

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ポラス株式会社

英文名：POLUS

■加入保険者：東京不動産業健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

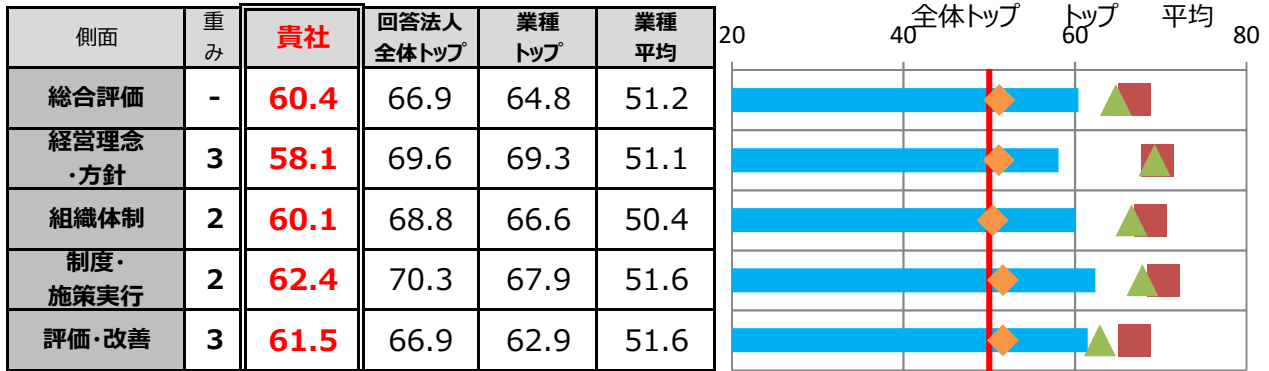
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↑0.9 (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



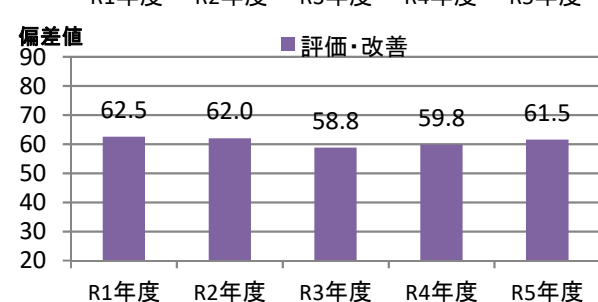
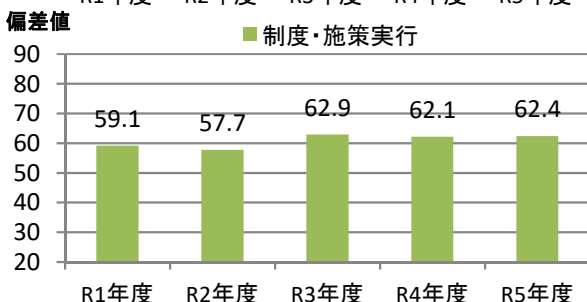
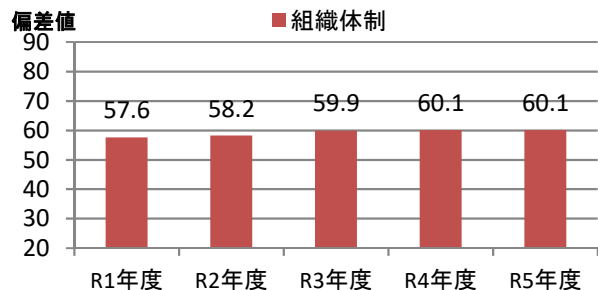
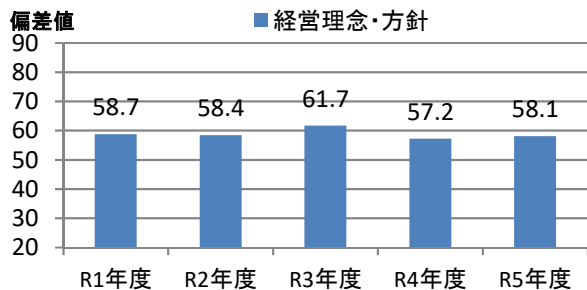
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

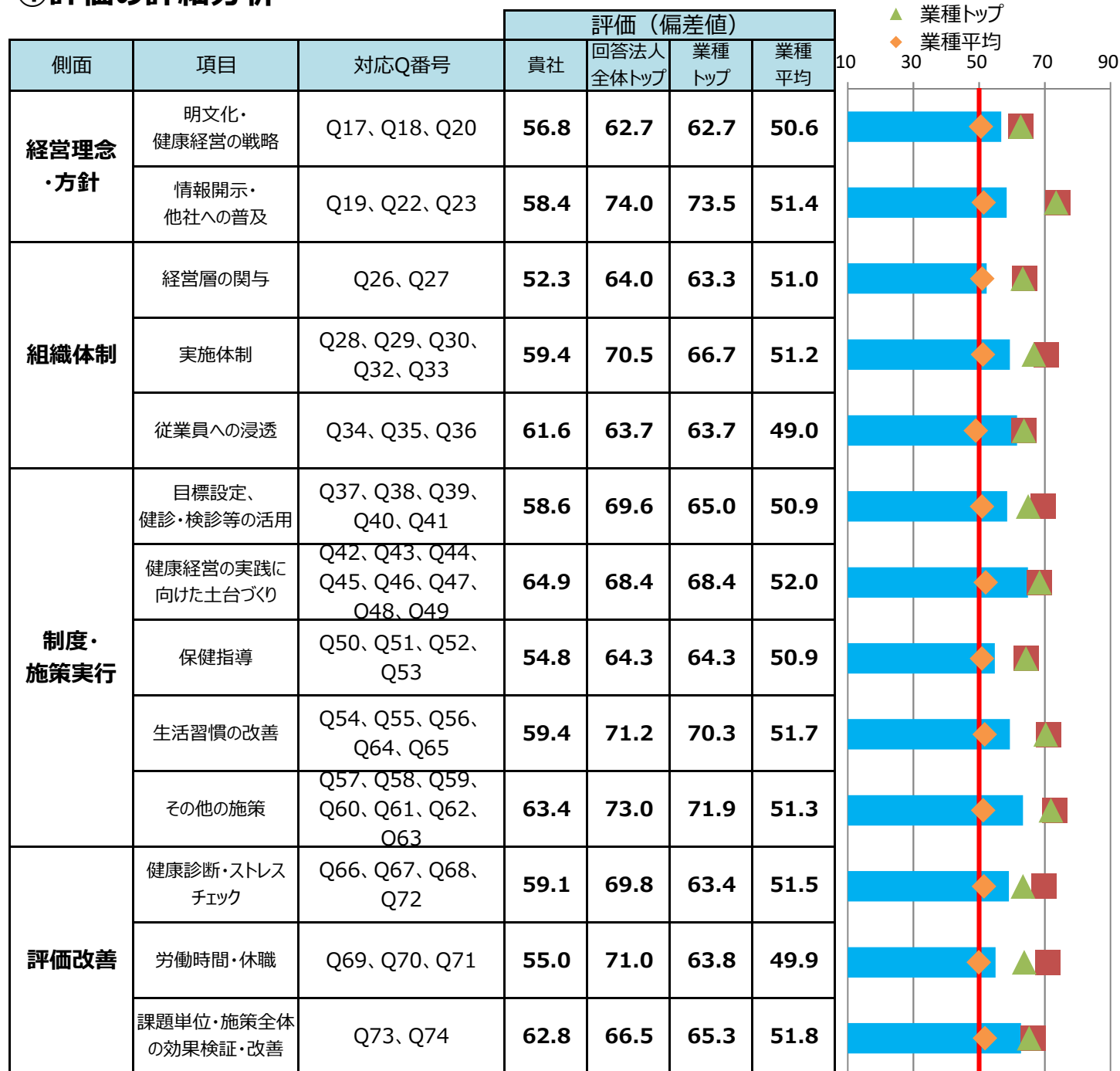
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351~400位	451~500位	301~350位	551~600位	551~600位
総合評価	59.7	59.3(↓0.4)	60.7(↑1.4)	59.5(↓1.2)	60.4(↑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 健康問題による生産性損失防止と個々のパフォーマンスUPを図り労働生産性向上を目指す。生産性向上のため、メタボ該当者数・健康危険度（業務能率低下）の高い「就業制限判定者数」・「メンタル不調休職者数」の削減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	5年後（2027年度）目標として、「メタボ該当者数、全体の10%未満」・健康危険度（業務能率低下）の高い「就業制限判定者数、全体の1%未満」・「メンタル不調休職者数、全体の1%未満」を掲げる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ストレスチェック組織分析での高ストレス組織（総合点数120点超）と「自己申告書」でのコミュニケーション・労働環境等の悪化組織に対し職場改善計画実施を義務付し、2つの異なる指標を用いることで効果的な改善ができるようにしているが、その該当組織数を削減し、よりパフォーマンスが発揮できる組織づくりをすることで、組織活動低下のリスクを減らし経営を安定させたい。
	健康経営の実施により期待する効果	5年後（2027年度）目標として、「高ストレス組織割合、全体の25%未満」とし、波及効果として「高ストレス判定者数」の削減も狙う。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

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.polus.co.jp/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	http://www.polus.co.jp/healthcare/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.polus.co.jp/healthcare/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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)	50	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	その他				
取組内容	南越谷阿波踊りを主催。社内外のコミュニケーション醸成に寄与（阿波踊りの練習は運動機会の創出となる）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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10月を朝食摂取推奨月間とし働きかけを実施。朝食摂取のメリット、朝食接種の工夫等周知している。				
(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	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	阿波踊り社内連・運動系の社内クラブの定期的な練習。クラブ・連には、会社からの金銭的補助もある。				
(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	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	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	61.4	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.0	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.4	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.5	51.8	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	ストレスチェック組織分析での高ストレス組織（総合点数120点超）と「自己申告書」での労働環境悪化組織に対し職場改善計画実施を義務付し、2つの異なる指標を用いることで効果的な改善ができるようにしているが、ポラス㈱の健康リスク総合点数2022年度97点、2023年度101点/ポラスガーデンヒルズ㈱で2022年度85点、2023年度87点。ポラス㈱に対してのストレスケアの対策が必要と考える。
	施策実施結果	精神科医による高ストレス者面接の実施。外部相談窓口の利用推進。メンター制度を創出し、若手社員のケアに努めた。セルフケア・ラインケア理解度テストを実施（全従業員強制）。
効果検証結果	ポラス㈱では健康リスク総計2021年度94.0点/2022年度では97.0点/2023年度101点と緩やかな悪化。ポラスガーデンヒルズ㈱では2021年度105点/2022年度85点/2023年度87点と改善傾向。アフターコロナの2022年度以降やや悪化傾向。更なる改善活動が必要。今後ストレスチェックの設問を増やし、より詳細な組織分析及び高ストレス者の抽出ができるようにし、ケアに努めたい。	
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	要治療判定者の再受診率は100%を達成しているが、要精密検査判定者再受診率は2019年度で66.1%と低迷していたため目標を80%とし、疾病の早期発見早期治療のために要精密検査受診率向上への施策を展開。要精密検査判定者の再受診率をUPしアブセンティーズムの削減につなげる。また、禁煙活動推進をし続け、社内通知でも禁煙の促しを定期的に行い、受動喫煙防止と自身の禁煙推奨をしている。
	施策実施結果	取締役会と管理職対象の健康経営勉強会にて精密検査の重要度と安全配慮義務についてと、禁煙についてを訴え続けてきた。管理職対象健康経営勉強会は出席率100%
効果検証結果	要精密検査判定者再受診率は2022年度は目標達成（86.8%）。今後は100%を目指す。その次のステージとして、精密検査判定者割合を削減することを目指す。（判定者割合2022年度17.1%）その次のステージとして経過観察判定者を基準値領域に戻すことにも今後は目を向けます。喫煙者率は18.7%にまで減少し、国の平均を下回った。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井不動産リアルティ株式会社

英文名：Mitsui Fudosan Realty Co.,Ltd

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

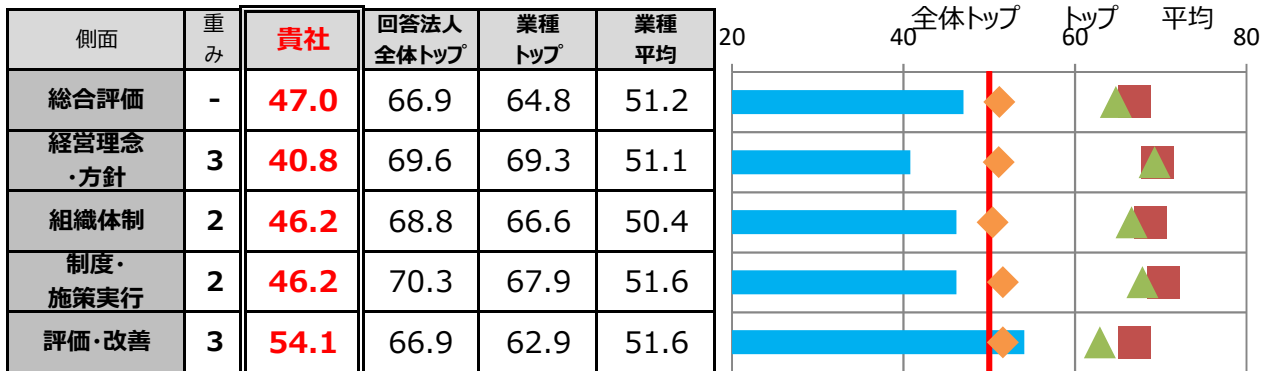
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.0** ↓3.0 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



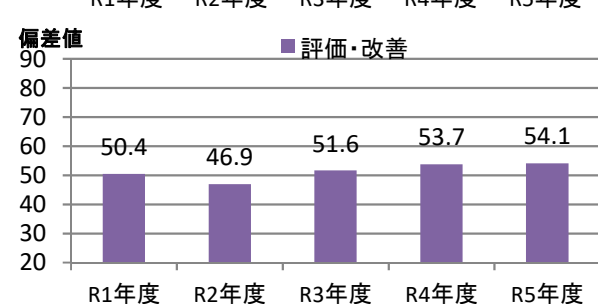
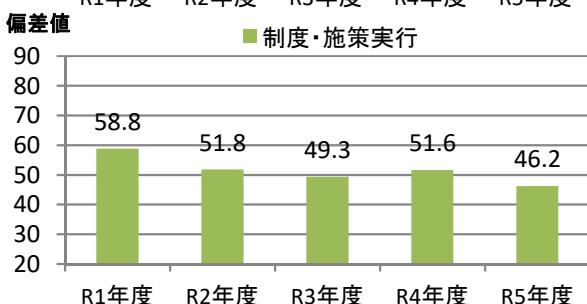
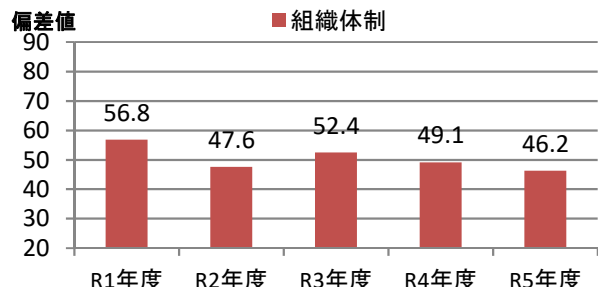
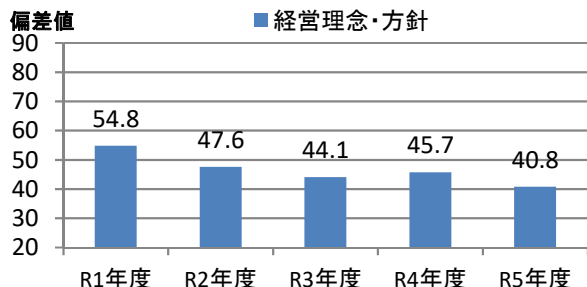
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

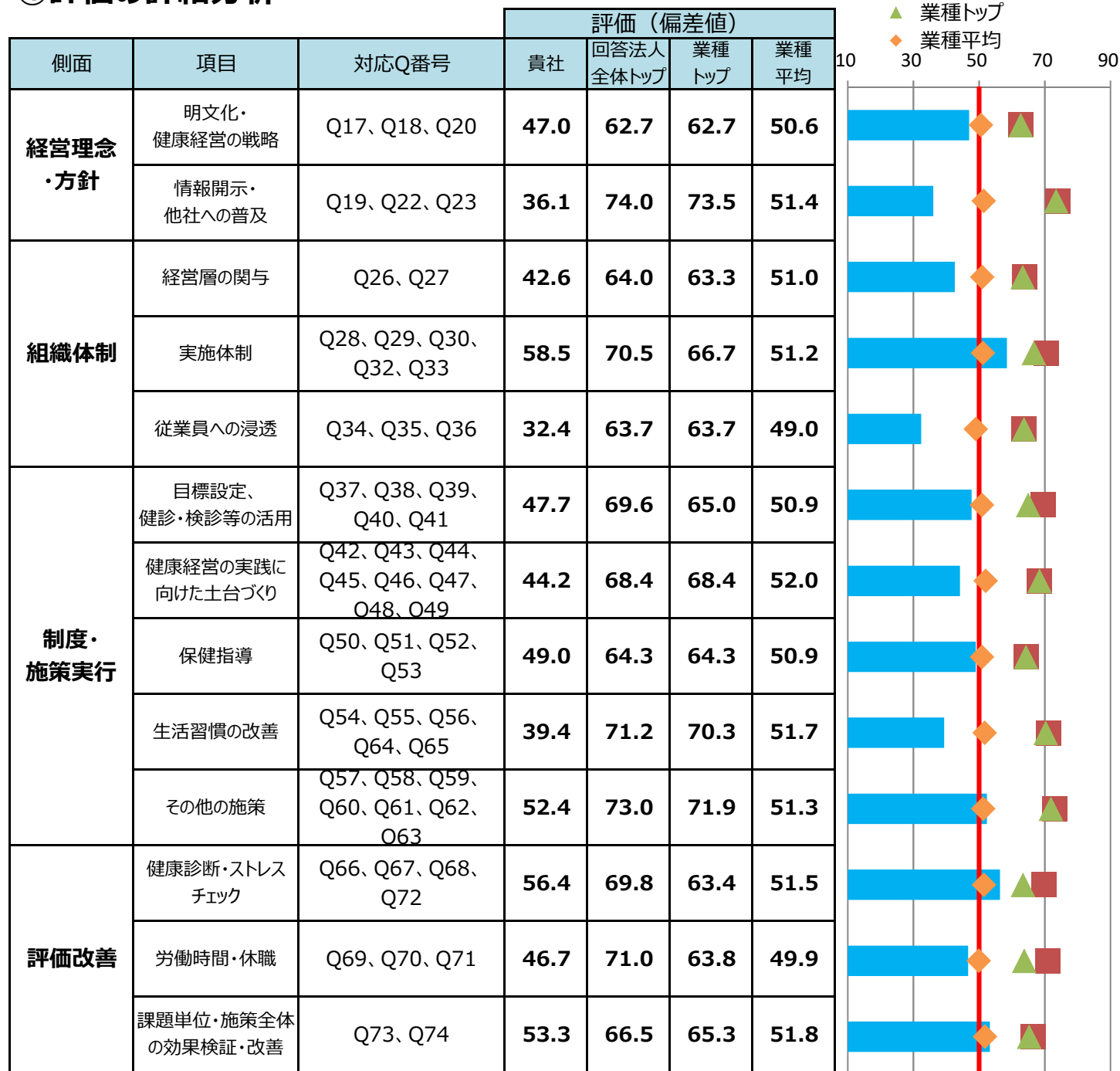
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1501~1550位	1651~1700位	1651~1700位	2201~2250位
総合評価	54.7	48.2(↓6.5)	49.1(↑0.9)	50.0(↑0.9)	47.0(↓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 生産年齢人口が減少する中、「従業員の一人ひとりの生産性向上」は、企業の持続的成長に欠かせない重要なものであり、当社においても健康経営の側面からのアプローチが求められる。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が生き生きと働ける、活力のある職場環境の実現を期待する。一つの指標として、プレゼンティーズム85%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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mf-realty.jp/corp/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

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	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	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	98.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	新たに6団体設立し全17団体となり、活動を通して部署・エリアをまたいだ活発な交流を生んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
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	運動習慣定着による生活習慣病リスクの軽減のため、二週間の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	92.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.7	%

■ 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	92.0	%

※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	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.4	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.6	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.3	51.8	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	所定外労働時間の短縮は常に課題としてあげられており、メンタル、身体、ワークライフバランスに影響を及ぼす恐れがある。従業員の所定外労働時間を削減し、適切にコントロールする必要がある。
	効果検証結果	2022年度11月より、PCシャットダウン時間をそれまでの21時から、20時に変更。 上記の結果、前年度と比較して所定外労働時間が9.1%減となった。引き続き経過観察を行い、生活時間の確保による傷病および傷病にともなう休職やプレゼンティーズム低下の防止を期待する。
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	当社における運動習慣者比率は2020年度において、26.4%である（令和1年(2019)「国民健康・栄養調査」において、運動習慣のある人は、男性33.4%、女性25.1%）。疾病の発生予防のため、運動習慣の定着の推進を図る必要がある。
	効果検証結果	ウォーキングイベントを2021年度に引き続き2022年度も実施し、イベント参加率は、2021年度は25%、2022年度は34%となった。 2022年度における運動習慣者比率が28.3%に改善。2023年度も同イベントを実施予定であり、運動習慣者比率を始めとする健康診断結果等への定量的な効果を期待する。

※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：トヨタすまいるライフ株式会社

英文名：TOYOTA SMILE LIFE, Inc

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

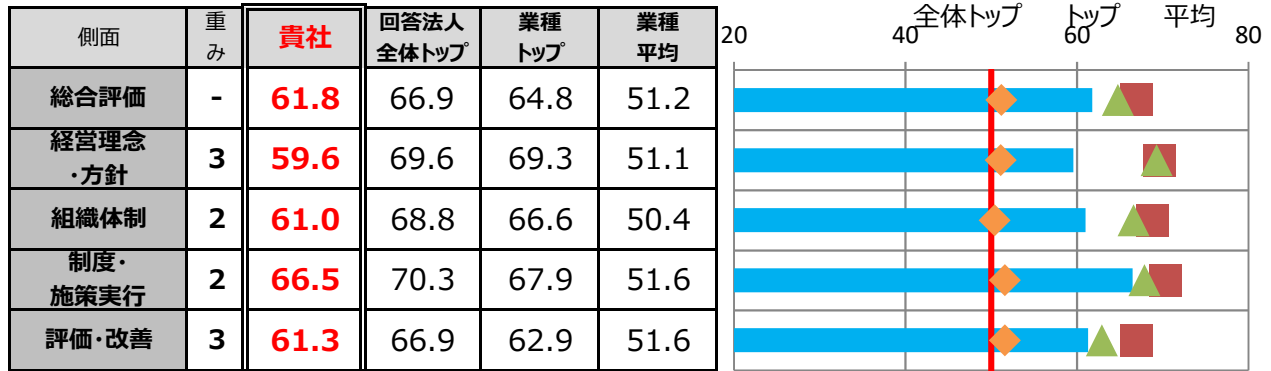
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↓0.6 (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



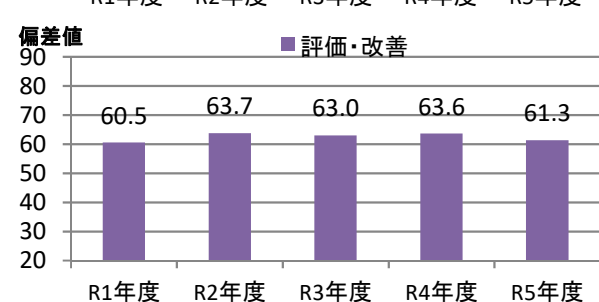
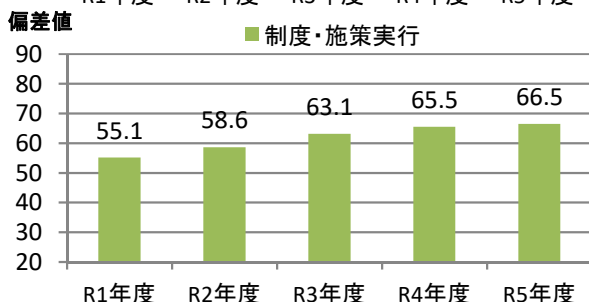
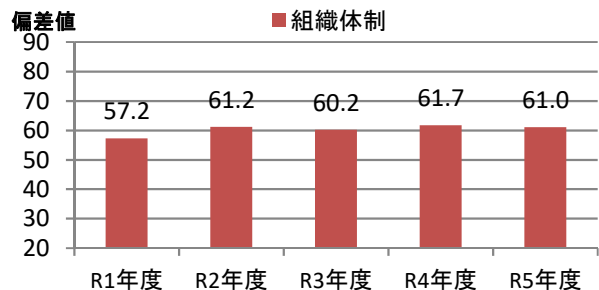
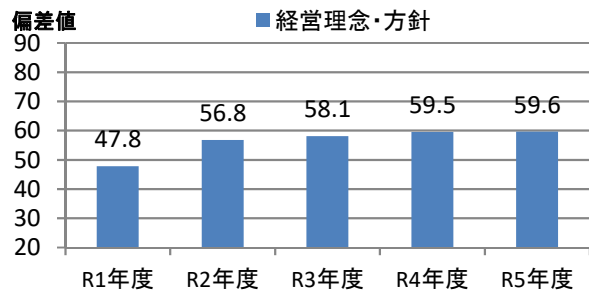
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

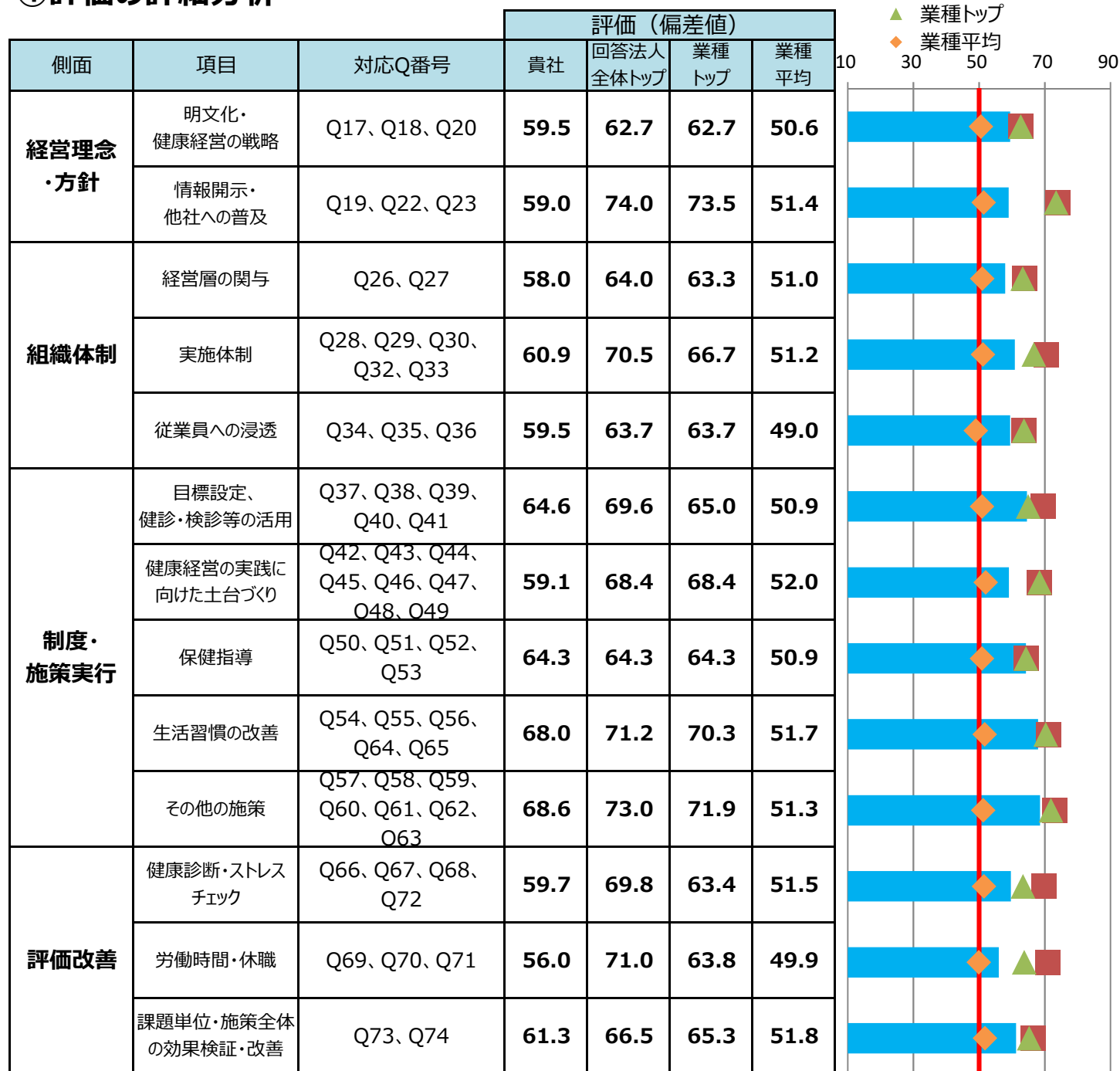
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	851~900位	351~400位	301~350位	201~250位	401~450位
総合評価	55.0	60.1(↑5.1)	61.0(↑0.9)	62.4(↑1.4)	61.8(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社が掲げる「仕事と家庭の両立ができてこそ、幸せな人生を送ることができる。そのために健康は非常に重要である」という点から、通院や治療、付随する移動時間等で業務やプライベートの時間が割かれてしまうのは、従業員の仕事におけるパフォーマンスの低下につながるため、最初の気づきである健康診断時の有所見率をいかに下げられるかが課題と捉えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>通院や治療がなくなれば、従業員にとっては医療費負担の軽減や家族と過ごす時間の確保、自己研鑽などの時間にあてることができ、最終的にパフォーマンスが改善されると期待している。また健保にとっても、財政負担が減ることとなり、保険料率の維持が期待できる。2026年までに有所見率を40%、健診後の精密検査受診率100%維持、従業員のワークエンゲージメント評価値53とすることを目指す。</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>新卒社員の獲得の難しさが年々上昇し、キャリア採用においても特に介護分野では人材の確保と離職防止について難しさを感じている。また、健康経営や認定制度については未だ認知度が低く、他社に対してのアドバンテージを出せていない。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営や優良法人評価制度については、言葉や認定ではなく、健康経営の取り組みや社内の制度について説明することで、働きやすさを感じてもらえ、他社へのアドバンテージを得られると期待する。また、結果として居心地のいい会社となり、勤続年数も伸びることが期待される。平均勤続年数については、2026年度で15.0年（男女共通）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://smile.toyotahome.co.jp/company/safety-health/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	https://smile.toyotahome.co.jp/company/safety-health/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://smile.toyotahome.co.jp/company/safety-health/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	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	87.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	家族感謝祭を開催し、会社から従業員を支えてくださるご家族への感謝を重点的に伝えるようにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.6	%

■ 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	「カロミル」を提供、健康診断1か月前を重点として食事記録などのポイントが一定以上で健康商品提供				
(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	49.2	%

■ 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	健康経営推進担当が職場に訪問し、InBody測定や下肢筋力測定を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	44.5	%

※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	67.1	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.3	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.6	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.7	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.8	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.2	51.8	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	年代や健康状態に関わらず、健康診断実施後から健康に関する意識は徐々に低下、保健指導対象者も最終評価後から定期健康診断実施まで意識が低下したままとなった結果、主に生活習慣の乱れから新たな疾病（経過観察対象者）の発生や、疾病コントロールの不良・悪化が見られた。健康で長く働き続けて欲しいと願う当社の方針ともずれがあり、対策・改善が必要である。
	効果検証結果	最も健康意識が高くなる健康診断前1か月にカオミルを集中利用してもらうよう、健康診断の案内にチラシを同封。目標となる活動ポイントを設定し、達成者には賞品を用意し、参加者の70%が目標を達成している。
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	安全意識が高く、いつも皆が明るい笑顔でいられる会社（安全への社長メッセージ）にするため、労働災害における生産性の低下や機会損失ゼロを目標としているが、協力会社様含め高齢労働者による歩行転倒災害が発生しており、若年層に比べて休業や通院治療に時間のかかるケースが多く、生産性の低下や本人の生活の質が低下しているため、改善が必要である。
	効果検証結果	60歳以上の災害全数に占める歩行転倒災害の割合は2021年が75%、2022年は0%であった。下肢筋力の見える化のアンケートでは、92%の従業員が「自分の思っていた以上に筋力が低かった」と回答。安全意識については「現状より向上した」との回答が81%となり結果に寄与したと考えられる。InBody上で昨年と比較して筋力が低下した従業員は5.2%であり、活動を継続し、筋力の低下についても0%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：野村不動産ソリューションズ株式会社

英文名：Nomura Real Estate Solutions Co., Ltd.

■加入保険者：野村証券健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

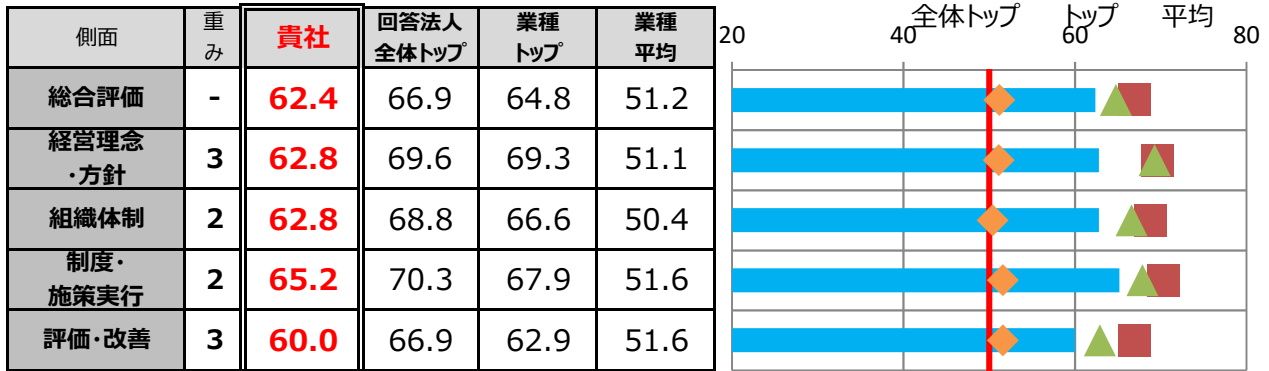
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↓0.1 (前回偏差値 62.5)

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

②評価の内訳



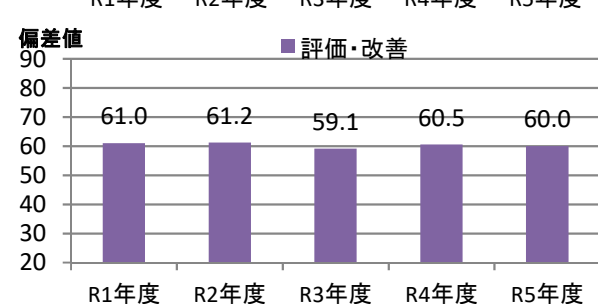
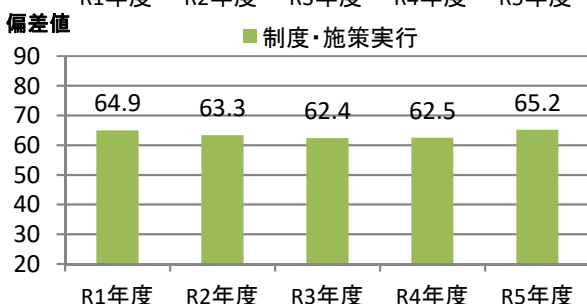
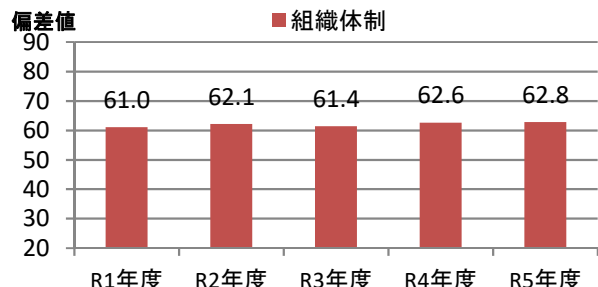
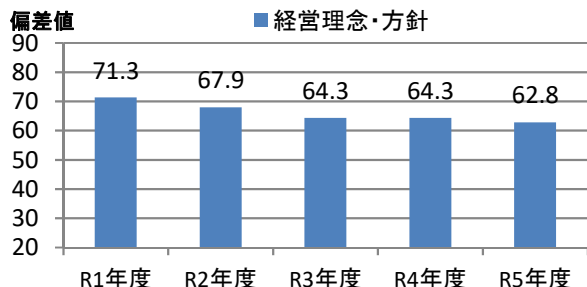
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

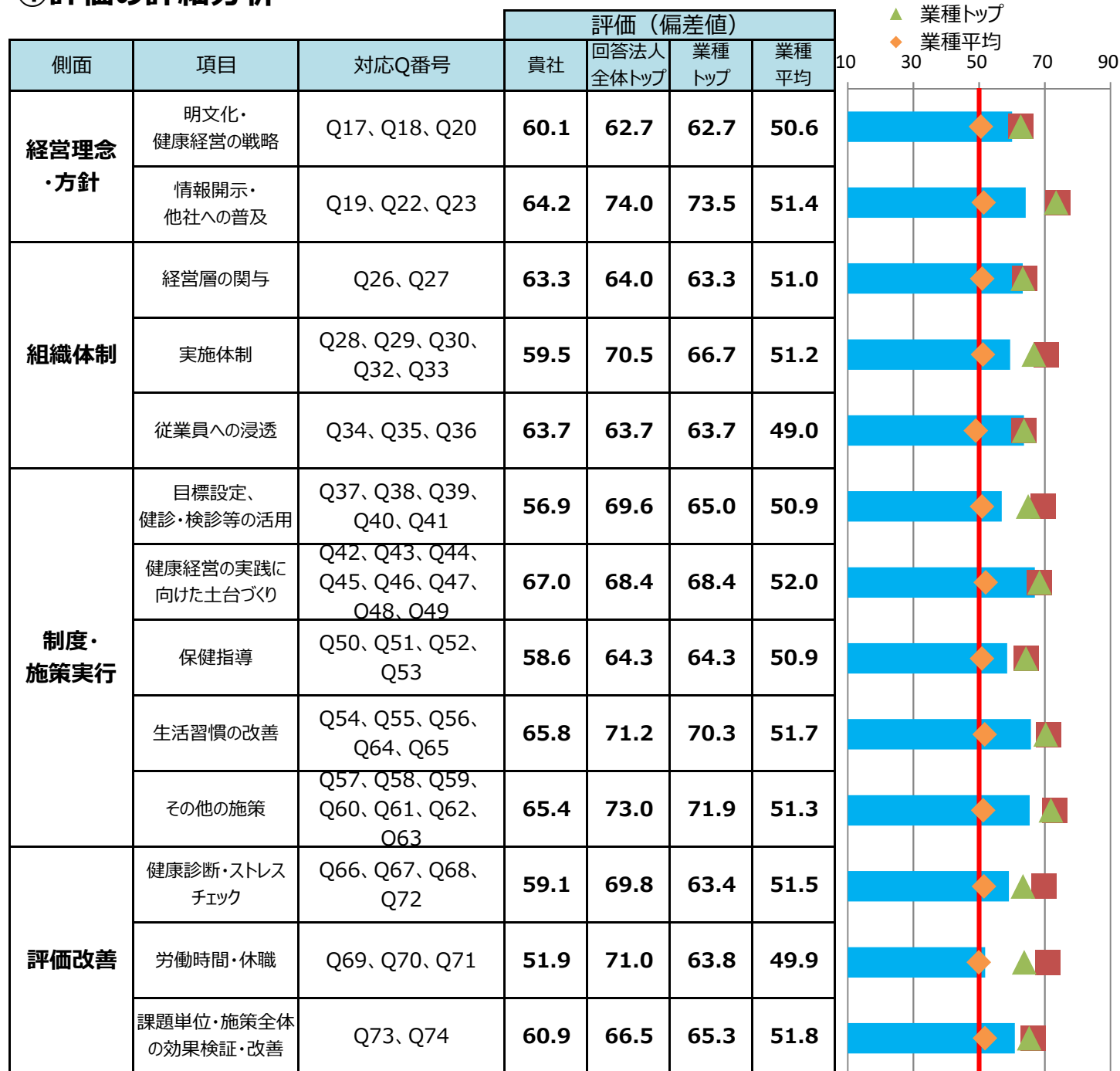
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	51~100位	201~250位	201~250位	301~350位
総合評価	64.9	63.8(↓1.1)	61.8(↓2.0)	62.5(↑0.7)	62.4(↓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	従業員のパフォーマンス向上 社員一人一人の多様性を尊重し、心身ともにより健康で、生き生きと働き続けることのできる会社（会社の持続的な成長）を作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	毎年実施している社員アンケートの結果、生活習慣やヘルスリテラシーがパフォーマンス指標に影響を与えていることが分かり、効果指標として、アブセンティーズムとプレゼンティーズム（現在値：69.2%、2024年度目標値：75%）、ワークエンゲイジメント（現在値：2.8、2024年度目標値：3.0）を置いている。これらの効果指標の向上が、結果的に会社の持続的な成長につながるものと考えている。
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 不動産流通事業は、自らの商品を持たないコンサルティングビジネスであり、お客様の信頼を積み重ねてきた社員自身が健康で長く働いてもらうことを実現することが、事業活動の推進においても大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康を大切に思う会社の想いが伝わり、社員が会社に対して魅力を感じ、長く働き続けたいと感じられることを期待している。健康経営の実施により、ワークライフバランスの実現と多様な人材の活躍によるイノベーションの創出が可能になり、社員の定着と優秀な人材の確保につながると考えている。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nomura-solutions.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	69	回	43	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司・部下におけるコミュニケーションの量・質を向上させるために全社で1 on 1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	97.0	%	(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	アプリを通じ食事管理や歩数連携、動画視聴を組織ごとにポイントを競う生活習慣改善を目的としたイベント				
(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	51.6	%

■ 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	社員の健康行動(運動習慣)への動機づけとして、歩数連携によるポイント付与をアプリを通じて行っている。				
(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	32.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	10.2	%
限定しない	○	全従業員の	91.1	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.0	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	51.4	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	64.0	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.0	51.8	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	健診結果の有所見率が45%を超えていることが課題で、将来的な心身の不調や疾病の発生による欠勤やパフォーマンスの低下を防ぐために、全従業員のヘルスリテラシーの向上させることが必要であり、取り組みを継続している。
	施策実施結果	定期健康診断後の精密検査受診率の向上という目標を掲げ、対象者に対して保健師、人事部担当者より直接電話でコミュニケーションを取る施策を実行した。書面、注意喚起メールの発送も含めた保健指導は100%実施。
効果検証結果	有所見率の改善の効果については、中長期的に確認していくが、定期健康診断後の精密検査受診率については、2021年度65.1%から2022年度83.3%と受診率が大きく向上した。また、2023年の社員アンケートの結果、昨年と比べて健康作りに関する意識や行動が変化したと71%が回答している。CCHL尺度によるヘルスリテラシーについても、2021年度測定値3.70から、2022年度3.74と改善している。	
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	毎年実施している社員アンケートの結果、生活習慣(特に睡眠)やヘルスリテラシーがパフォーマンス指標に影響を与えていることが分かっている。また、不動産業の特性により労働時間増加とそれに伴う生活習慣の乱れが課題である。
	施策実施結果	①2017年度より労働時間の削減については取り組みを継続している。②生活習慣改善の1つの取り組みとして、睡眠に関わる動画をアプリ等で学習できるようにしている。アカウント保有者、64%。
効果検証結果	①具体的な取り組みとして、全社員平均の年間総労働時間の定量目標を定めている。実績として、2019年度/2,125時間から、2022年度/2,033時間と総労働時間自体は減り続けている。 ②睡眠に関わる情報提供を継続的に行うことで、睡眠休養充足割合についても2019年度/65.9%、2022年度/73.8%と改善している。	

※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：株式会社東京建物アメニティサポート

英文名：Tokyo Tatemono Amenity Support.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：不動産業

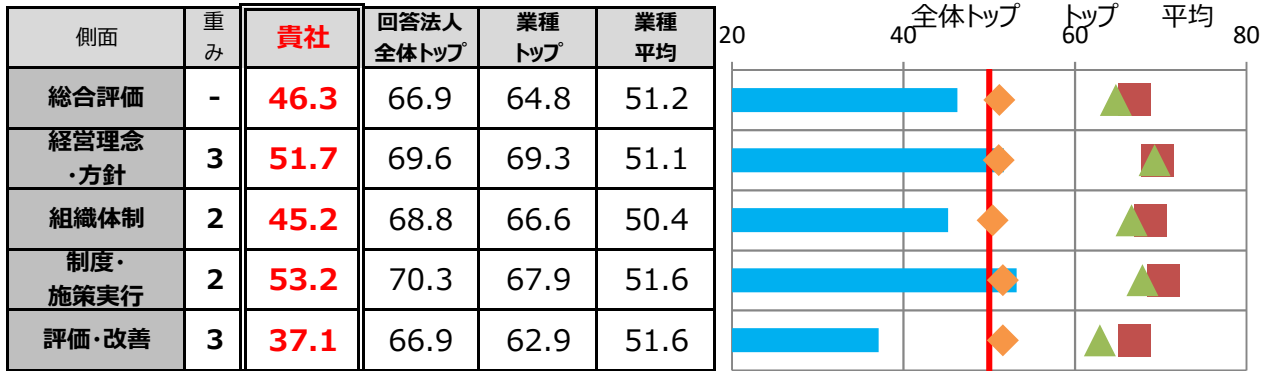
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.3** ↑5.1 (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



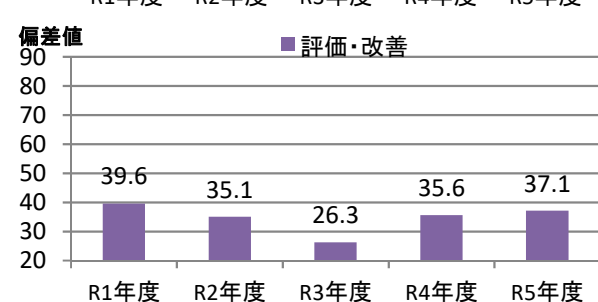
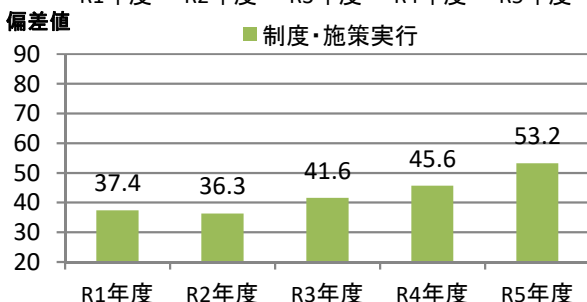
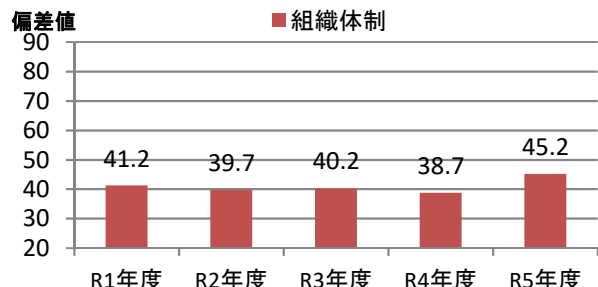
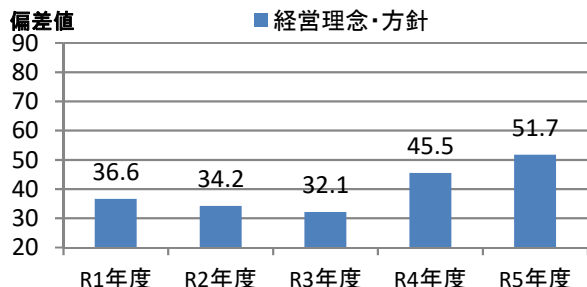
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

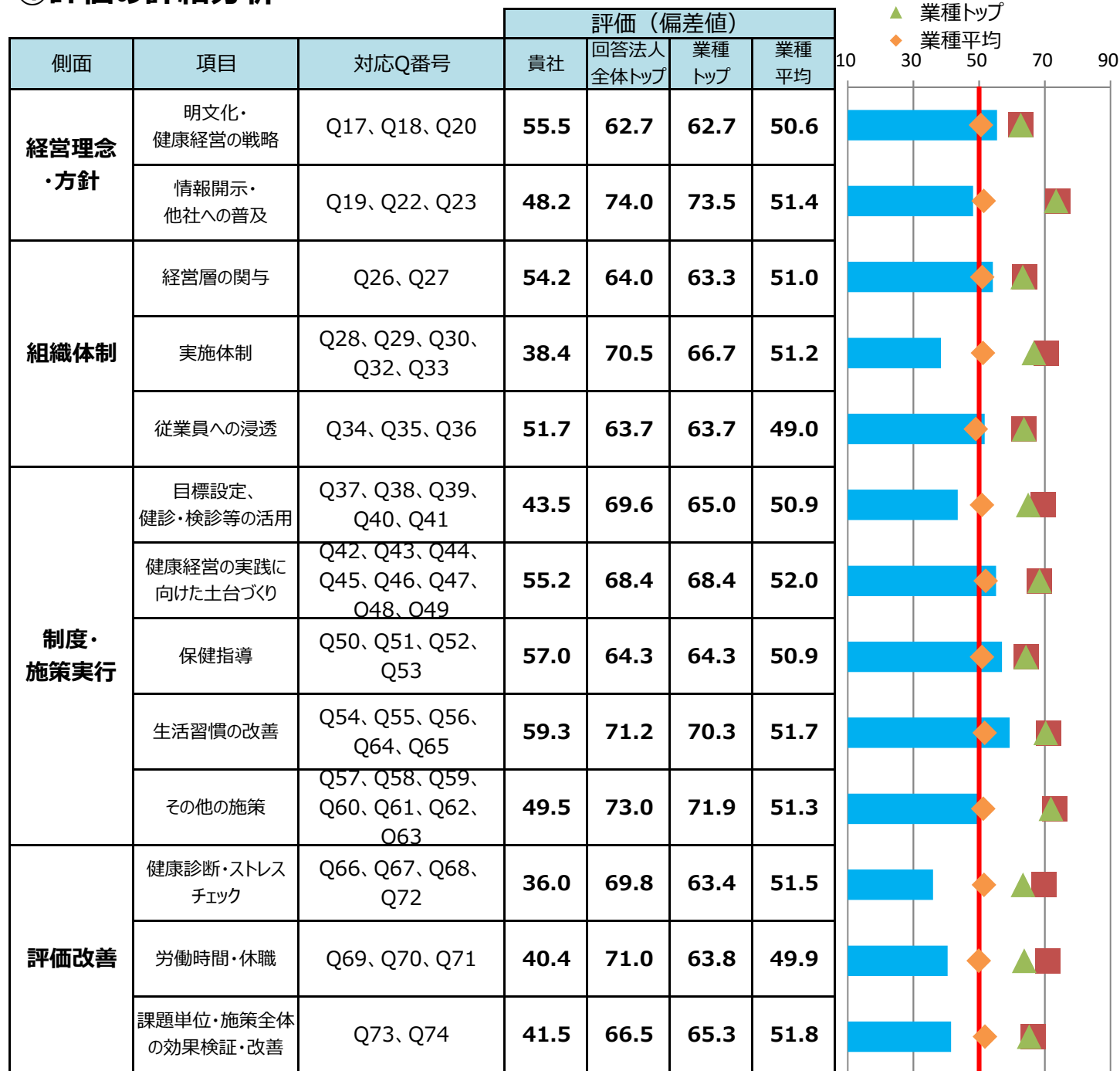
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2251~2300位	2651~2700位	2601~2650位	2301~2350位
総合評価	38.6	36.0(↓2.6)	33.9(↓2.1)	41.2(↑7.3)	46.3(↑5.1)
【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 持続的な成長に向けた人材の定着化が実現することにより、専門家としての自覚と行動が伴った社員が増加すること、そして、誠実で思いやりのある行動を通じて、お客様の豊かなくらしを実現することが企業としての課題である。
	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、長く働ける環境であると感じられることを期待している。具体的な指標としては、平均勤続年数の改善を目指す。
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.ttas.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	5	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	東京建物グループの各サステナビリティ活動（テーマ・方針）を掲示で周知し、従業員の参加推進を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	健康行動習慣化をサポートするアプリを提供。健康タスクが自販機に連動し、トクホ等の健康飲料を購入可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康行動の習慣化をサポートするアプリを提供。健康行動タスク（歩数記録等）により継続的な健康行動を推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.3	%

■ 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	32.1	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.7	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.8	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.3	51.8	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	メンタルヘルス不調による休養・退職から職場復帰をした職員が、同様の事由により再度休養を取得する又は十分な勤務が行えない状況になる事象が見受けられた。メンタルヘルス不調からの職場復帰の際には、通常の業務を行えるまで回復しているか判断する必要がある。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調からの職場復帰の場合は、専門医による職場復帰プログラムを実施するように体制を整えた。対象者のプログラム実施率は100%である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	職場復帰プログラムにて、通常の業務履行が難しいと判断された職員については、回復するまで休養できるようになったため、無理な職場復帰がなくなり、職員自身の治療に専念できるようになった。また、本プログラムは職場復帰後も半年間は継続されるため、復帰後の体調に合わせて、就業制限を行うことも可能となったため、就業と治療が両立できる環境が整った。
	効果検証結果	社内での健康課題についてヒアリングを行ったところ、デスクワークによる腰痛や肩こりを感じている職員が多いことがわかった。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 ②	施策実施結果	健康講座を実施し、肩こり予防や腰痛予防の効果がある着座でのストレッチを実施した。当該講座対象者の75%が参加した。
	効果検証結果	業務時間中にも手軽に取り入れることができるため、気分転換による集中力増加が見込まれ、業務効率化が期待できるという参加者の意見を徴収することができた。

※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：東急住宅リース株式会社

英文名：Tokyu Housing Lease Corporation

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

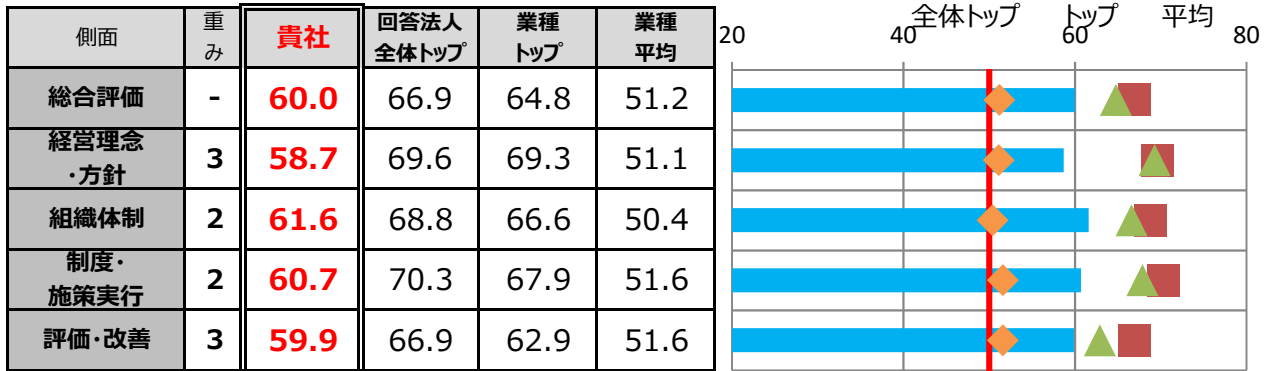
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.0** ↓1.1 (前回偏差値 61.1)

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

②評価の内訳



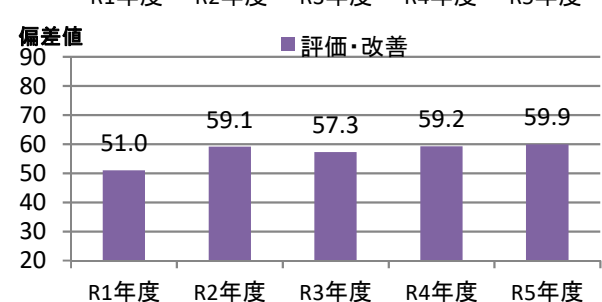
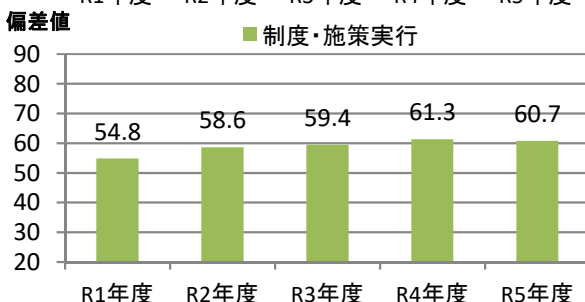
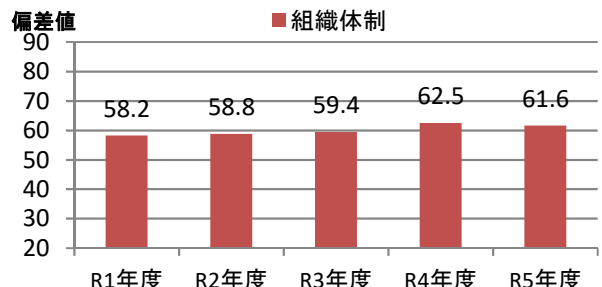
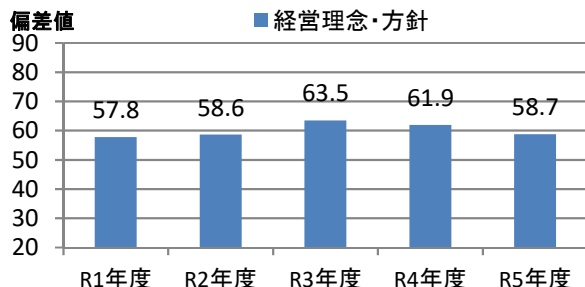
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

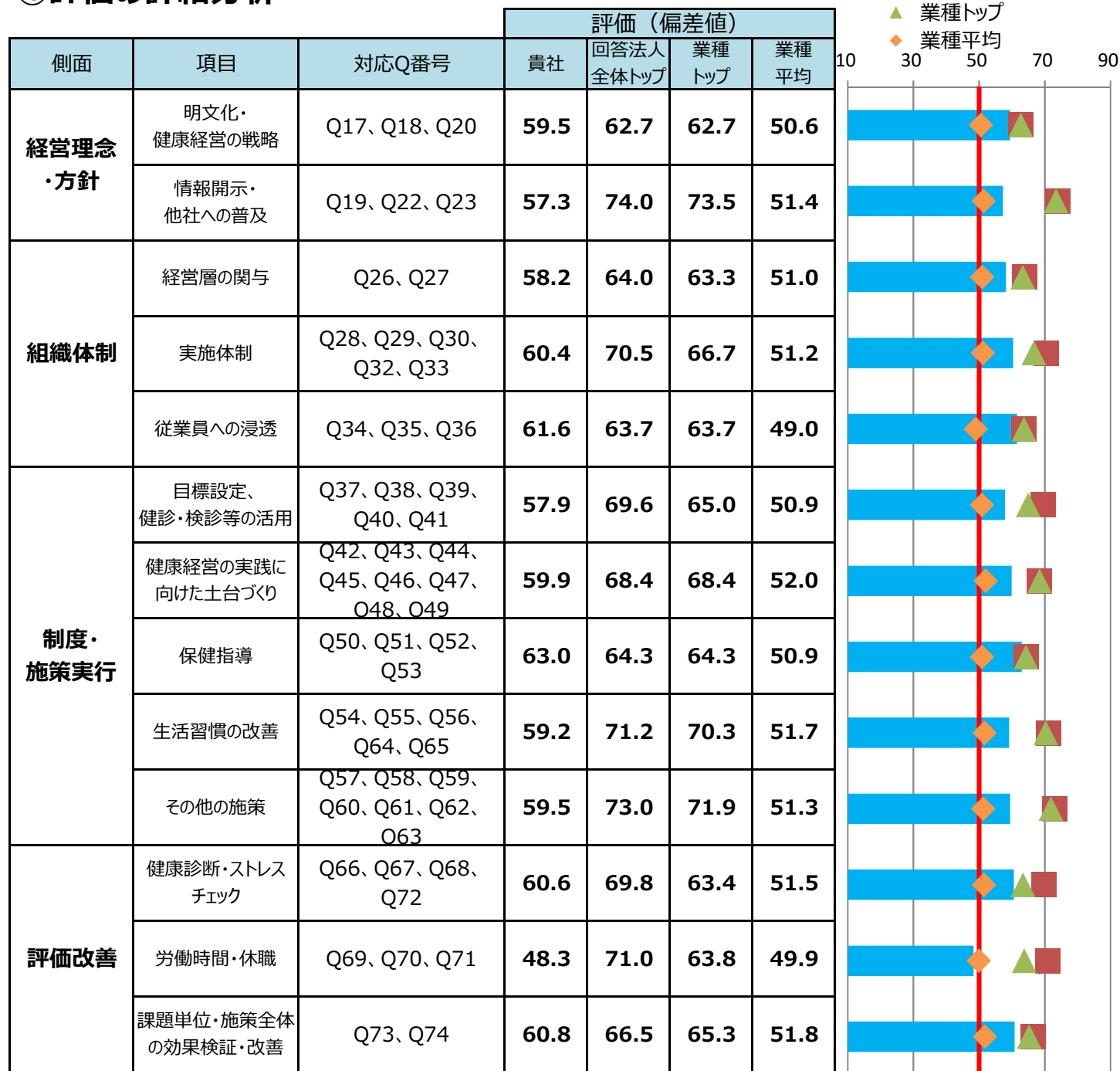
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	501~550位	401~450位	401~450位	601~650位
総合評価	55.2	58.8(↑3.6)	60.0(↑1.2)	61.1(↑1.1)	60.0(↓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 「想いも、資産も。叶えていく。」というブランドタグラインを実現するためには全ての社員が最高のパフォーマンスを発揮する必要がある、社員一人ひとりが働きがいをもって業務に取り組むことができるよう心身ともに健康であることが不可欠であり、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	従業員が心身ともに健康で働きがいを感じられることを期待している。具体的な指標として2024年度末までに、1ヶ月超休業者率0.9%への改善を目指している。
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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tokyu-housing-lease.co.jp/corporate/workplace/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.tokyu-housing-lease.co.jp/corporate/workplace/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.tokyu-housing-lease.co.jp/corporate/workplace/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.tokyu-housing-lease.co.jp/corporate/workplace/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	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	8.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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	運動・文化系社内サークル活動などを促進しており、部署を超えたコミュニケーションの場となっている。				
(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	31.0	%

■ 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	保健師によるコンビニを活用した食品の選び方や簡単にバランスの取れたレシピの紹介等の定期的なコラム展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動習慣の定着を目的として、毎年ウォーキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 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	75.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.7	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.5	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.2	51.8	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	女性育児休業取得率については100%となっているが、男性育児休業取得率については2021年度時点で28.0%となっている。働き方に多様性が求められる状況になったことから、従業員のワークライフバランス・特に男性育休の取得向上に課題感を感じている。
	施策実施結果	子育てハンドブックを作成し、制度内容周知を図ると共に、出生届受領時に育児休業等についての案内を配布。また、社内報に育児休業取得者の経験談を掲示し、より取得イメージがしやすいよう施策を行った。
効果検証結果	2022年度男性育児休業取得率は66.7%（対前年+38.7%）と向上した。	
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年度以降コロナ禍により、在宅勤務などを開始したが、肥満率の増加やその他健康指標の悪化が散見される。健康状態に関わらず、疾病の発生予防につなげるため、運動習慣率の向上を図りたいが、セルフケアや行動変容への課題感を感じている。
	施策実施結果	体成分・体力測定と結果に基づく専門トレーナーのカウンセリングが受けられる「カラダ測定会」を実施。終了後アンケートでは、94%が気づきがあったと回答し、具体的な運動習慣などの行動変容を挙げた。
効果検証結果	2022年度運動習慣率は41.7%（対前年+2.2%）と向上した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急リバブル株式会社

英文名：

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

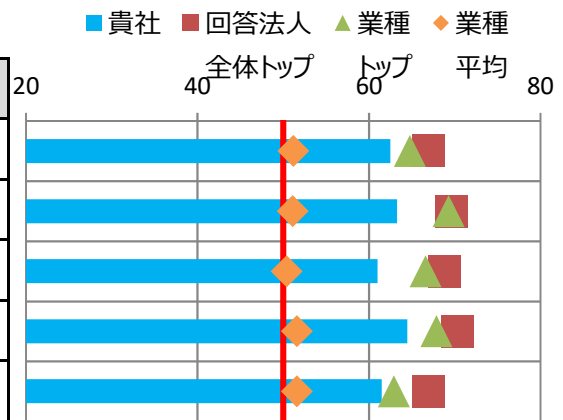
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑1.9 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	63.3	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	61.0	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	64.5	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	61.5	66.9	62.9	51.6



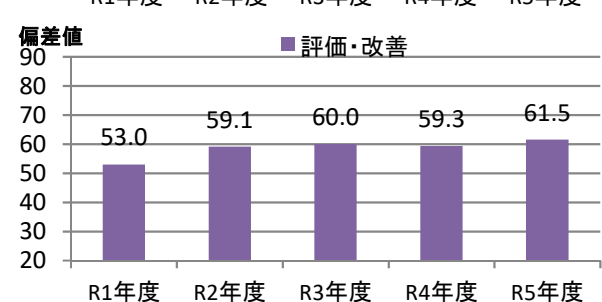
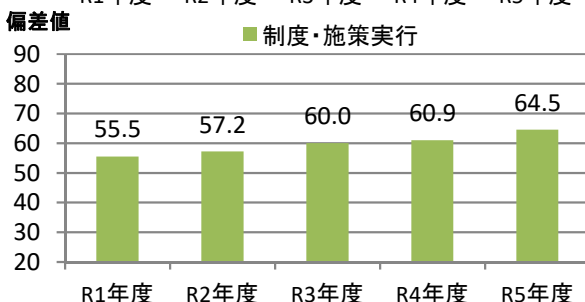
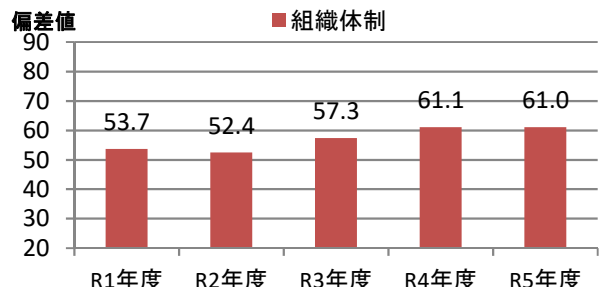
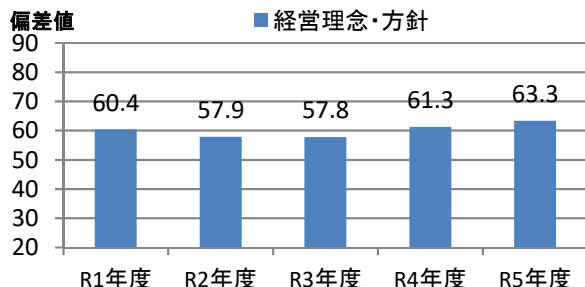
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

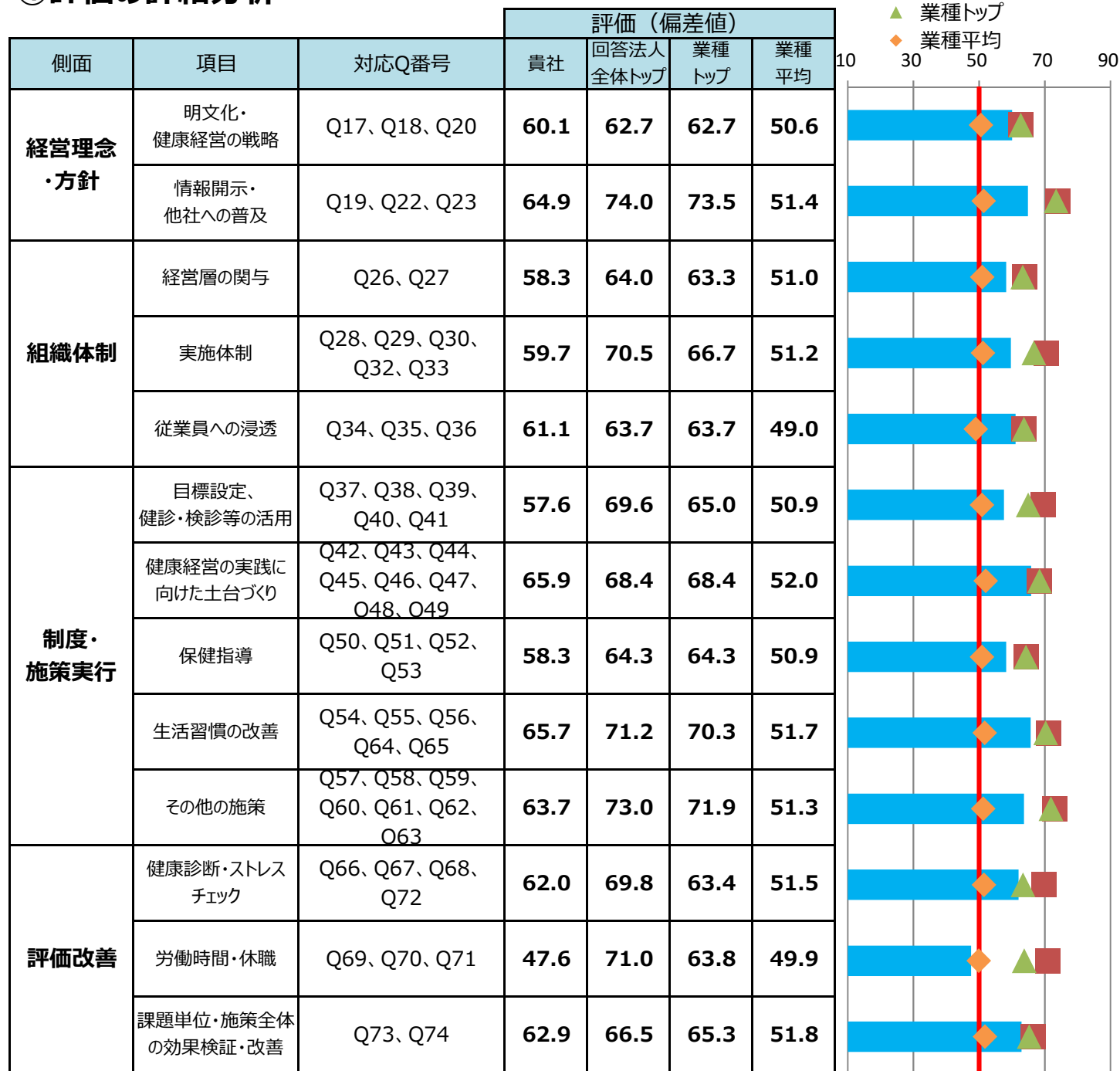
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	651~700位	551~600位	451~500位	251~300位
総合評価	55.9	57.0(↑1.1)	58.8(↑1.8)	60.6(↑1.8)	62.5(↑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	従業員のパフォーマンス向上 目指すところは企業としての持続的成長、企業価値向上だが、それを支える社員が健康かつ働きがいをもって長く働いてもらうこと、そしてより良いパフォーマンスを発揮できる環境を整備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	まず社員の健康意識の向上を期待する。社員の3分の2が20代、30代を比較的若いので疾患がある社員は多いとは言えないが、生活習慣を見ると飲酒率・喫煙率が高く、運動している社員が少ない等、健康意識が低い社員が多い。健康経営を通して若いうちからの生活習慣の改善・メンタルヘルス対策・疾病予防の支援等により長くパフォーマンスを発揮できることを期待する。
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.livable.co.jp/corp/wellness/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.livable.co.jp/corp/wellness/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.livable.co.jp/corp/wellness/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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.livable.co.jp/corp/wellness/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	30	回	16	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	歩数を集計し、ランキング化している。ウォーキングキャンペーンを実施し、社員の交流を促進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.2	%

■ 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	食事の写真を撮るだけでカロリー等食事記録でき、栄養士のアドバイスが表示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	2.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数管理アプリの提供、アプリに記録した歩数に応じてインセンティブの付与を実施している。				
(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	81.2	%

■ 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	97.6	%
限定しない	○	全従業員の	0.6	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	51.4	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	59.3	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.7	51.8	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	がん対策の一つとして、特に世間水準よりも高い喫煙率の低下を課題としている。2020年度（喫煙の課題の見直し時）の全社の喫煙率が31.3%だが、男性に限ると43.8%の喫煙率となり、さらに年代での分析の結果、20~30代男性の喫煙率は48%となり、若い社員の健康意識の低さと合わせて課題認識している。
	効果検証結果	①2021年度と同様に禁煙宣言を実施。2022年度に新たに宣言した9名も禁煙継続 ②禁煙外来・禁煙補助薬品の費用補助（最大2万円）を実施。③卒煙プログラムに12名参加し、卒煙成功率は70%となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員の8割が営業職ということもあり、感染時に一定期間出社不可となることが生産性低下及び、感染者以外の業務負荷や復帰時の業務集中による長時間労働が発生するため感染症対策が課題となっている。また、コロナウイルスの流行とも合わせ職場内感染や営業停止についても事業を継続していくうえでワクチンの推奨等が不可欠である。
	効果検証結果	①予防接種 インフルエンザ：2022年度1,412名、コロナワクチン職域接種（オミクロン株対応の追加職域接種実施） ②発熱時の出社ルールの徹底、職場の感染対策の徹底、テレワークが可能な環境整備
	効果検証結果	2022年度は社員やその家族に一定数感染が見られたが、ワクチン接種の影響もあり重症化や集団感染などは発生せず、昨年同様インフルエンザ感染の職場感染及び営業停止は0件と、過去最低となった。コロナウイルスについては世間の流行と同様に感染者は発生したが、早期から発熱管理をし濃厚接触を最小限に抑えられた。

※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：東急不動産株式会社

英文名：TOKYU LAND CORPORATION

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

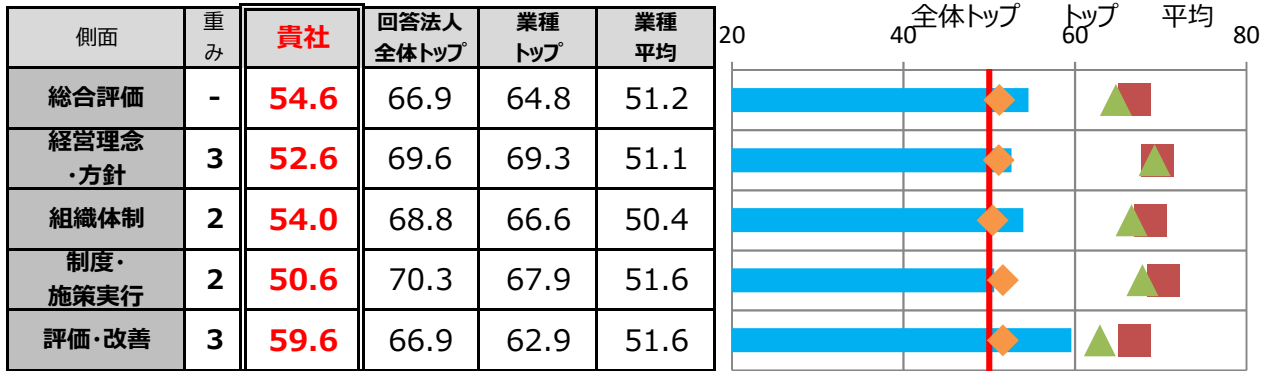
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価：**54.6** ↓8.5 (前回偏差値 63.1)

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

②評価の内訳



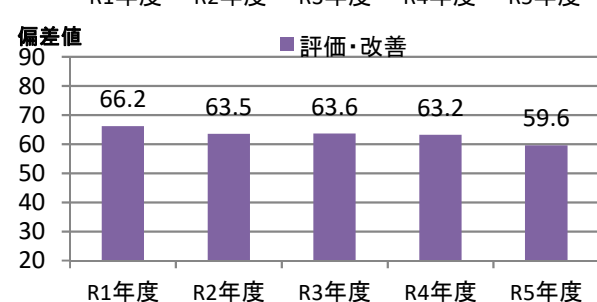
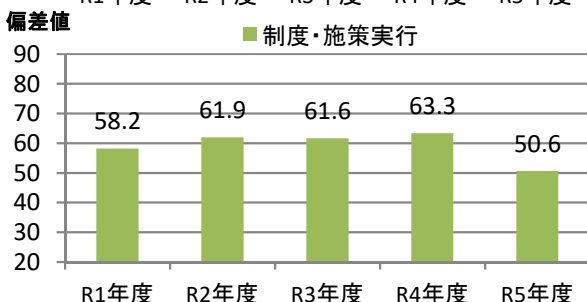
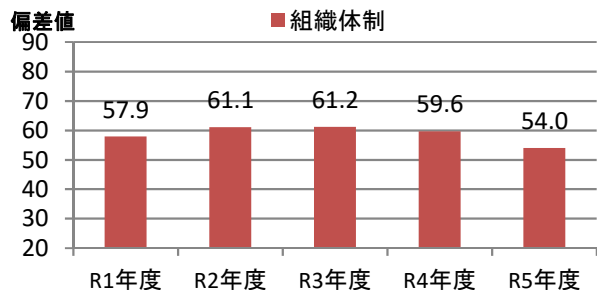
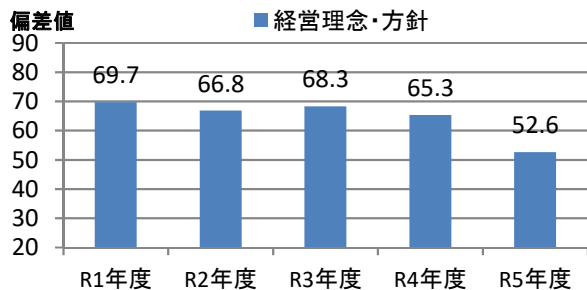
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

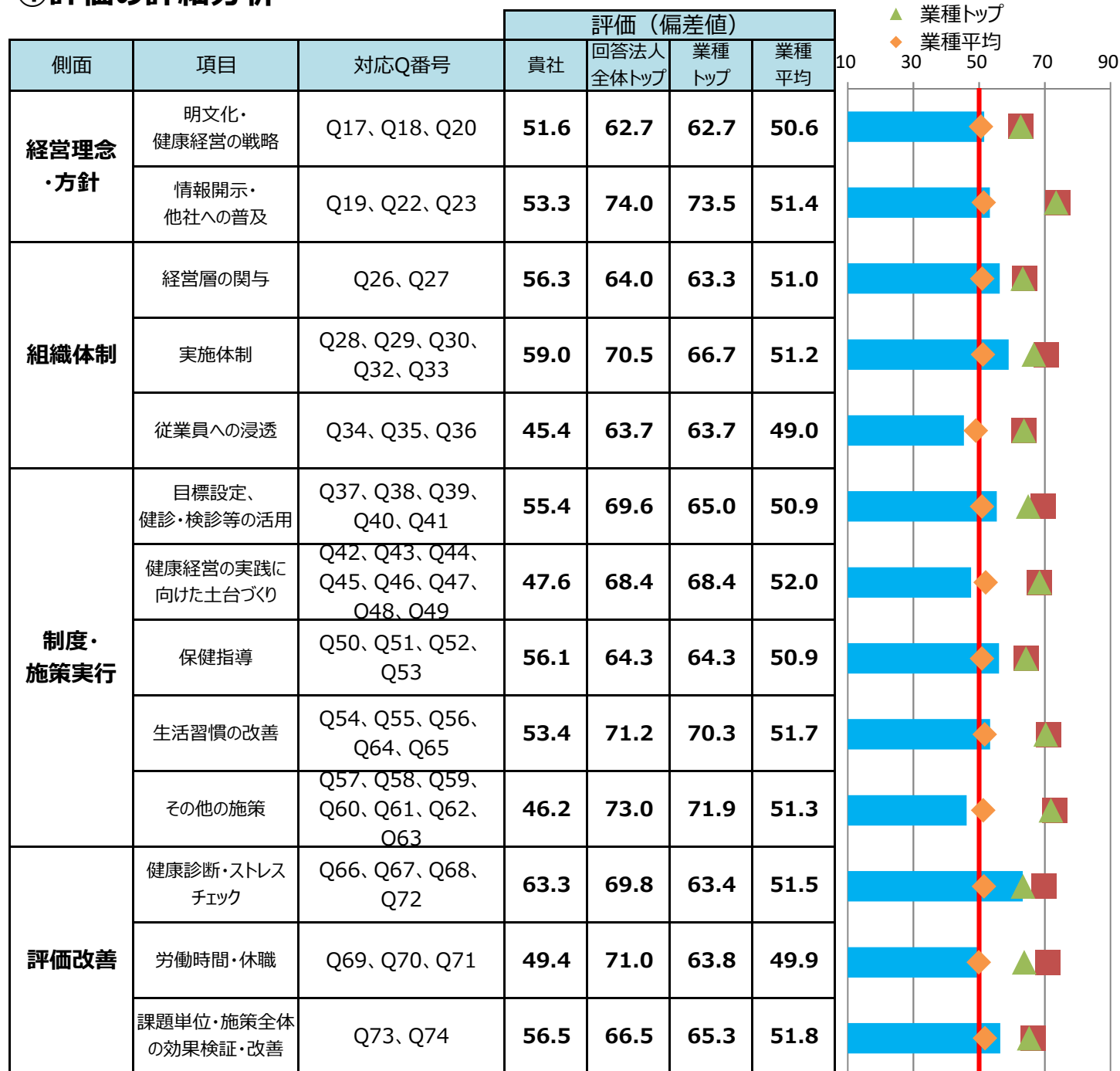
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	51~100位	1~50位	101~150位	1151~1200位
総合評価	64.0	63.7(↓0.3)	64.1(↑0.4)	63.1(↓1.0)	54.6(↓8.5)
【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 当社グループは長期ビジョンを定め、未来志向で「価値を創造し続ける企業グループ」を目指す。そのために従業員が自分たちの会社を好きになり、ロイヤリティを感じることや、多様な価値観を認め合い、新しいことにチャレンジすることが重要と考えている。健康経営では、従業員の心身の健康と活力の維持向上に加え、エンゲージメントを高めることで、持続的な企業価値向上の基盤となることを課題とした。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持・向上が期待される。また、施策のつながりを戦略マップに定めることで、施策や指標の理解が深まり、施策のブラッシュアップにつながる。エンゲージメント向上施策と関連付けることで、健康経営と人材開発・組織開発の相乗効果が期待出来る。尚、2025年エンゲージメントレーティング“AA”を目指している。2018年開始当初は“BBB”であったが、直近の2023年上期の結果は、“AA”であった。
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.tokyu-land.co.jp/company/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.tokyu-land.co.jp/company/about/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.tokyu-land.co.jp/company/about/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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	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	65.6	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	運営施設のあるエリアで行われるイベント・祭礼・清掃ボランティア活動への参加を従業員に呼びかけている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理、行動記録のできるWeb・アプリサービス「KENPOS」を提供し、食生活改善を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.6	%

■ 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「OASIS」の法人会員となり、従業員が施設を利用できる環境整備を行っている。				
(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	0.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	51.4	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	44.8	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.4	51.8	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	「がん対策推進基本計画（第3期）」で示されている12%を目標としている。また、受動喫煙や3次喫煙被害の観点からも喫煙率の低下は望ましいと考えている。本課題は過年度に引き続き改善に向け取り組んでいる。
	施策実施結果	・セミナー実施 ・禁煙プログラムの外部委託 ・禁煙外来補助 ・禁煙補助剤購入補助 ・特定保健指導との連携 ・禁煙達成者や非喫煙者へのインセンティブを付与 ・毎月22日を「禁煙の日」とし、禁煙を啓発
効果検証結果	2022年度の喫煙率は16.6%と前年度比0.5%増であり、経年でも16%強を推移している。	
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	本社移転時のアンケートで生産性の低下の要因に「業務時間中の眠気」が挙げられた。生産性の低下予防だけでなく、精神疾患の予防にもなるので、過年度に引き続き取り組んでいる。
	施策実施結果	睡眠セミナーの実施。 深夜労働・過重労働抑制による睡眠時間の確保。
効果検証結果	健康診断時の問診で睡眠について約9割がポジティブな回答をしている。	

※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：大東建託株式会社

英文名：Daito Trust Construction Co.,Ltd.

