

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダスキンヘルスケア

英文名：DUSKIN HEALTHCARE CO.,LTD.

■加入保険者：ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

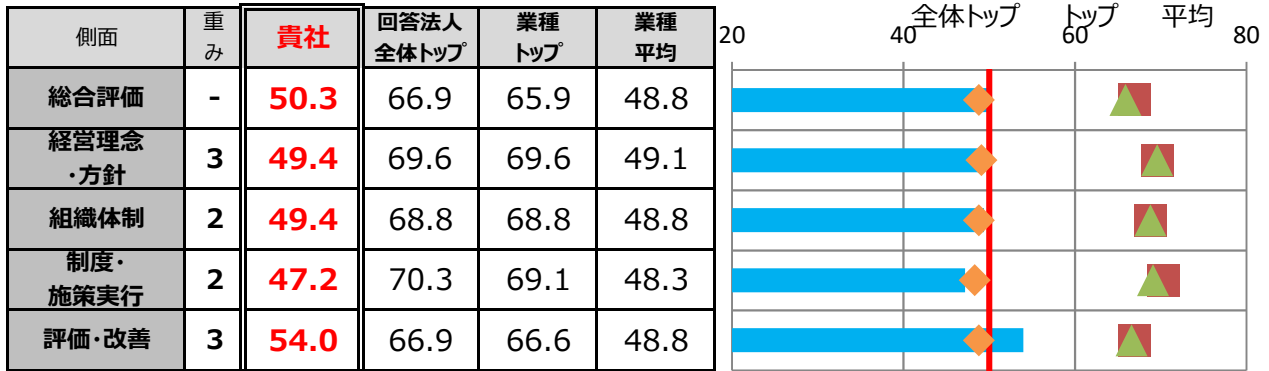
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.3** ↓1.1 (前回偏差値 51.4)

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

②評価の内訳



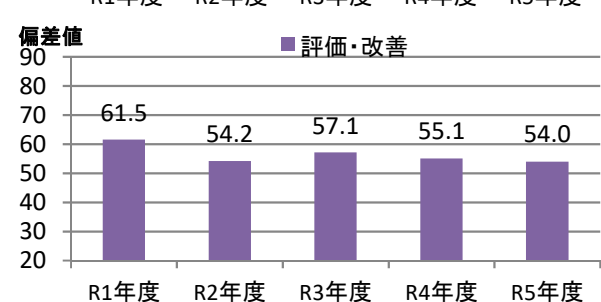
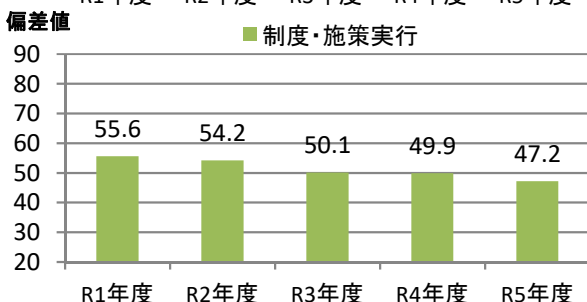
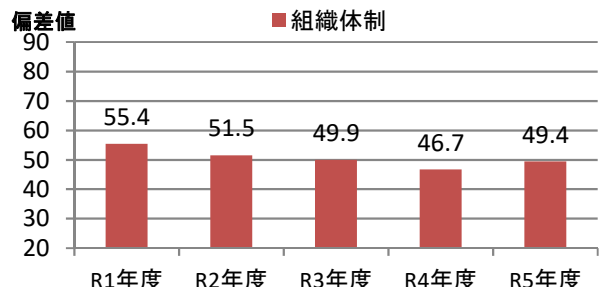
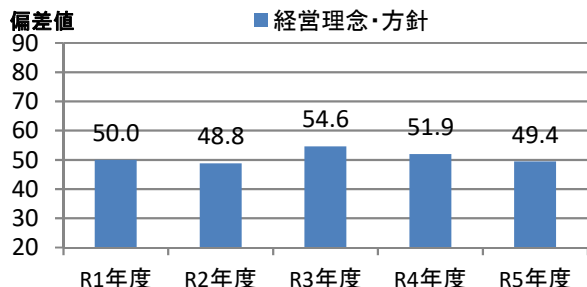
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

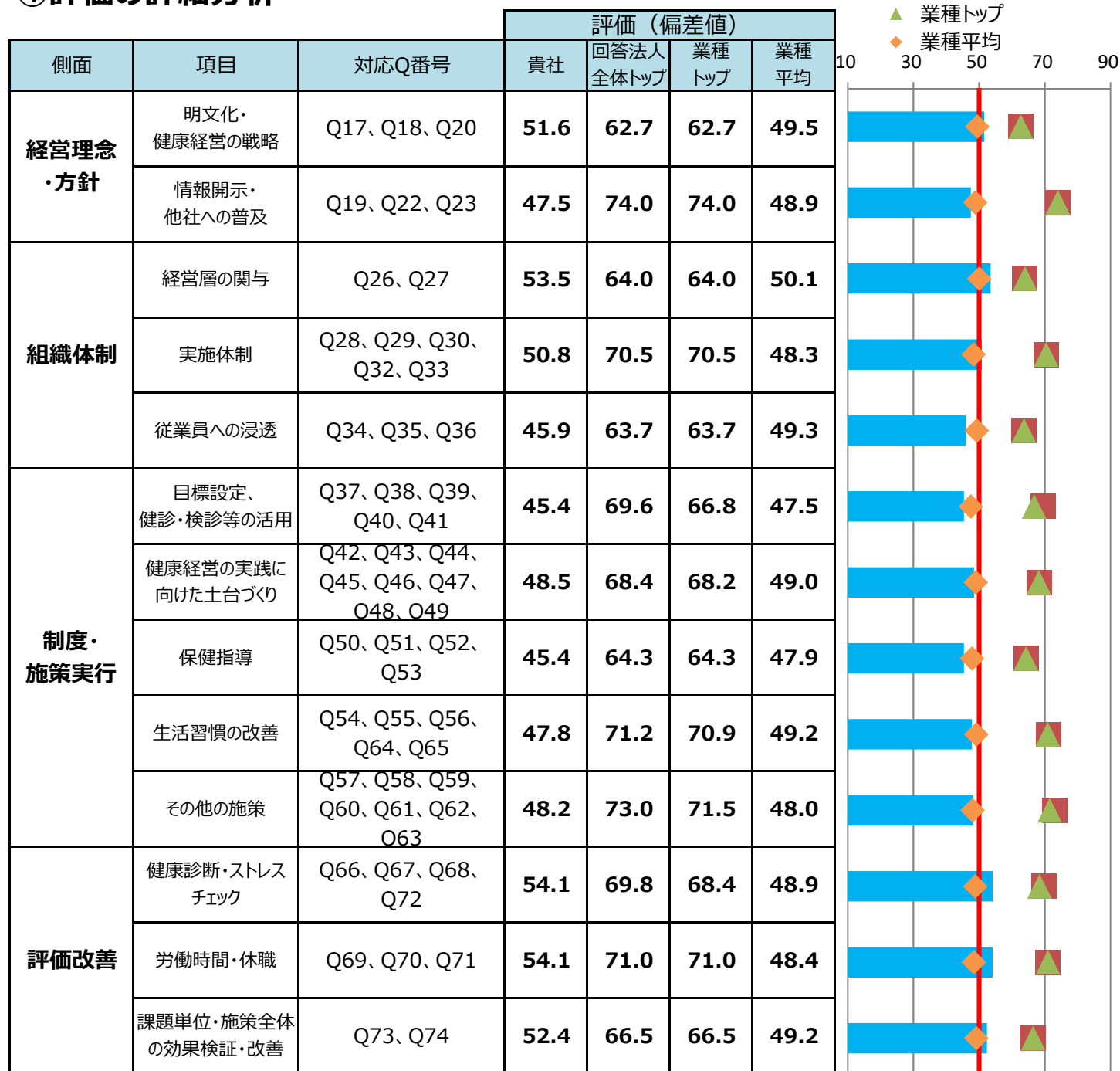
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	1151~1200位	1101~1150位	1451~1500位	1751~1800位
総合評価	55.7	52.0(↓3.7)	53.5(↑1.5)	51.4(↓2.1)	50.3(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社の経営理念である「祈りの経営」の理念に基づき、従業員とその家族の健康維持・増進に取り組み、生きがいのある健康で心も豊かな生活の実現を図る体制を実現することが、従業員個々の力を発揮でき、人材力の強化と事業活動の継続や推進力となることを大きな課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康を維持する為、会社、従業員代表、健康保険組合の三位一体で取組み、①健診受診率100%、②時間外勤務の削減、③有給休暇取得率80%への改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	当社ホームページに健康診断に基づくデータヘルス分析と組織体制について掲載しております。 <URL : https://www.duskin-hc.co.jp/info/pdf/Health_management_Initiatives_2023_DHC.pdf >

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ICTを活用した健康ポータルサイト『kencom』登録者を対象に、年2回ウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合と連携し、食生活改善の情報が日々確認できるアプリの登録を推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	年に2回のウォーキングイベント 春と秋の参加チームで共に全国2位に入賞あり。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員の総労働時間に占める時間外労働時間が高く、ワークライフバランスと生活時間の確保が長年の課題となっている。
	施策実施結果	2021年度の年間時間外勤務時間が、31,400時間であり、2022年度の年間時間外勤務時間は33,300時間となり、増加となった。
効果検証結果	2022年度は新型コロナ対応等で時間外労働が増加していた。 従業員の総労働時間に対する時間外労働の削減を継続するために、ノー残業デーや働き方改革プログラム（毎月1回の業務の早めの切り上げ日の設定）等を行うことで業務時間（時間外労働時間）について継続的に実施していくこととした。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社の1人当たりの医療費が健康白書を用いて評価すると、2019年度に健康保険組合内の平均より高くなった。健康診断後の受療が遅れていることも推測され、健康保険組合とも協議し、受診勧奨の方法改善と強化をすべきである。
	施策実施結果	再検査実施報告書の提出を全社に報知し、健康保険組合の医療職からの受診勧奨も実施。連絡がとりにくい方には本社担当者からの連絡を実施。必要に応じて健康保険組合の医療職からの手紙や資料を送付した。
効果検証結果	2022年度の一人当たりの医療費は、健康保険組合平均よりまだ高い。 高年齢の従業員が多いことや受診中断や未受診者の割合も多く、受診勧奨を実施しているが、医療機関の受診状況は、上昇していない。 今後も継続して受診勧奨を実施をする必要があり、新たに保健師との契約開始などの施策を2022年度下半期から実施して、施策の強化を行うこととした。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東急コミュニティー

英文名：TOKYU COMMUNITY CORP.

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

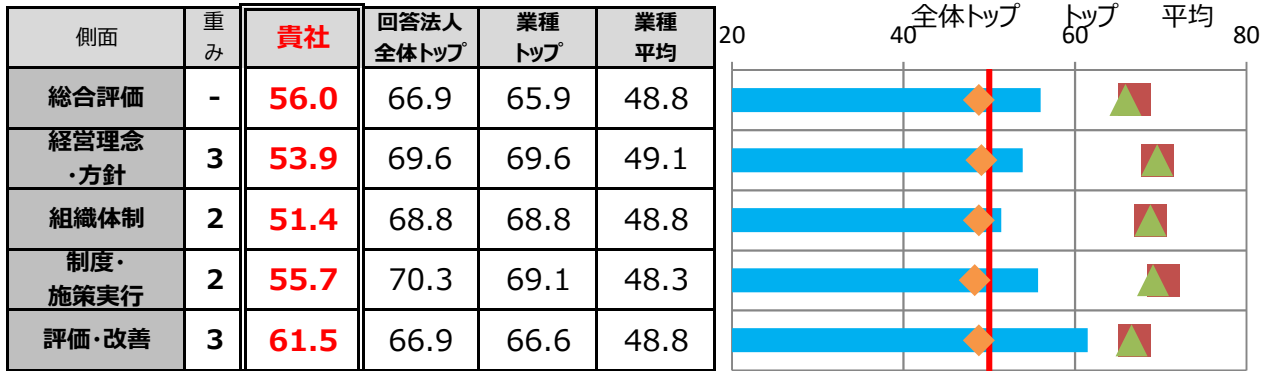
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.0** ↑0.4 (前回偏差値 55.6)

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

②評価の内訳



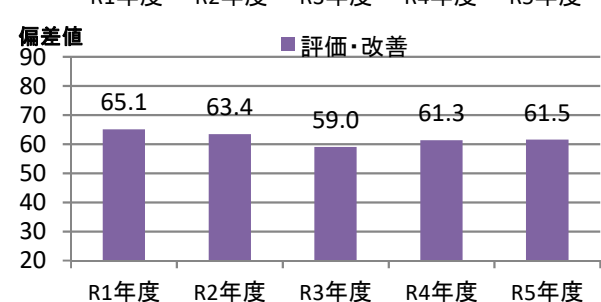
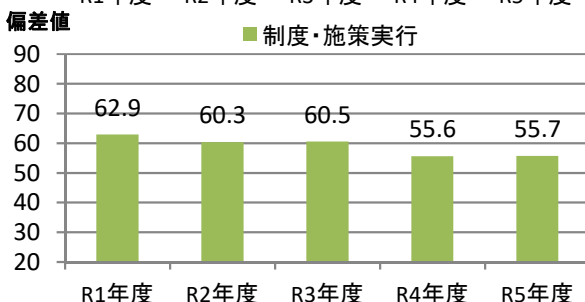
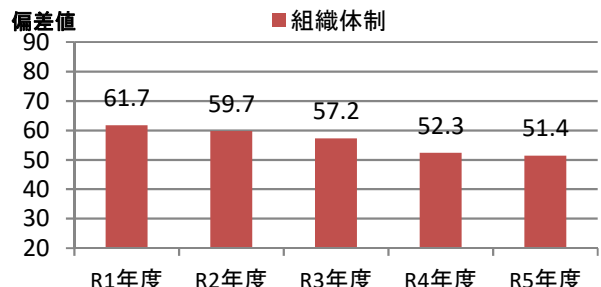
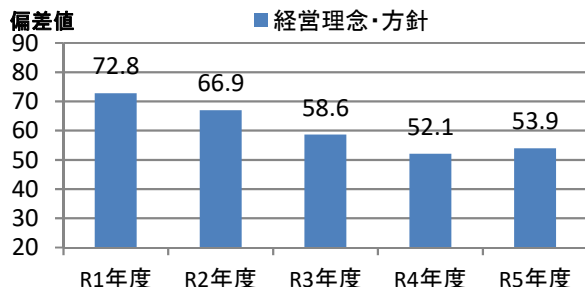
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

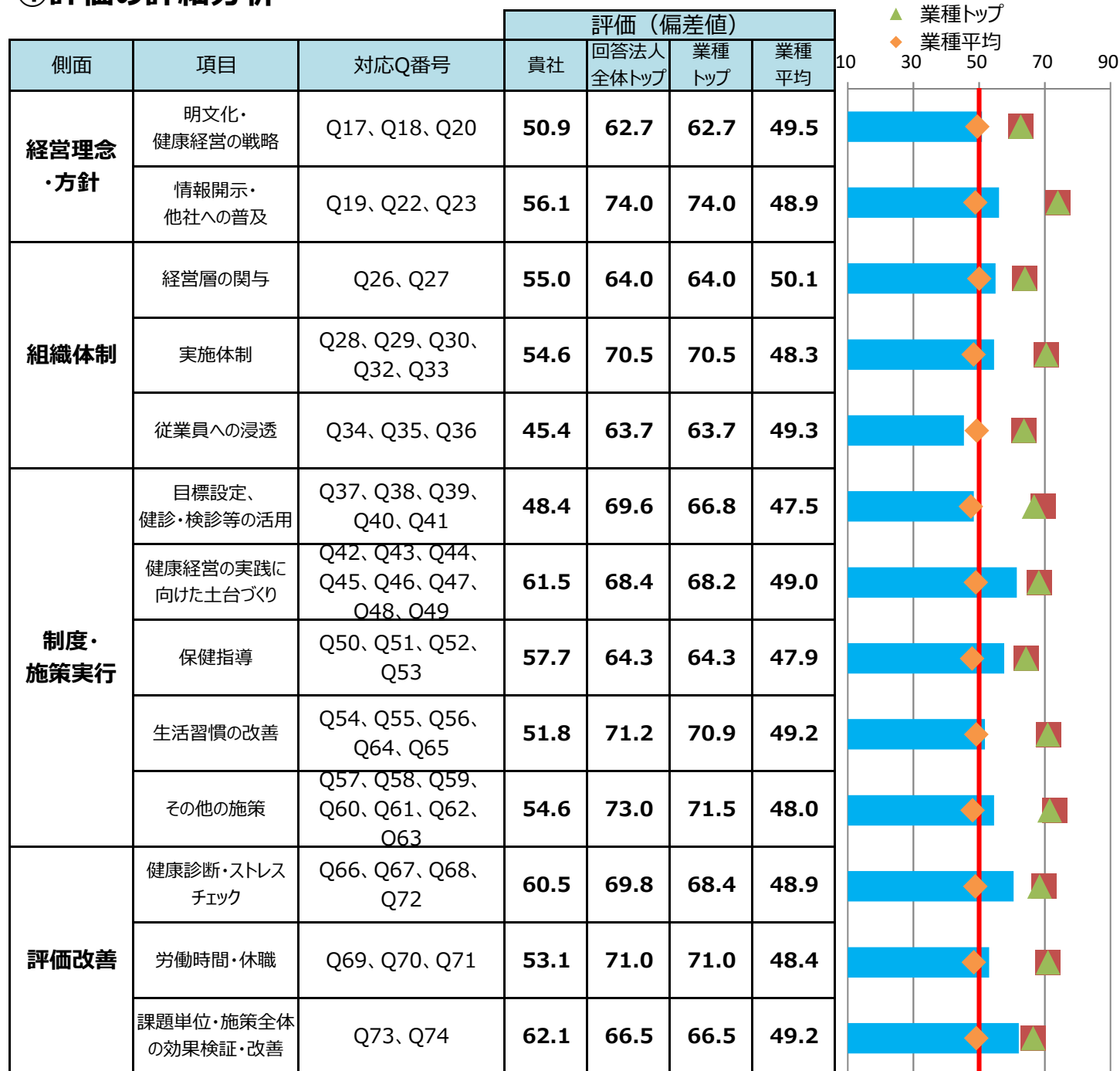
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	101~150位	551~600位	951~1000位	1001~1050位
総合評価	66.3	63.1(↓3.2)	58.8(↓4.3)	55.6(↓3.2)	56.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社使命として掲げている良質な社会的ストックの形成に貢献するため、心身健康の維持向上、働き甲斐のある職場作りを通じた、人材定着とパフォーマンスの向上を図る。(1)従業員の健康課題KPI各指標における数値改善。併せて健康状態の組織生産性への影響を把握し必要な施策を展開。(2)長時間労働の削減等により働き甲斐を高めることで、従業員の離職を低減し顧客だけでなく従業員からも選ばれる企業となる。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの推進、ES向上、健康的な働き方実現により従業員からも選ばれる企業へとなることで、優秀人材の定着、個々人のパフォーマンス向上の集積による生産性向上、組織利益の向上、退職抑制による採用コスト削減等を行うことで、上質な管理提案を展開、良質な社会資産がストックされることで、持続可能な社会に貢献する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	4.1	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	2022年度は全部で22の社内クラブ活動に約400万円程度の金銭支援を実施した。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	3.1	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健診結果を反映できるアプリを提供し、自身で健康目標を設定し実施することが出来る。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	全国展開しているスポーツクラブと提携し、各事業場における運動習慣の定着を目指し費用補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	1.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.6	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	昨今のコロナ禍において発生した欠員や、顧客要望の変化に対して、従業員の業務負荷により、業務時間の増加が発生し、あわせてメンタル不調者が増加傾向にある。メンタル不調を起因とする休業となることで、周囲の業務負荷が更に高まる自体も発生しメンタル対応や復職に向けた対応が必要である。
	施策実施結果	休業の発生から、復職後の再発防止を念頭においたフォローまでを医療職（産業医・保健師）と連携し、一連のプロセスとして設定。復職後の軟着陸を目指し運用。年間71名に対し実施。
	効果検証結果	復職後半年、一年経過時に、フォロー実施者に対し職場復帰プロセスの内容及びこころとからだの状態に関するアンケートを実施。体調、再発予防の確認、啓蒙を実施。アンケートを通じて不調を確認し早期対応に繋げる事が可能となった。また社内保健師による定期的な体調確認等に対し、8割以上が満足との回答。また、復職後の再発率においても1年以内7%、2年以内11%となっており、再発率にも奏功していると認識。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：横河レンタ・リース株式会社

英文名：Yokogawa Rental & Lease Corporation

■加入保険者：横河電機健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

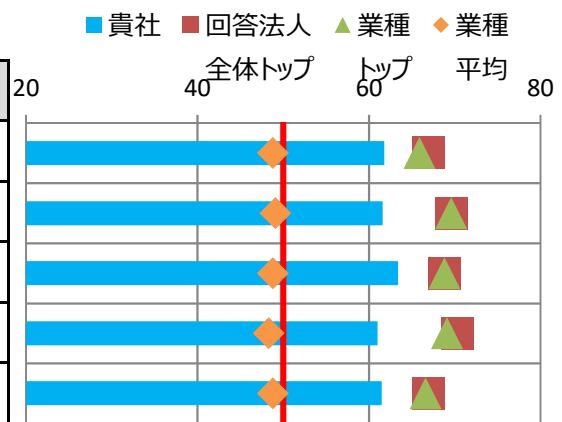
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↑1.5 (前回偏差値 60.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	61.6	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	63.4	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	61.0	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	61.5	66.9	66.6	48.8



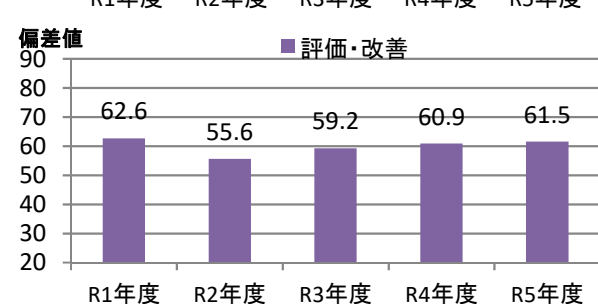
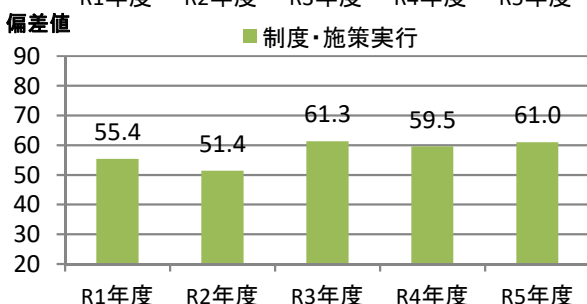
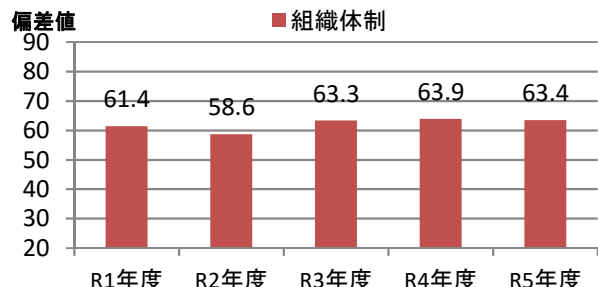
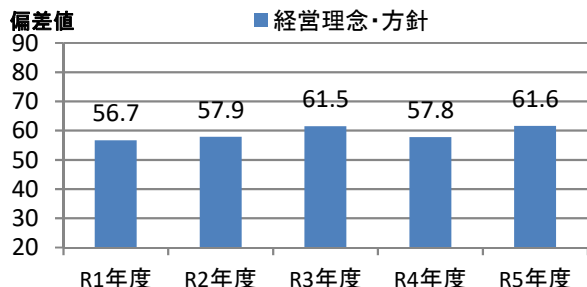
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

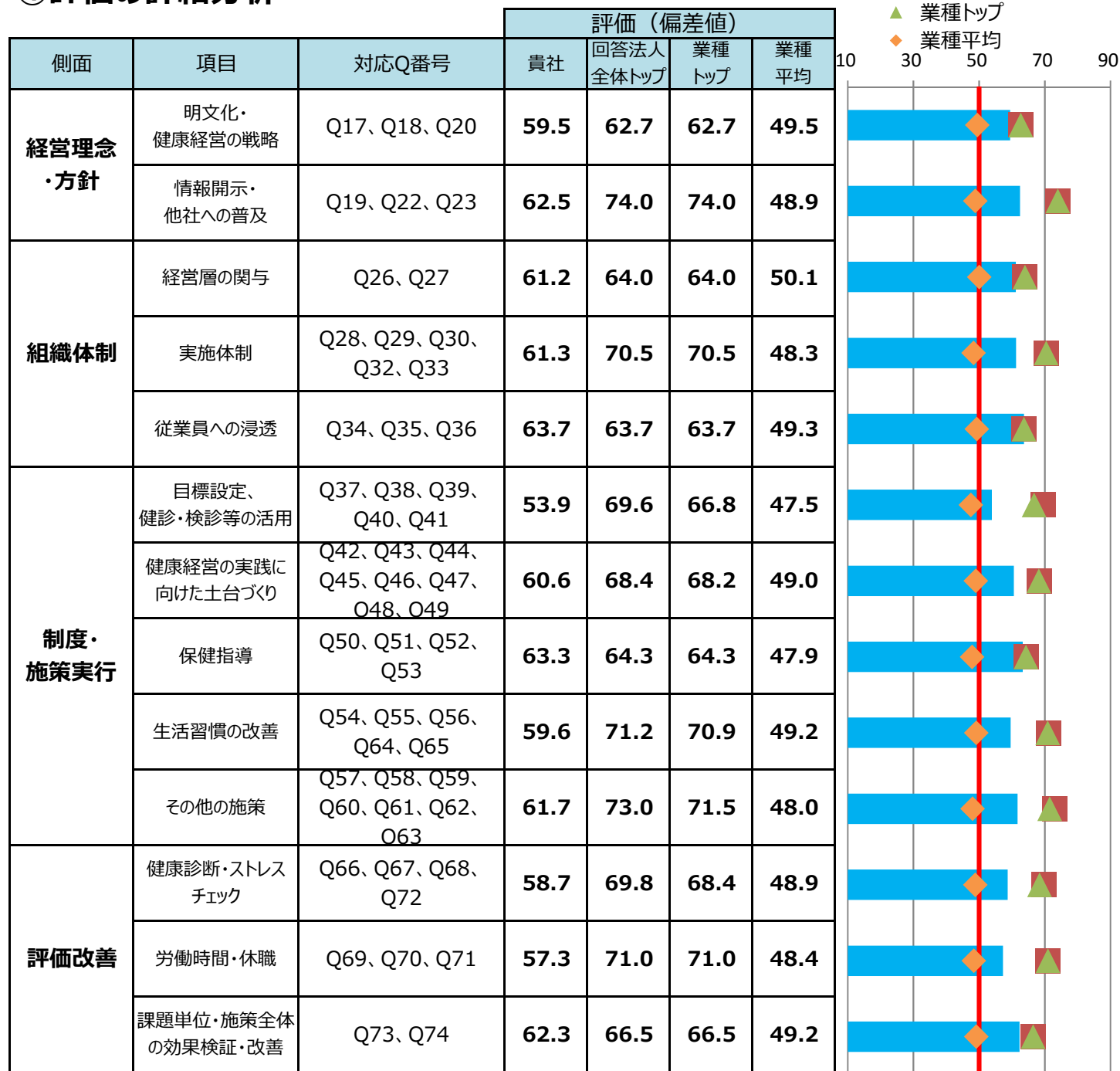
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	801~850位	251~300位	501~550位	401~450位
総合評価	59.2	56.1(↓3.1)	61.1(↑5.0)	60.3(↓0.8)	61.8(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>コロナ禍以降、生産系職種を除く70%の従業員がテレワークが標準的な働き方となっていたが、対面によるコミュニケーションの場の減少や有給休暇取得率の減少等の課題も出始めていた。また、今後の生産年齢人口の減少に伴う労働力の確保や生産性の向上は重要なテーマであるが、その一方で、治療を受けながら働く従業員、育児、介護の負担を抱える従業員は増加傾向にあり、そういった従業員が柔軟に働ける環境づくりを進めていくことが課題となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2023年度は、リアルとリモートのベストミックスを考慮し、月50%程度の出社を推奨するハイブリッドな働き方を、全社の新しい働き方として掲げている。ただし、治療を受けながら働く従業員や、育児、介護者に関しては、個々の状況に応じた柔軟な働き方の選択を取り入れることとしている。また、全ての従業員がワークライフバランスを充実させられるよう、年次有給休暇取得率を70%超とすることを目標とし、組織全体の生産性向上や活性化に繋がることを期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の職種の性質上（オフィスワーカーが多数）、以前から首・肩のこり、目の疲れを訴える従業員の割合が過半数を超えている。それらを含めた心身症状はアブセンティズムやプレゼンティズムへ影響する他、メンタル不調のきっかけや増加にも繋がりがねないため、従業員のパフォーマンスの維持、向上のためにも対策が重要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営推進活動の一環として開催する健康セミナー等により、日常生活における運動習慣、睡眠改善、器具を使った疲労回復等の情報を提供し、心身症状を有する従業員の割合が減少傾向となり、アブセンティズムやプレゼンティズムの改善効果を高めることができる。具体的な指標として、首や肩のこり、眼性疲労を抱える従業員の割合を50%以下とする。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.yr1.com/company/csr.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.yr1.com/company/health-management.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.yr1.com/company/health-management.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.yr1.com/company/health-management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナ禍で制限していたスポーツ系やウォーキング等のイベントを再開。感染対策もしながら実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ベジチェック（推定野菜摂取量測定器）をレンタルし、健康イベントとして全事業所にて測定を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内のスポーツ同好会の活動費用を支援。横河武蔵野スポーツクラブの活動支援。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	16.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	13.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	コロナ禍以降、当社では生産系職種を除く70%の従業員が、テレワークが標準的な働き方となっているが、一方で、コロナ禍以前と比較して、年次有給休暇の取得率が微減した。オン/オフのメリハリをつけ、休息の時間をしっかり確保し、ワークライフバランスの確保やプレゼンティーズムの上昇のためにも、年次有給休暇取得促進のキャンペーンを展開している。
	施策実施結果	年次有給休暇の取得促進について、啓発ポスターや、連休前後に取得推奨期間を設ける等、社内周知を実施したり、従業員の個別取得状況一覧を部課長に提供し、取得低調者への取得促進を実施した。その結果、22年度は69.1%の取得率に回復した。
効果検証結果	過去5年間の年次有給休暇取得率の推移としても、2018年度～2022年度は、それぞれ、65.7%、65.2%、52.9%、58.9%、69.1%であり、施策の効果は得られた。年次有給休暇の取得促進については、経営層も含めた社内組織風土の改善への取り組みの1つであり、良好な組織風土の醸成のためにも継続的な施策の実施は重要である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍以降、メンタル不調者が増加傾向であり、また、退職者の退職期間も長期化しつつある。背景としては、働き方の多様化に伴い、柔軟な働き方が選択できるようになった一方で、これまでの業務スタイルの変更や、これまでとは違うやり方での成果を求められること等が考えられる。
	施策実施結果	社内相談窓口の周知にて、メンタルヘルス不調の対応に関する記事を社内掲示板に掲載し、全社に周知。1on1ミーティングの促進継続。また、心理的安全性の研修にて、全社員にチームビルディング研修を実施。参加率は100%であった。
効果検証結果	メンタル不調による年間の長期休職者数（1ヶ月以上）は、2021年度は14名、2022年度は21名であったが、2023年度の現時点では9名で、すべて前年度に休業開始となったケースであり、2023年度に新規にメンタル不調にて長期休職となっているケースは現時点では発生していない。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上日動メディカルサービス株式会社

英文名：Tokio Marine & Nichido Medical Service Co.,Ltd.

