着化が必要。健康経営を推進することで、人材流出防止と企業価値向上を目指す。また、健康経営優良法人認定を受けることで、新卒採用における人材獲得競争の中で学生にアピールしていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ストレスチェックなどの結果において、「エンゲージメント」「職場の一体感」の数値が悪化の傾向にある。また従業員の価値観の違いなどを踏まえて働き方、風土醸成、人材育成といった観点で重視していくべきことを見極めて対処していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	全社組織エンゲージメント調査を実施することで、会社・仕事・上司・職場に対する定量的な数値により組織的な強み・弱み、組織間等のスコアのバラツキなどを精査することで、制度面の拡充や、また底上げすべき組織に対するマネジメント層への意識改革等を重点的に行い、会社への愛着、長く健康的に働き続けたいと思える会社への変貌を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nippon-access.co.jp/corporate/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.nippon-access.co.jp/corporate/kenkokeiei/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.nippon-access.co.jp/corporate/kenkokeiei/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.nippon-access.co.jp/corporate/kenkokeiei/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	22	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	国連WFPが開催する参加型チャリティーウォークで会社として参加。参加社員はゴールを目指して歩				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリを使い食行動を客観的に把握。結果よりAI管理栄養士のコメントを参考に食行動を見直す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康づくり、体力づくりのため、複数のスポーツクラブと法人契約を行い費用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	①過重労働による健康リスク低減のため、管理職における恒常的な長時間労働の是正が必要。 ②有給休暇の取得推進に取り組んでいるが、拠点整備などの突発的な事象が重なり2022年度6割取得達成率70.4%、前年72.9%と前年比▲2.5%落ち込んだ。 一方、平均取得日数は改善傾向にあるため、取得の偏り改善、特に管理職の取得日数の改善に向けて取り組んでいくことが必要。
	効果検証結果	①恒常的な長時間勤務者の要因と対策を確認し、役員会に報告するなどトップダウンで是正に取り組んだ。 ②有休取得啓発やDX化の推進、フレックス制度の高度活用などに取り組んだ。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	毎年、定期健康診断結果で血圧ハイリスク者（収縮期180以上、または拡張期110以上）が一定数いる。高血圧は動脈硬化を進行させ心疾患や脳血管疾患のリスクを高めることにより、生産性損失の要因となる。そのため、血圧ハイリスク者の早期治療開始、及び血圧ハイリスク者にならない予防施策が必要である。
	効果検証結果	①ハイリスク者対応：2022年度の健診結果よりハイリスク者は13名で、前年度の15名よりは減ったが治療中断による連続対象者が1名いた。高血圧が持続することによるリスクを回避するために治療中断をしないよう施策を追加・修正予定。 ②予防：2022年度の健診結果より血圧有所見率26.3%（前年度25.2%）で悪化しており内訳では60歳代が最も悪化。高血圧予防の施策の見直しを行う。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山陰酸素工業株式会社

英文名：SAN-IN SANSO CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会鳥取支部

非上場

■所属業種：卸売業

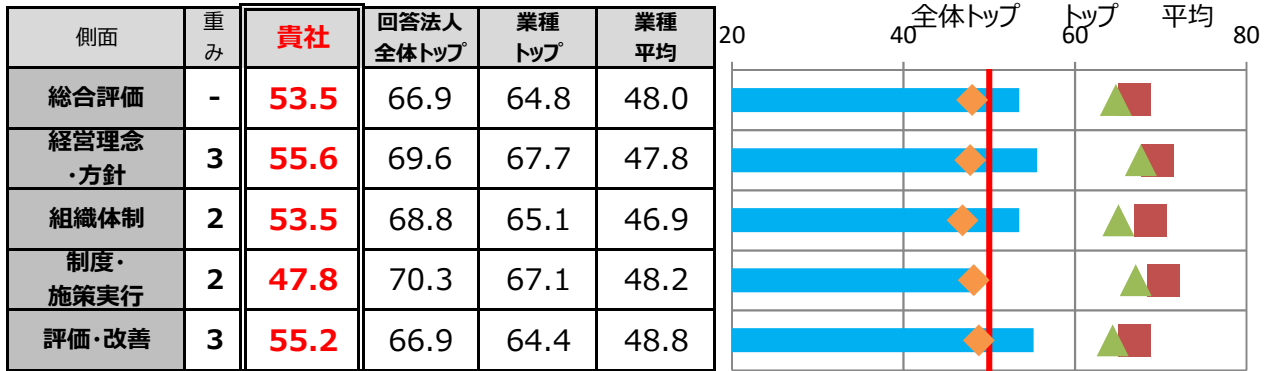
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価：**53.5** ↑2.4 (前回偏差値 51.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



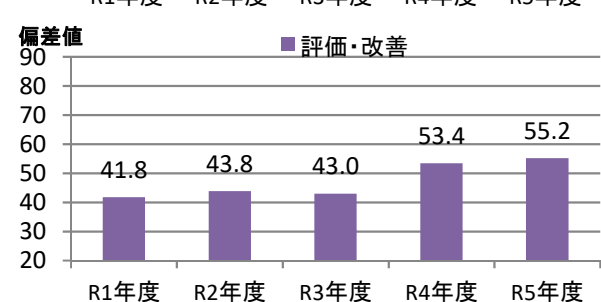
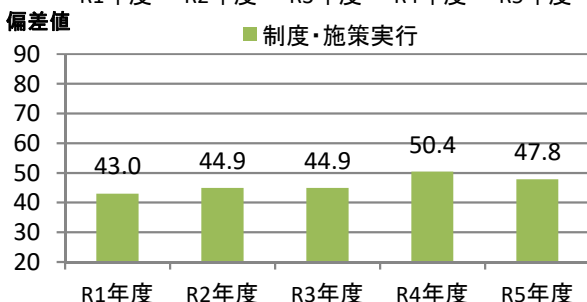
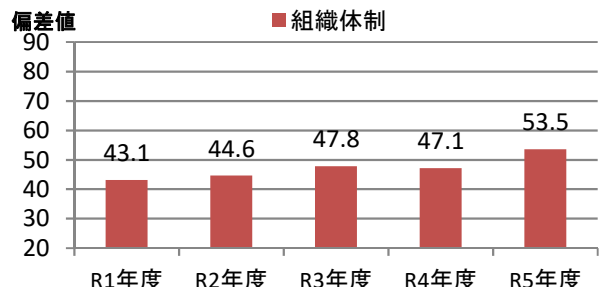
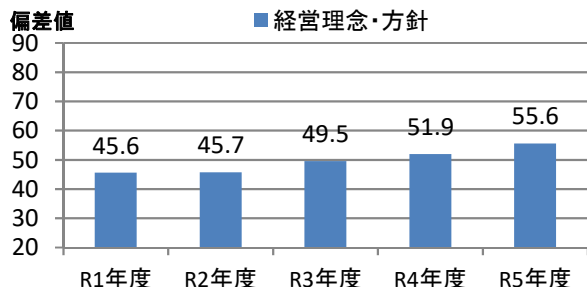
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

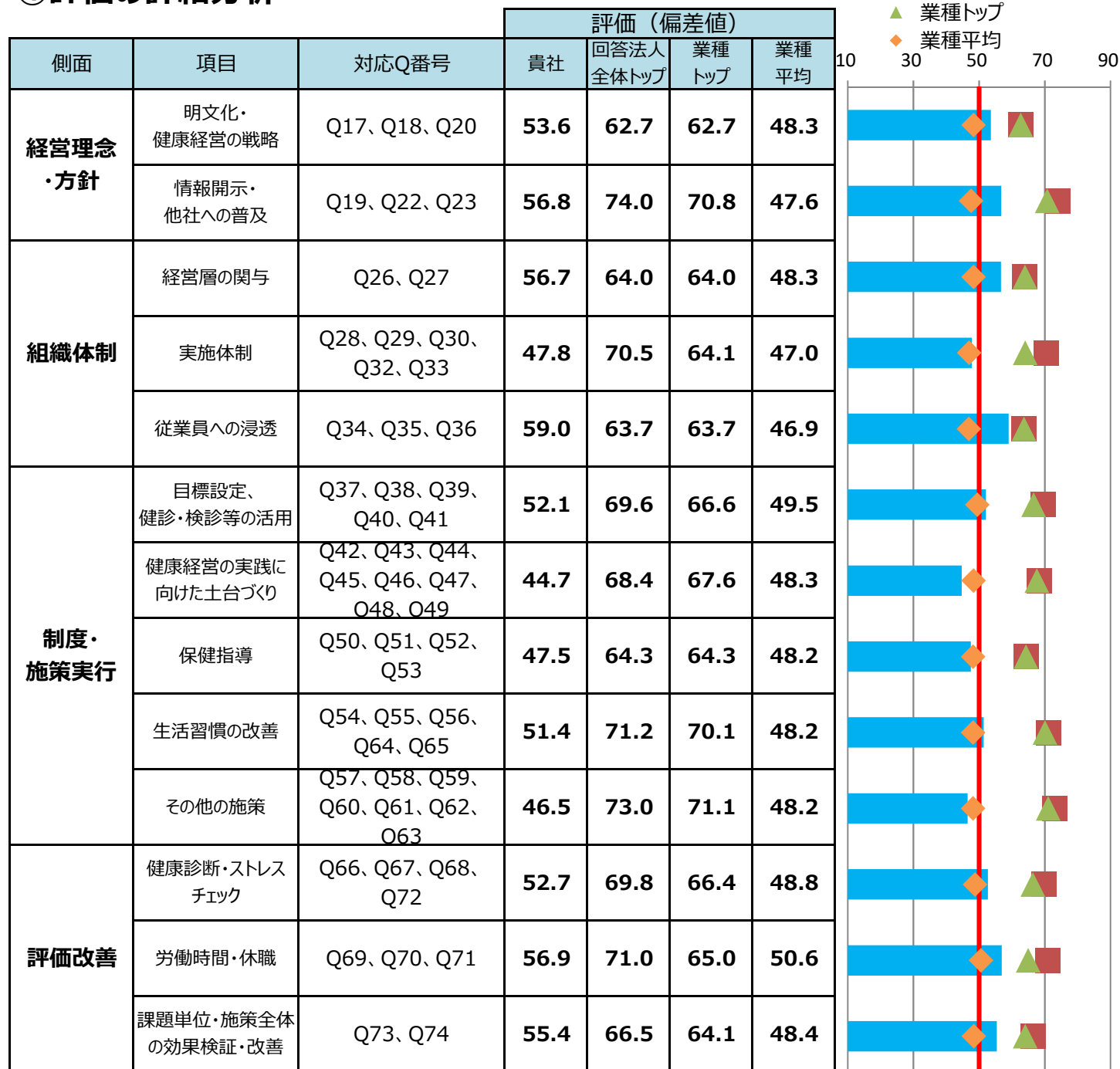
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	1751~1800位	1951~2000位	1501~1550位	1351~1400位
総合評価	43.4	44.8(↑1.4)	46.3(↑1.5)	51.1(↑4.8)	53.5(↑2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社を支える従業員が十分にパフォーマンスを発揮できることが組織の活性化に繋がると考えているため、従業員ひとりひとりのやる気とチームのパフォーマンスを向上させる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員・組織のパフォーマンスが向上することで、生産性が向上し業務合理化に繋がると期待している。具体的には定期的にサーベイを実施し、従業員のエンゲージメント・健康状態を数値化して把握。その結果から組織状態の改善を図ることで1人当たりの総労働時間の削減、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減に繋がる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 働く人の幸福度を高め、生産性を向上させることで、地域の社会課題を解決する。
	健康経営の実施により期待する効果	2022年に今後10年間の長期ビジョンを策定。長期ビジョンでは、「幸せをめぐらせよう」をキャッチコピーとし、まずは会社で働く従業員の幸福度を高めることで、生産性向上・新規事業創出等の効果が得られると考えている。その結果、地域の社会課題解決に繋がり、地域社会から更なる信頼を得られると期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sanin-sanso.co.jp/company/sustainability/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.sanin-sanso.co.jp/company/sustainability/health-management/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.sanin-sanso.co.jp/company/sustainability/health-management/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.sanin-sanso.co.jp/company/sustainability/health-management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	2022年度から社内旅行を再開し、普段関わりの少ない他部署の社員との交流の機会を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.2	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	全従業員がサーベイアプリを導入。そのアプリの中に食生活改善コラムがあり、いつでも確認できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けの指導を行っている				
取組内容	社員旅行の行程に登山やマリンスポーツ等の体を動かすイベントを入れている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	58.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年10月から「毎月1日禁煙チャレンジデー」を実施しており、喫煙率は低下したものの最近はやや横ばいとなっていた。そのため、新たな禁煙施策を考える必要がある。
	施策実施結果	毎日午前8時30分～10時、午後13時～15時を禁煙とする禁煙タイムを導入し、喫煙者の減煙・禁煙を促している。
効果検証結果	禁煙タイム導入後にアンケートを実施し、喫煙率を測った結果、喫煙率24%であった。昨年度の22.7%から喫煙率が上がってしまったが、喫煙者のうち58.6%が「禁煙タイムが導入されてから減煙・禁煙を意識するようになった・少し意識するようになった」と回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	山陰両県以外に関東・九州等にも事業所があり、異なる拠点の従業員同士が交流できる機会が少ない。また、コロナ禍であったため直接会って交流する機会が以前より減っていた。
	施策実施結果	2022年度に3年ぶりに社内旅行を実施した。より多くの従業員に参加してもらえるように旅費を全額会社負担にし、安心して参加できるように新型コロナ感染対策ルールを設けた。57.2%の従業員が参加した。
効果検証結果	旅行参加者にアンケートを実施したところ、「他拠点の従業員と交流できて良かった」、「良い息抜きになった」との感想があった。12コース実施、総費用12,000(千円)	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノン I T S メディカル株式会社

英文名: Canon ITS Medical Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

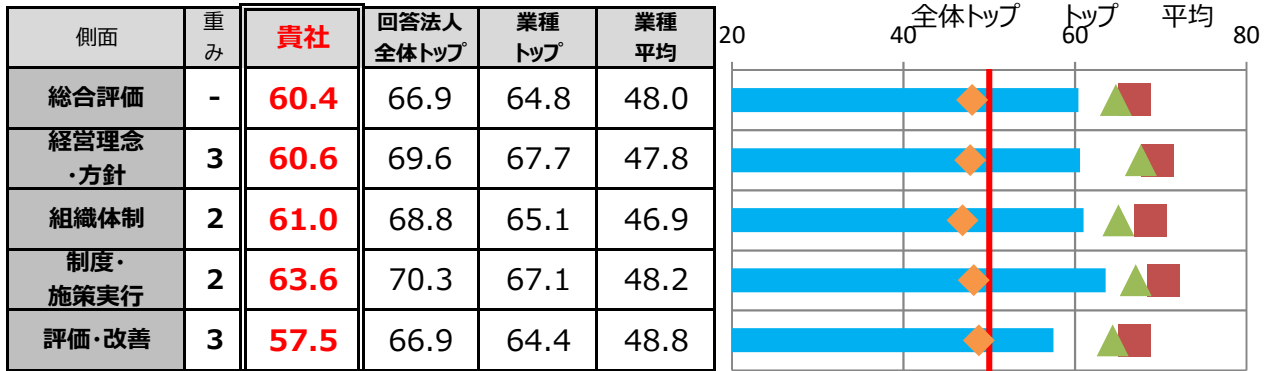
①健康経営度評価結果

■総合順位: **601~650位** / **3520 社中**

■総合評価: **60.4** ↑0.0 (前回偏差値 60.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



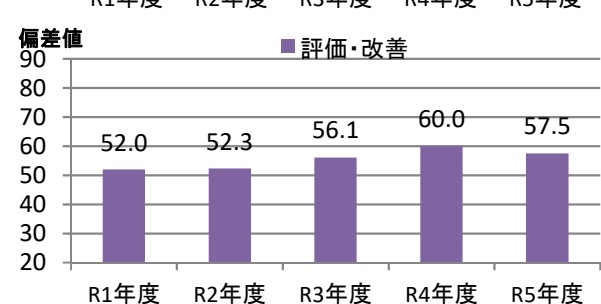
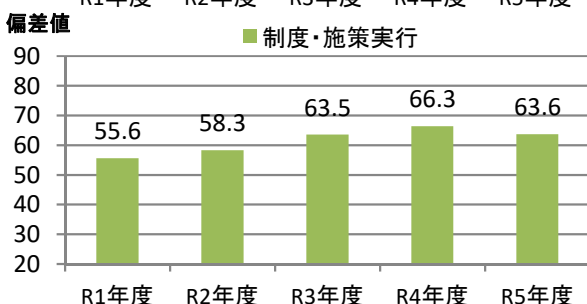
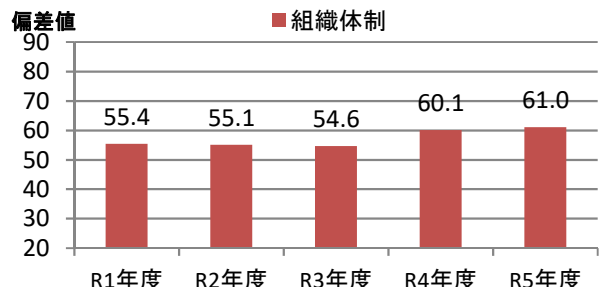
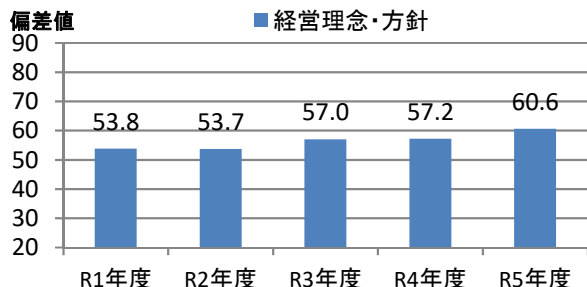
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

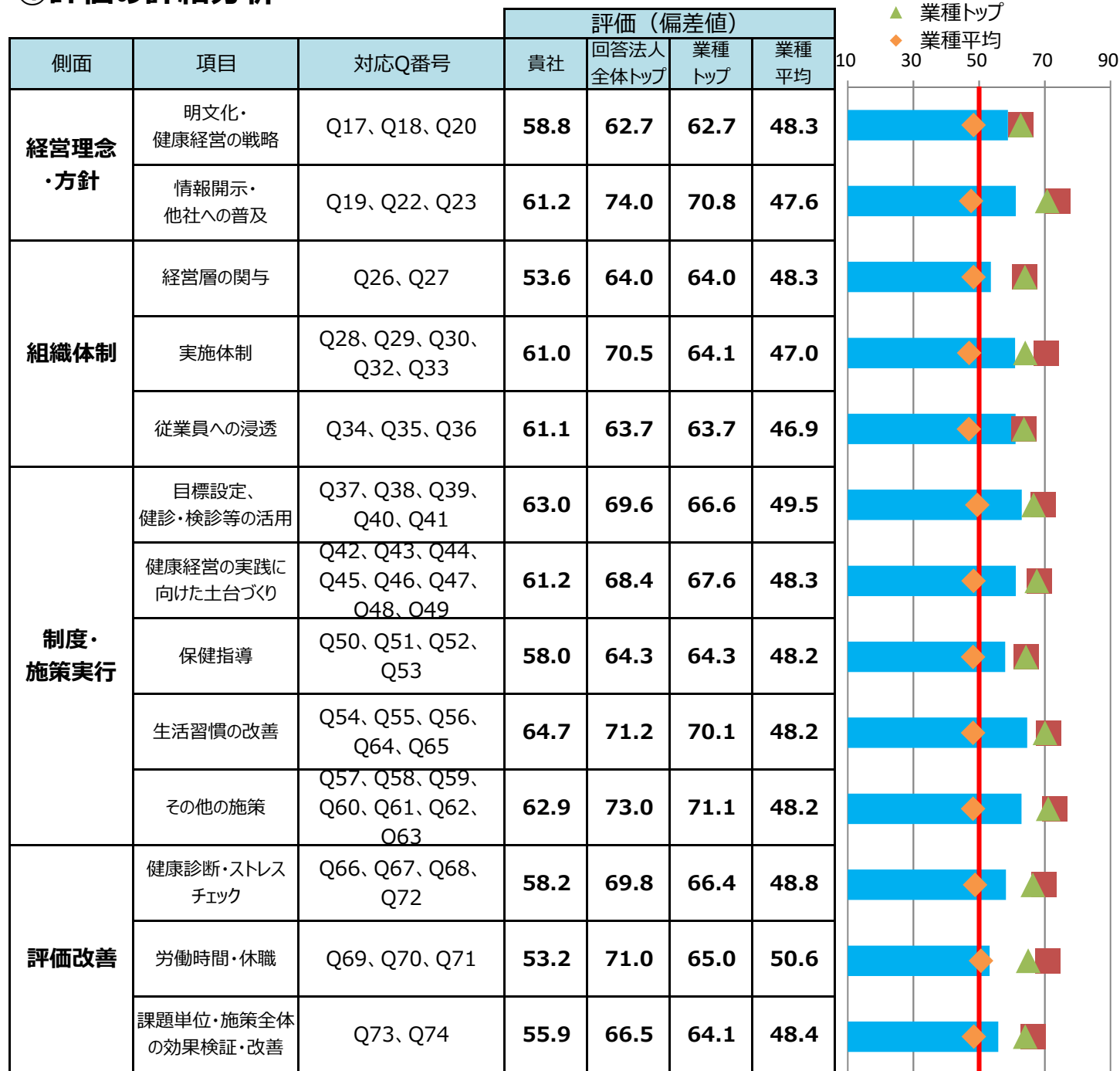
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	901~950位	701~750位	451~500位	601~650位
総合評価	53.9	54.5(↑0.6)	57.6(↑3.1)	60.4(↑2.8)	60.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 キヤノングループの行動指針に掲げている「健康第一主義」に基づき、社員が安心して働ける環境づくりとワークライフバランスの推進、社員の健康増進は当社の事業活動における重要課題と位置付けている。医療ITソリューションやサービスを提供する当社において、健康経営を推進することは従業員のパフォーマンスが最大限に発揮され、顧客への価値創出に貢献することで、企業の成長、持続性につながると考えています。
①	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の重要課題の効果は以下を具体的な指標としている。 ・社員の健康増進として、健康診断およびその問診の結果やストレスチェック・各種検診の受検受診率。 ・ワークライフバランスの推進として、所定外労働時間数や有給休暇取得日数。 ・社員のパフォーマンス向上として、ワークエンゲージメント向上およびアブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善。
	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業が持続的に発展していくためには、人材の活性化が重要課題となる。そのためには現社員が自身の能力を十分に発揮し、離退職を防止長く働き続けることが必要である。それと並行して新卒採用および中途採用を定期的実施し、次世代の中心となる人材を育成していく必要がある。従業員の離職防止や採用力向上のためには会社が推進する健康経営の取り組みが非常に重要と捉えている。
②	健康経営の実施により期待する効果	人材定着や採用力向上の効果は以下を具体的な指標としている。 ・新卒採用人数および中途採用人数 ・従業員の離職率 ・新卒採用・中途採用で入社した従業員の3年後の定着率 ・傷病が理由による休職者人数

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://canon.jp/corporate/group/its-medical/profile/workplace https://canon.jp/corporate/group/its-medical/profile/certification

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://canon.jp/corporate/group/its-medical/profile/workplace				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://canon.jp/corporate/group/its-medical/profile/workplace				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://canon.jp/corporate/group/its-medical/profile/workplace				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	13	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベントで出身地など地域でチームを分け、コミュニケーションを促進。優秀チームに賞品授				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	栄養ミニイベントの実施、アプリに栄養改善関連記事を掲載				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進アプリを活用したウォーキングイベントを開催、従業員の運動習慣促進活動やチーム表彰を実施した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	69.4	%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外勤務の慢性的な増加は従業員の健康状態の低下や労働生産性の低下を招き、さらには退職や離職を引き起こすことが懸念される。
	施策実施結果	管理職の集まる会議等で実態を共有し、該当部門で対応策を実行している。新型コロナ対応として在宅勤務の奨励や対面での営業活動を減らす取り組みを実施。
効果検証結果	従業員の時間外勤務平均が2019年20時間/月→2020年18時間/月→2021年16時間/月に減少してきたが、2022年は上記施策を継続してきたが、新型コロナの収束と合わせ大型案件受注による業務活動の増加により24時間/月に増加してしまった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙習慣は生活習慣病や各種がんの原因となるなど身体的に大きな影響を及ぼすことから従業員に対し禁煙を推進することはとても重要である。
	施策実施結果	イントラに禁煙に関する情報掲載と健康保険指導を通じた啓蒙。希望者に対する卒煙プログラムの実施。
効果検証結果	喫煙率2018年37.0%→2019年32.7%→2020年25.4%→2021年23.9%、さらに2022年22.0%に減少。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東京鋳兼

英文名：TOKYO BYOKANE CO.,LTD.

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

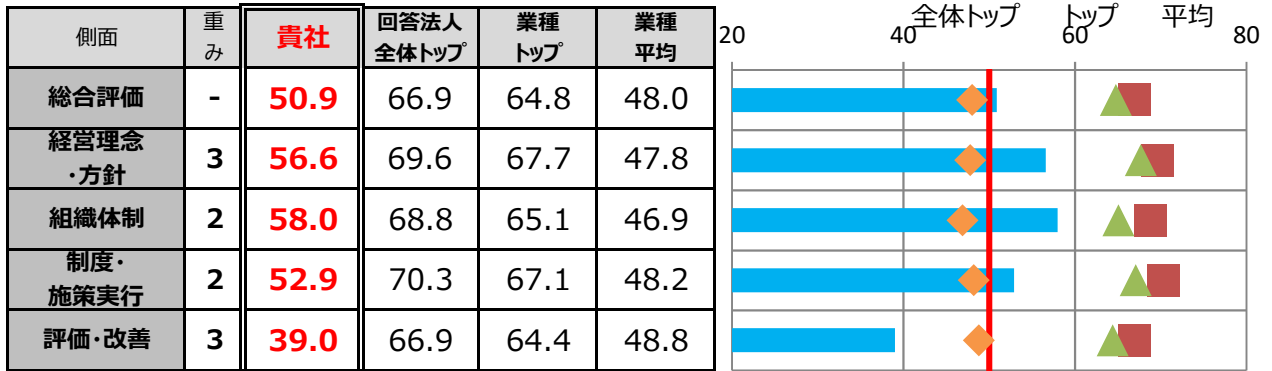
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.9** ↑0.0 (前回偏差値 50.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



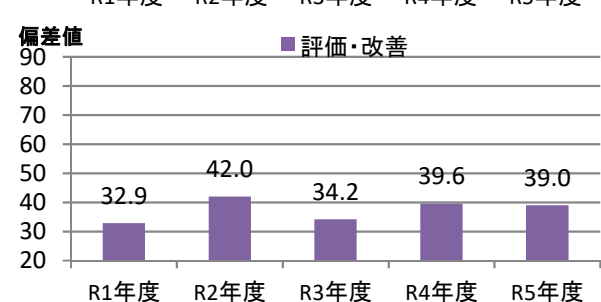
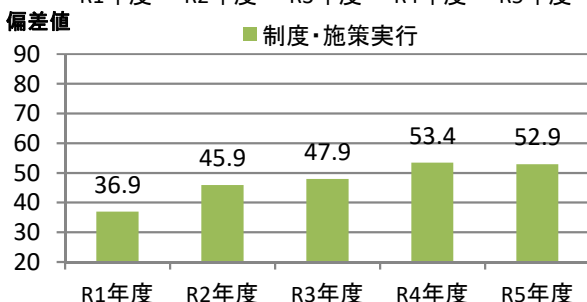
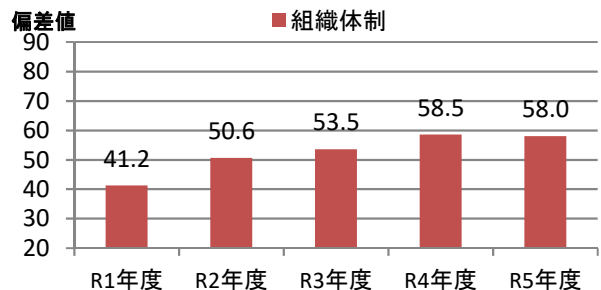
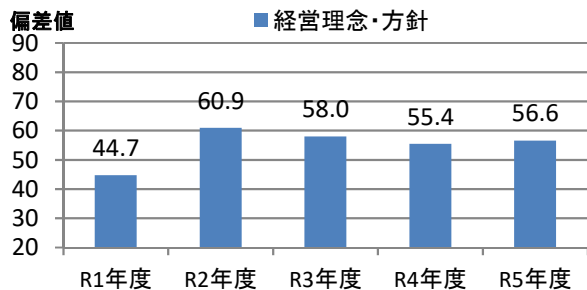
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

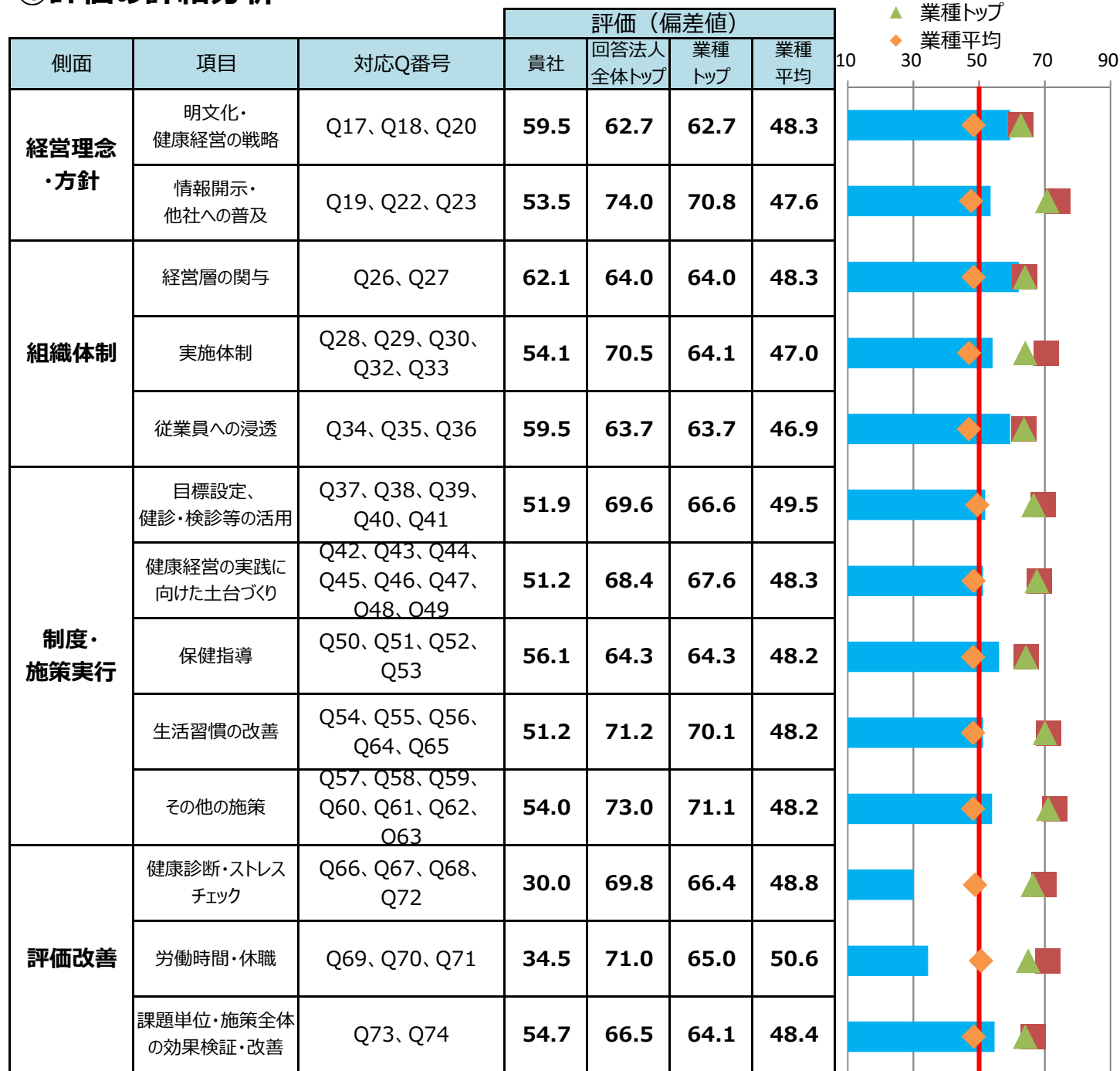
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1951~2000位	1351~1400位	1801~1850位	1551~1600位	1701~1750位
総合評価	38.9	50.2(↑11.3)	47.9(↓2.3)	50.9(↑3.0)	50.9(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用力向上については、従前は年度ごとの人材の質にばらつきがあったため、底上げを行いたいという経営上の課題が存在。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進のための健康経営に取り組み、従業員の健康を向上させ、若年層を含めた全ての社員が健康の状態（肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、全てが満たされた状態）に近づける事による企業文化の底上げ及び採用力の強化。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 超高齢化社会を迎える事による「2025年問題」「2040年問題」に備え、課題としてあげられている医療費や介護費の増大、労働力の不足、社会保障制度の持続可能性の確保などに企業として貢献していく。
	健康経営の実施により期待する効果	特に、課題としてあげられている医療費や介護費の増大に対して、従業員の健康意識を向上させる事で従業員だけでなく、その家族や関係者にも良い影響を及ぼし医療費や介護費の低減につながる事を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.byokaneworld.com/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.byokaneworld.com/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.byokaneworld.com/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部・ゴルフ部・サッカー部を設置し、その活動状況にあわせて、会社から一部費用を補填している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内にて社食サービスを開始。健康に配慮した食事をとれるよう環境整備・支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	複数スポーツクラブの割引利用サービスの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の従業員比率が高いため、女性特有の健康関連課題への対応や女性の健康保持・増進にむけた、男性管理者への一層の教育が必要であった。
	施策実施結果	マネージャー職に対する研修の中で、女性特有の健康関連課題への対応や女性の健康保持・増進にむけた対応や意識の向上に資する内容を実施。また「くるみん」取得を目指し、育児と仕事の両立支援行動計画を提出。
効果検証結果	マネージャー職の女性特有の健康関連課題への対応や女性の健康保持・増進にむけた対応や意識の向上に資する意識及び対応力の向上に繋がった。また、「くるみん」の取得を目指し、目標として「男性の育児休業等取得率が30%以上である事」や「計画期間における女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上である事。」等を設定し、各対策に取り組んでいる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員間のコミュニケーションが、組織によって縦割りとなっている部分が課題として存在した。
	施策実施結果	従来、工法毎に分割させていた組織編成を工法の垣根を取り払い、新人からベテランまで、複数の様々な工法を担当する組織に変更した。また海外全拠点と様々なトピックについて議論するWEB会議の機会を毎月設定。
効果検証結果	新人からベテランまで、複数の様々な工法を担当する組織に変更することにより、仕事上のコミュニケーションが必然的に増え、そのことで、幅広いコミュニケーションが生まれるようになった。また、海外全拠点のメンバーとオンライン会議を実施する事で、海外社員の健康促進方法や、円滑なコミュニケーションノウハウ、職場環境向上に向けた5S事例などについて共有、議論できている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ナガセビューティケア

英文名：

■加入保険者：長瀬産業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

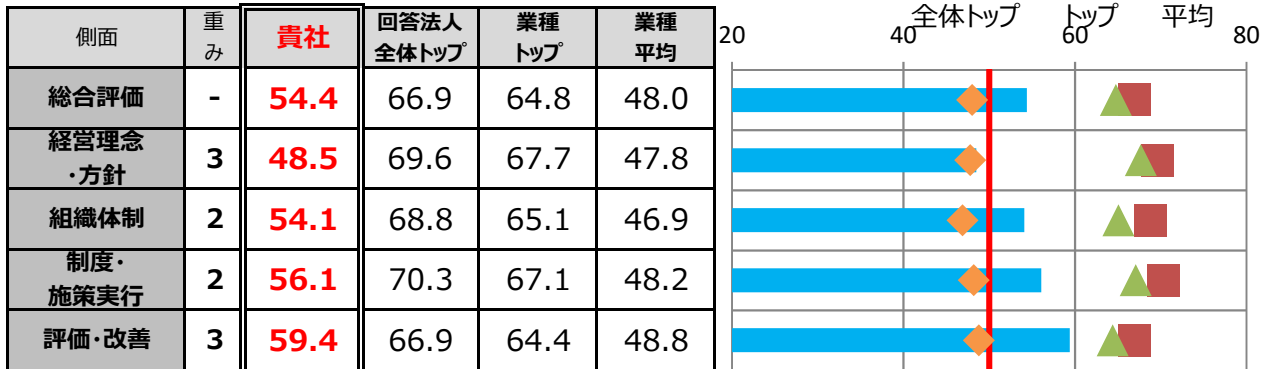
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↑0.7 (前回偏差値 53.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



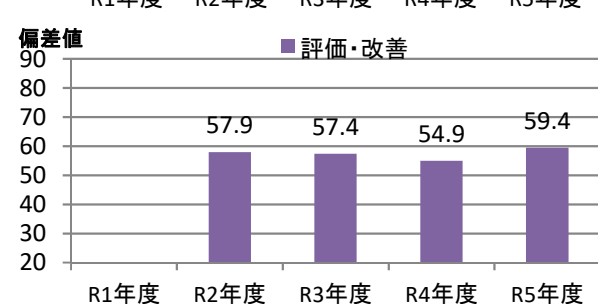
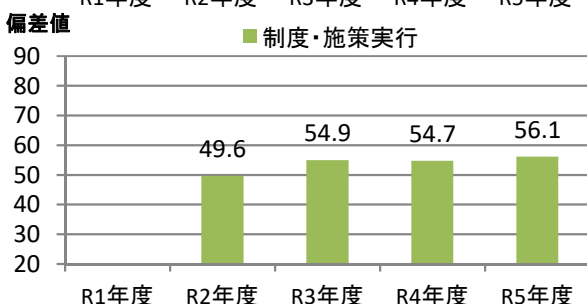
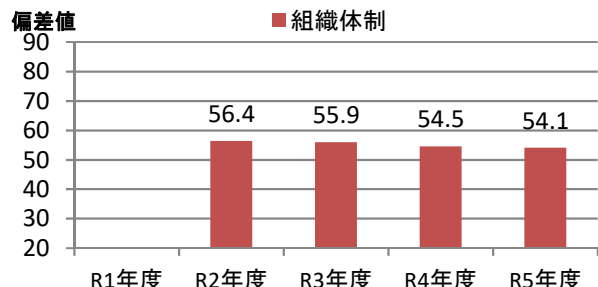
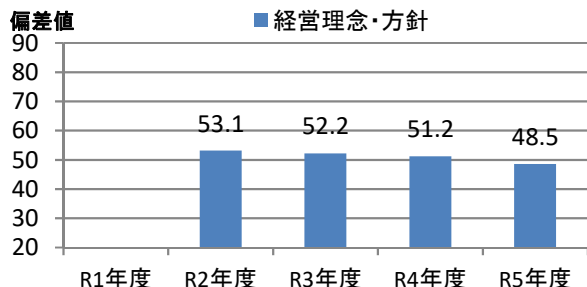
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

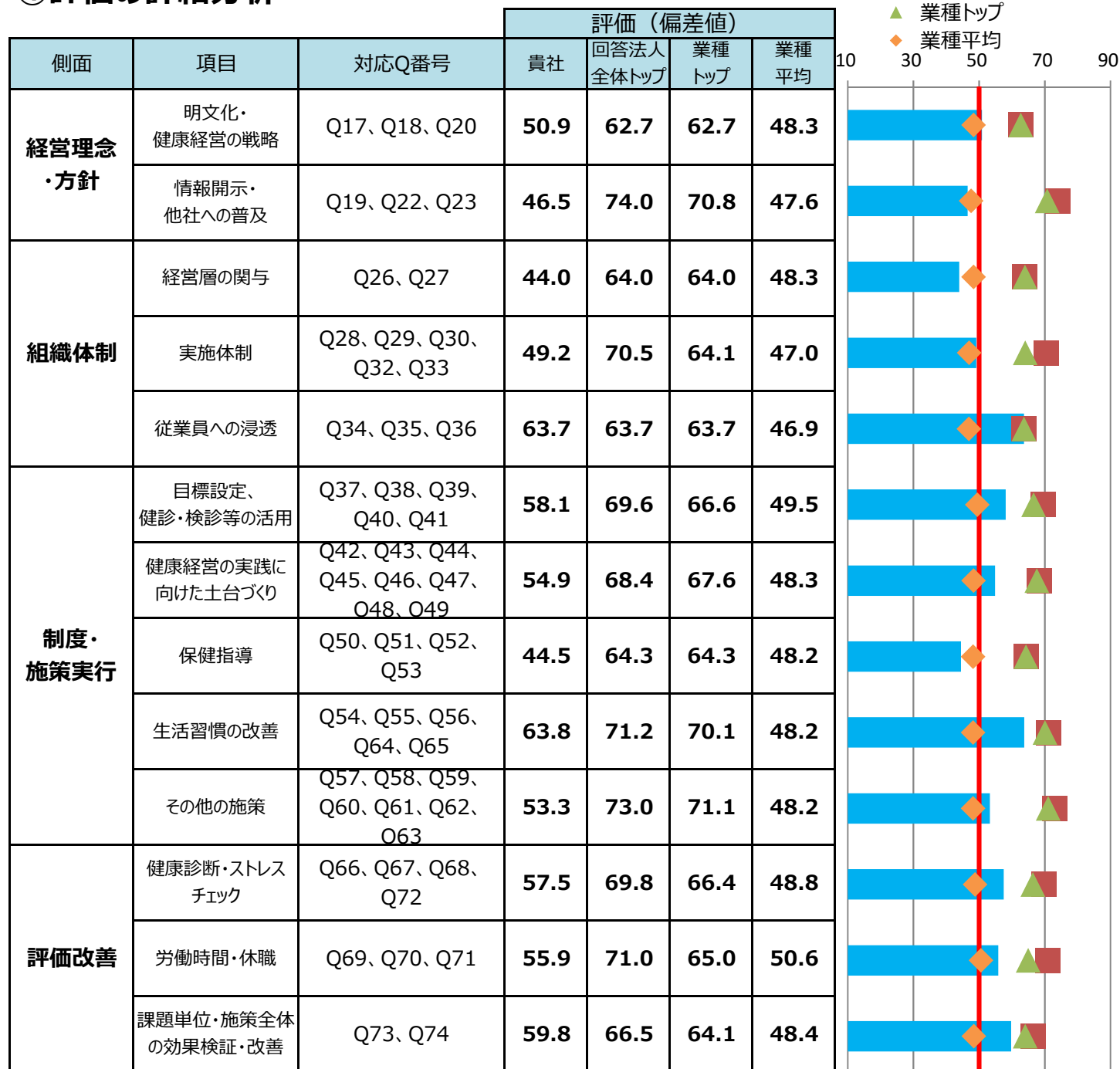
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	901~950位	951~1000位	1201~1250位	1201~1250位
総合評価	-	54.5(-)	55.0(↑0.5)	53.7(↓1.3)	54.4(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の“健康リテラシーを高めること”が重要課題だと捉えています。 従業員が心身ともに健康で業務に従事することは、事業の継続及び発展を実現する上で、とても重要です。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の“健康リテラシーを高めること”で、健康の重要性を日頃から認識し、ウェルビーイングな生き方を推奨することで、エンゲージメントの向上が期待されます。また、自社商品とサービスを活用した健康施策を実施することで、弊社パーパス「“キレイ”の力で、笑顔を広げる。」効果も期待されます。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 従業員の健康課題の解決と健康リテラシーの向上は、取引先となるビューティコンサルタント（B.C.）への影響が大きい。パートナーとなるビューティコンサルタントの健康確保は、事業拡大と地域（21都道府県）への貢献をする上で重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ビューティコンサルタントは女性であり顧客のほとんどが女性の為、女性の健康課題を商品とサービスで解決することが事業の拡大につながる。女性の健康課題を解決することによってビューティコンサルタントとしての女性起業家を創出し、女性の能力を強化できる。地域（21都道府県）への社会貢献の効果が期待できる。 （課題解決（関節・睡眠・ロコモ）に応じた商品のリニューアル）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://nagase-bc.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員のレクリエーションに対して、福利厚生費として会社が金銭的支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.9	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	従業員・家族への、自社健康食品の無償配布				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	タニタ健康プログラムを導入し、活動量計を福利厚生費にて貸与。ウォーキングイベントを年2回開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	49.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度の高ストレス者が受検者の17%であり、4名の面談を実施した。メンタルヘルス不調による退職者が増加傾向であった。コロナ禍で在宅勤務比率が高く、孤独を感じる社員が増加すると想定して、継続した施策の実施が必要。
	施策実施結果	メンタルヘルス・ハラスメント相談窓口の利用方法の周知。上長からの積極的な連絡。各部署の定例ミーティングの実施。オンライン講座を開催し、孤独になりがちな地方とコミュニケーションした（68%の社員が参加）
効果検証結果	2022年度ストレスチェックの結果、高ストレス者は10%と低くなり、面談実施も0名であった。在宅勤務の減少もあり、全社員各部署でのコミュニケーションを継続している。現在は退職者1名であるが、引き続き復職ステップを明確にして、サポートを行う。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	健康診断の受診率は100%と健康意識の向上が継続できているが、会社からの補助（従業員とその被扶養者も対象）が出ているにもかかわらずインフルエンザの予防接種率が低いため、健康管理の一環として感染症に対して関心を持ち、対策の1つである予防接種受診率を高めたい。 〈インフルエンザ予防接種受診率〉 2020年：52.3% 2021年：41.1%
	施策実施結果	予防接種受診案内後、定期的に勧奨の連絡を社員に送る。衛生委員会の議題にも挙げ、社員が読む議事録にも残す。感染症拡大の時期にeラーニングを受講させる（受講率75%）
効果検証結果	在宅勤務で社内の集団接種が出来なかった社員も多く、また、コロナ禍で外出を控え病院へ行くのをためらう社員もいたため受診率が下がった。インフルエンザは家族からの感染も多いため、今後も被扶養者への補助（弊社独自補助金+1,000円）を継続し、受診率アップを図る 〈インフルエンザ予防接種受診率〉 2022年：40.1%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：丸善薬品産業株式会社

英文名：MARUZEN CHEMICALS CO.,LTD

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

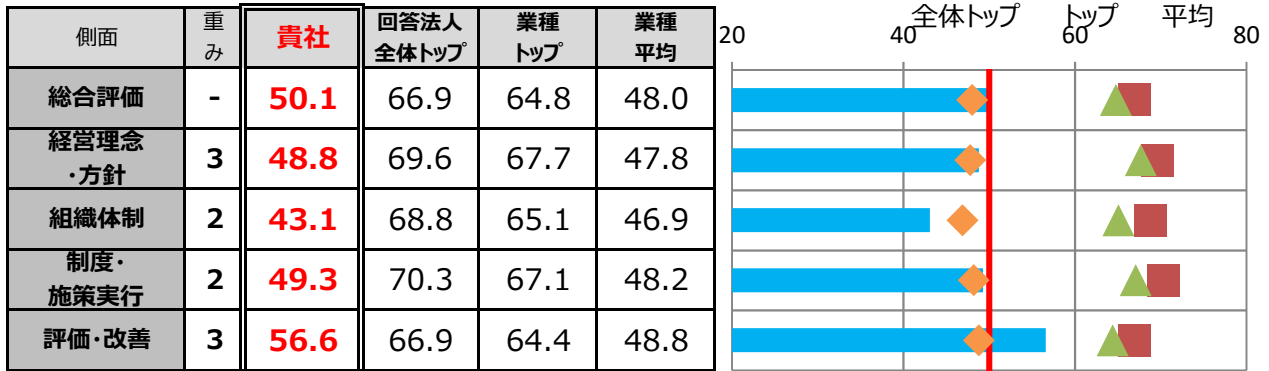
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.1** ↑6.7 (前回偏差値 43.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



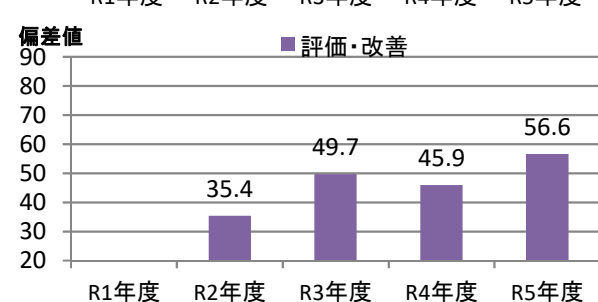
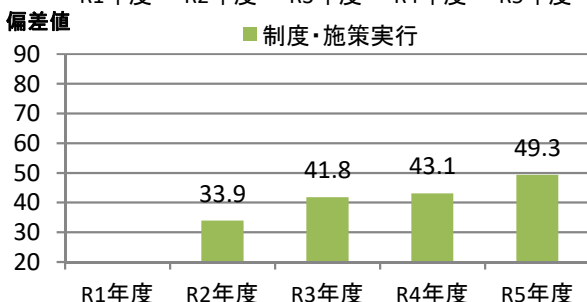
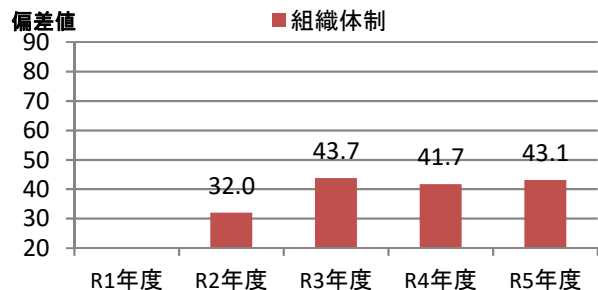
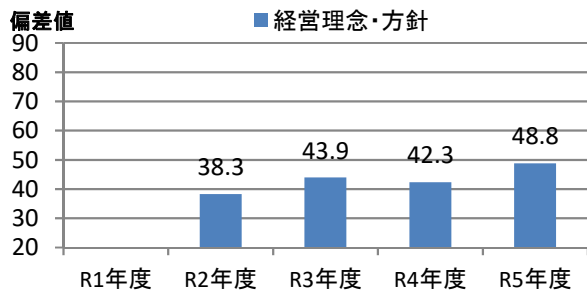
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

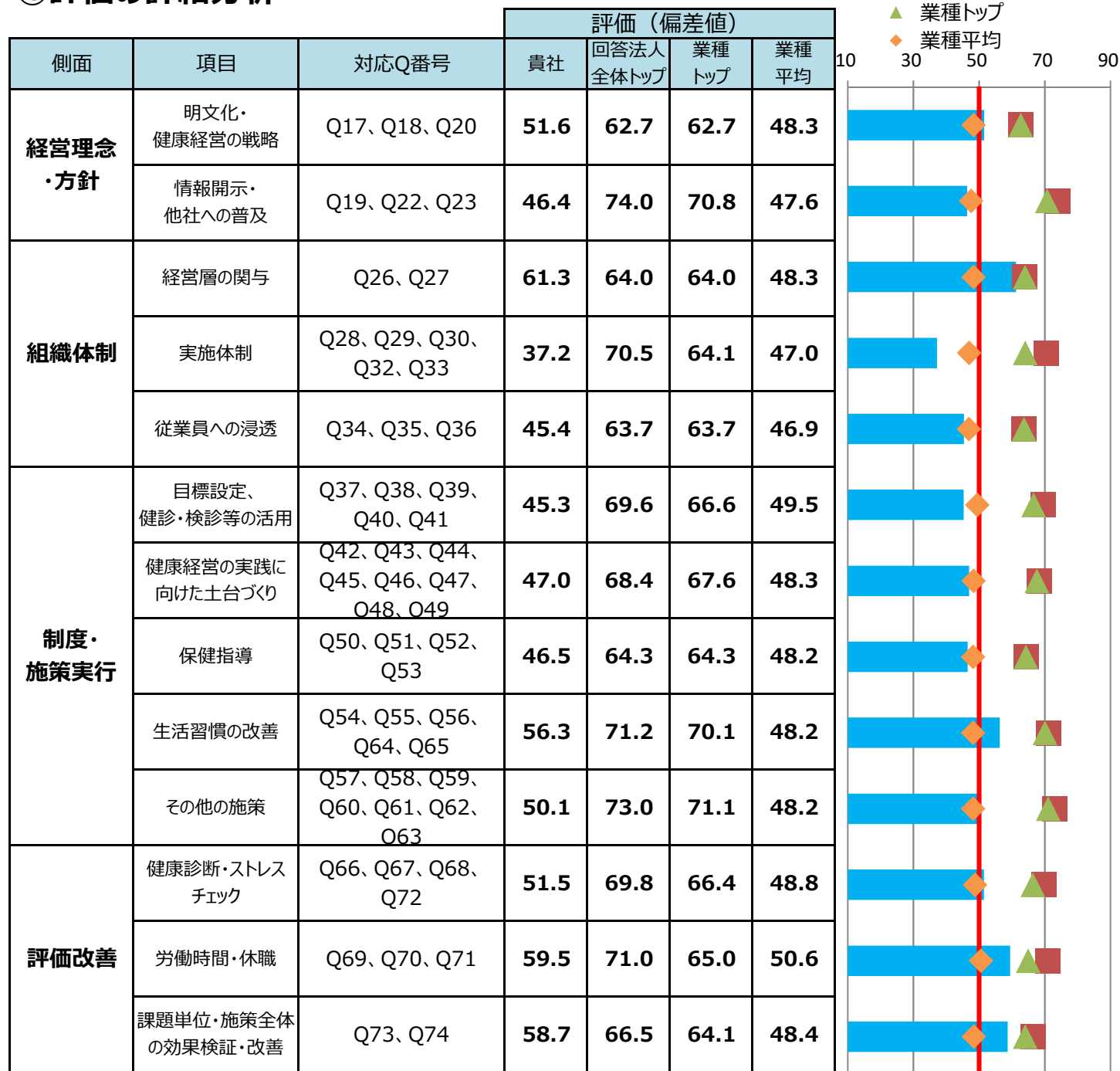
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2251~2300位	2051~2100位	2401~2450位	1801~1850位
総合評価	-	35.3(-)	45.2(↑9.9)	43.4(↓1.8)	50.1(↑6.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「社員とその家族が豊かさを実感できる社風づくりを目指す」との経営理念のもと、すべての従業員がいきいきとその能力を最大限に発揮できる企業経営を目指し、健康経営に取り組んでいる。生活習慣病、特に肥満が従業員の健康課題であると捉えており、生活習慣病予防および肥満者の減少に向けた取り組みを実施することで、すべての従業員の業務パフォーマンスを向上させたい。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病の予防対策を行うことが従業員のパフォーマンス向上に繋がると期待しており、従業員の健康リテラシーを向上させるために研修やセミナーを実施する。具体的な指標として、2020年度には42.9%だった肥満率を35%に改善させることにより、プレゼンティーズム（WLQ-J測定法）の向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 現在の中長期経営計画において、150周年に向けて継続性のある会社を築くために積極的投資を行い、より成長できる会社を作ることを経営目標の一つとして掲げており、その推進のためには優秀な人材確保が不可欠である。一方、少子高齢化に伴う労働人口の減少等により人材獲得競争が激化しており、いかに必要な人材を確保するかが重要な経営課題の一つであり、健康経営の推進によりその解決を図りたい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進が、従業員の生活習慣の改善・ワークライフバランスの充実・職場環境の改善等につながり、従業員のエンゲージメントの向上や求職者への訴求に繋がり、その結果として、従業員の定着率の向上や、優秀な人材の採用数増加といった効果につながることを期待したい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.maruzen-chem.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	7	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベントでチーム対抗戦を実施、中間発表を行いチーム内外で交流する機会を増やしてい				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.6	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年2回、ウォーキングイベントを個人戦・チーム戦で実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	80.4	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病の中でも肥満率が高い。2020年度は全社で42.9%、男性社員に限れば59.9%が肥満に該当しており、健保連の男性平均49.0%より10ポイント以上高くなっていった。生活習慣病予防の観点から、健康的な従業員の比率を向上させる必要があると考えている。その手始めとして、健康リテラシーの向上と運動習慣対策が課題であると認識している。
	施策実施結果	(1)健康リテラシー向上のため、メタボ対策について外部講師のセミナーを実施、参加率80.4%。(2)ウォーキングイベントを開催、参加者を増やす施策としてチーム対抗戦を実施、参加率48.6%。
効果検証結果	外部講師のセミナーや毎日のラジオ体操の実施、ウォーキングイベントの開催などを行った結果、肥満率は全体で39.0%、男性社員に限っても54.5%まで改善した。また、全従業員にアンケートを行ったところ、「運動習慣がある」との回答が前年度比1.2%増、「歩行習慣がある」との回答が前年度比2.0%増となった。定期的にウォーキングイベントを開催していることが従業員の運動習慣につながっていると考えられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員の割合が前年度比1.2ポイント増加、平均勤続年数も0.8年伸び、人材定着が進んでいる一方、性別を問わず女性特有の健康課題への意識が高いとは言えない状況である。また、女性を配下にもつ男性管理職も増えており、女性特有の健康課題を年齢・性別・役職を問わずに学習し、日常業務に活かすことが課題であると認識している。
	施策実施結果	女性特有の健康課題について外部講師のセミナーを実施。参加率は2020年度が51.1%、2021年度が38.7%であったが、ライブ配信や後日視聴を可能にした結果、参加率は80.4%と大きく改善した。
効果検証結果	研修後に実施したアンケートでは「業務や生活に役立つ」との回答が97.6%と、有益なセミナーを実施できた。従業員からは「女性の健康について男性へ共有でき良かった」、「男性は女性の健康課題を意識することが少ないので、考えさせられる良い機会となった」などの回答を得たことから、性別にかかわらず、女性特有の健康課題について学習する機会を提供できたと考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社グリーンクロス

英文名：GREEN CROSS Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：卸売業

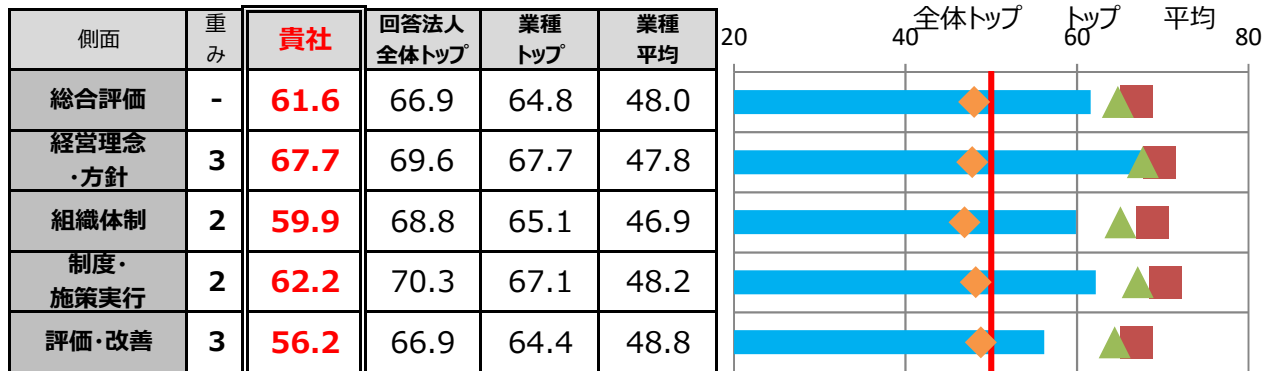
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↑3.8 (前回偏差値 57.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



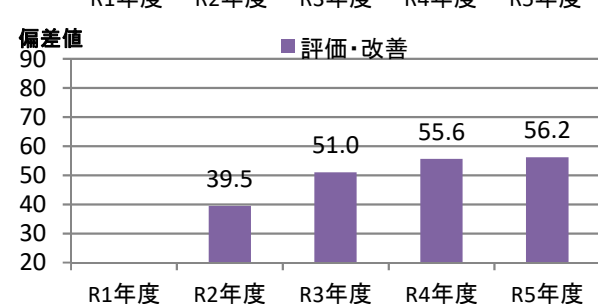
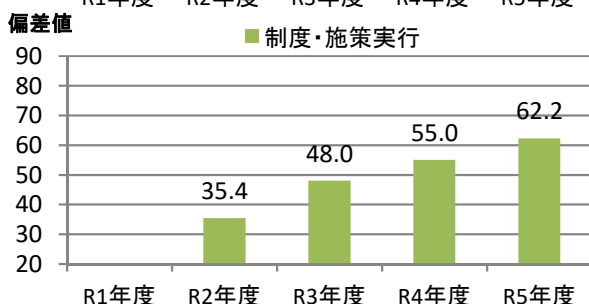
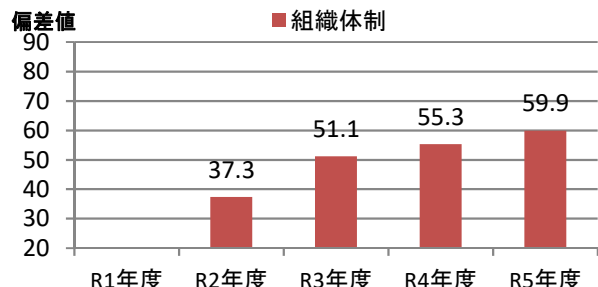
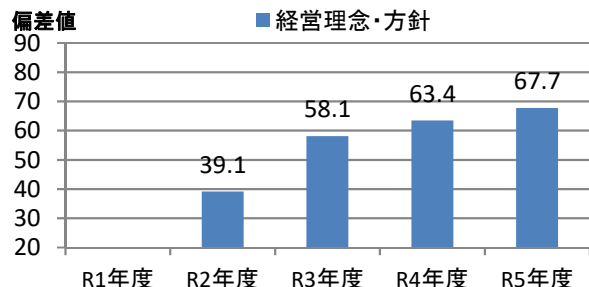
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

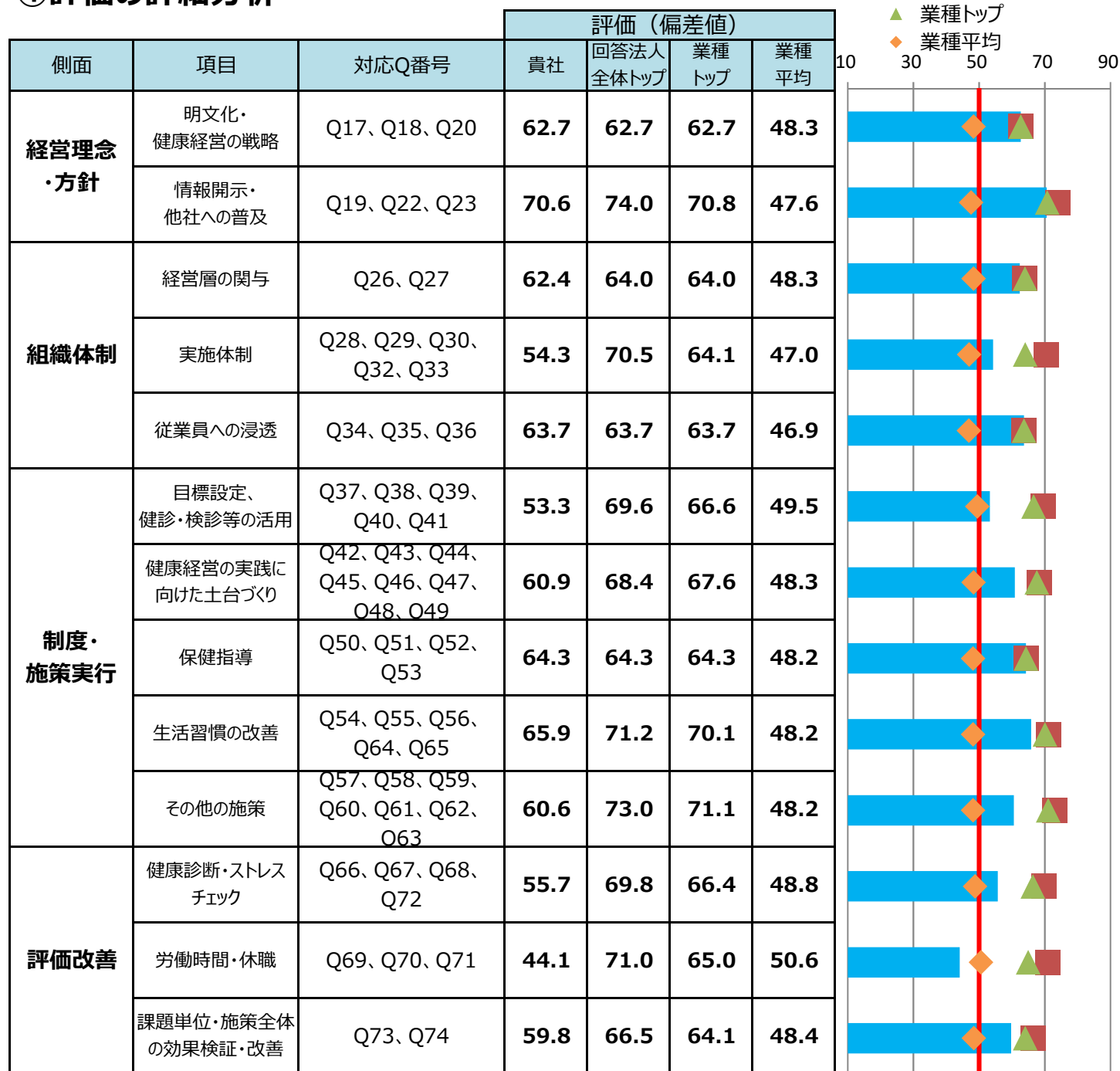
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2151~2200位	1251~1300位	751~800位	401~450位
総合評価	-	38.1(-)	52.6(↑14.5)	57.8(↑5.2)	61.6(↑3.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒・中途採用の難しい状況での人材獲得と、会社の方針を理解し各種能力の高い社員が長く働ける環境づくりをしていくことが事業活動を推進する上で大きな影響を及ぼす課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が誇りをもって長く働きたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数を現在8.4年→今年度9年→最終10年以上を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.green-cross.co.jp/company/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.green-cross.co.jp/company/healthcare/				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.green-cross.co.jp/company/healthcare/				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.green-cross.co.jp/company/healthcare/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内にてゴルフ同好会を定期開催し（毎年4月、10月）金銭支援や場所の提供をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	リクラブの「カロママ+アプリ」のインストールを促進し、食生活改善機能の利用を推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社員を対象としたウォーキングイベントの実施、健康アプリの提供、表彰を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	54.5	%
管理職限定	○	全管理職の	53.6	%
限定しない	○	全従業員の	43.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	経験豊富な優れた人材を組織に定着させる職場環境づくりが不可欠であるが、健康習慣アンケートを実施したところ職場の人間関係によるストレスが高いことが判明した。
	施策実施結果	専用のウォーキングアプリを導入し、全従業員を対象に誕生日（12チーム）対抗ウォーキングイベントを実施したところ、90%以上が参加した。
	効果検証結果	全社のライブチャット機能はもとより誕生日毎のチーム分けによる縦横クロスコミュニケーションを可能としたため、イベントも盛り上がり、イベント後の業務やり取りがスムーズに改善した。イベントの効果も起因して連続の増収増益の記録を更新するに至った。 参加者アンケートについても回答率90%以上、イベント実施を良く思う社員80%以上と高評価であったため、来期以降も継続実施予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年の従業員アンケートの結果では喫煙率が42.0%であった。 2022年度は喫煙率は37%と減少したが、同業種全国平均30.2%に比べてまだ高いことが課題である。
	施策実施結果	①2022年5月から終業時間全面禁煙②2023年3月全員対象禁煙セミナー開催（参加率80.7%、満足度73.5%） ③2023年4月保健師による禁煙に関する衛生講話④毎週金曜日にポータルで禁煙情報を配信
	効果検証結果	3年間で段階的に就業時間を全面禁煙にできたことで、喫煙機会を抑えることが出来たことが効果に大きく繋がっている。また、定期的な研修や情報提供、喫煙者への声掛けなどにより意識変化や行動変容に結びついたものと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立 Astemo アフターマーケットジャパン株式会社

英文名: Hitachi Astemo Aftermarket Japan, Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

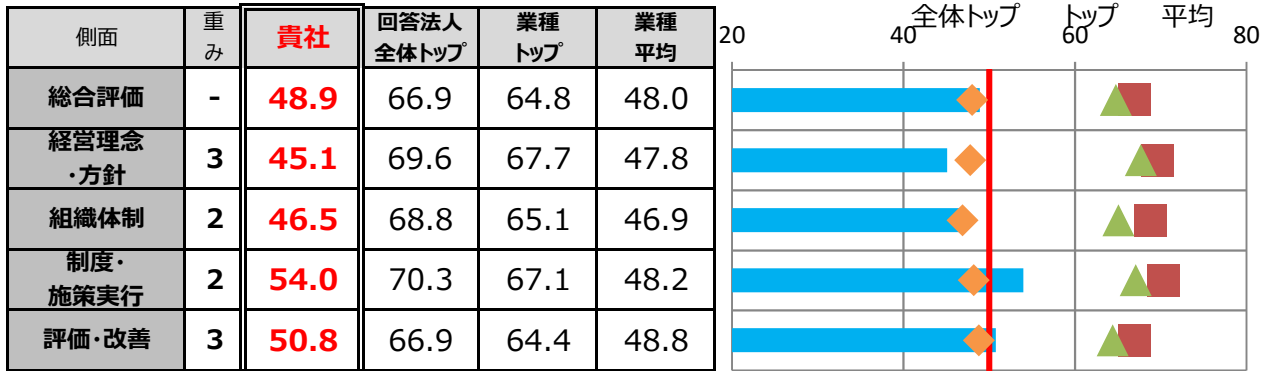
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価: **48.9** ↑0.1 (前回偏差値 48.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



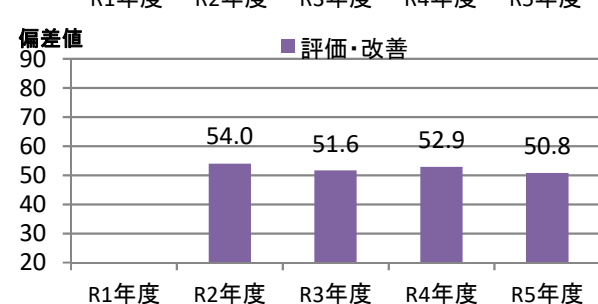
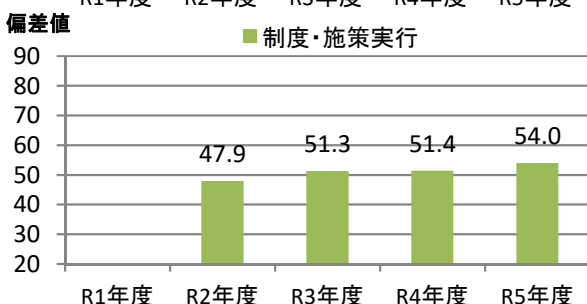
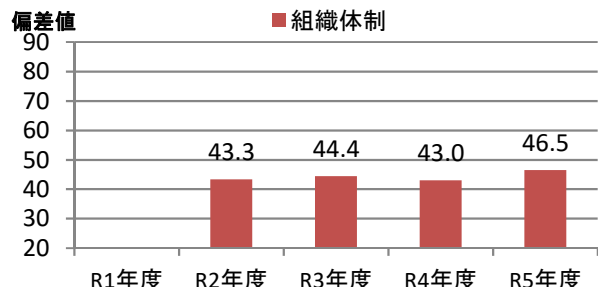
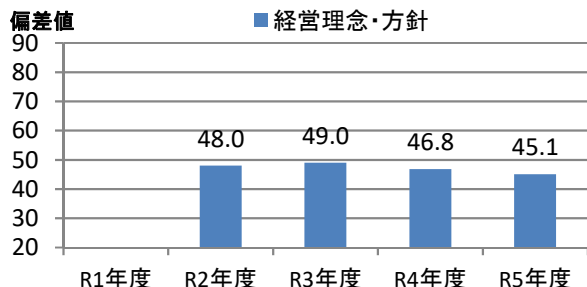
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

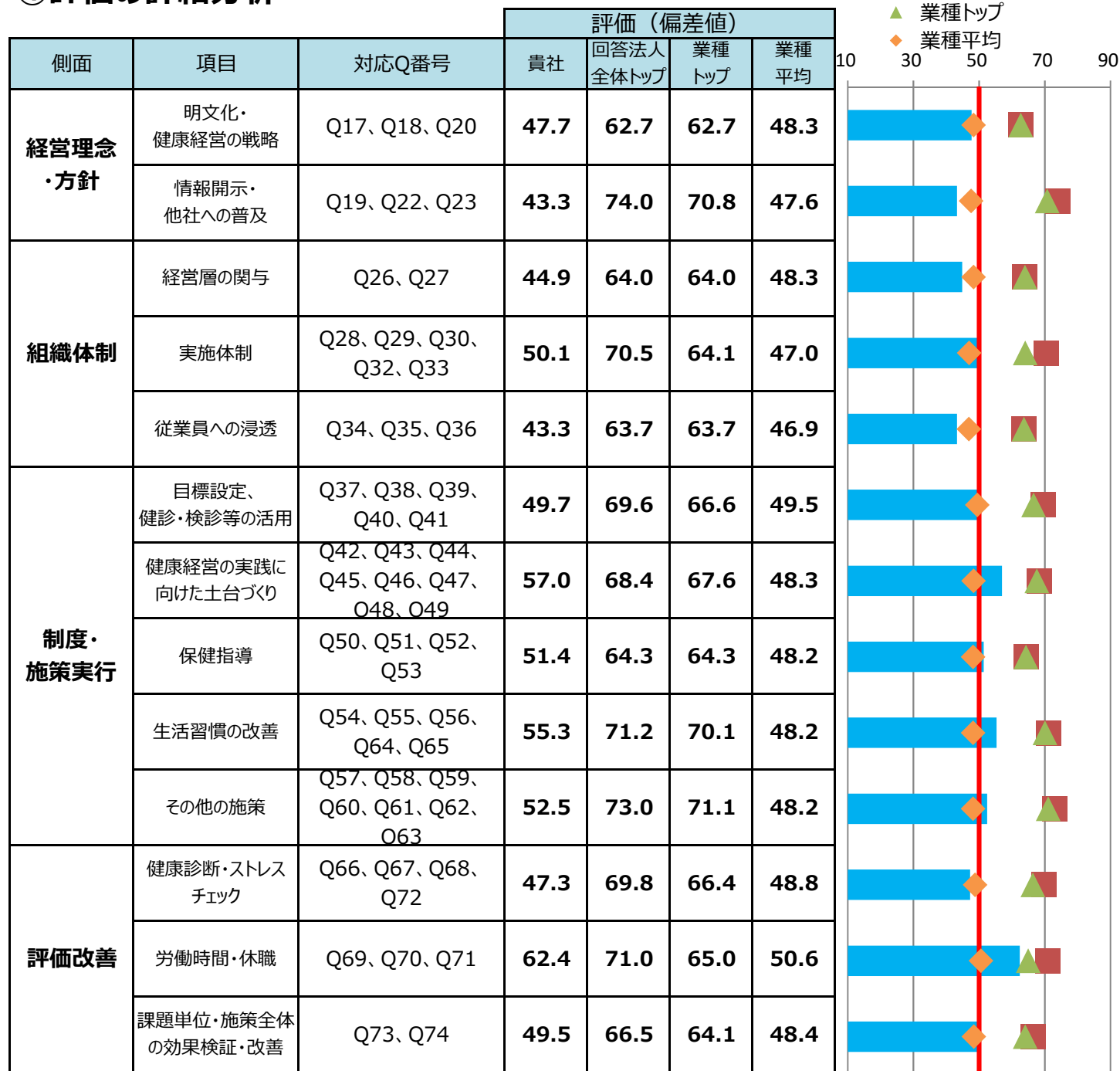
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1451~1500位	1651~1700位	1801~1850位	1951~2000位
総合評価	-	48.8(-)	49.3(↑0.5)	48.8(↓0.5)	48.9(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	特定保健指導実施率の向上によるハイリスク者含む生活習慣病リスク保有者削減
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	新規休業者削減に向けた要因分析と予兆把握アプローチによる精神疾患罹病率の低減

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://aftermarket.hitachiastemo.com/japan/ja/ourcompany/responsibility.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼン ティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼン ティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエン ゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	同じ職場同士として意見交換ができるグループ（管理職を除く）を結成し、昼食会等の金銭支援を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	32.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢が約43歳と高い状況であり、特定保健指導の対象者も増加傾向にあるが、特定保健指導の実施率が低い状態にある。 従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	健康ポータル登録率向上および、健保の情報提供より特定保健指導対象者へ参加勧奨を総務から月に1回個別に実施。 定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。
効果検証結果	2022年度の健康ポータル登録率は98.1%となっている。特定保健指導の参加率も現時点で9.2%上昇している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
	施策実施結果	健保の提供する「みんなチャレ禁煙」プログラムを案内し参加者を募集した。2023年9月に外部講師による禁煙サポート研修を実施し、生活習慣病の原因の一つと考えられている喫煙を解理解、知識を深めた。
効果検証結果	2022年度の喫煙率は2021年度から2%上昇してしまったが、血圧のハイリスク割合は0%となっている。2023年度に禁煙サポート研修の効果を再検証する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エドワーズライフサイエンス合同会社

英文名：Edwards Lifesciences LLC

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

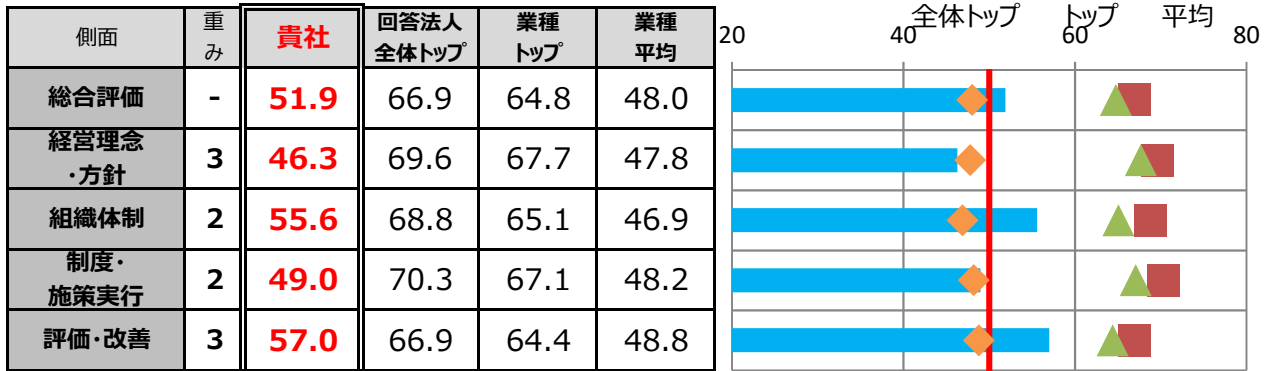
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.9** ↓1.7 (前回偏差値 53.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



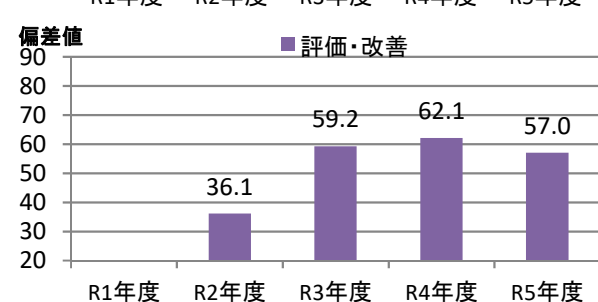
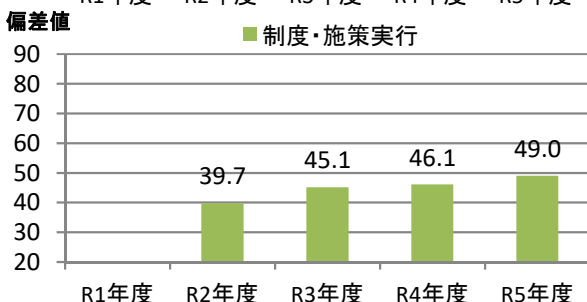
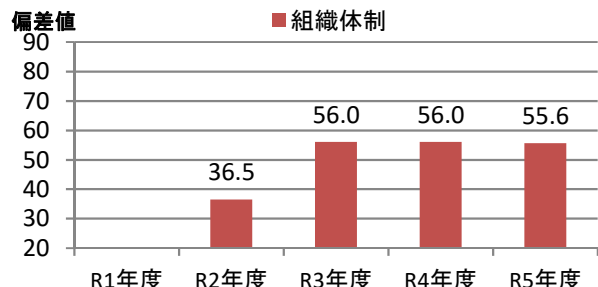
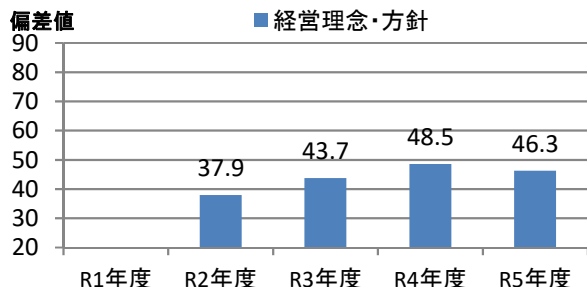
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

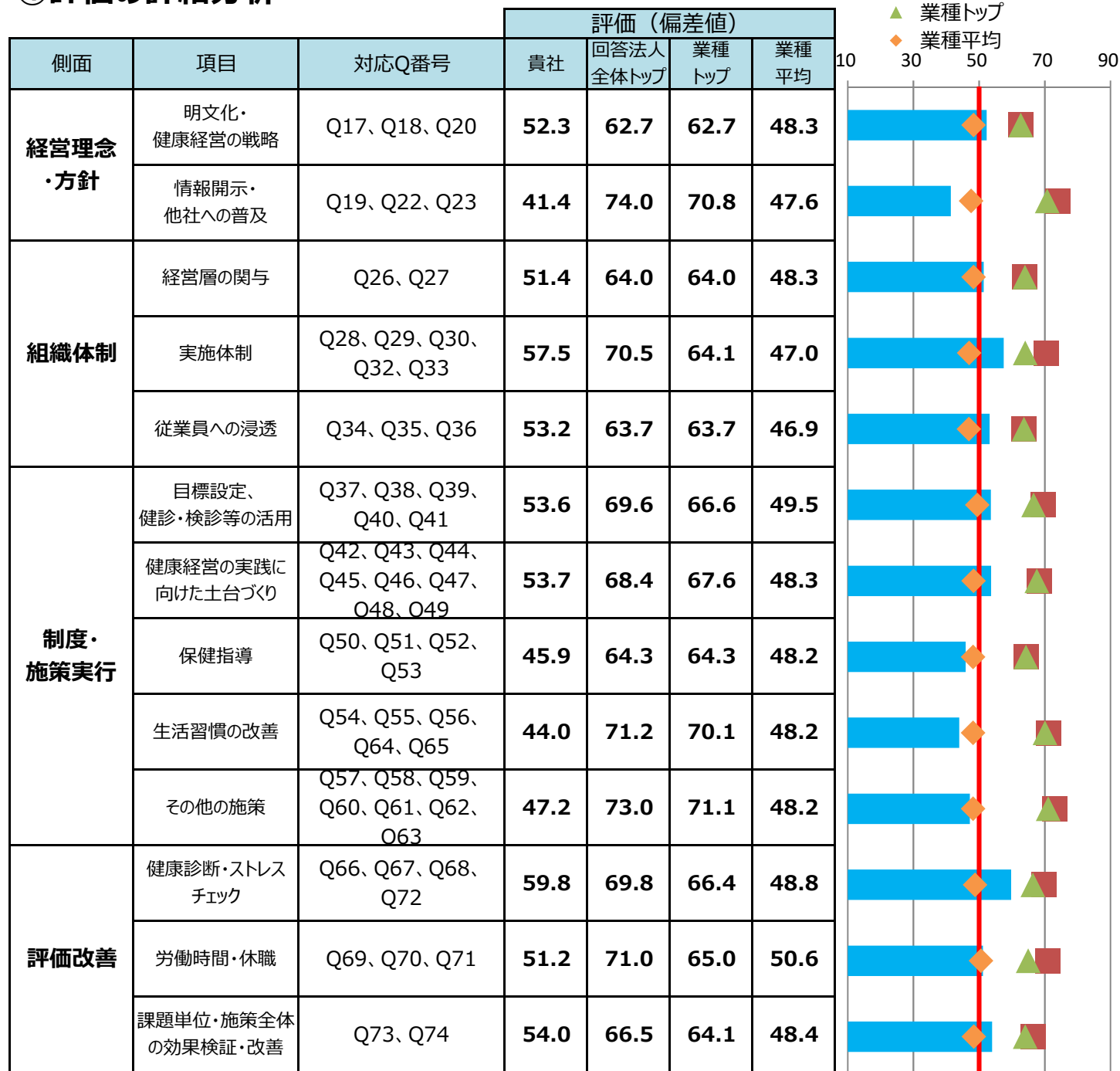
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2201~2250位	1451~1500位	1201~1250位	1551~1600位
総合評価	-	37.4(-)	51.1(↑13.7)	53.6(↑2.5)	51.9(↓1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康診断結果や働き方の変化により、生活習慣や従業員の心身の健康を維持・向上させ、生産性を高めることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	短期・単年目標に従業員の「健康意識の向上」そのための「行動の変化」。中期目標に正しい生活習慣の定着と職場のコミュニケーション向上を掲げる。結果として従業員の健康診断有所見率の改善とパフォーマンス向上につなげたい。まずは3年後社員の半数が何らかの健康活動に賛同・参加する状態を目指し、健康意識の向上と行動変化を測定する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.edwards.com/jp/aboutus/philanthropy/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.6	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	部門内、または部門を超えた貢献に対して社員同士が感謝を伝えたり、インセンティブを付与できる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活、食べ方、メニューの選び方についての動画教育				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動記録アプリを提供し、通年企画と年2回のイベントで表彰制度を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健診結果から有所見率および生活習慣病リスク保有層（年齢）を分析し、リスク者のみならず、若手の健康層にも予備群があり、全社的に予防施策を取ることに課題に置いた。業界的に多くの社員は健康リテラシーが備わっているものの、自身のセルフケアが後回しになり、行動支援を中心とした対策が必要である。
	施策実施結果	運動・食事・睡眠の意識・行動を促進するイベントでは、社長および健康経営推進メンバーからのプロモーションもあり、社内認知度は100%。年間の各イベントを通して社員の参加率は半数以上。
効果検証結果	ウォーキングイベントは、1日の平均歩数は5,000歩以上に設定しているが、日を追うごとに歩数が伸び最終的に1日平均歩数は7,500歩。事後アンケートからイベント前との運動習慣の変化は35%→91%に上昇。健診結果の有所見率は前年比（2021年 - 2022年比較）で血糖4ポイント、血圧2ポイント改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	環境変化に対するメンタルヘルスの維持・向上を継続課題としている。 メンタルヘルスの復職支援は整っているものの、発生予防、早期発見、重症化防止が課題。
	施策実施結果	EAP相談窓口利用について説明会を開催し周知する他、セルフケア・ラインケア研修を全社員を対象に行い、発見～対応までの時間短縮をすることで、重症化防止やリスク対策ができるようにしている。
効果検証結果	研修アンケートでは80%以上からポジティブな評価を得ており、社内のメンタルヘルス対策やリソースへの認知は定着してきている。（予防施策後の休職期間や休職率の定量的な効果は次期検証とする）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社キシヤ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：卸売業

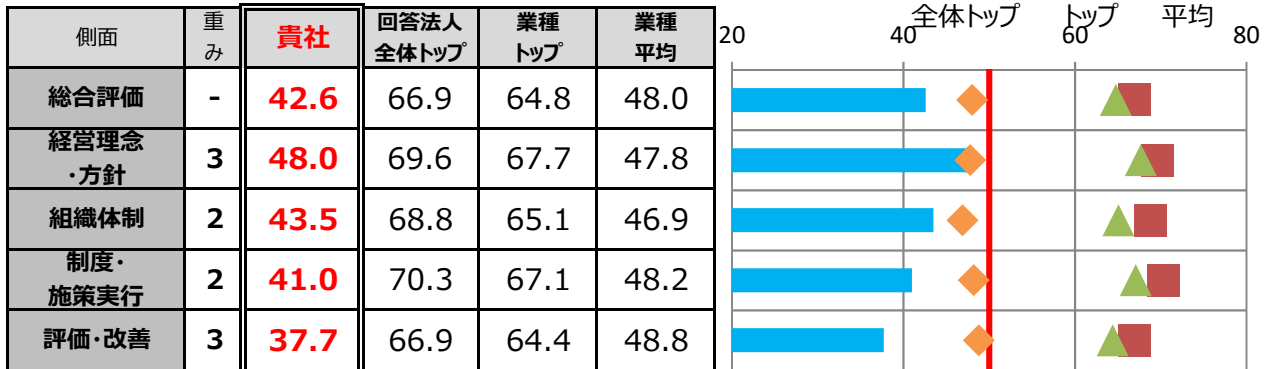
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.6** ↓1.5 (前回偏差値 44.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



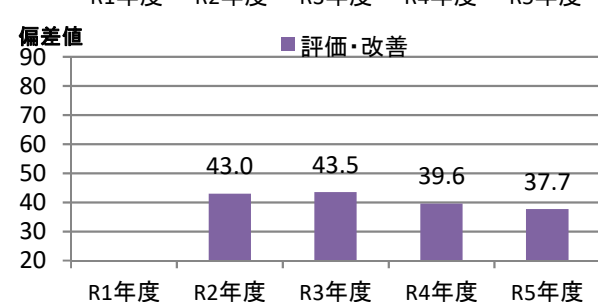
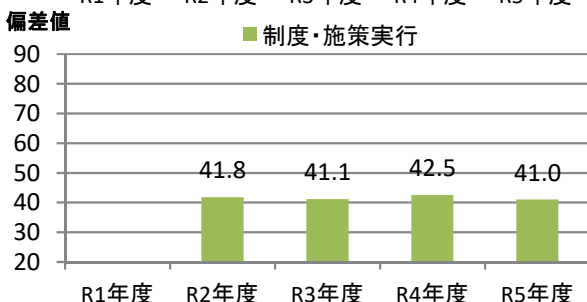
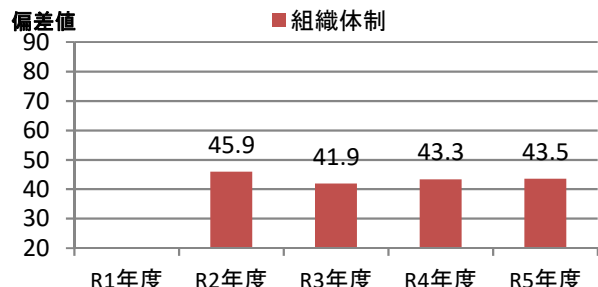
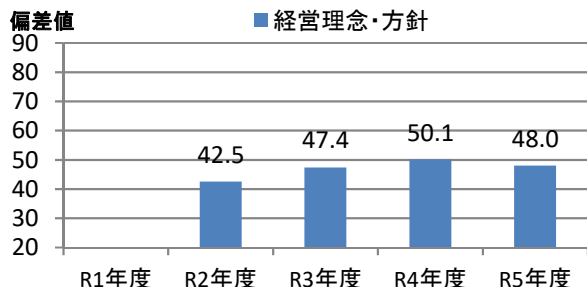
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

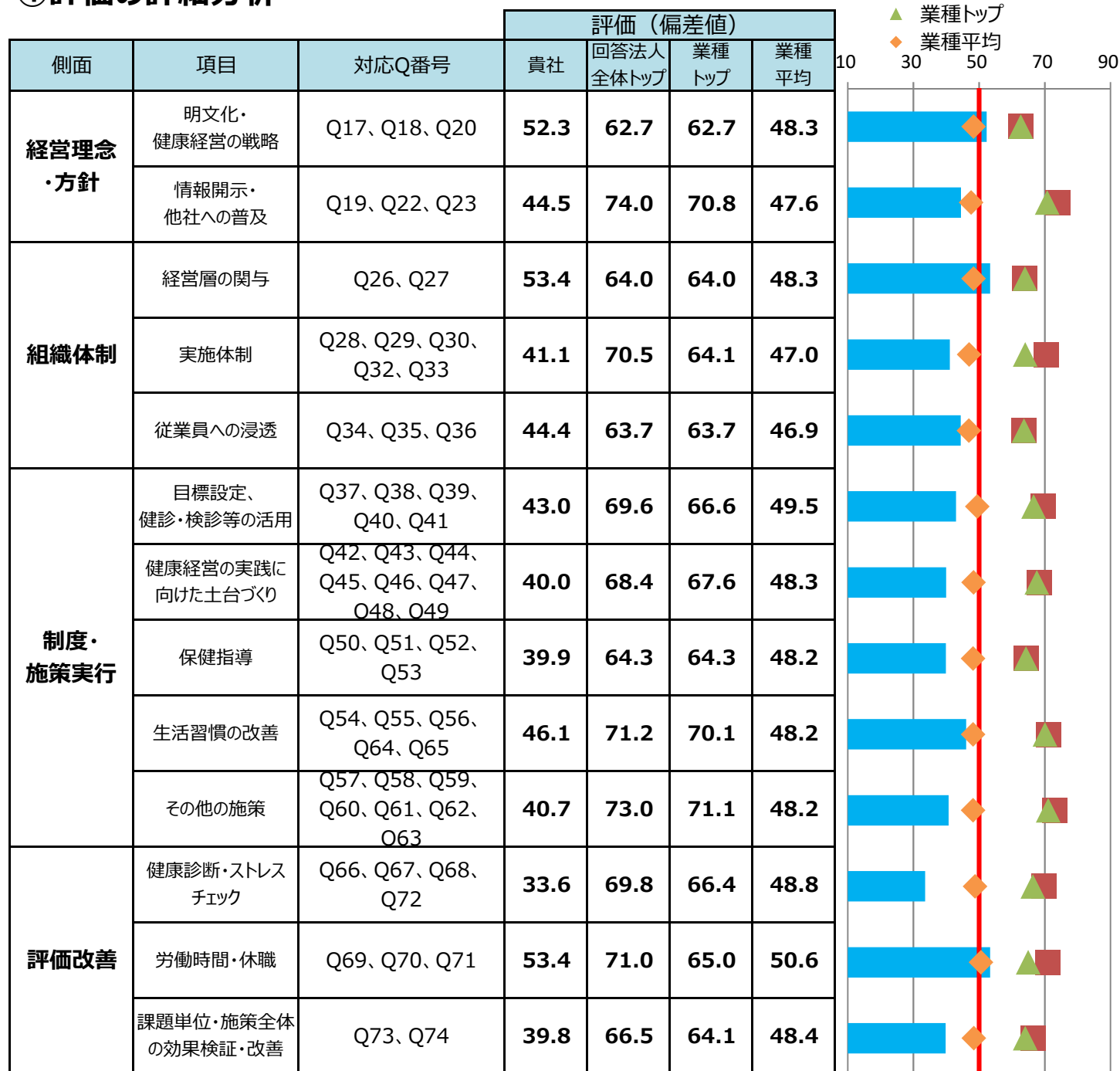
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1851~1900位	2151~2200位	2351~2400位	2751~2800位
総合評価	-	43.2(-)	43.9(↑0.7)	44.1(↑0.2)	42.6(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用を取り巻く環境が著しく変化している昨今、以下に就業中の従業員に長く健康に働いてもらうことが重要となる。そのため従業員の健康状態に留意し、従業員に長く働きたいと思ってもらえるような健康経営の体制作りを行うことが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の病欠、求職を減少させることで各従業員1人当たりの負担軽減、従業員離職率の減少、従業員新規採用時の応募者増加などの効果を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 今後事業拡大をしていくうえで、人材不足が懸念されるため従業員1人1人の能力を向上していく必要がある。その前提として社員の健康に留意し向上させていく必要性を感じている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の負担を軽減し、事業に対する取り組みを1人1人が考えられるだけの心の余裕をもって業務に臨めるようになることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.kishiya.co.jp/uploads/information/0000000520.pdf?1696908632

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	26	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%
--------------------------------	------	---	-------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	駐輪場スペースを確保し、自転車通勤に適した環境旁を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	21.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	医療機関との取引が主な事業となる為、コロナウイルスは勿論インフルエンザウイルス等の感染症に対する最大限の対策を行う責任がある。そのため、企業としてあらゆる感染症から会社と医療機関を守るべく、必要十分な感染症対策が必要となる。
	施策実施結果	社内独自の感染症対策を策定、入社時の検温と手指消毒の徹底、陽性者や濃厚接触者でなくても発熱が確認された段階で自宅待機を指示。家族が濃厚接触者となった場合はPCR検査によって陰性が確認できた段階で入社。
効果検証結果	これまで社内にて数名感染者が確認されているが、上記対策の甲斐あって巨大なクラスターは発生しておらず、被害を最小限に留めながら事業を継続することができている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	医療機関への出入りが必ず発生する為、喫煙行為は顧客に悪影響を与える可能性がある。医療機関への貢献、従業員の健康増進、会社の発展のために喫煙率の低下が必要になる。
	施策実施結果	2020年頃より禁煙勧奨を開始。2022年1月より社員の会社内全面禁煙を開始し、2023年時点で喫煙率は減少傾向にある。
効果検証結果	全社的な禁煙勧奨が進んだことにより、従業員の禁煙に対する意識が高まっている。これは禁煙率の低下状況からも明らかである。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	－
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マツダパーツ株式会社

英文名：

■加入保険者：マツダ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

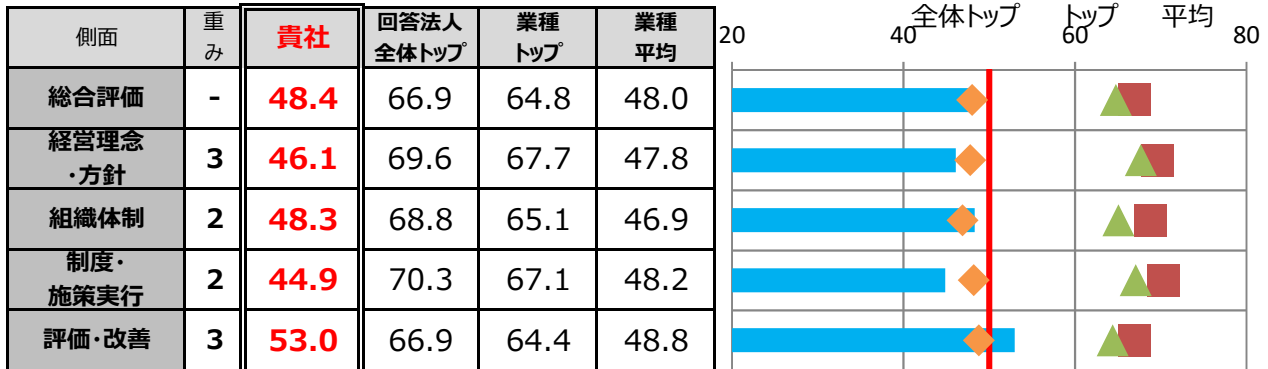
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** ↑0.0 (前回偏差値 48.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



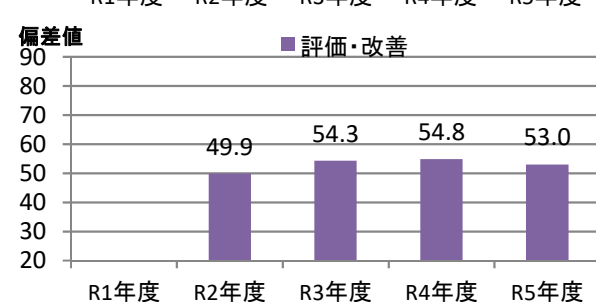
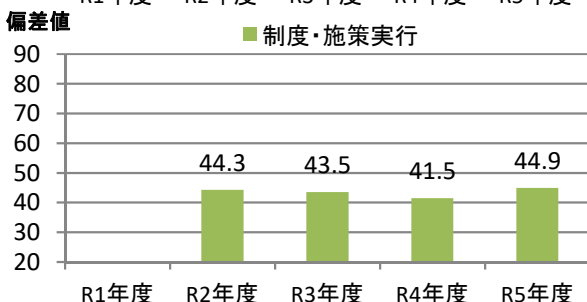
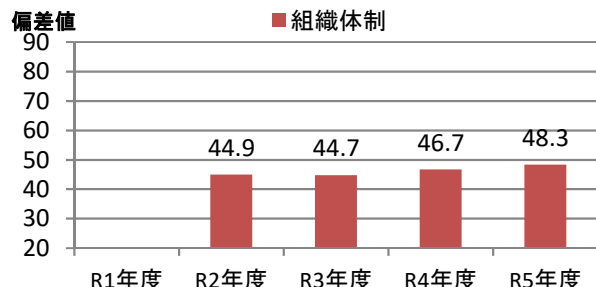
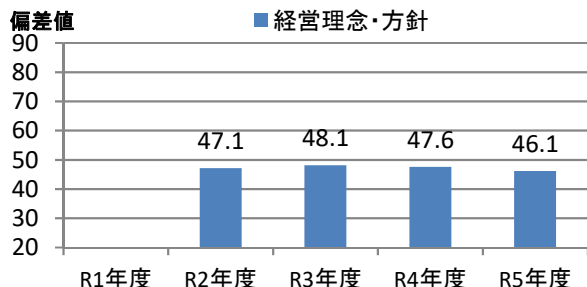
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

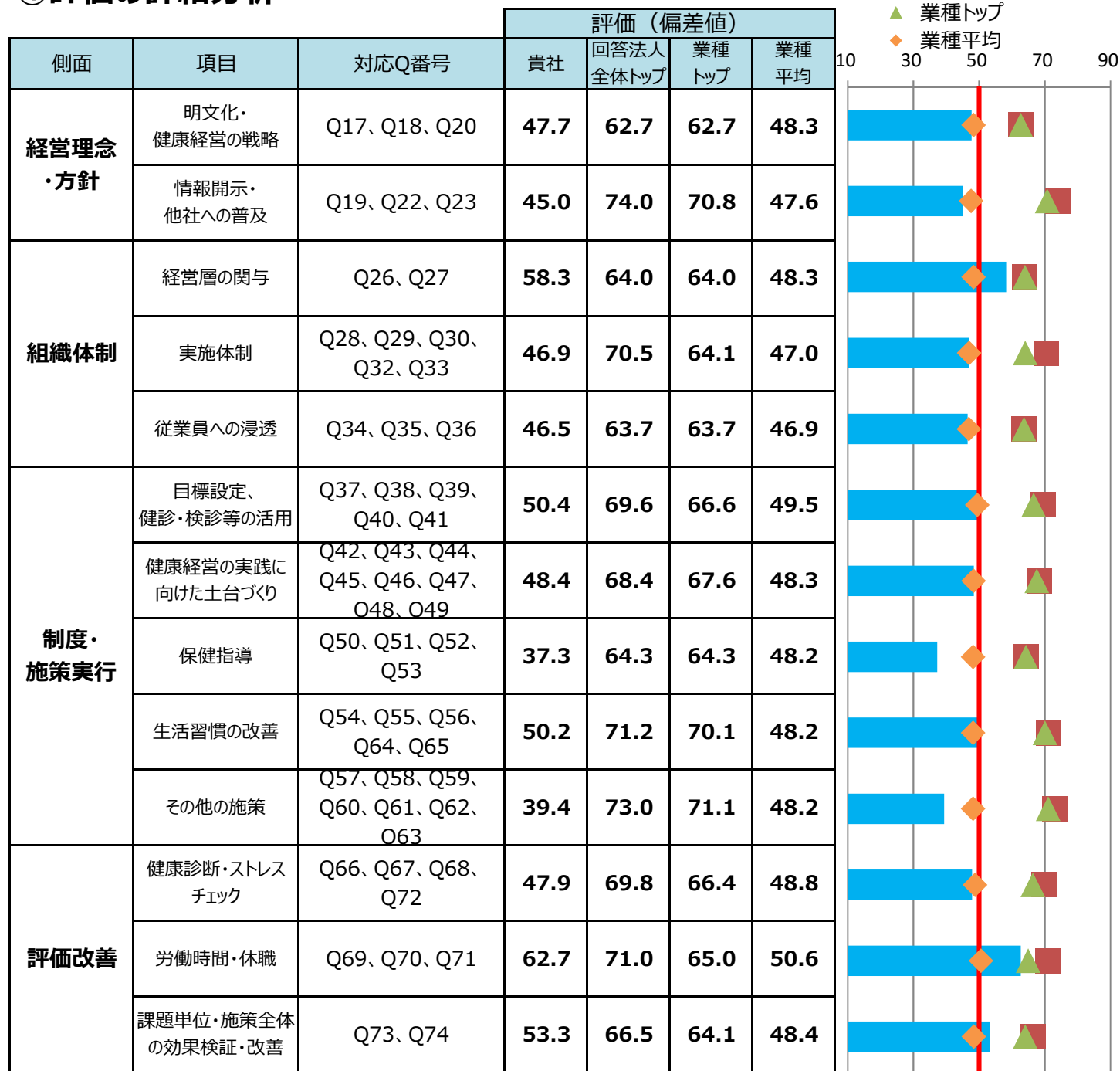
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1601~1650位	1751~1800位	1851~1900位	2001~2050位
総合評価	-	46.9(-)	48.4(↑1.5)	48.4(↑0.0)	48.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 更なる企業成長、企業価値向上に向けて、従業員が心身共に健全で働ける職場環境作りや、お互いに認め合い支え合える人間関係の構築により、従業員のパフォーマンス向上に繋げていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身共に長く活躍できる企業となることを期待している。具体的な指標としては、健康診断再検査受診率70%、社員意識調査において肯定回答率70%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 更なる企業成長、企業価値向上に向けて、従業員が心身共に健全で働ける職場環境作りや、お互いに認め合い支え合える人間関係の構築により、従業員のパフォーマンス向上に繋げていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康管理において早期発見、早期治療を目的に一定年齢到達者と区切りの年齢を迎えた従業員に対して、人間ドックを実施する事とした。人間ドックはこれまでの健康診断に追加して実施するもので、大病における早期発見の可能性を拡大し、長期休業者を無くす。現在、退職者2名

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.mazda-parts.co.jp/about/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全従業員間で称賛しあえる仕組みをイントラに置き自由投稿する。従業員が選んだ投稿を毎月表彰				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	日々使用する自動販売機においてカロリー表記する事で、健康意識の向上に導く				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生としてメニューを設けており運動関連商品の購入や運動施設の利用料などを個別に補助している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	16.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	管理職へメンタルヘルスセミナーのあとアンケートを実施したところ、部下とのコミュニケーションについて課題を抱えているという意見が多かった。また管理者自身も疲れている状態が見受けられた。
	施策実施結果	今後の職場コミュニケーションを円滑に実践できるように、管理者向けのセルフケア研修を実施し、自身の性格的特徴を知ってもらうこととした。出席率は100%
	効果検証結果	その後のアンケート(回答率60%)結果で、「自身の特徴を知ることによって部下とのコミュニケーションに役立つと思った」との回答が多かった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ミヤコ化学株式会社

英文名：Miyako Kagaku Co., Ltd.