■加入保険者：大東建託健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

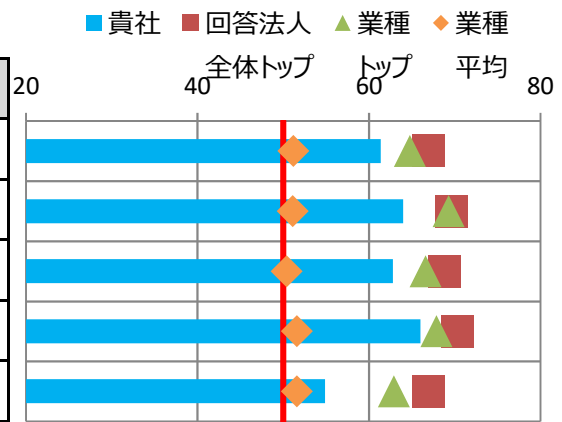
■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.4** ↑2.1 (前回偏差値 59.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.4	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	64.0	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	62.8	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	66.0	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	54.9	66.9	62.9	51.6



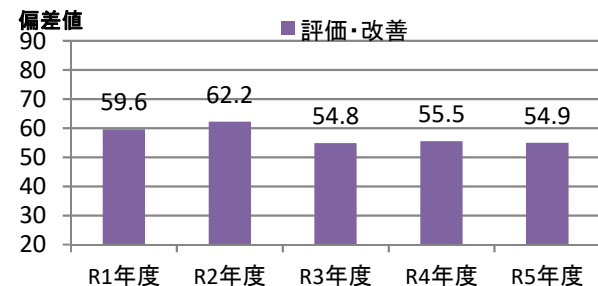
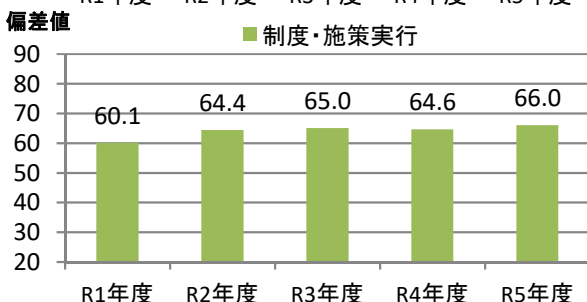
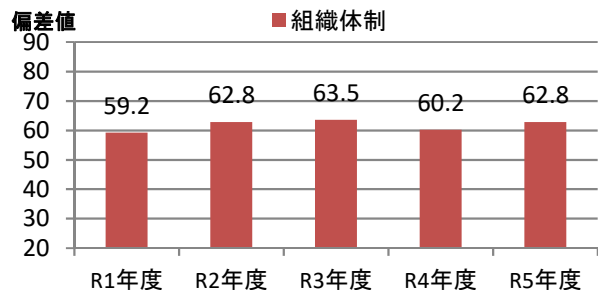
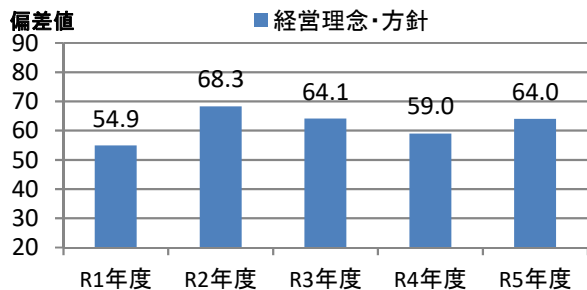
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

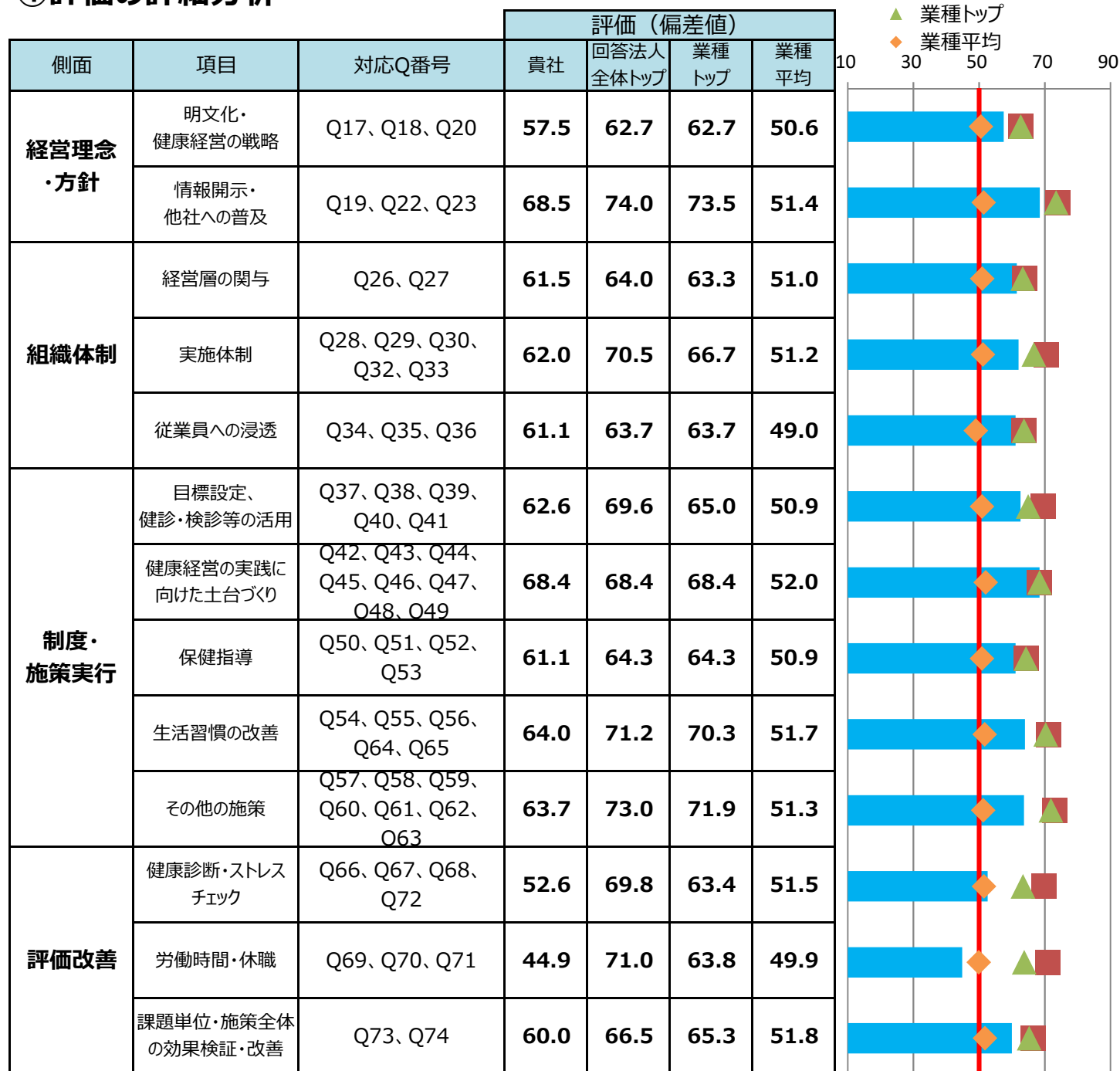
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1~50位	251~300位	601~650位	451~500位
総合評価	58.2	64.6(↑6.4)	61.4(↓3.2)	59.3(↓2.1)	61.4(↑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 従業員一人ひとりがいきいきと働けること（パフォーマンスの向上）が組織を活発化させ、あらゆるアイデアを創出し、お客様へのサービス向上に繋がるため、従業員および会社の持続的な成長にとって重要である。そのためには従業員の健康保持・増進が重要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	従業員が心身ともに健康で、生き活きと長く働き続けられる環境整備を実施することで、パフォーマンスが向上し、生産性向上に繋がることを期待している。 具体的に、二次検査実施率100%の維持、男性も含めた育休取得率100%の維持、時間外労働の減少、喫煙率の低下(3%)、に関して3年以内の達成を指標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 老若男女を問わず多様な従業員がストレスに対する反応を過度に受けることのない職場環境構築により、休職者減少させ、ワークエンゲイジメントの向上を促進させ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	プレゼンティーズム・アブセンティーズムを予防し、ワークエンゲイジメントの向上のため、ストレスチェックにて高ストレス職場と認定した職場（110以上）へのヒアリングを実施してPDCAを回したり、個人の抱える問題の早期発見に繋がったりすることで、高ストレス者を12.3%から11.4%へ減少することを来期の達成指標としている。

※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.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/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

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.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/kenkou.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.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/kenkou.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.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/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	14	回	3	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	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	従業員同士が感謝を伝え合う制度や職位ではなく"さん"付けを促進する運動（サンシャイン運動）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	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	朝食欠食改善のため、全社員に乳製品を配布し朝に摂取する運動を実施している				
(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	健康増進アプリの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.9	%

■ 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	6.6	%

※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	64.6	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.4	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	61.7	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.9	51.8	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年度の定期健康診断の問診にて、朝食欠食率が41.5%、運動習慣のある人は26.2%という結果がみられた。適正体重維持者率は55.8%ということもあり、従業員が健康でいきいきと働き続けることができるよう、生活習慣病予防のための生活習慣改善が必要である。
	施策実施結果	エクササイズ動画視聴や食事記録なども可能な健康アプリの導入。朝食フォトコンテストを実施し、管理栄養士が直接従業員にアドバイスをした。93%の参加者が参考になったと回答した。
効果検証結果	現時点では健康診断結果の定量効果は出ていないが、朝食フォトコンテストに関し、従業員に行ったアンケートではキャンペーンの満足度は100%という結果となった。また従業員から、健康的な食事の基本や忙しい朝でも簡単に作れる食事について知りたいという声がそれぞれ20%ずつ挙がってきており、こういった課題に対してフォローアップを考えていくことを新たな課題とし、今年度の乳製品配布へと繋げている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2022年度の定期健康診断の問診にて、当社の喫煙率は39.2%であり全国平均と比較して高い結果がみられた。感染症の重症化リスク、生活習慣病悪化リスクを鑑み、改善が必要である。
	施策実施結果	部長以上の管理職を対象として禁煙ダービーを実施。9人中8人の成功となった。また、上司が実施することで一体となって応援するという体制となり、すべての参加者から応援が後押しとなったという声が上がった。
効果検証結果	現時点では健康診断結果の定量効果は出ていないが、まずは上司が率先して禁煙に取り組む姿を見せたことで社内の禁煙ムードが促進された。事業所や部署単位で仲間と共に禁煙に取り組む姿があり、独自でポスターを作成し禁煙挑戦者を応援するなど、社をあげての禁煙促進に繋がっていると考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本駐車場開発株式会社

英文名：NIPPON PARKING DEVELOPMENT Co.,Ltd.

■加入保険者：東京不動産健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

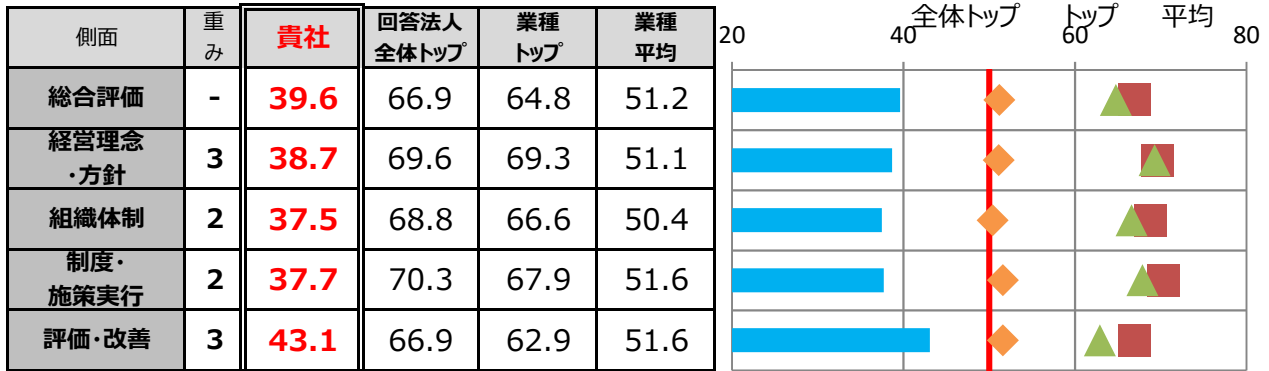
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.6** ↓3.3 (前回偏差値 42.9)

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

②評価の内訳



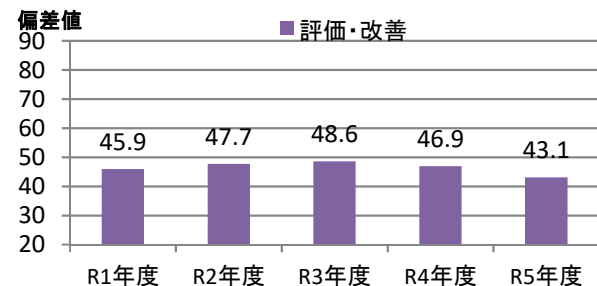
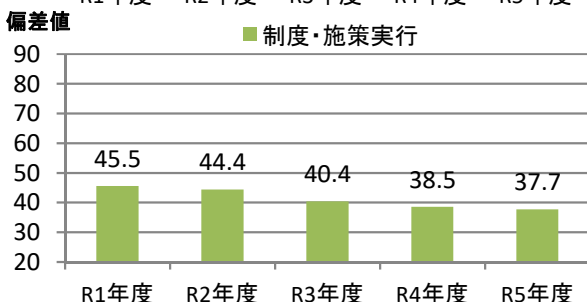
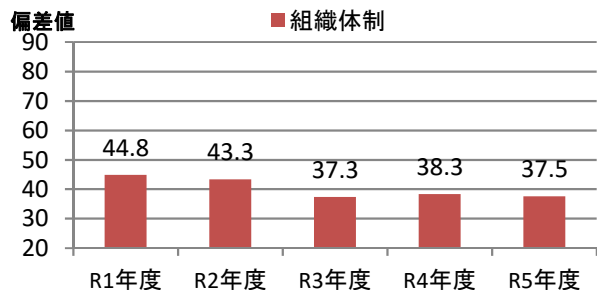
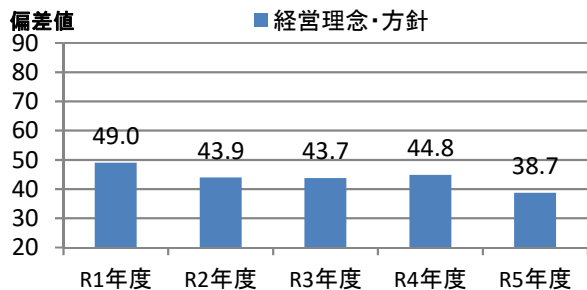
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

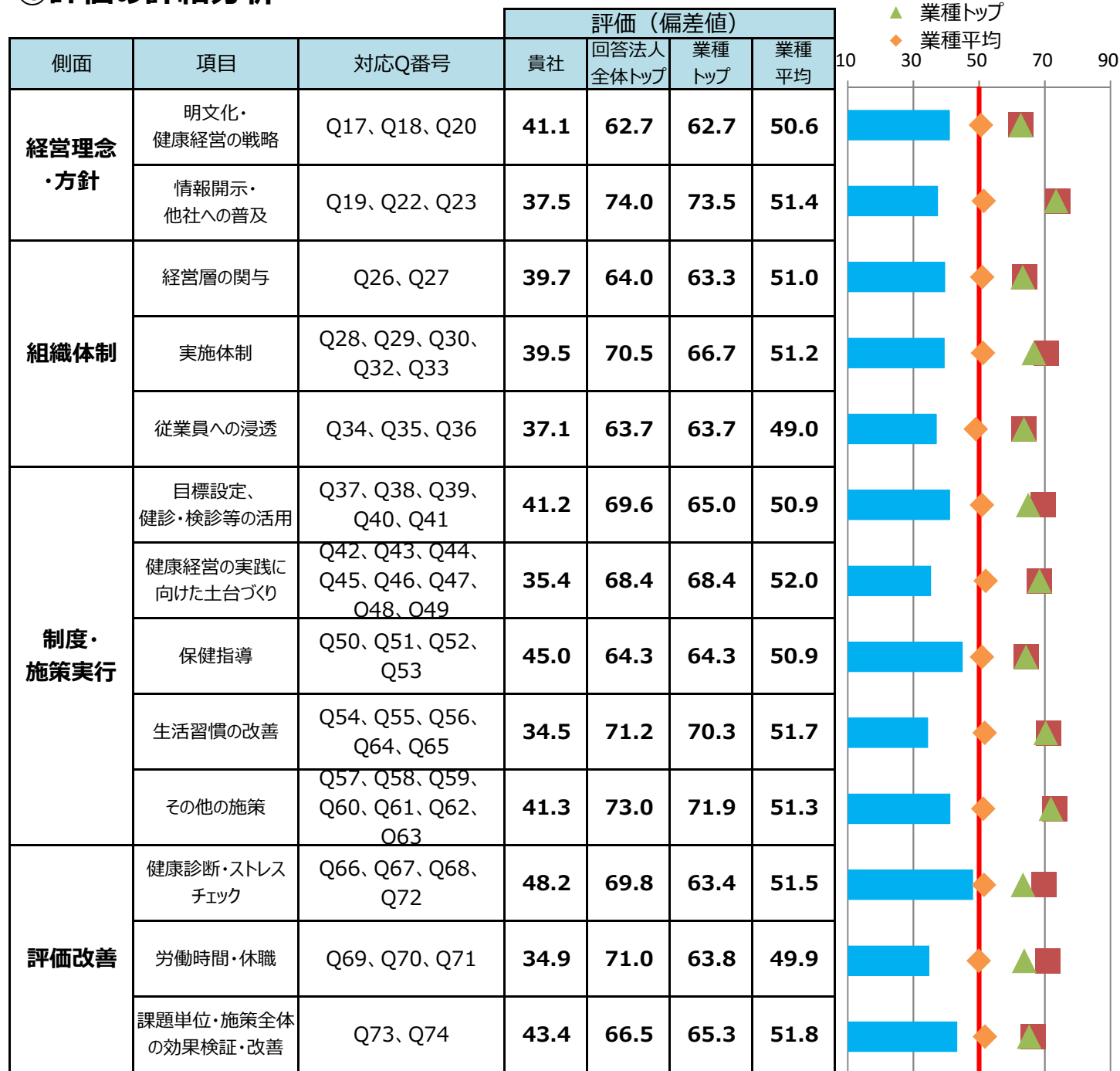
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1751~1800位	2201~2250位	2451~2500位	3051~3100位
総合評価	46.5	45.0(↓1.5)	43.2(↓1.8)	42.9(↓0.3)	39.6(↓3.3)
【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 「ハッピートライアングル」の経営理念のもと、三方一両得となる事業を实践し成長すべく、それらを支える人材の育成において、モチベーションを高めながら、社員のチャレンジを促進する企業風土の醸成。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の安全安心を確保しながら、新しい生活様式や働き方の変化に対応しながら、働き続けたいと感じられることを期待、5年離職率を低下させ、活発な会社組成を目指す。
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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://bike-run.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	10	回	2	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	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行、運動会を開催、社員間の意思疎通を図り、健康増進に努めた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.8	%

■ 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	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	MARUNOUCHI Bike&Runを通して、ランナーと自転車ツーキニストをサポートしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	36.0	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	25.8	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.8	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.8	51.8	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	生活習慣病等の疾病リスクを共有しながら、日常生活習慣の改善による予防を図る
	施策実施結果	ビルオーナーグループ主催のからだコンテストに参加、歩数促進を図りながら、体組成計による脂肪量、筋肉量の増減状況を測定、免疫力のある健康的なからだ改善を実施した
効果検証結果		運動の習慣づけを通じた生活習慣の改善による生活習慣病予防に対する啓蒙に役立った
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症対策において、基本的な取り組み（検温、消毒、マスクの着用、リモートワーク推奨等）の継続を徹底する ・インフルエンザ予防接種において、産業医の協力による職域接種の実施を図る
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員全体の徹底した感染予防対策の実施により、感染者の発生を防いでいる ・東京、大阪、名古屋、広島、福岡支社で職域接種を実施した
効果検証結果		<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症対策の重要性を共有しながら、基本的感染症対策の継続した取り組み継続中 ・インフルエンザ予防接種における職域接種の実施を拡大実施に向けた取り組みの重要性を認識出来た

※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：大英産業株式会社

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：不動産業

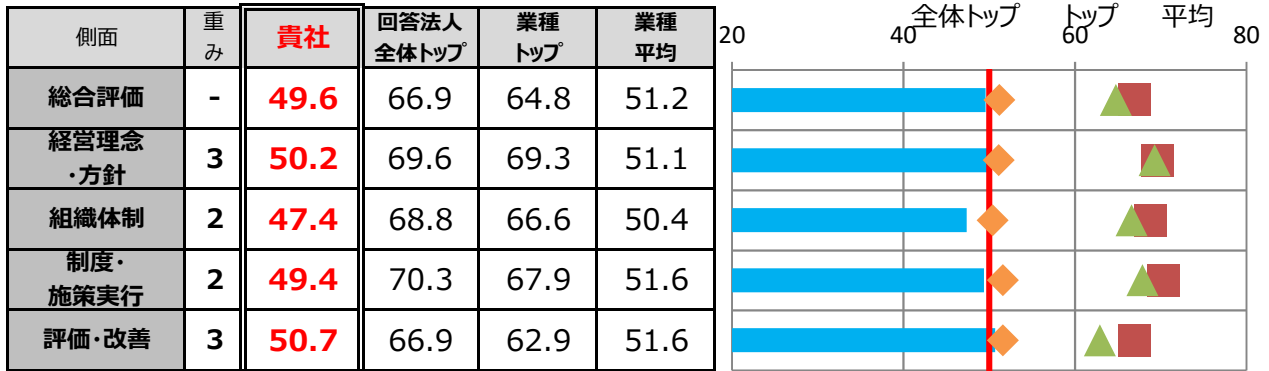
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価：**49.6** ↑0.7 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



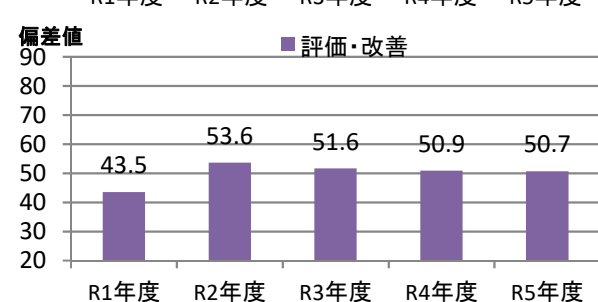
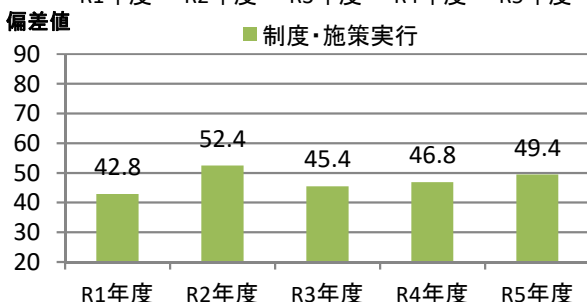
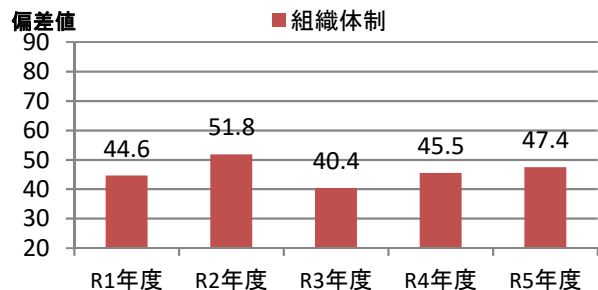
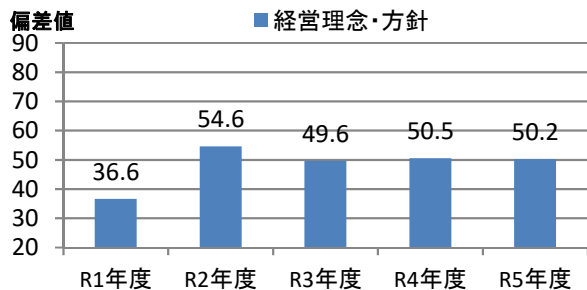
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

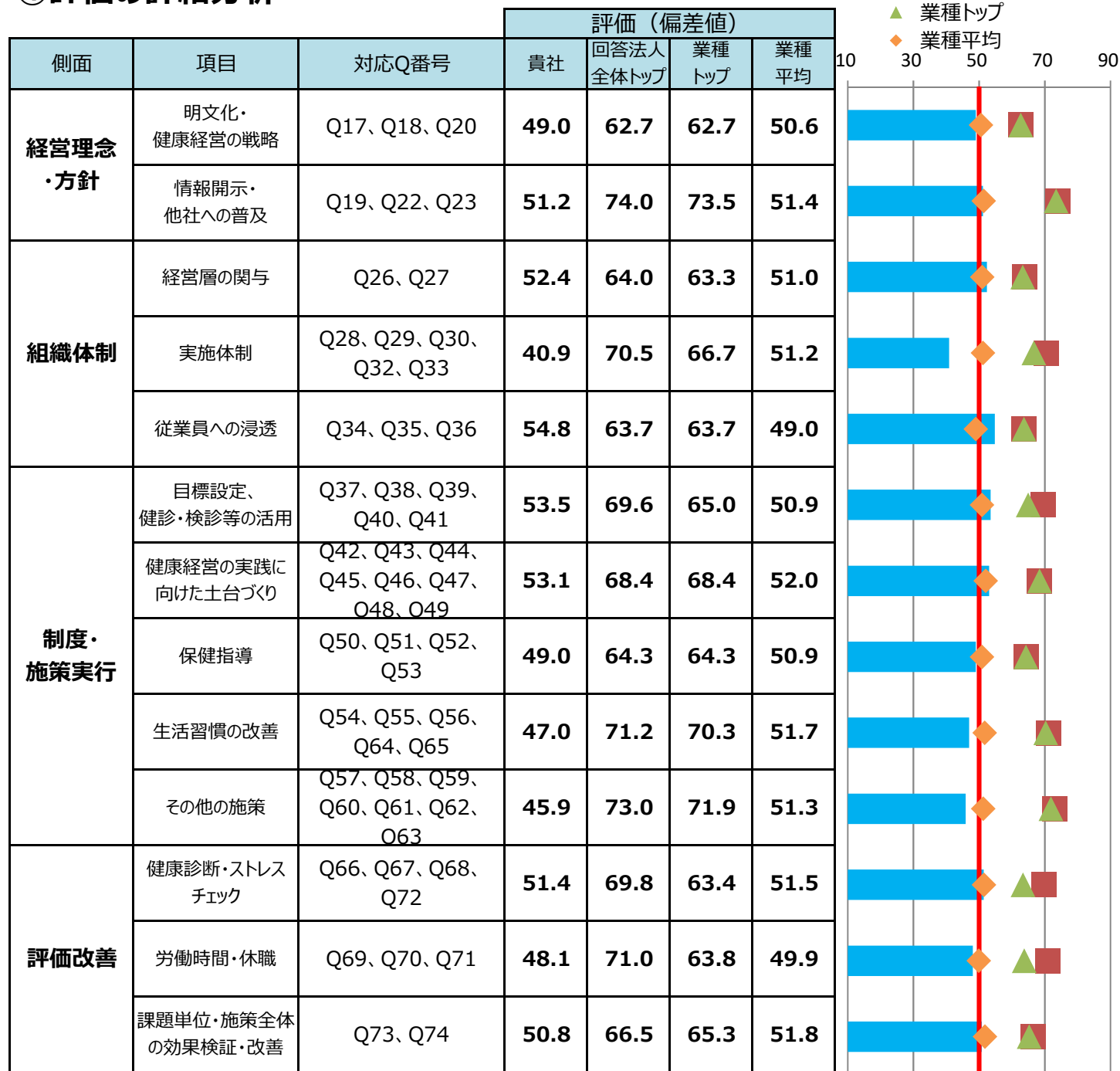
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1051~1100位	1851~1900位	1801~1850位	1851~1900位
総合評価	41.5	53.3(↑11.8)	47.5(↓5.8)	48.9(↑1.4)	49.6(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業価値向上による、事業推進力の促進
	健康経営の実施により期待する効果	地域社会からの信頼獲得による、売上向上や情報取得等が期待される。
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 健康的かつ明朗活発な従業員の確保と定着
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の採用率および定着率の向上がきたいされる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	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	33.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	行先や宿泊の有無等、全10プランを準備し、社員が極力参加しやすいように工夫した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.6	%

■ 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	カロリー把握アプリの紹介				
(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	北九州マラソンに協賛、社員から15名がランナーとして参加 給水所等のボランティアにも50名ほどが参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.8	%
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	49.0	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.0	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.2	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	51.8	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	運動習慣促進
	施策実施 結果	1. ラジオ体操の実施促進 2. スポーツイベントの周知および参加促進 3. スポーツジムとの提携 及び周知 4. サークル活動促進 5. ウォーキング促進
	効果検証 結果	■運動習慣率 2020年→21.3% 2021年→18.1% 2022年→24.5% 運動習慣率が増えつつある
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	インフルエンザ感染症の流行防止
	施策実施 結果	インフルエンザ予防支援として、会社にて集団接種の機会と費用負担を実施した。 コロナワクチンについては、接種日を有休扱いにした。
	効果検証 結果	インフルエンザについては90%以上の社員が接種、流行を防止できた。

※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：野村不動産ホールディングス株式会社

英文名：Nomura Real Estate Holdings, Inc.

■加入保険者：野村証券健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

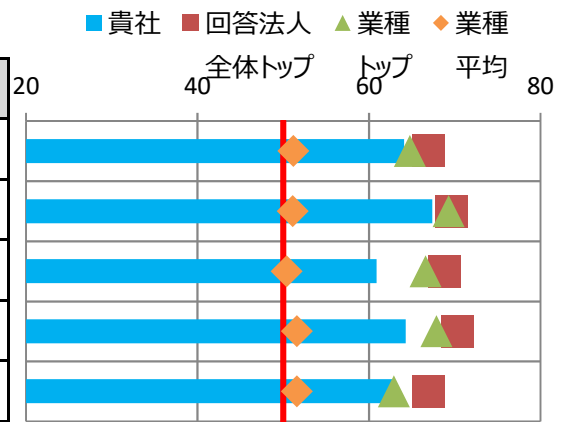
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.1** ↑3.7 (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	-	64.1	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	67.4	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	60.9	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	64.3	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	62.9	66.9	62.9	51.6



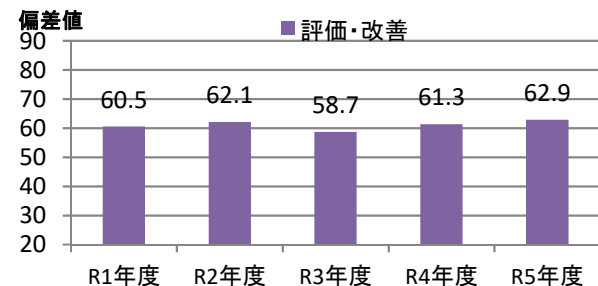
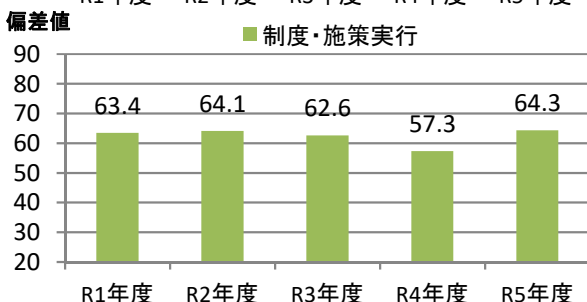
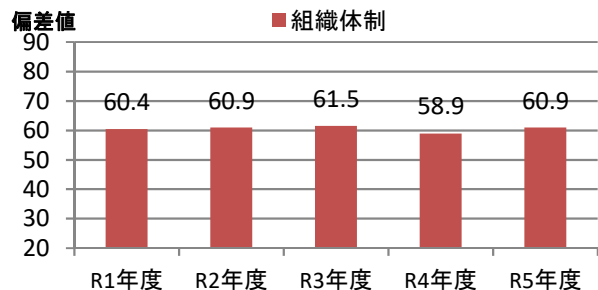
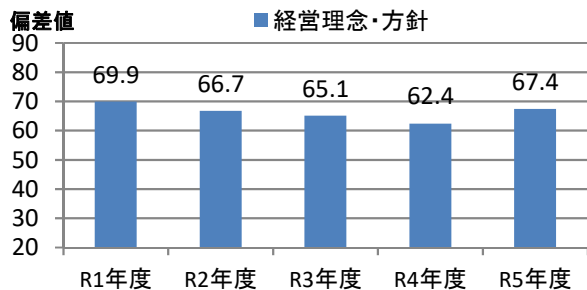
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

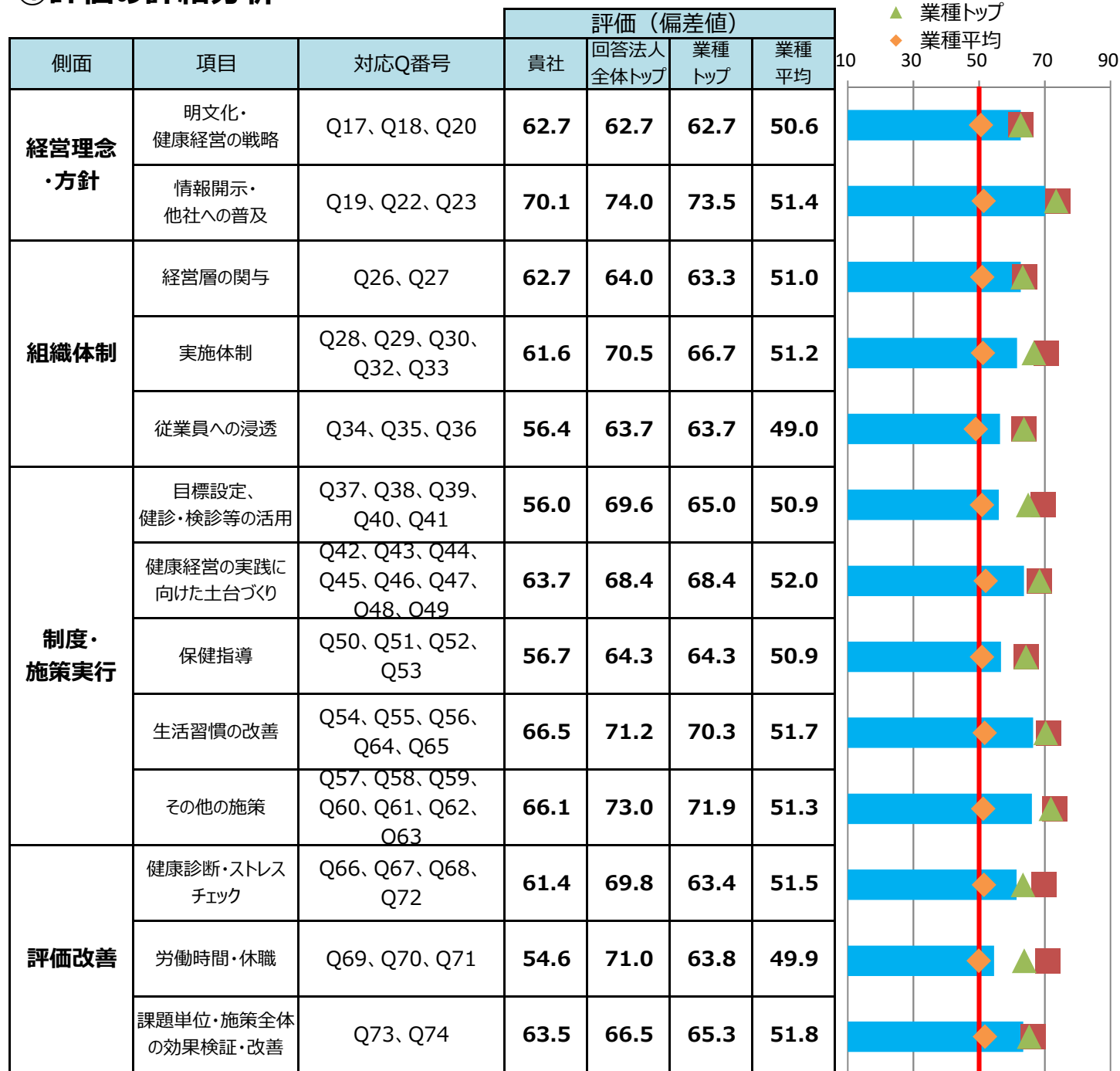
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	51~100位	151~200位	501~550位	51~100位
総合評価	63.9	63.6(↓0.3)	62.0(↓1.6)	60.4(↓1.6)	64.1(↑3.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 野村不動産のウェルネス経営の目指すべき姿である「社員の幸せと企業の成長」のために、「ウェルネス（心身の健康状態の向上）」、「働き方改革（生産性と働き甲斐の向上）」、「ダイバーシティ&インクルージョン（多様な価値観の活用）」を経営上の課題とする。
	健康経営の実施により期待する効果	ウェルネス経営の推進により、プレゼンティーズムの改善、アブセンティーズムの改善、ワークエンゲージメントの向上に期待しており、野村不動産グループの行動指針である「生き生きと働く、ウェルネスの実現」を果たす。2023年度においては、プレゼンティーズムの前年度からの改善者割合30%以上を昨年度からの継続目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nomura-re.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.nomura-re.co.jp/corporate/health/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.nomura-re.co.jp/corporate/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.nomura-re.co.jp/corporate/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	28	回	28	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	93	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	95.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員の「ウェルネス」と「成長支援」の実現を目的として1on1ミーティングを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事記録や健康に関するクイズの受講等が行えるアプリ「Wellgo」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	60.1	%

■ 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	歩数管理や健康に関するクイズの受講等が行えるアプリ「Wellgo」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	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	96.0	%
管理職限定	○	全管理職の	95.6	%
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	63.6	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.7	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.5	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.9	51.8	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	生活習慣リスク要因と有所見をクロス分析したところ、生活習慣リスク要因（運動・食事・睡眠・喫煙・飲酒）が増えるほど健診有所見率が高まる傾向が見受けられた。生活習慣を改善してリスク要因を減少させていくことを課題とし、また、野村不動産グループ平均と比較し特にスコアが悪い運動習慣を重点課題とした。
	効果検証結果	スポーツクラブ利用料補助：2022年度末会員数366名。生活習慣病に関するe-ラーニング：2022年度実施率96.6%。食育マルシェ、健康セミナー、ウォーキングイベント（参加者158名）の実施 生活習慣リスク個数が改善（2.89個→2.61個、2018年と2022年健康診断の間診票比較）。運動習慣のない人の割合が減少（73.0%→71.6%）、歩行又は身体活動の習慣のない人の割合が減少（50.7%→46.9%）。（全従業員対象アンケート結果：2021年度・2022年度比較）
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	2021年度に実施した全従業員を対象としたアンケートでは、男性と比較し女性のアブセンティーイズムが悪い結果がでた。女性特有の健康課題が生産性の低下に影響を与えていると考えられるため、対応が必要である。
	効果検証結果	女性の健康のe-ラーニング（実施率95.9%）、新任基幹職・女性社員向け研修実施、女性の健康応援ブック作成・配布、国際女性デーイベント実施、エフ休暇新設（更年期含めた女性特有の体調不良に取得可） 全従業員アンケート結果より、2021年度から2022年度で女性のアブセンティーイズムスコアは2.75日→3.85日となった。一方でプレゼンティーイズムは68.8%→70.6%と改善しており、不調時にはしっかり休むことで一時的にアブセンティーイズムが悪化していると捉えている。引き続き女性特有の健康課題に対応しアブセンティーイズムのモニタリングも継続していく。

※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：三重交通グループホールディングス株式会社

英文名：Mie Kotsu Group Holdings, Inc

■加入保険者：三重交通健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

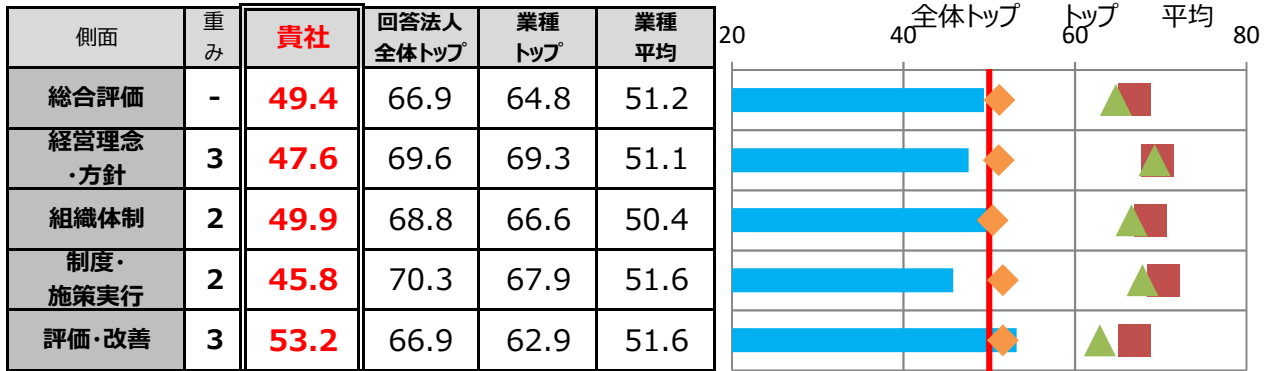
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.4** ↑3.2 (前回偏差値 46.2)

※「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



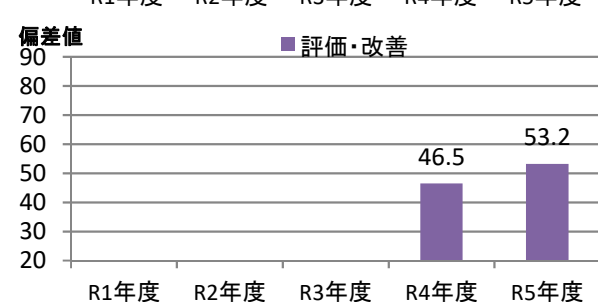
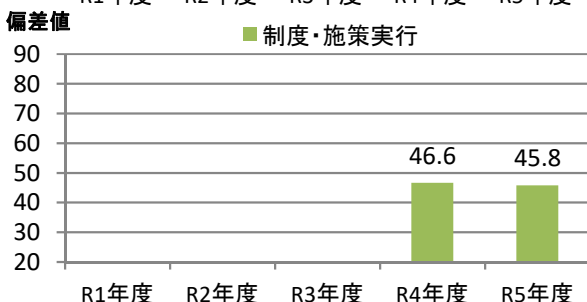
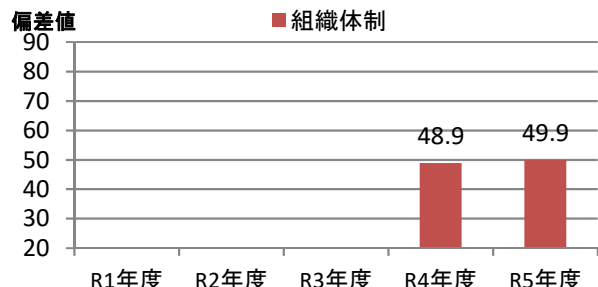
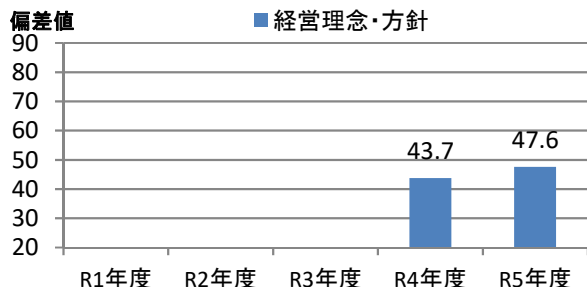
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

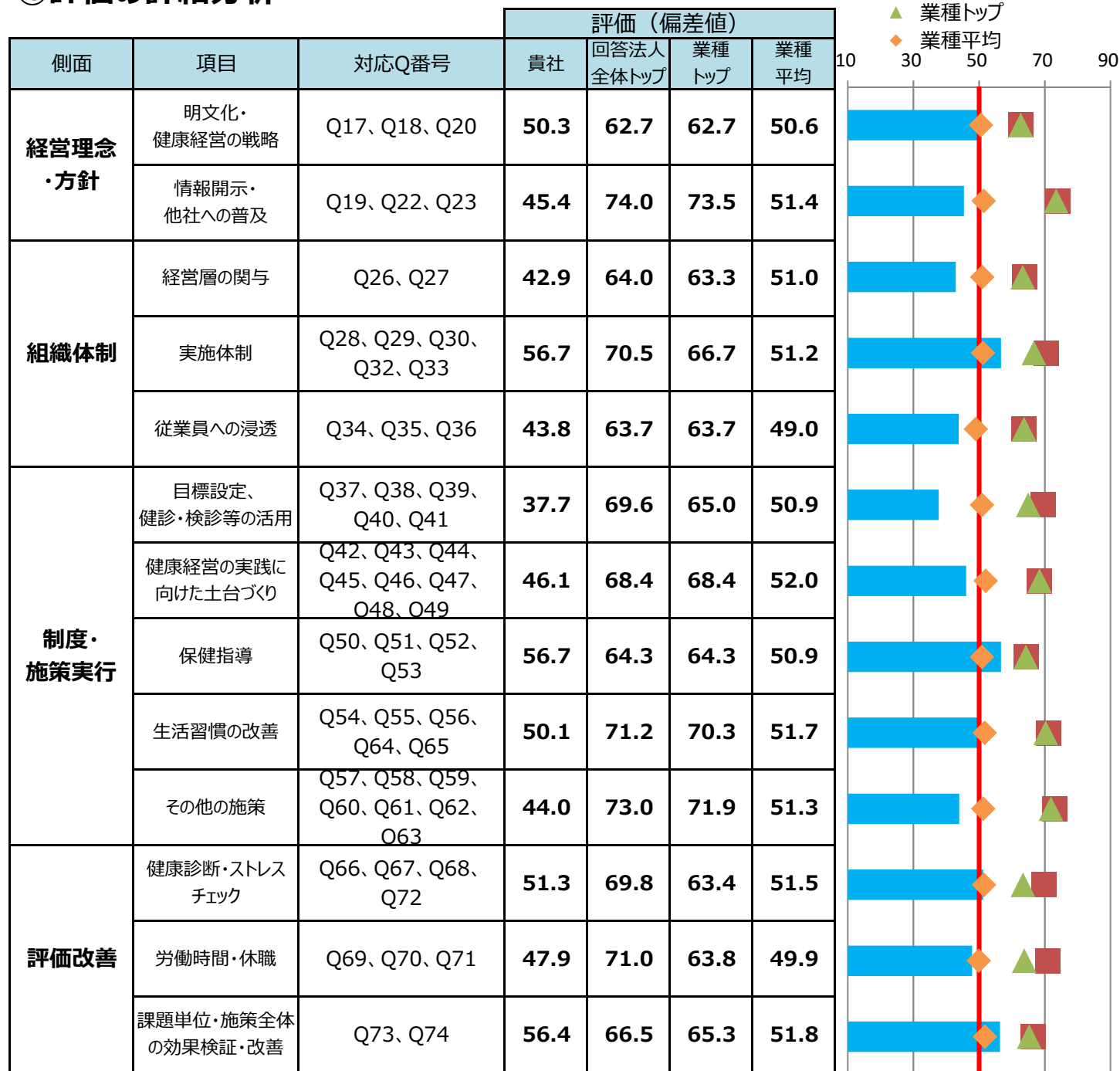
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2101~2150位	1901~1950位
総合評価	-	-	-	46.2(-)	49.4(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 地域の公共交通、不動産、流通、レジャー・サービス業を担う当社においては、お客様にとって安心・安全・安定・快適なサービスを提供することが使命である。 その実現のためには、従業員が健康な状態で働ける体制・環境を整え、生産性を高め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	従業員が健康な状態で働ける体制・環境が整うことで、生産性が高まることを期待する。具体的な指標として、健康診断有所見率及びプレゼンティーズムに影響を与えられ「喫煙率」が低下することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sanco.co.jp/company/company11/health.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://holdings.sanco.co.jp/sustainability/social/social_activity05/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://holdings.sanco.co.jp/sustainability/social/social_activity05/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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	0.9	%	(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	従業員と家族を対象にバス旅行（家族慰安会）を参加費無料で開催し、社員及び家族の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	79.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.3	%

■ 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	食生活の改善に向けたツールとして、「サントリー+」のアプリ提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.2	%

■ 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	運動促進のためのツールとして、「サントリー+」のアプリ提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.2	%

■ 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	6.4	%
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	47.3	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.7	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	51.4	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	51.0	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	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.1	51.8	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	2021年度の健康診断問診結果では、「喫煙習慣がある」と回答した社員が27.9%であった。この割合は国の統計と比較して高く、喫煙により発症リスクの高まる「がん・心筋梗塞・脳梗塞」の当社の医療費も高い傾向にあり、有所見者率の増加に影響を与えていると考えられるため、喫煙率を改善する必要がある。
	施策実施結果	健康保険組合より、社員及び扶養家族が無料で参加できる「卒煙サポートアプリ」を提供し、社内掲示版での案内・利用促進をおこなった。その結果、2022年度は社員8名が参加し、うち半数の4名が卒煙に成功した。
効果検証結果	2022年度の健康診断問診結果では「喫煙習慣がある」と回答した社員の割合は27.3%（前年度-0.6%）まで低下した。また、アプリ参加者に聞き取りをおこなったところ、過去に禁煙に失敗し、今回は成功した人や、3ヶ月間は続いたが油断して喫煙してしまった人を見受けられた。今後も継続的なアプリ参加の呼びかけに加え、禁煙外来医療費補助を行い、卒煙挑戦者数を増やすことが喫煙率低下に効果的であると検証した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度の健康診断結果では、「歩行又は身体活動の習慣がある」と回答した社員が20.7%であった。運転、デスクワーク等により、勤務中長時間座り続けることは、筋肉の代謝や血行不良を招き、肥満、糖尿病、がん、脳血管疾患、認知症などのリスクが高まる。健康に働き続けるためには、歩行や身体活動を日常生活で習慣づけることが課題である。
	施策実施結果	健保連三重連合会と健康保険組合が共同で「歩こう会」を実施したところ、2022年度は84名の参加があった（2021年度は17名）。
効果検証結果	2022年度の健康診断結果では、「歩行又は身体活動の習慣がある」と回答した社員の割合が21.6%に上昇した。歩こう会は一時的なイベント要素が強いため、今後は日常的に取り組める運動習慣アプリの普及にも力を入れ、歩行・身体活動についての習慣付けをおこなうことが効果的であると検証した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 J P M C

英文名：JapanPropertyManagementCenterCo.,Ltd

■加入保険者：東京不動産業健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

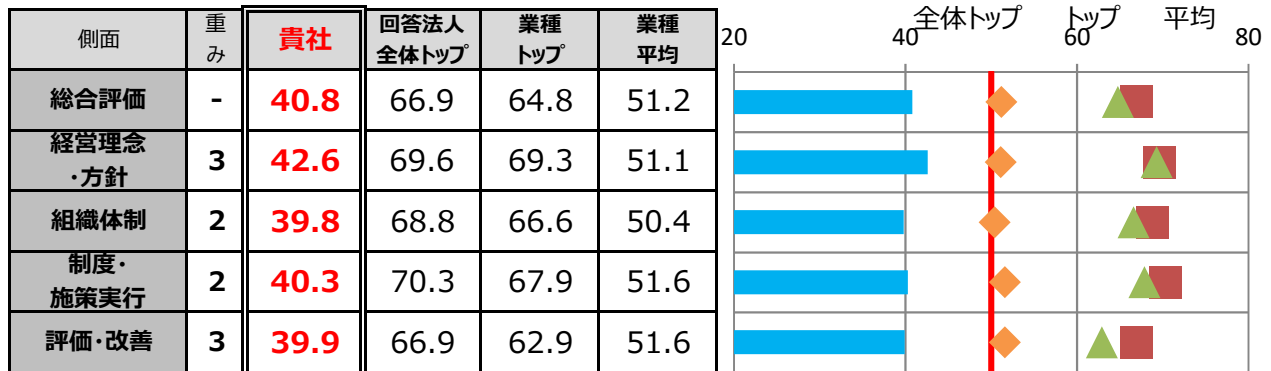
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.8** ↓2.4 (前回偏差値 43.2)

※「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



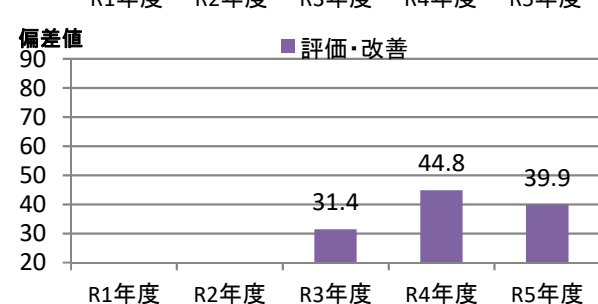
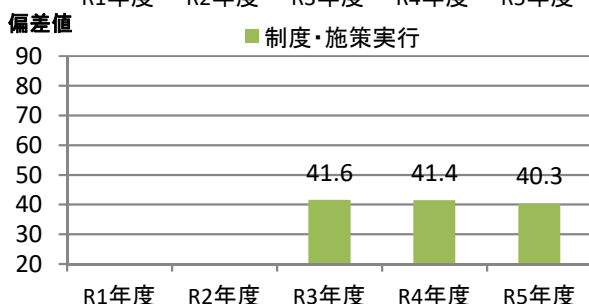
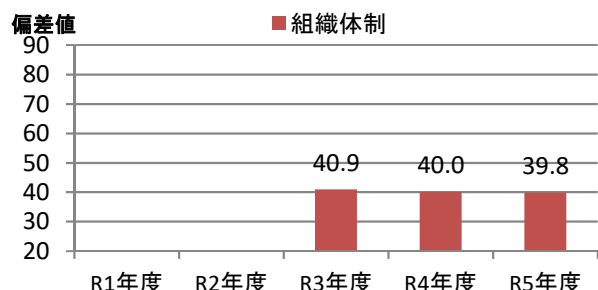
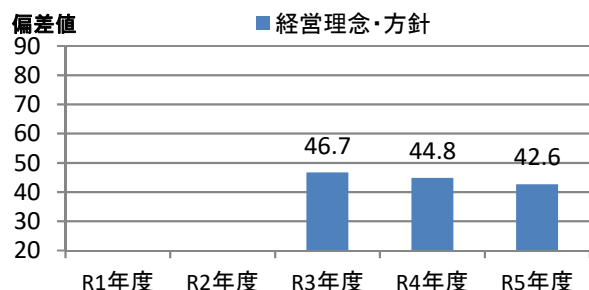
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

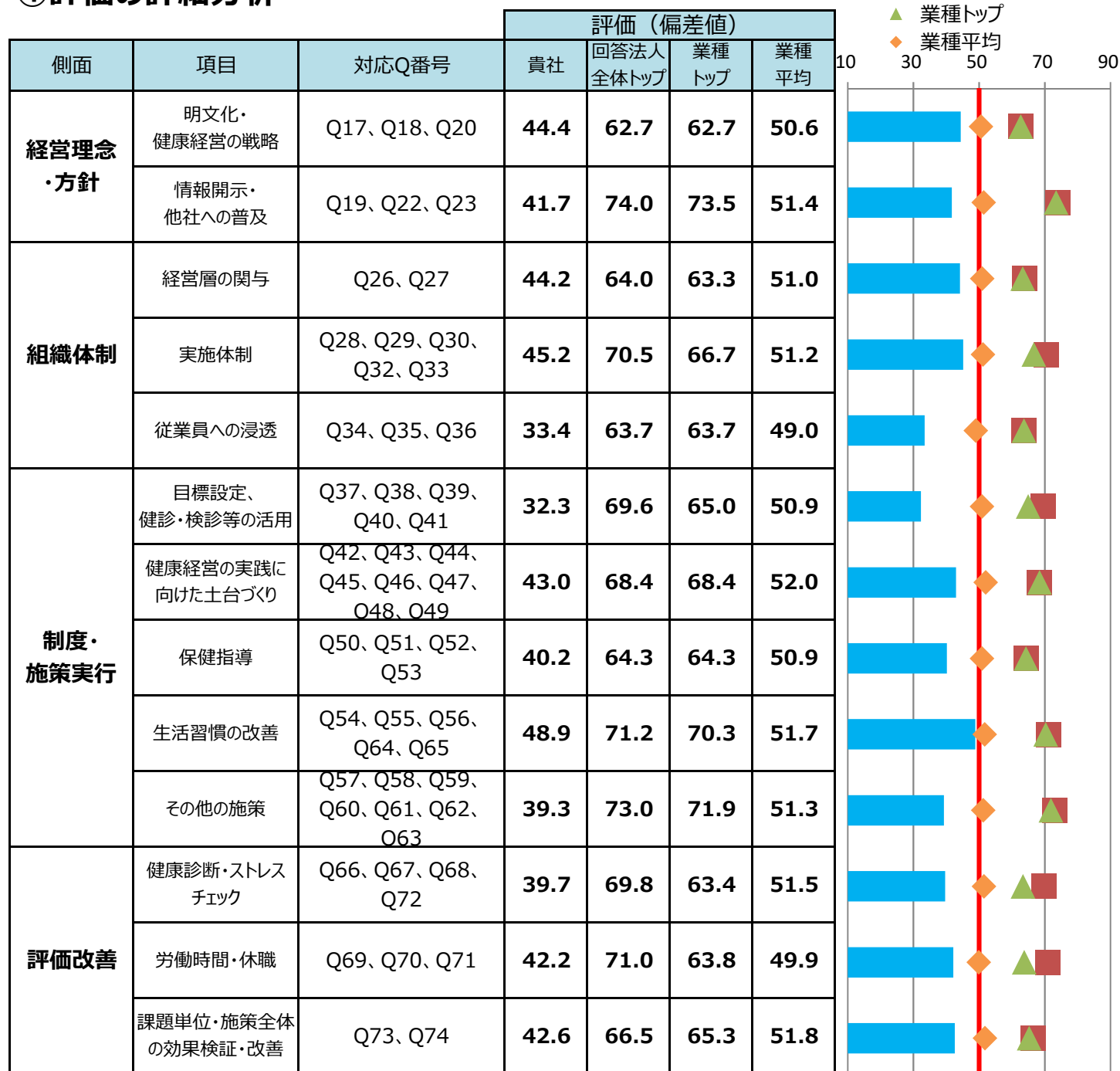
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2401~2450位	2451~2500位	2951~3000位
総合評価	-	-	39.9(-)	43.2(↑3.3)	40.8(↓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	中長期的な企業価値向上 人材の定着や労働力の確保。より多様な人材に長期的に当社で勤務いただくことで、事業の安定化、ノウハウの構築の部分で従業員の能力を最大限発揮し、中長期的な企業価値の向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	人材の定着、労働力の確保。多様な人材が最大限能力を発揮することで、中長期的な企業価値の向上につながる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kprt.jp/contents/health/list.asp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	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	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	新卒入社社員同士の会の設置、定期的なイベント実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.8	%	(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	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、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	31.6	%

■ 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	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	36.2	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.2	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	23.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.9	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.0	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	51.8	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	テレワークの導入による従業員間コミュニケーション機会の減少。
	施策実施結果	総合職は完全出勤、一般職は毎日30%は出勤へ制度改定、全社員が集まるイベントの再開。
効果検証結果	出勤機会が増えたことにより同じ部署の従業員間でのコミュニケーションが活発になり、業務指導や業務連携がスムーズになった。また、全社員が集まるイベントを再開することで普段直接会う機会のない社員間でも交流が可能となった。	
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	メンタルヘルス不調等で長期欠勤・休職に入った従業員が復帰せず退職してしまう。
	施策実施結果	臨床心理士資格を持つ産業カウンセラーの面談を月2回実施。
効果検証結果	2021年は復帰者がいなかったものの2022年は1名復帰者を出すことに成功。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急不動産ホールディングス株式会社

英文名：Tokyu Fudosan Holdings Corporation

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

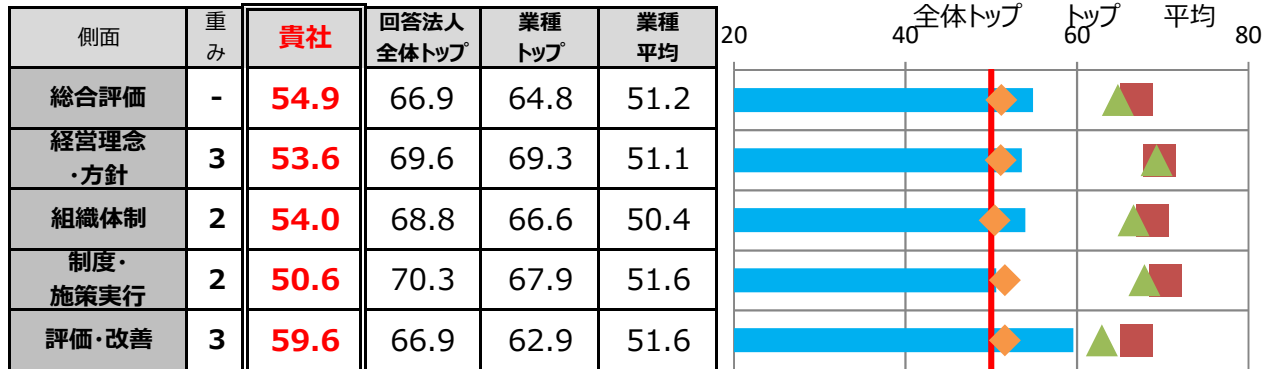
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価：**54.9** ↓8.3 (前回偏差値 63.2)

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

②評価の内訳



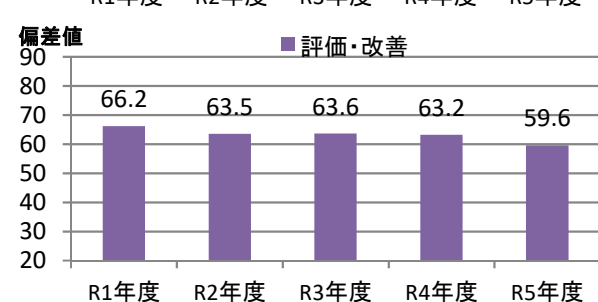
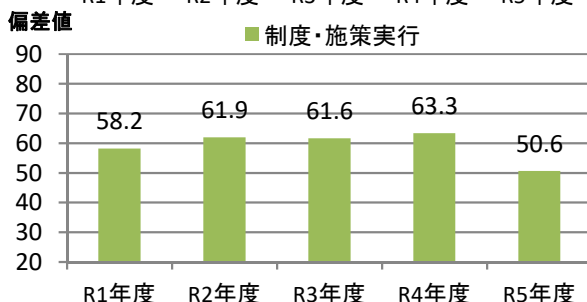
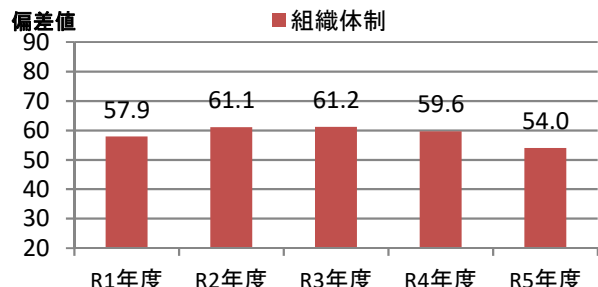
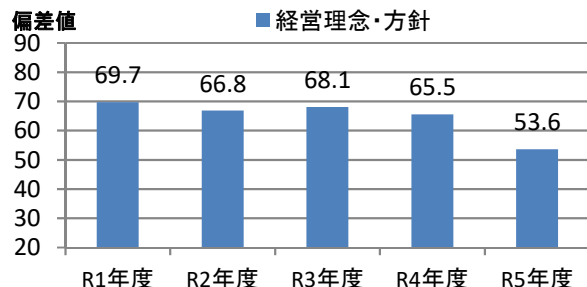
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

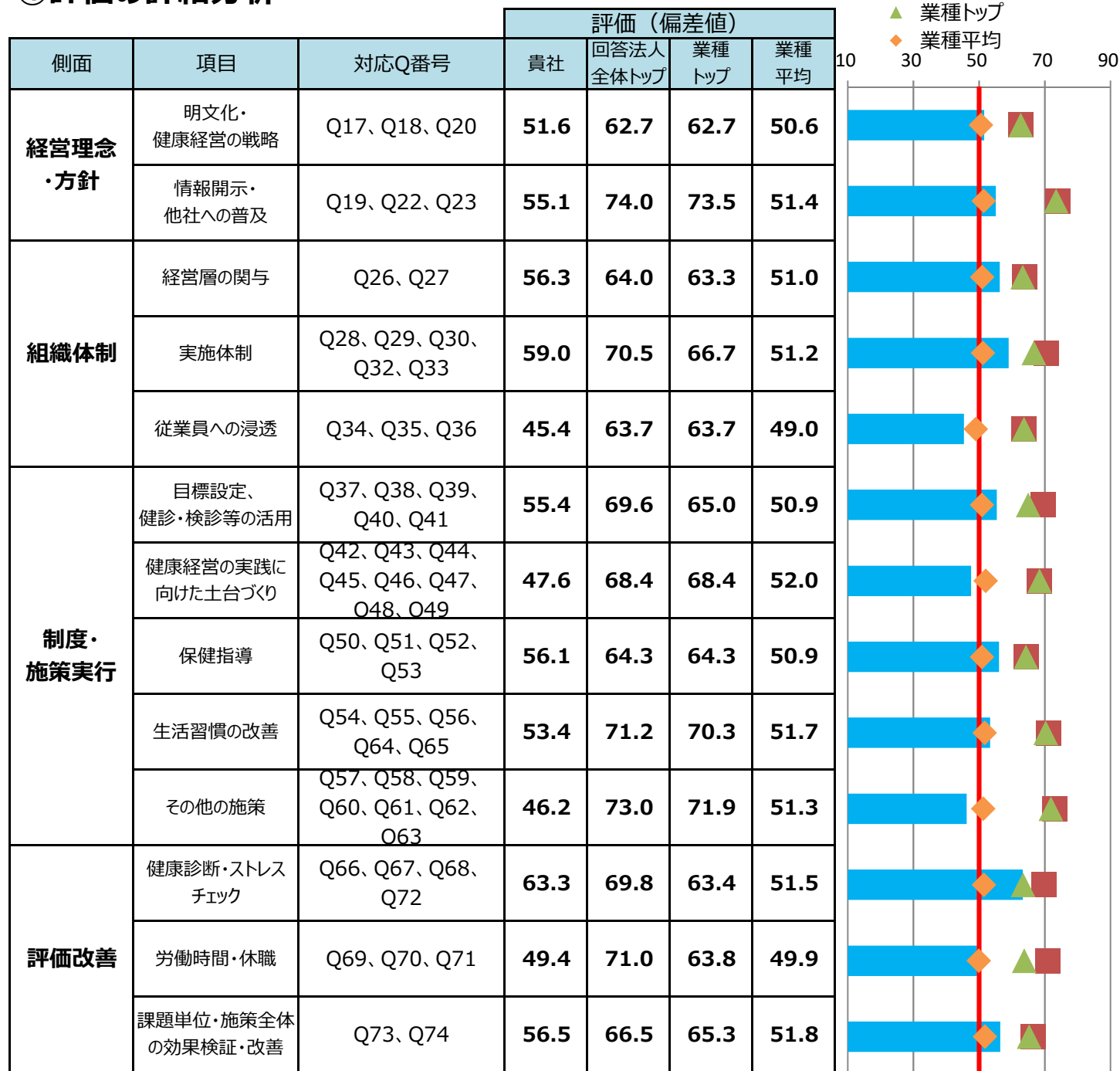
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	51~100位	1~50位	101~150位	1151~1200位
総合評価	64.0	63.7(↓0.3)	64.1(↑0.4)	63.2(↓0.9)	54.9(↓8.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社グループは長期ビジョンを定め、未来志向で「価値を創造し続ける企業グループ」を目指す。そのために従業員が自分たちの会社を好きになり、ロイヤリティを感じることや、多様な価値観を認め合い、新しいことにチャレンジすることが重要と考えている。健康経営では、従業員の心身の健康と活力の維持向上に加え、エンゲージメントを高めることで、持続的な企業価値向上の基盤となることを課題とした。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持・向上が期待される。また、施策のつながりを戦略マップに定めることで、施策や指標の理解が深まり、施策のブラッシュアップにつながる。エンゲージメント向上施策と関連付けることで、健康経営と人材開発・組織開発の相乗効果が期待出来る。尚、2025年エンゲージメントレーティング“AA”を目指している。2018年開始当初は“BBB”であったが、直近の2023年上期の結果は、“AA”であった。
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.tokyu-land.co.jp/company/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.tokyu-land.co.jp/company/about/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.tokyu-land.co.jp/company/about/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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	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	65.6	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	運営施設のあるエリアで行われるイベント・祭礼・清掃ボランティア活動への参加を従業員に呼びかけている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理、行動記録のできるWeb・アプリサービス「KENPOS」を提供し、食生活改善を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.6	%

■ 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「OASIS」の法人会員となり、従業員が施設を利用できる環境整備を行っている。				
(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	0.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	51.4	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	44.8	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.4	51.8	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	「がん対策推進基本計画（第3期）」で示されている12%を目標としている。また、受動喫煙や3次喫煙被害の観点からも喫煙率の低下は望ましいと考えている。本課題は過年度に引き続き改善に向け取り組んでいる。
	施策実施結果	・セミナー実施 ・禁煙プログラムの外部委託 ・禁煙外来補助 ・禁煙補助剤購入補助 ・特定保健指導との連携 ・禁煙達成者や非喫煙者へのインセンティブを付与 ・毎月22日を「禁煙の日」とし、禁煙を啓発
効果検証結果	2022年度の喫煙率は16.6%と前年度比0.5%増であり、経年でも16%強を推移している。	
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	本社移転時のアンケートで生産性の低下の要因に「業務時間中の眠気」が挙げられた。生産性の低下予防だけでなく、精神疾患の予防にもなるので、過年度に引き続き取り組んでいる。
	施策実施結果	睡眠セミナーの実施。 深夜労働・過重労働抑制による睡眠時間の確保。
効果検証結果	健康診断時の問診で睡眠について約9割がポジティブな回答をしている。	

※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: 株式会社GA technologies

英文名: GA technologies Ink.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

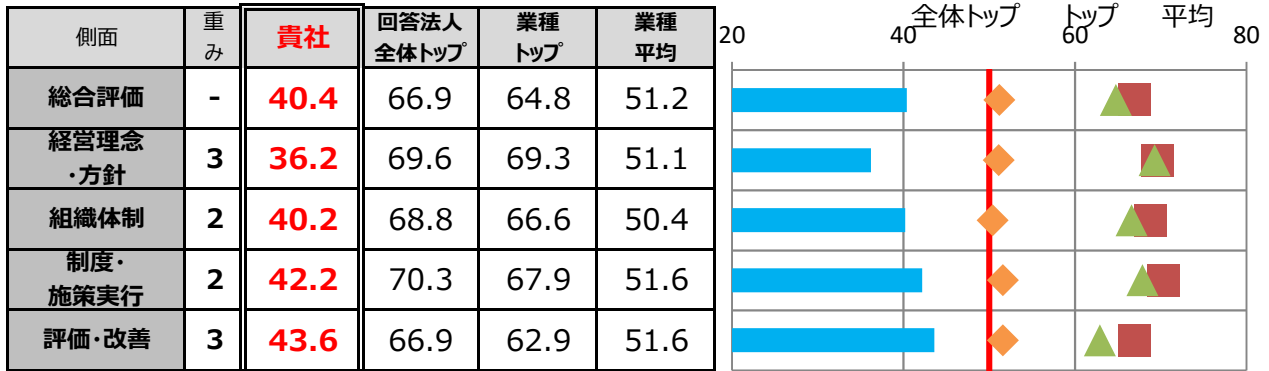
①健康経営度評価結果

■総合順位: **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価: **40.4** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



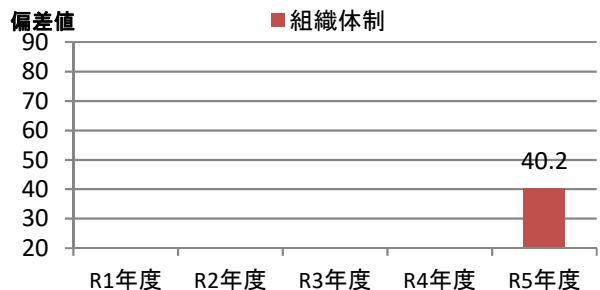
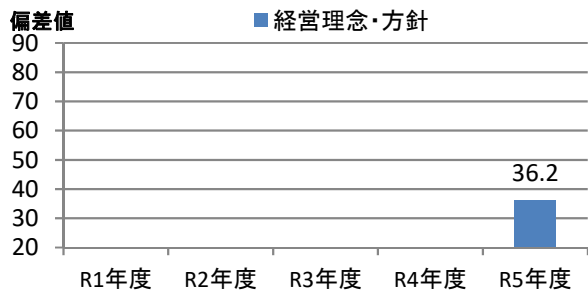
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

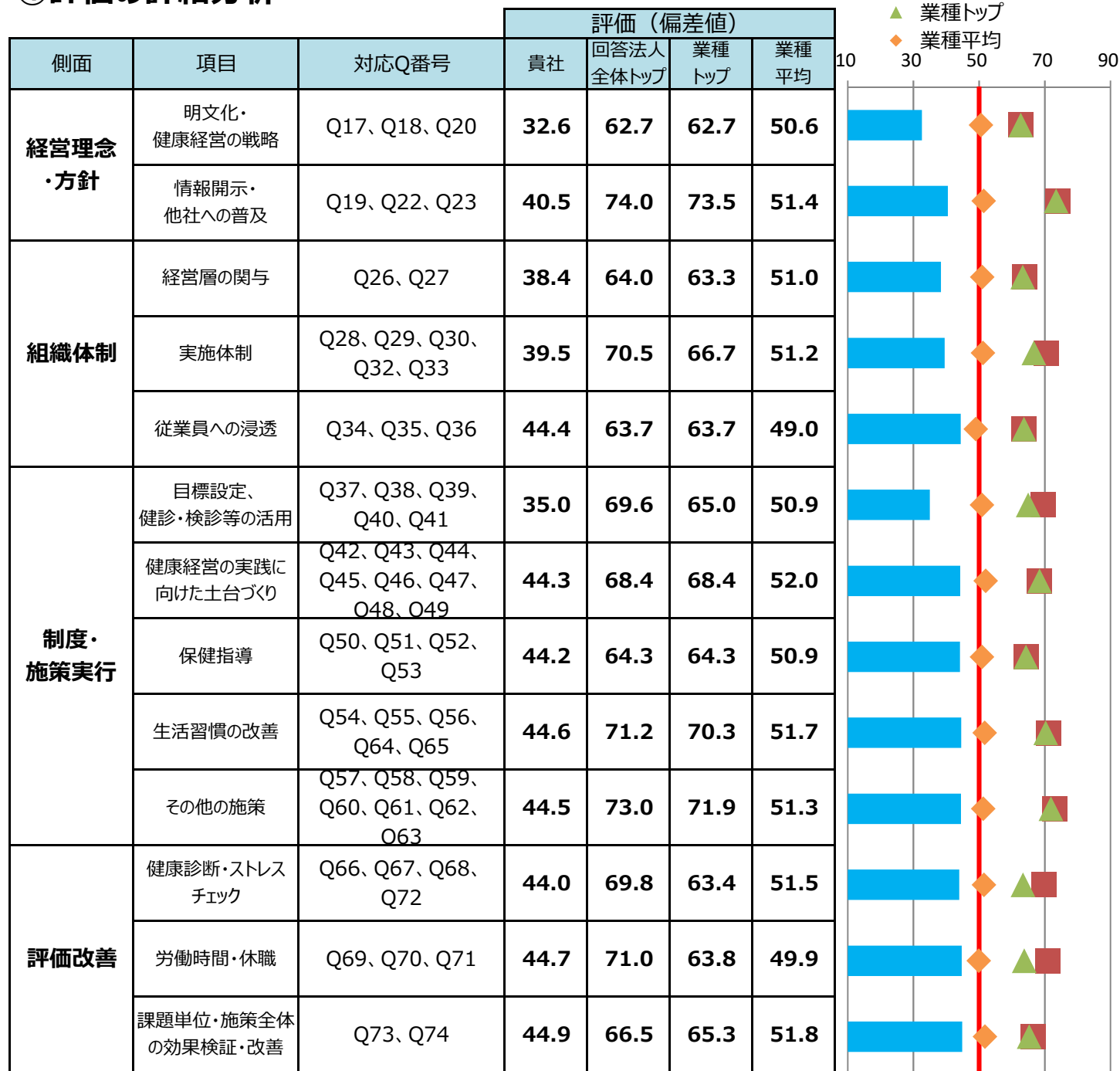
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3001~3050位
総合評価	-	-	-	-	40.4(-)
【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	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.ga-tech.co.jp/policy/health-and-productivity/ https://www.itandi.co.jp/kenko_keiei#kenko_keiei

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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)	40	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	36.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	エンゲージメント及びモチベーション向上の為、社内通貨制度を導入しコミュニケーションの促進を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	サントリープラスを導入しアプリ登録を促進し、従業員へ健康・運動の関心や意識を高めている				
(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	48.7	%

■ 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	スポーツジム及びヨガスタジオと提携し、従業員の運動習慣の促進に努めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	36.6	%

※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	41.7	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.0	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.1	51.8	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等のストレス関連疾患の発生予防に関し、従前から社内のイントラネットにおいて「SOS相談窓口」を設置し相談及び対応を行っているが、利用実績として既にメンタルヘルス不調等の疾患に罹ってしまっている事案が多く発生予防としての機能が果たせていない。そのため、発生予防としての機能を高め、メンタルヘルス不調の罹患前の相談件数を増やす必要がある。
	施策実施結果	全社に対し社内イントラネット及びコミュニケーションツールにてアナウンスを徹底した。また管理職労務研修内においてストレス関連疾患の発生予防に関する重要性について啓発を図った。
効果検証結果	SOS相談窓口に寄せられる相談内容のうち、ストレス疾患罹患前の相談が令和3年度は6件だったのに対し、令和4年度は12件と倍増した。令和5年度においてもストレス疾患罹患前の相談は増えており、発生予防として一定の機能を果たしている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	月平均時間外労働時間数について従前より20時間台で推移しており、健康の増進とワークライフバランスの観点からも10時間台に減少させる必要がある。
	施策実施結果	全社に対し社内コミュニケーションツールにて週に1度各人の勤務状況の報告を徹底し、上長に対しても長時間労働の懸念があるメンバーの共有を定期的に行い時間外労働時間の削減についての啓発を徹底した。
効果検証結果	月平均時間外労働時間数について、2021年度は20:08だったのに対し、2022年度は18:36に減少し、施策が一定の効果を挙げている。	

※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：パーク二四株式会社

英文名：PARK24 CO.,LTD.