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

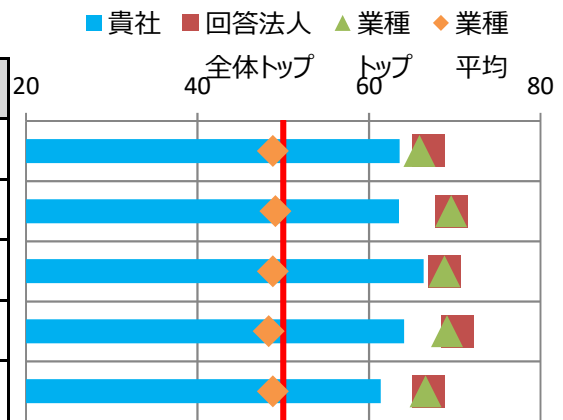
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.6** ↑1.3 (前回偏差値 62.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.6	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	63.5	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	66.4	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	64.1	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	61.4	66.9	66.6	48.8



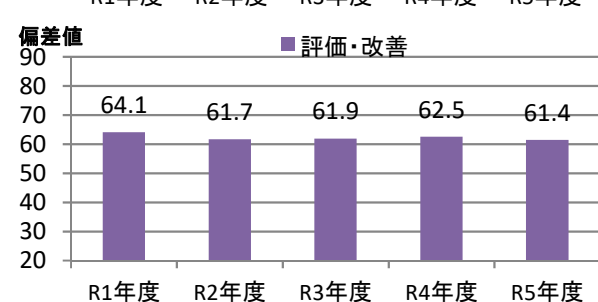
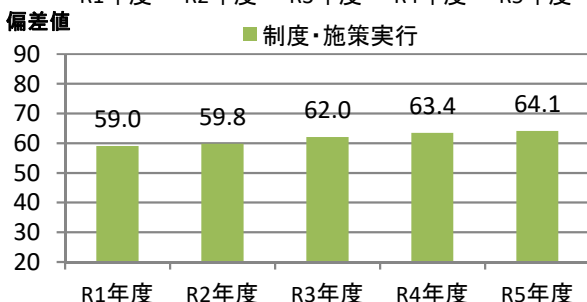
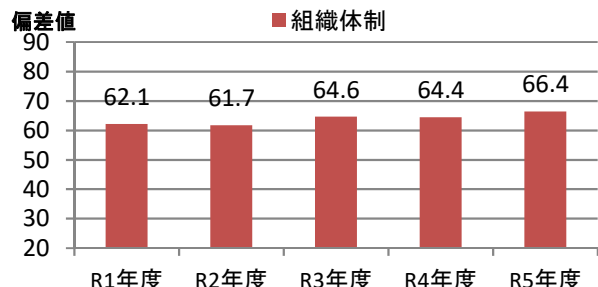
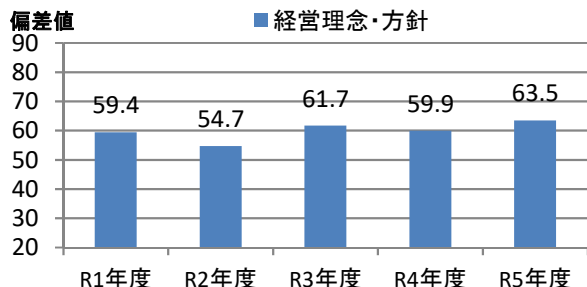
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

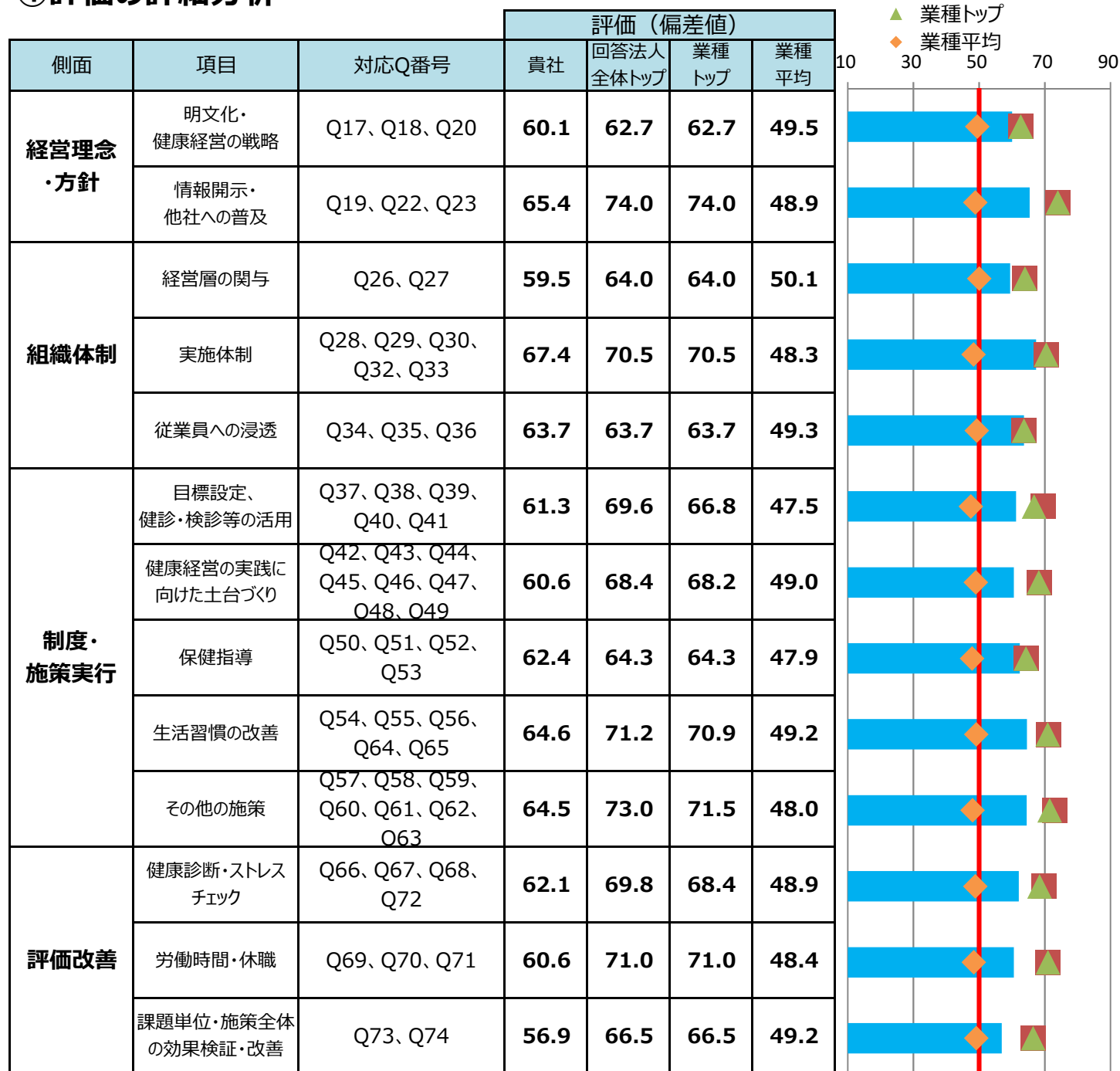
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	451~500位	101~150位	251~300位	101~150位
総合評価	61.3	59.2(↓2.1)	62.4(↑3.2)	62.3(↓0.1)	63.6(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 会社の成長を支える社員と家族の心身の健康を重要な経営資源の一つと捉え、健康保持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりの推進によって、社員がいきいきと豊かで快適・健康な社会生活と経済の発展に貢献する会社を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みにより社員がいきいきと働き、組織の活性化につながることを期待し具体的な目標指標を設定（現在値/次年度目標） ①生活習慣病リスク保有率（55.3%/54%） ②（心身の健康面を理由にした）離職者数（0名/0名） ③仕事満足度（≒自身の活性状況）の向上（3.48点/3.52点）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tokio-mednet.co.jp/img/pdf/HP掲載（健康経営施策）_20231003.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tokio-mednet.co.jp/img/pdf/HP掲載（健康経営施策）_20231003.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	家族参加型イベントとして企業主催のチャリティに参加。家族間社員間のコミュニケーション活性化を行った				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健保組合主催の健康増進月間で食生活改善など自分の健康を考える機会を提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合主催の健康増進月間や会社主催の歩数アプリで運動促進をする。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	39.7	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員の平均年齢上昇に伴い有所見率の年次推移は高止まり（55%強で推移）の傾向が続いている。就業制限者や、就業制限者ではないものの要受診者（今後就業制限者に移行する可能性が高い者）は毎年一定数存在している（就業制限者含む、要受診者の割合は全社員の10.5%（2021年度）） そのため、就業制限者の100%制限解除に向け、ハイリスク者に対して産業医面談や保健師面談の取り組みを継続させる必要がある。
	施策実施結果	・就業制限者の産業医または保健師による面談実施100% ・疾病治療域者に受診もしくは数値改善が確認できるまでフォローを継続100%
効果検証結果	定期健康診断による就業制限を100%解除できた。就業制限者以外の要受診者についても、今後就業制限に至る予備群としてとらえ、受診対象者の保健指導後の受診率向上を目指した取り組みを行う必要があると考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	『メンタル休職者の再休職防止』に向け、休職復職、治療の両立のための種々制度を整えてきたが、職場復帰対応に苦慮するケースもあり、本人のみならず上司や同僚も理解できる仕組み作りが再休職防止に寄与すると考えられた。その為、不調者の個々の状況に合わせたリハビリの提案・促進が不十分であると考え、各種制度を踏まえつつ、個別の対応を丁寧に行うこととした。
	施策実施結果	休職中の、復職準備性が高まった従業員について、ご本人・ご家族と合意の上、ワーク利用を促進、ワーク機関担当者とも連携を図った。ワーク利用によって本人の復帰への課題及び対策が明確になった。
効果検証結果	過去取り組みの結果、リワーク要因休職者の、復帰1年以内の再休職者は継続して0名に抑えられている。一方で、過去リワーク要因休職歴あり従業員の再燃・再休職は一定程度発生している。丁寧に個別の対応を進めることで、ご本人の課題の明確化・キャリアの方向性決定の一助となるなど、従業員・企業双方にとって納得感の持てる結果に繋がることがわかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日建設計

英文名：NIKKEN SEKKEI LTD

■加入保険者：住友商事健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

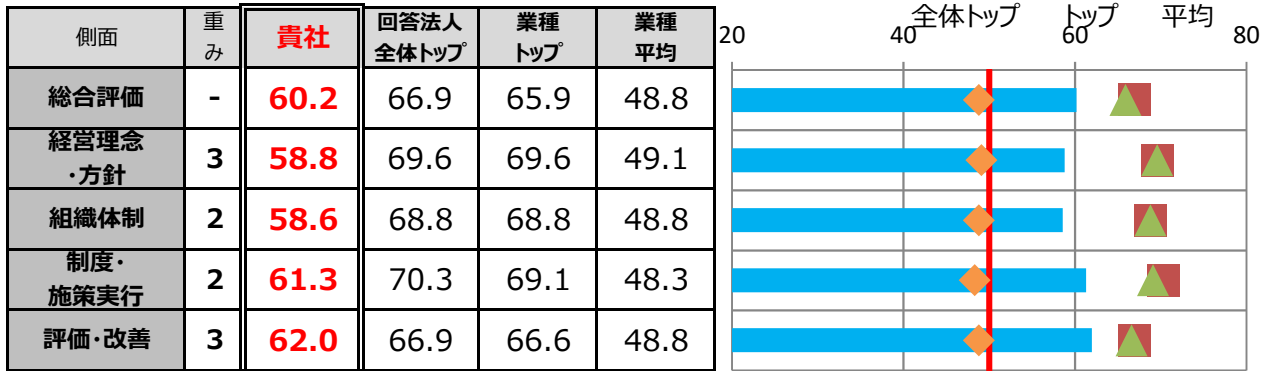
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↑0.5 (前回偏差値 59.7)

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

②評価の内訳



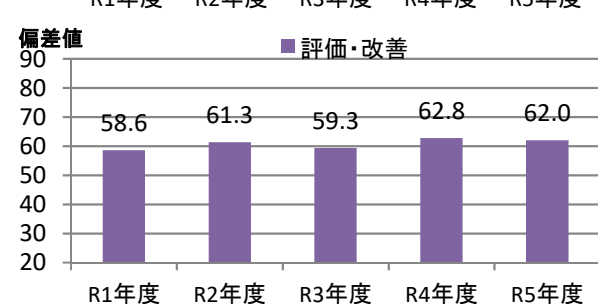
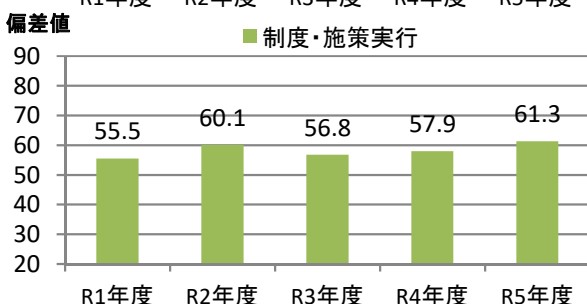
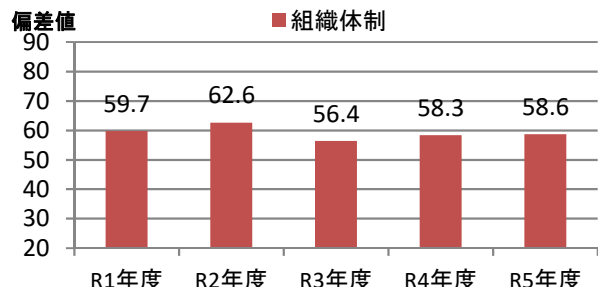
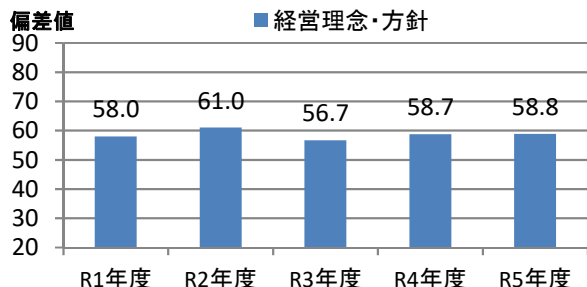
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

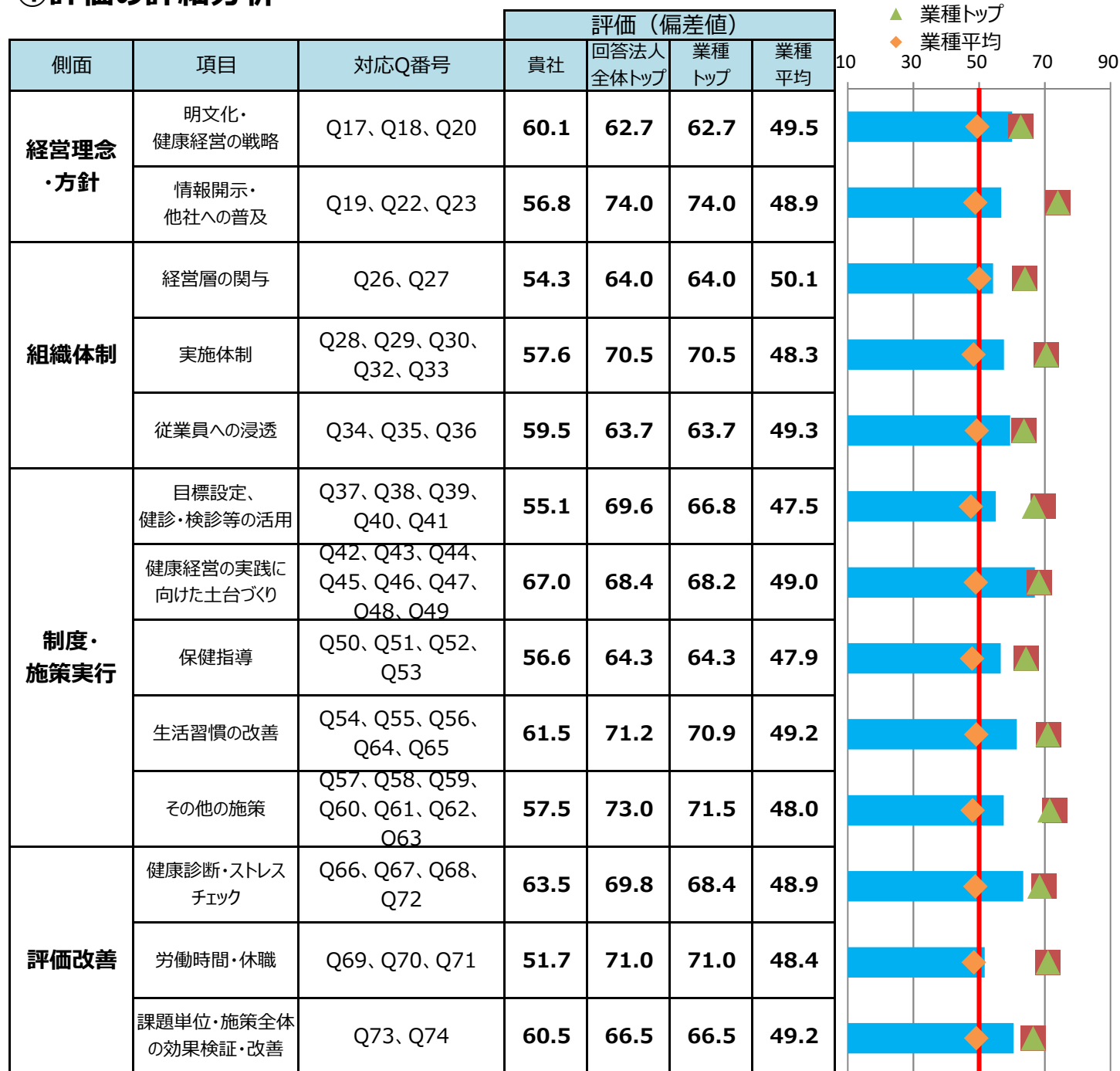
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	251~300位	701~750位	551~600位	601~650位
総合評価	58.0	61.2(↑3.2)	57.4(↓3.8)	59.7(↑2.3)	60.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は基本理念に「価値ある仕事によって社会に貢献する それを通じて個人は成長する 会社も発展していく」と掲げている。「価値ある仕事」実現のためには社員一人一人の健康はとても重要である。「労働生産性向上」「エンゲージメント向上」「仕事と生活の調和」「望まない離職の低減」を企業価値向上のための課題として位置づけ、5年毎の計画期間の中で各単年度ごとにPDCAをまわし重点施策に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	会社は社員が安心して働く環境づくりと社員個人の健康維持に対する支援に積極的に取り組むことで会社と個人の活力（価値）向上を実現する。 (計画期間最終年度2025年達成目標としている主な目標値は以下の通り) 健康情報収集率80%以上、健診有所見率55%以下、肥満率20%以下、喫煙率10%以下、定健事後対応者割合100%、年休暇取得率80%以上、長時間労働者延人数/年(360H超)0人、他(一部抜粋)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	66	回	26	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	定期的（毎日～最低週1回）健康確認ミーティングを実施し不調者の確認やコミュニケーションを図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健保組合と連携した健康セミナー開催周知や、健康アプリで食の記録によりチケットが貰える仕組みなど。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	各健康記録（歩数・体重・睡眠等）がアプリから確認でき、貯まったポイントで商品に交換することができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の働きやすさ向上のためコアタイムなしフレックスタイム制やリモートワーク勤務制度を導入したが、在宅勤務の増加による運動不足や座りすぎに起因すると思われる脳・心疾患が2021年年初から複数発症した。日建設計は人が財産の会社であり、その財産が毀損していく恐れがあった。従業員の健康な生活を守るため、2021年から「座りすぎ予防対策」に注力している。
	施策実施結果	外部専門家と「座りすぎ予防対策」のオリジナルセミナー動画を作成した。視聴率向上を狙い部会等での視聴を要請しアンケート回答率33.2%（782名）で健康セミナーでは過去最高視聴率を達成した。
効果検証結果	動画視聴後から3か月後の追加アンケート結果より、座りすぎ改善希望者34.8%（162人）のうち個人で対策を実施している人は77.7%、チームで対策を実施している人は33.3%だった。また、座位時間9時間以上は2022年41%から2021年は39.3%と微減した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性からの健康相談が男性よりも比率的に高いこともあり、女性が働きやすい職場づくりや、サポート体制の向上は課題であった。また、女性だけでなく女性の健康問題に対する男性の理解も課題であり、社内全体への知識普及、健康リテラシー向上のため、重点課題として取り組んだ。
	施策実施結果	女性の健康の一般的な知識と共に、20代~40代向けと40代以降でのライフステージ別の2回シリーズで、専門医からの動画セミナーを実施。男性社員にも理解して頂きたい内容なので対象者は社内従業員全員とした。
効果検証結果	内容については参加者の満足度、理解度ともに85~90%以上と高かったが、希望者の参加であったため参加率は4.7%と大きく伸びず課題が残った。そのため、今後の対策として2023年度は社内全体への周知をさらに図るため、毎月の組織単位の部内の打合せ（部会）の中で10分程度のミニセミナーの動画をそれぞれの打合せ日程に合わせて視聴してもらう形で取組中である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社梓設計

英文名：AZUSA SEKKEI Co.,Ltd.