■加入保険者：蝶理健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

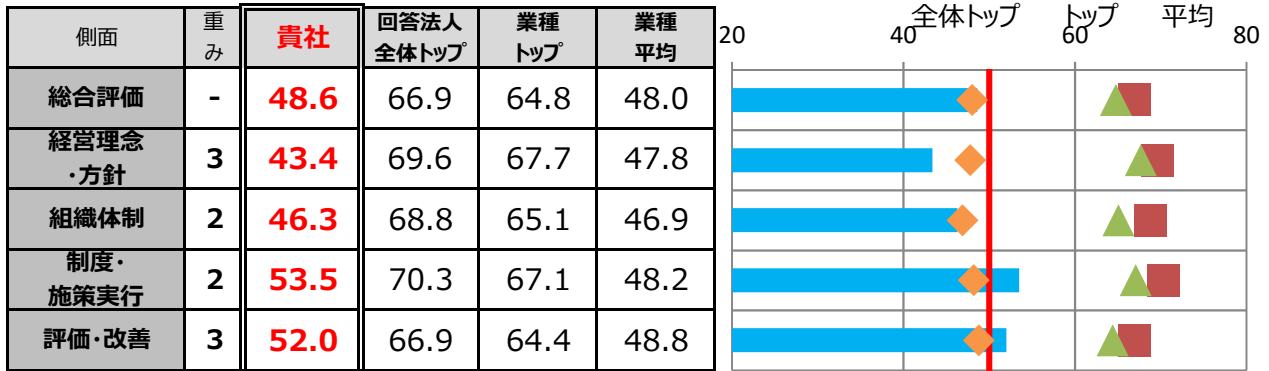
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** ↓1.4 (前回偏差値 50.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



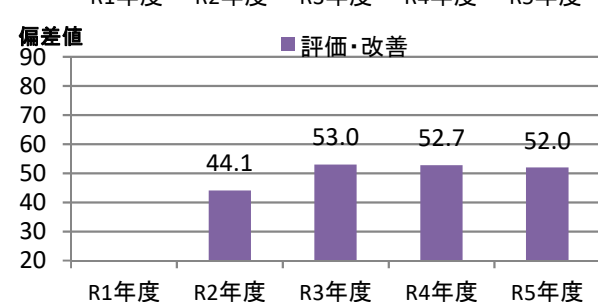
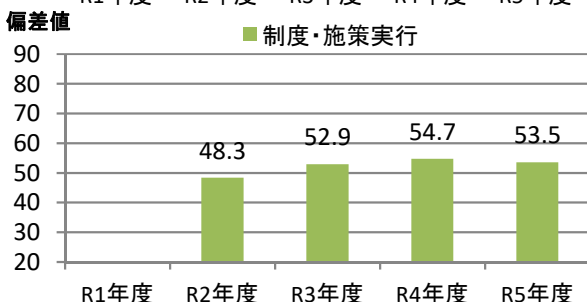
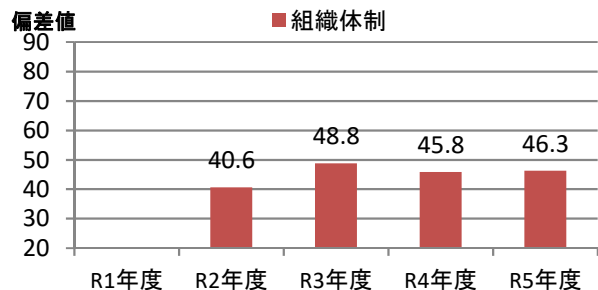
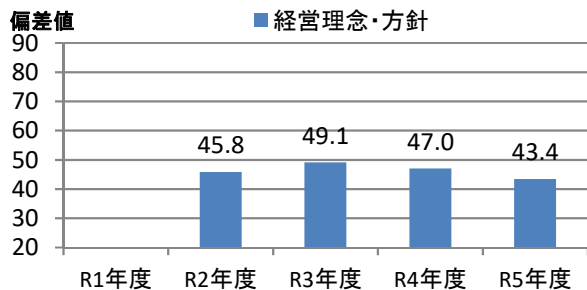
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

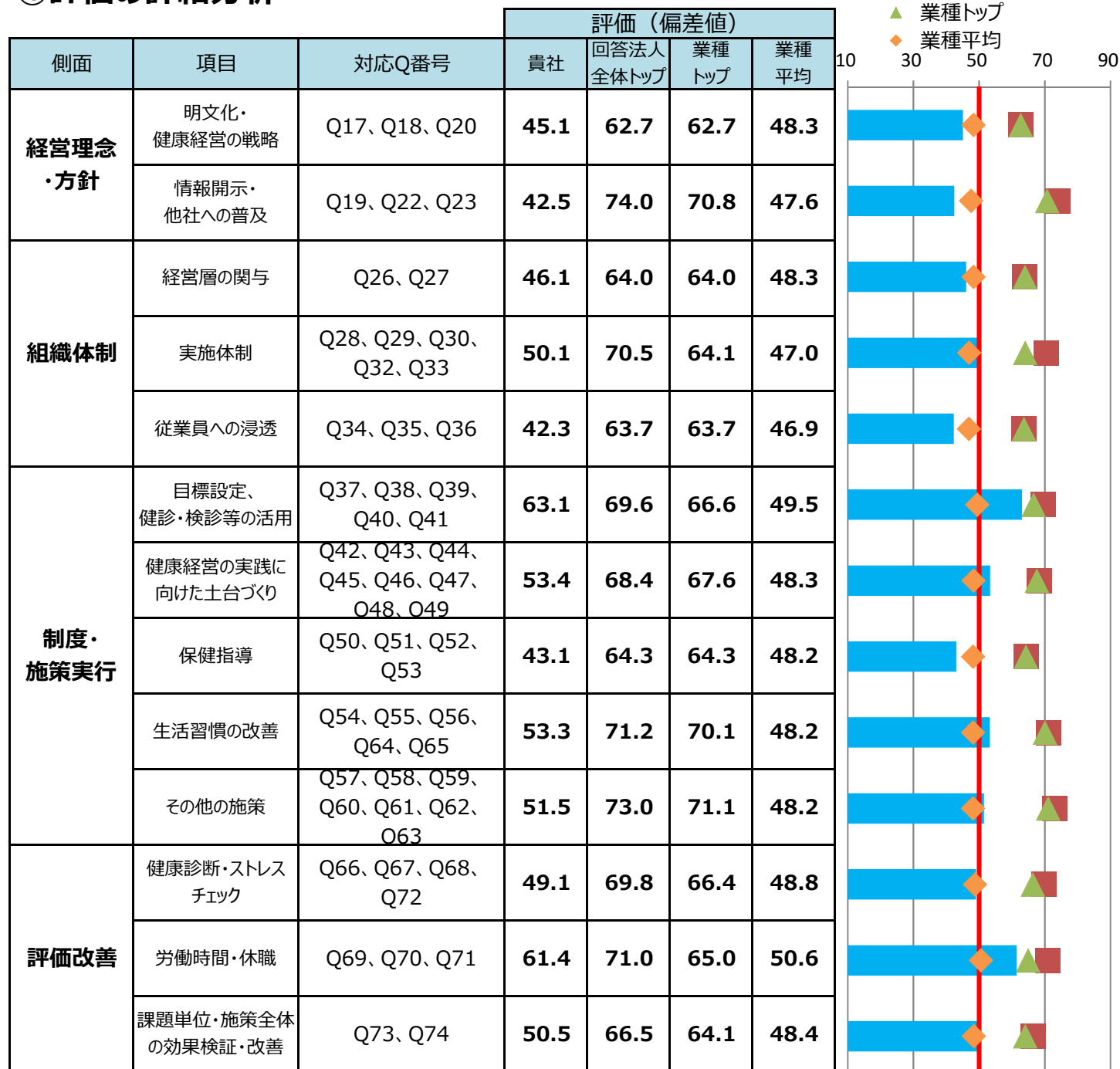
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1751~1800位	1451~1500位	1651~1700位	2001~2050位
総合評価	-	44.8(-)	51.0(↑6.2)	50.0(↓1.0)	48.6(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康診断および被扶養者健診の受診率向上。
	健康経営の実施により期待する効果	社員及び家族の更なる健康維持増進を図り、心身共により良い状態で仕事に臨むことにより会社全体組織の活性化・生産性向上を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.miyakokagaku.co.jp/declaration-of-health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場の親睦を目的として行なわれるレクリエーションについて、一定条件を満たす場合に費用補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	個人向け健康ポータルサイトにより双方向でのコミュニケーションを図り健康づくり実践のため健康情報を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	職場外のスポーツクラブと契約を結び、法人価格での利用を可能にしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	対象者の再受診率が低い。
	施策実施結果	対象者へ受診勧奨を徹底。個別にメールで案内を送付、定期的な状況確認を実施。
	効果検証結果	コロナ禍が続き、目標数値には及ばないが、2020年度から地道に続けてきた結果再受診率が52%（2020年度）⇒60%（2021年度）⇒67%（2022年度）と上昇してきた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販熊本

英文名：SUZUKIJIHAN KUMAMOTO

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

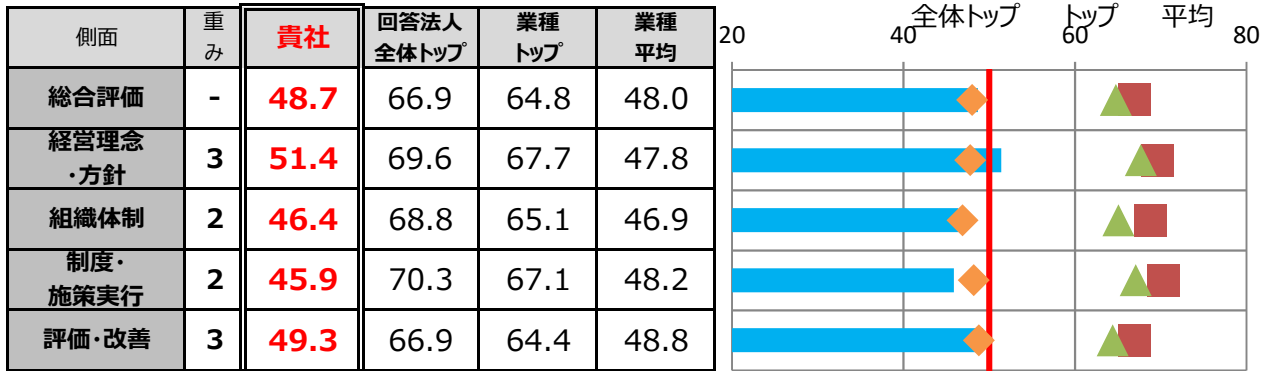
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.7** ↓3.6 (前回偏差値 52.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



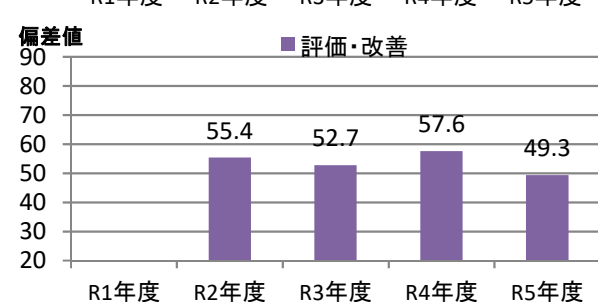
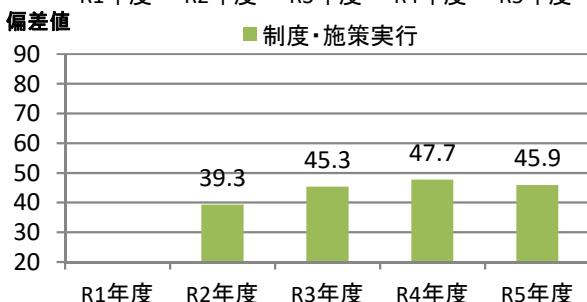
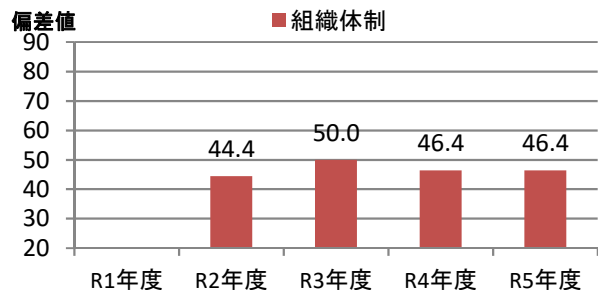
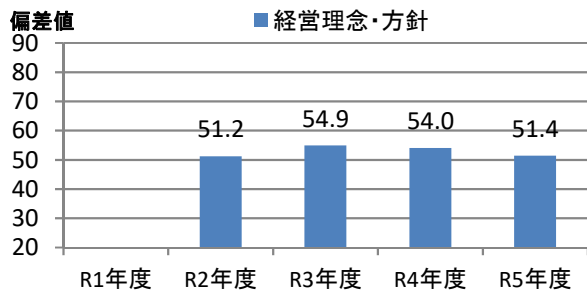
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

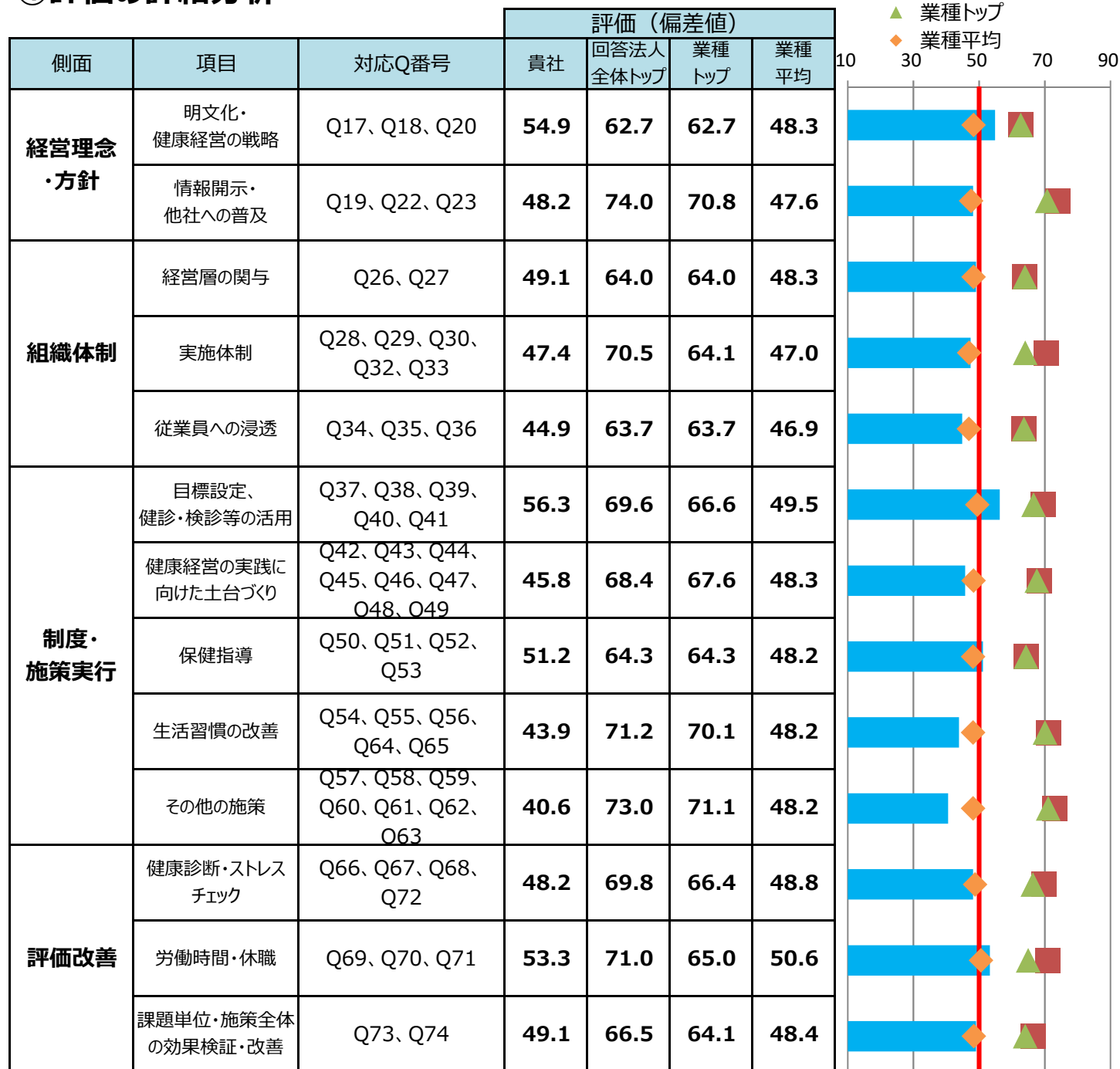
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1451~1500位	1401~1450位	1351~1400位	1951~2000位
総合評価	-	48.7(-)	51.3(↑2.6)	52.3(↑1.0)	48.7(↓3.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働力人口の減少により、採用人数の確保が難しい状況になってきている中で、長く働き続けて頂けるように働きやすい労働環境の構築することが課題と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が仕事と家庭の両立を図りながら、長く働き続けて頂くことを期待している。2023年度より、働きやすい環境を作るために全部門に拡大適用したフレックスタイム制度の利用率について、3年後の2026年度に80%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 仕事と家庭の両立支援が重要視されてきている中で、時間外労働の更なる削減により、従業員のワークライフバランスが向上し、従業員のパフォーマンス向上に繋がると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	時間外労働の削減により、業務外の時間が増加し、従業員のモチベーション向上、パフォーマンスの向上に繋がると期待している。具体的には、所定外の平均時間外労働時間について、3年後の2026年に10時間とすることを旨とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-kumamoto/news/detail/?id=31465

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球クラブ活動に年間125,000円の活動費を会社より支給。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活を見直すアプリを全社に紹介・配信。体重記録とカロリー管理アプリ。栄養士からのアドバイスもある。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	熊本県歩数アプリを使用し、全社員で上位及び、参加賞を設けイベント開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	26.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	40歳以上の人間ドック受診者のうち、精密検査受診率は例年100%になっているが、39歳未満の定期健康診断受診者に対する精密検査の受診状況の把握をしていなかった。 39歳未満の有所見者が40歳になりドック受診し、精密検査受診とならないよう、疾病の発生予防として早期の段階で改善することが課題ではないかと考えられる。
	施策実施結果	健康診断で要精密検査になっている社員へ再検査を受けるよう電話で直接促した。 また、保健師が営業所へ訪問した際にも再検査を促した。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な結果はまだ出ていないが、保健師の助言により運動を始めたとの声もあり、健康スコアリングレポートより当社の運動指数の平均値が2021年の73から2022年は90に上昇した。 （「健康スコアリングレポート」厚生労働省 日本健康会議 経済産業省より）
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シバタ

英文名：SHIBATA CO.,LTD.

■加入保険者：東部ゴム健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

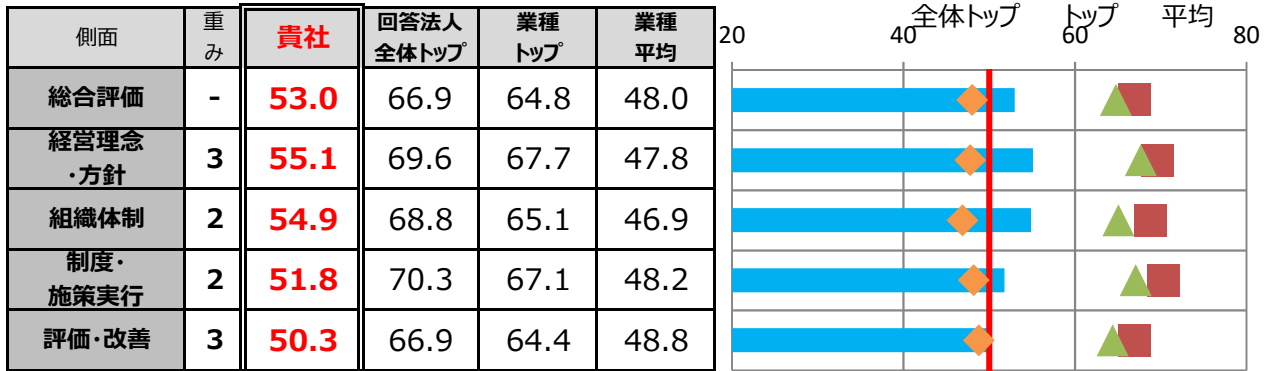
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.0** ↑1.0 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



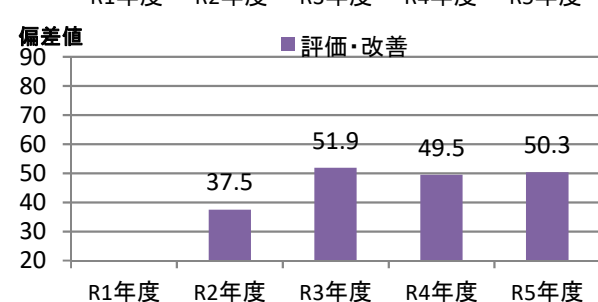
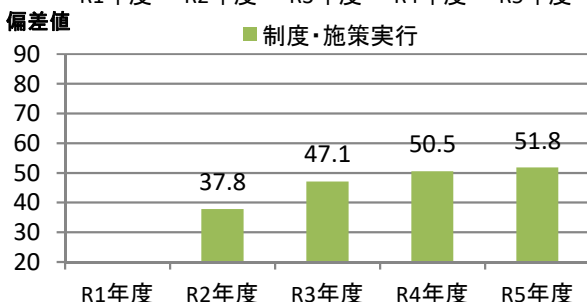
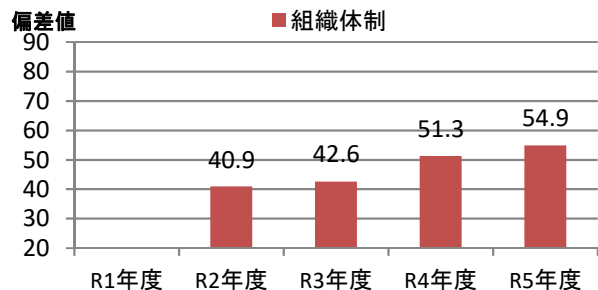
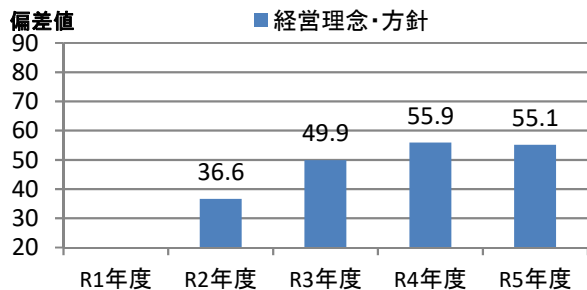
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

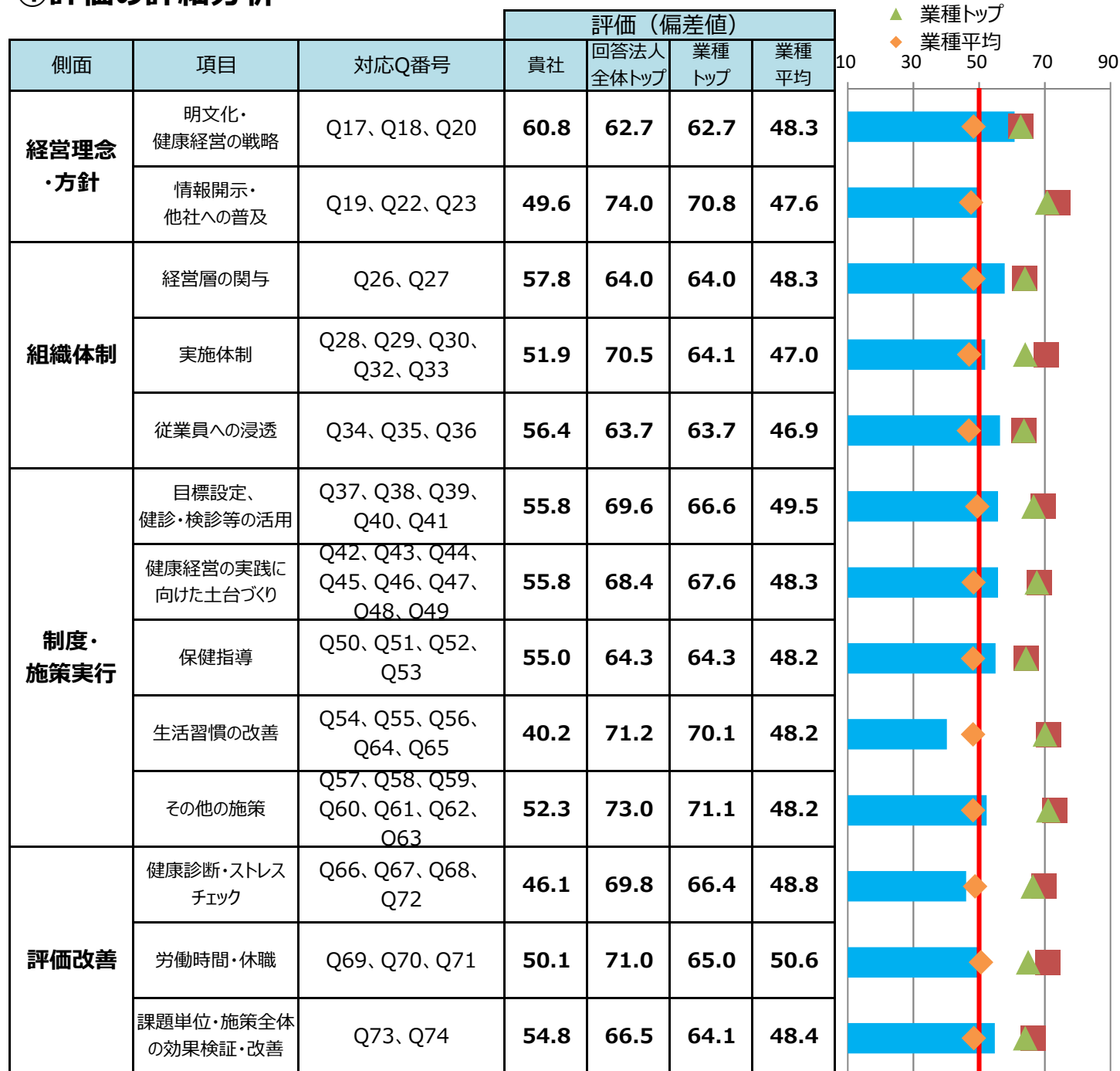
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2151~2200位	1751~1800位	1401~1450位	1401~1450位
総合評価	-	38.0(-)	48.5(↑10.5)	52.0(↑3.5)	53.0(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の自身の健康管理への意識を高める、人間ドック、定期健診の受診と結果確認の重要性認知。再検査、高ストレス者、過重労働者の抽出と改善。</p> <p>従業員の満足度向上、帰属意識向上。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>自身の健康管理を意識させ、健康状態の不安要素を取り除く。</p> <p>過重労働や心身のストレスへの気付き、改善方法を会社全体で取組む事で働きやすい環境を整え、離職率の低下、パフォーマンスの向上を目指す。</p> <p>全社員が当たり前のように健康・ストレス・食事・運動の情報を得て活かそうとする企業風土にする。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>従業員の満足度向上、帰属意識向上。</p> <p>業務上の免許・認証だけではない会社の姿勢・本気度の浸透。</p> <p>社員が健康である事が、会社の業績、社会からの信頼につながる事を理解させる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員自身の健康管理への意識改革を促し、取組増進することで、健康経営宣言で謳ってる目標(みんなが明るく楽しく働ける会社、みんなの心も生活も豊かになる会社)</p> <p>社会に役立つ会社、社員も家族も笑顔になれる会社、長く働いていたい会社)の実現・継続させる。健康経営風土を醸成させていくことは、結果的に会社に関わる者の幸福感向上、組織の活性化となり企業の価値が高まる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.src-g.com/company_detail/3_index_detail.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	2023年度は全社社員総会(旅行)の実施し費用は全額会社が負担している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロリー計算アプリの配信や、社内掲示に健康情報資料を設置し糖質オフを呼び掛けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスの提携先の中からジム・スポーツクラブ等の施設利用者に対して追加で補助金を出している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	クラスターの発生を防ぎ、事業所の運営に支障をきたさずに営業出来る事。アクリル板、検温機、アルコール消毒液の配置と感染者・濃厚接触者の報告と体調不良者の検査実施を義務づける。
	施策実施結果	クラスターの発生はごく少なく、事業所での運営が難しい場合、近隣の事業所からの応援と在宅可能者への対応で長引く事なく乗り切る事が出来た。
効果検証結果	感染者が出た際のルールを明確にしていた事で、その後の対処は全体的にスムーズ行う事が出来た。有給を使用せずに特別有給を利用させる事で休みを取りやすい環境を会社として提供出来ていた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者の把握を事業所単位でしか行っていない。もしくは直前まで気づく事が出来ない。問題把握出来る内容のボリュームが少ない為、効果検証や問題点を特定する事が難しい。
	施策実施結果	ストレスチェックを定期的に行う事により、慢性的に不安定な社員や事業所の運営に問題がありそうな部分を浮彫にする事が出来た。
効果検証結果	定期的なストレスチェック実施により、自身のストレスがどこにあるのかを社員自身で特定する事が出来るようになり、保健士からの指導や面談の連絡が届く事で、相談しやすい環境を整えていく事が出来た。まだまだ相談は少ないですが、自発的な相談もやや増えて来ている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社旭商工社

英文名：ASAHI SHO-KO-SHA CO., Ltd.

■加入保険者：東京機器健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

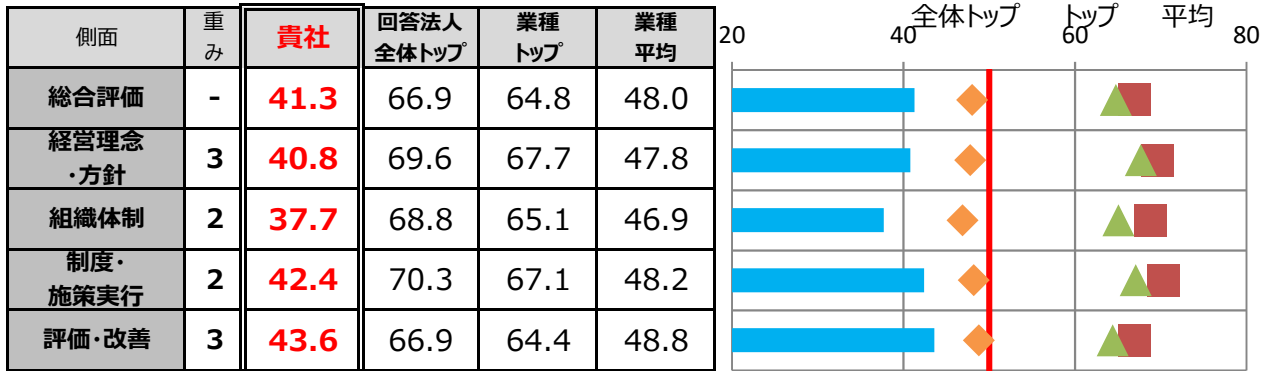
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.3** ↑0.4 (前回偏差値 40.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



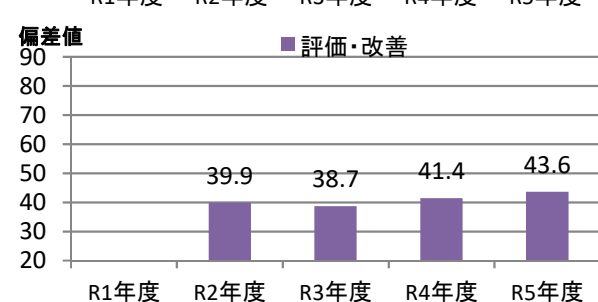
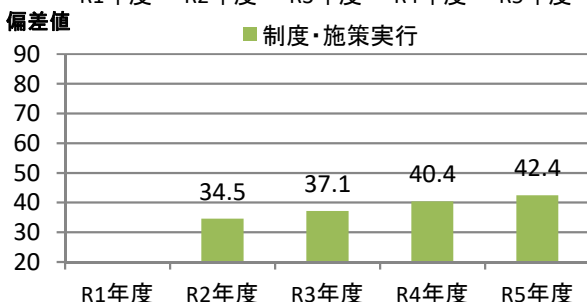
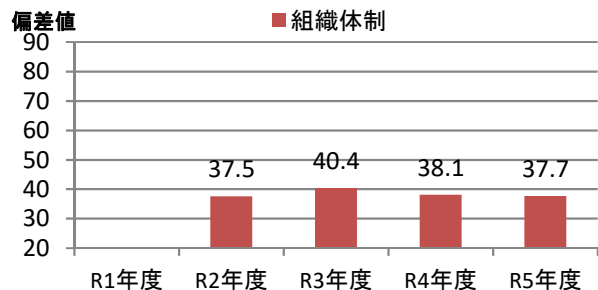
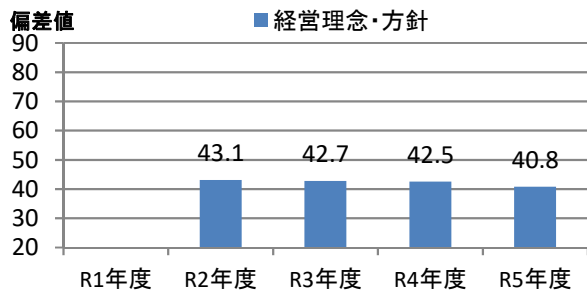
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

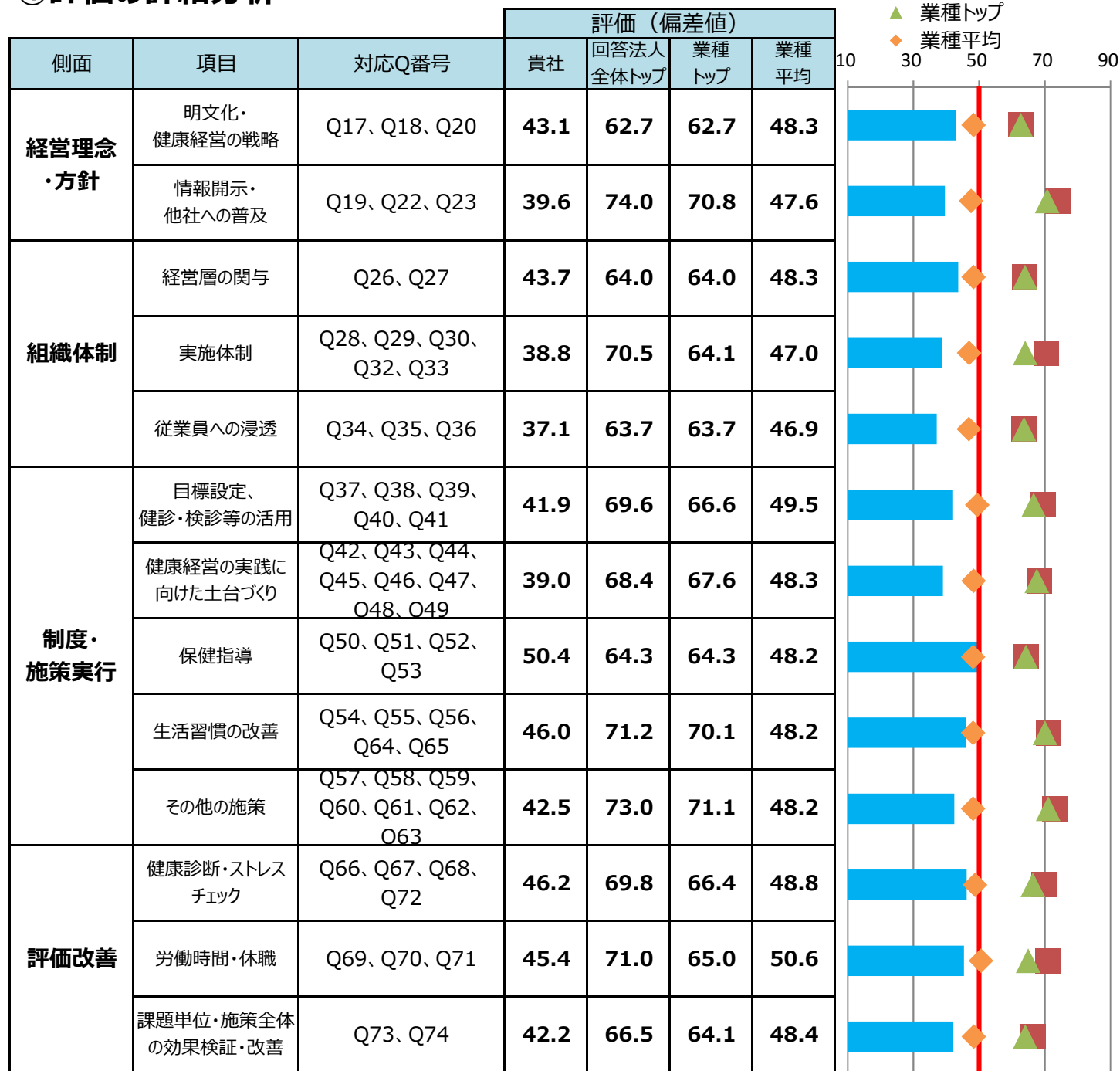
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2101~2150位	2401~2450位	2601~2650位	2901~2950位
総合評価	-	39.3(-)	39.9(↑0.6)	40.9(↑1.0)	41.3(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員およびその家族の健康不調はパフォーマンスの低下となる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康状態の改善・保持・増進は従業員のパフォーマンス向上につながり、ひいては企業の持続的な成長につながると考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材採用難・人材不足
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持・増進に配慮した経営を行うことで、社員が安心して仕事に取り組み（人材定着）、企業イメージの向上により新規採用をしやすくなる（人材採用）。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kkamic.co.jp/management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	定期的に懇親会を開催し金銭支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	従業員の食生活改善、運動習慣改善に向けたアプリを提供しカロリーや栄養素の記録等のサポートを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブ、ウォークラリーなどの金銭支援を周知している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	93.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康に関するアンケートを実施したところ、社員の3割以上が喫煙者だった。非喫煙者の健康への影響はもちろん、喫煙者の煙草休憩が多く、その分残業する等、労働時間の適正化にも影響を与えていると考えられるため改善が必要。
	施策実施結果	事業所内（敷地内含む）・社用車の全面禁止や、禁煙外来受診の費用補助をしている。
効果検証結果	喫煙者に対し、定期的に減煙や禁煙の意向、卒煙の状況を調査している。禁煙をするつもりがなかった者も、定期的なヒアリングと周囲の卒煙に影響されて減煙を意識し始めている	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	-
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アルフレッサヘルスケア株式会社

英文名：Alfresa Healthcare Corporation

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

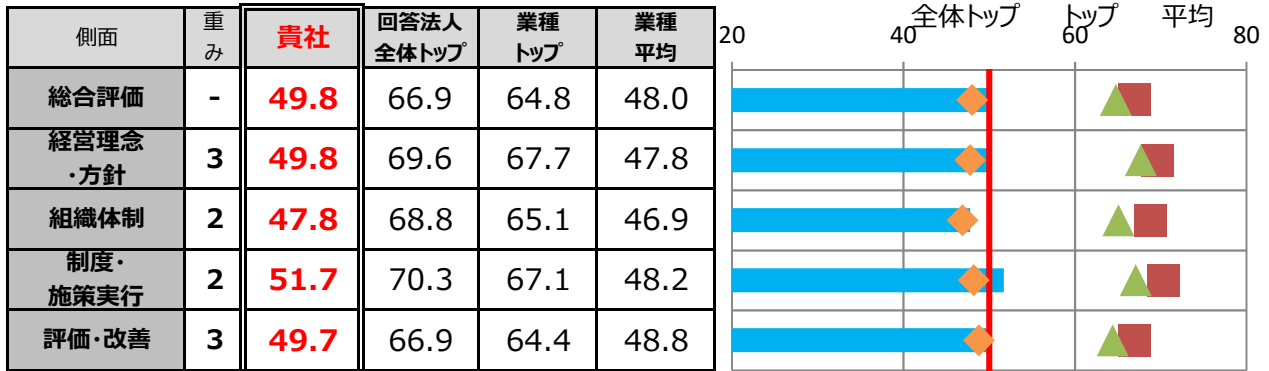
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価：**49.8** ↑2.3 (前回偏差値 47.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



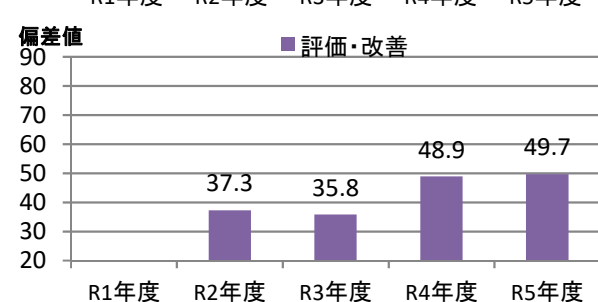
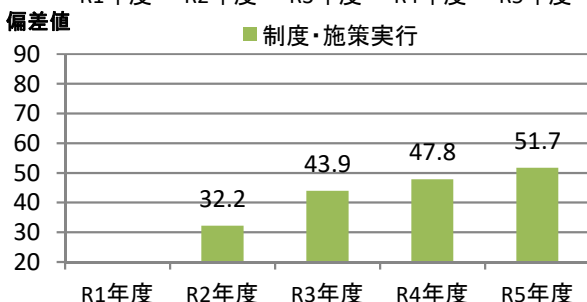
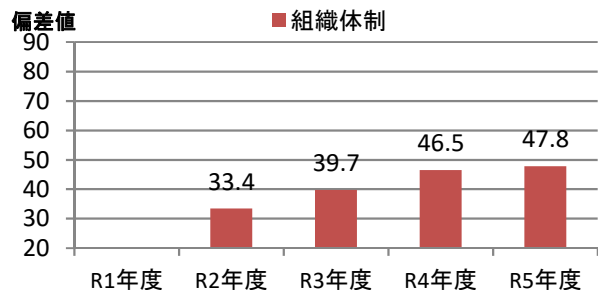
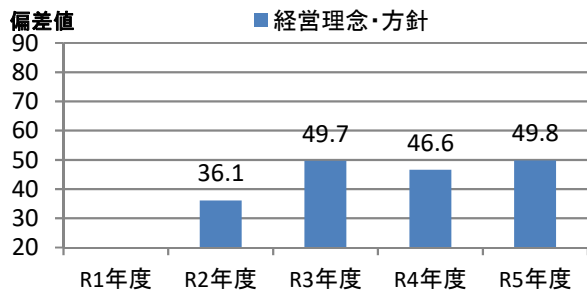
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

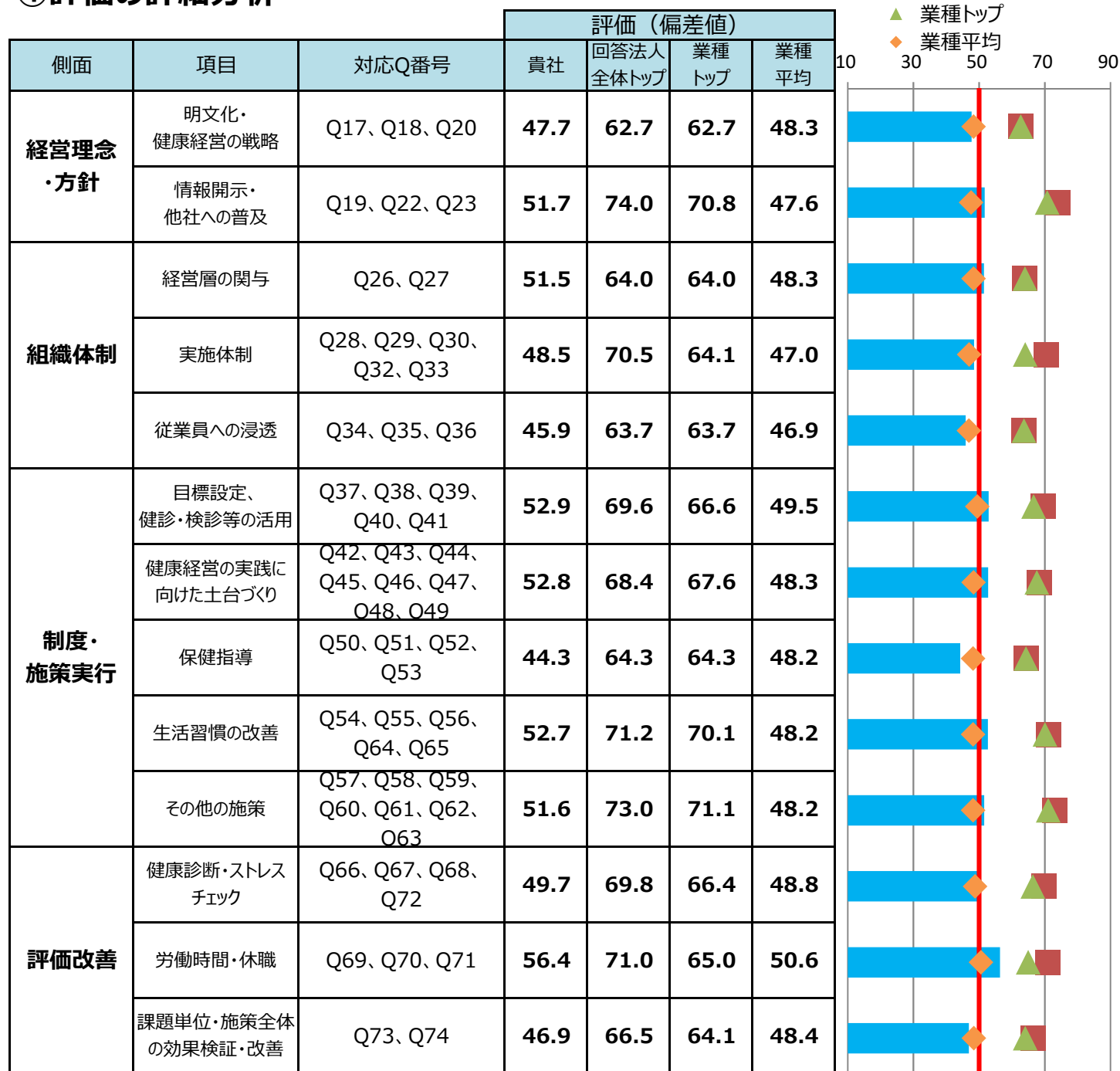
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2301~2350位	2301~2350位	1951~2000位	1851~1900位
総合評価	-	35.1(-)	42.4(↑7.3)	47.5(↑5.1)	49.8(↑2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタルヘルスチェックの実施によりプレゼンティーイズムを把握し、従業員のメンタル面での健康度を向上させる。今年のWFUn数値は91.6%であり、来年度は91.8%、再来年度2024年度は92.0%を目標値としている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のメンタル面での健康度を向上させることが、アブセンティーイズムやプレゼンティーイズムが改善すると期待し、従業員のパフォーマンスが向上することが社業の発展に繋がると考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用に苦戦する中、大きな投資で採用ツールを利用しているが、ここ数年は内定辞退者が多く計画通りに採用できていないことや、一人前の営業職になるよう社内外の研修等で教育しているが入社3年以内に辞めてしまう方も多く、将来的な人材確保に向けて不安がある。その点も踏まえて直近では毎年10名の新卒採用を目標にしているが、2023年度は6名の新入社員が入社し、2024年度は8名の内定者である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進を重要な経営課題と捉え、企業が成長するうえで積極的に従業員の健康に投資することで医療費削減や病休・退職の減少に繋がることが労働生産性の向上になり、“従業員を大切にする会社”の企業イメージも向上し、退職防止や優秀な人材の採用に繋がると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.alfresa-hc.com/information/pdf/20230616_kenkoukeiei_yuryouhouzin.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.alfresa-hc.com/information/pdf/20230616_kenkoukeiei_yuryouhouzin.pdf				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.alfresa-hc.com/information/pdf/20230616_kenkoukeiei_yuryouhouzin.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.alfresa-hc.com/information/pdf/20230616_kenkoukeiei_yuryouhouzin.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナ禍明けでバスケットボールサークルの活動を再開させ、会場利用料や傷害保険を負担し支援し				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロママプラスアプリを利用し、記録だけでなくアドバイスや提案が届き次のアクションへ繋げている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	全国展開のスポーツクラブの優待券の配布や利用補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	一般用医薬品や健康食品の中間流通業としてB to Bの流通が滞らないよう、インフルエンザや新型コロナウイルス感染症に罹患しないよう、また、もし罹患しても業務がストップしないような対策が必要。
	施策実施結果	インフルエンザの罹患率なし。新型コロナウイルスには外的要因（通勤途中や家族、子供が学校からの罹患）により数名の従業員が罹患するが、職場クラスターは発生していない。
効果検証結果	テレワークや時差出勤を継続推進し密からの回避。全事務所の社屋玄関にA Iサーマルカメラと消毒液を設置。来訪者には検温をしていただき来訪カードに記入し提出していただく。デスクや会議室にはアクリルパーテーションを設置し飛沫感染防止。全従業員へマスク、うがい薬、手指消毒液、免疫アップ健康食品等を定期的に配布したことが実施結果に繋がったと考えられ、今後も継続していく予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	年間5日間の有給休暇を必ず取得させること、また、年間の有給休暇取得率がグループ会社の中では低い方なので向上させる。
	施策実施結果	有給休暇取得を推進し本人はリフレッシュ、社業は生産性の向上を図る。
効果検証結果	2022年度の有給休暇取得率は49.7%の実績で2023年度は55.0%を目標とし、毎月定例の部門長会議にて有給休暇取得情報を共有している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	—
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明祥株式会社

英文名：MEISHO.CO

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：卸売業

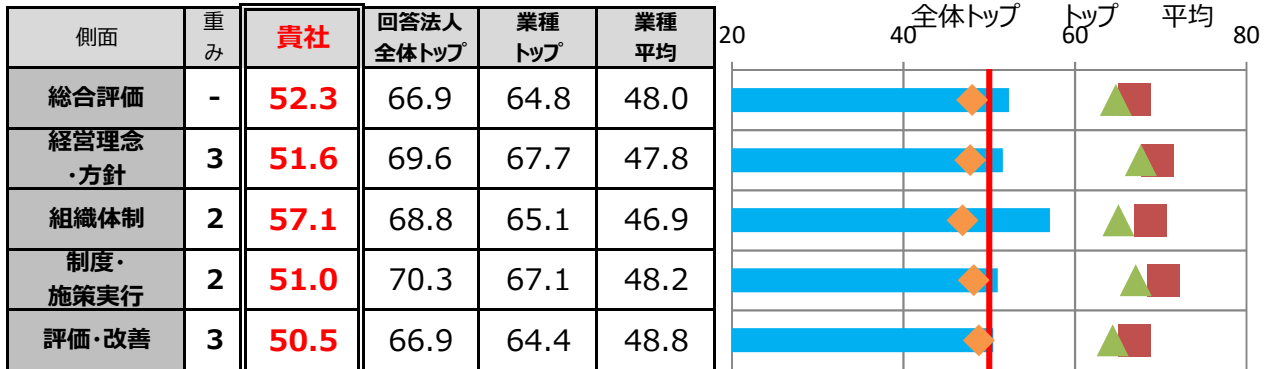
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.3** ↑0.9 (前回偏差値 51.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



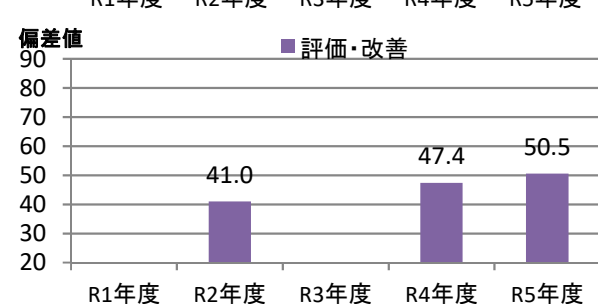
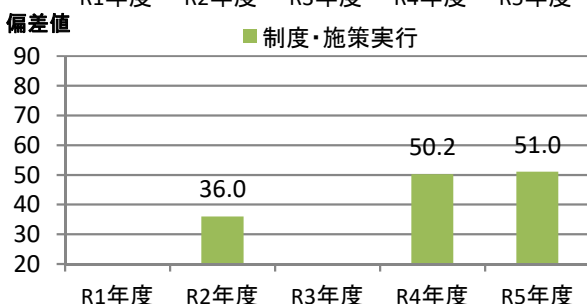
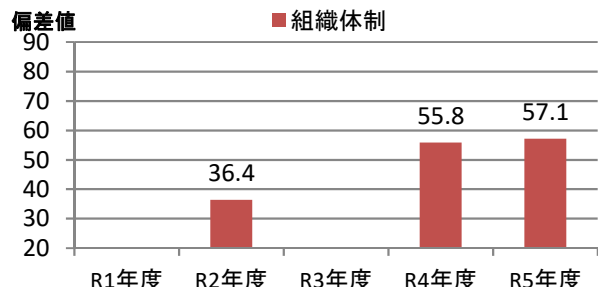
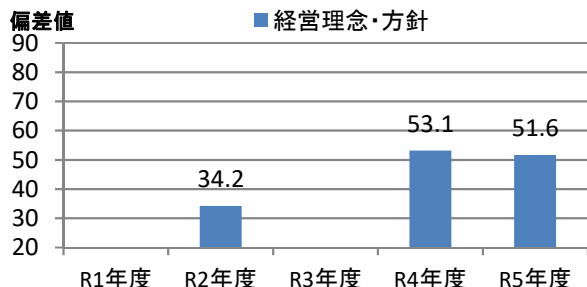
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

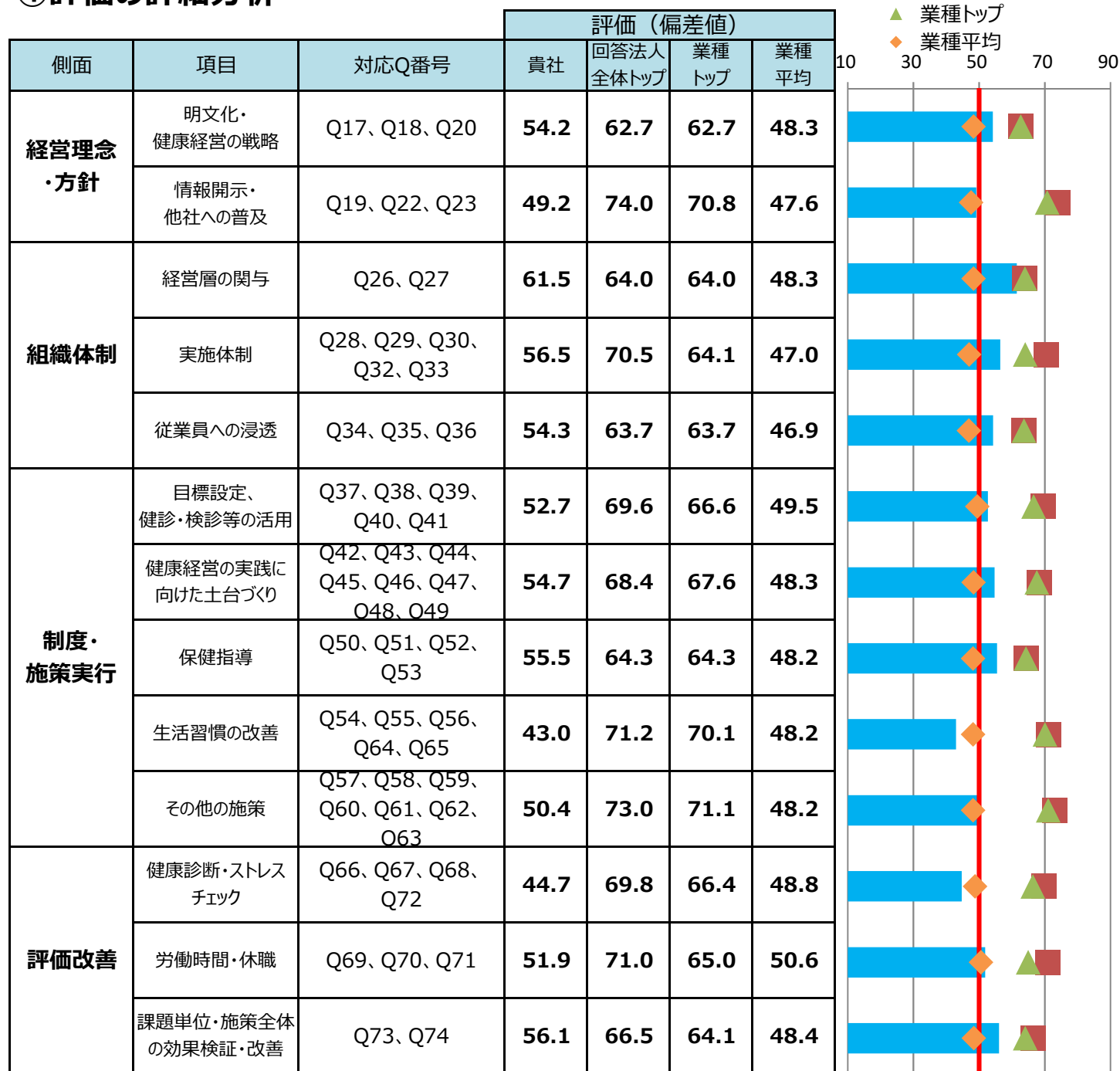
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2201~2250位	-	1501~1550位	1501~1550位
総合評価	-	37.0(-)	-	51.4(-)	52.3(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営を企業が具備することで、従業員に対する働きやすい職場の提供をし続けることに繋がってきたい。現在の人材定着環境において、エンゲージメント向上、個々のパフォーマンス向上は重要課題と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施を従業員に明示し、会社の姿勢を理解してもらうことで、エンゲージメントを高めたい。また、毎年行っているサーベイの結果と照らし合わせることで、より効果的な会社の取組を見出していけると考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mshhs.com/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.mshhs.com/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.mshhs.com/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.mshhs.com/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークル活動を公募し、社員の参加を募っている。実施に際し、補助金を提供している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	45.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	営業雇用の管理栄養士が栄養アドバイスを行い、さらに社内研修の講師として食生活改善指導を行っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	医療機関と連携しているスポーツジムの会員契約を会社で取得し、社員の運動を促している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	50.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期検診は受診率100%を継続して達成できている。しかしながら、健診の結果として再診が出ている社員には再診に行くように促してはいたものの、全員に再診を受けさせることができていなかった。生活習慣病等、疾病のリスクがある社員であり、これらの社員に100%再診を受けさせるよう、人事部と所属長で徹底した。
	施策実施結果	結果、再診対象者には100%再診を受けさせることは達成できた。
効果 検証 ②	効果検証結果	再診受診を徹底することで、生活習慣病リスク者やメタボリックシンドロームが減少することを目指している。短期的な結果は不透明ではあるが、2023年7月に協会けんぽより報告されたデータでは、メタボリックシンドロームは24.7%(2021)から20.4%(2022)に減少し、また他の生活習慣病リスク保有率もすべて減少した。
	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオントップバリュ株式会社

英文名：AEON TOPVALU Co., Ltd.

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

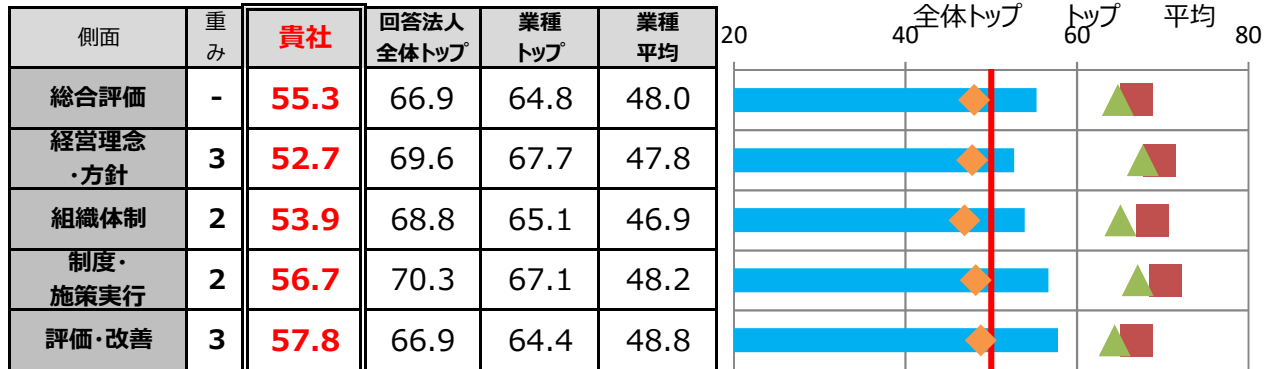
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.3** ↓1.5 (前回偏差値 56.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



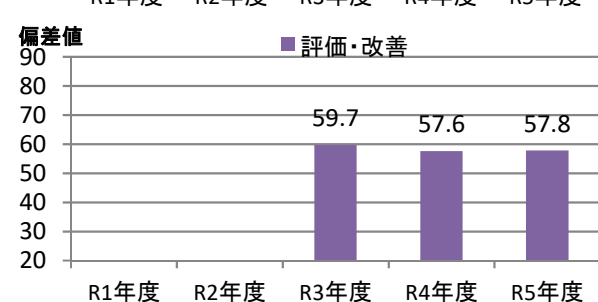
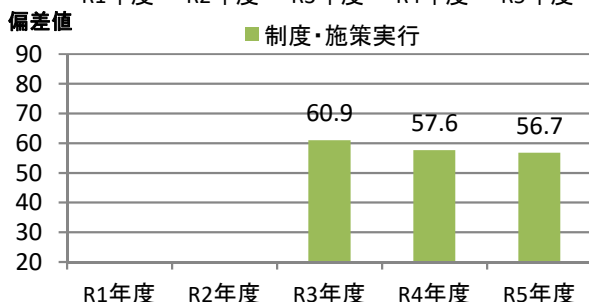
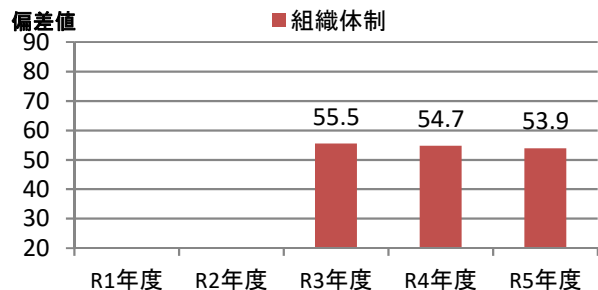
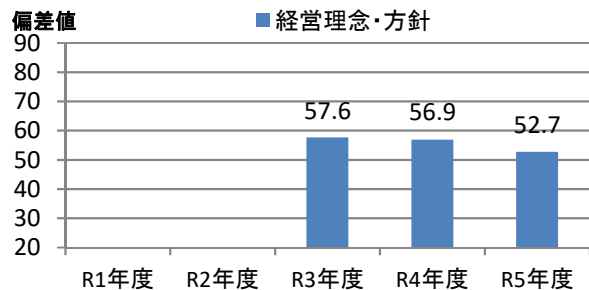
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

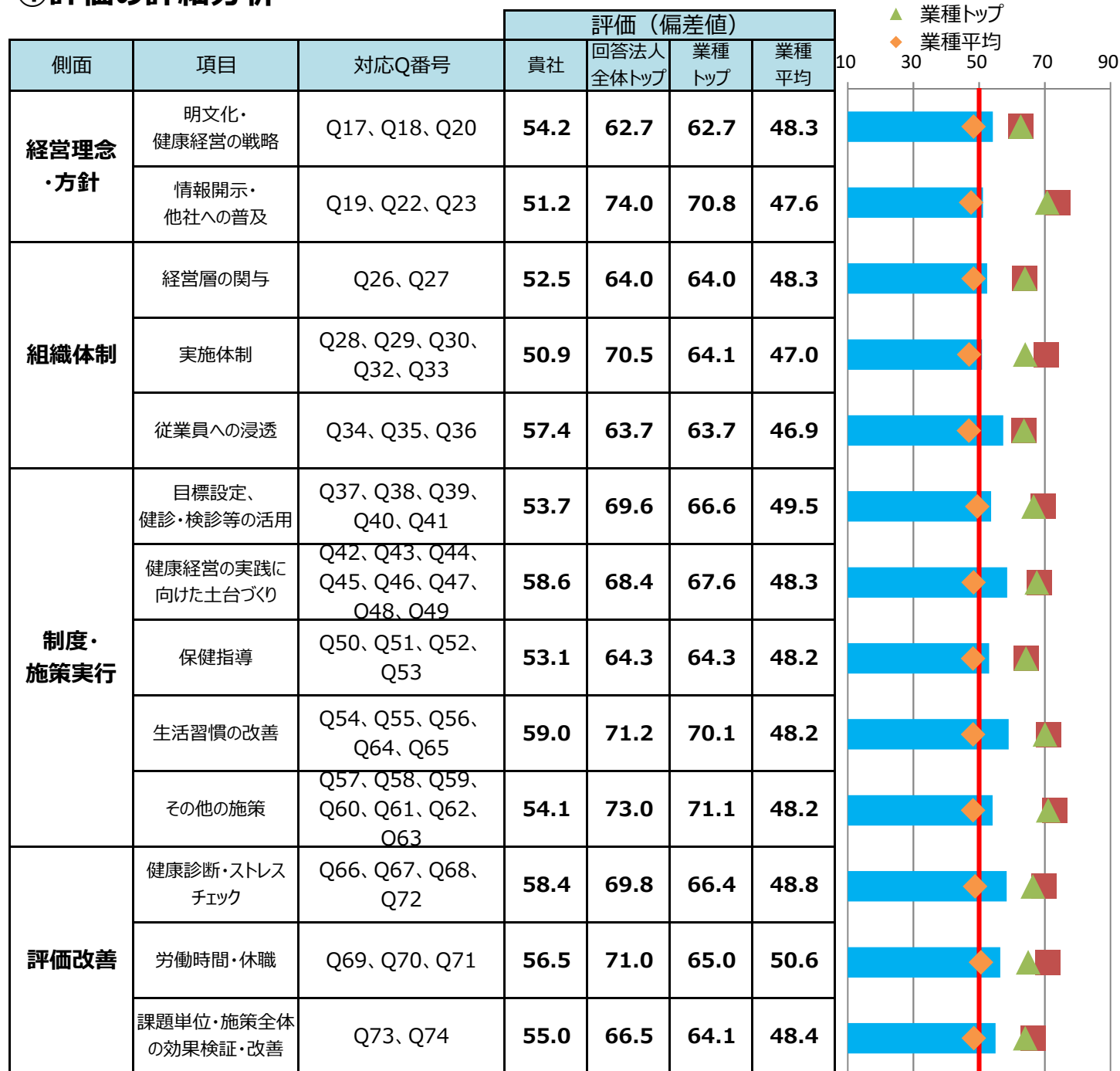
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	601~650位	851~900位	1101~1150位
総合評価	-	-	58.5(-)	56.8(↓1.7)	55.3(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 自部門の全従業員が上司の目標を理解し、その目標達成の為に自らが何をすべきかを明確にする。管理職がリーダーシップを発揮し、自部門において良好なコミュニケーションがとれるようにする。
	健康経営の実施により期待する効果	管理職のパフォーマンスマネジメント研修を実施 良質なコミュニケーションを取るために必要なポイントの理解 従業員個々が何をいつまでに、なんの為にどのようにどこまでやるか把握できる
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://atvdrive-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/jinjisuomu_atvdrive_onmicrosoft_com/ETEEbS-

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員の子に会社見学にきてもらい「次世代育成支援」「子ども同土交流」の機会を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康チャレンジキャンペーンにて食生活改善に向けた取り組み・サポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウェアラブル端末の貸与とそれに連動したウォーキングラリーを実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	40.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康経営で従業員と家族の健康をサポートしており、従業員とともに地域社会の健康とハピネスを実現するために当社では、メタボリックシンドローム症候群と判断されている項目が多くある特定保健指導者に生活習慣改善をしてもらうために専門家の指導受けてもらうようにする。
	効果検証結果	特定保健指導参加者が昨年より170%UPした。 受診が進んだこともあり、疾病リスク率は、改善された。保健指導強化、受診勧奨については、引き続き実施していく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康経営で「従業員と家族の健康をサポートしており、従業員とともに地域社会の健康とハピネスを実現するために当社では、喫煙率の改善は重要な課題である。喫煙者が15.3%おり健康面でのパフォーマンスに懸念を生じる可能性がある。
	効果検証結果	イオングループ全体で就業時間内禁煙に取り組みを宣言しており、当社では毎月禁煙の日に受動喫煙防止の啓蒙活動。リモート禁煙学習参加者プログラム開催 禁煙サポート事業に2名参加し、14.7%の喫煙率に低下した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンプロダクションプリンティングシステムズ株式会社

英文名：Canon Production Printing Systems Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

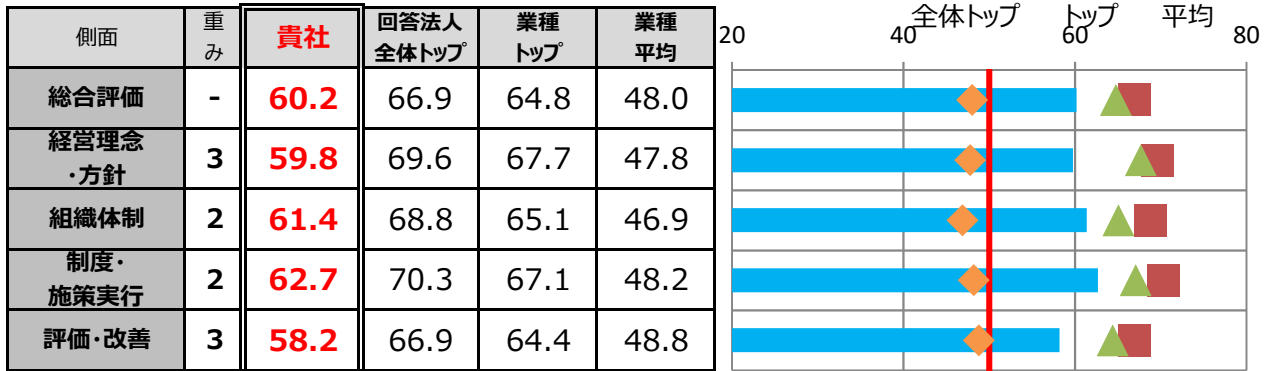
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601～650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↓0.6 (前回偏差値 60.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



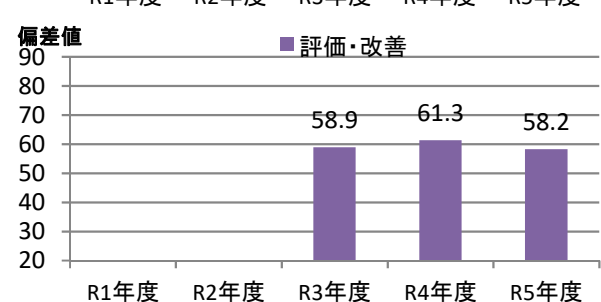
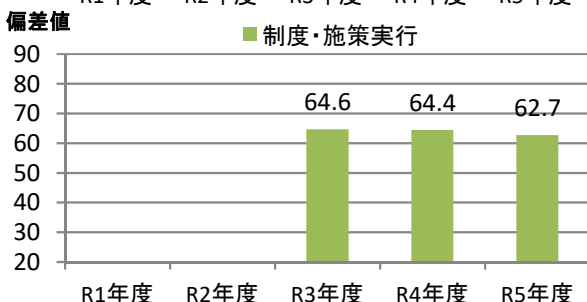
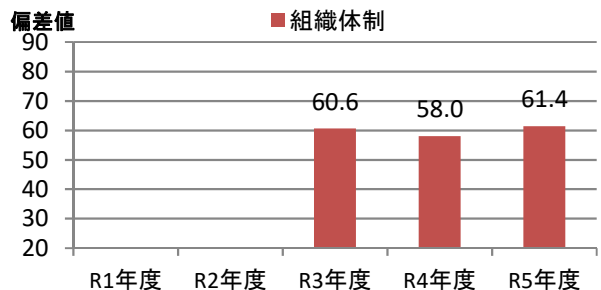
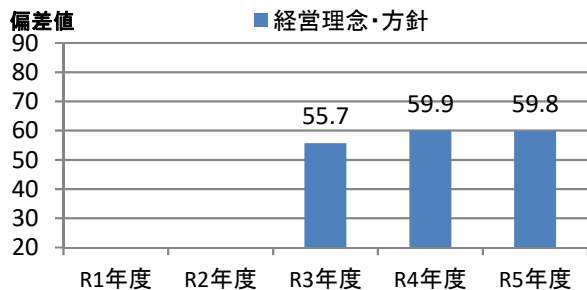
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

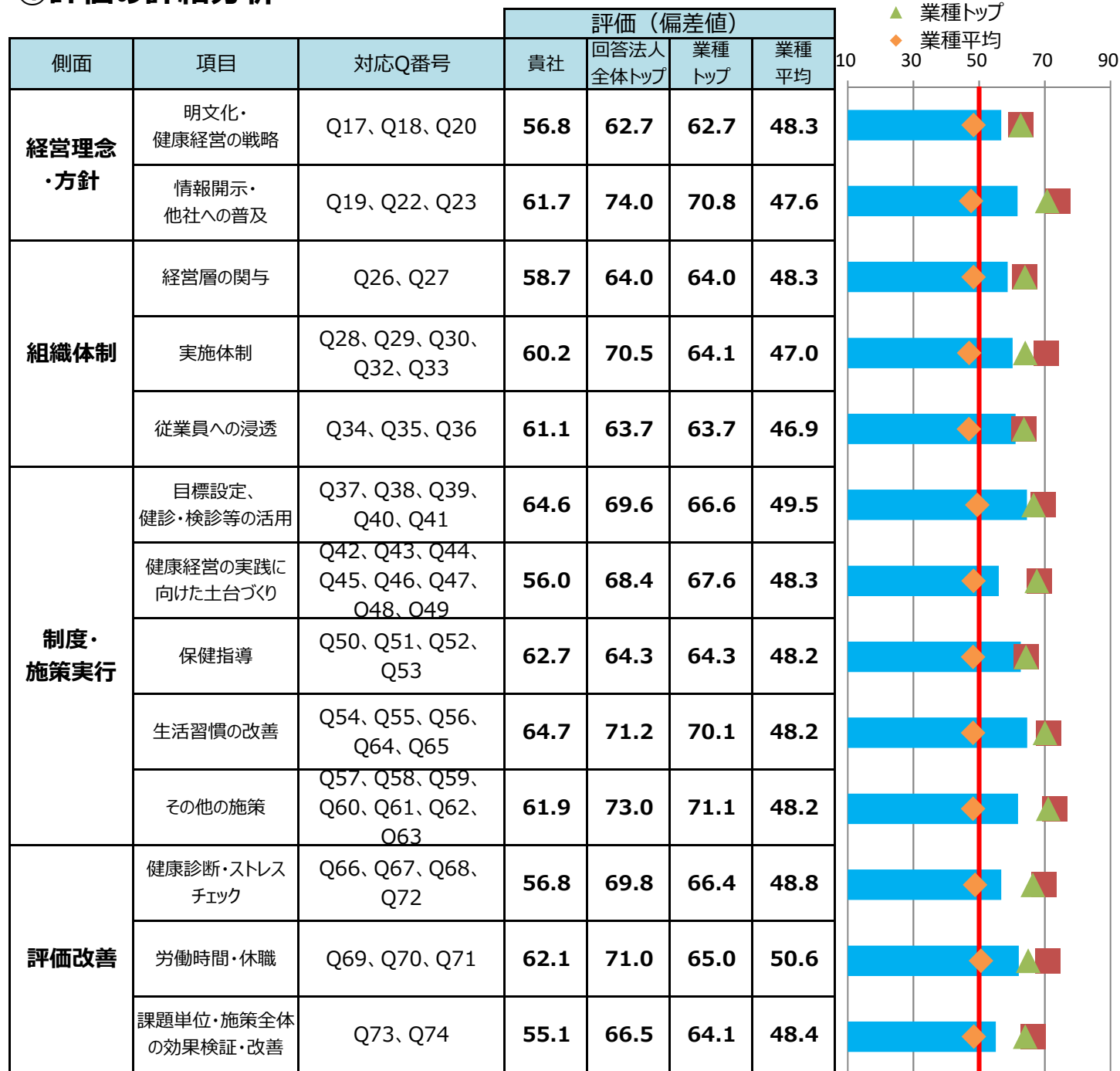
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	451～500位	401～450位	601～650位
総合評価	-	-	59.4(-)	60.8(↑1.4)	60.2(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 働き方が多様化する中で社員がイキイキと健康で、長く働き続けることができる職場環境を整備し、社員の自己健康管理力や、コミュニケーションならびにエンゲージメントの向上、組織の活性化につなげ、健康風土の醸成による事業の継続、強化が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員がイキイキと長く働き続けたいと感じ、職場内のコミュニケーションとエンゲージメントの向上により組織が活性化することを期待している。 健康課題であるメンタルヘルス/生活習慣病/がんに対する継続的な取り組み、社員の健康意識と自己健康管理力を高めるための教育、アブゼンティーズム、プレゼンティーズムの改善、心と身体の健康増進のためのイベントの実施により、エンゲージメントの向上、組織の活性化を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用の売り手市場化、中途採用人材の流動化に伴い、社員が健康で長期間働き続けたいと思える職場環境を構築することは、経営上非常に大きな課題となっている。 一方で、既存社員または新規で入社した社員が長く自社で働き続けることは組織の持続的価値向上の最大化のために必要になっている。
	健康経営の実施により期待する効果	在宅勤務や時差勤務を取り入れて働き方が多様になる一方で、適切な勤務管理を行ってワークライフバランスを保つことによって、求職者からこの会社で長く働きたいと思われることは、採用市場の中で大きなアピールポイントとなる。また継続的にこれら人事各制度をアップデートしていくことで、人材の定着化が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://canon.jp/corporate/group/production-printing-systems/profile/workplace

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://canon.jp/corporate/group/production-printing-systems/profile/workplace			
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://canon.jp/corporate/group/production-printing-systems/profile/workplace			
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://canon.jp/corporate/group/production-printing-systems/profile/workplace			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	運動習慣のきっかけづくり、運動不足の解消のため年2回ウォーキングイベント・運動週間をそれぞれ実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理スマホアプリにて情報発信している。ウォーキングイベントの実施等により登録者増加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	年2度の「心と身体の健康増進ウィーク」の実施。組織・または個別に健康や運動に関する目標を設定				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	90.6	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の平均年齢の上昇に伴い生活習慣病リスクが高まっていることから、社員一人ひとりが生活習慣病のリスクを意識したうえで、運動不足の解消、メンタル不調の対応、ヘルスリテラシーを向上していくことが課題である
	効果検証結果	自己健康管理意識を高めるための教育・セミナーの実施（受講率90%以上） 年2回のウォーキングイベントの実施（参加率春：22.3%、秋：24.3%） 健康増進アプリによる行動記録の取り組みを実施 ・生活改善意識：36.6%→38.7% 2.1ポイント上昇 ・ウォーキングイベント参加率：14%（秋）→24.3%（秋） 10.3ポイント上昇 ・健康診断の要受診者割合：18.7%→17.6% 1.1ポイント減少 ・健康関連教育の受講率：2021年から90%以上を保っている ・適性体重者率：58.5%→59.1% 0.6%改善
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	在宅勤務やサテライトオフィスでの就業、時差勤務等、働き方が多様化する中で、サービス残業を撲滅し、ワークライフバランスを適切に保つことが課題となっている。
	効果検証結果	在宅勤務は週1回以上の出勤をルールとし、自身のライフサイクルに合わせ利用可能となっている。サテライトオフィスも三か所利用可能。在宅勤務・時差勤務時は残業禁止。更に週2回のノー残業デーを徹底している。 在宅勤務やサテライトオフィスの利用することにより通勤時間が削減され、睡眠が6時間以上取れている者の割合は35.2%→39.6% 4.7%上昇（制度開始前の2019年時との比較） また月平均の時間外労働時間も、17時間→16時間と削減できている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エバルス

英文名：EVERLTH Co., Ltd.

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

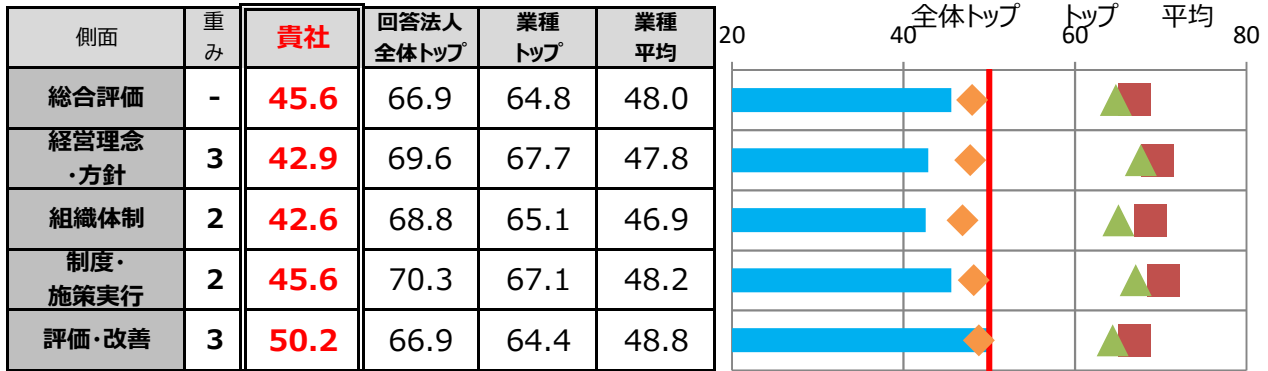
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.6** ↓0.8 (前回偏差値 46.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



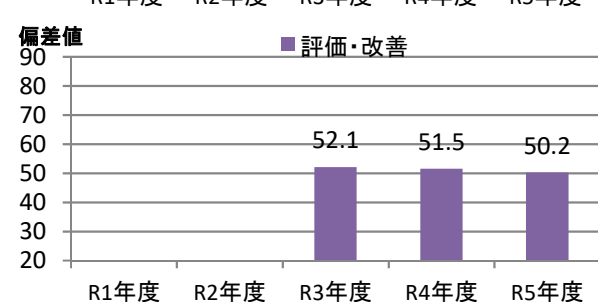
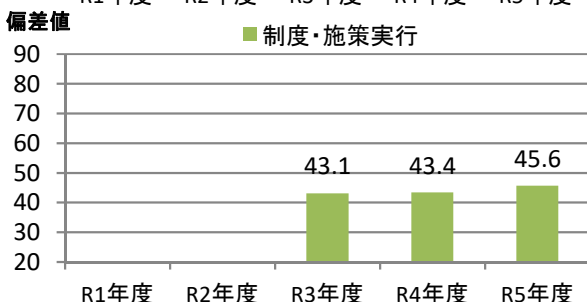
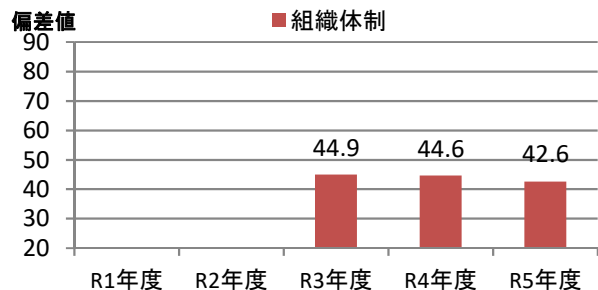
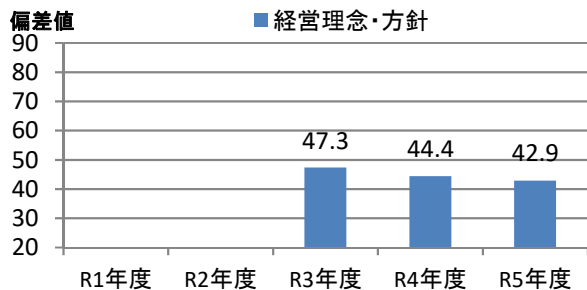
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

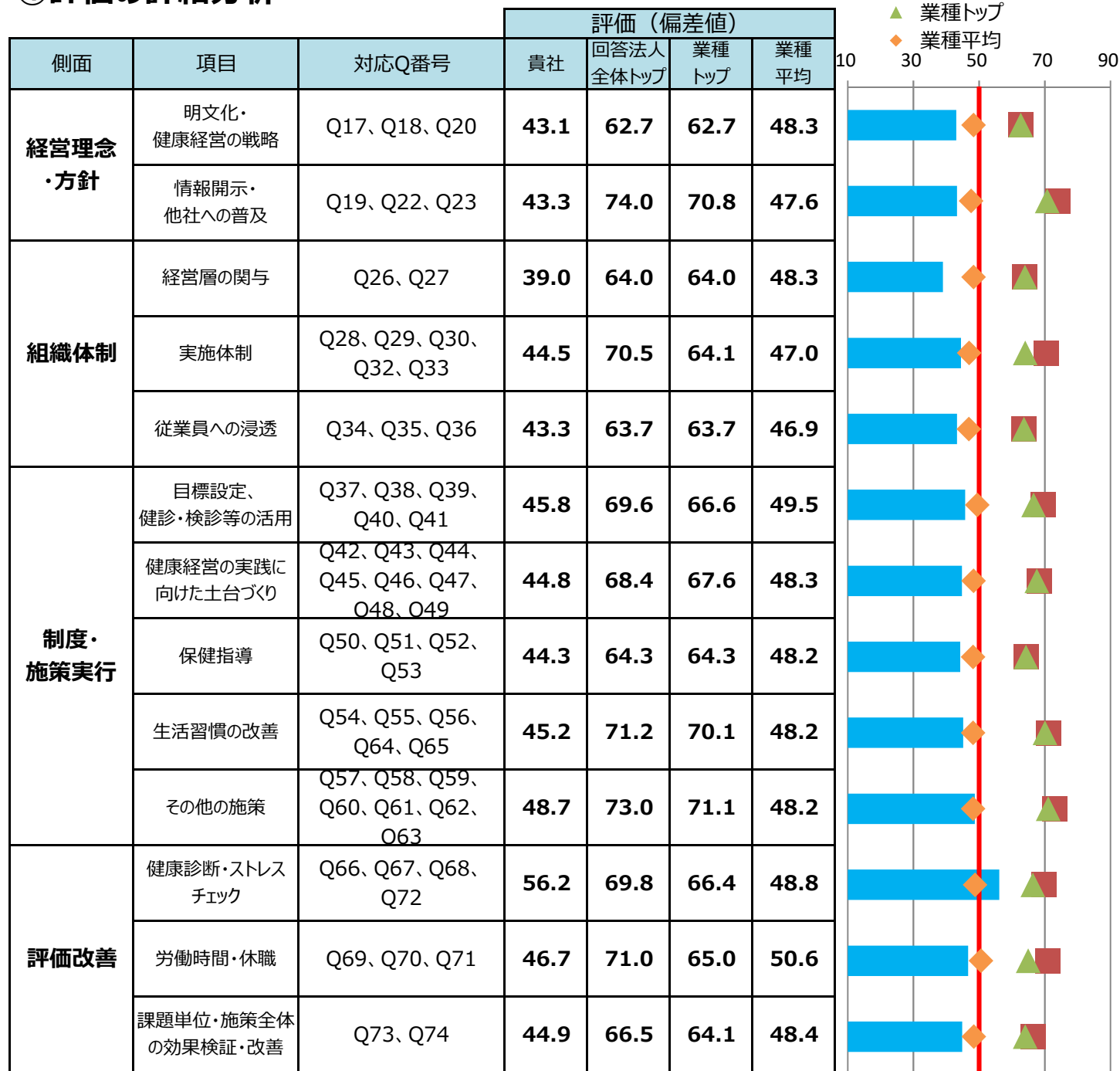
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1851~1900位	2101~2150位	2401~2450位
総合評価	-	-	47.4(-)	46.4(↓1.0)	45.6(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上昇し続ける中で、業務外傷病が起因となり休職をせざるを得ない従業員が増加し、職場の生産性が低下している。
	健康経営の実施により期待する効果	休職に至る前に早期発見、早期治療を促し休職の防止、期間短縮を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化、及び労働人口減少からくる採用応募者数の減少。世の中の雇用流動化促進の影響による、早期離職。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員健康に留意する企業であることを実践、周知を行い、応募者数減少に歯止めをかける。また入社後3年未満の離職0を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://everlth.heteml.net/wp/wp-content/uploads/2023/10/%E3%82%A8%E3%83%90%E3%83%AB%E3%82%B9%E5%81%A5%E5%BA%B7%E5%AE%A3%E8%A8%802023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	全従業員を対象とした、コミュニケーション促進の為の催し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事記録でカロリー計算・体重管理ができるダイエットアプリの有料プランを格安で提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	福利厚生サービスベネフィット・ワンと提携をしておりますスポーツクラブへの割安での加入を可能としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍において強い二次健診受診勧奨が行えていなかった。
	施策実施結果	対象者全員にメールで周知。反応がない方に対しては電話での依頼を行う。 22年実績、75.2%の受診率。
効果検証結果	21年と比較し、ほぼ同等の結果となっている。 更なる二次健診受診率の向上を目指す為には、これまで以上に早期声掛けを行う必要があると考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	生活習慣病発症リスクの一つである喫煙において、令和2年時点でほぼ3割の喫煙率であった。
	施策実施結果	就業時間内禁煙チャレンジを実施した結果、3%低減した。
効果検証結果	就業時間内禁煙チャレンジを継続しているが、喫煙率は令和3年、4年では変化はなかった。 今後は禁煙外来費用補助などを検討し、さらなる喫煙率低下を目指したい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤンマーエネルギーシステム株式会社

英文名：YANMAR ENERGY SYSTEM CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：卸売業

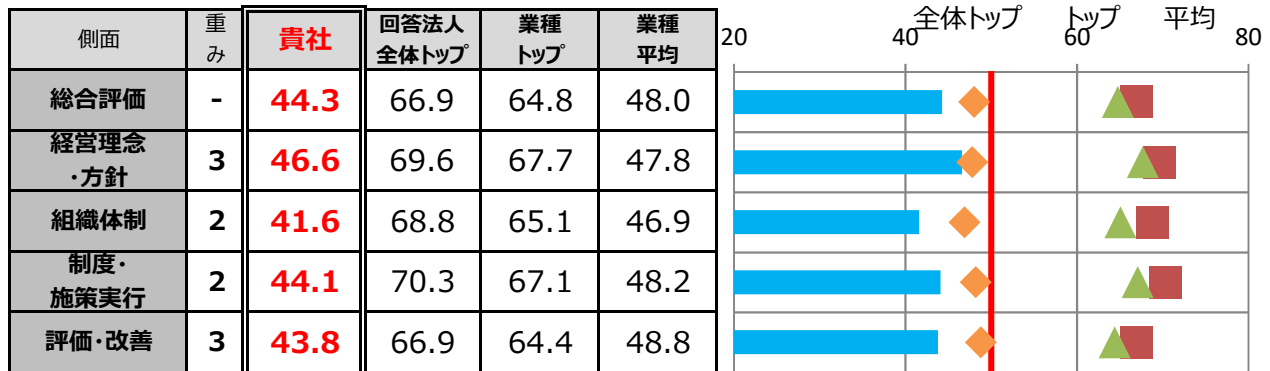
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.3** ↑11.2 (前回偏差値 33.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



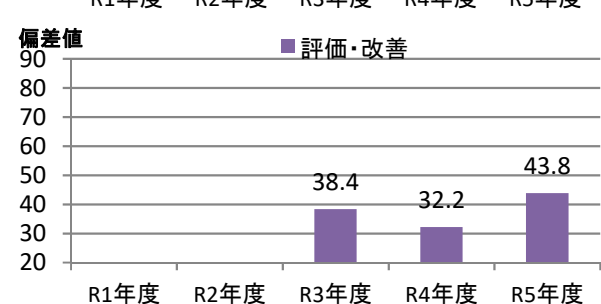
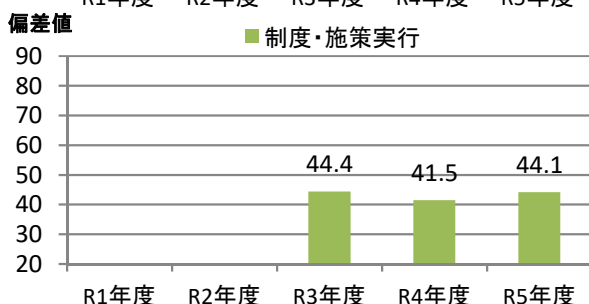
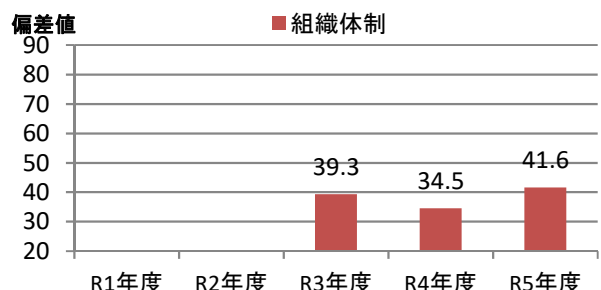
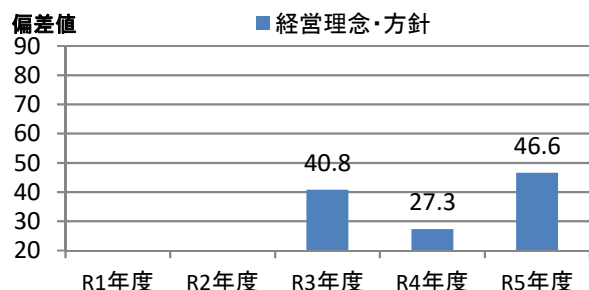
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

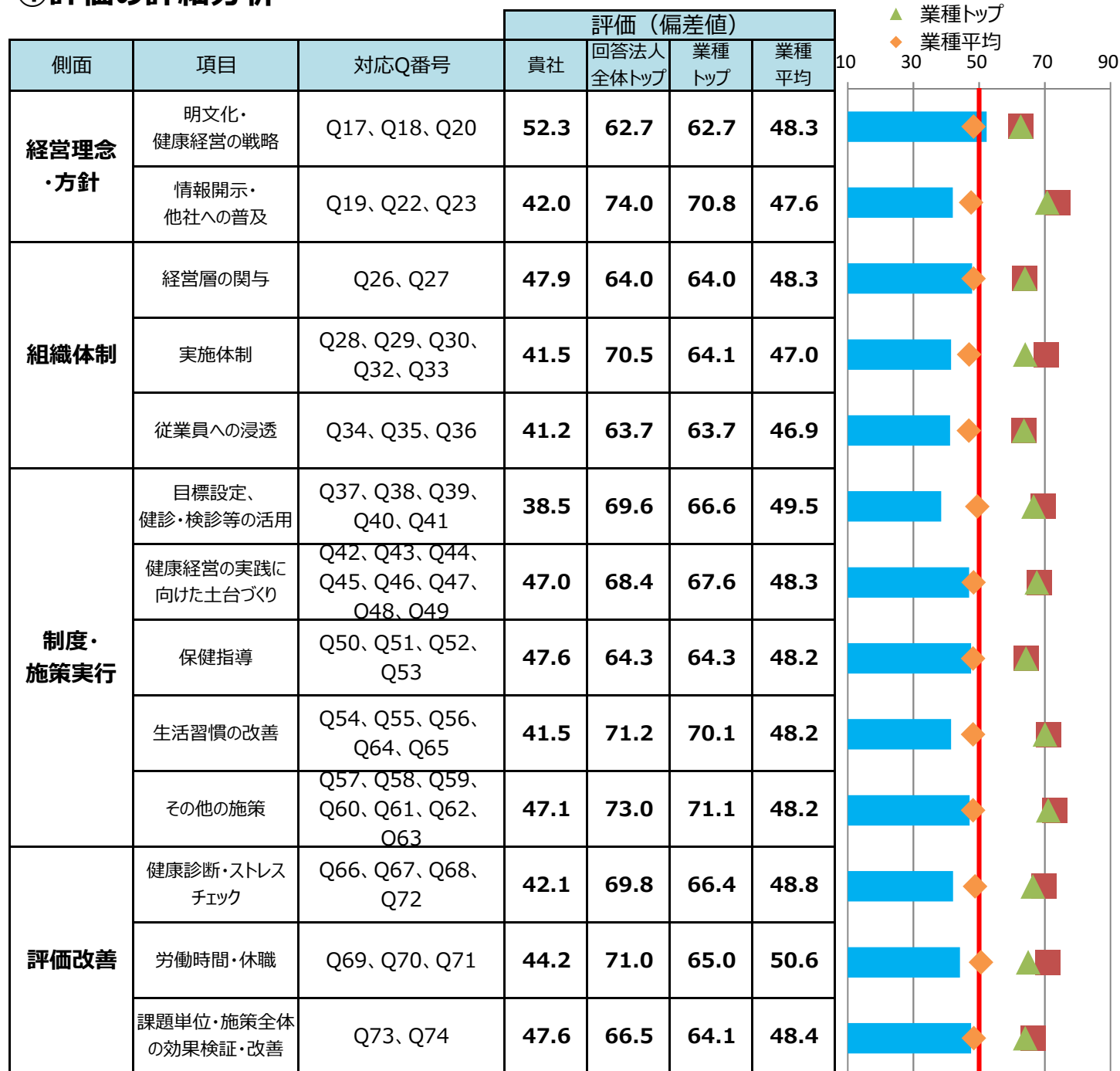
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2401~2450位	2951~3000位	2601~2650位
総合評価	-	-	40.5(-)	33.1(↓7.4)	44.3(↑11.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 未来を見据えて挑戦できるテーマを数多く有するエネルギーシステム事業において、顧客ニーズに応えることのできるよう従業員の心身の健康を守り、安心して仕事に取り組める職場環境づくりを課題としています。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の生産性指標（プレゼンティーズム、ワーク・エンゲージメント）の改善を通じて、従業員一人ひとりが健康で安心して仕事に取り組める職場環境づくりを実現することで、従業員の生産性の最大限発揮を期待しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で選ばれる会社になるため、ターゲット層に訴えかけることができる健康経営優良法人認定を含めた、実践的な健康課題への取り組みを進めていくことが課題である。またノウハウや技能を持つ高齢者層の従業員に健康で長く働いてもらうことも事業活動を推進する上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	新卒採用、中途採用での訴求効果。 生活習慣病リスク保有者の割合各項目（腹囲リスク、脂質リスク、肝機能リスク保有率）5%低減（2022年度比）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.yanmar.com/jp/about/company/yes/message/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	5	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	対面での開催が難しいためにWEB上で慰安会を奨励し、その際の費用補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂で提供する料理については、給食委員会等を通じて健康に配慮した料理の提供を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生倶楽部に加入しており、スポーツクラブの優待を受けることができるようにしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	ストレスチェックの結果に基づき、「自己認識」の項目におけるストレス軽減策について改善が必要である。
	施策実施結果	衛生委員会などを通じて従業員にアンケートを行い、要望の多かった項目①1 on 1の定期的な実施②1 on 1システム利用率の確認③労働時間データの確認（経年比較）などを行っていく。
効果検証結果	現時点では定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために①従業員アンケートの実施②利用率の確認③労働時間データの確認などを行っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザの予防接種費用補助を行っているが、利用率が低い（27%）。特に今年は既に夏から流行しており、通常流行が懸念される冬に向けて利用率の向上を狙う。
	施策実施結果	足元のインフルエンザ流行の兆しも含め、全従業員に摂取勧奨を再度行い（メール、掲示板）、利用率を向上させる。
効果検証結果	2022年度下期より実施しており、定量的な検証はまだできないが、従業員からは季節外れの流行をうけ、ありがたいこととの意見もあるなど、定性的な効果はあった模様。今年度終了時点で再度確認を行う。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アトル

英文名：ATOL CO., LTD.