■加入保険者：東京不動産健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

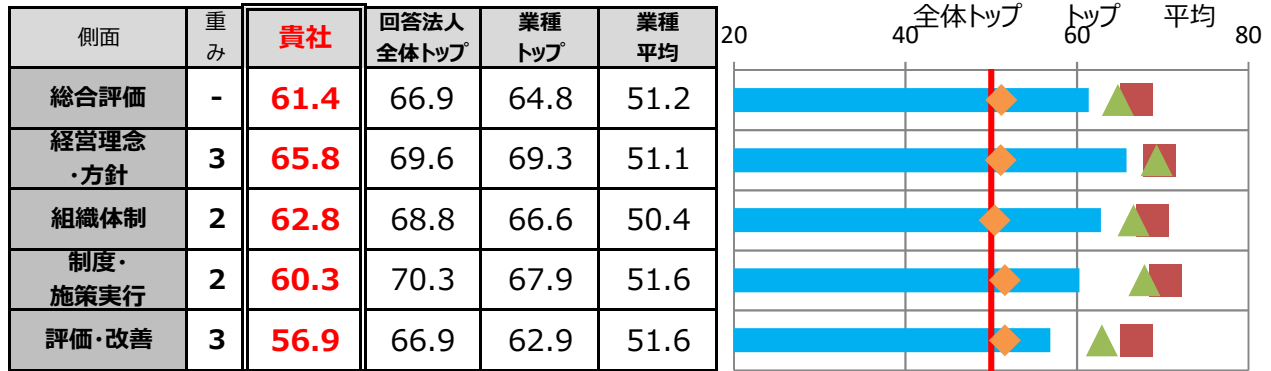
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.4** ↑1.9 (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



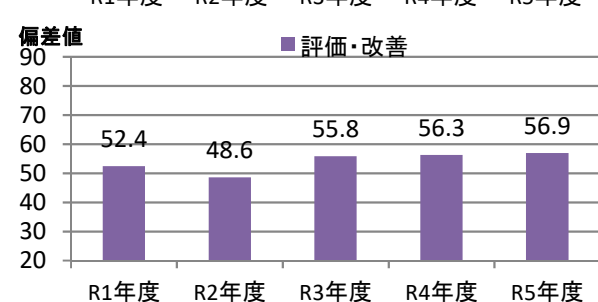
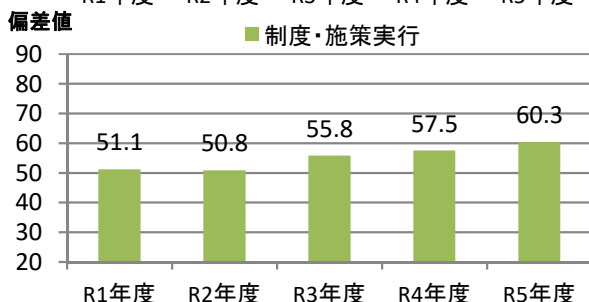
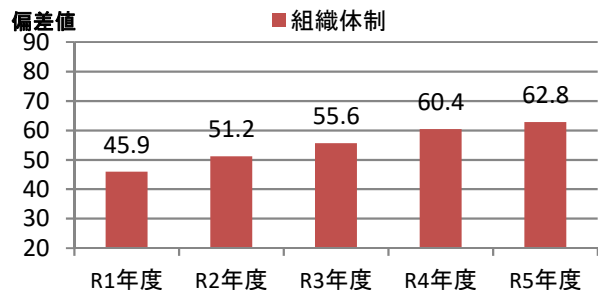
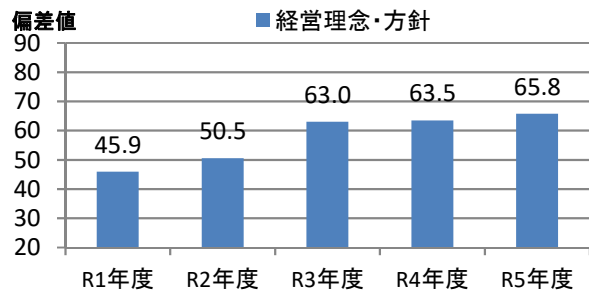
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

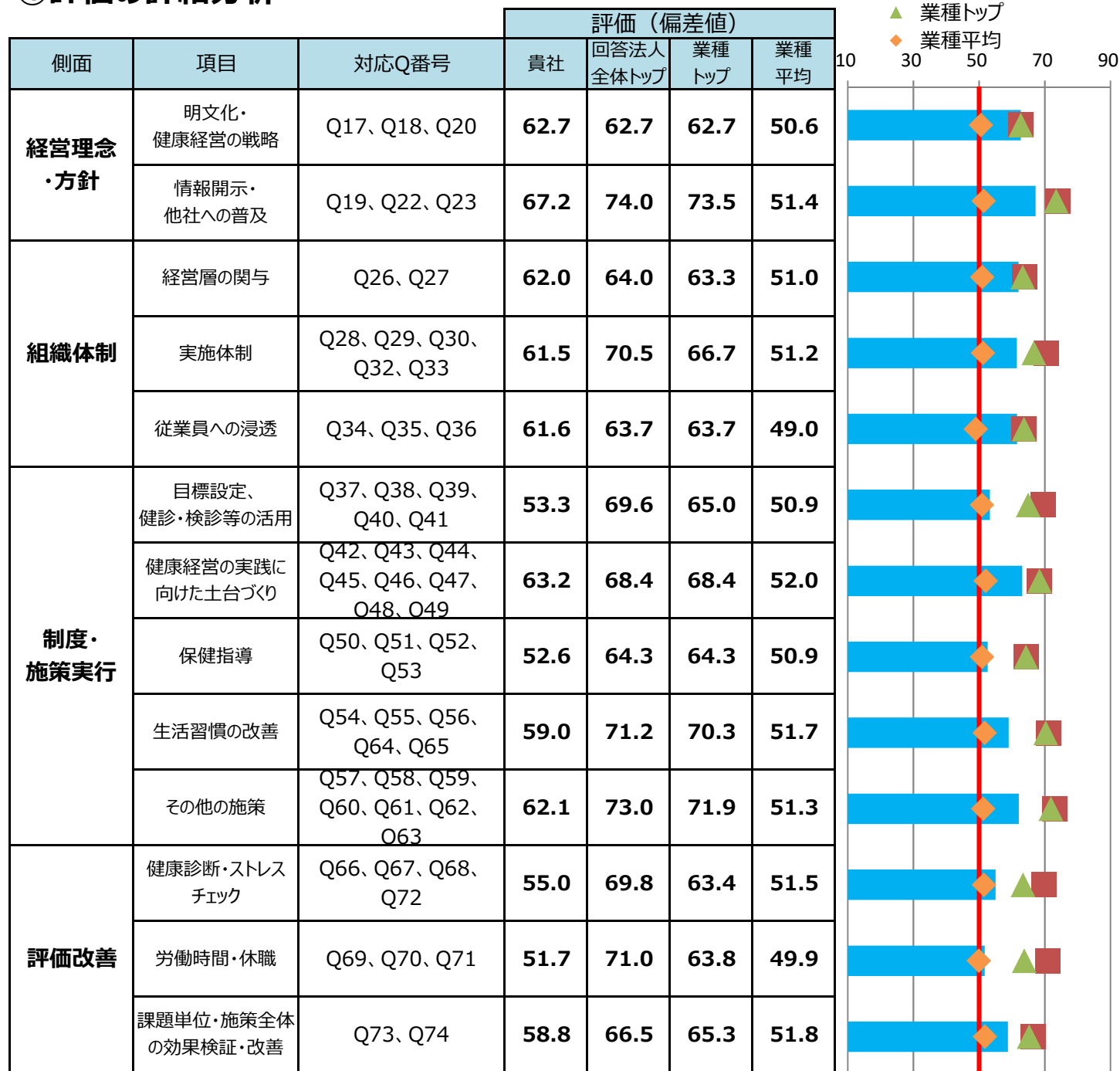
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351~1400位	1351~1400位	651~700位	601~650位	451~500位
総合評価	48.9	50.1(↑1.2)	57.9(↑7.8)	59.5(↑1.6)	61.4(↑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	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>中長期事業戦略の実現において、粘り強く試行錯誤と挑戦を続け、新しい価値を創造できる従業員は不可欠である。そのため、健康経営では従業員の心身の健康維持とエンゲージメントを高めることを課題とした。</p> <p>具体的な課題：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員が健康で生き生きと働くことの出来る職場環境構築 ・従業員が主体的に心身の健康づくりに積極的に取り組める環境の提供 ・パフォーマンスの高い活性化された組織づくり
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークエンゲージメントの向上（2022実績は2.43） ・健康意識の向上（健康教育受講率2022実績は27.6%） ・生産性の向上（生産性が高くストレスの低い「エンゲージメント群」該当部署2022実績は22.5%）
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.park24.co.jp/sustainability/society/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.park24.co.jp/sustainability/society/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.park24.co.jp/sustainability/society/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.park24.co.jp/sustainability/society/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	15	回	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	5	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	従業員同士が手書きのカードで感謝を伝え合う取り組み。カードは事務局に集められ授受の集計を				
(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	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	季節ごとの食材と健康テーマを決めた「食育マルシェ」。セミナーやクイズ、有機野菜の抽選会や販売も行う。				
(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	0.5	%

■ 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	参加者が歩数や走行距離を競うイベント。参加者チャットにてノウハウの交換やモチベーション維持を支援。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.4	%

■ 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	100.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.1	51.8	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	健康教育の強化を進めているが、未だ生活習慣改善など健康の基礎知識が不足している従業員の多さが保健指導を担当する保健師・産業医から指摘されている。健康イベント参加率や健診の二次受診率の低さからも従業員のヘルスリテラシーに改善の余地があることがうかがわれ、当社グループの健康課題である。PCやスマホの貸与がない従業員も多い中、健康教育が従業員にいきわたりにくいこともリテラシー向上策の要点となりうる。
	施策実施結果	多くの人に興味を持ってもらうため、ヨガ・マインドフルネス、ロコモ予防、禁煙の3テーマを追加。ライブ型やオンデマンド型、外部講師や社内専門職によるセミナーなど、実施方法も多様化させた結果、受講率が向上。
	効果検証結果	グループ全体の教育受講率が前年（2021年）の23.1%から27.6%に増加。テーマ追加により271人の新規受講者（前年の健康教育受講実績がゼロの人のうち、2022年の新規3テーマのうち1つ以上を受講した人）を獲得。新規テーマ教育の受講者アンケートでは76.3%が心身の健康への意識が高まったと回答し、72.2%がセミナーで学んだことを実践すると回答。77.6%が受講してよかったと回答。
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：三井不動産株式会社

英文名：Mitsui Fudosan Co., Ltd.

■加入保険者：三井健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

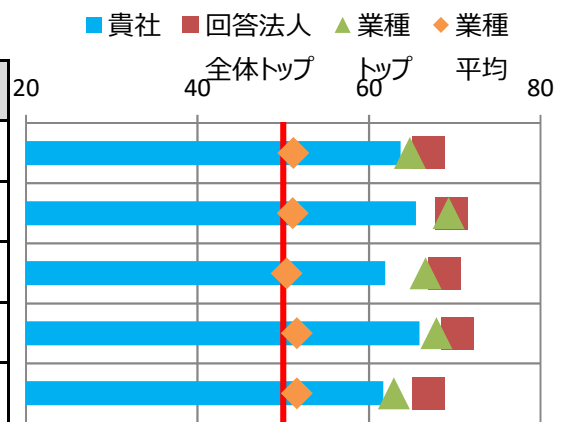
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.7** ↓0.5 (前回偏差値 64.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	65.5	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	61.9	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	65.9	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	61.7	66.9	62.9	51.6



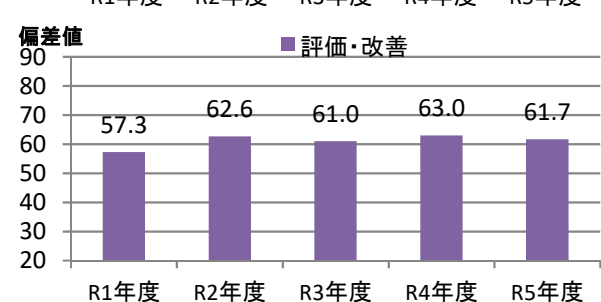
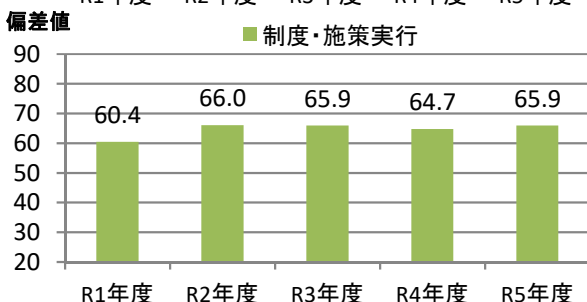
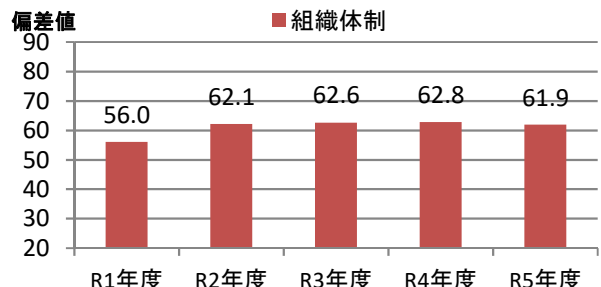
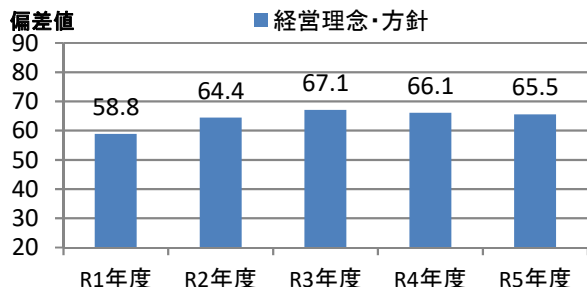
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

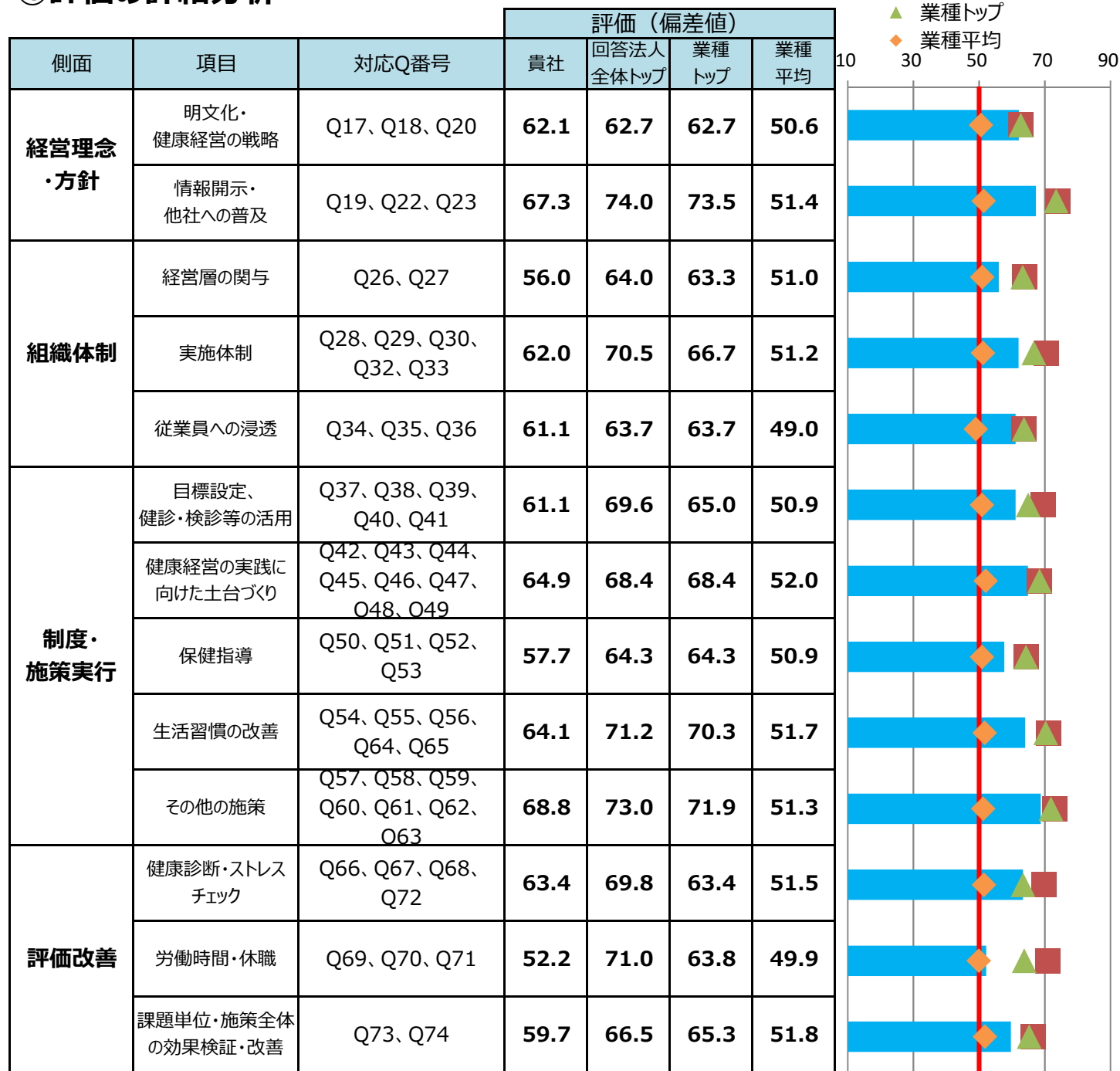
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	51~100位	1~50位	51~100位	101~150位
総合評価	58.1	63.7(↑5.6)	64.1(↑0.4)	64.2(↑0.1)	63.7(↓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	中長期的な企業価値向上 女性、キャリア入社、シニア人材等の多様な人材が自らの持てる力を最大限に発揮し、会社の競争力を強化し続け、持続的な成長を果たしていくためには、最も重要な原動力である社員一人ひとりの健康の保持・増進が重要な経営課題のひとつであると捉えている。喫緊で大幅な改善が必須な健康経営にかかる経営上の課題はないものの、社員数を拡大しながらも高水準な指標を維持しつつ健康経営施策を推進することが課題であると認識。
	健康経営の実施により期待する効果	多様な社員がそれぞれの価値観やライフスタイルに応じて、働きがいを感じながら生き活きと働き続けることができるための環境整備（健康保持・増進施策や人事制度の整備等）により、会社全体の生産性向上、ひいては企業価値向上に繋がることを期待している。具体的に、育休復帰率100%の維持、離職率1.0%未満の維持、健康リスク総合指数70以下、時間外労働の減少、休暇取得日数14日の達成を指標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、劇的に変化する社会のニーズに対応して、新たな価値創造を実現するために、「働き方改革」を基軸として、多様な人材が能力を最大限に発揮するための組織づくりが重要と考えている。そのため、働く場所と時間の柔軟性を実現するための意識改革やインフラ整備を進めるほか、全部門で業務効率化を進め、業務配分の適正化や社員の労働時間削減を図ることによって、ワークライフバランスの適正化を推進していく。
	健康経営の実施により期待する効果	適正なワークライフバランスは、社員のプライベートを充実させ、自己研鑽の促進や育児・介護と仕事の両立に大きな効果をもたらすと考えており、ひいては多様な社員が個々の能力を最大限発揮できる職場環境が形成され、より高い価値の創造と当社グループの持続的な成長につながるものと捉えている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.hrm.mitsuifudosan.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.hrm.mitsuifudosan.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					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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.hrm.mitsuifudosan.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	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	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	70.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	創立記念日にファミリーデーを開催。社員の家族もイベントに招待し、コミュニケーションの促進を図って				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	社内カフェにて、保健衛生士監修の栄養バランスのとれたお弁当やサラダバー、お惣菜、朝食等を提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(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	その他				
取組内容	会社の組織ごとにチームを組成して一定期間の歩数の合計を競う、歩数対抗戦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	67.9	%

■ 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	66.2	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.1	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	51.4	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	62.9	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.8	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.1	51.8	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	「多様な人材が、生き活きと働き続けることのできる環境整備を通じて、組織の生産性向上を図る」という健康経営の趣旨のもと、健常者の意識変容・行動変容を重視し、ポピュレーションアプローチを実施している。健康無関心層の巻き込み、様々な健康活動の実践環境を整備・提供により、各種健康指標改善し、健康診断時の有所見者比率の低下や適正体重維持者率（BMI：18.5-25）の向上を課題に位置付けている。
	効果検証結果	開発した健康アプリを通じ、運動・食事・睡眠等広範なテーマのセミナーや動画配信を実施。また組織・チーム毎の歩数対抗戦を定期開催しており、社員参加率は90%超を達成し、アプリのアクティブユーザーも増加。 各種健康指標（運動習慣者比率、喫煙率、適正な睡眠・休養の確保率、特定保健指導実施率等）は、いずれも改善傾向を示すことができ、成果が出始めている。結果として、社員の適正体重維持者率（BMI：18.5-25）は70.1%となっており、2019年度に続き高い水準を維持することができている。今後はアプリから取得した行動データと健診データを組み合わせることで解析し、より効果的な施策の策定・実施に繋げていく。
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	「多様な人材が、働きがいを感じながら主体的に協働する職場づくりを通じて、新たな価値創造に繋げていく」という健康経営の趣旨のもと、働き方改革にも取り組んでいる。経営トップのメッセージによる意識改革・風土醸成のほか、人事制度改定やインフラ整備等の施策を実施することで、働き方に関する指標の改善を通じ、低水準の離職率（1.0%未満）の維持や職務への満足度・働きがい関連指標の高水準維持を課題としている。
	効果検証結果	人事部員による2,000名超の全社員への面談を毎年実施し、各社員の就業実態や個別課題等の把握を徹底。また全従業員の考課制度を改定し、「効率化」を要素に加えた結果、時間外の減少や休暇取得日数向上に寄与。 働き方改革の始動前と比較して、時間外勤務時間は5%程度、休暇取得は20%程度の改善傾向を示しており、一定の成果が得られている。（2020年度はコロナ禍影響により、時間外・休暇取得実績は例外的に悪化）その結果として、正社員離職率が0.5%と2019年度よりさらに減少させるとともに、70台前半の健康リスク総合指数（ストレスチェックより、全国平均100）も低水準を維持することができている。

※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：三菱地所株式会社

英文名：MITSUBISHI ESTATE CO., LTD.

■加入保険者：三菱地所健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

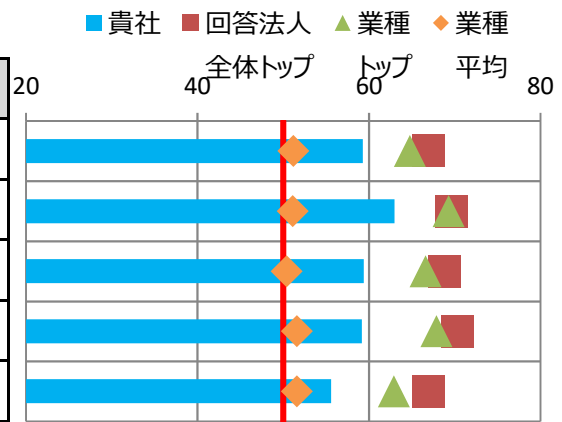
■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.3** ↓0.4 (前回偏差値 59.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.3	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	63.0	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	59.4	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	59.2	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	55.6	66.9	62.9	51.6



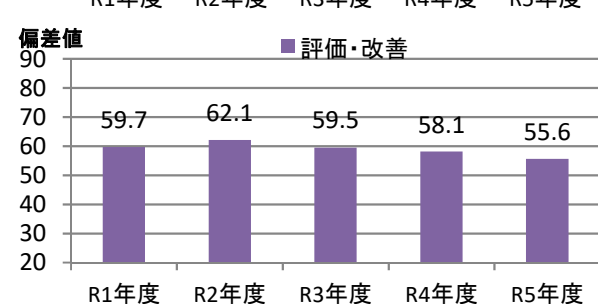
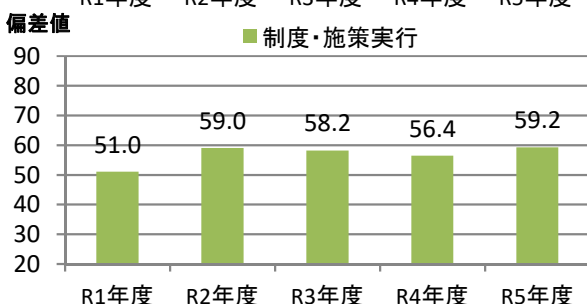
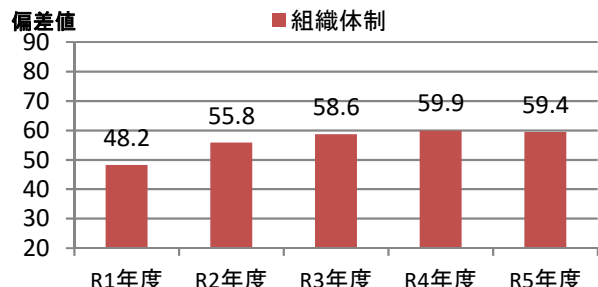
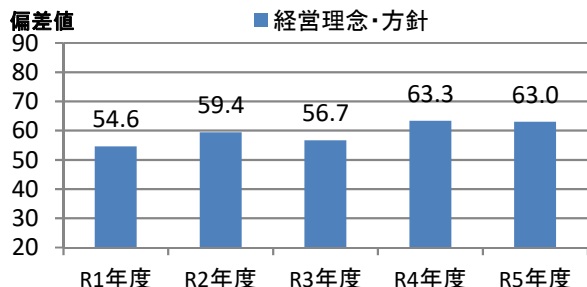
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

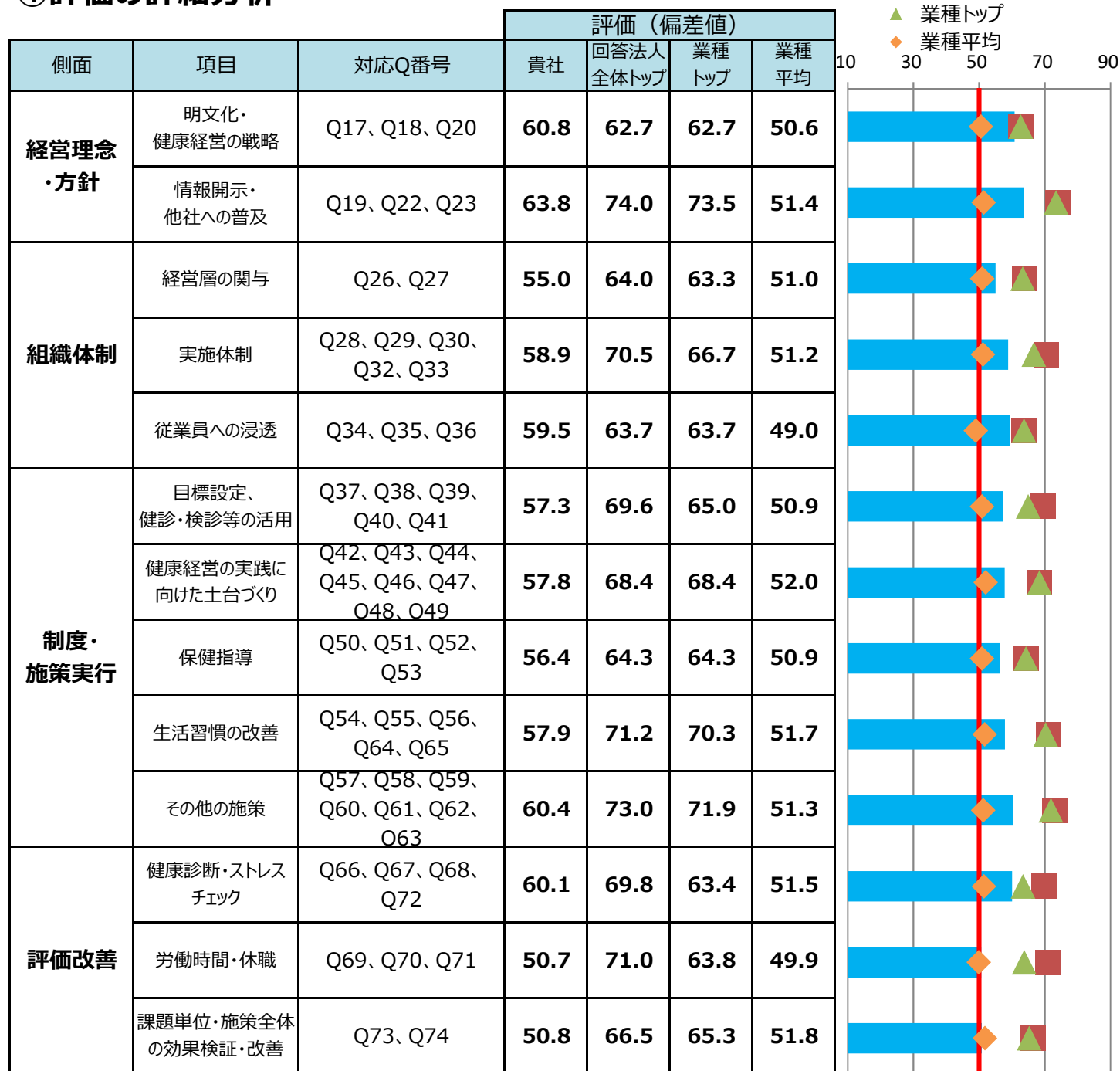
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	451~500位	601~650位	551~600位	701~750位
総合評価	54.1	59.4(↑5.3)	58.2(↓1.2)	59.7(↑1.5)	59.3(↓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 5～10年の長期スパンでプロジェクトが進行する総合デベロッパーにおいて、健康上の問題によるプロジェクトからの離脱（アブセンティズム）、体調不良等によるパフォーマンス低下（プレゼンティズム）のリスクを低減することが経営上の課題。
	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最高のパフォーマンスで働くことが可能な状態を5年、10年スパンで「続けていく文化」を形成していくこと。 具体的な指標として、2030年時点のKPIを設定 ①生活習慣病：メタボハイリスク層の従業員割合を0%、健康層の従業員割合を32.8%、
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 業種的に売り上げ規模と比較すると、一人当たり売上高が高いというディベロッパー業界特性があり、一人ひとりが継続して仕事ができることが経営上の課題。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が早めの段階で体調の悪化に気づき働き続けられるための環境を整える。 具体的な指標として、2030年時点のKPIを設定 ①がん：5大がん検診の受診率90% ②メンタルヘルス：高ストレス者の割合を10%以下を維持

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

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	<ul style="list-style-type: none"> ■https://www.mec.co.jp/j/sustainability/activities/social/health-safety/ ■https://mec.disclosure.site/j/sustainability/activities/esg-data/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	https://mec.disclosure.site/j/sustainability/activities/esg-data/social/#sec_2_1_2				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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://mec.disclosure.site/j/sustainability/activities/esg-data/social/#sec_2_1_2				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	42	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	14.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	人事部主催の健康増進イベント開催。部署別でチームを組み、チーム戦で競う。				
(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	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	社員食堂にて、栄養バランスのとれたメニューを日替わりで提供。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.8	%	(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	「①筋肉量の増」「②脂肪量の減」「③歩数」をポイント化し、運動の習慣づけを促すイベントを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	7.7	%
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	60.5	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.9	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.1	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.9	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.8	51.8	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	コロナ禍でテレワークが定着した中、孤独感や不安感があるといった声が上がっていた。テレワーク下では目的のあるコミュニケーションがメインとなるため、雑談を含めた派生的なコミュニケーションが減少していた。
	施策実施結果	全社員を対象に、部署・チームのメンバー間で定期的に1対1のコミュニケーション（健康状態の把握含め）をとる「1on1ミーティング」をトライアル導入。1回15～30分とし、月1以上で実施することとした。
効果検証結果	アンケートを実施した結果、「コミュニケーションを取りやすくなったと心理的安心感があった」「特に新任者は日頃積極的に上長に相談することが難しい人があると思うので、半ば強制的に設けられた方が良い場合がある」などの声があり、コミュニケーション促進・安心感の醸成に一定の効果があった。	
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	当社のストレスチェックにおける高ストレス者率は例年低い水準であるものの、長引くコロナ禍でメンタル不調を訴える従業員も一定数存在していた。
	施策実施結果	異動間もない若年層でのメンタルヘルスの悪化が顕著にみられたことから、若年層向けメンタルヘルス研修を実施。
効果検証結果	心の健康の維持増進のために、専門カウンセラーによる社員相談室「MDルーム（Mental Development Room）」設置、等のその他施策の効果もあり、 ①高ストレス者の割合は低位を保つ（5.5%）、②求職者の一人当たりメンタル休職期間の低下（平均6.3ヵ月→4.4ヵ月）効果が得られた。	

※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：平和不動産株式会社

英文名：HEIWA REAL ESTATE CO.,LTD

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

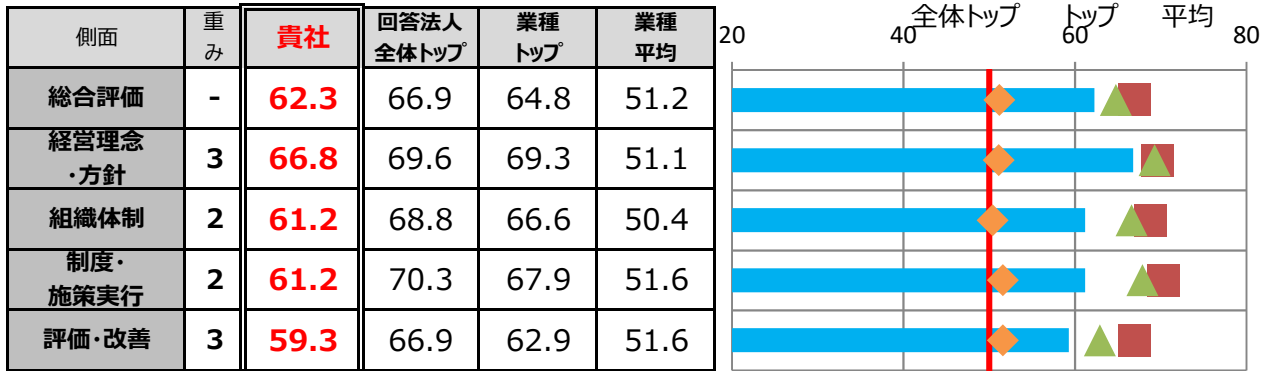
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↑0.3 (前回偏差値 62.0)

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

②評価の内訳



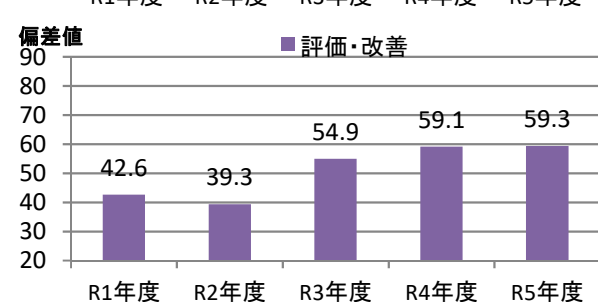
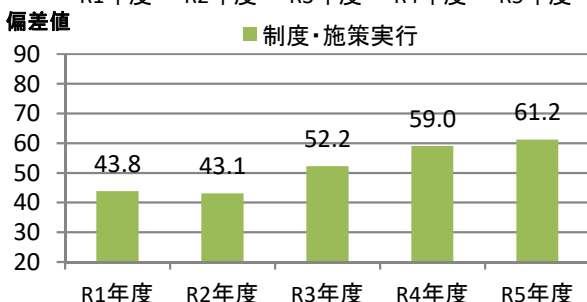
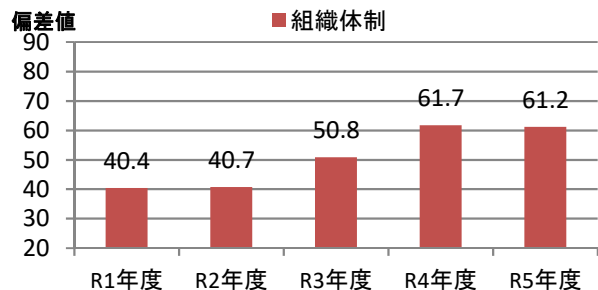
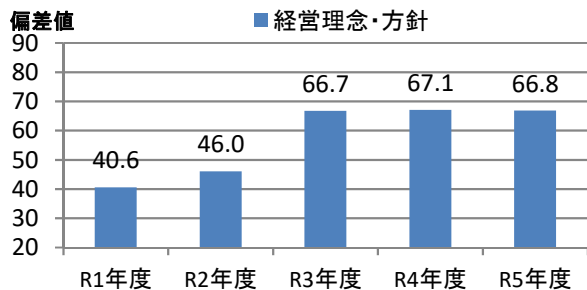
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

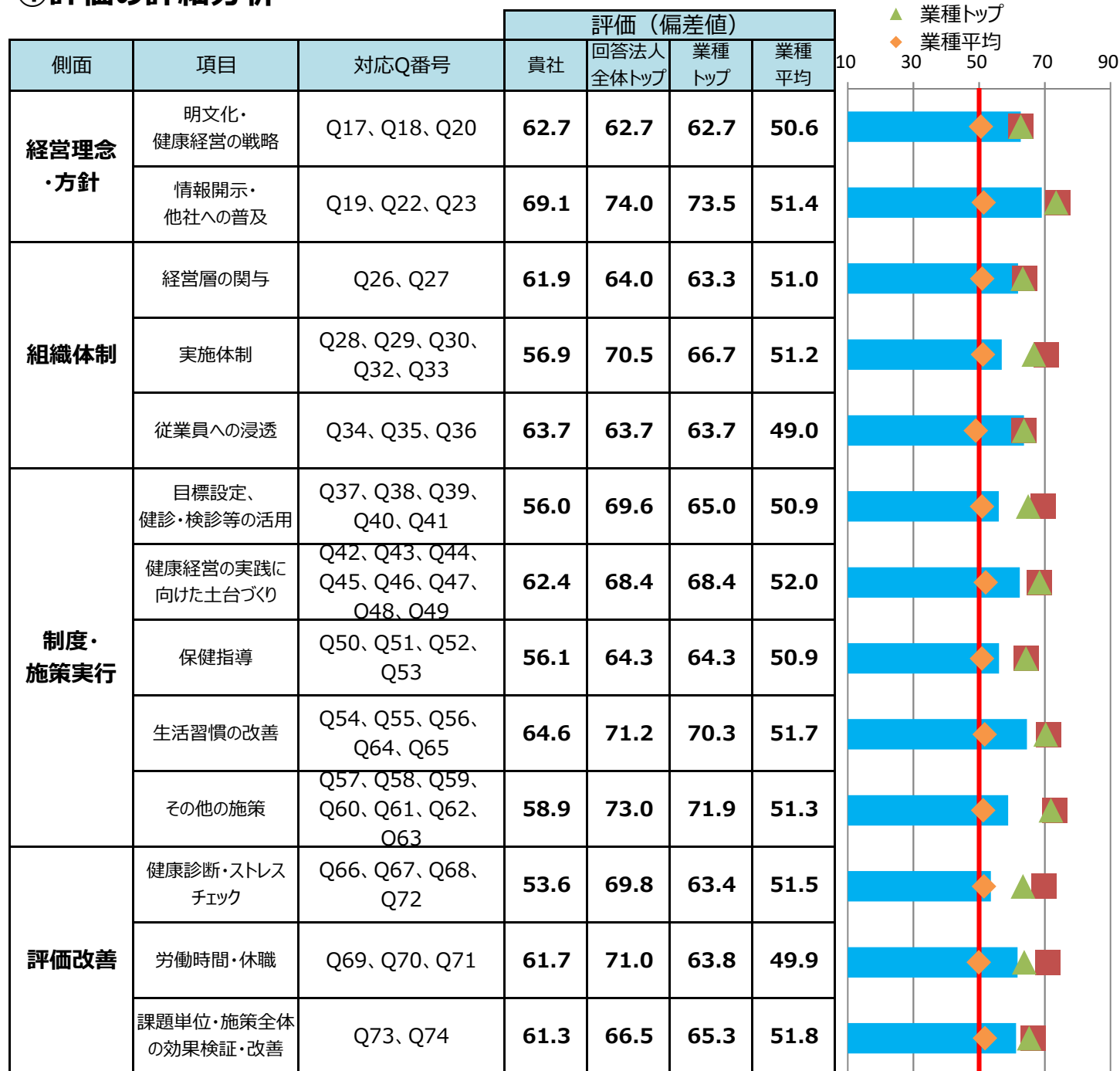
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	1951~2000位	701~750位	251~300位	301~350位
総合評価	41.8	42.4(↑0.6)	57.1(↑14.7)	62.0(↑4.9)	62.3(↑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	企業の社会的責任 雇用環境が大きく変化する中、従業員がいつまでも安心してながら継続して働ける就業環境の提供が重要と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康でいつまでも安心してながら長く働きたいと感じられることを期待している。そのため、健康リテラシー向上のための研修の実施や、同好会活動やイベントを通じたコミュニケーション向上施策、ストレスチェックや健診結果の活用、食の支援等を通じて、メンタルヘルス不調による退職者0、傷病による退職者0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 従業員のパフォーマンス向上における課題として、モチベーション維持・ストレスとワークライフバランス・コミュニケーション等があげられると考える。
	健康経営の実施により期待する効果	職員の能力発揮において、従業員の健康促進とストレス軽減により、集中力や生産性が向上し、創造性とチームワークが促進する。ワークライフバランスの実現と自己成長のサポートを通じて、スキル・モチベーションの向上を促し、企業として最適な人材活用を実現し、持続可能な競争力を維持することを目指す。当社では健康経営KPIを定め、高ストレス者率・ワークエンゲージメントの状況・有給休暇取得率等の目標値の達成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	11	回	4	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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	地域のお祭りに組織として関与している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	朝食摂取習慣定着のため、ヨーグルト等を一定期間無償提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	マインドフルネス・ヨガに関するWEB体験会の実施				
(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	29.0	%

■ 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	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	58.9	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.3	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.4	51.8	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	社内で健康調査アンケートを実施したところ、自身の健康課題として「運動不足」や「腰痛がある」と回答した職員の割合が高い結果となった。職員の生産性の低下や生活習慣病の発生リスクの増大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	全社員を対象に運動や肩こり腰痛予防に関するセミナーをWebにて開催し、約20%の社員が参加した。
効果検証結果	開催後のアンケート結果では、参加者の100%がセミナー内容に満足したと回答。また参加者の91%は今後肩こり腰痛予防に向けた取り組みを実施する・すでに実施している取り組みにプラスして実施していくと回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	長期間喫煙習慣を続けている社員が多く、また若手社員の喫煙率が高くなっている点が課題であり、生活習慣病の発生リスクの増大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	全社員を対象に、たばこの健康影響についてのセミナーや、禁煙外来治療費・禁煙補助剤費の補助を実施した。約95%の社員がセミナーに参加した。
効果検証結果	セミナー参加者の81%が参考になる内容だったと回答し、タバコに関する知識向上に寄与した。禁煙外来治療費・禁煙補助剤費補助についてはまだ利用されておらず、禁煙施策の際に改めて情宣する。2022年度の喫煙率は17.5%となった。目標値（10%）達成に向けより一層の対策を行う必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京建物株式会社

英文名：Tokyo Tatemono Co.,Ltd.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

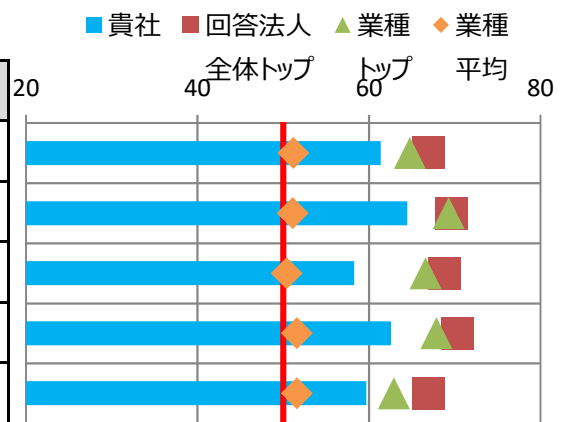
■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.4** ↑0.3 (前回偏差値 61.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.4	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	64.5	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	58.3	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	62.6	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	59.7	66.9	62.9	51.6



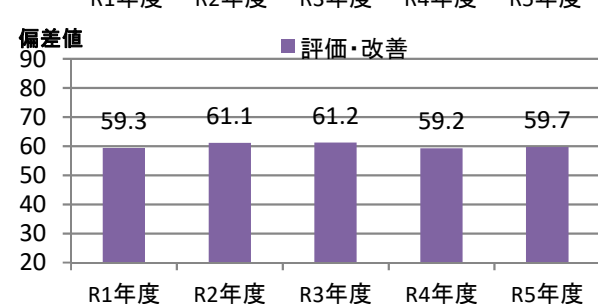
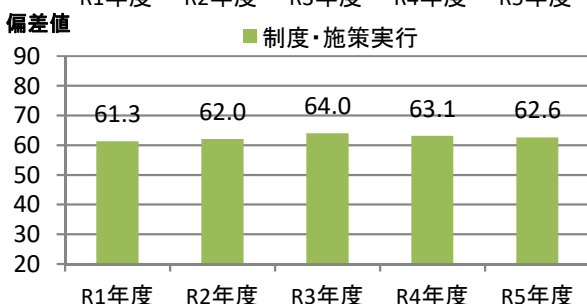
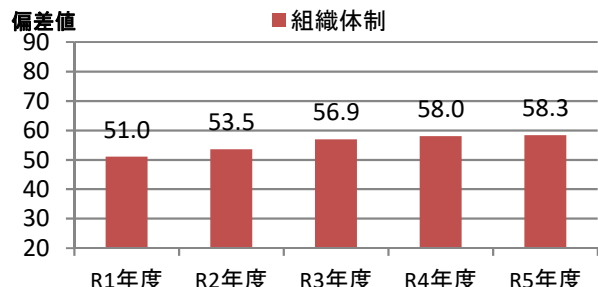
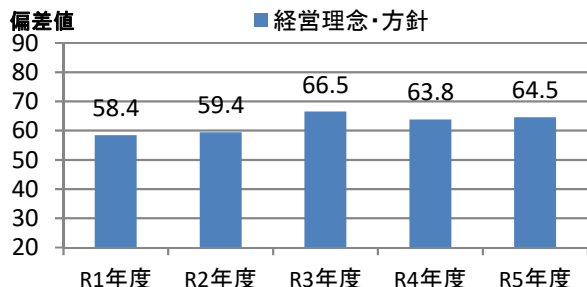
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

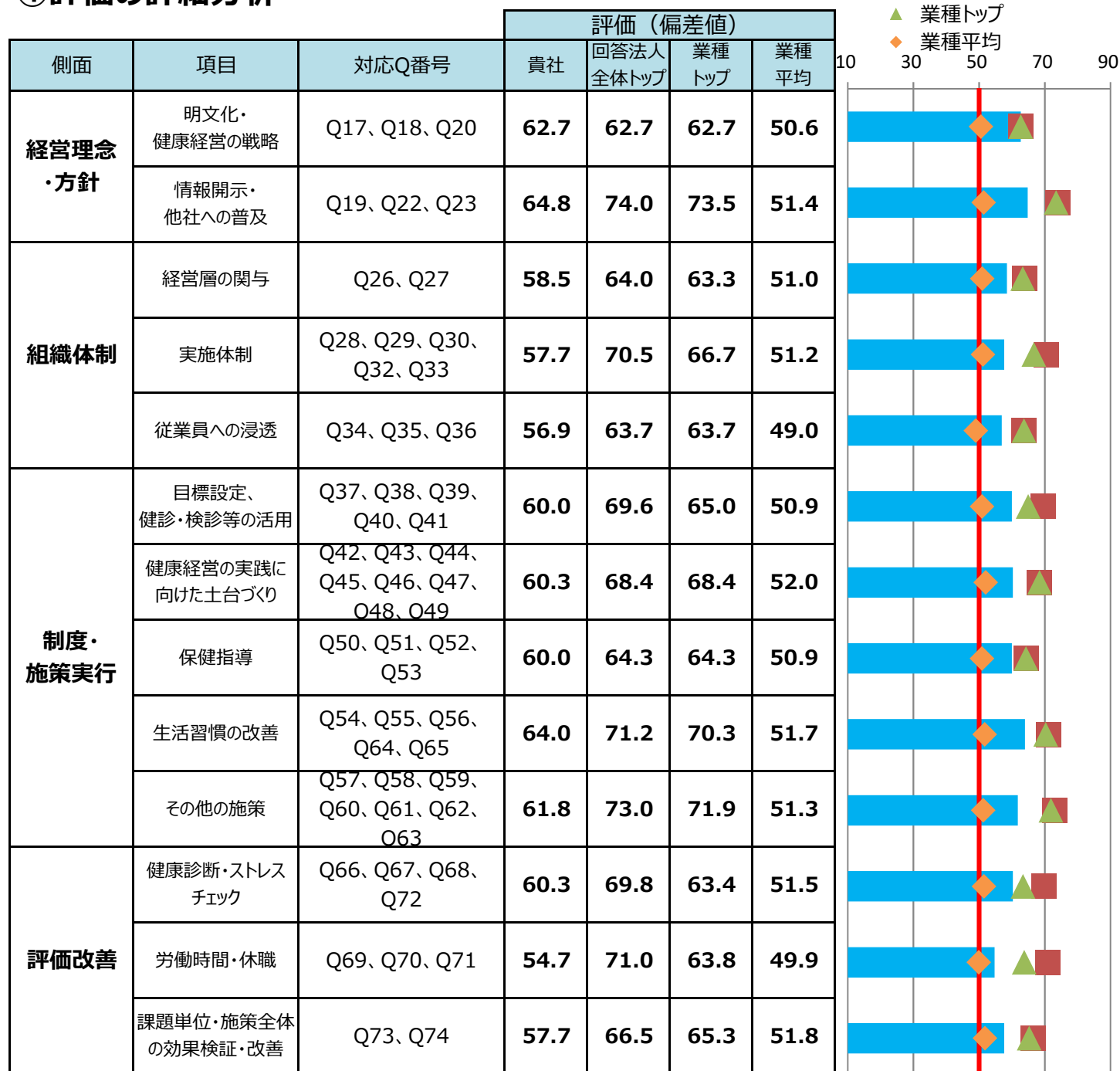
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	451~500位	101~150位	401~450位	451~500位
総合評価	57.8	59.3(↑1.5)	62.5(↑3.2)	61.1(↓1.4)	61.4(↑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 長期ビジョン「次世代デベロッパーへ」のもと、事業を通じて「社会課題の解決」と「企業としての成長」をより高い次元で両立するべく、価値を創造する人材を確保をする。
	健康経営の実施により期待する効果	当社では役職員の心身の健康を「企業の持続的な発展の源泉」と捉え、「従業員エンゲージメントの向上」と「プレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善による生産性向上」を目指す。これらの効果を示す具体的指標として、精密検査受診率（2022年度98.0%→目標毎年100%）、有給休暇取得率（同67.8%→目標毎年70%以上）、喫煙率（同12.1%→目標12%以下）等を掲げている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 長期ビジョン「次世代デベロッパーへ」のもと、事業を通じて「社会課題の解決」と「企業としての成長」をより高い次元で両立するべく、価値を創造する人材を確保をする。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により、当社のみならず、東京建物グループ全体の活性化や連帯感の創出を目指している。そのために、グループ会社の健康経営担当で構成されるグループチャットを組成し、密に連携を取れる体制を整え、健康経営施策の多くにおいてはグループ会社を巻き込んで実施をしている（直近実績：ウォークラリーイベント、インフルエンザ集団予防接種会、集団歯科検診会、運動習慣支援セミナー、適正飲酒セミナー等）。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

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://tatemono.com/csr/uploads/2023susrepo_j.pdf#page=65

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	従業員間の関係構築や交流促進を目的とした施策への金銭支援（年間2,5万/人）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	%

■ 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	健康保険組が導入している「QUPiO Plus」を活用し食事内容やカロリーを記録することができる。				
(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		%

■ 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	1か月間のウォークラリーイベントを開催。アプリの活用により運動習慣、コミュニケーション醸成に寄与。				
(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	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	97.2	%

※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	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	51.4	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	59.2	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.8	51.8	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	2022年度正社員の平均年齢は41.9歳であり、それに伴い今後生活習慣病等発症リスクならびに特定保健指導対象者が増加する可能性が高い為対策が必要である。また、特定指導対象者の固定化課題感もあり、2020年に健保とのコラボヘルスとしてプログラム内容の見直しを行い（体重等測定結果に基づく指導法）個人の実情に即した決め細やかなサポートによる「自分事化」を促し、対象から卒業をする仕組みづくりを構築した。
	施策実施結果	特定保健指導対象者率（40歳以上）は2019年度17.0%であったが、2022年度13.9%まで減少した。指導の参加・完了率は2019年度98.8%であり、以降2022年まで100%を継続中である。
効果検証結果	健康経営を推進する上で、特定保健指導の強化ならびに定期健診の再検査対応徹底（2022年98.0%）、全役職員参加必須のコンディショニングセミナー等による全体の意識醸成も展開し、生活習慣病等の高リスク者が減少に転じ始めた。尚、2022年6月現在の喫煙率12.1%に比し、特定保健指導対象者の喫煙率は20.2%と高いため、禁煙の勧めも含めた保健指導サポートを展開中である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	これまで、女性自身や管理職等の希望者に対しセミナー等行ってきたが、社会全体の課題でもある「女性特有の健康」について無関心層も含めた役職員みんなで考えリテラシーを向上させる機会が必要であるとの思いから、健保組合とのコラボヘルスとして2022年度より役職員参加必須のセミナーを実施している。
	施策実施結果	2022年度の役職員参加率は97%であり（アーカイブ配信含む）、全体の満足度は5段階評価で4.1と高く、女性より男性の方が高い特徴があった。
効果検証結果	周囲の同僚やメンバーの女性に対して「今後それぞれの体調変化を気にするだろう」回答は8割以上と、セミナー前から42.0pt増加した。特に男性から「知るきっかけができた」との意見が多かった。2022年度婦人科検診受診率は87%であり今後も受診勧奨を行っていく必要がある。当社事業としても生理用品をオフィストイレに設置する実証実験にいち早く参画するなど社会課題の解決に取り組む行動に繋がっていると考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コスモスイニシア

英文名：COSMOS INITIA CO.,Ltd.

■加入保険者：コスモスイニシアグループ健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

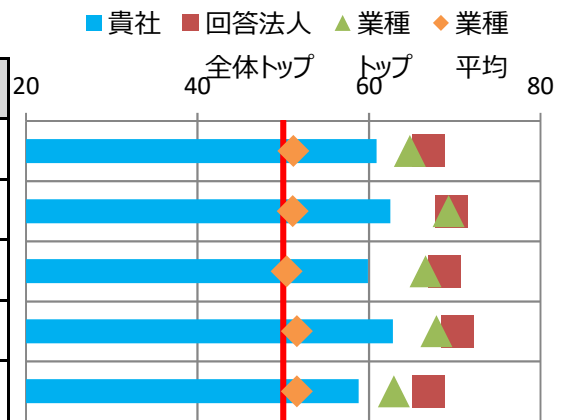
■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **60.9** ↑2.0 (前回偏差値 58.9)

※「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	-	60.9	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	62.5	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	59.9	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	62.8	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	58.8	66.9	62.9	51.6



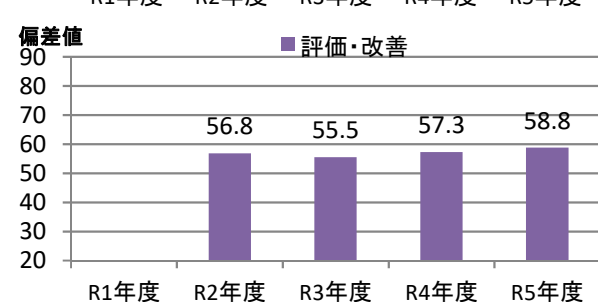
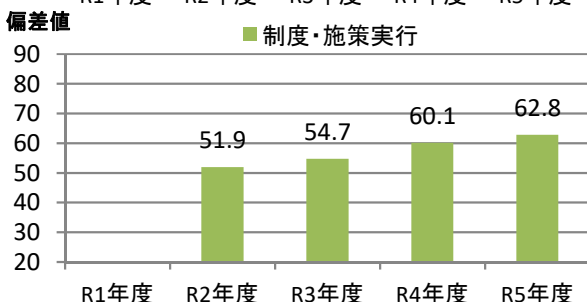
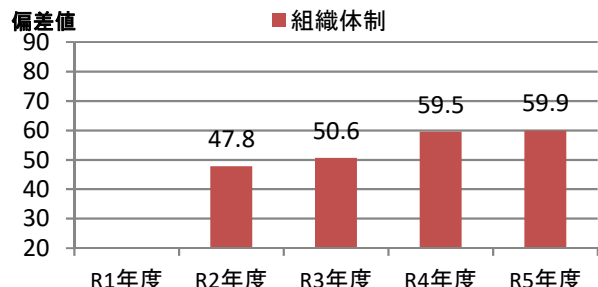
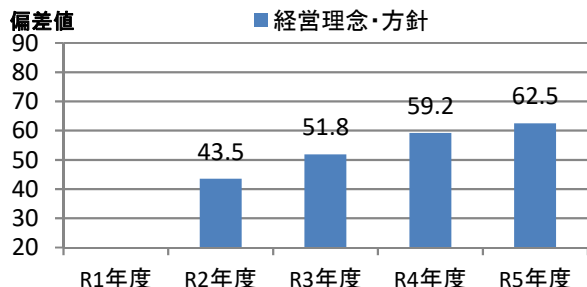
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

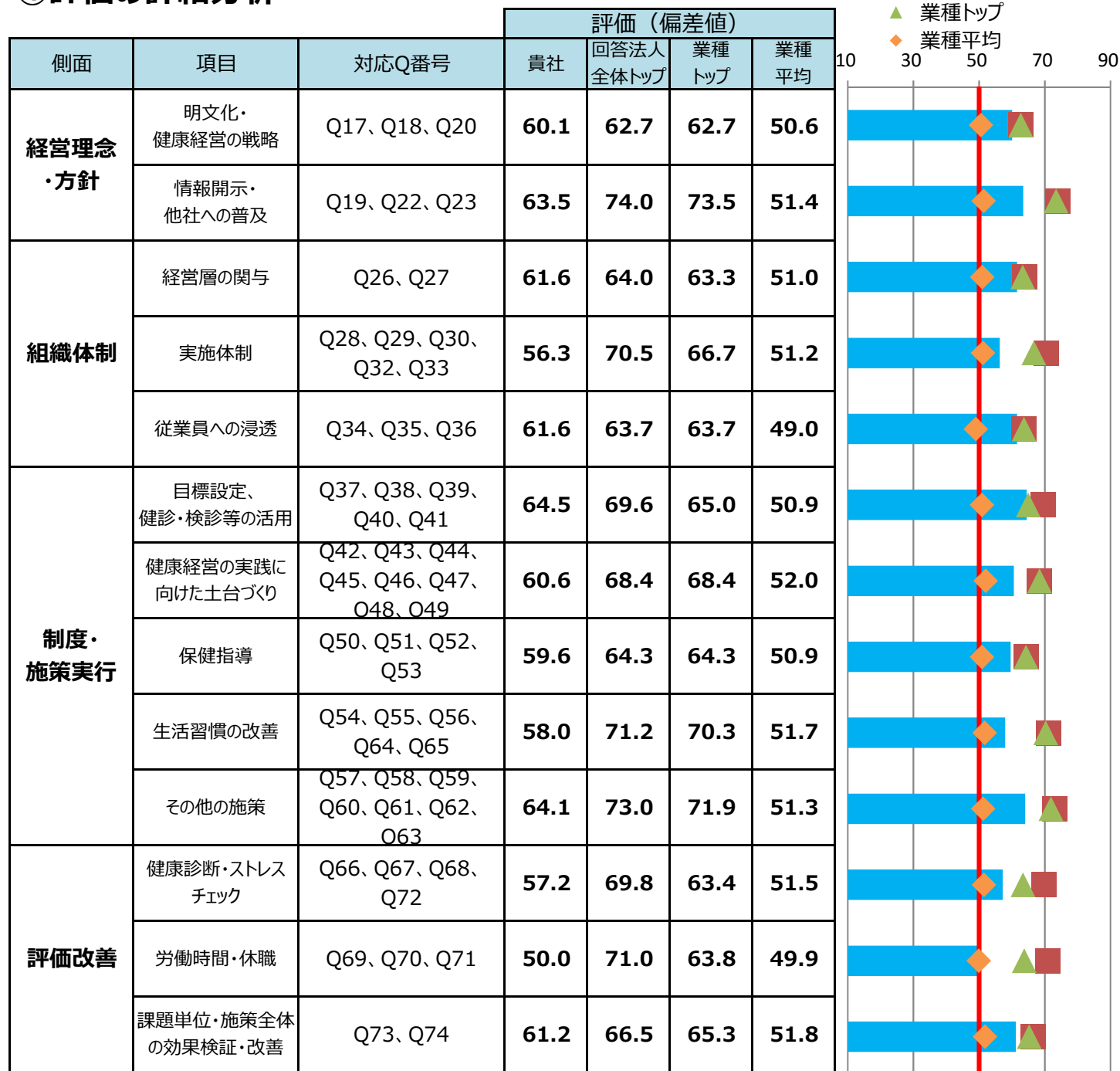
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1151~1200位	651~700位	501~550位
総合評価	-	50.0(-)	53.3(↑3.3)	58.9(↑5.6)	60.9(↑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	従業員のパフォーマンス向上 当社がMissionとして掲げている”NextGOOD”を実現するためには、”個が躍動”し続けている状態が必要かつ重要と考えている。そのためには、従業員一人一人の創造性と生産性を向上させることが課題である。その創造性、生産性を高めるために、健康経営に取り組み、従業員の体調不良や疾病による生産性低下の防止と、会社全体の健康風土を醸成するための施策を軸に課題解決を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	食事、運動、喫煙、睡眠などの日々の良い生活習慣により、仕事に健康な状態でいきいきと取り組むことができること。最終的な目標を、従業員の自覚的健康点数75点(現在71.9点)、健康に関心がある割合100%(現在92.9%)とし、2025年までに達成を目指している。各自が健康を自立的に維持することができるようになり、健康宣言に掲げている「従業員一人一人の一生の健康づくり」に繋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	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.cigr.co.jp/csv/project/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.cigr.co.jp/csv/project/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.cigr.co.jp/csv/project/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.cigr.co.jp/csv/project/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	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	16	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	業務外のコミュニケーションや趣味等を通して従業員の居場所となるコミュニティの形成を支援。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事等の記録によるカロリー計算やアドバイス、栄養に関する情報提供が行われる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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.6	%

■ 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	参加者全員の歩数の累計でゴールを目指すウォーキングイベントを定期的で開催している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	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	62.4	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	51.4	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	56.9	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	51.8	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	当社では注力課題として「世代・性別ごとの健康リスクへの対応」を掲げ、その一環として、婦人科健診の無料化等、定期健康診断の検査項目を充実させると共に、産業医や保健師と連携し、再検査受診勧奨など重症化予防に力を入れている。しかし、コロナ禍で再検査受診率が94%から60%台に低下し、再検査未受診の結果、重症化する例が見られ、再検査受診率の向上が課題であった。
	効果検証結果	再検査の受診を業務時間扱いとし、合わせて交通費を全額支給に変更した。導入時に従業員への全社広報と合わせて、経営会議にて変更点とマネジメント上の留意点を報告し、受診しやすい環境作りを依頼。 2022年度の再検査受診率は94%に上昇。保健師からの受診確認の前に、自発的に再検査を受診しているケースも増えており、再検査を受診する風土が醸成されてきていると感じている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	全従業員への食事習慣に関するアンケートでは、「バランスの良い食事を心がけている」と回答した人の割合は、目標の85%に対して78.4%、「バランスの良い食事が取れている」と回答した人の割合は、目標70%に対して57.3%であった。毎日の食習慣は、生産性の低下に影響を与える重要課題と考え、適正な食習慣を定着するための施策の実施が必要である。
	効果検証結果	食事セミナーを2回実施し、食べる時間と食事の選び方のコツや仕事での飲み物と間食の選び方について学ぶ機会を提供し、7%の従業員が参加した。また、健康のために水を飲む習慣を促進するキャンペーンを実施した。 セミナー後に行ったアンケートでは、回答者の100%が「セミナーで学んだ内容を意識して今後実践できる」と回答した。また、翌年の全従業員への食事習慣に関するアンケートでは、「バランスの良い食事を心がけている」と回答した人の割合は79.6%、「バランスの良い食事が取れている」と回答した人の割合は61.7%となり、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：株式会社レオパレス21

英文名：Leopalace21

■加入保険者：東京不動産健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

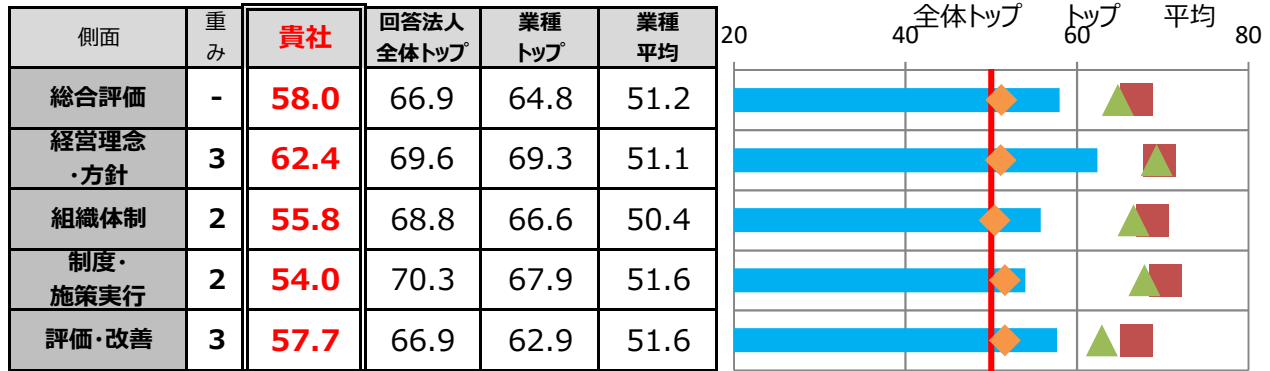
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.0** ↑4.3 (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



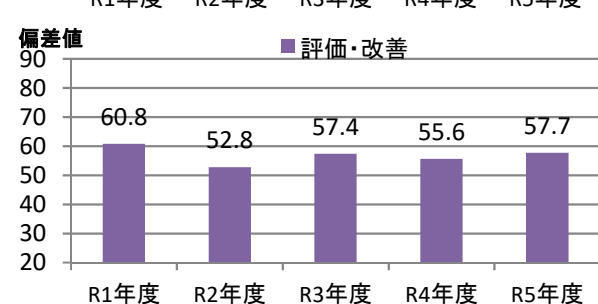
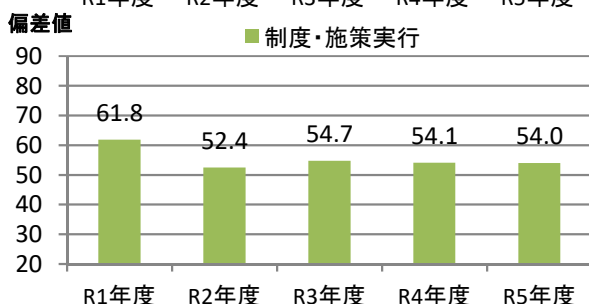
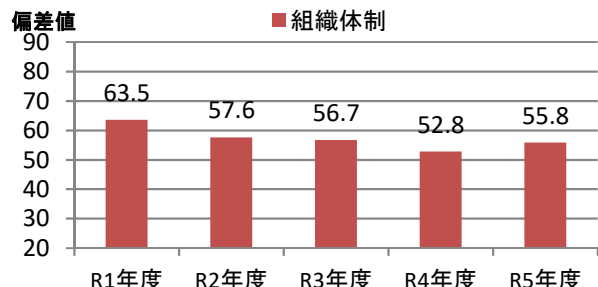
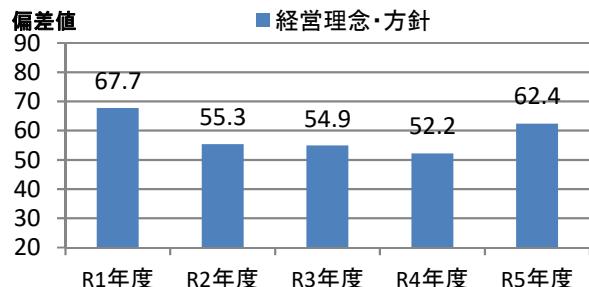
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

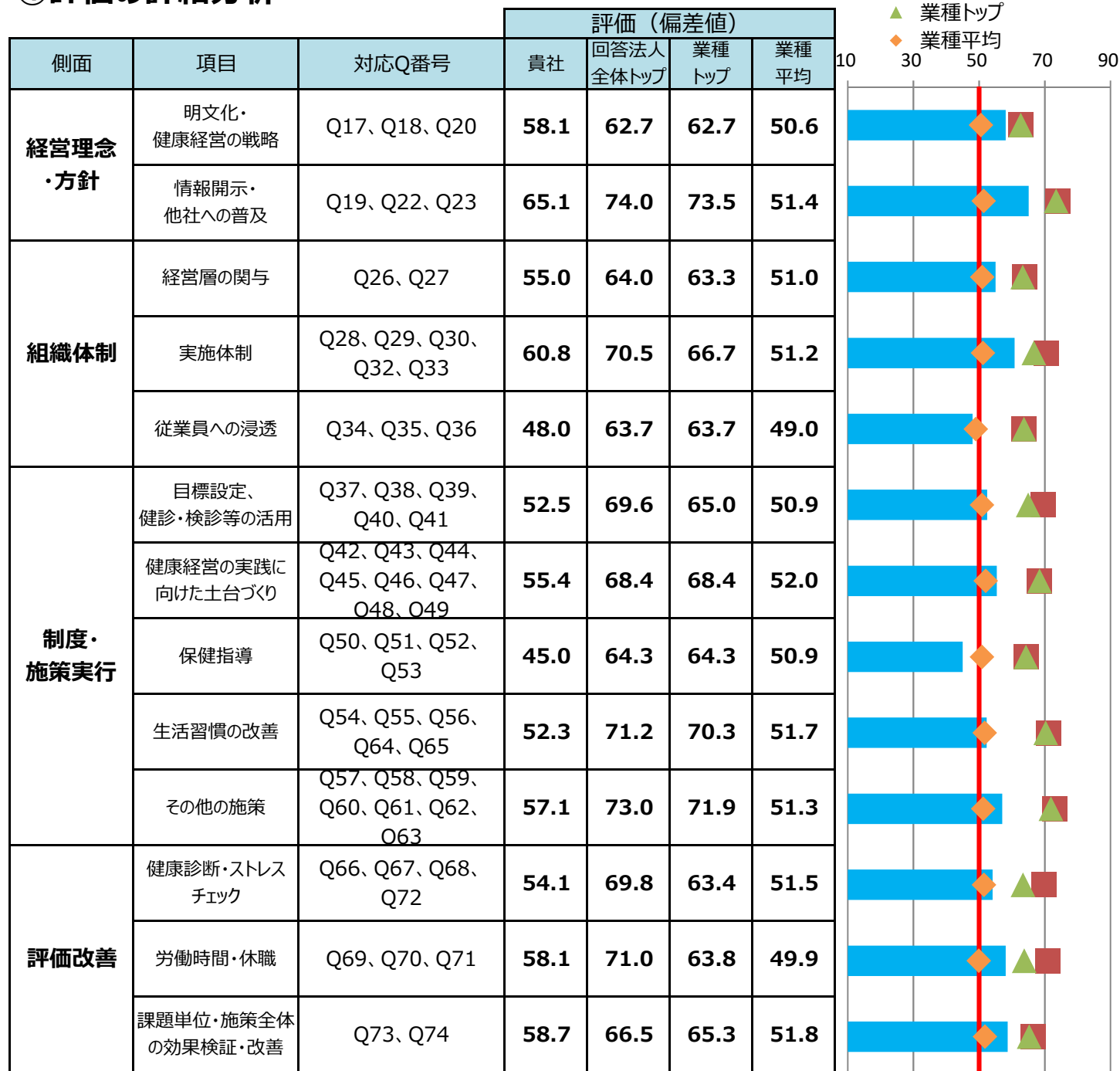
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	951~1000位	851~900位	1201~1250位	801~850位
総合評価	63.6	54.4(↓9.2)	56.0(↑1.6)	53.7(↓2.3)	58.0(↑4.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 企業として更なる発展を目指すためには、「新しい組織の実現」が必要と考えており、「イノベーション」を生み出すには新しい組織・環境づくりが必要である。組織の変化は従業員のコミュニケーションの活性化等を進めることで目指す組織に近づくことが出来ると考える。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりの心身の健康やいきいきと働ける職場環境等が「イノベーション」を生み出す源であると考えており、従業員の健康増進・職場環境整備から、エンゲージメントが高まることを期待している。（具体的な数値目標＝高エンゲージメント者割合と相談行動率の上昇とプレゼンティーズムの減少）
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 企業価値向上は社内の様々な事業を通じて実践されるものだが、様々な評価があるなかで企業価値を高め、各ステークホルダーから選ばれる企業にならないといけないというのが課題と考えている。選ばれる企業であることの根拠の一つが、健康経営を通じて解決できると考える。
	健康経営の実施により期待する効果	各ステークホルダーから選ばれる企業であるということは、顧客から選ばれることによる利益だけではなく、この企業で働きたいと思われること、即ち採用力向上にも大いに効果が期待できると考える。（具体的な数値目標＝健康経営度調査のスコア改善など、女性の健康増進支援を通じた働きやすい職場環境の実現（女性管理職比率向上））