■加入保険者：全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

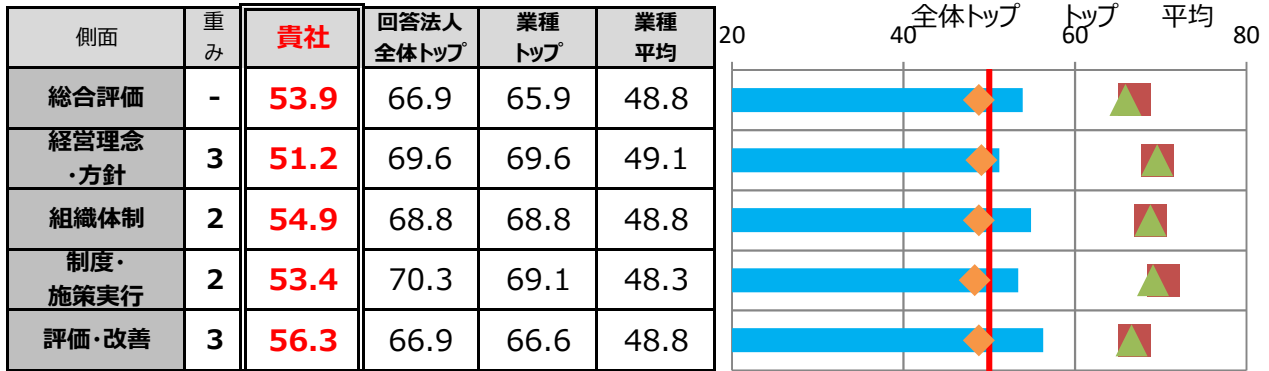
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **53.9** ↓1.0 (前回偏差値 54.9)

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

②評価の内訳



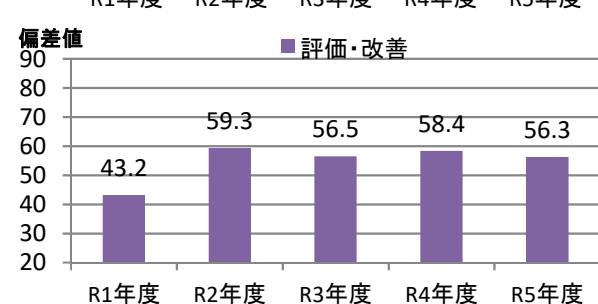
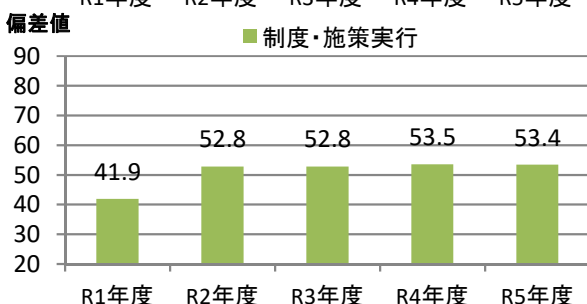
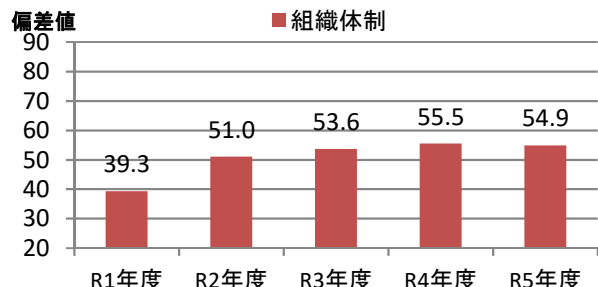
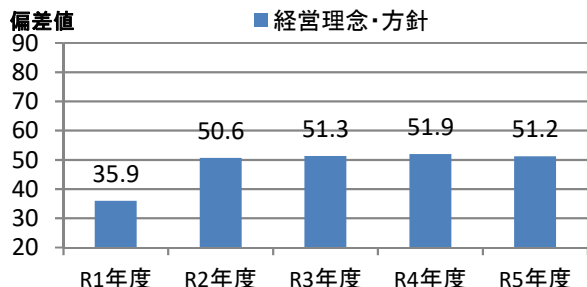
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

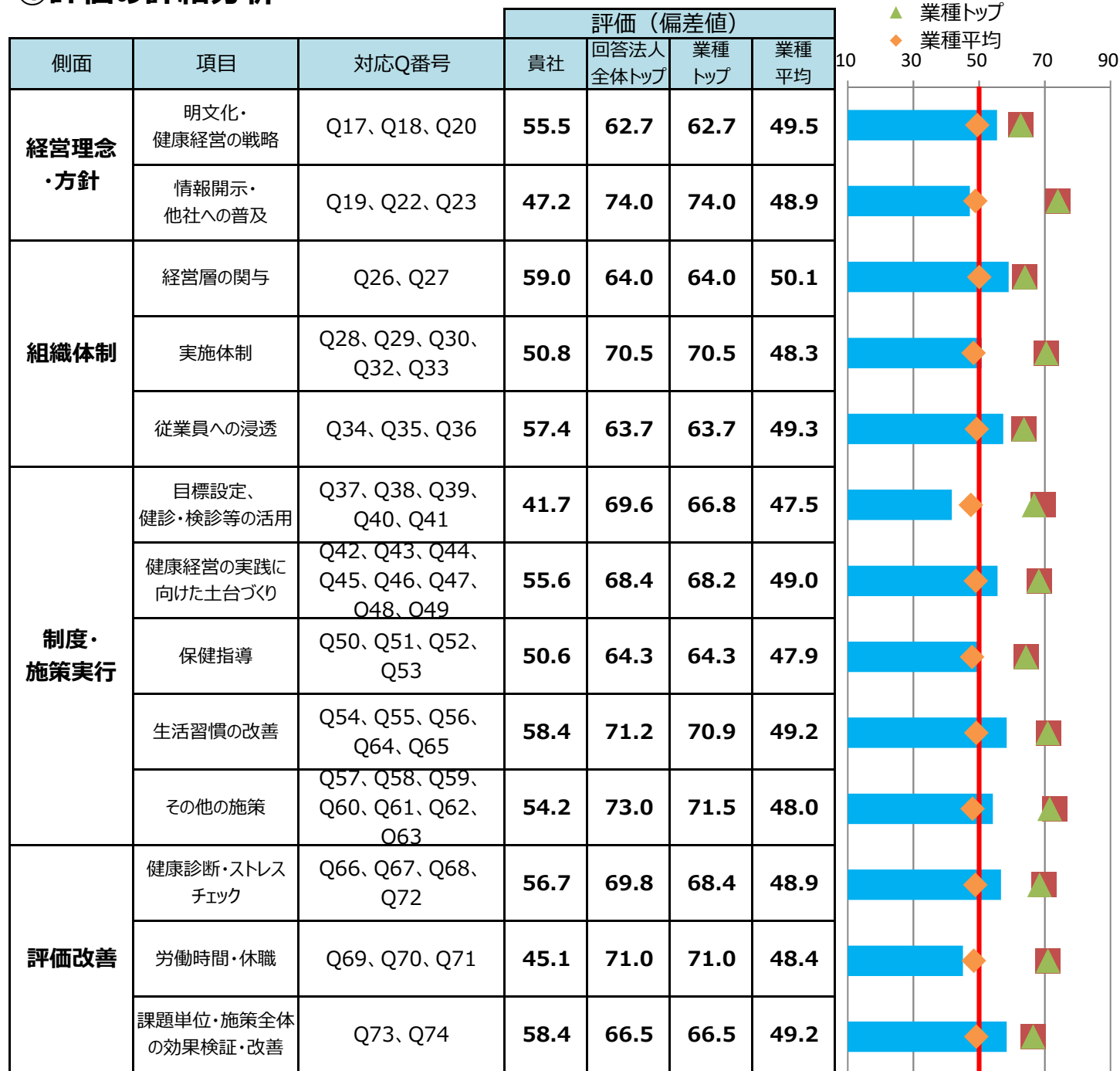
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1901~1950位	1001~1050位	1101~1150位	1051~1100位	1251~1300位
総合評価	40.0	53.7(↑13.7)	53.6(↓0.1)	54.9(↑1.3)	53.9(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ①個人のパフォーマンスの向上 ②社員の「心身の健康」により、当社に集う社員一人ひとりが元気に生き活きと活躍でき、「豊かな人生」につながるような職場環境を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	「梓スタイル」（「梓」たる「質実優美」なスタンス）による建築を継続的に生み出し、顧客の共感とともに社会に貢献するという企業理念を実現する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 知識集約型産業である設計会社にとっては、優秀な人材の定期的な採用と定着を計ることが競争戦力上もとても重要であり、企業の存続、発展の基礎となる。このため、クリエイティブな仕事をするため「人を大切にしよう」というメッセージを大切に、ワーカーの健康と働きやすさを意識した職場環境の整備を進める。
	健康経営の実施により期待する効果	優秀な人材の採用、定着の実現により、「梓スタイル」による建築を継続的に生み出し、顧客の共感とともに社会に貢献するという企業理念を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	毎月社内カフェで自由参加の懇親会を開催し、月毎の趣向を凝らした飲食を共にし部門を超えた交流を実現。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内食堂において、野菜摂取量増大のため、食品メーカーとのコラボメニューを定期的に格安提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	アップルウォッチを配布し、チームで競わせることにより様々な運動チャレンジキャンペーンを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	設計というクリエイティブな業務の特殊性から時間的な制約なく働く事を求める社員（労基法上の「専門業務型裁量労働制」を適用）に対し、テレワーク、サテライトオフィス等の多様で柔軟な働き方を自分で選択できるような環境を整備する事で、生産性低下を防止し、仕事以外の自由な時間を増やすことにより事故の発生を予防していく。
	効果検証結果	全社員に社内ネットワーク接続可能なPC貸与等環境を整備した上でテレワークを導入、合わせて新本社では、多機能、開放的で広範なスペースを全面フリーアドレス化することで社内外同一に働ける環境を整えた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	月間時間外労働時間（法定8時間超え）の1人当たり平均は2018年は16.17時間であったが、2022年は4.71時間まで減少（70%以上減少）しており、施策の効果が認められる。この結果、「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合は2019年の53%から2022年は65%と12%上昇すると共に自律的な働き方の尺度である「仕事のコントロールの平均得点」も改善しており、一定の施策の効果が認められた。
	効果検証結果	当社も高齢化が進み40歳以上の社員が55%程度となり、期限に追われる設計業務特性から不規則な生活による生活習慣病の高リスク者が増加している。生活習慣病の罹患発症リスクは、身体活動量が多いほど低くなると言われている。社員に運動習慣を普段の生活で気軽に取り入れられるための施策を取り入れ、身体だけでなく心の健康を向上させるための初めの一步としたい。
効果 検証 ②	施策実施結果	本社移転を行った際、簡易ジム等を設置すると共に全社員にアップルウォッチを配布、カロリー消費チャレンジキャンペーン等を実施した。また、スポーツジムと会社契約する事で利用促進し、運動習慣を定着させた。
	効果検証結果	社員個々人が日々の運動量を意識し、自発的に身体を動かす習慣が身に付いてきている。「運動習慣者比率」については、2018年18.8%から2022年29.4%と右肩上がりに上昇しており、本社における「高ストレス者比率」は、繁忙化が進む中、2019年17.9%から2022年14.3%と3.6%減少している。施策の効果が認められ、経営課題である「心身の健康」を実現出来る職場環境の形成に寄与出来たと考える。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダスキンサーヴ北関東

英文名：Duskin Serve Kita Kanto

■加入保険者：ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

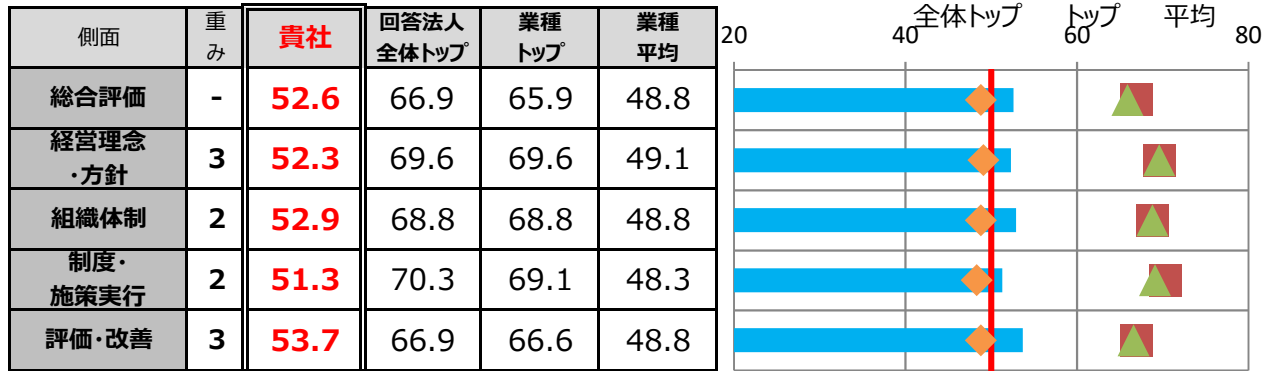
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.6** ↓3.8 (前回偏差値 56.4)

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

②評価の内訳



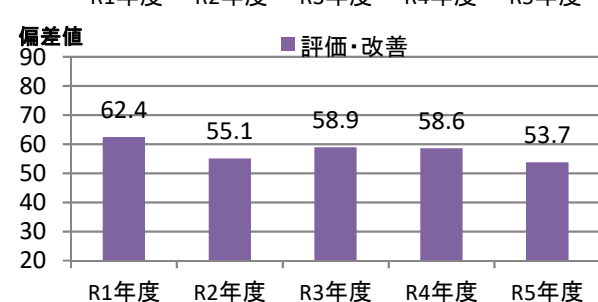
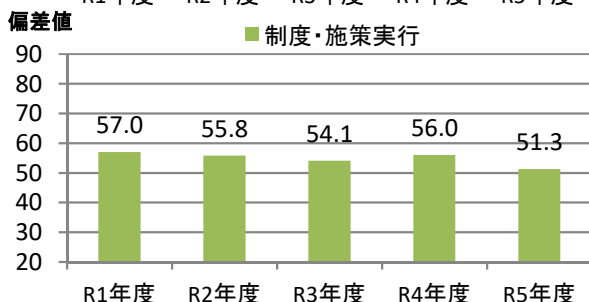
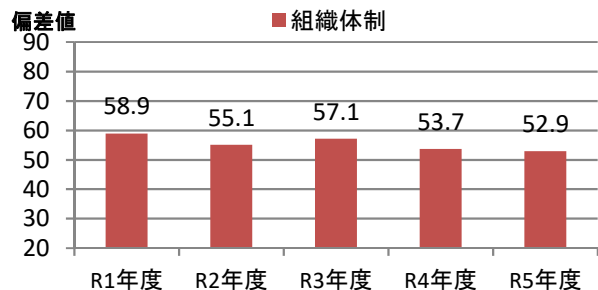
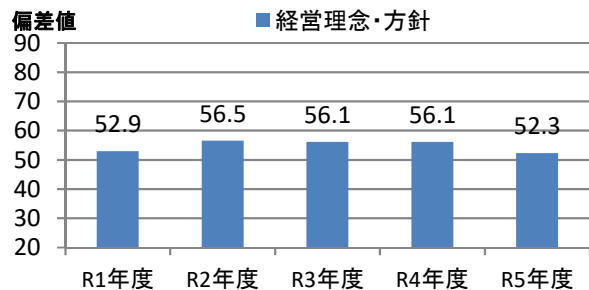
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

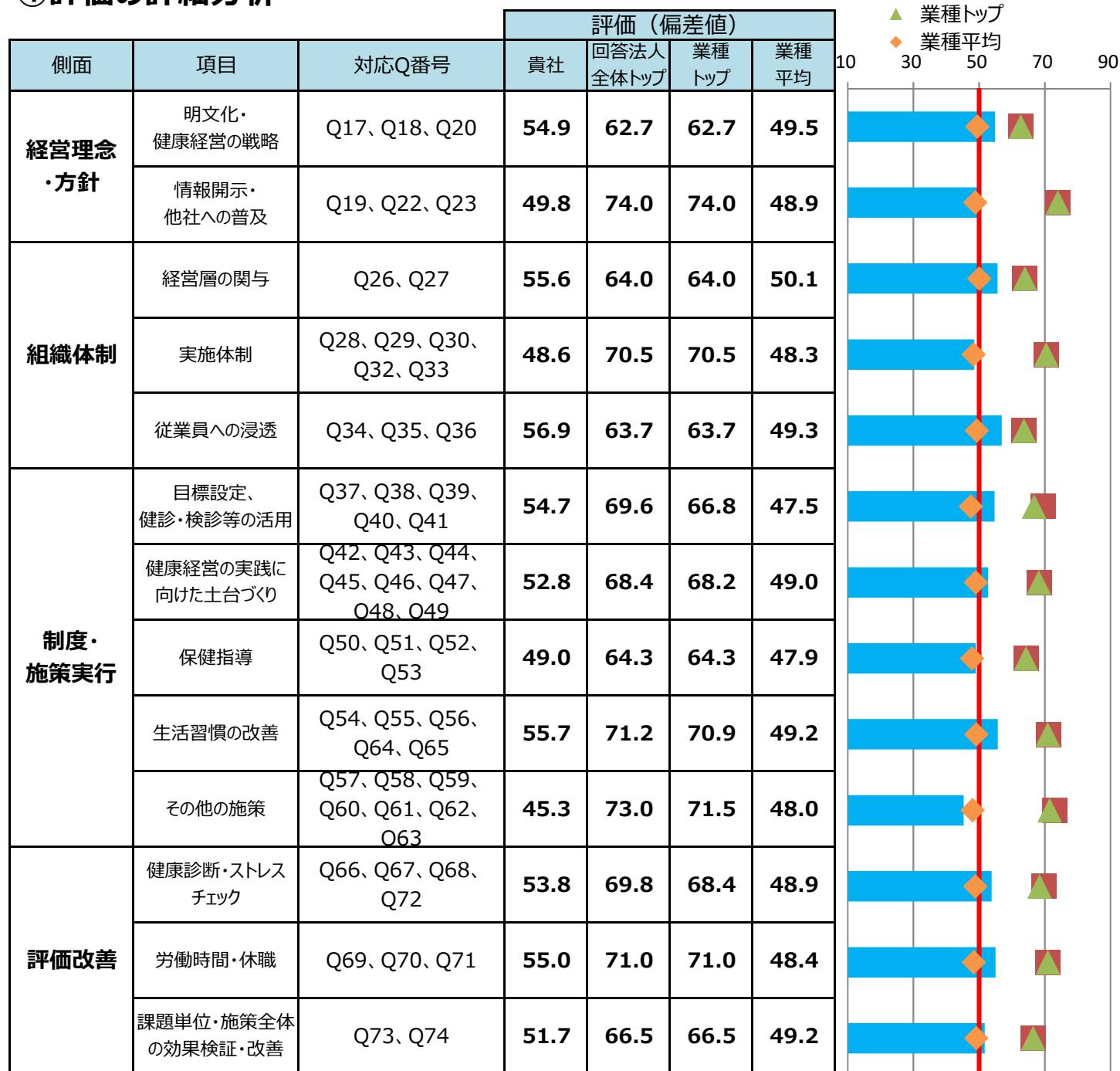
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	801~850位	751~800位	901~950位	1451~1500位
総合評価	57.8	55.7(↓2.1)	56.7(↑1.0)	56.4(↓0.3)	52.6(↓3.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 年々人材確保が厳しくなる中で、今いる従業員（正社員・非正社員共に）が生きがいのある健康で心も豊かな生活の実現を目指すことでの人材定着と、新規採用時の採用力を向上したい。
	健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康の維持とヘルスリテラシーの向上を会社・労働組合・健保の三位一体で取組む①有休取得率80%②労働組合は、ウォーキングイベントの独自入賞制度で参加率アップ③健康支援システムの活用により、健康保険組合と連携して受診勧奨を進め、定期健診受診率100%、二次健診受診率80%、特定保健指導申込率50%を目指す④ストレスチェック集団分析による職場改善
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合主催、ウォーキングイベントでチーム対抗で歩数を競い合いコミュニケーションの活性化を促した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	「食事・生活習慣」のニュースが届くアプリの使用を会議や社内アプリのメッセージで報知し使用促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進アプリ「kencom」の登録を促し、年2回のウォーキングイベントへの参加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.1	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2019年より課題としているが、従業員の高齢化に伴い、健康診断後の有所見者の割合が高くなっており、生活習慣病のリスクも考え早期発見、早期治療を目指す。
	施策実施結果	二次健診者へは個別に受診を促し、2019年度は二次健診受診率が69.8%、2020年は61.4%、2021年は70.9%、2022年は77.4%と受診率は年々回復してきている。
効果検証結果	2021年度は生活習慣病リスク有所見率が16.4%で特定保健指導の申込率が31.6%、服薬者指導の申込率が33.3%であった。2022年度は生活習慣病リスク有所見率が22.4%、特定保健指導の申込率が28.6%、服薬者指導の申込率が20.0%であった。数値的には共に下ってしまったが、健康保険組合を通して様々な支援やサポートがあることを当該者へは案内しているため、今後は申込率が上がると考えられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間を削減することで従業員のワークライフバランスを向上させ、従業員のモチベーションアップと生産性の向上を目指したい。
	施策実施結果	事業計画書に目標数値を掲載し、会社全体で目標達成に取り組んだ 2021年度 年次有給休暇取得率 84.2%（年間目標60%） 2022年度 年次有給休暇取得率 77.7%（年間目標60%）
効果検証結果	2021年は新型コロナの影響により本人はもちろんご家族の感染等で有休を取得するものが多くいたが、2022年はそれも落ち着き、通常に戻りつつあった為取得率でみると減少しているが、有休を取得することが『当たり前なこと』として従業員の意識に定着してきている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社高岡市衛生公社

英文名：TEK CO.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：サービス業

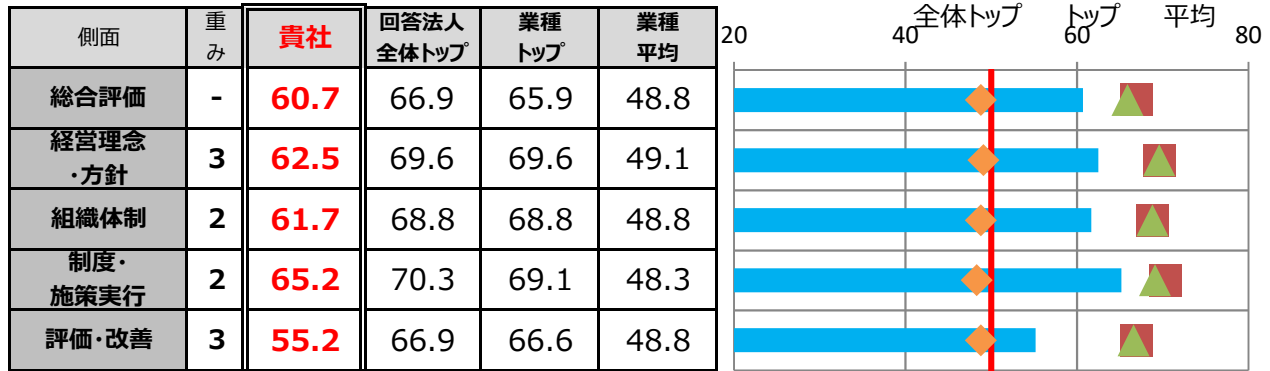
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.7** ↓0.5 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳



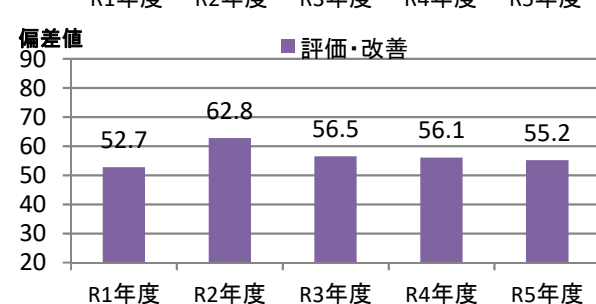
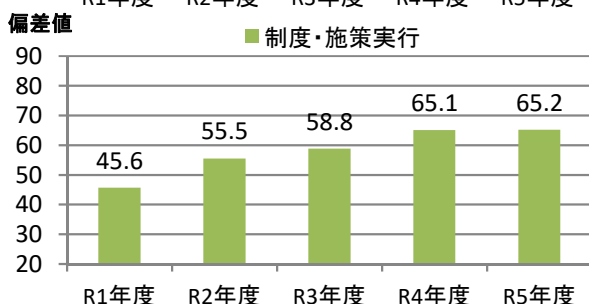
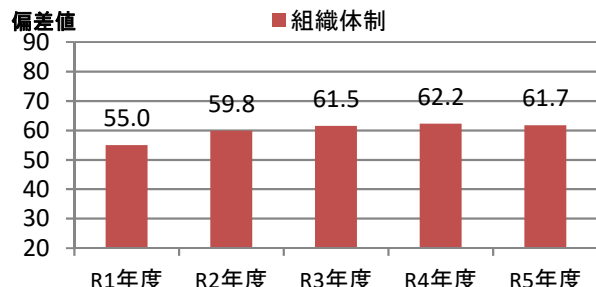
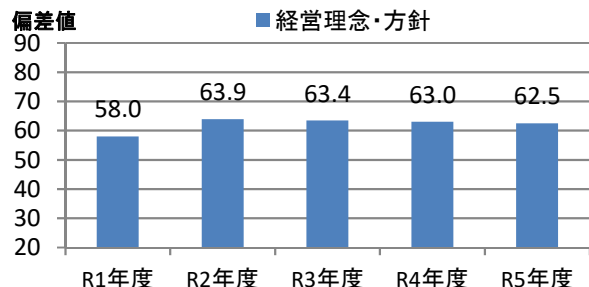
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

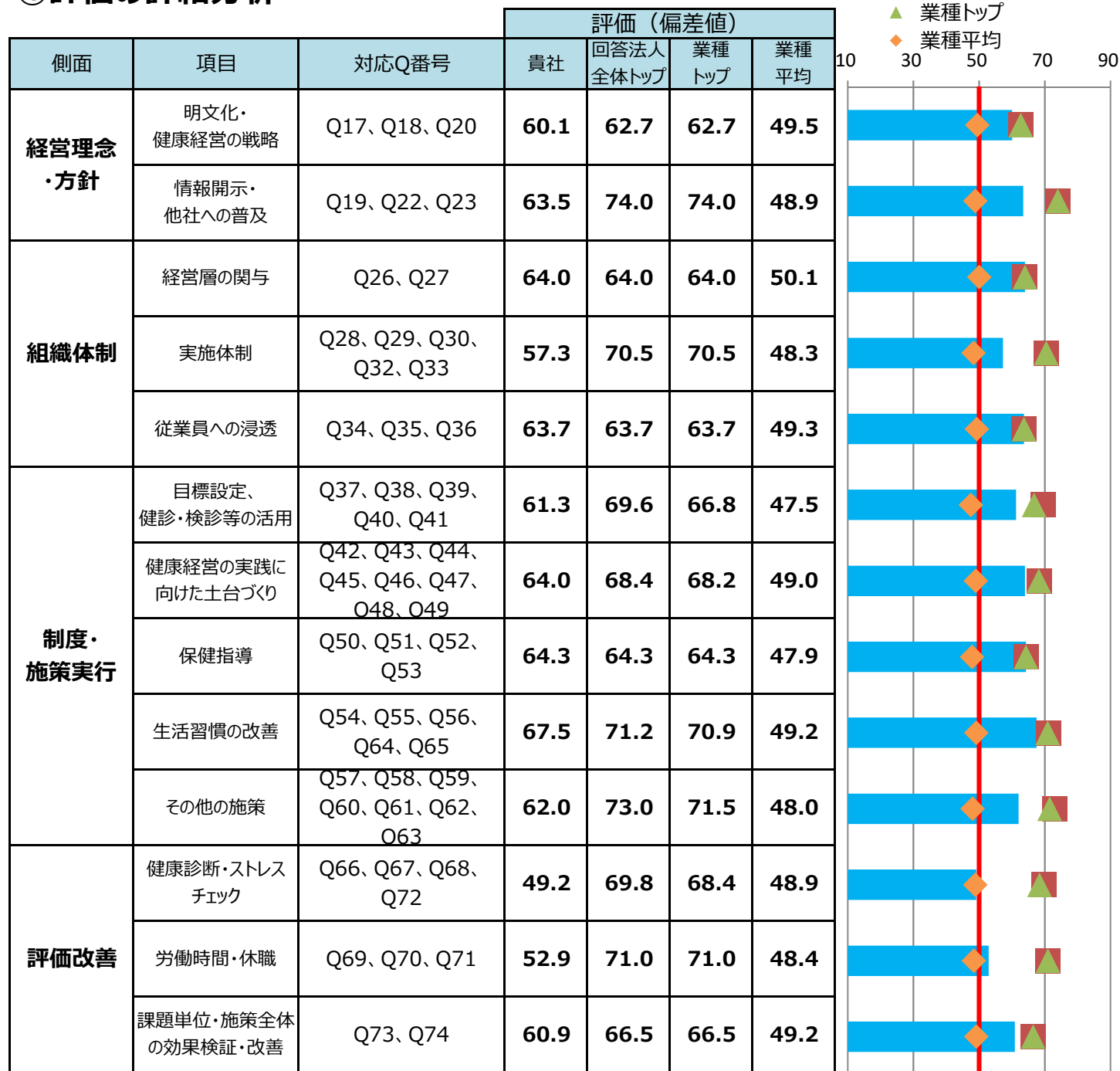
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	251~300位	401~450位	351~400位	551~600位
総合評価	53.3	61.1(↑7.8)	60.0(↓1.1)	61.2(↑1.2)	60.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業価値の向上には、従業員と家族の健康と幸せが欠かすことのできない、要因の一つと考えている。従業員が生き生きと元気に働き、その家族が幸せであるように、会社満足度と健康増進のための活動や投資を進め、企業の価値を高めることが課題となっている。今年度の調査ではプレゼンティーズムは18.9%、アブセンティーズムは3.1日、ワークエンゲージメントは5.6点となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康のため、血圧や腹囲などに所見のある高リスク者と喫煙者を削減し、健診後の精密検査受診率やストレスチェックの結果を向上させることで、アブセンティーズムとプレゼンティーズムを改善する。また働き方改革を推進し、会社満足度や働きがいを向上させる。2025年のプレゼンティーズムを15%、アブセンティーズムを2.6日、ワークエンゲージメントを8点を目標値とし、生産性と効率を高め企業価値を向上させる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://takaoka-eisei.info/about/initiatives/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	富山県内の企業や団体等をメンバーとする「とやま海ごみボランティア部」に入り、海岸清掃に参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全社員に食事手当を支給し、管理栄養士が監修した取得カロリーが記載された社食を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内ゴルフ大会を開催し、またマラソン大会等に補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	80.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の結果から、血圧や血糖、腹囲などに所見のある高リスク者が多い結果となっている。こうした状況は、アブゼンティーイズムやプレゼンティーイズム、ワークエンゲイジメントといった従業員の健康状態と満足度を表す評価指標に影響を与えられられる。従業員の生産性や組織の活性化のため、生活習慣病の発症リスクを減らし、生活習慣を改善していく必要がある。
	施策実施結果	高リスク者と判定された全従業員に対して保健師による保健指導を行っており、100%の実施率となっている。特定保健指導終了者率は78.2%を達成しており、非常に高い実施率となっている。
	効果検証結果	定量的な効果としては、プレゼンティーイズムの割合が1.2%減少し、改善がみられた。健康診断に対する効果としては、高血圧者率が1.8%減少し、血糖リスク者も0.8%減少している。ストレスチェックについては総合健康リスクが96となり、前年の102から6ポイントが改善されている。これまでに講じた対策を継続し、改善活動を推進していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社グリーンハウス

英文名：Green House Co.,Ltd.