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

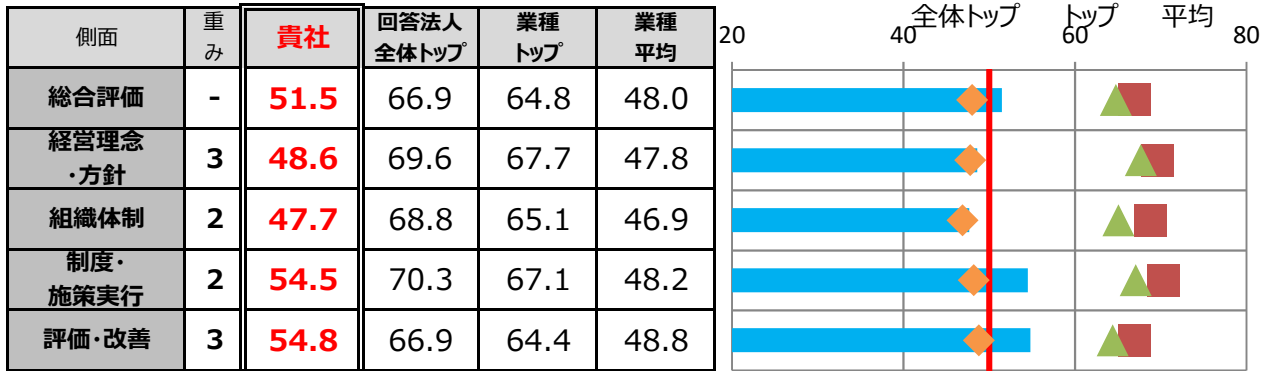
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↑1.0 (前回偏差値 50.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



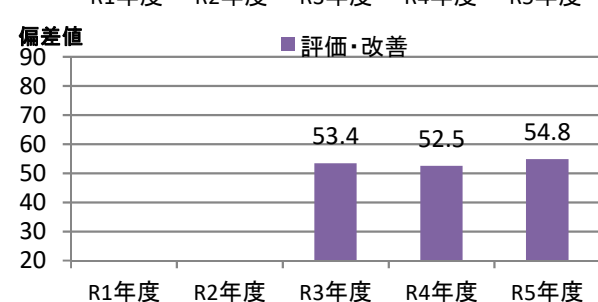
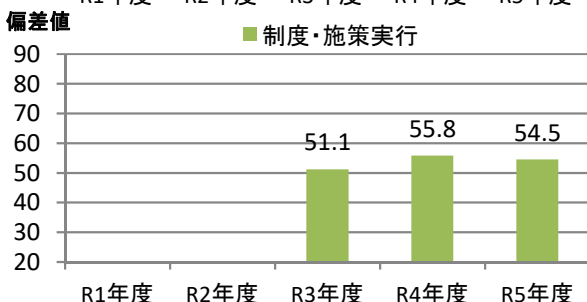
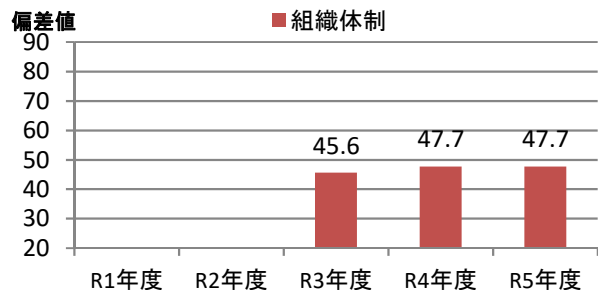
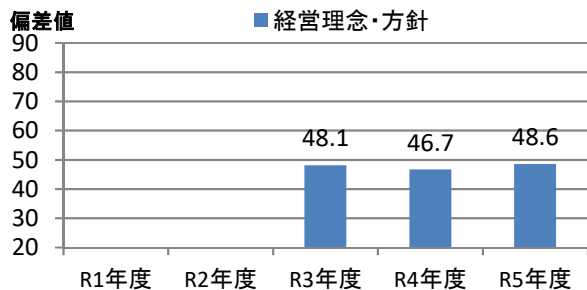
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

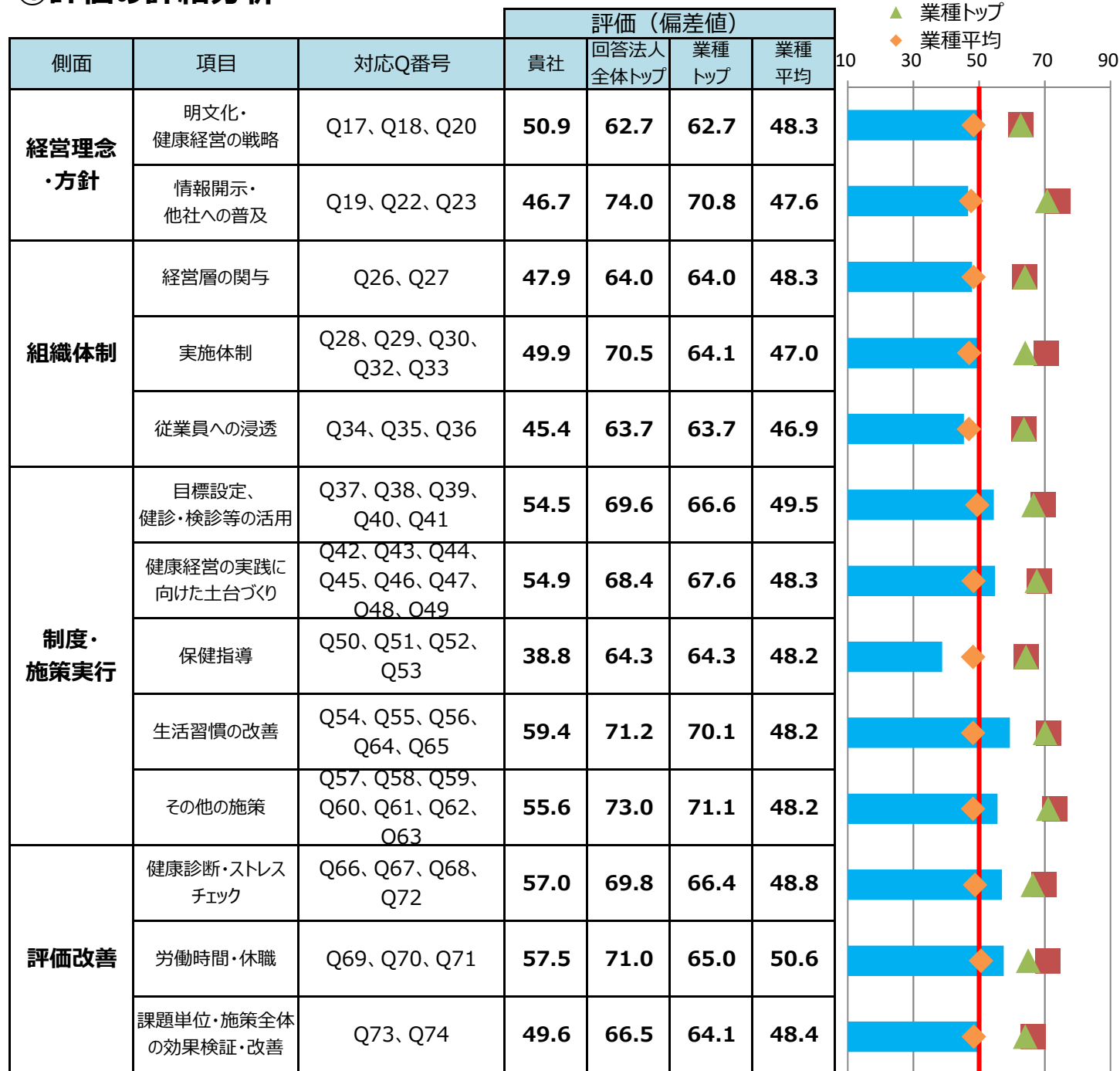
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1601~1650位	1601~1650位	1601~1650位
総合評価	-	-	49.8(-)	50.5(↑0.7)	51.5(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化の影響を受け、逆ピラミッド型の人員体制の中、ベテラン社員が健康で長く働くことができる環境づくりや、中間世代の採用、また若い世代が定着することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康的に長く働くことができる環境を期待している。 具体的な指標として、平均勤続年数については、中途入社した従業員の5年後定着率100%を目指し、また産休・育休復帰後の就業継続率については80%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全ての従業員が、心身共に健康で主体的に仕事に取り組むことができ、最大限のパフォーマンスを発揮することができる職場環境を整える。
	健康経営の実施により期待する効果	組織の生産性向上を図る観点から、プレゼンティーズム、アブセンティーズムの数値改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.atol-com.co.jp/wp-content/uploads/2023/10/7b5940afcf0231269199ac238feb339c.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	11	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	9	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営陣と従業員が参加して様々なことについてディスカッションし、コミュニケーションを深めている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事記録でカロリー計算・体重管理ができるダイエットアプリの有料プランを格安で提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	社長を筆頭に「ファンウォークの会」を作り、月1回チャレンジデーを設けてウォーキングを促進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性活躍を推進していく中で、生理に伴う体調不良の悩みをもつ女性社員が、業務に支障をきたすことがあるという現状が関連会社のアンケート結果で示された。生産性向上を図る上でも対応策が必要と認識した。
	施策実施結果	生理に伴う体調不良の悩みをもつ女性社員に向け心身ともに健康的に働くことをサポートする制度を導入。著名なドクターによる女性の身体の基礎知識に関する講演を開催。男性社員も含め、70%以上の社員が視聴した。
効果検証結果	制度導入後、13名が申込みしており、生理に伴う不調の改善につながっている。継続的にアナウンスすることで、全社的な理解を深める。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	医療業界で事業活動を行っているため従業員の健康維持増進は必要不可欠であり、また医療機関を訪問する立場上、習慣的な喫煙は避けるべきであると判断し、禁煙に取り組んでいる。
	施策実施結果	就業時間中は禁煙とし、会社の敷地内も禁煙としている。また、禁煙チャレンジと題し、社内で禁煙に挑戦したい人を募集して禁煙を応援する風土作りを行った。
効果検証結果	喫煙者率が2019年度の32.6%から、2022年度の29.1%に低下し、徐々に喫煙率が低下してきている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ロードカー

英文名：Roadcar Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：卸売業

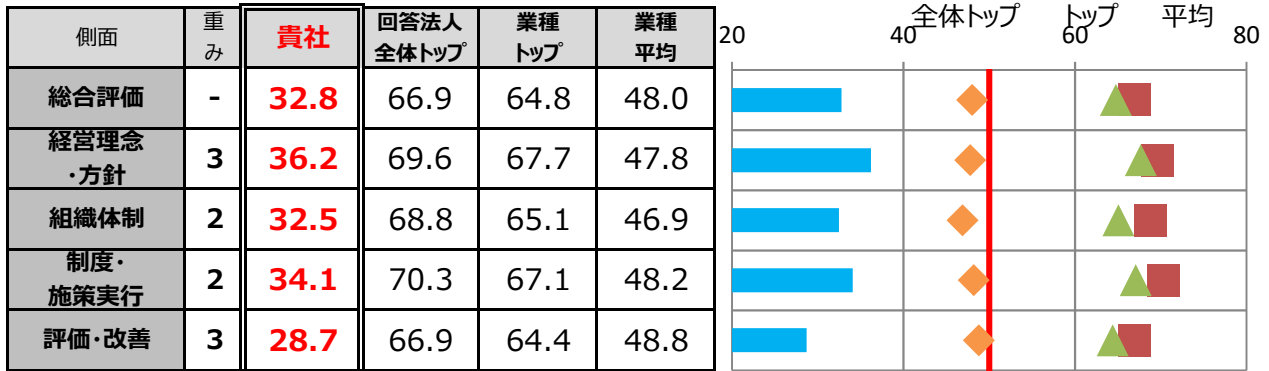
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3301~3350位** / **3520社中**

■総合評価： **32.8** ↓1.1 (前回偏差値 33.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



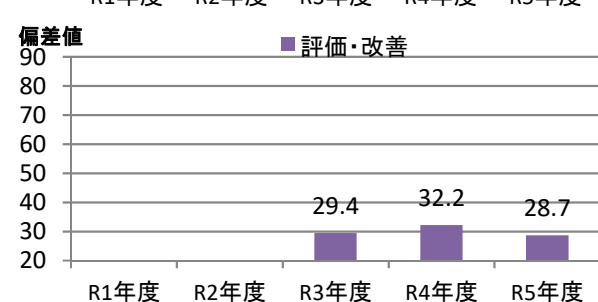
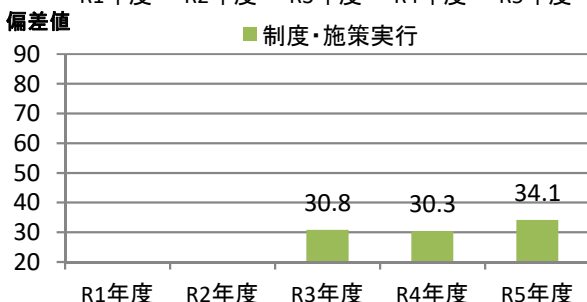
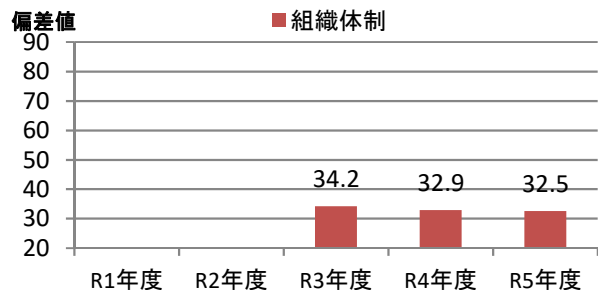
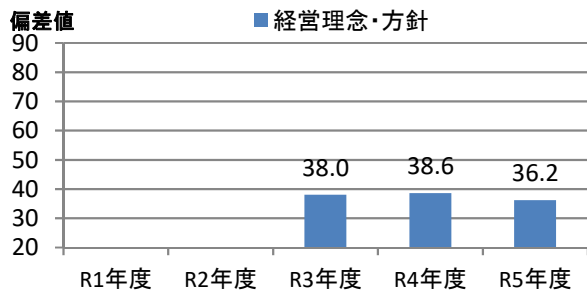
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

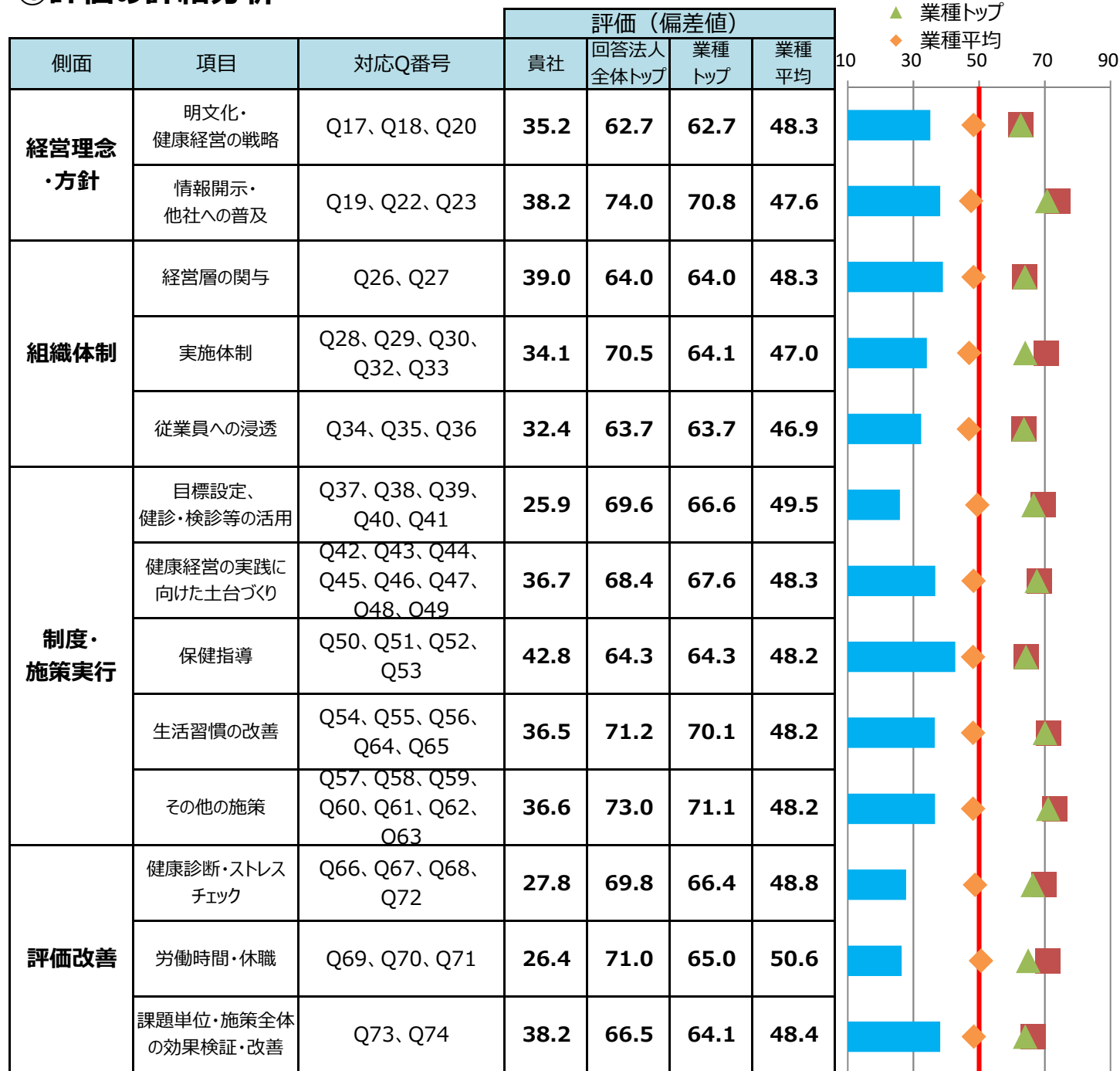
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2651~2700位	2951~3000位	3301~3350位
総合評価	-	-	33.2(-)	33.9(↑0.7)	32.8(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.roadcar.jp/press/%e7%a4%be%e5%93%a1%e3%81%ae%e5%81%a5%e5%ba%b7%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e3%82%8a%e7%b5%84%e3%81%bf%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球部やマラソン部、ゴルフ部を設置し社員間の交流を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ベジチェックを行ない、結果に基づいて野菜摂取量が不足している社員には摂取量を増やすよう指導している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	プロギングというジョギングしながらごみを拾うイベントを定期的に行なう。社内外の方が参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	17.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	31.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	総労働時間の削減はされていたが、職種によって残業が多い部門や休日出勤する部門が出てきた。全ての職種で残業や休日出勤を減らし、効率よく業務を進め最終的に総労働時間を削減することでワークライフバランスを促すように進めることとなった。
	施策実施結果	試験導入していたフレックスタイム制を実際導入し、残業も20時30分以降は認めないとした。また休日出勤した社員には翌月必ず振替休日を取得するよう指導。
効果検証結果	現状制度導入後は残業時間が大幅に減少。残業代の金額でいくと現状約300万円ほど削減できている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	事業所カルテを見ると生活習慣病予備軍となりうる社員が年々増加傾向。健康でいきいきと働いてもらうためにも自身の状態を把握し、改善してもらうきっかけをつくることとなった。
	施策実施結果	健康診断結果を基に、二次健康診断対象者を選出。社員数に対して約40%の社員が対象となり、二次健康診断を実施。
効果検証結果	まず二次健康診断対象となったことで少し危機感を覚える社員が増加。健康を考えるいいきっかけになった。ここから改善を勧め対象者が減少するように進めていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	—
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大興物産株式会社

英文名：TAIKO TRADING CO.,LTD.

■加入保険者：東京都家具健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

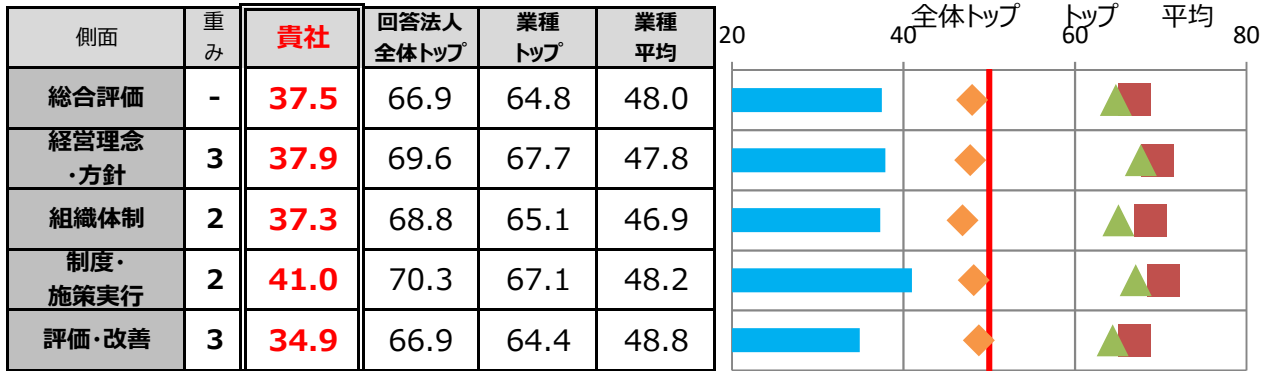
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **37.5** ↓0.7 (前回偏差値 38.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



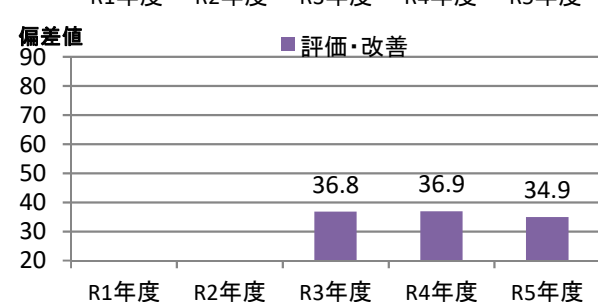
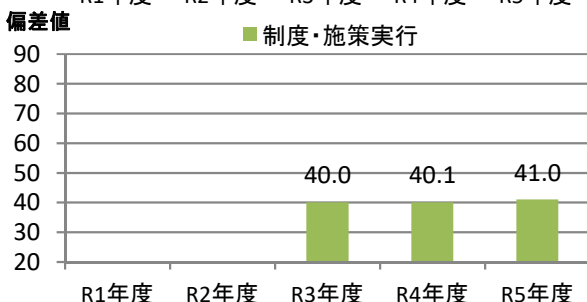
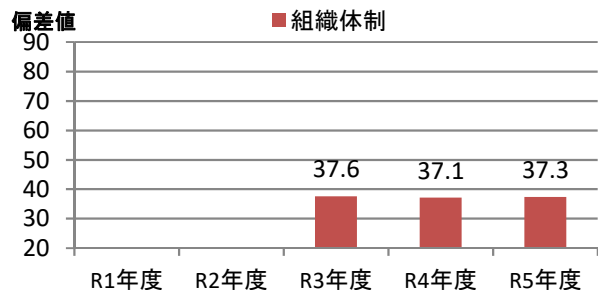
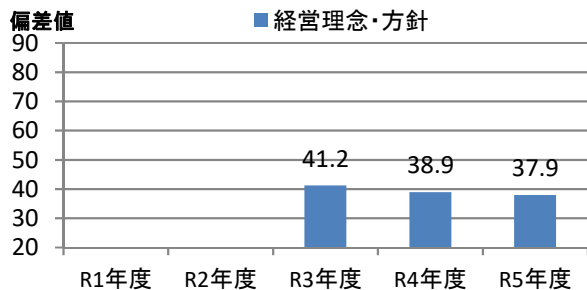
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

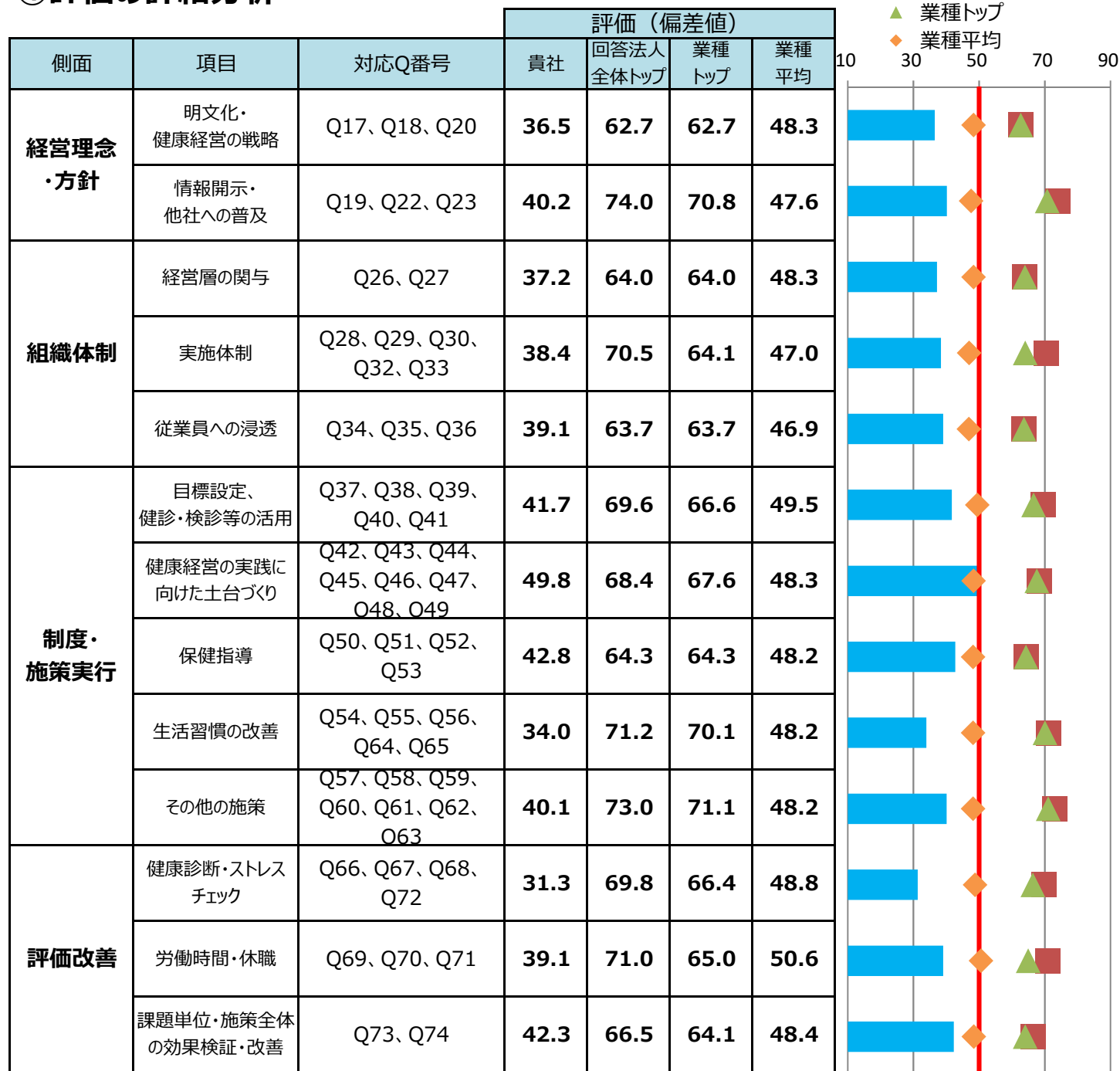
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2451~2500位	2751~2800位	3151~3200位
総合評価	-	-	38.9(-)	38.2(↓0.7)	37.5(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.taiko.co.jp/company/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	保険者と合同でアプリ（食事、体重、血圧、血糖など写真を撮るだけで数値化できる）を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	保険者と合同でウォーキングイベントを開催し、運動習慣のきっかけづくりを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	94.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	28.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ストレスチェックの結果より、家族・友人からのサポートの不足傾向がみられた。仕事を優先し、プライベートでの時間が確保できていないことが原因であると考えられるため、労働時間の適正化、有給休暇取得率の改善を図り、ワークライフバランスの見直しを行うことが課題である。
	施策実施結果	新しい勤怠システムを導入し、有給休暇取得日数の把握を容易にし、管理者からも取得を促しやすくする環境を整えた。毎週水曜日を「ノー残業デー」としワークライフバランスの推進を図った。
	効果検証結果	有給休暇取得率について2021年度57.1%から2022年度61.6%と4.5%と取得率が向上した。また有給休暇取得日数についても2021年度10.1日から2022年度11.2日と1.1日増加した。一定程度の効果があったものと思われるが、平均月間所定外労働時間については、2021年度20.1時間から2022年度24.0時間で増加してしまった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社清和ビジネス

英文名：Seiwa Business. Co., Ltd.

■加入保険者：東京都家具健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

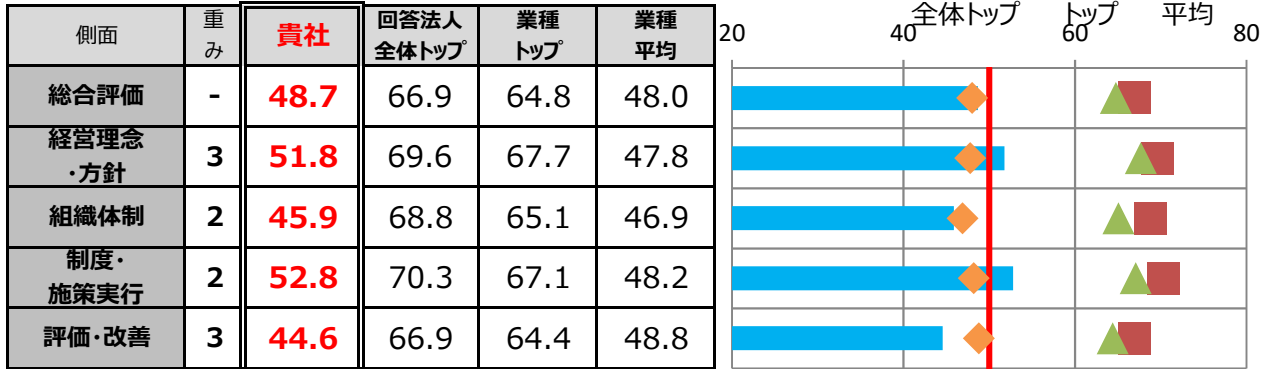
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.7** ↑2.0 (前回偏差値 46.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



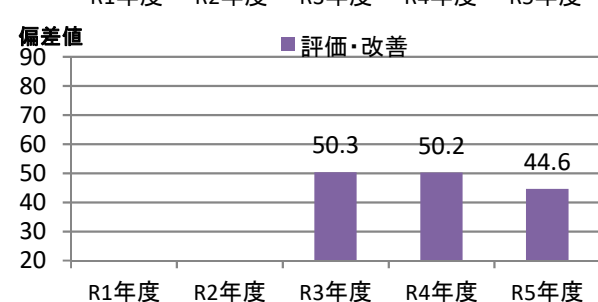
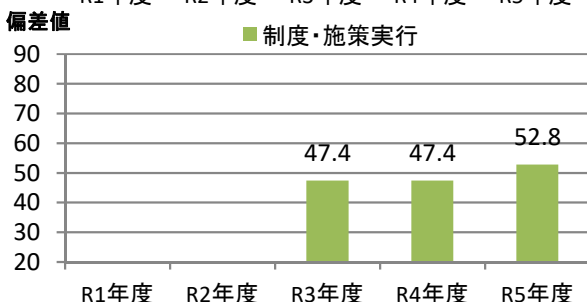
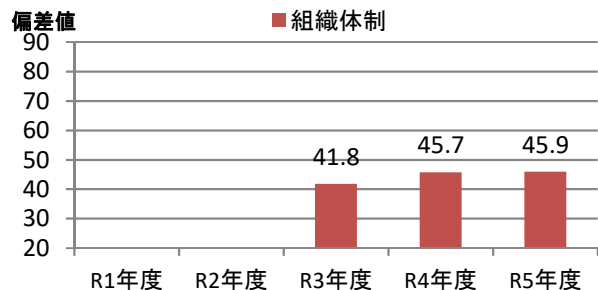
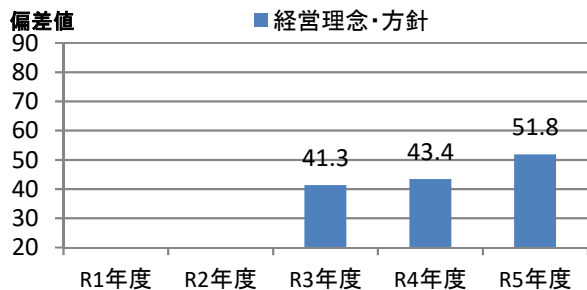
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

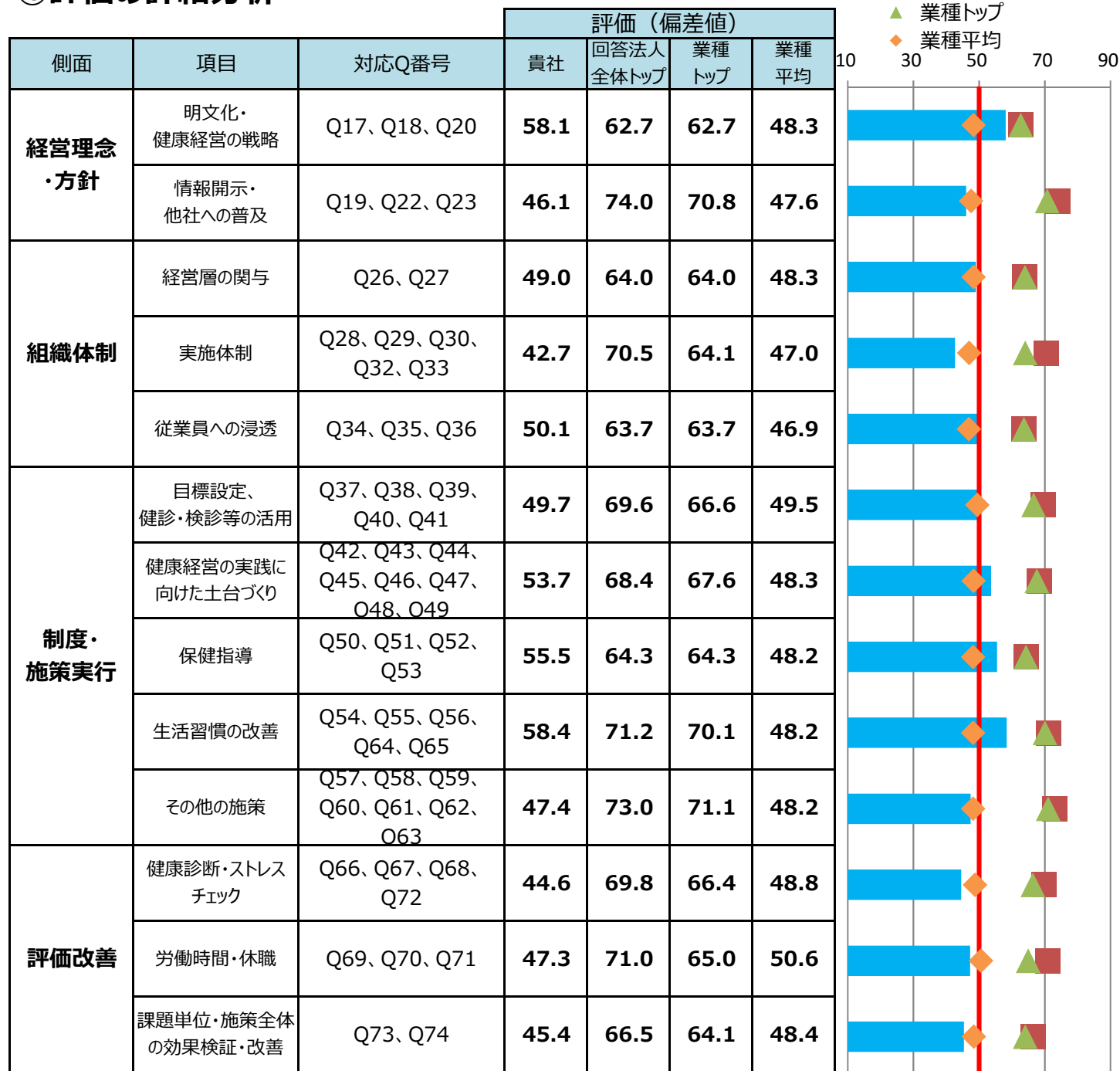
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2051~2100位	2051~2100位	2001~2050位
総合評価	-	-	45.3(-)	46.7(↑1.4)	48.7(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンス向上。働き方が多様化する中で、コミュニケーションの活性化や社員のプレゼンティーズムは事業活動を推進するうえで課題になっている。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズムの改善・エンゲージメント向上 プレゼンティーズム・アブセンティーズム・エンゲージメントを調査することで、経年でどのような効果(成果)が出ているか把握
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.seiwab.co.jp/company/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	歓送迎会、親睦会、プロジェクト決起会、業務相談等、相互の理解を深める場に対し金銭支援を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	半年に50回以上ジムや運動をした社員を対象に表彰制度(Healthy People)を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	97.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症（特に新型コロナウイルス）拡大により、感染の不安を抱えながら働く従業員がいる
	施策実施結果	マスク着用やパーティションの設置、定期的な換気、および在宅勤務を導入し感染拡大を防ぎ、業務遂行の安全性を確保する施策を実施した。
	効果検証結果	対策を講じることにより、従業員の不安が緩和された。新型コロナウイルスワクチン接種の追加時期と被ったが、会社にてインフルエンザ集団接種を実施。接種率36.3%。集団接種を継続して行い接種に対する理解と接種率の向上をはかっていく
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ウチダシステムズ

英文名：

■加入保険者：内田洋行健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

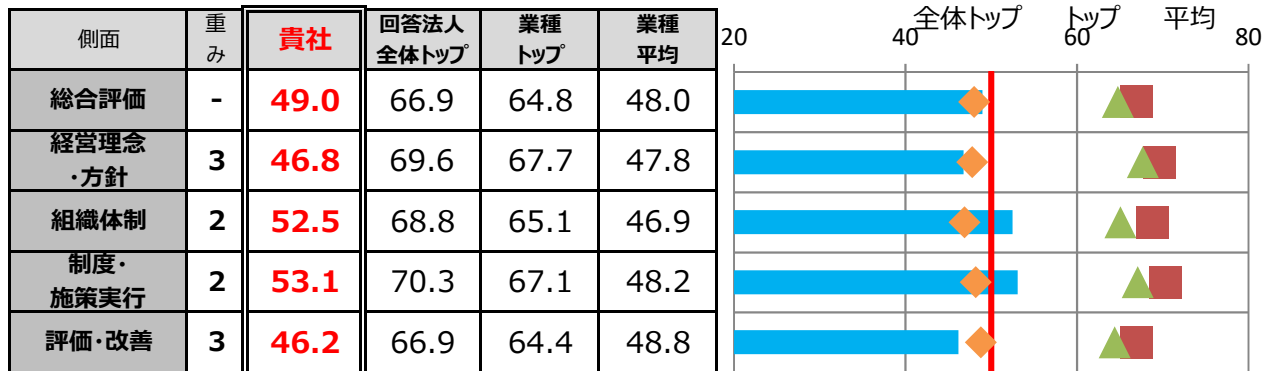
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **49.0** ↓1.8 (前回偏差値 50.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



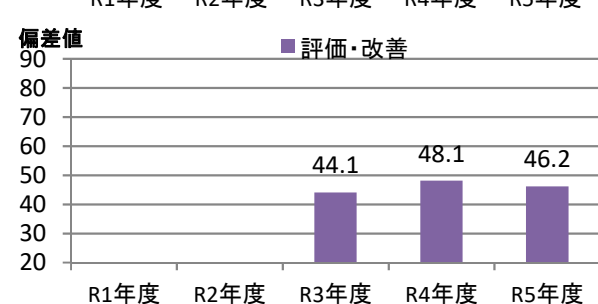
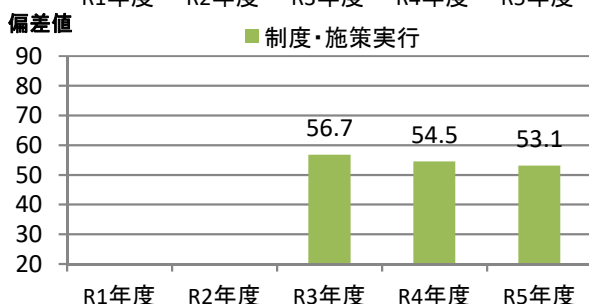
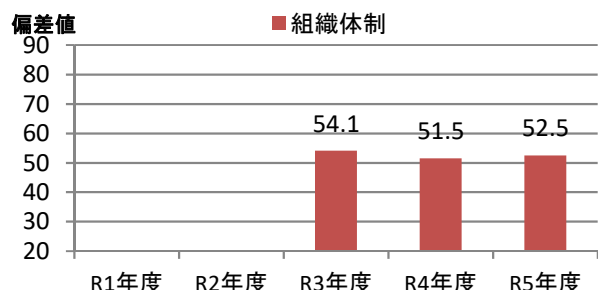
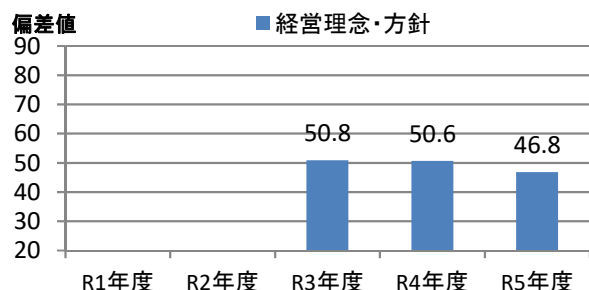
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

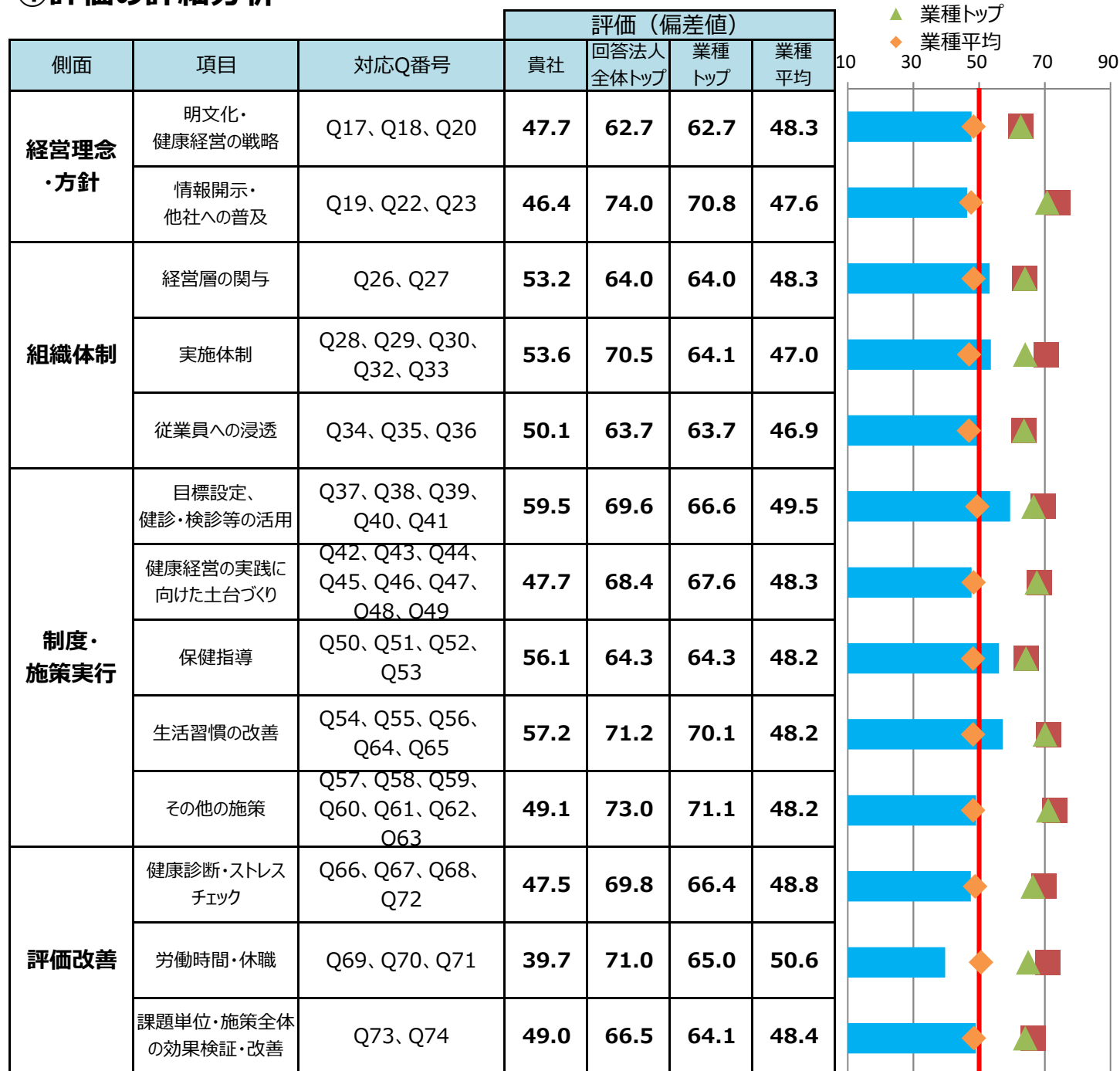
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1501~1550位	1551~1600位	1951~2000位
総合評価	-	-	50.6(-)	50.8(↑0.2)	49.0(↓1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>社員の健康を維持・増進させることは、家族や地域社会にとっても重要なテーマであり、人生の時間のなかで会社で過ごす時間の占める割合の多さや、業務が社員の心身の健康に与える大きさから見ても、企業の社会的な責任であると認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>身体的な健康については、健康診断の受診率を100%とすることで初期診断の実施を確実に行うのは当然として、当社は経営方針においても再検査受診率100%を掲げており、早期に成人病、高脂血症等のリスクを低減させることで社員の健康度を向上させたい。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>若手社員の割合が近年増加している一方、若手の離職者も発生している。社員本人および管理職に対し、健康への理解促進や職場環境整備をすすめることが、今後の企業成長の担い手である若手社員に長期的に就業してもらう上での課題だと認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>50人以下事業所も含む全社員を対象として、毎年のストレスチェック受験率100%を目標値とする。これにより社員のメンタルヘルス不調を未然に防ぎ、高ストレス者へは産業医面談勧奨を行う。また分析結果をもとに職場環境整備を進め、従業員のパフォーマンス向上と離職防止を期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://uchida-systems.co.jp/company/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	自社開発の社内SNSを活用しイベント時のみでなく日常でも社員が写真とメッセージを自由に投稿し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	全社員対象の福利厚生サービスとしてのスポーツ・アウトドア施設の利用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健診および再検査の受診率100%を目標とし、担当者からの受診の呼びかけを行っているものの、毎年疾病系リスク者が発生している。社員の健康保持、重症化予防のためにも、受診呼びかけのみでなく原因となる生活習慣の実態把握が必要と考える。
	施策実施結果	健康保険組合と連携して、高リスク者数や、健診時間診票の運動習慣や食事習慣への回答を集計する。高リスク者に対しては受診・面談勧奨を行う。
効果検証結果	直近年度では、適切な運動習慣を有する社員の割合が増加しており、社員の健康意識の向上がうかがえる。また前年度と比較し、保健指導対象者は14名減、受診勧奨対象者は5名減となり改善状況がみられた。一方で適切な食事習慣を持つ人の割合がよくないことから、今後は食事改善に関する呼びかけや取り組みが必要と考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	商談やプロジェクトが重なる時期、長時間労働が度々発生し、社員の心身の健康への影響も懸念される事態であった。勤怠システムで労働時間の管理はしているが、残業時間に関しては締日時点のチェックがメインであったため、管理方法を改善する必要があると考えた。
	施策実施結果	毎月月度の中間時点で、一定時間以上の残業が見込まれる社員について、上長よりその部下の残業時間・理由・改善見込み等を人事総務部へ申し入れてもらうこととした。毎月該当部署から申し入れが出るようになった。
効果検証結果	中間時点で事前申し入れをすることにより、月度内での業務量・労働時間を適切にコントロールすることが本人および上長の中で意識されるようになったといえる。時間外労働60時間超の発生件数が、上期・下期を比較して50%以上減少した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社静岡支社

英文名：TOYOTA Mobility Parts.,Ltd Shizuoka

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

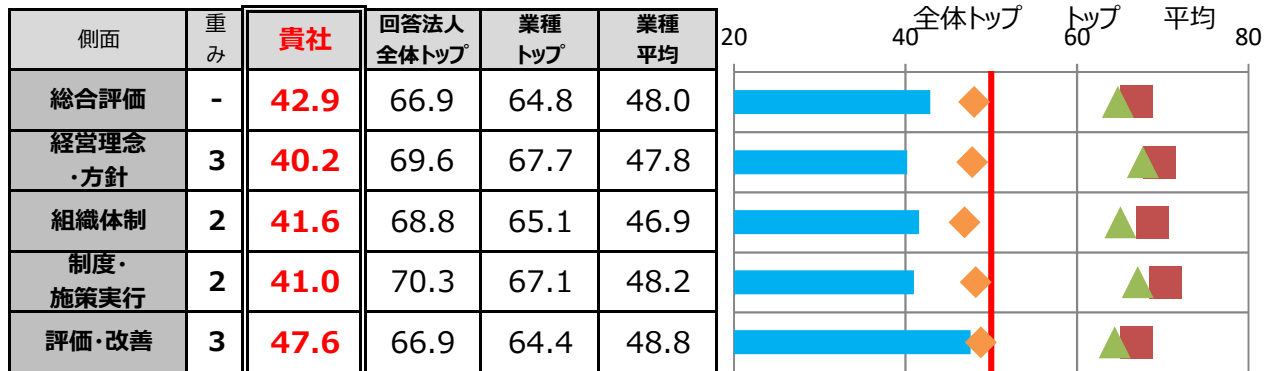
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.9** ↓0.2 (前回偏差値 43.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



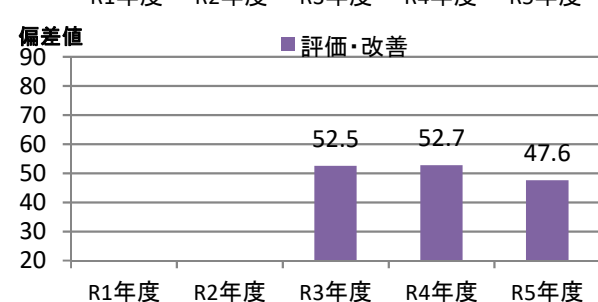
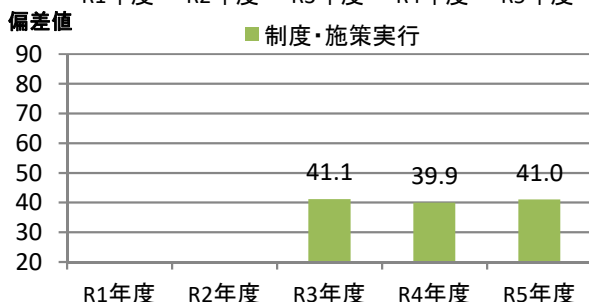
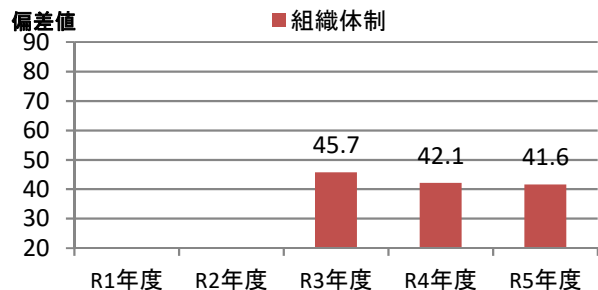
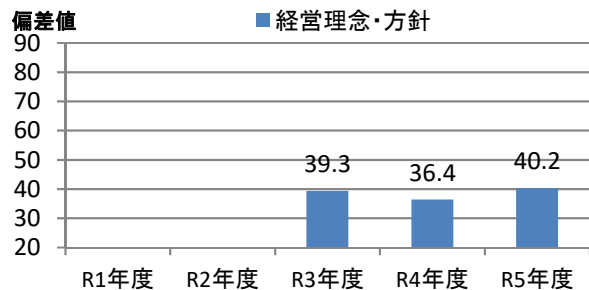
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

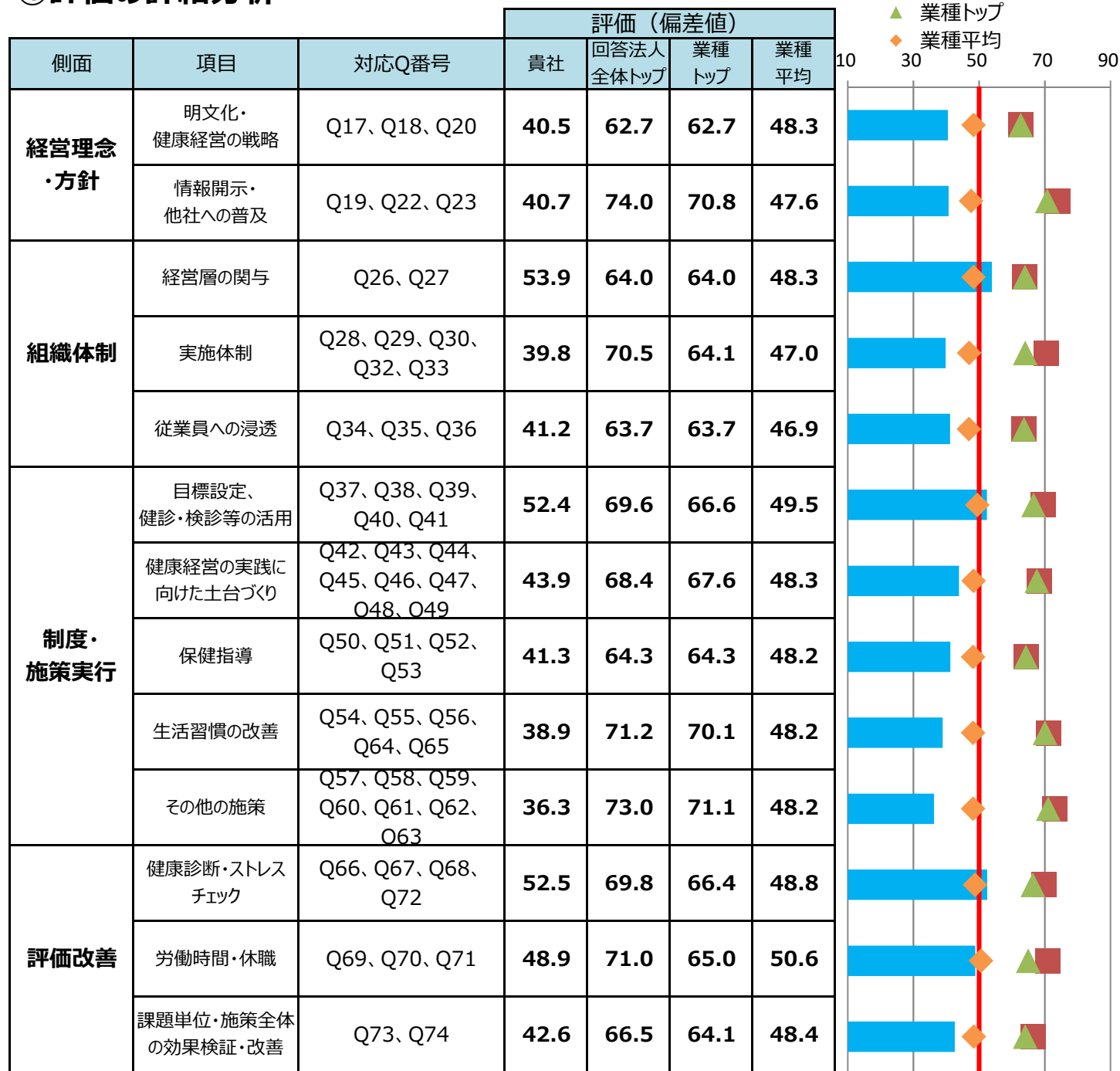
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2051~2100位	2451~2500位	2751~2800位
総合評価	-	-	44.9(-)	43.1(↓1.8)	42.9(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化が進む中、心身共に健康に働ける環境にしたい。
	健康経営の実施により期待する効果	①健康年齢の若返り ②ストレスチェック「高ストレス者」の減少
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shizuokakyohan.co.jp/corporate/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	若手社員がカーレースのイベントに参加し、社員のコミュニケーション強化を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康づくりキャンペーンと題し、年2回実施。アプリと連動し歩数を競えるようになっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	45.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2019年より実施している健康づくりキャンペーンで、自身の結果をどう思っているのか確認をしたことがなかった。
	施策実施結果	健康づくりキャンペーン実施後にアンケートを行なったところ、49%が『満足している』と回答した。一方で『不満足』と回答した従業員は19%と回答した。
	効果検証結果	満足していると回答した従業員は「健康づくりキャンペーンのおかげで運動週間が身に着いた」「体重を減らすことが出来た」とコメントがあり、健康づくりキャンペーンが健康増進に良い効果をもたらしていることを把握することが出来た。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	－
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オプテックス株式会社

英文名：OPTEX CO., LTD.

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

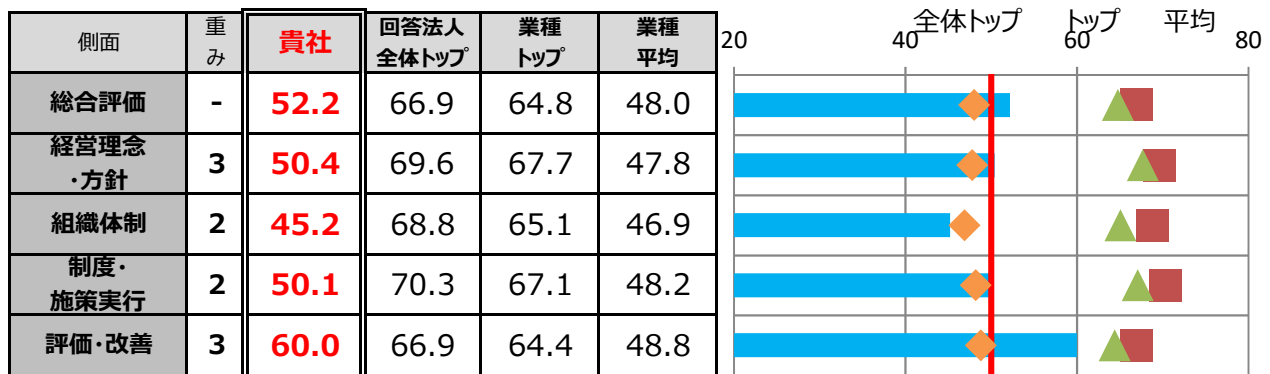
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.2** ↑1.1 (前回偏差値 51.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



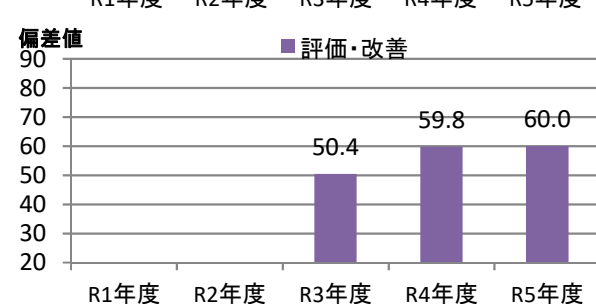
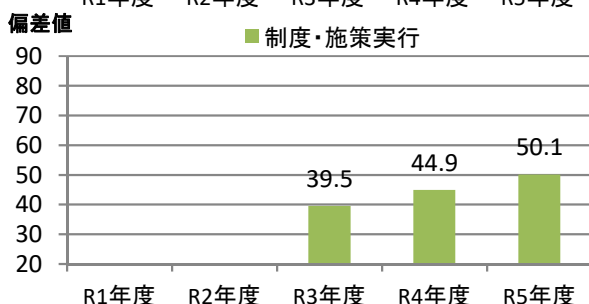
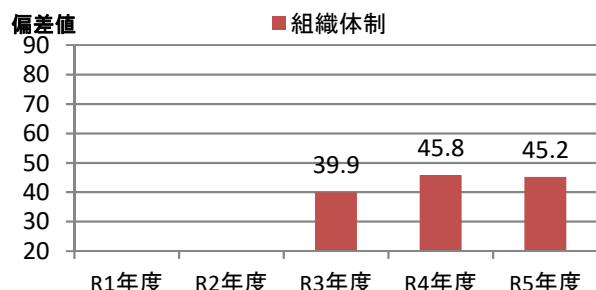
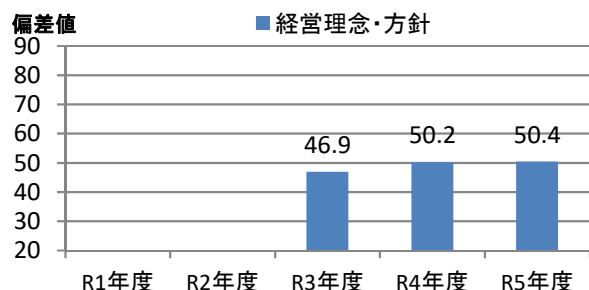
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

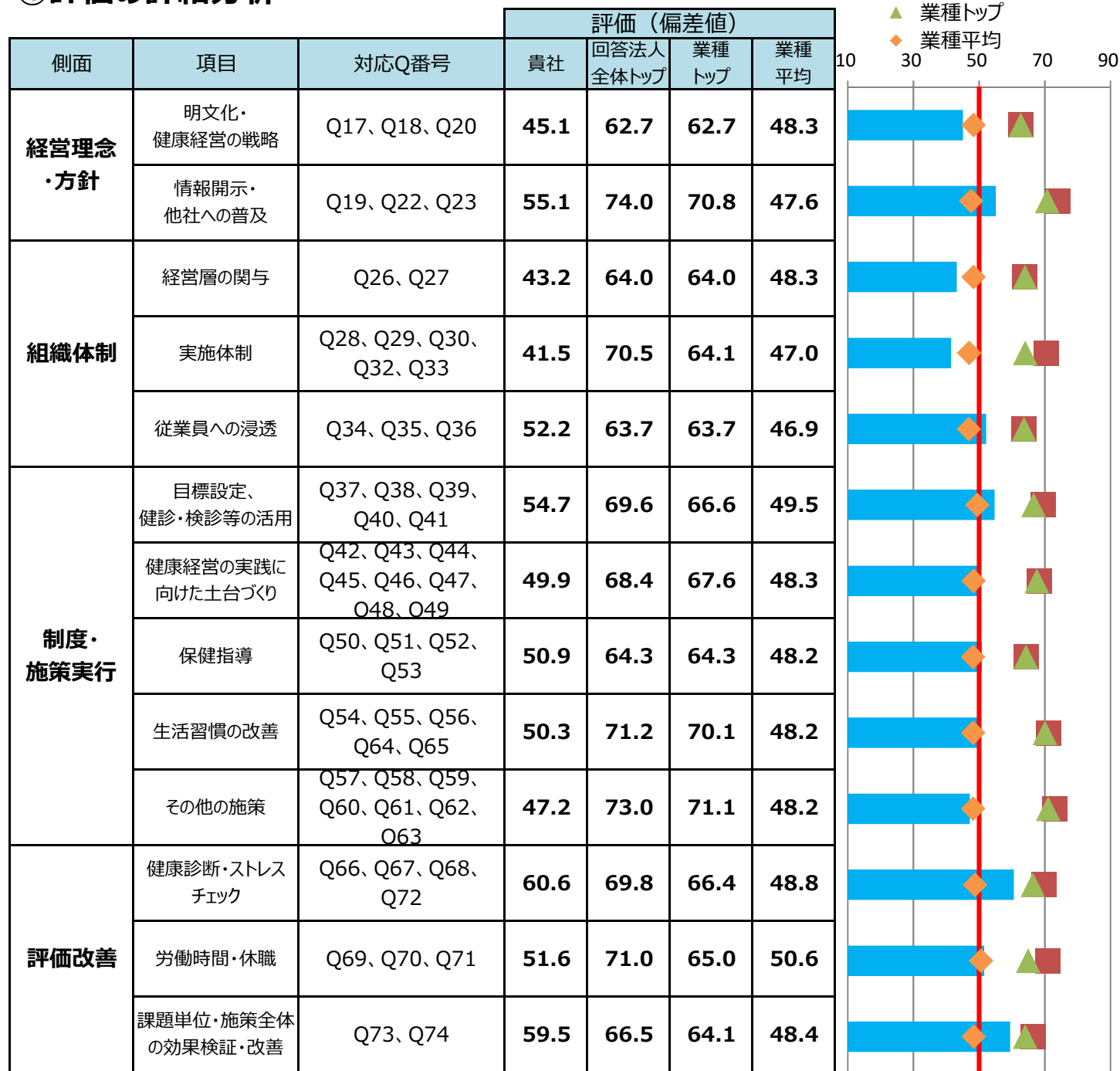
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2051~2100位	1501~1550位	1501~1550位
総合評価	-	-	45.1(-)	51.1(↑6.0)	52.2(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 50歳以上の正社員は約36%で、10年以内に60歳定年を迎える。特に技術系社員において、当該年齢層が持つスキル・知識・ノウハウを中堅・若手社員に技術伝承することを進めなければならない。
	健康経営の実施により期待する効果	スキル・知識・ノウハウが蓄積されている年齢層の社員には、心身共に健康な状態を維持し、60歳定年以降も長く第一線で活躍していただきたい。それに並行して中堅・若手社員の人材育成も行うことで事業継承の安定化を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.optex.co.jp/sustainability/Health_and_Productivity_Management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		○
URL	https://www.optex.co.jp/sustainability/Health_and_Productivity_Management.html				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		○
URL	https://www.optex.co.jp/sustainability/Health_and_Productivity_Management.html				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.optex.co.jp/sustainability/Health_and_Productivity_Management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	58	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員自作の創作物（絵、書、造形等）展示やライブパフォーマンス（楽器演奏、歌等）を社内で				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロママプラスで日々の食事の栄養バランス、カロリーを確認し、食生活改善の意識付けを行っています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	5月10月に月の平均歩数が8000歩達成者に健康インセンティブ付与。カロママプラスでランキングを表示				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	99.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果を受け取ってもきちんと確認しない、また確認はしても有所見を再受診をせず放置している社員がいる。健康で長く働き続けるためには有所見に対しきちんと対処することが重要である。
	施策実施結果	有所見者に再受診指示書を発行した。また健康診断結果で有所見（要精密検査、要治療）の判定が無い者には健康インセンティブを付与。2022年度は172名が有所見（要精密検査、要治療）がなかった。
効果検証結果	有所見が多い血中脂質の有所見者は2021年114名（有所見率40%）から2022年は109名（有所見率37%）へ減少しました。肝機能も2022年54名（有所見率19%）から2022年50名（有所見率17%）となりました。しかしながら血圧の有所見が2021年から増えてしまっているのが今後の課題である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社社員の平均年齢は45歳であり、近年平均年齢が上がるにつれ、がんなどの病気に罹患する社員が数名いる。早期発見、早期治療が大事である。
	施策実施結果	35歳以上の社員に対し、人間ドックを毎年会社負担で受診できるようにした。人間ドック受診が就業時間扱いにしたことで多くの社員が人間ドックを受診するようになった。
効果検証結果	2022年度の35歳以上対象者は205名のうち144名（約70%）が人間ドックを受診しました。2021年度の人間ドック受診者は84名でしたので、会社負担にしたことで多くの社員が人間ドック受診を選択するようになりました。また、人間ドック受診でがんの早期発見ができた者もあり、早期に治療開始することもできました。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社岐阜支社

英文名：

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

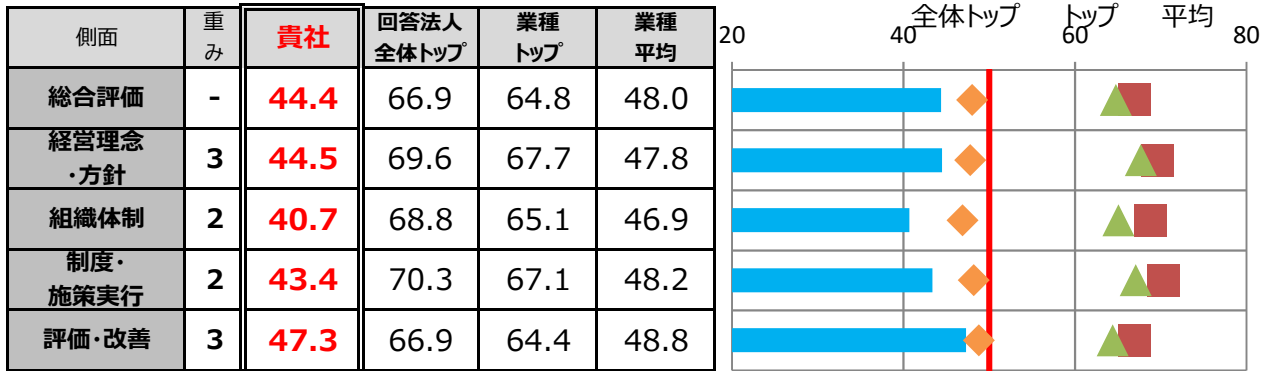
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.4** ↓2.1 (前回偏差値 46.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



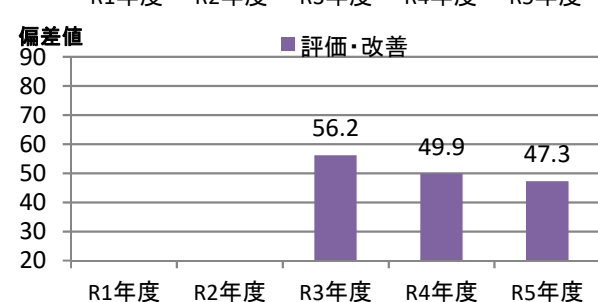
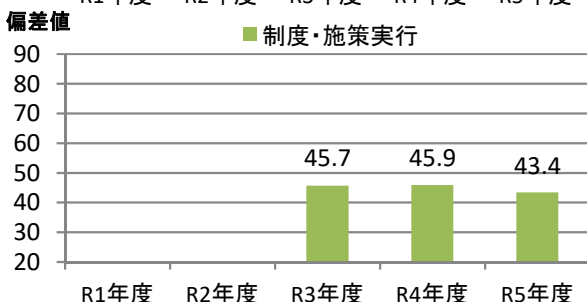
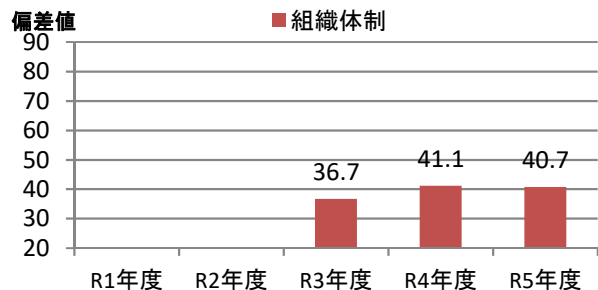
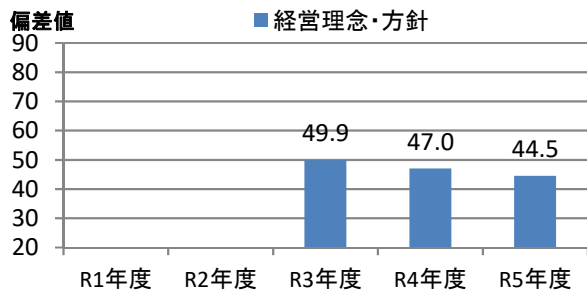
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

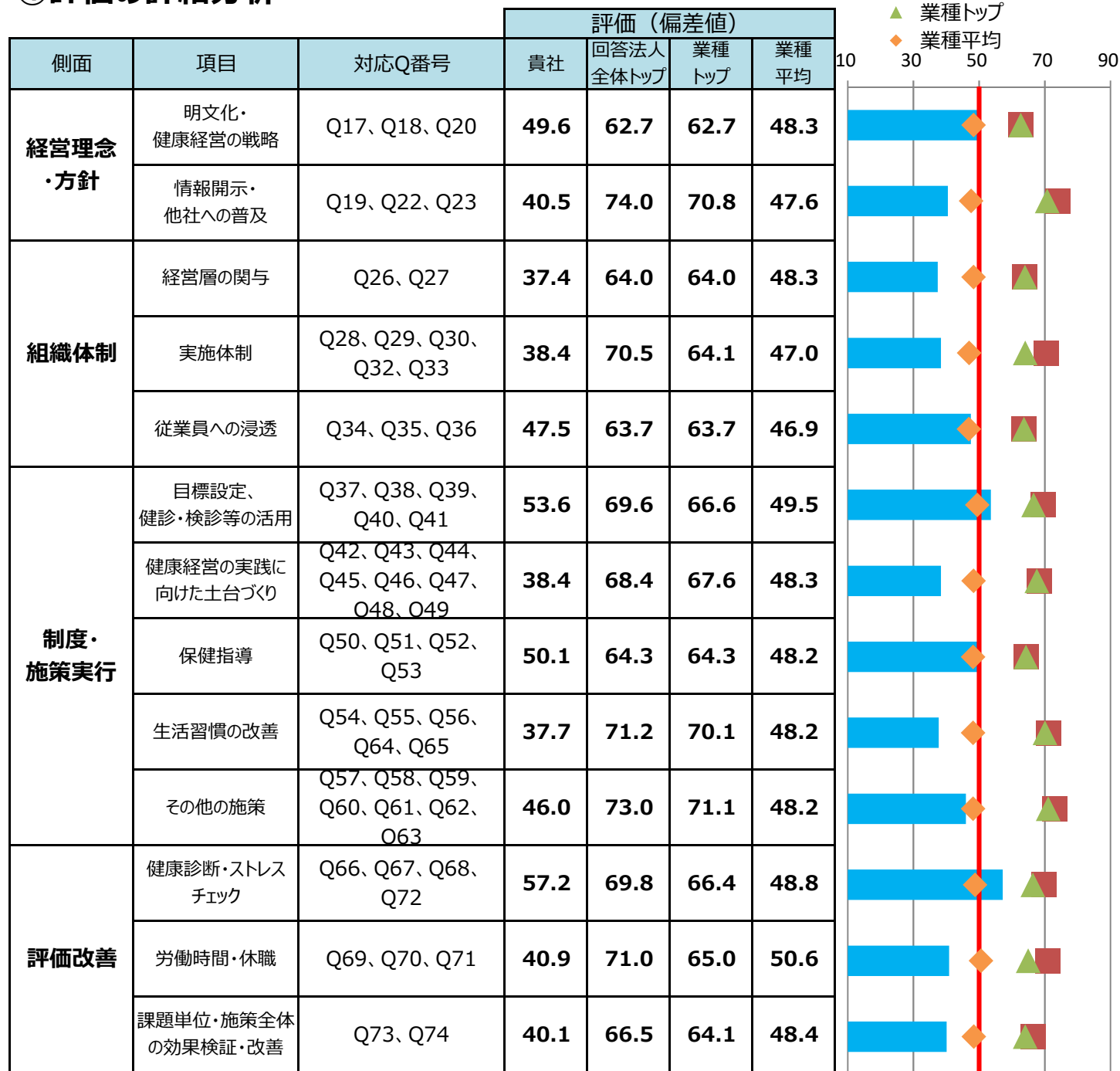
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1751~1800位	2101~2150位	2601~2650位
総合評価	-	-	48.3(-)	46.5(↓1.8)	44.4(↓2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の運動不足解消による体力増進、および生活習慣の改善による疾病予防に繋がる社員取組みの推進により、従業員ひとり一人が業務に対する取組み意識向上と更なる能力発揮へ繋げる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身のストレス軽減など労働災害の減少により疾病による欠勤減少と、業務効率の向上や医療費の削減を期待
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.toyota-gifu-parts.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	0	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職レクや対話を目的とした食事会の開催の実施に対し、支援金を支給				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	2ヶ月間×2回、運動機会を提供。各自決定したメニューにて目標を設定し取組。集団取組で山登りを実施。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	79.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルスの不調やストレス関連疾患を、早期発見する必要がある
	施策実施結果	メンタフチェックの全従業員の100%実施
	効果検証結果	部署毎に課題を抽出し、対策を実施
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナウイルス感染症により、従業員間のコミュニケーションが低下した為、コミュニケーションの促進を図る必要がある
	施策実施結果	職レクの実施により、コミュニケーションの促進を図る
	効果検証結果	職レクを実施した際、久しぶりに室内でのコミュニケーションが図れたという意見が多く出た。定期的に関催の必要があると再認識

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	－
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	－
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山梨ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：山梨県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

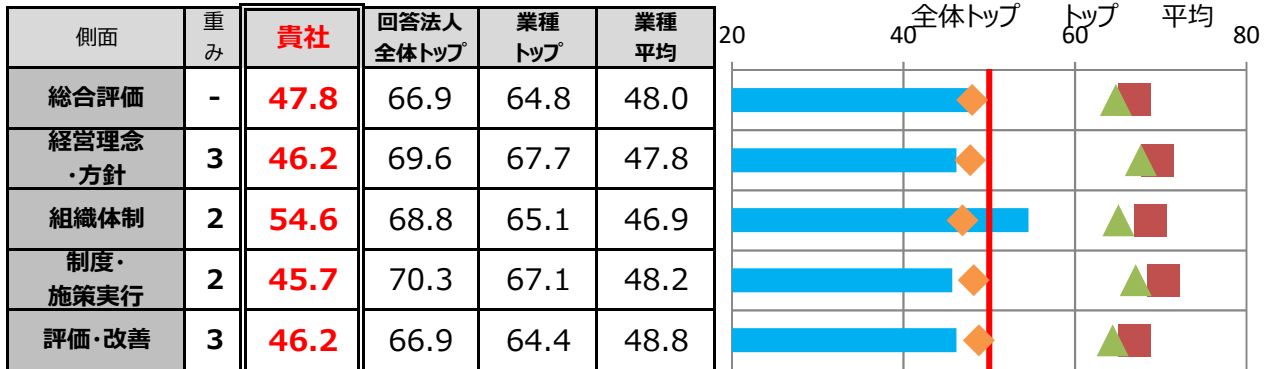
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.8** ↓1.7 (前回偏差値 49.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



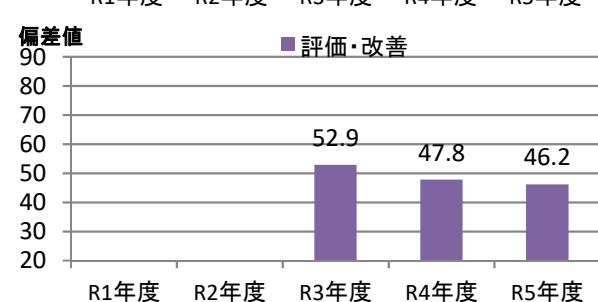
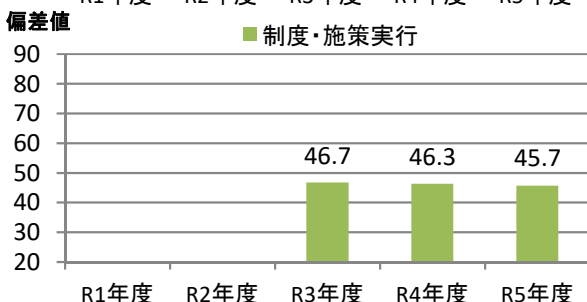
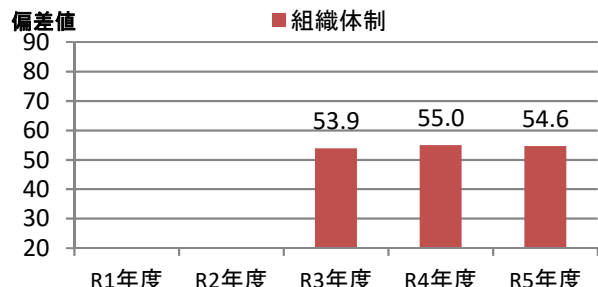
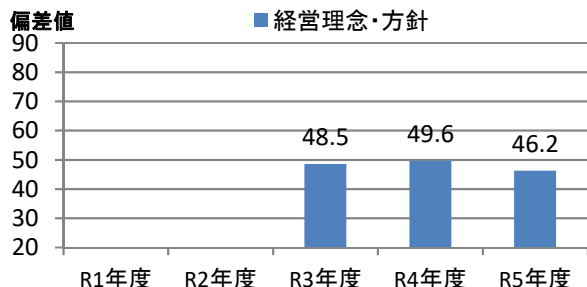
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

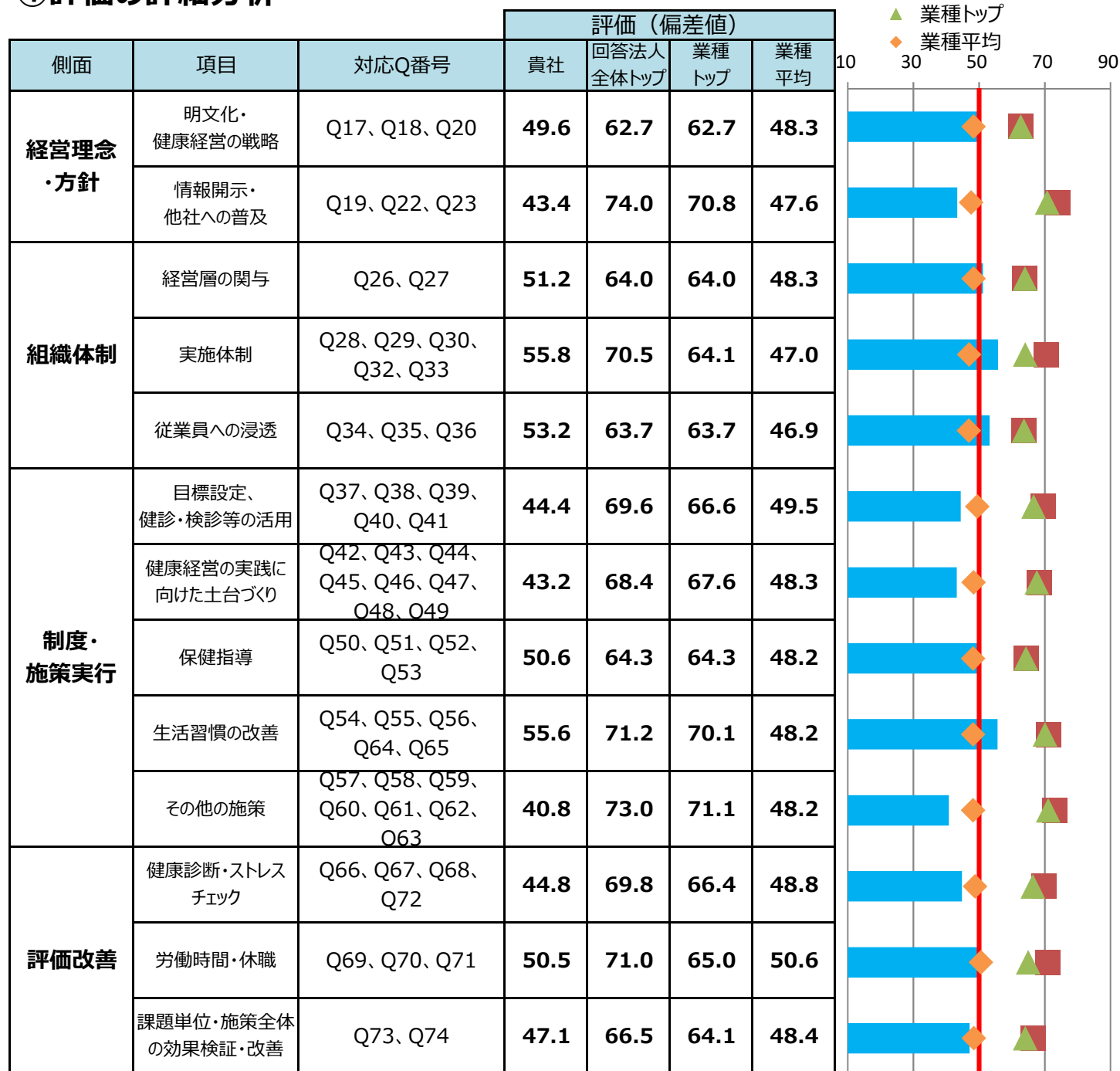
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1501~1550位	1701~1750位	2101~2150位
総合評価	-	-	50.5(-)	49.5(↓1.0)	47.8(↓1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 定年の年齢引き上げなど将来的な労働環境に対応していくため、現在の在職社員が長く働き続けられる就業環境を整備する。社員の定着率を上げることで習得技能や能力を長く発揮できる企業にする。その好循環サイクルの中で営業収益を拡大させ従業員の教育・研修機会をより拡充していく。従業員満足度を向上させ社員の定着率が上がることにより新しい人材確保にも好影響が出ることを期待する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員満足度の向上と職場環境の改善による、従業員の離職率の低下、新規採用人材の確保。健康状態・ストレス状態の改善による休職期間の削減と業務効率・パフォーマンスの向上など。SDG' 2や健康経営に取り組む企業として地域社会に認知されることによる企業イメージの向上。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ストレスチェックや健全な身体維持の意識向上を図り、疾病等による離職者・休職者が増加しないことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断やストレスチェックによる集団分析資料から従業員の健康状態を客観的に把握する取組み。従業員の労働意欲が活性化することで自社の企業価値を高めたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://yamanashi-daihatsu.jp/recruit/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.1	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	市町村等からの行事案内を社内へ展開し参加を促している。スポーツイベントや地域行事等。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	スマホアプリ（万歩計機能やカロリー・禁煙禁酒等の管理機能）を社員へ告知し生活習慣の改善を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	労働災害の予防も兼ね始業前の器具・設備点検や職場ごとにラジオ体操を行う取り組み。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	78.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率低下と受動喫煙の削減が課題である。
	施策実施結果	健康保険組合の禁煙サポート事業、禁煙サポートアプリを社内へ案内。電子タバコの試供品を社内へ案内。禁煙サポートアプリの導入状況について集計を行った所、現在10名がアプリを導入している。
効果検証結果	アプリを導入・活用を促した従業員2名が禁煙を継続している。アプリの社内展開の推進と更なる従業員の喫煙率低下に向けて取り組んでいく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	ウィズコロナの状況下で、新型コロナウイルスの感染対策をしつつ、企業活動をいかにして効率的に持続させるかが課題である。
	施策実施結果	各種衛生施策を行った。体調不調・発熱者が出た場合には有給休暇を与え、PCR検査の陰性が判明するまで出社させない勤務体制を取った。職場内での集団感染は2022年度は発生しなかった。
効果検証結果	従業員のコロナ感染予防に対する意識が向上し、ワクチン接種のために有給休暇を取得する社員が増えた。2022年度時点、有給休暇の取得を認めて早期にワクチン接種率を高めることはできている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山星屋

英文名：YAMABOSHIYA Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：卸売業

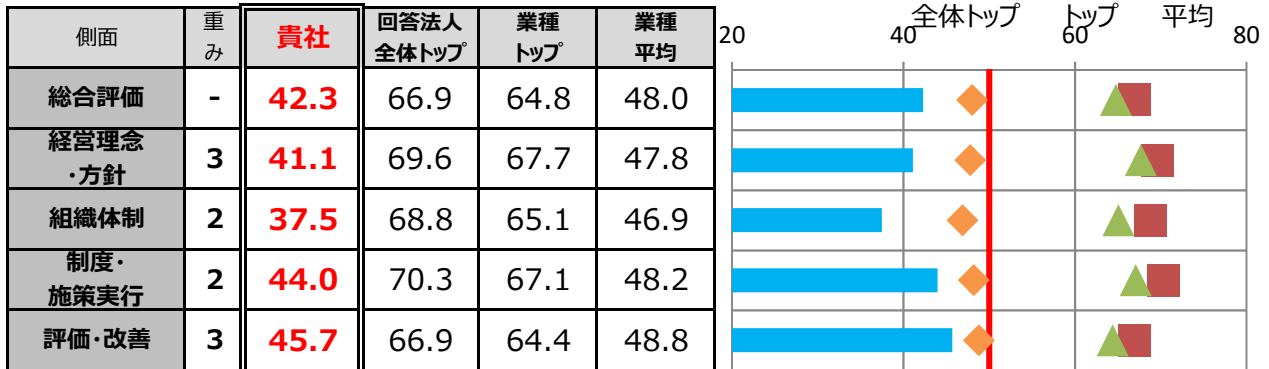
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.3** ↑0.3 (前回偏差値 42.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



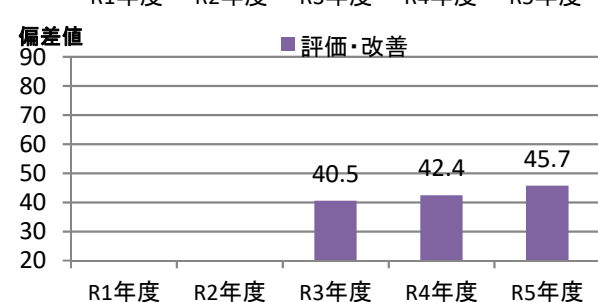
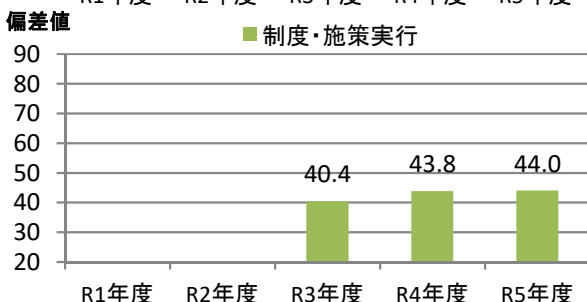
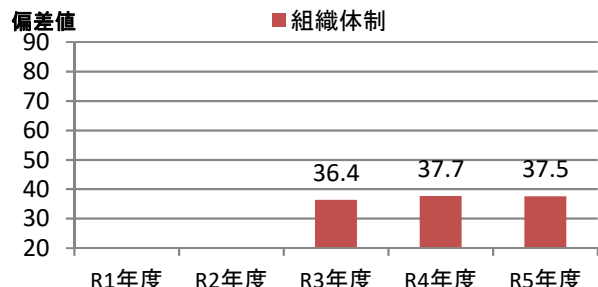
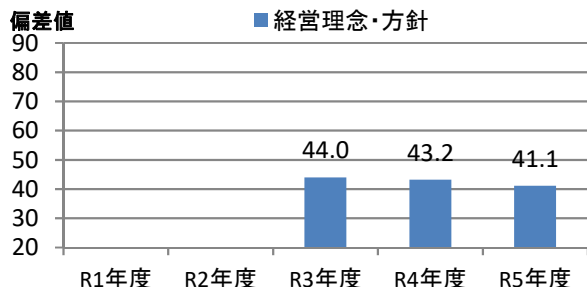
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

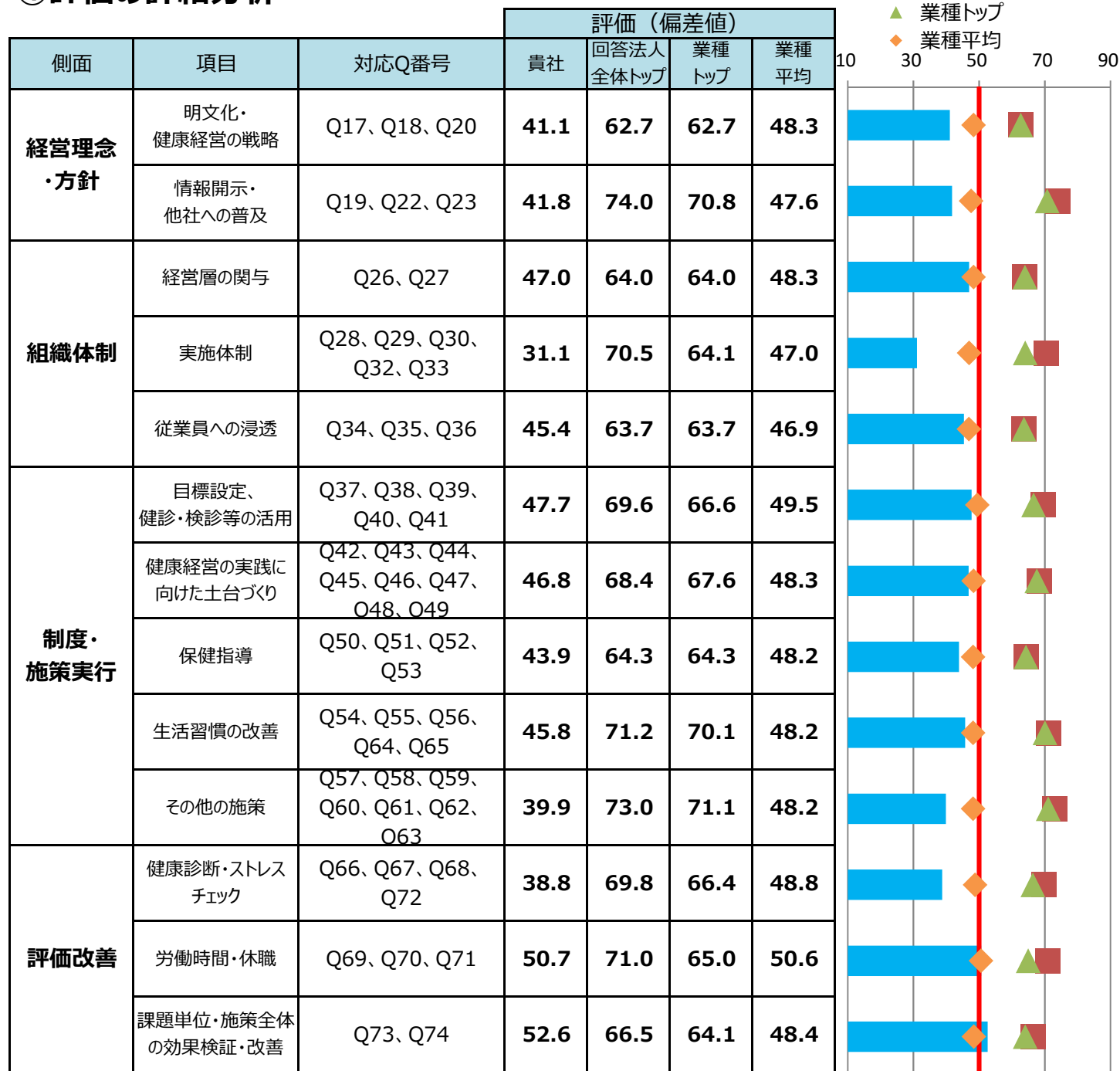
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2401~2450位	2551~2600位	2801~2850位
総合評価	-	-	40.7(-)	42.0(↑1.3)	42.3(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 多様な人材の育成と確保
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの改善や業務でのストレス軽減などの対策を講じることにより、労働環境が改善されることで、人材の採用や入社後の定着率が向上することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.arista.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	執務スペースエリア内にカフェスペースを設置し、コミュニケーションの場を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	福利厚生の一環でウォーキング記録を取れるサービスを導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	福利厚生コンテンツにて、各種運動に応じて「健康ポイント」を付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	78.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	結婚・出産後も働き続ける女性社員が増え、当社で重要な人財となっている。今後も十分な戦力となって働き続けてもらう上で、女性の健康管理について、上司や周囲の社員が理解し、適切な対応を図る為にも、社員教育が必要と痛感した。
	施策実施結果	全従業員向けに女性の健康管理に特化した研修動画（女性ホルモン・産後うつ）を案内。研修参加率は78%であった。
	効果検証結果	研修後のアンケート結果により、女性特有の体調変化について、約50%が理解はしているが対応はあまりできていないとの回答であった。しかしながら、女性特有の体調変化について、休暇取得制度の認識、上司や周囲のサポートで若干の改善が見られており、引き続き、女性が働きやすい環境づくりに注力したい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サントリーマーケティング＆コマース株式会社

英文名：SUNTORY MARKETING&COMMERCE

■加入保険者：酒フーズ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

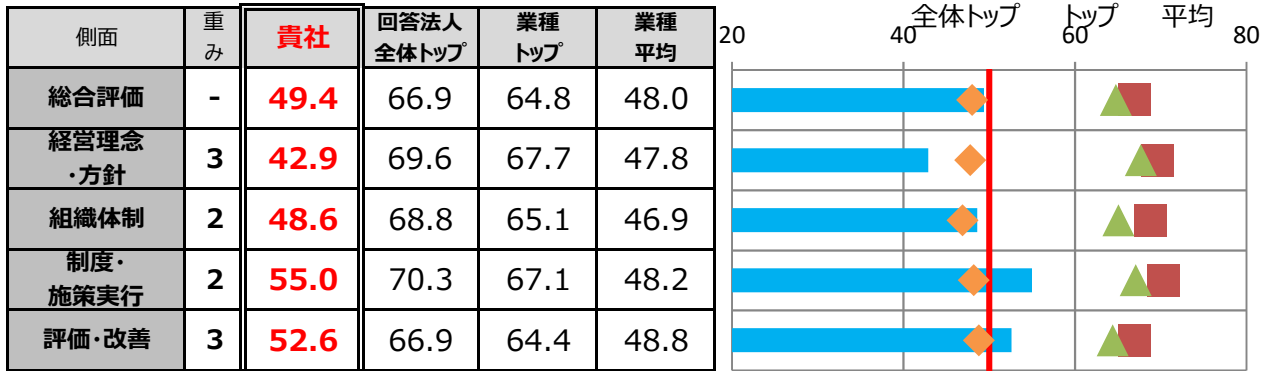
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901～1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.4** ↑0.8 (前回偏差値 48.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



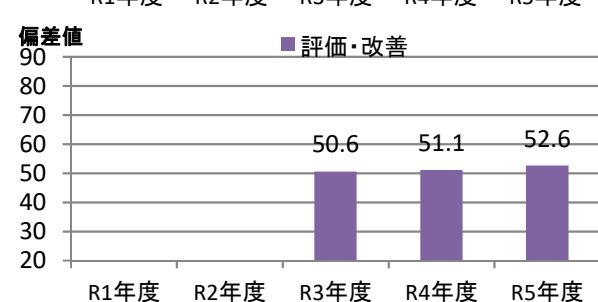
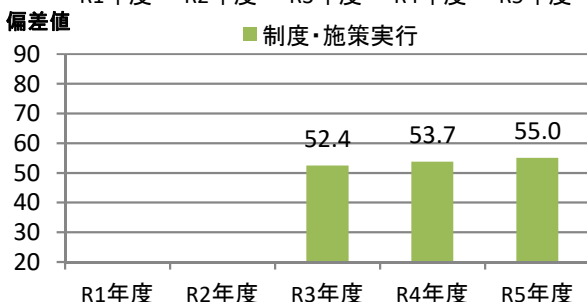
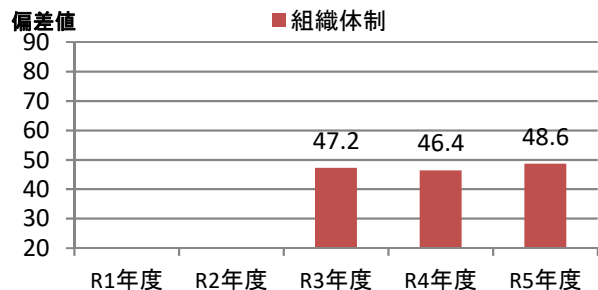
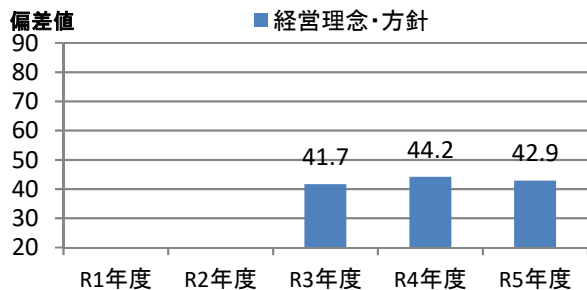
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

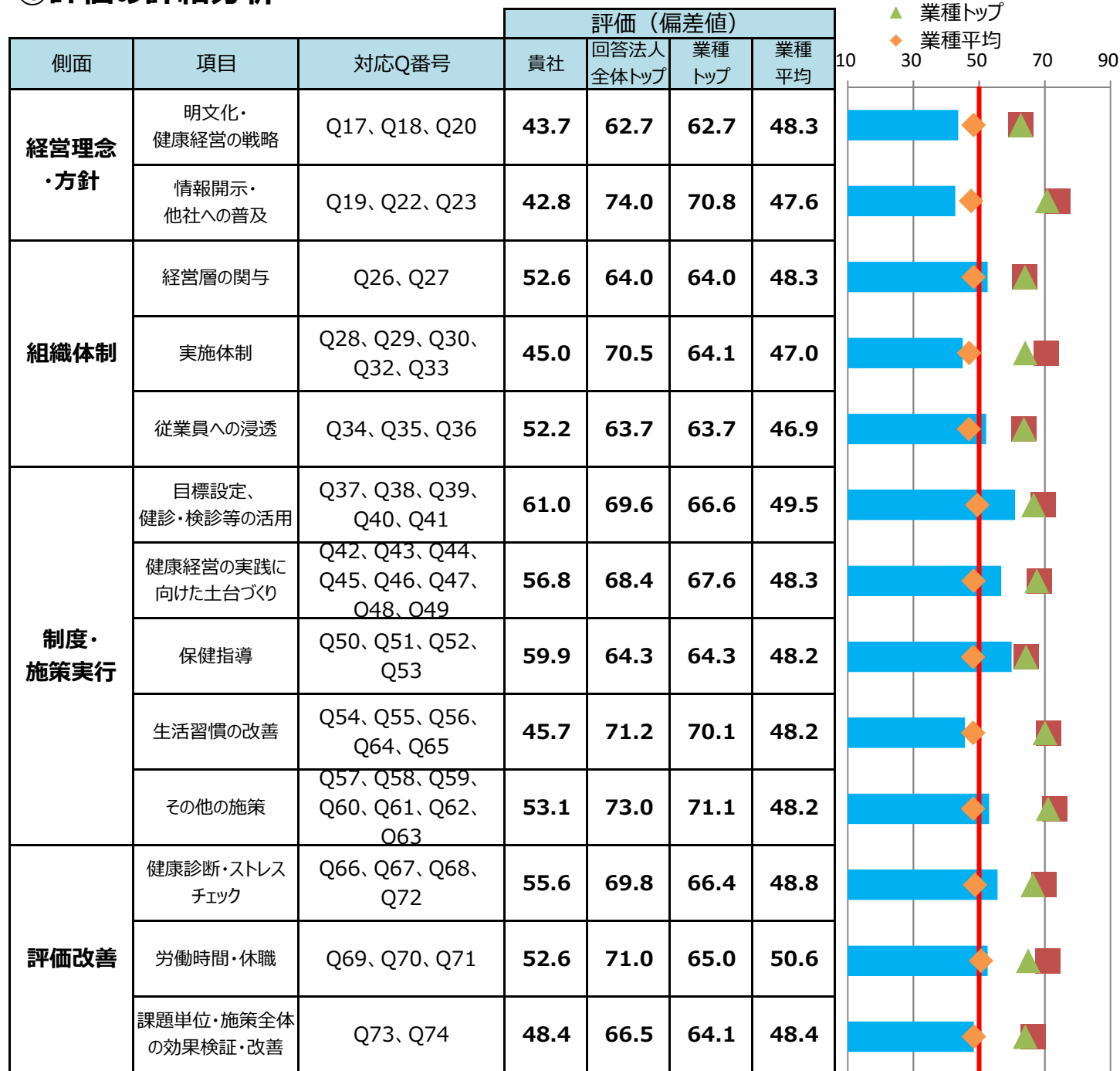
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1851～1900位	1801～1850位	1901～1950位
総合評価	-	-	47.6(-)	48.6(↑1.0)	49.4(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康診断の検査項目が足りない又は、適切でない。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断の検査項目を見直して、早期発見・早期治療に繋げ、重症化を予防、治療による身体負担軽減、治療費を軽減する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ひとり一人で異なる事情や環境に対応した仕組み風土が足りない。
	健康経営の実施により期待する効果	より健康的で働きやすい仕組みづくりや、多様性を受け入れ相互に尊重する風土創りを進めて、全員の価値創出を最大化する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.suntory.co.jp/smc/company/csr.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.suntory.co.jp/smc/recruit/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員二人で利用すると無料となる自販機を設置し、会話のきっかけとしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	7つのカテゴリ運動 食生活 睡眠 メンタル・ハラスメント 両立支援 女性活躍の動画配信サービスを提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ツールを提供し、ウォーキングイベントを開催 参加者81人/対象者168人				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	デスクワークの従業員が多いので社員は総じて運動不足になりがちである上、コロナウイルス新規感染者もじわじわと増え続ける中、在宅勤務者も多く、通勤が少ない為、運動量が減少。運動不足の状態が続くと肥満や生活習慣病にも掛かりやすくなり精神的にも悪影響が出て心身の機能が低下することが懸念される。
	施策実施結果	全従業員で、2007年から継続実施している「歩け歩け大会」を開催。全従業員の44%が参加。一日の目標平均歩数を8,000歩と設定し、達成した者は31%。従業員の健康意識を高めた。
効果検証結果	定性的な効果を把握するために参加者にアンケートを実施。回答者の60%がこのイベントの参加によって規則正しい食生活になった、アルコール休刊日を意識した、体重減などの結果に繋がりと、体調に良い効果が出たと回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果における生活習慣病高リスク対象に該当する者が全従業員中、9%該当。
	施策実施結果	該当者に対し、健保組合保健師による生活習慣改善の保健指導を実施。数値改善のため、保健師が定期面談（頻度は保健師が個別に指示）で経過観察と指導を継続的に実施した。
効果検証結果	該当者のうち、治療や服薬を開始した者が100%となり、今後も定期で、保健師の面談と指導が必要とされるものが0%へ減少。今後も健康診断の結果で検証確認を行う。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アポロリンク株式会社