※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.leopalace21.co.jp/sustainability/esg/humancapital/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.leopalace21.co.jp/sustainability/esg/humancapital/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.leopalace21.co.jp/sustainability/esg/humancapital/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.leopalace21.co.jp/sustainability/esg/humancapital/health/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	25	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	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	78.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	町内会に所属しており地域の祭りに協賛し、従業員が参加し地域住民と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		%	(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	朝食摂取推進のため、従業員から朝食の写真を募集しポスターで各事業所に掲示する取り組みを行った。				
(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	53.8	%

■ 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	歩数カウントアプリを導入し、全国の従業員で一斉に行える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	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	84.2	%

※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	53.8	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.6	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.7	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	51.4	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	56.9	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.3	51.8	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	従業員の健康や職場環境に関する意見や要望を直接受ける機会が事業所内で不足しており、従業員とのコミュニケーション強化が必要であることが課題となっていた。
	施策実施結果	衛生委員会を通じて健康診断後の二次検査受診率の向上や有給取得率の向上など現場の担当者が課題と感じているテーマを持ち寄り各種課題について議論する場を設け、コミュニケーションを図っている。
効果検証結果	現時点で定量的な検証はできていないが、参加者からは「各種の課題を自分事として考え他部署と解決のためにコミュニケーションできる場になった」「今までにない活発な意見交換ができた」という意見が出ている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	前年度の従業員意識調査で運動習慣がない（運動機会が週に2回未満）従業員が67.4%と高い状態となっていた。肥満率も高い状況が続いており、従業員の高年齢化と合わせ健康リスクが上がっており改善が必要な状況となっている。
	施策実施結果	全従業員に周知を行い、全国の支店から11%の従業員が参加した。参加後のアンケートでは9割の回答者がイベント後も運動を続けていきたいと回答した。
効果検証結果	体重減少率などの定量的な効果については現時点での把握はできていないが、運動習慣比率（週2回以上の運動している人の割合）については2021年が32.5%であったが、イベント実施後の2022年は34.7%に増加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フジ住宅株式会社

英文名：FUJI CORPORATION LIMITED

■加入保険者：大阪府建築健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

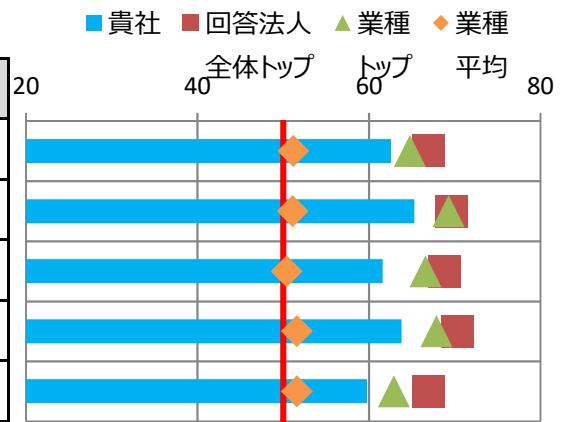
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↓0.2 (前回偏差値 62.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	65.3	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	61.6	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	63.8	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	59.8	66.9	62.9	51.6



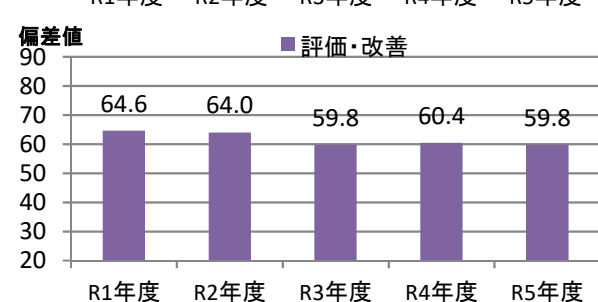
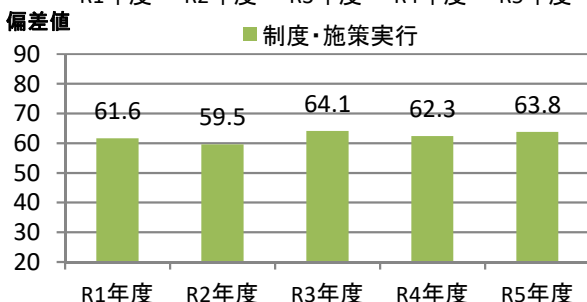
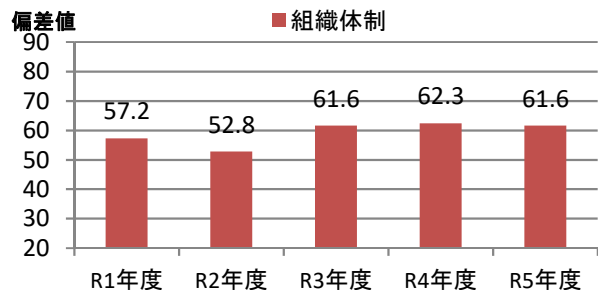
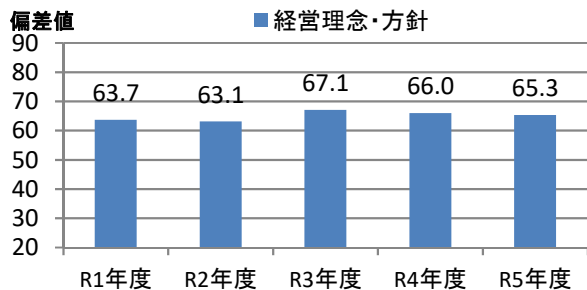
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

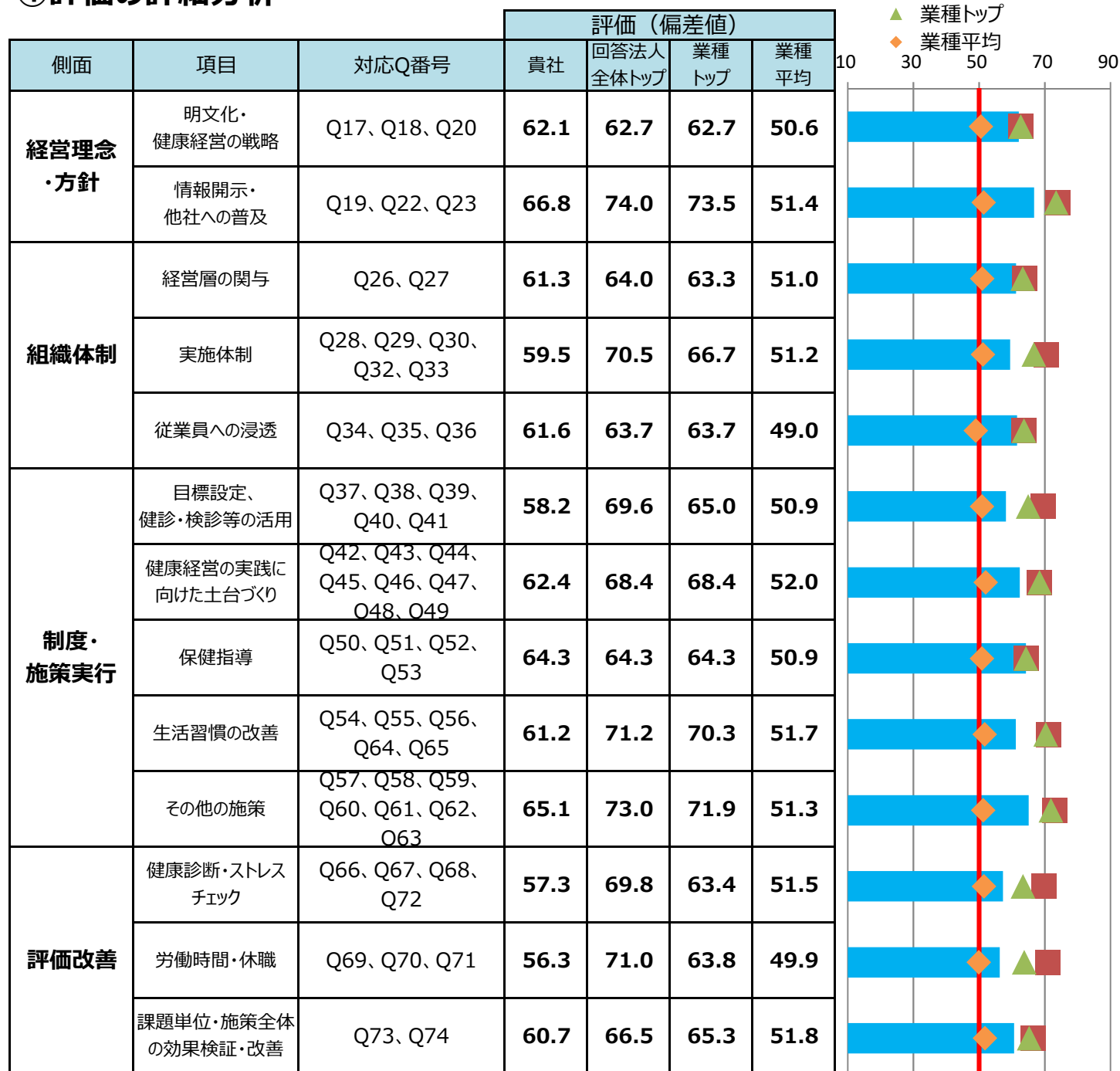
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	151~200位	251~300位
総合評価	62.3	60.6(↓1.7)	63.2(↑2.6)	62.8(↓0.4)	62.6(↓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	人材定着や採用力向上 持続可能な開発目標（働きがいも経済成長も）が掲げられる昨今、事業活動を推進する上での最重要課題は、創業以来掲げている「社員が心身共に健康で、仕事にやりがい、生きがいをもち、公私ともに充実した人生の実現」である。
	健康経営の実施により期待する効果	会長と社長自らが、毎年社員一人ひとりと意見を交わす「質問会」の実施だけでなく、毎月全社員へ健康経営・推進に関する意見を含む「経営理念感想文」の提出を促し、社員の多様なニーズを汲み取る機会を設けている。働きがいのある職場環境の整備を進めワークエンゲイジメント向上の先に、自律した働き方と長期的なキャリア形成の実現を期待する。具体的には離職率を数値指標とし、25年度離職率5%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	https://www.fuji-jutaku.co.jp/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

	開示内容 該当に○	実績値	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.fuji-jutaku.co.jp/csr/social/health/				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.fuji-jutaku.co.jp/csr/social/health/				
c.ワークエン ゲイジメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	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	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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	当社従業員が道路清掃をし、地域に愛される綺麗な道路づくりや地域の環境美化に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.0	%	(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	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17日を「減塩の日」と制定し取組を推奨、取組状況を社内アンケートにて確認し効果を検証している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.6	%

■ 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	毎年2回3カ月の期間を設け、1日1万歩のウォーキングイベントを実施。達成者には商品を贈呈				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	33.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	19.1	%

※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	65.1	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.5	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.7	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.6	51.8	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	「血圧」の有所見割合は前年度(37.2%)と比較し今年度(20.1%)は大幅に改善しているが、血圧リスク者率は前年度0.5%から0.6%と上昇しており、委託健診機関の健康診断結果判定基準値の変更が起因していると考えられる。持続可能な働き方実現の観点から、引き続き「血圧・脂質」有所見者割合の低減を重点課題とし、循環器疾患の重症化予防に繋がられる生活習慣が身につけられるよう施策を継続し効果を検証する。
	施策実施結果	自転車・スニーカー通勤の推奨、年2回ウォーキングイベントを実施。自転車通勤等が増え、運動習慣比率は前年比8.9%増。ウォーキングイベントは全従業員の約40%が参加し、前年度参加率を維持。
効果検証結果	「血圧」の30代有所見者割合は19.1%から17.5%へ、40代は37.5%から36.9%へと低下。「脂質」の30代有所見者割合は17.4%から17.5%へ、40代は33.7%から34.1%へと微増。上記施策だけでは効果が期待できないと判断し、今年度から「保健指導の対象範囲を広げ、年齢問わず予備軍であれば保健指導を実施する」施策を追加し行動変容を促す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークが進み、メンタル不調による退職者増加が問題視される中、当社のメンタルヘルス不調による退職者割合は、他社と比べても極めて低い。しかし、過去退職者0の年度もあり、退職者が発生していること自体を重く受け止めている。メンタル不調は十分なパフォーマンスが発揮できないだけでなく、ワークエンゲージメントの妨げとなる。社員が悩みを抱え込み孤立しないよう、リーチアウトできる職場環境整備が課題である。
	施策実施結果	全社員にストレスチェック実施し、実施率は86.1%から87.9%へ増加。「聞けばいいだけ、言えばいいだけ」推奨、経営陣に直接相談できる「質問会」を実施し、「質問会」実施率は前年度同比率100%を維持。
効果検証結果	全社員へのストレスチェックにおいて、高ストレス者割合は、他社平均が15%から17%に上昇しているのに対し、当社は前年度同様約6%である。結果、メンタル不調による退職者の割合は極めて低く、前年度同様0.48%と上昇していない。新たな効果検証も視野に入れつつ、引き続き退職者0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：株式会社日本エスコン

英文名：ES-CON JAPAN Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：不動産業

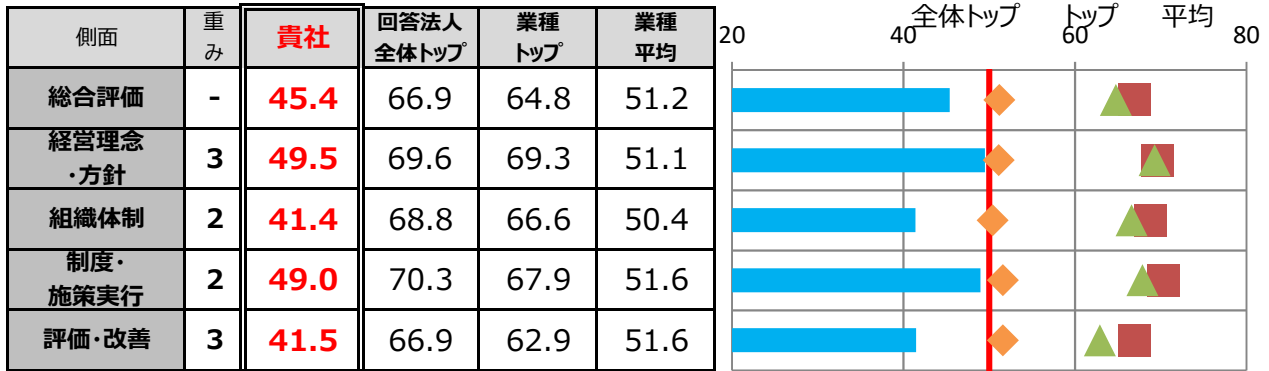
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.4** ↑2.0 (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



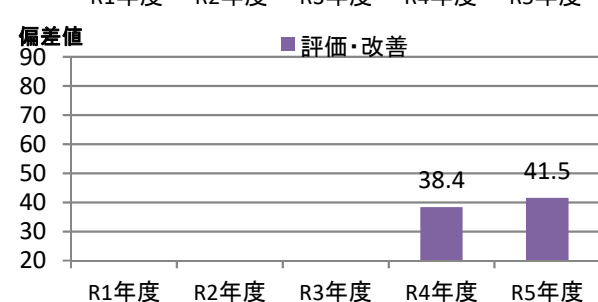
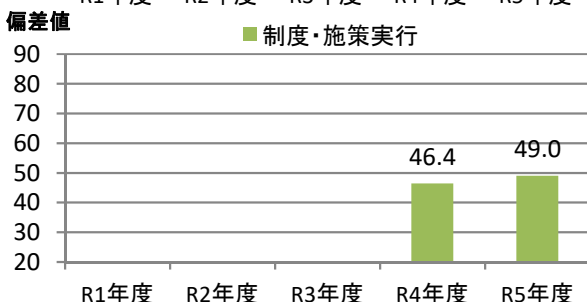
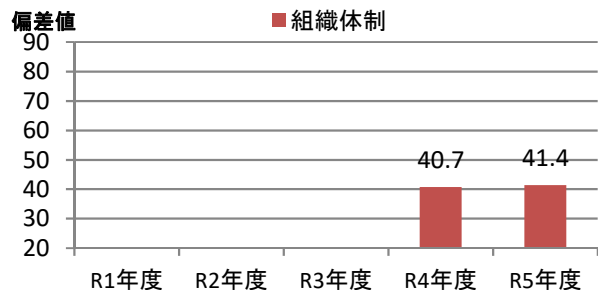
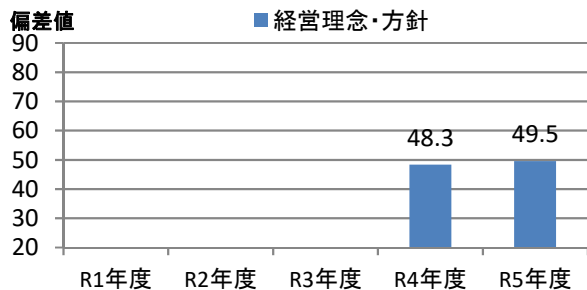
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

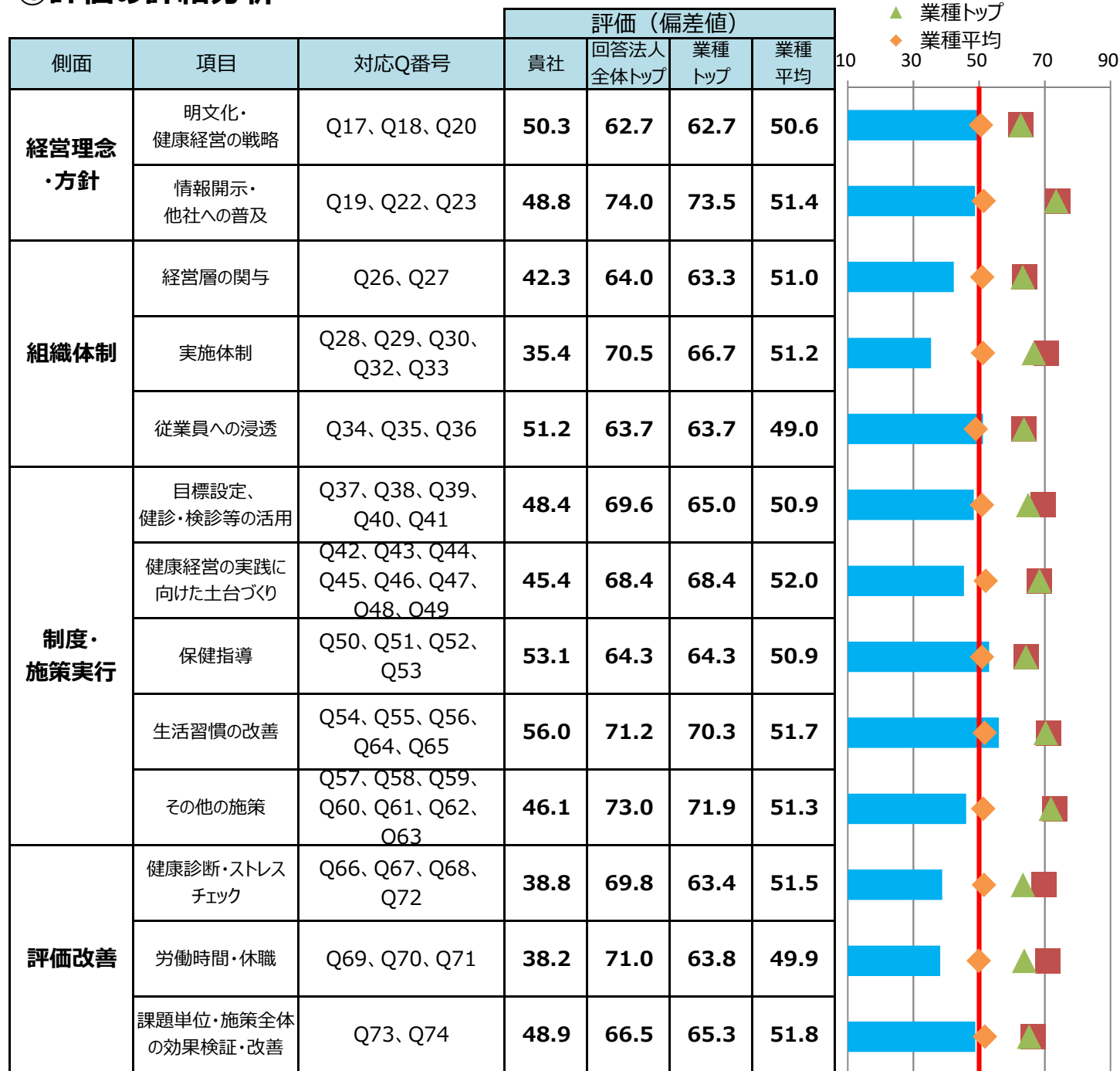
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2451~2500位
総合評価	-	-	-	43.4(-)	45.4(↑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 生産性を高めるとともに、企業価値を向上させ、企業が持続的に成長するためには、従業員の心身のコンディションを最適にすることでパフォーマンスを最大化させることが重要であり、それに取り組むことは企業の社会的責任でもある。より良い商品の提供、それを通じて業績を追求するとともに、地域への貢献を果たしていくために健康経営を経営の重要課題と位置づけ、健康経営に資する取り組みを推進していくこととする。
	健康経営の実施により期待する効果	時間外勤務が多い社員への産業医面談並びに、精密検査受診対象者への定期的な受診状況のトレーニング、更に特定保健指導の実施率を上げることにより、生活習慣病をはじめとする疾病の早期発見と予防に努めている。これら健康経営の諸施策を実施することにより、社員の健康維持・向上が図られ、社員一人ひとりの生産性が高まり、その結果、企業価値の向上が図られるものと期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.es-conjapan.co.jp/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	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	61	回	6	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行の開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

■ 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	ベネフィット・ステーションフィットのアプリ活用				
(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		%

■ 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・ステーションのアプリ活用				
(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	49.6	%

■ 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	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	45.7	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.5	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	51.4	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	40.7	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.9	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	51.8	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	3年に及ぶコロナ禍の影響で従業員同士のコミュニケーションが希薄になりつつあったため、各部署選出の従業員で構成された「CS委員会」が懇親会を企画。終業時間の18時より懇親会を開催し、懇親会費用の一部を会社負担とした。 また、東京・大阪で開催されたチャリティーランニングイベントに協賛し、社員・社員家族の有志で参加。ESG活動と健康増進を兼ね備えた取り組みとして、出場費用・懇親会費用を会社負担とした。
	施策実施結果	懇親会は2023年4月より開始し、今年度は3回（4・6・8月）実施。毎回30~35人の社員が参加。ランニングイベントは2022年度は計25名が参加し、2023年11月の同イベントも昨年同様協賛する。
	効果検証結果	懇親会参加者にアンケートを実施（回収率60%）。参加年代は20代~50代以上と幅広く、子会社からも社員が参加。「部署や年代を超えて交流できた」「普段接点のない人と交流できて有意義だった」「子会社社員や新入社員、新卒社員と話す機会ができて楽しかった」など好評で、定期的な開催を望む声も多かったため、年3~4回の開催を目標に継続して実施します。
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：株式会社AVANTIA

英文名：AVANTIA CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：不動産業

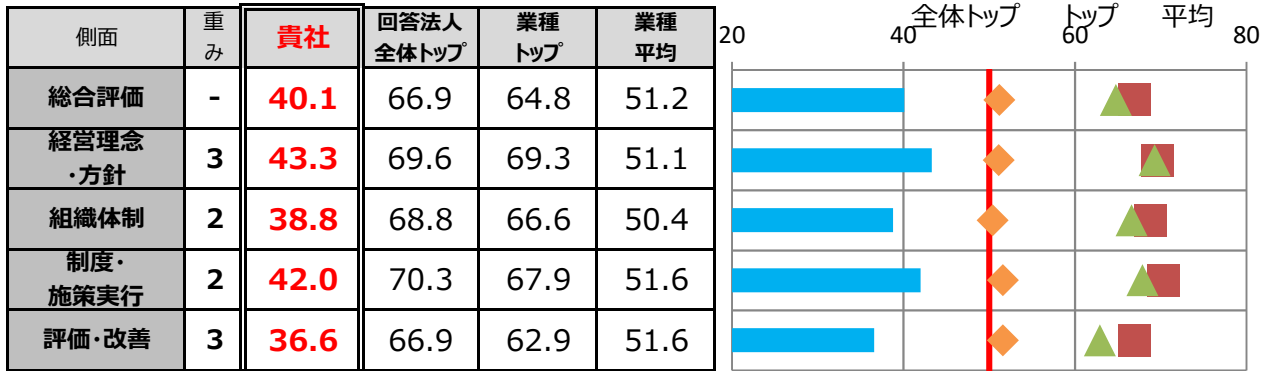
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.1** ↓1.9 (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



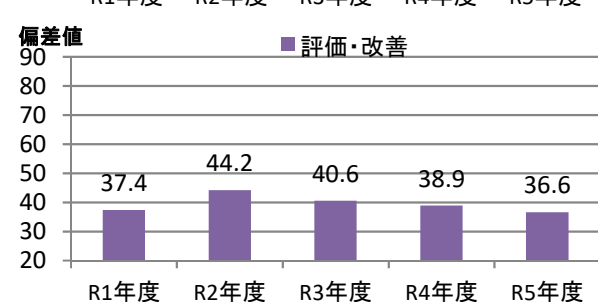
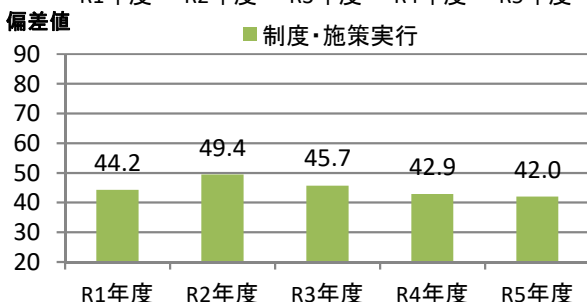
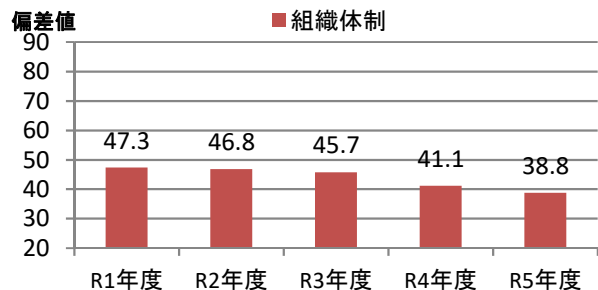
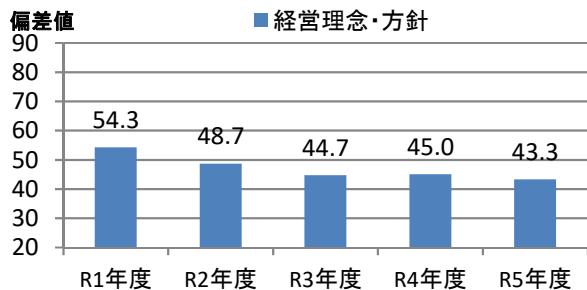
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

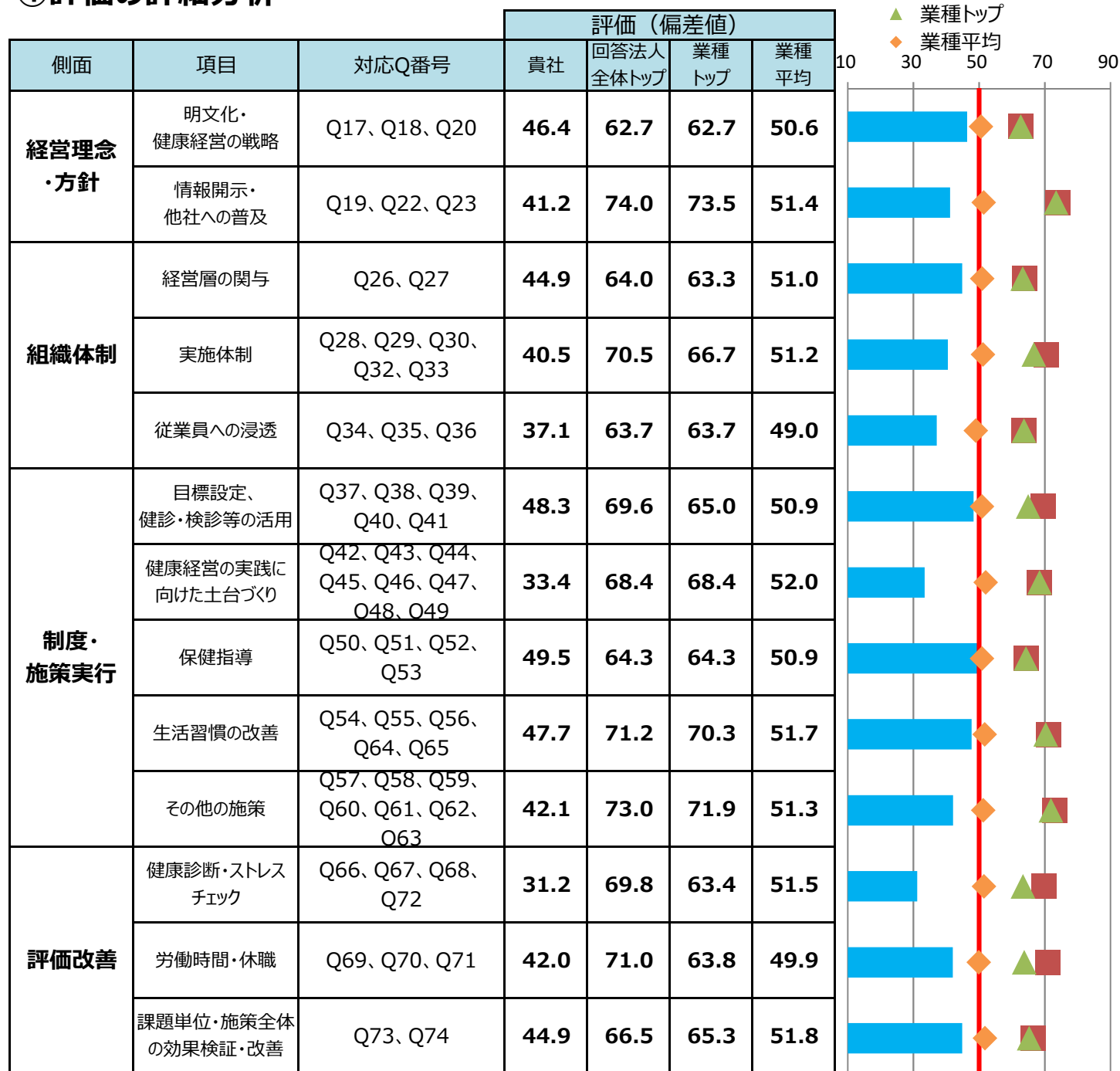
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1551~1600位	1601~1650位	2151~2200位	2551~2600位	3001~3050位
総合評価	45.8	47.1(↑1.3)	43.9(↓3.2)	42.0(↓1.9)	40.1(↓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 従業員の平均年齢の上昇に伴い、今までの経験がある社員に長く健康に働いてもらうことが、事業継続や発展する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が定年まで、もしくは定年後も嘱託社員として長く働き続けられる健康状態かつ意欲を持てるようにすること。
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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://avantia-g.co.jp/corp/about/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	13	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(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	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	健康のために社内での移動はエレベーターではなく階段を使用するよう徹底している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	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		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.0	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	51.4	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	39.4	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.2	51.8	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高くなってきており、以前より健康診断の有所見者が増えている。健康診断で再検査の項目があっても再受診せず放置してしまう従業員がいるため、対象の従業員に働きかけることから経過報告⇒症状改善までのフローを完全実施することが課題となる。
	施策実施結果	対象者へ産業医からの紹介状をメールで送り、期限を決めて報告をしてもらうようにした。対象者の約6割から報告があった。
効果検証結果	未受診者へ定期的に連絡を入れた結果、約8割の対象者より報告および再検査受診の結果報告があった。	
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：イオンモール株式会社

英文名：AEON MALL Co., Ltd.

■加入保険者：イオン健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

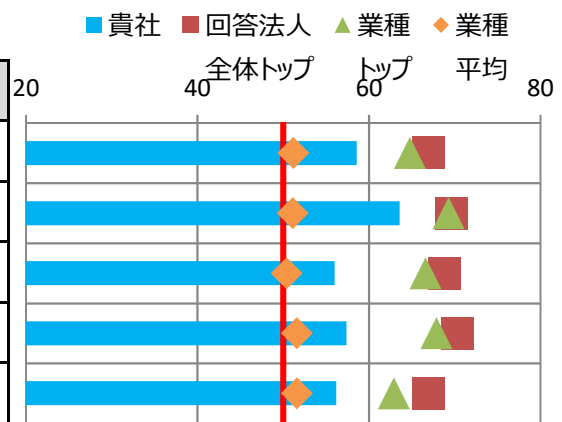
■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.6** ↑3.2 (前回偏差値 55.4)

※「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	-	58.6	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	63.6	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	56.0	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	57.4	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	56.2	66.9	62.9	51.6



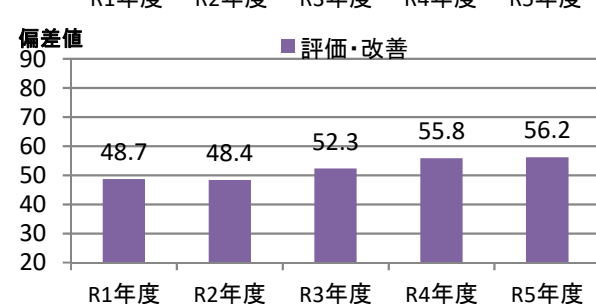
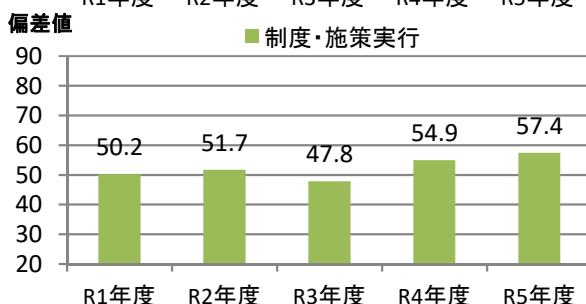
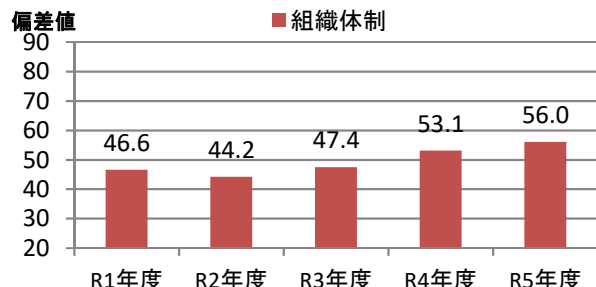
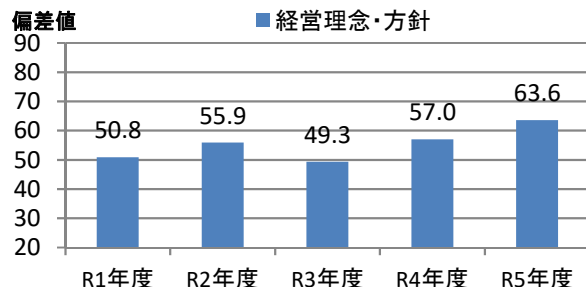
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

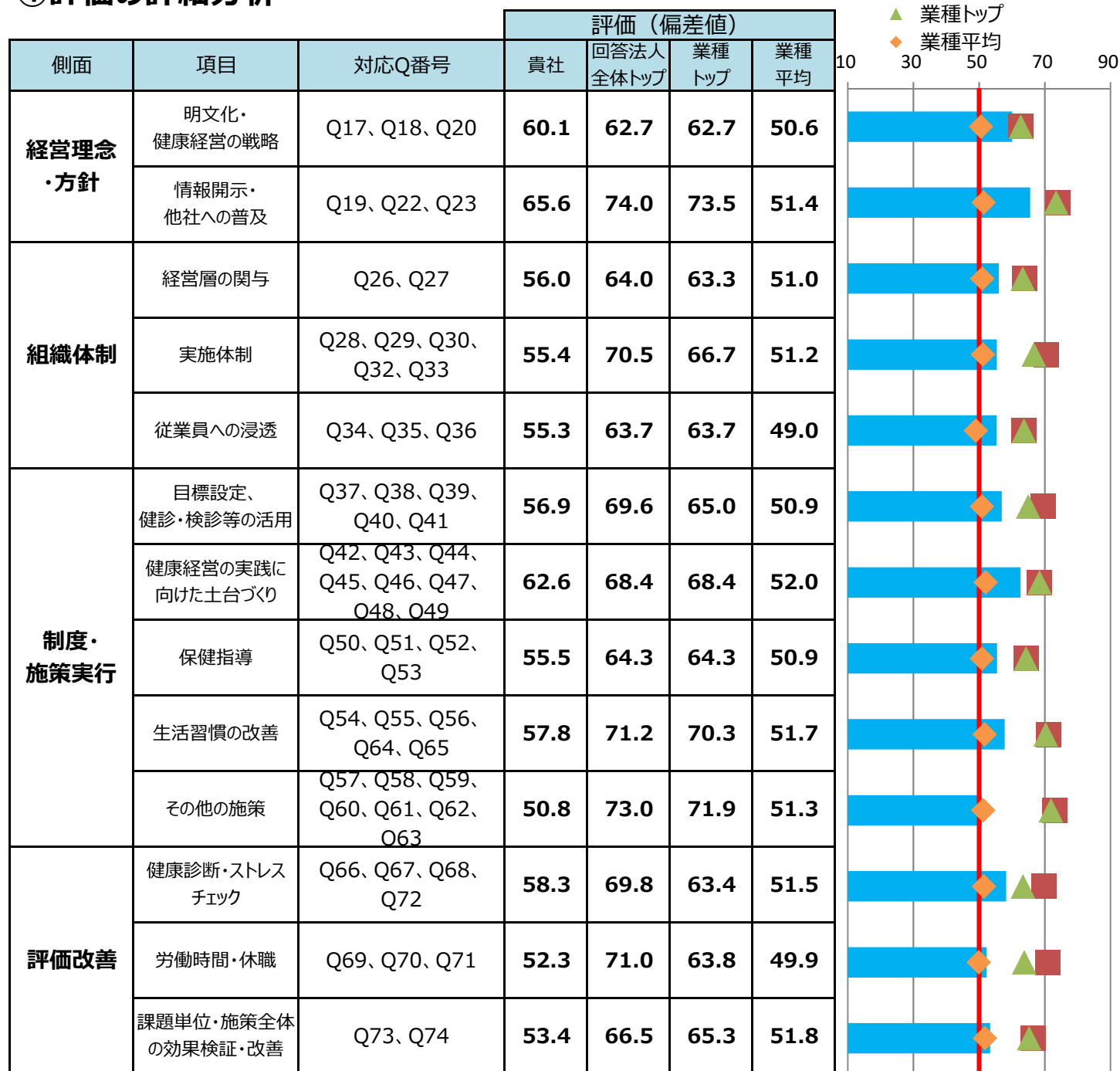
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	1301~1350位	1601~1650位	1001~1050位	751~800位
総合評価	49.2	50.5(↑1.3)	49.5(↓1.0)	55.4(↑5.9)	58.6(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のWell-Beingの実現に向けて、「従業員エンゲージメントの向上」と「プレゼンティーズム損失割合の低減」を指標としている。地域社会へ健康と心の豊かさを提供するためには、従業員のWell-Beingが実現されている状態が不可欠と考える。会社への満足度・貢献意欲が高く、また心身の不調の影響がなく生産性の高い状態を実現することが、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	従業員が会社に対して満足し、貢献意欲の高い状態になることを期待し、従業員エンゲージメントの平均得点（5点満点）を指標としている。2022年度3.72であり、4.0以上の水準を目指す。また、心身の不調の影響なく生産性の高い状態を期待し、プレゼンティーズム損失割合を指標としている。2022年度37.6%であり、30%以下の水準を目指す。
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Well-Beingの実現に向けて、「傷病によるアブセンティーズムの低減」を指標としている。人材の流動性が高まり、人材の定着が難しい中では、既存の従業員が健康で長く働ける環境の整備が不可欠と考える。心身の疾患による休業が発生しないような環境を実現することが、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	従業員の心身の疾患による休業が減少することを期待し、傷病によるアブセンティーズム（有給消化含む、私傷病で連続30日以上仕事を休んだ人の割合）を指標としている。2022年度2.8%であり、2%以下の水準を目指す。

※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	統合報告書
URL	https://www.aeonmall.com/ir/integrated/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■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.aeonmall.com/sustainability/approach/society/labour_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.aeonmall.com/sustainability/approach/society/labour_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.aeonmall.com/sustainability/approach/society/labour_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	12	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	6.2	%	(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	夏休みに本社で子ども参観日を開催。社員のお子さんが親の職場を見学し、同僚や上司との交流を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

■ 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	年に1回健康チャレンジキャンペーンを行い食生活の改善を呼び掛け。達成した人には達成賞の付与を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年に1回健康チャレンジキャンペーンを行い運動習慣の改善を呼び掛け。達成した人には達成賞の付与を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.7	%

■ 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	10.3	%
限定しない	○	全従業員の	2.6	%

※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	57.3	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.4	51.8	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おいて、高ストレス者の割合が2020年以降上昇を続けている。2022年度も15.5%と過去最高の割合であり、メンタルヘルス不調による退職者数も過去最高人数であった。従業員のエンゲージメント、プレゼンティーズム、アブセンティーズムそれぞれに影響を与えていると考えられ、改善が必要である。
	施策実施結果	所属長に向けたメンタルヘルスのラインケア研修を実施。Eラーニングでは92.7%、ライブ配信では99%の所属長が受講を完了した。
	効果検証結果	2023年度ストレスチェックの速報値として、高ストレス者の割合は引き続き上昇する結果となった。一方で、受講後アンケートでは「いい機会だった。このような研修を継続的に行ってほしい」との声も多数集まった。メンタルヘルスの対策は結果が出るまでに時間がかかることを認識し、毎年内容をブラッシュアップしながら研修を続ける予定である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トーセイ株式会社

英文名：Tosei Corporation

■加入保険者：東京不動産業健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

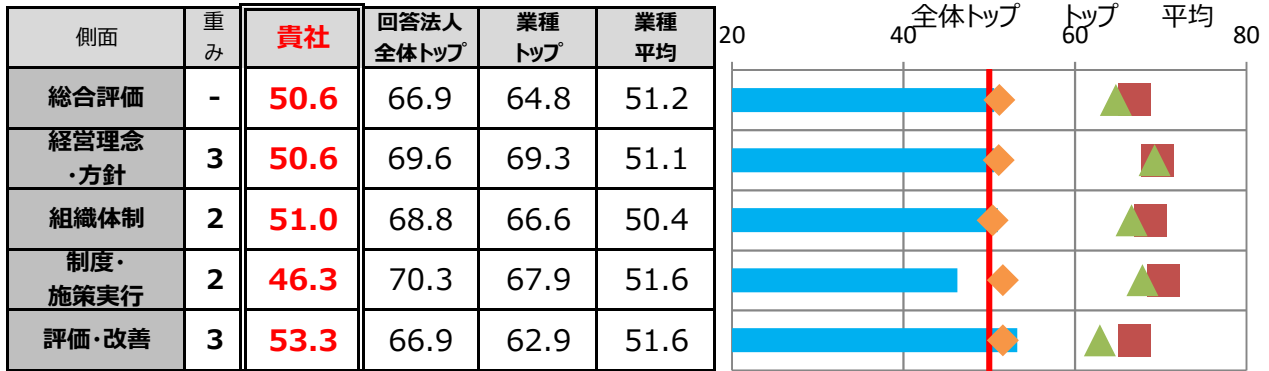
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.6** ↑4.1 (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



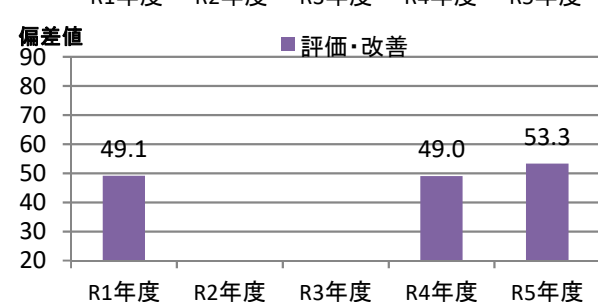
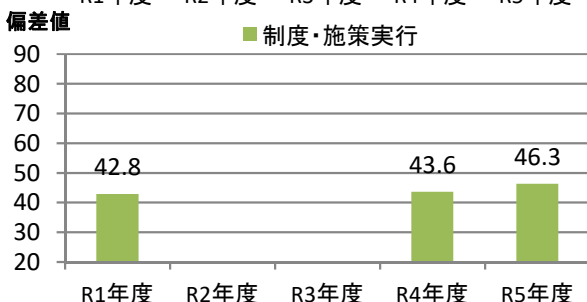
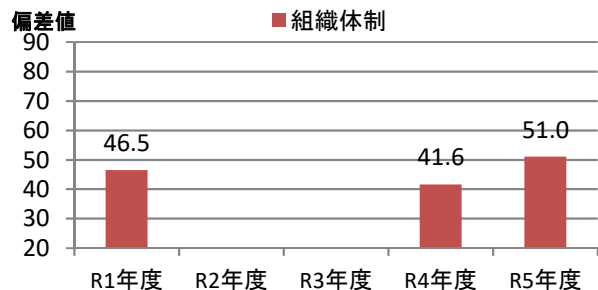
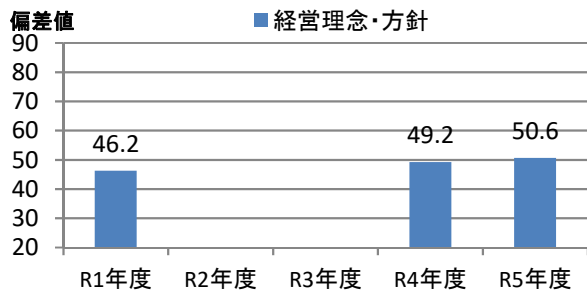
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

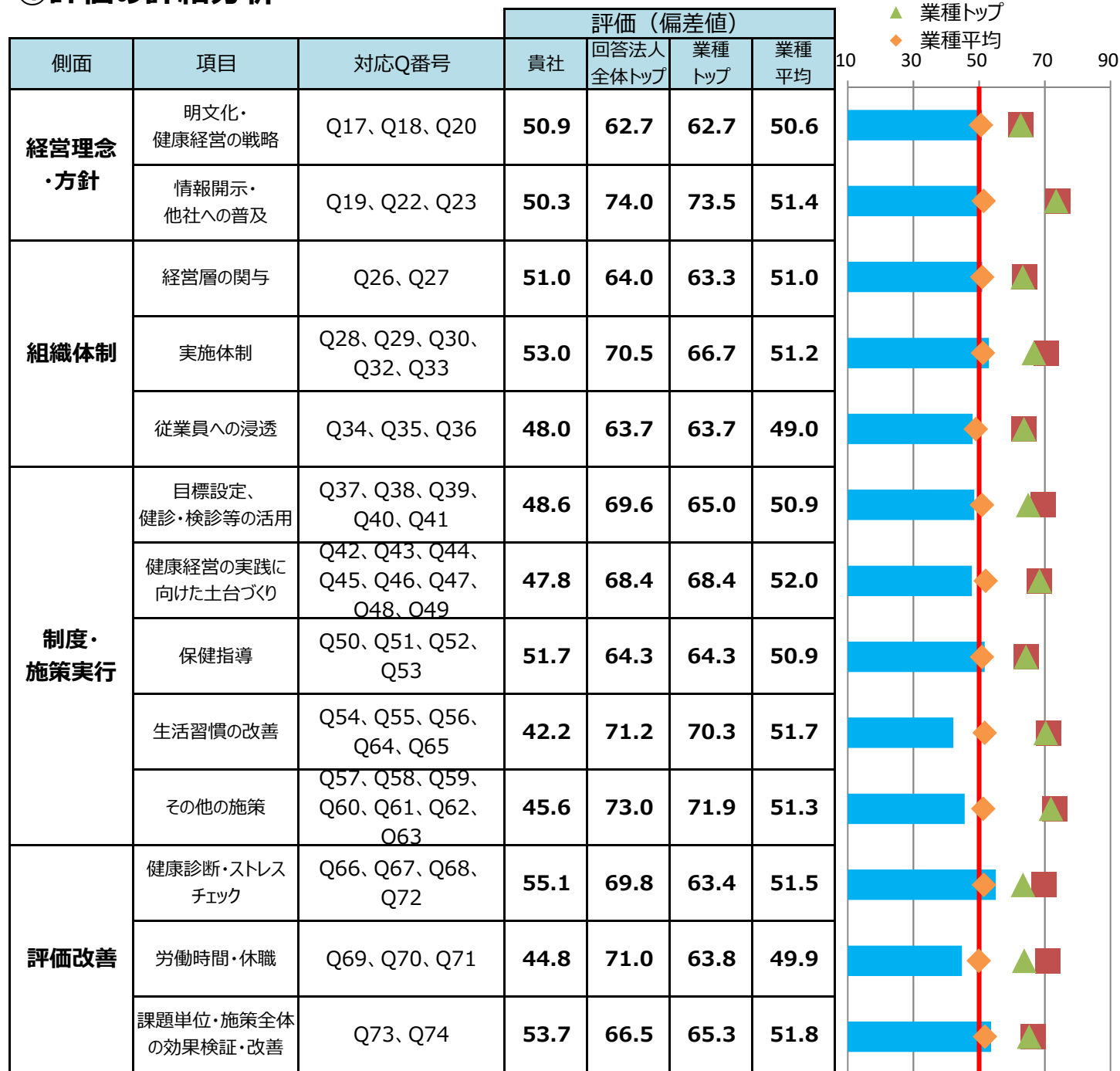
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501~1550位	-	-	2051~2100位	1701~1750位
総合評価	46.5	-	-	46.5(-)	50.6(↑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	<p>組織の活性化</p> <p>生産性向上に資するための組織の活性化。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手社員の育成・パフォーマンス向上 ・若手、中堅社員のワークエンゲージメントの向上と人材定着 ・若手、中堅社員のキャリアパス意識の向上 ・働きやすい職場づくり
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・IT活用促進による業務効率・事務効率の改善により、残業時間の低減を実現、ストレス反応の改善、個人のパフォーマンスの向上に資する。 ・生産性向上に資する従業員満足度向上施策の拡充と実施により、従業員のワーク・エンゲージメントを高め、組織の活性化を図る。 ・女性活躍の促進および子育て世代の支援
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>人材不足を解消するための人材定着、採用力向上。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・親会社および子会社の人材定着 ・残業時間の削減 ・心身の健康状態の改善
	健康経営の実施により期待する効果	<p>長く働き続けることのできる、健康的な企業を目指している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の適正化、休暇取得の促進等の施策を積極的に推し進めることで残業時間を削減し、個人のパフォーマンス向上効果を期待する。 ・食事改善や運動機会の創出、メンタル面でのケアを拡充することで心身の健康状態を改善し、安心して働ける職場となることを期待する。

※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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.toseicorp.co.jp/csr/social/laborenvironment/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.toseicorp.co.jp/csr/social/laborenvironment/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	24	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	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	22.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	年1回の社員旅行、全社員参加の年末（忘年）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	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	自社農園で栽培した野菜の定期的な配布 休憩室に軽食の用意				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	年に1回、血管年齢測定、肺年齢測定、ロコモティブシンドロームテストなどの健康測定会を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 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	22.3	%

※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	46.1	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	51.4	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	43.2	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.9	51.8	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	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康診断結果において生活習慣項目のスコアが悪く、特に食事項目のスコアの値が悪かった。日々の活動意欲の低下と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。
	施策実施結果	全従業員を対象に「食事・飲酒による健康への影響」をテーマにした健康セミナーを実施し、全従業員の23.2%の参加があった。また、会社に誘致しているキッチンカーの利用補助を行うことで、昼食欠食を削減した。
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利用者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち80%が「今後の業務や生活に役立つ」と回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	ここ数年で傷病休職者が増加傾向にある一方、復職率が低いことが課題となっていた。年々事業が成長しており、今後も成長をコミットした事業計画を構築している中、必要な人材の確保のためにも、既存社員の職場復帰が求められている。
	施策実施結果	会社契約産業医との面談はもちろんのこと、社内での配置換えの検討、部署内での治療に対する理解と業務配慮を積極的に進めることで、50%もの傷病求職者が復職することに成功した。
効果検証結果	現状の部署で支障なく業務に従事できている他、復職者との面談においても、メンタル不調となった原因の改善が確認できた。	

※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：株式会社青山財産ネットワークス

英文名：Aoyama Zaisan Networks

■加入保険者：税務会計監査事務所健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

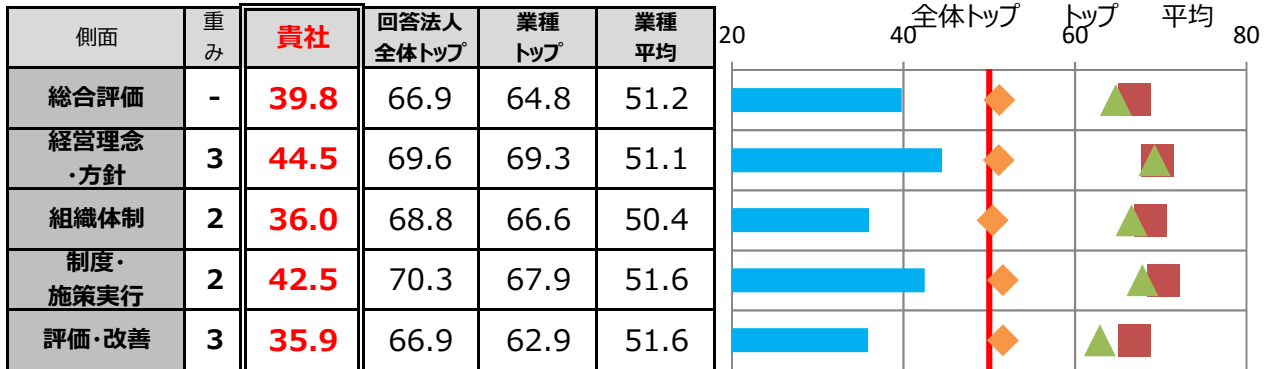
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **39.8** ↑3.8 (前回偏差値 36.0)

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

②評価の内訳



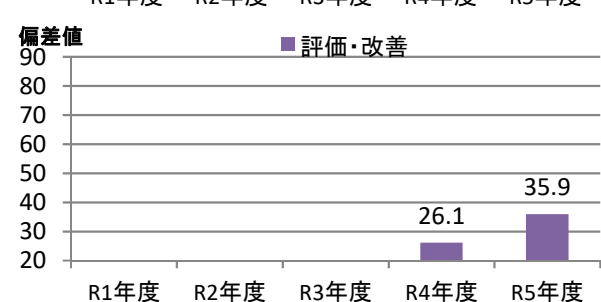
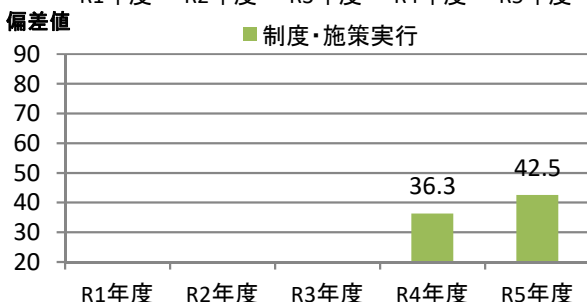
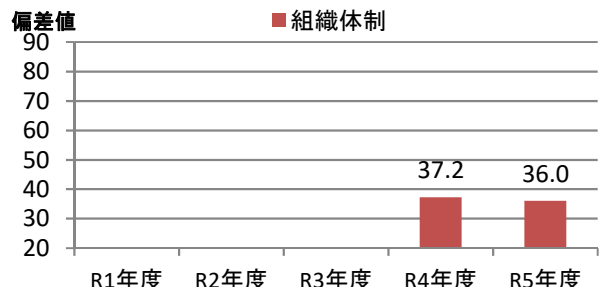
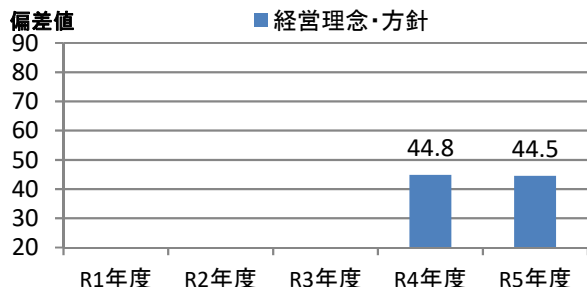
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

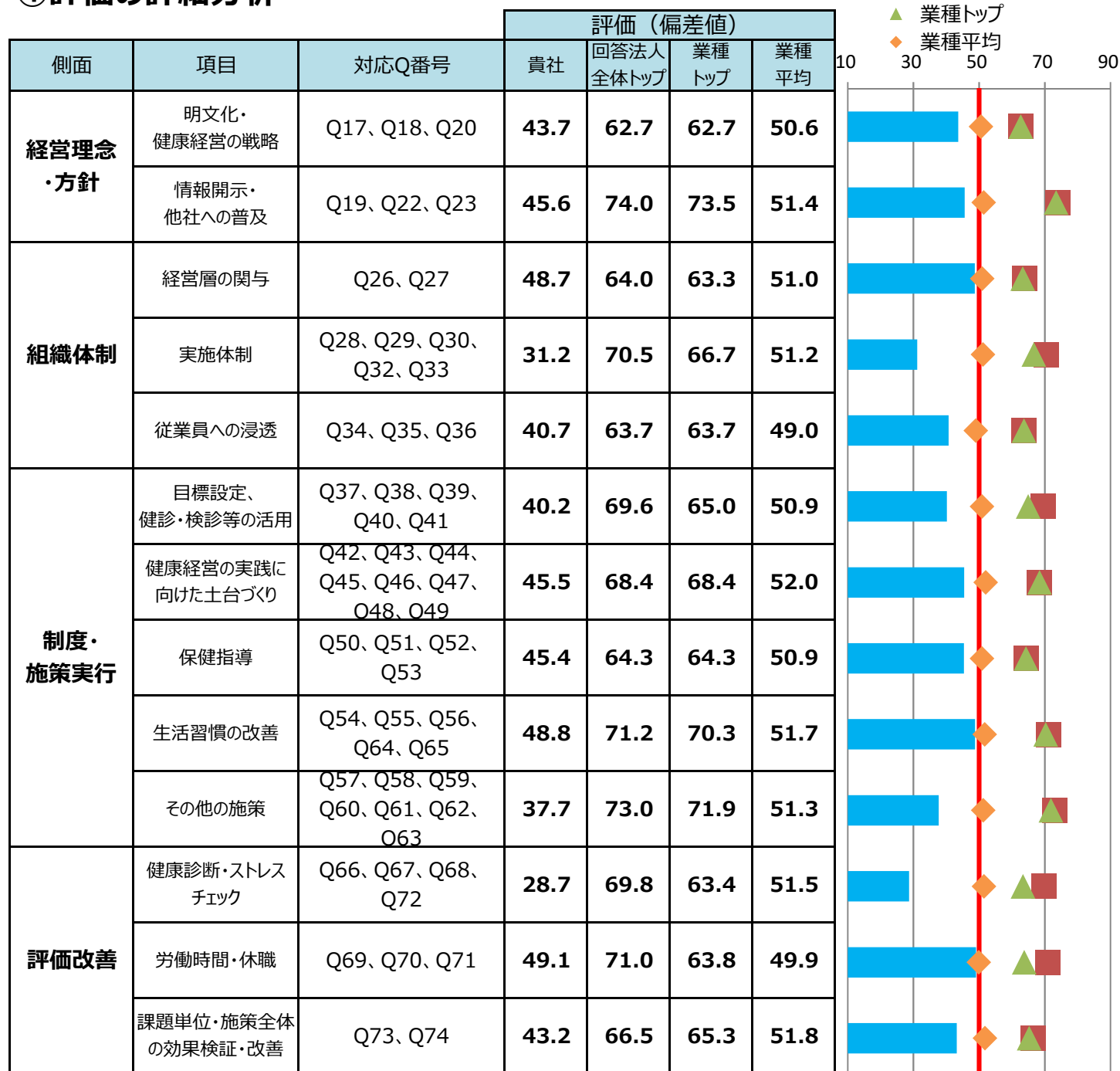
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2851~2900位	3001~3050位
総合評価	-	-	-	36.0(-)	39.8(↑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	中長期的な企業価値向上 コンサルタントの「活躍期間」を延ばしたい、具体的には定年である70歳まで元気にイキイキと仕事を続けてもらいたい。また社員の全社満足度を計測している「組織サーベイ」での総合偏差値は高まっているが、更に高めていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	・社員の健康上のトラブルの防止、軽減（50代以上で健康を理由に退職される方を2%未満に抑える） ・組織サーベイの総合偏差値2022年11月「53.1」→2023年5月「56.5」プラス3.4ポイント。「60.0」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	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.azn.co.jp/sustainability/committee/kenkokeiei.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.azn.co.jp/sustainability/humancapital/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	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	97.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社員が企画運営する同好会を多数発足し、会社がそ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	24.3	%	(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					
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	全社でボウリング大会、ゴルフコンペ、スポーツ同好会（フットサル、バスケットボール）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	97.0	%

■ 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	40.8	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.1	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.5	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	51.8	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	従業員の労働時間の適正化＝適正な勤怠管理に課題がある。当社では出退社時に社員証で打刻を行い、それが勤怠システムに反映されるが、PCのログを確認した結果、打刻時間とシステムに乖離が発生している社員が散見され、打ち手を講じる必要に迫られた。（水面上残業と残業代未払いのリスク軽減のために）また、ワークライフバランス向上に向け、テレワークの利用実態が不明であった。
	施策実施結果	PCログとシステムの乖離を隔月で検証した直近の結果では確認/指導対象総数69名⇒46名（33.3%減少）連続該当項目保持者：39名⇒28名（28.2%減少）と改善。またテレワーク利用実態は52.6%。
効果検証結果	上記の通り乖離者の絶対数及び連続該当者が減少している。ポイントとしては、結果を適切にエスカレーションし、全社員で取り組みを行ったことと、内部監査室にも協力を要請し、ガバナンス強化を図った事の2点だと思料する。また、「働きがいのある職場風土改革」と銘打ち打ち手を講じており、中でもテレワークの活用は全社取り組みとして推進し、現在の活用率は52.6%であるが、更に利用率を高めていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍により社員のコミュニケーションの絶対量が不足していると感じている。
	施策実施結果	全社イベントの復活、同好会の立ち上げと費用補助などを実施。ワークエンゲイジメントも3.4ポイント向上した。
効果検証結果	コロナ禍で「中断」していた取り組みを復活させたというフェーズであることを認識しており、今後当該取り組みを継続していった際に、ワークエンゲイジメントの結果がいかに推移するかを注視していきたい。	

※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：サンフロンティア不動産株式会社

英文名：Sun Frontier Fudousan Co., Ltd.

■加入保険者：東京不動産業健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

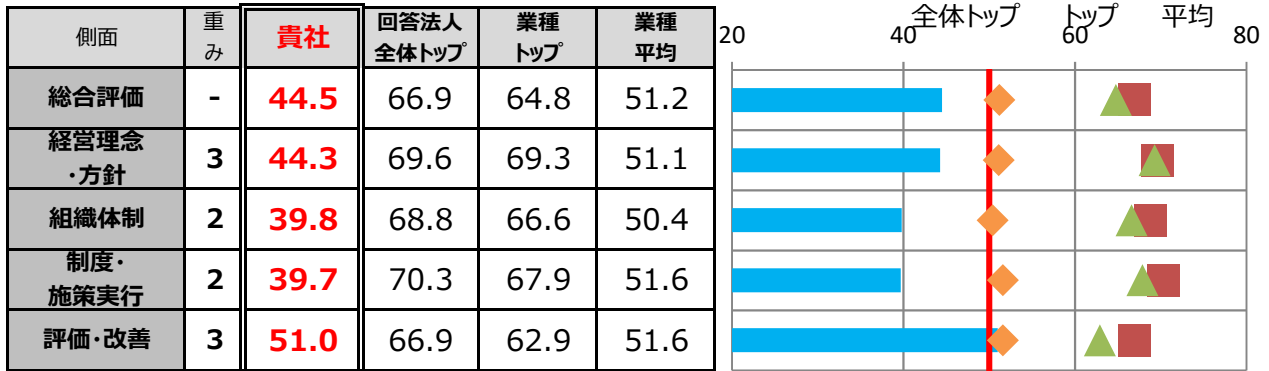
①健康経営度評価結果

■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



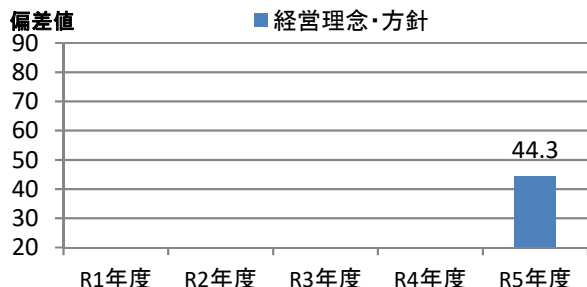
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

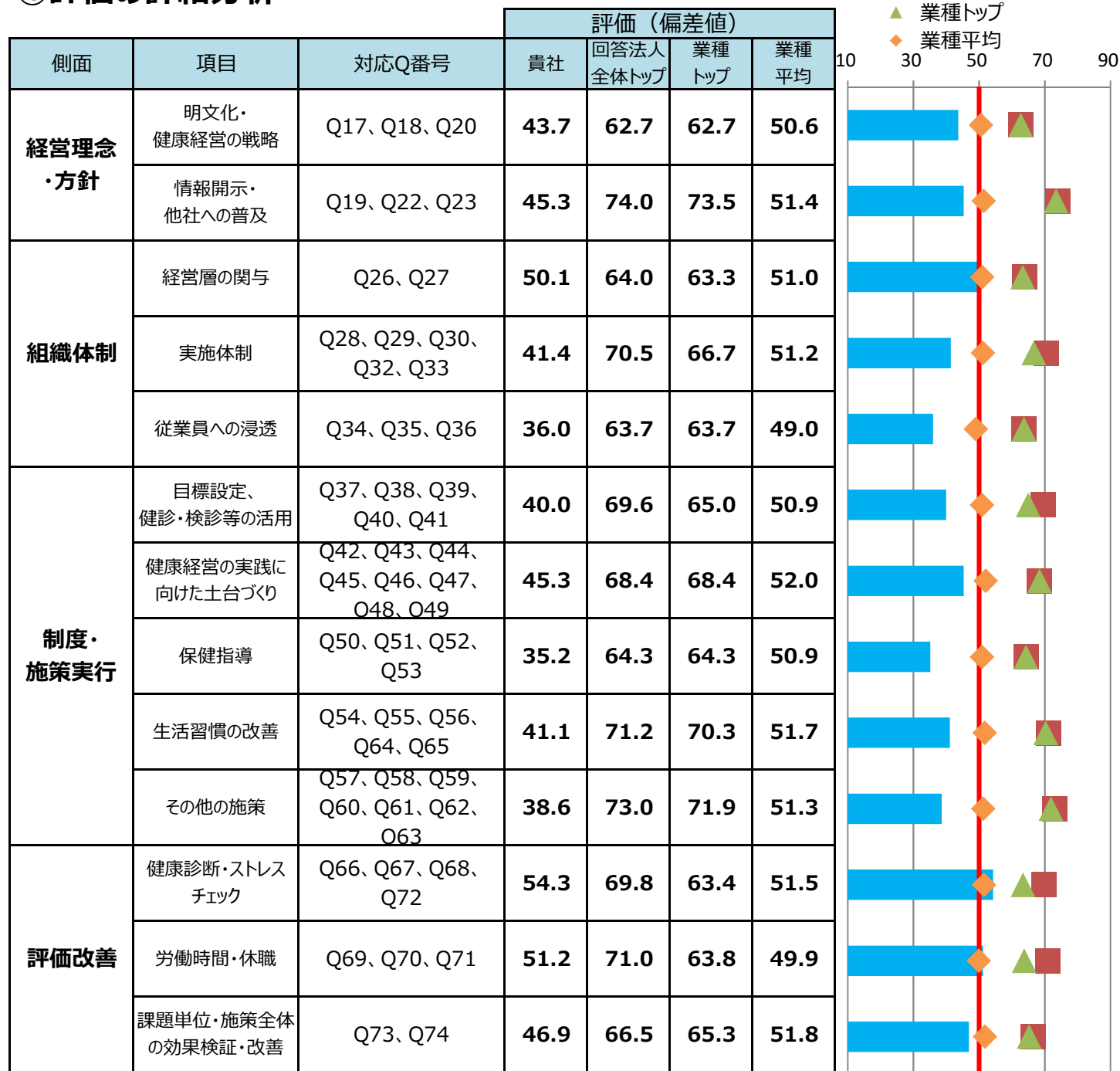
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	従業員のパフォーマンス向上 2020年度以降社員の増加数が鈍化しているため、社員が心身共に健康で働きがいを感じることでできる職場づくりを行い、従業員の定着率と、生産性を向上させることが経営上の課題であると捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で過ごせる職場環境を整え、ストレスチェックの高ストレス者割合を2022年度に引き続き、10%未満を維持する。
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ESGについての独立したページ
URL	https://www.sunfirt.co.jp/company/health_management_declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	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	90.0	%	(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	入社1年目の新卒・中途社員対象の研修旅行。※コロナ過で未実施の期間があり、対象者増加				
(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	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	役職年齢関係なく行う「スポーツ大会」。バスケ、サッカー、リレー等。※2022年度はコロナ過で中止				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.0	%

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

	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	47.7	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.6	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	51.4	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	39.3	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.0	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.0	51.8	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	人員増に伴うキャパシティー不足によりオフィス改装を実施するにあたり、社員からのフィジカル・メンタル面でリラックスできる場所がないという意見があったため、その不を解消し、限られた空間で快適に執務できるオフィスへの更新も改装の目的のひとつとした。
	施策実施結果	スタンディングデスク・バランスチェアの導入、気分をリフレッシュするカフェスペースの新設、個人ブース・オープンブースを増設し、業務効率が向上。時間や気分で場所を変えて新鮮な気持ちで業務に取り組めた。
	効果検証結果	現時点では、アンケート調査や健康診断結果等への定量的な効果はでていないが、社内で健康や生活習慣に関する話題、情報発信に対してのリアクションが増えた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井不動産レジデンシャルサービス株式会社

英文名：Mitsui Fudosan Residential Service Co., Ltd.