■加入保険者：全国外食産業ジェフ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

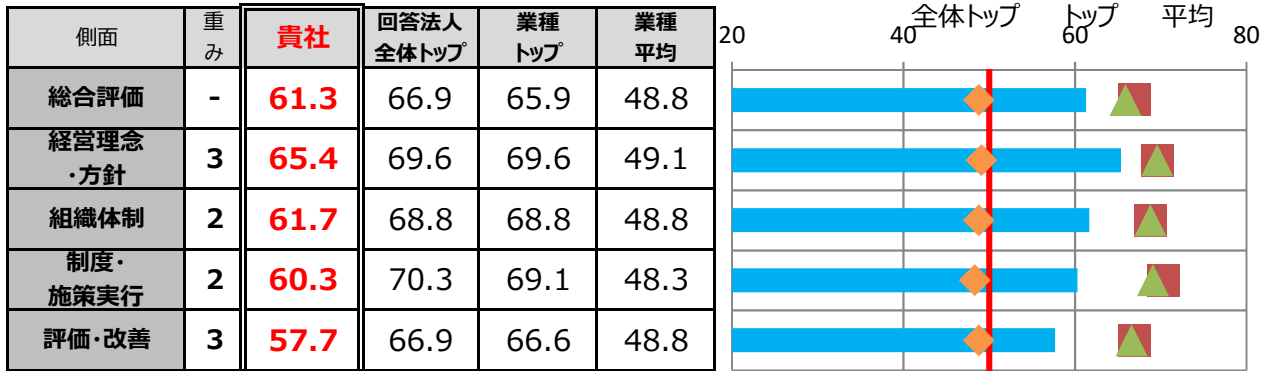
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↑2.3 (前回偏差値 59.0)

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

②評価の内訳



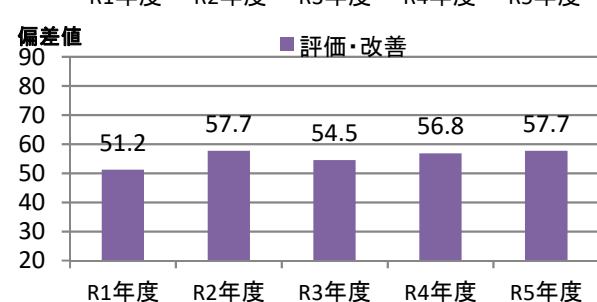
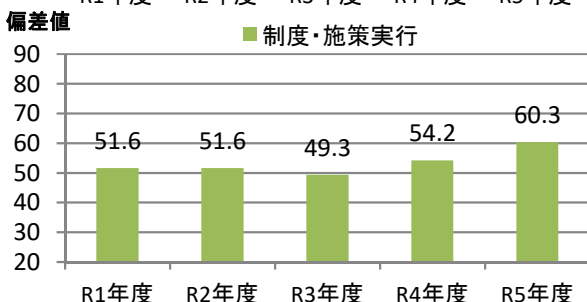
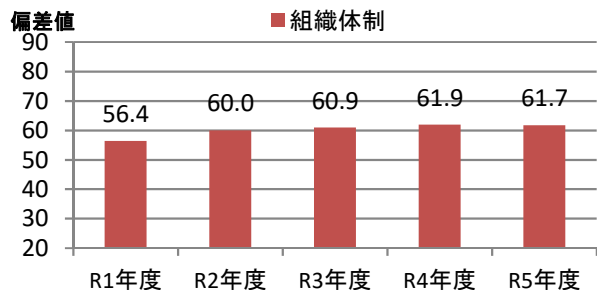
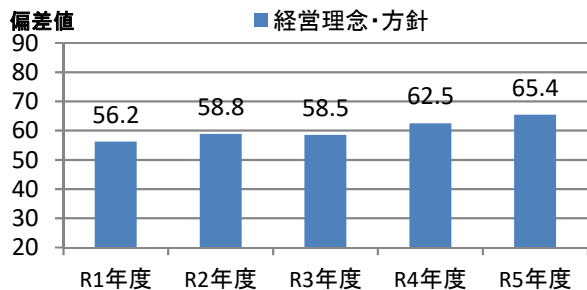
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

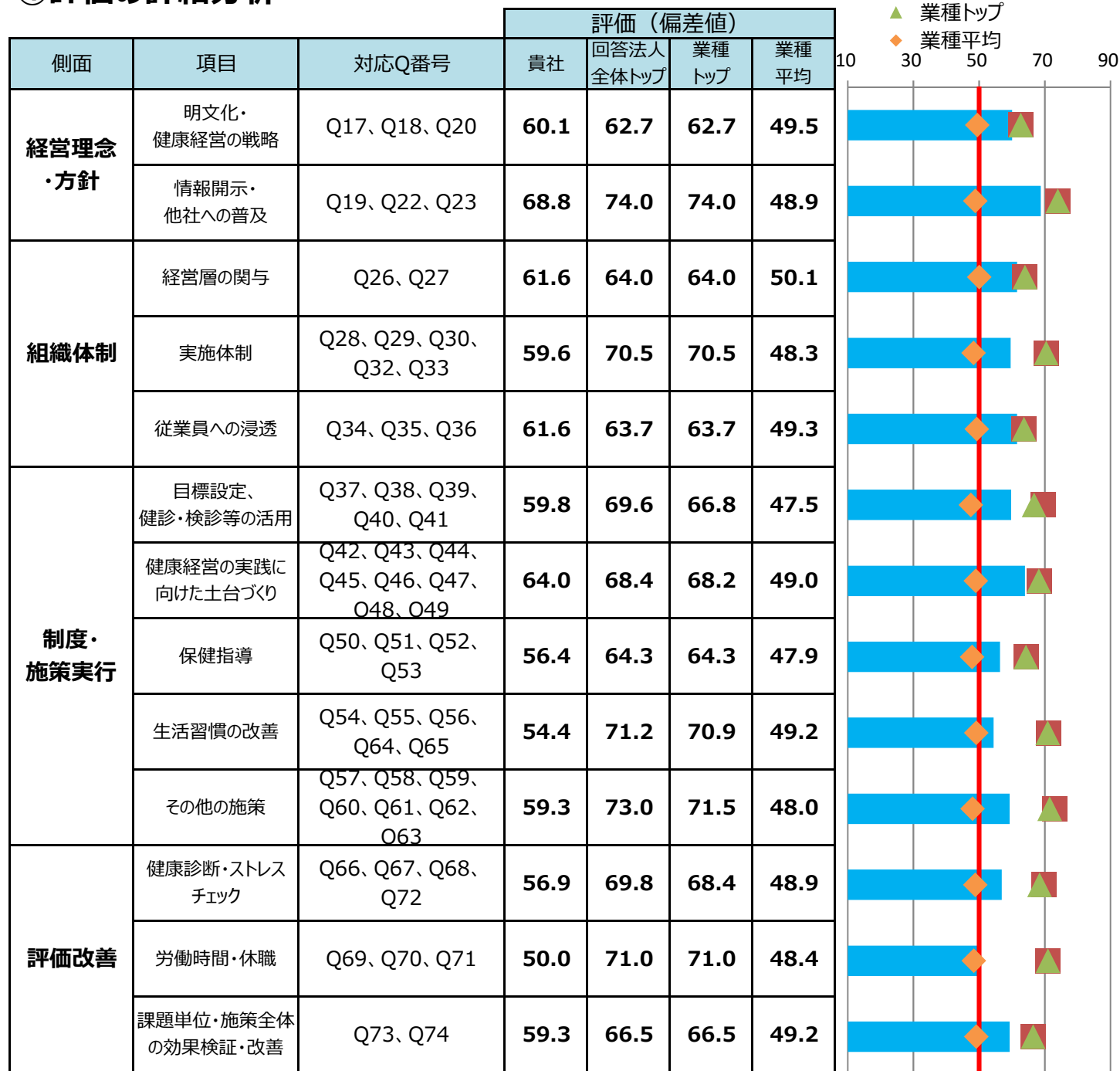
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	651~700位	851~900位	651~700位	451~500位
総合評価	53.8	57.3(↑3.5)	55.9(↓1.4)	59.0(↑3.1)	61.3(↑2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は社是「人に喜ばれてこそ会社は発展する」の下、「食を通じて皆様の健康を支える健康貢献企業」を標ぼうしている。従業員一人一人が健康であることを前提に、個々の能力を十分発揮できること（生産性向上）が企業の持続的成長につながると考える。そのために従業員のヘルスリテラシーを高め、不健康状態や疾病休業による労働生産性低下の防止を図ることが企業価値を高めていく上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に積極的に取り組むことで、従業員が心身ともに健康になり、十分なパフォーマンスを発揮し、その結果として生産性が向上することを期待している。具体的な指標としては、2020年度より測定を開始したプレゼンティーズムの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	イベント開催等において金銭補助を行う社内ルールを策定し、利用を促している（コロナ禍で利用は減小）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	自社アプリ『あすけん』の有料版を全従業員に提供、食事記録・栄養価管理のサポートを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全従業員を対象に自社アプリ（あすけん）を活用したチーム対抗のウォーキングイベントを開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.1	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	1.7	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	疾病の発生予防のため、グループ各社の健康課題を精査した結果を元に、従業員のヘルスリテラシー向上と生活習慣改善を目的とする活動方針「ウェルネスプログラム」をエリア及び業態別に活動組織を構築・推進しているが、全国に多くの拠点があることに加え、非正社員が多い事業の特性上、活動方針の浸透が活動組織ごとに異なっていることが課題である。
	施策実施結果	活動方針の周知徹底のため、年に2回開催している各社の経営方針会議で各活動組織の健康推進責任者より健康経営の方針や進捗（健康経営度ランキング）の発表を行った（活動組織にて100%実施）。
効果検証結果	従業員へ健康経営の取り組みの浸透度をアンケート調査で確認したところ、プログラムの認知度は2021年度80%⇒2022年度83.4%と上がった。さらに健康診断の受診率が2022年度においては100%となり、健診結果の改善として40歳以上の適正体重維持者率が改善されたことから従業員の健康行動の変容につながったと考えられる。引き続き従業員のヘルスリテラシー向上につながる施策の実施を継続していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の実施率は100%となったが、有所見者への対応が不十分なことが課題であった。そこで2021年度健診結果報告データに基づき、人事総務部より有所見者へ医療機関への受診勧奨を始めた。
	施策実施結果	精密検査の実施率が2021年度36.8%⇒2022年度75.1%と改善され、高血圧者においては未治療者が前年比で大幅に減少（▲189名）した。
効果検証結果	健診後の対応として有所見者個人宛に手紙にて受診勧奨、あわせて上長への連絡などを行ったことにより、医療機関での治療につなげることができ、未治療者が減少するとともに高血圧者率（2021年度18.9%⇒2022年度16.7%）も減少した。今後も継続して受診勧奨を行うとともに、保健指導を強化し、生活習慣の改善につなげていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社復建技術コンサルタント

英文名：Fukken Gijyutsu Consultants Co.,Ltd

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

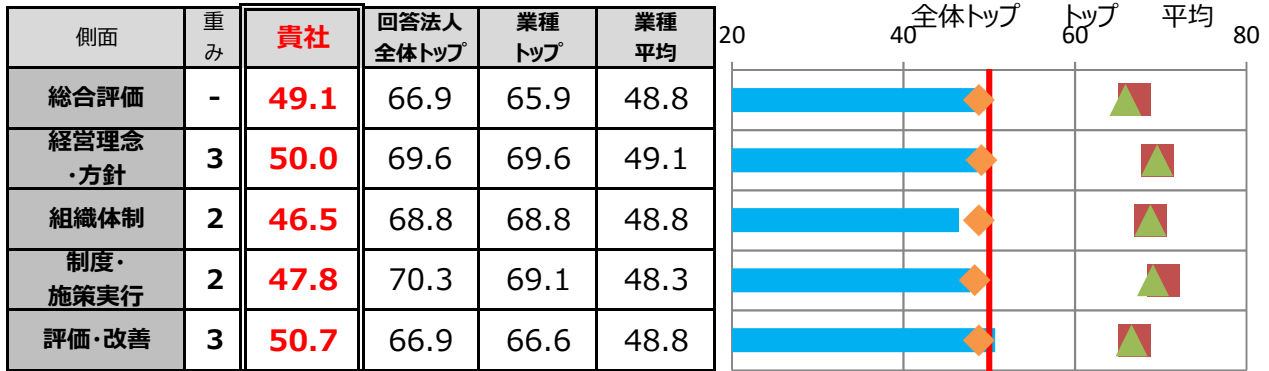
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** ↓0.8 (前回偏差値 49.9)

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

②評価の内訳



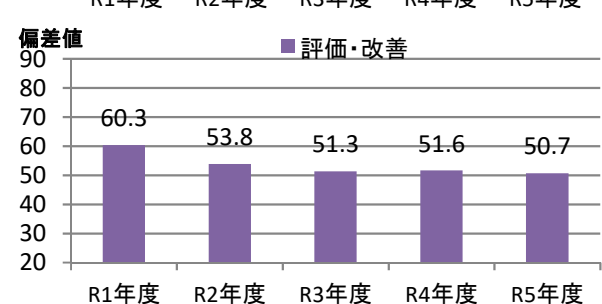
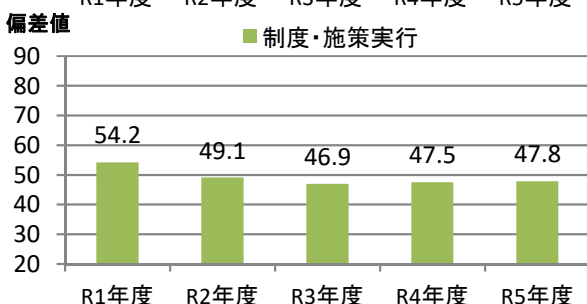
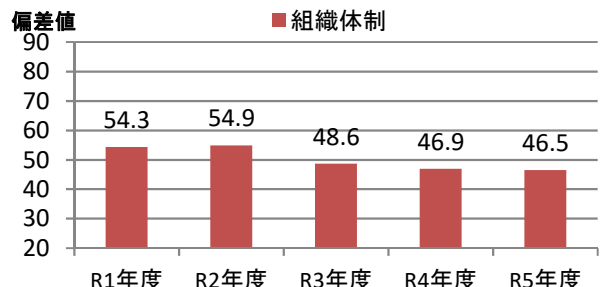
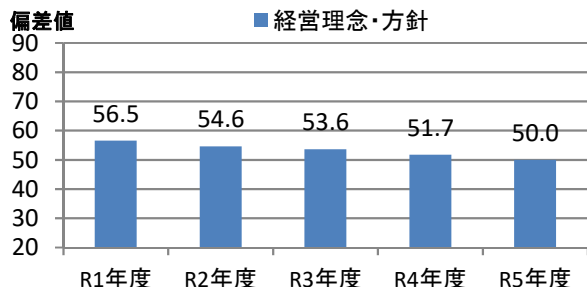
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

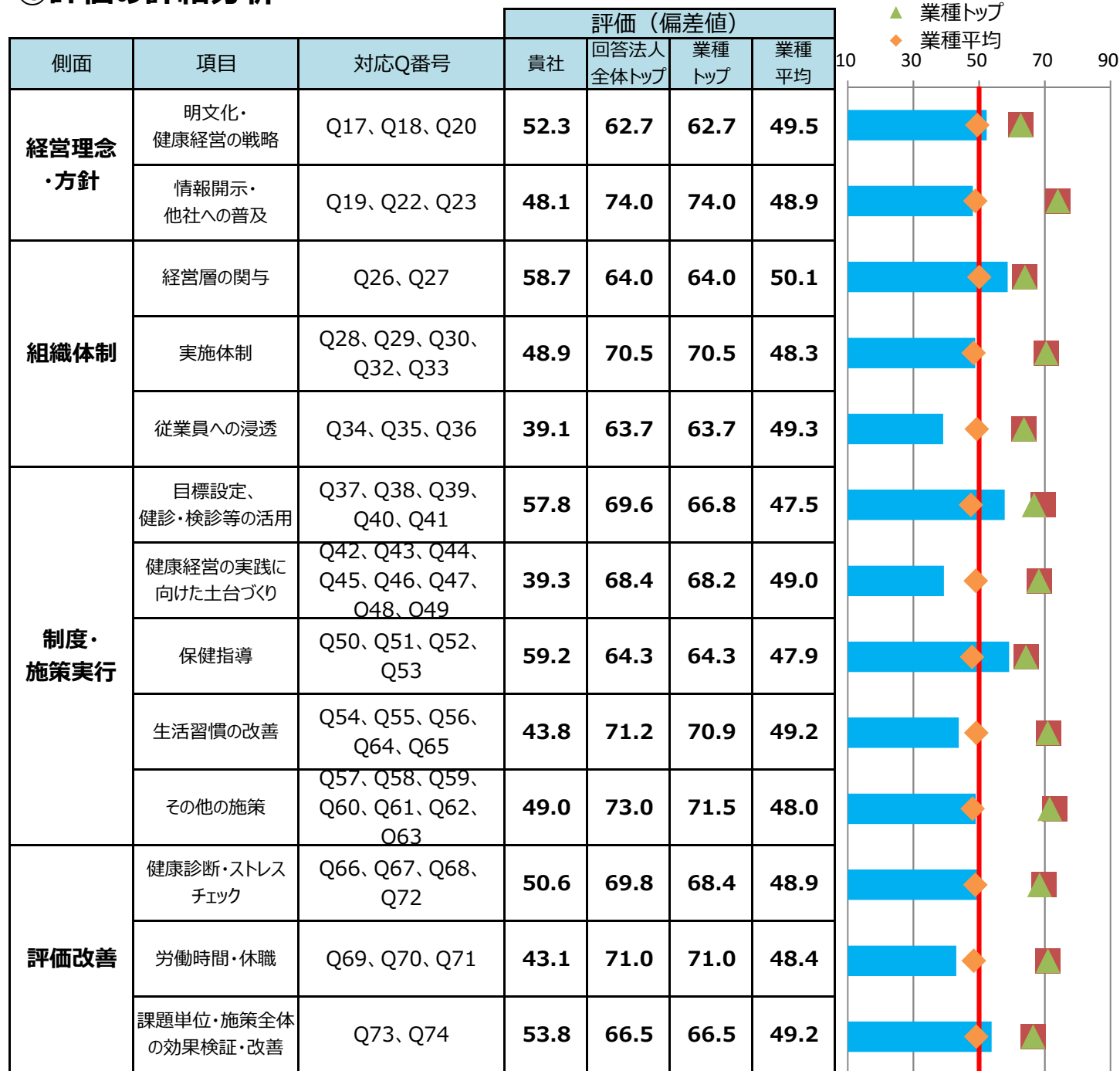
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	1051~1100位	1501~1550位	1651~1700位	1901~1950位
総合評価	56.7	53.3(↓3.4)	50.6(↓2.7)	49.9(↓0.7)	49.1(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 業務の多様化や企業の規模が大きくなる中で従業員の負担増加が懸念される。病気等で思うように働けなくなるとパフォーマンスの低下も危惧されるので、健康で長く働ける職場づくりによって従業員のパフォーマンス向上を実現することが事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で高いパフォーマンスを発揮できることを期待している。具体的には、システム導入などの業務効率化による労働時間の削減、食事や睡眠に関する教育研修の実施、階段利用などの運動促進、健康診断時の二次検査の受診勧奨を行い、社員の健康維持を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fgc.jp/csr/employee/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	活動実態に合わせて活動補助金を設定、支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	保険組合の保健師・管理栄養士による野菜摂取量測定及び指導				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	駐輪場の整備、ポスターの掲示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	70.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙により肺の疾患を抱える従業員が出ている。 非喫煙者からのクレーム（臭いや喫煙場所）が発生。 百害あって一利なしの喫煙率をいかに低下させるかが課題。
	施策実施 結果	喫煙による人体への影響についての研修の実施、社内の喫煙場所の縮小（受動喫煙防止宣言施設の認定）、 啓発ポスター掲載、禁煙タイムの設定、禁煙外来補助制度の導入を行った。
効果検証 結果	上記施策を以て2022年度の喫煙率は26.6%となった、昨年度27.4%からの削減に成功し、目標値の27.2%も 達成した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザに感染する社員が毎年一定数発生する。 繁忙期と流行時期が重なるため、感染による離脱はその後の業務進捗に大きな影響を及ぼす。 会社も注意喚起や社内でのワクチン接種など対策は取っているが、日頃の感染対策を充実させることが課 題。
	施策実施 結果	うがい手洗い、手指消毒の徹底、社内の定期的な換気、日々の検温等を実施した。 手指消毒は社屋の出入口や各フロアに消毒液を設置し、検温は会社の受付、各フロアの執務室前に体温計を 設置した。
効果検証 結果	2022年度のインフルエンザ罹患者は3名となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダスキンサーヴ東海北陸

英文名：Duskin Serve Tokai Hokuriku Co. Ltd

■加入保険者：ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

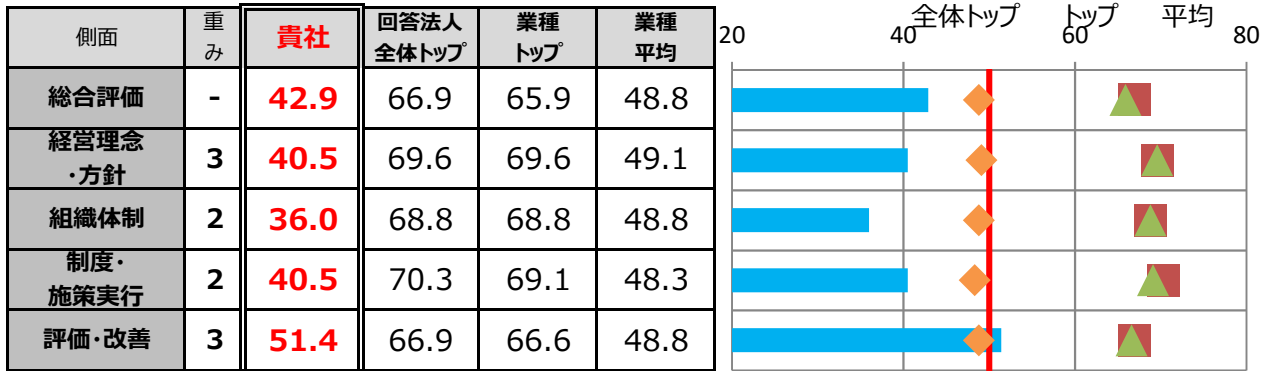
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.9** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



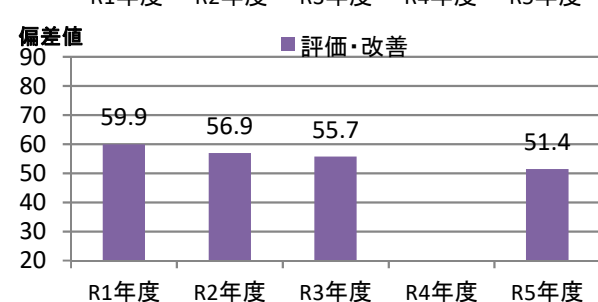
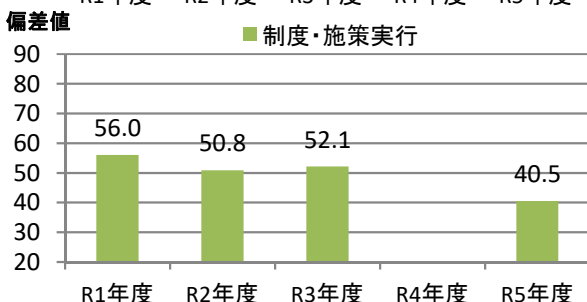
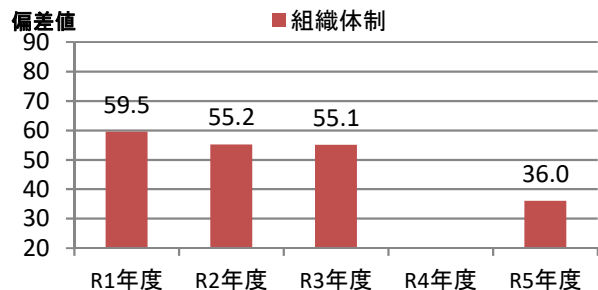
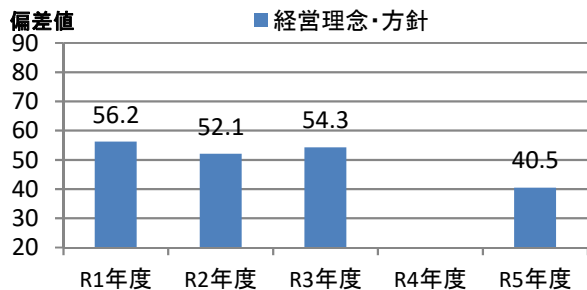
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

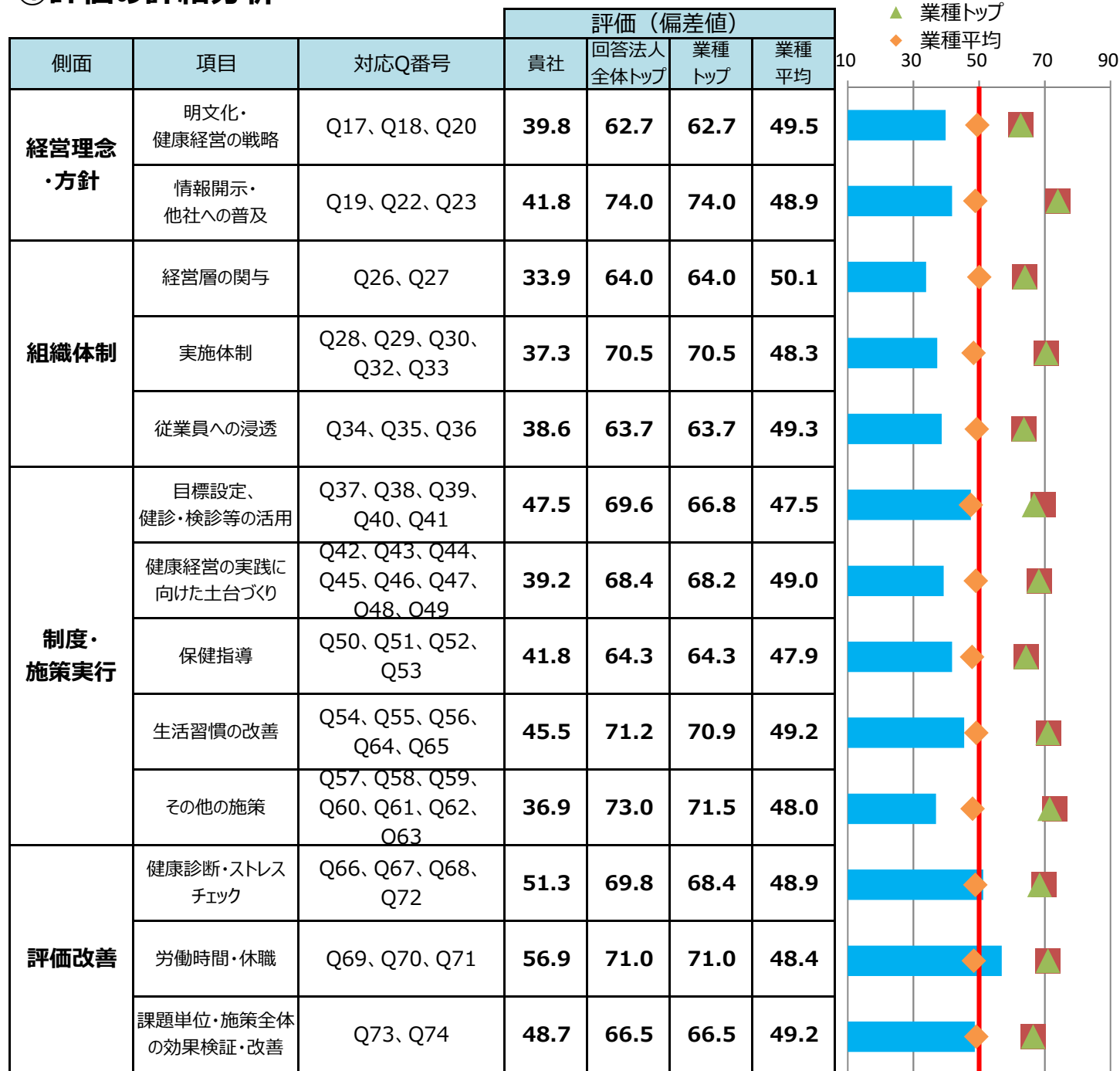
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	1001~1050位	1001~1050位	-	2751~2800位
総合評価	57.9	53.9(↓4.0)	54.4(↑0.5)	-	42.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 デスクワークよりも作業系の業務が多い当社において、従業員の健康は労働効率に直結し、生活習慣病を改善し重症化リスクを軽減することが経営上最も重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康を維持する為、ヘルスリテラシーの向上を会社・労働組合・健保の三位一体での取組む。①会社は勤怠システムの導入、②労働組合は日本健康マスター認定取得費用援助、ウォーキングイベントでの独自入賞制度、③健保は健康支援システムの活用と、受診勧奨等を進め、定期健診受診率100%・二次健診受診率70%、有給休暇消化率60%・勤務間インターバル違反者数1%、特定保健指導申込率50%を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	ダスキンファミリー感謝デーを開催し近隣地域の清掃活動をボランティアで行っています。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	KENCOMアプリの利用勧奨を実施。アプリ内での記録をサポート				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	KENCOMアプリの利用勧奨を実施。アプリ内での記録をサポート				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.3	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	32.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員の肥満率は29.1%とグループ企業の中でも平均を少し下回る程度だが、運動習慣のある従業員の割合については改善されてきた。
	施策実施結果	スポーツジムなどの利用補助を実施。
	効果検証結果	令和3年度 適切な運動習慣あり30.0% 令和4年度 適切な運動習慣あり35.8%
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	現在、当社の喫煙率は30.2%と高く、さまざまな病気に対してのリスクも高く、発症した場合は長期休暇、退職等も考えられ企業にとっても高リスクとなる。
	施策実施結果	オンライン禁煙プログラム受診勧奨を行ったり、屋内喫煙場所の廃止と令和3年度より就業時間内の禁煙措置を実施。
	効果検証結果	結果、喫煙率が2021年度の34.0%から2022年度は30.2%と3.8%低下した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダスキンサーヴ九州