英文名：

■加入保険者：出光興産健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

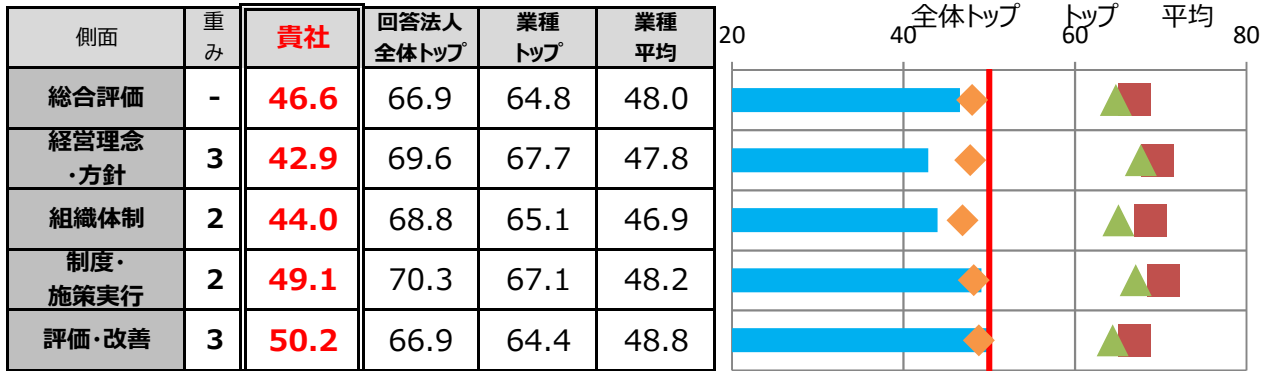
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.6** ↑1.9 (前回偏差値 44.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



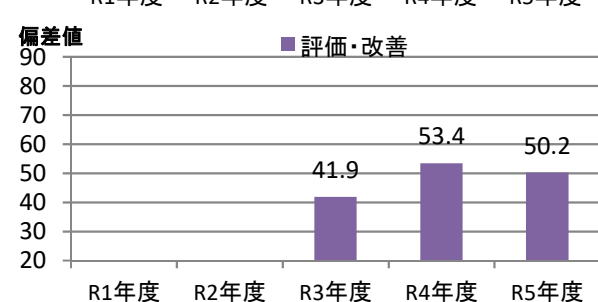
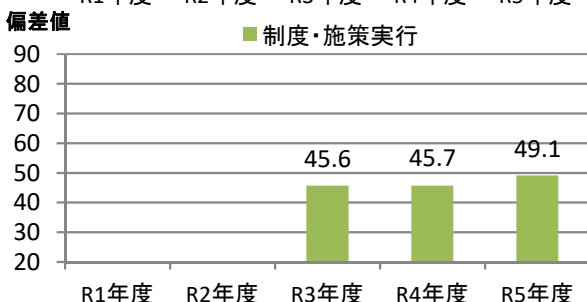
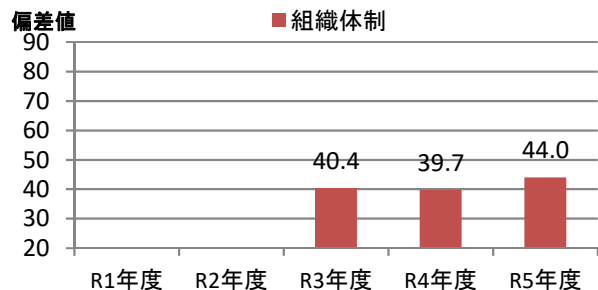
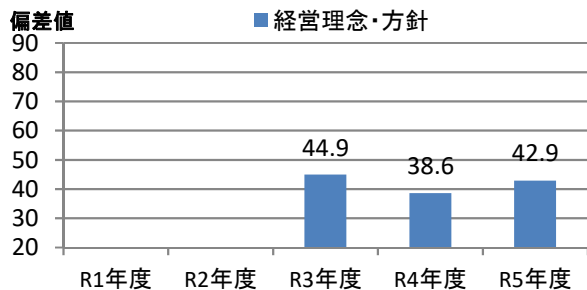
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

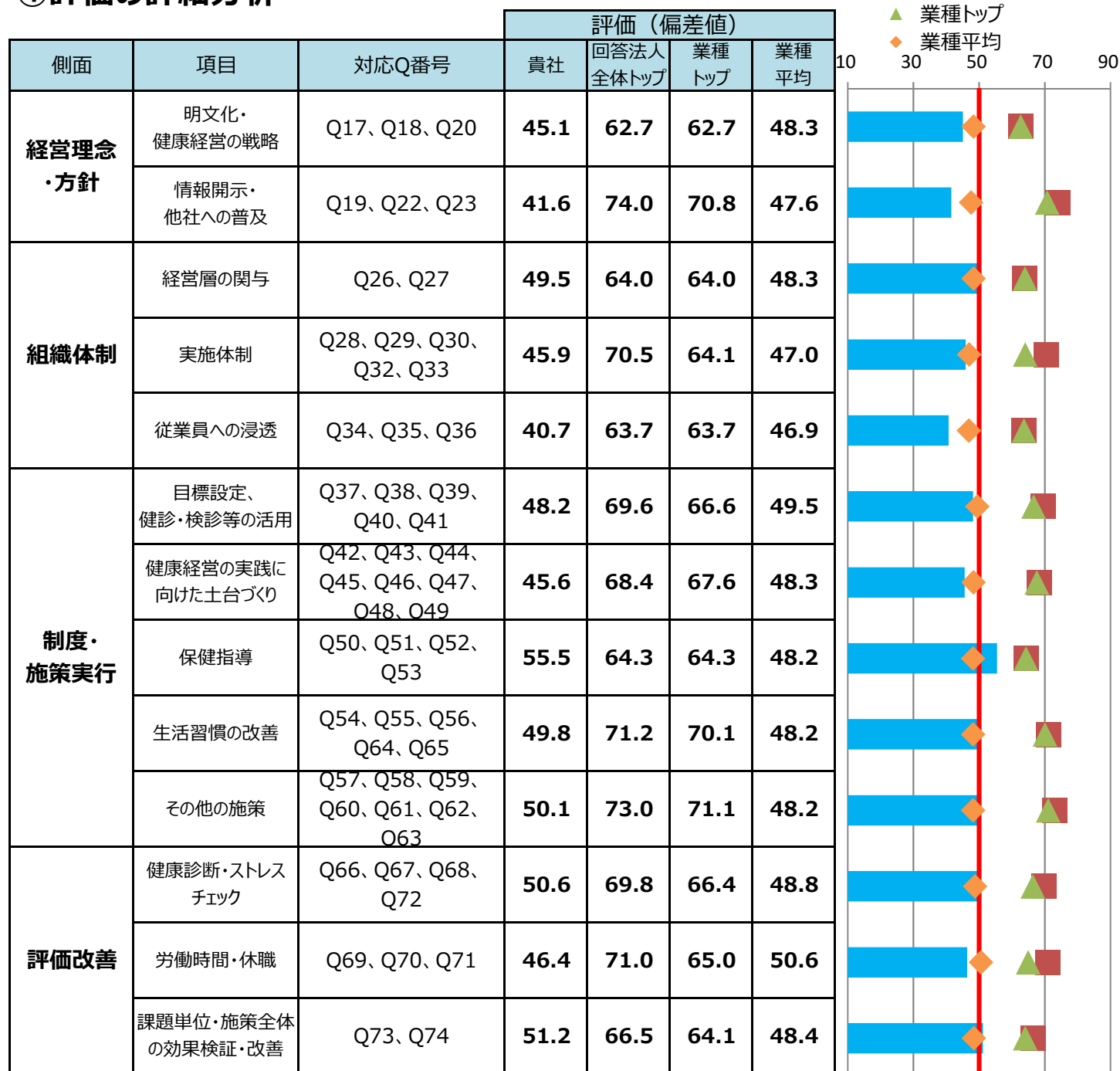
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2201~2250位	2301~2350位	2301~2350位
総合評価	-	-	43.2(-)	44.7(↑1.5)	46.6(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長期ビジョン・事業戦略として掲げる「組織力の強化」のために、従業員の心と体の健康を保ち、従業員それぞれの生産性を向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調による休職者減少や健康診断結果による健康群増加・健康管理不良群の減少を期待している。 具体的な指標として、健康診断結果では健康群を60%以上、健康管理不良群を40%以下とすることを旨とする（現在値：健康群47.2%、健康管理不良群（予備軍含む）：52.7%）。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.idemitsu.com/jp/apolloink/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	7	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部門横断的に意見交換しコミュニケーションをとる場として、職場風土改善プロジェクトを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のためのアプリを提供しており、運動の意識づけを行なっている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	14.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断結果において、当グループで定める健康管理区分のうち、管理不良予備群および管理不良群の割合が高く、病気発症リスク増加や生産性低下に影響を与えると考えられるが、従業員の健康改善意識が低く、健康診断受診後の二次検査受診率が低いため、改善が必要である。
	施策実施結果	産業医・医務室と連携し、対象者に対し、個別に受診勧奨と二次検査の必要性について案内した。受診勧奨は、対象者全員に対し実施した。
	効果検証結果	2021年度の二次検査受診率は63.8%であったが、2022年度受診率は88.9%に上昇し、健康意識の改善が見られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ケーエスケー

英文名：KSK Co.,Ltd

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

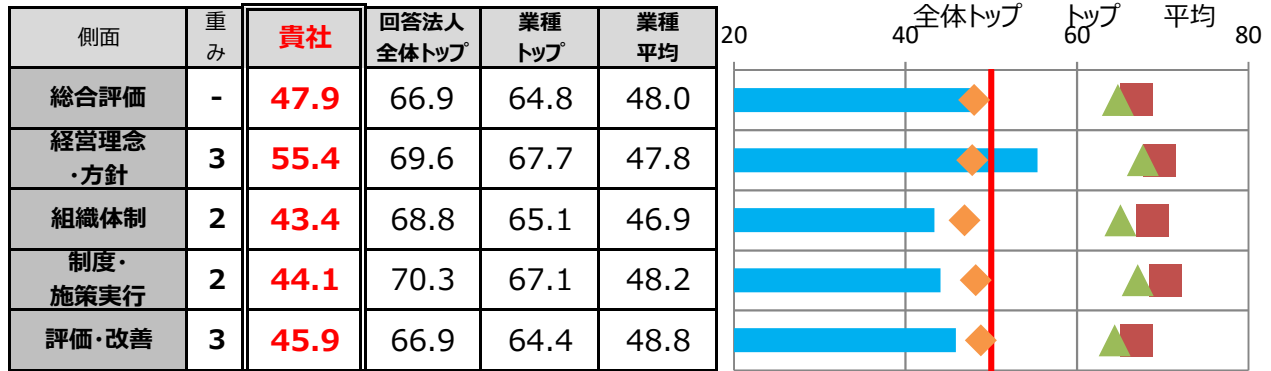
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.9** ↓0.8 (前回偏差値 48.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



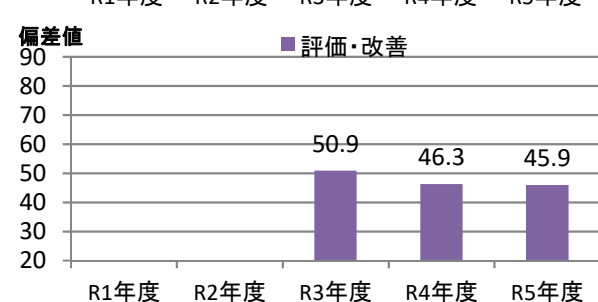
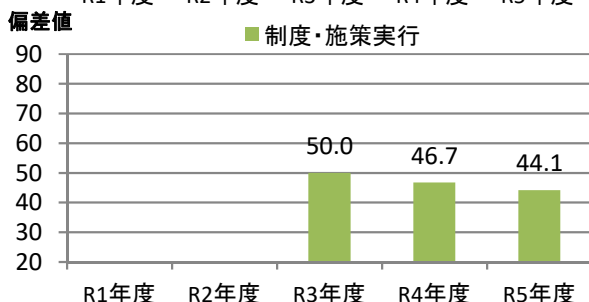
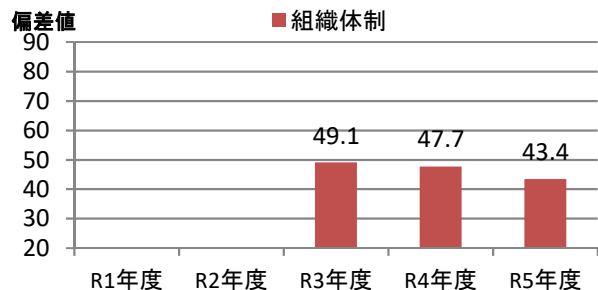
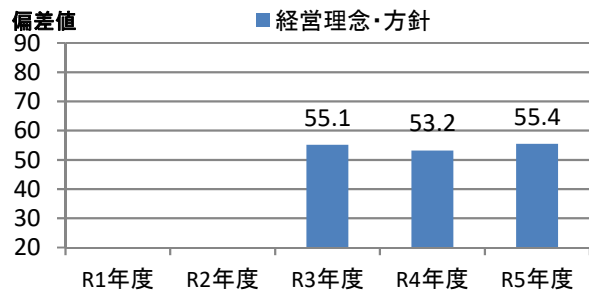
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

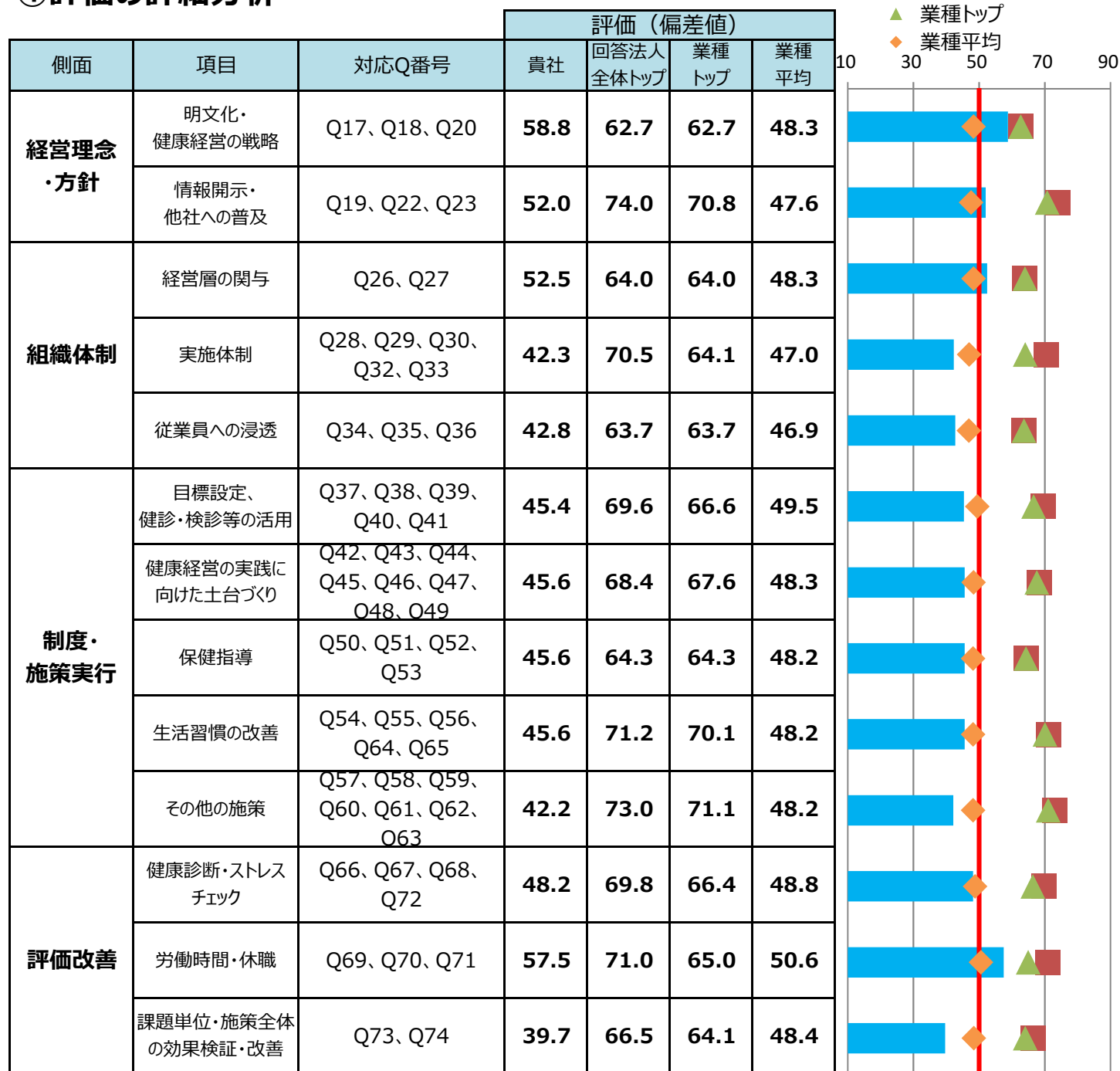
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1351~1400位	1801~1850位	2101~2150位
総合評価	-	-	51.6(-)	48.7(↓2.9)	47.9(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 取り扱い製品の性質上また物流も担うという点から長時間労働になりがちに加え、休暇の取りづらさがあり社員も疲労困憊気味。また業界全体として利益率の低さ、生産性の低さが問題である。
	健康経営の実施により期待する効果	生産性を向上させ、全社員が心身ともに健康でイキイキと働くことで業績向上にも寄与すると期待できる。健康経営を機に社員の意識を変えていきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.web-ksk.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.vitalksk.co.jp/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	健康フェアと題し、医療機関と提携し地域住民とロコモ体操や健康関連の情報提供を通じ交流を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内報にて、管理栄養士より食生活のアドバイス等を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合主催のウォーキングイベントに参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	早期出勤や勤務時間終了後も残業が発生し、長時間労働になる者もいる。
	施策実施 結果	対策として始業時刻の1時間前は絶対に敷地内に立ち入らないなどルールを徹底する。理由書の提出などを求めることで時間厳守ができてきた。
	効果検証 結果	現時点では効果は確認できていないが、限られた時間の中で効率よく業務に集中することでワークとライフのメリハリをつけ、心身ともにイキイキと働ける状態を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	－
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：センコー商事株式会社

英文名：SENKO SHOJI CO.,LTD.

■加入保険者：センコー健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

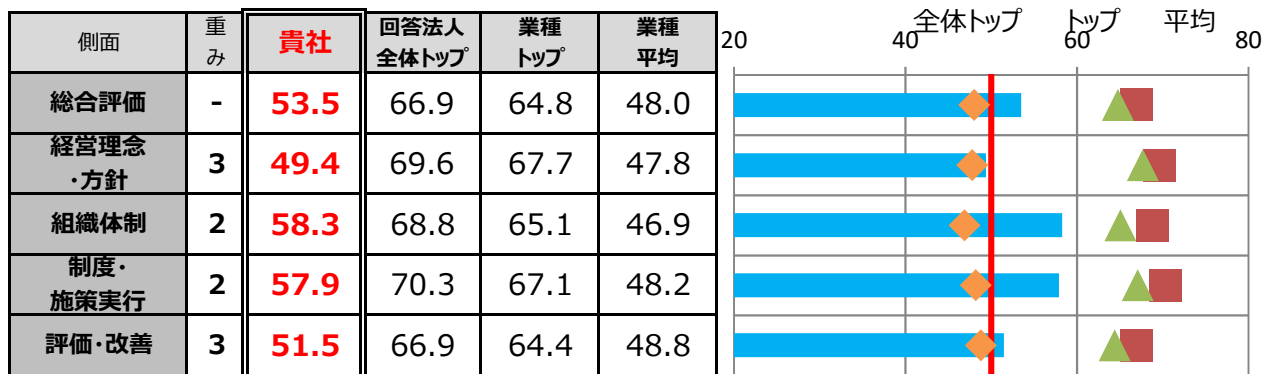
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.5** ↑0.0 (前回偏差値 53.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



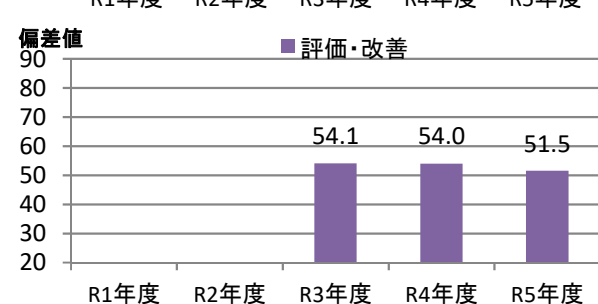
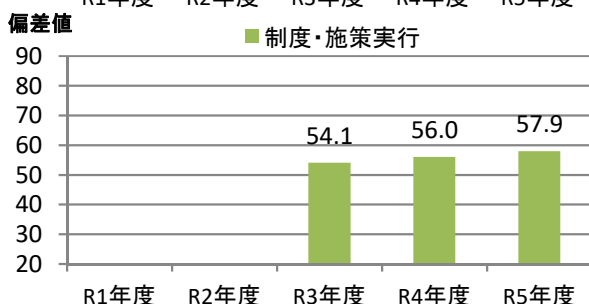
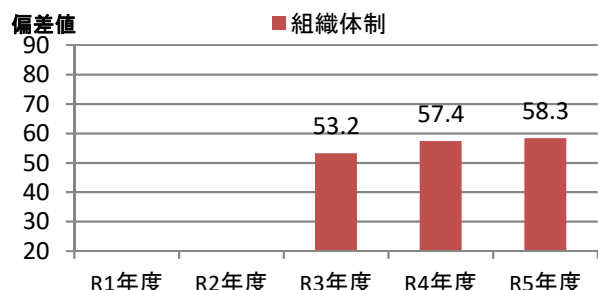
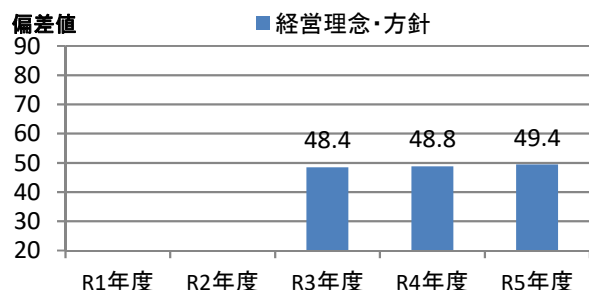
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

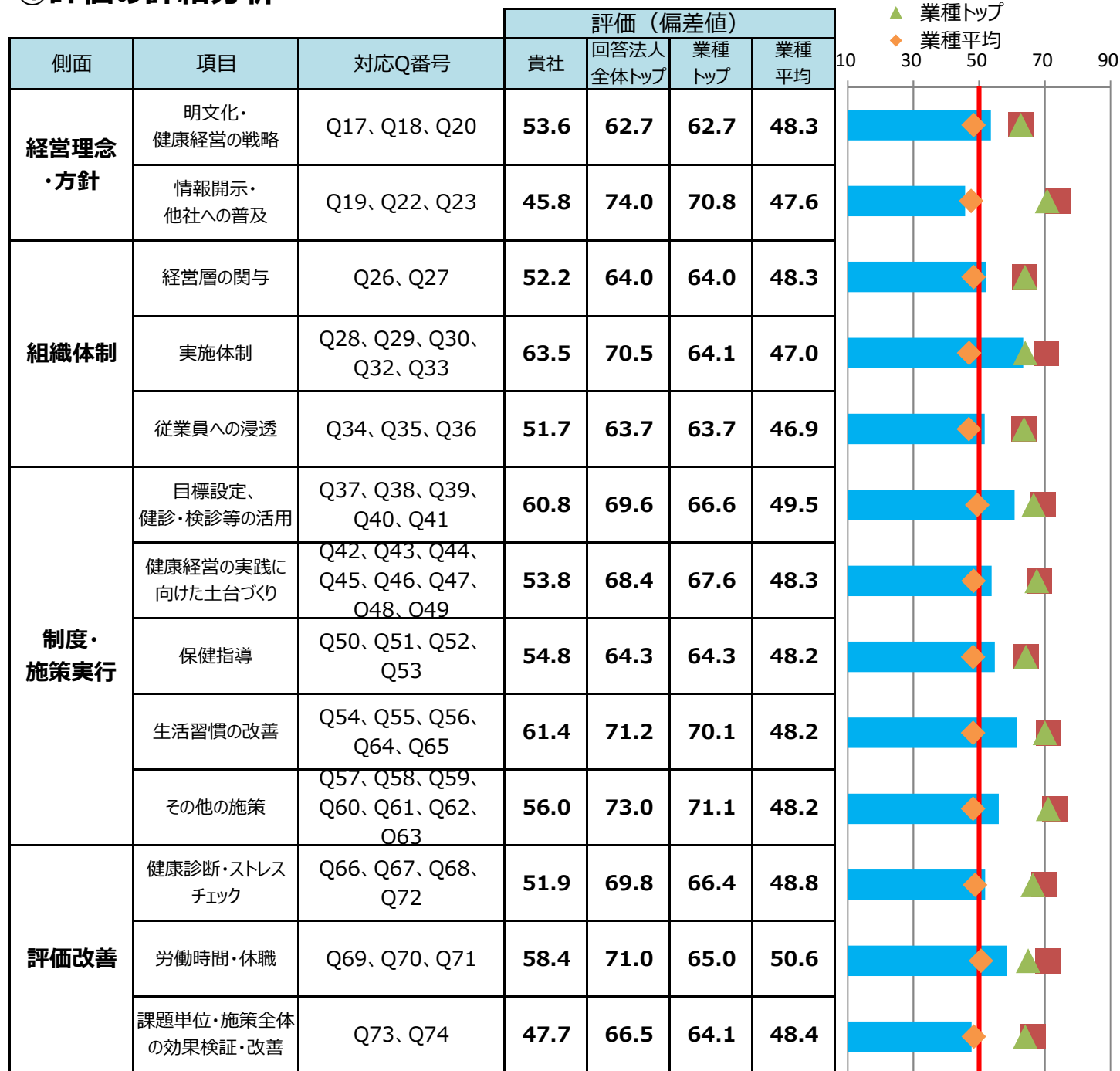
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1301~1350位	1201~1250位	1351~1400位
総合評価	-	-	52.2(-)	53.5(↑1.3)	53.5(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年若手～中堅社員の離職率が上昇しており、組織のピラミッド構造が歪になっている。これにより、現場の士気が下がると同時に一人一人の業務負荷が増え、在職者の心身ともに悪影響が出る可能性がある。残業時間の増加により、ワークライフバランスも崩れ、モチベーション低下につながる。 2021年度離職率：11.6% 2022年度離職率：5.4%
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のコミュニケーション促進やメンタル面フォローの機会を増やし、在籍している従業員に心身ともに健康で働いてもらうことを期待している。 昨年度比で成果が見られたため、取り組みを継続していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 営業所・オフィス間のコミュニケーションを実施する機会が少ない状況にある。これにより、部署を超えた社員同士のコミュニケーションが希薄になっていることから、社員の交流によるシナジーの効果や風通しの向上が発生しづらくなっている可能性がある。
	健康経営の実施により期待する効果	より風通しがよく、社員・部署間で積極的な意見交換ができるような環境づくりを行うことで、クリエイティブな発想の展開や、業務効率化、モチベーション向上を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.senko-shoji.co.jp/company/csr.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員向けのウォーキング大会、懇親会の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全社員向けに健康年齢改善のためのヘルスケアアプリを導入し、健康保険組合と連動させている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	ウォーキングの習慣付けのため、全従業員で毎月歩数を集計し、部署ごとに表彰している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	95.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員に歩く習慣がないことに着目し、歩く習慣をつけてもらうためウォーキング企画を実施している。全従業員に歩数計を配布し、毎月の歩数を計測、歩数上位6名に副賞を贈呈している。目標を1日8,000歩に設定。 その他、11月に全社で交流できるウォーキング大会を実施。懇親会を兼ねて、全社でWEB通話をつないで現地の情報を共有するレクリエーションを行った。
	施策実施結果	従業員参加率：50～70%程度（月々により変動） 上位者のモチベーションが高く、月間歩数が50万歩を超える社員も存在する。
効果検証結果	社員に対し、本企画が浸透してきたため、社内文化として確立した。 また、社内報での掲載が定番化し、ランキングの可視化が行われている。 一方、個人成績での評価にしているため、参加する社員と参加しない社員が分かれる傾向にある。未参加社員の意識を変えるため、2023年度以降は部署ごとの平均歩数にて評価を実施する方針を決定した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販湘南

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

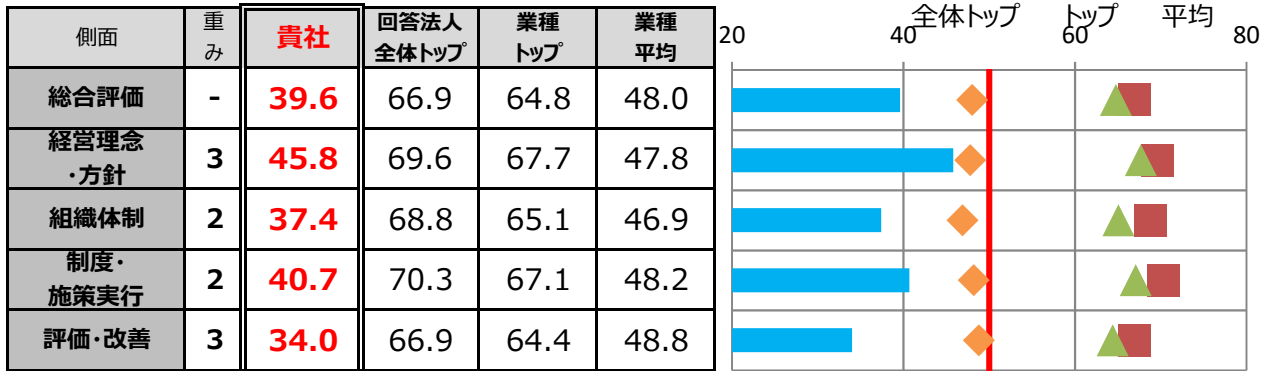
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.6** ↓0.1 (前回偏差値 39.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



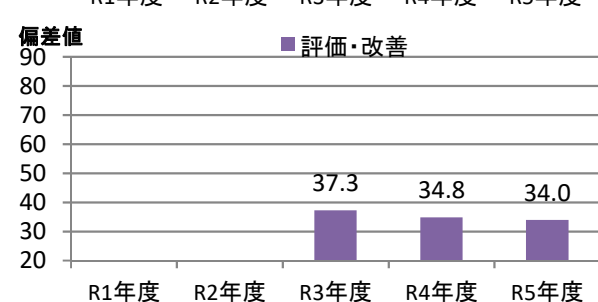
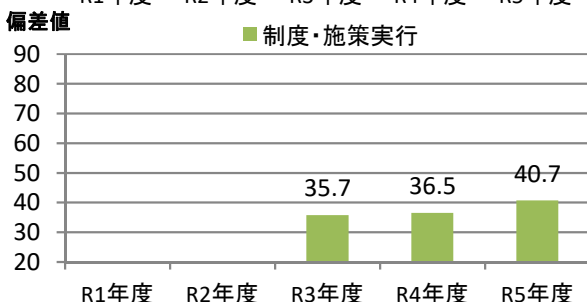
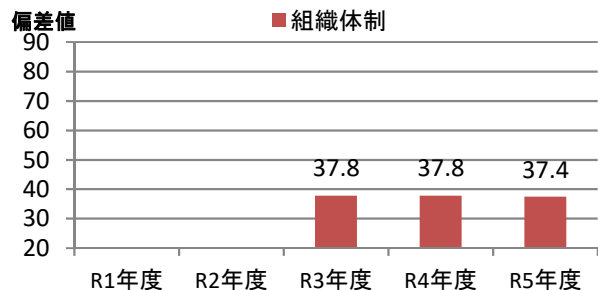
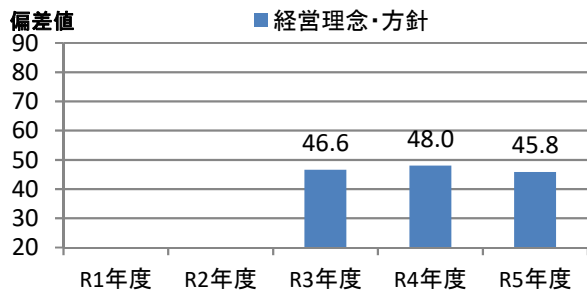
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

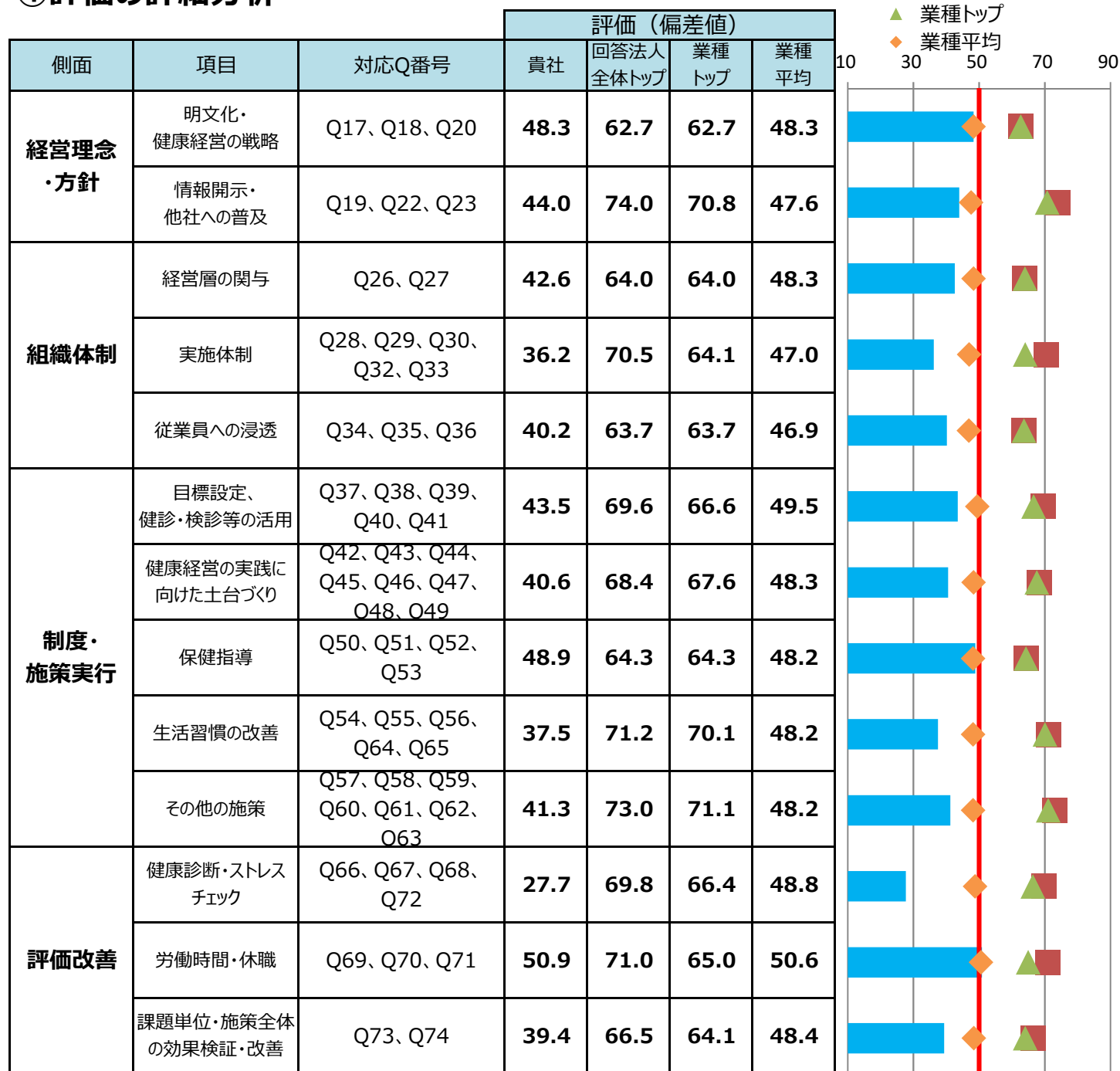
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2401~2450位	2701~2750位	3051~3100位
総合評価	-	-	39.9(-)	39.7(↓0.2)	39.6(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 継続的に事業を行うための、人材確保が困難となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	労働人口が減少する中で、社員への健康投資することにより、職場環境を向上させるとともに、定着率向上もめざす。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-shonan/recruit/topic/?id=19604

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	労働組合と連携し、レクリエーションや地域清掃活動を通じて、コミュニケーションを図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取等の促進を名刺サイズのカードを配布し、定期的に発信することで食生活週間として設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	労働組合と共同で、野球およびサッカーイベントを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	91.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	31.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働の抑制
	施策実施 結果	睡眠時間の重要性を社内検証（社内報で周知）
効果検証 結果	睡眠と仕事集中の関連性を社内周知することで、意識を高めることができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症対策
	施策実施 結果	一部会社負担で、集団接種を実施（実施率80%）
効果検証 結果	インフルエンザ予防効果があった。（感染者はおりませんでした）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社琉薬

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

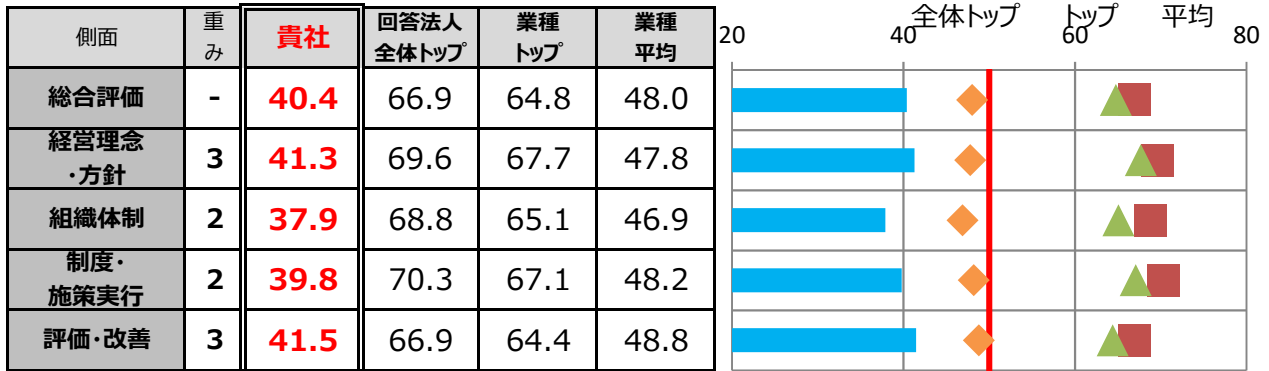
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.4** ↓0.1 (前回偏差値 40.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



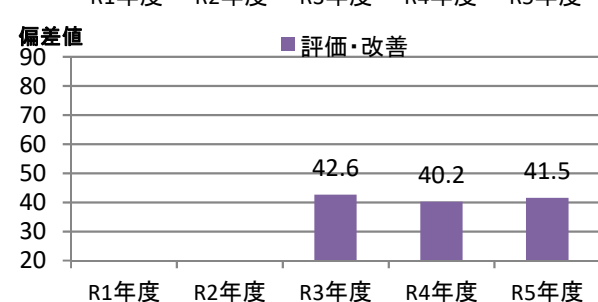
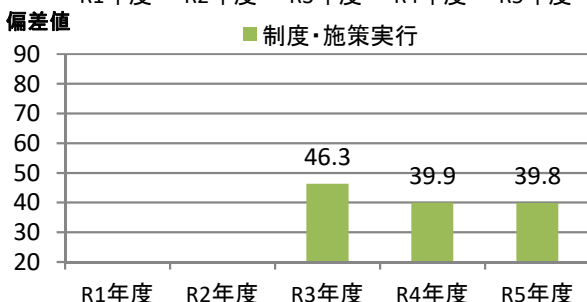
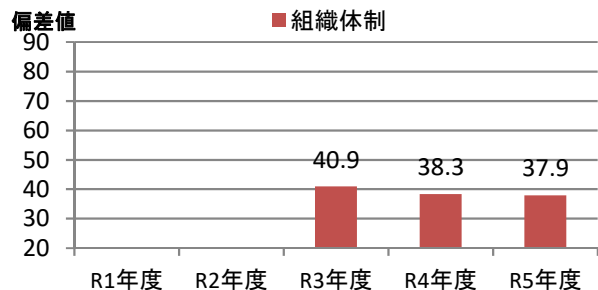
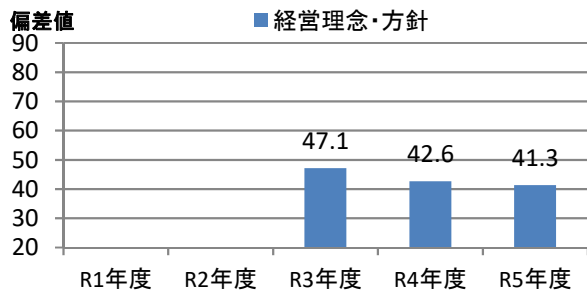
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

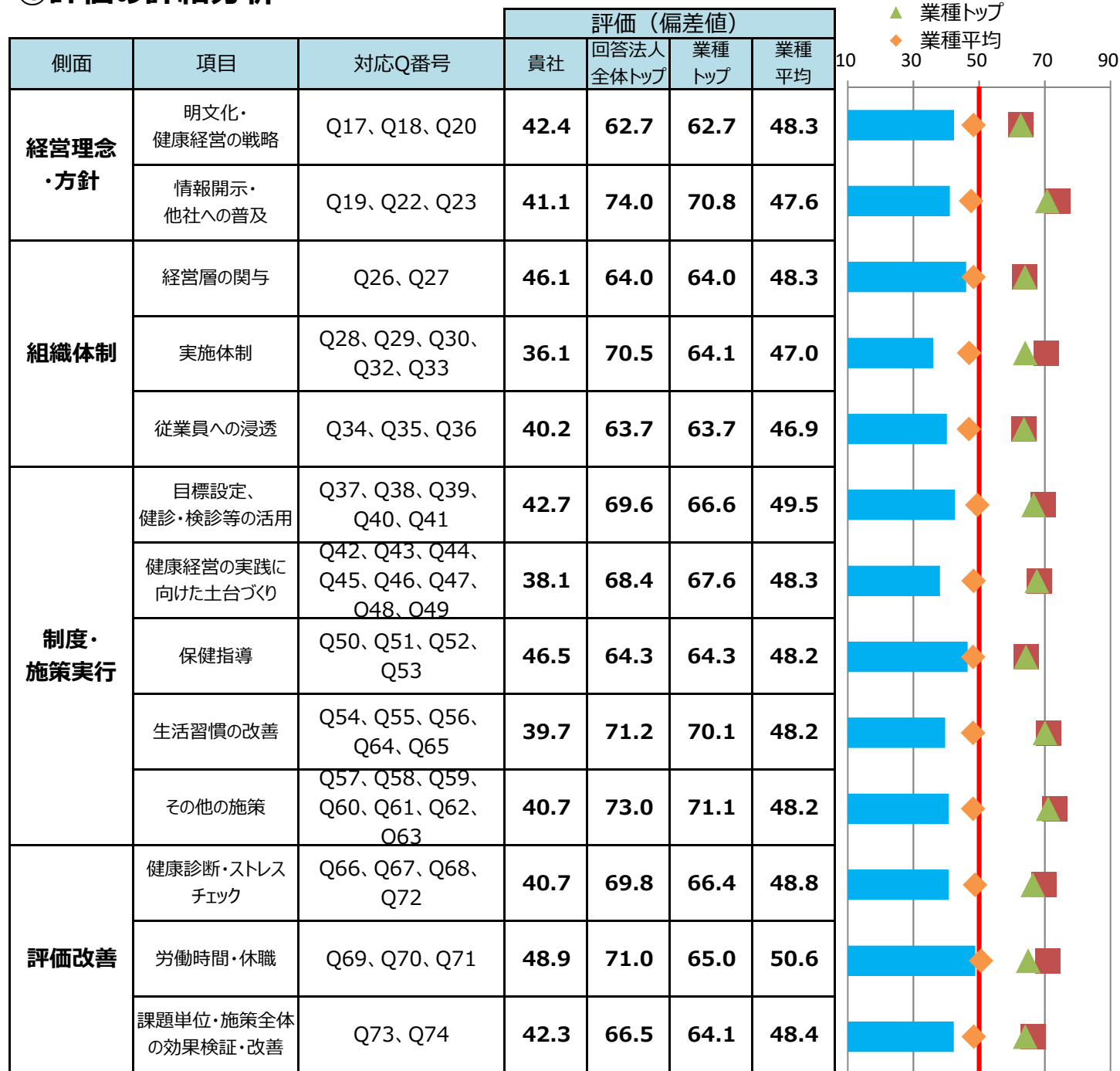
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2101~2150位	2651~2700位	3001~3050位
総合評価	-	-	44.4(-)	40.5(↓3.9)	40.4(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 働き手不足の中で人材確保や新卒採用においても企業がどれだけ働く人のためを考えているかは会社を選ばれる上で重要なポイントとなる。仕事内容や待遇だけではなく働く人の健康に真摯に向き合っている姿勢を示して人材確保につなげたい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営優良法人の認定を受けるだけでなく、認定を取得していく中でしっかり労働者の健康づくりに対して実践、継続出来ることを作り上げ定着させていく。ひとりでも多くの従業員が健康で長く働き続けられる環境を醸成し、社員の幸福度を上げていきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ryuyaku.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	18	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	役職員を入社年数の浅い社員をリーダーとしたチームに分けウォーキングイベントをチーム戦で行った				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	役職員をチーム分けし、チーム戦で歩数を競う社内ウォーキングイベントを実施した				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	長く続いたコロナ禍の影響により役職員間のコミュニケーション不足と医療機関に出入りする業態のため業務にも制限がかかる中で従業員の抑鬱が蓄積されている状況にありました。従業員の離職もコミュニケーションが十分に図られていたら回避できたであろう事由も見受けられました。
	施策実施結果	コロナが落ち着きを見せたことでコミュニケーション力を主題とした研修を集合形式で実施しました。また、健康経営の取組みの中でウォーキングイベントも実施し多くの従業員の参加を募りました。
	効果検証結果	各種施策を通して従業員同士が顔を合わせコミュニケーションを図れる機会が増えることで心理的安全性が向上してきました。ストレスチェック返答率は100%、高ストレス者数も前年比12.5%減、出現率は0.5ポイント改善しました。少しずつではありますが従業員の心身の健康へ良い影響が生まれつつあります。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東北フローズン株式会社

英文名：Tohoku Frozen Distribution Co., Ltd

■加入保険者：グリオ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

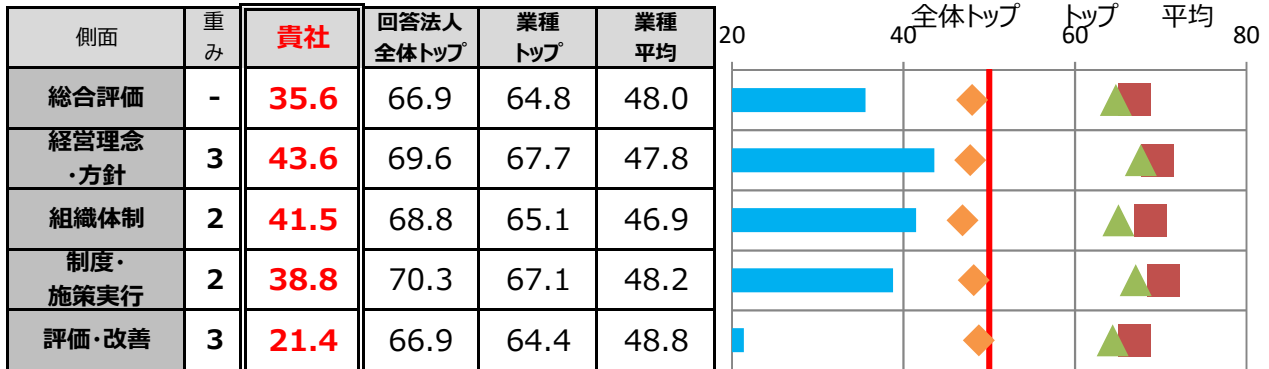
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3201~3250位** / **3520社中**

■総合評価： **35.6** ↑7.3 (前回偏差値 28.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



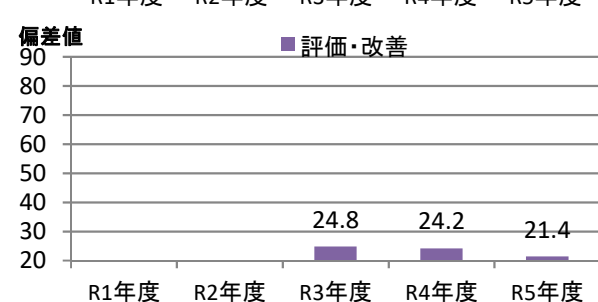
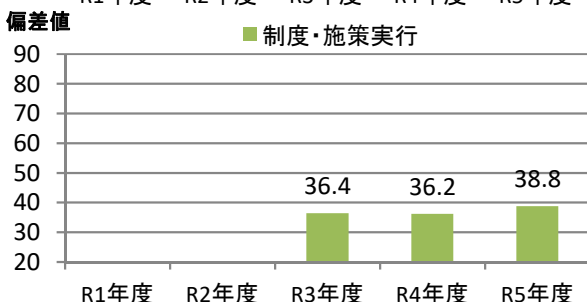
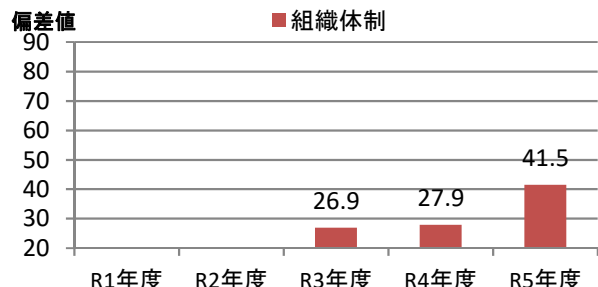
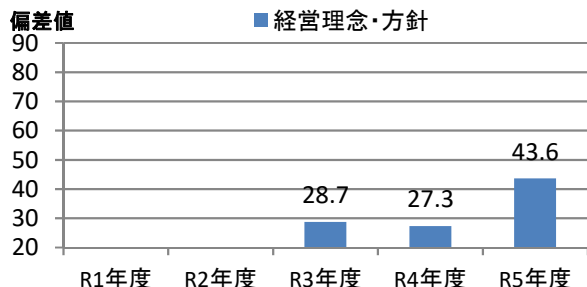
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

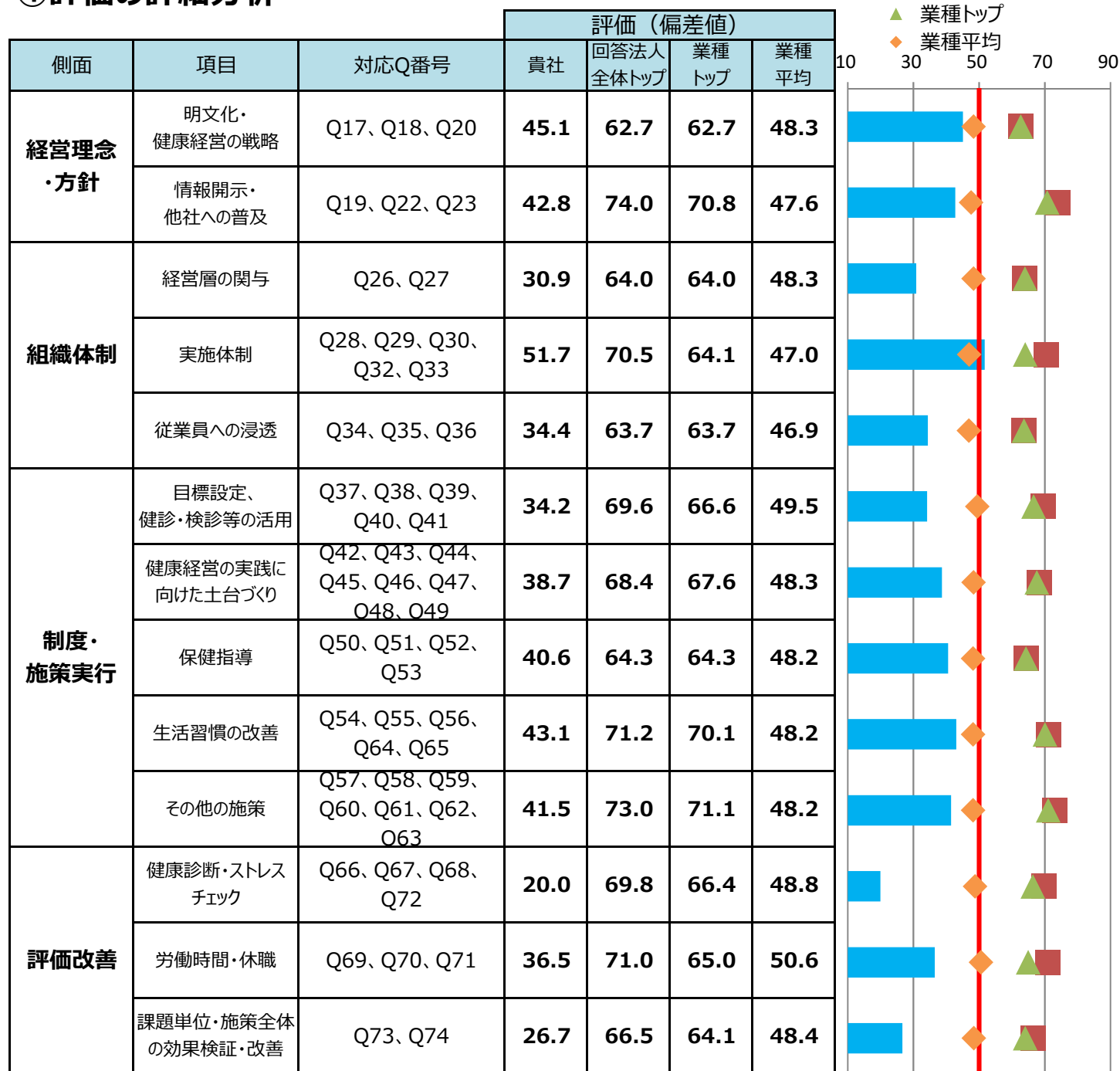
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2751~2800位	3101~3150位	3201~3250位
総合評価	-	-	28.7(-)	28.3(↓0.4)	35.6(↑7.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>休みが少なく、体力も使う。一方でお客さまからの食のニーズに応えるため、エッセンシャルワーカーとしての誇り、動機付けを行いたい。</p> <p>健康は資本であり、従業員が健康に暮らし、仕事ができるように会社が有形無形の投資をすることが、組織にとっても従業員にとっても、お客さまにとっても優先すべき課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健やかな毎日をおくることで、ゆたかで実りある人生を送ることができる。</p> <p>生産性が上がることで、充実した余暇を生み出すことが可能となる。</p> <p>また、過疎化、少子高齢化の中、労働力を確保することが同時に可能となる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>体力を使う仕事において、達成感、充実感を得るためには、社会から認められる企業、従業員を大事にする、そして地域に貢献することで、必要とされる企業に成長することが優先すべき課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社会から認められ、必要とされる企業になることで、従業員ひとりひとりの誇り、良き社会人として自覚認識し、動機付けにつながる。</p> <p>最終的に、会社への愛着、誇りが好循環として生産性という形となって組織に貢献していくことができる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	2.0	%
--------------------------------	--------------	---	-------------------------------	------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ヘルスケアアプリを無償提供、食事管理だけでなく、食事習慣を改善するチャレンジイベントを配信している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	27.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	31.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	23.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	-
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	-
4	健康づくり責任者の役職	Q26	-
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	-
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	-
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	-
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	-
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	-
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	-
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		-
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	-
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡谷マート株式会社

英文名：

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

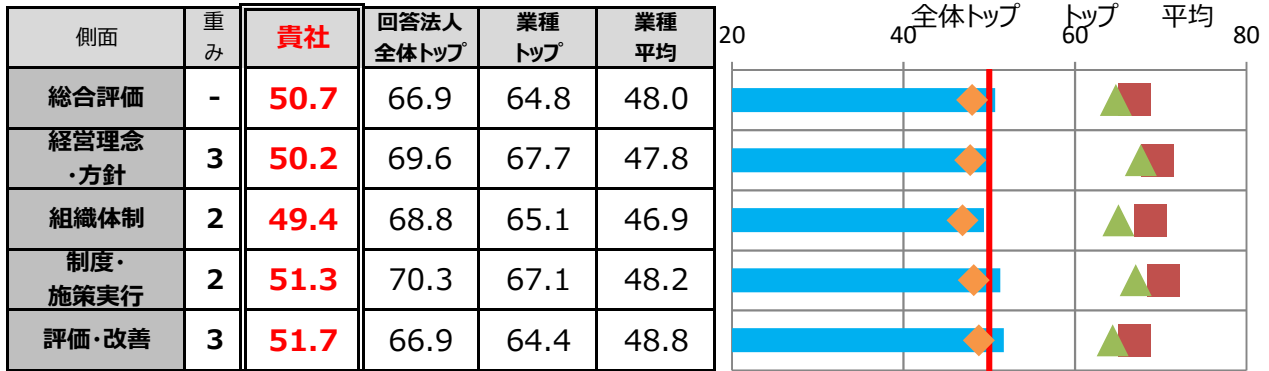
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.7** ↑5.5 (前回偏差値 45.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



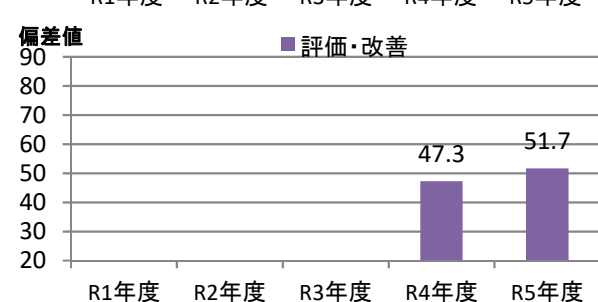
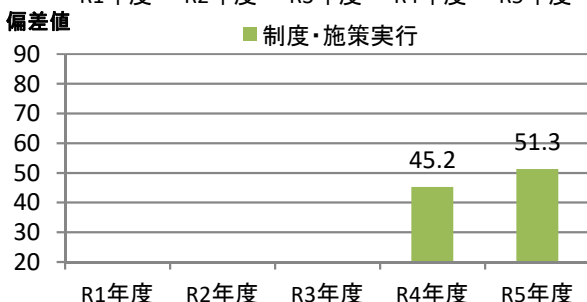
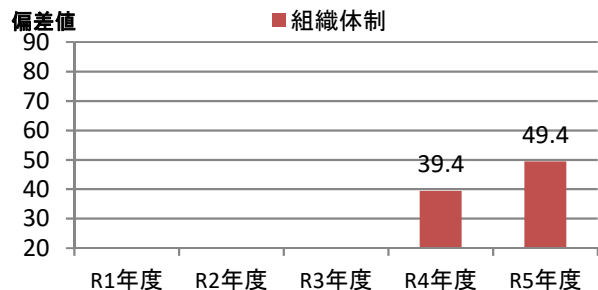
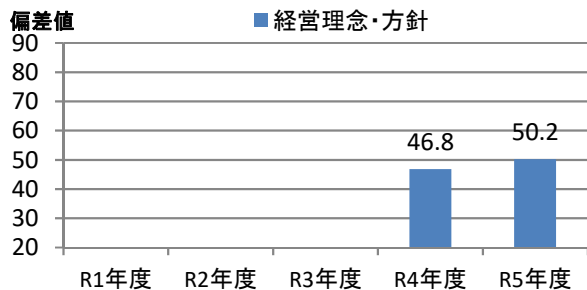
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

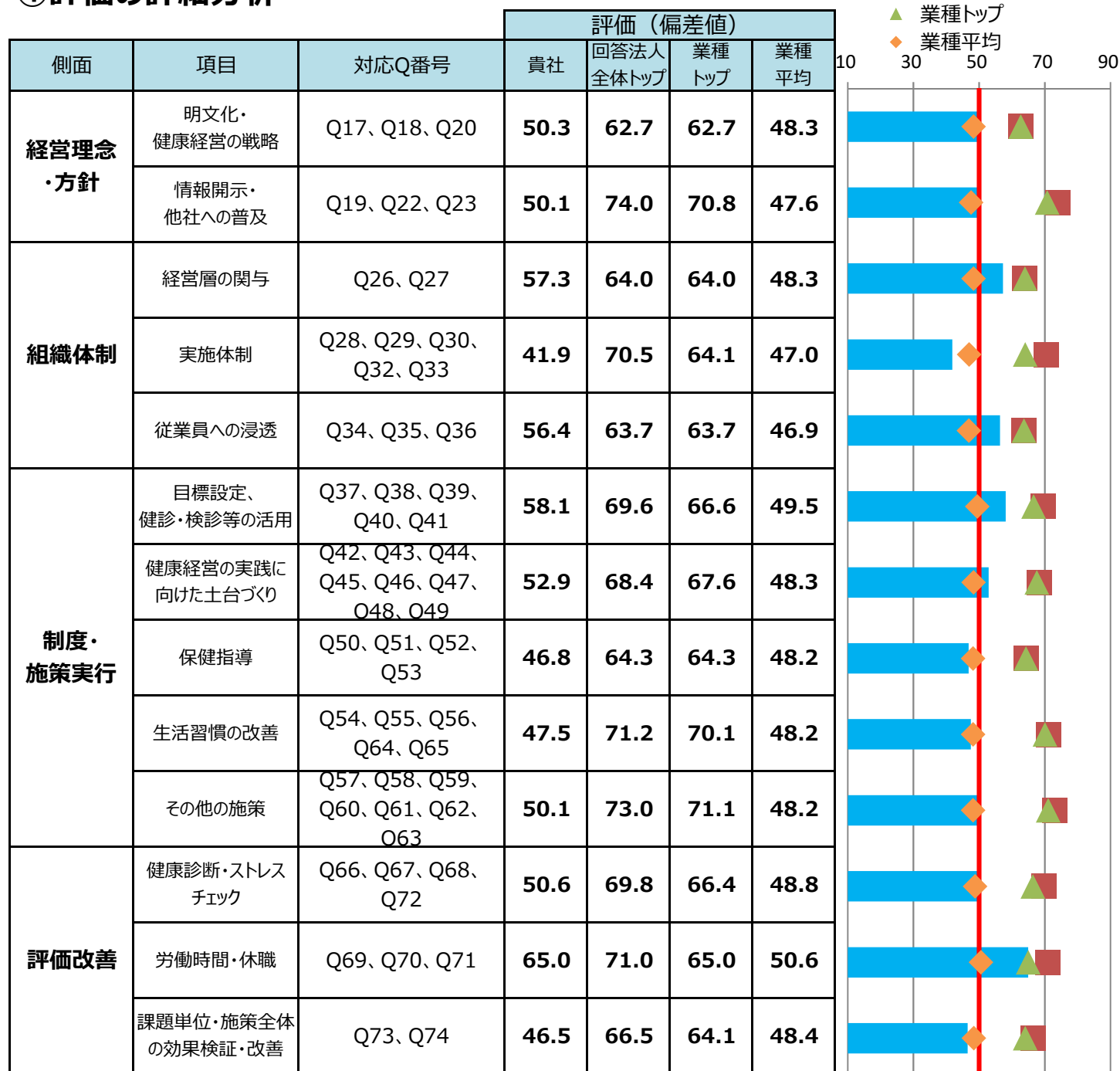
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2251~2300位	1701~1750位
総合評価	-	-	-	45.2(-)	50.7(↑5.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 毎年、新卒・中途採用を継続的に実施しており、従業員数・平均勤続年数ともに増加しており、定着率も高いと考えている。ただし、地方の営業所での採用に苦戦しており、今後はさらに人材の採用が困難になると考えている。他社と比較し選んでもらうためには、更なる健康経営への注力によって社員にとって魅力ある職場環境の整備が重要であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、新卒・中途を問わず当社受験者が増加し、多様な人材の採用につながる事を期待している。入社希望者が当社を選定する動機になったり、入社した後に当社で長く・健康に働き続けたいと思える取組みを推進する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人材不足が課題の中で、全ての職種・年代の社員が、心身ともに健やかで長く活躍してもらうことでモチベーションが上がり、生産性が向上する。心身の安全・安心を維持・向上し続けられる環境づくりが事業活動を推進する上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、病気の早期発見・早期治療を行い、新たに健康上の問題で休職してしまう社員を減らし、健康的に長く働き続けられる会社になった結果、従業員のパフォーマンスが向上することを期待している。従業員の心身の変化に素早く気づける取組みを推進する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.okaya-mart.jp/company_kenkoukeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		
URL					
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL					
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	26	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部署単位での懇親会・レクリエーション費用の補助、部署員へのプレゼント費用を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	毎日の食事を写真で撮ることで意識を改善しつつインセンティブポイントが付与されるアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理アプリを利用した運動活動を記録するとギフト券などと交換できるインセンティブ制度を導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	70.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動不足だと感じている従業員の全社平均が管工業健康保険組合の全国平均よりも高い。運動習慣がないことは若手・ベテランともに将来の健康障害のリスクを高め、生産性の低下につながるリスクがある。ヘルスケアアプリ「グッピーヘルスケア」で年に数回開催されるウォーキングイベントに弊社も参加し、参加者・社内でも上位の歩数だった社員には順位に応じたQUOカードを景品として配っている。
	施策実施結果	2022年10月開催のウォーキングイベントでは健康管理アプリの登録率は全社員のうち約60%（イベント開催前より約20%増）、イベント参加率は40%だった。
	効果検証結果	現時点で健診結果等への定量的な効果は出ていないが、2021年度と2022年度の比較では、運動習慣のある社員の比率が0.5%上がり改善すると共に、定性的な効果を把握するために保険組合から提出されたヘルスレベルレポートでは、40代以上の「適正体重維持者率（2.0%）」「飲酒習慣比率（5.2%）」が前年度から改善する結果が得られ、他の項目を含めて継続して改善に向けた取組みを進めていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：田村駒株式会社

英文名：TAMURAKOMA&CO.,LTD

■加入保険者：東京織物健康保険組合、大阪織物商健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

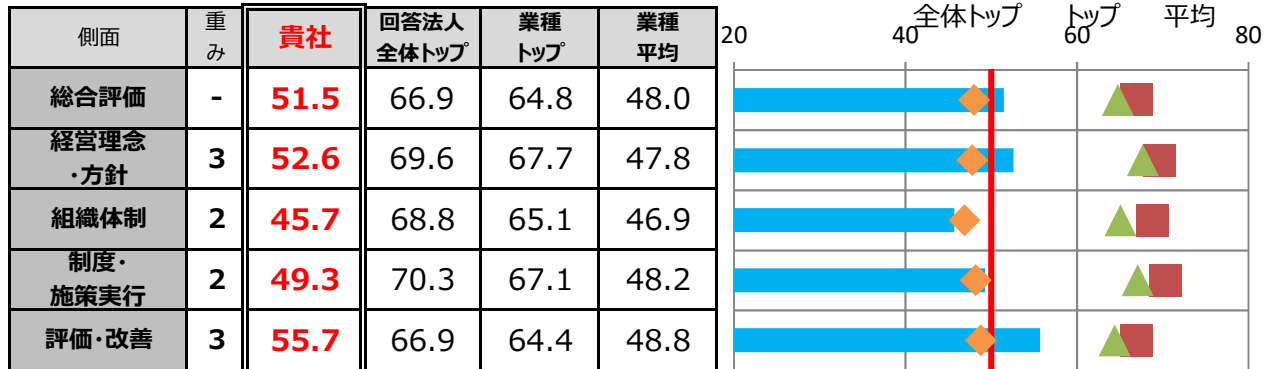
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↑4.1 (前回偏差値 47.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



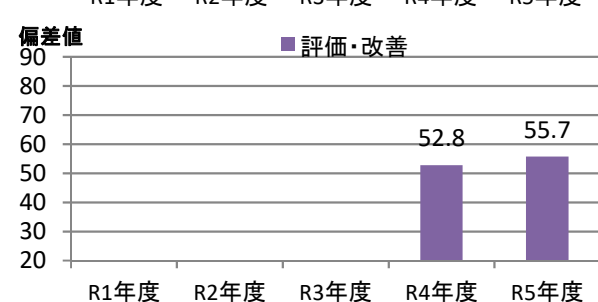
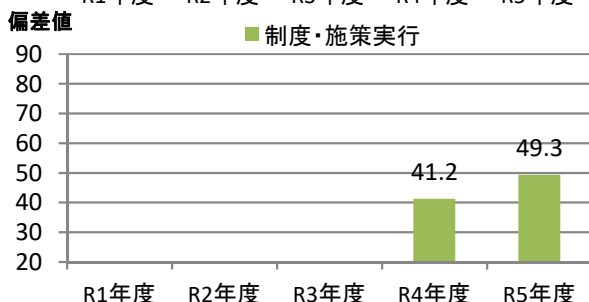
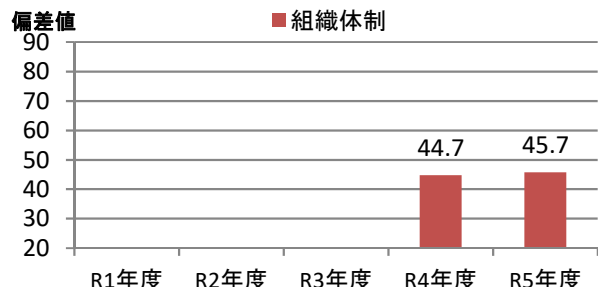
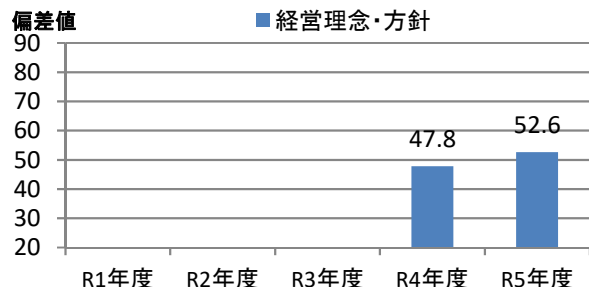
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

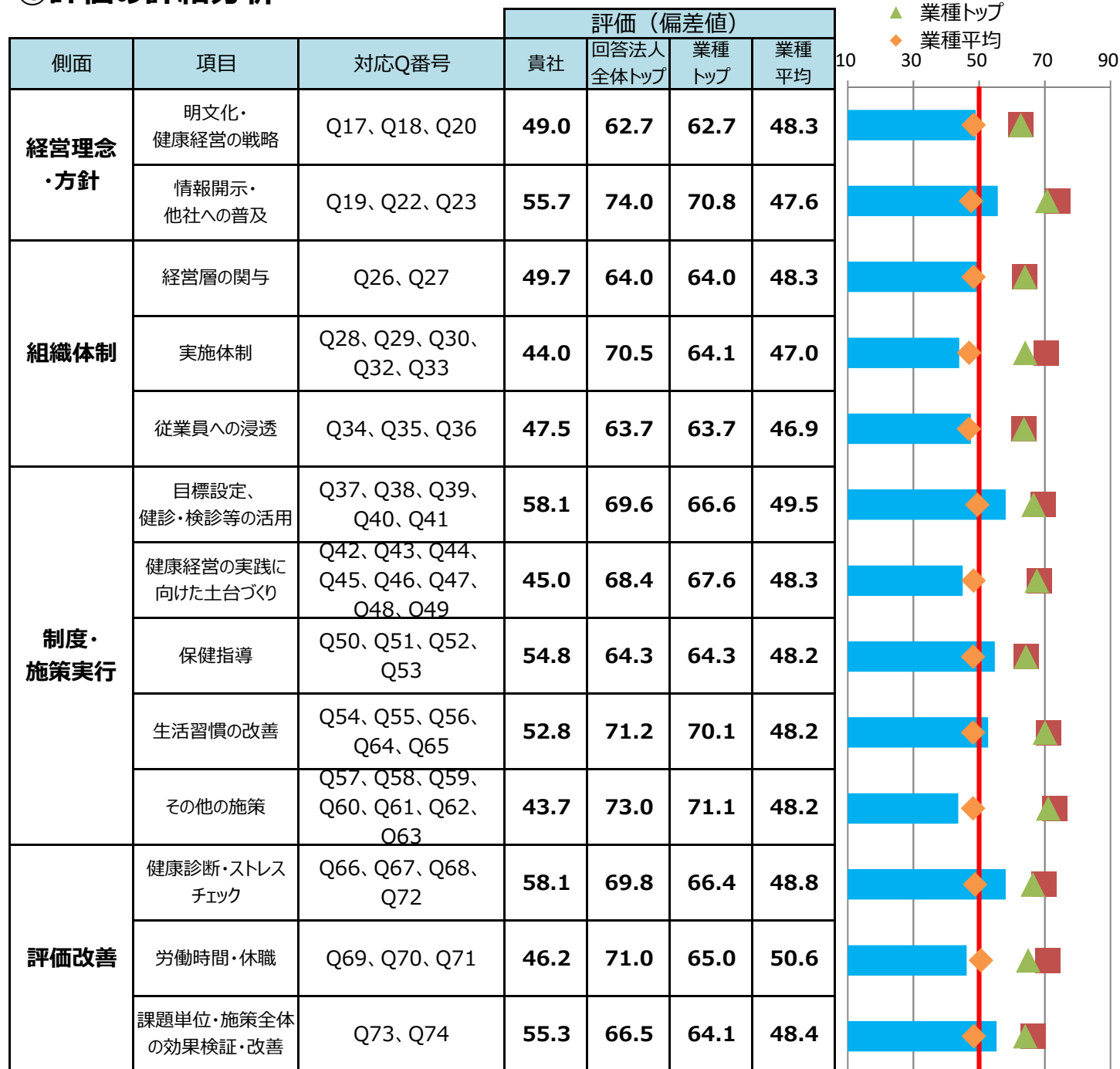
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2001~2050位	1601~1650位
総合評価	-	-	-	47.4(-)	51.5(↑4.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 モノづくりを通じて豊かなライフスタイル実現と生活文化向上に貢献を目指す当社経営理念の実践の 為には、従業員一人一人のコンスタントな能力発揮が必要です。人的資本である従業員構成の山が50 歳代を迎える現状で、その本人・家族も含めた「身体の健康」を始めとして、その次の世代も含めた 「心と身体の健康」の維持・増進を経営課題と捉え、施策に取り組んでいます。
	健康経営の実施により期待する効果	「身体の健康」（睡眠・喫煙・運動習慣など）施策で50,40歳代を中心に生活習慣病等の体調不良低 減、「心の健康」（ストレスチェック、ワークエンゲージメント等）施策で30,20歳代を中心としたメ ンタルヘルス不調の発生を抑制し、従業員がコンスタントに能力発揮し続けられる職場づくりを目指 します。 また、同目的の為に、約半数を占める女性従業員の各年代層に向けてセミナー等の施策も行います。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 厳しく不透明な環境が続くなかで、従業員がイキイキと働き、自身の持っている能力を存分に発揮し てもらうことで良い「ものづくり」が実現し、従業員に働き甲斐を感じてもらえるものと考えます。 その根幹となるモチベーションを高く維持していくためには、組織活性化の取組みに注力する必要が あると考えます。
	健康経営の実施により期待する効果	社内コミュニケーションを活性化する事で、普段あまり関わりが無かった者同士が情報交換する様 になり、目的の共有や、協力体制が築ける様になり、組織の活性化に繋がります。部署を超えた繋がり も出来、ワークライフバランスやリフレッシュにも効果を期待します。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://tamurakoma.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセン ティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://tamurakoma.co.jp/company/health/				
b.プレゼン ティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://tamurakoma.co.jp/company/health/				
c.ワークエン ゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://tamurakoma.co.jp/company/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーションを図る事を目的とした親睦会に対して金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善を目的に、社員食堂で週1回、主食を十五穀米で提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	開催期間を決めてウォーキング大会を実施。一日平均歩数でランキングし、上位入賞者には景品を支給。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	12.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	健康経営を通じて女性の健康問題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を勧める事が、生産性向上や企業業績向上に結びつくこと示唆されており、ヘルスリテラシーの高い女性の方が仕事のパフォーマンスが高いという調査結果もある。2021年度までは女性を対象とした健康セミナーは実施していなかった為、優先課題に位置付け、健康セミナーを開催する事とした。
	施策実施結果	2022年に初めて開催した女性の健康問題に関するセミナーについては女性のみ26名の参加であったが、2023年実施のセミナー（2回目）は参加者に男性も加わり約2倍の58名の参加となった。
効果検証結果	従業員が参加しやすい実施を検討した結果、参加人数が約2倍近く増加した。また、産業医が毎年講師を務める事で、従業員への健康相談の周知にも繋がっている。参加者には伝達の・批判的ヘルスリテラシー（CHLL）の調査を実施しており、合計平均点は女性の場合、17.26点（2022年17.69）、男女の場合は17.27点となった。各尺度の結果を参考にし、今後のヘルスリテラシー向上の為の施策を検討していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員がコンスタントにパフォーマンスを発揮するためには、健康に生き生きと働けるオフィス環境も重要であり、職場環境の評価等を実施し、改善していくことが必要である。
	施策実施結果	健康経営オフィスレポートの「健康を保持・増進する7つの行動」に沿った項目と食事に関するアンケートを全従業員へ実施。 アンケート結果より社員食堂全体の職場環境改善を計画し実施。
効果検証結果	今迄は、昼食時間帯にコーヒーのみ提供だったが、各自がリフレッシュしたいタイミングで利用できる様にコーヒーマシンを導入して随時利用可とする施策を計画し、2023年度より開始することとした。気軽に利用できる様な価格設定とし、メニューも増えて好評である。 食事については、Q54を参照。経年での定量的な効果検証については、新職業性ストレスチェックや独自アンケート等を実施し組織の活性等を含め検証していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニッコー

英文名：

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

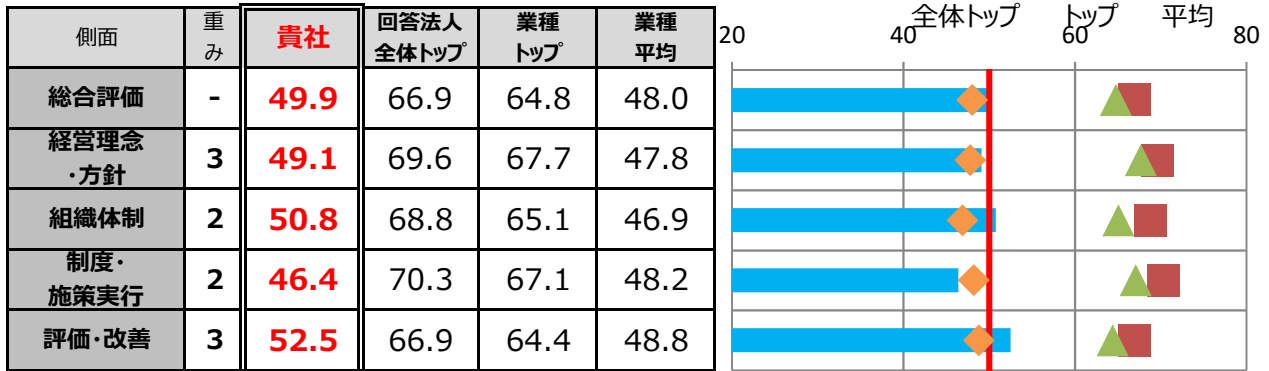
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **49.9** ↓0.2 (前回偏差値 50.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



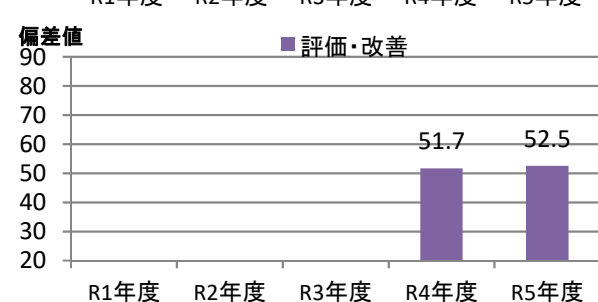
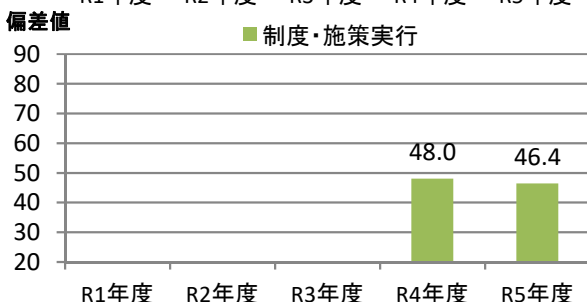
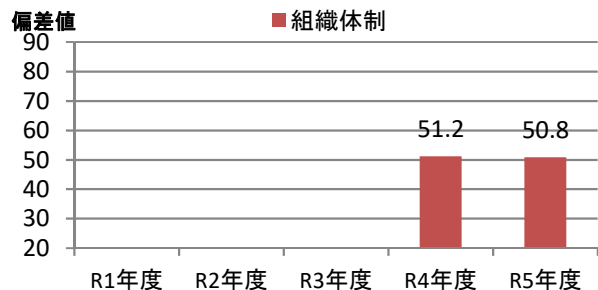
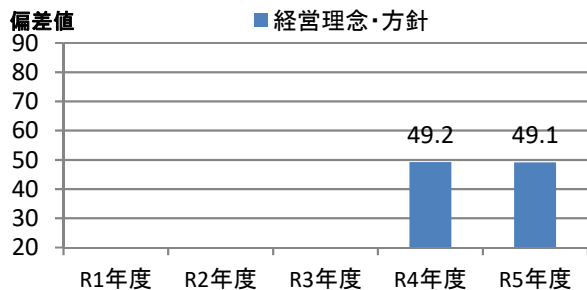
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

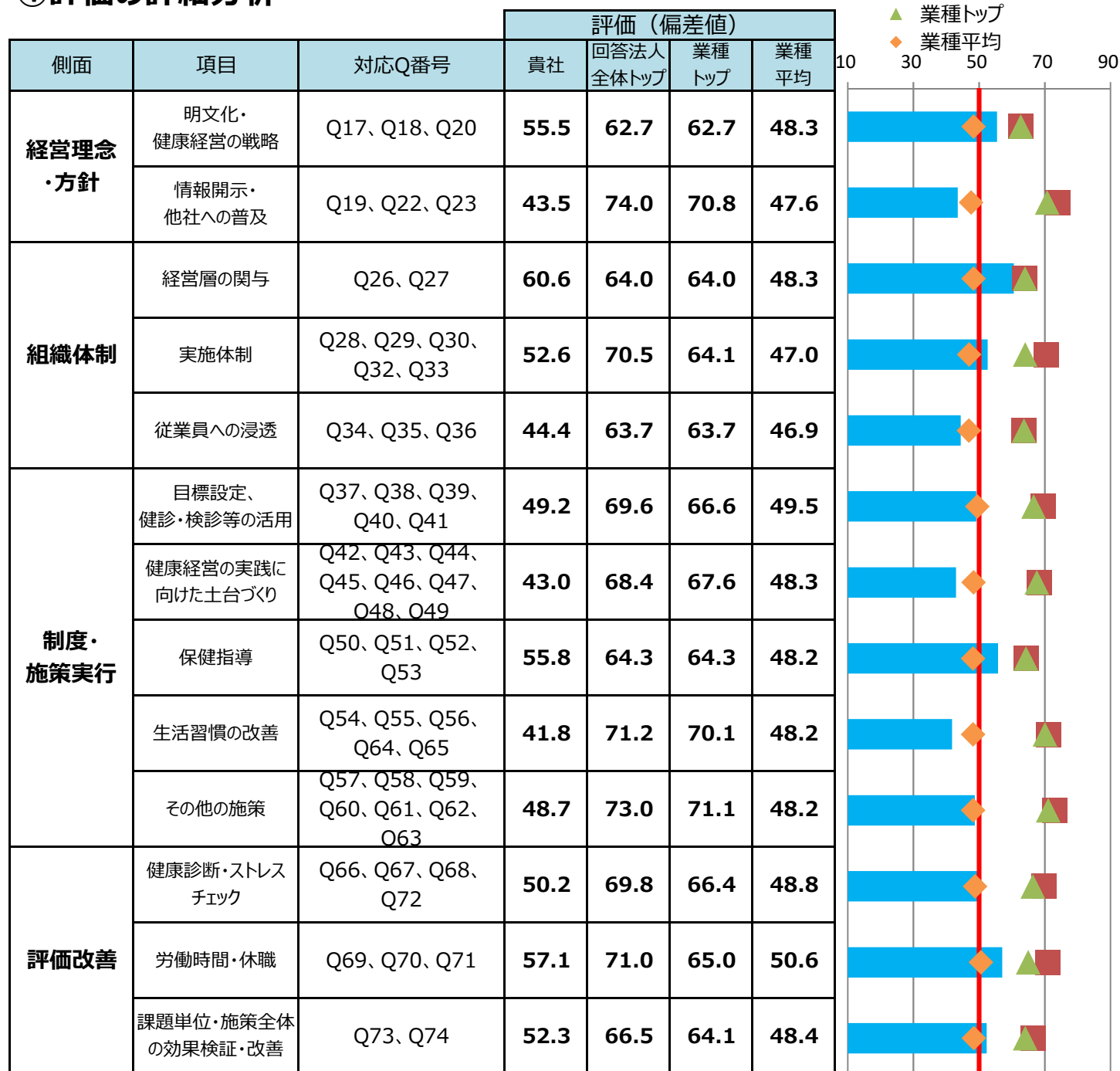
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1651~1700位	1801~1850位
総合評価	-	-	-	50.1(-)	49.9(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 社長方針である「社員の幸せをより追求する」をブレイクダウンした3つの具体的な状態（①社員とその家族が、安全かつ健康である ②社員が安心して働くことができる ③平時から、日々の健康に対する万全な体制を整える）を作り上げる。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の働き方の土台となる健康を維持向上させる。具体的には、アブセンティズムとプレゼンティズムの解消、ワークエンゲージメントの向上を目標指標とし、社員とその家族が、健康で安心して働くことができる会社を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材の定着率は高いものの、今後、人材難が続くとされている採用市場において、一定数の応募母数を確保し、優秀な人材を採用したい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営優良法人に認定されることにより、自社の良いところを実際に知ってもらうとともに、企業イメージも向上することから、売り手市場により採用難が続く今後においても、優秀な人材を採用できると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.pipe-nikko.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.5	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内の風通し施策として、上下問わず「さん付け」で呼ぶこととし、トップが積極的に実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健保を通じてスポーツクラブ4社と提携し、費用補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	かつては、ストレスチェックの受検率が80%台に留まっており、特に会社から端末を付与されていない現業職の受検率が低いことから、職種ごと大きく異なる就労環境や組織風土を把握できていなかった。
	施策実施結果	2021年から、ストレスチェックの趣旨目的をしっかりと全社に説明し、かつ全職種WEB上（個人端末からも可）での受検ができるように変更したことで、受検率は大幅に改善され全社100%と継続している。
効果検証結果	受検率が高水準となったことで、社員の生の声を広く確認できるようになり、打ち手を検討する際に、実態と対策案との乖離がなくなる。次年度以降も100%の声を聞き、社員の心の健康を維持向上させていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の1/3強（約100人）が現業職であることを踏まえると、対平均の喫煙率（38.2%）の高さはある程度許容されるものの、今後の社員の健康や、将来の大病への備えとして、何らかの対策を講じる必要があった。
	施策実施結果	2022年度から、「禁煙プログラム」への参加を促すだけでなく、健康に関する知識向上のため「健康リテラシー」教育を推進することとした。
効果検証結果	施策の具体的効果（数値）はまだ出ていないものの、今年度は35%を目指している。今後、この施策を推し進めることにより、2025年度には保険組合平均である28%台を目指したい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社翔薬

英文名：SHOYAKU CO.,LTD.

■加入保険者：ズケン健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

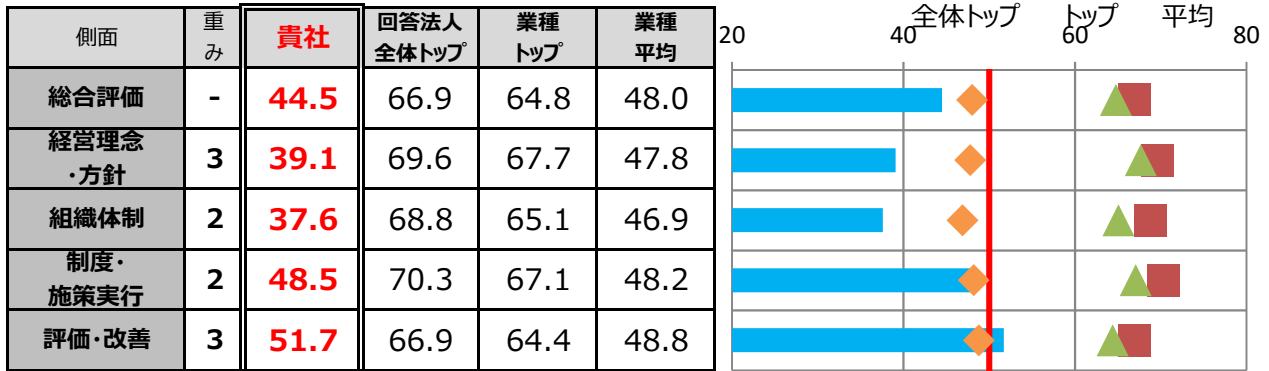
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.5** ↑4.7 (前回偏差値 39.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



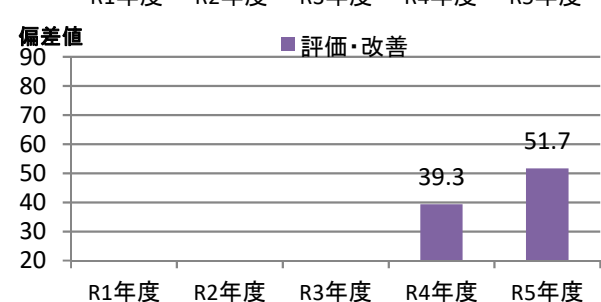
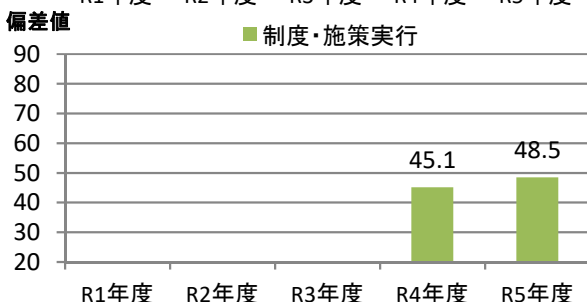
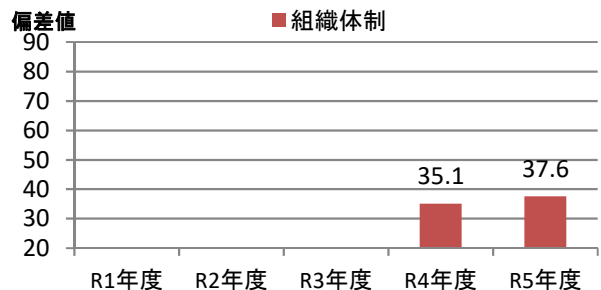
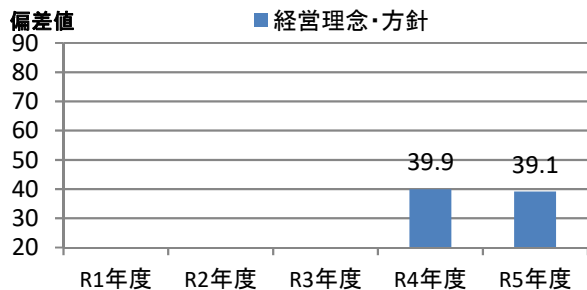
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

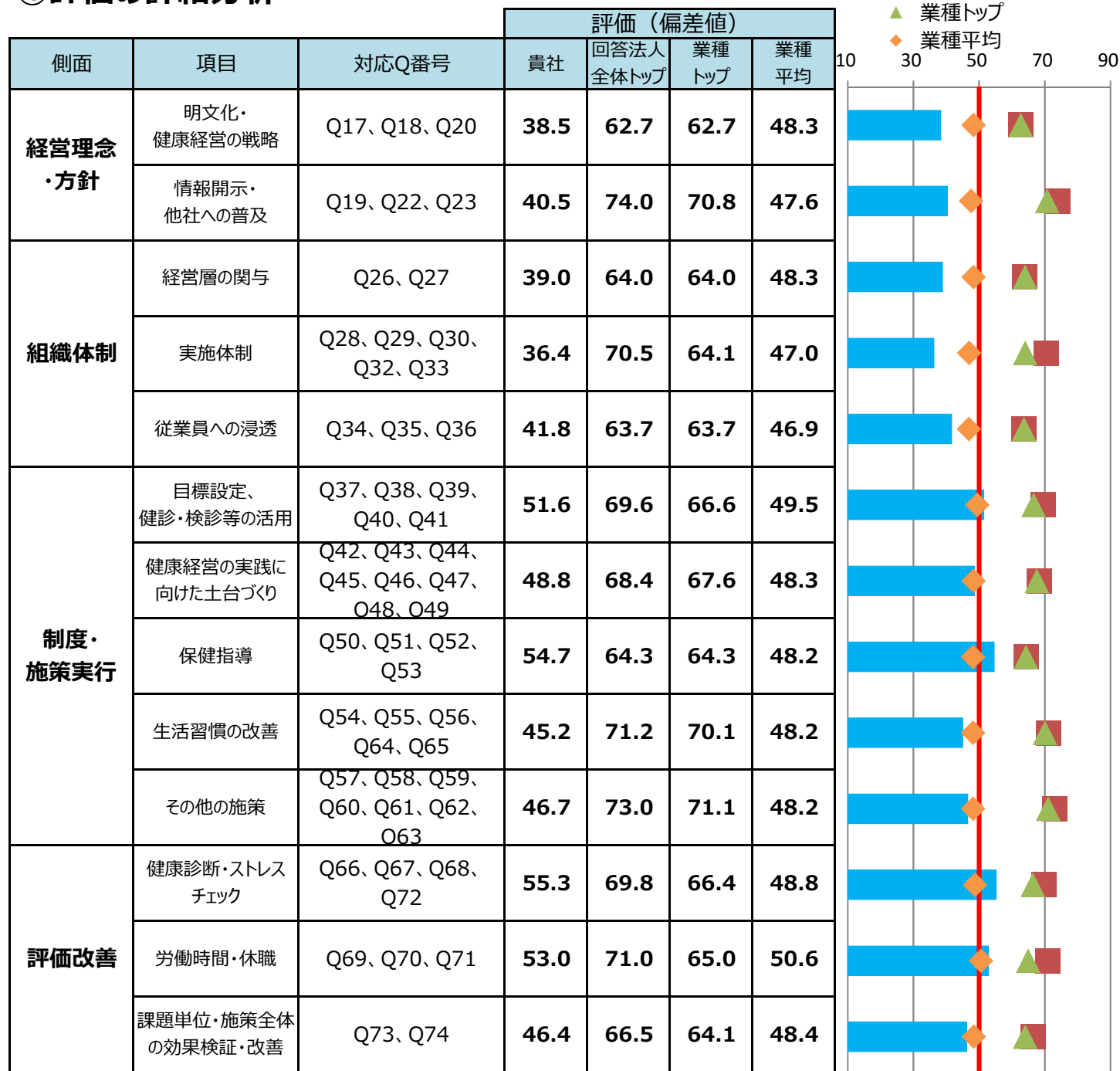
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2701~2750位	2551~2600位
総合評価	-	-	-	39.8(-)	44.5(↑4.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shoyaku.com/news/20221001.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	事業者ごとにレクリエーションを企画し、金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	委託保健師による個別面談やアプリによる食生活改善や軽度な運動促進を実施。重症化予防に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	朝礼や会議、研修等でストレッチや運動を行う時間を設定している。（動画配信）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病の2次検査受診勧奨対象者になっているが、再受診を受けている従業員が少ない。
	施策実施結果	2022年度の生活習慣病の2次検査受診勧奨対象者に対して、再受診啓蒙ポスターを設置し啓蒙。2次検査受診報告書の提出を依頼し再受診啓蒙。対象者の40%が再受診 ※2023年度までに55%を目標。
効果検証結果	生活習慣病の2次検査率が2022年度は40%となる。（2021年度は48%）再受診啓蒙ポスターと2次検査受診報告書の提出を社内インフラにて掲示していたが効果が出ず。2023年度は2022年度の取組に加え、人事課より対象者あてに受診を勧奨するメールを配信し再受診率を向上させる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働によりワークライフバランスが崩れ、こころとからだに影響を及ぼす恐れがある。生活時間の確保が難しい。
	施策実施結果	労働時間の適正化の為に時間外時間の削減に着手。時間外時間上限超過者を対象に是正報告書及び上司面談を実施。時間差出勤や変形労働導入を推進し時間外時間2022年度実績は前年度比89.8%となる。
効果検証結果	上記の取組を行ったが、前年比89.8%にとどまった。（前年比80%目標）時間差出勤や変形労働導入部署の導入が想定より進まなかった。今年度本社部門の時間出勤と変形労働を導入する部署をピックアップ済。2023年度前年比80%を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日昌株式会社

英文名：NISSHO CORPORATION

■加入保険者：日東電工健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

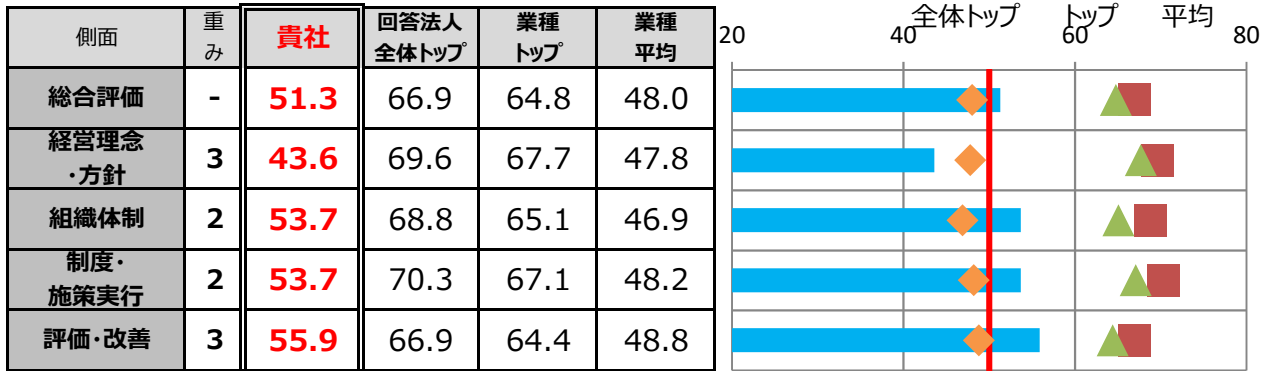
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.3** ↑1.5 (前回偏差値 49.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



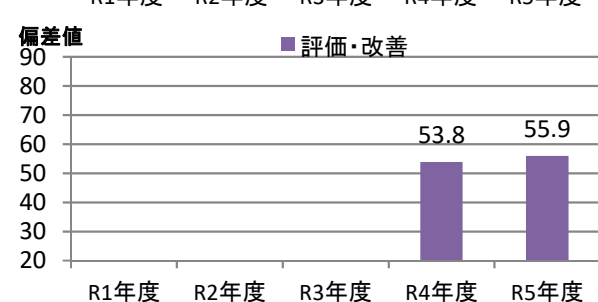
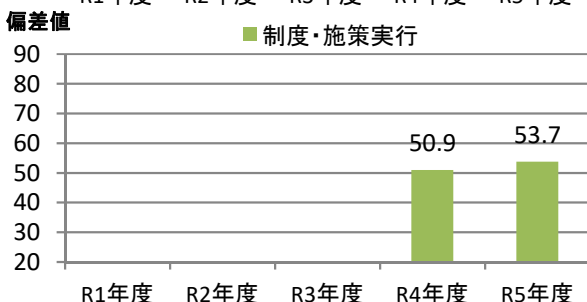
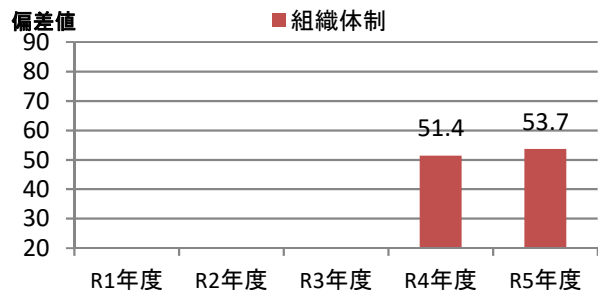
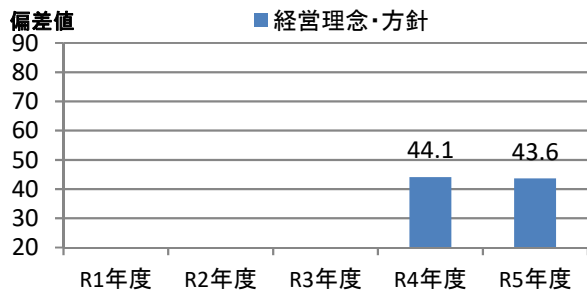
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

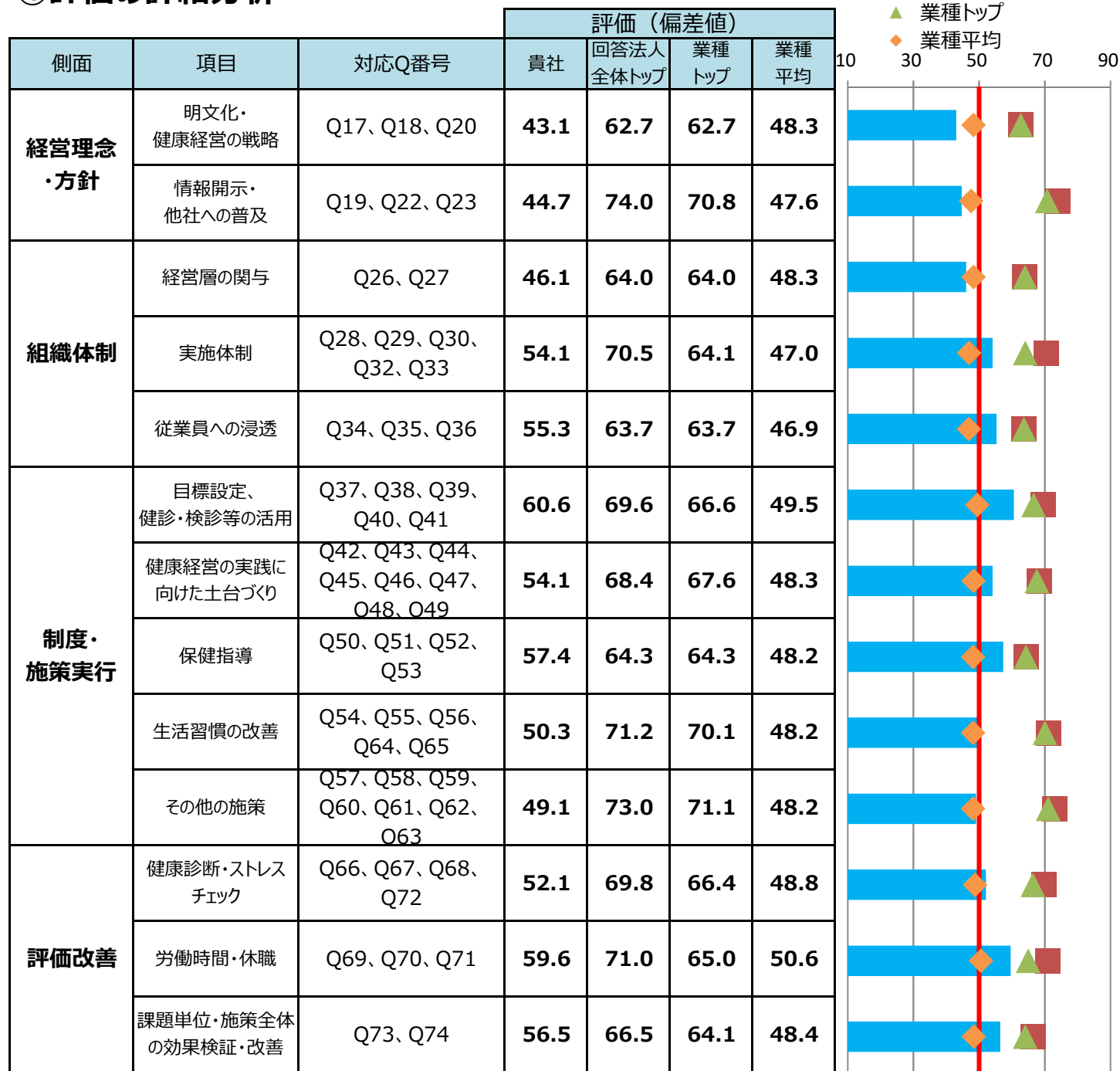
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1701~1750位	1601~1650位
総合評価	-	-	-	49.8(-)	51.3(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 定年再雇用継続増加に伴い、年々、従業員の平均年齢が上昇してきていることもあり、健康診断結果について血圧・BMIの数値が高いことが顕著であり、脳血管疾患や心疾患など生活習慣病を起因とする大きな病気が原因で就業継続が困難となるリスクとして健康課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	肥満は万病の元となるため、適正体重維持率を向上させることで、従業員がいきいきと健康に働く事ができ、生産性が上がる事を期待。具体的な指標として適正体重維持率を現在の63.3%から3年後には70%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nissho-group.com/company/sustainability/sdgs/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部署毎で毎月職場会を実施。3か月に1回は会社補助で昼食会を実施しコミュニケーション向上を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	塩分過剰摂取に対する健康被害や食生活を通じた正しい減塩方法をテーマに職場会で意見交換を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年1回、1日8000歩を目標に1か月間ウォーキングイベントを実施。上位者表彰など運動習慣定着に寄与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	94.6	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	平均年齢上昇による生活習慣病リスクの高まりを課題認識し、BMI18.5以上25.0未満を指標とした「適正体重維持者」を2021年度60.9%から70%へ引き上げることを目標に施策を実施。
	施策実施結果	従業員全員を対象とした産業医・保健師との健診事後面談の徹底と、管理栄養士による食生活指導や自身の生活改善目標を設定する「チャレンジカード」で意識向上を図った結果適正体重維持者は63.3%に増加。
効果検証結果	2021年度からはコロナ禍による外出制限も緩和され出社による勤務も増加し、「1駅分歩いて通勤する」といったチャレンジカードに設定した生活改善目標を実行することができ、外食する機会も増えたが管理栄養士による食生活のサポートもあった為BMI25.0以上の従業員が2021年度33.9%から2022年度31.5%へ減少したことによる適正体重維持者の増加という結果が得られた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	予てより喫煙習慣リスクが非常に高い傾向にあり、2018年に社内調査を行い、喫煙に対する印象や禁煙対策の強化について従業員の意向を確認。その結果を受けて会社として禁煙対策を行い、喫煙率は2018年の39.2%に比べれば各段に低下しているが、全国平均よりも依然高く、国の目標である成人喫煙率12%を考えるとより一層の喫煙率低下が課題である。
	施策実施結果	就業時間中の全面禁煙、毎月22日の禁煙デー、保健師により喫煙者に対する禁煙サポートや動画セミナーによる禁煙勧奨を実施。 その結果、2022年度の喫煙率は30.5%まで減少した（前年比▲1.9%）。
効果検証結果	2018年の調査以降、段階的に禁煙施策を実施してきた結果、緩やかにではあるが喫煙率は低下している。特に従業員人口が大きい40代、50代喫煙率は2018年30.4%→22.0%と低下が顕著であった。従業員人口の小さい他の年代は異なる個別のアプローチが必要と考えるが、全社としてはこれまでの施策を継続しつつ追加施策によって喫煙率の低下を推進する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友商事パワー＆モビリティ株式会社

英文名：Sumitomo Corporation Power&Mobility Co.,Ltd.