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

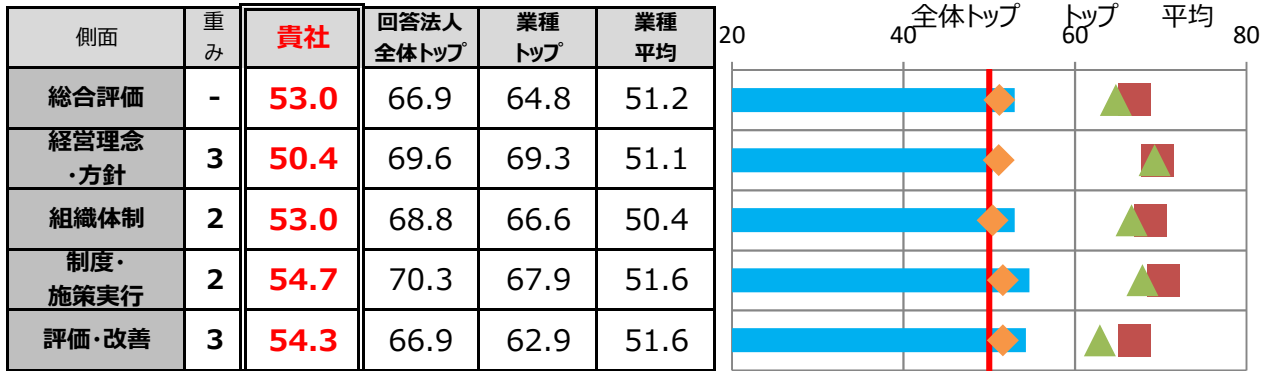
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.0** ↑5.9 (前回偏差値 47.1)

※「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



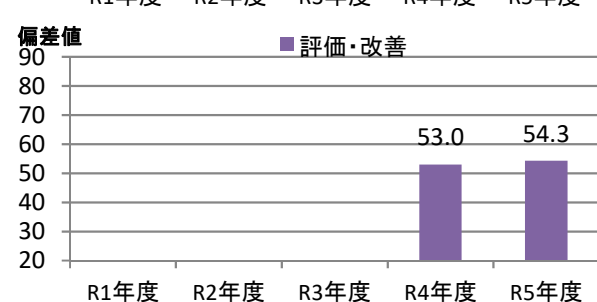
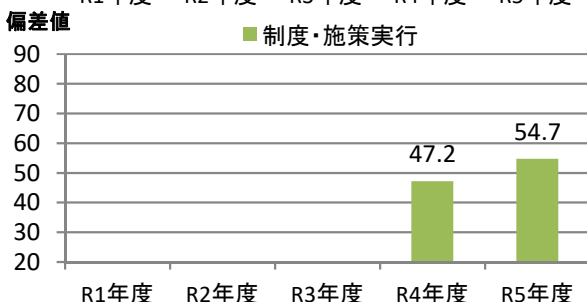
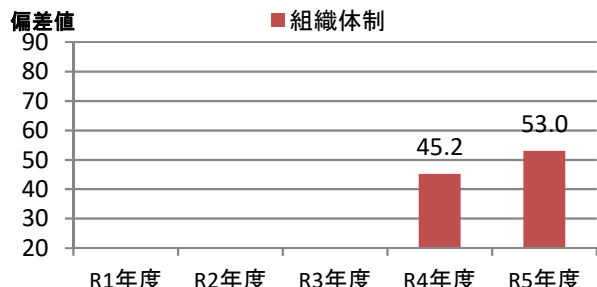
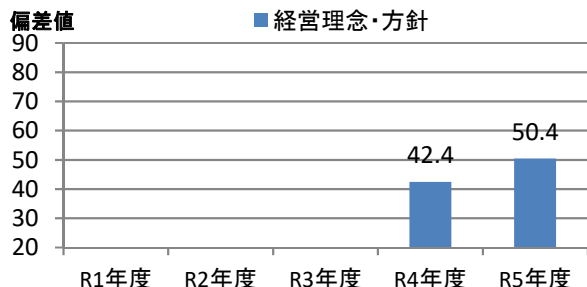
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

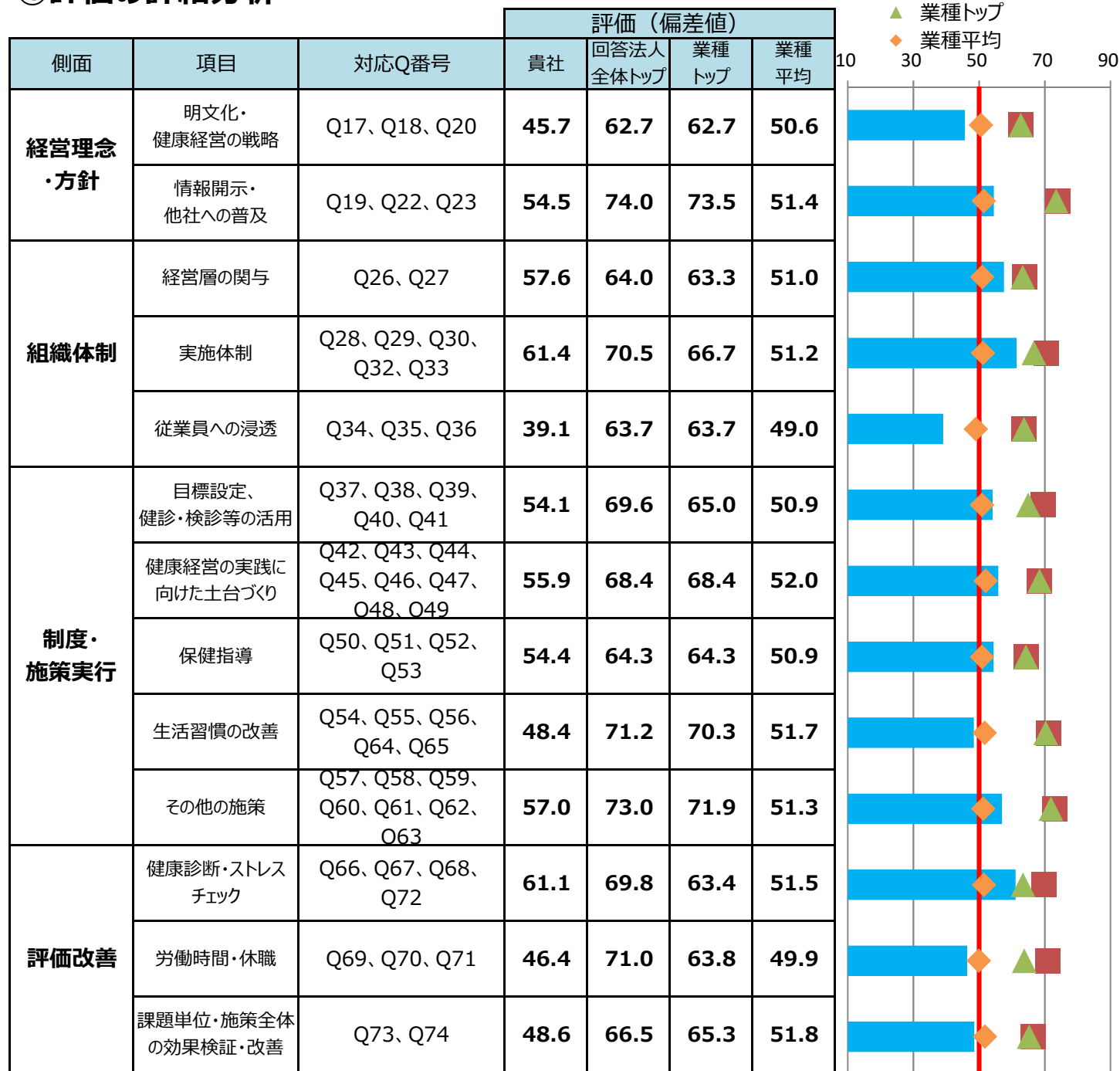
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2001~2050位	1401~1450位
総合評価	-	-	-	47.1(-)	53.0(↑5.9)
【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 健康経営を行うことにより、従業員の心身の病気や怪我などによる休職や退職を防止し、当社の最大の経営資源である従業員一人一人がより笑顔で働きやすい職場環境を整えることを目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により、従業員の心身の病気や怪我などによる休職や退職を防止するとともに、業務中のパフォーマンス向上を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の健康を維持・増進させることにより、従業員が長期にわたり健康で活力のある会社を実現させ、企業の競争力を高めていくことを経営上の重要課題と位置付けている。
	健康経営の実施により期待する効果	より柔軟で働きやすい制度・職場環境を整えることや、社内コミュニケーションが活性化することで、従業員満足度が向上し、従業員一人一人が長く働き続けたいと思える会社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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mitsui-kanri.co.jp/corporation/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.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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-kanri.co.jp/corporation/workstyle/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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-kanri.co.jp/corporation/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.mitsui-kanri.co.jp/corporation/workstyle/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	47	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	14.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	半期に1度THANKS POINTの表彰を行っている。上位得票者へは、商品券を贈与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.7	%

■ 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	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	入社時研修、フォローアップ研修時にヨガを行う時間を設け、運動の習慣付けを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.9	%

■ 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	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	56.3	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.2	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.8	51.8	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	従業員の疾病予防や早期発見・早期治療を実現するため、さまざまな健康経営に関する施策を実施しているが、その施策立案のベースとなる従業員一人一人の健康情報把握のため、健康診断・人間ドックの受診率100%を課題に設定した。
	施策実施結果	管理職を通じての従業員への受診勧奨などを実施。
	効果検証結果	2021年度受診率99%より、2022年度において受診率100%を達成した。
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	さらなるワークライフバランスの適正化の実現を課題としていた。
	施策実施結果	2022年度より、全社フレックス勤務制度（営業部門一部職種にはスーパーフレックス勤務制度）を導入。
	効果検証結果	対象者に対してアンケートを実施し、半数以上が「以前より勤務時間の自由度が増した(52%)」「制度の導入に満足(59%)」と回答し、一定の効果を上げている。

※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：阪急阪神不動産株式会社

英文名：Hankyu Hanshin Properties Corp

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

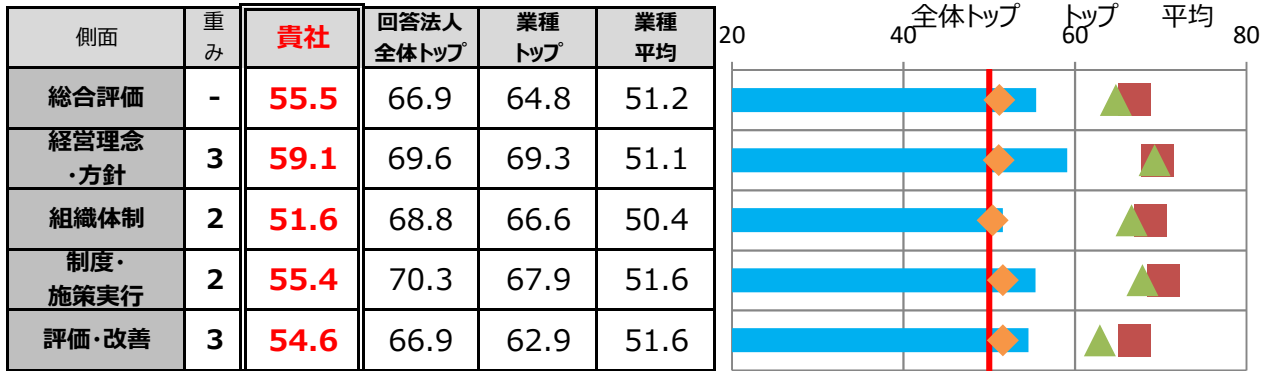
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.5** ↑2.0 (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



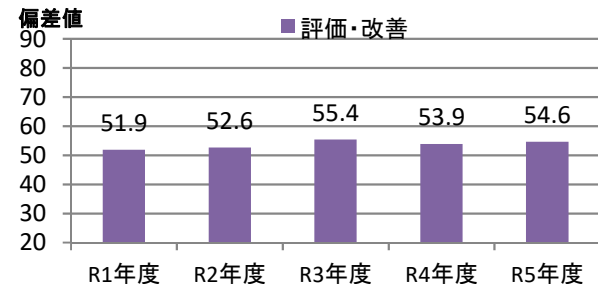
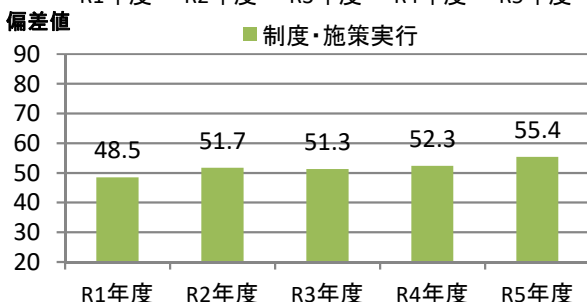
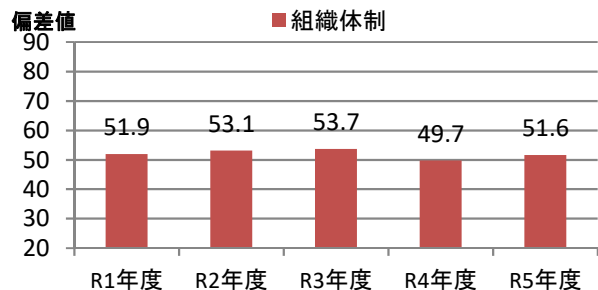
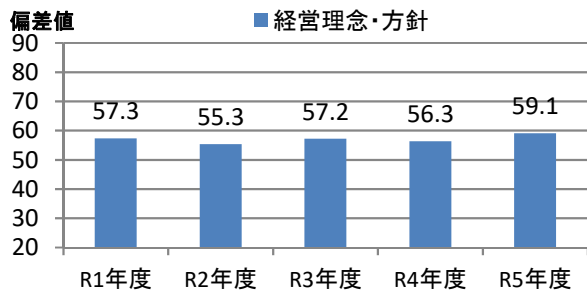
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

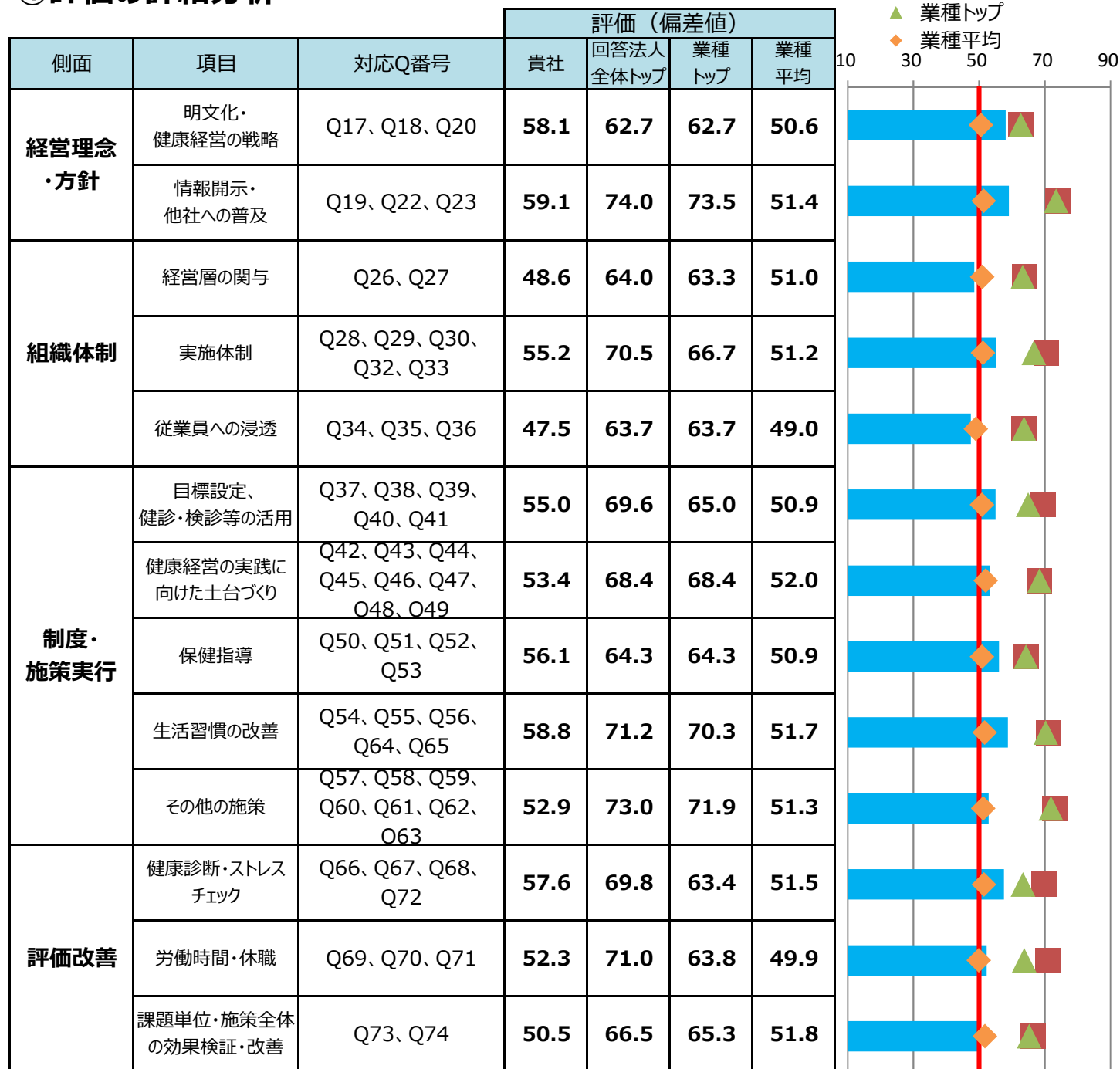
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1051~1100位	951~1000位	1251~1300位	1051~1100位
総合評価	52.8	53.3(↑0.5)	54.8(↑1.5)	53.5(↓1.3)	55.5(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>コロナ収束後のニューノーマル時代を迎え、サステナビリティ経営やカーボンニュートラルが前提となり、社会のDX化や働き方の変化など、当社を取り巻く事業環境は大幅に変化している。そのため業務は質量ともに増える傾向にあり、従業員一人ひとりの生産性向上をさせていくことが重要であるが、そのベースとなる「安心して働き続けることができる、心身ともに健康で生き活きと働くことができる職場づくり」が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身ともに健康であり、モチベーション高く、能力をフルに発揮できる職場環境の醸成を目指す。</p> <p>具体的な目標としては、ストレスチェック職場分析結果の総合健康リスク値80以下（2022年度：85）と隔年実施の従業員満足度調査（2022年度は実施なし）、社内アンケート等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	-
	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.hhp.co.jp/corp/sustainability/#theme-4

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.hhp.co.jp/corp/sustainability/#theme-4				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.hhp.co.jp/corp/sustainability/#theme-4				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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.hhp.co.jp/corp/sustainability/#theme-4				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	45	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員間のコミュニケーションを活性化させることを目的としたサークル活動の支援				
(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	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	管理栄養士が監修した、新鮮な産直野菜、旬のフルーツなどを職場内に設置し、安価で提供。				
(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	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	年2回のウォーキングイベント（チーム間で一定期間の歩数を競うイベント）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.0	%

■ 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	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	55.2	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.9	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.6	51.8	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	当社において、健康診断結果をもとに健康リスクについて分析を行ったところ生活関連疾患として脂質・喫煙リスク保有者割合が他事業所と比べて多く、生活習慣病リスク者を減少させる特定保健指導の実施率向上が課題である。
	施策実施結果	特定保健指導対象者に健康経営の取り組みや健康の重要性を丁寧に訴え、特定保健指導への参加を後押ししたこともあり実施率が65.3%となった。
効果検証結果	食生活改善や健康増進につながる情報を発信した結果、実施率の維持につながった。	
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	女性のガンによる死亡順位4位の乳がんをはじめ、子宮頸がんなどは早期発見することで死亡率を低下させることができるが、当社でのガン検診の受検率は低く受検率の向上が課題である。
	施策実施結果	女性特有の病気についてのセミナーや婦人科がん検診の無料化や新規に実施した乳がん・子宮頸がん巡回検診（全額補助）の周知を実施したことで約44%の受検率となった。
効果検証結果	2019年度より実施した婦人科がん検診も毎月、数名ではあるがコンスタントに利用されていることとあわせて、乳がん・子宮頸がん巡回検診が比較的に利用しやすいこともあり受検率が向上した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井不動産レジデンシャル株式会社

英文名：Mitsui Fudosan Residential Co.,Ltd.

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

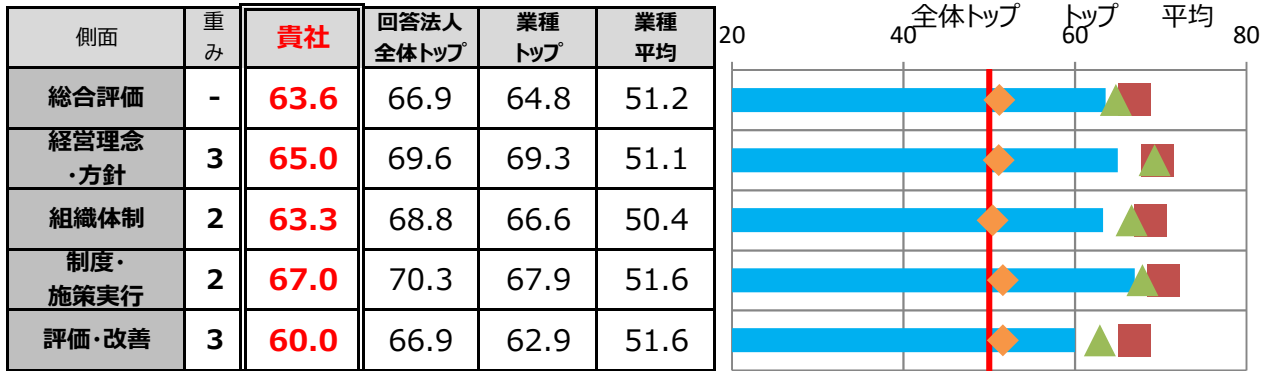
①健康経営度評価結果

■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.6** ↑0.8 (前回偏差値 62.8)

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

②評価の内訳



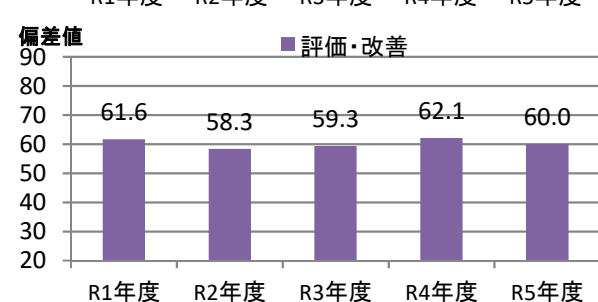
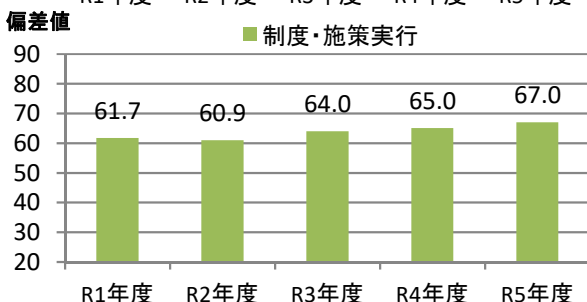
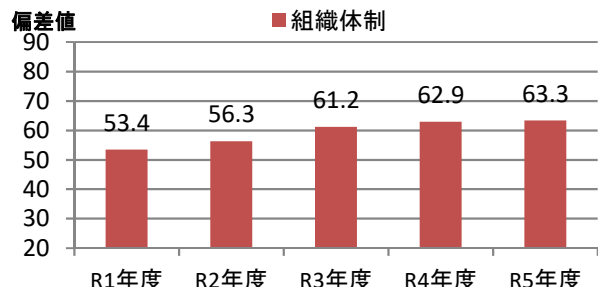
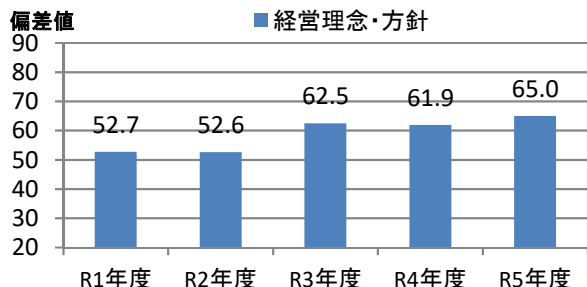
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

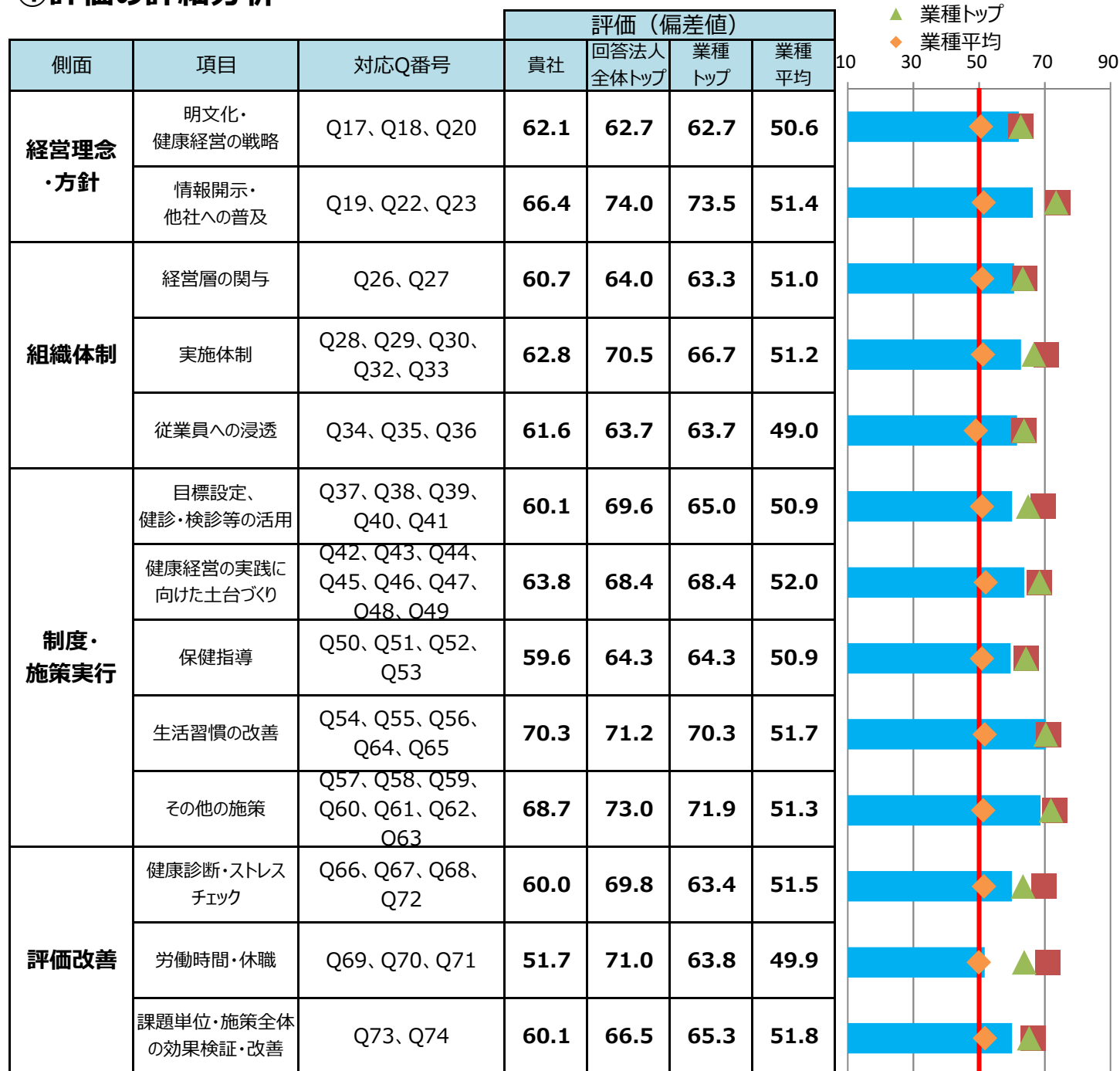
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	701~750位	201~250位	151~200位	101~150位
総合評価	57.3	56.7(↓0.6)	61.6(↑4.9)	62.8(↑1.2)	63.6(↑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	組織の活性化 多様な価値観を持つ様々な世代の従業員が、心身ともに健康であり、安心や幸せを感じて生き活きと長く働き、最大限の力を発揮して活躍することのできる職場環境を整えることが健康経営で解決したい課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	人の暮らしに密接に関係する会社として、上記環境の提供により、多様な世代の多様な価値観を持つ従業員同士の活発な意見交換が生まれ、よりよい商品やサービスをうみ出し続けることを期待している。 具体的には、身体健康指標として生活習慣病リスク保有者割合の減少、プレゼンティーズムの低減、心の健康指標としてストレスチェック総合健康リスク指数の低減（80以下継続）、ワークエンゲージメントの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	27	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	93.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員家族や社員同士の親睦を深めるための宿泊・飲食費補助と当日の写真等投稿イベントを開催				
(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	84.3	%

■ 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	朝食を食べたかなど毎日の食習慣を記録でき、改善に向けた動画やコラムが確認できるアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.7	%

■ 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	歩数計測アプリを導入し、2週間、1日あたりの平均歩数を競うチーム対抗ウォーキングイベントを年3回実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	96.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.6	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.4	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	63.8	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.8	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.1	51.8	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	取り組みの成果もあり漸次低下している当社の喫煙率であるが、全国平均程度を目指したい。また、受動喫煙、三次喫煙のリスクを考えると、喫煙しない従業員や顧客、取引先等関係者への受動喫煙防止の観点から喫煙率低下に向け取り組む必要がある。また喫煙に関する社内アンケートから、たばこへの依存度が低い社員が喫煙者の約半数いることから、卒煙に向けた難易度の違いを考慮し計画することが効果的であると仮説した。
	効果検証結果	低依存度の社員へ、全社の喫煙室を撤去し会社では吸えない環境を整備。高依存度の社員へ、医療機関等のサポートとして禁煙外来費用補助に加え、卒煙報酬を付与する「禁煙チャレンジ」を企画実施中。
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	喫煙率が21.8%（2021年度）から20.8%（2022年度）へ減少。環境を整えることで依存度の低い社員が卒煙が成功したのではないかと考えられる。引き続き依存度の高い社員への禁煙外来費用補助、禁煙チャレンジ企画を継続するとともに、新たな取り組みについても検討していきたい。
	効果検証結果	生活習慣の可視化やセミナー配信のアプリを導入。アプリを利用した1日の歩数を競うウォーキングイベントを行い参加者は91.2%、満足度は82%。またアプリのAU率は75.7%と高い(2022年度実績)。
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	当社は生活習慣病予備軍、高ストレス者の減少を目的に健診結果、ストレスチェック結果を経年で確認しているが、身体面では肝機能障害リスクがやや高い傾向にあり、食事、運動習慣の改善によりリスク者の減少を課題としている。 また、予防的アプローチを越えて、健康な社員のウェルビーイングを高め、業務パフォーマンス向上させる取り組みの強化する。
	効果検証結果	実施後アンケートから、運動機会が増えたと回答している社員は約65%、健康への関心が高まったとの回答が約60%。実際に運動習慣比率は、昨年度より上昇し施策の効果を感じている。 また、社内コミュニケーションの機会について、アンケート回答者の約半数が増えたと回答したことから、社員同士の関係構築やウェルビーイングを高める施策としての可能性を感じ、今後も引き続き検証していきたい。

※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：日鉄興和不動産株式会社

英文名：NIPPON STEEL KOWA REAL ESTATE CO.,LTD

■加入保険者：みずほ健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

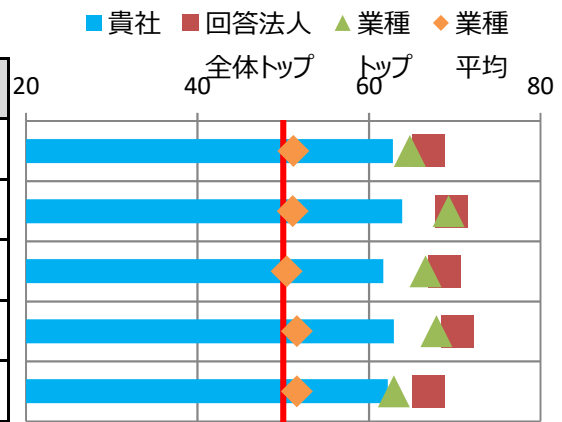
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑0.5 (前回偏差値 62.3)

※「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	-	62.8	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	63.9	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	61.7	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	62.9	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	62.2	66.9	62.9	51.6



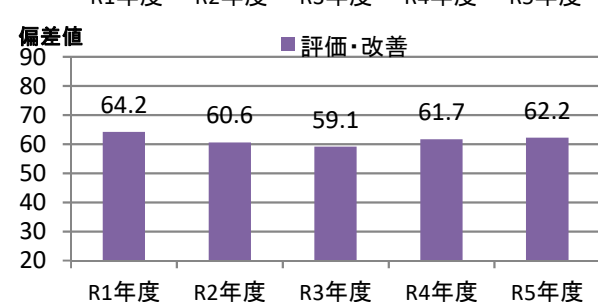
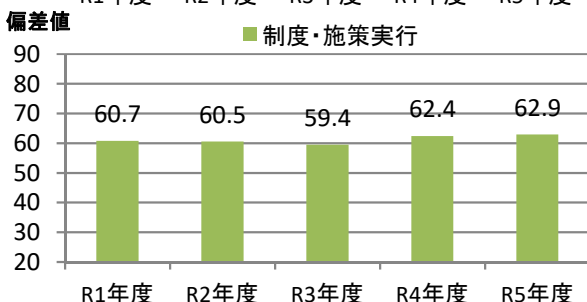
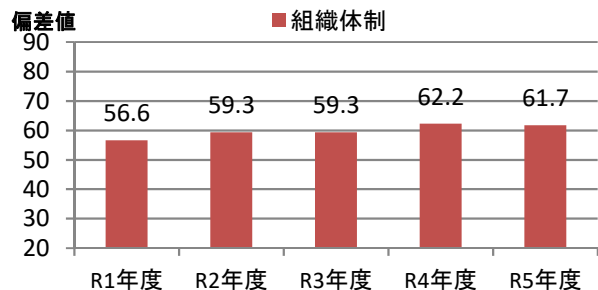
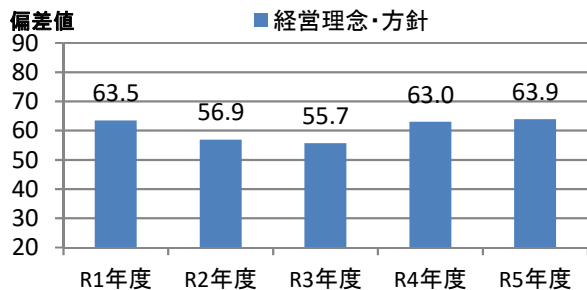
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

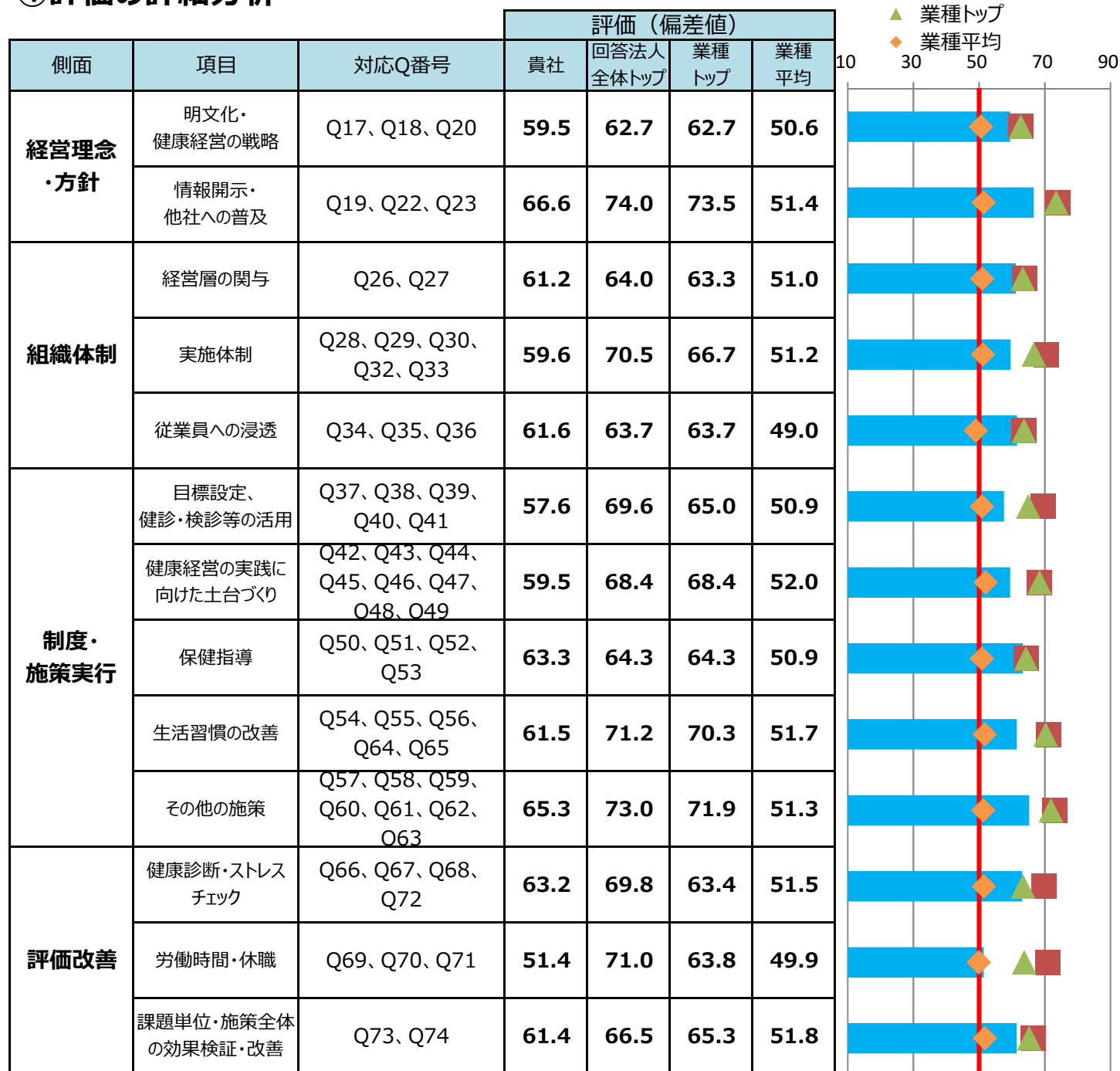
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	451~500位	601~650位	201~250位	251~300位
総合評価	61.8	59.2(↓2.6)	58.2(↓1.0)	62.3(↑4.1)	62.8(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、社会と共に持続的に成長し、すべてのステークホルダーから選ばれ続ける会社を目指しており、社員一人一人が健康を保持・増進し、その能力や適性を最大限発揮できる組織を実現する必要があります。パフォーマンス低下の要因となる長時間労働者や生活習慣病罹患者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	社員一人一人がその能力や適性を最大限発揮でき、働きがいのある活力溢れた組織の実現を期待しており、具体的には2025年度（中計最終年度）終了時点で月間80時間超の該当者を年間12名以下、有給休暇取得率を70%以上、特定保健指導該当率を16.0%以下を目指す（其々の現在値：21名、69.1%、17.3%）。また、プレゼンティーズム等を測定し、上記指標達成によるパフォーマンス向上の是非を評価する。
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.nskre.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.nskre.co.jp/sustainability/social/health/pdf/health_management.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.nskre.co.jp/sustainability/social/health/pdf/health_management.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.nskre.co.jp/sustainability/social/health/pdf/health_management.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	25	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	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	33.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	同好会活動に対する費用補助等を実施し、業務外コミュニティ形成や活動による心身の健康増進を				
(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	45.4	%

■ 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	「社食デリ」等、提供メニューを吟味し食物繊維等摂取や低血糖解消をサポート。食習慣・生産性向上に寄与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康増進月間を設け、当該期間中に職場での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	34.0	%

■ 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	71.9	%
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	62.9	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.3	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.4	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	51.4	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	57.5	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.4	51.8	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	「特定保健指導該当率」は肥満、血糖・血圧・脂質等がトータルに評価される指標として重視している。当社の水準（2021年度17.3%）は全健保被保険者平均（2020年度19.0%）より低い。該当者は一定数存在。生活習慣病が重症化すると、社員及びその家族の生活の質が落ち、本人の業務継続が困難となり当社の経営にも大きな影響が生じる懸念があるため、現在の水準を継続ないしは改善していくことが課題と認識する。
	効果検証結果	産業医面談等で要医療レベルの者の通院状況を確認、健保と協力して特保対象者への参加勧奨、若年層のリスク保有者に対する保健師面談を実施した。また、禁煙セミナー、禁煙外来費用補助などの喫煙対策を実施した。
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	長時間勤務が継続すると、該当者本人の健康面・メンタル面のリスクが増加し、生産性の低下やメンタルヘルス不調による退職等につながり、企業の持続的な成長の阻害となるリスクがある。また、本人のWLBが取れず生活の質の低下につながることで離職増加やエンゲージメントの低下となる懸念もあるため、長時間勤務者の削減、有給取得の拡大について、改善が必要な課題と認識している。
	効果検証結果	長時間勤務者に産業医面談を実施。勤務時間実績を毎月経営層と共有。各本部統括部署の所属長に労働態をヒアリングし、対策を検討。全社的な業量増加に対して中途採用者約15名の投入など要員計画を随時見直し。 有給取得、長時間勤務者、どちらも改善傾向（取得率前年度比：16.8%増加、取得日数前年度比：2.3日増加、月間80時間超：16名減少）。月間80時間超人数はさらなる減少を目指し、該当部署・該当者へのヒアリングや要員計画の見直し等、継続して施策検討・実施が必要。 また、ストレスチェック結果における総合健康リスクスコアは昨年度比やや上昇（悪化）しており、全国平均を下回る状態であるが、今後も注視が必要。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立リアルエステートパートナーズ

英文名：Hitachi Real Estate Partners, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

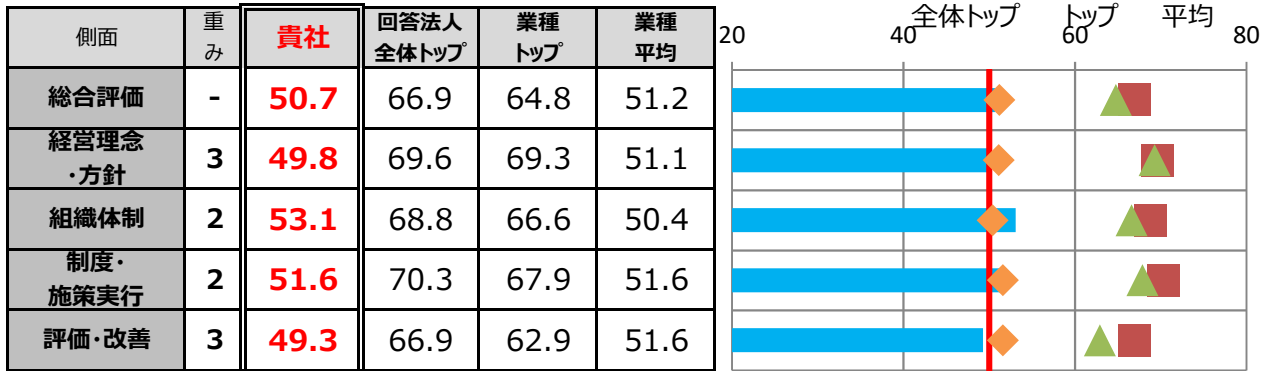
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.7** ↑0.0 (前回偏差値 50.7)

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

②評価の内訳



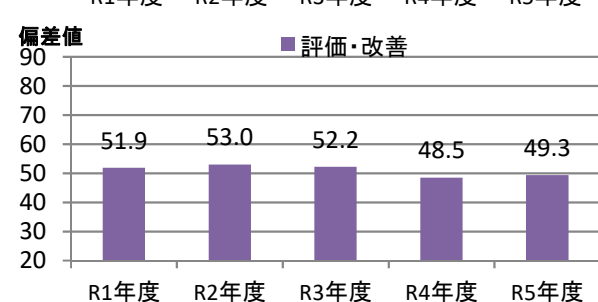
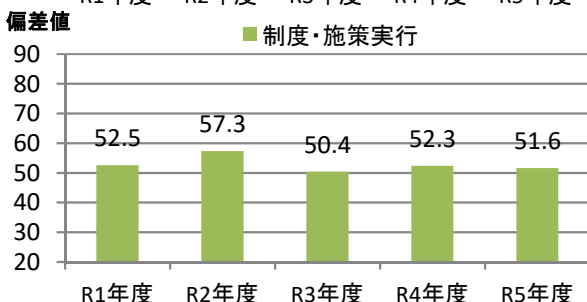
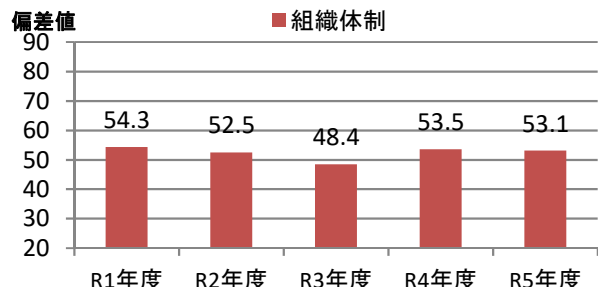
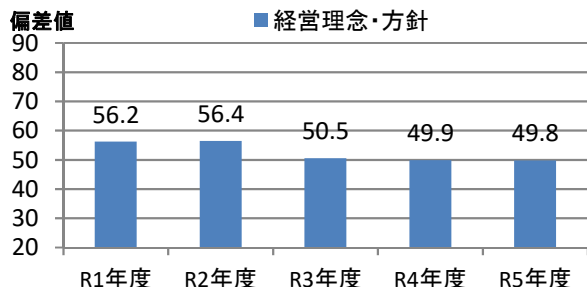
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

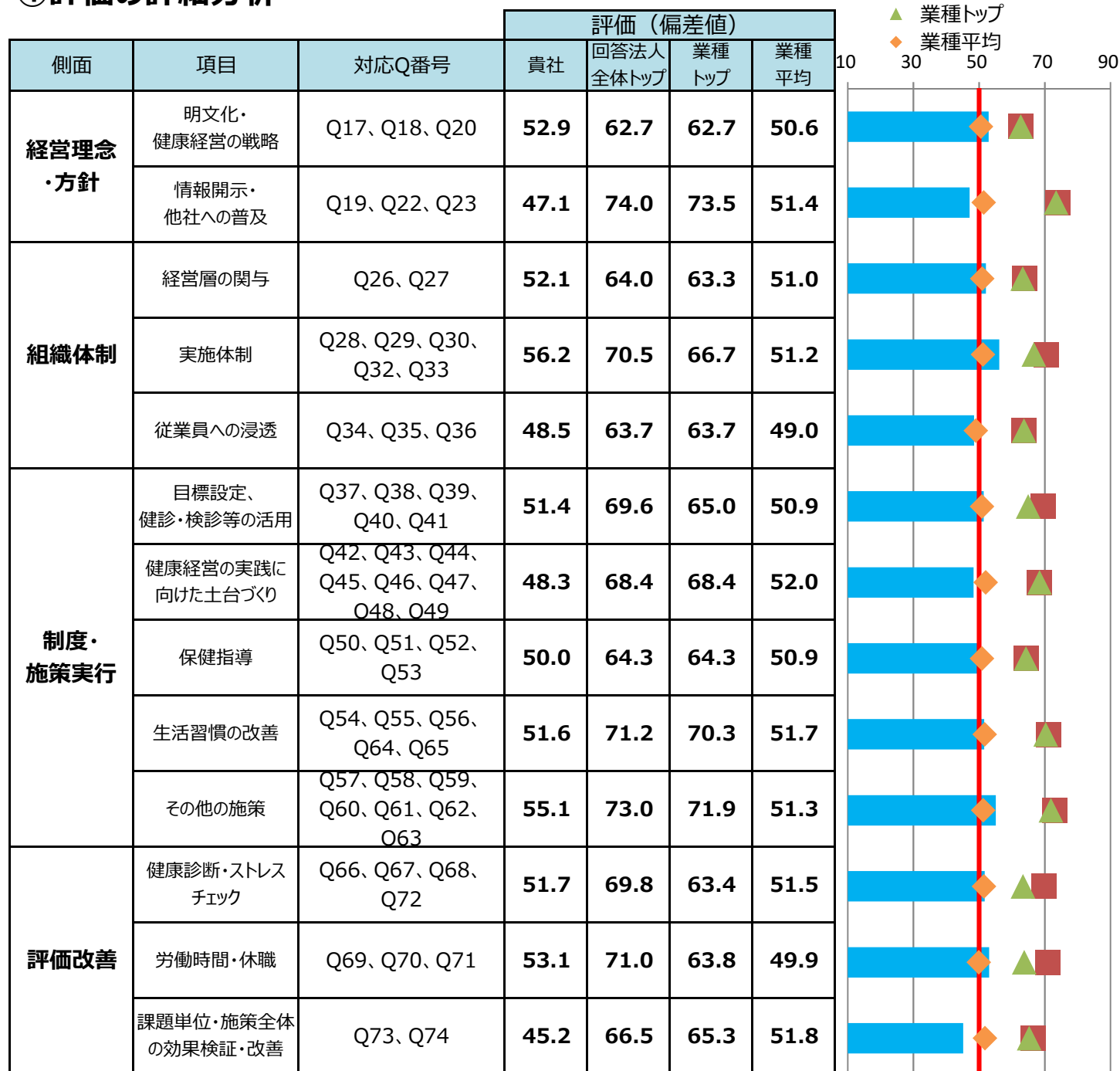
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	901~950位	1501~1550位	1551~1600位	1701~1750位
総合評価	53.8	54.8(↑1.0)	50.6(↓4.2)	50.7(↑0.1)	50.7(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身の健康状態が悪化し、従業員が休業に至った場合、戦力ダウンに繋がると同時に職場全体の業務効率の低下や負担増から残った従業員のパフォーマンス低下にもつながってしまう。従業員の健康状態を高い状態で維持したい。
	健康経営の実施により期待する効果	個人および職場の健康状態を高く維持し、休業者のいない健康で明るい職場づくりを目指していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 上司・部下間のコミュニケーションが活発に行われるように組織を活性化させ、もって社員の心身の健康状態悪化を防止したい。
	健康経営の実施により期待する効果	個人および職場の健康状態を高く維持し、休業者のいない健康で明るい職場づくりを目指していく。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hitachi-rep.co.jp/corporate/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.hitachi-rep.co.jp/corporate/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域清掃・社会協議会への寄付等ボランティアは、社内イントラにて参加を働きかけている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	日立健保健康ポータルサイト(MY HEALTH WEB)のはらすまダイエットでカロリーの記録が出来る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(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	51.6	%

- 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	22.2	%

※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	53.4	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	51.4	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	49.3	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.4	51.8	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	コロナの感染予防対策の一環で在宅勤務が中心になり上長、同僚とのコミュニケーションが取りづらいとの意見が多く出された。
	施策実施結果	会議や打合せは電話会議で音声のみで行っていたが、パソコンの切り替えによりビデオ会議でお互い顔を見ながらのコミュニケーションが取り易くなった。
効果検証結果	まだ具体的な検証はできていないが、コミュニケーションが取り易くなったとの意見も出ているため、今後さらに検証を進めていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率が、日立グループ各社平均より高い。
	施策実施結果	日立健康保険組合が実施している諸施策を社内に展開。
効果検証結果	当社単体の喫煙率は低下したものの、日立グループ各社平均を下回ることではできなかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大東建託パートナーズ株式会社

英文名：

■加入保険者：大東建託健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

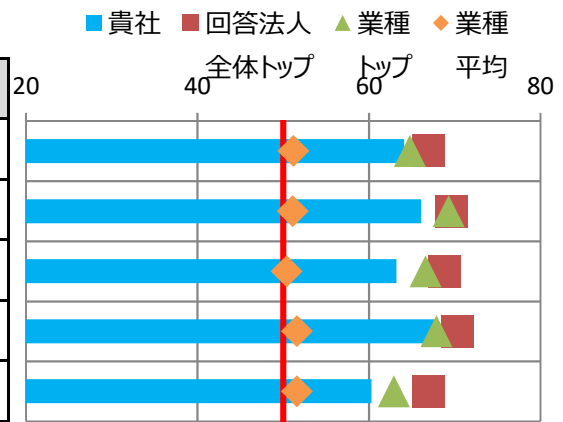
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.1** ↑0.5 (前回偏差値 63.6)

※「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

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	-	64.1	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	66.1	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	63.2	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	67.9	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	60.3	66.9	62.9	51.6



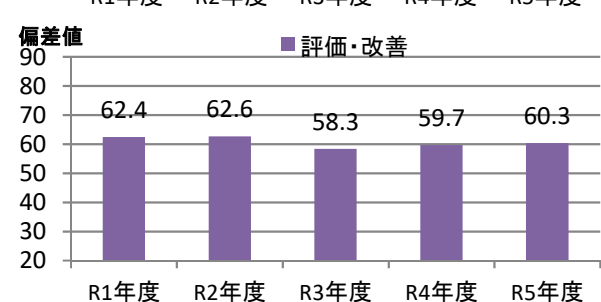
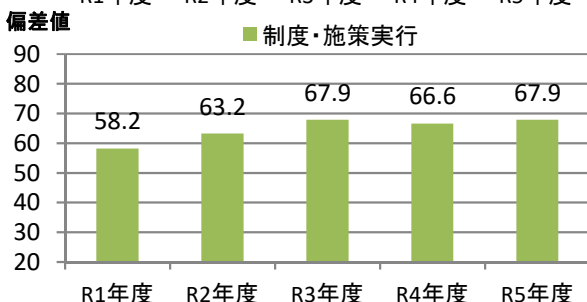
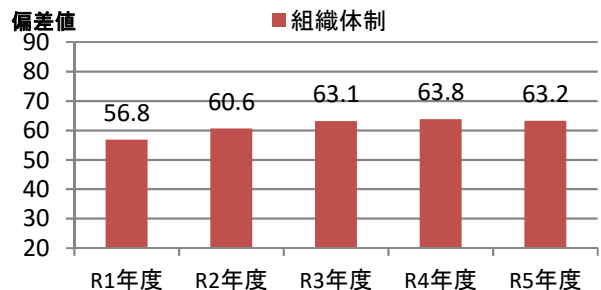
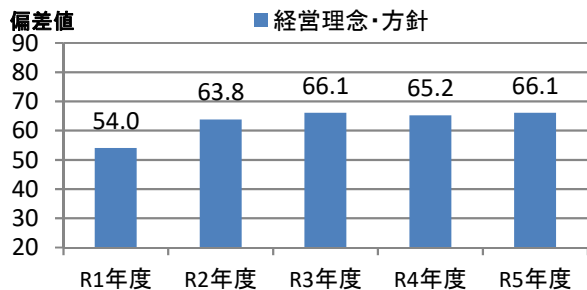
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

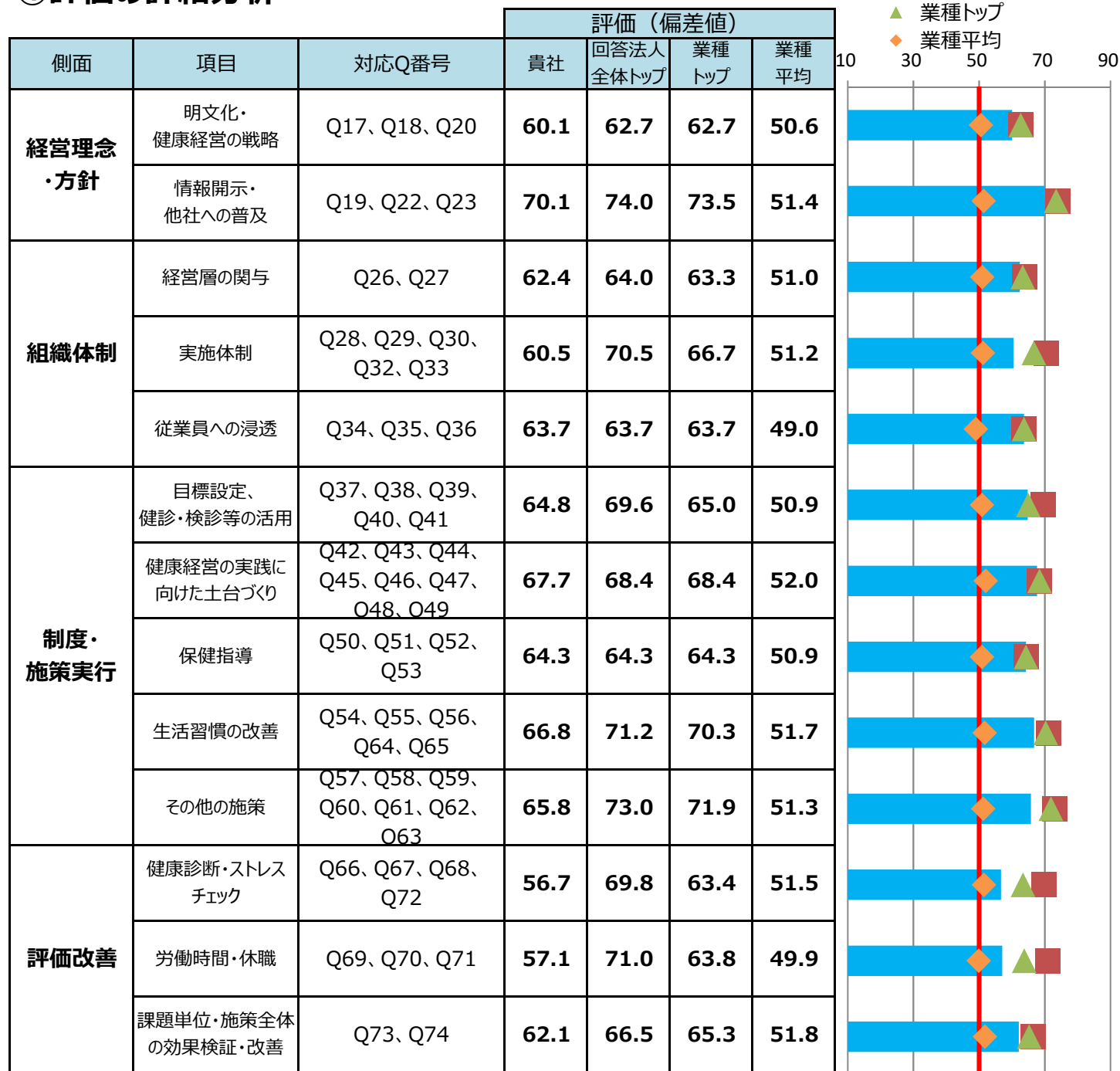
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	151~200位	51~100位	101~150位	51~100位
総合評価	57.9	62.7(↑4.8)	63.5(↑0.8)	63.6(↑0.1)	64.1(↑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 当社の企業理念である「地域のベストパートナー」の実現のため、様々なステークホルダーの期待に応える優れた人材の育成・定着により持続的成長をすることが地域に根差した当社の社会的責任であり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	心身ともに健康で、豊かな発想力で顧客の期待に応えていくためには、従業員が生き生きと働ける職場環境づくりやワークライフバランスのさらなる充実を実現することが重要。このため、有給休暇取得推進や多様な勤務制度でワークライフバランスの実現支援等を行い、業界平均の定着率よりも高い定着率の維持を目指します。(令和4年度当社定着率：業界平均定着率+6.2%)
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 持続的成長のためには従業員のパフォーマンス向上が不可欠です。そのため、従業員と会社の信頼関係を数値化する当社独自のエンゲージメント調査を行い、従業員のエンゲージメント状態を偏差値化したエンゲージメントスコア・サーベイ結果を共有し、仕事の中にやりがい・生きがいを見出すことができる組織づくり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	エンゲージメント調査を通じて「ありたい現場像」と現状のギャップを課題として毎年可視化を行っています。職場ごとに前回結果と比較しながら結果共有会、職場改善活動の実行・振り返りに取り組み、エンゲージメントスコア向上を目指すことで、役員・従業員ともにワンチームでの「人生の夢や将来をかけられる企業環境づくり」を目指しています。(令和4年度上期は前回比+3.4ポイント、令和4年度下期は前回比-0.4ポイント)

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

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.kentaku-partners.co.jp/corporate/workingway/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.kentaku-partners.co.jp/corporate/workingway/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.kentaku-partners.co.jp/corporate/workingway/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.kentaku-partners.co.jp/corporate/workingway/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	79.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	コロナ禍でも全従業員が参加しコミュニケーション促進できるようリモートビンゴ大会を開催				
(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	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	1日350グラムの野菜摂取を目標に健康的な食生活を意識するよう、野菜摂取強化週間を設けた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.6	%

■ 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	56.4	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.5	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.4	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	51.4	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	68.1	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.8	51.8	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	コロナ禍で通院・治療中断する従業員が散見され、生活習慣病等の疾病による退職者が増加傾向。全従業員に対する疾病発生予防・予防風土づくりとして、二次検査受診率100%の継続・定期健康診断の有所見者率の低減が必要である。
	効果検証結果	二次検査受診徹底について経営トップから全従業員へ集会時に伝達。対象者へは上司・各事業所の健診担当者・保健師から個別に受診勧奨を実施。結果、二次検査受診率100%を達成できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者率が11%で、メンタル不調による退職者も増加傾向にある。本人・家族のQOLはもちろん、部署や会社全体の生産性の低下が避けられないため、ストレス関連疾患の発生予防・早期発見のための職場環境改善活動により、高ストレス者率の軽減を目指す。
	効果検証結果	2022年度の高ストレス者率は前年比0.68ポイント減少。全国平均より健康リスクの高い営業所割合も3ポイント減少という結果となり、職場環境改善に一定の効果があったといえる。またストレスチェックの回答率は5.8ポイント上がり、意識の向上を図ることができた。

※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：株式会社日立アーバンサポート

英文名：Hitachi Urban Support, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

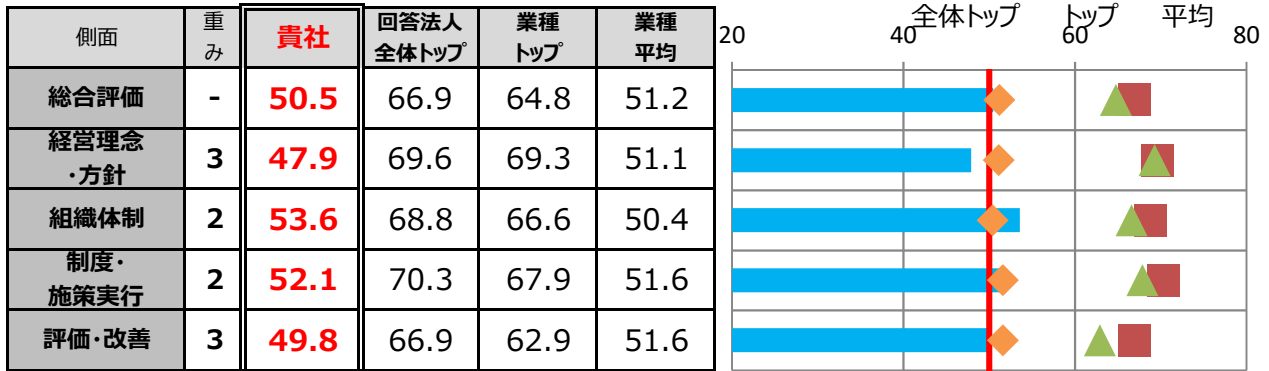
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価：**50.5** ↑0.6 (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



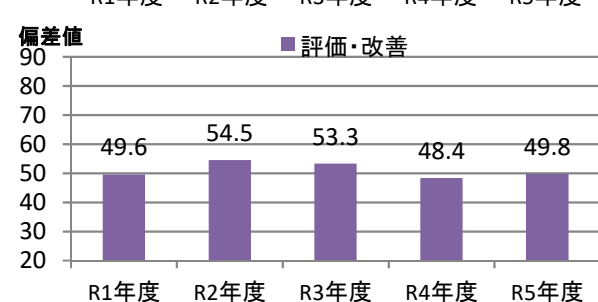
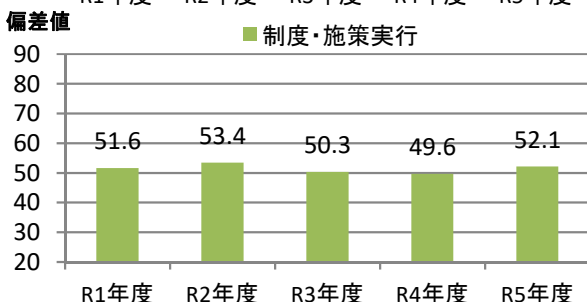
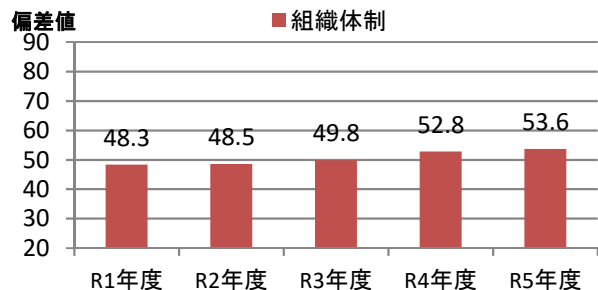
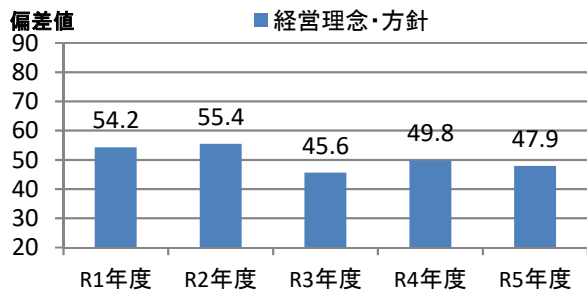
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

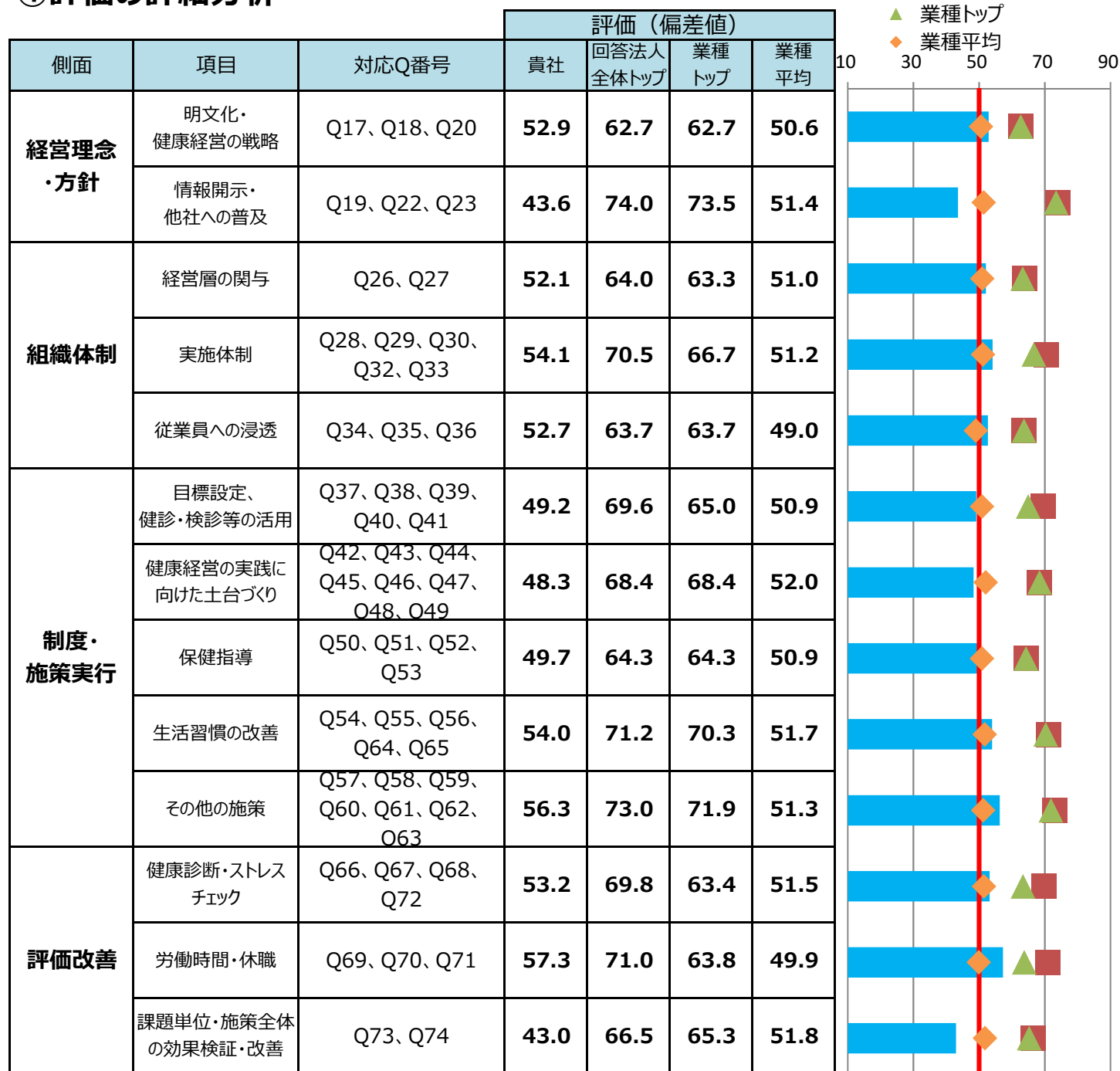
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	1151~1200位	1051~1100位	1601~1650位	1651~1700位	1751~1800位
総合評価	51.1	53.4(↑2.3)	49.7(↓3.7)	49.9(↑0.2)	50.5(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	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：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。 ・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	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	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.hitachi-urban-spt.co.jp/about/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	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	20.0	%	(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域祭りや清掃ボランティアへの積極的な参加の呼びかけを行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	91.2	%

■ 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	91.2	%

■ 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	48.0	%

※ 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	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	51.4	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	49.2	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.8	51.8	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	コロナの感染予防対策の一環で在宅勤務が中心となり上長、同僚とのコミュニケーションが取りづらいとの意見が前年多く出されていたが、Teamsを用いることで、緩和されてきた。
	施策実施結果	Teams利用は概ね好評も、接続不良等もしばしばあり、十全とは言えなかった。
	効果検証結果	実地の対面打合せの併用で、コミュニケーション活性化を図る
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の特設健診受診率が、日立グループ各社平均より低い。
	施策実施結果	日立健康保険組合が実施している諸施策を社内に展開。
	効果検証結果	当社単体の特設健診受診率は上昇したものの、日立グループ各社平均を下回ることはできなかった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大東建託リーシング株式会社

英文名：DAITO KENTAKU LEASING CO.,LTD.

■加入保険者：大東建託健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

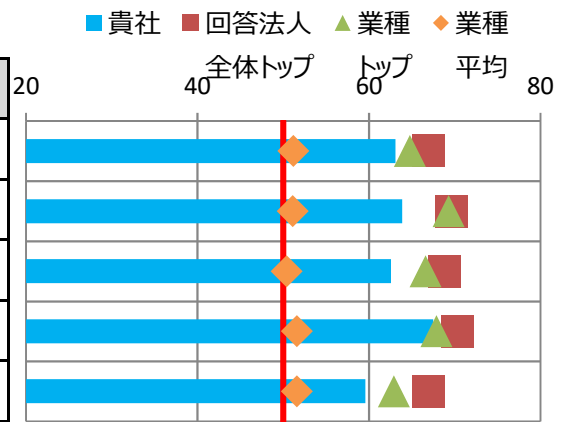
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑3.9 (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

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	-	63.1	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	63.9	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	62.6	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	67.5	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	59.6	66.9	62.9	51.6



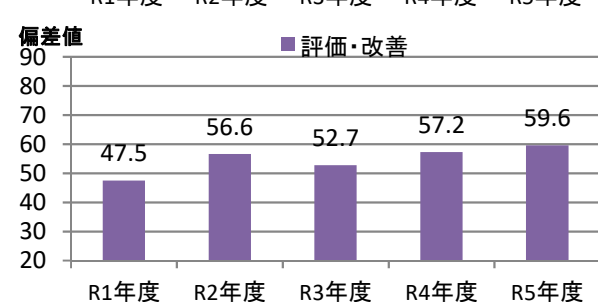
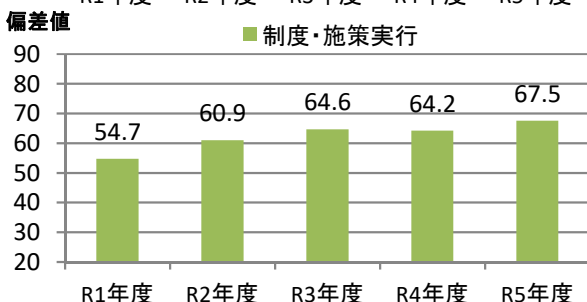
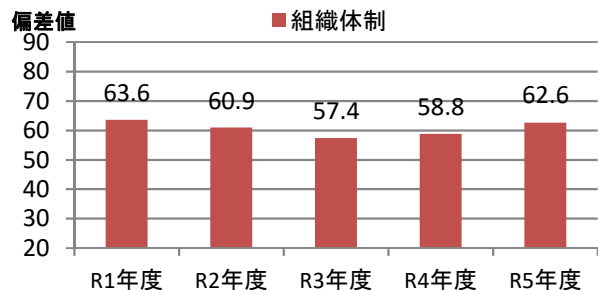
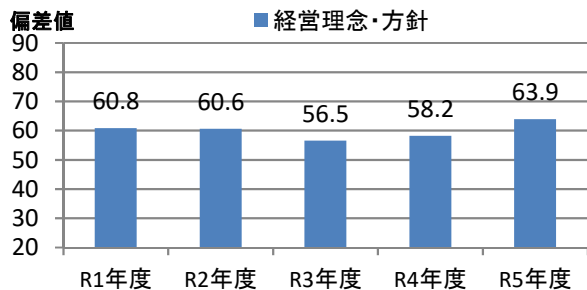
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

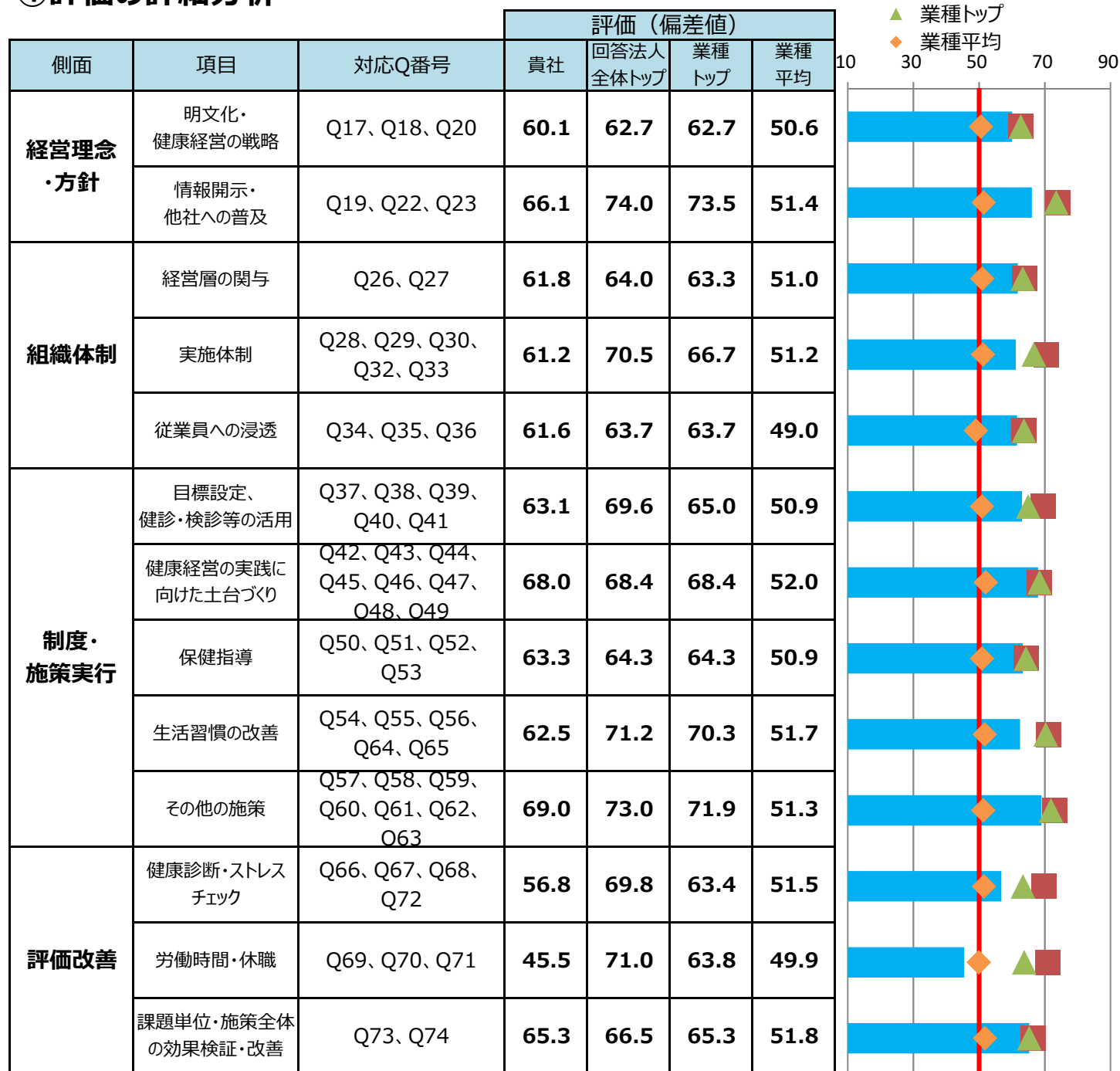
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	451~500位	701~750位	601~650位	201~250位
総合評価	56.2	59.5(↑3.3)	57.2(↓2.3)	59.2(↑2.0)	63.1(↑3.9)
【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 当社は『新しい暮らしを共に創り、人と地域に笑顔と絆を広げる』を経営理念に掲げている。理念達成のためには、従業員が健康でいきいきと働くことが必要と考えるが、プレゼンティーズム調査結果等より、本来の力を十分発揮出来ていないことが判明し経営上の課題となっている。そこで生活習慣の改善やヘルスリテラシーを向上させ、プレゼンティーズム改善を図り、働きがいや満足度に繋げることが必要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	従業員のパフォーマンス向上指標として、プレゼンティーズム低減、アブセンティーズム低減、ワーク・エンゲージメント向上を期待している。 指標：2022年度／2025年度目標値 プレゼンティーズム(東大1問版)：20.7／17.0、アブセンティーズム：0.56／0.50 ワーク・エンゲージメント(新職業性ストレス簡易調査票)：2.5／3.0
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は『新しい暮らしを共に創り、人と地域に笑顔と絆を広げる』を経営理念に掲げている。様々な従業員が働いており、各々相互理解を深めるためのコミュニケーション活性化が課題であった。そのためには風通し良くコミュニケーションが活発になり、職場環境改善することが、働きがいや満足度に繋がり、組織が活性化すると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	組織の活性化指標として当社独自のエンゲージメント調査(レーティング最低DD 33.0未満～最高AAA 67.0以上)を掲げている。 指標：2021年度／2022年度／2025年度目標値 従業員満足度調査：57.8(BBB)／60.0(A)／61.0(A)以上

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.kentaku-leasing.co.jp/company/health-management/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.kentaku-leasing.co.jp/company/health-management/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.kentaku-leasing.co.jp/company/health-management/management/				
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.kentaku-leasing.co.jp/company/health-management/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	7	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	就業時間内で店舗一斉休業し、全社員オンライン交流会開催。金銭支援あり。コミュニケーション促				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.6	%

■ 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	朝食キャンペーンにて動画視聴後、アプリにQOLismを提供し、活用を推進している				
(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	58.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリQOLismを提供し、健康保険組合ウォーキングキャンペーン等、歩数計として活用し運動奨励				
(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	58.3	%

■ 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	9.5	%
管理職限定	○	全管理職の	97.7	%
限定しない	○	全従業員の	97.2	%

※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	64.8	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.1	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	51.4	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	61.7	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.2	51.8	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	当社は女性従業員が約4割おり、特に店舗はお客様と対面する弊社の顔であり、いきいきと働く事が組織としても、従業員自身にとっても重要と考える。しかし健康診断等の結果分析より、女性従業員のプレゼンティーズムの損失が顕著であった。このため運動や食事などの生活習慣を見直すこと、正しく行動するためのヘルスリテラシーの向上、職場環境整備として男性社員の理解を深めることも重要な課題と捉えた。
	効果検証結果	全従業員向け女性の健康研修(男女とも参加率97.2%、管理職版参加率97.7%)、がん研修(参加率89.7%)の実施。アニメの研修や健康アプリへ朝食入カイベントなど、興味を持ち参加しやすいよう図った。 アンケートにて「研修内容理解できた」(98%)と回答、婦人科検診受診率は88%前後を維持。貧血の女性従業員割合は2%改善。朝食摂取習慣は0.1%上昇。 目標指標プレゼンティーズム(東大1問版、100-値)は (年度/全社/20代女性)2021/19.8/27.0、2022/20.7/31.0、 生活習慣の行動変容が少しずつ現れ始めているため、プレゼンティーズム低減へ向け取組を継続していく。
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	経営課題である組織の活性化策の一環として、メンタルヘルス対策に取り組み、高ストレス者割合は減少の効果がみられている。しかし、2019年度従業員満足度調査においては、闊達な組織か、いきいきとモチベーション高く働いているかの回答は低い結果であった。このためメンタルヘルス対策に加え、組織横断的で職制を超え自由に交流・会話ができる企業文化の醸成と社内風土変革の対策やコミュニケーション対策が課題である。
	効果検証結果	職場環境改善対策により『コミュニケーションが良く取れている』回答は2019年73%、2022年86.3%と改善。ストレスチェックの上司・同僚のサポート力も上昇(年度/上司/同僚、2018年/8.0/8.3、2022年/8.4/8.5)。睡眠が取れている者3.5%上昇。コミュニケーションの変化から相互理解が深まり組織風土が改善傾向である。心理的安全から睡眠改善の健康増進にも繋がっているため対策継続。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱地所プロパティマネジメント株式会社

英文名：Mitsubishi Jisho Property Management Co.,Ltd

■加入保険者：三菱地所健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

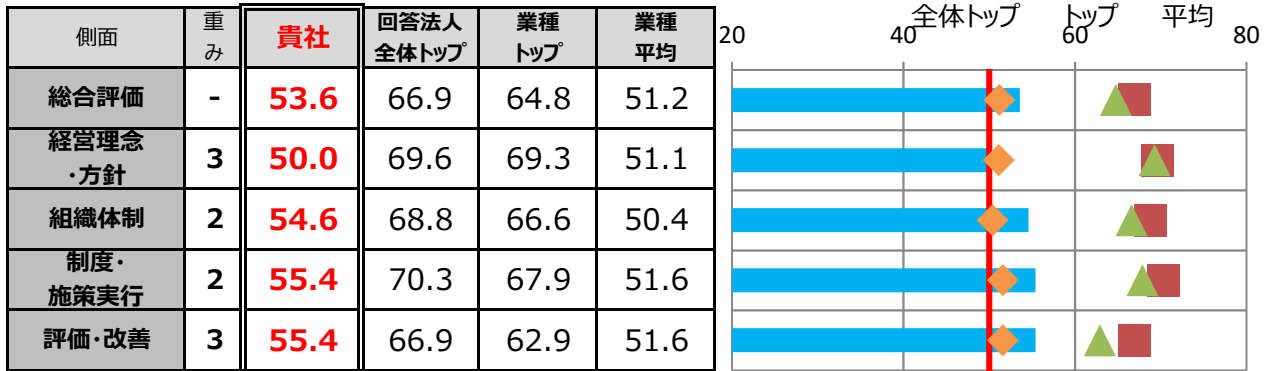
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↑1.7 (前回偏差値 51.9)

※「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



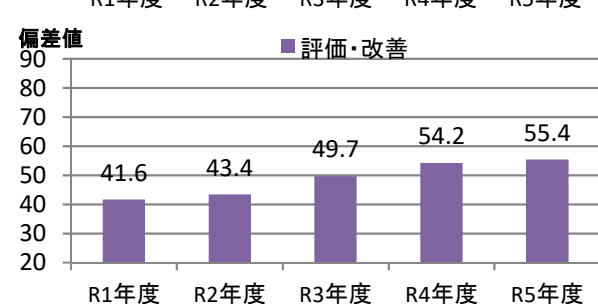
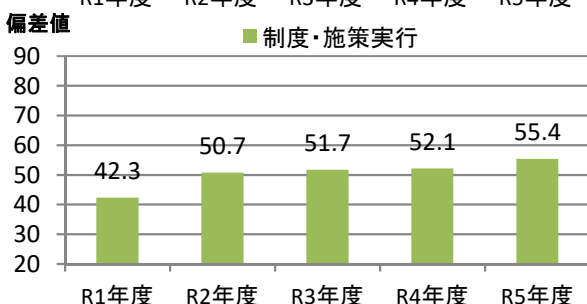
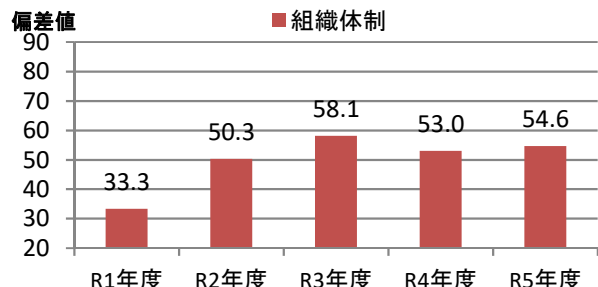
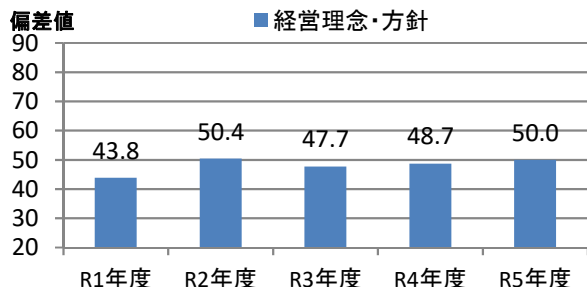
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