英文名：

■加入保険者：ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

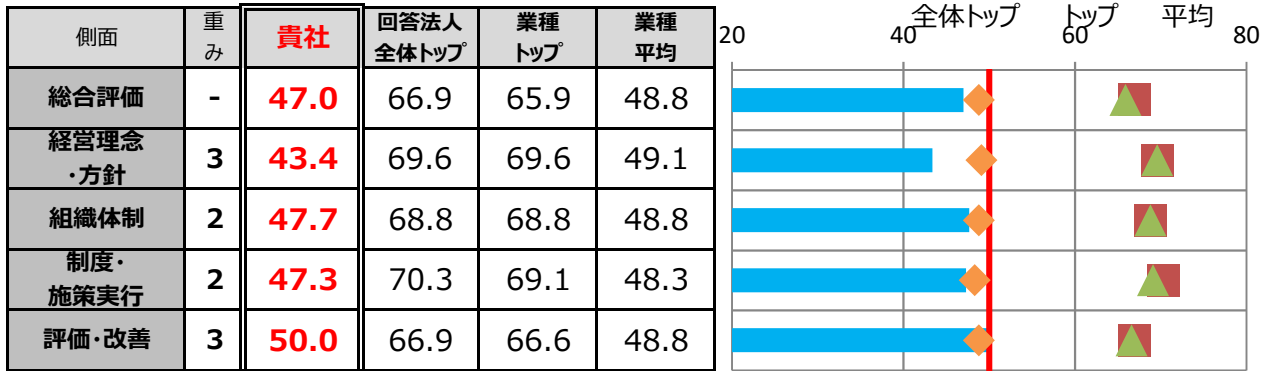
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.0** ↓5.5 (前回偏差値 52.5)

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

②評価の内訳



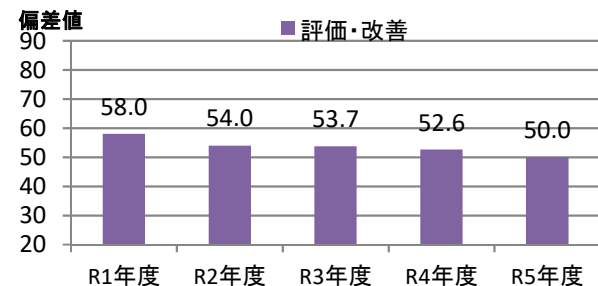
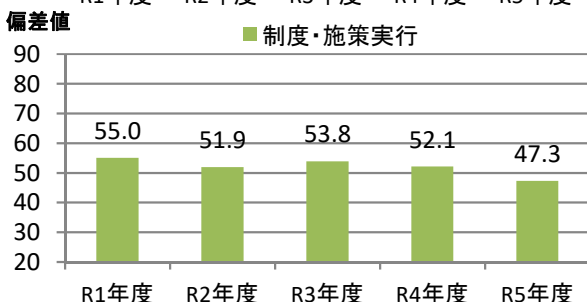
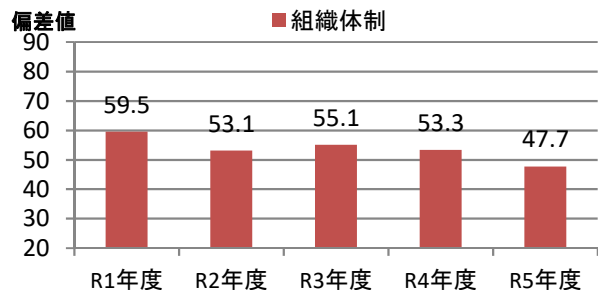
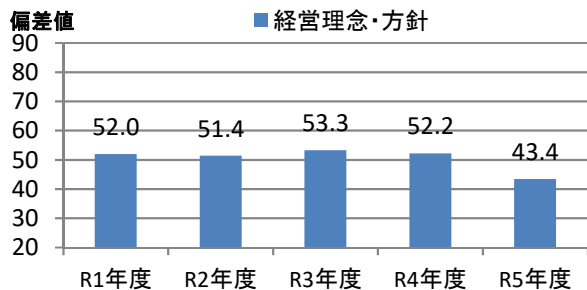
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

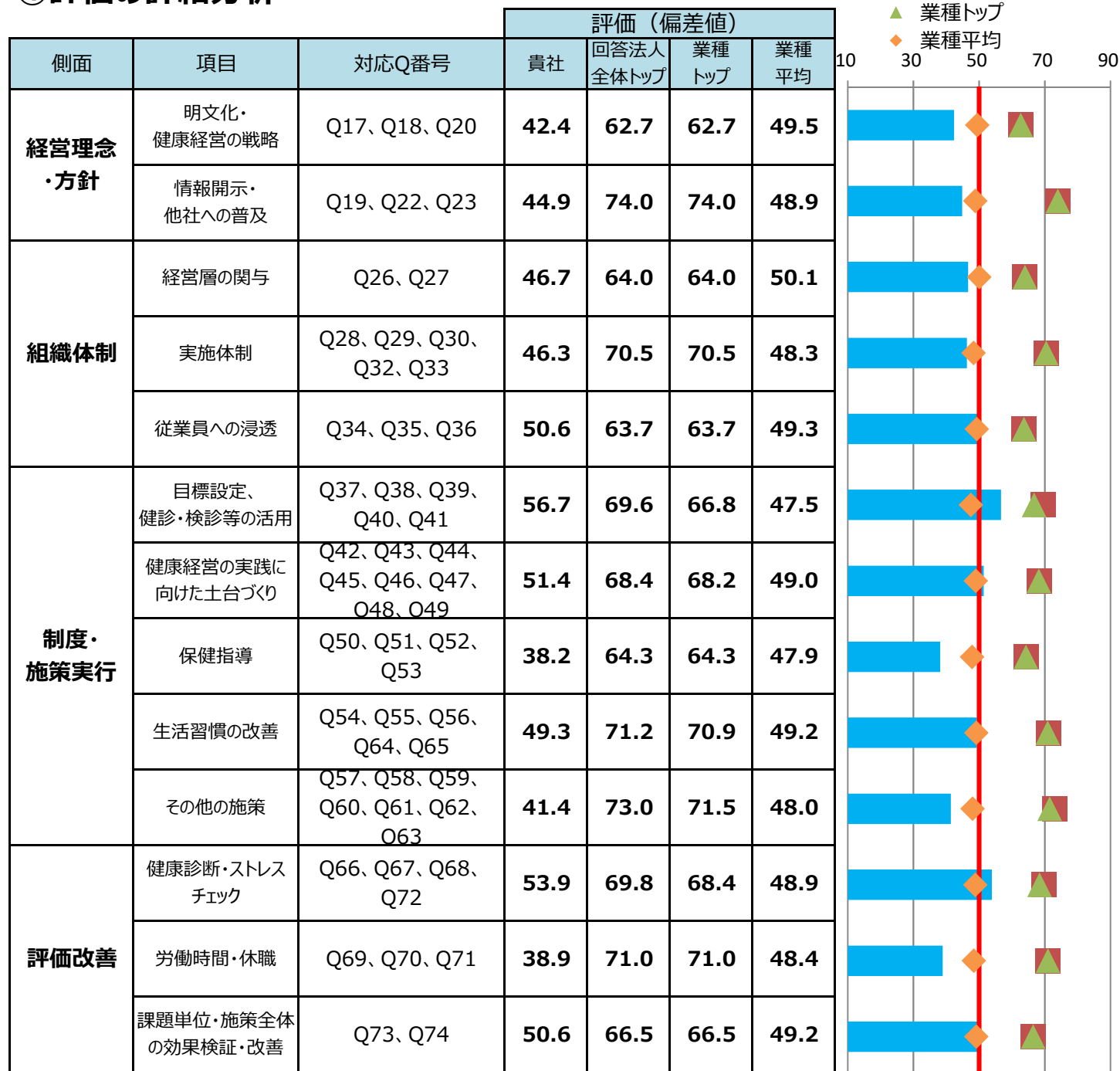
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	1101~1150位	1051~1100位	1351~1400位	2201~2250位
総合評価	55.9	52.6(↓3.3)	53.9(↑1.3)	52.5(↓1.4)	47.0(↓5.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 傷病手当申請率が上昇傾向であり、2022年度は5.4%と健保平均4.0%より高くなった。身体的な病気による長期療養もあるが、短期的な傷病による休業や精神的な症状を伴う休業も多数みられ、従業員のアブセンティーズム、プレゼンティーズムに影響していると判断した。従業員が「生きがいのある、健康で心も豊かな生活の実現」が必要であり、健康的に長く働いてもらえるようにすることを課題とする。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が家族と共に、生き生きと働けると感じられることを期待している。身近な指標として、傷病手当の申請率が健保平均4.0%より下回ること。時間外労働の一人当たり月平均時間を20時間未満（2022年度管理職除き22時間）と年次有給休暇の取得率を60%（2022年度管理職除き55%）を目指し、ワークライフバランスの実現と従業員の心身の健康につなげ、アブセンティーズム、プレゼンティーズムを減らしていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	9	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	「誓いの日」や「ファミリー感謝デー」と称し、全社統一活動として、地域の清掃活動を毎年実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.8	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	個人ポータルへのケンコムは毎日「食事・生活習慣」を含むニュースが届くため使用登録の推進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	チーム登録や個人登録により、継続的な運動の取り組みとして、毎日の歩数を登録し、ランキング形式で公開。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.4	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	本社および関連会社の中で特に高い喫煙率を示し、喫煙制限対策よりわずかながら減少傾向に転じたことから、就業時間内の喫煙時間を制限を継続実施した。 保険者全体令和元年29.1%→当社42.2% 保険者全体令和2年27.0%→当社37.9% 保険者全体令和3年25.0%→当社30.8%
	施策実施結果	屋外指定区域指定していた喫煙場所を廃止し、就業時間内禁煙とした。
効果検証結果	喫煙制限から全面禁煙へすることで、令和元年度より10%以上低下しており、喫煙率低下につながっていると感じている。しかし、本社および関連会社の中で依然高い比率であることから、採用、個人評価など喫煙率低下に向けた施策や健康指導などを検討する必要がある。 保険者全体令和4年24.6%→当社31.1%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	法定外労働時間に減少傾向が見られず、また、有休休暇の年5日の法定取得は、実行できているものの、それ以上の消化促進できていない従業員も複数名存在している。年次有給休暇取得率の達成目標を設定し、促進強化が必要な状況。
	施策実施結果	法定外労働時間が突出する方を中心に、個別ヒアリング、仕事の進め方を見直ししながら、時間削減に取り組んでいる。年次有給休暇の取得状況を各事業場の管理者へ定期的に報告、取得促進につなげる取得勧奨を実施した。
効果検証結果	法定外労働時間突出の長時間労働の対策をしているが相対的な長時間労働は減少していない。退職者等の影響で一部店舗で上昇傾向がある。年次有給休暇取得率が上昇しているが年5日の法定取得以上の取得ができていない方も若干いる。連続休暇推奨や取得率目標の見直しなどを対策を講じる必要がある。取得率2019年度45.6%2020年度46.0%、2021年度49.3%、2022年度55.3%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メディヴァ

英文名：Mediva inc.

■加入保険者：亀田総合病院健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

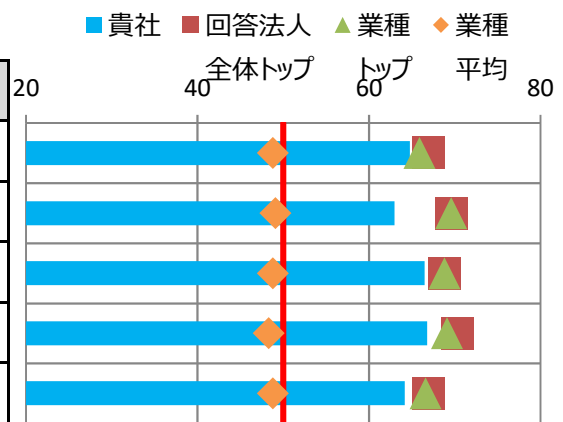
■総合順位：**1～50位** / **3520社中**

■総合評価：**64.8** ↑0.0 (前回偏差値 64.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.8	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	63.0	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	66.5	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	66.8	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	64.2	66.9	66.6	48.8



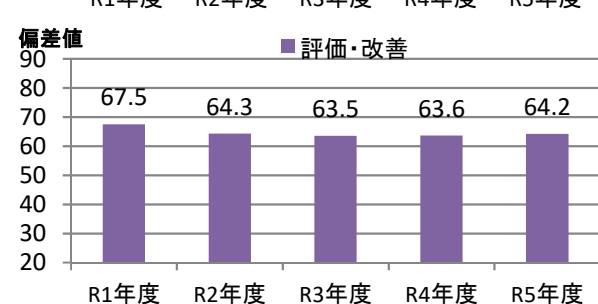
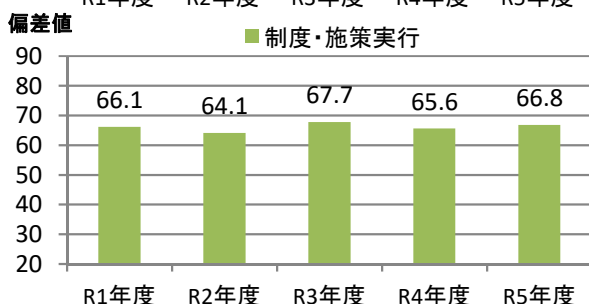
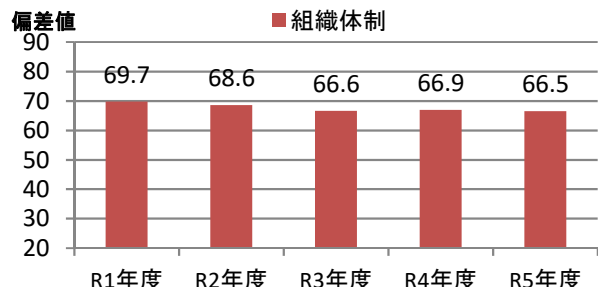
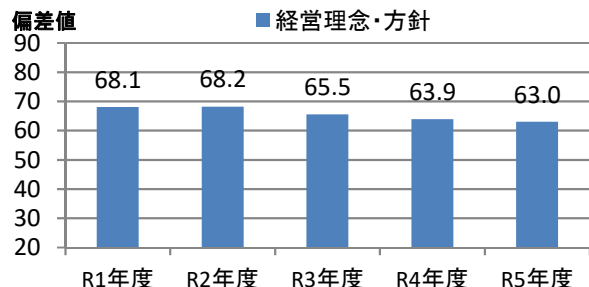
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

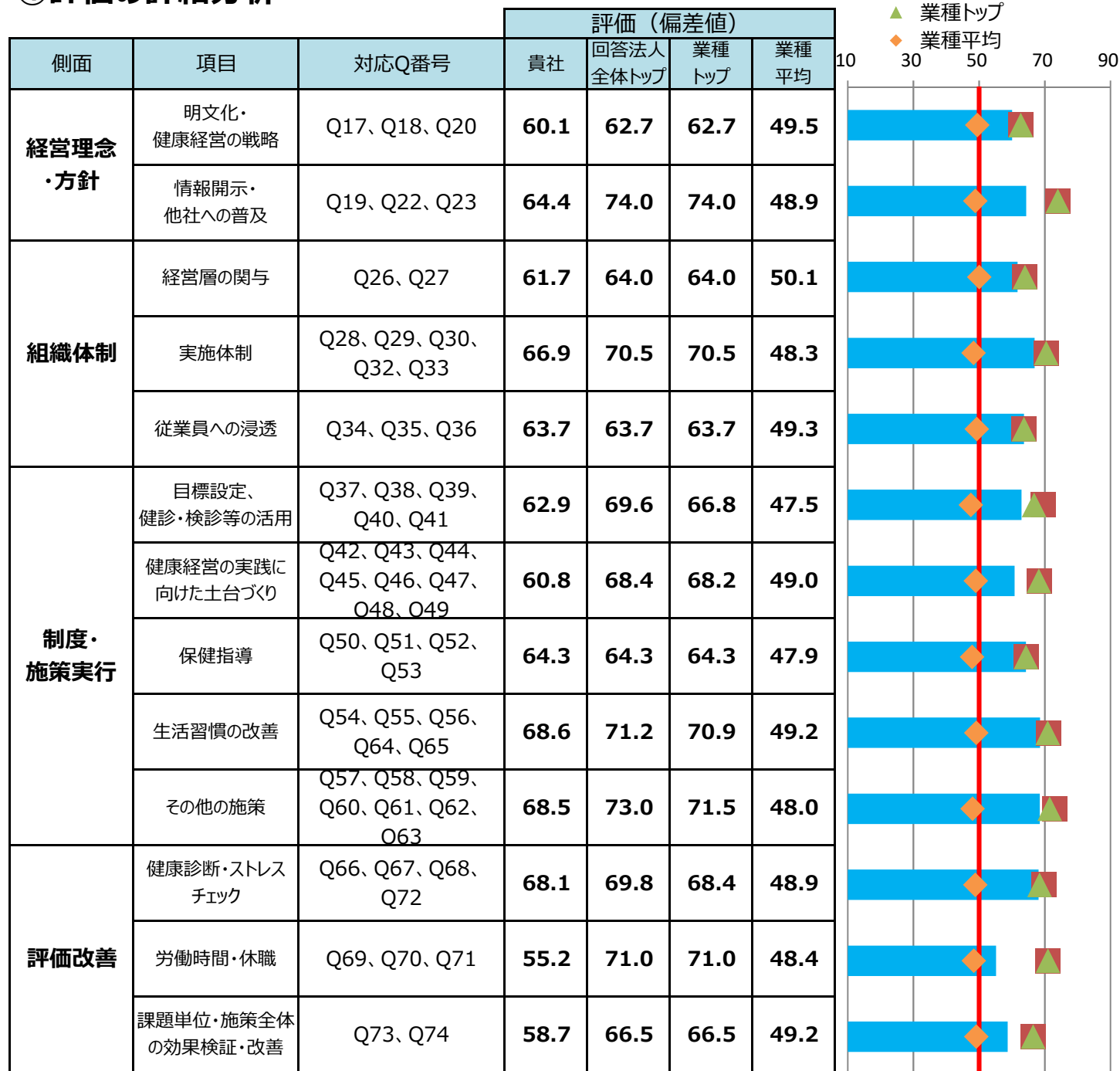
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	67.8	66.3(↓1.5)	65.6(↓0.7)	64.8(↓0.8)	64.8(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が生き生きと働けるよう、心身の健康ややりがいを持続的に維持できることは、会社の発展、価値を高めるために追及し続けるべき中心的な経営課題であると位置付けている。全社の平均年齢が比較的低いことから、健康意識についての懸念があり、「健康×パフォーマンス向上」という“ヘルスリテラシーの向上”を行動変容レベルで取り組むことが重要であることは経営レベルでの課題意識としている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が事業を通して「活発」で「やりがい」を感じることで、自社のエンゲージメントが高まる文化・風土の醸成に繋がる効果に期待している。その効果測定として、「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度」「QQmethod」等のサーベイを定期的実施し、定量的な結果に基づいて施策を実行する。課題の把握からソリューションのPDCAサイクルにて運用を維持していく。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>自社の業態の特性上、様々な部門に渡っており、現場で仕事をするのが主であり、会社を集まって業務をするスタイルではないため、部門横断や従業員同士のコミュニケーションを取りづらい環境である。従業員同士が部門を越えてコミュニケーションをとることで、会社が大事にしているイノベーションや新規事業へつながると考えているが、より組織を活性化させるための施策には課題感を感じている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>特に部門を越えたコミュニケーションが活性化するほど、新たなプロジェクト、事業を創出することができ、自社の業績が向上することだけではなく、従業員に仕事の楽しさ、事業を創出することによる仕事の楽しさなどを実感してもらうことで、エンゲイジメントが高まり、やりがいの実感となることに期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://mediva.co.jp/news/health/12182/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://mediva.co.jp/news/health/12182/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	48	回	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員との交流を重視した「コミュニケーションランチ」（勤務時間内、費用補助）の仕組み				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	身体に良い食事を持ち寄り、職場周辺などヘルシーなお店などを発掘し社内SNSで紹介している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	定期的なウォーキングイベントを実施しており、アプリを利用した取り組みを実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	46.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	66.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	72.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は従業員の平均年齢が比較的若い傾向であるため、生活習慣病を含む健康意識が低いことが課題となっている。特に有所見となったあとの2次健診の受診においては、結果的に受診できているものの、再三の受診勧奨を行っており、いかに健康意識の向上を促進させていくか、工夫が重要である。
	効果検証結果	健康管理室や健康経営プロジェクトチームからの発信だけではなく、媒体利用への促しを行っており、関心は高くなってきている。今年度からヘルスリテラシー指標も取り入れ、基準となる数値をとることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	毎年定期的実施している自社独自の「健康経営アンケート」（QQmethodやユトレヒト・ワーク・エンゲージメント・尺度等を含む）において、首・肩こりの課題が17.0%と高い結果となっていた。目の不調も19.0%と高い結果となっており、対策の検討が必要となっている。
	効果検証結果	従業員の工夫を全社で共有することで、新しい視点が生まれたり、自身の仕事の工夫に活かすことができ、自発的な行動に繋がっており、外付けディスプレイやキーボード、バランスボールに変更し、姿勢を意識するなどのリテラシー向上につながった結果、-5.4%の減少で一定の効果が得られる結果となった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社IHIビジネスサポート

英文名：IHI Business Support Corporation

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

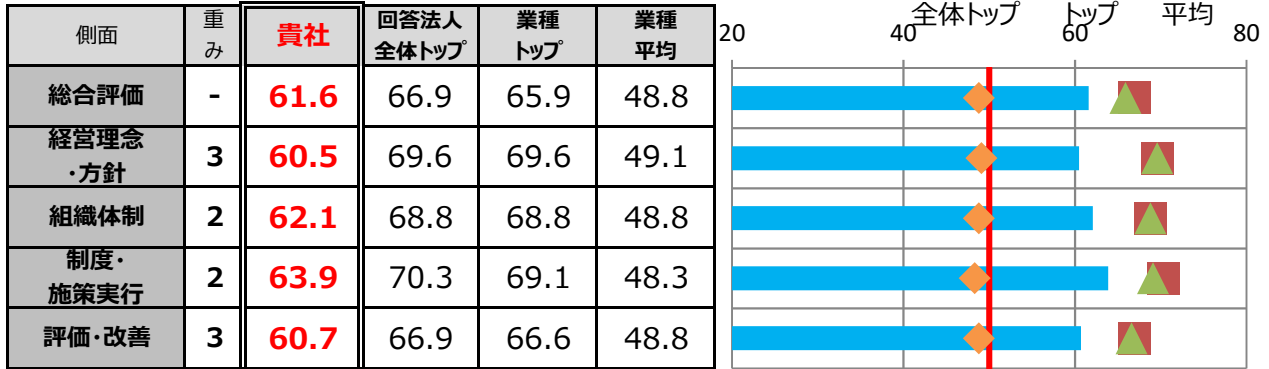
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↑0.9 (前回偏差値 60.7)

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

②評価の内訳



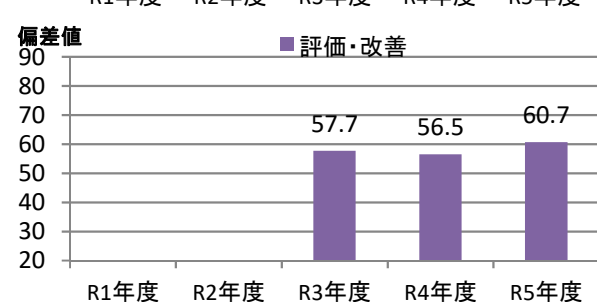
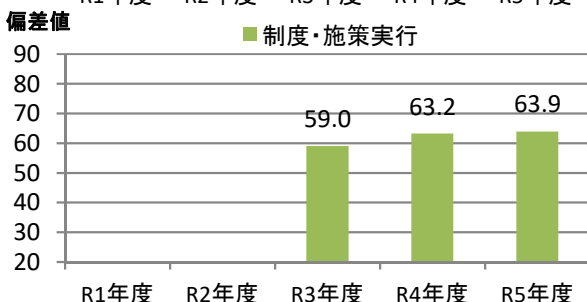
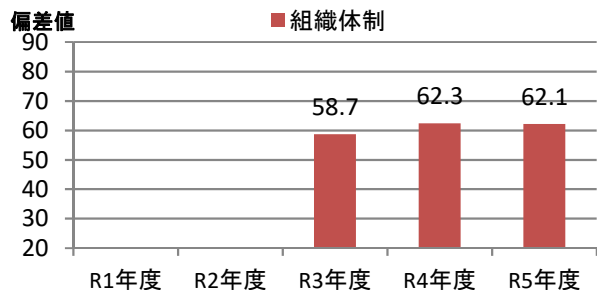
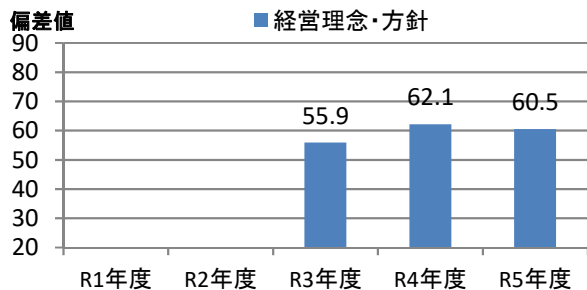
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