■加入保険者：住商連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

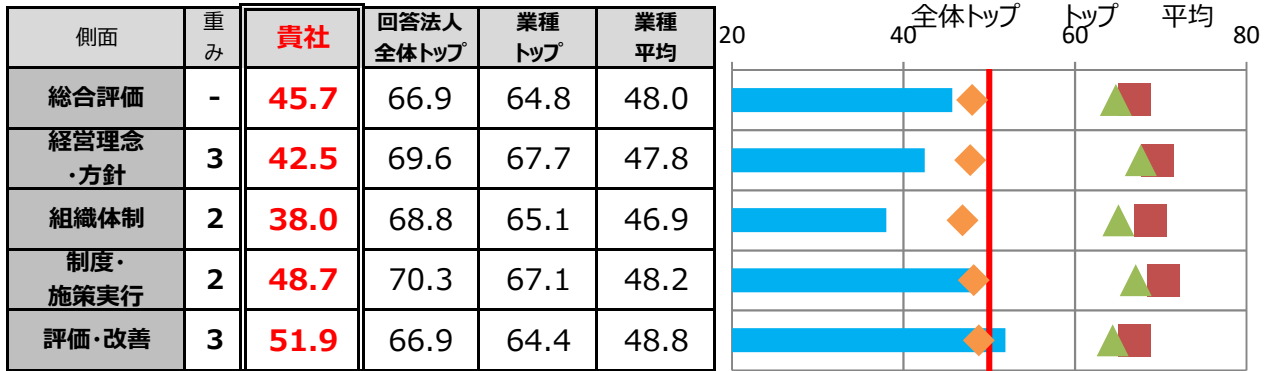
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401～2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.7** ↑6.6 (前回偏差値 39.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



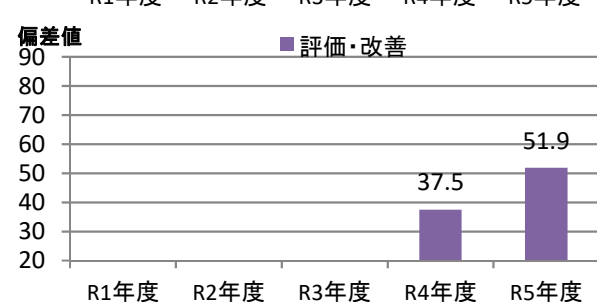
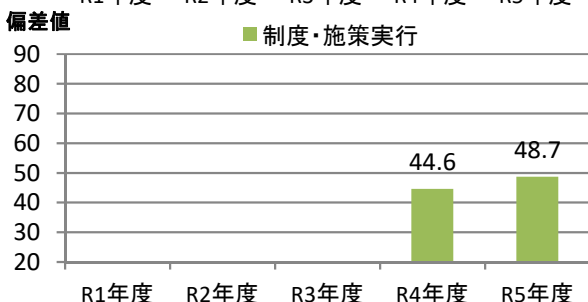
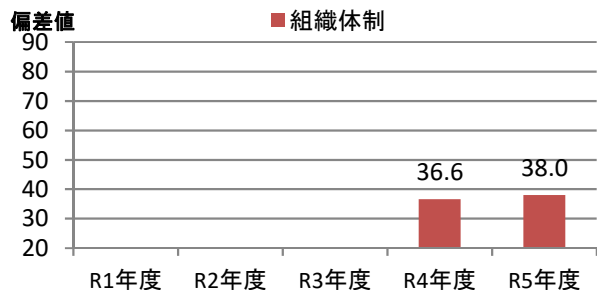
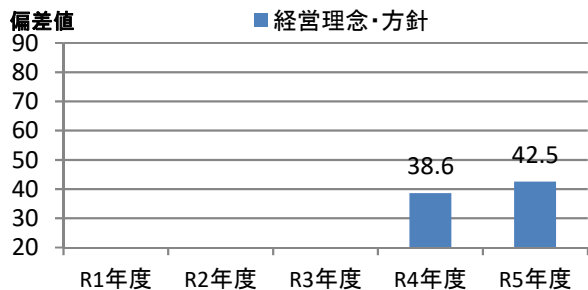
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

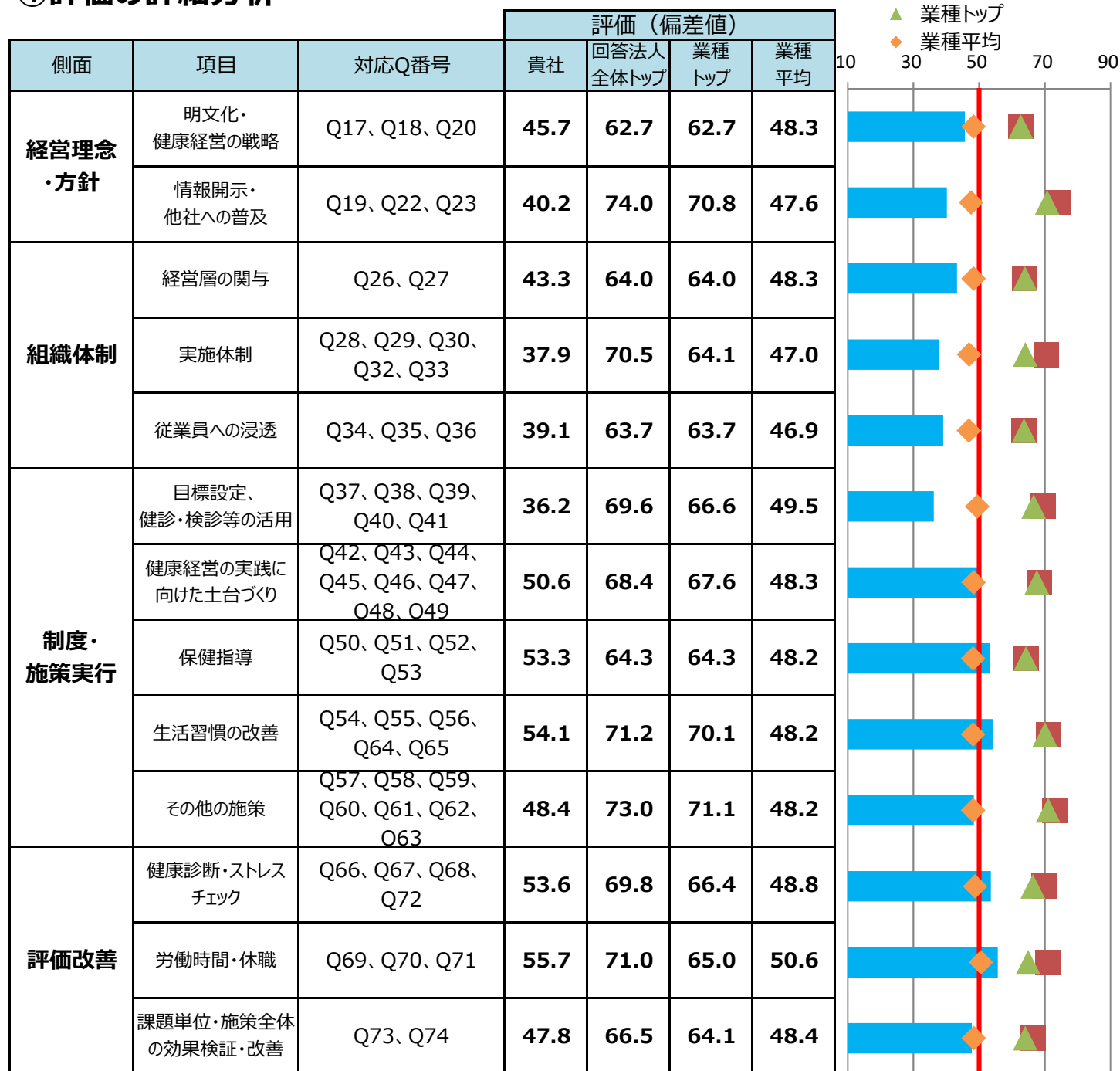
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2701～2750位	2401～2450位
総合評価	-	-	-	39.1(-)	45.7(↑6.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員一人ひとりが最大限にパフォーマンスを発揮し、当社ならではの付加価値を提供し続けていくためには、心身の「健康」が何よりも大切であると考えており、すべての社員がイキイクワクワク健康的に働ける職場づくりが重要な課題と認識しています。</p> <p>中でも、「健康保持・増進」（健保組合から提供されるスコアリングレポートでも「運動」が課題）、「労働時間削減・有休取得促進」を重点的に取組みを進めていきます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「健康保持・増進」では、今年度からKENPOSを導入し、歩くことを社員に意識づけ、ウォーキングキャンペーンなども実施。「労働時間削減・有休取得促進」では、スーパーフレックスやテレワークの活用促進、有休休暇の取得を推進。</p> <p>それにより心身の「健康」と労働生産性（プレゼンティーズム）の向上を図っています。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sc-pmco.com/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	テニス、ジョギング、野球、サッカー同好会があり、イベントの金銭補助をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	サラダやフルーツ等の健康に配慮した食べ物を常時会社に配備し金銭補助も行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	KENPOSを導入し、日々の歩数によってインセンティブを供与し、運動促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	38.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.3	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	貿易商社なので時差のある国との取引も数多くあり、夜遅くまで勤務することが恒常化していて、慢性的な長時間労働環境となっていた。 それにより、プライベート時間を確保しにくいこと、疲労が蓄積され生産性の低下も懸念されることから、ワークライフバランスを考慮し、時間外勤務を含む労働時間の削減及び有給休暇取得に対してのさらなる意識向上が課題である。
	施策実施結果	毎月部署ごとの残業時間をイントラ掲載、部長宛に労働時間、有休取得日数等を共有し、適正な働き方・労務管理の重要性を周知。長時間労働について経営会議で改善策を協議、人事担当（時には社長）が面談を実施。
	効果検証結果	月間残業時間20・21年度は28時間超だったが、スーパーフレックス、テレワークの活用推進により、22年度は25時間25分と大幅に減少。有休は20年13.7日→21年14.5日→22年16.5日と取得率上昇。ストレスチェック集団分析において「ストレッサー」（仕事のコントロール、適性度、働きがいの3項目が昨年より1ポイント上昇）、「ストレス反応」（抑うつ感が1ポイント上昇）ともに改善。施策実施を継続。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ミカサ商事株式会社

英文名：MIKASA SHOJI CO.,LTD

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

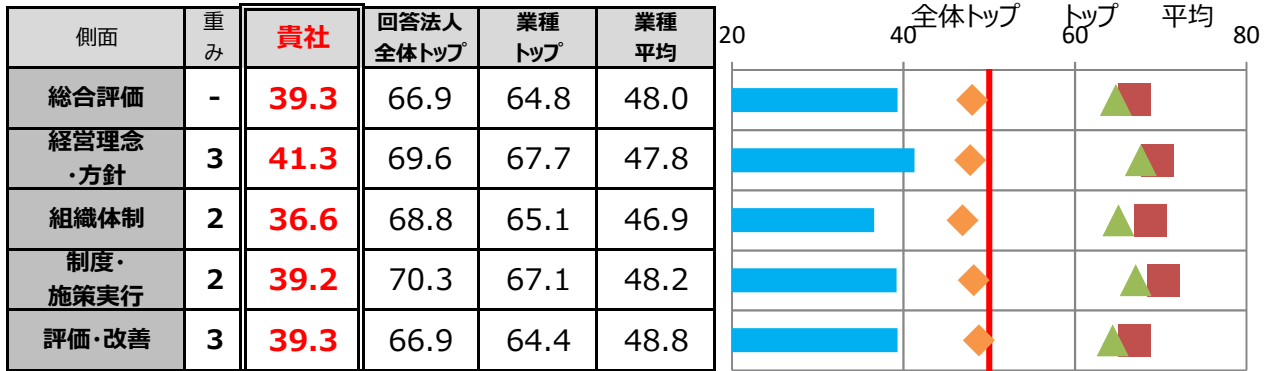
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.3** ↑2.0 (前回偏差値 37.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



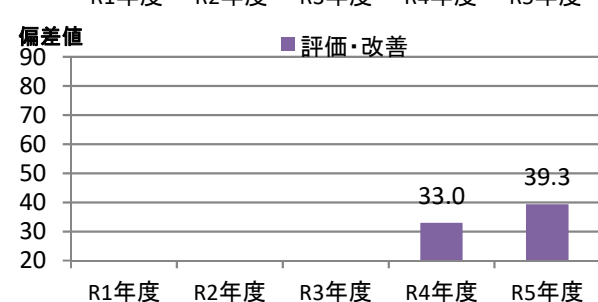
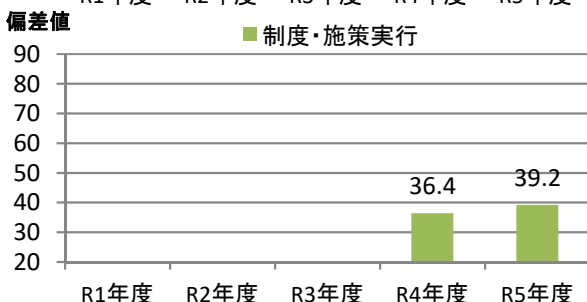
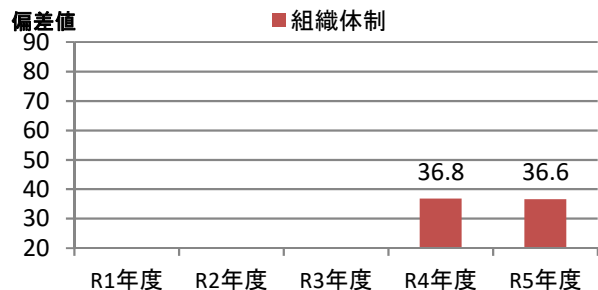
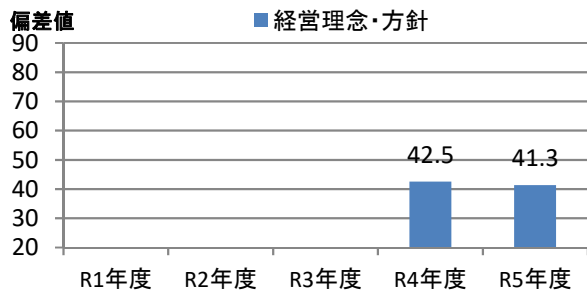
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

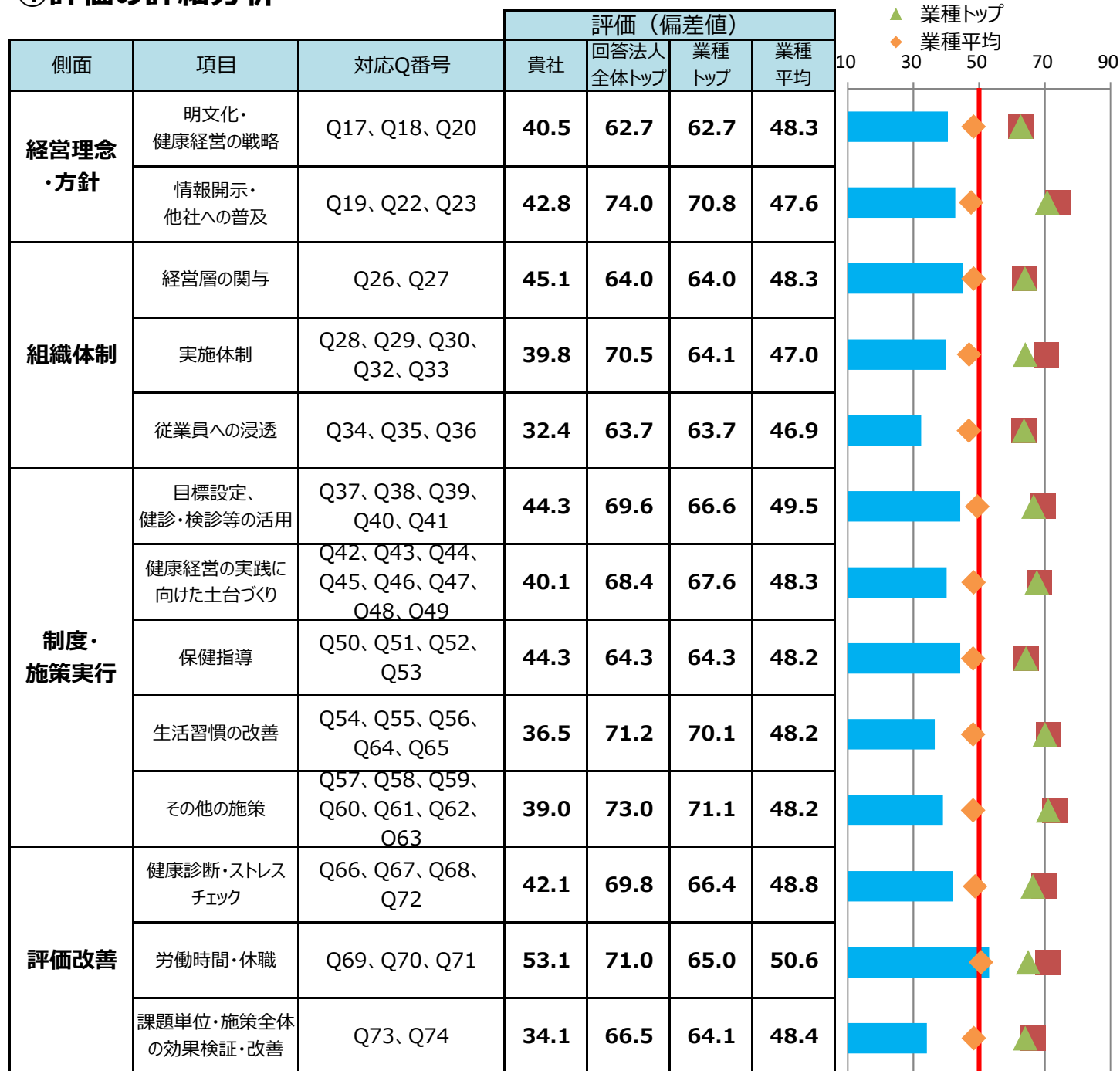
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2801~2850位	3051~3100位
総合評価	-	-	-	37.3(-)	39.3(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 世界中の人々と共に持続的成長を目指し、明るく豊かな未来を創造する。 社員が心身ともに健康で働ける環境を作ることで、会社、ゆくゆくは社会全体の更なる発展へとつなげたい。 事業展開を進める中で、会社の基盤となる社員に心身ともに健康で長く働いてもらい会社の発展へとつなげることが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で働ける環境を目指す。 具体的には、健康診断の再検査受診率100%を目指し、社員一人ひとりの健康状況把握を行いその結果に伴った施策を講じ、社員満足度の向上を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://job.mynavi.jp/24/check/search/corp71255/outline.html?disp=layout&mode=hon_navi				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内のクラブ活動実施とそれに伴う費用の一部負担を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けてアプリ内での目標管理、記録等のサポートを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	社内のクラブ活動実施とそれに伴う費用の一部負担を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の要再検査、精密検査、要経過観察の対象者は社員全体で高い割合を占めている。まずは、社員一人ひとりの健康状況を本人も会社も認識し、健康についての意識改革を進める。
	施策実施結果	全従業員に受診案内を通知し、さらに健康診断未受診者に対しては個別に受診推奨メールを送り対応して、社内全体受診率100%を達成した。
	効果検証結果	健康診断の再検査の受診率を100%にするため、今後さらなる対策が必要だと考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡谷エレクトロニクス株式会社

英文名：OKAYA ELECTRONICS CORP.

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

非上場

■所属業種：卸売業

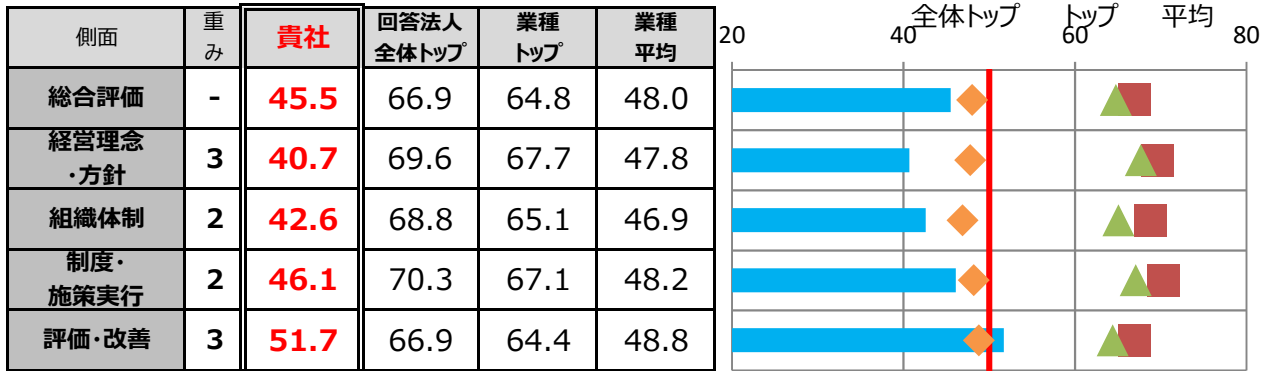
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.5** ↑1.9 (前回偏差値 43.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



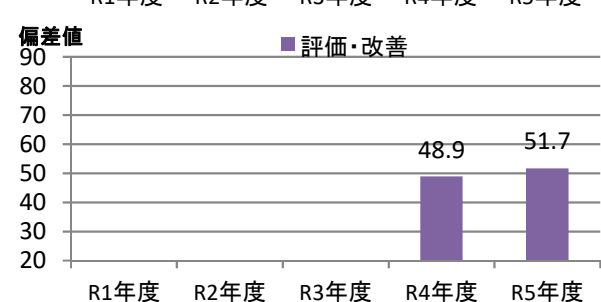
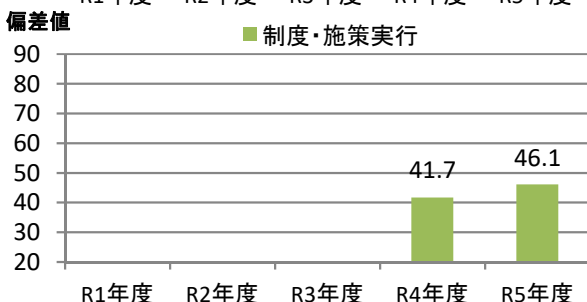
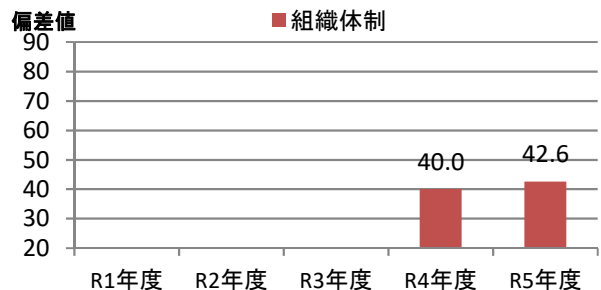
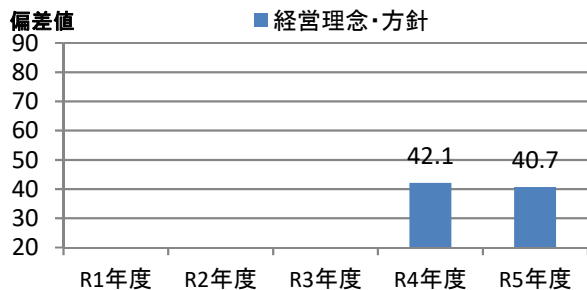
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

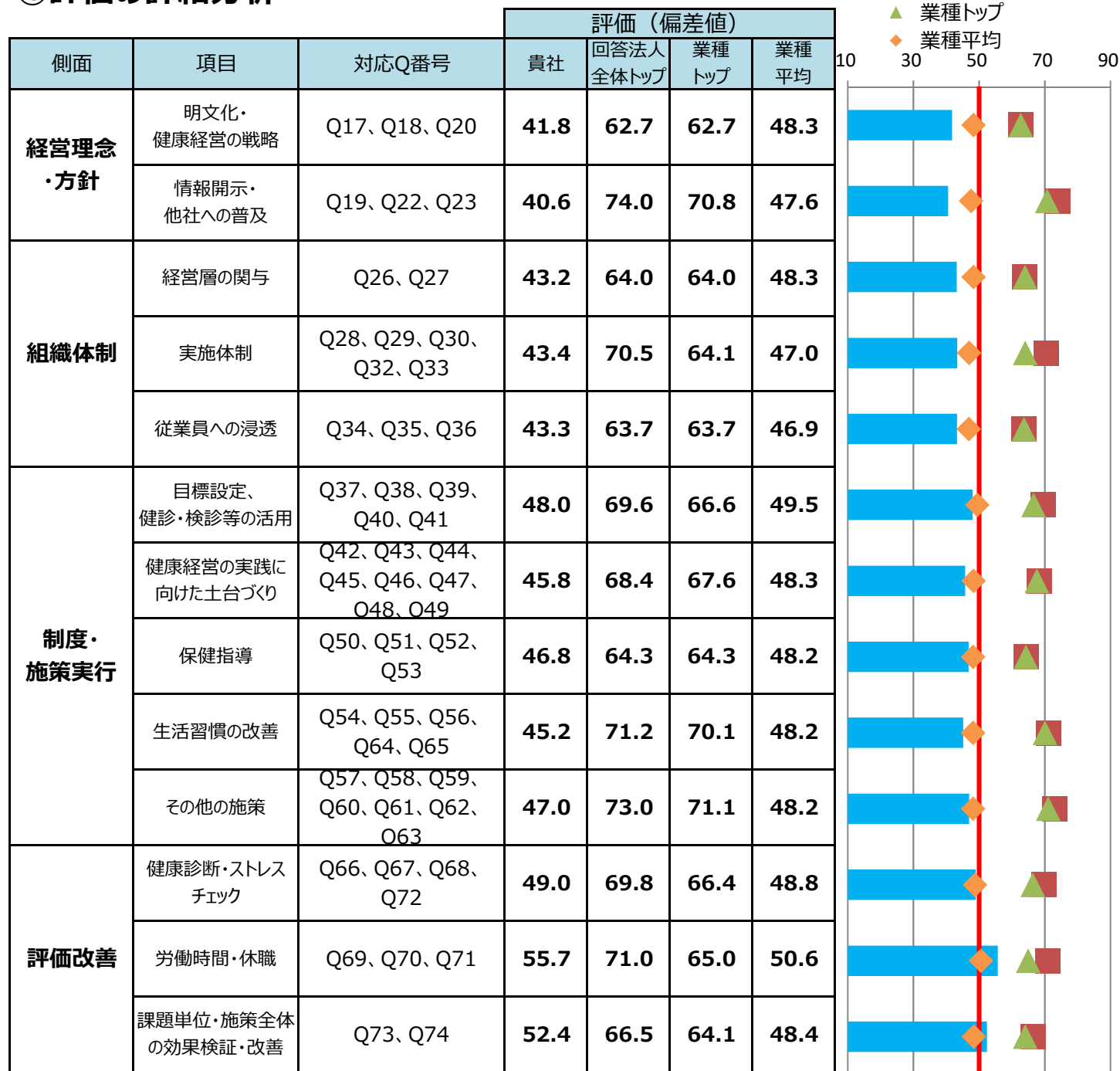
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2401~2450位	2401~2450位
総合評価	-	-	-	43.6(-)	45.5(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若手の定着、有能な社員の離職防止
	健康経営の実施により期待する効果	能力・活力ある社員が、より自身の長期的なキャリアを描き、活躍することが、社業の持続的な成長・発展につながっていくものと期待する。 具体的な指標として、平均勤続年数（現行10年弱）15年を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.oec.okaya.co.jp/company/csr/relationship

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	CSR活動として発展途上国へのワクチン支援等の実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	提携スポーツクラブの利用料補助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	86.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	在宅勤務等の浸透による従業員間コミュニケーションの希薄化
	施策実施 結果	1on1制度の導入
効果検証 結果	外部測定ツール（INSIDES）の結果として心理的安全性の向上を確認している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	従業員女性比率増による、企業としての女性が活躍できる職場の構築
	施策実施 結果	女性の健康課題に関するセミナーの実施
効果検証 結果	参加率86.1%と数多くの女性社員が参加してくれたため、女性の健康課題への理解をより深めることができた。 また実施後のアンケートより、今後の生活に反映していきたいという意見も多く見受けられたため、意識改善にも役立てることができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社静岡産業社

英文名：Shizuoka Sangyosha Co. Ltd.,

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：卸売業

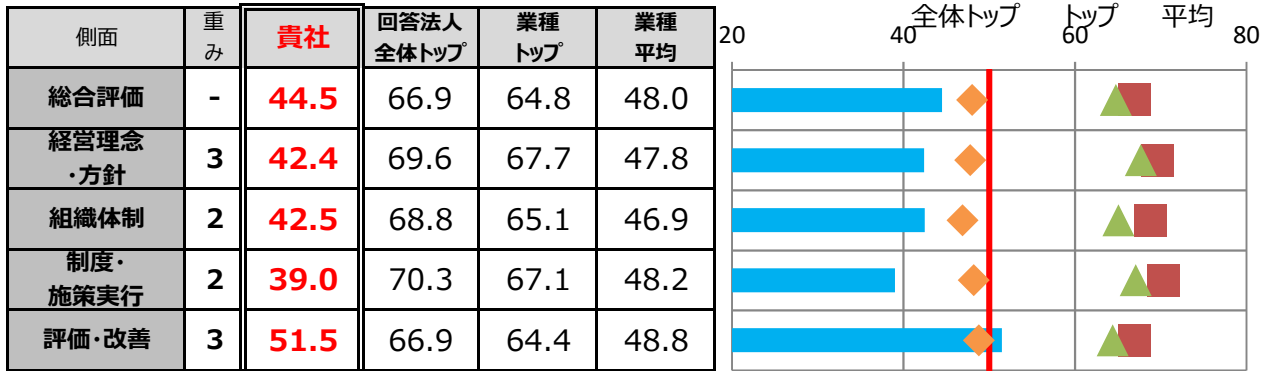
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.5** ↑1.7 (前回偏差値 42.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



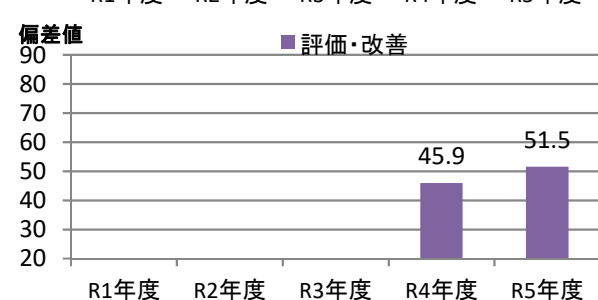
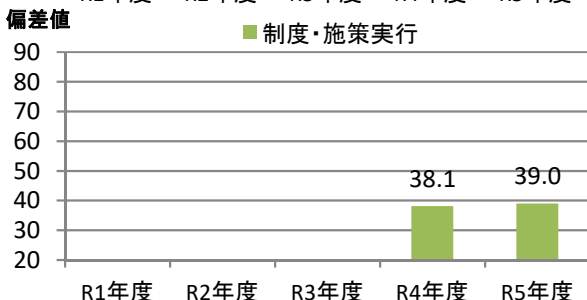
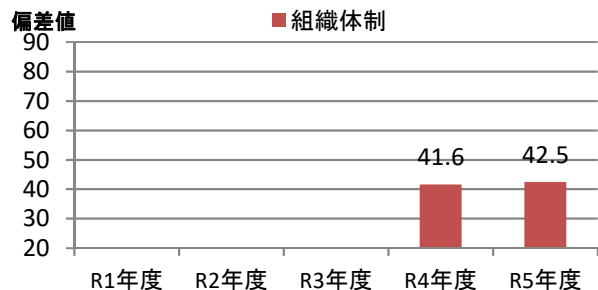
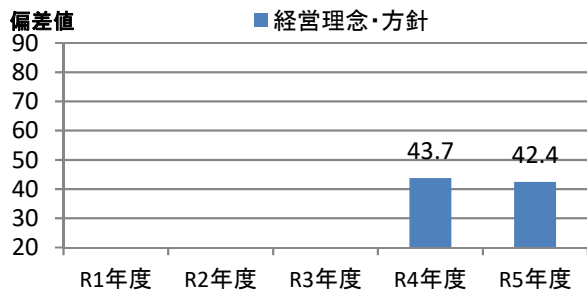
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

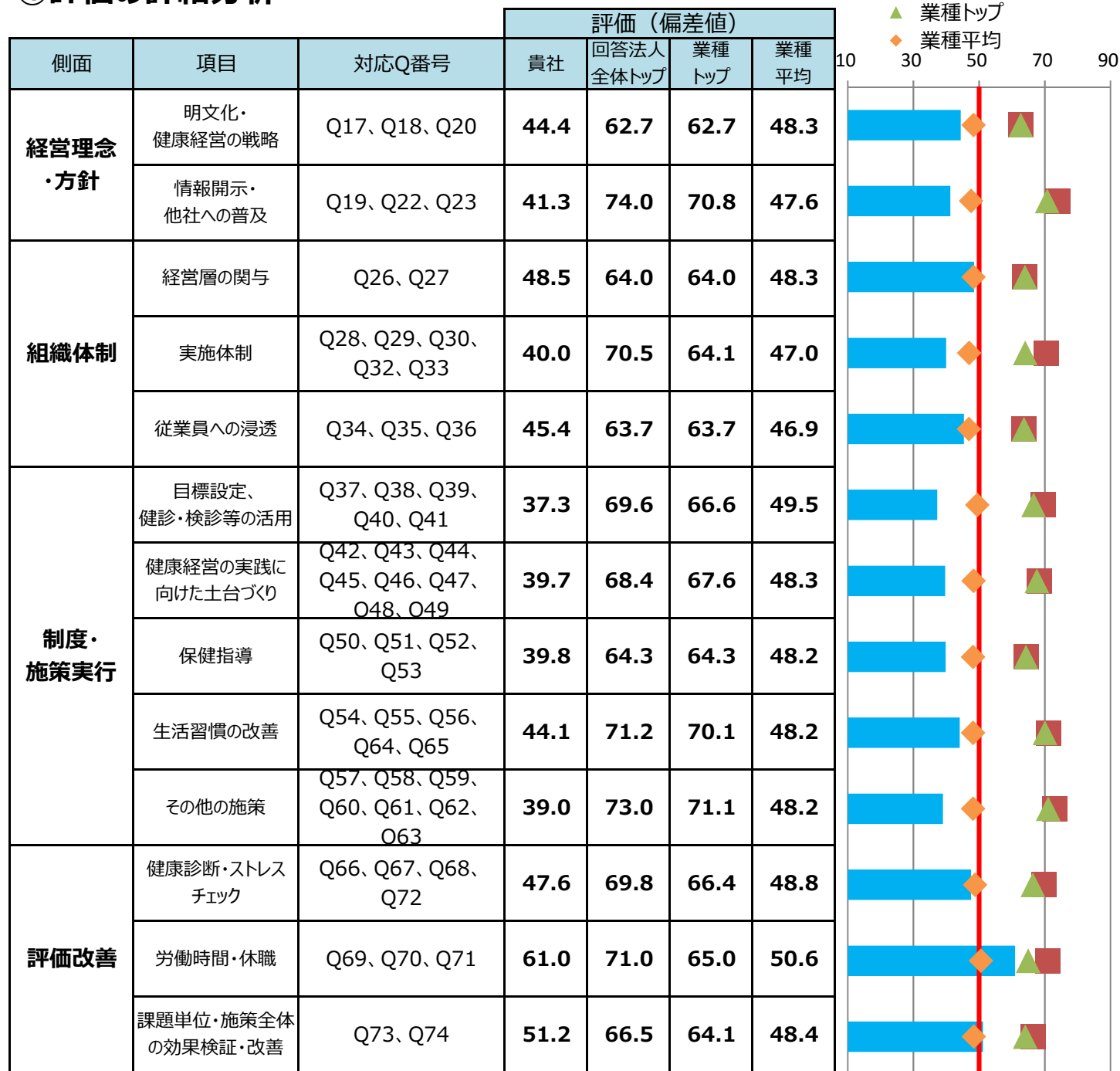
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2451~2500位	2551~2600位
総合評価	-	-	-	42.8(-)	44.5(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 男女ともに働きやすい環境であることをPRすることで、平均勤続年数と応募母数を向上させたいです。当社は健康宣言として「会社と共に挑戦・進化していける人材の健康の保持・増進」を推薦していることもあり、健康経営を通じて会社と共に成長を志す従業員が定着しやすい環境作りに努めます。
	健康経営の実施により期待する効果	2023年度の健康経営優良法人の認定を受けてから、新卒・中途ともに応募者からの反響があり、今後も認定を継続することで定着率と採用力向上に期待したいです。 具体的には中期目標として現在の平均勤続年数の10.9年を13年に延ばすこと、長期目標として平均勤続年数15年を目指します。加えて、新卒採用のエントリー数を前年比+10%を目指したいです。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 弊社がB to Bの企業になる為、一般の消費者含めて社会的な認知度が低い状況です。加えて、弊社がお客様ファーストの営業スタイルということもあり、広告宣伝に費用をかけていないことも現在の認知度の低さに繋がっています。弊社を認知して頂く為のコンテンツの1つとして活用したいと考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	自社HPやSNSに限らず、様々な媒体に認定取得の旨を掲載することで認知度を上げたいと考えております。「両立支援のひろば」と合わせて求職者に向けて情報提供をすることでユーザー様に限らず幅広い層へリーチさせたいです。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sizsan.co.jp/company/health_policy.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	岐阜県で開催された中津川リレーマラソンに会社として参加しました。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士による季節に合った健康レシピの考案と紹介				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	岐阜県で開催されたリレーマラソンにお得意先様と共同で参加し、運動機会の創出と促進に繋がりました。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健康意識の向上が課題でした。健診受診率やストレスチェック受検率が100%に達していなかったこともあり、健康経営優良法人の認定取得をきっかけに社内への情報発信や施策によって「健康と向き合う」機会を増やしました。健康意識が低いことによって法定福利費の高騰や保健指導の実施率の低さも課題でした。
	施策実施結果	健康診断実施率は前年比105.6%増、ストレスチェック受検率は前年比104.4%増でした。法定福利費は前年比96.8%と削減、健康意識調査の「健康を意識するようになった」割合は68.4%でした。
	効果検証結果	健康診断、特定保健指導、ストレスチェックの実施率は増加傾向にあり、事業所カルテの結からも全体的に健康状態の改善が見受けられました。また、社内の健康意識調査の結果からも健康リテラシーの向上が見受けられます。今後も法定福利費を削減できる様に、引き続き受診率100%と特定保健指導の利用率向上を目指したいと思います。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	昨今のコロナウイルスの感染拡大の影響で社員同士の交流機会やコミュニケーションが減少傾向にありました。その結果、ストレスチェックでも「上司・同僚」からのサポートが共に7点代と低い数値になってしまいました。コミュニケーションの活性化を目的に、ランニング企画を実施して健康管理アプリのユーザー数を増やし、更なる健康の輪を広げ、コミュニケーションの機会創出と促進が課題です。
	施策実施結果	リレーマラソン大会への出場をきっかけに健康促進アプリの利用者が前年比145%増となりました。ストレスチェックの「上司の支援の平均値」が前年比104.2%増となりました。
	効果検証結果	部署や拠点の垣根を越えて、普段交流する機会が無い従業員と運動を通じてコミュニケーションをとることができて、社内にとっても明るいニュースになりました。また、健康促進アプリの導入が増えるきっかけにもなりました。運動習慣者比率はまだまだ20%代と低い為、今後も継続してマラソン大会への出場やウォーキングイベントを開催して運動機会の創出・増加を図ることでコミュニケーションの活性化に繋がりたいです。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シェル石油大阪発売所

英文名：K.K SHELL SEKIYU OSAKA HATUBAISYO

■加入保険者：大阪府石油健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

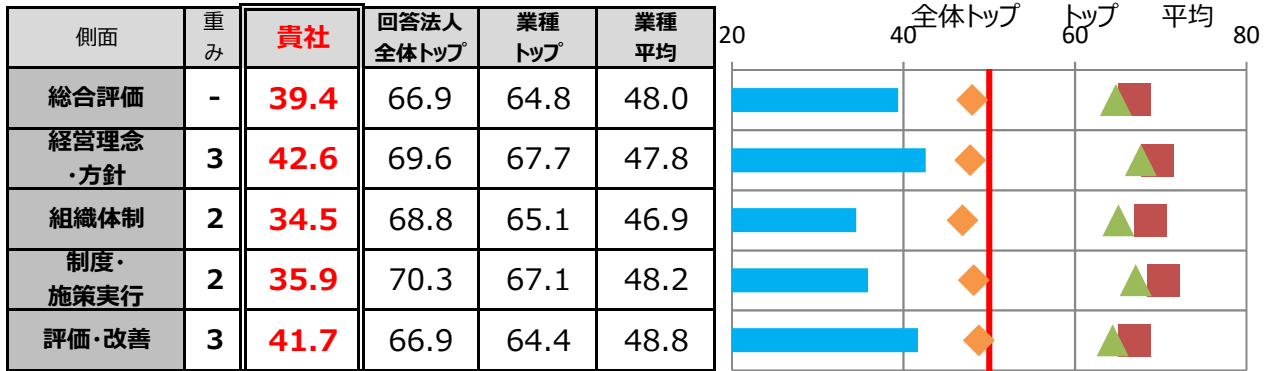
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.4** ↓1.7 (前回偏差値 41.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



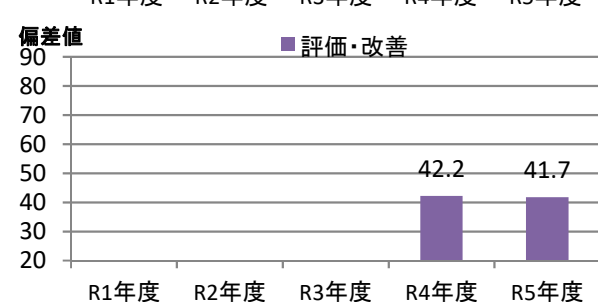
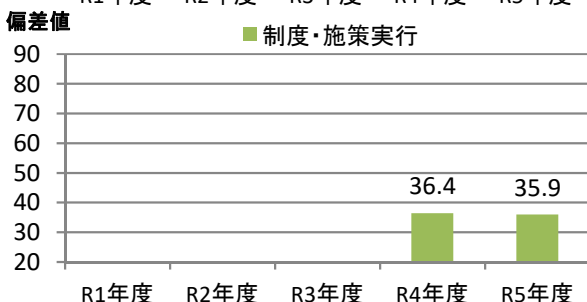
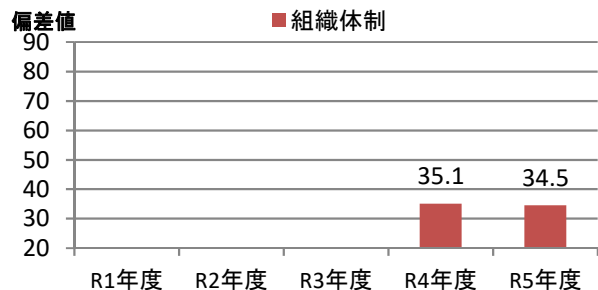
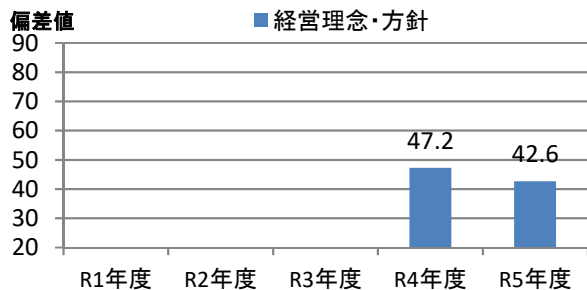
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

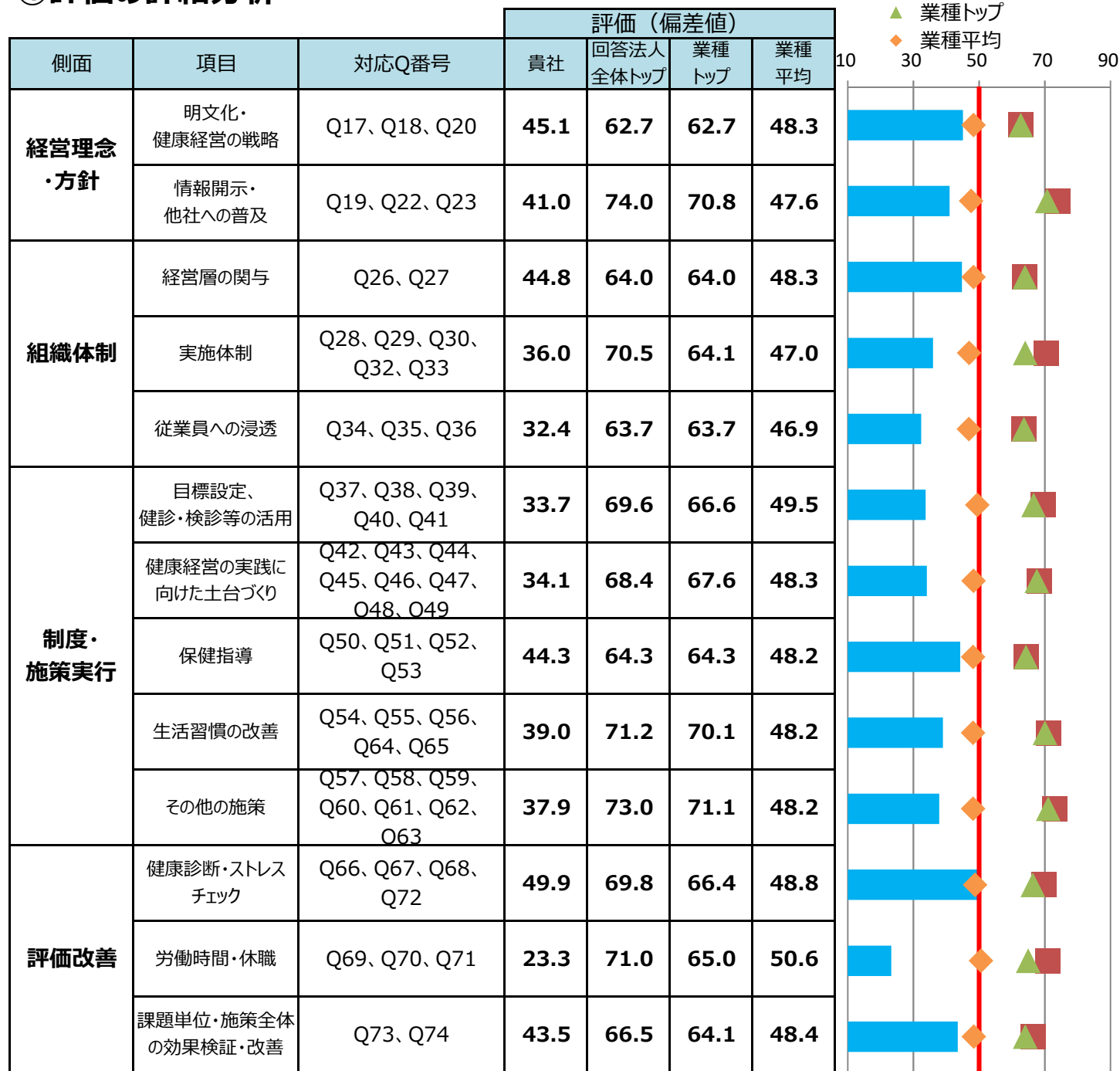
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2601~2650位	3051~3100位
総合評価	-	-	-	41.1(-)	39.4(↓1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働生産人口の減少が社会課題である中、従業員が健康で長く働いてもらうことが出来る環境づくりを行い、定着率の向上や、会社としての体制を整えることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の会社に対する帰属意識や満足度が向上することで、離職率の低下への効果が期待できる。また取り組みを社内外に発信することで、新卒、中途採用にも効果があるものと期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安全なエネルギーを安定的にお客様に届けることが、弊社の責務である。その責務の実行には、健康・安全・危機管理・環境保全の実行が不可欠であり、従業員のパフォーマンスが高い状態で活動してもらえることが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	作業中の事故や、作業後の事故によるお客様へ損害などを防ぐためには、従業員が作業に集中し、マニュアルに沿った行動が必要である。そのためには、従業員が健康であることが不可欠であり、取り組みの一つ一つがリスクヘッジにつながると期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shellhatu.com/about/healthy-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域のイベントの参加券を配布し、コミュニケーションの活性化に向け取り組んでいる。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	3.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康サポートアプリを提供し、従業員に食生活とカロリー記録のサポートを行っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	11.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブの利用補助を行い、運動機会の提供を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	74.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	14.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	32.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従業員のワークライフバランスの充実や、心身の安定を目的とした福利厚生サービスを導入したが、利用率が上がらず従業員が満足している状況ではなかった。
	施策実施結果	利用率向上の為の施策を福利厚生サービスの提供元と相談し利用率向上に取り組んだ。
効果検証結果	従業員の95%がこのサービスを利用しており、昨年に比べ従業員に浸透しているものの、まだまだ低い傾向にある為、更なる改善を行っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナウイルス感染症があり、直行直帰やオンラインでの会議を行っており、従業員間のコミュニケーションが希薄になっていた。
	施策実施結果	新型コロナウイルス感染症が第5類に移行し、従業員が直接コミュニケーションを取る機会が増えると考え、リフレッシュルームの整備や会議室の充実を行った。
効果検証結果	リフレッシュルームの整備や会議室の充実を行うことで、従業員間のコミュニケーションの向上がみられた。上司部下間のコミュニケーションの機会が増え、現在の業務の共有や相談を行うことが増え、生産性向上に寄与した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオン商品調達株式会社

英文名：AEON GLOBAL MERCHANDISING CO.,LTD

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

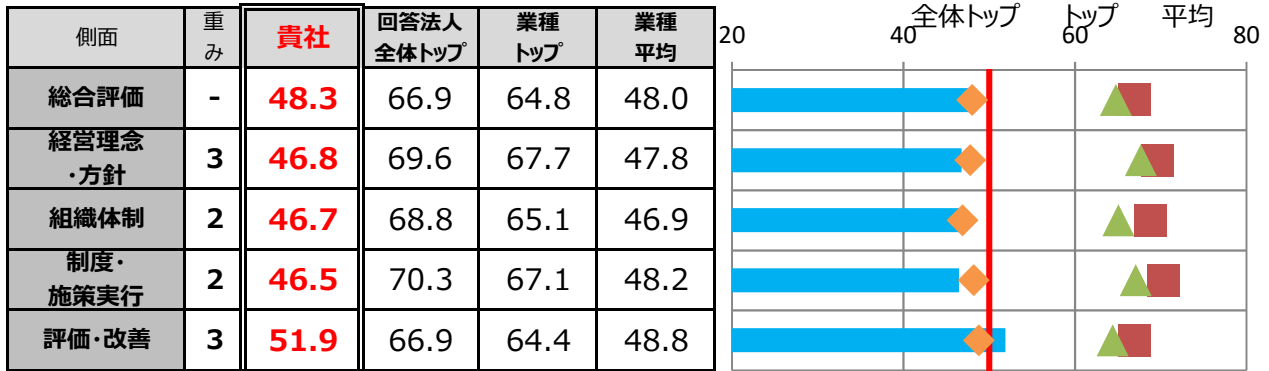
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.3** ↑2.2 (前回偏差値 46.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



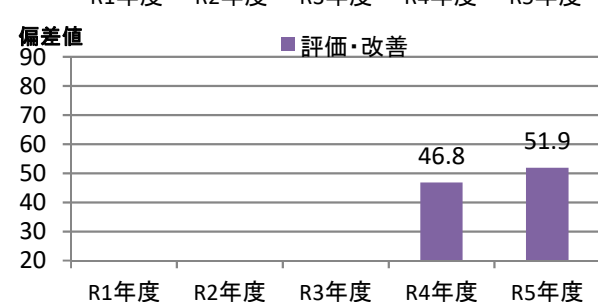
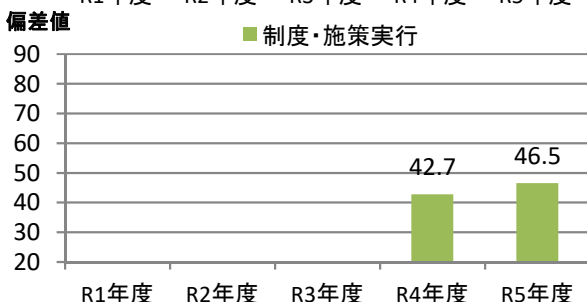
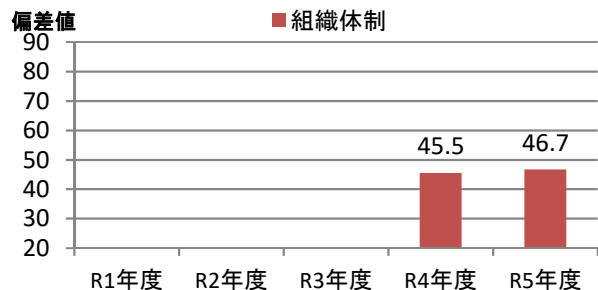
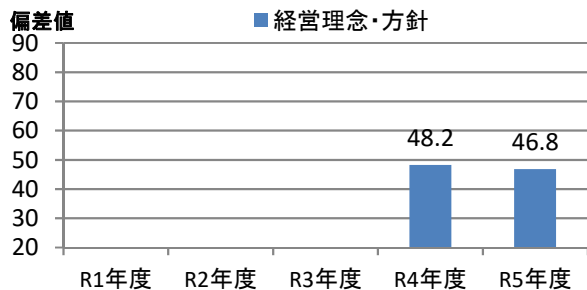
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

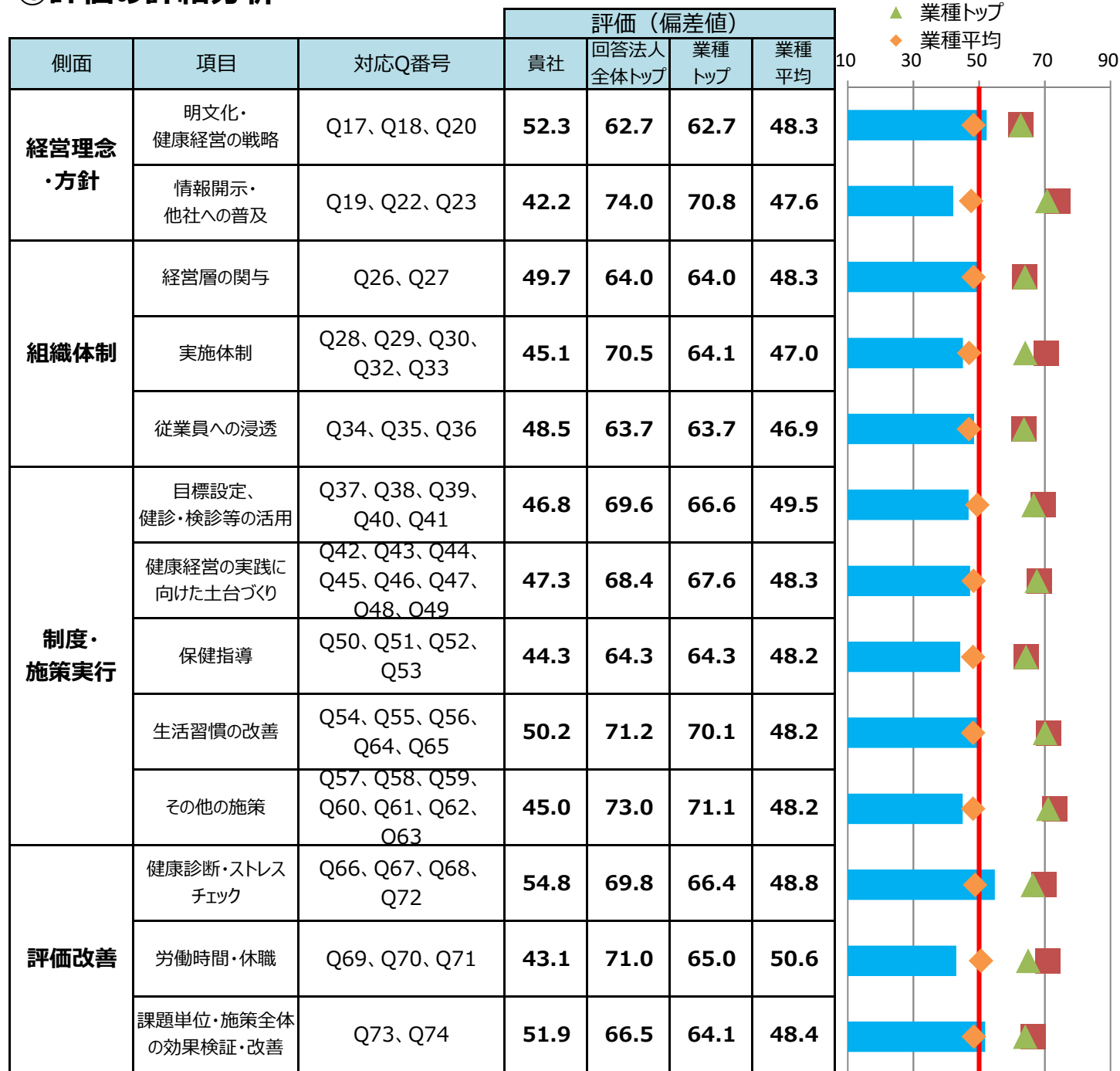
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2101~2150位	2051~2100位
総合評価	-	-	-	46.1(-)	48.3(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様な人材が健康で能力を発揮し、活躍し続けられる企業集団となることを目指す。従業員の健康づくりは企業活動の基本であり、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、長く働き続けたいと感じ、働く意欲に満ちた存在となることが、健康経営で解決したい経営上の課題であり、健康を起因とする生産性損失の防止、ワークライフバランスや従業員のヘルスリテラシー向上を取組課題として推進していく。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりの心身の健康と働きがいのある職場の実現を目指し、従業員のワークライフバランス、健康への関心と知識の向上を推進していく。具体的には、有所見者二次検査受診率100%、喫煙率前年比25%減といった健康リスクの低減への取組みや、また、ワークライフバランス実現の為、過重労働者0、有給取得率向上に向け施策に取り組んでいく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善を支援するアプリを使い、生活習慣の改善に2ヶ月間取り組むプログラム（元気UP）を実施した。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	16.7	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	33.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウェアラブル端末の貸与やアプリと連動したウォーキングラリー（東海道十次）を実施した。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	16.7	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	11.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健康づくりは企業活動の基本であり、生活習慣病の予防と適切な治療が不可欠であるが、定期健診における有所見者率は2020年度29.6%、2021年度33.0%と改善していない。健診後の二次健診受診率は2020年度は48.0%と低い為、生活習慣病の予防及び適切な治療の為には二次健診受診率を向上させることが重要である。
	施策実施結果	二次健診受診率は21年77.8%、22年90.5%と改善し、有所見者がその後の適切な検査を受けることにより適切な治療を受けた割合が増えた。
効果検証結果	2022年度の健診受診者の有所見者割合は26.2%となり、前年33.0%より数値改善した。二次健診受診率は90.5%であり、前年と比較して要受診者への対応と従業員の意識醸成は大きく進んだと考えられる。今後も有所見者の二次健診受診率100%を目標に、有所見者への対応を継続するとともに、保健指導や健康セミナーの実施等により、従業員一人ひとりの健康への意識醸成を図り、健康リスクを低減していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員一人ひとりの心身の健康と働きがいのある職場を実現していくためには、過重労働の削減、ワークライフバランスの実現が必要である。長時間労働の撲滅による労働時間の適正化、有給が取得しやすい環境づくりを行うことで、従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図りやすい環境を整備していく。
	施策実施結果	社内会議で毎月個人別労働時間や有給取得状況の確認に加え、変形労働時間制やテレワーク勤務、勤務間インターバル11時間など柔軟な働き方ができる制度や環境を整備し、長時間労働抑制や有給取得向上を推進した。
効果検証結果	社員の法定外月80時間超過発生割合は、21年0.52%から22年0.27%と半減した。また、社員の有給休暇取得率も21年43.2%から22年は44.9%と改善した。従業員サーベイ（5点満点で評価）では「あなたの職場は有給が取りやすいですか」の回答に対し、21年3.74点から22年は3.86点とポジティブな回答の比率が増加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社京都支社

英文名：Toyota Mobility Parts

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

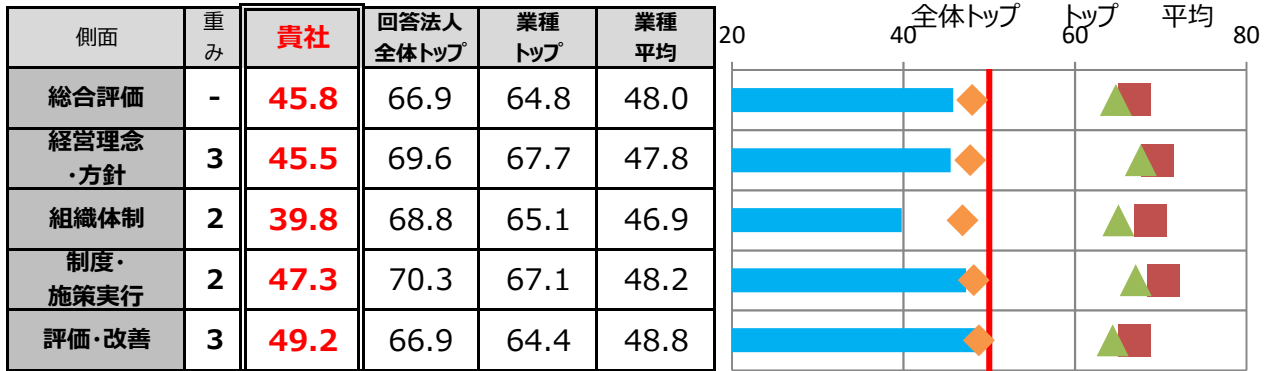
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.8** ↑1.7 (前回偏差値 44.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



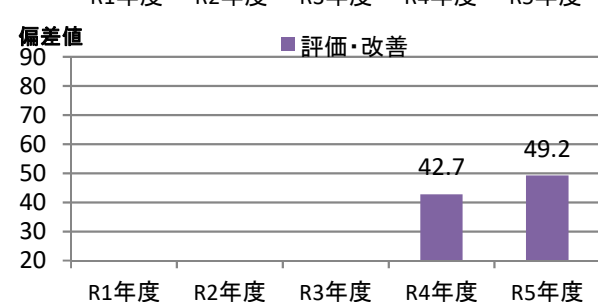
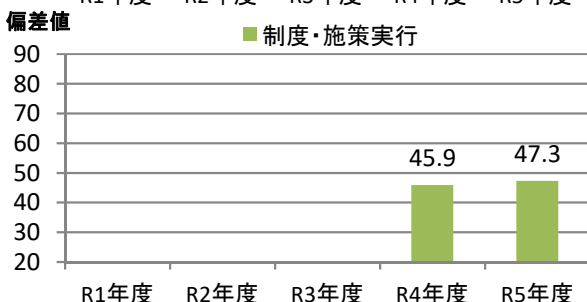
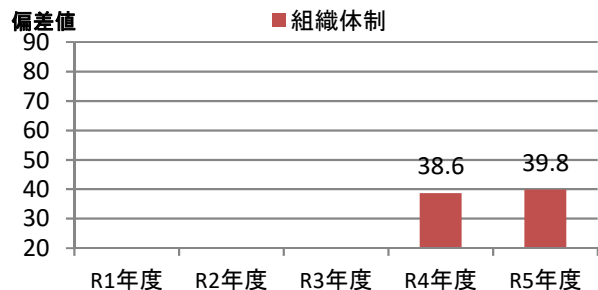
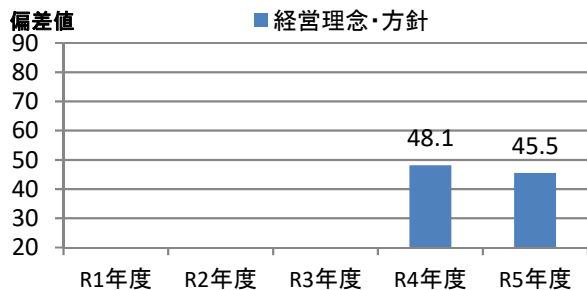
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

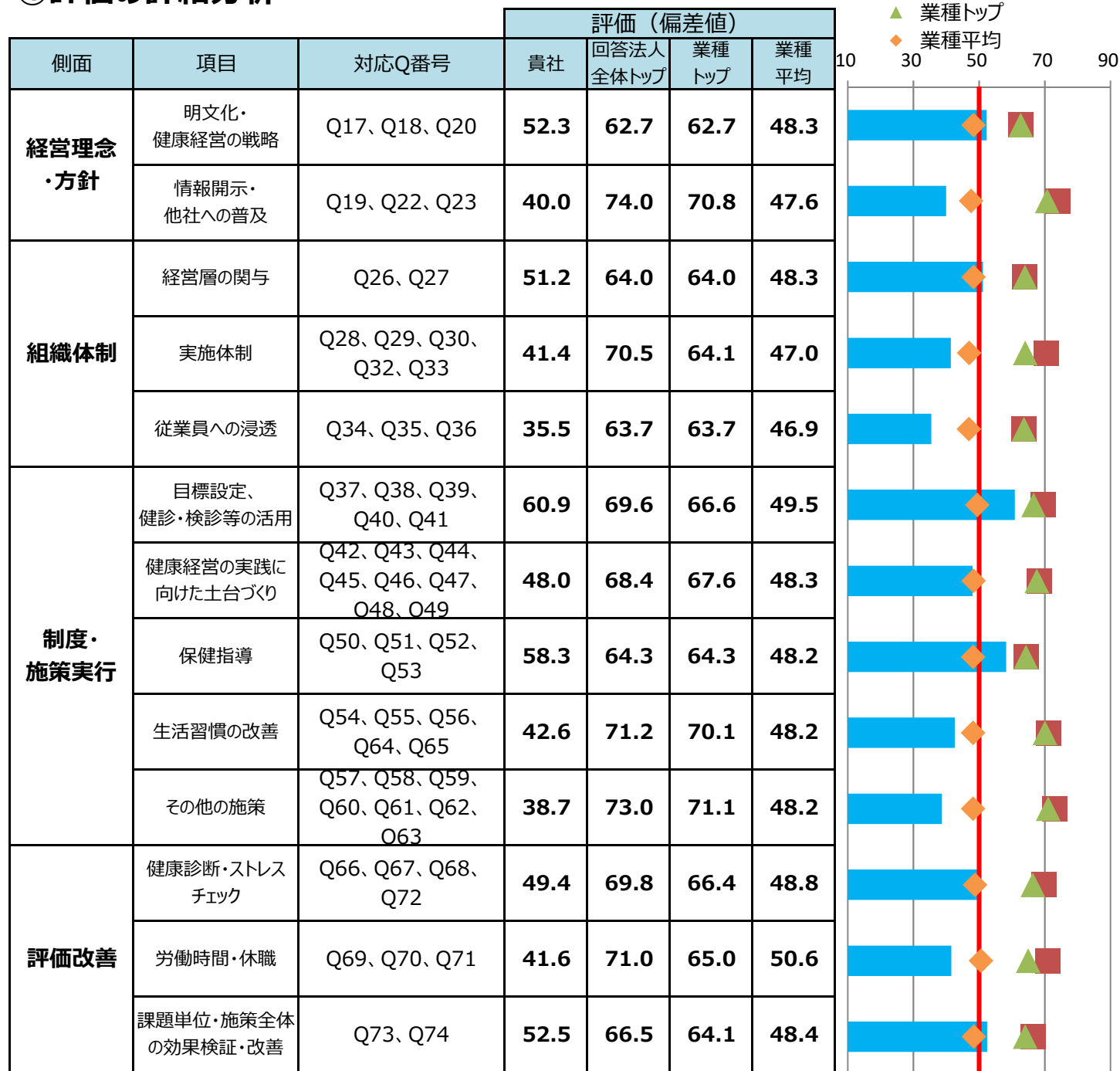
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2301~2350位	2351~2400位
総合評価	-	-	-	44.1(-)	45.8(↑1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 若手社員の採用は行っているが、組織構造により平均年齢が年を追うごとに高くなっている。組織の活性化の為に、社員が健康に働ける環境作りが必要
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進に繋がる投資を行うことにより健康の維持と業務に取り組む活力の向上を目指す。具体的指標として、実年齢平均が健康年齢平均と同等もしくは下回るように取り組む。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼン ティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率	
URL						
b. プレゼン ティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率	
URL						
c. ワークエン ゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率	
URL						

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	サンスカード制度(感謝の気持ちをカードへ書き相手に渡す)年間で送付数または受取数1位の方を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健保組合と連携し、スポーツジムやフィットネスクラブを安価に利用できるようにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	29.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病で現在通院していない従業員のうち、健診結果を踏まえて、要診察および要治療者の割合が20%程度存在していることが分かっている
	施策実施結果	二次検診の受診必須化および理由なき未受診者への産業医・保健師面談の実施
	効果検証結果	二次検診の受診率が向上し、治療を開始される方が増え、課題の割合が減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	－
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：四国アルフレッサ株式会社

英文名：ShikokuAlfresaCorporation

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

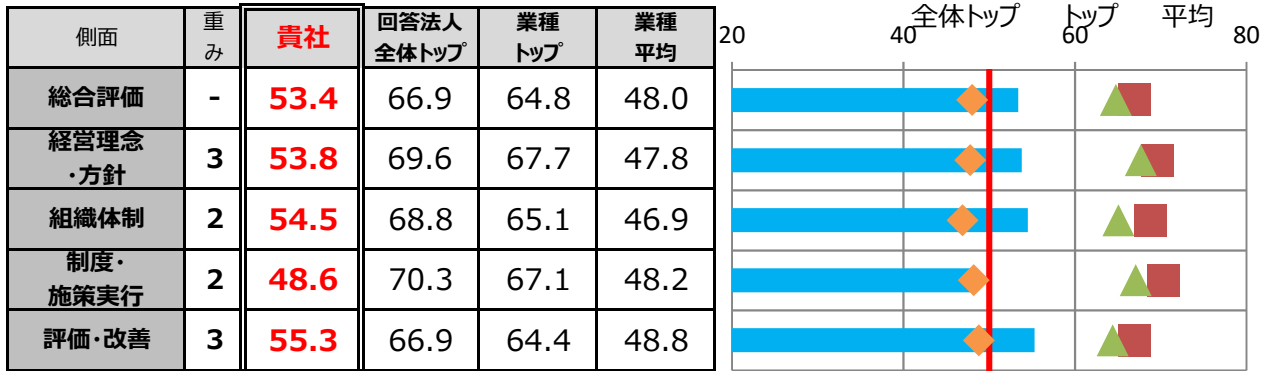
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.4** ↑2.5 (前回偏差値 50.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



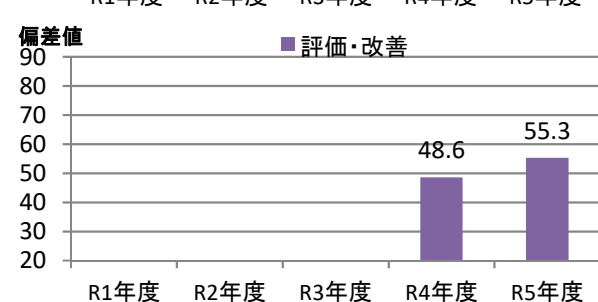
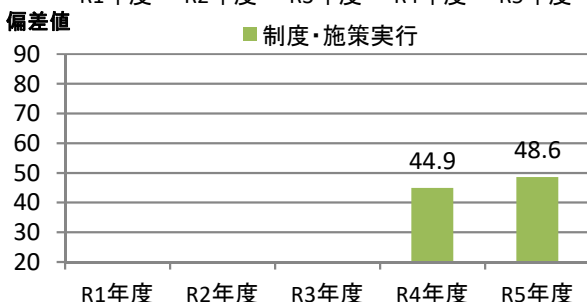
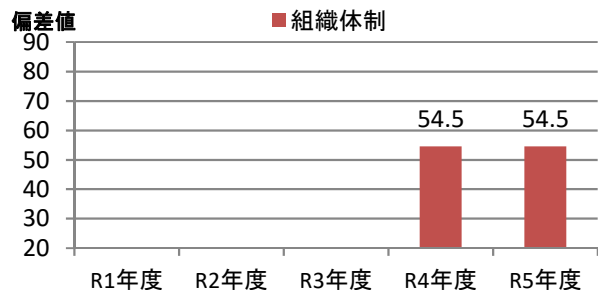
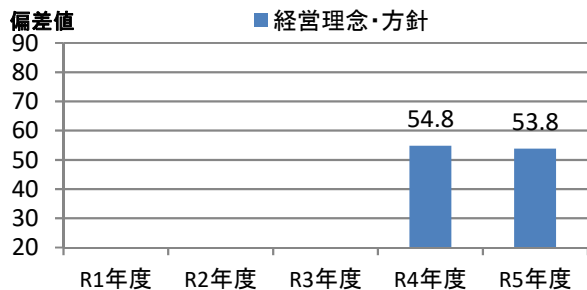
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

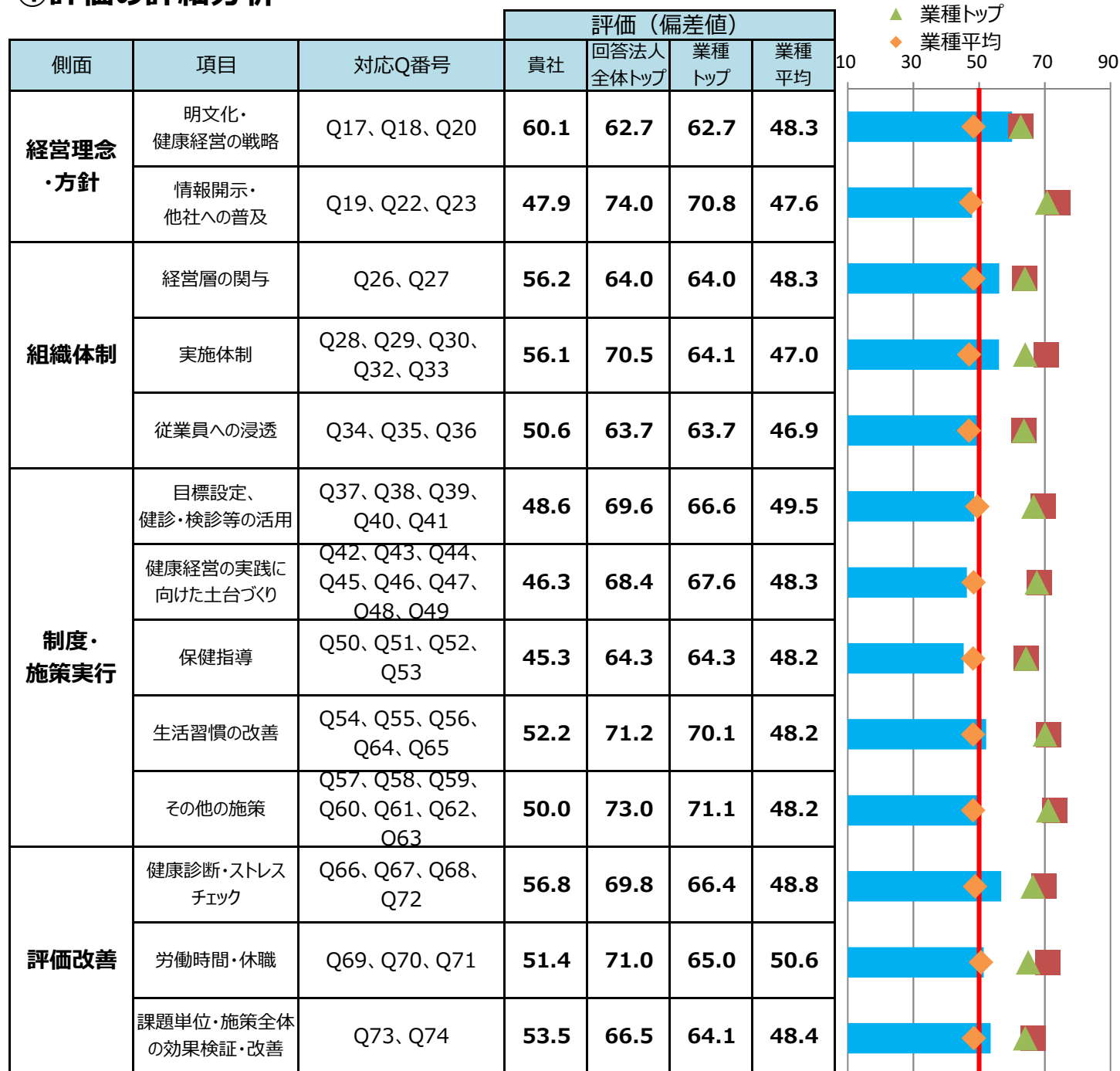
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1551~1600位	1351~1400位
総合評価	-	-	-	50.9(-)	53.4(↑2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 一般定期健康診断受診後のフォローアップの確立やメンタルヘルスの理解への関心が薄いと感じる。
	健康経営の実施により期待する効果	自身の健康管理の重要性を理解することで、二次健診の受診率の向上につなげることや、ストレスチェックの受検率の向上により、メンタルヘルスへの理解を深め、セルフケア・ラインケアへの理解を深めていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.s-alfresa.com/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	がん患者さんやそのご家族を支援し、地域全体でがんに向き合い、がん征圧を目指すリレーフォーライフ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	ベネフィットステーションを活用し、地域ごとに提携しているサービスを案内				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	全社敷地内禁煙を実施する。 全社敷地内禁煙のため、喫煙室や灰皿撤去を行う。 喫煙者に対する、就業時間内禁煙への促しや、健康被害への意識改革が必要である。
	施策実施 結果	10月1日より全社敷地内禁煙を開始。 全従業員に対して、禁煙に対するメリット、喫煙によるデメリットの発信や受動喫煙に対する影響被害の周知を行っている。
	効果検証 結果	10月10日現在において、全社敷地内禁煙が遵守されていることを確認。 産業医監修のもと、喫煙による健康への影響や、受動喫煙による影響について情報を発信した。喫煙率は、2019年度が26.9%、2022年度は24.5%と低下しているが、今後も定期的に禁煙にむけた啓発資料やセミナー等を案内し、喫煙率の低下を促す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日東電工CSシステム株式会社

英文名：Nitto Denko CS System Corporation

■加入保険者：日東電工健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

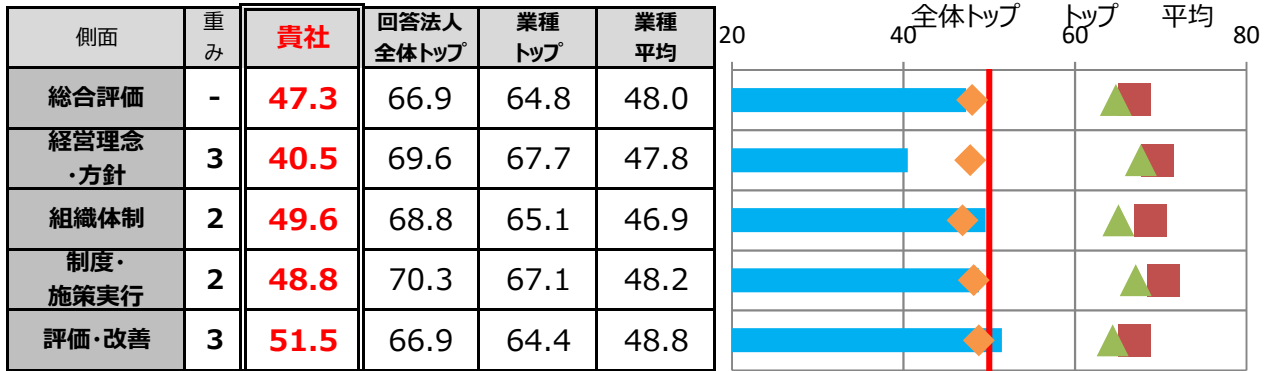
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.3** ↓0.7 (前回偏差値 48.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



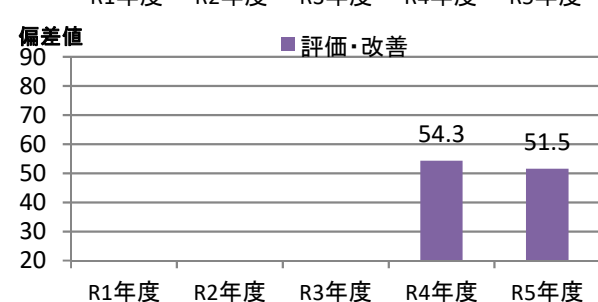
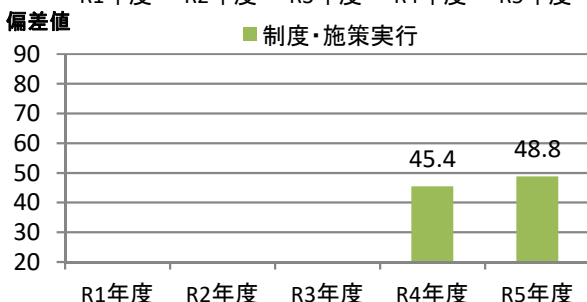
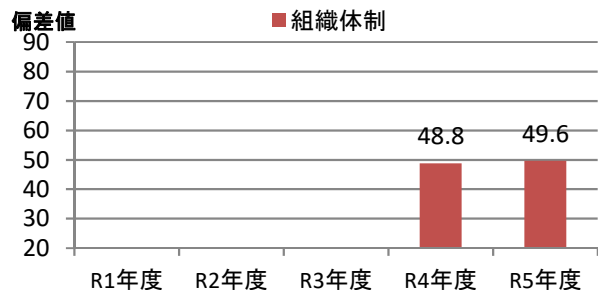
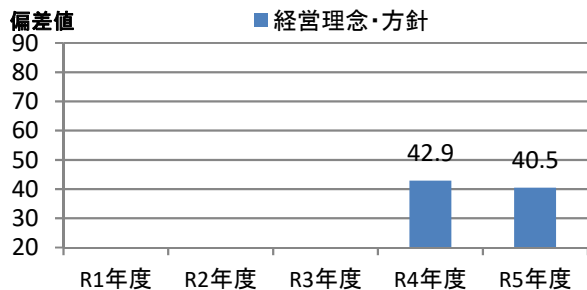
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

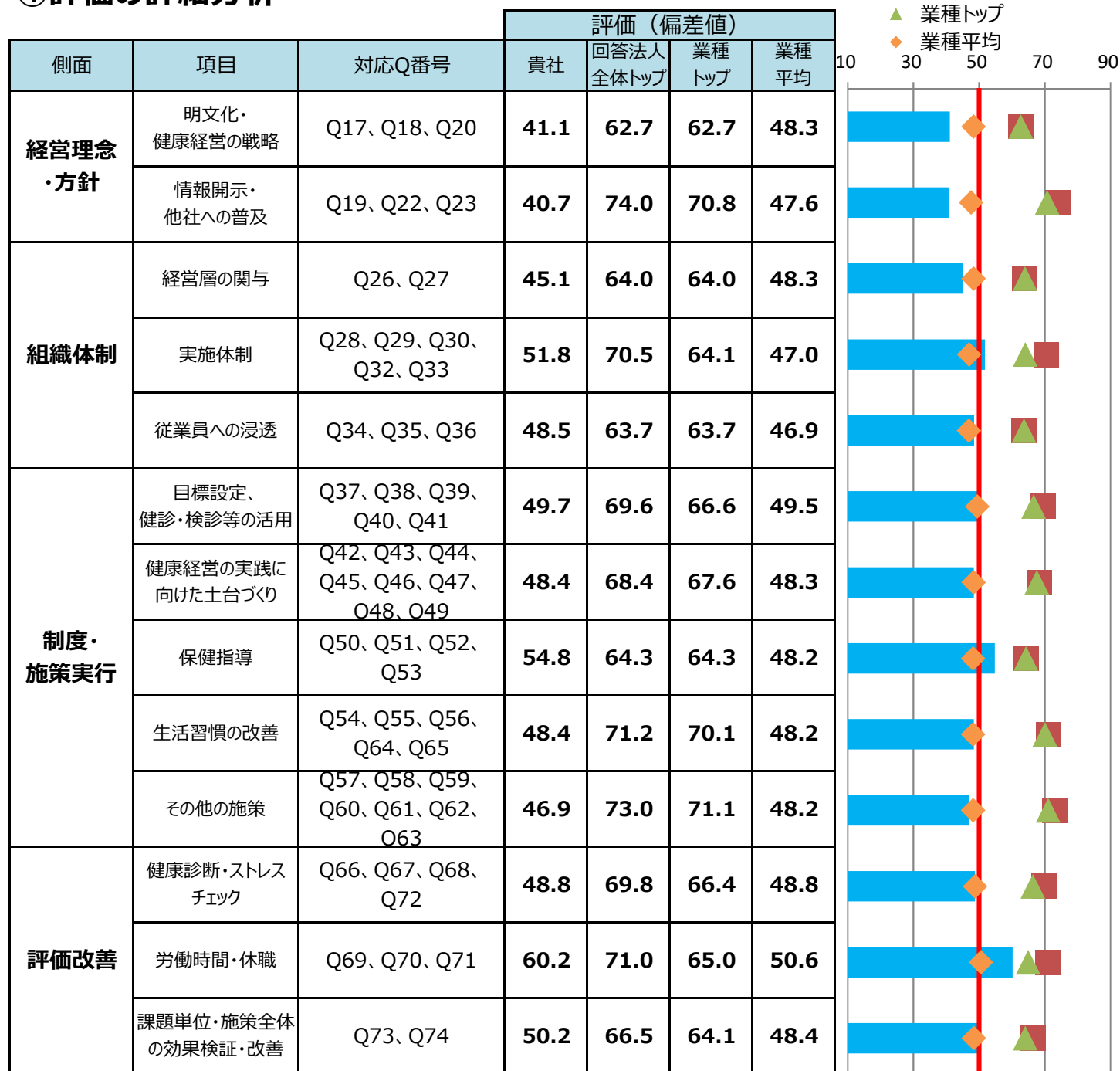
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1901~1950位	2201~2250位
総合評価	-	-	-	48.0(-)	47.3(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 職場内または他部署との意見の食い違いに伴ってエンゲージメントが高まっていないことが課題
	健康経営の実施により期待する効果	お互いの業務内容や課題を共有することにより、相互理解を深め、相談・助け合いができる関係を構築し、職場の人間関係や部署間の連携を高める事でエンゲージメント向上を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nittocs.co.jp/company_health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士のコミュニケーション活性の為、リフレッシュルームを導入。気軽に利用できるようお菓子も設				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	従業員向けのアプリを導入し、目的別の健康レシピの提案を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを開催、個人戦・チーム戦推進。歩行に抵抗ある方にも参加しやすいよう工夫の実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	各部署間のコミュニケーション不足による部署間の連携のズレ、対人関係による意見の食い違い等発生する恐れがあり、エンゲージメントが高まらない要因となっていた。
	施策実施結果	月に一度、自部署の紹介を他の部署のメンバーの前で披露する場を設け、お互いに意見交換や一緒に課題を解決していく会を実施。参加率100%となった。
効果検証結果	各会毎にアンケートを実施し、「職場の紹介内容について」「次回も参加したいか」についていずれも5段階評価で4以上と高い評価を得ている。またこの会についての感想等のコメントも集計しており、「自職場とのつながりや他部署の業務について理解できた」との声が聞かれた。良かったところ悪かったところの意見を参考に、継続的開催を行っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタ L & F 近畿株式会社

英文名: TOYOTA L&F KINKI Corporation

■加入保険者: O T G 健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

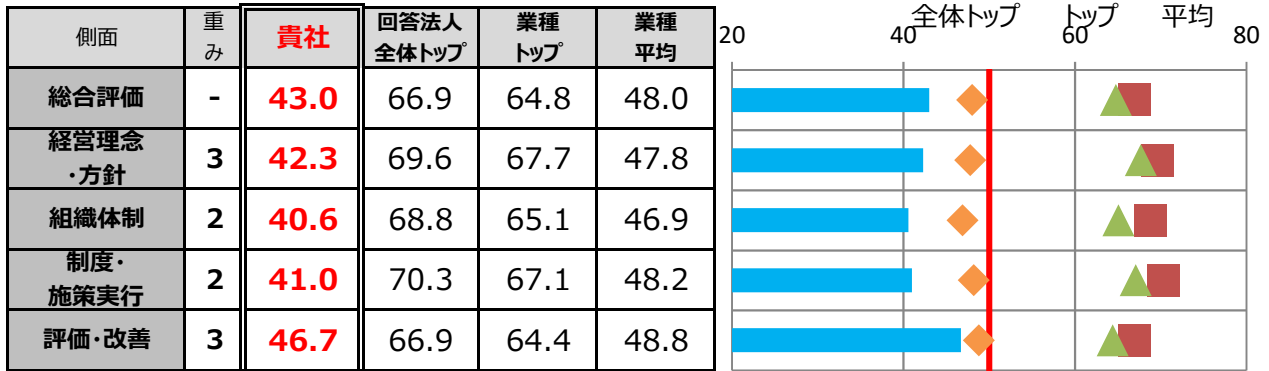
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価: **43.0** ↓0.6 (前回偏差値 43.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



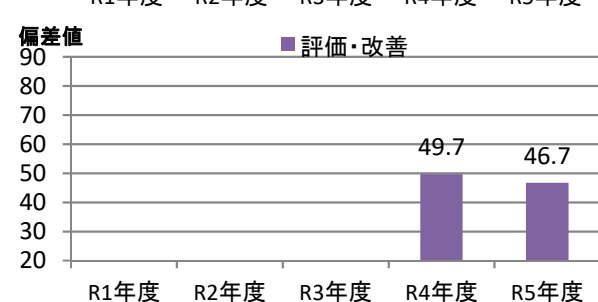
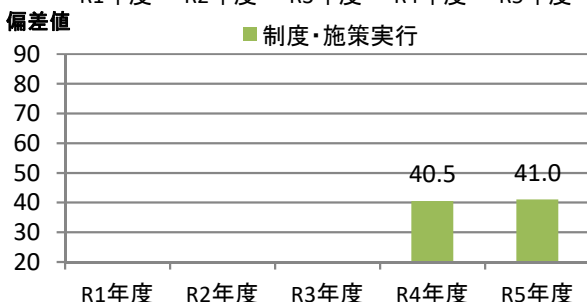
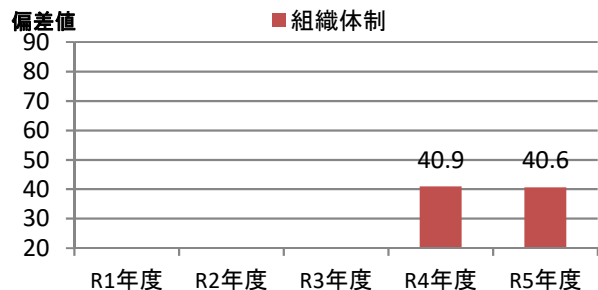
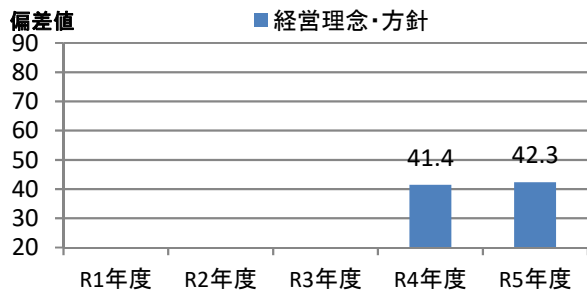
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

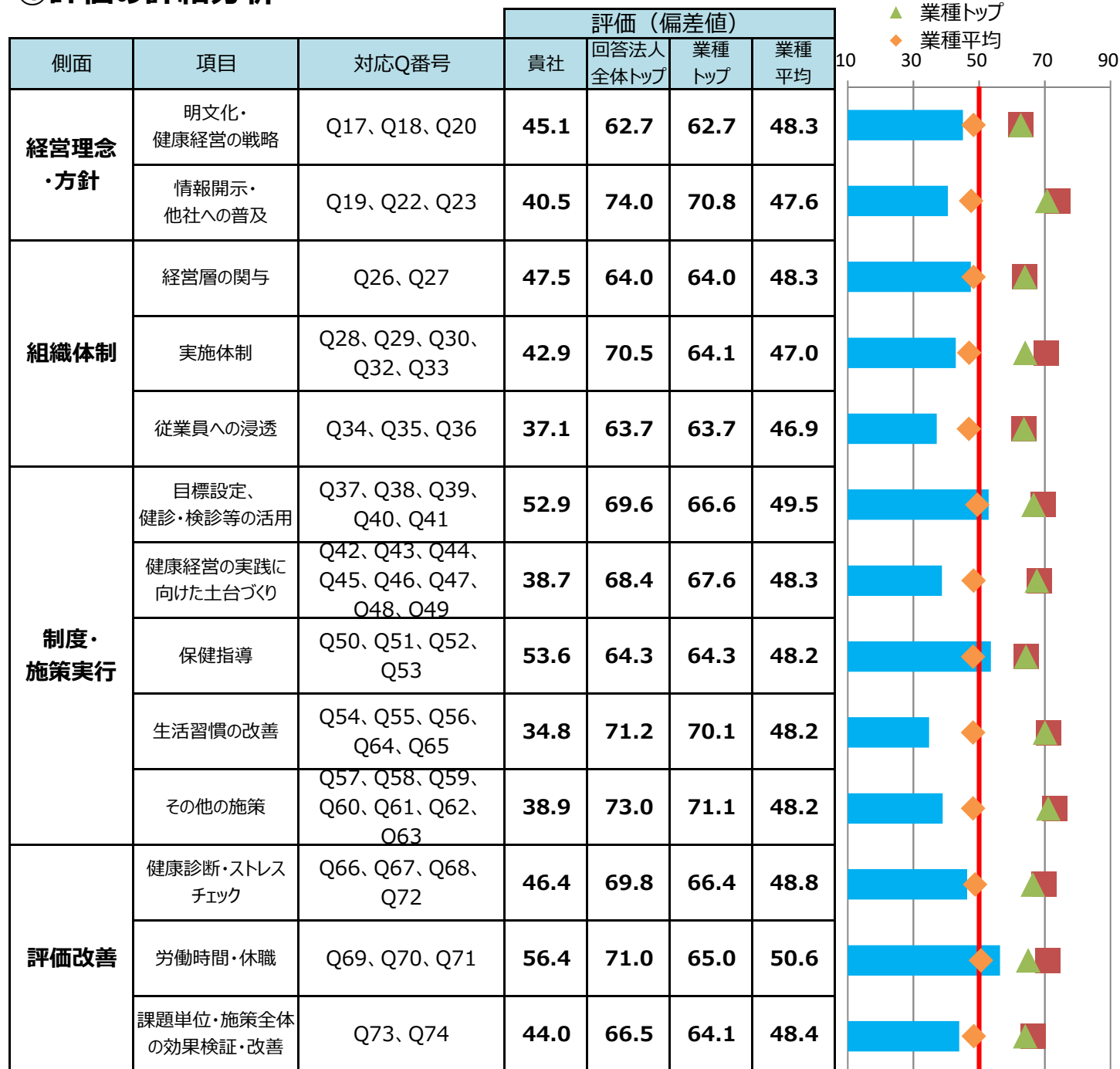
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2401~2450位	2701~2750位
総合評価	-	-	-	43.6(-)	43.0(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 従業員の病気やその重症化を未然に防ぎ、心身ともに健康な状態を維持する ○特定保健指導実施率アップ ○食生活改善に向けた取組み ○女性特有の健康課題に関する取組み
	健康経営の実施により期待する効果	○必要な人材を確保し、一人一人の生産性を最大限に発揮 ○社員の突発的な休業により、お客様の物流をとめないよう社会的責任を果たす
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyota-1f-kinki.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内同好会への金銭補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	献血実施時に、野菜の摂取量を測定するベジチェックを実施。野菜摂取量の少ない対象者へは栄養指導を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員の健康維持のため社内での感染拡大予防、重症化予防を目的としインフルエンザ予防接種の接種率向上が必要不可欠と考える。予防接種費用全額補助の実施及び職域接種、勤務時間内接種など接種環境を整えることにより接種率の向上を目指す。
	施策実施結果	全従業員に対し、インフルエンザ予防接種の職域接種及び全額補助の通達を展開。職域接種を利用できない従業員に対しては、勤務地近隣のクリニックでの勤務時間内接種も可能とした。接種率は53.2%だった。
	効果検証結果	2022年度より職域接種を導入したことにより、本社および京都支店勤務の従業員が接種しやすい環境となり職域接種導入前の2021年と比較すると接種率が49.1%から53.2%に上昇した。2023年度も職域接種を予定しており、勤務時間内接種の利用と合わせてさらなる接種率の向上を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：両毛ヤクルト販売株式会社

英文名：Ryomo Yakult CO.,Ltd

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

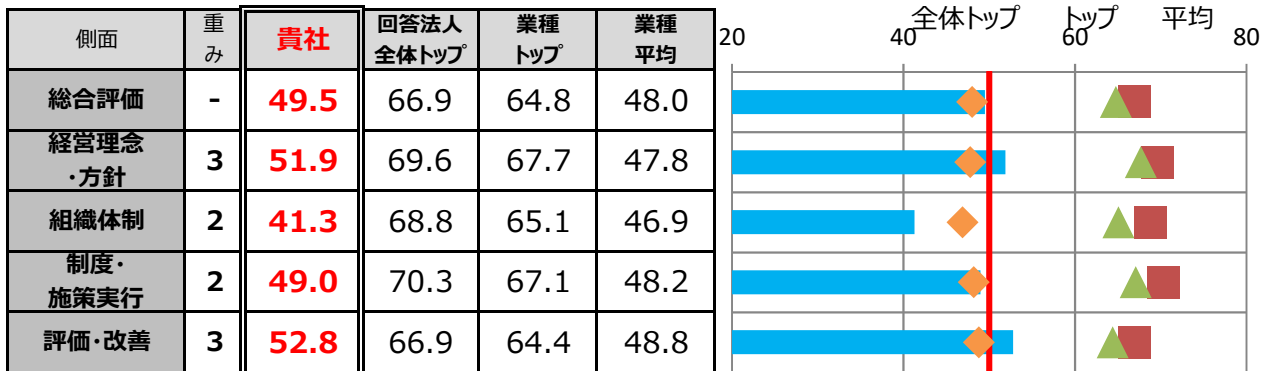
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.5** ↑0.9 (前回偏差値 48.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