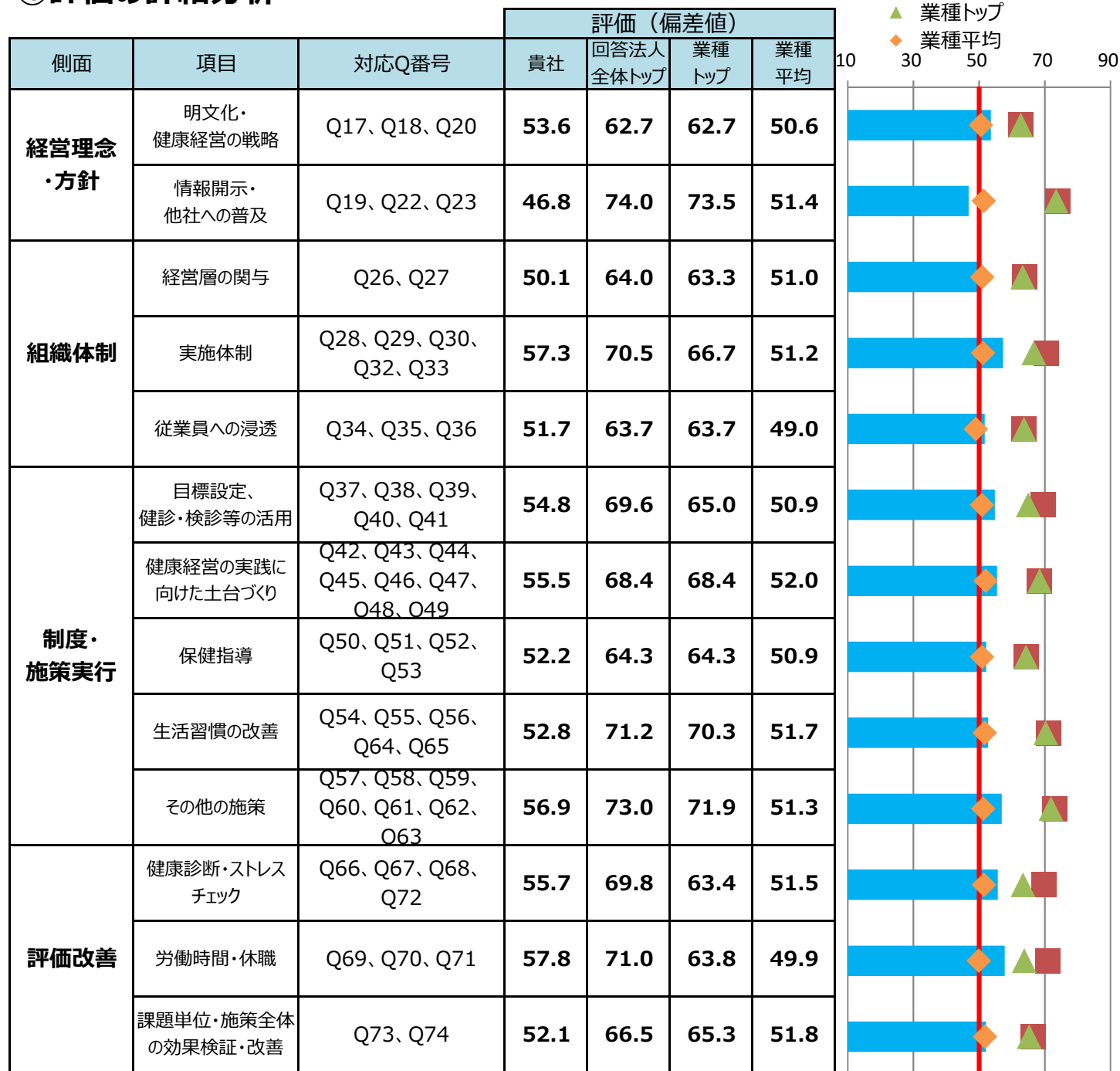
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1851~1900位	1501~1550位	1451~1500位	1401~1450位	1301~1350位
総合評価	40.7	48.3(↑7.6)	51.2(↑2.9)	51.9(↑0.7)	53.6(↑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 受託物件が増加する中、持続的な成長に向け、様々な健康施策を通じて社員の健康意識を喚起し、各々のパフォーマンス向上につなげていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康意識を高め、実践することにより身体のみならずメンタルの健康にも寄与し、従業員のパフォーマンスが向上することに期待する。まずは健康診断受診率100%を継続すると共に、各種イベント参加率、ストレスチェック受検率等指標をトレースしていく。特にストレスチェック結果については、必要な対応策を継続して講じていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 受託物件増に対応できる体制づくりに向け、離職防止と新卒・キャリア採用の強化が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の指標・実績値、イベントを様々な階層の会議体で社員に伝えることと併せ、HPで数値を対外的に発信することにより、当社の魅力を社内外に理解いただき、離職防止及び新規採用力の向上を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.mjpm.co.jp/action/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	5	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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	コロナ禍を契機に部署毎のコミュニケーション活性化策を実施。				
(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	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	「健康チャレンジキャンペーン」を60日間実施し、規則正しい食事や毎食野菜を取ることを目指す。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.5	%

■ 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	「健康チャレンジキャンペーン」「からだ改善コンテスト」「ウォーキングイベント」を各々定期的で開催。				
(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	52.2	%

■ 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	17.4	%
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	52.1	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.6	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.9	51.8	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において、弊社は高ストレス割合が10%を超える傾向にあること。
	施策実施 結果	年1回人事ヒアリングを全社で実施し、ストレスの状況を把握。併せてストレスチェック結果を基に必要な部署に対し人事企画部長面談や部員全員に対するカウンセリングを行った。併せて管理職対象のラインケア研修実施
効果検証 結果	高ストレス値が2021年6月12.4%から2022年6月10.9%へ減少した。2023年6月も10.7%となった。しかしながら、一部部署においては高ストレス値が出ているため、引き続き有効な施策を継続していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル・フィジカル不調者の復職に当たり、スムーズな職場復帰とその後の就業と治療の両立支援が課題である。
	施策実施 結果	産業医・保健師・外部EAP・所属部署・人事の連携により、支援体制を構築し、個人に寄り添った着実なサポートを行うと共に、復職後も定期的な面談を実施し、適切な助言を行っている。
効果検証 結果	2022年度のリワークカウンセリング利用者は既存2名、新規5名の計7名となった。その内、復職者は6名、退職1名となった。今年度は現時点で近日、3名が利用予定となっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジェイアール東日本都市開発

英文名：JR East Urban Development Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：不動産業

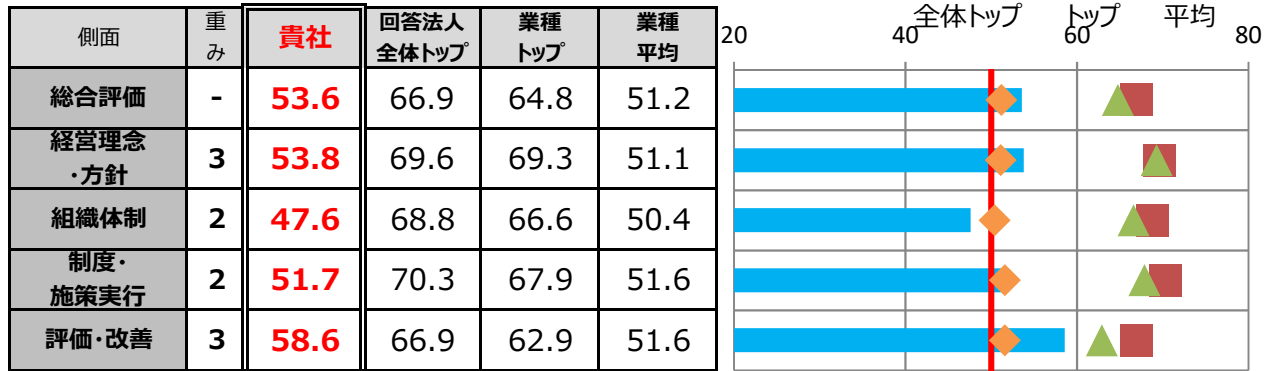
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価：**53.6** ↑2.2 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



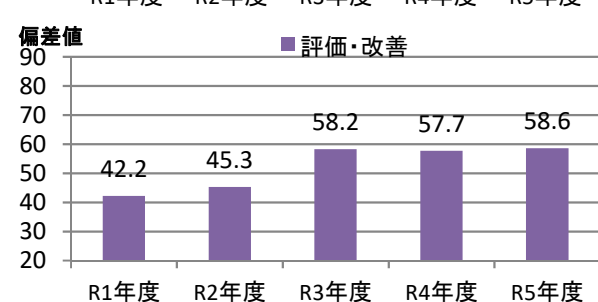
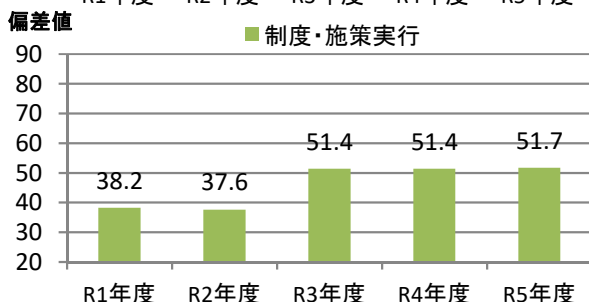
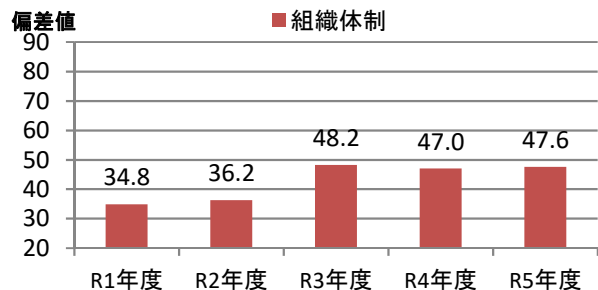
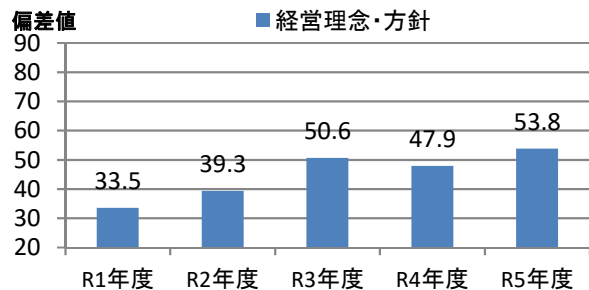
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

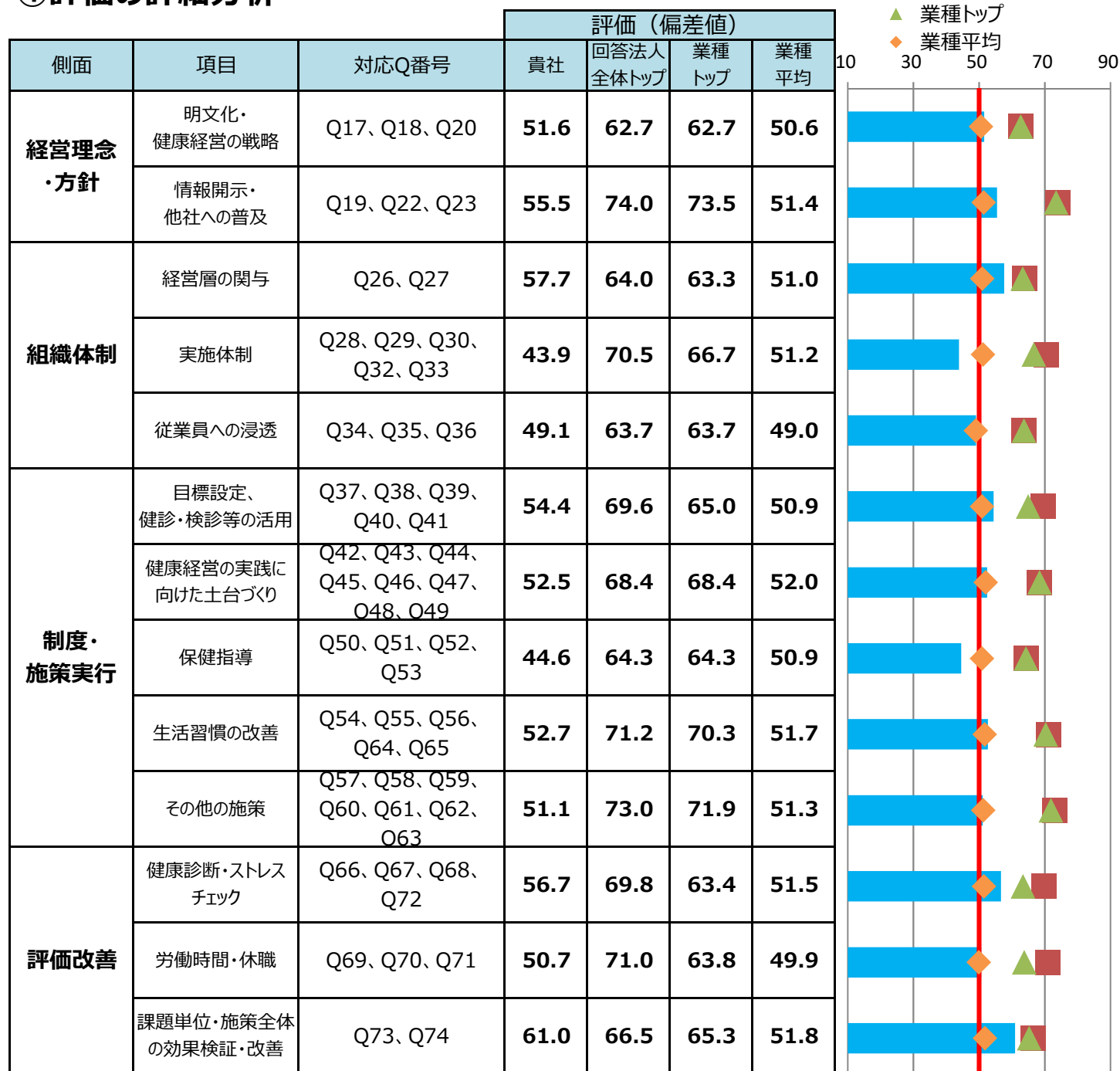
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	2051~2100位	1251~1300位	1501~1550位	1351~1400位
総合評価	37.3	40.1(↑2.8)	52.6(↑12.5)	51.4(↓1.2)	53.6(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の健康経営上の課題のひとつに、健康診断結果における有所見者数（健康診断結果において要再検査以上と判定された者）の多さが挙げられます。有所見者数の多さは将来的な疾病発生、重症化リスクへとつながり、生産性低下、長期欠勤や望まない退職の原因となるため、これを低減させることが会社の継続的な成長にも欠かせないと考えています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施により社員一人ひとりがヘルスリテラシーを高め、自身の健康の維持・増進を心がけることにより、結果として健診結果が改善し、有所見者数の減少に繋がると考えます。その結果としてプレゼンティーイズム、アブセンティーイズムの改善や社員が長く働き続けられることができ、会社の生産性の改善に繋がることが期待されます。</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.jrtk.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.jrtk.jp/kenkokeiei/pdf/kenko-keiei.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.jrtk.jp/kenkokeiei/pdf/kenko-keiei.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.jrtk.jp/kenkokeiei/pdf/kenko-keiei.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	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	47.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	業務に必要な知識の取得と社内コミュニケーションの活性化のため、グループ単位での社員旅行を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.6	%

■ 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	47.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.2	%

■ 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	社員向けに健康アプリを導入しており、イベントを実施するなど健康的な生活習慣の定着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	47.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.8	%

■ 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	21.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.7	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	51.4	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	49.6	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	51.8	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	社内で生活習慣に関するアンケートを定期的実施しており、その結果から社員の運動習慣については2021年度は21%と低い状況となっており、健康の維持・増進を進めるうえで社員の運動習慣の定着が課題となっている。
	施策実施結果	運動習慣の定着に向けた取り組みとして、社内で導入しているヘルスケアアプリを活用したウォーキングイベントを実施することとしたところ、社員のうち252名が参加した。
効果検証結果	2022年度の生活習慣アンケートにおいて、運動習慣が31%と改善した。また、「運動習慣」については分かりづらい部分や取り組みづらい面もあると考え、アンケートに「一日平均歩数」も追加することとした。今後は一日の歩行量も含めた運動習慣の定着を支援していくことで社員の健康維持・増進に向けた取り組みを継続していきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍により社員間のコミュニケーションの機会が減っていることの声が聞かれたことから社内コミュニケーションの活性化と業務に必要な知見を得ることを目的に4年ぶりに社内研修旅行を実施した。同制度については、小グループ単位での実施、1泊2日に加え日帰りも可とし、多くの社員が参加できるような制度とした。
	施策実施結果	全従業員にグループ単位での視察実施制度を導入し、周知を図った。参加者は対象社員の96.6%となり、従前の機会に比べても高い参加率となった。
効果検証結果	現時点では健康診断結果やコミュニケーションの増加について定量的な結果は出ていないものの、実施後の社内アンケートにおいては、「社員視察研修が職場におけるコミュニケーションの活性化につながったか」との問いに89.8%が「そう思う」「ややそう思う」と回答するなど、通常の業務のなかでは図れない新たなコミュニケーションの機会になったとの声が多く寄せられた。今後についても効果検証を行ったうえで進めていく予定。	

※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：株式会社大同ライフサービス

英文名：

■加入保険者：大同特殊鋼健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

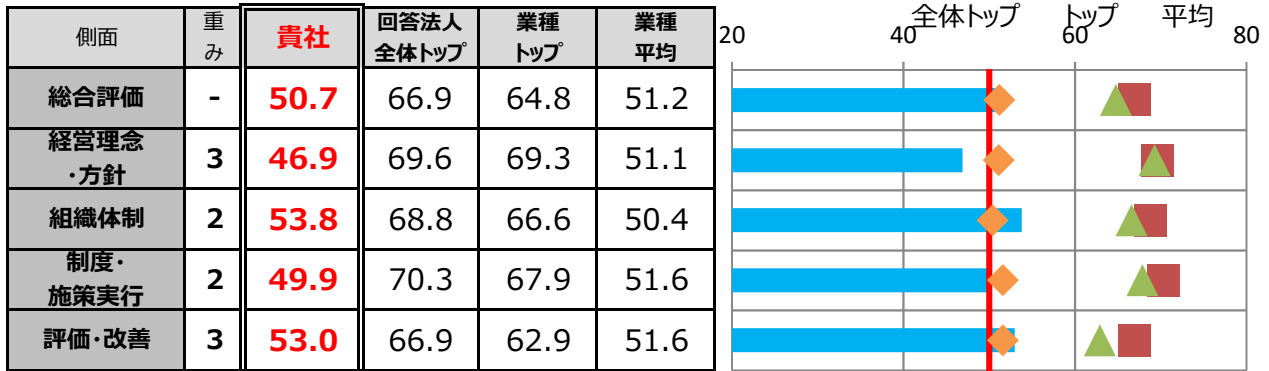
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.7** ↑0.5 (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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



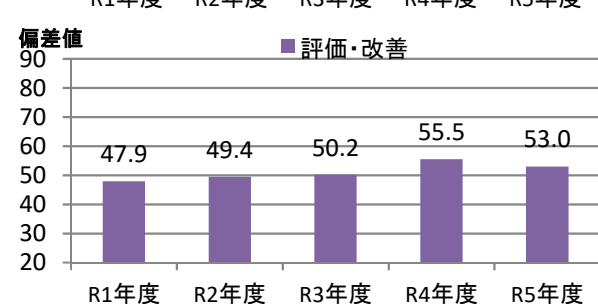
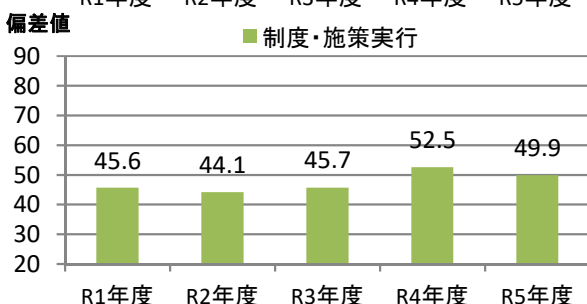
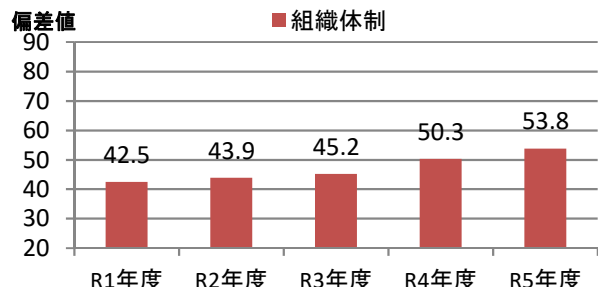
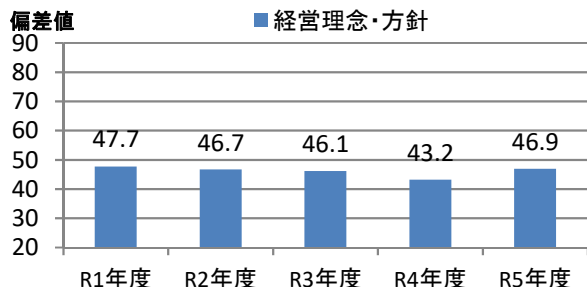
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

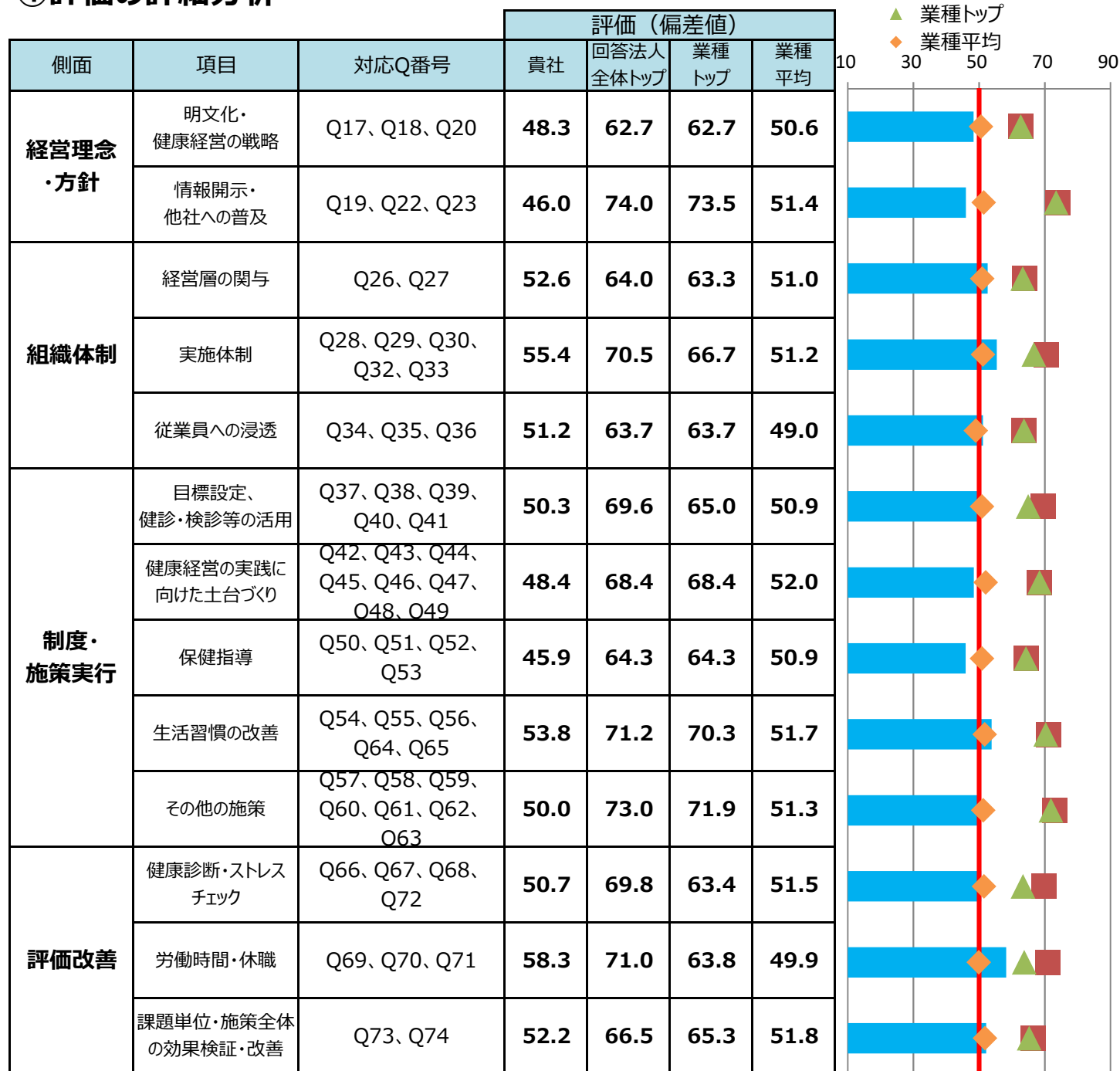
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1651~1700位	1901~1950位	1601~1650位	1701~1750位
総合評価	46.3	46.4(↑0.1)	47.1(↑0.7)	50.2(↑3.1)	50.7(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>■メンタル不調による長期休業者増 コロナ禍の影響もあり、20年度末から21年度上期において、メンタル不調が原因による長期休業者が急増（20/6月：3名→21/6月：8名）した。 従業員が心身ともに健康であり、個々の能力を最大限に発揮してもらうことが、生産性向上の上で大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>■メンタル不調（予防）施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社外相談窓口設置（2021年外部企業と法人契約） ・社外講師によるメンタルヘルス研修実施（2022年） ・Eラーニングによるメンタルヘルス研修実施（2023年外部企業と法人契約） ・長期休業者との定期的な面談実施 ⇒上記施策を継続し、2025年度にメンタル不調による長期休業者「0」を目指す。
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>■正社員の高年齢化 離職率が低い（2022年度 自己都合退職者1名 0.5%）こともあり、年々高年齢化（正社員平均年齢52.4歳）が進んでいる。 このような状況において、歳を取っても健康で長く働き続けられる健康の維持増進が、生産性向上において大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>■社員の健康増進施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康ポイント制度の導入（2019年度） [目的] 社員一人ひとりの健康意識の向上 [概要] 歩数、健診（再検査受診、健診数値）実績によるインセンティブ支給 ⇒当制度がきっかけで社員一人ひとりの健康意識が向上し、運動の習慣化などにより健康を維持・増進し、生産性向上につながることを期待する。

※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	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.daidolife.co.jp/pages/company_kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	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	50.0	%	(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	ぶどう狩り、ボーリング大会、ウォーキングイベントにて家族を含めた従業員間の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	29.0	%

■ 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	健康組合主催の健康に対する意識づけインセンティブプログラムを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.0	%	(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	活動量計を配布し歩数実績に応じポイント化し、1日6,000歩く習慣化を目指している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.0	%	(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	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	53.3	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.8	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.5	51.8	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	<p>■メンタル不調による長期休業者増 コロナ禍の影響もあり、20年度末から21年度上期において、メンタル不調が原因による長期休業者が急増（20/6月：3名→21/6月：8名）した。 従業員が心身ともに健康であり、個々の能力を最大限に発揮してもらうことが、生産性向上の上で大きな課題。</p>
	施策実施結果	<p>■メンタル不調（予防）対応 ①社外相談窓口設置（21年度）②社外講師によるメンタル研修（22年度） ③E-ラーニングによるメンタル研修（23年度）④長期休業者との定期的な面談</p>
効果検証結果	<p>■定量効果（メンタル不調による長期休業者推移） 20年6月：3名、21年6月：8名（前年+5名）、22年6月：1名（前年▲7名）</p>	
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	<p>当社は正社員の平均年齢が52.4歳と世間一般的な会社と比較すると高く、疾病による長期休業の発生リスクも高い状況にある。また、業務効率化による人員削減により、現状最小人員での業務体制となっており、業務を滞りなく遂行するためには、従業員一人ひとりの健康づくりが大きな課題となっている。</p>
	施策実施結果	<p>従業員の健康増進を目的に、2019年に当社独自の「健康ポイント制度」を施行し運用している。歩数実績や健診再検査有無、健診結果（数値）のポイントなどで、実質的な参加率は65%以上を維持している。</p>
効果検証結果	<p>23/8実施の健康意識アンケート結果では、56%の社員が当制度をきっかけに「歩く機会を増やした、新たに運動を始めた」、61%の社員が「体力・体調に変化（向上感）を感じる」との回答を得た。また、22年度から新たに健診結果をポイント対象に加え、BMIの基準値（18.5~24.9）クリア率が、20年度：56.2%→21年度：58.6%→22年度：60.3%（前年+1.7%）と改善し定量効果も出ている。</p>	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：関電不動産開発株式会社

英文名：Kanden Realty & Development Co.,Ltd.

■加入保険者：関西電力健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

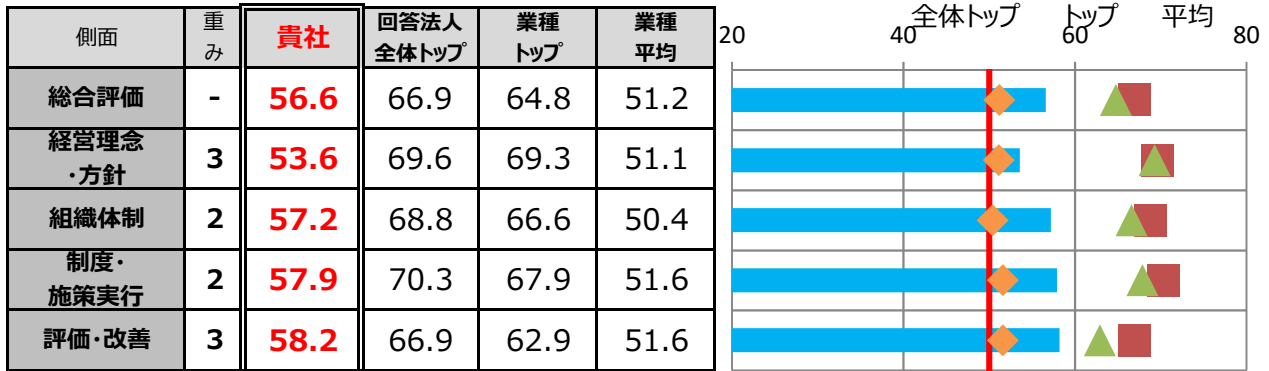
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.6** ↑1.8 (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



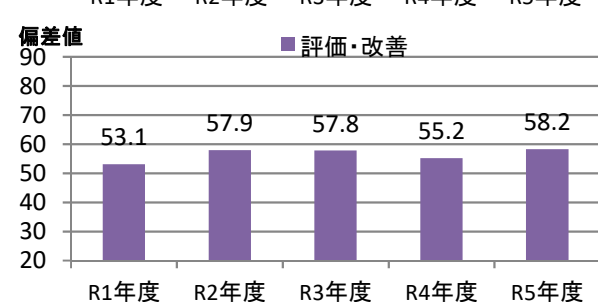
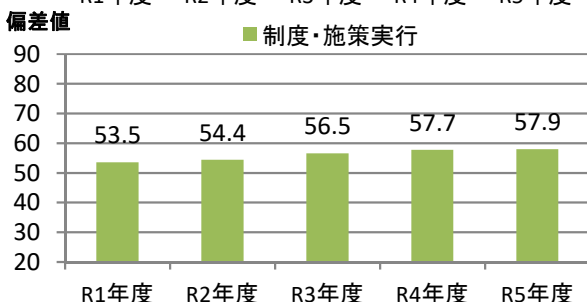
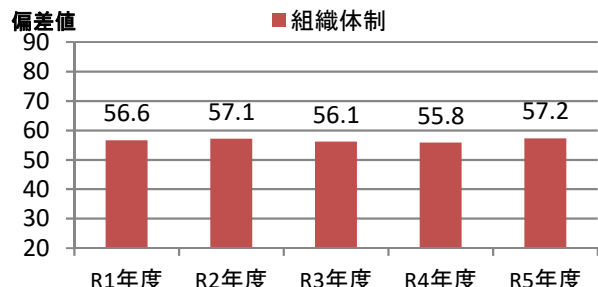
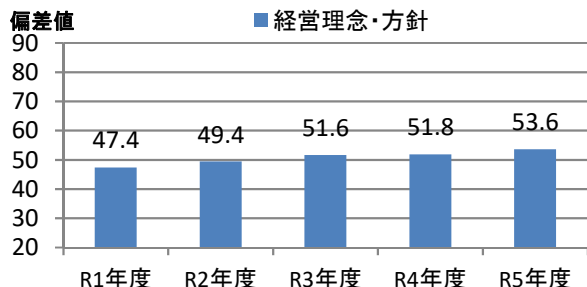
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

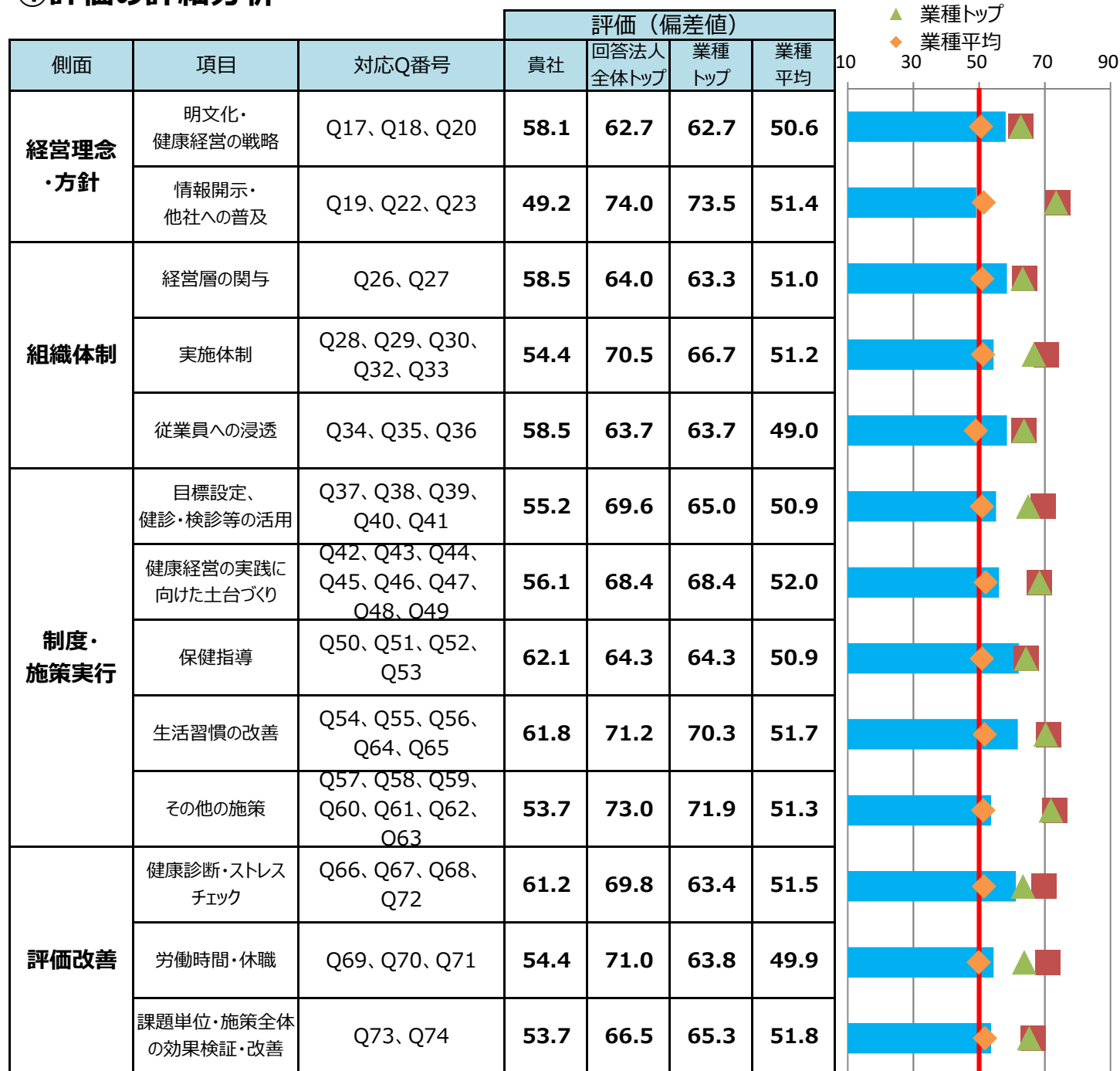
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位	901~950位	901~950位	1051~1100位	951~1000位
総合評価	52.2	54.5(↑2.3)	55.3(↑0.8)	54.8(↓0.5)	56.6(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社が掲げるVISION『一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会』を実現するためには、事業活動の源泉であるすべての従業員が心身ともに健康であり、従業員一人ひとりが実力を最大限発揮す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	①従業員一人ひとりの心と身体の健康を保持・増進し、安心・安全・快適な職場にすること、②ワークライフバランスを推進し、働きやすい職場環境を構築すること、③従業員のワークエンゲージメントを向上させること 以上の①②③を実現することで、従業員一人ひとりが持てる能力を最大限発揮することができ、当社の事業活動の推進に繋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	人材定着や採用力向上 生産年齢人口の減少や人材確保の競争が激化する中、持続的な会社成長を実現するためには、育児や介護と仕事の両立を可能にし、様々な状況下でも能力が発揮できる環境整備が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスを推進し、時間や場所に捕らわれない多様な働き方を実現することは、人材の定着に繋がる。 また様々な状況下でも能力が発揮出来る環境は、採用局面において求職者からもニーズが高く、実現することにより多様な人材の獲得に繋がること期待出来る。

※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.kanden-rd.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.kanden-rd.co.jp/sustainability/social.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	40	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	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	従業員のコミュニケーションを活性化させるため、従業員間の交流イベントに対する助成制度を設けて				
(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	88.2	%

■ 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	健康チャレンジで、空腹時間の設定や食事に野菜を取り入れるなどの食事生活改善のきっかけ作りをしている。				
(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	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	健康チャレンジプログラムを展開し、毎日の運動や歩数を個人およびチームで競う催事を実施				
(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	34.0	%

■ 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	14.2	%
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	56.9	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.0	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	51.4	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	57.8	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.3	51.8	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	風通しの良い職場や従業員の心理的安全性を確保するなど、従業員が安心して就業できる環境を構築することが、会社の成長には必要不可欠であると考えており、メンタルヘルスに関する取り組みは、継続的に取り組む必要がある。
	施策実施結果	各職場の所属長との面談において、職場改善の対応について議論することで、当社のストレスチェック結果における高ストレス者発生率は、全国平均よりも少なく、良好な状態である。
効果検証結果	長期欠勤・退職者数は、全従業員の1%にも満たない人数で、且つ、そのほとんどの従業員は復職し、再発していない。	
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	世界的な新型コロナウイルス感染の流行に伴い、社員や家族の感染予防と社内での新型コロナウイルス蔓延防止に取り組み、事業継続を推進することが急務となった。
	施策実施結果	新型コロナ感染予防の対応について社内ルールを定めてクラスター発生を回避した。また、新型コロナワクチンの第3回目の職域接種を実施し、社員や家族の感染予防と地域の負担軽減と接種の加速化を図ることができた。
効果検証結果	新型コロナ感染予防の対応について社内ルールを定めたことで、従業員の感染症に対するリテラシーが向上し、結果、社内クラスターの発生を回避できた。あわせて季節性インフルエンザについても感染者の発生を回避することができた。新型コロナワクチンの職域接種を実施したことで、社員や家族および関係者の感染予防と新型コロナワクチン接種に係る地域の負担軽減と接種の加速化を図ることができたことは評価できる。	

※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：三井不動産レジデンシャルリース株式会社

英文名：Mitsui Fudosan Residential Lease Co.,Ltd

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

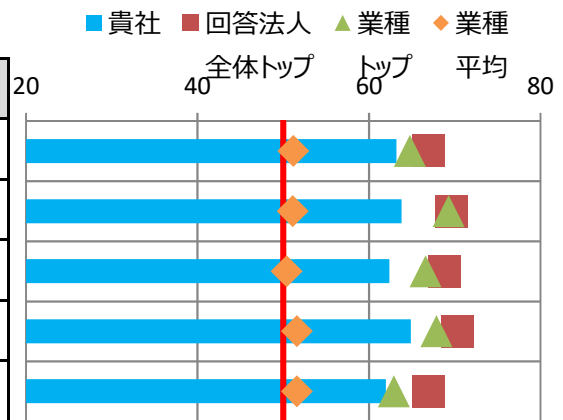
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↑7.3 (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	-	63.2	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	63.8	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	62.4	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	64.9	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	62.0	66.9	62.9	51.6



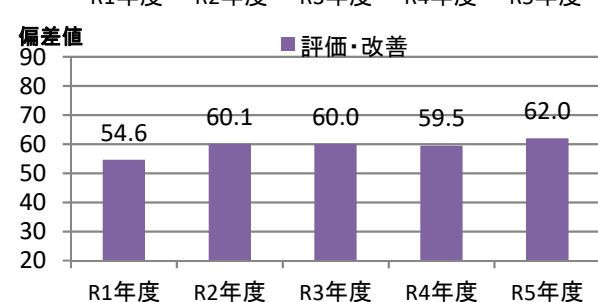
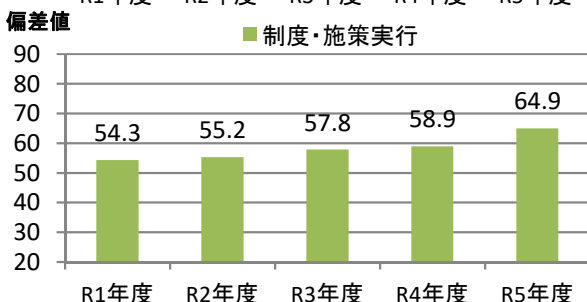
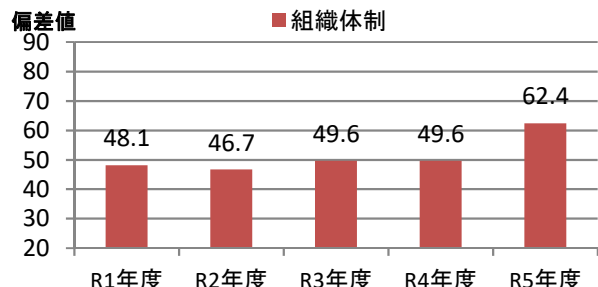
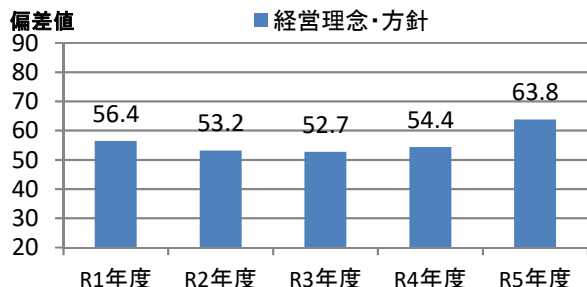
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

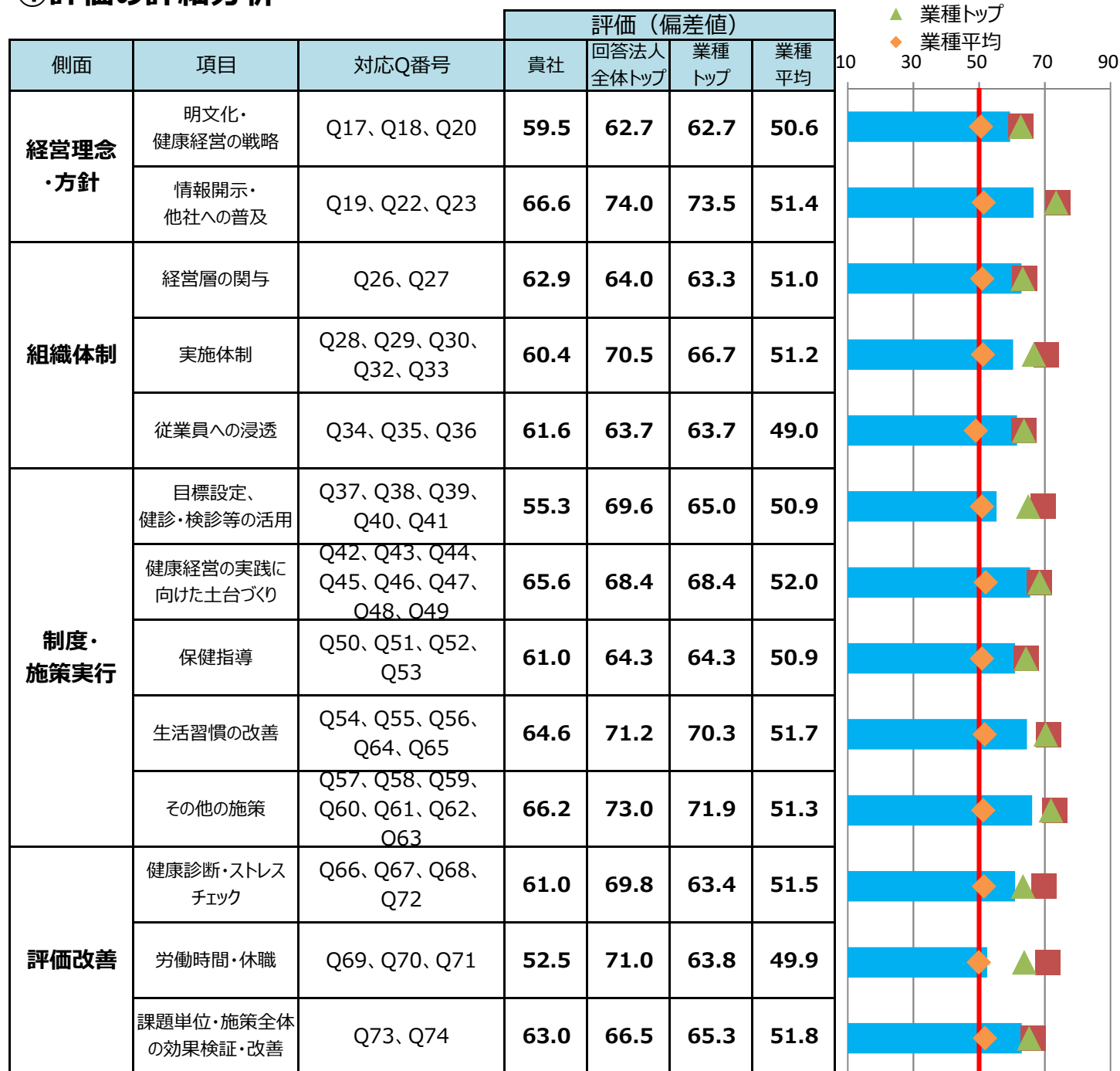
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	951~1000位	901~950位	951~1000位	151~200位
総合評価	53.8	54.4(↑0.6)	55.3(↑0.9)	55.9(↑0.6)	63.2(↑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	組織の活性化 お客様へ「上質な真のソリューション」を提供するため、社員が生き生きと働ける、活力のある職場環境を目指し、心理的安全性の高い組織づくりや多様な働き方改革を浸透させていくことが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	多様な働き方の整備・ワークライフバランスの向上などダイバーシティ&インクルージョン推進や人材育成への取り組みを通じて社員一人ひとりが生き生きと能力を発揮して働けることを期待している。具体的な指標としては、人事ヒアリングの定点調査による社員エンゲージメント数値（組織評価、個人評価等）の向上、退職者・離職者の減少、時間外労働の減少、有給休暇取得率80%維持を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員が持てる力を最大限発揮するためには、社員一人ひとりが心身ともに健康であることが欠かせない。当社の健診結果は全社的に良好であるとの認識を持っているが、その反面、社員ひとりひとりの健康意識・ヘルスリテラシーに差が大きいことが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	健康増進アプリや設置型社食サービス等のポピュレーションアプローチを通じて、社員のヘルスリテラシー向上、運動習慣促進の効果を期待している。特にチーム対抗のウォーキングイベントは利用者満足度が高く、健康増進とコミュニケーション活性化において効果を確認している。具体的な指標としては、特定保健指導対象者率の減少を目指す。

※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://mfhl.mitsui-chintai.co.jp/company/about/hrm/healthmanagement/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://mfhl.mitsui-chintai.co.jp/company/about/hrm/healthmanagement/index.html				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://mfhl.mitsui-chintai.co.jp/company/about/hrm/healthmanagement/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://mfhl.mitsui-chintai.co.jp/company/about/hrm/healthmanagement/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	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.6	%	(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	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	社員間のコミュニケーション促進・心理的安全性の向上のためユニボスの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	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	障がい者社員にて栽培しているリラックス効果のあるハーブティー、無農薬野菜の社内配付				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	運動機会の増加、生活習慣改善、ヘルスリテラシー向上のコンテンツをワンストップで行えるアプリの利用推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.7	%

■ 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	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	61.2	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.9	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.8	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	51.4	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	65.3	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.4	51.8	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	社員一人ひとりの心身の健康、ワークライフバランスの向上への取り組みとして、「全社年次有給休暇取得率80%維持」を定量目標としている。2018年度の取り組み開始以来、2018・2019年度と達成してきたが、2020年度以降新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり取得率が低下していることが課題と認識している。
	施策実施結果	半休・時間休・スライド勤務など休暇取得のしやすい制度の構築・活用推進や、夏季休暇・年末年始休暇との連続有休取得の推奨・促進を行い、22年度は50%以上の社員が夏季休暇と合わせ2日以上の有給休暇を取得。
効果検証結果	直近で有給休暇取得率は改善傾向にあり、一定の成果が得られている。またストレスチェックによる健康リスク総合指数も79（全国平均100）と低水準を維持した結果、エンゲージメント指標は過去最高のスコアを更新している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員一人ひとりの心身の健康のため、健常者の意識変容・行動変容を重視し、ポピュレーションアプローチを実施している。健康診断受診率100%を定量目標とし、健康無関心層の巻き込みとして運動習慣等適正な生活習慣を有する者の割合を向上させることを課題と位置付けている。
	施策実施結果	スニーカー通勤の推奨、クラブ活動への費用補助、提携スポーツジム利用料補助に加え、社員の運動機会の増加・生活習慣改善・ヘルスリテラシー向上を目的としたアプリサービスを全社員に提供し、利用促進している。
効果検証結果	コロナ禍以降健診受診率100%は未達ではあるが、99%以上を維持。社員の約65%がスニーカー通勤を取り入れており、運動習慣をつけるために社内でウォーキングイベントへの参加を強化した結果、90%以上が参加し、適正体重維持者率は前年度に比べ約3%数値向上した。また特定保健指導対象者率も前年度比1.5%低下し、数値向上している。	

※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：森ビル株式会社

英文名：Mori Building Co., Ltd.

■加入保険者：東京不動産業健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

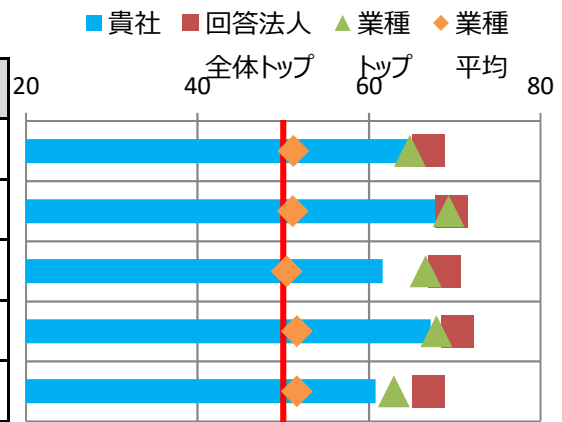
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**64.8** ↑2.1 (前回偏差値 62.7)

※「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	-	64.8	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	69.3	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	61.6	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	67.2	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	60.8	66.9	62.9	51.6



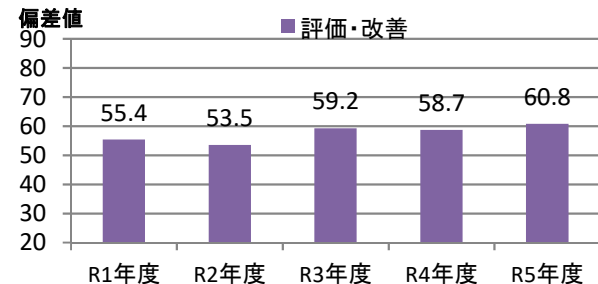
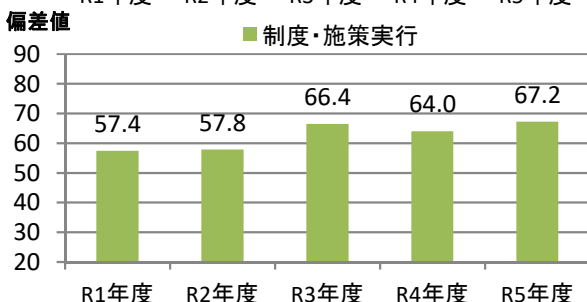
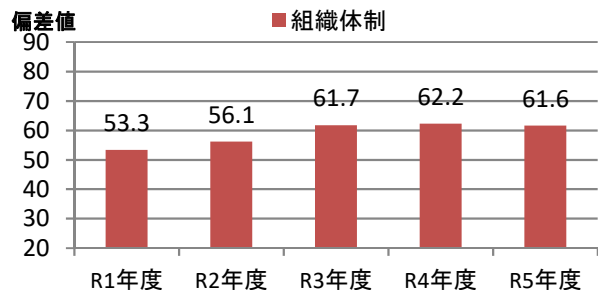
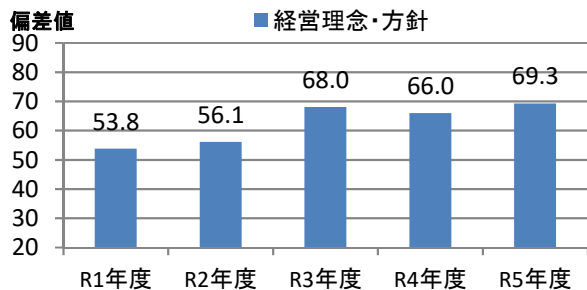
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

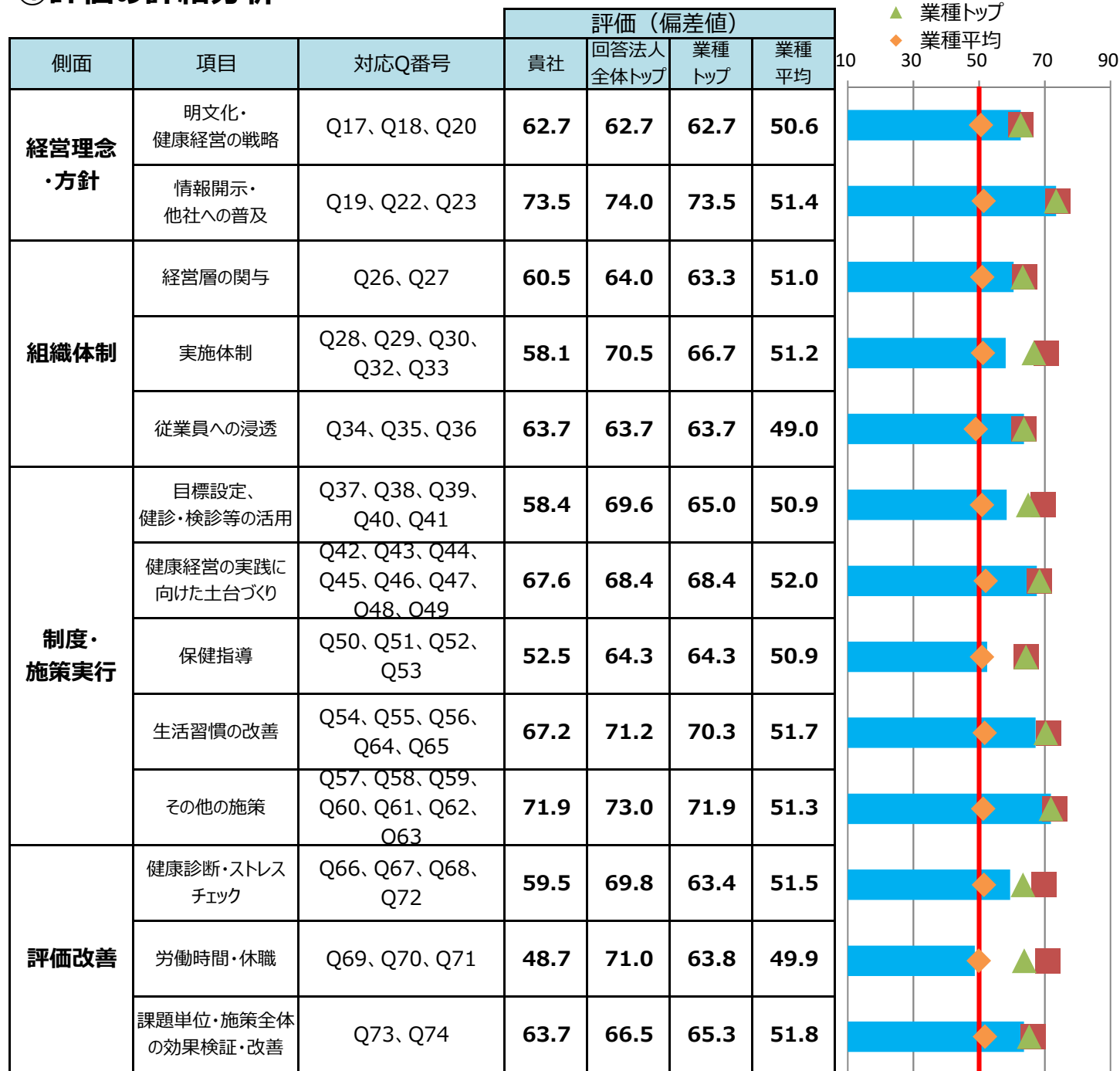
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	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	801~850位	51~100位	201~250位	1~50位
総合評価	54.9	55.7(↑0.8)	63.8(↑8.1)	62.7(↓1.1)	64.8(↑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	企業の社会的責任 社員一人ひとりが健康で意欲的に仕事に取り組み、ヒルズの先進的な働き方のモデルとなること。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病予防、メンタルヘルスの向上、働き方見直しの観点から各種施策を実施し、従業員の生活習慣病有所見者の低下・従業員の元気度・満足度の向上、従業員の生産性（指標：アブセンティーズムによる損失・プレゼンティーズムの損失）、エンゲージメントの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	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.mori.co.jp/sustainability/social/health_safety.html https://www.mori.co.jp/sustainability/social/img/pdf_health_safety01.pdf				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.mori.co.jp/sustainability/social/health_safety.html https://www.mori.co.jp/sustainability/social/img/pdf_health_safety01.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.mori.co.jp/sustainability/social/health_safety.html https://www.mori.co.jp/sustainability/social/img/pdf_health_safety01.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	43	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	74.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	交流会開催費用として金銭補助				
(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	98.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事内容を記録できるアプリを提供し、そのアプリを用いて保有ポイントを競う部署対抗イベントを開催。				
(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	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	運動習慣向上月間を開催し、オフィスでのエクササイズや、ファミリーイベント、体組成計の設置等を実施。				
(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	25.6	%

■ 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	54.1	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	13.3	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.9	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	77.4	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.5	51.8	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	2023年度に当社の手掛ける複数の街づくりプロジェクトが同時に竣工するため、全社的な繁忙期を迎えている中で、健康経営の観点から、平均残業時間の増加を抑え、深刻な過重労働を決して発生させることなく、プロジェクトの佳境を乗り切る必要がある。
	施策実施結果	残業時間に関して役員会で毎月議題とし、また長時間労働傾向の部署では役員を含む管理職による抜本的対策を行うことで、平均残業時間は2021年度：26.9h/月→2022年度：27.2h/月と微増に抑えた。
効果検証結果	平均残業時間は増加した一方、有休取得率は2021年度：69.5%→2022年度：79.1%と大幅に向上した。しかし、従業員の生産性指標（プレゼンティーズムによる損失等）は若干ながら悪化した。そのため、身体の健康維持の強化を目的に精密検査の受診勧奨をきめ細かに行い、精密検査受診率は大きく向上した。2023年度はさらなる繁忙期に備え、スーパーフレックスタイム制度を導入し、労働時間の柔軟性を高める。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	継続的な社員の生産性維持および健康的で快適な職場環境維持のため、様々な健康リスクを上昇させるタバコについて、禁煙促進を実施することを健康経営において重要な課題の一つと捉えている。当社において喫煙率は着実に減少しているが、2023年度までに喫煙率10%という目標を達成するため、引き続き対策を行っている。
	施策実施結果	禁煙を促す情報提供、禁煙アプリの導入（全額会社費用負担）、禁煙外来費用補助の実施により、喫煙率は2021年度：13.3%→2022年度：13.0%へ改善した。もっとも、目標値10%には到達していない。
効果検証結果	喫煙率を改善することは、健康経営課題の最終的な目標指標の一つである生活習慣病予備軍の減少につながると考えている。指標としている特定保健指導対象者率は2021年度：14.0%→2022年度：14.8%とやや悪化した。今後のさらなる改善に向けて2023年度は職場内喫煙室を廃止して全面禁煙とした。	

※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：大和ハウスパーキング株式会社

英文名：Daiwa House Parking 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：不動産業

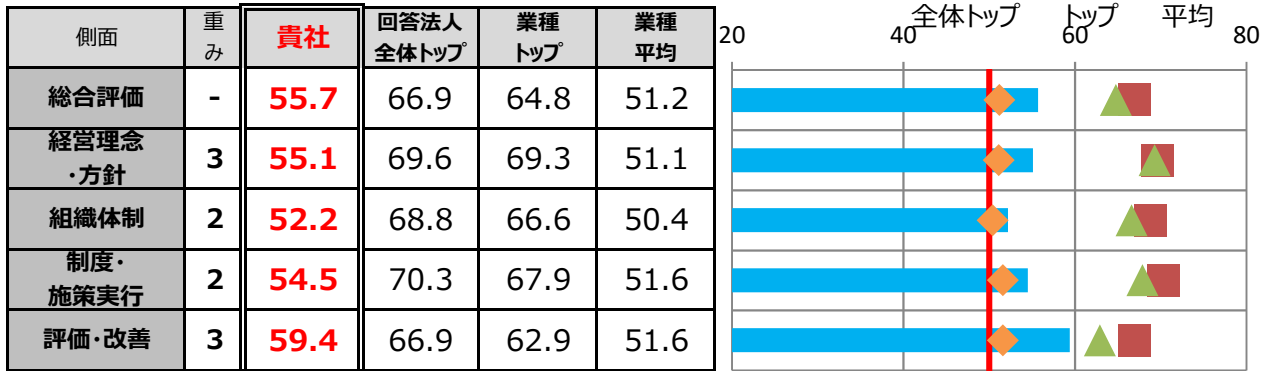
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価：**55.7** ↑4.6 (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



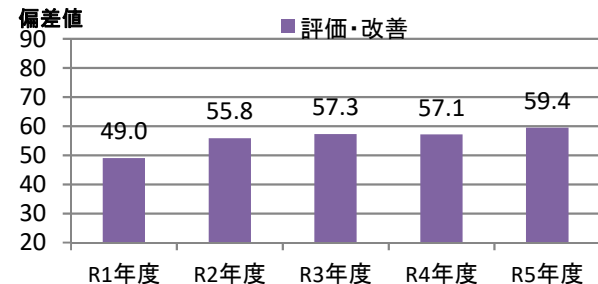
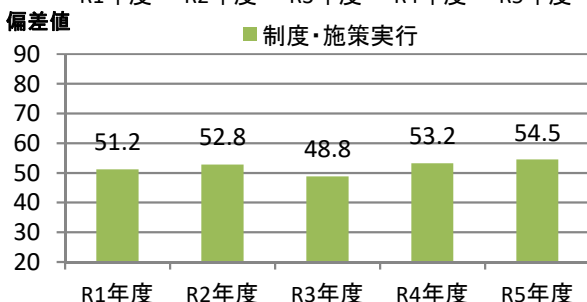
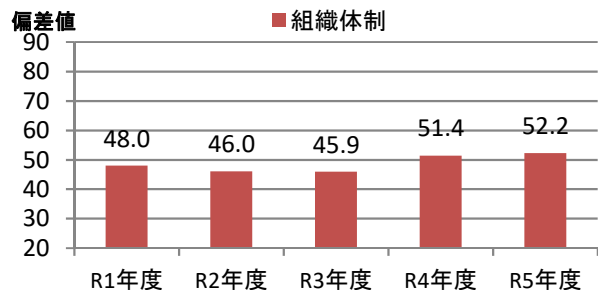
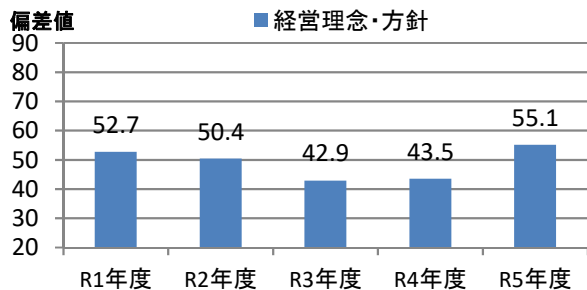
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

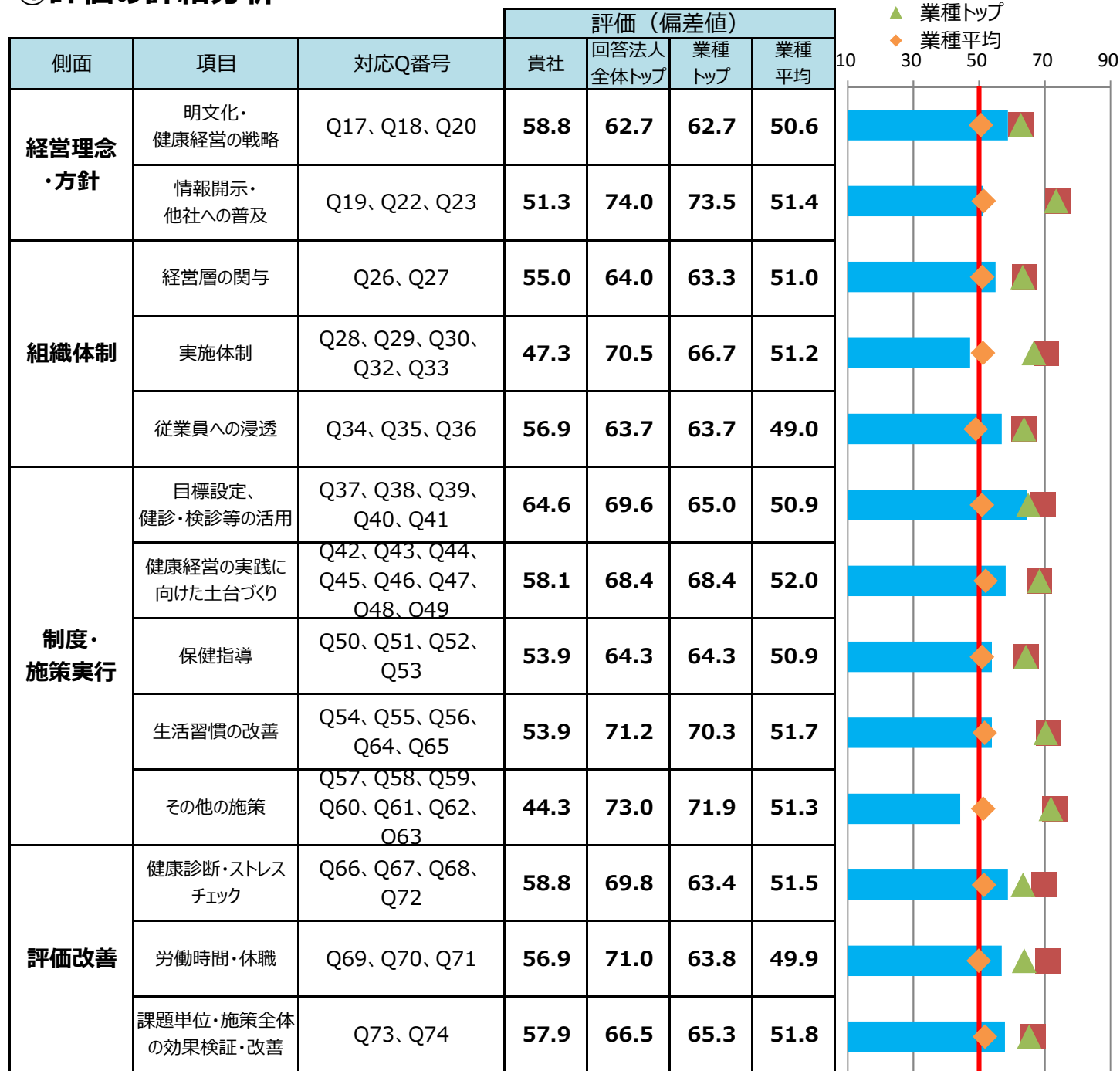
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1201~1250位	1201~1250位	1701~1750位	1501~1550位	1051~1100位
総合評価	50.4	51.6(↑1.2)	49.0(↓2.6)	51.1(↑2.1)	55.7(↑4.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上昇している中で、既に生活習慣病を発症したり、予備群となっている者も多い。そのような状況の中で、従業員に健康で長く働いてもらうことが、当社がより持続的な成長を図っていく中で課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	予防的対策及び事後的対策の両側面（特に予防的対策）から健康施策を実施することにより、従業員がより健康を意識し、現在生活習慣病の疾病高リスク者においては重症化の予防を図り、従業員全体の健康の底上げが図られる。以下KPI。 適正体重率 現在、今年度63%、2025年度65% 運動習慣率 現在、今年度20%、2025年度22% 二次健診対象者率 現在、今年度17%、2025年度16%
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 当社として女性活躍を全面的に推進する中で、女性特有の健康課題にも前向きに取り組むべきところ、従前は深いところまでアプローチすることがなかった。 又社内の女性従業員の人数割合も少なく、男性従業員の意識も低かった。
	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関するセミナー等を実施し、多くの従業員に参加してもらうことにより、女性特有の健康課題に会社として対応し、女性従業員の健康増進に寄与する。又男性従業員にもセミナーを受講してもらい、女性の健康課題に対する認識・意識を向上させる。以下KPI。 女性の健康課題に関するセミナー受講率（全従業員対象） 現在98.4%、2023年度100%、2025年度100%

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

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.dh-parking.co.jp/corp/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

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	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.dh-parking.co.jp/corp/kenkou.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.dh-parking.co.jp/corp/kenkou.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.dh-parking.co.jp/corp/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	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	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	96.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	コロナ禍で休止していたサークル活動を2023年7月に再開し、社内コミュニケーションを促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.3	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動（ウォーキング等）を奨励するためのイベント（健康促進キャンペーン）の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.9	%

■ 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	98.4	%

※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	59.1	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.3	51.8	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	長年の傾向として、定期健診で所見ありの従業員が固定化しており、そのような従業員は概して生活習慣改善の意識が乏しい状態にある。引き続き組織的な取り組みを続け、生活習慣改善の意識を定着させていくことが課題である。
	施策実施結果	全従業員を対象に健康促進キャンペーンを4か月間実施。1万歩or8千歩/日の挑戦者が全従業員中53.1%で達成率は46.9%。30分以上の運動/日の挑戦者が全従業員中1.7%で達成率は66.7%。
効果検証結果	2023年度の定期健診結果が出揃っていないため最新の効果検証はこれからだが、2021年度と2022年度の数値を比較したところ、適正体重維持率は61.6→62.6=+1.0ポイントと小幅な改善ながら、運動習慣者率は18.6→26.4=+7.8ポイントと大幅に改善しており、取組実施の効果はあったものと思われる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙防止策として事業場内禁煙を実施しているものの、2021年度の喫煙率は男性36.3%、女性9.7%、男女合計で31.6%となっており、禁煙の動機付けを行うことが課題となっている。
	施策実施結果	全事業所に禁煙を奨励するポスターを掲示するとともに、喫煙者を対象とした禁煙促進キャンペーンを2か月間実施。喫煙者のうち4.1%が参加し、達成率は50%だった。
効果検証結果	2023年度の定期健診結果が出揃っていないため最新の効果検証はこれからだが、2021年度と2022年度の喫煙率を比較したところ、男性が36.3%→32.9%=3.4ポイント、女性も9.7%→8.8%=0.9ポイント、男女合計で31.6%→28.2%=3.4ポイント低下したことから、禁煙の動機付けには一定の効果があったものと思われる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：森トラスト株式会社

英文名：MORI TRUST CO., LTD.

■加入保険者：東京不動産業健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

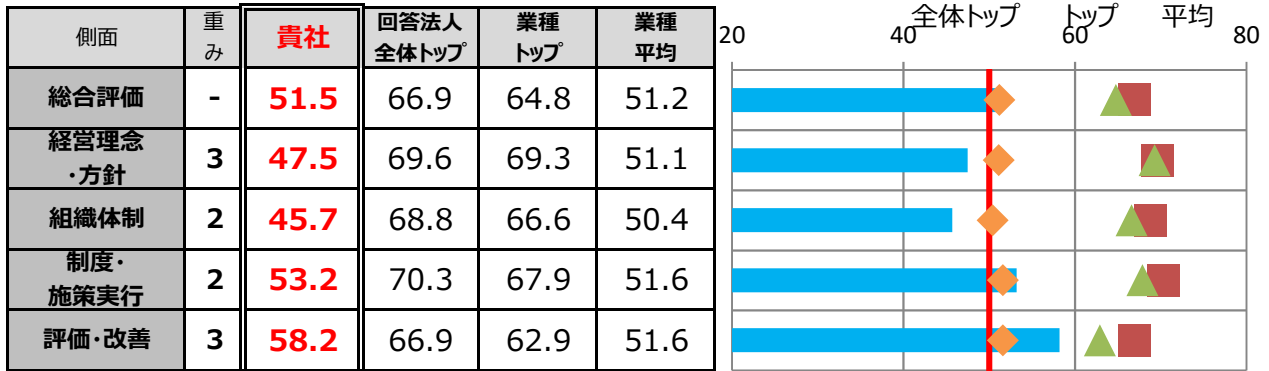
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↑1.5 (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



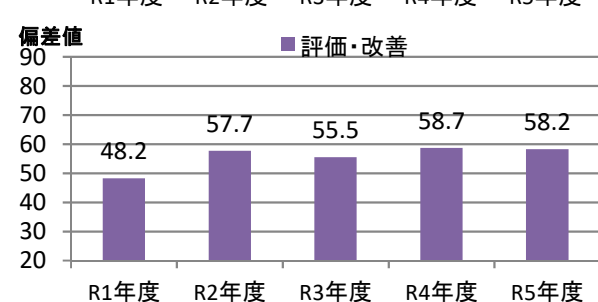
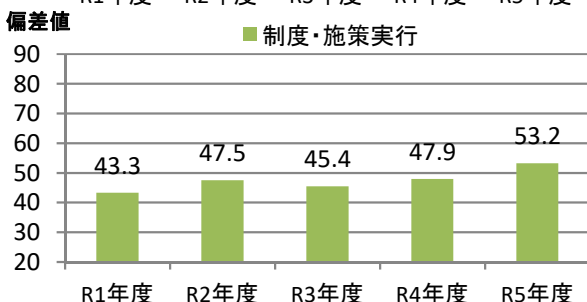
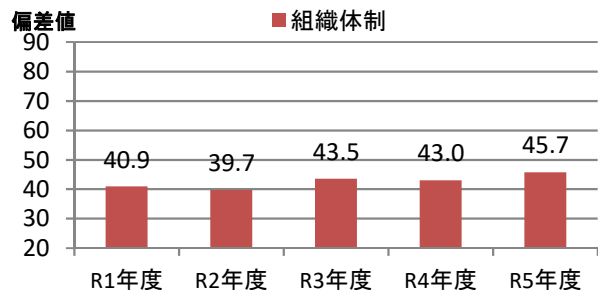
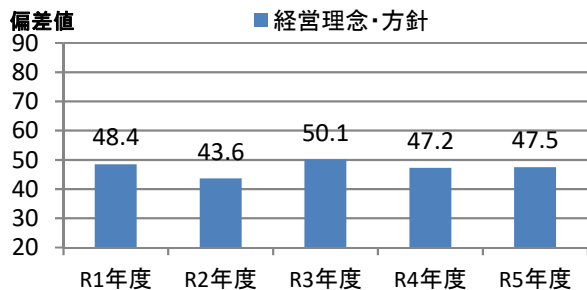
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

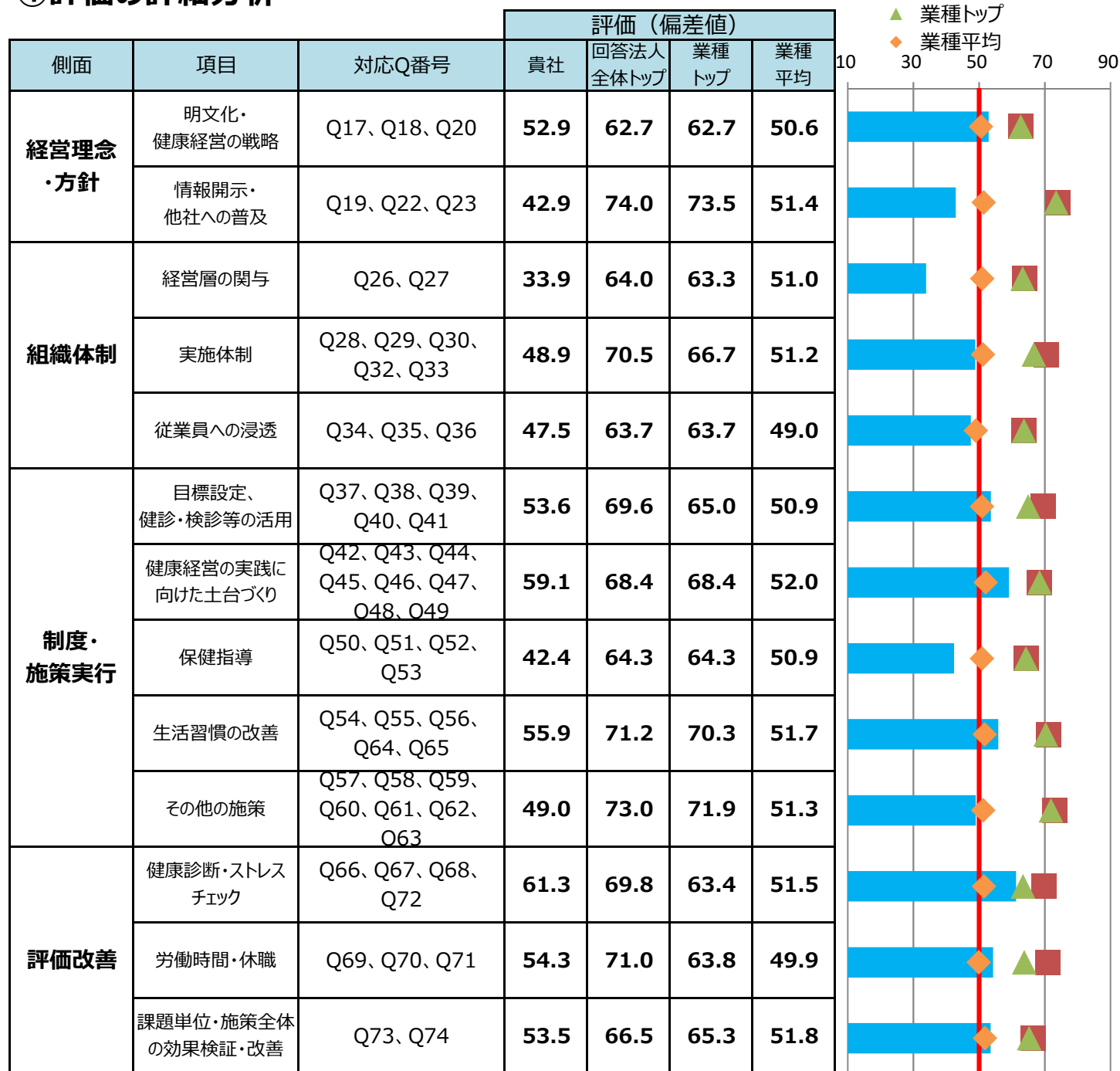
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1551~1600位	1551~1600位	1651~1700位	1651~1700位	1601~1650位
総合評価	45.8	47.8(↑2.0)	49.5(↑1.7)	50.0(↑0.5)	51.5(↑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 健康診断の受診必要性を説いて昨年度は受診率100%となった。しかしながら精密検査受診率や特定保健指導の実施率は低く、従業員の健康意識をさらに高めたい。
	健康経営の実施により期待する効果	社員1人ひとりが心身ともに健康でいきいきと仕事に取り組める状態を継続し、生産性の向上につなげたい。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mori-trust.co.jp/healthmanagement/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		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	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	新たな取り組みとして、家族を会社に招く「ファミリーデー」を実施し、参加社員の99%が満足と回答し				
(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	45.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	イベントの一環で野菜摂取度が図れる機器を導入し、不足時のリスクや対策をフィードバック。				
(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	社内の部活動の中にスポーツ系のもも多く、金銭的な補助を実施。（例：ゴルフ、スキー、バスケット等）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.7	%

■ 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	40.7	%
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	56.5	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.1	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.2	51.8	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	メンタル不調になる従業員が毎年数名出る中で、本人の意識はもちろん、上司による早期の気づきやケアが重要であるが、その手法を学ぶ機会がほとんど無かった。
	施策実施結果	管理職向けのラインケア研修、全従業員向けのセルフケア研修を実施した。
	効果検証結果	数値化できる効果は現状ないが、アブセンティーズムやエンゲージメント調査で変化が出て来ることを期待する。今後も少しずつ内容を変え、多くの視点で従業員をフォローできるようにしたい。
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：三菱地所コミュニティ株式会社

英文名：Mitsubishi Jisho Community Co., Ltd.