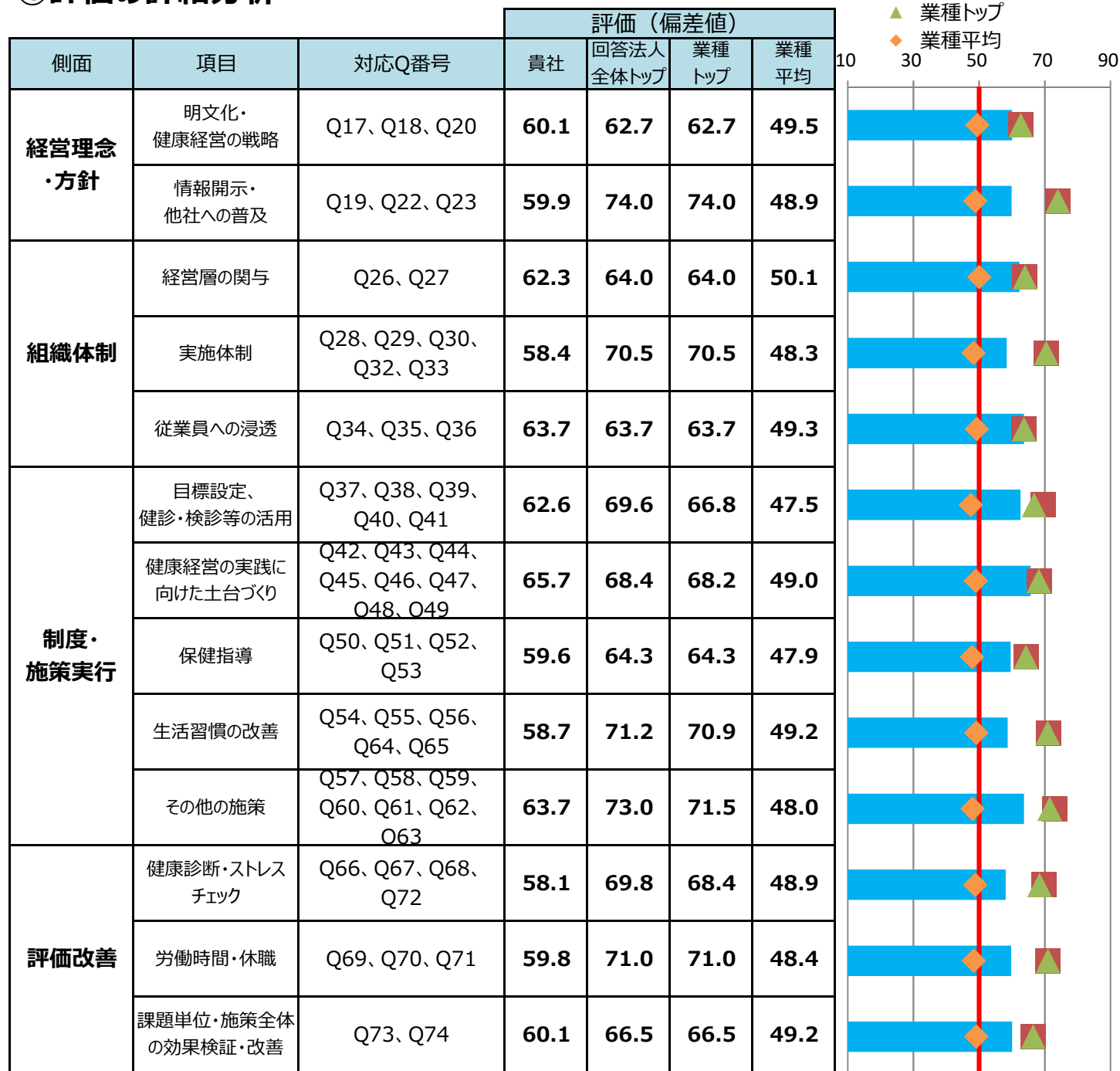
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	651～700位	451～500位	451～500位
総合評価	-	-	57.6(-)	60.7(↑3.1)	61.6(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 一つ目の経営理念である『人が資産の会社、一人ひとりが主役』を実現するには、従業員のパフォーマンスが継続的に向上していることが必要であり、そのためには、一人一人が心身ともに健康となるよう自ら考え行動するヘルスリテラシーを向上させ、仕事と私生活が両立したウェルビーイングな状態にしていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康を推進する行動を促す特定保健指導や運動イベント・各種健康セミナーの実施をし参加者を増やすことで、従業員が心身ともに健康で満たされ、従業員のパフォーマンスが高まることを期待している。 指標：アブセンティズム、プレゼンティズム、ワークエンゲージメント
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 二つ目の経営理念である『優れた技術とサービスを通じて社会に貢献する』を実現するには、安全・安心で高品質な事業・サービスを提供すると共に、新たな仕事の開拓や仕事の仕組みを変革し成長し続けるられるよう組織全体を活性化することが必要であり、そのためには、上下左右あらゆるチャンネルで風通しよくコミュニケーションを充実させていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	管理職マネージメント力向上や職場対話の活性化により、他者のつながりを強め、働きがいや従業員の幸せを感じるウェルビーイングを高めることで、組織を活性化し、シェアードサービスの強みを発揮しお客様や社会の発展に貢献できることを期待している。 指標：コーン・フェリー・ジャパン株式会社の従業員意識調査のエンゲージメント

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	26	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全職場で全員参加の対話を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	推定野菜摂取量を測定できる機器で野菜過不足の可視化				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	5月にスマホを使って歩数を競うウォーキングイベントを行った				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	67.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社の健康診断有所見者率は2022年度（80.6%）であり、要受診者で重症化する割合が2021年度（10.1%）と高く、運動習慣比率（1週間2回、30分以上の運動）がコロナ禍の3年で減少（2022年度（29.0%））したため、スマホを使った1か月の参加型のウォーキングイベントに参加し、事業所対抗戦で参加者を募り、自ら運動する習慣を促すことで従業員パフォーマンスを高める課題に取り組んだ。
	施策実施結果	ウォーキングラリーによる参加率（参加者/全従業員比）や平均歩数の経年変化、実施後の満足度やSPQ東大1項目版でパフォーマンスを算出した結果、運動促進によるパフォーマンス向上の効果が得られた。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> 参加率：2021年30%→2022年53%増加 平均歩数：2021年7768歩→2022年8096歩に増加 参加の満足度68.2%、健康増進の実感64.9%、社内コミュニケーション促進感29.1% パフォーマンス：全体平均（80.7点）、参加者平均（83.3点）非参加者平均（75.6点） 	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2020年より高ストレス職場（ストレスチェック総合健康リスク120超）や休業者の増加があり、①管理職対象のレジリエンスやエンゲージメント教育で自身のレジリエンス力を高めること②職場対話促進により職場ストレスの低減およびウェルビーイングの向上で組織の活性化を図ることが課題である。※ウェルビーイング指標：自社独自の健康度調査（成長実感+期待役割+強みの発揮の平均値）
	施策実施結果	①管理職教育によるレジリエンス力の向上②お互いを知る職場対話（CREWプログラム）からウェルビーイングの向上があり、①②の促進によって高ストレス職場が減少したことから組織の活性化の効果をえた。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> 管理職教育の満足度（レジリエンス73.4%、エンゲージメント90%） アクションにより管理職自身のレジリエンス力（前）4.2→（後）4.3 プログラム対話職場：ウェルビーイング指標（2022年）3.1→（2023年）3.2 全社の高ストレス職場は（2022年）7職場→（2023年）0職場 	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社味の素コミュニケーションズ

英文名：AJINOMOTO COMMUNICATION CO.,INC.

■加入保険者：味の素健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

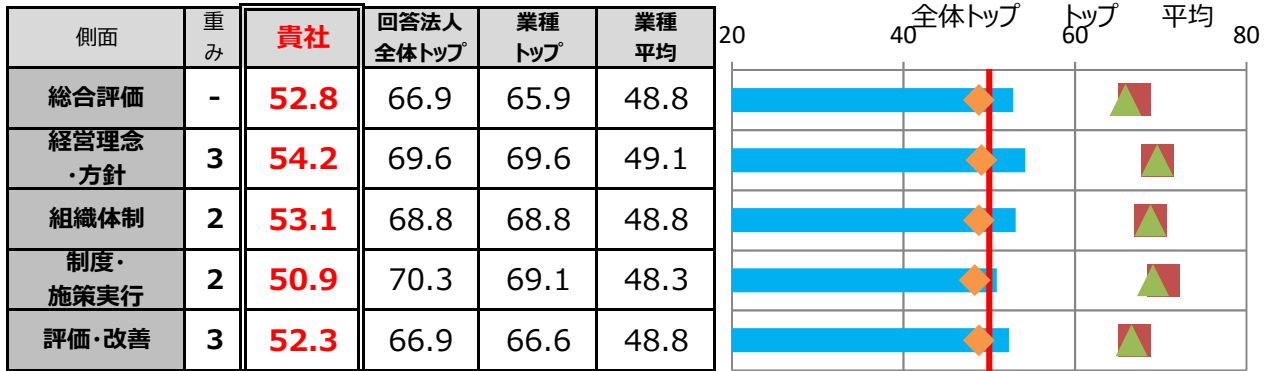
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.8** ↑0.0 (前回偏差値 52.8)

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

②評価の内訳



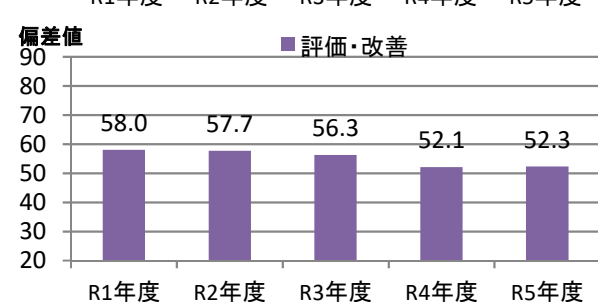
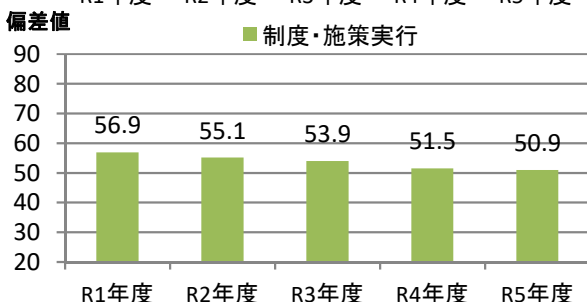
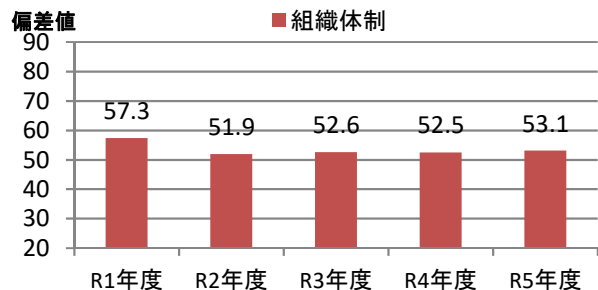
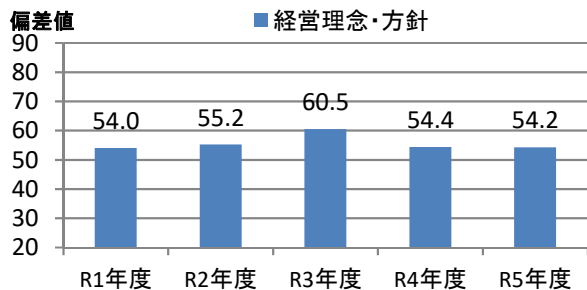
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

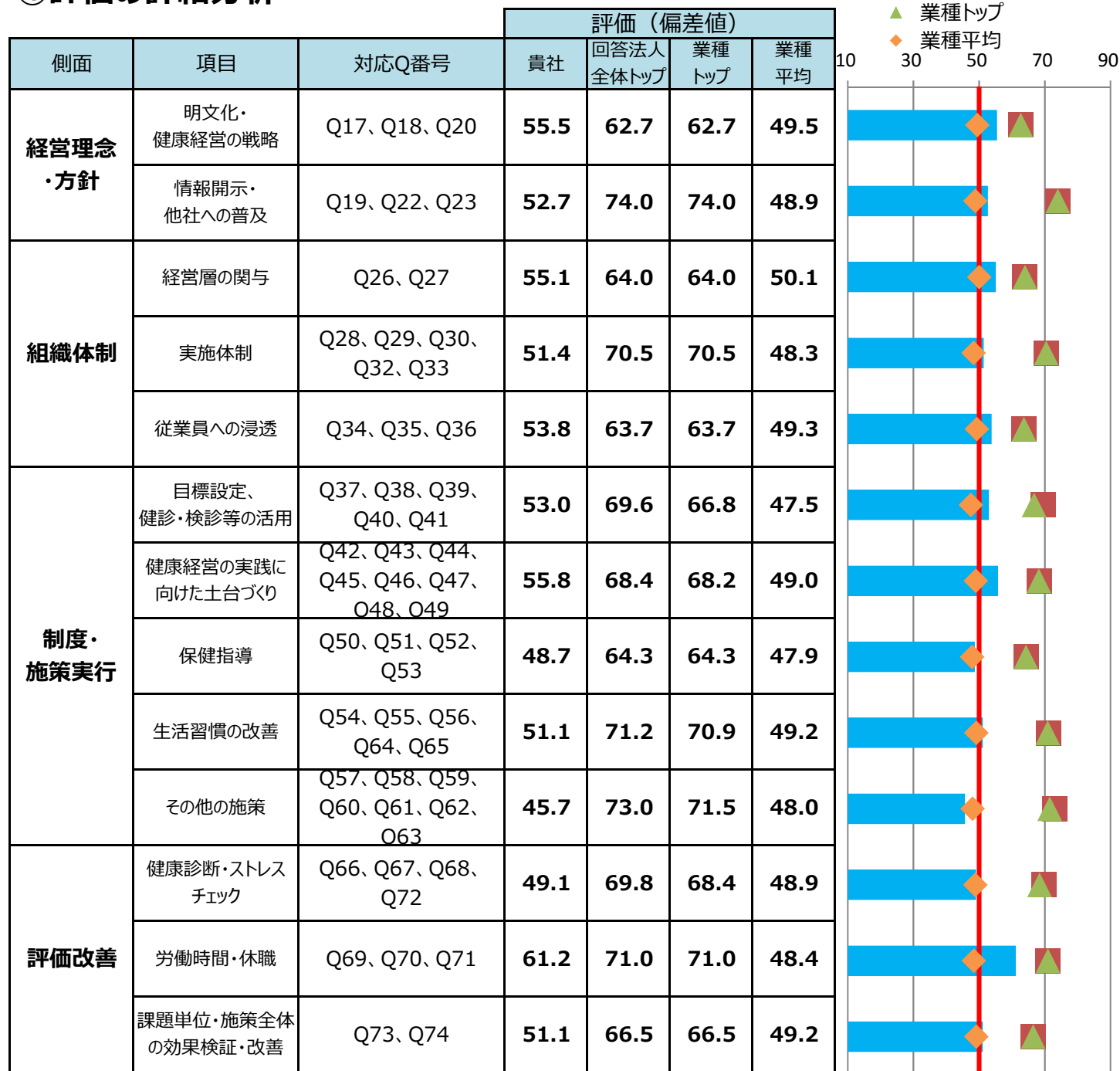
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	851~900位	801~850位	1301~1350位	1451~1500位
総合評価	56.4	55.3(↓1.1)	56.3(↑1.0)	52.8(↓3.5)	52.8(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様な人財の成長と活躍を後押しする諸制度の再構築と従業員が健康で生き活きと働ける職場環境の整備を課題としている。健康管理システムの導入、分析による、フィジカル・メンタル不調者の早期発見。労働環境整備、福利厚生の見直しによる働きがいの促進。
	健康経営の実施により期待する効果	フィジカル・メンタル不調者の早期発見により、生産性損失の減少となる。 また、働きがいの促進は、従業員のモチベーションや能力が向上し、情報共有やコミュニケーションが増え、新しいアイデア創造性の向上が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 働き方改革から働きがい改革への推進・継続による組織活性化のための職場づくりと新人事制度の理解浸透、制度課題解決、運用定着による従業員に寄り添った人財マネジメントの推進。
	健康経営の実施により期待する効果	出社制限解除により、在宅勤務・出社をミックスさせたハイブリットな働き方へ移行し、事務所レイアウト変更により会話の生まれる職場を目指し、心身の健康づくりに貢献。また新卒・キャリア採用、異動者の早期戦略化による生産性・対応力の拡大および中期人財戦略として若年・ミドル層の強化・定着。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/aboutus/health/ http://www.ajicom.co.jp/pdf/kenkoukeiei-2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	11	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	61	回	6	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	2022年度はコロナ禍のため、実施同好会、サークル活動はなし				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	新コンテンツ「おいしい減塩」の配信				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキング&RUNラリーの実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員に対し、健康リテラシーの向上を目的とした運動習慣の定着化および、定期健診結果に基づく要2次検査対象者への、早期受診勧奨を行うことでの未病・疾病予防・症状の重症化予防。
	施策実施結果	①全従業員によるウォーキング施策の実施。 ②受診勧奨については役員会議・業績会議等で対象者の把握、課題を共有し、再検査の重要性を理解頂き、上長経由の受診フォローを進める取組を実施した。
効果検証結果	①健康施策については2年連続実施し、昨年30名の参加であったが今年は個人・団体でも歩数で争い、54名の参加があり健康意識の向上を確認出来た。②要2次検査対象者152名の受診勧奨を100%実施し、63名が2次検査を受診し、治療中、異常なしと確認。昨年の35.1%を上回る結果となった。今後は健康管理システムを導入し、早期の対応を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2022年度もコロナ禍が継続された背景により、非対面、在宅勤務が継続した結果、コミュニケーション不足が課題である。組織間においては、非対面におけるツールを活用したコミュニケーションを促し、従業員間の情報共有、コミュニケーションの機会を増やし、モチベーションの維持、UPへと繋げる。
	施策実施結果	エンゲージメントサーベイの結果より、組織別のアクションプランを設定し、コミュニケーション強化の実施により、風通しの良い職場環境づくりに取組をしている
効果検証結果	エンゲージメント調査において、コロナ禍の中、1on1ミーティング、Teams活用など、組織においてコミュニケーションの取り方を工夫したが、2022年度目標70ポイントは、リアルなコミュニケーション機会が減り、68pt→67ptと1ポイント下がる結果となった。但し、コミュニケーションの実施については、年々アイデアも増え、より創意工夫がなされているため、今後のコミュニケーション促進が見込める	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ビートップスタッフ

英文名：BETOP STAFF,LTD.

■加入保険者：プラザ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

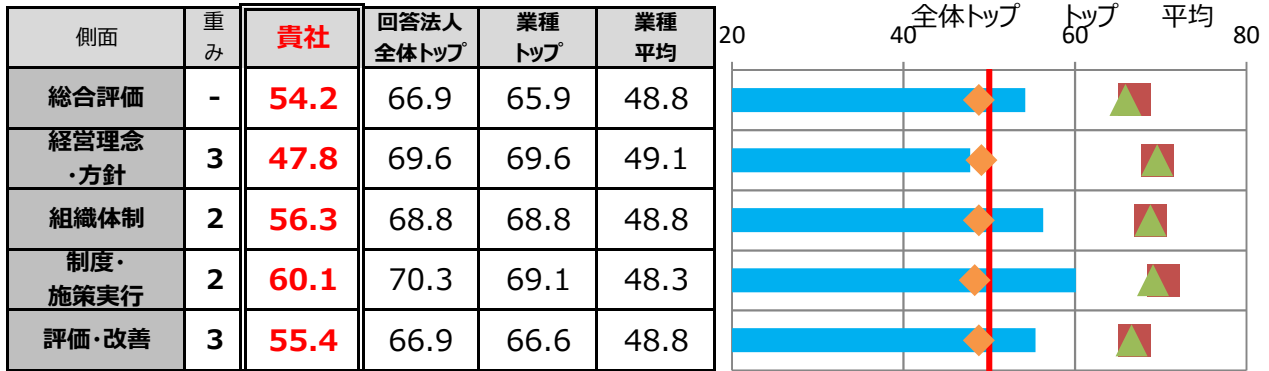
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.2** ↓2.1 (前回偏差値 56.3)

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

②評価の内訳



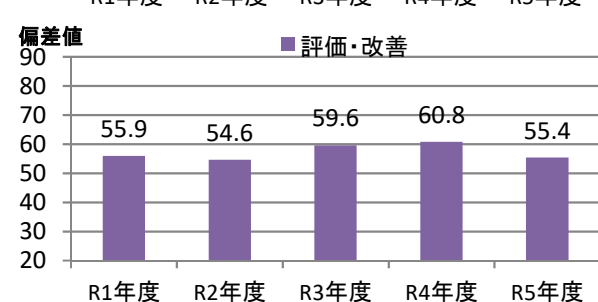
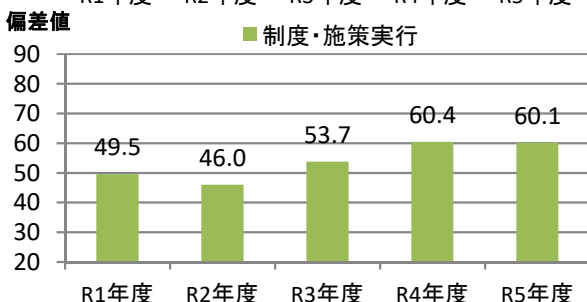
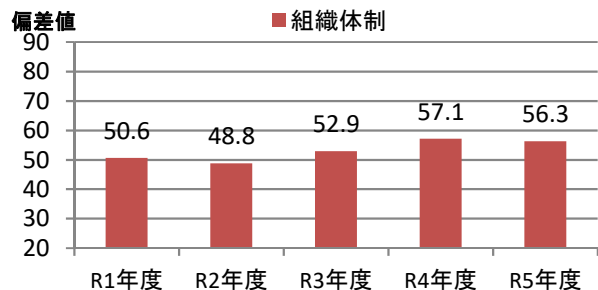
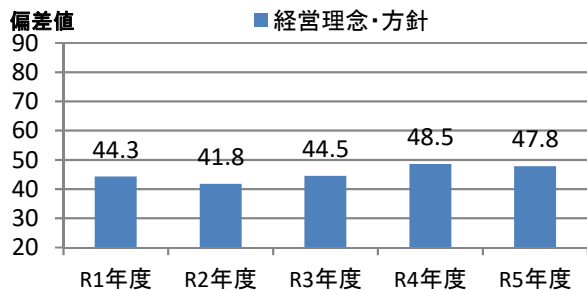
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

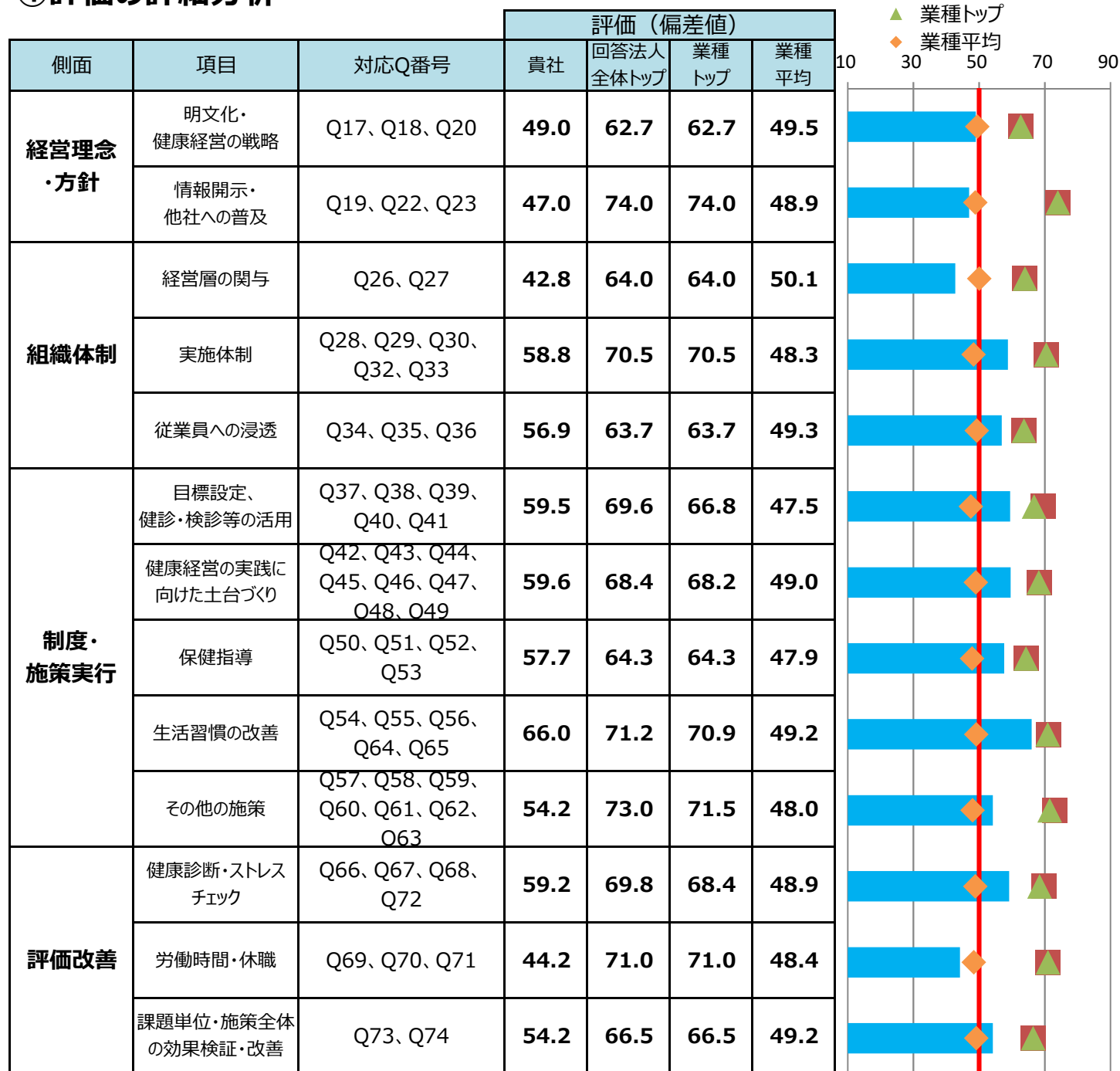
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1551~1600位	1251~1300位	901~950位	1201~1250位
総合評価	50.1	47.9(↓2.2)	52.6(↑4.7)	56.3(↑3.7)	54.2(↓2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年、スタッフの採用環境は厳しい状況が続いているため、離職があった場合は補充に苦慮しビジネスチャンスの喪失をも招く可能性がある。また、補充が出来ても新たに発生する教育や事務手続きの負担を極力減らすためにも、スタッフの心身の健康維持を実現し長期に働いていただくための環境作りが課題と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	1. 従業員の自身の健康に関する意識が上がり、従業員満足度が上がること 総合満足度目標3.6以上(2021年度 3.59) 2. 離職率低減 離職率目標12%以下(2021年度 9.1%)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.betop.co.jp/corporate/hlth_mng.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	5	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	18	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康イベント、他部門社員との茶話会、ES向上活動などを職場でチームを作り、各チームでテーマを決め活動				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社員食堂での健康に配慮した食事の提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	職場でチームを作り、ウォーキング歩数を競うイベントにて歩数計貸出し、優秀者・優勝チームの表彰を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.5	%

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック集団分析の結果から、高ストレス者の多い職場があった
	施策実施結果	経営層の職場訪問。オンライン茶話会(就業時間中に飲食しながら業務に関係ないテーマで会話する)。休憩時間中にリラクゼーション音楽を流す。週報・社内報・ポータルサイトでの従業員間の交流などを実施している
効果検証結果	特に高ストレス者の多かった職場のストレスチェック集団分析結果で高ストレス者割合が2021年度 33.3% ⇒2022年度 20.0%となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	コロナ禍の外出規制、在宅勤務での運動不足によるものか、軽微ではあるが転倒による通勤災害・災害に至らないケガが発生した
	施策実施結果	ロコモ度テスト⇒一定期間運動強化期間⇒ロコモ度テストを実施し、従業員に身体能力について意識してもらおうと共に日々の運動で変わる(改善される場合がある)ことを実感してもらった
効果検証結果	取り組み前と比較し、取り組み後はロコモ非該当者が増え、ロコモ度2に該当する人数が減り、20%に改善がみられた。また、実施後のアンケート結果から、50%以上が運動量に関して意識の変化を感じ、運動習慣も変化していた。メンタル面の変化については、「なし」と回答した人が多いが、睡眠改善、気分やイキキ度の変化があったと回答した人がいた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：レンテック大敬株式会社

英文名：RENTEC DAIKEI

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：サービス業

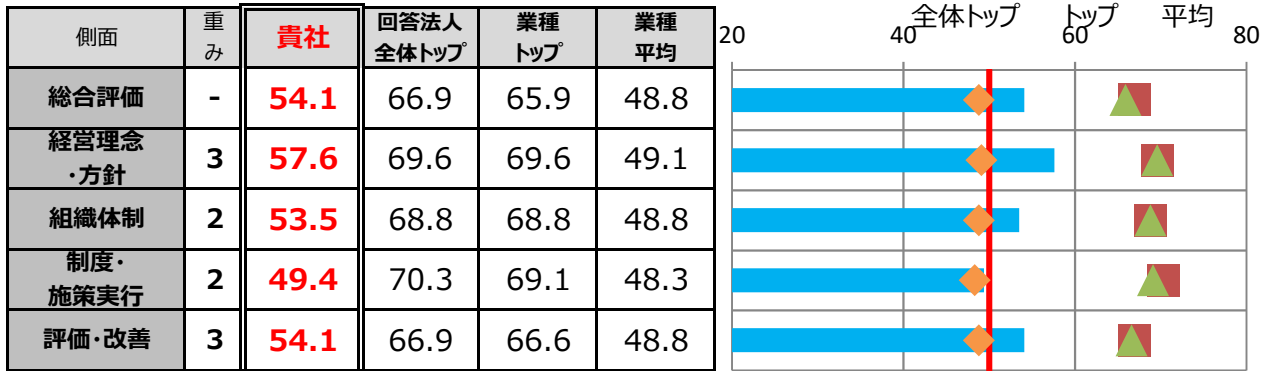
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.1** ↓2.0 (前回偏差値 56.1)