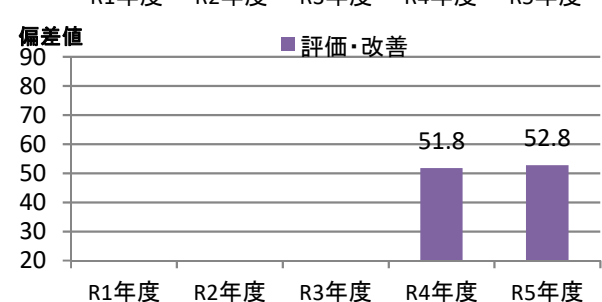
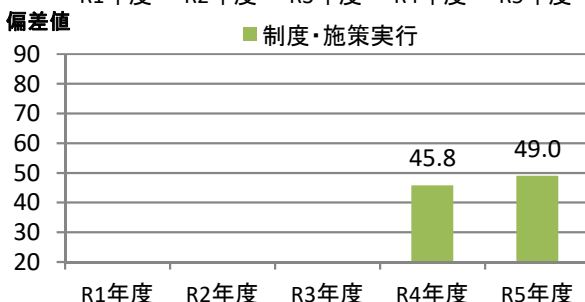
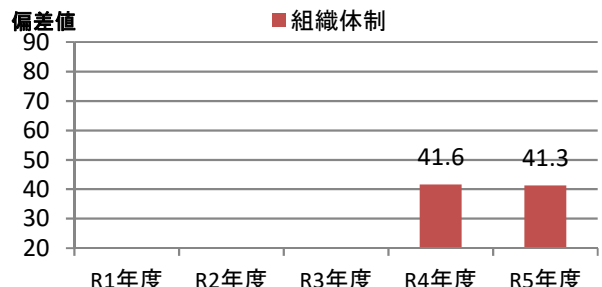
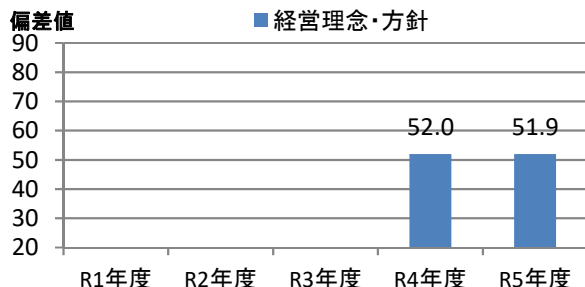
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

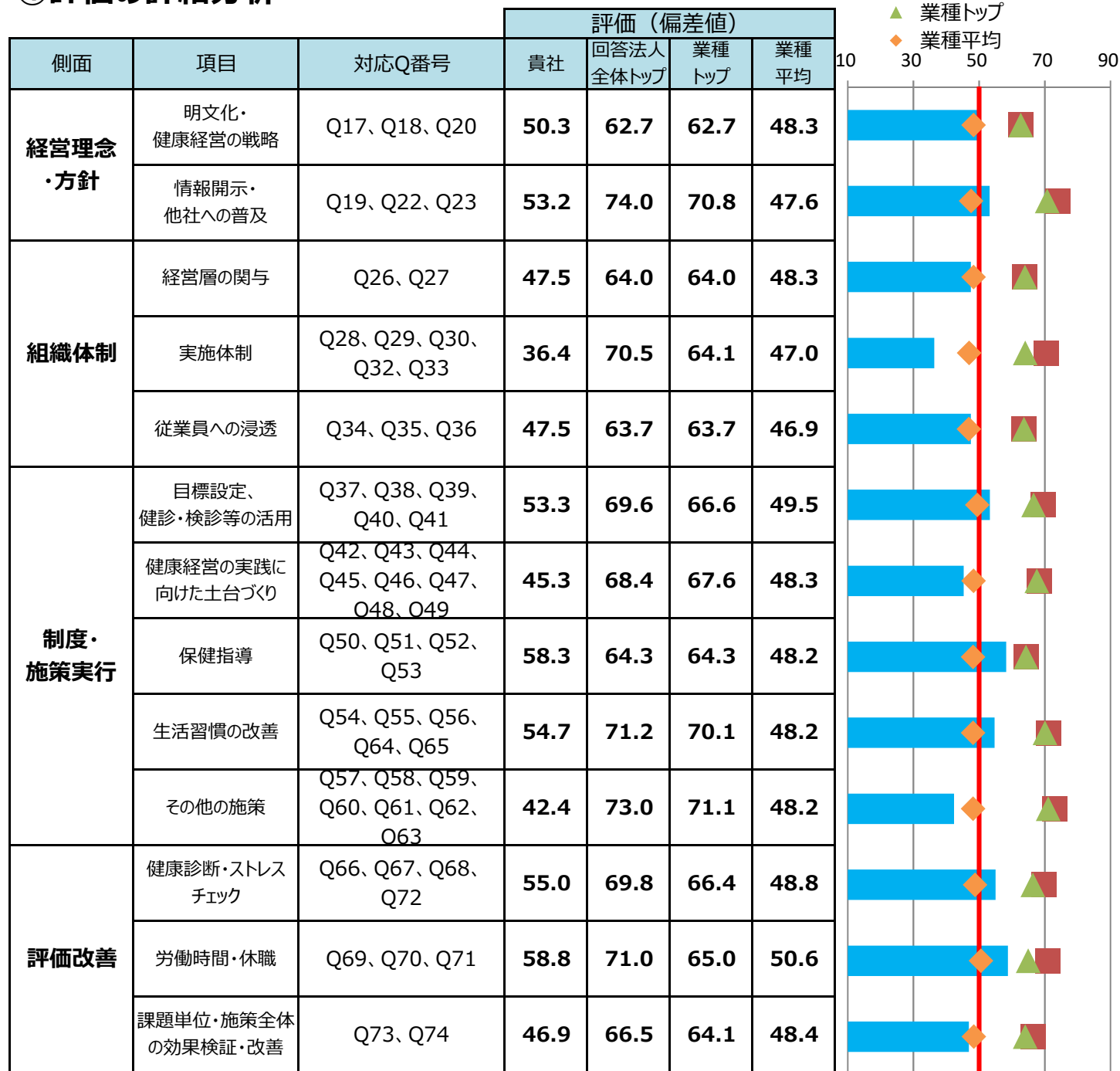
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1801~1850位	1851~1900位
総合評価	-	-	-	48.6(-)	49.5(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 毎年2名以上を継続して新規採用しているが、従業員の離職率が依然として高いことが課題である。2023年4月1日時点の3年後離職率は22.2%であった。少子高齢化に伴って労働人口は今後も減少することが予測されるなか、企業にとっては選ばれる会社になることが必要である。当社を選んで入社してくれた従業員に長く働いてもらうため、ワークライフバランスに関する取組みを強化していきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の企業理念「健康で豊かな社会づくりに奉仕する」を実現するためには、従業員自身の健康保持・増進が不可欠であるとの考えに立ち、健康経営を実施していく。ワークライフバランスに関する取組み等に力を入れることにより、人材の定着、採用力向上につながることを期待する。具体的には、新規採用した従業員の3年後離職率10%以下を目指していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員に心身ともに健康な状態で長く働いてもらうことにより、企業の持続的な成長が促され、組織の活性化につながると考える。労働人口が減少していくなかで、従業員一人ひとりのパフォーマンス向上が企業経営を継続していくための重要な課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲイジメントに関するアンケート調査を行った際には、35%の従業員が何らかの健康の不調を抱えていることがわかった。労働環境の整備等の健康経営での取り組みにより、これらの不調が軽減されることを期待する。具体的には、5か年計画でアブセンティーズムの数値1.5日、プレゼンティーズムの数値10%、ワークエンゲイジメントの数値4.0点以上を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ryomoyakult.co.jp/about_us/health_management/health_declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.ryomoyakult.co.jp/contents/wp-content/uploads/2023/10/9672b6f6c4c73c5b271869259c3cc596.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.ryomoyakult.co.jp/contents/wp-content/uploads/2023/10/9672b6f6c4c73c5b271869259c3cc596.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.ryomoyakult.co.jp/contents/wp-content/uploads/2023/10/9672b6f6c4c73c5b271869259c3cc596.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	1	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ヤクルト健康まつりを開催するにあたり、社員全員で準備～片づけを協力して行うことで、結束を高め				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	朝食に食物繊維を多く含む食材を食べる習慣を身につける取り組み。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	全社員を対象に転倒等リスク評価セルフチェックを実施した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	81.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康経営の取組みについて、従業員へ定期的に毎月の朝礼等で伝達しているが、健康経営を実施していくなかで、従業員の健康管理に対する意識がどの程度のものか把握することが難しく、これを課題としていた。従業員が自身の健康に意識を向けることで、体調の変化に気づくことができれば疾病の発生予防につながるのではないかと考えられる。
	施策実施結果	従業員の健康管理に対する意識付けを高めるため、全従業員向けに健康に関するセミナーを計画し、これを実施した。セミナーの参加率は8割超となり、健康に対しての意識を高めることができたと思う。
効果検証結果	セミナーを実施することで、従業員の参加率、アンケート等のデータから従業員が健康管理に対してどのような意識をもっているのかを分析することができた。アルコール依存セミナーを実施した際には、早速休肝日を設け運動をする者もあり、健康に対する意識が高まっていると感じた。今後も定期的に健康に関するセミナーを計画し、実施していきたいと考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	弊社では女性の従業員が多く働いているが、女性特有の健康関連課題への対応ができていないことが課題であった。
	施策実施結果	女性特有の健康関連課題はデリケートな部分でもあることから、まずは女性限定で乳がんのセミナーの開催を計画し、これを実行した。参加率は8割超となり、女性特有の健康関連課題の知識が得られたと思う。
効果検証結果	乳がんセミナーを実施した際には、乳がん患者の体験談を聞くことや乳がんのしこりの模型に触れるなどして他人事ではない病気であることを理解してもらえたと思われる。今後も女性特有の健康関連課題への対応の一環として、定期的にセミナーを実施していきたいと考えている。また、女性限定ではなく男性管理職に対しても理解・知識を得るためセミナーへの参加を検討していきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社イワキ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：卸売業

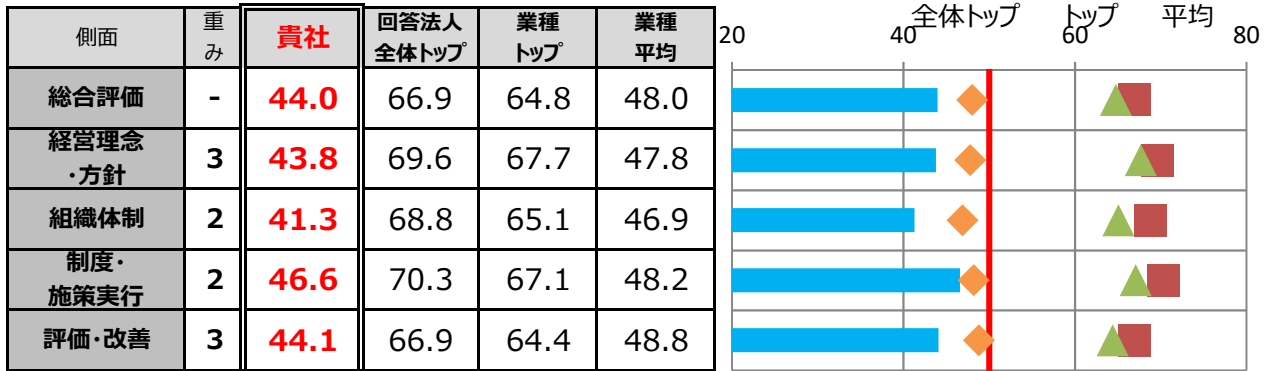
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.0** ↑0.7 (前回偏差値 43.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



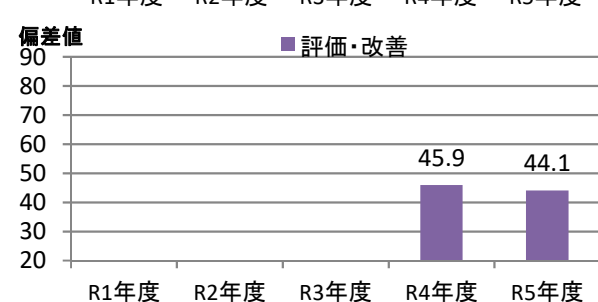
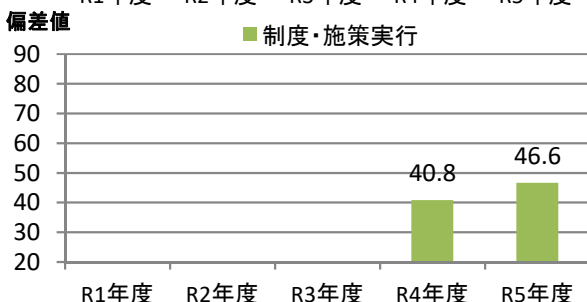
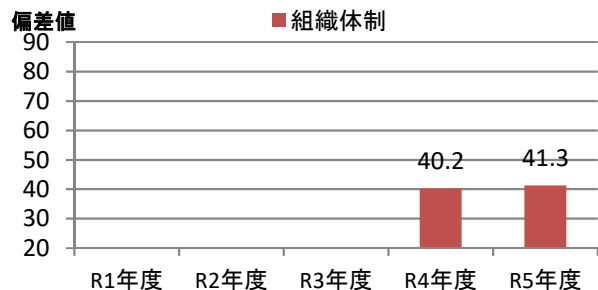
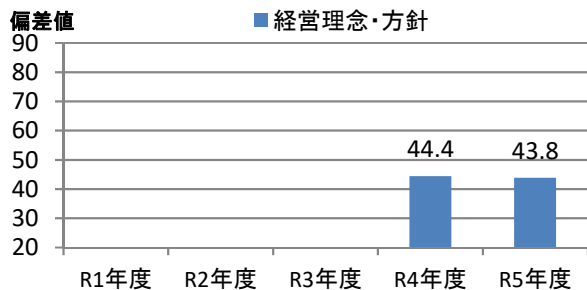
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

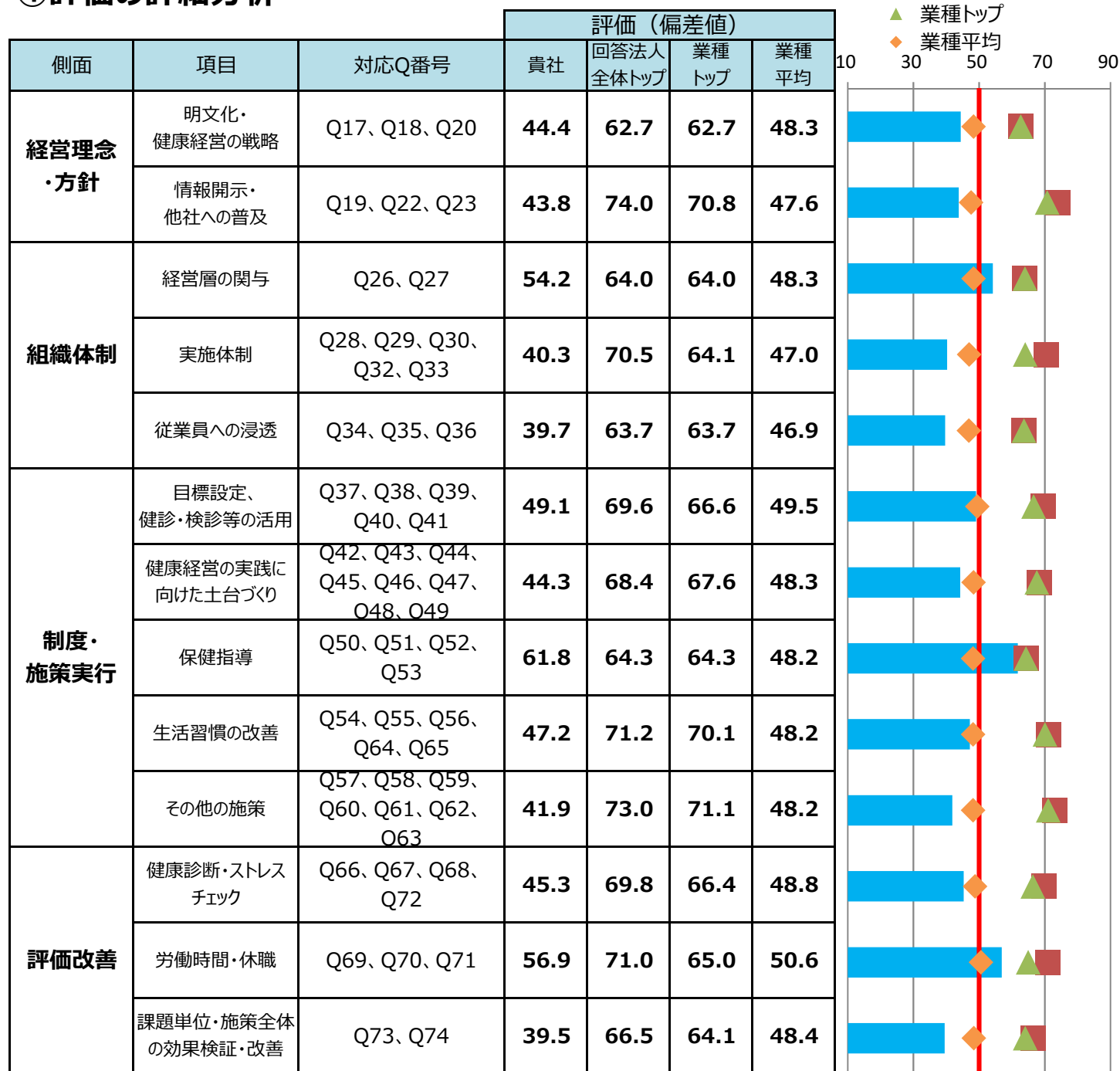
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2401~2450位	2601~2650位
総合評価	-	-	-	43.3(-)	44.0(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 高齢のベテラン従業員が多く中間が少ない。長期的にスキルの継承を進めていくため健康で長く働いてもらいたい。また、若い世代の健康増進、メンタル的な成長を目指し、骨太な企業になる基礎を築きたい。
	健康経営の実施により期待する効果	知識やスキルを持ったベテランと発展途上の若い従業員が長く共存して、中間層や他の不足部分をカバー出来る企業体力を持つ。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.iwaki.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	イベントの開催や部署ごとの食事会を推奨し、金銭の支援を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善に関するお知らせを作成配布				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内レクリエーションで運動するイベントを企画し、実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	85.2	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症による休業者がたびたび発生したため生産性の低下につながり、出勤者の業務負担が大きくなったため改善が必要。
	施策実施結果	換気の徹底、職場の整理整頓プラス消毒を定期的を実施。 対策が習慣化された。
効果検証結果	5類移行以降、発症者が激増する予測を立てていたが、それほどの発症者が出ていない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	出勤時間の管理が比較的緩く、労使とも境界線のはっきりしない時間が存在した。
	施策実施結果	労務管理をデジタル化した。 就業時間の計算単位を小さくするように残業時間申請を変更した。 ノー残業デーを徹底した。
効果検証結果	不要な早い出勤、だらだら残業や居残りが無くなり、個々の生活時間の確保が実現。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：丸大堀内株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会青森支部

非上場

■所属業種：卸売業

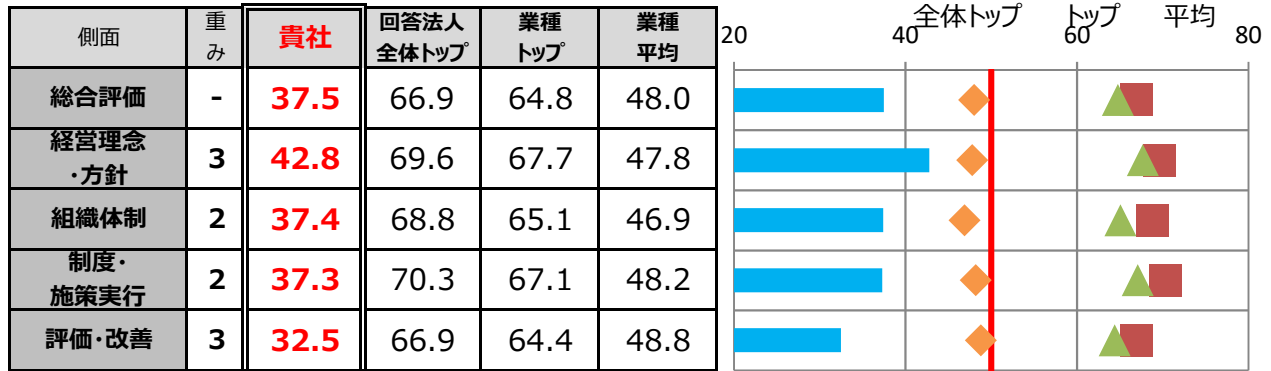
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **37.5** ↑7.0 (前回偏差値 30.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



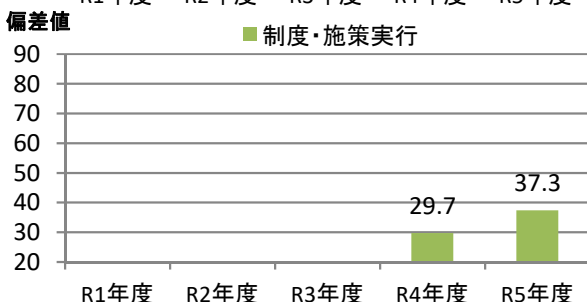
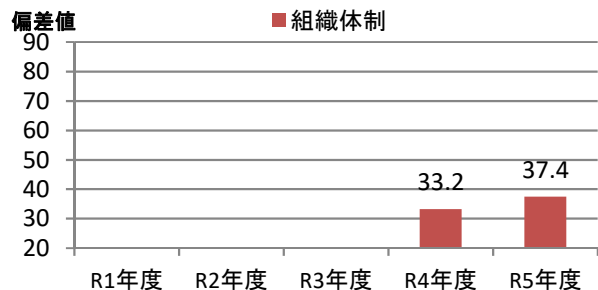
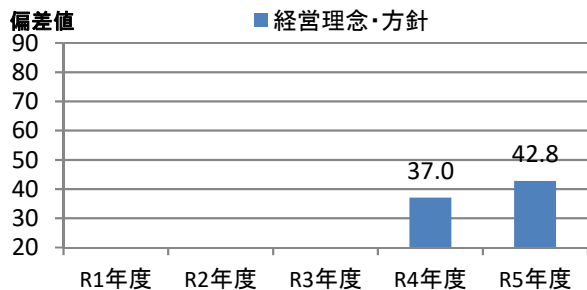
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

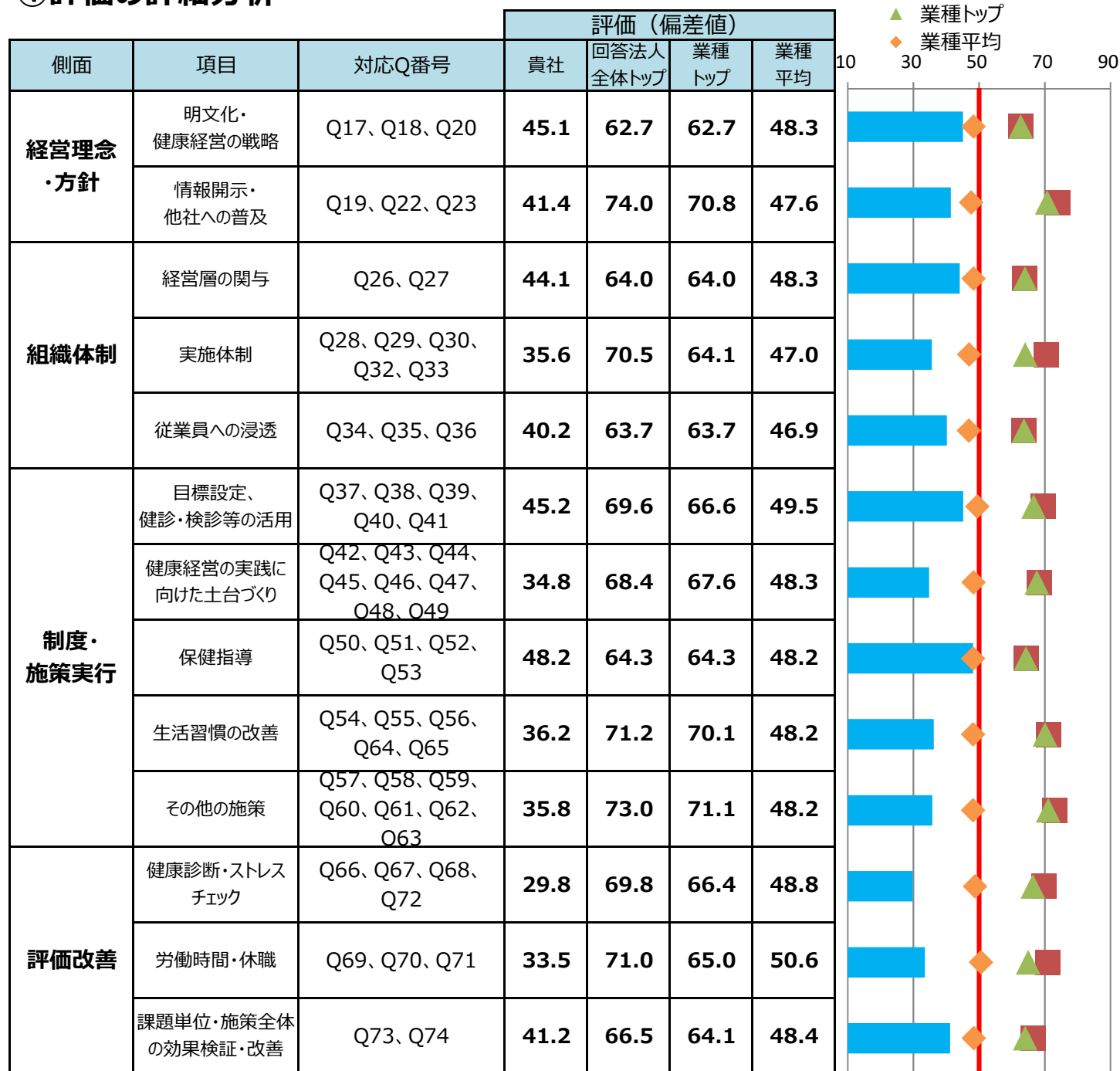
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	3051~3100位	3151~3200位
総合評価	-	-	-	30.5(-)	37.5(↑7.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 今後の少子高齢化を鑑みた際に「採用」と「定着」についての取り組みが重要と考えている。今後安定して優秀な人材を採用し、また定着を図る為に「健康経営」の取組が必要と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営は単なる人事施策・健康施策ではなく、経営戦略そのものとする事で安定した優良人材の確保と定着を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.marudai-g.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	0	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	青森ねぶた祭りに組織として関与し、参加するよう従業員に働きかけている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善アプリ「カロママプラス」の発信と使用を定期的に行っています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数アプリによる運動の推奨				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	31.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	事業所カルテに基づいて、運動習慣のスコアを改善する。
	施策実施 結果	歩数アプリ推奨により、運動習慣を改善してもらう。
	効果検証 結果	事業所カルテによると運動習慣が1.8%改善された。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東北アルフレッサ株式会社

英文名：Tohoku Alfresa Corporation

■加入保険者：東北薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

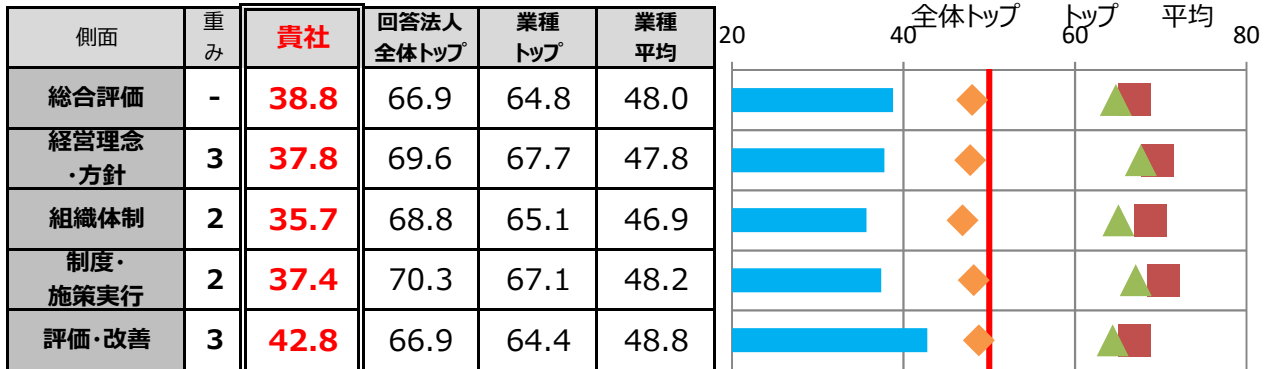
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **38.8** ↓0.6 (前回偏差値 39.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



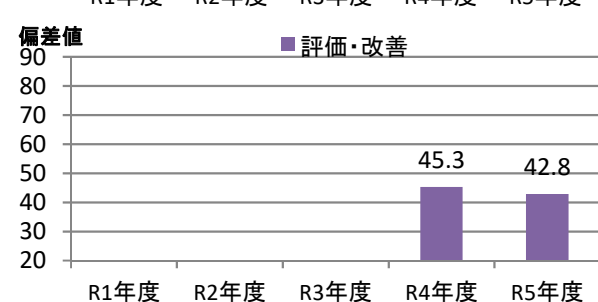
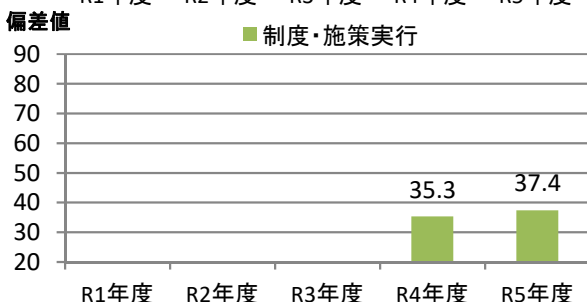
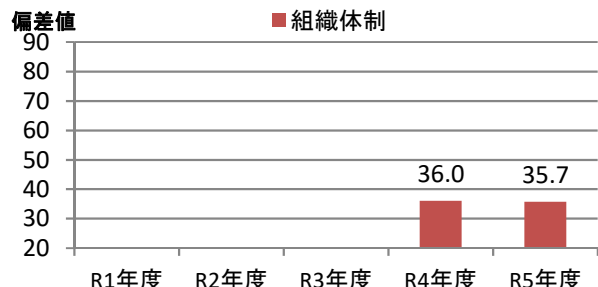
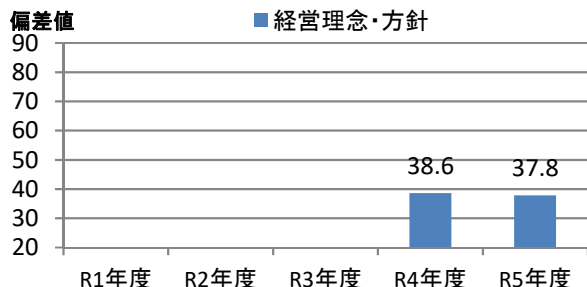
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

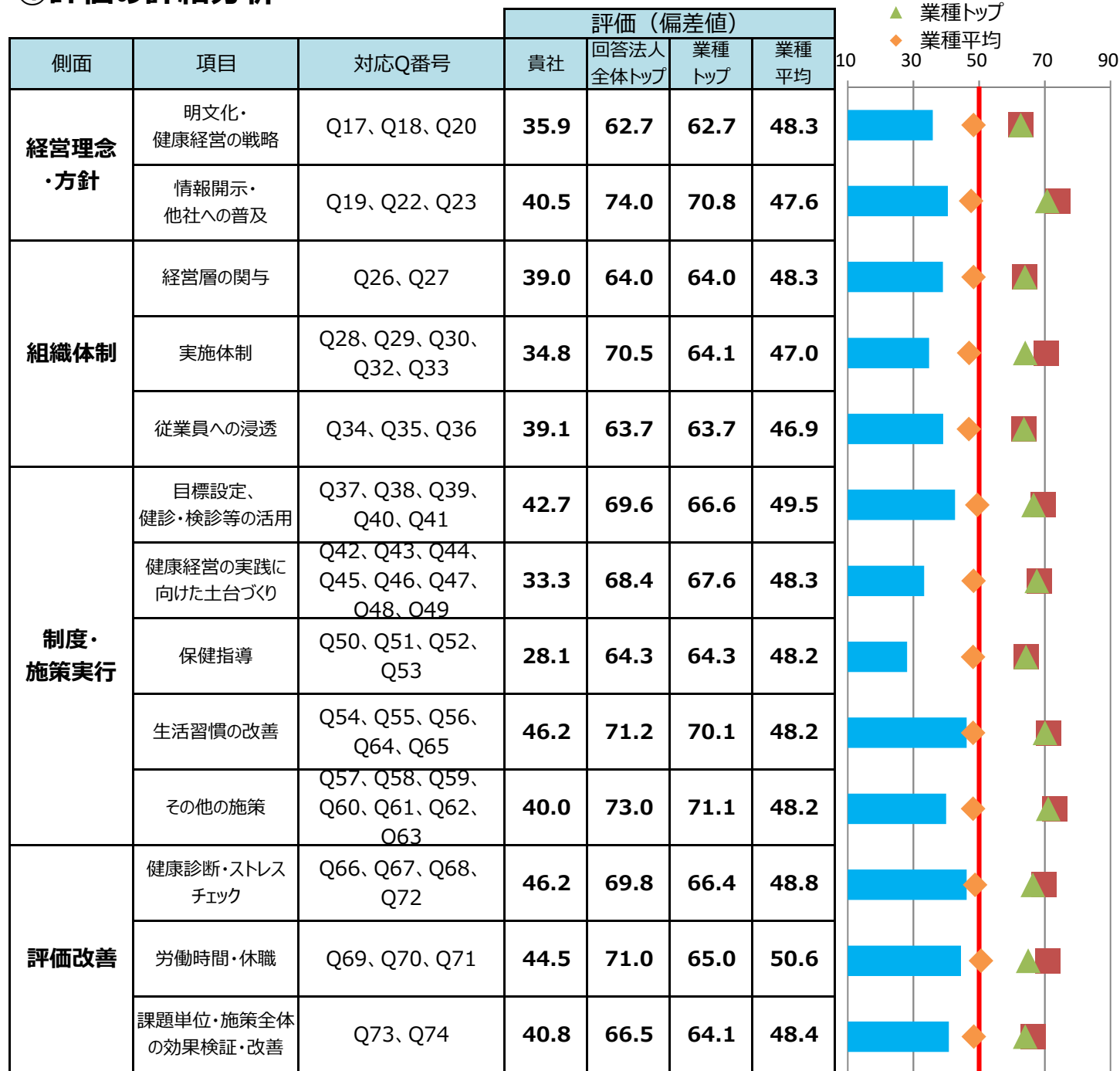
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2701~2750位	3101~3150位
総合評価	-	-	-	39.4(-)	38.8(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tohoku-alfresa.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域清掃の実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	41.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善アプリの提供（カロママ）				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングキャンペーンを実施し、希望者に万歩計と体重計を贈呈				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	2.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	95.8	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働は、睡眠、休養時間、家庭環境の不和を引き起こし疲労を蓄積します。その結果、脳心疾患の原因となる可能性がある。
	施策実施結果	ワークライフバランスの推進を実施し、時間外労働と有給休暇の取得推進を実施 また、全社を挙げて18時退社を進めたことにより時間外労働が削減された
	効果検証結果	2021年度時間外平均8.2時間、平均有給休暇取得日数7.3日だったが、 2022年度は、時間外平均6.2時間と減少、有給休暇取得日数も平均11.8日と増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	—
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社原商

英文名：Harasho Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会島根支部

非上場

■所属業種：卸売業

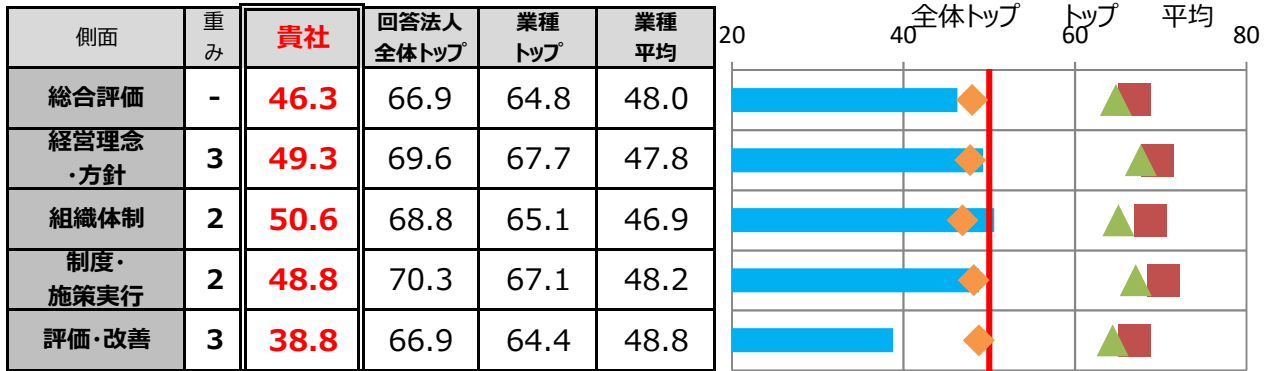
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.3** ↑0.3 (前回偏差値 46.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



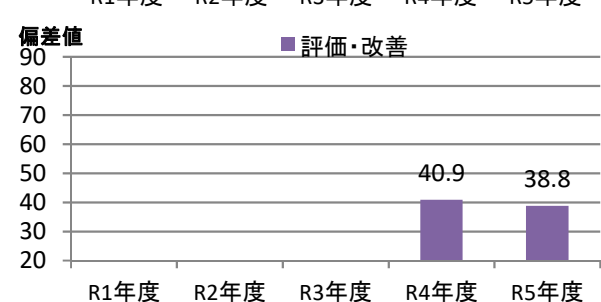
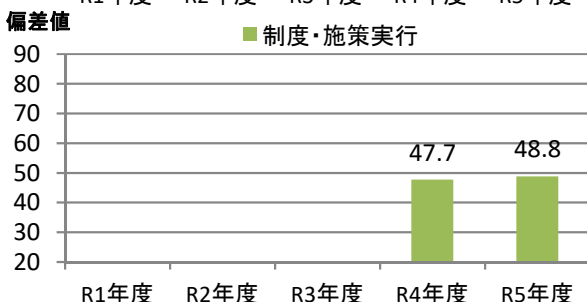
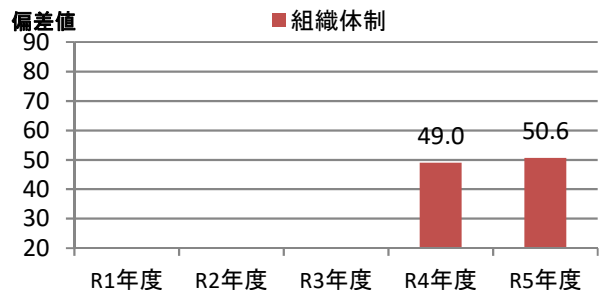
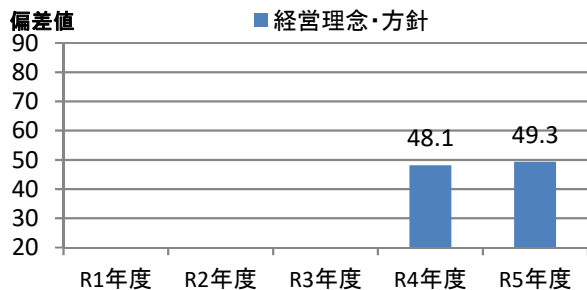
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

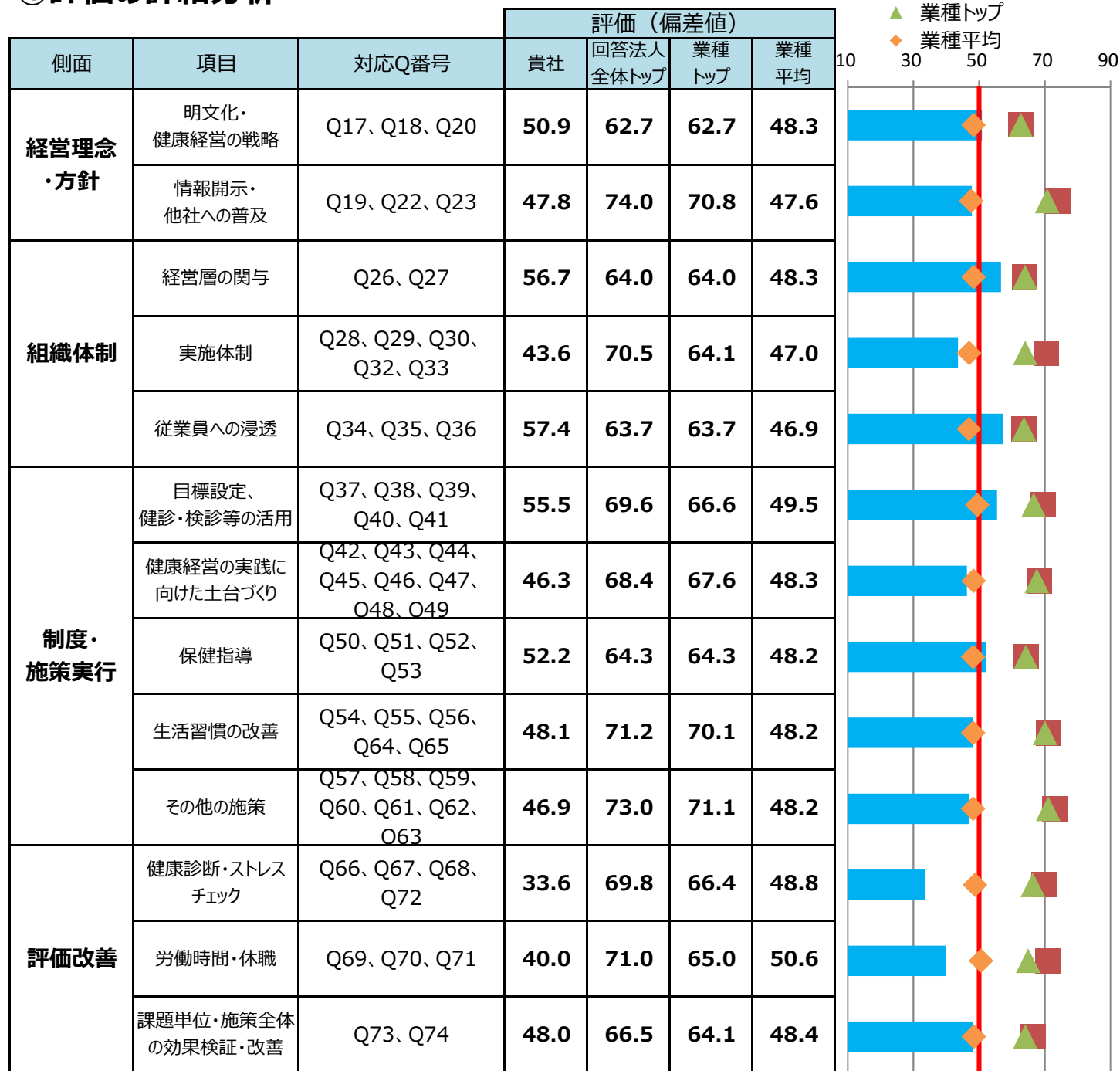
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2151~2200位	2301~2350位
総合評価	-	-	-	46.0(-)	46.3(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 地方の企業であり、建設関連でもあり、ここ数年、新規採用及び中途技術者採用にとっても苦勞している。それに伴い、仕事が固定社員に集中する状況が現れ、一部社員の心身の健康に支障をきたし、長期休暇や退職につながるケースがここ数年見られる。これらの状況を克服するために健康経営に取り組み、社員全員が健康で安心して働ける場所を提供することが今後の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康と安全を重視した会社方針に転換させ、労働環境や労働条件を大きく改善し、全社員の心身の健康を向上させることで、社員の定着率を向上させる。また、定着率の向上と健康経営を採用にアピールし、新規および中途入社の人材を確保する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.harasho.co.jp/company/action-plan

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	5	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	スポーツへの取組。ゴルフやサイクリングなど同好会を計画実施し、それに対するの近世女性をしい				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食生活改善に向けたテーマで年1回外部からの研修会をかいしゃの安全大会で実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	ゴルフ練習場と契約し、定期的に指導員からの指導を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	70.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ここ数年メンタルの不調により、心療内科等に通う社員が増加してきた。ストレスチェックを行った結果と比較検証してみるとやはり重度のストレス者が前記のケースになっている確率が高い結果となっている。内容を精査すると職場での上司同僚とのコミュニケーション不足によるストレスが大きいと思われる。ストレスチェックの検証により、事前に対処する必要性を感じている。
	施策実施結果	今回のストレスチェックの検証において、重度ストレス者の特化し、該当拠点の上司とのヒヤリングやその後の労働環境の一部改善等を行った結果、すべてがうまくいっているわけではないが一部社員の改善が見られた。
効果検証結果	産業医との相談を重ね、個々の重度のストレスを持つ社員を中心に、個別対応が重要であると感じている。現在可能な範囲で、産業医あるいは本人承諾の上で心療内科のカウンセリングを実施している。まだまだ効果は数値では表せないが個々のヒヤリングにおいては全員が少なからずの改善が見受けられる。地道に継続する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	拠点による、あるいは個人による労働時間のバラツキが多くみられ、長時間労働を強いられる従業員のストレスや疲労、組織への不満などにより、生産性の低下や、それだけが原因ではないと思われるが、退職等で、人材不足も一部生じている。
	施策実施結果	ストレスチェックの分析も行き、残業の減少、有休取得のために、問題のある事業所の上長と本人から仕事の流れをヒヤリングし、ワークバランスを修正しながら、労働力不足分はパートや外注で補う環境作りを行った。
効果検証結果	施策以降は、これらが原因と思われる退職は今のところなくなり、残業時間も60時間を超えるような従業員は出ていない。もちろんまだ組織への不満やストレスが無くなったわけではないと思われるため、引き続きストレスチェックの分析やアンケート、ヒヤリングのしつこくをより厳密に行っていきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デザインアーク

英文名：Design Arc Co., Ltd.

■加入保険者：大和ハウス工業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

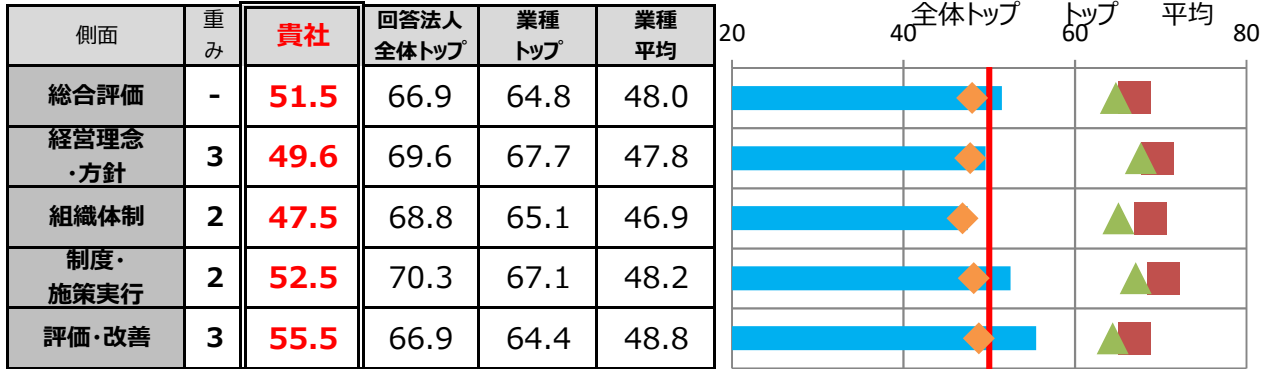
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↑3.2 (前回偏差値 48.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



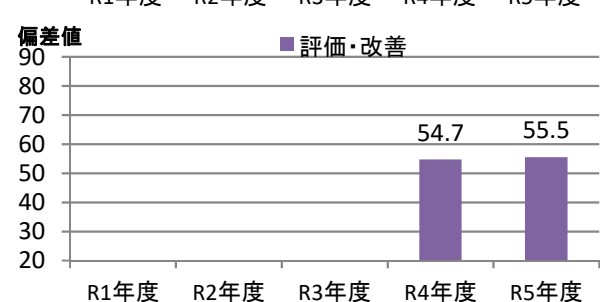
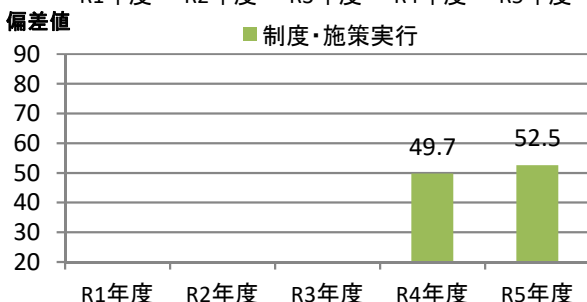
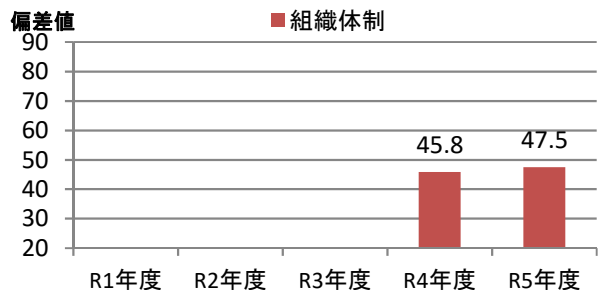
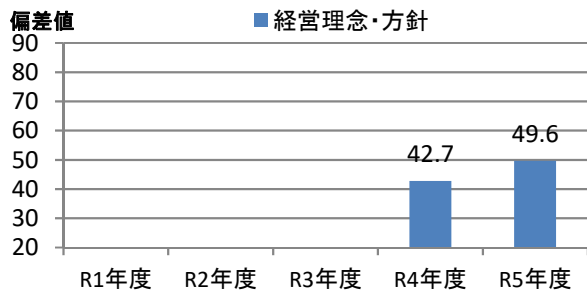
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

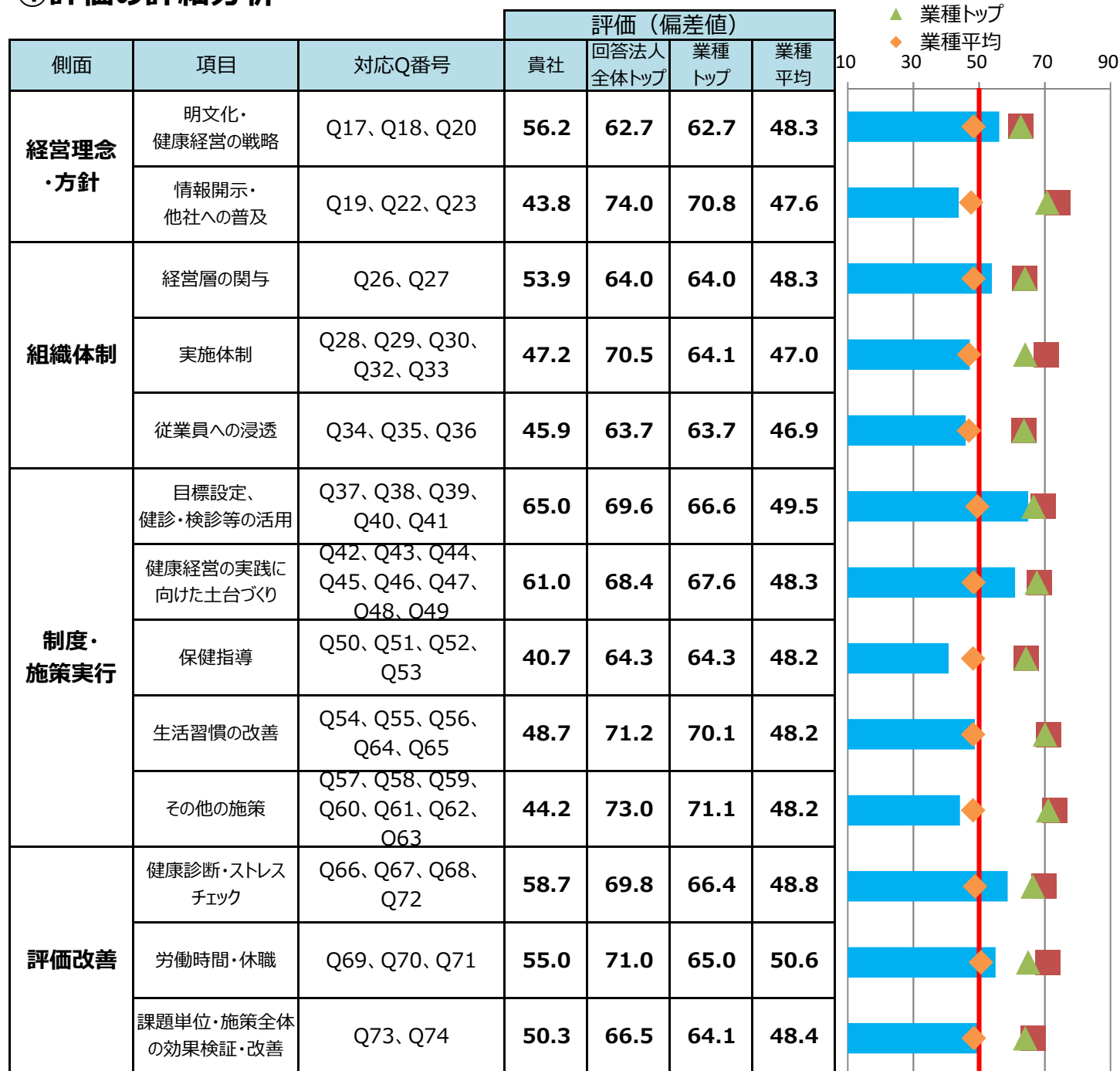
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1851~1900位	1601~1650位
総合評価	-	-	-	48.3(-)	51.5(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若手社員の離職が経営課題のひとつとなっており、それを解消するためには、事業の魅力と共に、従業員が健康で働ける働きやすい環境づくりによる魅力づけを行うことが必要（現状3年後定着率81.4%）
	健康経営の実施により期待する効果	健康投資によって社員が安心して働きやすい職場とすることで、従業員が「この会社で長く働きたい」と考えられるようになることを期待している。指標として、3年後定着率90%を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.designarc.co.jp/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員の家族を招き、仕事の理解や社員の家族のコミュニケーションを目的としたファミリーデーを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリの導入とアプリ対応自販機の設置を行い、従業員の食生活や健康意識の改善を支援した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	一部事業所において提携スポーツクラブの利用券の配布を希望者に対し行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	86.7	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働き方改革、人財の確保と育成、生産性の向上を目指すため、従業員の働きやすい環境の整備の必要性を課題としている。
	施策実施結果	感染予防とワークライフバランスを目的として、テレワーク制度に加え、昨年度よりフレックスタイム制度を新たに全社で実施し、テレワーク制度を44.4%、フレックスタイム制度を81.4%の従業員が利用した。
効果検証結果	実施アンケートで、テレワーク制度については81%、フレックス制度については90%の対象者が「導入されて良かった」とポジティブな回答となった。テレワーク制度についてはコロナ明けもあり、全体的な利用率は低下した。依然人数の少ない小規模事業所での利用率が低いので、システム改善や業務フローの見直しなど利用率の向上を図るための施策を検討します。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナウィルスの流行による行動制限などの経験を踏まえ、事業継続のためにも感染予防を最優先事項として全社で取り組む必要がある。
	施策実施結果	インフルエンザ予防のために、インフルエンザ補助金の制度を新設した。結果、対象者1157名のうち270名が接種し申請を行うこととなった。
効果検証結果	2022年度より制度を開始したので、経年の感染者数の推移の結果検証までは出来ていないが、昨年度実施における接種者23.3%からの増加を図るため、通知手法などの工夫を検討し、実施する予定。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ベニレイ

英文名：

■加入保険者：丸紅健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

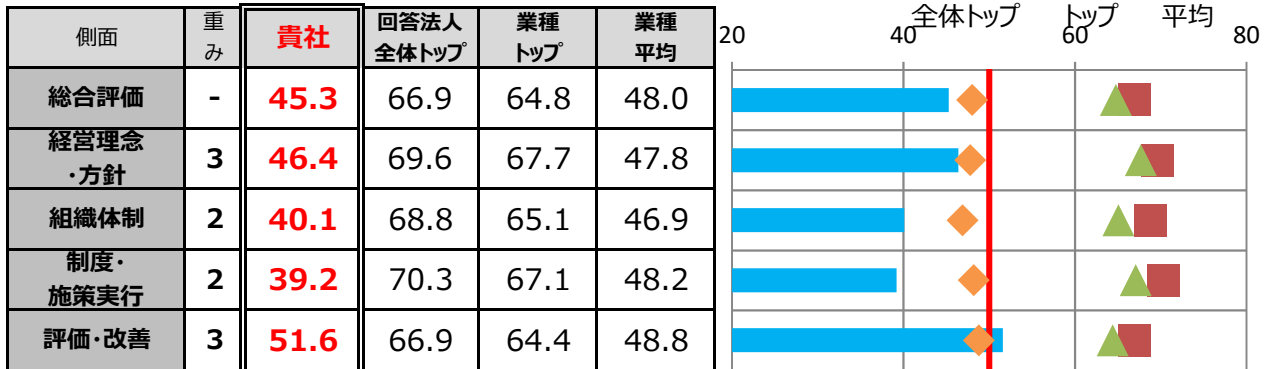
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.3** ↑16.0 (前回偏差値 29.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



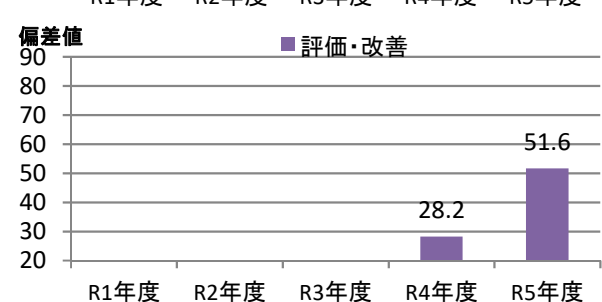
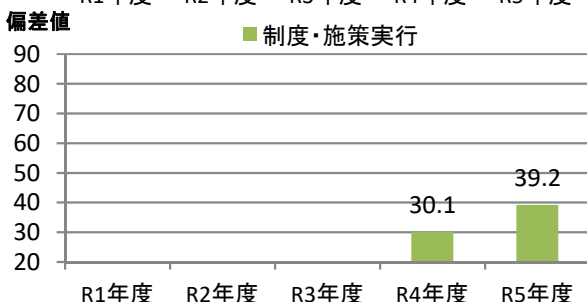
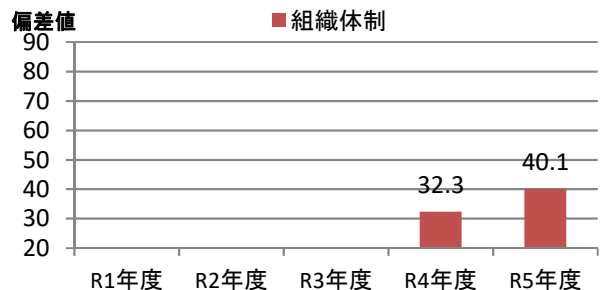
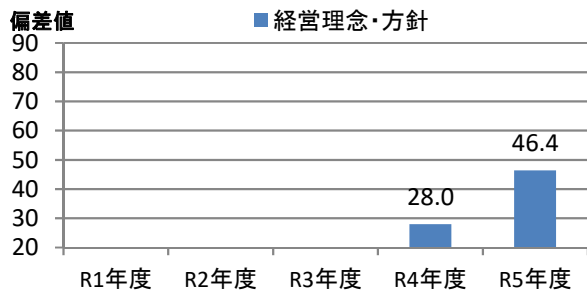
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

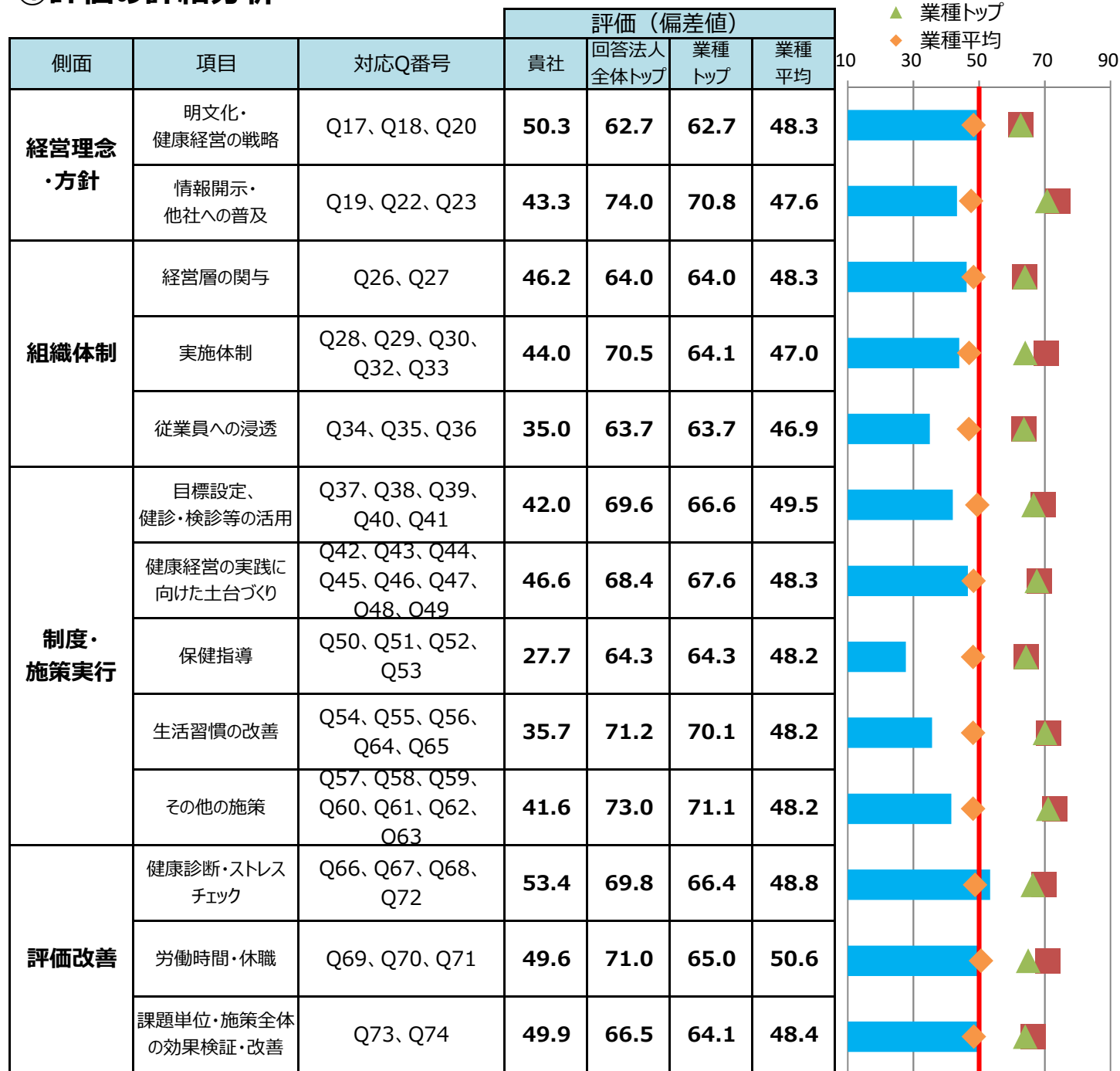
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	3051~3100位	2451~2500位
総合評価	-	-	-	29.3(-)	45.3(↑16.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 弊社では【産地と消費者をつなぎ、この国の「食の未来」を、健やかに彩る。】をMissionに掲げ、社会の健康に貢献することを目指している。その実現のためにも、社会情勢の変化に取り残されることなく企業価値を向上し続け組織を存続させるために、全ての基盤となる従業員の健康の維持・増進を経営上の課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、従業員の健康リスクを軽減し、安心して働ける環境作りを推進する。その結果、従業員一人一人が不安なく心身ともに健康で活力をもって働き、個人の成長が企業価値向上につながることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.benirei.co.jp/sustainability/hpm.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	希望者のみ参加できる、社員旅行や日帰りイベントを企画している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたアプリを提供し、体調管理などの記録等のサポートを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	加入健保組合主催の「歩Fes」というウォーキングイベントを社内へ広く周知している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.3	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の高齢化や人手不足が進む中、高齢でも元気に働き続けることが、事業を継続するにおいて重要な課題と考える。
	施策実施結果	人間ドックに加え、特定年齢（50歳・55歳・60歳）を対象とした脳ドック受診補助制度を継続実施した。2020年度は36.8%、2021年度は50.0%、2022年度は37.5%が制度を利用した。
効果検証結果	2020年度の制度新設以降、脳疾患を起因とする欠勤者や退職者が発生していない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	飛沫や接触により感染するインフルエンザや新型コロナウイルスなど感染症は、同居家族から感染（同居家族へ感染）する可能性が高く、療養や看病による欠勤を最小限に抑えるためにも、同居家族まで対象とした対策が必用だと考える。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種費用補助の対象範囲を扶養家族まで拡大した。その結果、74名（内、扶養家族33名）が制度を利用した。
効果検証結果	社内へのインフルエンザ集団感染の発生を防げた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: CBC株式会社

英文名: CBC Co.,Ltd

■加入保険者: 東京葉業健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

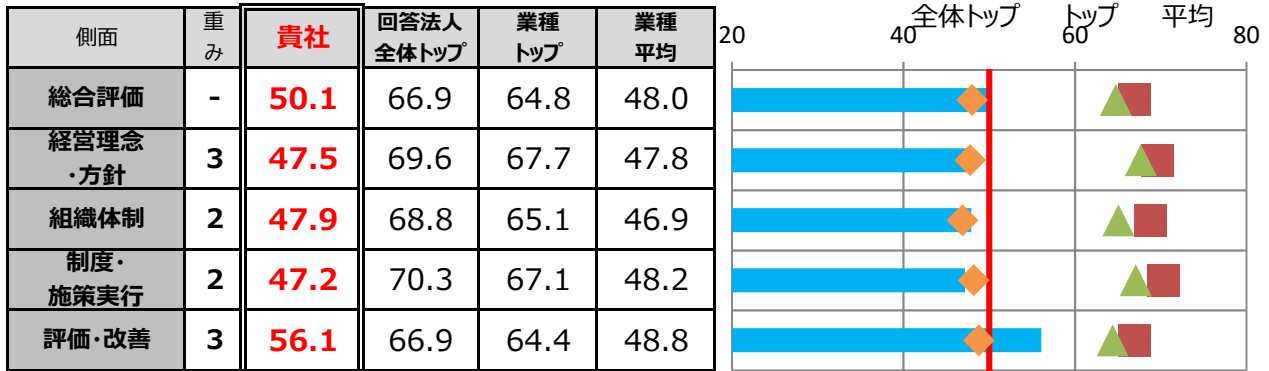
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価: **50.1** ↑15.0 (前回偏差値 35.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



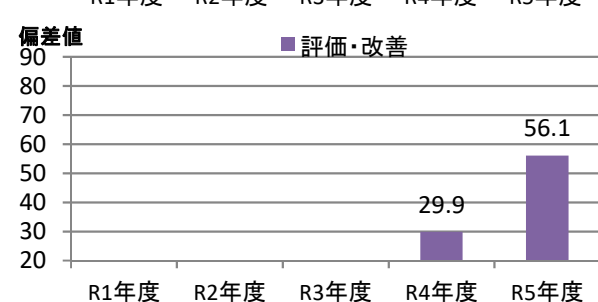
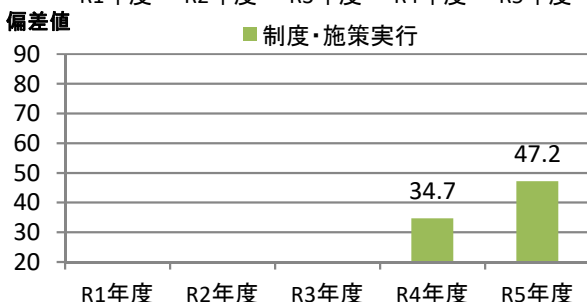
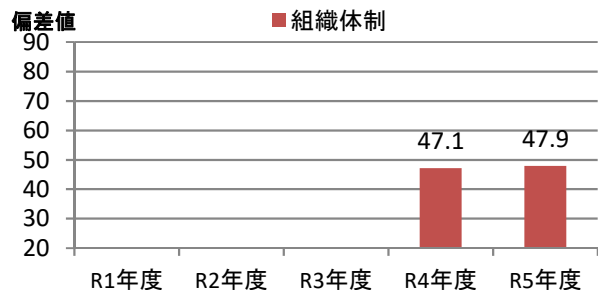
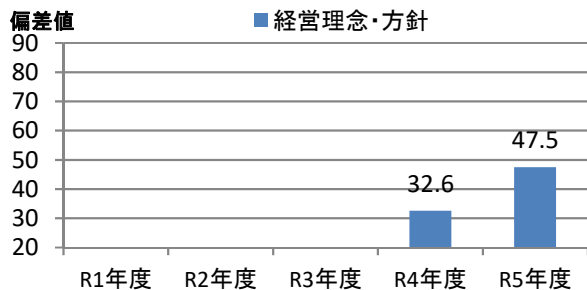
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

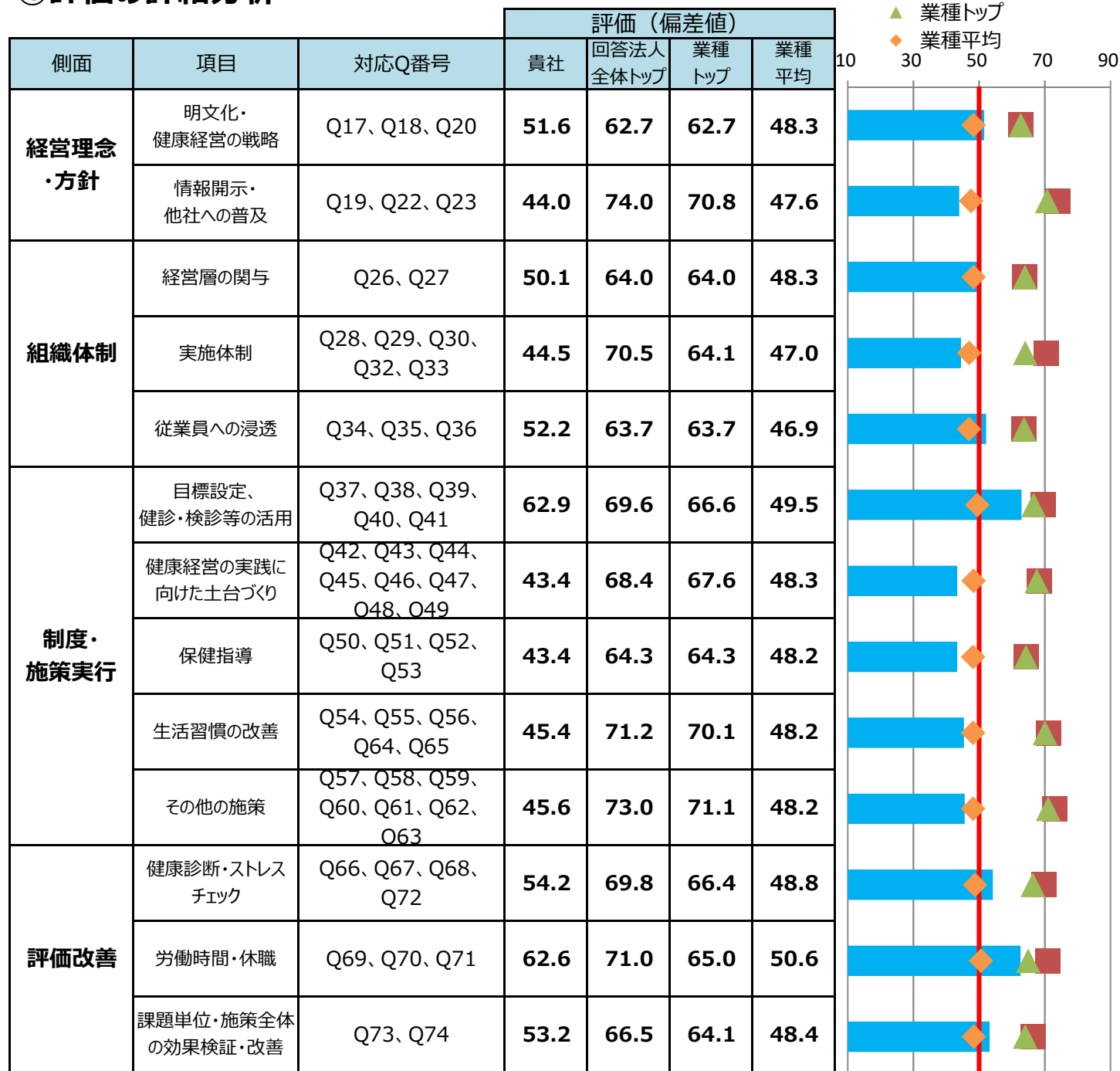
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2901~2950位	1801~1850位
総合評価	-	-	-	35.1(-)	50.1(↑15.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 これまで健康診断、ストレスチェック、人間ドックのオプションなどの対応を進めているが、従業員の意識変更、パフォーマンス向上までは大きく効果をだせていない。
	健康経営の実施により期待する効果	よりメンタルケアの対策、各種オプションの推進、医療指導、勉強会などを実施する事で従業員の健康への関心、予防意識を向上させる事により、パフォーマンス向上を期待。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 各種福利厚生の周知・有効的な利用方法など、会社が社員に向けて提供しているサービスや健康経営の取組への理解が浸透しておらず、食事・運動・ヘルスケアの機会提供と活用方法が十分に行き届いていない事。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が会社で提供している各種コンテンツ等を存分に活用し、また、新たに企画する福利厚生や健康増進活動・イベントへの関心を獲得して参加を促進させ、更に積極的に生き活きと業務に従事できるといった、組織の活気ある環境を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cbc.co.jp/news/4632/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活動を設置し、社員と社員の家族・知人を巻き込んで活動を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全社員に社用携帯を配布の上、健康アプリをインストールし、健康管理を促進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	ベネフィットステーションを通してスポーツジムを割引利用できる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.9	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	これまで会社として健康診断、ストレスチェックの100%実施徹底、健康診断時のオプション補助などは行ってきたが、健康推進・健康に関する啓蒙活動が出来ておらず、従業員の健康に対する意識も個人差が非常に大きい状況だった。
	施策実施結果	これまでの取組に加えて健康ランチ（2022年12月開始ー累計6225食）、健康セミナー（48名参加）、社内便り発行などの施策を行うとともに、保険師・産業医との勉強会を定期的を実施。
効果検証結果	2022年度より導入している全社員対象のLafoolサーベイのフィジカル指数（本人が感じている健康状態を表す）が63（2022年11月）から64（2023年9月）へ良化。あくまで定量的な効果指数であるが、引続き定期的な検証を行っていく予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員食堂がないため、社員のほとんどが昼食をコンビニ弁当や近場の外食で済ませていた。安価で手軽だがハイカロリーの食生活が主になっているなど、会社として、社員に対し食生活のサポートができていない事が課題の一つだった。
	施策実施結果	栄養バランスに拘った、健康的なお弁当サービスを導入。全社員の約41%が制度を利用し、2022年12月のトライアル導入以降、注文数が約6225食となっている。
効果検証結果	制度への評価と食生活に関する意識調査アンケートで効果検証を実施。回答者48名のうち約90%が、「栄養バランスが良いから」を理由に利用している事が判明した。また、回答者のほとんどが継続利用し、リピート率は95%に達している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：昭光通商株式会社

英文名：Shoko.co.ltd

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

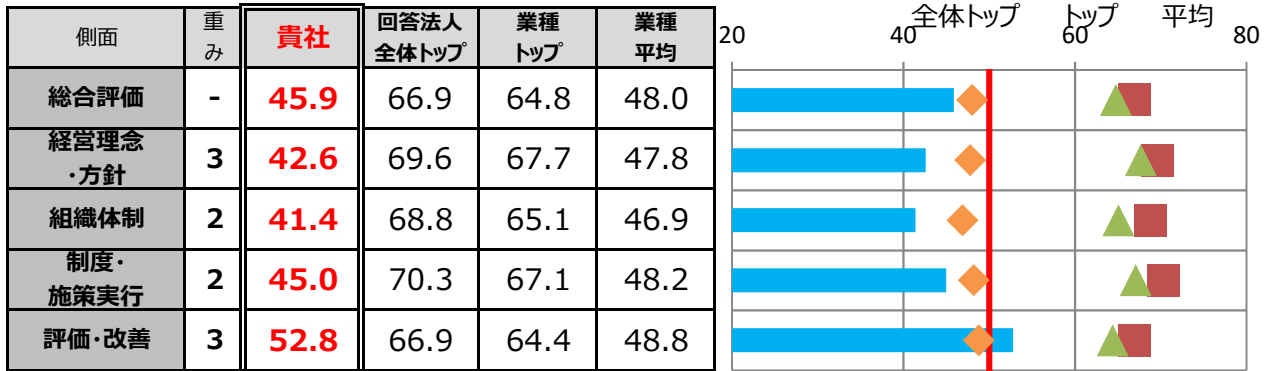
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.9** ↑7.9 (前回偏差値 38.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



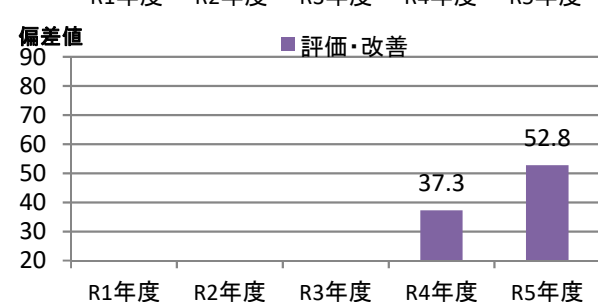
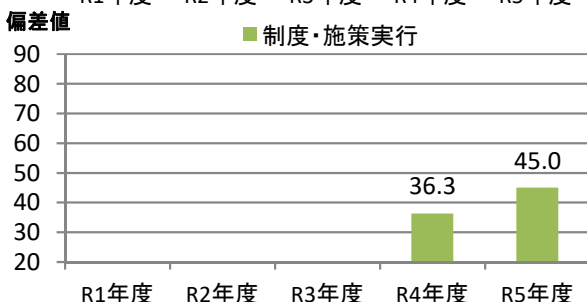
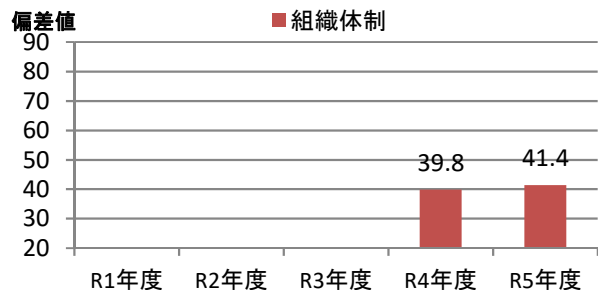
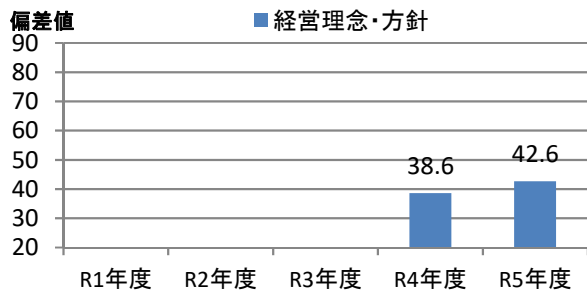
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

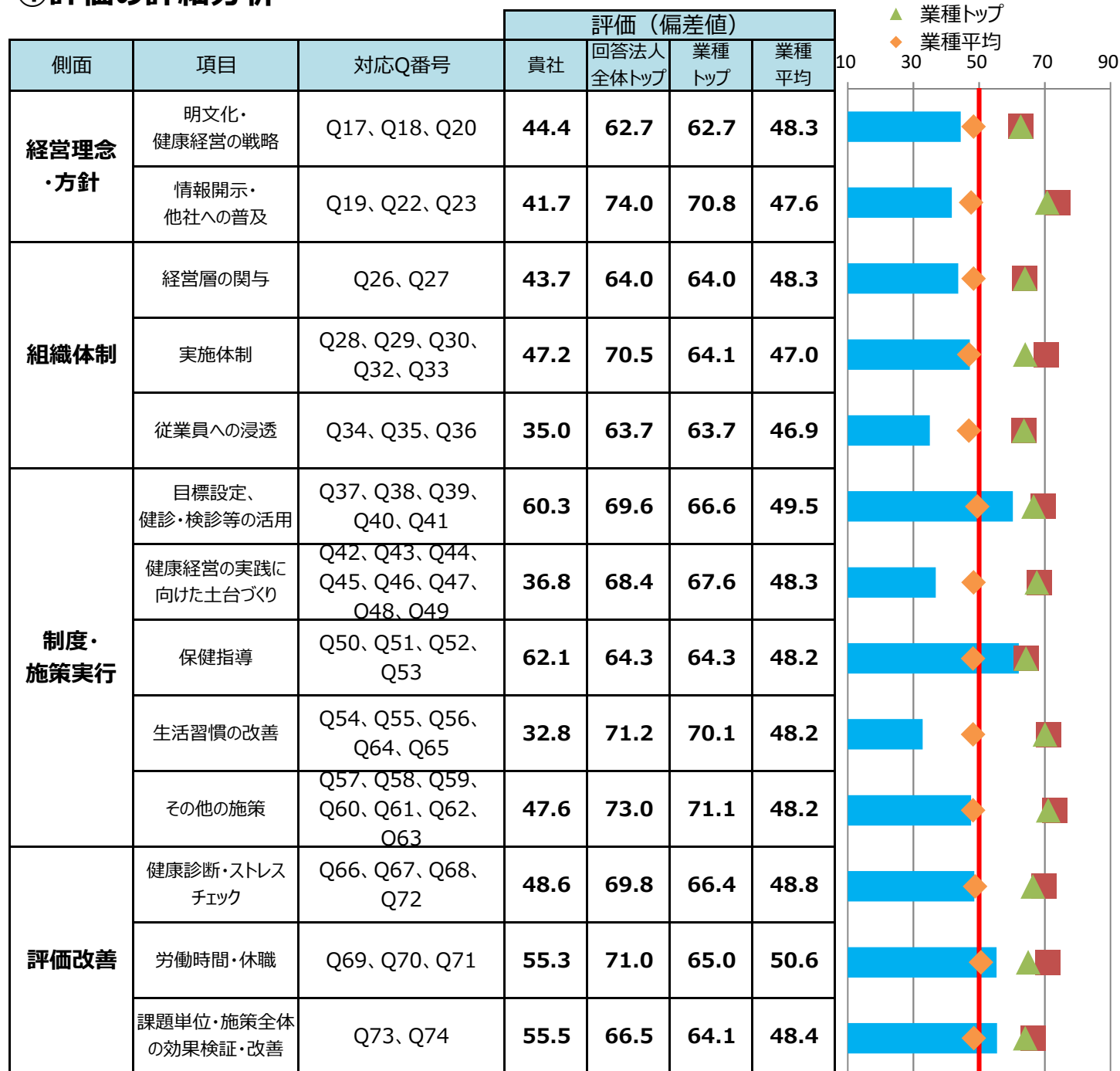
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2801~2850位	2351~2400位
総合評価	-	-	-	38.0(-)	45.9(↑7.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の健康維持・向上に対する意識を向上させるとともに、主に生活習慣病予防を中心とした健康指導・イベント等の開催を通じて全社的な健康経営の実効性を確保する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康を改善し、体調不良等による生産性低下、離脱、退職等を未然に防ぎ、その取り組み・成果を社内外に発信することで企業価値を向上させること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 福利厚生だけでなく当社に所属することで働きながら自身の健康も維持できるメリットを社内外に対して享受もしくは認識してもらう。
	健康経営の実施により期待する効果	既存の社員に対しては、健康経営の各施策を通じて、当社に所属することで健康維持を向上できると実感してもらい長期就業・定着を実現する。 今後採用する人材に対しては社員を大切に扱う企業として認知してもらい採用競争力向上の一要素とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shoko.co.jp/sustainability/social/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	47.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	35.0	%
--------------------------------	-------------	---	-------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	役職員から構成される会員相互の扶助および親睦を図る会				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	都立葛西臨海公園にてウォークラリーに参加				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	25.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	現状の残業時間の削減（昨年比10%減）をおこない、従業員のワークライフバランスを改善する
	施策実施 結果	対前年同月比10%削減達成（2023年1月から3月）
	効果検証 結果	全社平均2～3時間/月の削減ができており、ワークライフバランス・生活時間の確保の向上が見られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊通マテリアル株式会社

英文名：TOYOTA TSUSHO MATERIAL INCORPORATED

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

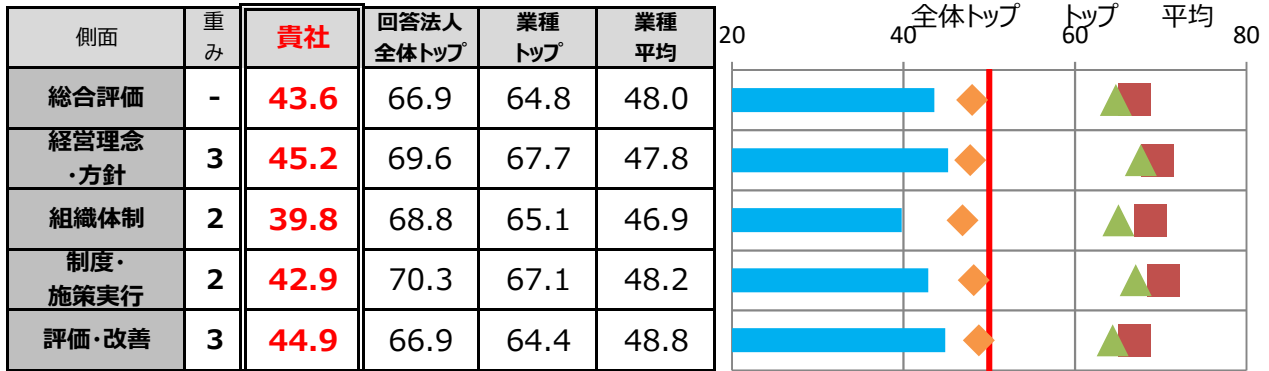
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価： **43.6** ↑6.7 (前回偏差値 36.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



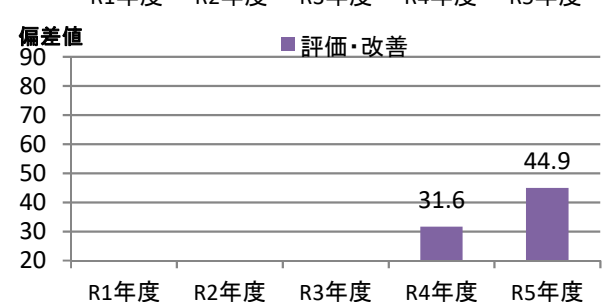
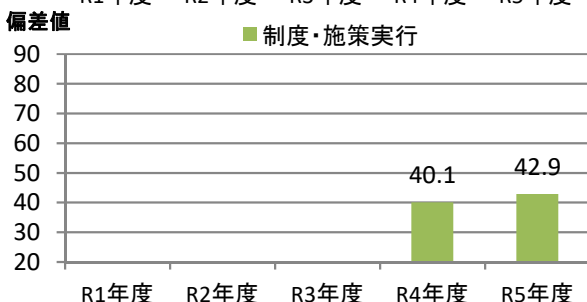
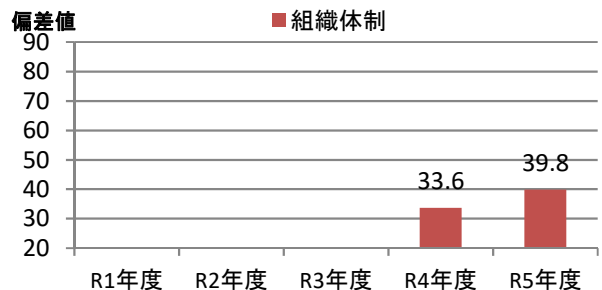
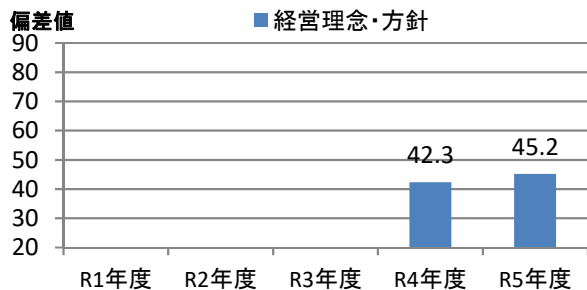
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

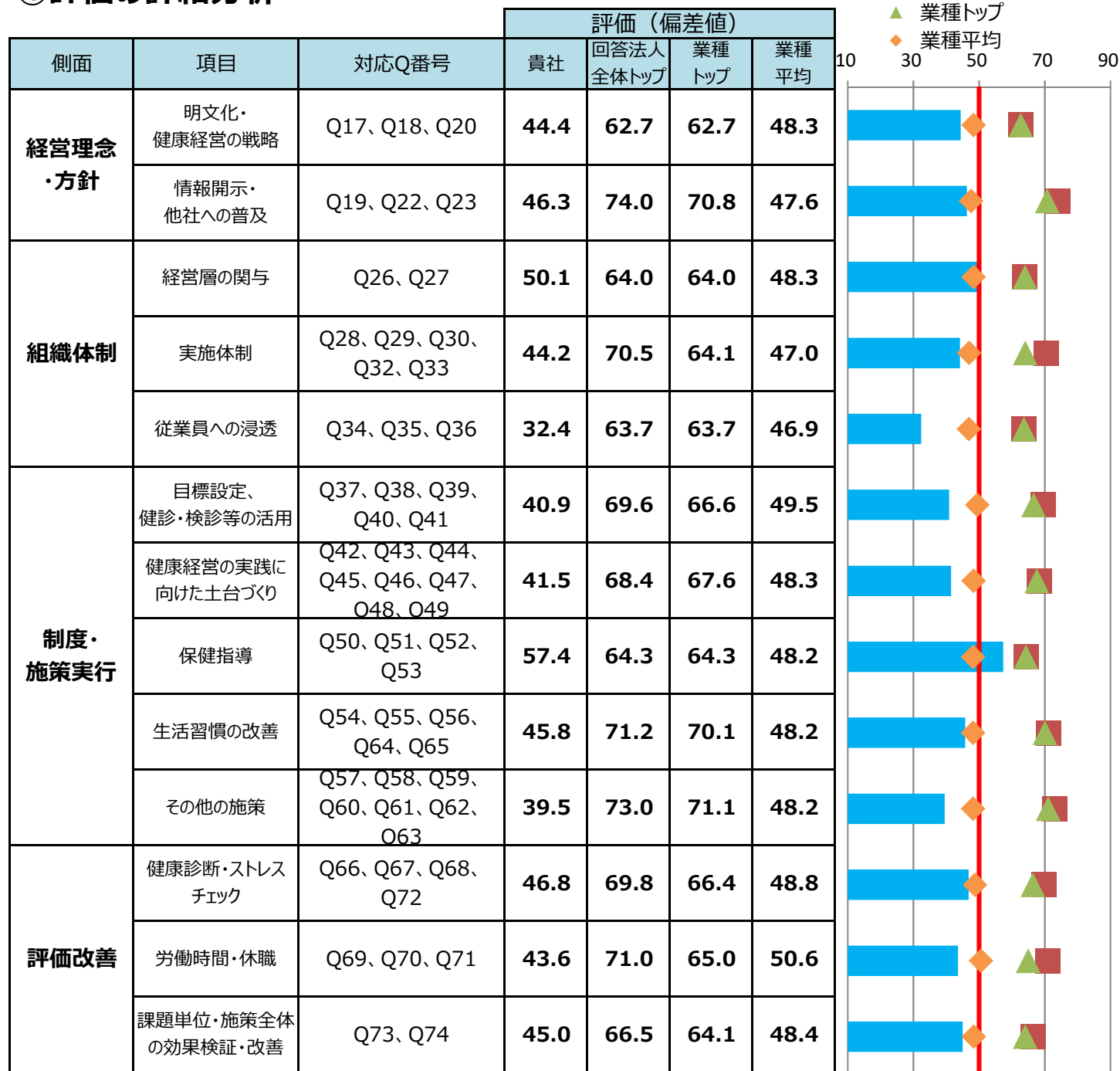
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2851~2900位	2651~2700位
総合評価	-	-	-	36.9(-)	43.6(↑6.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 リーナな体制での持続的な成長・経営目標達成のため、社員ひとりひとりの生産性・パフォーマンスの向上が重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックの結果や残業時間集計などから、会社の成長とともに社員の労働時間や高ストレス者率も上昇傾向にあることがわかっている。健康経営の実施により社員の負荷を低減し、ひとりひとりのパフォーマンスを向上することで、リーナな体制でも持続的な売り上げ向上・経営上の目標の達成が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業の持続的な成長に不可欠なイノベーションの源泉として、優秀な人材の獲得、及び、人材の定着率の向上とエンゲージメントの向上が経営上の重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらすと共に、働きやすい職場環境を維持し、働きがいのある職務を提供することで、社員のモチベーション向上、エンゲージメント向上に繋がり、結果として、優秀な人材の確保、定着率が高まる効果を期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyotsumaterial.co.jp/recruit/style/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部署横断でのランチや会食への費用補助				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	52.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理ポータルサイト内で管理栄養士監修のカロリーや塩分を管理したレシピ検索ができるようにしている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	社内の福利厚生制度により、安価でスポーツクラブを利用することができる				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナの陽性者が社内で発生した際に、周囲の社員から心理的な不安を口にしたたり、自分が感染した場合の家族への影響を心配する声が高まったことから、陽性の可能性がある社員の出勤を抑制する対策が必要となった。
	施策実施結果	出勤を回避する際の判断基準を明確化すると共に、社員が日次で体調管理し報告するシステム運用を開始し、社員の8割以上が運用する状態となった。
効果 検証 ②	効果検証結果	出勤判断の基準が明確になり、社員が自主的に判断できることで、体調不良者の出勤が抑制された。その結果として、陽性者が発生した際の濃厚接触者数の減少に繋がった。
	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新川電機株式会社

英文名：SHINKAWA Electric Co.,Ltd.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

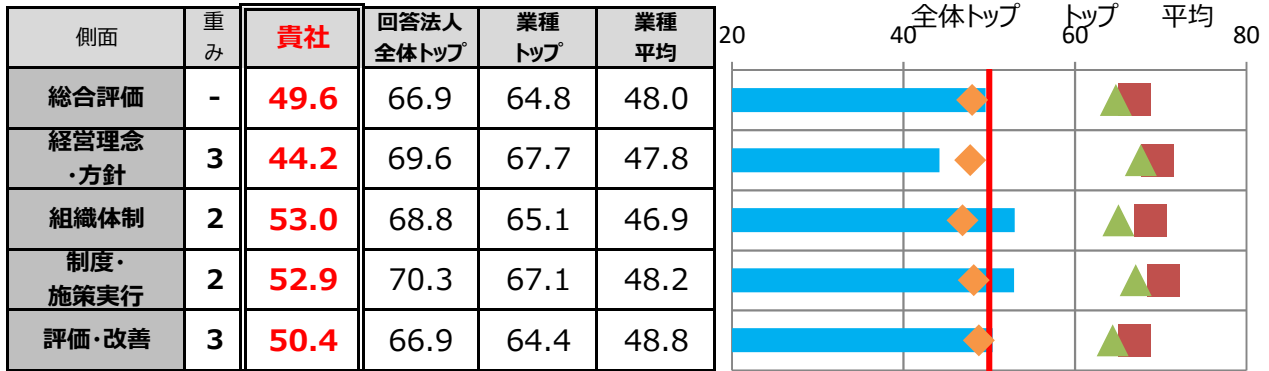
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.6** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



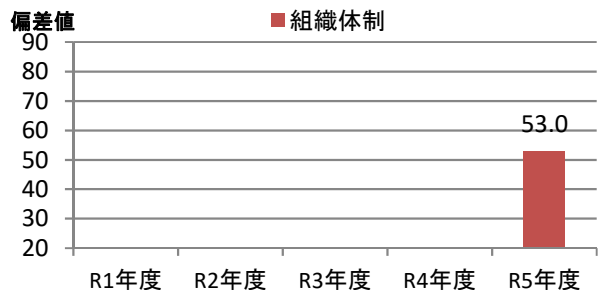
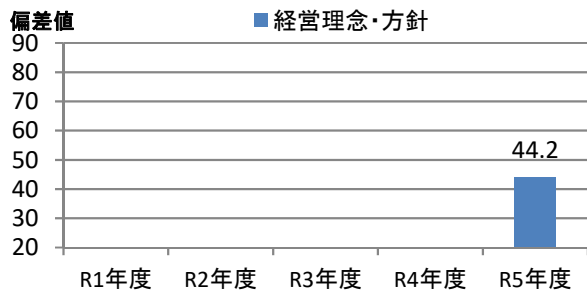
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

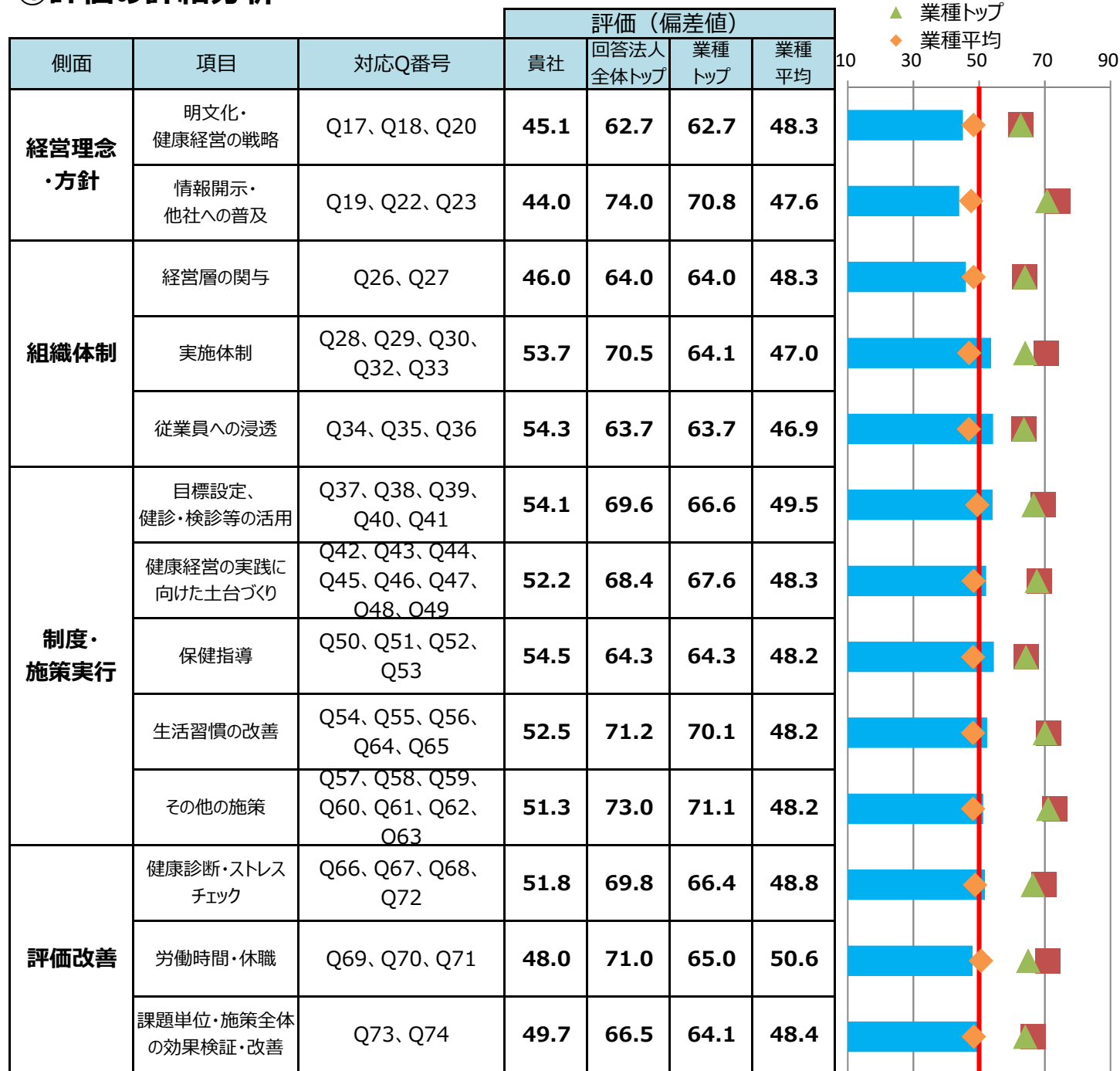
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1851~1900位
総合評価	-	-	-	-	49.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 新規採用が厳しい環境下で社員にこれまで以上に健康で長く働いてもらう必要がある。社員の平均年齢が上がる中で生活習慣病予備軍の増加、身体的疾患による退職者数の増加傾向が見られ、従業員が生き生きと長く働き続けられる環境の実現が、事業活動による社会貢献を継続する上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が生き生きと働き続けられる環境の実現を目指して、アブセンティズム・プレゼンティズムの低減とワークエンゲージメントを高めるため、以下の二つの項目を指標にする。 ・生活習慣病の危険因子である肥満者（BMI \geq 25）割合20%以下 ・退職者数を半分以下にする（2022年度比） 2025年度までの達成を目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shinkawa.co.jp/company/health_management

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	福利厚生行事に一人当たり10,000円/年の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	保健師による昼食アドバイス、朝食フォトコンテスト（保健師による講評有）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	各拠点の安全衛生委員会で運動の取り組み（ラジオ体操、階段利用の奨励、ウォーキングラリー）を決めて実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	39.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	23.8	%
管理職限定	○	全管理職の	10.9	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	生活習慣病のリスクの高い社員の増加、特定保健指導対象者数の増加が見られ、疾病原因の一つとされる喫煙について、2021年度当社の喫煙率25.3%、2022年度25.7%と全国平均17.7%と比較して高い。
	施策実施結果	医師によるタバコの健康被害セミナー2回/年実施（参加者172名）、スワンスワンデー（毎月22日）就業時間内禁煙推奨日を2022年7月から実施。3か月間禁煙ラリー（参加4チーム中4チーム完走）
	効果検証結果	禁煙意識の醸成を目的とした全社員向けセミナー参加数（172名）が少なく、禁煙への関心の高まりは見られず2022年度25.7%と喫煙率に変化がなかった。そのため2024年2月から就業時間内禁煙開始を決定し、2023年度から禁煙治療費補助を開始。2024年度からの就業時間内禁煙開始に向けスワンスワンデー（毎月22日）の就業時間内禁煙デーの実施。3か月間禁煙ラリーは継続実施とした。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ハーモニック