■加入保険者：三菱地所健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

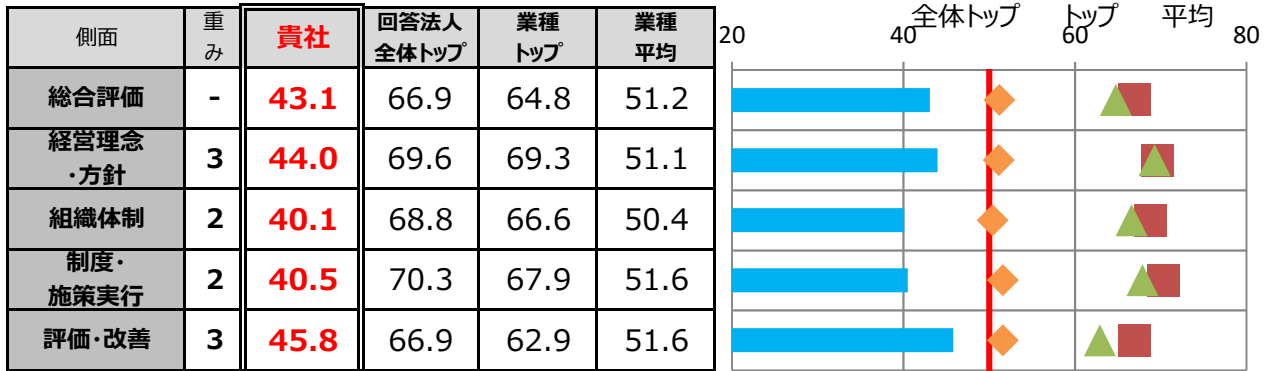
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.1** (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



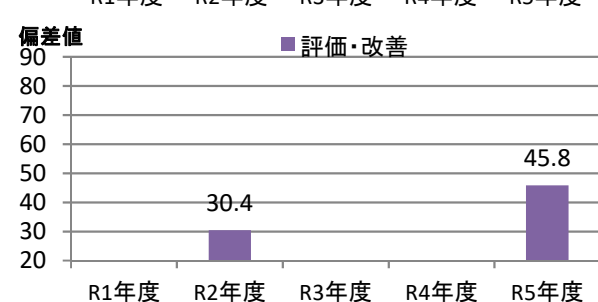
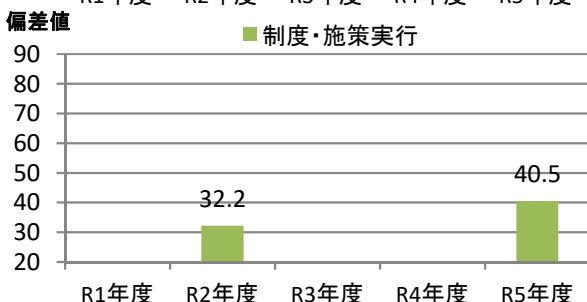
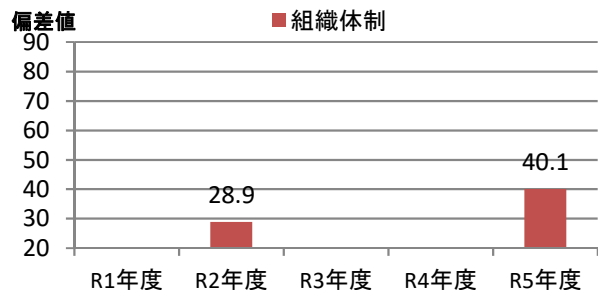
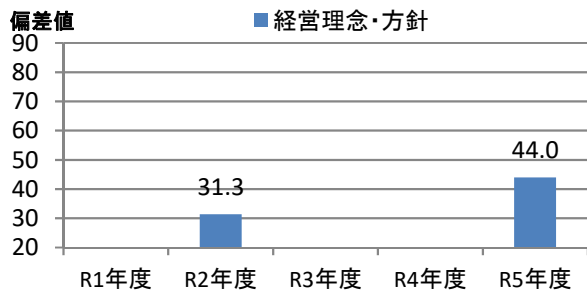
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

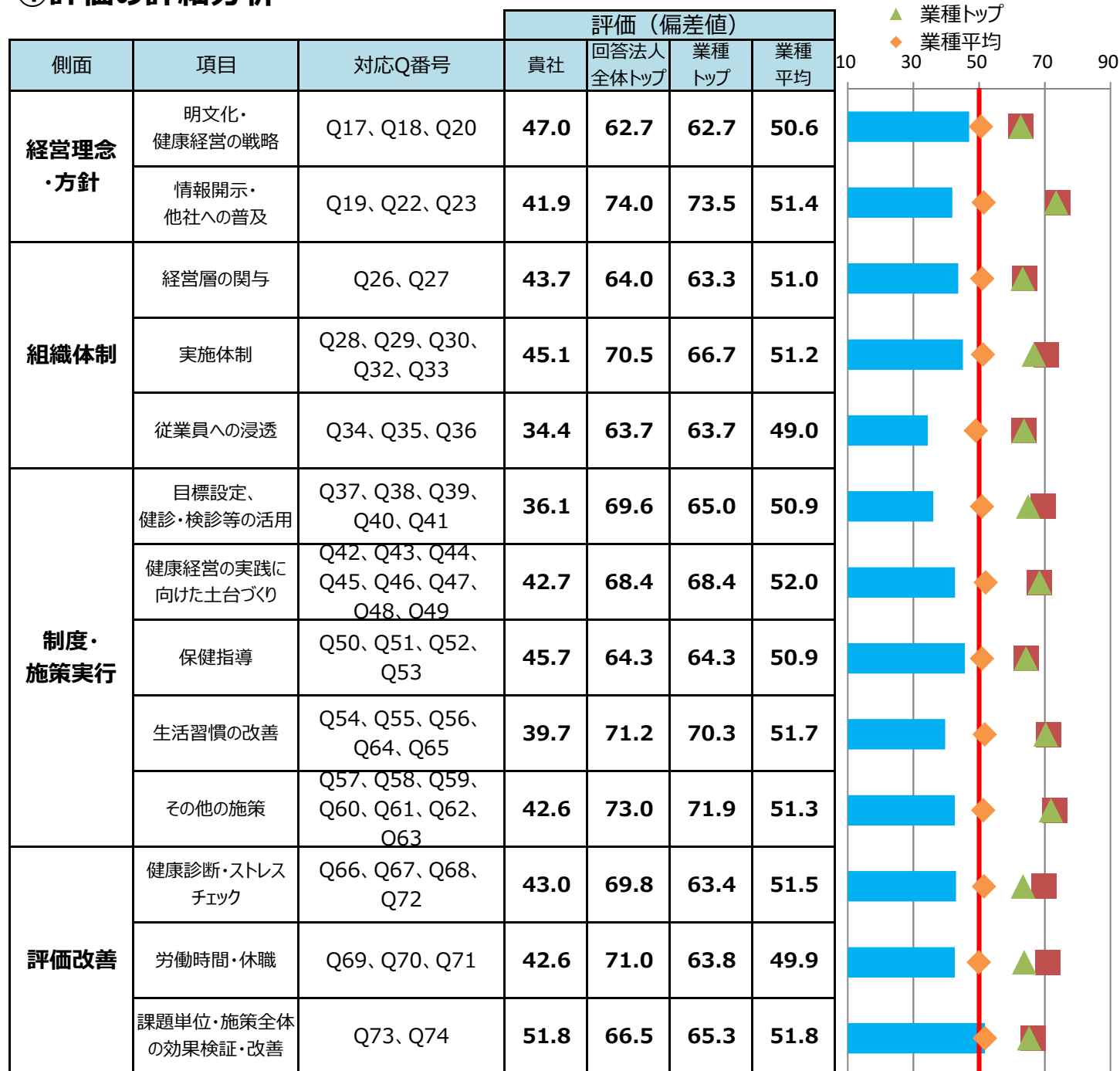
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2701~2750位
総合評価	-	30.7(-)	-	-	43.1(-)
【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 社会情勢の変化とともに、新卒・中途ともに採用難がつづいており、少しでも長く健康的に業務に従事できるようにすることが、喫緊の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員満足度を向上させ、長く働き続けたいと思えることを期待している。 その他、業務パフォーマンス向上による業績向上も副次的効果として期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 特定保健指導に該当する社員のみならず、常日頃から全社員が自身の健康に気を使い、活気あふれる組織に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	健康経営という1つの目標を全社的に掲げ、会社として情報発信はもちろん、各々のノウハウを共有し、社員の健康リテラシー向上を期待する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mec-c.com/company/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

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	26.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.2	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員間での飲食費について、年1回まで上限5,000円支給している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.5	%	(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	歩数アプリを導入し、歩数に応じた消費カロリーの表示や、歩数に応じて景品が当たるイベントなどを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.8	%

■ 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	運動習慣を身に着けるため、景品付きの運動イベントを開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.5	%	(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	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	36.8	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.8	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.0	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.3	51.4	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	46.6	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.3	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.9	51.8	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	従業員エンゲージメント調査にて、職場環境や社内システム等に不満を持つ社員が多くいることが分かった為、各々の考えや意見を集約し具現化する必要がある。
	施策実施結果	応募フォームを作成し、全従業員を対象とし職場環境や社内システム等の改善して欲しい点や、新たに導入して欲しい施策を募集。
	効果検証結果	2022年度は107件の応募があり、短期・中期・長期での実施や実現可能性を考慮し、早期に対応できないものがあつたものの、3分の1以上の施策が実現された。
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：東京建物不動産販売株式会社

英文名：Tokyo Tatemono Real Estate Sales Co.,Ltd.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

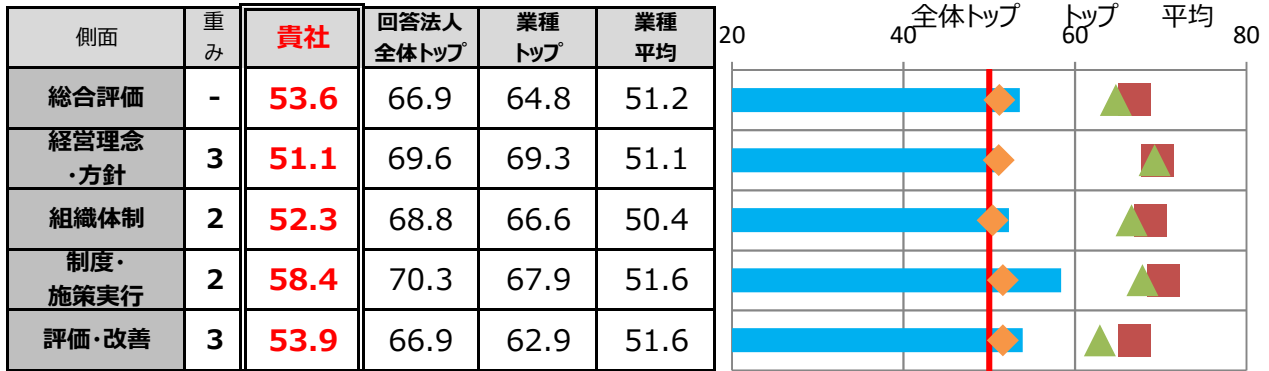
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↑0.0 (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



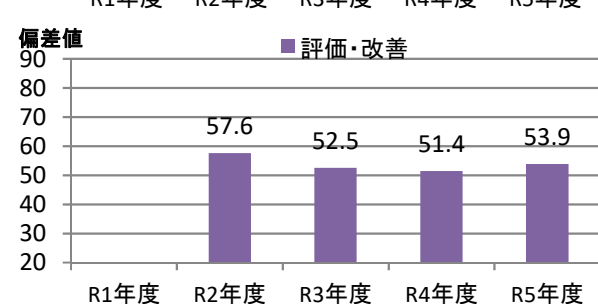
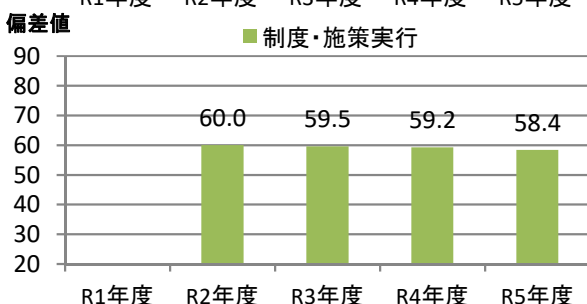
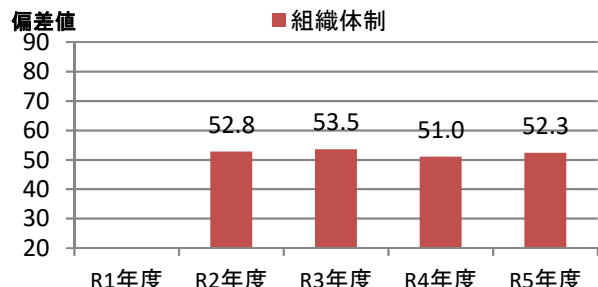
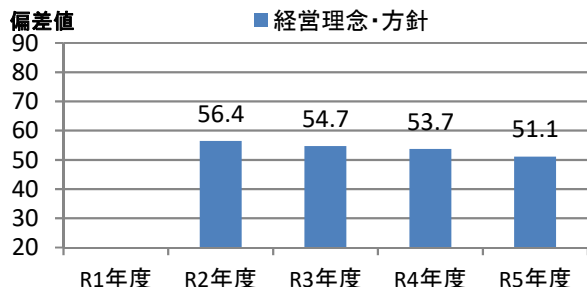
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

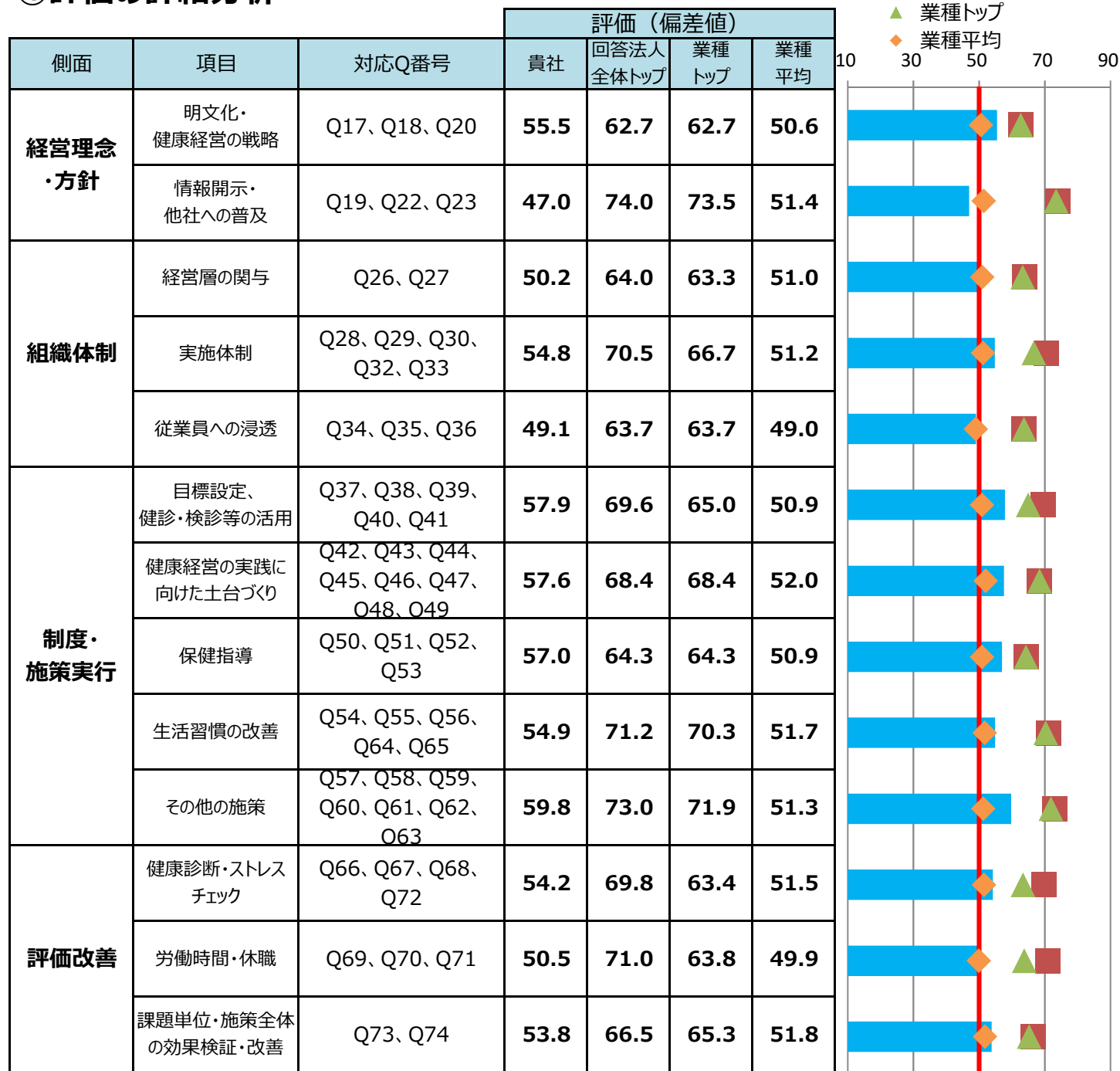
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	701~750位	951~1000位	1201~1250位	1301~1350位
総合評価	-	56.8(-)	54.8(↓2.0)	53.6(↓1.2)	53.6(↑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	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、健康診断の有所見者数も年々増加傾向にある。従業員のパフォーマンスを向上させるためにも、従業員一人ひとりがより高い健康管理意識を持ち、心身ともに健康な状態で仕事に取り組む姿勢を推進することが重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康な状態で仕事に取り組み、従業員一人ひとりのパフォーマンスが向上することを期待する。そのためにも従業員の健康意識向上を図るため健康リスク特性を把握し、重症化予防対策について産業医協力のもと再検査受診勧奨・早期治療・禁煙推進など継続して健康改善を促進していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ttfuhan.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	
		回		回
(a)取締役会				
(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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	従業員のコミュニケーション促進を目的にお弁当を提供し、仕事の課題等を共有する社長ランチ会を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	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	運動機会の提供・促進のため全従業員にゴルフコンペを案内、及び福利厚生制度を通じ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	16.7	%

■ 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	56.1	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.8	51.8	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	社員面談等でコロナ渦によるコミュニケーション不足が課題としてあがり、会社全体での一体感の希薄も問題視され、会社全体のイベント開催を必要としていた。
	施策実施結果	「ふはんの集い」と銘打ち、創業記念日のイベントとしてホテルで懇親会を開催。全従業員のうち65.7%が集いに参加した。
効果検証結果	アンケート結果は肯定評価88.4%であり、コメントからも従業員間のコミュニケーション促進が確認できた。今後も続けてほしいという声が多数あり、内容や運営面のブラッシュアップは必要であると思うが継続開催をしていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トーシンパートナーズホールディングス

英文名：TOHSHINPARTNERS HOLDINGS CO.,LTD.

■加入保険者：東京不動産業健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

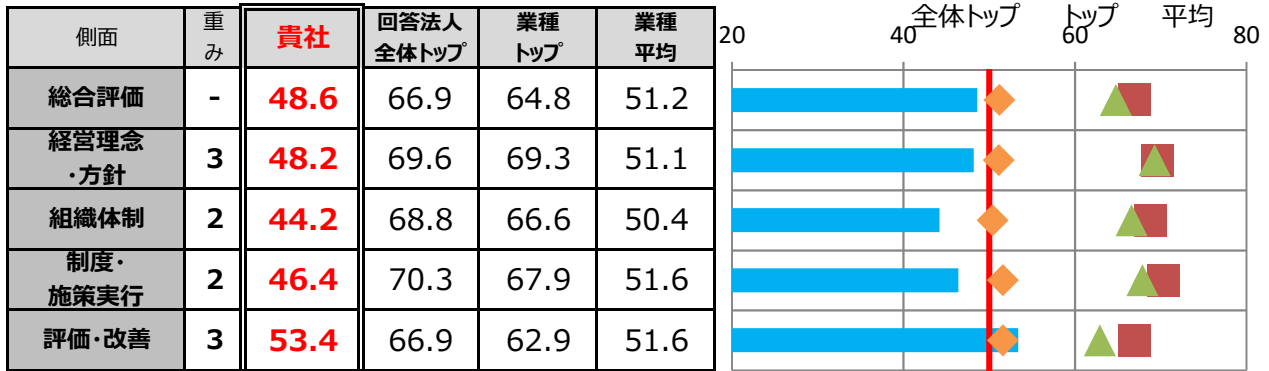
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** ↓2.0 (前回偏差値 50.6)

※「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



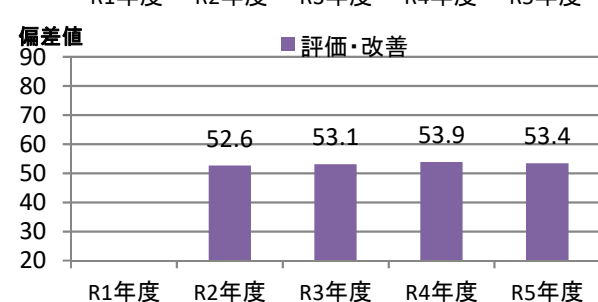
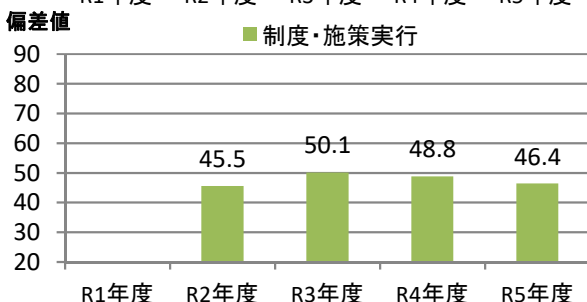
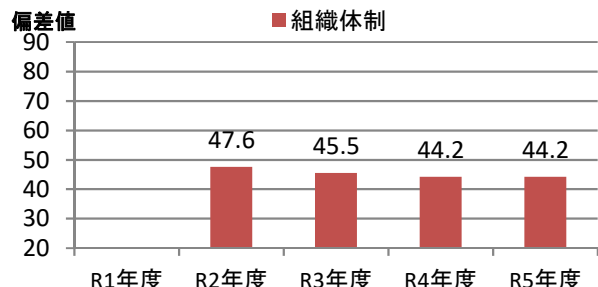
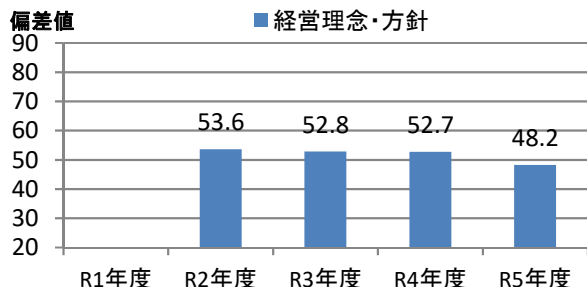
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

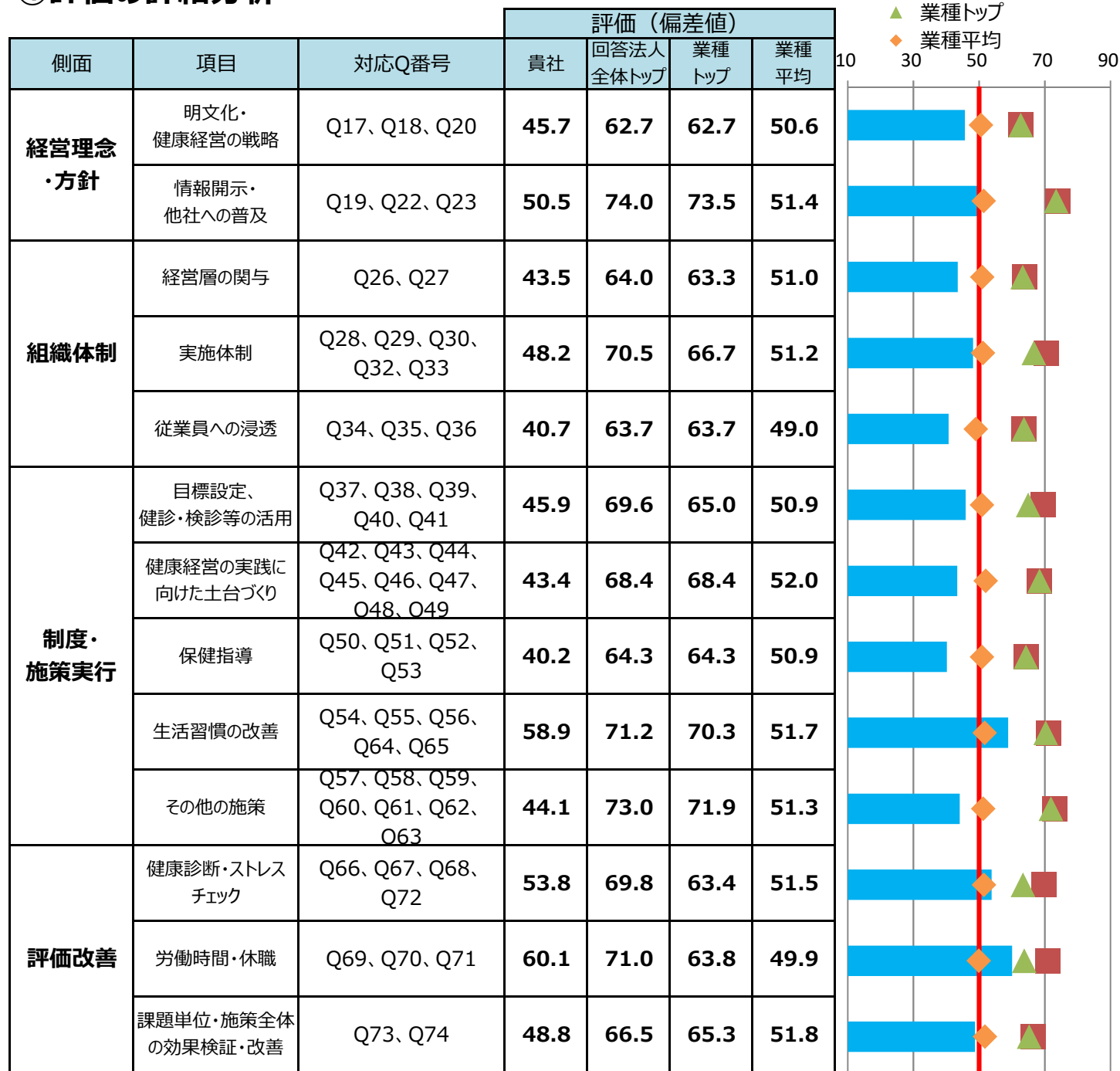
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1301~1350位	1451~1500位	1551~1600位	2001~2050位
総合評価	-	50.5(-)	50.9(↑0.4)	50.6(↓0.3)	48.6(↓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	従業員のパフォーマンス向上 相談しやすい環境か否かの質問に対して31%の社員が「相談しやすい環境とは思わない・あまり思わない」と回答。不安や悩みは仕事のパフォーマンスに影響するだけではなく離職に繋がる可能性があり、できる限り取り払う環境が必要である。「相談しやすい環境」が生産性やパフォーマンスを向上させていく上では必要であり、そうした環境づくりが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	単に相談を聞くだけではなく、キャリア・プライベート・メンタルヘルスなどあらゆる相談に対応し、更にマインドセットしていく社外のメンター制度を導入した。利用がまだ少ないもののアンケートでは77%の社員がその存在を知るに至った。何かあったら利用したいと思う社員も23%存在していて社員の安心感には繋がっている。特に若手社員の利用者からは期待の声もあり、浸透すれば効果は大きいと考えている。
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 女性社員が比較的多い中で女性特有の健康の悩みを解決する機会やインプットする機会が少なかった。また女性の健康に対する周囲の理解も足りない部分がある。長く安心して働くための環境づくりが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	産婦人科医による婦人科セミナー、医師インタビュー、女性の健康ブログなどの実施により不安解消やインプットの機会を1年間取り組んだことで婦人科検診受診率は初めて70%を超えた。長く安心して働くことのできる環境づくりを引き続き進め、アンケートによる意識調査もウォッチしながら、婦人科検診の受診率を80%に近づけるよう施策を展開したい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.tohshin.co.jp/corporate/health-mgt/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.tohshin.co.jp/corporate/health-mgt/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	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.tohshin.co.jp/corporate/health-mgt/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	36.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	役員社員が仕事上のちょっとしたことから大変なことまで「ありがとう」を伝えるグラティカを導入している。				
(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	86.9	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員から健康メニューを募集し提携飲食店でメニューとして提供した。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.1	%

■ 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	万歩計を会社負担で全社員へ配布し、万歩計イベントに利用している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

■ 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	9.2	%
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	46.5	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.6	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	51.4	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	44.4	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.9	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.1	51.8	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	全役員・社員向けの健康アンケートで悩みが相談できる環境か否かの質問に対して、あまり思わないが80人、全く思わないが23人と、相談しにくいと思っている社員が全体の31%いることがわかった。前回の調査票で相談内容を問わず相談できる環境が必要であり、相談できる範囲が広い外部業者（メンターによる相談窓口）を探し当社との間で独自の設計を行いこの1年間運用してきた。
	施策実施結果	定期的に社内イントラを通じて「相談窓口の案内」を行った。結果として利用者は4人に留まったが、社外メンターを体験した社員の全てから高評価が得られた。
効果検証結果	相談窓口設置（社外メンター制度）の案内を継続的にするものの、制度を知らないと回答した社員数が74名（全体の約22.5%）ほどいる状態。社内報で健康経営活動の動画をアップするなど知ってもらうための活動を進めたが、利用者は伸び悩んでいる。しかしながら、いざとなったら利用したいと回答した社員も76人（23%）いることから、設置されていることの安心感は社員に与えていると思われる。	
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	婦人科検診受診率は上昇傾向にあるものの60%台で推移していた。検診補助だけでは足りないと感じ、初めての試みで産婦人科医による婦人科セミナーを開催。さらに婦人科セミナーを担当して頂いた医師のインタビューやコラム掲載など婦人科知識向上施策を行った。
	施策実施結果	結果として、前回の婦人科検診受診率を大きく上回り、73.8%の社員が婦人科検診を受診した。
効果検証結果	KPIとして掲げていた婦人科検診受診率70%は達成することができた。しかしながら女性社員全員に浸透しているかどうかは疑問であり、全員が婦人科検診の必要性を理解できるよう継続的に施策を展開する必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTT西日本アセット・プランニング

英文名：NTT WEST ASSET PLANNING CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

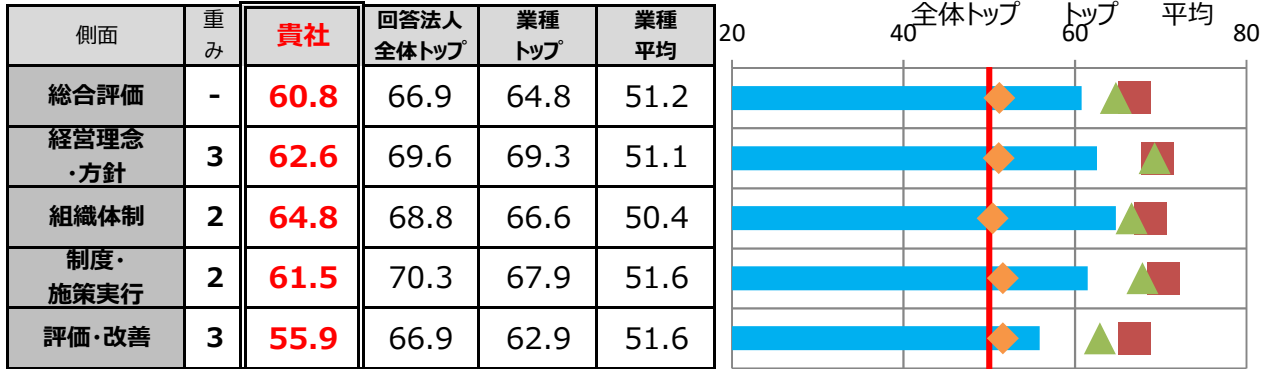
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.8** (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



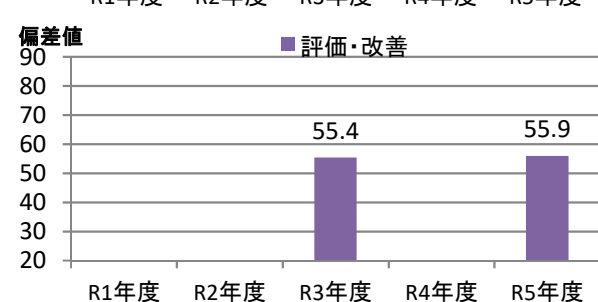
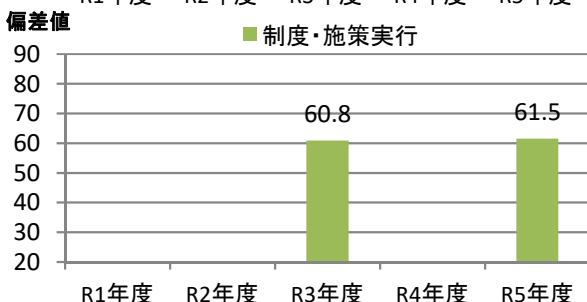
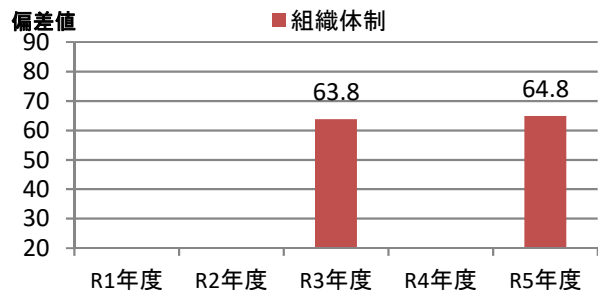
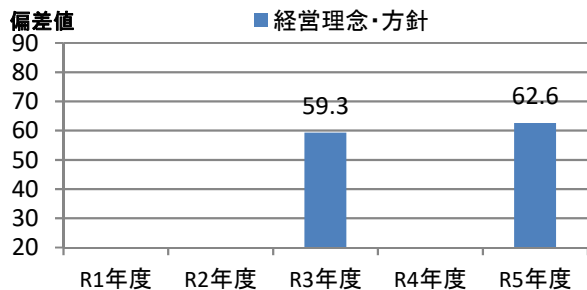
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

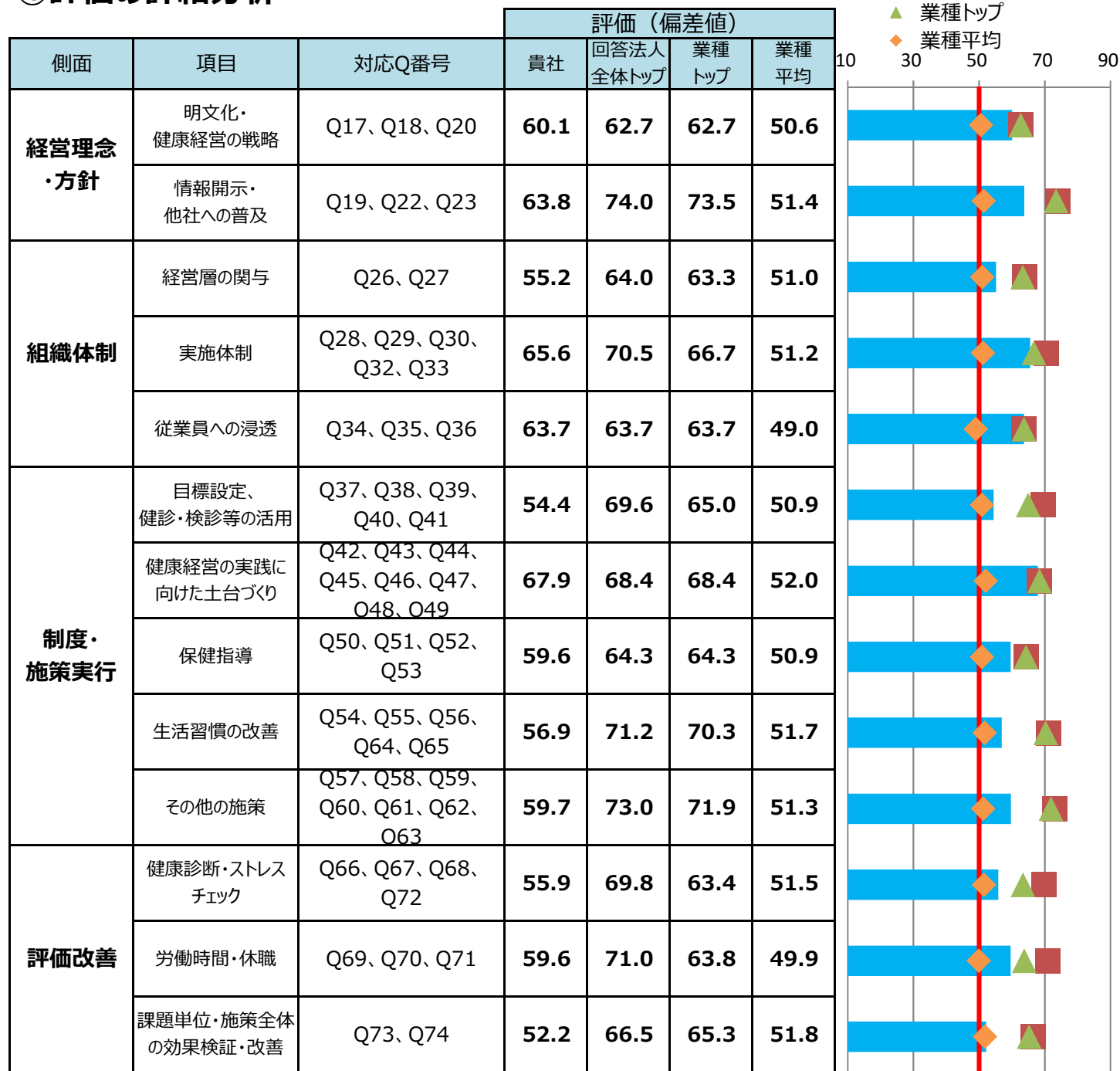
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	501~550位	-	551~600位
総合評価	-	-	59.3(-)	-	60.8(-)
【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 NTT西日本グループは従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員が高齢化しており、加齢による健康リスクの増加や社員数の減少が見込まれているため、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除き健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、健康経営を推進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	社員の健康に対する意識向上や健康に関する知識の習得等を目的としたメンタル・フィジカルヘルスに寄与する各種施策を実施し、健康経営を推進していくことで社員の健康保持・増進並びにWell-being向上、更にはNTT西日本グループの持続的な成長へ繋げていく。
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 NTT西日本グループは従業員のメンタル不調が増加傾向にあり、メンタルヘルス対策を強化していく必要がある。厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、積極的に取り組んでいく。
	健康経営の実施により期待する効果	「4つのケア」に基づいたセルフケアとして、ストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修の実施や、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めていくことで、メンタル不調者を減らし、不稼働人員の削減につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトの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.ntt-ap.co.jp/company/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://group.ntt.jp/csr/data/datalist/				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.ntt-west.co.jp/diversity/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	<ul style="list-style-type: none"> 実績値：https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/wellbeing/workplace/ 測定方法：①https://group.ntt.jp/csr/data/pdf/integrated_report2023_231006.pdf ②https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/engagement/ 				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	59	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	90.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	グループ全従業員とその家族を対象としたウォーキングイベントを行い、285名が参加。				
(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	73.6	%

■ 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	食生活等生活習慣改善に向けた情報提供等をするアプリを全社員に提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.9	%

■ 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	福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供				
(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	81.2	%

■ 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	57.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.5	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.1	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	51.4	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	69.1	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.6	51.8	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年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別、役職別など複数の視点で分析した際、①新入社員、②異動により業務環境が変化した若年層、③仕事以外の問題が要因で不調となるベテラン層など複数の層でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。
	施策実施結果	リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した
効果検証結果	新入社員向けは参加対象者の全員が、転入者・全社員向けともに参加対象者の7割以上が参加した。2020年度と比較するとメンタル疾患者の数自体は増加したものの、新入社員などターゲットとした層では減少傾向が見られた。また参加者の90%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。	
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	NTT西日本グループ全体の社員年齢の高齢化やコロナ禍における運動機会の減少に伴う体重増加など生活習慣病に対する健康リスクが高まっており、社員が継続して健康に働いていくため、生活習慣病の未然予防に向けた対策を実施する必要があると考えた。
	施策実施結果	例年実施しているウォーキングイベントと合わせて、睡眠センサーを用いた睡眠計測を実施し、睡眠と運動による体重・腹囲の減少を目的としたトライアルを実施
効果検証結果	グループ全体で500名を対象に睡眠計測を実施。参加者のうちBMI25以上の56名については合わせて体重減少に向けたトライアルを実施し、56名中42名が体重または腹囲の減少に成功。体重-2kg以上または腹囲-2cm以上の減少に成功した人数は31名にのぼり、睡眠とウォーキングイベントはダイエットに一定の効果があったと考えられる。また、ダイエットに成功した参加者については睡眠効率の上昇がみられた。	

※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：株式会社不動産SHOPナカジツ

英文名：Real Estate Shop Nakajitsu.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：不動産業

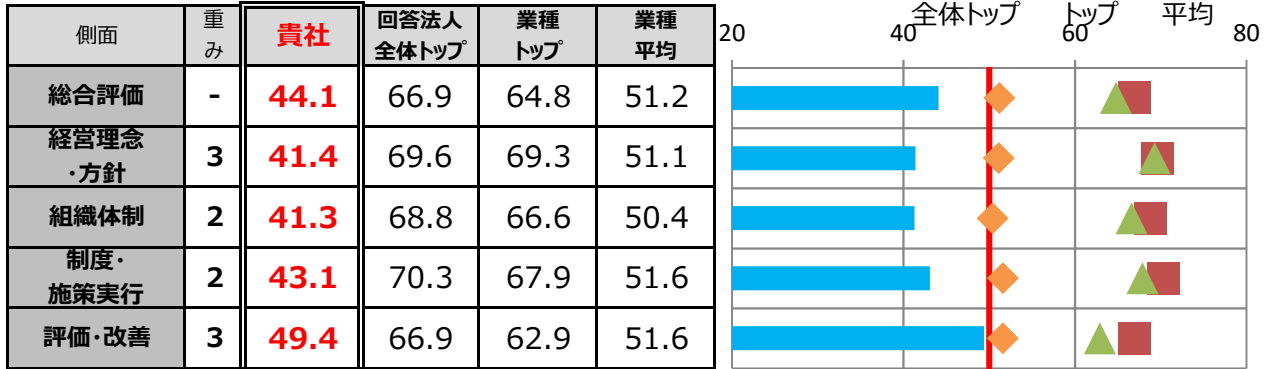
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.1** ↓0.4 (前回偏差値 44.5)

※「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



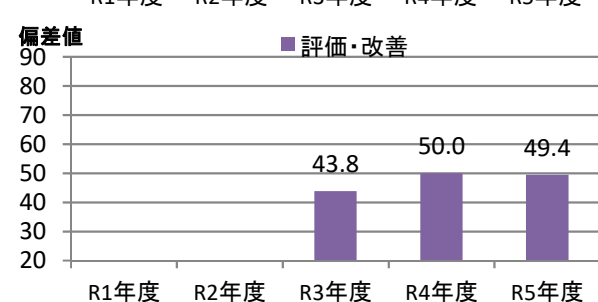
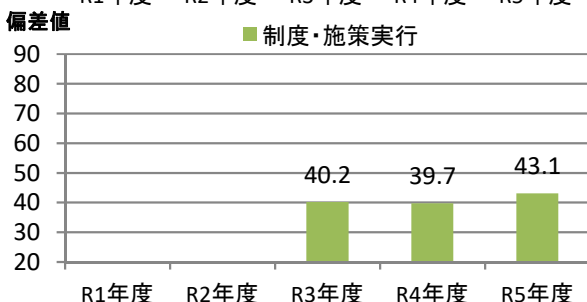
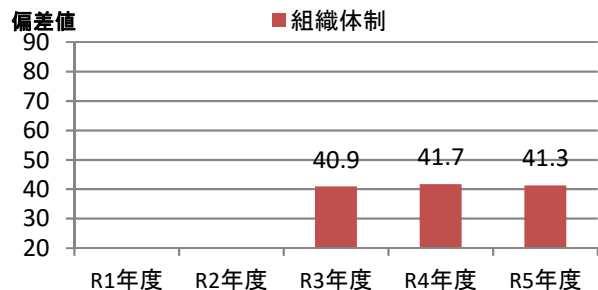
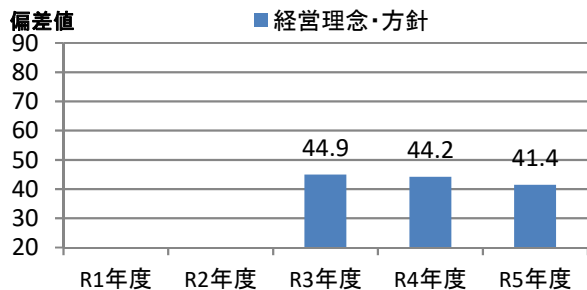
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

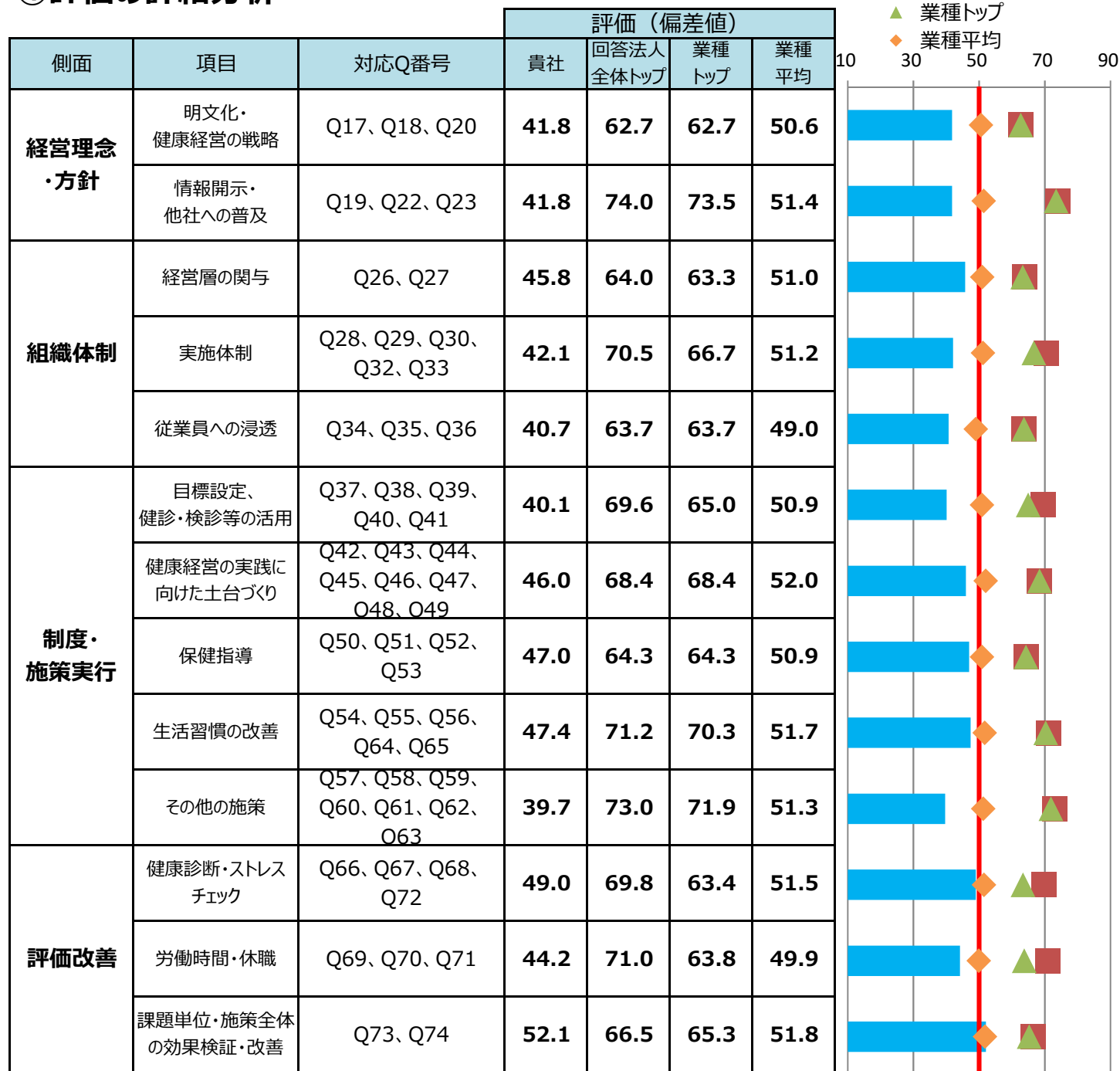
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2251~2300位	2301~2350位	2601~2650位
総合評価	-	-	42.8(-)	44.5(↑1.7)	44.1(↓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 不動産業と建設業という関係上、長時間労働による社員の疲弊、退職リスクの増大のほか、採用活動時に働き甲斐やワークライフバランスを示すことができないという問題が起こりやすい。また、今期は生産性にも着目し、「KAERU」運動として残業時間短縮・パフォーマンス向上を狙っているが、どのような手段で、成果を下げずに労働時間を減らすことができるのかも試行錯誤中である。
	健康経営の実施により期待する効果	残業時間の低下ならびに少ない時間で高いパフォーマンスが発揮できる生産性の高い組織へと成長したい。一定の繁忙期ができることは仕方がないが、残業が常態化していきたりすることで、離職者・休職者が出てしまうことのない強い組織づくりも同様に目指すべき姿と考える。また、残業時間を減らすことで遅くまで頑張れる人だけが上のキャリアを目指せるような風土を変えていけるのではないかと期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナ禍で社員の集まる場が減り、コミュニケーション不足が生じている。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 各種活動の再開により社員のコミュニケーションが促され、従業員満足度の上昇につながる。 ワークエンゲージメント（承認・支援・人間関係）を80ポイントを目指す

※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://nakajitsu.co.jp/press/detail/21

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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	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	50.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	部活動・サークル活動を積極的に推進し、活動に必要な備品及び会場費を会社で補助している。				
(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	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	野菜摂取強化週間を定め、意識的に野菜を摂取できるよう企画しました。				
(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	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	RIZAPと業務提携を結びジムの利用を促しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	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	43.0	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.3	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.8	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	51.4	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	47.3	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.8	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.3	51.8	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	有給休暇の平均取得日数が、令和2年厚生労働省の調査結果である平均取得日数10.1日を下回っている。1人当たりの平均有給休暇取得日数を9.86日（2021年）から12日に増加させる。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年7月に時間有休制度を導入した ・有給休暇5日未取得者へ期限半年前から有休申請を出すように個別案内した ・育児休業を取得しない男性スタッフに対し、有給休暇の取得を推奨した
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・2022年度の平均有給休暇取得日数が10.35日となった 	
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	コロナ禍で社員の集まる場が減り、コミュニケーション不足が生じている。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・部活動の再開、部署毎に懇親会（会社で費用負担）の再開 ・対面での全社員参加の社内表彰式を実施（昨年よりリモートにて実施） ・全社員参加の運動会を再開 ・社内報を毎月刊行した
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・社内表彰式での社員満足度が2.6%上昇した ・各種活動の再開により社員のコミュニケーションが増加した。 	

※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：東邦不動産株式会社

英文名：Toho Real Estate Co., Ltd

■加入保険者：東邦ガス健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

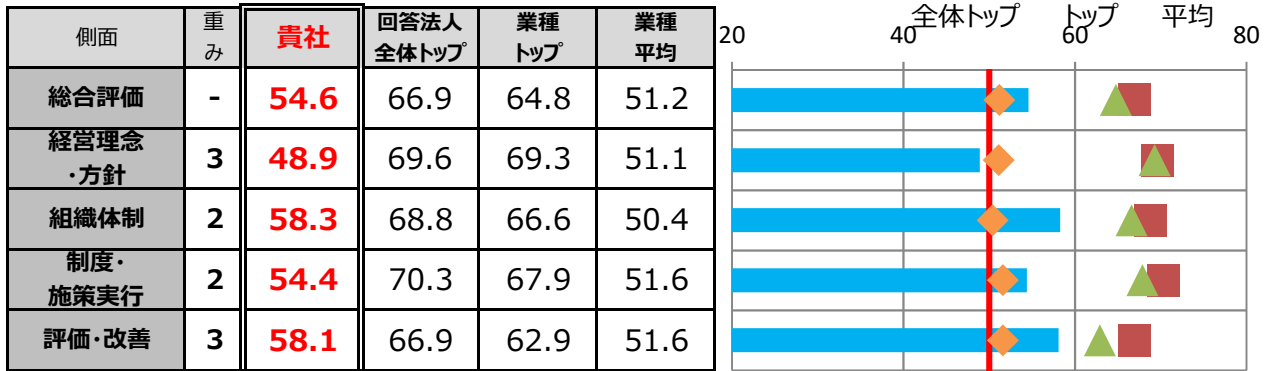
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.6** ↓0.5 (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



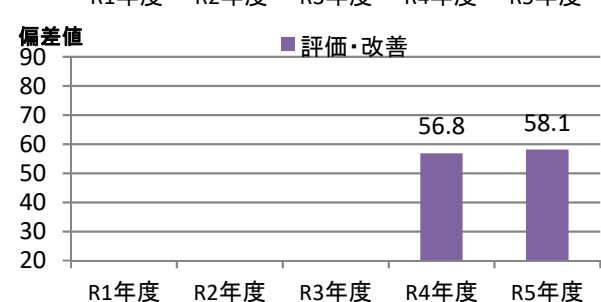
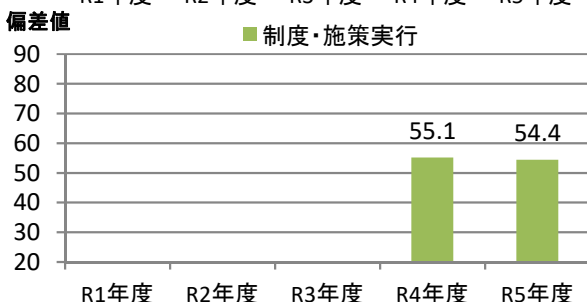
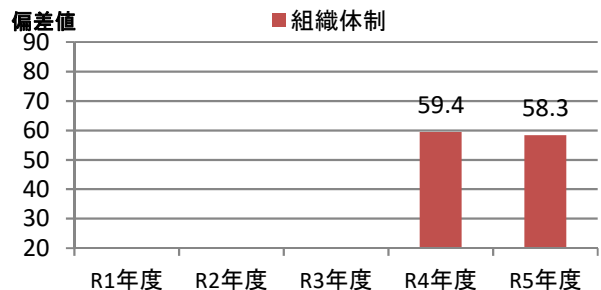
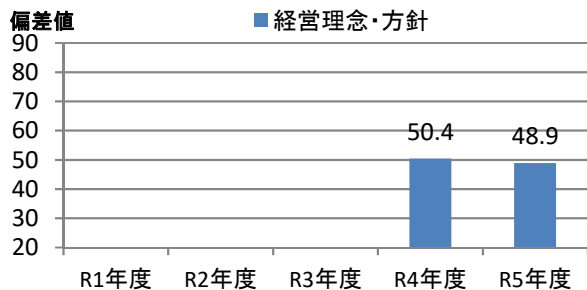
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

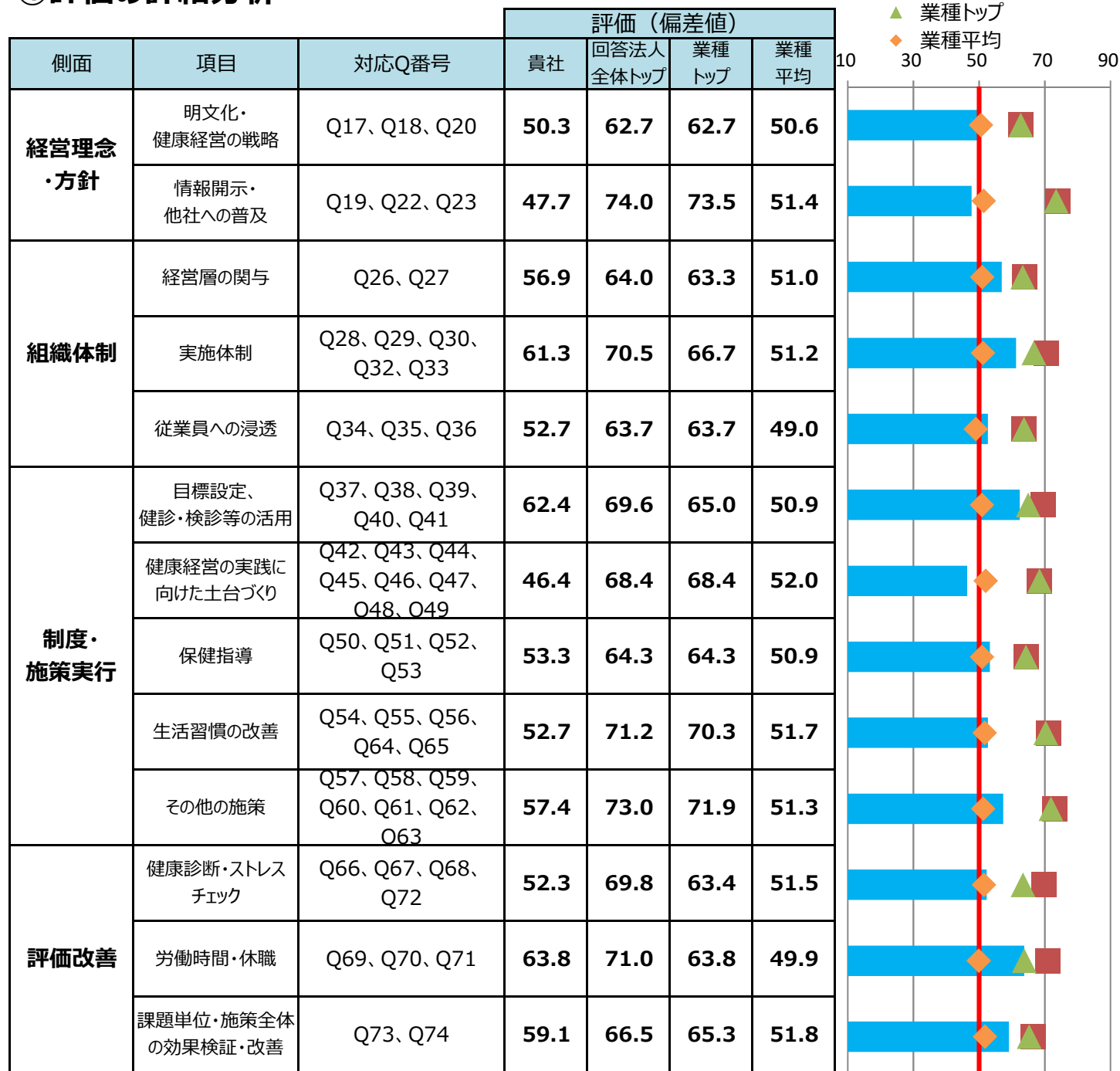
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1151~1200位
総合評価	-	-	-	55.1(-)	54.6(↓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 すべての企業活動を支えるのは「人」であり、「働く人の安全と健康」の確保は、企業としての基盤である。 特に、健康経営の推進は「従業員の不健康や疾病、職業生活への不満による離職防止」「求人市場における優秀な人材の確保」といった課題の解決に資する取り組みと認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を継続することで、「従業員が心身ともに健康で、前向きに業務に取り組むことで「やりがい」を実感し、長く働き続けてもらうこと」「生き生きと働く従業員の姿と健康経営に取り組む当社の姿勢をPRすることで、優秀な人材に入社してもらうこと」を期待している。 なお、従業員の状態については、ストレスチェックや健康診断結果などを指標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	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.toho-fudosan.jp/csr/pdf/safety_health_repo.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	8	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	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	49.9	%	(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	職場のコミュニケーションの充実を図るため、コミュニケーション向上に資する活動（会食、旅行等）へ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.6	%	(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	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内食堂において、保健師・栄養士が監修のもと、カロリー・塩分・野菜量が考慮されたメニューを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	健保と連携しPepupを活用した個人ウォーキングや、職場単位のコースチャレンジを設定、商品を用意。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.3	%
管理職限定	○	全管理職の	0.0	%
限定しない	○	全従業員の	0.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.1	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.1	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.4	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.3	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.1	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.8	51.8	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	東邦ガスグループにおける従業員の健康情報を集計した結果、喫煙者は非喫煙者と比べ、肺がん3.6倍、胃がん・大腸がん2.2倍、心筋梗塞・狭心症2.3倍、咽頭癌は喫煙者のみの発生という結果が明らかになった（一般的に喫煙者の発がん率は非喫煙者の2~4倍程度）。従業員が長年にわたり健康で働き続けるためにも、喫煙者の卒煙を支援することで喫煙率を低下させることが課題と考えている。
	施策実施結果	定期健康診断時に問診票に「禁煙したい」と回答した受診者に対し、保健師が社内診療所の禁煙外来を紹介するとともに、2020年から健保組合と連携して、オンライン禁煙を勧め、卒煙支援を強化した。
効果検証結果	東邦ガスグループでは2020年より「喫煙対策の中期プラン」を策定し、2024年度末時点の当社グループ全体での男性喫煙率20%を目標に掲げて取り組んでいる。取組の結果、2021年度：24.4%→2022年度：21.5%と男性喫煙率が低下している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	東邦ガスグループにおける従業員の健康情報を集計した結果、運動習慣のない従業員の割合が男女とも8割程度と高く、男性のメタボ該当者の割合は全国平均値よりも高い43.3%であることが明らかになった。従業員が長年にわたり健康で働き続けるためにも、従業員が適切な運動・食習慣を身につけ、メタボリックシンドロームを予防することが課題と考えている。
	施策実施結果	保健師によるメタボ該当者への面談（初期+3カ月後）や運動指導、管理栄養士による食生活指導、健保組合と連携したウォーキングイベントへの参加勧奨を実施した。
効果検証結果	男性のメタボ該当者の割合は対前年-2.6%、と改善しており、また全国平均値※より低いという良好な結果であった（女性のメタボ該当者は0%）。 ※新型コロナウイルスの影響により調査が中止されているため、2019年の国民健康・栄養調査と比較	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中央日本土地建物グループ株式会社

英文名：Chuo-Nittochi Group Co., Ltd.

■加入保険者：みずほ健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

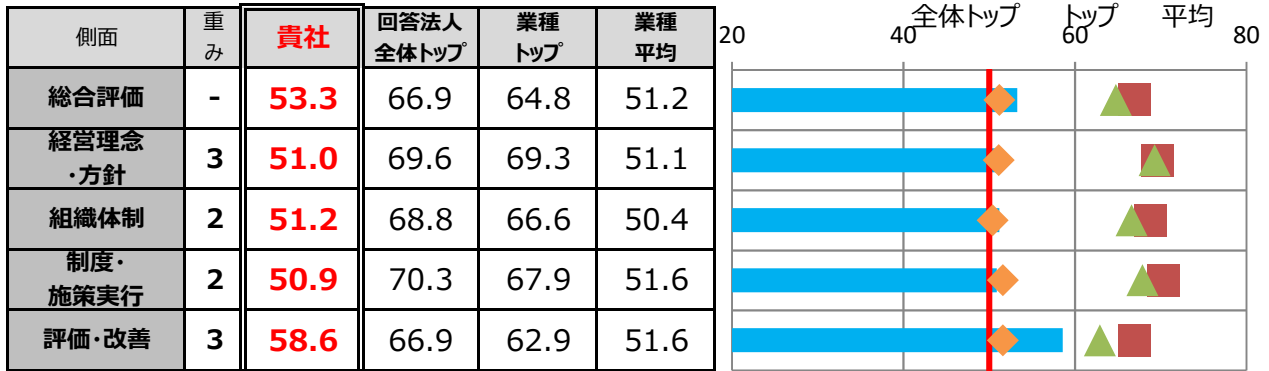
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.3** ↑2.6 (前回偏差値 50.7)

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

②評価の内訳



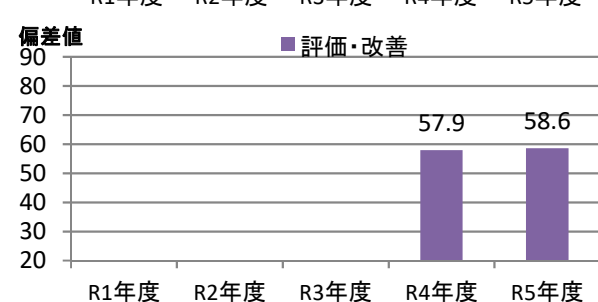
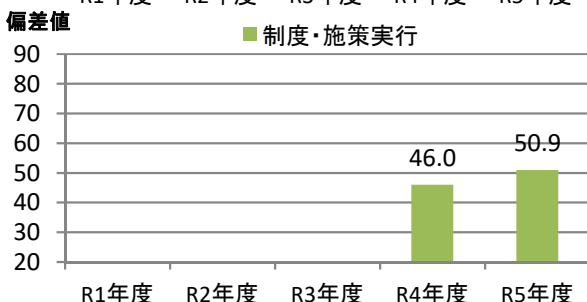
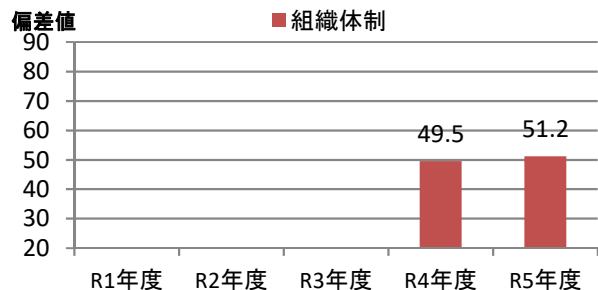
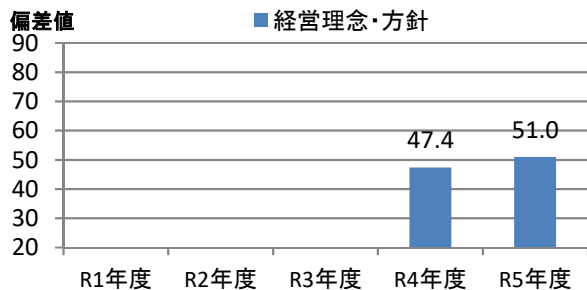
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

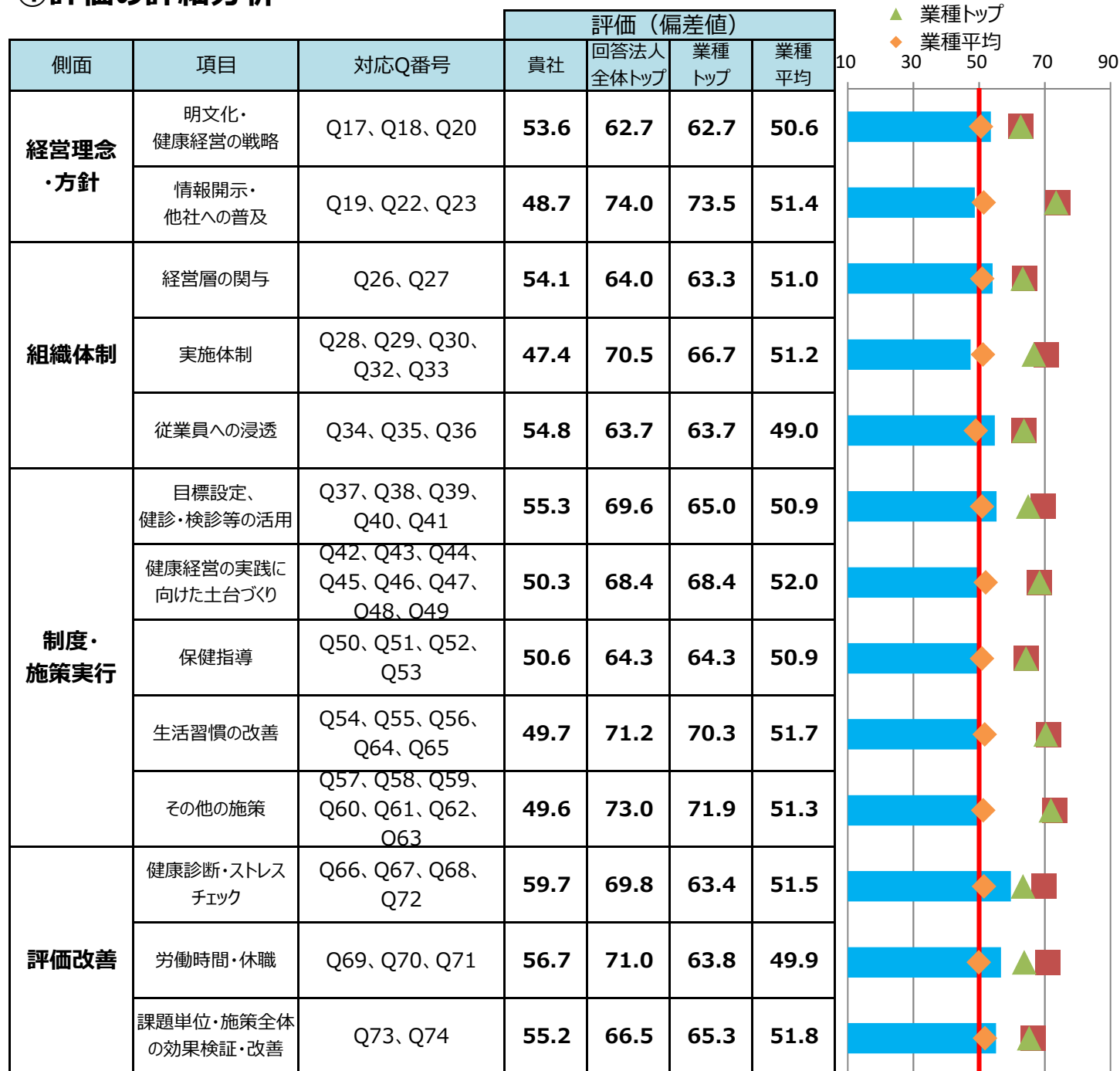
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1551~1600位	1351~1400位
総合評価	-	-	-	50.7(-)	53.3(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>企業理念として掲げる使命「人と社会に安心と感動を。ともに考え、ともに創り、ともに未来へ」を果たすためには社員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮することが何よりも大切と考えます。そのためには全社一丸となって健康経営に取り組み、様々な施策を継続的に実施していく中で、各社員のプレゼンティーズムおよびアブセンティーズム、ワークエンゲージメントを改善し続けていくことを目指しております。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の健康保持・増進につながる教育研修の実施や各種情報・ツールの提供、イベント開催等によるヘルスリテラシー向上、働き方改革の推進、職場環境改善といった取り組みを通じて全ての社員が最高のパフォーマンスを発揮できる企業風土を醸成、社員みんなが安心して生き活きと活躍できるウェルビーイングな職場づくりを実現し、企業の持続的な発展を支える人材の定着を図りたいと考えます。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>企業が持続的に発展していく上で、多様な価値観やキャリアを有する役職員が働きがいや一体感を持ってチャレンジできる魅力的な企業風土の醸成が中長期的な企業価値向上の為に不可欠だと考えております。当社のストレスチェック総合健康度の男女差は3.9ポイント（心身の健康度は同5.1ポイント）であり、男性社員対比女性の心身の健康度が低いことから特に女性を対象とした健康増進が課題であると認識しております。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「女性特有の健康関連課題に関するセミナー」「メンタルヘルス（セルフケア）セミナー」開催やウォーキングイベントを通じて、女性のヘルスリテラシー向上並びに女性にとって働きやすい職場環境の整備、適度な運動の習慣づけ、メンタル不調の未然防止等を期待しています。また、産業保健師の設置により、女性が健康相談しやすい環境を整備することで女性が持てる力を存分に発揮しうる体制作りを進めています。</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	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.chuo-nittochi.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	12	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	95.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社長との懇親会を、育児介護に係る社員も参加しやすいよう、日中ランチ時間帯に全41回開催しま				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%

■ 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	食事の記録やカロリー計算が可能なアプリを健保被保険者全員に提供しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.3	%

■ 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	ウォーキングイベントを開催。全社員の7割が参加、うち9割が目標歩数8000歩を達成しました。				
(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	72.0	%

■ 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	95.1	%

※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	56.3	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.6	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.2	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.4	51.8	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から、毎年度継続して高ストレスと判定された社員が受検者の5%程度存在しています。欠勤・休職に至る社員は極めて限定的ではあるものの、プレゼンティーズムの低下につながっていると思われることから、会社としてメンタルヘルス推進体制を強化していく必要があると考えます。
	施策実施結果	外部相談窓口利用や産業医による健康相談、現場と人事部による三者面談、産業カウンセラーによるカウンセリングや現場に対する研修を実施。月1回のフォロー面談および管理者へのフィードバックも実施しています。
効果検証結果	2020年度以降の高ストレス者率は6.4%→5.3%と推移し、直近2022年度も精神障害者の雇用が増える中、5.8%と平均的な水準と言われる10%以下を維持しています。今後も上記施策を継続するとともに、健康経営推進の中でセルフケアやラインケアの知識習得を図り、メンタル不調者の発生未然防止に取り組んでいきます。また、メンタル不調者発生時のノウハウ蓄積と人事部サポート体制強化にも注力してまいります。	
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	社員の健康リスクを軽減し、高いパフォーマンスを維持していくには、労働時間を適正化するとともにワークライフバランスを向上させる必要があると考えます。依然法定外労働月45時間超の社員がおり、少数ではありますが、管理監督者には法定外労働80時間超の社員も存在しております。
	施策実施結果	時間管理委員会を半期毎に各部署で開催（特別延長発生時には別途開催）。また、PCログ管理、RPA・DX推進の他、2022年度にはフレックス&テレワークを制度化、年休取得推進運動も実施しました。
効果検証結果	法定外労働月45時間超（非管理監督者）および80時間超（管理監督者）は各々2021年度23人・18人から2022年度は17人・18人と低水準を維持。更に、有給休暇取得率は2021年度63.0%から2022年度は77.2%へと大幅に増加。引き続き現行施策を継続しつつ、ITインフラを整備し、ペーパーレス化や電子化を進めていくことで、労働時間適正化とワークライフバランス向上を図ってまいります。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANAファシリティーズ株式会社

英文名：ANA FACILITIES 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：不動産業

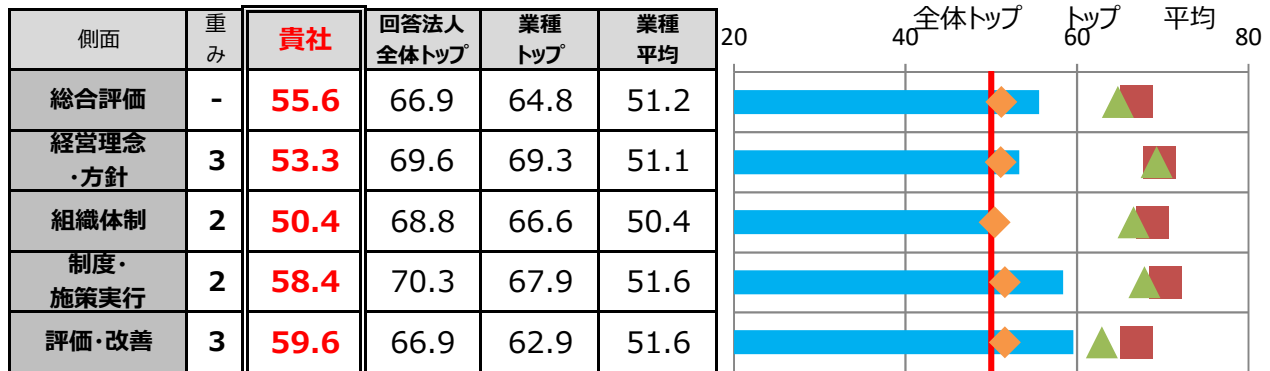
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.6** ↑0.1 (前回偏差値 55.5)