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

②評価の内訳



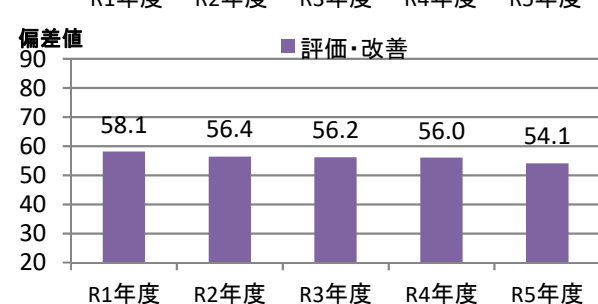
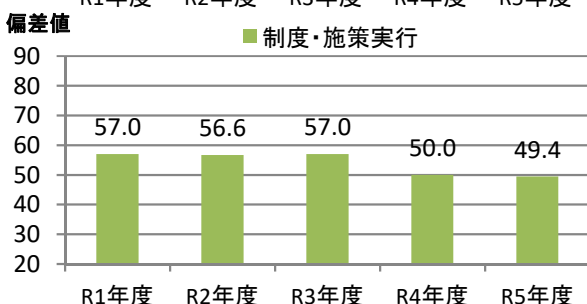
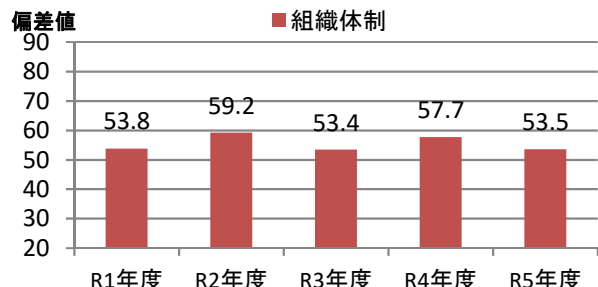
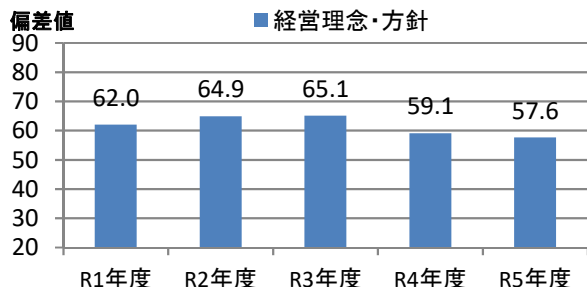
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

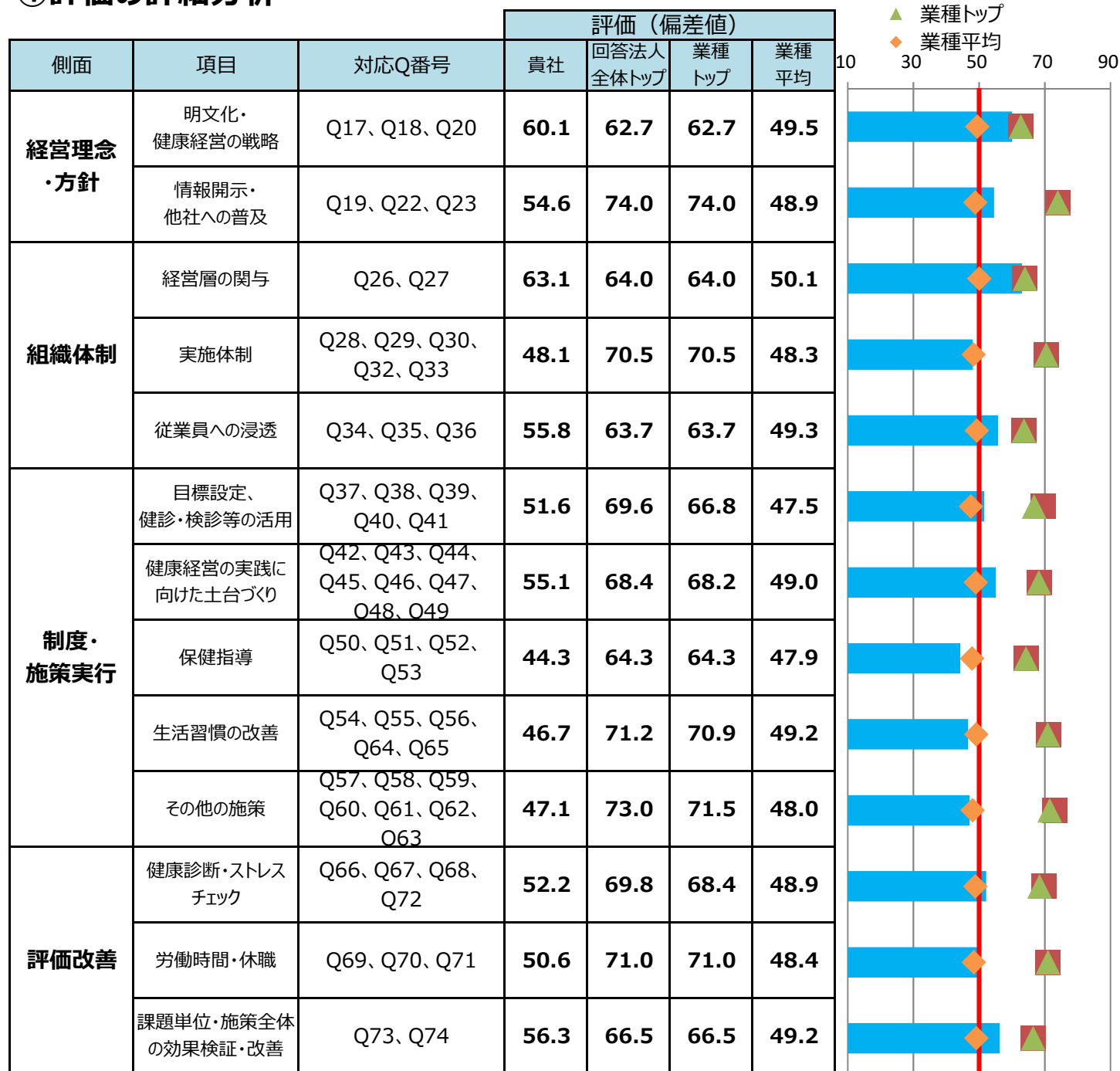
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	401~450位	601~650位	901~950位	1251~1300位
総合評価	58.2	59.6(↑1.4)	58.5(↓1.1)	56.1(↓2.4)	54.1(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 様々なコストが上がる中で、健康的な働き方によって従業員のパフォーマンスが向上し、企業全体の生産性を向上させることになる。
	健康経営の実施により期待する効果	各業務の処理時間を短縮し、従業員同士のコミュニケーションも円滑にしていく事で職種間連携を緊密に行う。具体的な指標として労働生産性を1割改善する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が長く働き続ける事で顧客への提供サービスの質が向上し、業績向上に繋がる。メンタルダウンによる休職、離職を防ぎ、長く働き続けられる会社にしていく事が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康に働き、メンタルを含む傷病による休職、離職を防ぐ。具体的な指標として離職率を7%未満に抑える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.daikei-gr.jp/company/#tab6

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社内SNSにて感謝を伝えあい、良い投稿には社内コインが進呈され、様々な景品がもらえる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ボディメイクのコーチによるBMI改善プログラムにて健康的な食事とその摂取方法を学んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	あいち健康プラスに参加し、歩数を競う企画に企業として参加している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	94.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	退職社員へのアンケート結果において、退職理由として「上司との関係性」が最大であった。また、在籍社員を対象にした職場環境調査（アンケート）においても「上司とのコミュニケーション」に不満を感じる社員の割合が8.3%にのぼった。
	施策実施結果	「上司」に相当する管理職を集めた研修において、聴く力・コーチングの研修を実施。参加率は100%。内容は座学と実践（ロープレ）で実効性の高いものとした。
効果検証結果	在籍社員を対象にした職場環境調査において「上司とのコミュニケーション」に不満を感じる社員の割合を5.5%まで引き下げ、メンタルヘルス不調の発生抑止、離職防止ができていると判断している	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	在籍社員を対象にした職場環境調査において「業務量が多くて不満を感じる」社員の割合が13.4%。時間外労働も前年比増加傾向にあった。生活時間の確保ができず、メンタルダウンのリスクにつながると考えた。
	施策実施結果	各職種において負担となっている業務の共通項を抽出した結果「顧客から依頼された商品の検索」であると判明。当該業務を各職種から切り出し、集中して行う部署を設置。
効果検証結果	本年の同様の調査項目で不満を感じる社員の割合が9.1%まで減少した。また、同部署に対する評価の声も多数上がっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社プライムアシスタンス

英文名：Prime Assistance Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

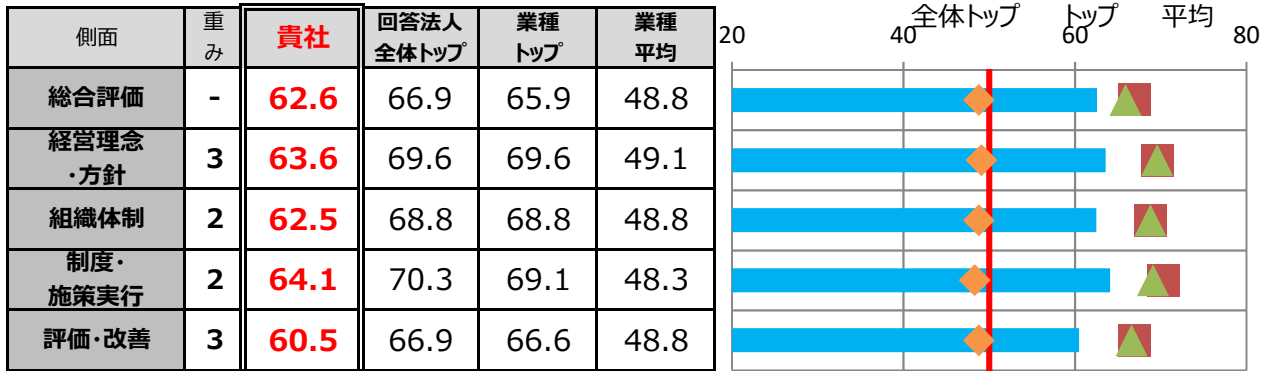
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↑0.9 (前回偏差値 61.7)

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

②評価の内訳



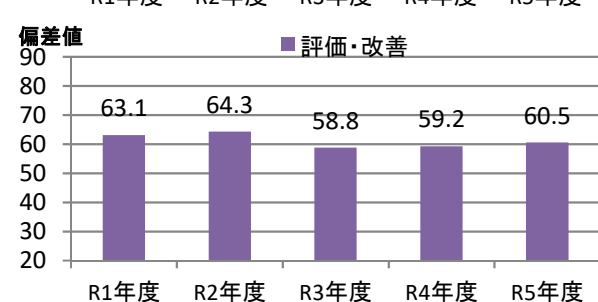
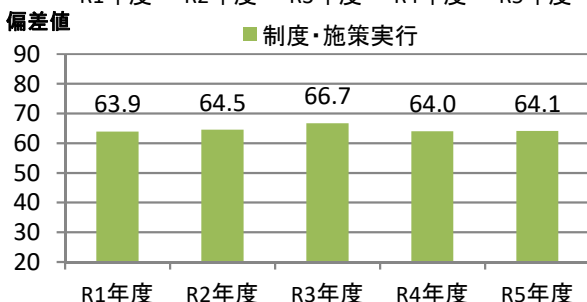
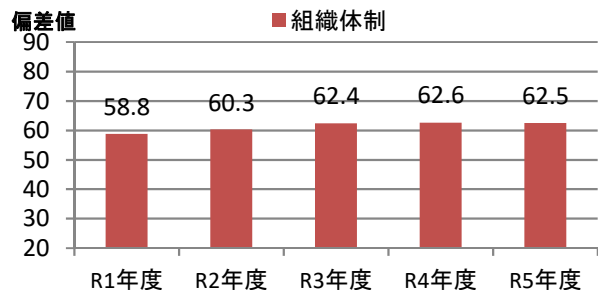
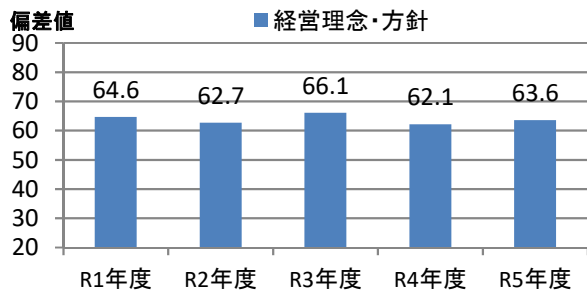
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

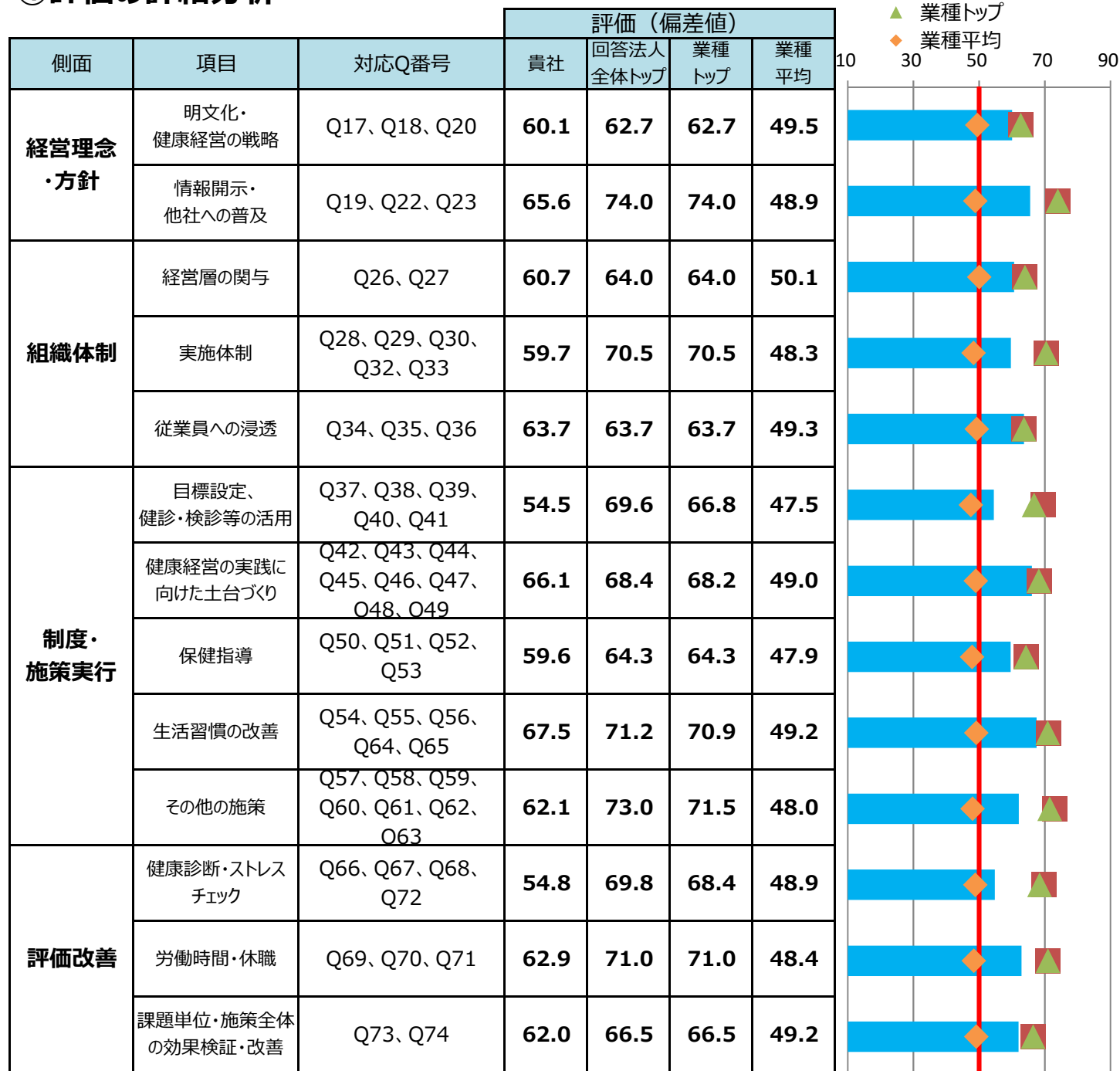
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	101~150位	51~100位	301~350位	251~300位
総合評価	62.9	63.1(↑0.2)	63.3(↑0.2)	61.7(↓1.6)	62.6(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では、社員の生活習慣と組織の生産性には強い相関があると考え、健康経営を通じて、心身の健康の維持・増進に取り組んでいます。特に、当社の多くの社員が従事しているコンタクトセンター業務は、365日24時間シフト制のため、生活習慣のリズムが崩れやすい状況にあります。よって、こうした職務特性に応じて、疾病予防やメンタルヘルス予防などのヘルスリテラシー向上施策に取り組むことが喫緊の課題となっています。</p>
①	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の「心身の健康の維持向上」の具体的指標として、①プレゼンティーズム指標：WLQ-J94.0%以上、②アブセンティーズム指標：離職率12%以下、シフト充足率95%以上を重点目標に取り組んでいます。わたしたちは、これらの実現を通じて、社員のパフォーマンス向上と心身の健康課題から生まれる生産性低下と労働損失を防ぎ、社員一人ひとりの力をもって、企業としての「創造性・生産性の向上」を目指してまいります。</p>
	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>当社は、企業理念として「最上級のサービスで、世の中のお困りごとをアシストします」というメッセージを掲げています。企業理念の実現のためには、社員一人ひとりが、心身の健康を基盤に、仕事を通じて、いきいきと、やりがい・充実感をもった人生を送ることが何よりも重要であると考え、健康の維持・増進とともに、ワークライフバランスの確保によるワークエンゲージメントの向上にも取り組んでいます。</p>
②	健康経営の実施により期待する効果	<p>ワークライフバランスの確保に資する施策を通じて、ワークエンゲージメントの向上や離職率の低下に取り組みます。具体的指標としては、Gallup社Q12総平均数値3.58以上、離職率12%以下を目標としています。こうした施策を通じて、わたしたちは、「社員が働き続けたい会社づくり」を実現し、安定的、且つ持続的な雇用を確保していくとともに、当社の持続的成長と企業価値の向上を目指してまいります。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://prime-as.co.jp/effort/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	Uniposを利用して、従業員同士が『感謝の言葉』と『成果給（ポイント）』を送りあう仕組みを構築				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ヘルスアップ月間のスタンプラリー項目に食生活改善に関する項目を取り入れ、レシピなどの情報提供も実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	ヘルスアップ月間を年2回実施し、ストレッチ等の動画紹介などを含め運動習慣定着の意識づけを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	90.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社の成長には、「創造性・生産性の向上」の実現が何よりも重要です。しかしながら、社員の健康状態をみると、健康診断の有所見率82%、二次健診の再受診率52%と、生活習慣も含め多くの課題があることから、健康リテラシーの向上や疾病予防、生活習慣の改善を重点取り組み課題として継続的に取り組む必要がありました。
	効果検証結果	健康リテラシーを向上させるため、健診結果の活用方法などeラーニングでの学習機会の提供を通じて、二次健診の重要性の理解を深めるなどの教育支援を行い、健康に関する社員の意識変容・行動変容に取り組みました。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員のワークエンゲージメントの向上には、ワークライフバランスを充実させるための労働時間対策が必要不可欠です。業務時間外においても、健康の維持・増進などを含め、社員自身が、一人ひとりの成長につながる時間を創出することのために、今まで以上に、適切な年次有給休暇の取得や、適正な労働時間管理の徹底に取り組んでまいります。
	効果検証結果	2020年度以降の全社員の年休取得は、平均15日以上となり、目標平均12日以上を上回る結果を維持しています。労働時間については、2022年度末に、一部特定者の業務集中が原因で超過者が5人発生したものの、会社全体の月平均残業時間は10時間10分となり、前年比で97.3%の改善結果となりました。今後も、継続的にワークエンゲージメントの向上に資するよう施策に取り組んでまいります。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シークス

英文名：SEEKS CORPORATION

■加入保険者：愛知県情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

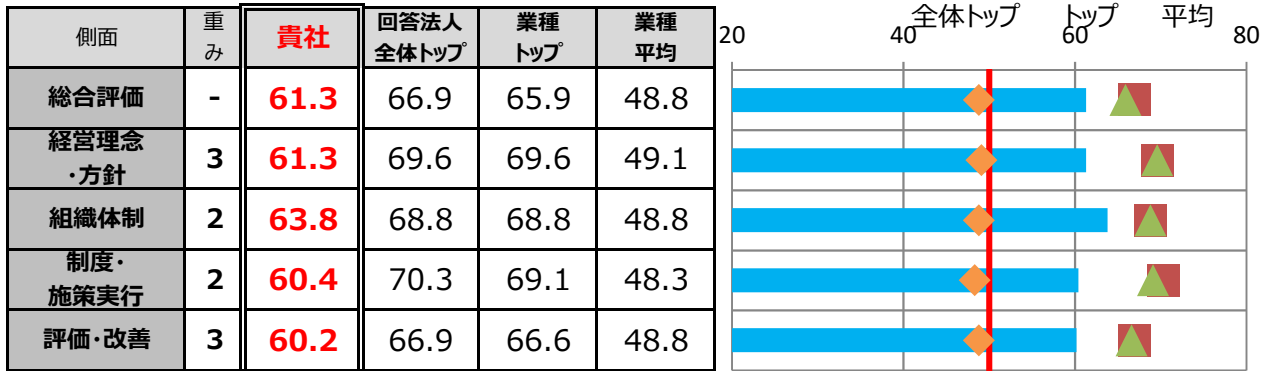
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↑1.9 (前回偏差値 59.4)

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

②評価の内訳



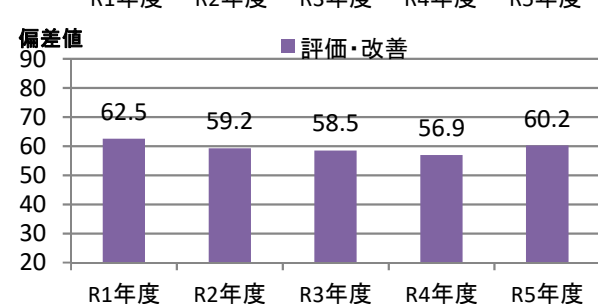
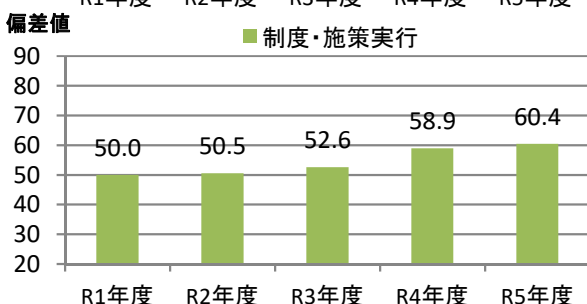
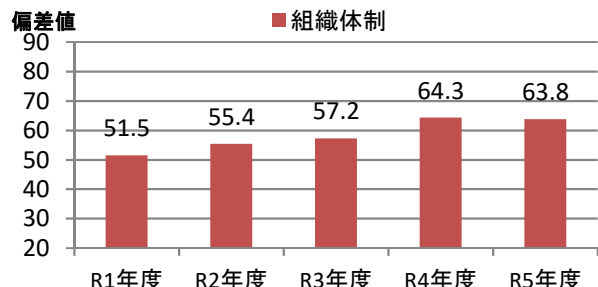
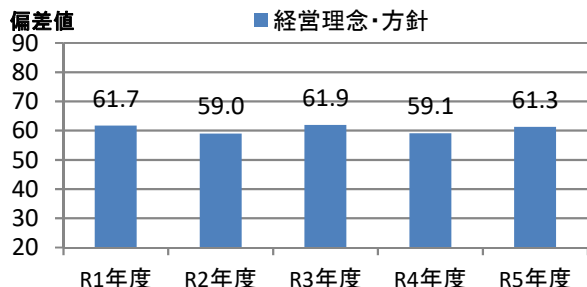
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

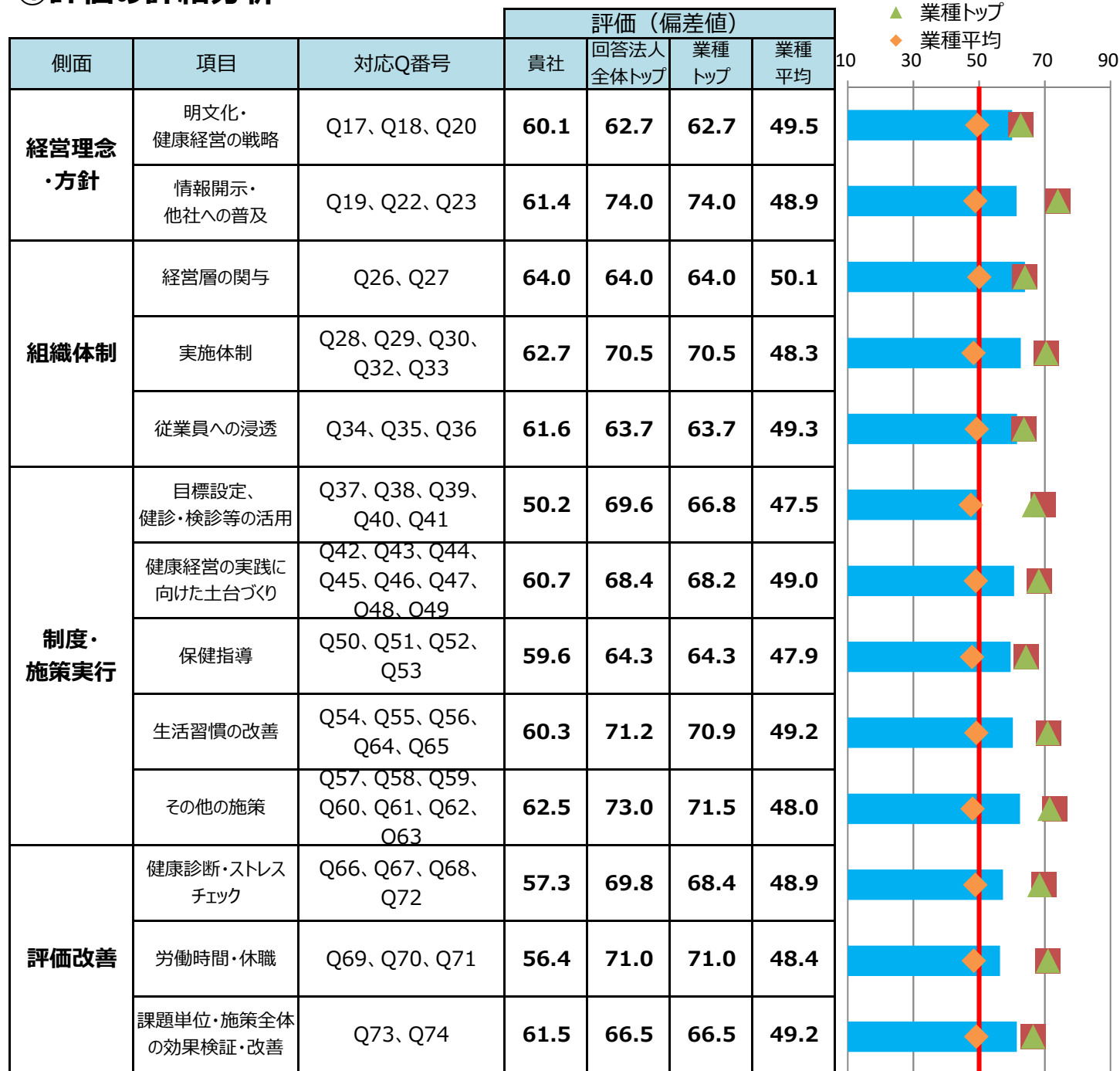
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	751~800位	601~650位	601~650位	501~550位
総合評価	57.6	56.6(↓1.0)	58.1(↑1.5)	59.4(↑1.3)	61.3(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は、アウトソーシング事業であることから、事業運営において社員の健康は最も優先すべき重点事項である。 しかしながら、生活習慣病発症のリスクを高める項目の値が全国平均よりも高く、今後生活習慣病を発症する者が多くなるとの懸念がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人一人のヘルスリテラシー能力を向上し、生活習慣の改善に働きかけることで、社員一人ひとりが心身ともに健康で生き生き働ける会社にする。 すなわち、経営の安定的持続および生産性の向上につなげる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	67.9	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行や家族参加可能なイベントなど、コミュニケーション促進を目的とした交流会への金銭支援。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	64.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	生活習慣病のリスクを視覚的に訴えるアンケートを実施している。結果票に生活習慣改善のアドバイスを記載。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	67.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	徒歩や自転車通勤の場合、手当を付けることにより、運動促進を推奨している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	12.9	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断にて、治療が必要と判定されたにも関わらず、治療をせず放置している従業員が一定数存在している。また、生活習慣病のリスクが高い社員が多く、生活習慣の改善や治療に向けた意識改革が必要である。
	施策実施結果	健康診断のデータより、対象者には保健師より複数回受診勧奨するとともに、個別指導の場を設けた結果、二次検査受診率は2021年9.7%→2022年53.6%と大幅なポイント上昇につながった。
効果検証結果	運動習慣が良い社員の割合が、2021年35.4%→37.6%と増加。 今後も、高リスク者に対する保健指導を強化すると共に、しばらく開催できていなかったウォーキングイベントなどを再開し、健康指標の改善を図っていく。また、「健康促進手当」という制度を導入した。これは、1年間で計20キロのマラソンやウォーキングの大会へ参加し、証明書を提出することで次年度の給与に手当を付与する制度である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	再検査が必要とされても二次検査に行かない社員が4割以上いる一方、有給の取得率は2022年91.7%と高く、ヘルスリテラシーを向上させることが課題であると考える。
	施策実施結果	生活習慣をチェックするe-ラーニングを実施。 e-ラーニング実施率は67.9%。
効果検証結果	e-ラーニングの結果を、健康診断の結果と併せて集計・分析したところ、糖代謝の値が好ましくない社員は、「3か月以上継続した運動習慣がある」と回答した割合が少ないことが分かった。また、全体を見ても3か月以上継続している運動習慣がある社員は2割にとどまっている。このe-ラーニングは、回答すると良い生活習慣が分かるという作りになっているため、毎年繰り返し実施することでヘルスリテラシーを高める狙いがある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キンコース・ジャパン株式会社

英文名：Kinko's Japan Co., Ltd.