英文名：HARMONICK

■加入保険者：東京織物健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

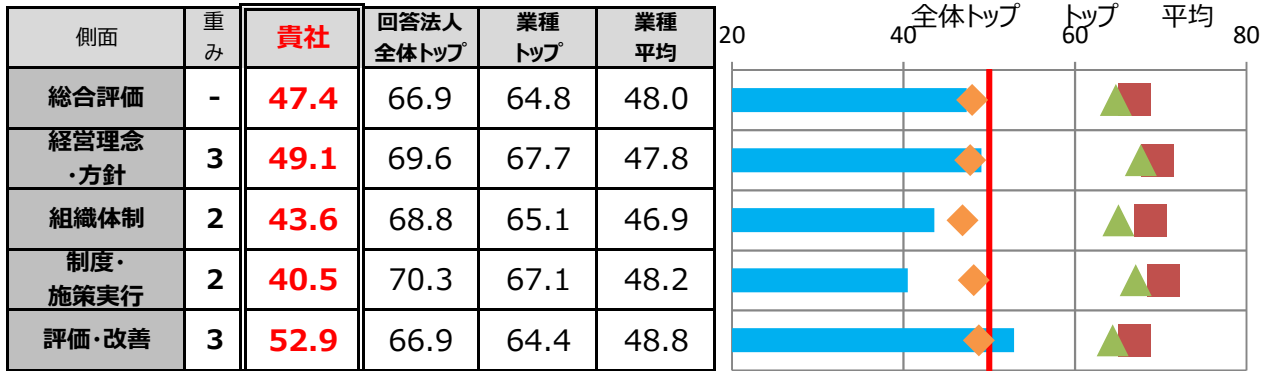
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



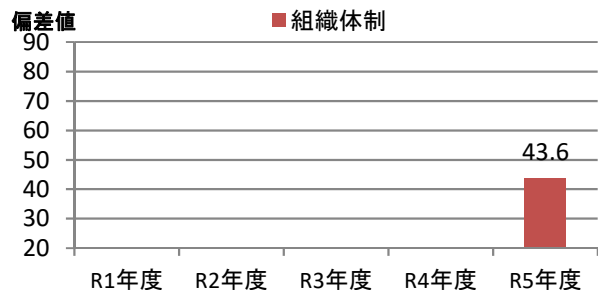
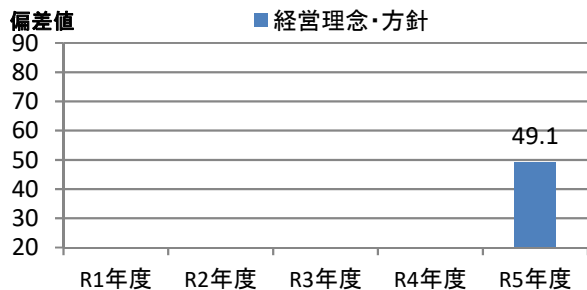
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

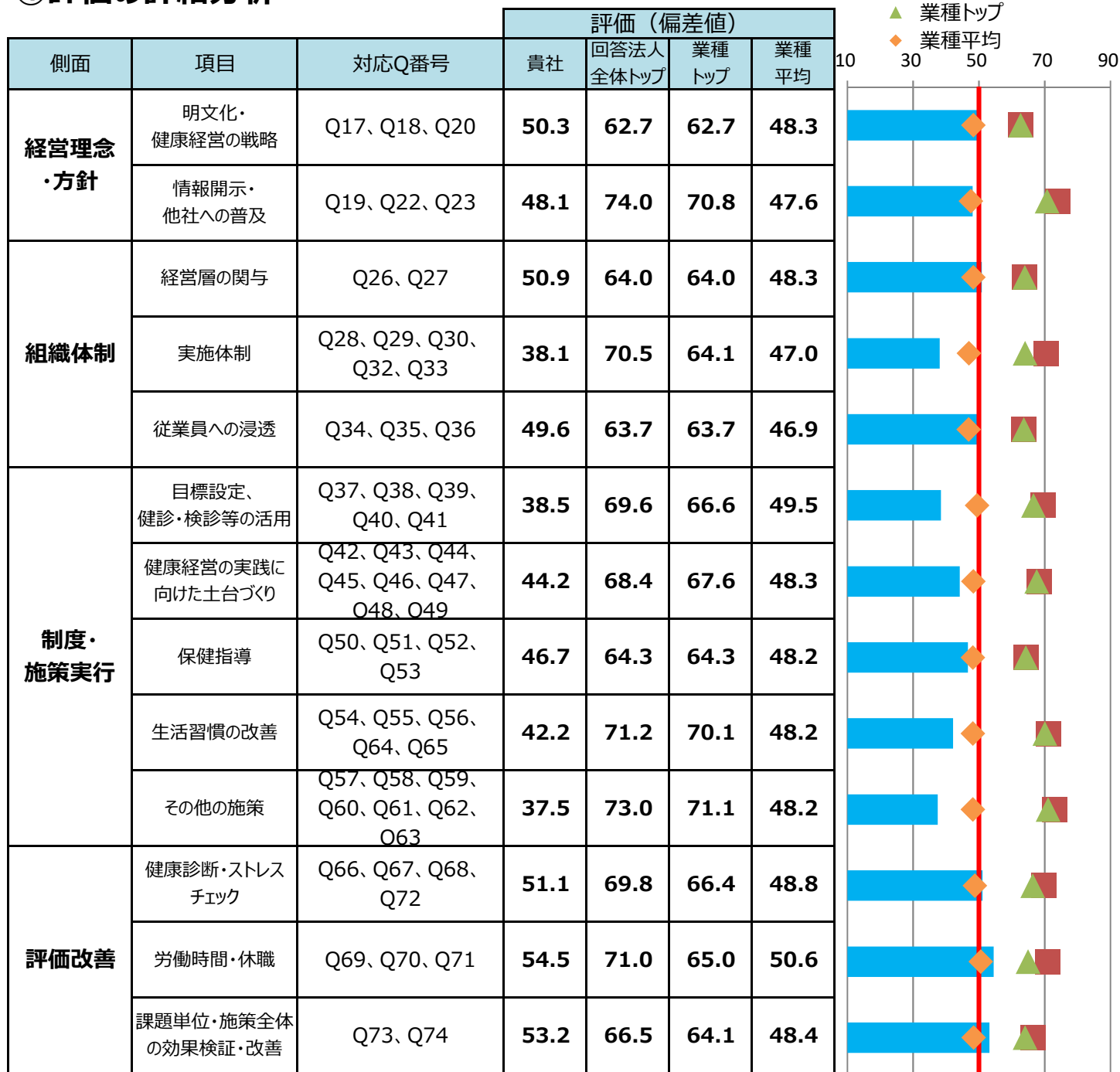
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2151~2200位
総合評価	-	-	-	-	47.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 アブゼンティーズム、プレゼンティーズムの要因を減らし、従業員が心身ともに健康で働きやすい環境を提供することで従業員のパフォーマンスを維持・向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康な状態で仕事に臨むことでパフォーマンスが向上することを期待している。そのために、①健康診断、ストレスチェック実施率の向上②健康に対する意識の向上③法定項目有所見者へのアプローチ④健康アプリの活用と健康施策の4項目を重点施策とし、ストレスチェックの高ストレス者の割合を3%減少させることを目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が安心して業務を遂行し、いきいきと長く勤められる体制づくりを行うことが課題である。特に、在宅勤務、時差出勤体制など柔軟な働き方を推進する一方で社員間のつながりが希薄になり、早期退職にいたるケースがあり、大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの拡充、コミュニケーション活性のための施策によりエンゲージメント調査での「2年後もこの会社で働いていると思う」「仕事にやりがいを感じている」の2項目を2025年までに「やや肯定」「肯定」の割合を10%増やすことを目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.harmonick.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	25	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	従業員同士が感謝の気持ちを伝えあうオレンジカード制度を年2回実施し、上位者に表彰を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事をAIが解析し、食生活の改善に向けた適切なアドバイスを行うアプリを導入した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	アプリを利用した社内部署対抗ウォーキングイベントを定期的で開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.4	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員にアンケートを取ったところ「直属の上司は自分の話を聞いてくれ、大事にされていると感じる」「直属の上司は仕事上で自分の成長を後押しし、目標を達成するためにサポートしてくれる」の点数が低かったため、改善する必要がある。
	施策実施結果	従業員同士で感謝の気持ちを伝える制度「オレンジカード」を導入し、特に上司からのコミュニケーションの取組を促した。初年度は役職者から贈った枚数が全体の19%を占めている。
効果検証結果	従業員アンケートの結果はこれからだがオレンジカード中間報告では、役職者から贈った枚数は全体の20%を占め1%の改善が見られた。役職者の部下に対する意識が改善傾向にある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	ストレスチェックの質問項目「首筋や肩がこる」「腰が痛い」に「まあそうだ」「そうだ」と回答した従業員が高い割合となった。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	食堂に肩回りと腰回りをストレッチできる器具を設置、広く利用をアナウンスした。また、肩こり、腰痛予防のためのアプリを導入し、利用を推進した。
効果検証結果	最新のストレスチェックの集計はまだ未完だがストレスチェック前に実施したエンゲージメント調査での働く環境についての設問において、ストレッチ器具の設置について肯定的な意見が増えたため、一定の効果はあったと考えられる。アプリの導入は全体の31%であり、さらなるアプリ導入の呼びかけが必要である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社熊本支社

英文名：toyota mobility parts

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

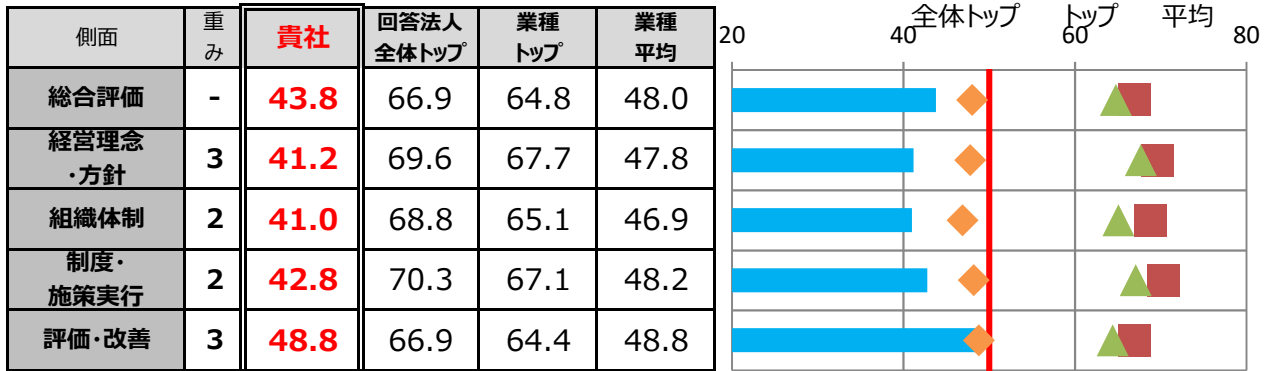
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価： **43.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



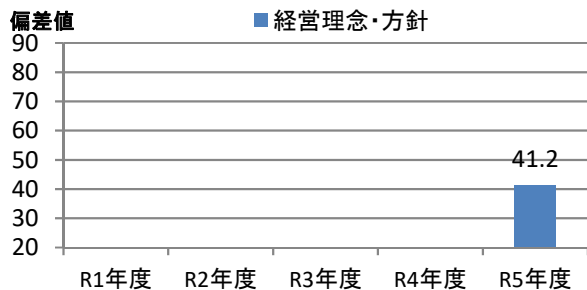
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

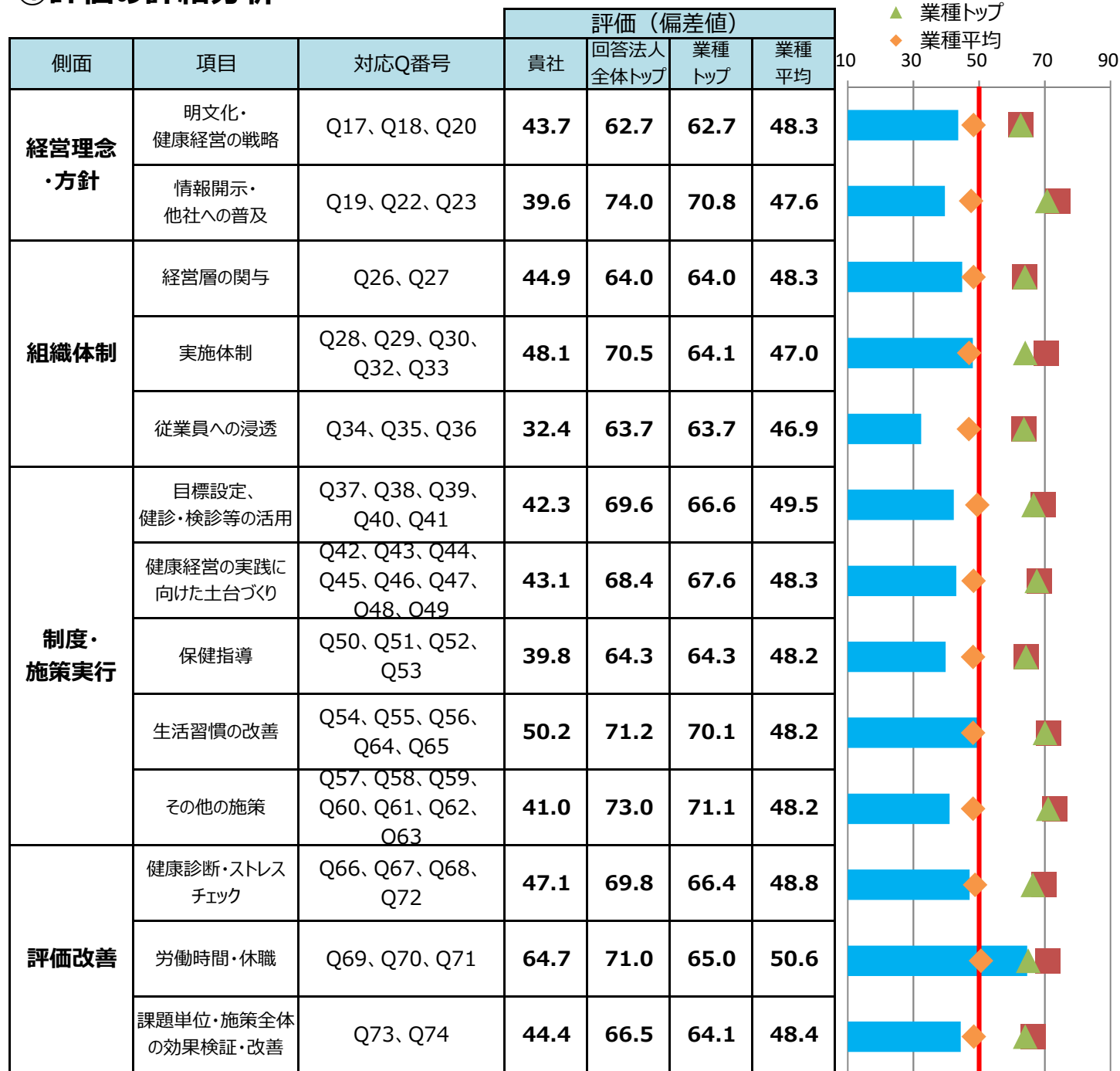
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2651~2700位
総合評価	-	-	-	-	43.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 20年4月に会社統合があり、全国比較や成果主義、急激な変化によるストレスが増加。全国でハラスメント対応が必要となる。熊本支社の対応としても風土改革が必要で「心理的安全性のある職場作り」が重要と判断。 また高齢化で55歳以上でも管理職として職場を牽引してもらう為に健康維持が必須。
	健康経営の実施により期待する効果	健康を大切にする風土を根付かせ、社員の活力と生産性の向上を目指します Well beingの健康と幸せを追求し社員のエンゲージメント向上を目指します
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.kumamoto-kyohan.com/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	くまモン県PJを県内トヨタ販売店と一緒に運用。県内の困りごとにボランティアで参加するテレビ番組に				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.7	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを開催し個人目標達成で景品プレゼント。さらに社内合同ウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.5	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.5	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.1	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	20年4月より全国トヨタ部品共販店が統合後、全国と比較される事で成果ばかりを追い求め不満やストレスが多くなった。会社を休む社員も出てきて風土改革を実施
	施策実施 結果	支社長から「Well being」を方針に掲げ、社員の健康と幸せに取り組む。 全社員のWell being宣言やウオーキングイベントを開催。
効果検証 結果	社員の笑顔が増え全体が明るく元気になりました。 社員を大切に思う気持ちが伝わり働きやすい環境になりました。 メンタル不調での退職者ゼロ	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	22年労働災害が1件発生。会議室のパーティションの角で指先を切る怪我。 社内には危険な箇所があることを認識し、安全点検を一からやり直す。 また全国の支社からも労災事故の報告が増加（前年118%）全国一斉の取組。
	施策実施 結果	毎月、支社長・理事・部長と担当者による職場巡回点検を実施。 38項目をチェックし改善を確認している
効果検証 結果	現在残り12項目まで改善活動を推進 労働災害は2件発生したが危険個所の減少、ルールの再徹底は確実に実施	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	－
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販山口

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

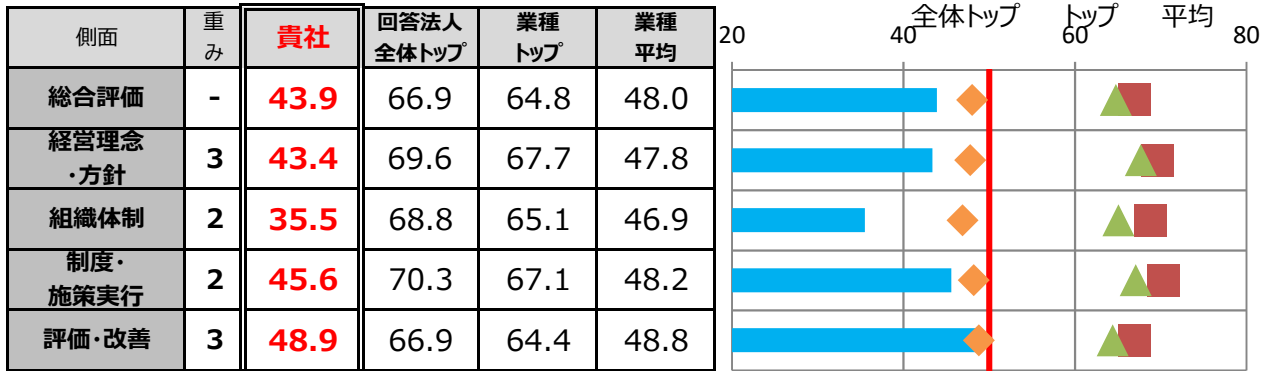
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **43.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



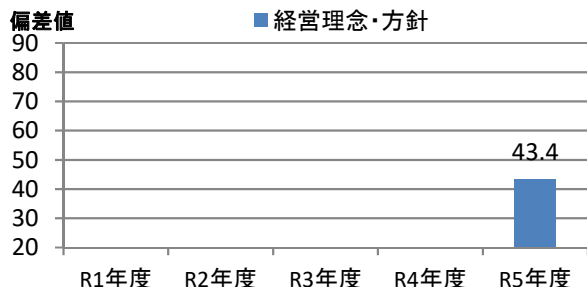
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

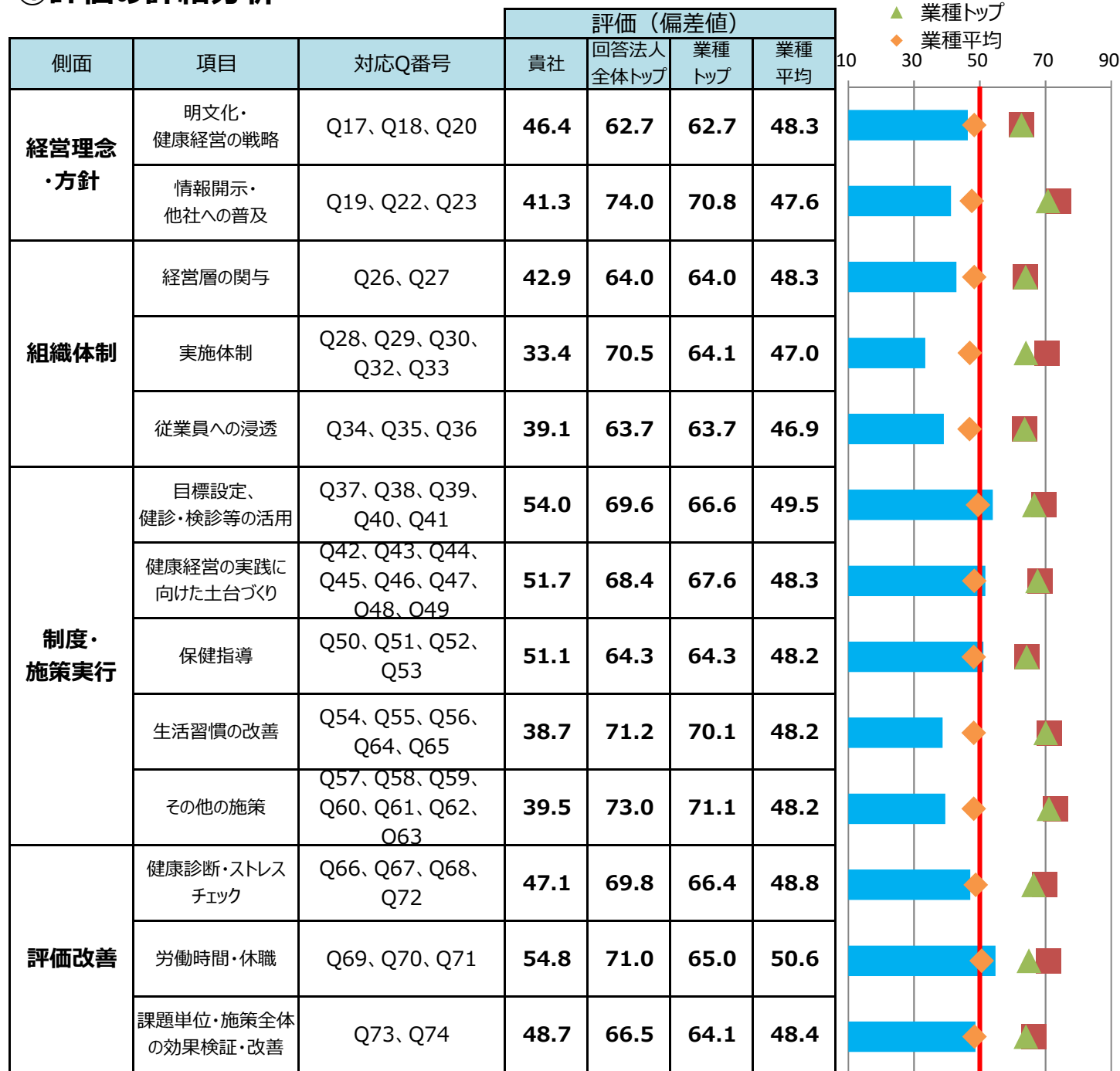
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2601~2650位
総合評価	-	-	-	-	43.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用が難しい中、現職の社員のモチベーションを向上し、健康で長く勤めてもらえる環境や社風作りの取り組みが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	現職の社員の定着と新卒採用・キャリア採用の増化に資する。 社員が健康であることで、いきいきとした活気ある職場を構成し、生産性の向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-yamaguchi/corporate/ https://www.suzuki-jihanyamaguchi.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年4回全社一斉休日の日を設定し、組合活動と共にレクリエーション活動を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合からの「健保だより」にて改善啓発を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.6	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働が、増加することによって、生産性の低下、ストレスの増大、生活時間の減少等の弊害の懸念がある。 ワークライフバランスを推進することで、離職の防止、生産性のある活気あふれる職場作りが必要。
	施策実施結果	・フレックス制度の有効活用。 ・生産性と労働時間のバランス調整。 ・有給休暇取得促進。
	効果検証結果	売上が前期比111%と増収増益の状況により、全体の時間外労働時間は増加した。長時間労働の目安としている45時間超過は無く、メリハリのある就業を指導することで、活気ある環境の維持が図れた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販鹿児島

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

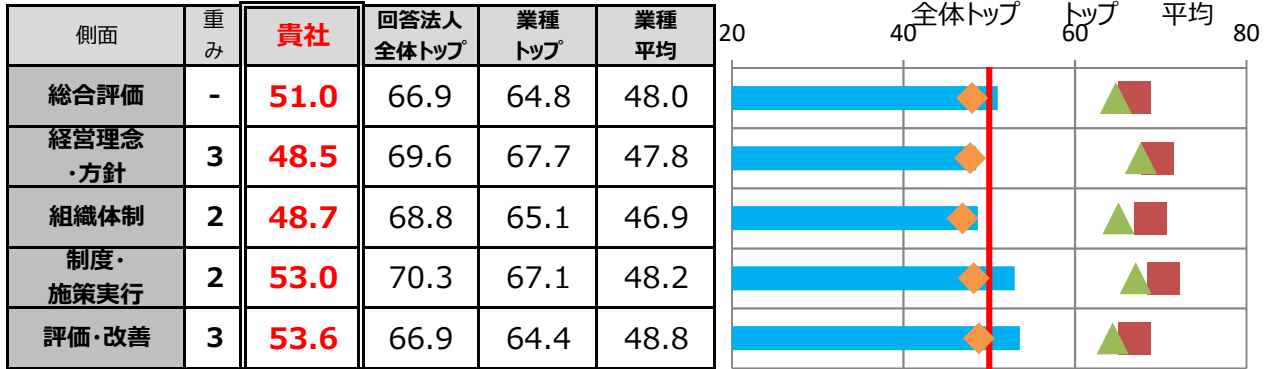
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **51.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



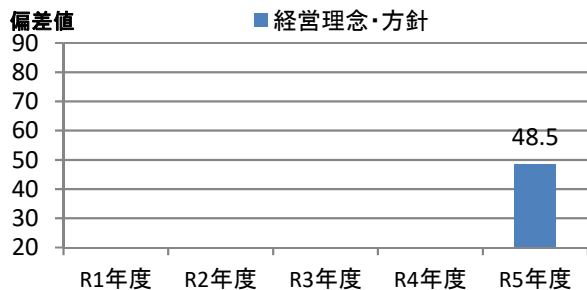
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

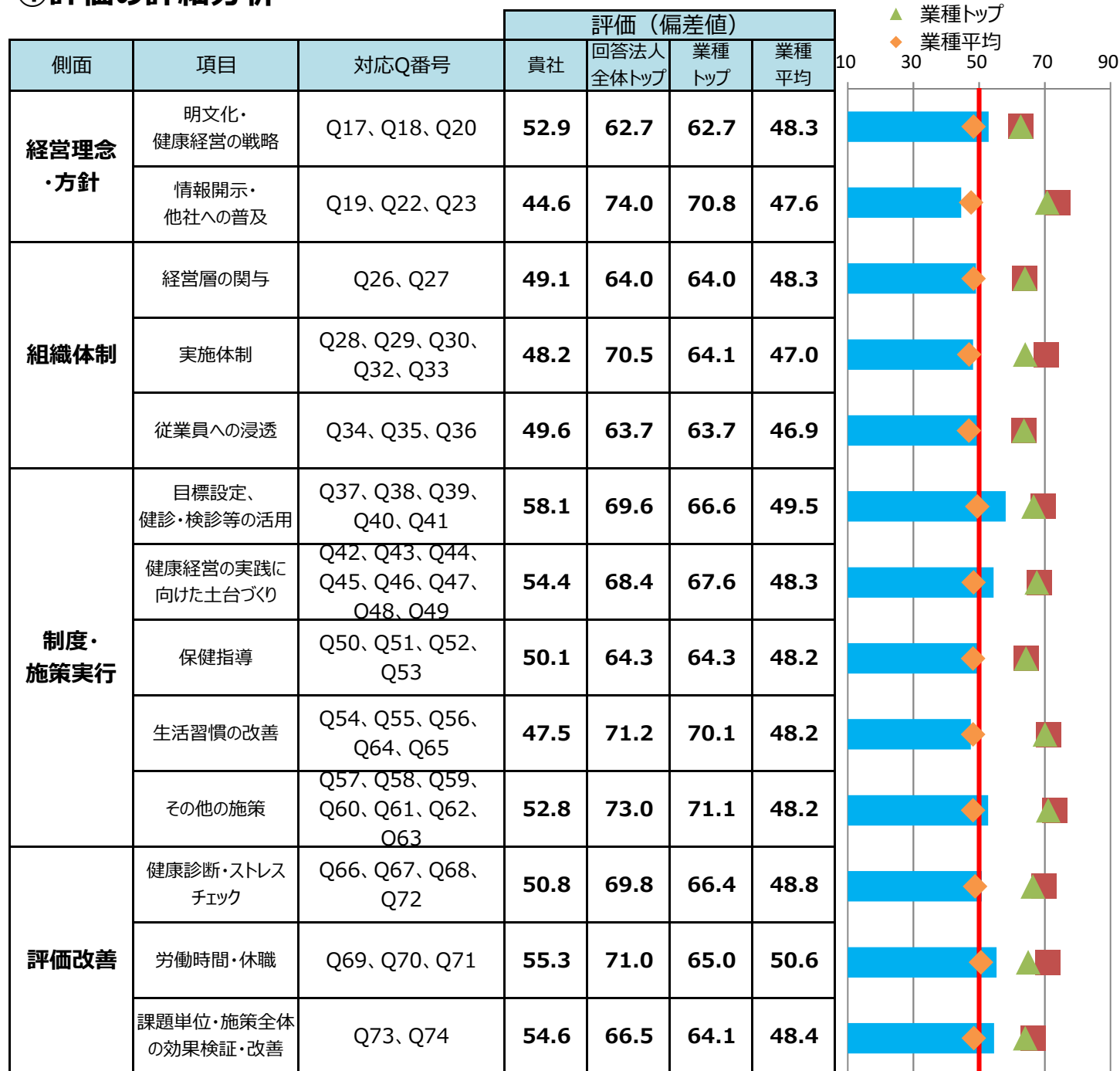
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1701~1750位
総合評価	-	-	-	-	51.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化が進む中で、新卒採用が難しくなっている為、人材確保の為に今、働いている従業員が健康に長く働いてもらう事が会社経営の重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	働きやすい職場作り・健康増進により、高ストレス者・高リスク者の低減に繋がること。社内だけでなく社外へも健康経営の取り組みを発信する事で新規採用率の向上と、今働いている従業員が健康に長く働く事に期待します。具体的な指標として、高ストレス者の割合が10%に低減し、新卒採用5年定着率60%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-kagoshima/news/detail/?id=30316

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.5	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	月1回第3金曜日に、全拠点で会社周辺の清掃を行い草取り・ゴミ拾いを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	年2回グループ会社と提携し社員への健康食品・健康器具・常備薬品を安く提供販売している（従業員負担有）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	従業員へ健康にかかわる情報提供や運動促進・食生活等に関する動画配信をメールで行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員の新型コロナ感染が全体的に増加しており、拠点によっては休む従業員が重なりお客様対応に支障が出た拠点もある。また、インフルエンザの流行の時期に変化があり、感染して休む従業員が増える時期を予測できないことから、会社全体として生産性が低下する問題を防ぐためにもより感染予防が重要である。
	施策実施結果	全従業員を対象にインフルエンザの予防接種の補助を行った。また、医療機関に来てもらい社内で集団接種を実施した。2022年度は、全従業員のうち63%が接種し補助を行った。
	効果検証結果	就業時間内に社内で集団接種を行った事により、通院時間が省け時間短縮で効率よく接種する事が出来た。2021年度は接種率57%・2022年度は接種率63%で、接種率が上がったうえインフルエンザ感染は共に0%で感染者は出ない結果となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：MP五協フード&ケミカル株式会社

英文名：MP Gokyo Food & Chemical Co., Ltd.

■加入保険者：住友ファーマ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

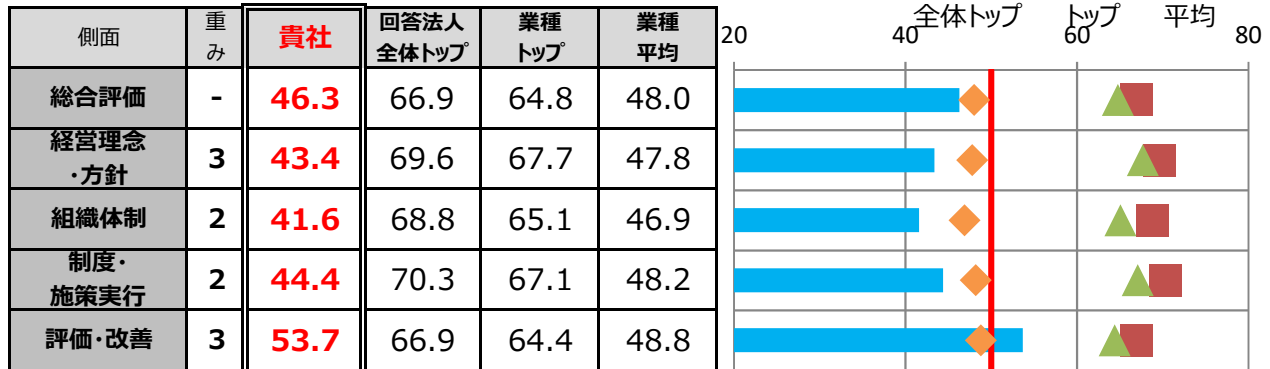
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



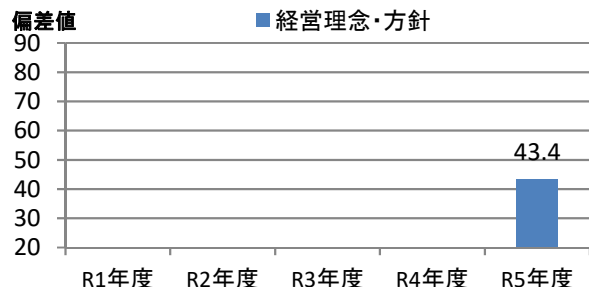
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

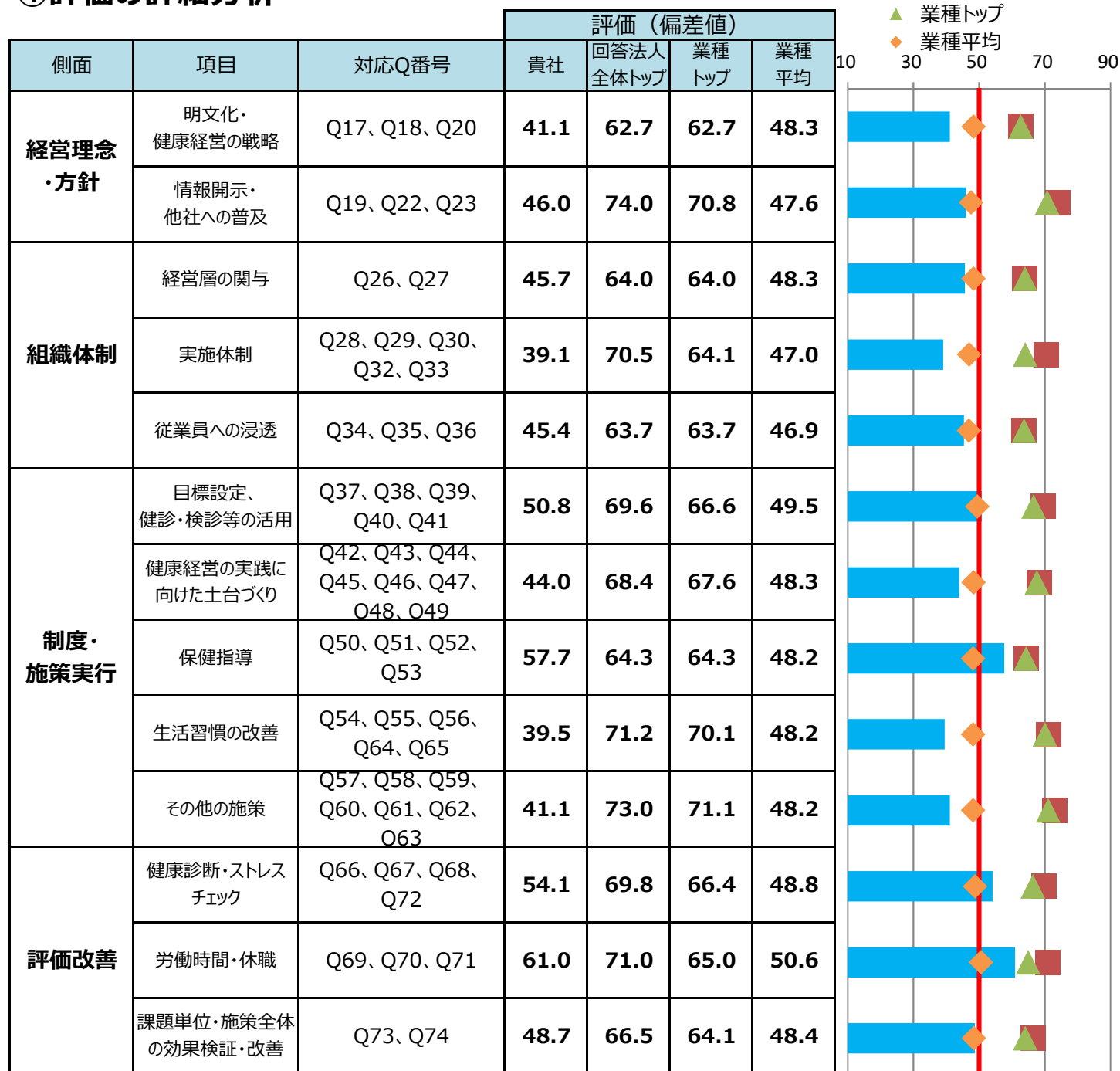
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	46.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが健康で、仕事に夢中で取り組める環境であることが、新しい製品やサービスの創造において最も大きな課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりの健康に対する意識が高まり、生活習慣が改善され、心身ともに健康な状態で仕事に向かうことで新しいモノやコトが生まれ、企業の持続的な成長につながっていくことを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mpgfc.co.jp/img/sustainability/kenkokeieisengen2024.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各部署単位で懇親会を行っている。その際場所の提供や社内コミュニケーション費として費用補助をし				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	KENPOSによるアプリ提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングキャンペーン				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.7	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	産業医から勧奨される再検査または要受診に対する本人達の意識が低いケースが散見される。
	施策実施 結果	産業医からの勧奨者全員に対応状況をヒアリング。未対応者に対して会社から強く勧奨していく。（当期から）
	効果検証 結果	2022年度：要精密検査指示（9人）、再検査指示（38人）、要受診（7人） 2023年度：実施中
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販中部

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

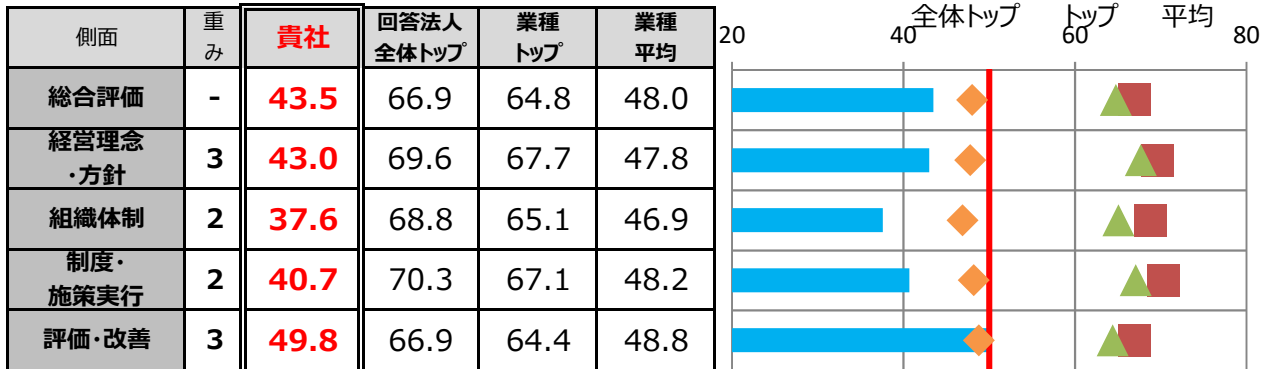
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価： **43.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



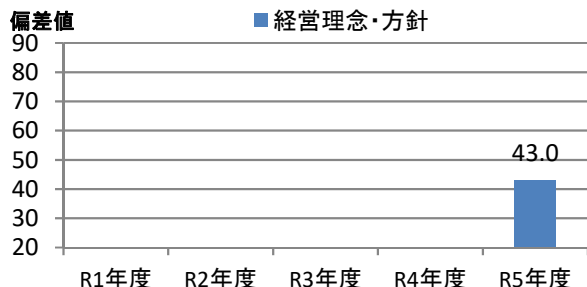
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

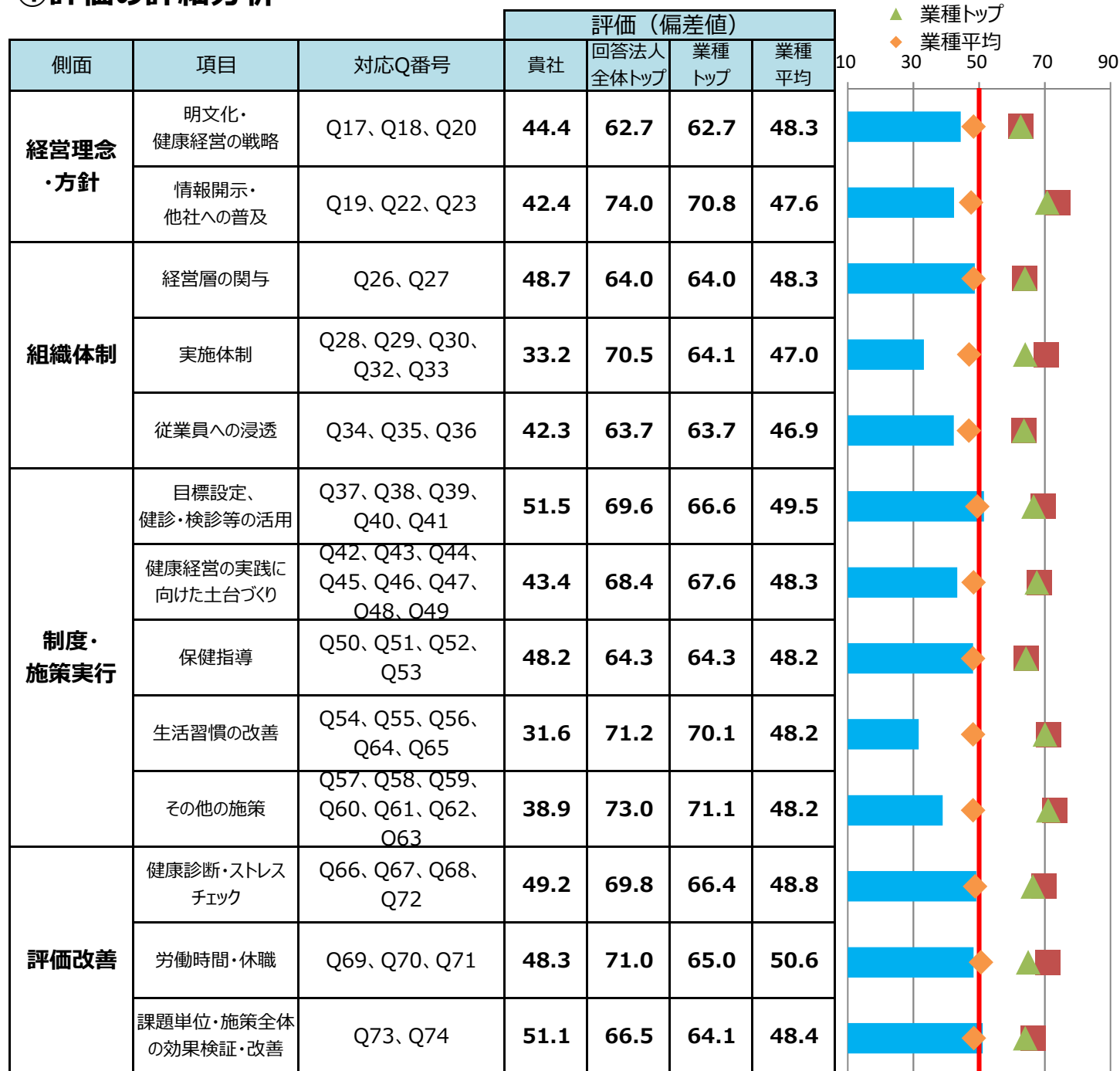
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2651~2700位
総合評価	-	-	-	-	43.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の心身の健康は企業における重要な経営資源の一つである為、従業員に定期健康診断(40歳以下)及び人間ドック(40歳以上)、そしてストレスチェックを100%受診させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	定期的に従業員(家族も含む)の心身の健康状態を把握することで、必要な処置・対応が可能となり、病院への再検査等の受診勧奨により従業員の健康を保持し、良好な企業経営が可能となる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用も年々厳しくなっている中で、ここ数年メンタルヘルス不調による休職者・退職者(特に若年層の社員)が増加傾向にある。心身が健康な状態で経験年数が浅い社員の勤続年数を伸ばしていくことが今後の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の平均勤続年数が伸びていくことで、社員のモチベーション向上のみならず、外部(採用情報等)への情報発信も可能となり企業イメージの向上にも繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-chubu/corporate/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	クリーンデー(毎月第二金曜日)を設定し、拠点周辺の清掃活動を行っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.2	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	人間ドック(40歳以上の社員)受診者のうち、精密検査の対象となった社員の再検査受診率が100%であった一方で、定期健康診断(40歳未満の社員)受診者のうちの「C:要再検査」以上の所見となった社員の再検査率が10%程度に留まっている。
	施策実施結果	健診の結果配布直後から対象者に対して書面で再検査の受診勧奨を実施。その後1か月ごとに再検査の受診状況を確認し、未受診者に書面だけでなくメールやLINE、直接電話にてお願いするなどして受診勧奨を行った。
効果検証結果	2023年度における再検査の受診率は約15%で、既に昨年度までの受診率を上回っている。しかし、全体で見た再検査受診率そのものは決して高い数値とは言えないので、さらに受診勧奨を行い再検査受診率を上げていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ流行時期に入ると拠点内で感染者が出た場合、同拠点における感染者が相次ぎ、一時拠点閉鎖（臨時休業）となり、会社の経営・運営に支障をきたすリスクが大いにある。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を社内にて実施し、接種にかかる費用を全額会社負担とした。また、新型コロナ等の感染症予防の為に、屋内においては全社員がマスク着用を義務とした。
効果検証結果	会社が予防接種の費用を負担することで、社員の感染症予防に対する重要性や意識の向上に繋がった。一方で接種率が100%ではなかったため、接種率が100%となるよう接種の勧奨を積極的に行いたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	—
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：国分九州株式会社

英文名：KOKUBU KYUSHU CORP.

■加入保険者：酒フーズ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

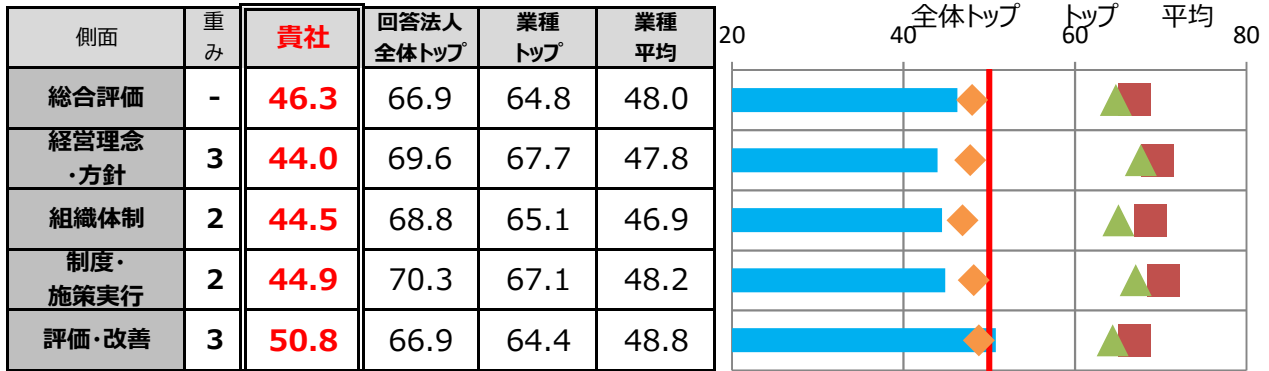
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



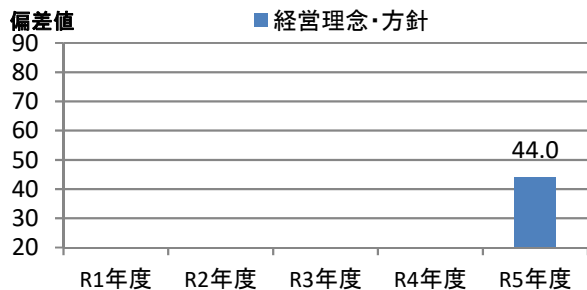
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

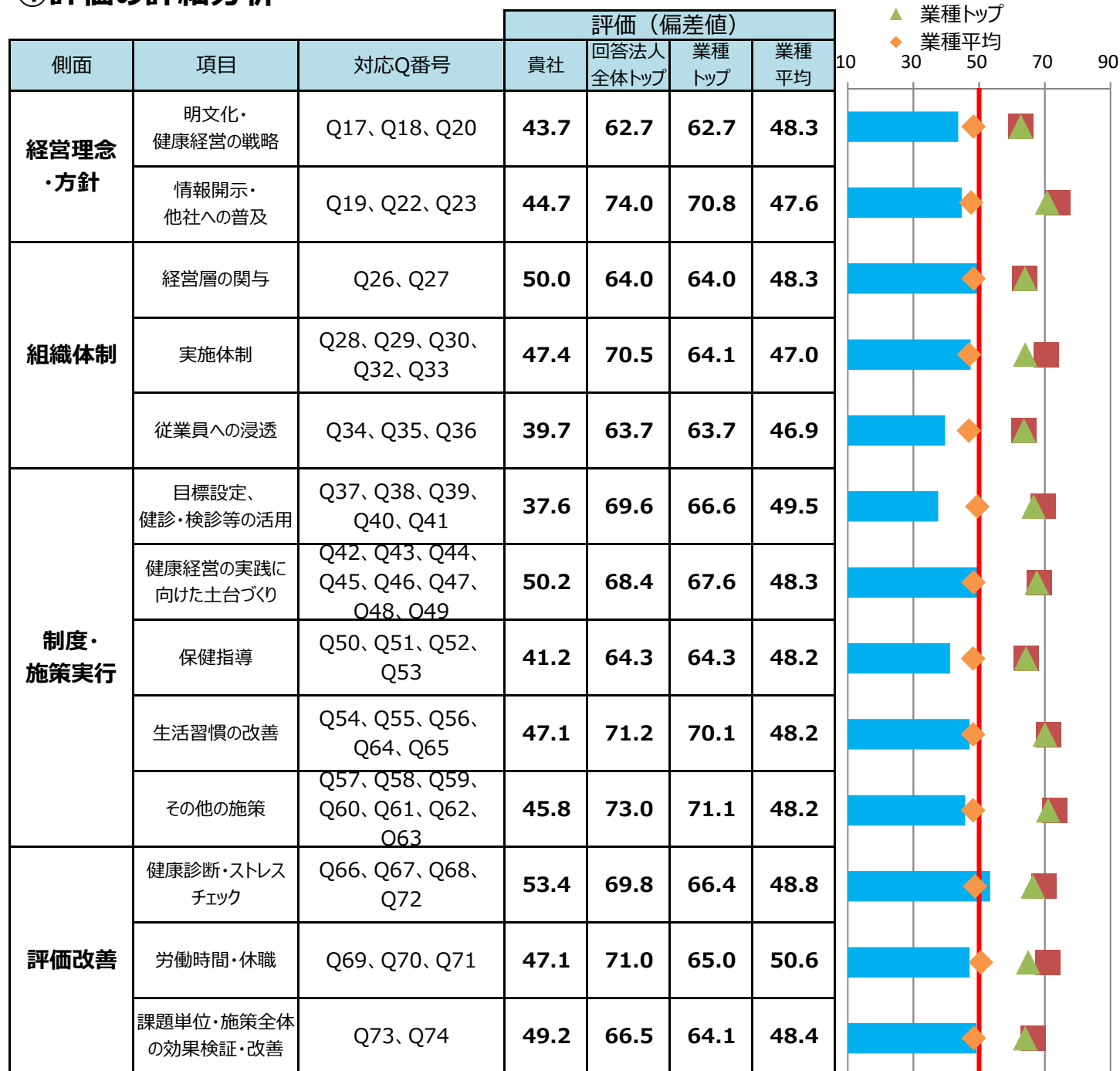
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	46.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康で働きやすい職場環境の提供、一人ひとりのライフスタイルにそった柔軟な働き方ができる人事制度を整備しているが、それを活用し、社員一人ひとりが「仕事における幸福度」を向上させ、高いパフォーマンスを上げることが、事業活動を継続していく上で重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	仕事における幸福度とは、「国分スタンス（社是、企業理念、行動憲章）に共感し、自分らしさと人とのつながりを大切にしながら、夢や目標に向かってやりがいや楽しさを感じ成長を実感できること」としている。会社の仕事を通じて社員一人ひとりがやりがいや楽しさを感じ、夢や目標を実現し成長していくことを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kokubu.co.jp/kyushu/company/outline/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○			
URL	https://www.kokubu.co.jp/kyushu/company/outline/health/				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○			
URL	https://www.kokubu.co.jp/kyushu/company/outline/health/				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	海岸を清掃するスポーツイベントに参加し、一体感の醸成とSDGsの意識向上を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜接種の意識向上のため、社員食堂にて定期的に野菜を使用したメニュー企画を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスに加盟して、スポーツクラブの割引利用が可能となっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年のストレスチェックの数値が前年より悪化。値上げ対応等による業務量増加が要因として考えられるが、コロナ禍におけるコミュニケーション不足も起因していると考えられる。メンタル不調者も散見されるようになり、発生予防・早期発見対応が必要となる。「仕事における幸福度」改善に向けても不可欠な課題となる。
	効果検証結果	部下と上司のコミュニケーションを活発化し、職場の活性化を目的とした管理職向けにコミュニケーション力強化の研修を実施 ストレスチェックの前・後で、管理職向けのコミュニケーション研修を実施。2回目の研修にてコミュニケーション力が向上したと判定された管理職の在籍する部署の多くは、ストレスチェックでの健康リスク数値が改善した。また、管理職のコミュニケーション力が底上げされたことで、「仕事における幸福度」の「つながり・関係性」のスコアも改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社屋内に喫煙室が設置されており自由に喫煙できる環境であったため、禁煙に踏み切る社員は少なかった。社員の健康維持増進のために禁煙できる環境や禁煙を希望する社員への支援などの環境整備・改善する必要がある。また健康意識が低い層は「仕事における幸福度」の数値も低いことから、社員が禁煙の取り組みを通じて健康意識を高める働きかけが必要となる。
	効果検証結果	当社グループでの禁煙推進宣言を社内イントラに掲載した。また社内の喫煙室の撤廃と敷地内を禁煙化した。健康保険組合で実施している禁煙支援の取り組み（ニコチンパッチ）も紹介した。 禁煙支援の利用者は2名にとどまったが、社内で自由に喫煙できる環境がなくなったことの影響が大きく、2023年に実施したアンケートでは喫煙率は24.8%（2022年27.0%、2021年27.9%）と確実に低下した。ただし「仕事における幸福度」の調査では、健康を意識する社員の割合は増えたものの、「健康」のスコアは現状維持だったことから、更なる施策が必要となる。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：国分西日本株式会社

英文名：KOKUBU NISHI-NIHON CORP.

■加入保険者：酒フーズ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

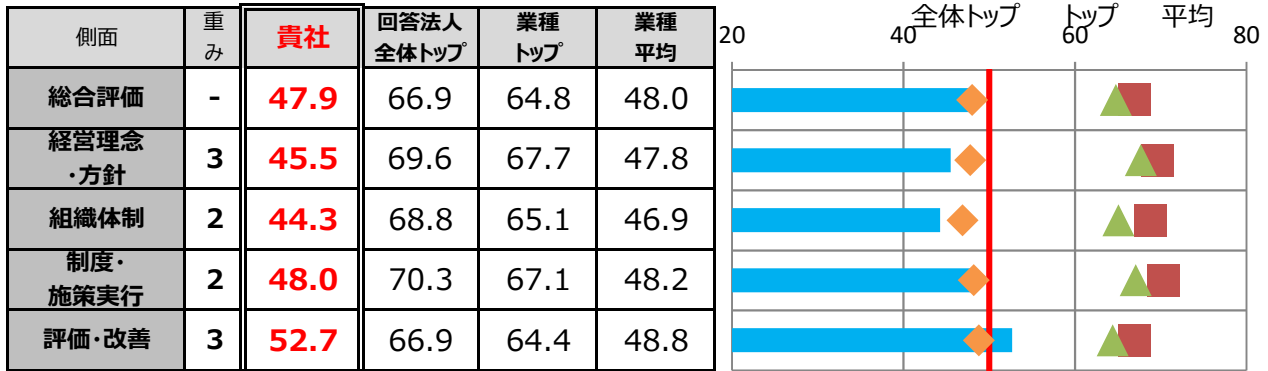
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



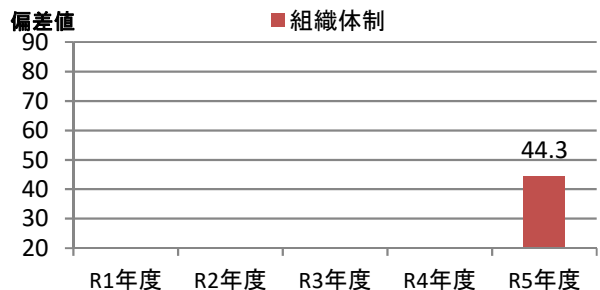
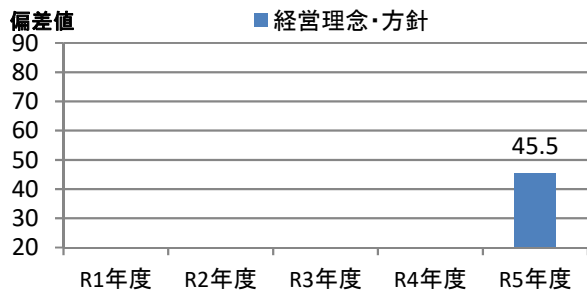
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

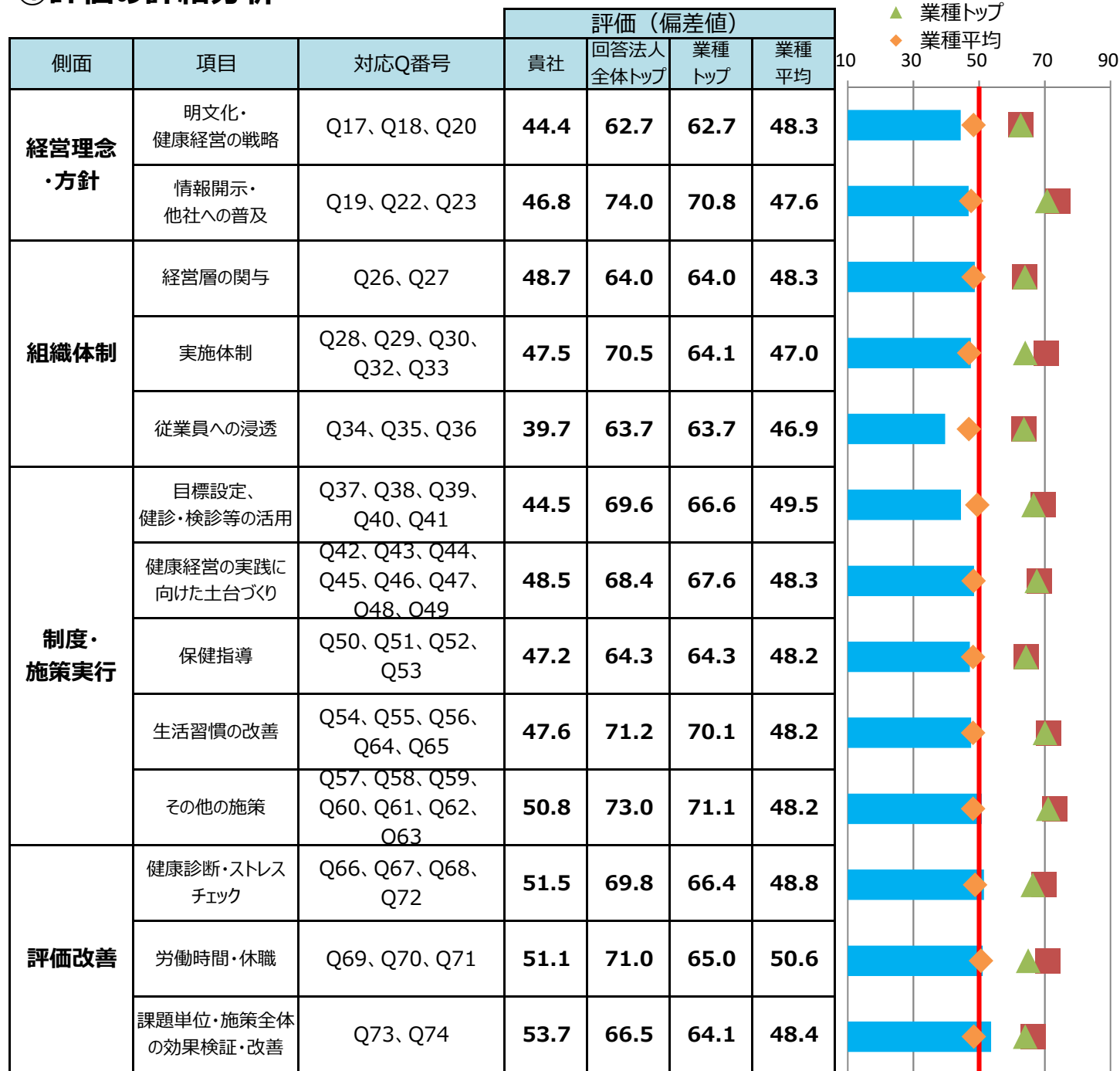
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2101~2150位
総合評価	-	-	-	-	47.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康で働きやすい職場環境の提供、一人ひとりのライフスタイルにそった柔軟な働き方ができる人事制度を整備しているが、それを活用し、社員一人ひとりが『仕事における幸福度』を向上させ、高いパフォーマンスを上げることが、事業活動を継続していく上で重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	仕事における幸福度とは『国分スタンス（社是・企業理念・行動憲章）に共感し、自分らしさと人とのつながりを大切にしながら夢や目標に向かってやりがいや楽しさを感じ成長を実感できること』としている。会社の仕事を通じて社員一人ひとりがやりがいや楽しさを感じ、夢や目標を実現し成長していくことを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kokubu.co.jp/nishinohon/company/outline/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.kokubu.co.jp/nishinohon/company/outline/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.kokubu.co.jp/nishinohon/company/outline/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員間で自由に意見交換できるチャットアプリの提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	四半期の季節毎ごとに健康強化月間を設定。管理栄養士による健康メニュー等などの食生活改善活動を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	株式会社フジ系列FITTAの回数券利用補助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.9	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.4	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	以前は喫煙に関するルールを設けておらず、各拠点において屋内・屋外に自由な喫煙環境があったため、環境的背景から禁煙意識はあまりなかった。社員の健康維持増進及び経営上の課題である健康で働きやすい職場環境の提供、高いパフォーマンスを上げるために禁煙できる環境や禁煙を希望する社員への支援などの環境整備・改善する必要がある。また非喫煙者もタバコに対する理解を深め、会社全体で禁煙を進めていく必要がある。
	施策実施結果	禁煙推進宣言を社内イントラに掲載。また全拠点の自社社員利用の喫煙室を撤廃し禁煙化することで健康意識の醸成を行った。就業時間内における喫煙禁止し、健康保険組合で実施の禁煙支援のツールを紹介した。
効果検証結果	2022年度における禁煙支援利用者は3名に留まったが、2023年に実施したアンケートでは喫煙率は27.5%（2022年27.5%）と喫煙者の入社社員もあり、ほぼ横ばいの状況ではあるものの、社内で自由に喫煙できる環境がなくなったことの影響により就業時間内における喫煙者は着実に減少しており、健康で働き高いパフォーマンスを上げる環境は整いつつあると考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年前半のストレスチェックにおける高ストレス者の比率16.7%が前年（2021年12.8%）より悪化。値上げ対応等による業務量増加、コロナ禍におけるコミュニケーション不足が要因として考えられる。メンタル不調者も散見されるようになり、発生予防・早期発見対応が必要となる。
	施策実施結果	労働適正化、管理職に過重労働の軽減教育を実施。60時間超の残業社員の仕事における幸福度数値も低下する結果があり、3回以上発生の社員を対象に業務量の見直しと管理職に部下とのコミュニケーションを促した。
効果検証結果	該当者10名に対し、8名は残業時間が45時間以内が通常となり日常業務における負担感が軽減した。残り2名についても2023年に人員体制を見直すことにより60時間を発生させない環境を整えた。食品・酒類の値上げ傾向は変わらず、全体的な業務量が増加している状況は変わらないが、同様の施策を継続することにより、全体環境を整えていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：古河ヤクルト販賣株式会社

英文名：Koga Yakult CO.,Ltd

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

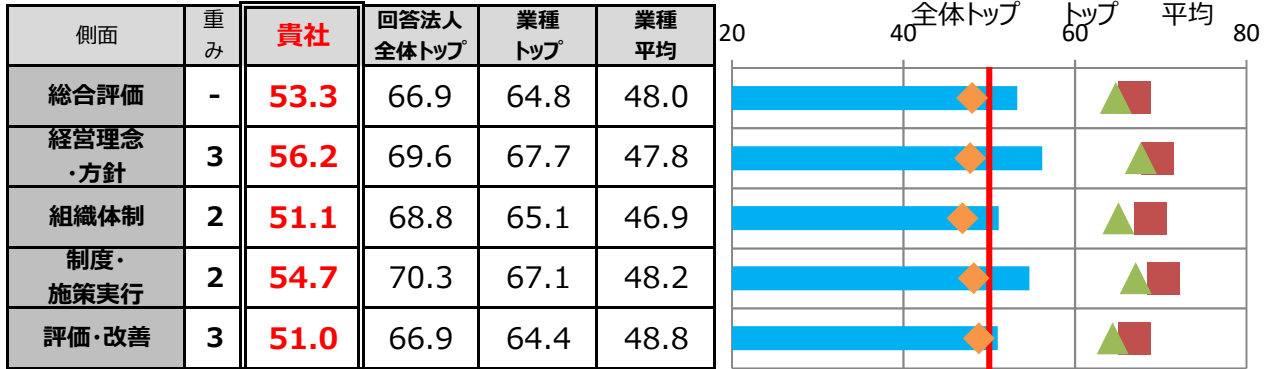
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



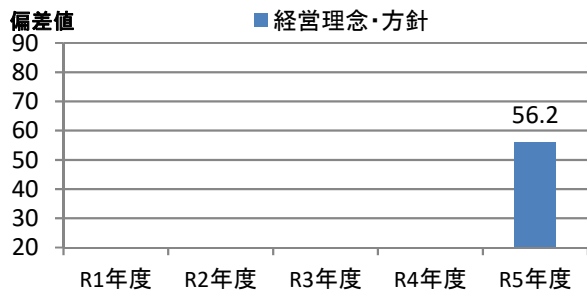
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

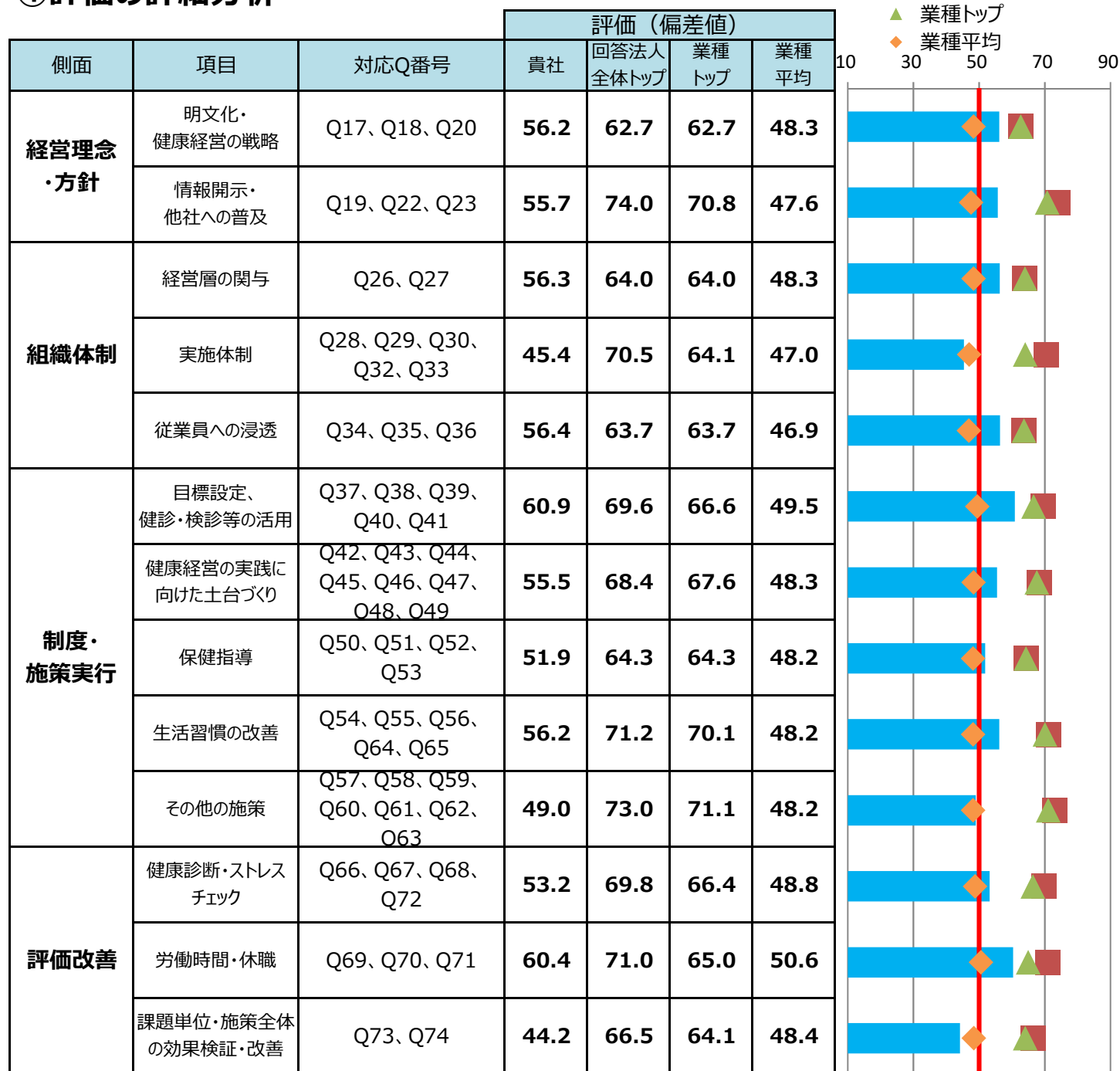
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1351~1400位
総合評価	-	-	-	-	53.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社内でのジョブローテーションがされていない状況で、部署間でのコミュニケーションが不足している状況です。コミュニケーション不足から起こる連携ミスや業務パフォーマンスの低下があり、従業員のパフォーマンスにも影響している。さらに従業員のメンタルヘルスにも影響がありストレスチェックの平均値が悪い傾向にある。これらを課題とし昨年度から部署間でのコミュニケーションを図れる業務プロジェクトを発足しています。
	健康経営の実施により期待する効果	これらを課題とし昨年度から部署間でのコミュニケーションを図れる業務プロジェクトを発足しています。情報の共有化ができる事により、従業員通しのコミュニケーションがなされることにより従業員のパフォーマンス向上を期待できる。より良いコミュニケーションをとることで従業員のメンタルヘルスの向上も期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 複数名の新規採用を実施しているが5年後の定着率は70%となっています。自己啓発や自身のスキルアップに対しての補助や社外研修等を実施している。その他ジョブローテーションの実施がなく従業員のパフォーマンス低下、離職が経営上の課題です。採用に関しては、大学卒の採用をすべく大手媒体で掲載をしているが成果は低くなっていることが経営上の課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	人材定着のための、自己啓発への補助、社外研修をスキルに合わせて実施することにより人材の定着率を向上させ、従業員のスキルアップ・経験値をあげる事により5年後・10年後の将来像が見える環境をつくり従業員のパフォーマンスを向上させる。採用に関してはインターンシップを取り入れて積極採用をはかり、より良い人材確保をする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.yakult-east.jp/koga/kenko/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.yakult-east.jp/koga/kenko			
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.yakult-east.jp/koga/kenko			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.yakult-east.jp/koga/kenko			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナ禍前毎年実施して、今年度から再度検討している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士が従業員に向けて、ヘルスアップスクールを実施し、食生活の改善に向けての講習を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	自宅から会社までの距離が近い人に対して自転車通勤を促し交通費として支給し支援している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員がインフルエンザに感染してしまうと、社内で広がり各個人の業務に大きな影響が出て活動に支障が出てしまう恐れがあること。従業員の家族に対しても同じで家族がかかることで業務に支障をきたす恐れが高いとの課題があります。
	施策実施結果	毎年10月から11月に実施している35歳以上の健康診断と同日にインフルエンザ予防接種を開始しました。
効果検証結果	インフルエンザに罹患する方が、少なくなり、家族が感染しても症状が重くなりにくくなりました。それにより通常の業務も多大な影響もなく行えるようになりました。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	担当する業務により、業務時間の差が出てきている課題があります。個人差があることでモチベーションの低下や適切な評価ができなくなる恐れがあり、ワークライフバランスが悪くなっています。また、労働時間や休日出勤などで家庭での生活時間が確保できなくなり、健康状態もよくない課題があります。
	施策実施結果	担当者と担当する上司との面談を通じて適切な業務内容にしワークライフバランスを保てるように仕組みを作成しています。
効果検証結果	効果については、現状では数値にできるようなものではありません。しかし、従業員に情報公開することで期待を生みモチベーションを保っているとされます。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販北陸

英文名：

■加入保険者：石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

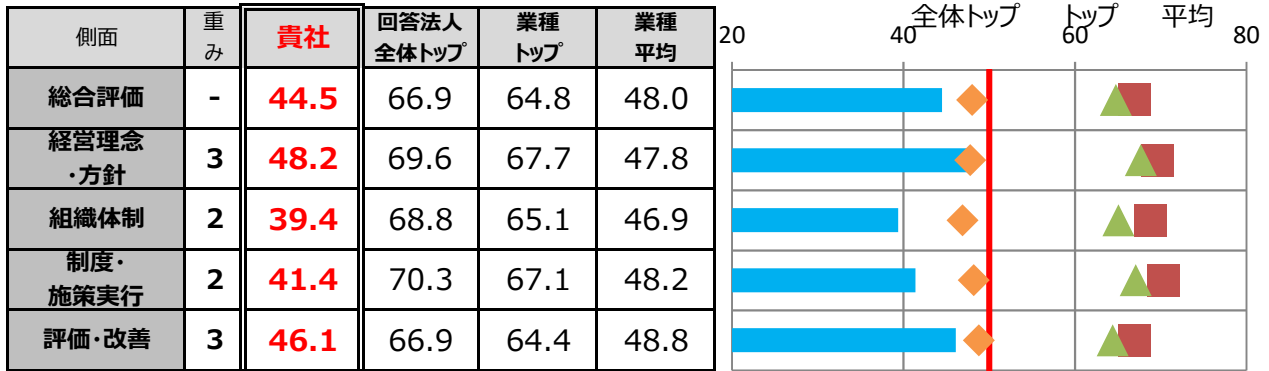
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



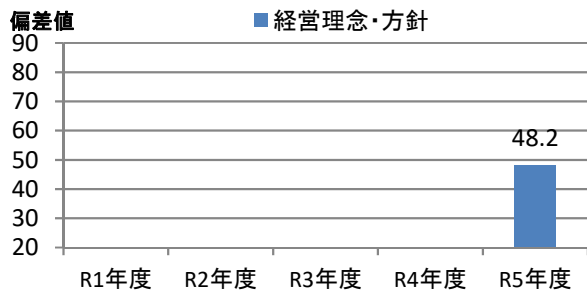
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

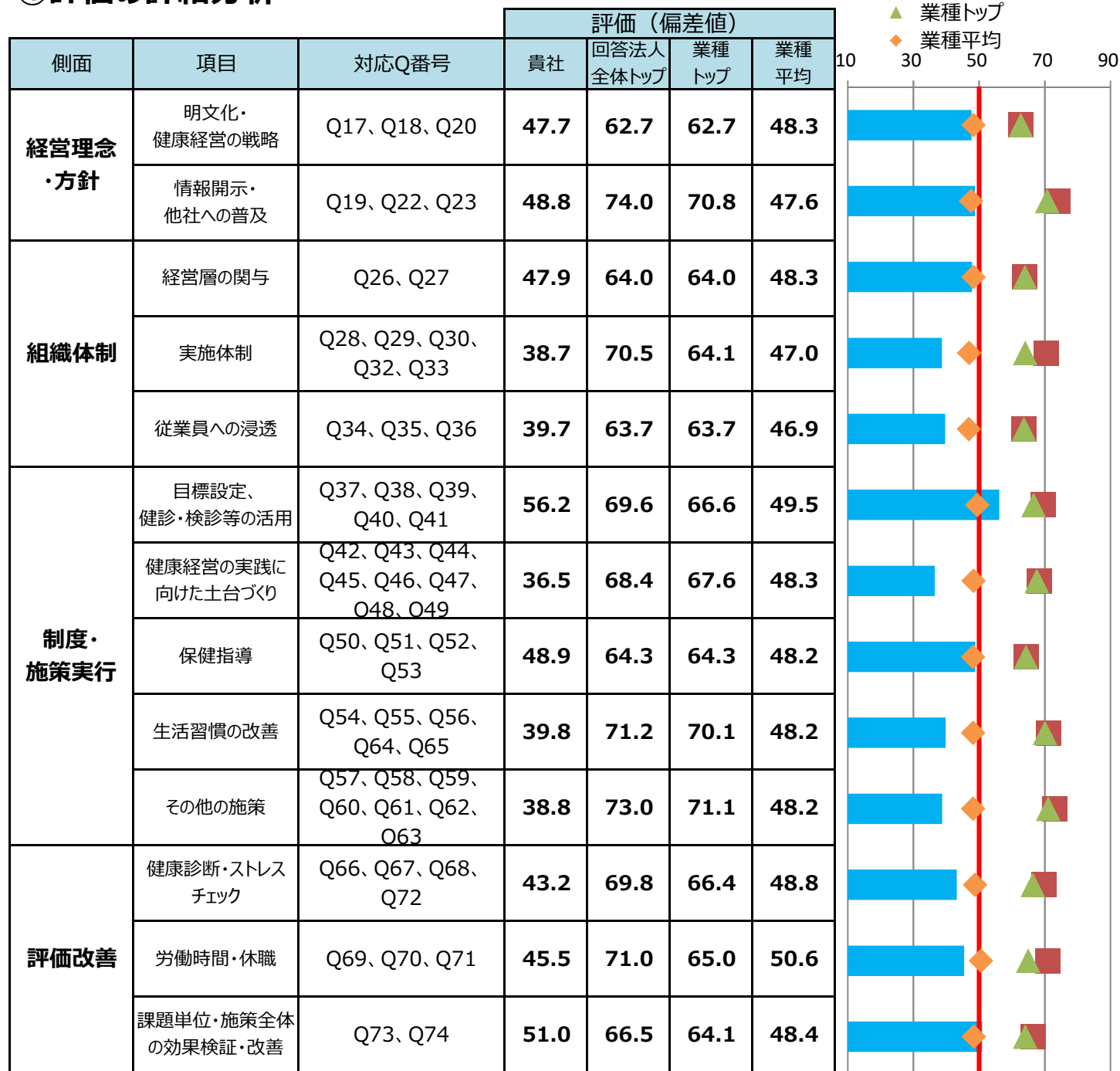
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	44.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員一人ひとりが安全な環境で、心身ともに健やかでいきいきとした生活を送り、仕事においても持てる力を最大限発揮できる環境をつくる事。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がが身体的にも精神的にも良好な状態で働くことで、常に高いパフォーマンスを発揮でき、社内全体が活性化する。また、生産性の向上や離職率低下にもつながる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-hokuriku/recruit/topic/?id=31085

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-hokuriku/recruit/topic/?id=31085				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.4	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	千里浜なぎさドライブウェイ清掃活動				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ポーリング大会				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	66.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.9	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.7	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ罹患による体調不良や長期休暇により、他のスタッフの負担が増えたり、業務が停滞したりする。
	施策実施結果	社内で集団予防接種を実施。 全社員：自己負担額を0円 扶養家族：上限2,000円/人まで健康保険組合より補助。
	効果検証結果	2021年予防接種状況74.3% →2022年85.5% 社内集団感染は発生していない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事マシナリ株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation Machinery, Inc.

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

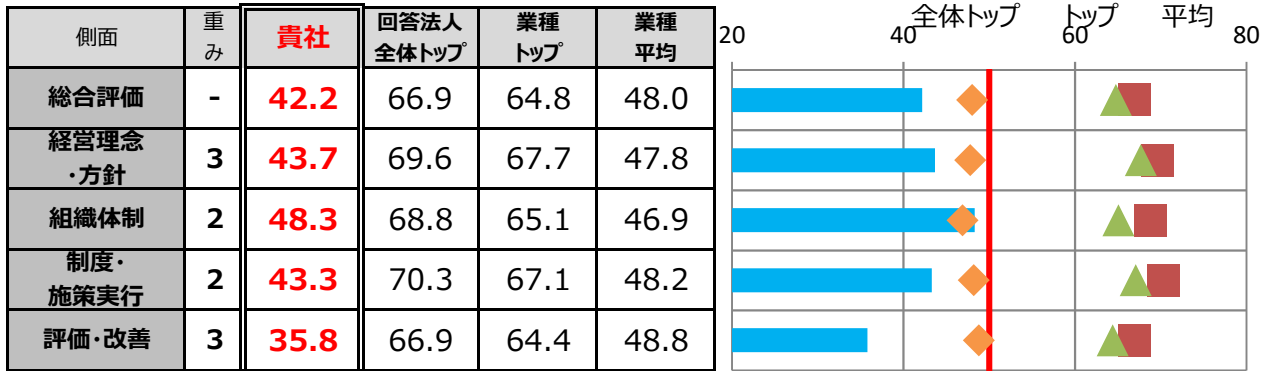
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



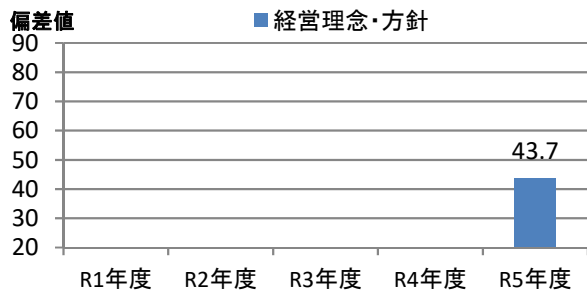
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

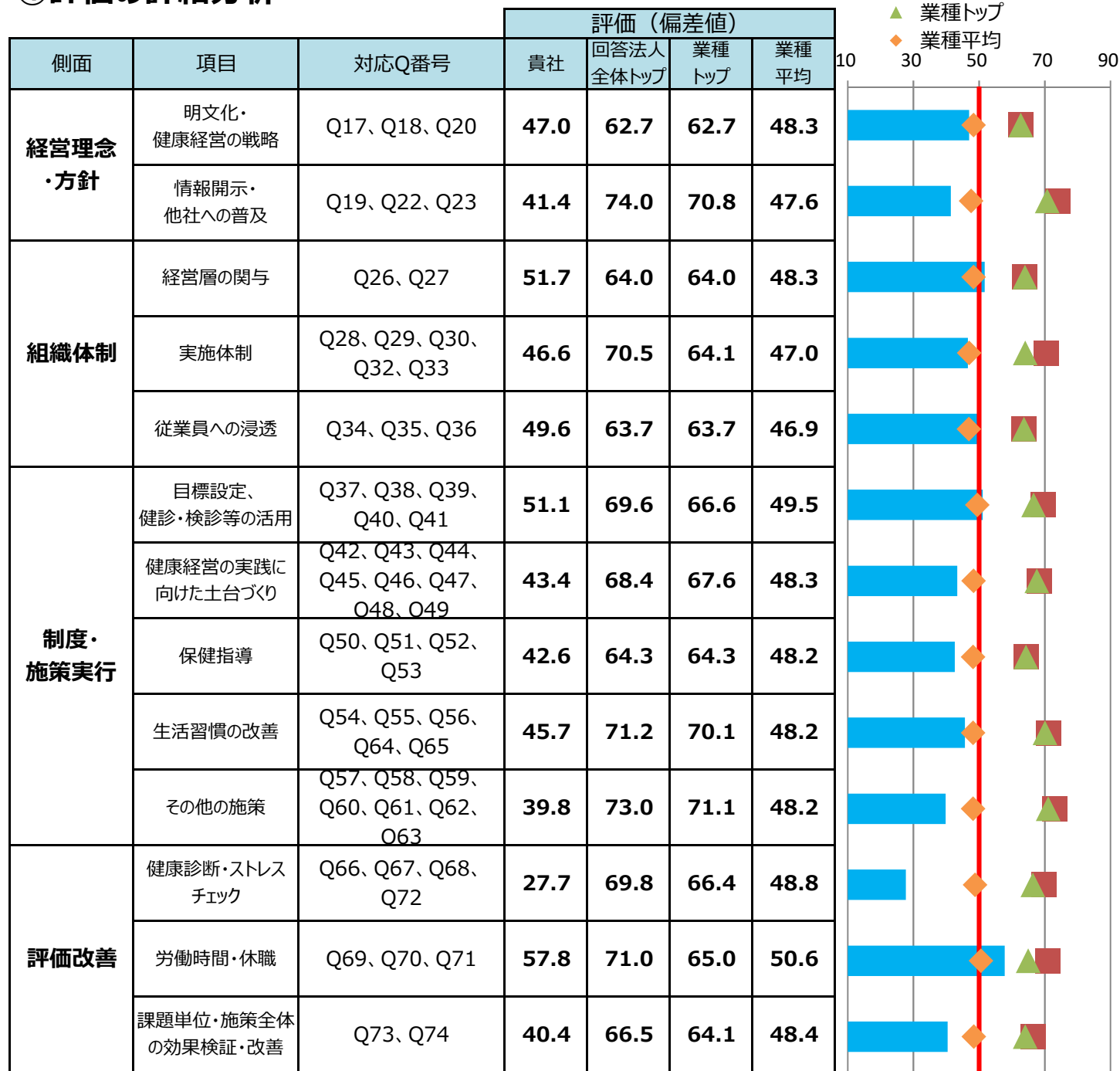
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2801~2850位
総合評価	-	-	-	-	42.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は、社員一人ひとりが、会社のかげがえのない財産であると捉えており、社員が心身ともに健康で、余裕を持てる働きやすい環境の実現を重要な経営施策の一つと位置付けている。その中で、本部間での交流の活発化や協力体制の強化が課題となっている。また、社員同士のコミュニケーションをより活発にするために、心理的安全性をより高めていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	・周りの仲間・部下の業務状況が分かり、相手に思いやりを持ち、協力しやすい体制が生まれる職場環境の実現。 ・自分の状況を周りが分かってくれて、お互いの考えを尊重しあえる上長や仲間に囲まれているという安心感から、心理的安全性を保つキッカケを作る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mcmachinery.co.jp/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員を対象に参加希望を取り、なるべく違う本部の人とグループを組み、懇親会を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.2	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社員を対象に参加者を募り、本部対抗フットサル大会を実施した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.2	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.3	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	これまで社員同士が気軽にコミュニケーションを取る機会がなく、職場での心理的安全性を保つことが難しく退職者が増えてしまった。
	施策実施結果	本部間での交流会を企画し、業務上係わらない人との交流のきっかけを提供し、社内全体の活性化につながった。
	効果検証結果	現時点では定量的な数値の集計には至っていないが、アンケート結果によれば、社内の雰囲気が明るくなった、雑談が増え分らないことが聞きやすくなったというコメントが多くあった。今後は職場のコミュニケーションの活性化が離職率低下につながるかを検証していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パラマウントケアサービス株式会社

英文名：PARAMOUNTCARESERVICE.CO.LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：卸売業

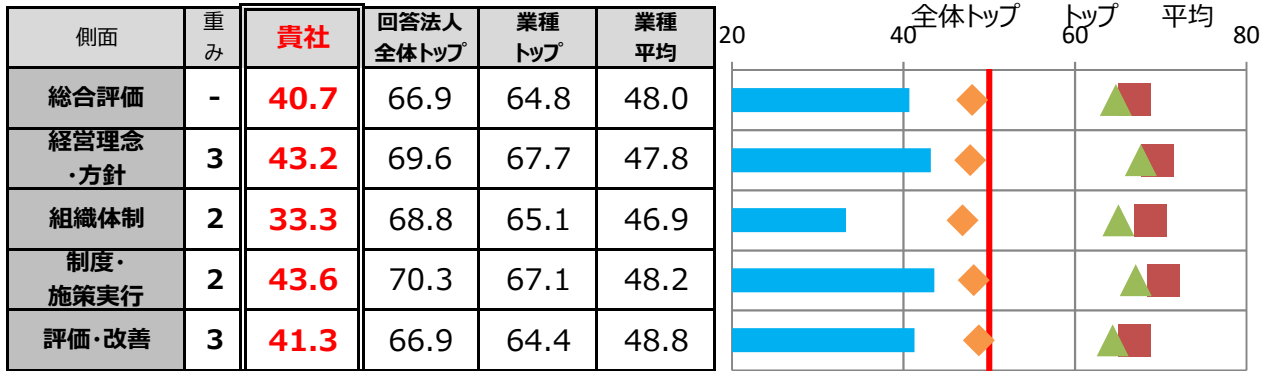
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



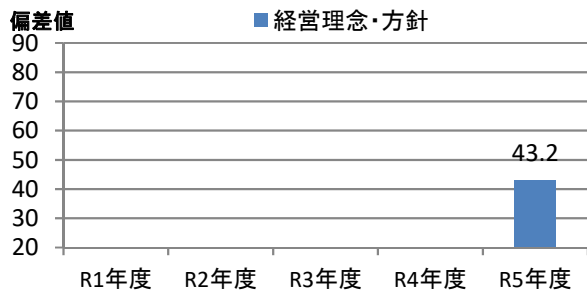
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

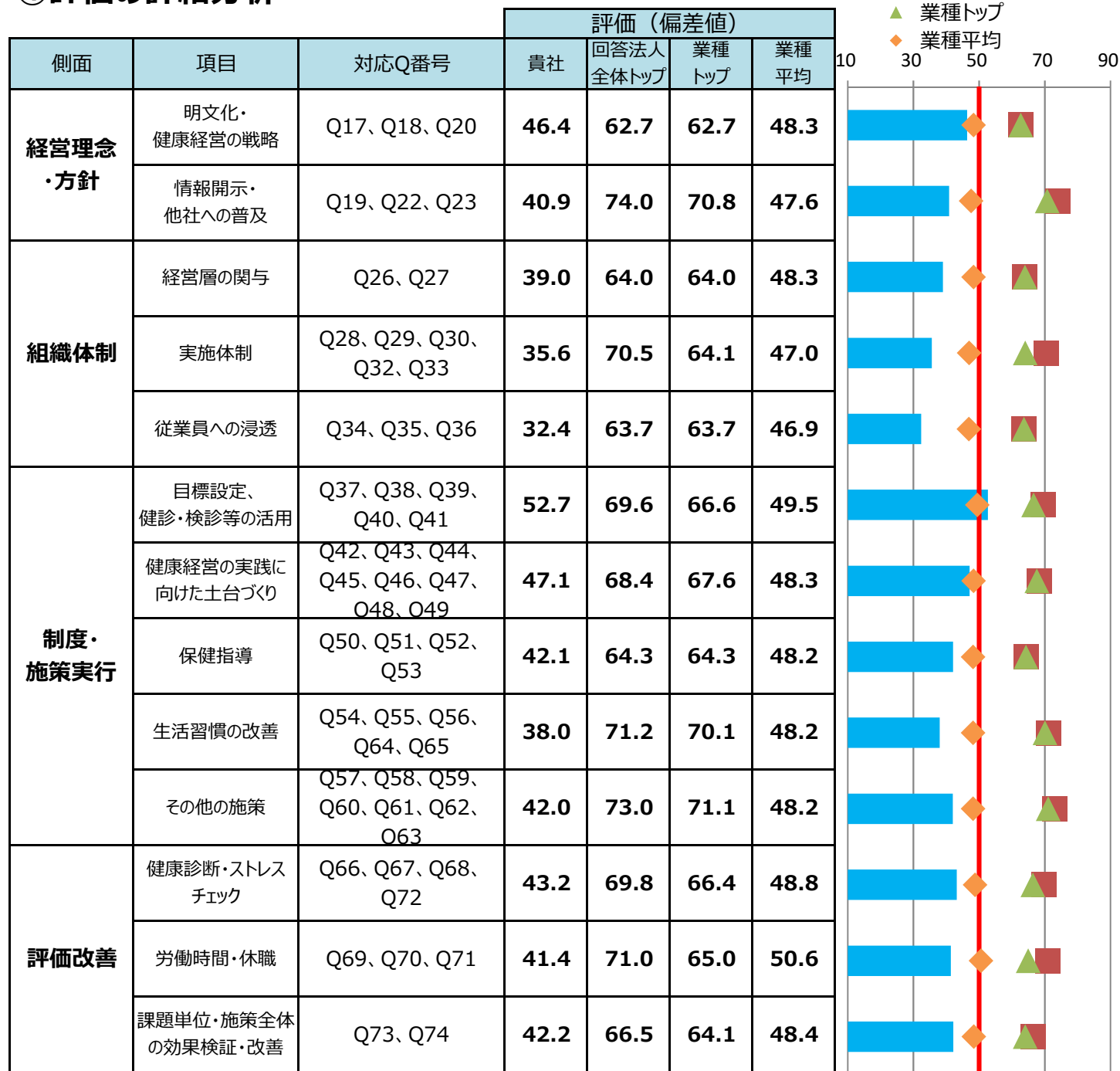
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2951~3000位
総合評価	-	-	-	-	40.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が心身ともに健康で働きがいがある職場環境づくりの観点から、50代以上が約半数程度を占めるため、下記2点を課題と捉えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活習慣病を予防するための健康的な生活習慣の定着 50代以上の社員が継続的・長期的に就業可能な労働環境の確立
	健康経営の実施により期待する効果	<p>大規模メンテナンスセンターを開設し、最新型設備を導入することにより労働環境が向上する。業務効率化を推進し業務の属人性を低下させることで、社員が働きやすい環境を整備。生活習慣病の発症者数が低減し、50代以上の社員が継続的・長期的に就業が可能</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>全従業員の「プレゼンティーズム（健康の問題を抱えつつも仕事（業務）を行っている状態）」や「アブセンティーズム（健康上の理由で仕事を休業している状態）」の要因であるメンタルヘルス対策の充実と健康促進の源である「睡眠の質」を向上させる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営への取り組みを行い、心身ともに健康で長期的に活躍できる人材を輩出し、職場内コミュニケーションの活性化により働きやすい職場をつくることにより生産性を高めることで、魅力的な職場環境に共感する優秀な人材が集まる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.paramount-careservice.jp/company/csr/social

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	毎年、全従業員にカタログギフトを頒布し、家庭や家族とのコミュニケーションを推進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	福利厚生ベネフィットワンに、カロリー計算・体重管理、栄養士アドバイスのあるアプリメニューがある				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービス（ベネフィットワン）を通じて提携先スポーツクラブの補助利用率の報告を受けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度の健康診断の結果、「喫煙習慣のある者の割合」が、35.4%となっており、協会けんぽ東京支部の平均である26.4%を上回っていた。喫煙率低減を目指し、全社的な「スワンスワン活動」を実施。全国70カ所の拠点すべてに周知徹底し、毎月22日は終日禁煙を定着させた。
	施策実施結果	実施状況について定期的に各拠点に対して電話で確認。ほぼ例外なく、当日は喫煙所を使用不可とし、休憩時間も禁煙を徹底している。
効果検証結果	2022年度の健康診断結果では、34.7%と0.7ポイント低減したが、協会けんぽ東京支部平均の26.1%を超えており、今年度も継続徹底を要する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康診断の結果、「睡眠で休養が十分取れている者の割合」が、60.8%となっており、プレゼンティーズム損失コストに影響していると想定される。社員の睡眠改善への取り組みは一人一人のパフォーマンス（生産性）向上につながり、ひいては全社的な生産性を高めることになる。
	施策実施結果	グループ企業が開発した睡眠センサーとアプリを使用し、睡眠と歩数を計測するダイエット企画を社内掲示板で周知し参加を促したが、若干名の参加にとどまった。
効果検証結果	企画および主旨の周知不足により、参加者が若干名にとどまり全体的な効果が得られず、今年度は、別企画での睡眠改善企画を進行中（睡眠改善プログラムの提供）。睡眠セミナー動画や特典付きアンケート、チャットや電話による相談窓口など）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：国分関信越株式会社

英文名：

■加入保険者：酒フーズ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

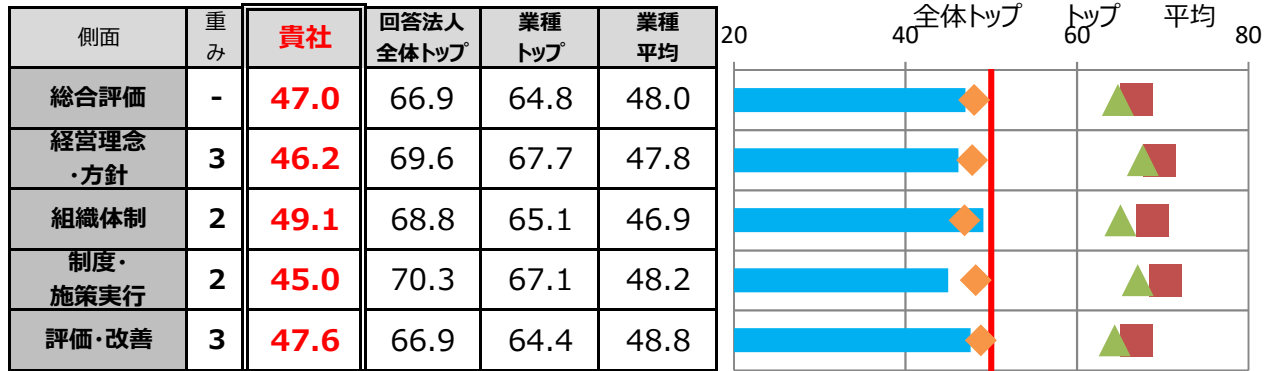
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



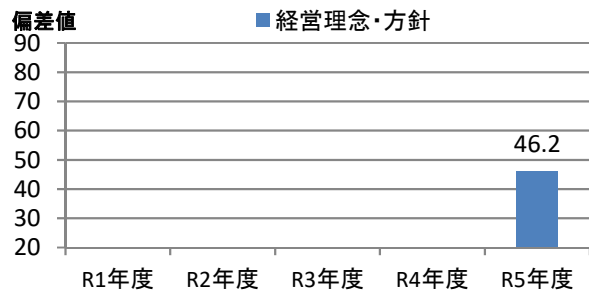
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

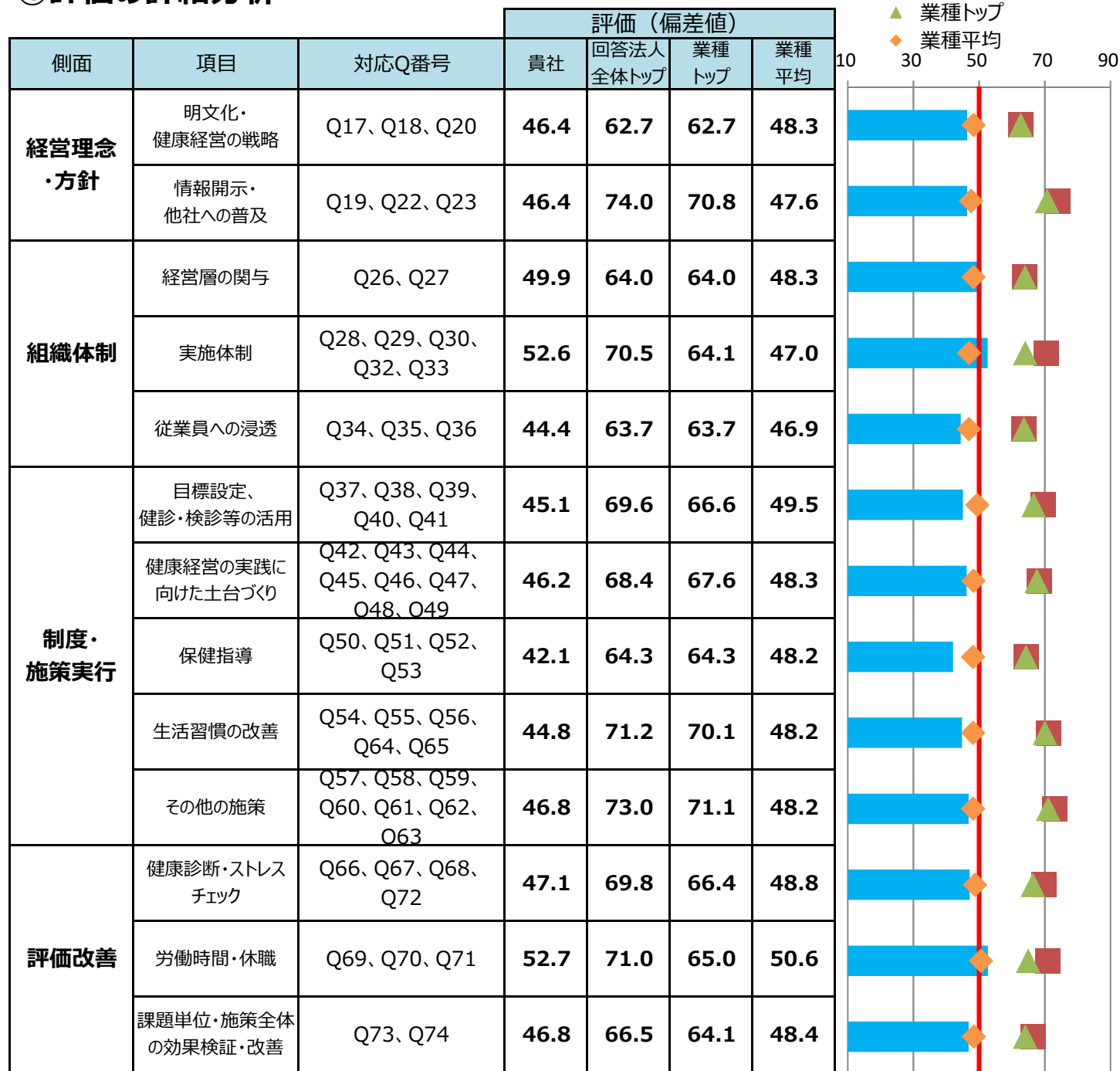
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2201~2250位
総合評価	-	-	-	-	47.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康で働きやすい職場環境の提供、一人ひとりのライフスタイルにそった柔軟な働き方ができる人事制度を整備しているが、それを活用し、社員一人ひとりが「仕事における幸福度」を向上させ、高いパフォーマンスを上げることが、事業活動を継続していく上で重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	仕事における幸福度とは、「国分スタンス（社是、企業理念、行動憲章）に共感し、自分らしさと人とのつながりを大切にしながら、夢や目標に向かってやりがいや楽しさを感じ成長を実感できること」としている。会社の仕事を通じて社員一人ひとりがやりがいや楽しさを感じ、夢や目標を実現し成長していくことを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kokubu.co.jp/kanshinetsu/company/outline/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.kokubu.co.jp/kanshinetsu/company/outline/health/				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.kokubu.co.jp/kanshinetsu/company/outline/health/				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	若手の連携を深めるために20代社員を一同にあつめて懇談会を実施した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	自販機と連動したアプリを用いて健康に関するタスクを実行する。アプリ内のポイントは自販機の飲料と交換可				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	従業員にサントリープラスというアプリをダウンロードしてもらい、歩数記録機能を使用してもらっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.7	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	第2回幸福度調査の結果、バランスを意識して食事をとる習慣がない社員が国分関信越は44.0%であった。幸福度向上を目指す上で、従業員の健康維持・向上は非常に重要であるため、食習慣の改善・生活習慣の改善が必要である。多くの研究から野菜を多く摂取する人は脳卒中や心臓病、癌にかかる確率が低いという結果がでている。
	施策実施結果	カゴメさんの「ベジチェック」という測定器で自分の野菜摂取レベルを測定し、食習慣を改善する。
	効果検証結果	野菜摂取レベルが実際に数値として見えることにより、効果が実感でき、日々の食生活の中で意識的に野菜を摂取しようとする習慣が身についた。また食習慣や生活習慣を見直そうという社員も増えた。継続して、野菜摂取することで、疾病の予防にもつなげる。第3回幸福度調査の結果、バランスを意識して食事をとる習慣がない社員の割合が44%から37%へ減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販鳥取

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

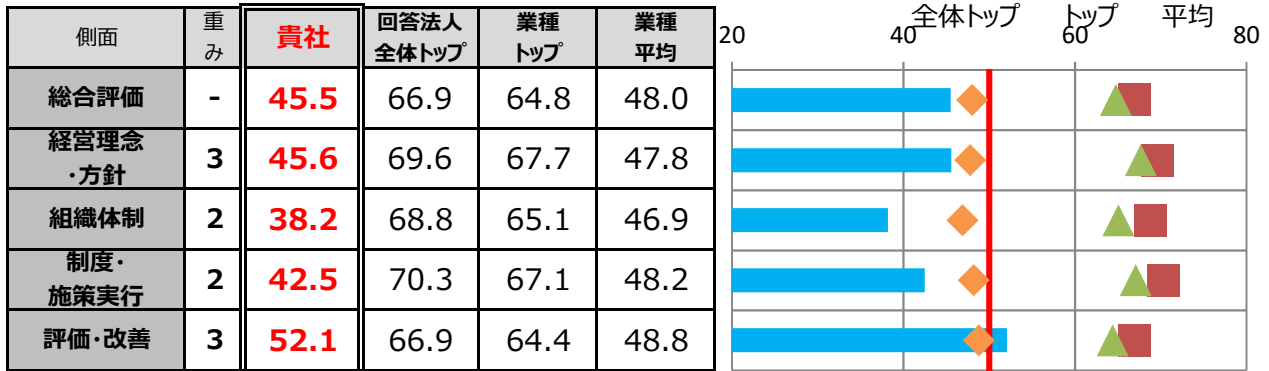
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



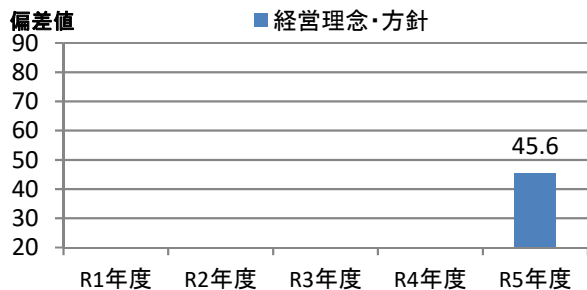
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

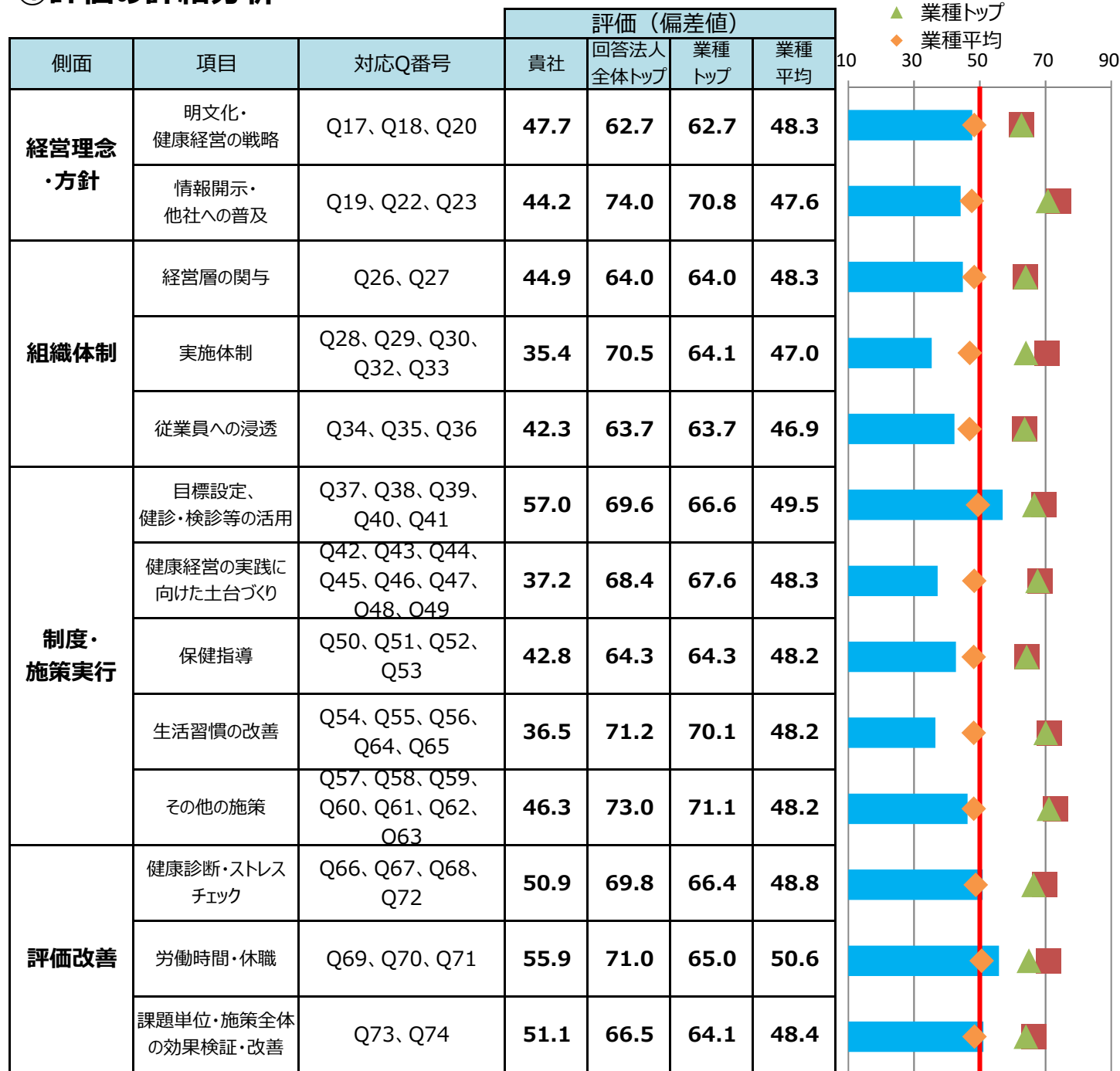
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	45.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ・長期間働いてもらうため、健康面を理由とした離職リスクの低減 ・労働人口の減少に伴い、有能な人材を確保するために企業としてのアピールポイント
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断・ストレスチェックの実施など個人の健康管理に企業が関与し向上させることで、従業員1人ひとりが心身ともに充実した状態で業務への取組が可能となり、企業への定着・長期キャリア形成の実現が出来る。また魅力ある企業として外部へアピールすることが可能となり優秀な人材確保が期待出来る。 退職率の低下・定着率の向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・従業員の生産性向上
	健康経営の実施により期待する効果	会社経営をより良いものとするため、従業員1人ひとりの生産性は重要な要素であり、疲労の蓄積軽減・病気、怪我の予防を健康経営を通じて向上させることにより、心身ともに充実した状態で業務へ取り組んでもらい、生産性向上を実現する。 ワークエンゲイジメントの向上・企業内生産性指標の向上

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-tottori/news/detail/?id=31312

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	定期的に社内でゴルフコンペを実施している。また、社外大会に参加する際は、費用補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	22.9	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	22.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	92.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.8	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	交通事故、社内での怪我による生産性低下への影響について、その原因として疲れや焦りがあったと考えられる。従業員への有給取得促進を行い、私生活の充実を図るべく環境を整えていく。
	施策実施結果	有給休暇の取得について進捗目標を設定(2か月に1日の取得)するとともに、最低5日の取得を義務化。積極的な有給休暇取得を促進している。
効果検証結果	全従業員の平均有給休暇取得日数は2022年度9.8日と2021年度9.1日から改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	繁忙期とインフルエンザの流行期間は重なっており、感染する事で会社経営へ大きな影響を与えることになる。本人の健康維持と会社経営へのリスク低減のため感染予防対策が必要である。
	施策実施結果	インフルエンザの予防接種に対して接種費用の一部を負担(上限3,500円)するキャンペーンを実施し、受診率向上に繋げる。
効果検証結果	2022年度の予防接種実施69名で接種率は48.6%であった。2023年度は接種率50%を達成すべくアナウンスを強化していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：国分北海道株式会社

英文名：KOKUBU HOKKAIDO CORP.