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

②評価の内訳



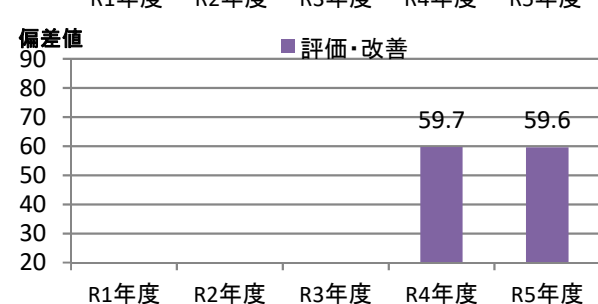
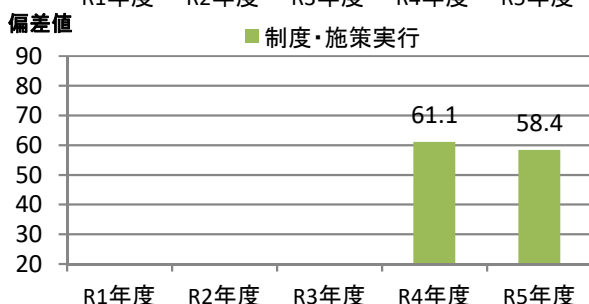
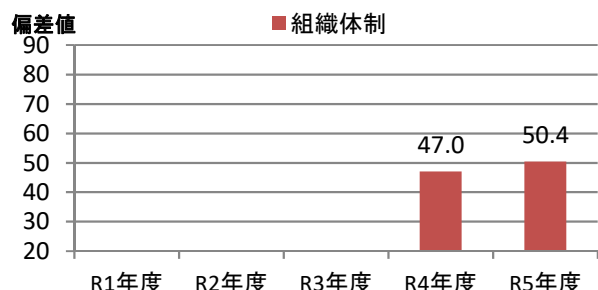
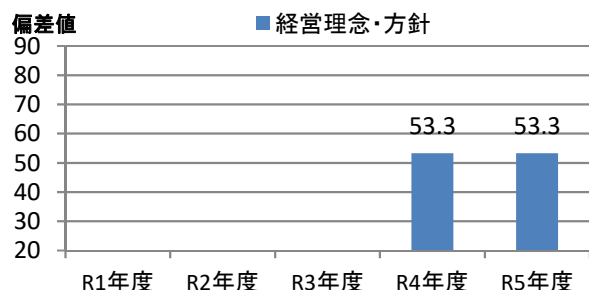
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

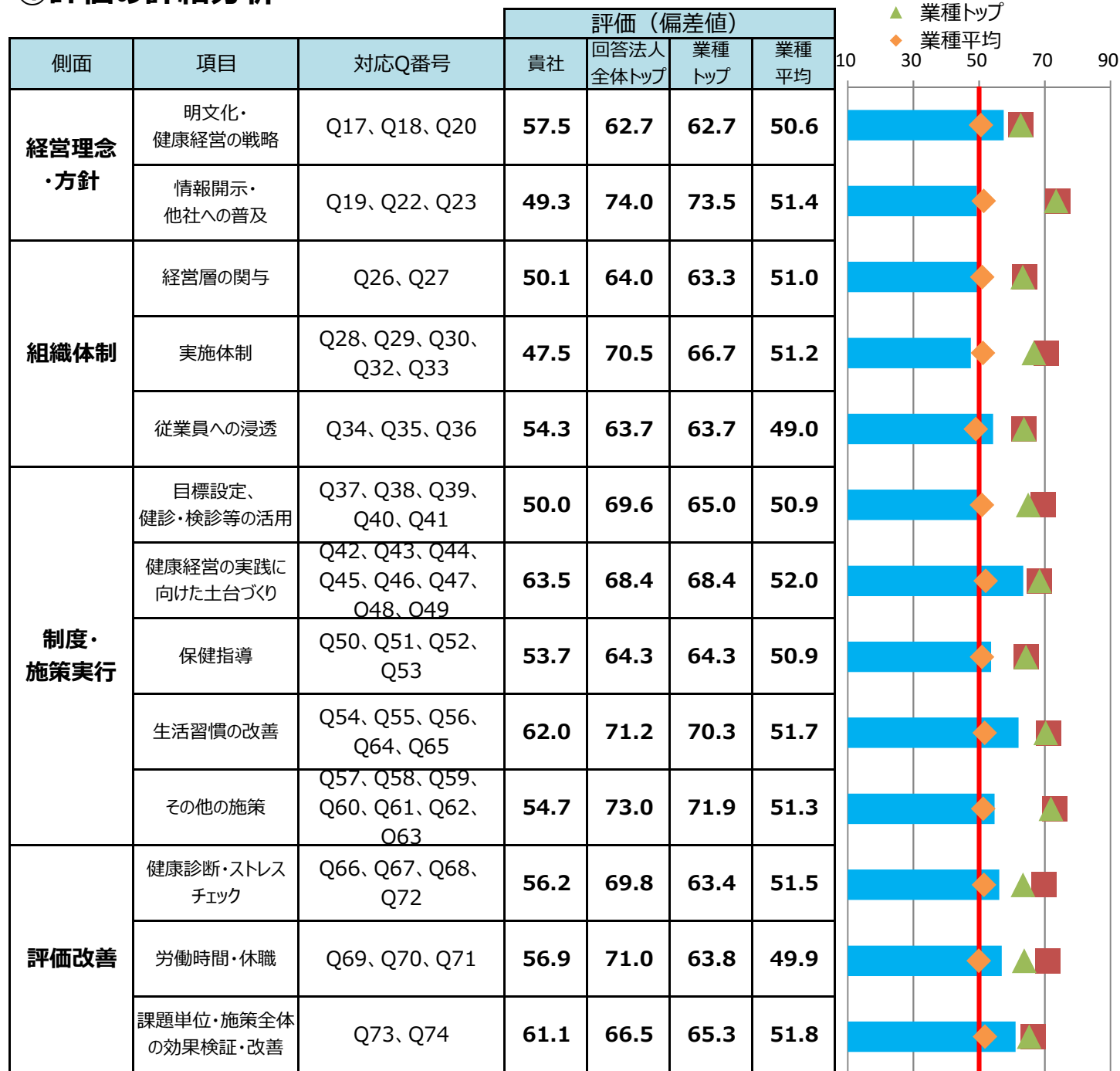
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1001~1050位	1051~1100位
総合評価	-	-	-	55.5(-)	55.6(↑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	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍が収束するに伴い、生産量が増加。また働き方の変化、社員同士のコミュニケーションの取り方が変化したこともあり、生産性の向上がさらに求められている。一方でストレスチェックは前年度比+9PTと悪化。プレゼンティーズムは前年度比▲2PTと悪化している。従業員が心身ともに健康で、いきいきと働けることが高いパフォーマンスの発揮につながり、生産性の向上に繋がるため、解決したい課題と認識。
	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働くことで、従業員の高いパフォーマンスの発揮を期待する。従業員一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮することで、生産性が向上し、従業員の成長と会社の成長につながる。また、その好循環サイクルの中で組織の活性化や企業価値の向上にも期待する。
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 コロナ禍の影響もあり、離職者が増加した上に採用市場のいわゆる売り手市場の状況が続き、優秀な人材を確保できない状況にある。ノウハウを蓄積し、専門性を深めた社員の外部流出を防ぎ、健康でいきいきと長く働いてもらうことが事業を推進する上で必要であるため、大きな課題だと捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりとその家族が心身ともに健康で、いきいきと働ける環境を整備することで、従業員の会社に対するエンゲージメントが高まることを期待する。その結果、離職率の低下につながり、具体的な指標として、新卒・キャリア入社した社員の5年後定着率80%（現状68%）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.anaf.co.jp/aboutus/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	6	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	夏のイベントとして、バーベキューを実施し従業員間のコミュニケーションを促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 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	特定保健用食品に認定されている飲料を全社員に配布。同飲料を社内自販機にて割安価格で設置				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 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	複数のスポーツクラブやスポーツ施設の利用補助を行い、運動の習慣化を促進している				
(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	32.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	51.4	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	65.5	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.5	51.8	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	コロナ禍の影響を受け、退職者が増加したこと、またリモートワーク等の働き方が変化したことにより、時間外労働の増加および有給休暇の取得率が悪化した。管理職だけでなく、一般職も含め全社的に悪化傾向にある。社員がいきいきと健康に働き、高いパフォーマンスを発揮するためにはワークライフバランスが重要だと考え、早期に解決すべき課題と認識。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月の時間外労働時間、有給休暇の取得日数を個人単位で集計。経営会議で共有し課題を抽出。 ・ 年間の有休奨励日を設定。 ・ 労務管理をシステム化し、管理職が労務状況を把握できるように改善。
効果検証結果	欠員補充が満足に進まない中、時間外労働については管理職、一般職ともに減少し、全体で前年度比97.7%に減少した。有給休暇の取得率についても管理職、一般職ともに増加し、全体で119.6%と増加に転じた。部門単位、個人単位で取得状況を分析することにより、課題の抽出と対応策を早期に実施できていることが改善につながっていると考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は身体に対して悪影響を及ぼす可能性が高く、また社内でも副流煙によるリスクを懸念する声が多く出ている。業務においても生産性を低下させる影響があるため、喫煙率を低下させることが課題と認識している。継続して取組みを実施しているため、減少傾向にあるが健康経営を推進するにあたって重要な課題として捉え、取組みを継続。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 禁煙タイムの導入。（就業時間中 9:00~18:00※昼食休憩除く） ・ 禁煙リスクに対する啓蒙活動。（社内イントラ、ポスター、社内報） ・ 卒煙プログラムの社内周知（健康保険組合連携）
効果検証結果	喫煙率は2021年度は男性22.5%、女性3.3%だったが、2022年度は男性19.7%（▲2.8%）、女性1.6%（▲1.7%）に減少。今年度の結果はまだ出していないが、取組みを始めた2020年度から3年連続で減少しているため、一定の効果が出ていると認識している。特に卒煙プログラムを利用して禁煙に成功したケースが多いため、継続して卒煙プログラムの周知を実施する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンタウン株式会社

英文名：AEONTOWN

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

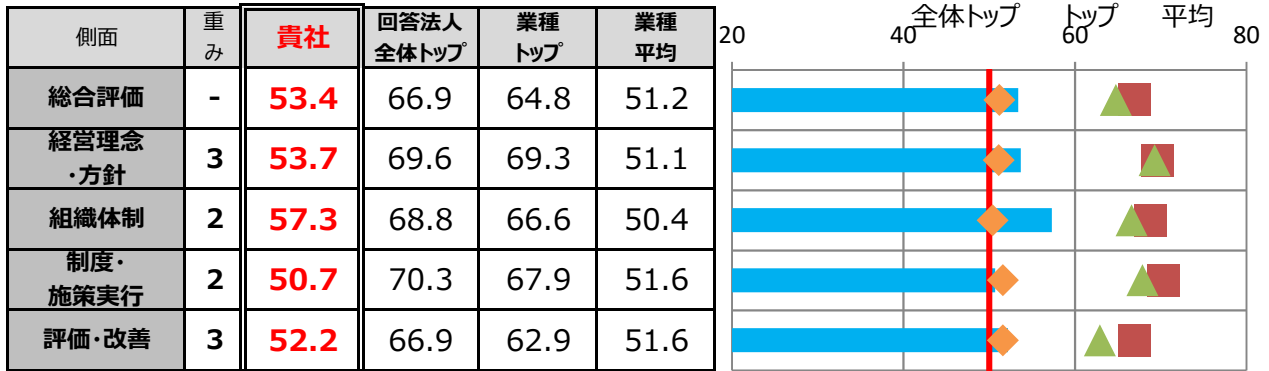
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.4** ↑7.0 (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



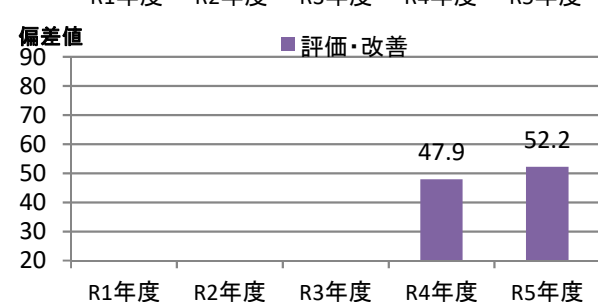
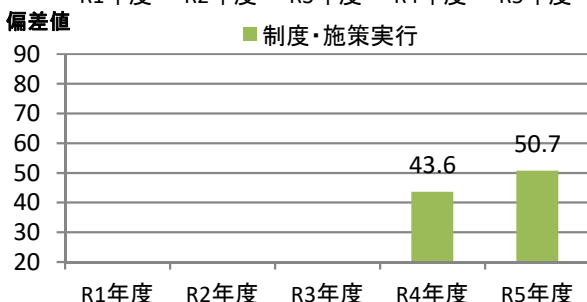
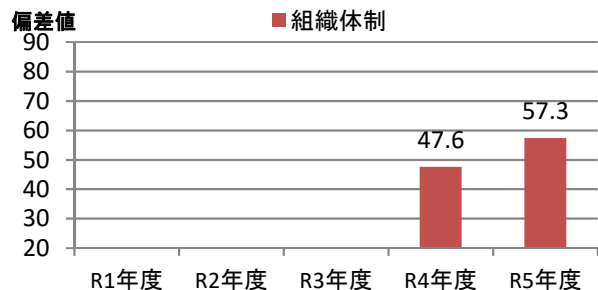
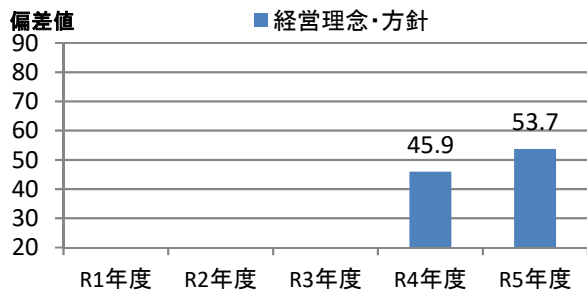
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

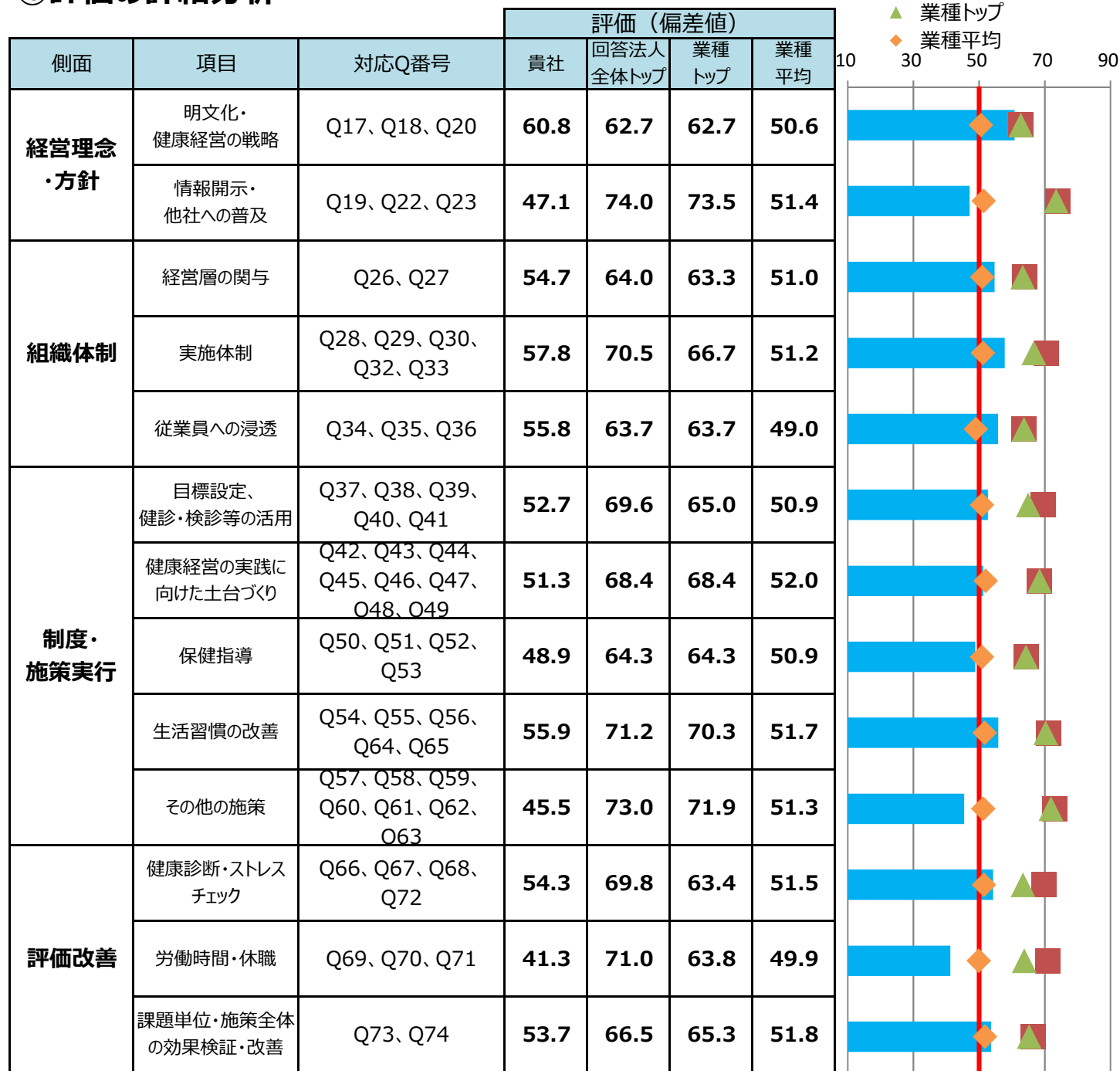
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2101~2150位	1351~1400位
総合評価	-	-	-	46.4(-)	53.4(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の健康状態を心身共に向上させることで以下の項目について実現します。</p> <p>①ヘルス&ウェルネスの推進・・・従業員の健康への関心と知識の向上を図る。</p> <p>②生産性・創造性の向上・・・活力ある職場の実現、想像力の向上 地域のお客さまへのサービスの向上を実現する。</p> <p>③従業員満足度の向上・・・従業員と家族の健康維持・増進、そしてこの会社で働きたいと思える安心できる企業・職場づくり。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>会社が従業員と家族の健康をサポートすることによって、会社が従業員とともに地域社会の健康とハピネスを実現する地域社会を構築すること。</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.aeontown.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	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	会社と労働組合でバーベキュー大会を開催し、従業員同士の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	13.3	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動のための費用補助（各種大会参加費等）を、1人あたり年間5,000円を上限に支給している				
(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	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	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	46.1	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.2	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	51.4	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	47.2	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.9	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.6	51.8	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	弊社は過去より喫煙率が比較的高く、従業員の健康確保のためにも喫煙率について早急に改善する必要がある。よって就業規則において会社敷地内の喫煙および就業時間中の喫煙の禁止について規程し、従業員に周知を図った。
	施策実施結果	会社施設内および就業時間中の喫煙については、就業規則違反であることは十分に周知できている。
効果検証結果	喫煙率については、2019年には27.4%であったものが2022年には21.2%と一定の成果は見せているものの、まだまだ改善が必要な状況である。	
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：大和ハウスリアルティマネジメント株式会社

英文名：Daiwa House Realty Mgt.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：不動産業

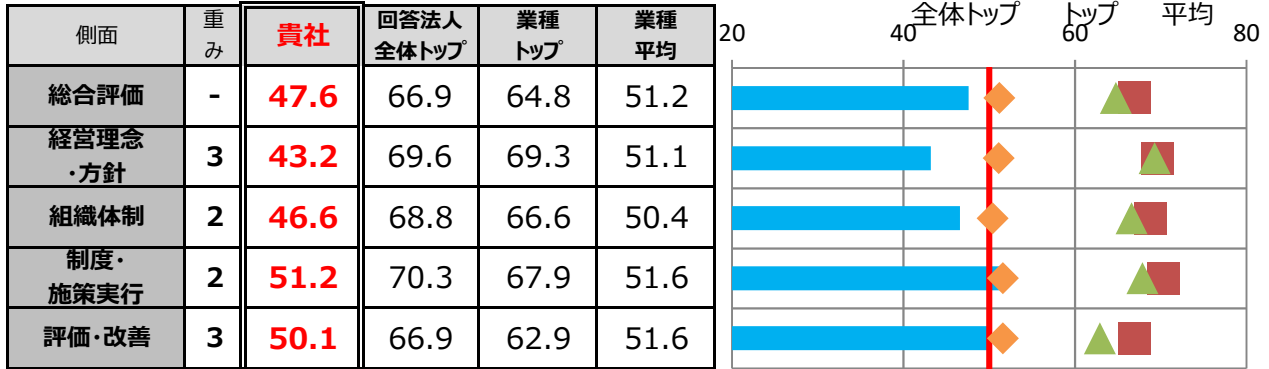
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.6** ↑9.3 (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



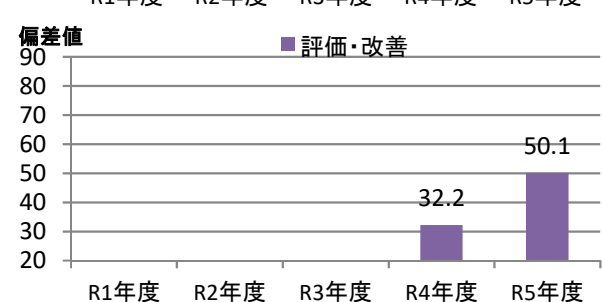
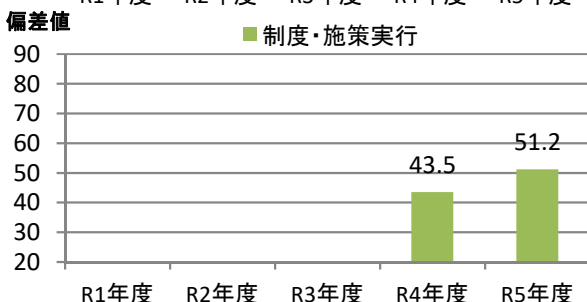
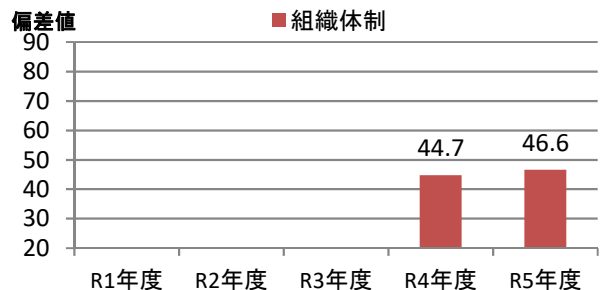
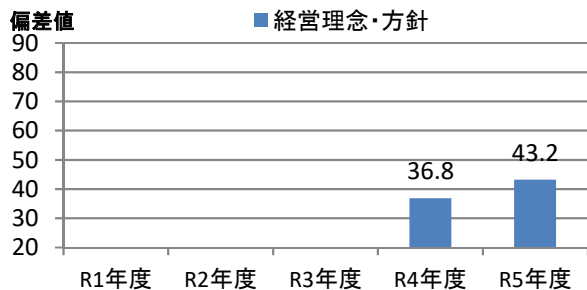
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

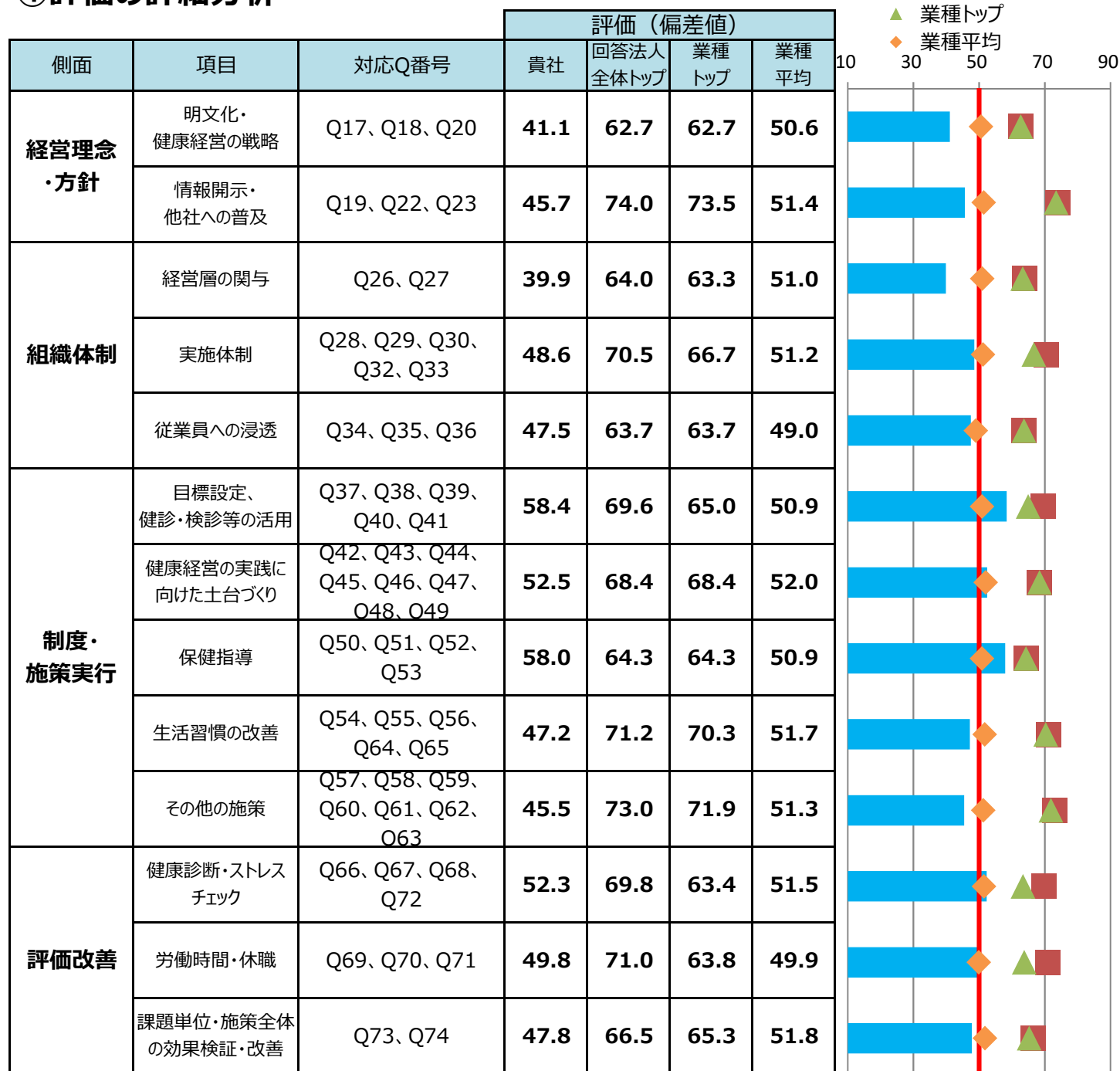
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2151~2200位
総合評価	-	-	-	38.3(-)	47.6(↑9.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で、従業員が安全かつ健康的に働くことのできる職場環境を確保し、長期に働いてもらうこと、あるいは魅力ある会社としてより良い人財を集めることが、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	当社では、従業員に対して、長時間労働の撲滅と健康管理の着実な実施を働きかけることを通じて、健康経営を推進し、ひいては定着率の向上を目指している。新卒の定期採用（職員）における3年後の定着率90%を目標にしている。また、健康経営の推進により「もっといい会社へ」を社内外に発信し、より良い人財の確保を目指す。
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 健康診断結果にて例年脂質異常が多いため、生活習慣病を未然に防ぎ、従業員が100%のパフォーマンスを発揮できるよう、生活改善や運動の促進が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	2022年度の脂質異常が58%となっているため、定期健康診断の二次精密検査の受診率向上に加え、産業医を活用した面談や研修を実施し、2030年までに50%を目指す。また、職場外スポーツクラブ等の利用補助を積極的に活用するよう社内周知を行うなど、心身ともに健康を目指しワークエンゲイジメントの数値向上にも期待。

※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.dh-realty.co.jp/company/sustainability/work_environment/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	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.dh-realty.co.jp/company/sustainability/work_environment/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.1	%	(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	地域のマラソン大会に参加し給水のボランティアを実施。また朝の清掃活動にも参加し地域と関わって				
(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	毎週水曜日をお魚デーとし、健康のためにお魚を食べてもらうため、社内の連絡ツールを活用し促している。				
(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		%

■ 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	「歩こうWEEK」を企画し、一週間で最も多く歩いた方を表彰。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.3	%	(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	83.0	%
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	53.2	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.8	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.5	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.2	51.8	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	メンタル不調の相談が増えてきたが、精神科の産業医との契約がなく、内科医の産業医で対応していた。また外部のEAPサービスを契約しているものの、あまり浸透していなく、活用が不十分であった。また隠れメンタル不調者がいる場合もこちらでは気付かず、早期発見が課題でもあったため、セルフケアでメンタル不調に気付いてもらうため、免許取得祝金支給対象にメンタルヘルス・マネジメント検定Ⅲ種を追加した。
	施策実施結果	内科の産業医に加え、精神科の産業医と契約し、メンタル相談の対応を充実させた。また退職者に対して外部のEAPサービスによるカウンセリングを推奨し、退職中のフォローの充実を目指した。
効果検証結果	外部のEAPサービスを浸透するために月に数回、外部のEAPサービスの相談窓口を案内したり、業務中に一息ついてもらえるようなコラムを発信した。そのコラムにも相談窓口を記載し、気軽に、どんな事でも相談できる環境作りをした。そのことにより、相談件数が増え、メンタル不調が深刻化する前に気が付く事ができ、早期発見に繋がった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	退職後、職場復帰した際の仕事のパフォーマンスや心と体の健康作り、また就業と治療の両立をフォローしてあげたいものの、取り組めておらずアフターフォローがうまくいっていなかった。
	施策実施結果	復職後も定期的に面談する機会を設け、就労制限はかけず復職した者にも通院等しやすいように配慮した業務を行ってもらっている。また復職支援プログラムを作成し、復職後の一連の流れが分かるようにした。
効果検証結果	復職者から「安心して復帰出来た」「退職前と同様の仕事パフォーマンスが出来ている」と報告を受けている。復職後1か月、3ヶ月、6ヶ月後と定期的に面談することでアフターフォローもしっかりと出来、メンタル不調再発防止に繋がっている。退職から復職した人数は2021年は45%に対し、2022年は66%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：NTTアーバンソリューションズ株式会社

英文名：NTT Urban Solutions, Inc.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

①健康経営度評価結果

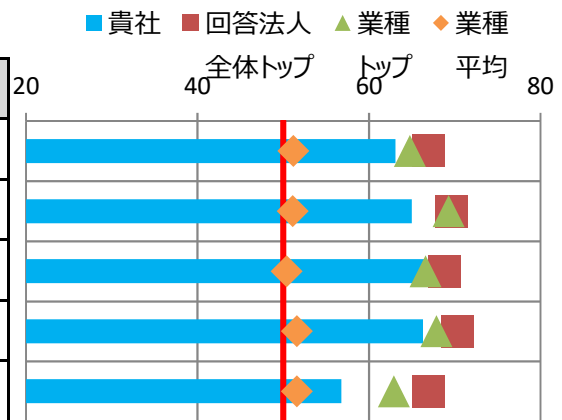
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑1.8 (前回偏差値 61.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.1	66.9	64.8	51.2
経営理念・方針	3	65.0	69.6	69.3	51.1
組織体制	2	66.6	68.8	66.6	50.4
制度・施策実行	2	66.3	70.3	67.9	51.6
評価・改善	3	56.8	66.9	62.9	51.6



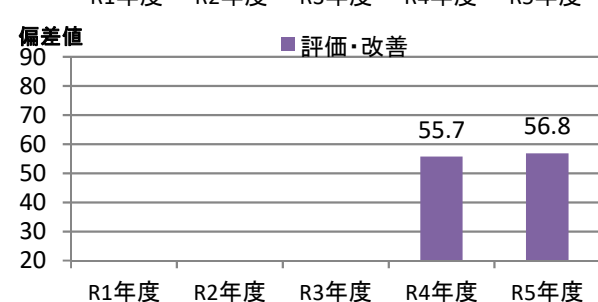
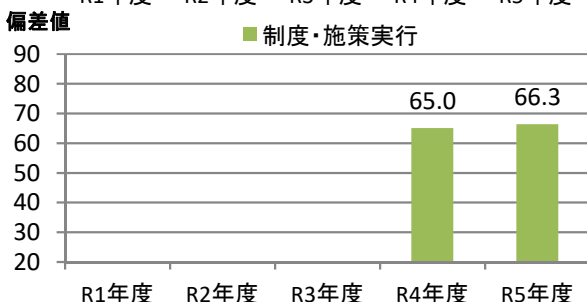
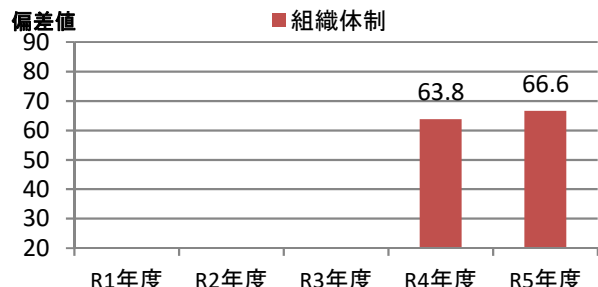
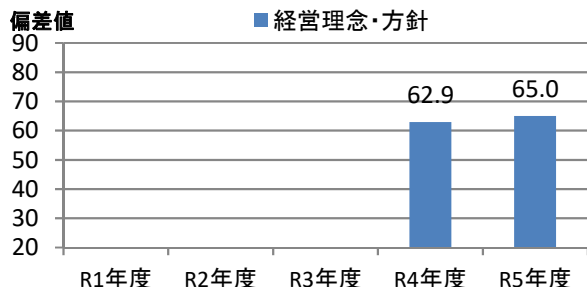
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

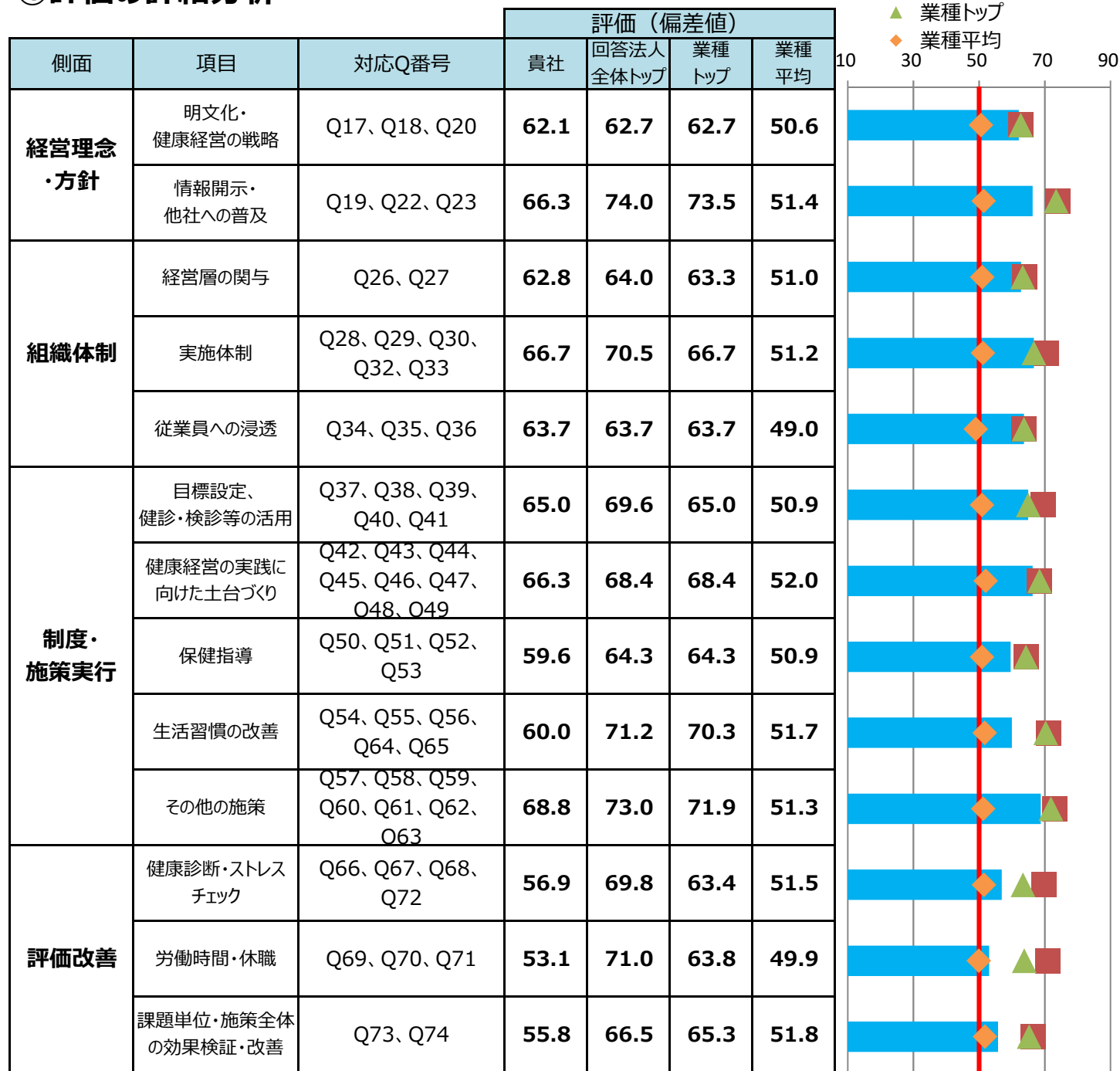
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	351~400位	201~250位
総合評価	-	-	-	61.3(-)	63.1(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの考えを全社方針としており、その実現に向け、アブセンティズム・プレゼンティズムの改善等による社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上が課題
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティズム、プレゼンティズムの改善等を通じた、労働生産性の向上に繋げるため、メンタルヘルス休務者数のさらなる低減や、特定保健指導対象者数の低減
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営を推進することで社員エンゲージメントを高め、それを基盤に会社の成長につなげ、中長期的な企業価値の向上を図る
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス・フィジカルヘルス対策として「パルスサーベイ」や健康増進アプリ「dヘルスケア」を活用したPUSH型施策を展開するほか、AI検診や特定保健指導にスマホを活用することで、時間・場所に制約されないICTを活用した遠隔保健指導を導入するなど健康増進施策を推進することで社員一人ひとりが生き生きと働くことができる労働環境を整備し、社員エンゲージメントの向上と労働生産性の向上を図る。

※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.ntt-us.com/csr/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://group.ntt.jp/csr/data/report.html https://www.ntt-us.com/csr/index.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://group.ntt.jp/csr/data/report.html https://www.ntt-us.com/csr/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	26	回	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	8	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	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	障がい者スポーツや企業スポーツで活躍する社員が出場する試合応援（現地、配信）セミナー開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	dヘルスケア（被扶養者を含む）アプリでは、食生活改善（ダイエット・健康維持）の健康コラムを閲覧可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

■ 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	フィットネスクラブが1回500円で利用可能（社員本人および健康保険上の被扶養者が対象）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	7.1	%

※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	66.7	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.0	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	51.4	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	65.2	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.6	51.8	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	生活習慣病等の疾病リスクが懸念される特定保健指導対象者の減少に向けては、特定保健指導の受診が重要であるとの認識の下、集団指導の実施などの受診勧奨を実施してきているが、受診率が伸び悩んでいる状況。
	施策実施結果	時間・場所にとわられないスマホPCで受診できるプログラム導入 特保対象：2020 22.5%→2021 21.0%→2022 20.5% 特保受診：2021 16.7%→2023年8月時点 28.0%
効果検証結果	対象者率は年々改善傾向にあり、施策効果は徐々に表れてきているが、受診率の伸び悩みが対象者率の改善に影響を与えていると想定されることから、改めて受診率の向上に向けた取り組みを強化していく。	
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	リモートワークの定着に伴い、自身の変調把握および上長部下間のコミュニケーションツールとしてパルスサーベイを導入・活用してきたが、利用率が向上せず、メンタルヘルス不調者の増加が懸念される状況。
	施策実施結果	改めてパルスサーベイ導入の意義・目的等を周知、実施を推進。 パルスサーベイ実施率 2022.1Q 31%→2023.9 43% メンタルヘルス休務者率 2022.3 0.9%→2023.9 0.9%
効果検証結果	実施率が向上されたことで、早期のセルフケア・ラインケアの取り組み推進につながり、メンタル不調者の増加を抑えることができています。本施策は継続的に実施し変調を早期把握することが重要であることから、実施率の低い組織への働きかけを強化するなど、今後も実施率向上に向け取り組んでいく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本総合住生活株式会社

英文名：JS Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：不動産業

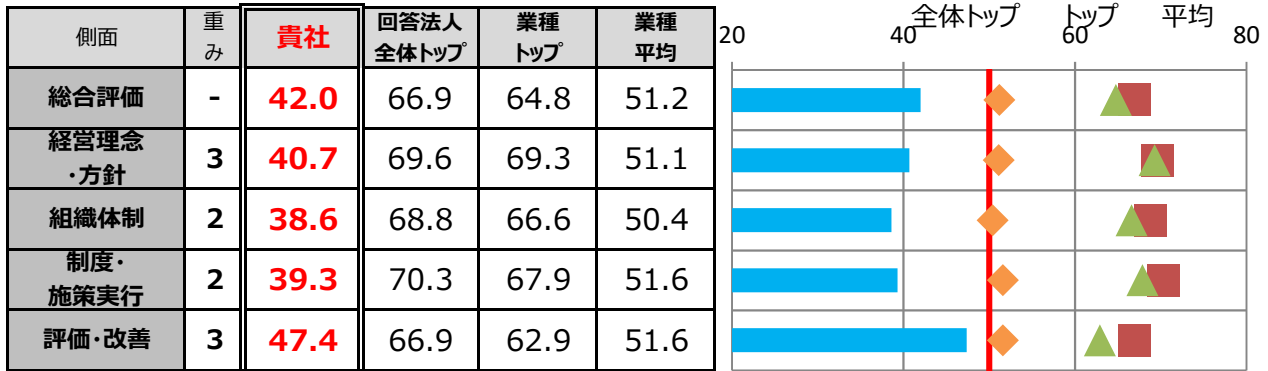
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **42.0** (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



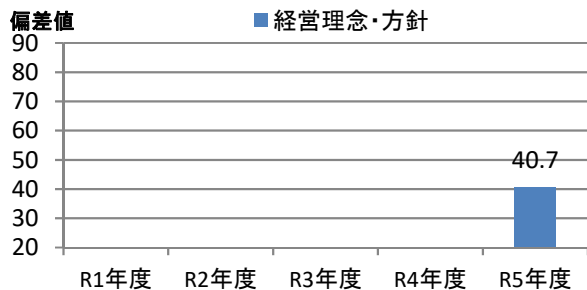
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

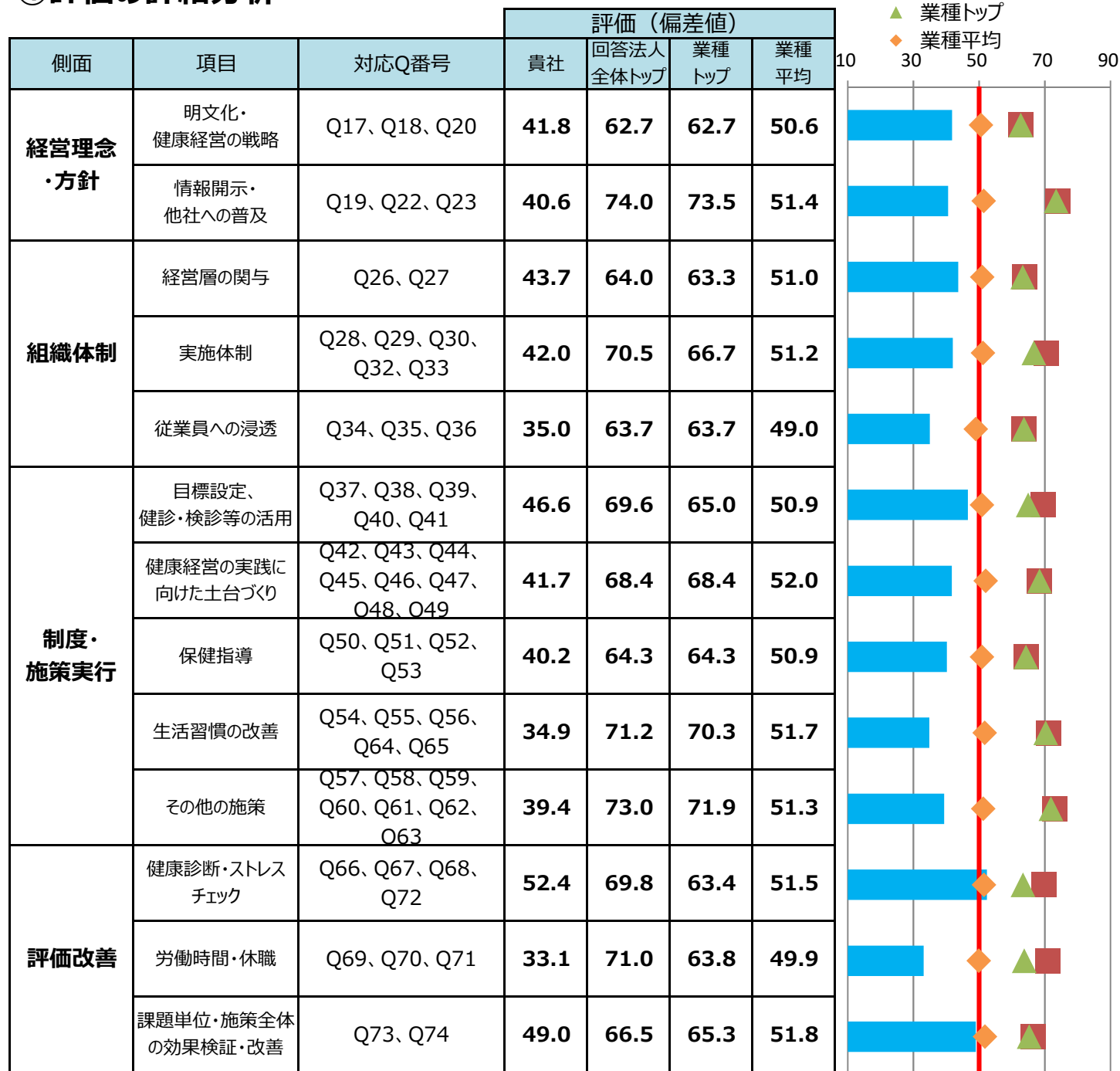
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	2851~2900位
総合評価	-	-	-	-	42.0(-)
【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 従業員の交流機会の増加や健康意識の増進などを達成することで、働きやすい職場づくりをできるかが人材定着のための課題である。また、企業イメージ向上や従業員満足度向上を達成することで、多様な人材に当社で働いてみたいと感じてもらえるか、入社後に長く活躍できそうと感じてもらえるかが、採用力向上のための課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	優秀な人材の採用および経験豊富な人材の確保に繋げることを期待する。具体的な指標として、新卒採用者の入社3年後の定着率90%以上維持を目指す。
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.js-net.co.jp/index/pdf/health_management.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	0.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員等から作品を募集し、イントラネットや社内報等で作品の紹介をすることで話題の提供をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	野菜摂取推奨や腹八分目運動を企画し、社内報にて従業員へ周知・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		%	(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	3社のスポーツクラブと提携しており法人価格での利用が可能。社員等や扶養家族は一部費用補助をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	15.4	%

※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	41.7	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.8	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.7	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	51.4	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	51.0	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	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.3	51.8	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	今までも定期健康診断に加え人間ドック費用補助等の充実を図り推進してきたが、有所見項目の再検査の推進が十分ではなかった。また健康診断の結果の見方・生活習慣病予防や癌の早期発見等の知識を得る場の提供も少なかったことが課題である。
	施策実施結果	医師による健康セミナーを年2回実施し、全社員に電子メールにて周知を行った。アンケートを集計して比較している。定期健康診断（全従業員の集計）の分析レポートを社内WEBに公開している。
	効果検証結果	健康セミナーの参加者数が、昨年の第1回目アンケート回答者数（56名）に対し今年度の第1回目セミナー「健康診断の結果の見方」アンケート回答者は（78名）で向上している。また「セミナーを受講して、健康診断に対する意識が変わりましたか？」の問いに74/78名が変わった（向上した）と回答している。健康分析レポートに関しては、参考資料として役立てている。
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：株式会社マリモホールディングス

英文名：Marimo Holdings, Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：不動産業

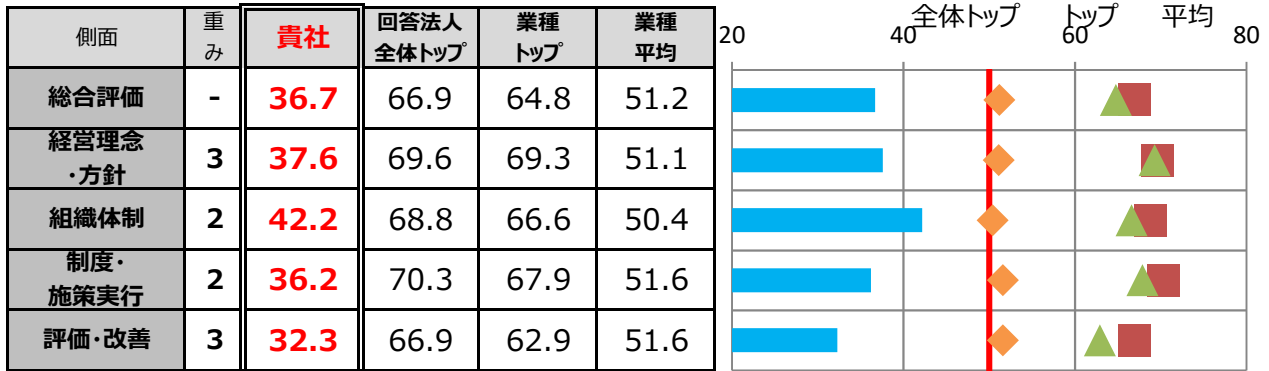
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **36.7** (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



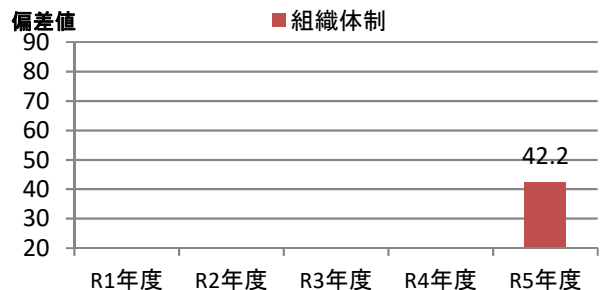
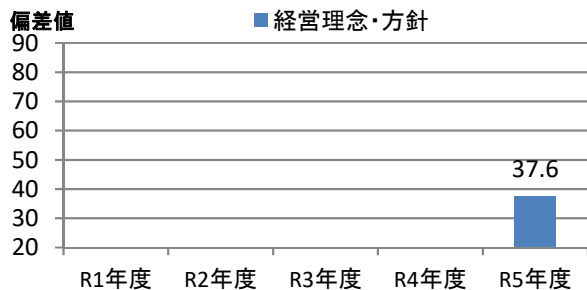
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

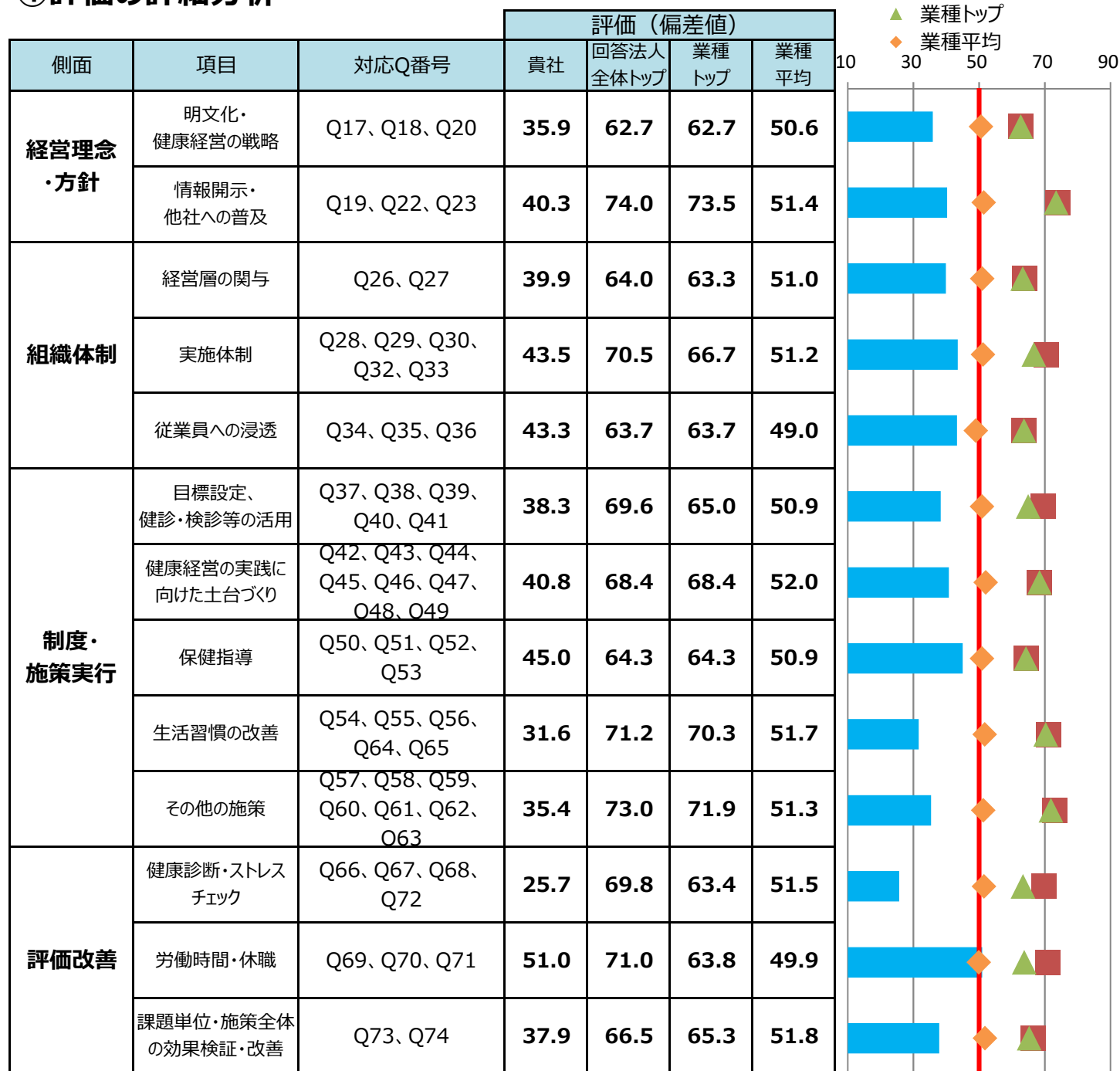
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	3151~3200位
総合評価	-	-	-	-	36.7(-)
【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://marimo-hd.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	0	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		%	(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	・本社、東京支店向けランチ交流会開催				
(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	50.0	%

- 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	運営する無農薬野菜を使用した飲食店への社員割引を行っている。				
(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	従業員参加型のフィッシングやゴルフコンペ開催。ゴルフコンペの補助				
(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	31.5	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.9	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.5	51.4	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	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.7	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.8	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	28.9	51.8	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	これまで不動産事業を中心でしたが、ここ数年事業が多角化し新たな取組みが増えたため業務の負荷などが増大している。それにより就業上のストレスが多くなる傾向にあるため、メンタルヘルス対策を講じて、不調者の発生や過剰なストレスを抱えて生産性が低下することを防ぐ必要がある。
	施策実施結果	産業医へ相談ができることの周知の人事への事前相談をするスキームが進み不調を訴える人が未然に相談に来ることとなった。
	効果検証結果	社内で相談出来ることが徐々に浸透しはじめてきている。
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：大和リビング株式会社

英文名：daiwaliving

■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：不動産業

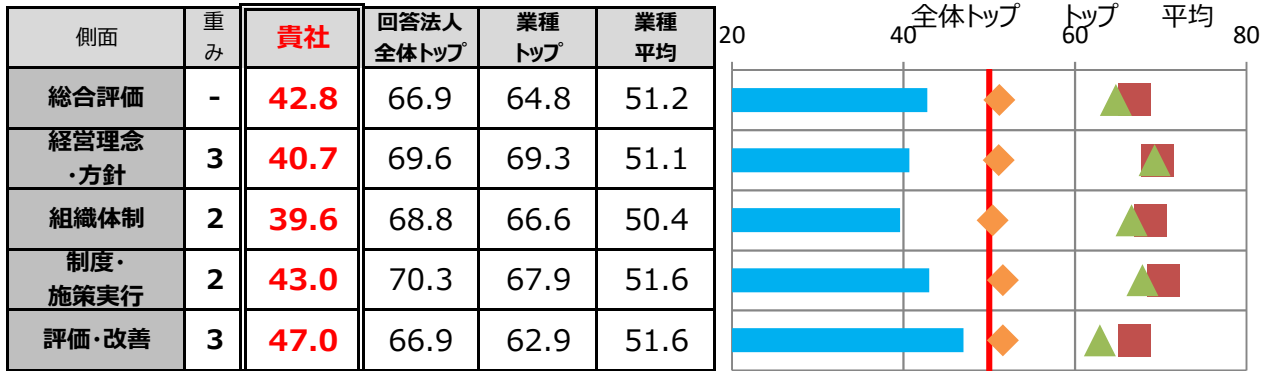
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.8** (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



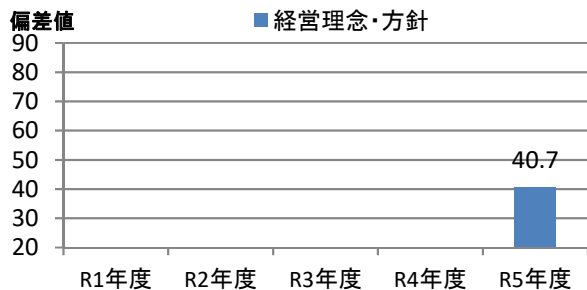
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

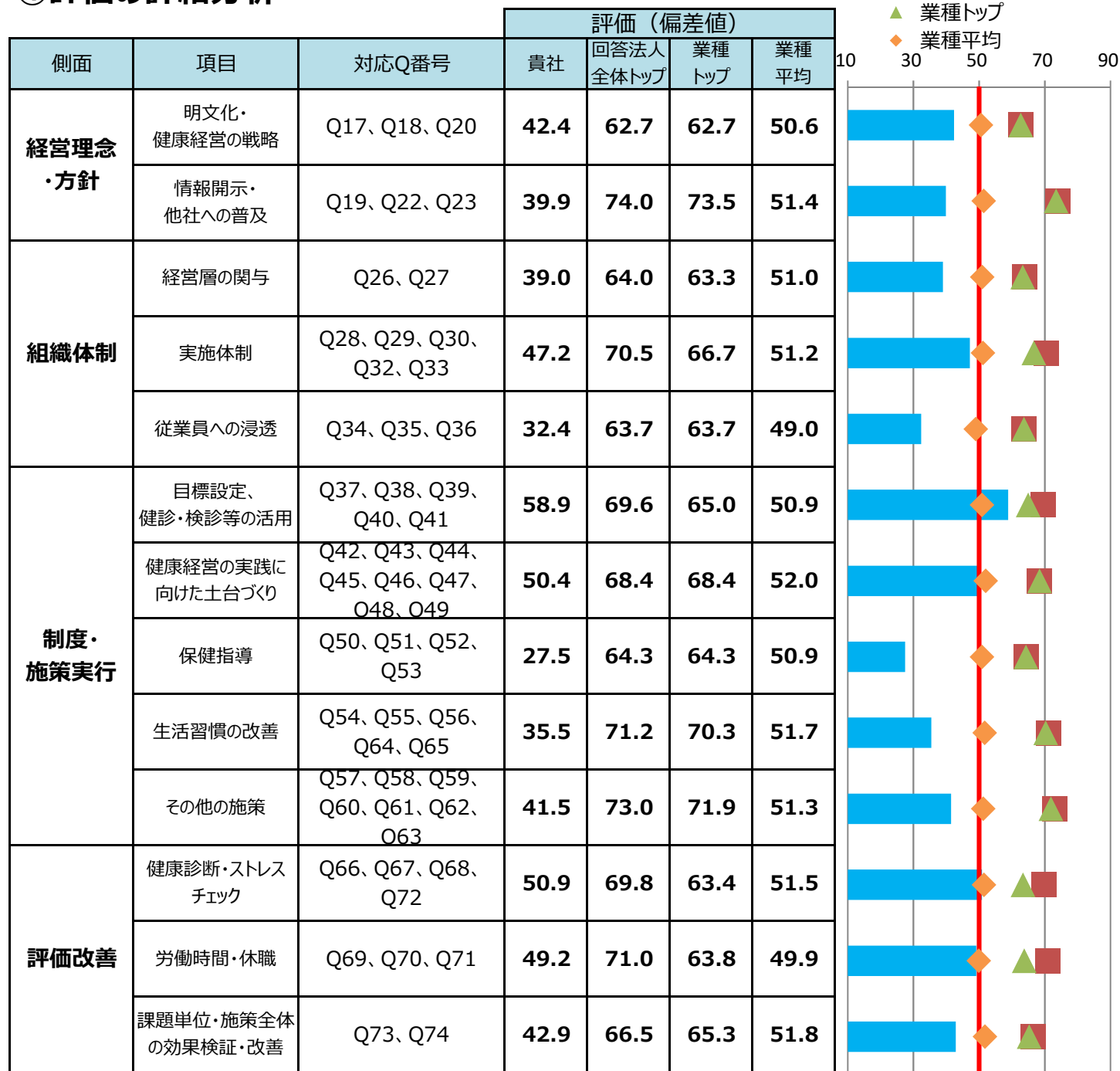
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2751~2800位
総合評価	-	-	-	-	42.8(-)
【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 人材の新規採用と同時に人材の定着が課題となっている。働き方の選択肢が増える中で従業員にとって安心でき、心身ともに健康に働き続けることのできる環境を整備することが、事業活動を推進するうえ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	テレワークやフレックスといった働き方の制度施策と併せて、業務上での周囲とのコミュニケーションを活性化することで、当社に対する帰属意識を高め、長く働き続けたいと感じる会社を目指す。具体的な指標として、新卒・中途入社した従業員の3年後の定着率を80%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.daiwaliving.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	
		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	6.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.7	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行やレクリエーションの実施にあたり補助金を支給している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.2	%

■ 食生活改善

取組概要	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	健康保険組合提供の「健康チャレンジ」（毎日の食生活の管理ツール）を周知し、実施の促進を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.7	%

■ 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	グループ会社のスポーツジム及び総合福利厚生制度メニューにて周知している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.4	%	(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	16.0	%
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	52.4	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.3	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.7	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	51.4	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	49.1	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.6	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.1	51.8	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	労働時間に関する法令を遵守し生産性の高い働き方を実現することを目的とし、従業員が効率的で計画的に働ける環境作りが課題である。コアタイムによる時間的な制約があることで、コアタイム中に十分に働けない従業員を中心に残務が生じ、休日出勤や余計な残業時間が発生している状況にある。時間管理の徹底を維持しながら、各従業員が自身の都合や体調に合わせた自由に働ける環境を整える必要がある。
	施策実施結果	今年度より、コアタイムの廃止とフレキシブルタイムの変更を行った。また、事業所ごとに設定したロックアウト時間を就業場所に関わらず適用することで、時間管理面での取り組みも平行して行った。
	効果検証結果	現時点では労働時間に対する効果はまだ出ていないが、制度変更により個人の都合を反映させた勤務時間の設定が可能となり、ワークライフバランスが取りやすくなった。さらに、勤務時間と生活時間の差別化がより図れるようになり、メリハリのある働き方に繋がると考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社プライムプレイス

英文名：PRIME PLACE Co.,Ltd.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

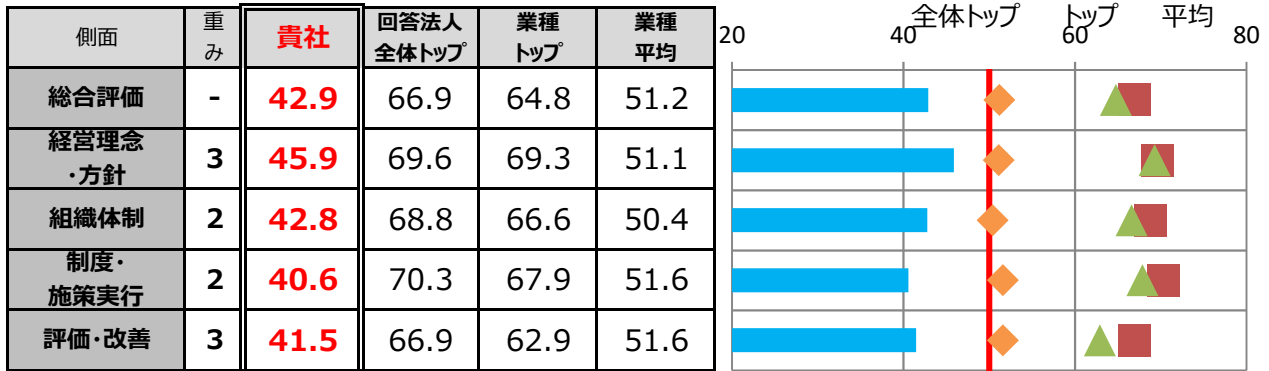
①健康経営度評価結果

■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



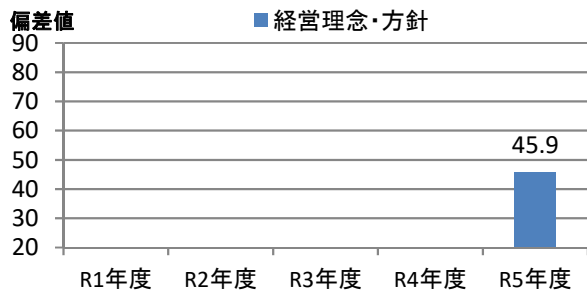
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

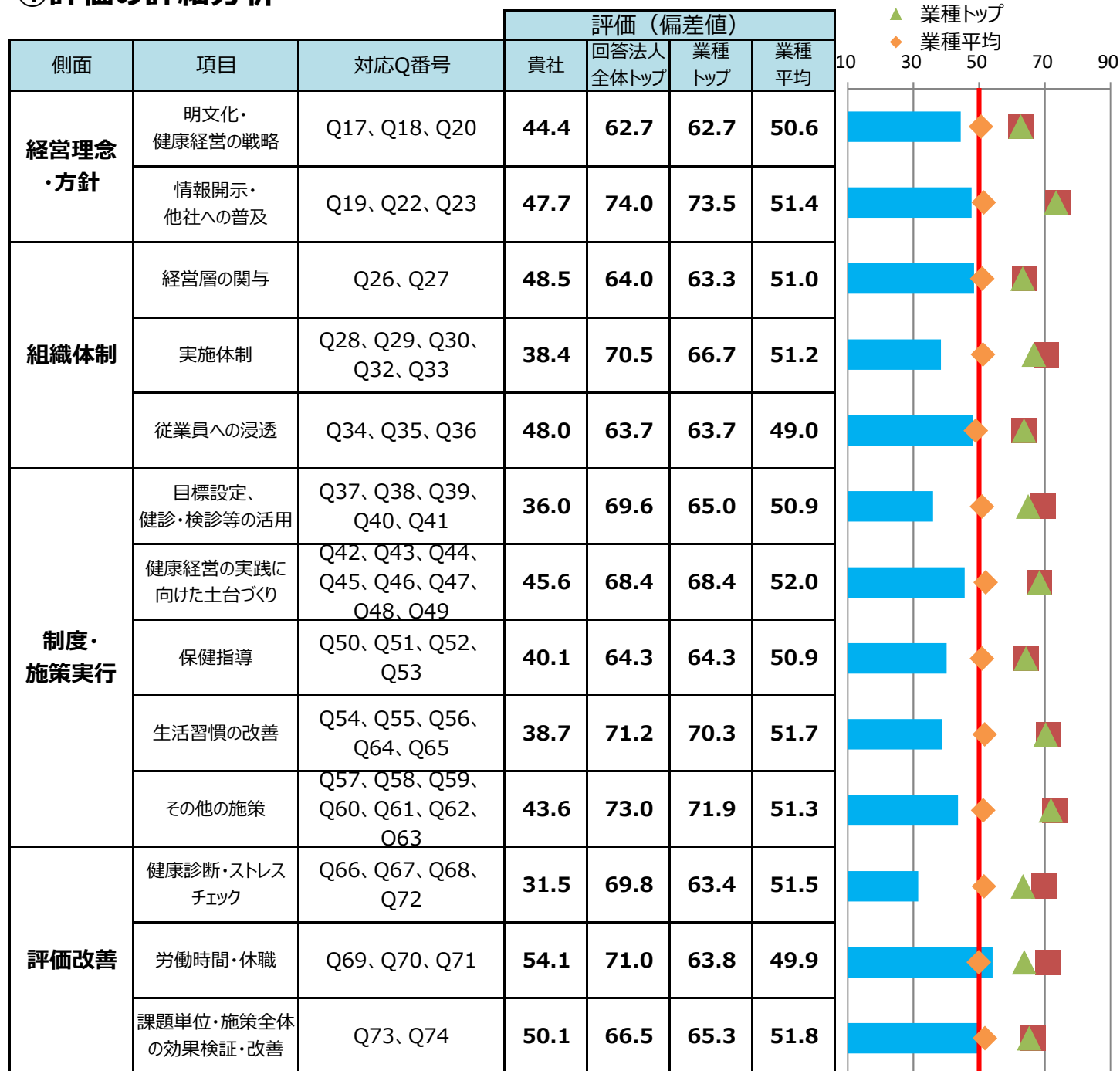
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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 就業中の喫煙に伴う離席時間数増による業務支障および集中力の低下。禁煙推奨。
	健康経営の実施により期待する効果	禁煙効果により離席率低下および業務効率・健康改善向上。
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 健診受診率100%達成。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康改善に関して健保組合と連携し、様々な取り組みを行っています。従業員の健康リスク特性を把握するとともに、特定健診の対象とならない非肥満者や若年層向けの重症化予防対策についても積極的に行い、予防と早期治療による健康改善を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.prime-place.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	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	6	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	他部門スタッフ含むコミュニケーション機会増設、毎月1人当り3千円のコミュニケーション費（予算）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	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	健康管理アプリを利用を推進し、適切な体重・体調管理を行う。				
(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	運動習慣定着のための徒歩や自転車通勤推奨				
(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	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	37.8	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.1	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.6	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	51.4	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	45.3	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.3	51.8	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	エンゲージメントサーベイによる組織診断で超過残業となっている部門では指標が平均を下回る結果が多く、超過残業と従業員の働く満足度は関連性が高いと推察。
	施策実施結果	超過残業の多い部門に対し要員を追加補充。本社サポート部門も連携しながら残業の適正化を図ることで、超過残業は適性範囲に改善できた。
効果検証結果	業務の状況を各現場にしっかりとヒアリングを行ったうえで、要員配置を行うようにすることで、過剰な残業は改善が図れたとともに、対象となった部門については、平均で8点ほど評点が改善できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社員のSOSキャッチアップ。
	施策実施結果	毎年実施している個人面談、職場環境アンケート、ストレスチェックにて状況を把握してタイムリーな対応ができた。
効果検証結果	残業等業務については業務量の調整・役割分担の見直し、メンタルについては早期対応含め産業医面談を実施、復職者についてもフォロー面談を実施し無事通常勤務に復帰している。	

※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：野村不動産コマース株式会社

英文名：Nomura Real Estate Retail Properties 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：不動産業

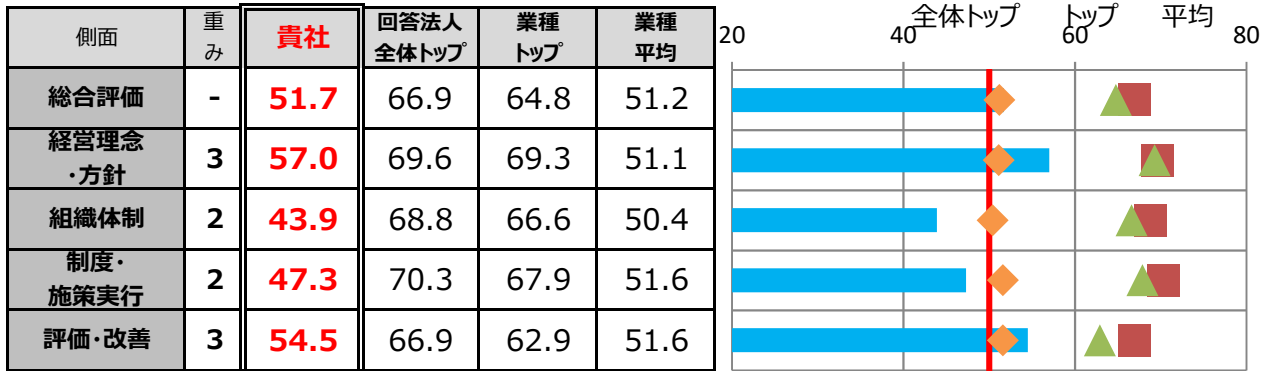
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価：**51.7** (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



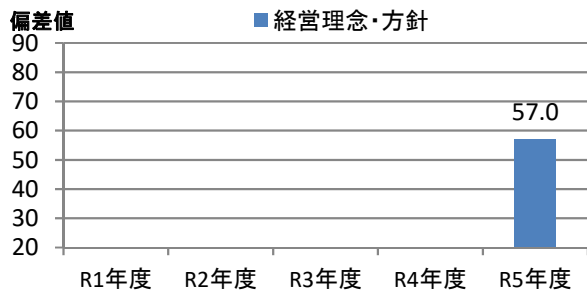
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

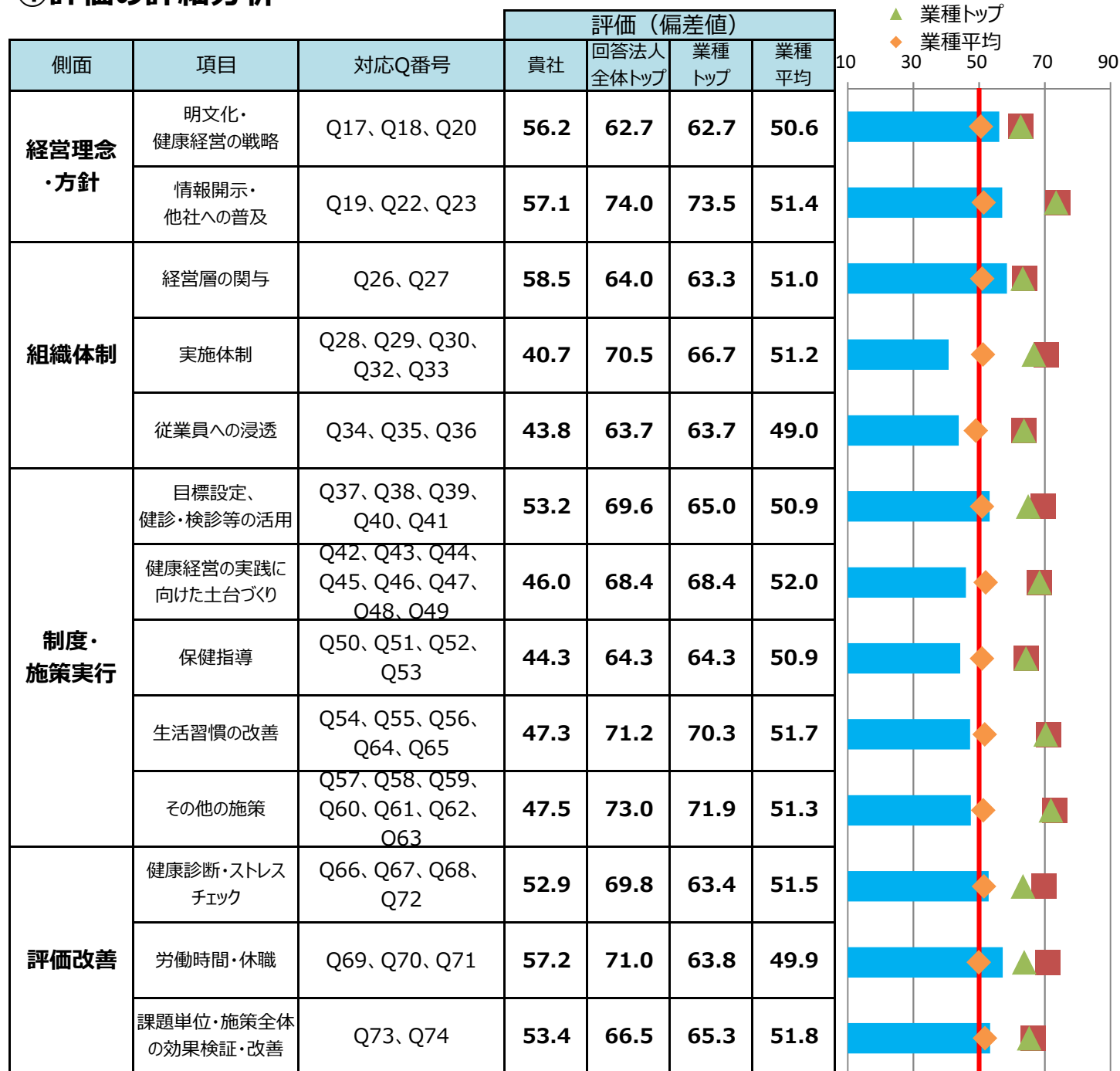
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	1551~1600位
総合評価	-	-	-	-	51.7(-)
【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 当社のミッションである「心躍るトキをお届けします」のもと、社員の幸せ、成長と企業の持続的成長を実現するには、社員の心身の健康の保持・増進をベースに、社員一人ひとりが生き活きと、個々のパフォーマンスを最大限に発揮できる環境を醸成すること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	社員一人ひとりが心身ともに健康で、生き活きと、個々のパフォーマンスを最大限に発揮することを期待している。 具体的な目標指標として2025年度までに、プレゼンティーズムを67%（64.3%）、アブセンティーズムを3.2日（3.49日）、ワークエンゲージメントを2.5（2.4）へ改善することを目指す。（ ）は2022年度実績
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.nomura-rp.co.jp/company/wellness.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.nomura-rp.co.jp/company/wellness.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.nomura-rp.co.jp/company/wellness.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.nomura-rp.co.jp/company/wellness.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	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		%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	未来創造プロジェクトと称し、事業の取り組み紹介、部店、社員紹介などを行っている				
(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	58.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリ(カロミル)を使用し、食事や歩数、エクササイズ動画の閲覧をポイント化して、健康習慣の改善を行う				
(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	8.9	%

■ 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	野村不動産ライフ&スポーツと法人契約を締結し、スポーツクラブ利用の月会費または都度利用時の補助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.9	%

■ 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	12.2	%
管理職限定	○	全管理職の	5.0	%
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	50.5	51.8	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	50.6	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.6	51.2	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	51.4	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	47.7	51.0	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.9	52.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	50.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	51.8	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	社員一人ひとりの”心踊るトキ”の実現、パフォーマンス発揮には労働時間の適正化によるワークライフバランスの実現が重要と考えている。しかし、総労働時間はFY19:166時間→FY22:171時間と年々増加しており、労働時間の適正化に向けて、職員の労働時間管理と有給取得促進を強化していく必要がある。
	施策実施結果	毎月の取締役会において、法定外労働45時間超過者と理由、平均労働時間及び有給の取得状況等についてモニタリングを実施。有給は年間の目標日数（12日）を定め、部門ごとに取得計画を立て進捗把握を行っている。
	効果検証結果	平均労働時間が目標の2,100時間以内、また年次有給休暇取得率はFY21:61.2%→FY22:70.2%と向上した。しかし、ストレスチェック結果における「仕事の量的負担」FY22:8.7点と高く、ワークエンゲージメントスコアについても、グループ平均を下回っているため、職場環境の改善について、今後さらに強化していく必要がある。
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。