■加入保険者：酒フーズ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

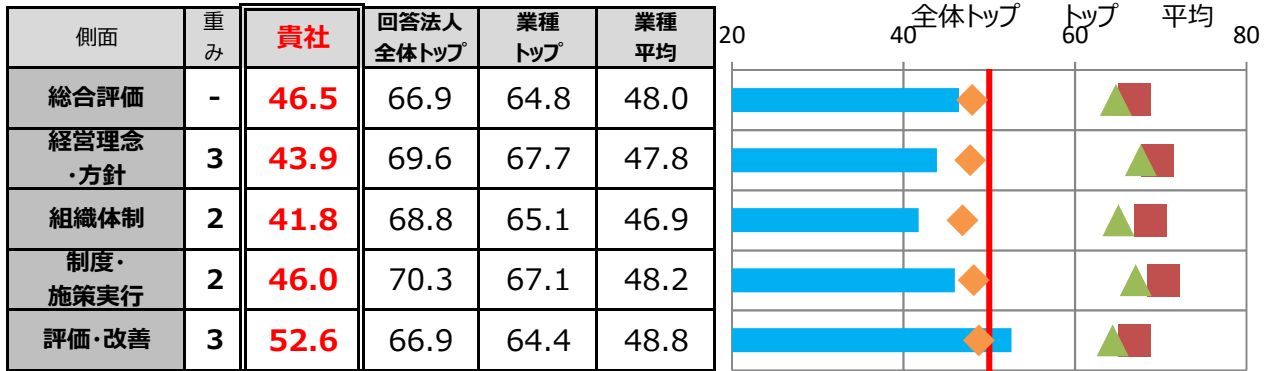
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



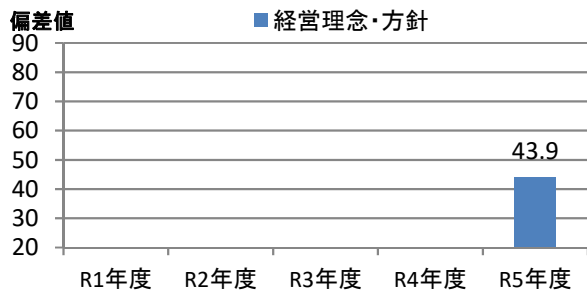
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

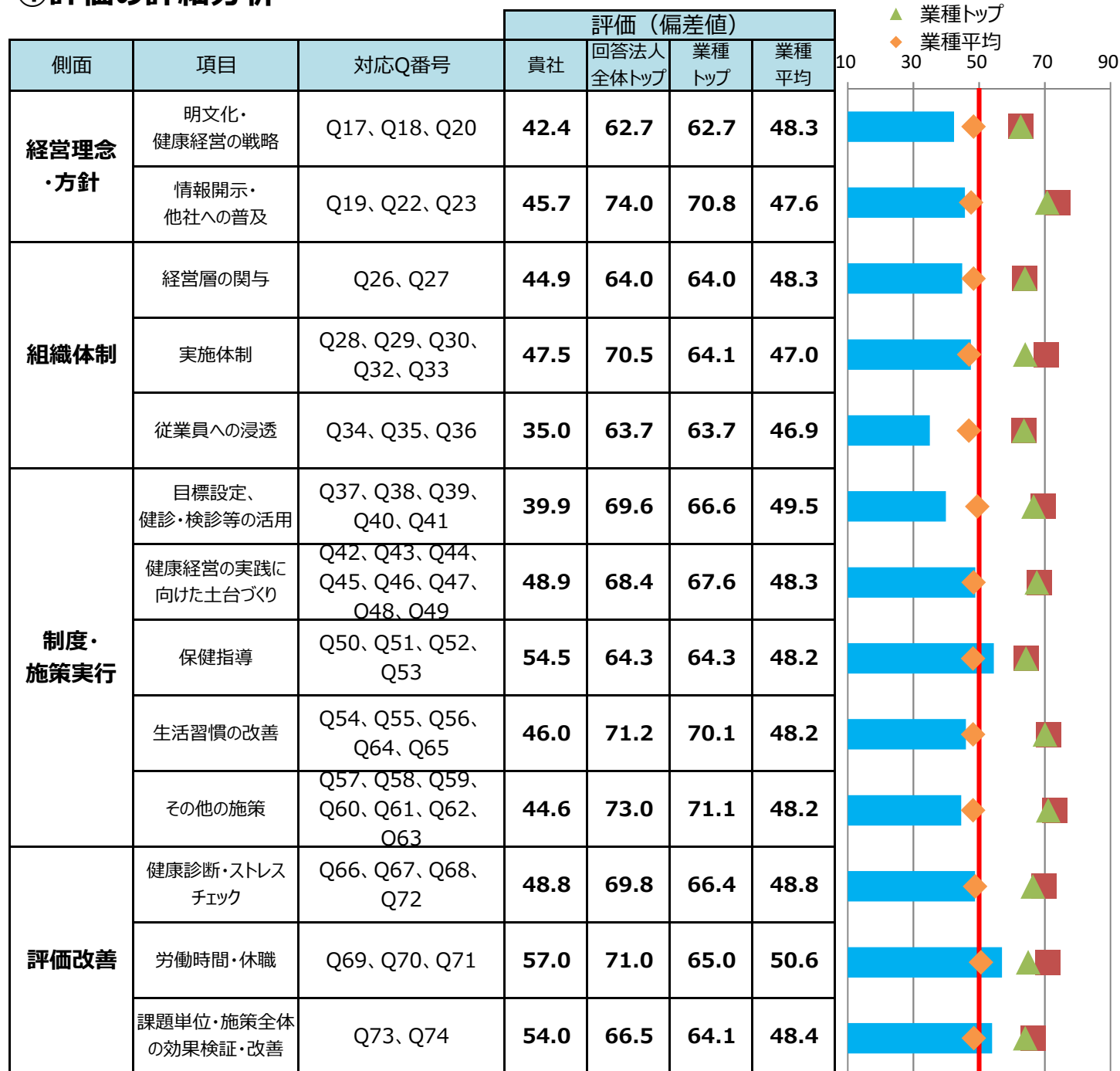
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	46.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 グループで実施している幸福度調査の結果から、「健康」に関する指標にて課題がある。2023年度の国分北海道の平均値は3.9となっており、グループ平均4.0、卸売共通人事制度会社平均4.1より低い結果となっている。特に、「身体的・精神的な健康状態に満足できている」人の割合が2021年～2023年にかけて悪化している。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康状態の改善をサポートすることにより、幸福度が向上され、多様な人材がお互いを認め合い、活躍できる風土を形成する。それにより、組織力が高まり、従業員の業務パフォーマンスが高まることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kokubu.co.jp/hokkaido/company/outline/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.kokubu.co.jp/hokkaido/company/outline/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.kokubu.co.jp/hokkaido/company/outline/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	5	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	43	回	5	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	「ラブアース・クリーンアップ in 北海道」に参加。全道の社員が毎月事業所周辺のゴミ拾いを行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.2	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スキー部の活動として、スキー・スノーボード大会を開催。コース使用料などの一部を補助行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.5	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.6	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	グループで実施している幸福度調査の結果から、「健康」に関する指標に課題がある。2023年度の国分北海道の平均値は3.9となっており、グループ平均4.0、卸売共通人事制度会社平均4.1より低い結果となっている。特に、「身体的・精神的な健康状態に満足できている」人の割合が2021年～2023年にかけて悪化している。
	効果検証結果	「仕事中、気分転換やリラックスしやすい雰囲気がある」という項目が改善されている。2021・2022年平均値3.6だったのに対し、2023年は3.8となっている。昼食後、休憩を取れる場所として活用できている。また、自由に掲示物を貼れるスペースを設けたことより、社員同士の交流の場となっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	幸福度調査の結果において、「健康」に関する結果に課題があることから、健康リスクも高くなる喫煙に焦点を当てる。喫煙率が高く、就業中の離席も多くなってしまい、社員間の不公平感を与えている。
	効果検証結果	従来5箇所あった喫煙室を2021年末までに撤廃し、労働組合と共同で「禁煙セミナー」を実施した。健康診断の問診表の喫煙率の回答が2019年44.3%だったのに対し2022年は40.3%に改善された。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東芝デバイス株式会社

英文名：TOSHIBA DEVICE CORPORATION

■加入保険者：東芝健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

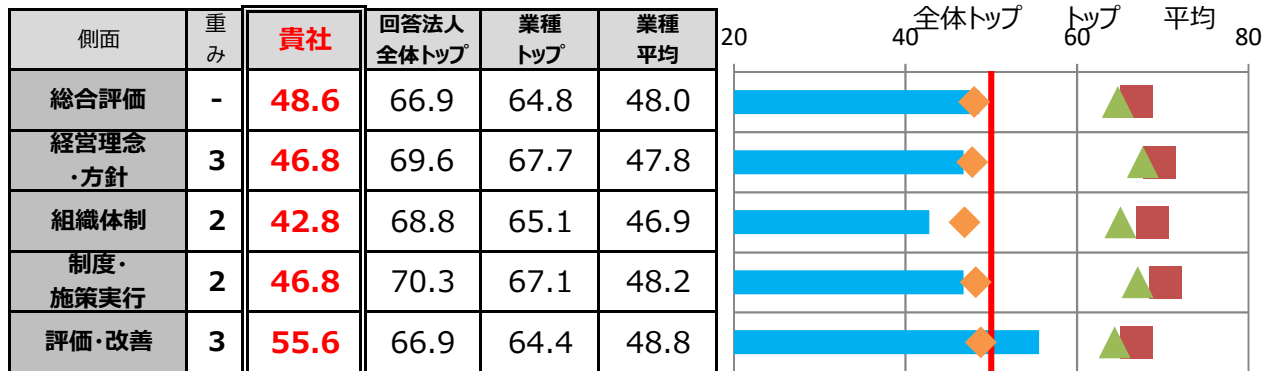
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



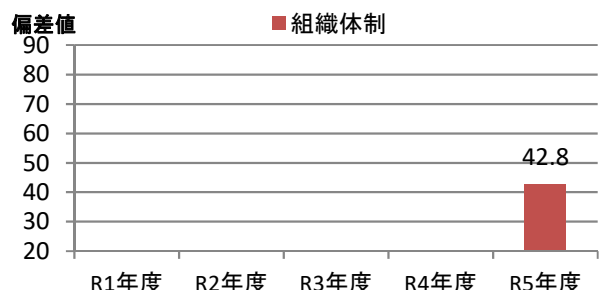
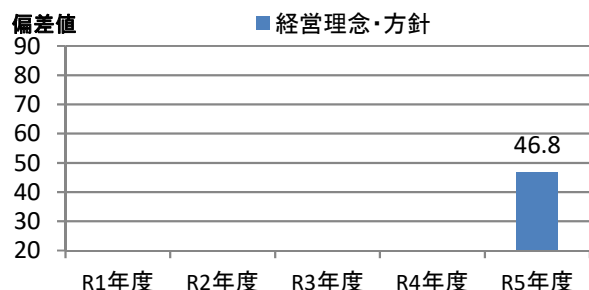
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

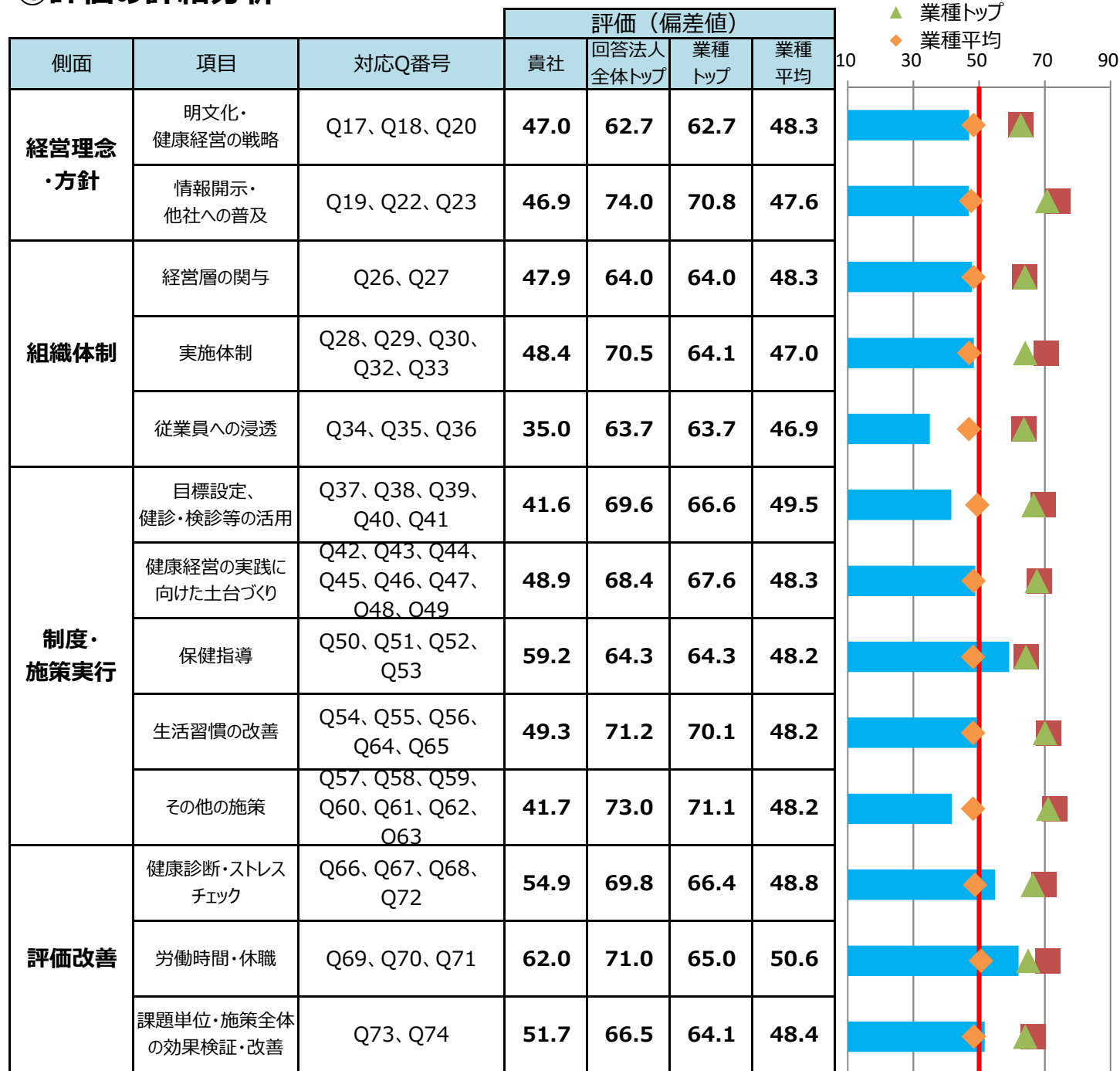
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2001~2050位
総合評価	-	-	-	-	48.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人員構成の高齢化が顕著な傾向にあり、今後も更なる高齢化が予想され、それに伴う従業員の基礎体力の低下、生活習慣病発症リスクの増加が予想される。これらの状況から事業戦略を継続推進するための戦力を整えていく必要がある。また、従業員一人ひとりが輝き躍動するためには、心身の健康保持増進が基盤であり、その前提として安全・健康で快適な環境づくりが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康保持増進に取り組むことにより、怪我・疾病に伴う欠員を防ぎ、個々人がいきいきと働き、ポテンシャルを最大限に発揮するために、その基盤となる心身のコンディションを整える（怪我なく健康である）ことができる。具体的な指標として、2020年度からの無災害継続（特に重大災害の撲滅）、健康に係る定期監視指標（KPI）の各指標の達成を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www3.toshiba.co.jp/tdec/company/ohsas.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	東芝冠称40周年を記念し、従業員が全員参加し、相互にコミュニケーション促進を図る記念式典を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	測定機器（ベジチェック）の計測により、野菜摂取量を自己認識し、野菜摂取行動を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	2010年度より毎年秋季にウォーキングイベントを開催し、成績に応じた表彰により、運動機会を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.0	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.6	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	人員構成の高齢化が顕著な傾向にあり、今後も更なる高齢化が予想され、それに伴う従業員の基礎体力の低下、生活習慣病発症リスクの増加が予想される。これらの状況から事業戦略を継続推進するための戦力を整えていく必要がある。また、従業員一人ひとりが輝き躍動するためには、心身の健康保持増進が基盤であり、その前提として安全・健康で快適な環境づくりが必要である。
	施策実施結果	2010年度より実施している秋季ウォーキングイベント（成績に応じた表彰を実施）を開催し、全従業員のうち38%がイベントに参加した。
	効果検証結果	労働災害は2020年度から無災害を継続（重大災害も発生していない）、健康に係る定期監視指標（KPI）において、運動指標が目標値より大きく悪化しているとともに前年度値からも悪化している。また、メタボ該当者・メタボ予備軍も前年度値からわずかに悪化しており、各指標の達成を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムイメージングシステムズ株式会社

英文名：

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

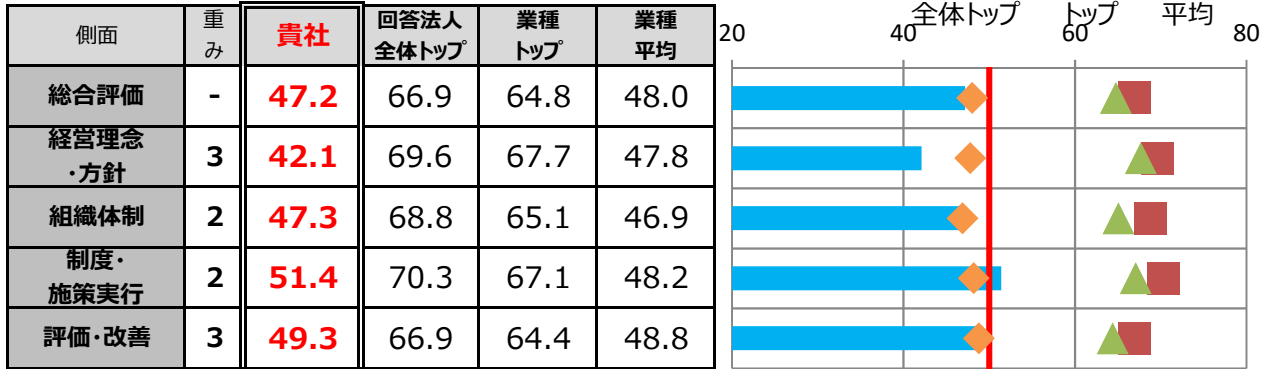
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



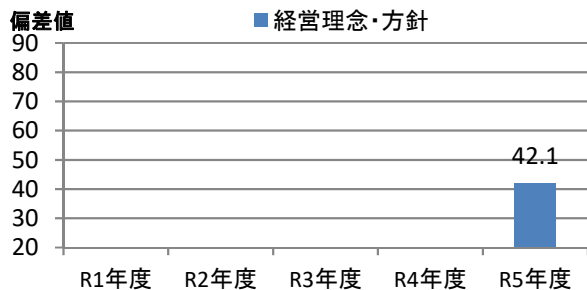
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

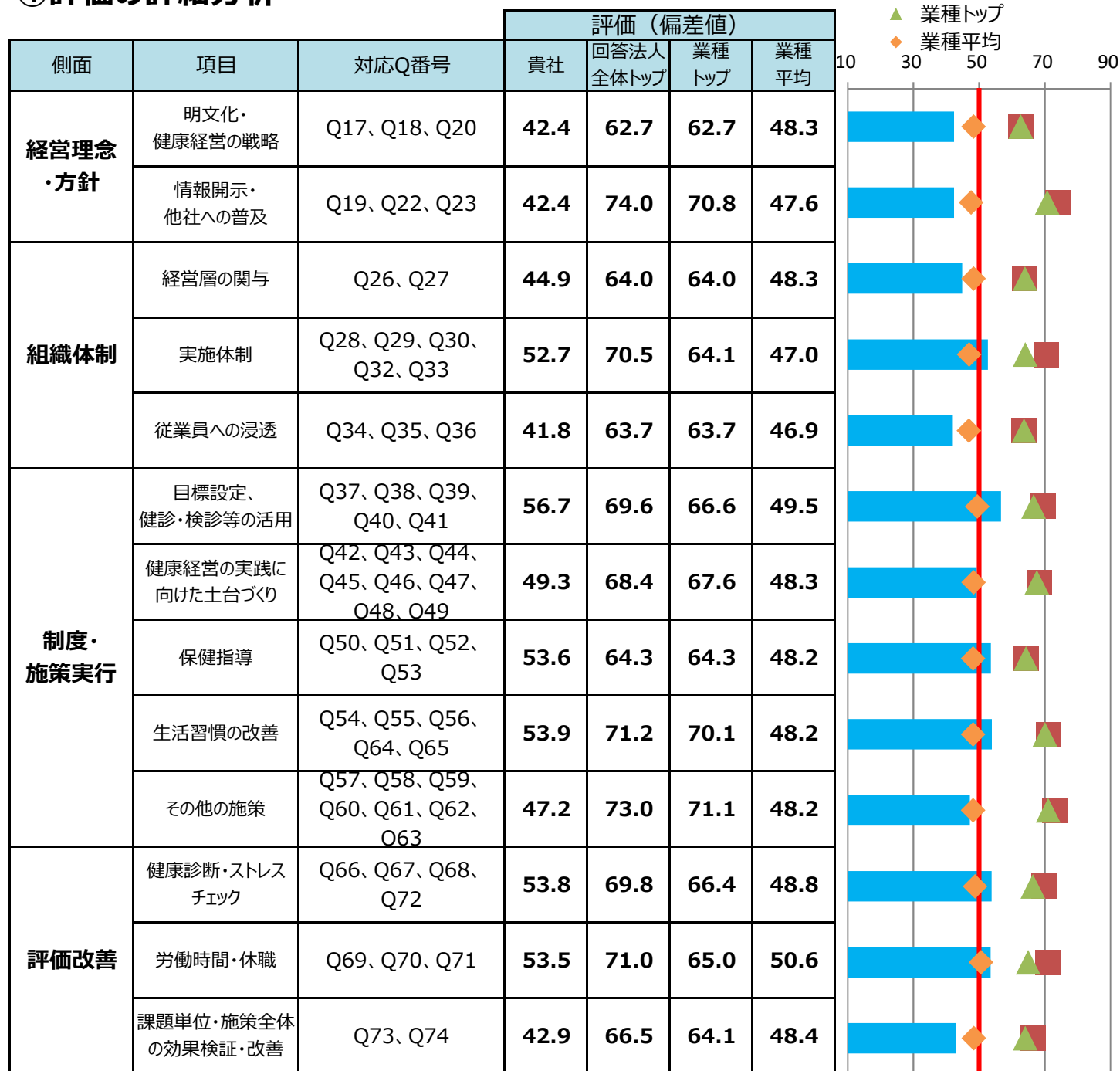
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2201~2250位
総合評価	-	-	-	-	47.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujifilm.com/ffis/ja/about/sustainability/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	経営トップとの昼食会・懇親会にて意見交換を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	チームを作り、チーム毎、個人毎で1ヶ月の歩数を競い合うイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.0	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	商品の梱包や発送作業にて重量物運ぶ際、腰を痛める労災が発生した。頻繁にはないが、10キロ以上の重量物を取り扱う部署が複数ある為、同様の事象を起こさないよう対策が必要である。
	施策実施結果	会社として重量物運搬時のルール策定し、イントラサイトへの掲示、全従業員へメールの配信を行った。
効果検証結果	会社としてのルールを周知することにより、職場・個人にて重量物を取り扱う際のリスク意識を高めることにつながった。現時点、重量物運搬での腰痛の報告はきていない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のストレスチェックの集団分析を行った結果、2部門において、総合健康リスクが基準値の100を超えていた。従業員のストレス関連疾患の発生を予防するためにも対策が必要である。
	施策実施結果	2部門の部門長に対し分析結果をフィードバックし、職場環境改善計画の立案及び取り組みを行ってもらった。
効果検証結果	2022年度のストレスチェックの集団分析では、対象職場の各スコアの数値に改善がみられ、総合健康リスクも基準の100を下回った。特に上長サポート、同僚サポートの数値の改善がみられ、取り組みの効果が出る結果となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中部ホームサービス株式会社

英文名：chubuhomeservice

■加入保険者：サーラグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

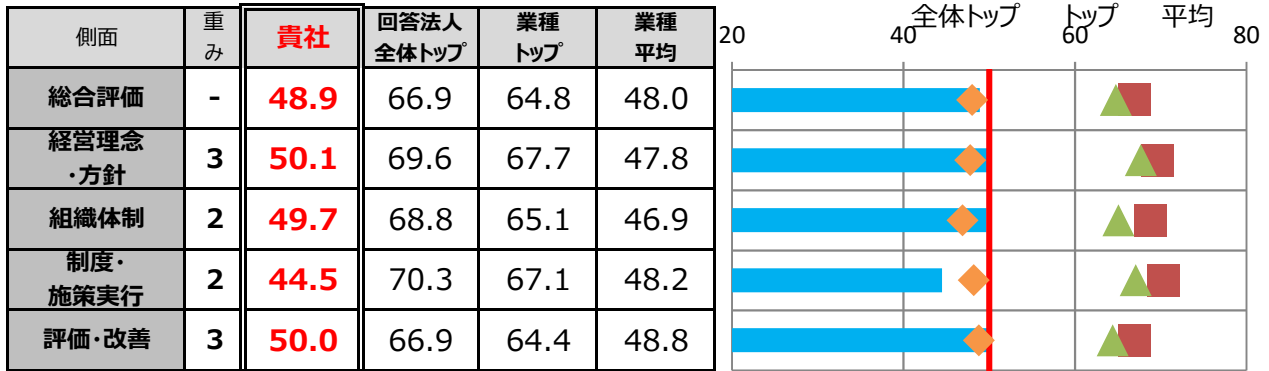
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



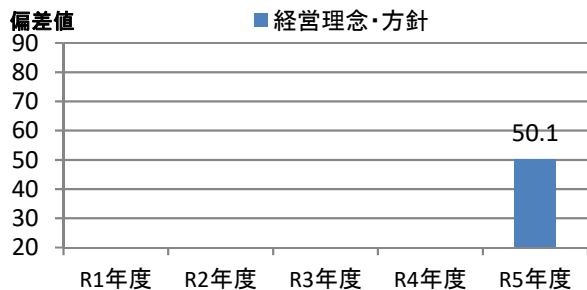
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

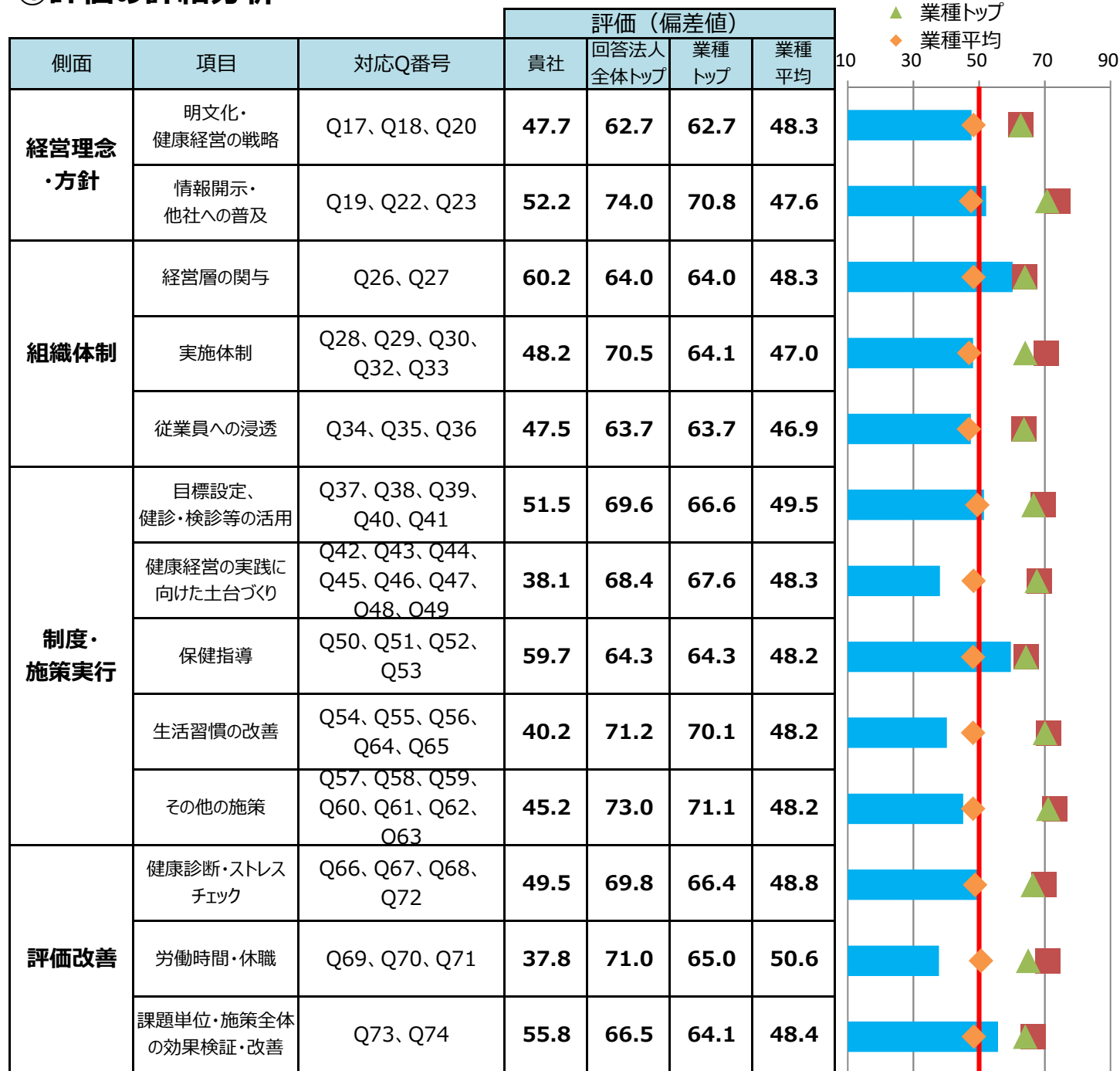
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1951~2000位
総合評価	-	-	-	-	48.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が困難であること、定年が65歳となり従業員の平均年齢が高齢化することが予想されるため、ノウハウや技能を持つ従業員が健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられること、求職者からの企業イメージのアップを期待する。具体的な指標として、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率80%と、新規採用10名以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.chs-kenzai.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	スポーツ・文化活動の支援を目的として従業員のクラブ活動費の補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全従業員に対し、健康管理の重要性を説明した上でカロリー記録ができるアプリの提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合と協同したウォーキングイベントの実施による運動奨励				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	36.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.9	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢が上昇している中で、特定保健指導の対象者率も上昇傾向にある。また生活習慣に関するアンケートにおいて「運動習慣がある」と回答した従業員の割合が31%と低い状態にある。まずは、従業員の健康意識醸成が課題である。
	施策実施結果	健康保険組合と協力し、ウォーキングアプリを利用したウォーキングイベントを開催。現時点までに全従業員の11.5%が参加をしている。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために利用者を対象に行ったアンケートでは、回答のうち56.2%が「運動習慣が身についた」と回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社鹿児島支社

英文名：Toyota Mobility Parts

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

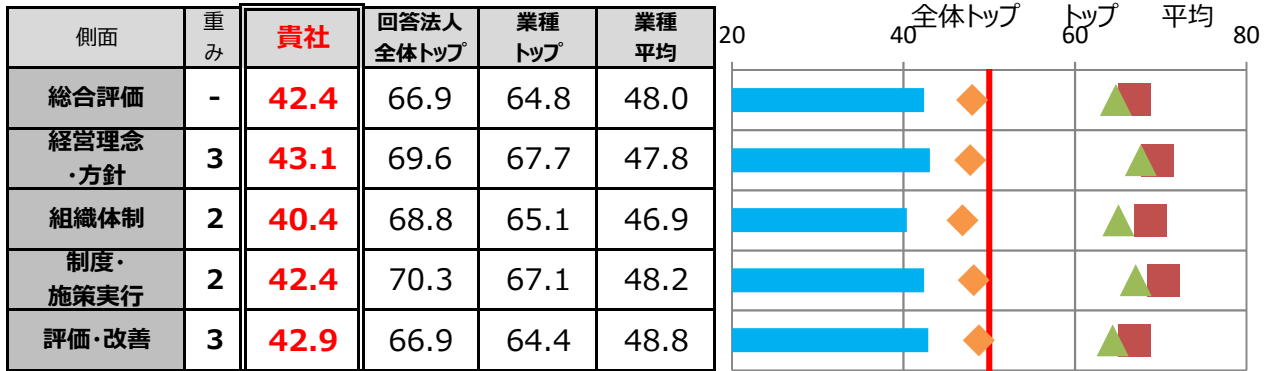
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



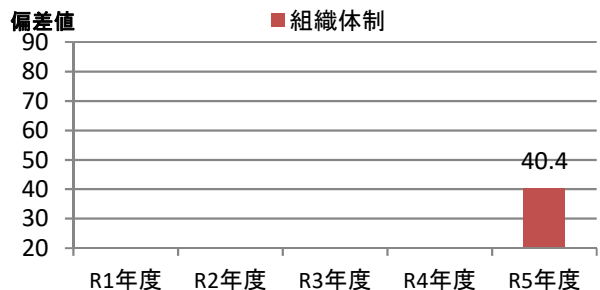
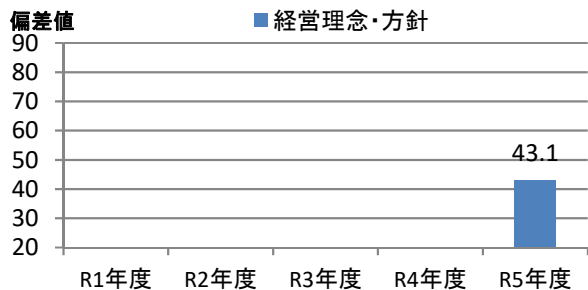
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

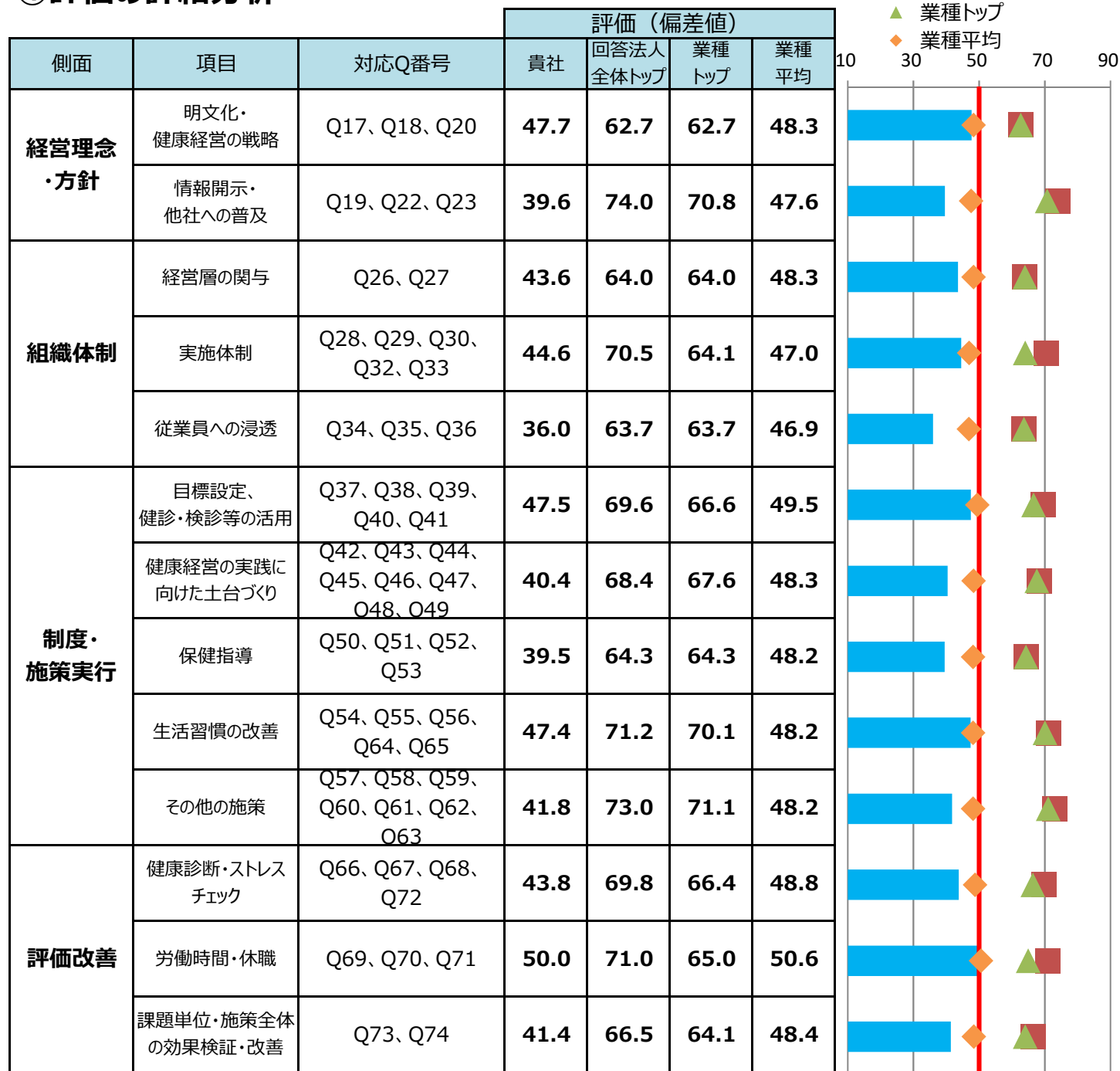
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2801~2850位
総合評価	-	-	-	-	42.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は2022年度健康診断の結果より、健康年齢平均と実年齢平均の差が2021年度から比べてみると0.5歳プラスになっており、健康に何かしらの問題を抱えている社員の割合が多い。会社全体で健康に取り組む為の環境づくりが必要。
	健康経営の実施により期待する効果	日常生活から健康へ取り組む意識向上への期待。また、年齢問わず心身ともに健康な状態を維持することで、エンゲージメント向上を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	5年に1回、社員旅行を開催しています。また、社員旅行にはご家族の方も参加可能になっておりま				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内ウォーキングイベントを開催し、参加した皆さんと一緒にウォーキングをしました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.8	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.6	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2022年度健康診断の結果より、実年齢平均と健康年齢平均の差の事業所ランキングがよくない状態である。当社は男性の割合も多く、男性人数全体の4割が喫煙対象であり、喫煙は健康に直結するため、喫煙率にも着目して健康キャンペーンを実施。
	施策実施結果	全従業員健康取組みキャンペーンを支社にて実施 ・喫煙者は禁煙へ取組む/毎月22日に「禁煙デー」を実施 ・非喫煙者は個人目標を立て、健康へ取組む
効果検証結果	従業員の健康へ取組むという意識が向上し、周りでも禁煙に取り組まれる方も増えました。また、非喫煙者の方にも日常生活の中で健康へ取り組む方が増えました。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度のデータより、生活習慣病で「病院で診察を受けた方が良い」と「治療する必要がある」の対象者が、計34名いました。この結果より、健康診断の判定保留者および受診が条件の対象者が2次検査受診をする割合が少ないと考え、健康診断結果後のサポートへの対策が必要。
	施策実施結果	2次検査受診対象者の方に資料を送付後、直接電話して声掛けを行った。
効果検証結果	2022年度は健康診断の判定保留者および受信が条件の対象者が19名いた内の、7名の方が再検査受診しました。2021年と比べて、2次検査受診対象者も減少しました。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	－
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社宮崎支社

英文名：Toyota Mobility Parts

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

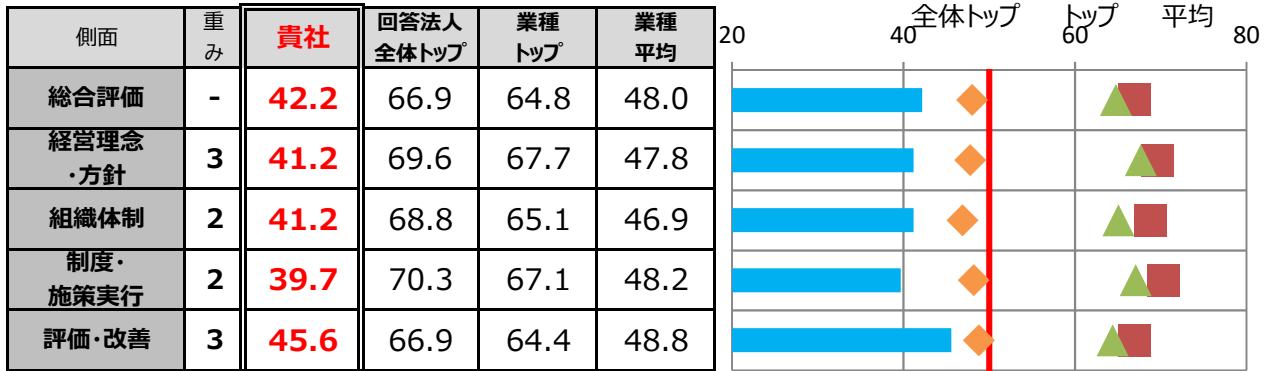
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



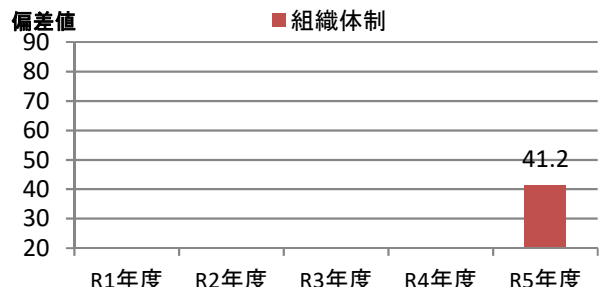
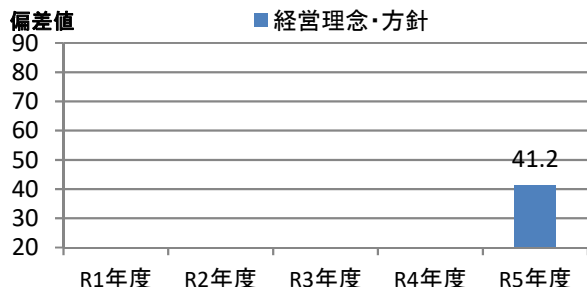
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

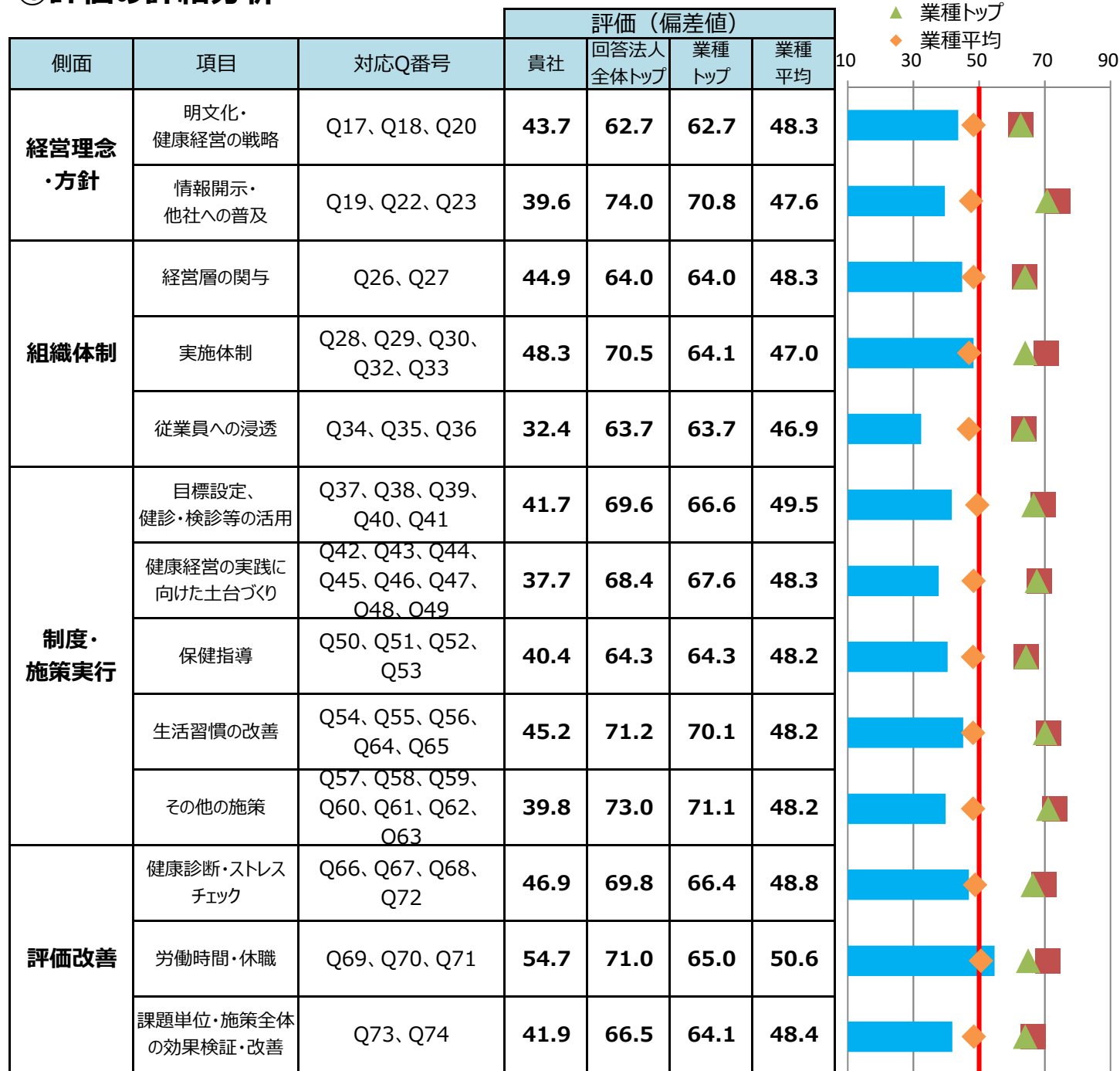
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2801~2850位
総合評価	-	-	-	-	42.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2020年4月の会社統合により、全国支社との比較や成果主義、急激な変化によるストレスが増加。メンタル不調で休職する社員や風通しの悪い職場となる。会社全体で風土改革が必要で「心理的安全性のある職場作り」が必要。
	健康経営の実施により期待する効果	健康を大切にする風土を根付かせ、社員のストレス低減や活力と生産性の向上を目指します。WellBeingの健康と幸せを追求し社員のエンゲージメント向上を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.miyazaki-kyohan.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	「支社長と各部署」「若手社員同士」のランチミーティングの開催 開催場所の提供と費用補助を行う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを開催し、個人目標達成で景品プレゼント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.1	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.5	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2020年4月に全国トヨタ部品共販が統合し、大企業となったことでこれまでに経験したことのない業務が増え、ストレスを抱える従業員が多くなった。メンタル不調者も出てきたため風土改革を行うことが必要。
	施策実施結果	支社長から「WellBeing」を方針に掲げ、社員の健康と幸せに取り組む。 全社員のWell Being宣言やウォーキングイベントを開催
効果検証結果	多くの社員が、お互いに健康について話す場面が見られる職場になりました。 社員同士がお互いに仕事と生活の両立を理解し合う環境が構築されてきました。 取組みの効果もあり、メンタル不調での休職者は0名です。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	22年度労働災害が3件発生。社内の危険箇所と従業員の作業体制を見直すために、今1度安全点検を実施する必要がある。 また全国の支社からも労災事故の報告が増加（前年118%）全国一斉に取り組む。
	施策実施結果	毎月、支社長・理事・部長と担当者による職場巡回点検を実施。 29項目をチェックし改善を確認している
効果検証結果	現在残り8項目まで改善活動を推進 労働災害が1件発生したが、作業員全員に対して運用ルールを徹底し、安全対策を強化している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	－
26 回答範囲が法人全体	Q2	－
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：近畿中央ヤクルト販売株式会社

英文名：KINKICHUO YAKULT HANBAI KABUSHIKIKAISHA

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

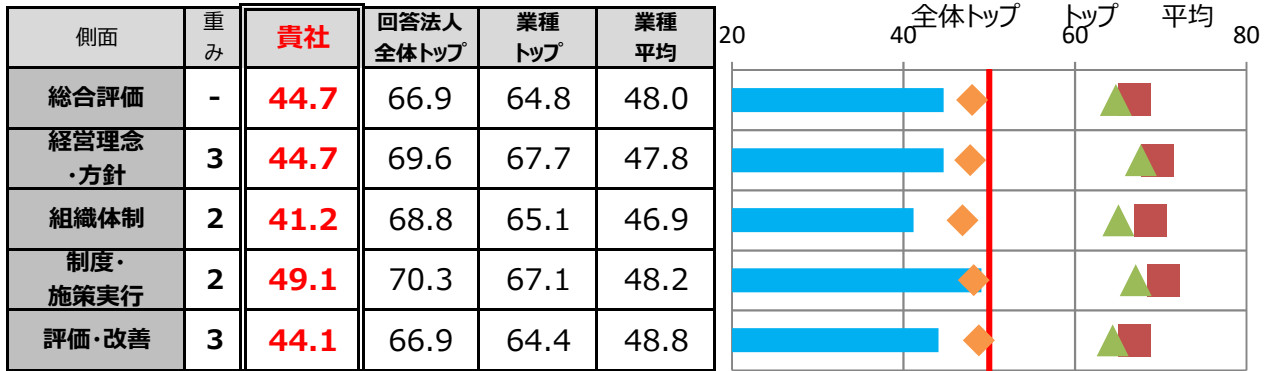
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520 社中**

■総合評価： **44.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



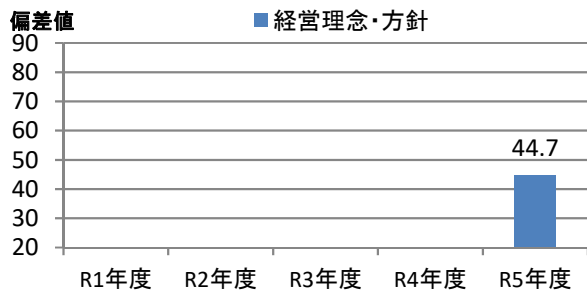
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

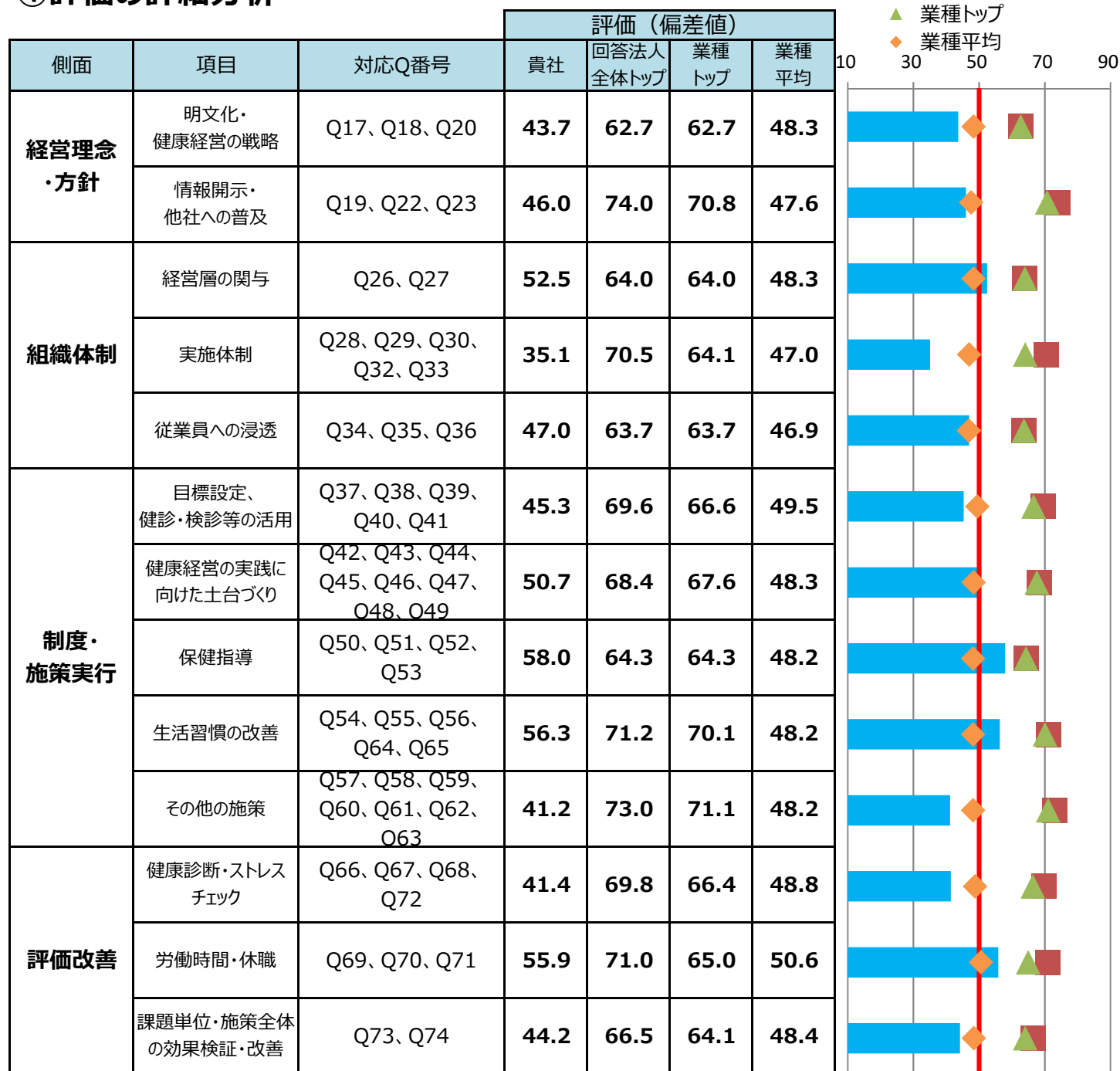
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	44.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用し、採用後の従業員の定着が難しい状況が直近10年においては続いている。その中で数年掛けて培った技術的な部分や知識において、事業活動を推進していく上で人材の定着は大きな課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員全員が長く働きたいと思える環境造りを行い、まずは直近3年の新卒の従業員において、5年後の定着率80%を目指したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の年齢が年々高くなっており、生活習慣病等の中高年期の健康リスクが自然増傾向にある。そのため健康問題における要支援者の急増の可能性も有り、労働力の減少に伴う、生産性の低下が懸念される。
	健康経営の実施により期待する効果	壮年期の早い段階から、生活習慣病の予防、中高年期の予防に努めるため、自身での予防だけではなく、会社としての取組を行い健康促進、保持増進を促す。具体的な目標として健康診断受診率100%、有所見率の対前年比の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://kinkichuo-yakult.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	36	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各サークル活動の設置に伴い、活動規定を制定し、活動1名に対して助成金を支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ヤクルト健康保険組合の取組みに参画し、活動取組の中に食生活見直しの活動があり。（約90日間実施）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ヤクルト健康保険組合の取組みに参画し、活動取組の中に体力づくりや運動を推奨する取組活動があり。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定	○	全管理職の	20.0	%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.2	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.0	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.1	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.0	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	管理部門においては、従業員の事務作業が多く、中には長時間のデスクワークの積み重ねが目立つ従業員もあり、軽度の肩こりや腰痛を訴える社員がいた。要因として同じ姿勢でいることによる、筋肉の緊張＝腰痛の引き金となっている可能性がある。このまま大きな健康被害を起こす前に腰痛等の予防を行い、従業員の生産性低下を防ぐことが重要な課題であると考えます。
	施策実施結果	体調の自覚症状の上位にあげられる「肩こり」「腰痛」等の予防につながる従業員向けオリジナル体操の「ヤクルトストレッチ」を導入。毎日15時に社内アナウンスを流して実施。従業員の身体的負荷の軽減に取り組む。
	効果検証結果	現時点では、定量的な結果は出ていないが、従業員の声としては、導入に伴い、肩こりや腰痛に悩まされているような声はなくなる。今後は、従業員アンケート等を活用して、定量的な成果の確認を行っていく予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：和以美株式会社

英文名：WAIBI CO.,LTD.

■加入保険者：日本合板健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

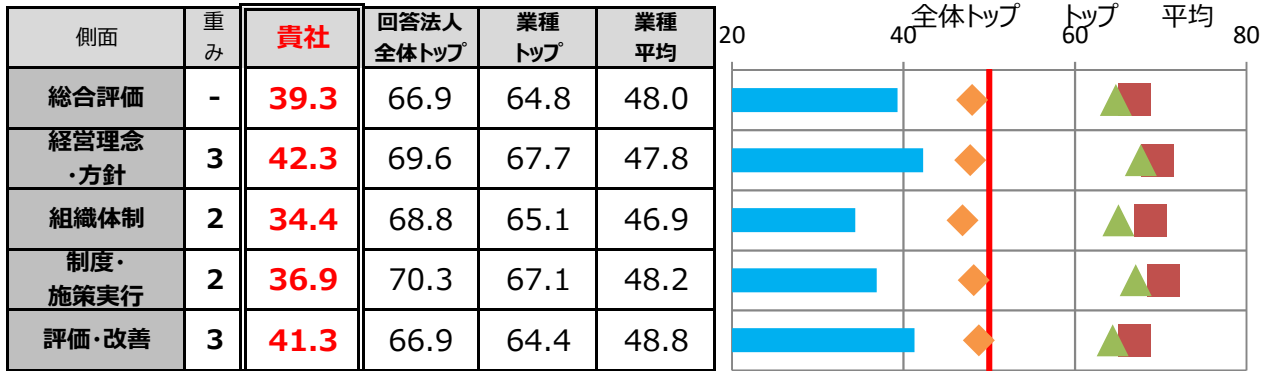
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



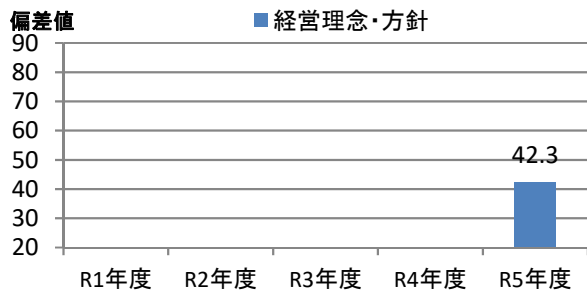
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

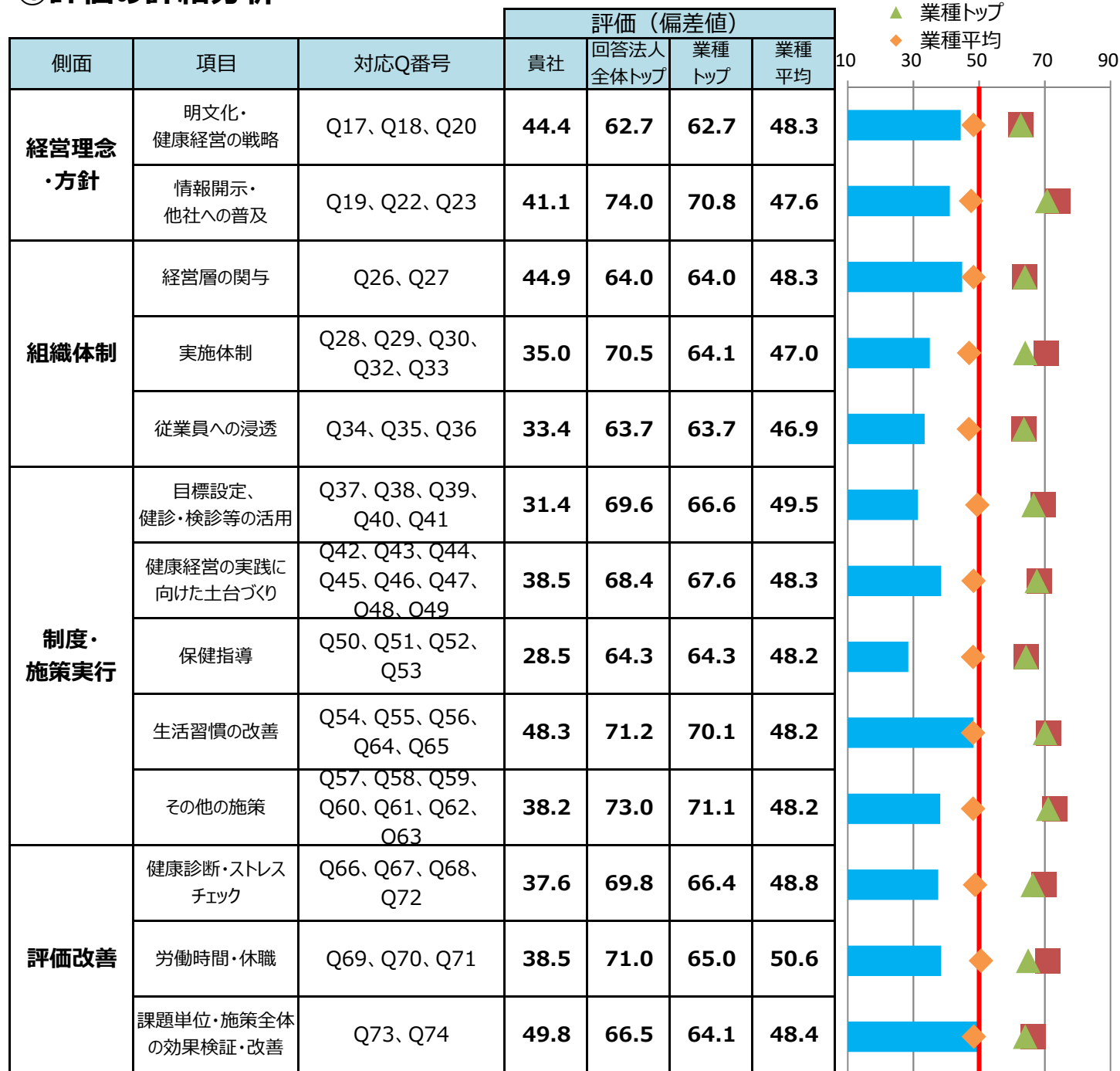
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3051~3100位
総合評価	-	-	-	-	39.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣（喫煙等）による傷病が発生することによる業務生産性の低下を防ぐ。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣の改善により従業員の傷病の発生率を低下させ、いきいきと働ける環境を整える。また、特に喫煙対策に力を入れ、喫煙による業務中の業務効率低下を防ぐ。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材不足が業界全体でも大きな課題であり、入社した社員が長く活躍できる環境を整える。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が快適に働ける環境を作ることにより企業価値を向上させ、入社を希望する方を増やす。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.waibi.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	2～3年に1度、全社員での社内旅行を実施。BBQイベントなど不定期に開催し、家族や友人の参				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	弊社ではランチミーティングを推奨しているが、定期的に野菜摂取強化月間を設け金銭補助含め実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	サッカーは自社主催で小規模な大会を開催、野球部の活動として取引先メーカーとの練習試合も行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	25.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.7	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.0	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.2	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.0	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員喫煙率低下
	課題内容	喫煙者が多く、当人の健康リスクだけでなく、副流煙による受動喫煙も問題となっていた。
	施策実施結果	2020年1月から就業時間中の禁煙および敷地内の全面禁煙を社内ルールとして、より一層の喫煙率の低下を目指している。新規採用者については、非喫煙者または禁煙中の方のみを対象とした。
	効果検証結果	役職者が営業所訪問時にヒアリングを実施。施策としてはタバコを吸わない従業員には好評を得ている。現在喫煙している方への効果もあり、直近行ったアンケートでは喫煙者のうち約7割が禁煙に関心がある状態である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	—
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：六合エレメック株式会社

英文名：ROKUGO ELEMEC CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：卸売業

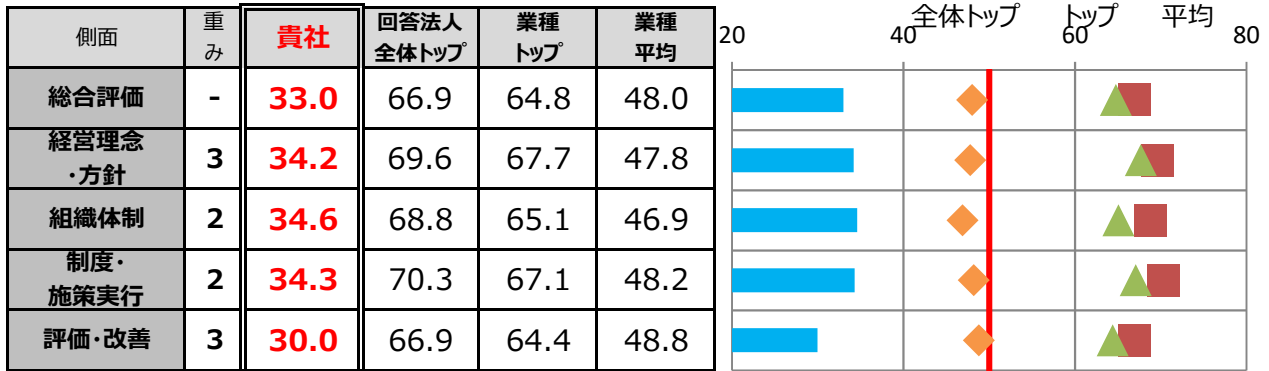
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3301~3350位** / **3520社中**

■総合評価： **33.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



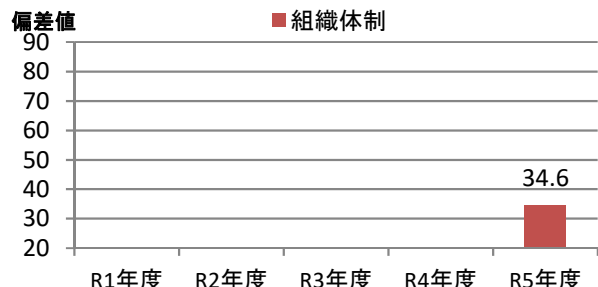
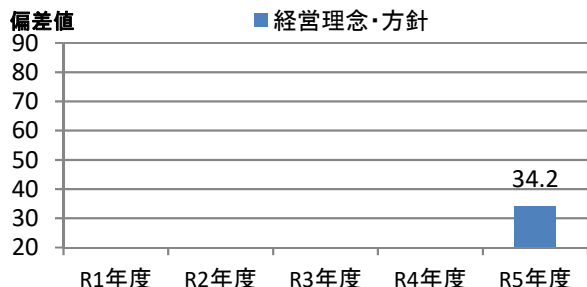
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

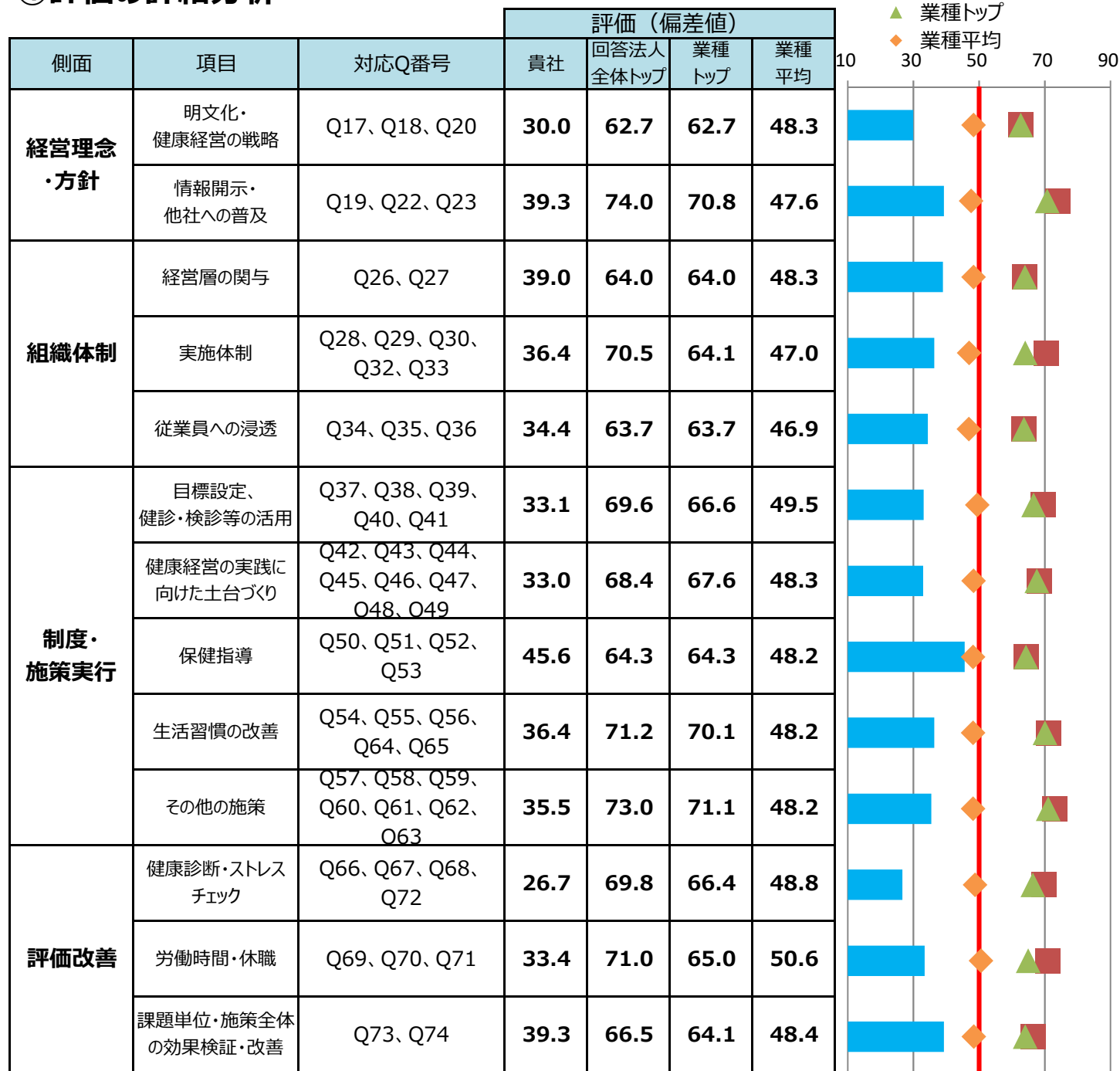
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3301~3350位
総合評価	-	-	-	-	33.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内のゴルフ倶楽部で年に3回ゴルフコンペを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	飲料中に何グラムの砂糖が入っているかが分かるポスターを貼付し飲みすぎを抑制している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツジム等に通う為の費用の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	32.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.3	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.6	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.5	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.4	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	27.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	28.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社内に持ち主不明の傘やヘルメットが長期間放置されていたり、給湯室から異臭がする等の問題があり営業や営業事務、人事総務から代表者を選出し衛生委員会を発足
	施策実施結果	傘やヘルメットは社員に連絡をし持ち主が現れなかったものは処分 給湯室の異臭は排水管の問題だったのでS字の排水管を追加で設置 他にも執務室の二酸化炭素濃度を測るCO2メーターの設置等を行った
	効果検証結果	アンケート等は取れていないが、社員からは社内の環境が良くなったとの声を聞いている
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	-
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	-
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社マルカ

英文名：MARUKA CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：卸売業

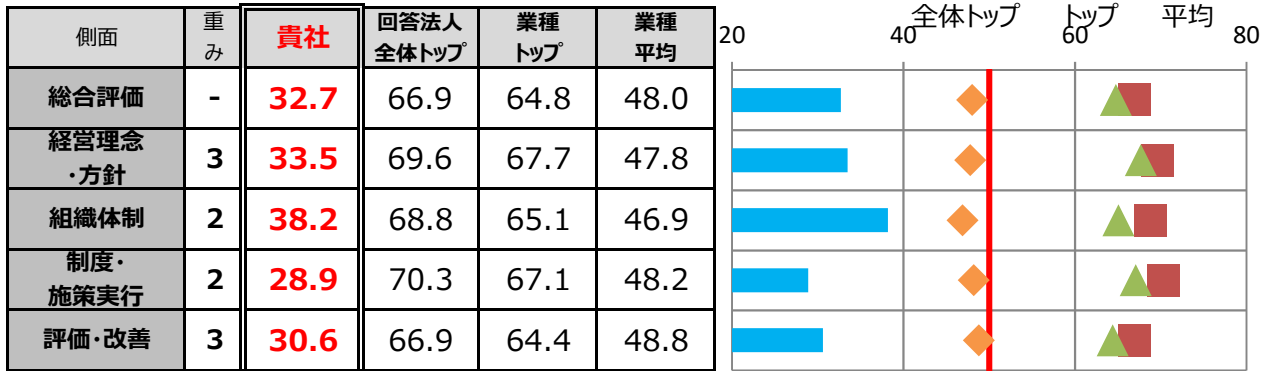
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3301~3350位** / **3520社中**

■総合評価： **32.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



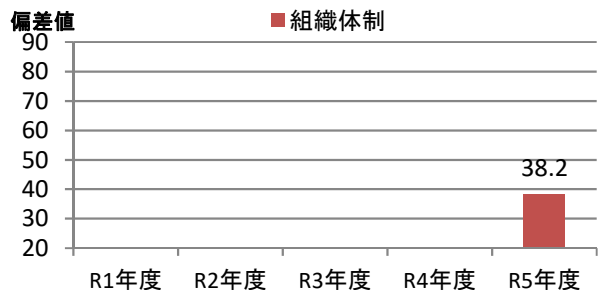
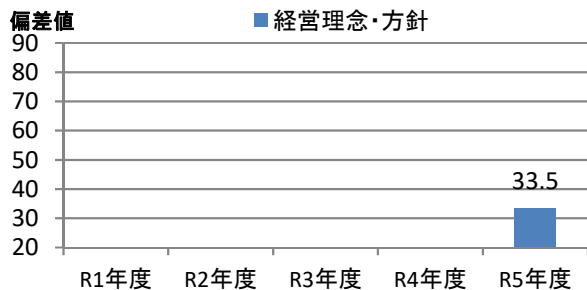
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

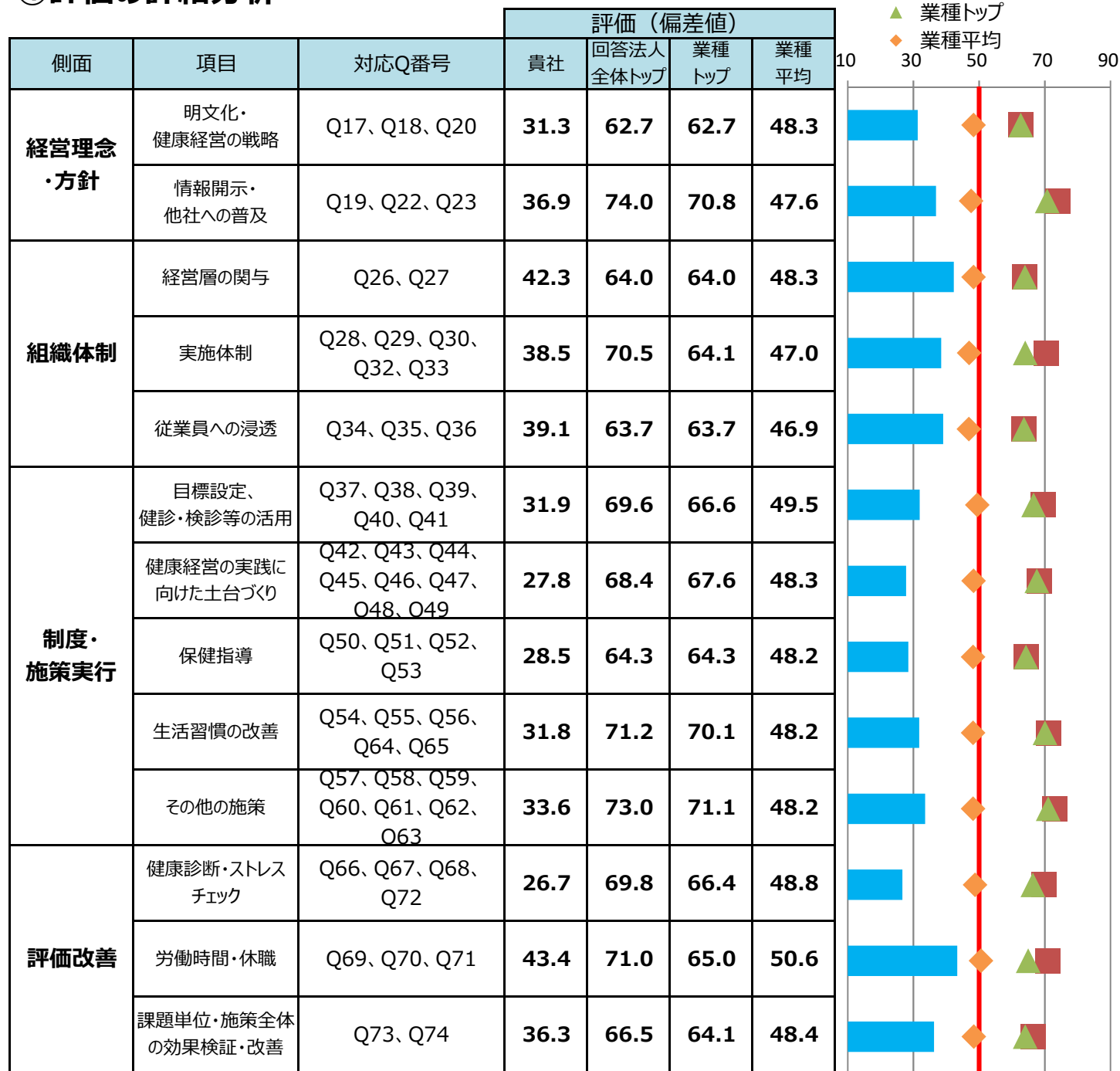
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3301~3350位
総合評価	-	-	-	-	32.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.unisol-gr.com/who/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	昼食会等のイベント開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	3フロア以内の移動は、階段利用を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	27.5	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	24.0	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.5	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	32.8	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.7	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.4	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	28.9	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2019年に施行された残業上限規制の影響もあり、従業員の時間外労働時間は減少傾向にあるが、システム導入や業務プロセスの見直し等によりさらなる生産性向上に取り組むことでまだ労働時間の適正化、ワークライフバランスについて改善余地はあると認識している。
	施策実施結果	意識面とシステム化による業務効率化を進めた結果、平均月間所定外労働時間 2022年度：16時間と、2019年度と比較して27%減となった。
	効果検証結果	月の残業時間が一定時間を超えた社員の上席者に連絡し、是正指導を実施した。また、営業面でのIT化推進や業務プロセスの改善を図ることにより、業務効率の向上につながった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	－
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販青森

英文名：Co. Ltd. Suzuki Jihan Aomori

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

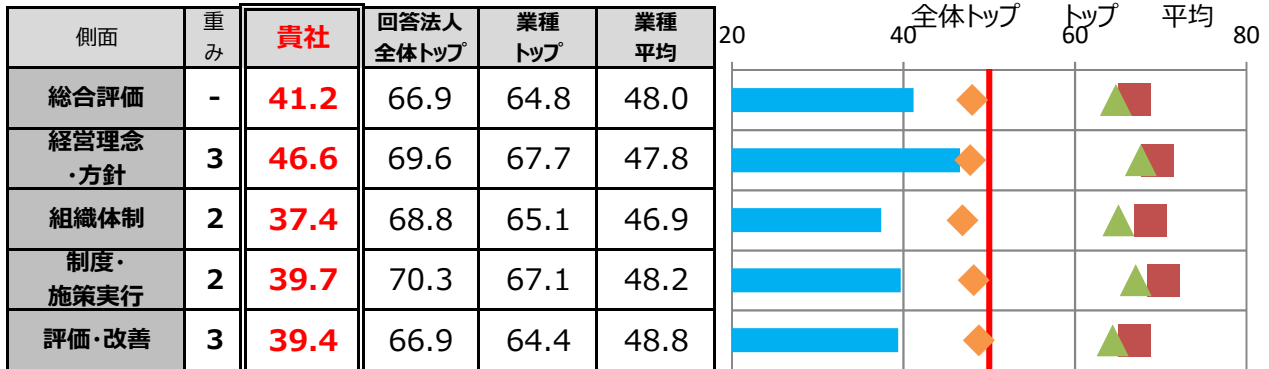
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



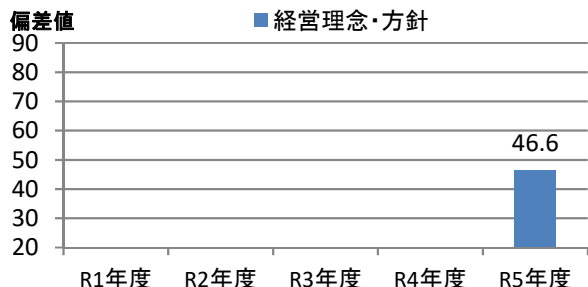
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

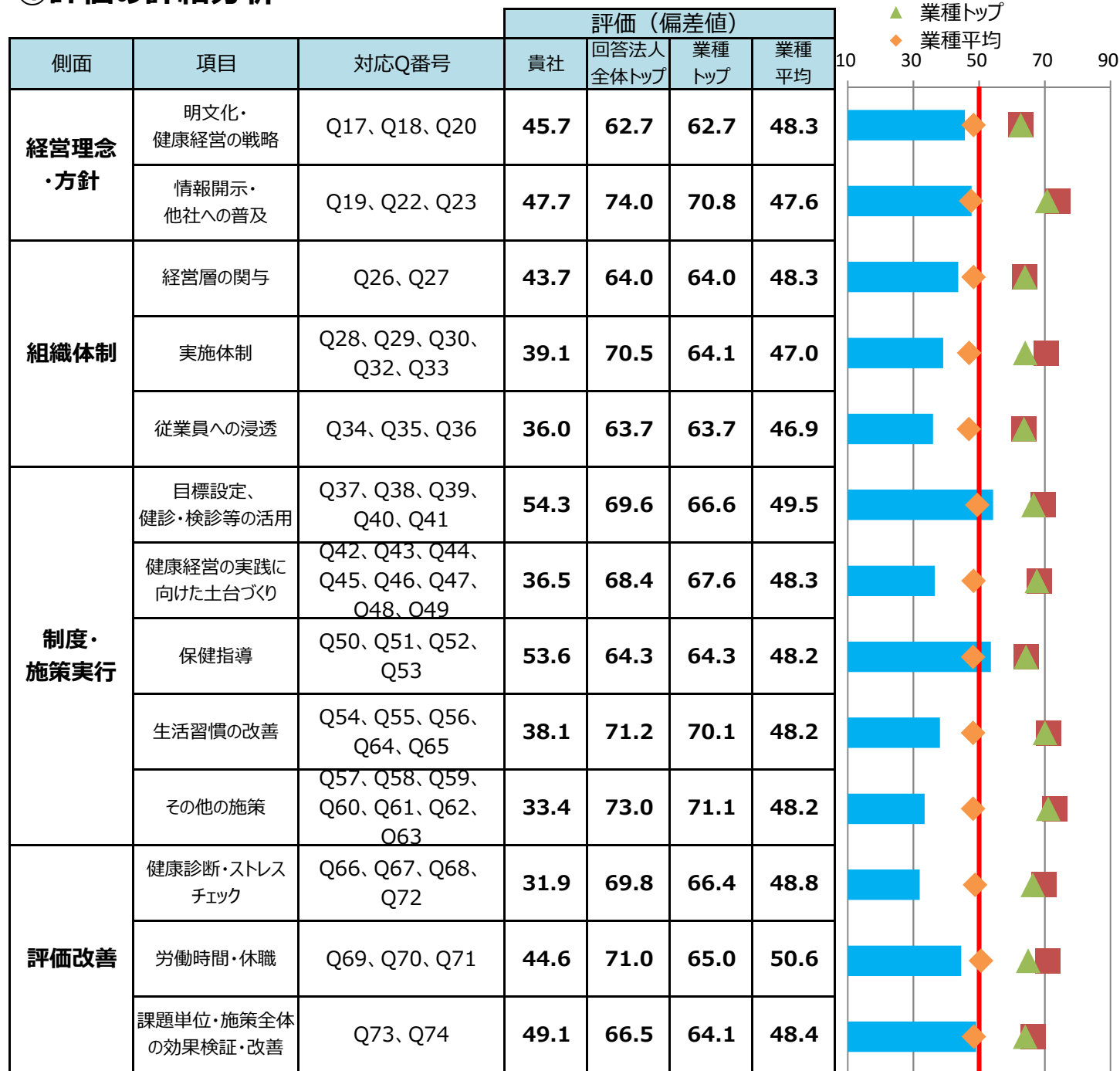
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2901~2950位
総合評価	-	-	-	-	41.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康経営に力を入れている会社として内外に認識してもらうことで、求人でも有利になること、及び社員が健康を保つことで業務におけるパフォーマンスを上げてもらう。
	健康経営の実施により期待する効果	人間ドック、健康診断の100%受診により、社員が自分の健康管理に注意して日々健康づくりに取り組んでもらいたいと考える。離職率の減少、定着率の増加。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が健康で生き生きと持てる能力を発揮できることが重要であり、健康を起因とする生産性の損失を防ぐことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ワーク・エンゲージメント（会社の業務への取り組む姿勢の向上、やりがい、満足感）の追求。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/suzuki-j-aomori/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	2023年4月に社員総会（部門の年度目標、社員表彰、懇親会）を開催し、親睦を深めた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ボーリング大会の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	81.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.3	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.8	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.1	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.6	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年度はメンタルヘルス不調者が4名発生し、総務部長や部門長と面談し、勤務する営業所を変えた者2名、勤務営業所を変えずに持ち直した者1名、退職者1名という結果であった。できれば退職者は出したくないと考える。
	施策実施結果	管理者向けハラスメント研修を2023年5月に開催し、部下とのコミュニケーションの重要性を教育した。
	効果検証結果	2023年9月末現在、社員の中でメンタルヘルス不調者は発生していない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社茨城支社

英文名：

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

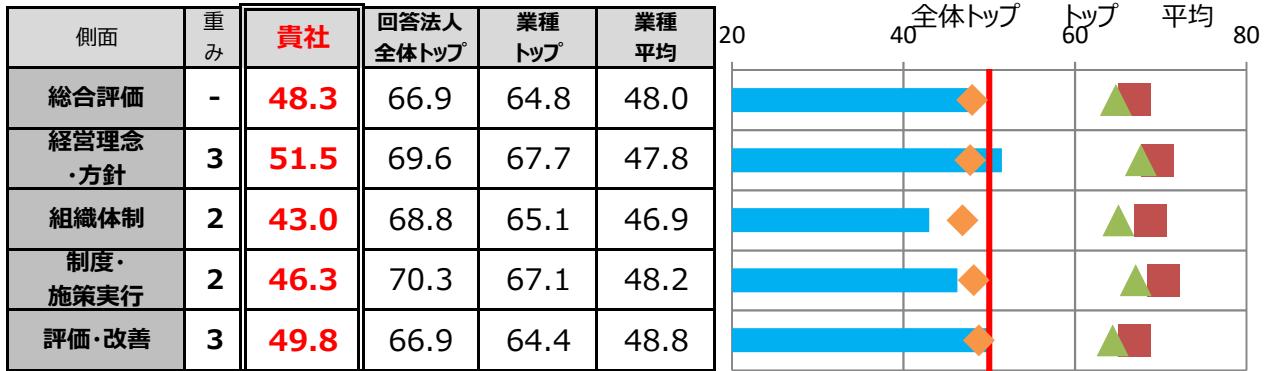
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



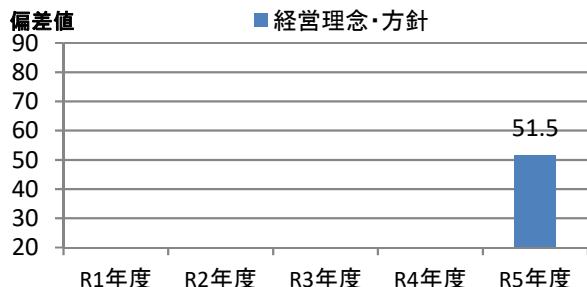
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

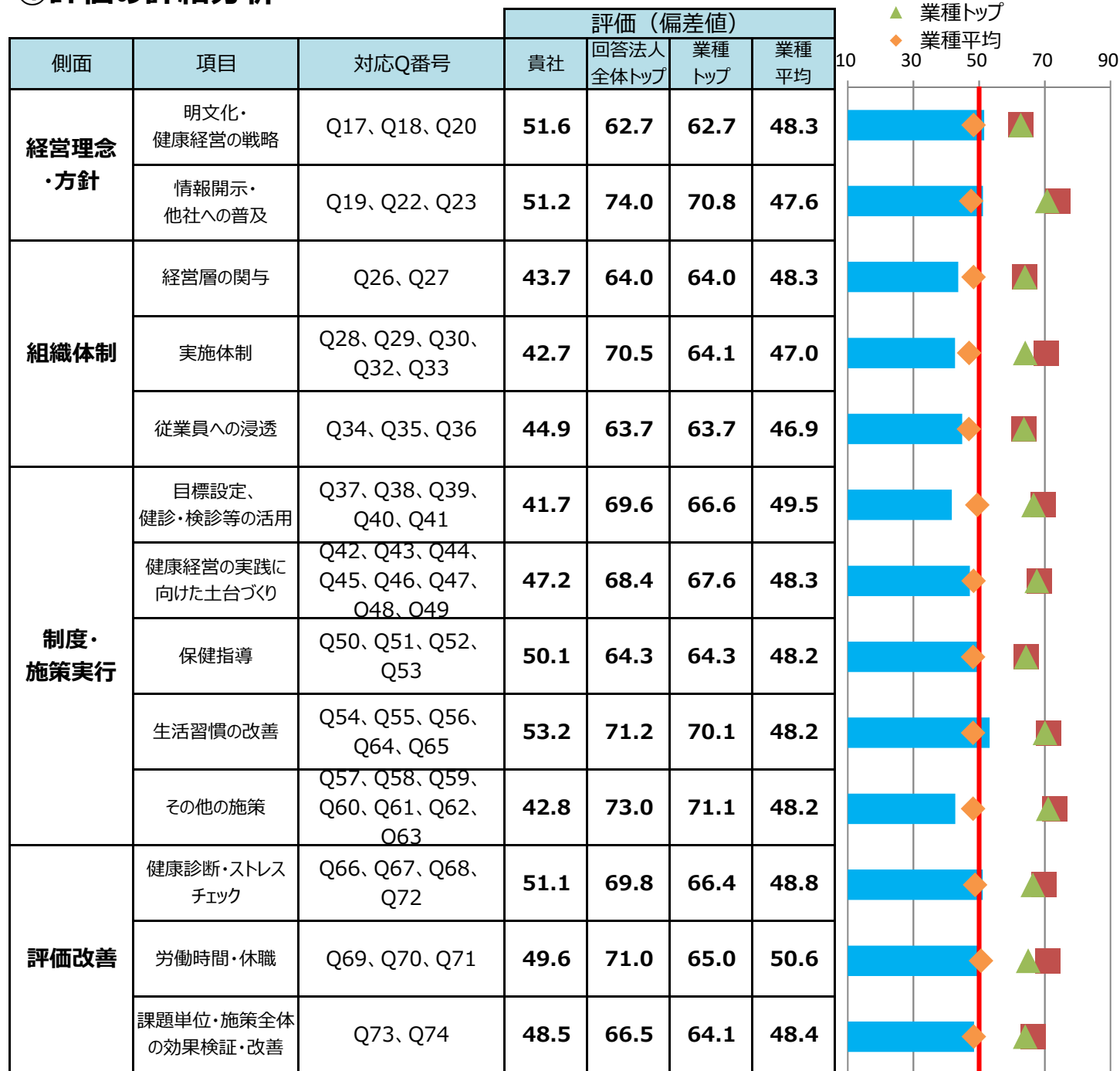
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2051~2100位
総合評価	-	-	-	-	48.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ワークライフバランスの充実を図ることで、従業員のパフォーマンス向上が課題である。そして従業員全員がチーム力を発揮し思いやりを伝えあう職場にしていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	仕事上、難しい課題に直面した時に、一人で問題を抱え込まず職場で話し合うことで解決につながる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://ibaraki-kyohan.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○			
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○			
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	Thanks賞を四半期に表彰、全従業員の誕生日をお祝いするスペシャルサンクスデーで感謝を伝えあ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	腸内環境を整える自販機やトクホ商品の自販機を設置				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	県の健康アプリを導入し、歩数チェックを推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.6	48.7	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	48.2	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	49.8	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	47.7	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	48.2	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.0	50.4	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	48.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	49.2	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	48.2	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.2	48.8	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	全従業員が心身ともに元気で明るく働き、成長、幸せを感じることができる会社になるためには、「風通しの良い職場環境づくり」、「年齢・職位に関係なく主役となって働けるしくみづくり」が重要と捉え、従業員全員のコミュニケーションの促進が課題。
	施策実施結果	茨城支社で働く全従業員のお誕生日を祝福をし、日頃の感謝の気持ちを伝える場をつくる「スペシャルサンクスデー制度」を設置。各部署で花束贈呈やオリジナル有給休暇を促進する。
	効果検証結果	全従業員298名（正社員、嘱託社員、パート社員、派遣社員、備車スタッフ含む）100%の参加率。制度の導入により社内交流が深まり、笑顔が増えモチベーション向上した（店舗統括室10名）4%アップ。御礼の声や家族や知人につながったという報告もいただいている。26%（86名）
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	－
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。