■加入保険者：コニカミルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

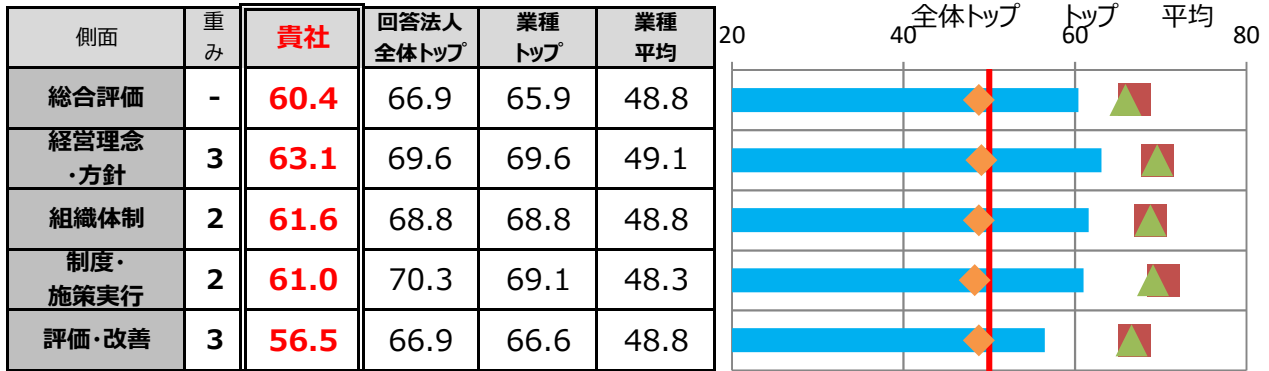
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↓0.7 (前回偏差値 61.1)

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

②評価の内訳



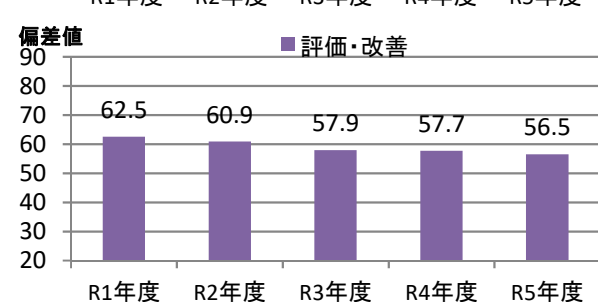
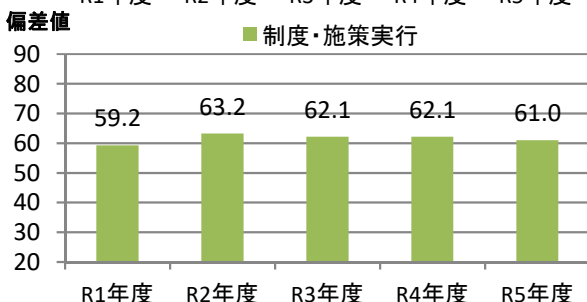
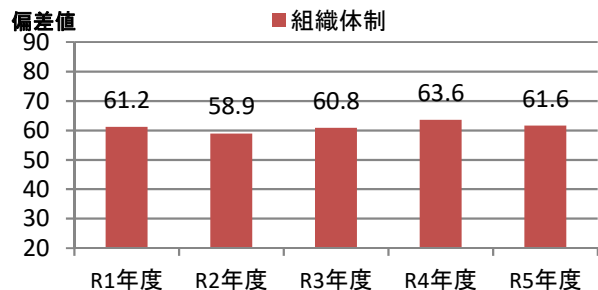
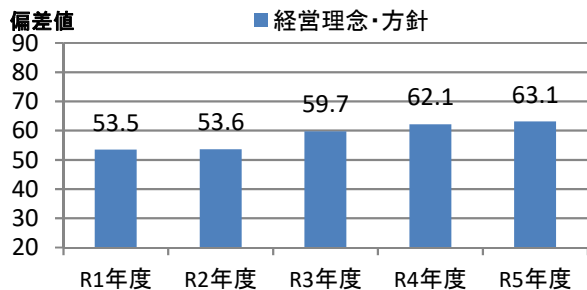
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

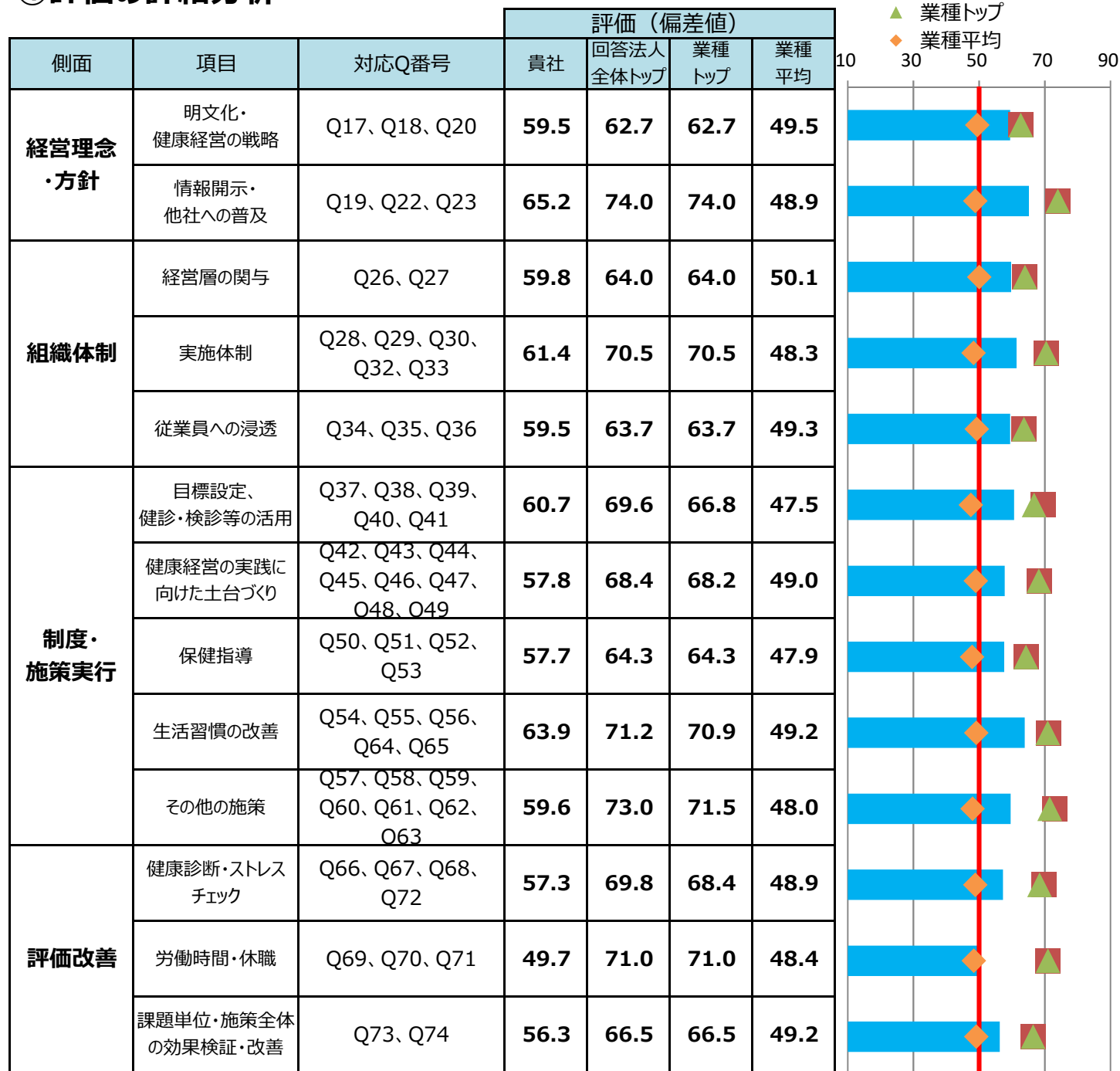
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	501~550位	401~450位	401~450位	551~600位
総合評価	58.9	58.8(↓0.1)	59.9(↑1.1)	61.1(↑1.2)	60.4(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍以降、紙離れによる印刷関連のオーダー数の減少が進み、売上の下降傾向が続いている。利益確保のためには人件費の削減を行わざるを得ず、利益確保のためには業務効率化を進め、ひとりひとりの生産性向上を図らなければならないことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	業務効率化を図り必要最小限の人員配置を行わなければならない現状に対し、身体の不調などによる生産性の低下を未然に防ぐことが重要となり、プレゼンティーズムの改善が必要である。生産性の指標として総労働時間1時間当たりの粗利額を採用しており、2021年度は3,747円、2022年度は4,376円となった。今年度の目標値は4,609円で設定し、健康経営の推進による更なるパフォーマンスの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 昨今の人手不足による採用難の状況において、既存の従業員の定着と優秀な人材の採用は課題である。また、新規採用が難しい中、今後は従業員の平均年齢も年々高くなっていくことが想定され、健康寿命の延伸についても併せて考えていく必要があると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	新規採用がなかなか進まない状況において、まずは既存従業員の定着について力を入れていく必要がある。健康経営の推進によって従業員のエンゲージメントを高め、離職率の削減を図る。2022年度の離職率は11.07%であった。今後は当社の健康経営の方針や具体的な施策について従業員に周知、アピールを行うことによってエンゲージメントを向上させ、3年以内に目標値である10%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kinkos.co.jp/corporate/profile/fifth-white-500

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kinkos.co.jp/corporate/profile/fifth-white-500				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kinkos.co.jp/corporate/profile/fifth-white-500				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.kinkos.co.jp/corporate/profile/fifth-white-500				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	自治体主催のイベント、地域祭りへのワークショップ出展や紙、アクリル板等端材の無償提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事習慣の悪い従業員を対象に食事習慣改善アプリ&サイト「あすけん」の活用推奨および特別イベントを推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣がない方に対し健康管理システムを活用した「歩け歩け運動」を推奨。歩数計・スマホアプリ無料展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間の適正化によるワークライフバランス・生活時間の確保は、今後の人口減少、高齢化社会を見据えた健康寿命の増進において欠かせない要素であり、企業の持続的成長において重要な項目のひとつである。しかしながら、24時間営業の店舗展開をしている業態で、従業員の半数以上がシフト勤務であることから、業務の繁忙が時間外労働を左右し、なかなか時間外労働を削減できない状況が課題となっている。
	施策実施結果	24時間営業の廃止・オンライン商談の推進を行い、フレックスタイムやテレワーク制度を導入し、時間外労働の削減によるワークライフバランス・生活時間の確保を行った。
効果検証結果	上記の施策により、2019年度は月45時間を超える時間外労働を行った従業員が年間延べ519名であったのが、2020年度は64名まで削減することができた。しかしながら、コロナ禍からの復調により、2021年度には194名、2022年度は295名まで増加してしまった。売上額の復調と比例して人数も増えてしまっているため、いかにして生産性を上げて時間外労働の人数を削減するかが課題である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	店舗業務を展開している当社にとって、従業員の予定外の欠勤は店舗運営に影響をおよぼし、代替人員の確保や、時間外労働の増加が売上の減少につながってしまうなど大きな痛手となる。従って感染症予防は重要な課題ととらえており、毎年従業員に対してインフルエンザ予防接種代の補助を行っている。
	施策実施結果	従業員に対して予防接種代の補助を行っている。補助金額は前年度の接種代の平均値から算出しており、2021年度は上限3,600円の補助を行い、2022年度は3,800円まで補助額を増やした。
効果検証結果	インフルエンザワクチン接種費用補助の申請人数が2020年度は128名だったものの、2021年度には63名まで落ち込み、2022年度はやや増加の71名となった。原因としては新型コロナによる外出自粛や、新型コロナとインフルエンザのワクチン二重接種に忌避感があったものと考えられる。今後はワクチン接種の有用性について丁寧な説明を続けつつ、補助額増額によって接種人数の増加を図りたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社神戸ポートピアホテル

英文名：Kobe Portopia Hotel Co,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：サービス業

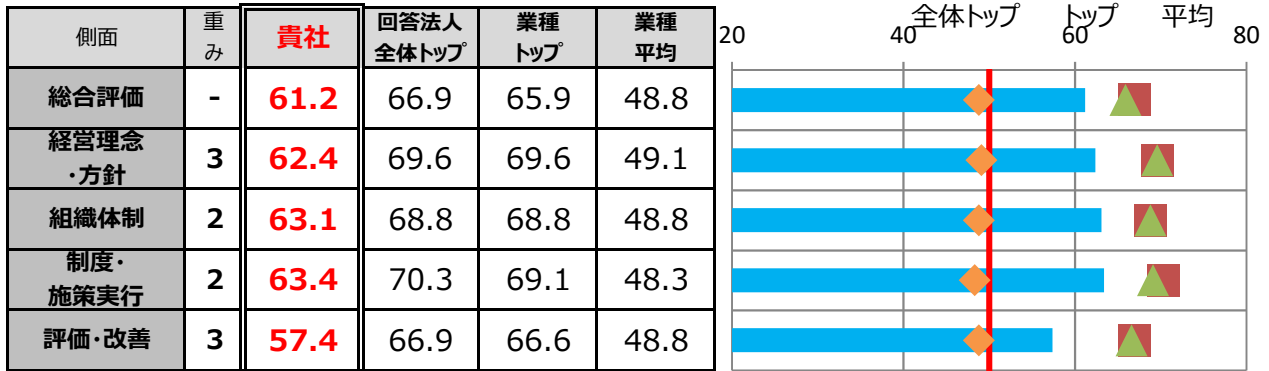
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.2** ↑1.4 (前回偏差値 59.8)

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

②評価の内訳



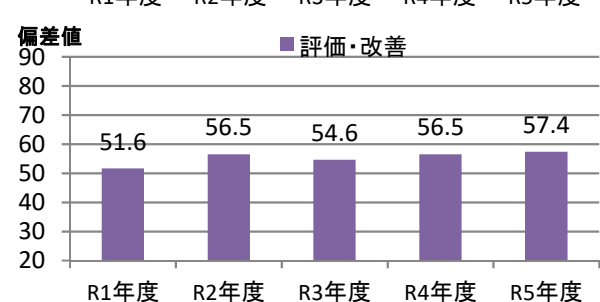
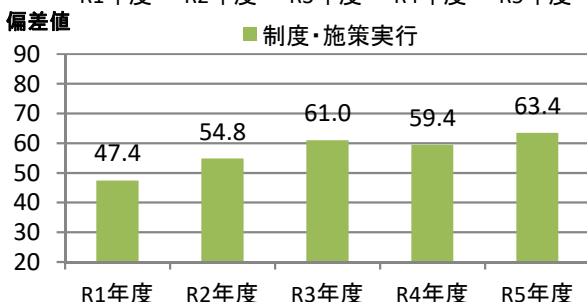
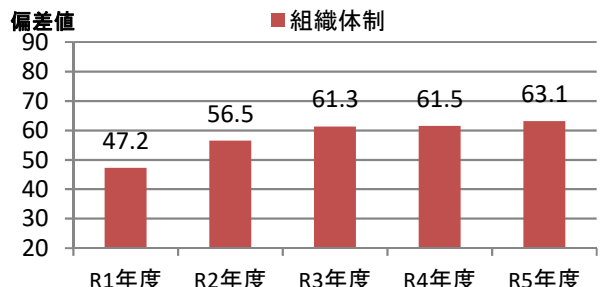
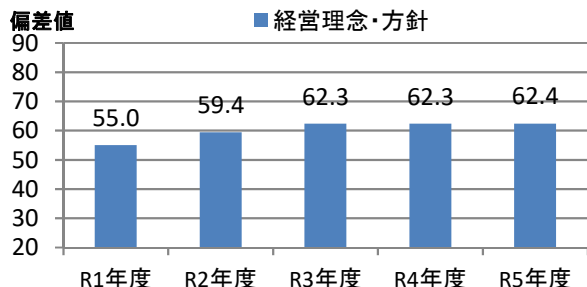
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

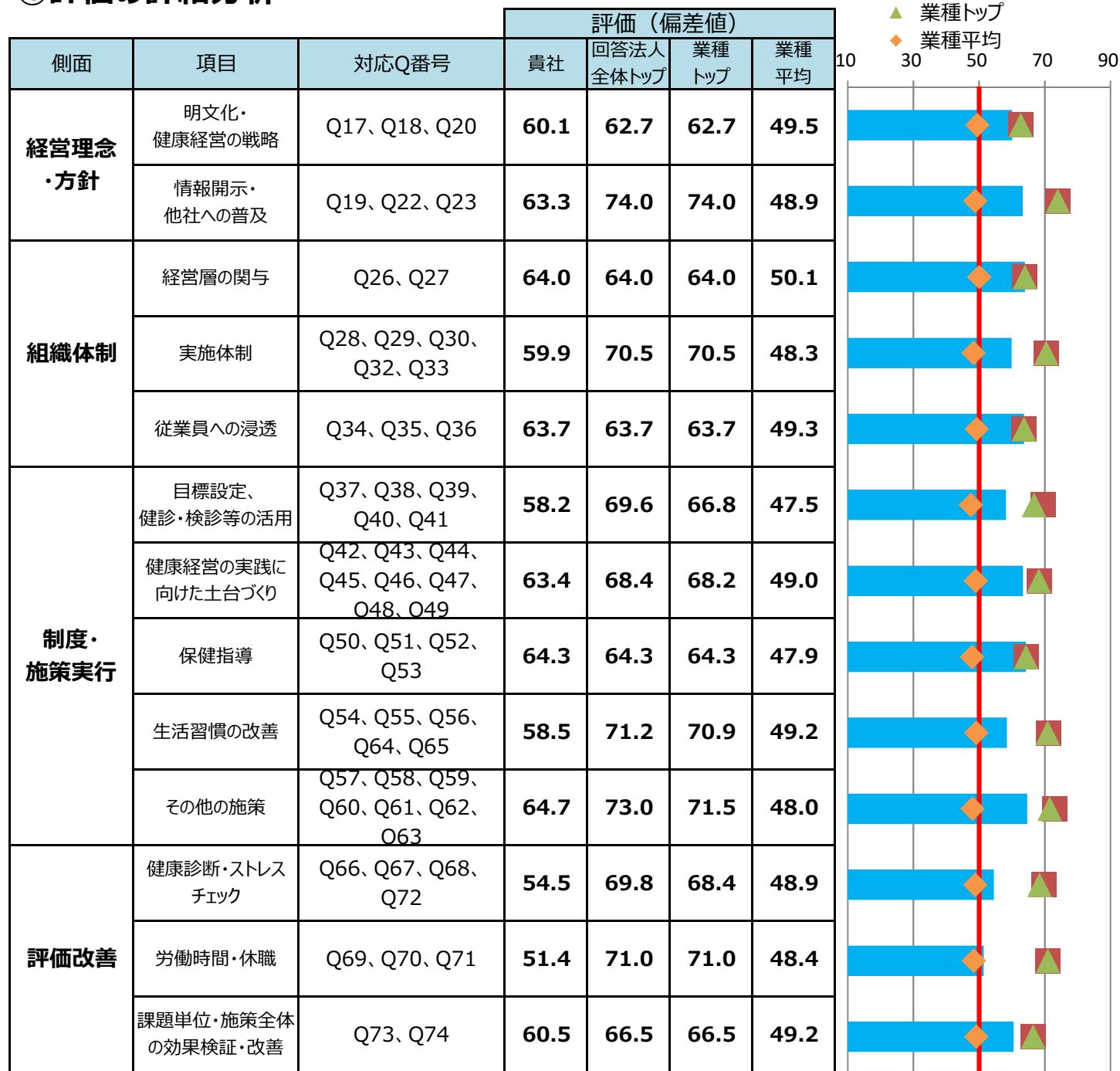
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	651~700位	451~500位	551~600位	501~550位
総合評価	50.9	57.0(↑6.1)	59.5(↑2.5)	59.8(↑0.3)	61.2(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客さまの笑顔と健康に貢献するためには、ホテル従業員が健康であることが重要と捉え、健康課題としているメンタル不調の予防、ワークライフバランスの推進に特に力を入れている。しかしながらシフト制で不規則な勤務、近年特に人員不足による長時間勤務は、早急に対応すべき課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	1企業の平均休日日数が107日と言われている中で、法定休日101日では、採用条件で他社よりも劣り、また従業員のワークライフバランスの実現にも影響があると考え、年間休日を115日に変更した。そのことがモチベーション向上に繋がり、従業員意識調査の仕事のやりがいを感じている人が50%なのを1年ごとに5%づつアップすることを目標にし、さらなるワークライフバランスの推進で、生産性の高い職場を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が健康でいきいきと長く働くことのできる健やかカンパニーを目指し、健康経営を推進しており、そのことの実現により社会的信頼やブランドイメージ向上に繋がると考えている。しかしながら若年層の早期退職や新規採用に苦戦を強いられており、労働力の低下、技術継承に大きな影響がでてきていることが、大きな課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員全体の離職率は2019年度15%から、その後2年間はコロナの影響もあり11%と低下していた。しかしながら2022年度に入り13.7%と高く推移しているが、一方入社3年未満勤続者の定着率は2019年以降50%と高止まりであったが、2022年は70%に回復をした。今後もさらなる健康経営の推進で、職場環境の改善・環境づくりに注力をし、5年後の離職率10%、若年層の定着率80%を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	9	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	体験宿泊や有名レストランの食事、観劇等を企画し、従業員・家族が参加できる機会の提供をおこなっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	2021年度に従業員食堂でスマートミールを取得し、野菜を多く摂取できるメニューを毎日提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	全従業員対象で歩行・脳活・体力年齢、柔軟性の測定を実施し、健康診断結果と合わせた数値検証を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	71.6	%
管理職限定	○	全管理職の	52.3	%
限定しない	○	全従業員の	41.8	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病健康リスクの中で「血压」リスクが2020年42.5%に上昇。その原因としてシフト勤務や早朝夜間出勤に加えて①睡眠時間（量と質）の確保が十分でない社員が多い②接客による緊張状態がある③食リズムの乱れ④運動する機会がないという4つの課題があると判断した。
	施策実施結果	2019年～個別フォローをし、2020年は、睡眠力を高める、リラクゼーション方法の資料を作成、血压手帳やアプリでの管理で生活指導を推奨。2021年より食堂で減塩メニューの提供、体力測定イベントを実施。
効果検証結果	血压リスクは42.5%から37.9%に減少している。また健康経営の設問にもある高血圧者率も15.4%から9.9%に減少、血压コントロール率も34%から50%と良好になってきている。継続的に日々の振りかえりをしていくことに加え、睡眠やストレス解消などのツールに加え、食と運動という4つの支援の取り組みが当社の血压の重症化予防には効果的であると感じた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2019年度の離職率は15.0%、2020年度、2021年度は11.0%とコロナの影響、VUCA時代のせいもあり低下していた。しかしながら営業状況が回復傾向にある中、採用面では苦戦を強いられているので人手不足が否めず、従業員の心身の疲労度が増していることが課題と考える。
	施策実施結果	特に若年層の離職率・メンタルダウンの低下を目指し、実施をしているメンター制度のミーティング頻度を増やす等して、離職率を2019年51%から2020年27.6%に低下できた。
効果検証結果	ストレスチェックの高ストレス者が2021年9.1%から、2022年は12.7%と増加したが、総合健康リスクでは83点→89点と回復した。また若年層の高ストレス者割合は、20%→19%と1%だけだが低下し、メンタル不調も2名→1名に減少した。このことから2022年度は、メンター制度の充実や、コミュニケーションの構築に注力した結果と推測される。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NTT-ATアイピーエス株式会社

英文名：

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

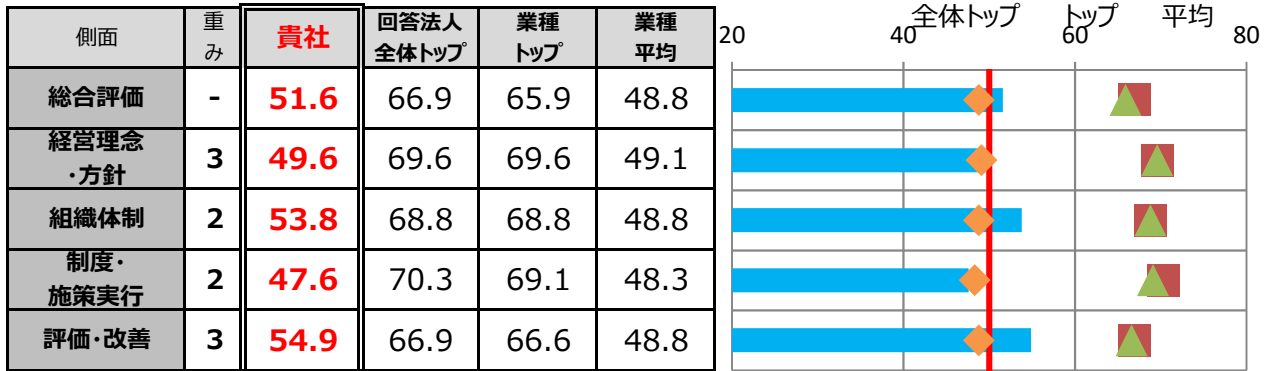
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価：**51.6** ↓1.1 (前回偏差値 52.7)

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

②評価の内訳



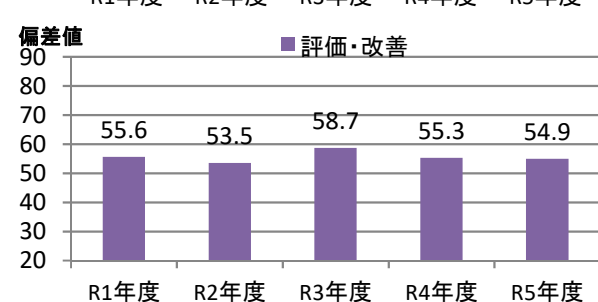
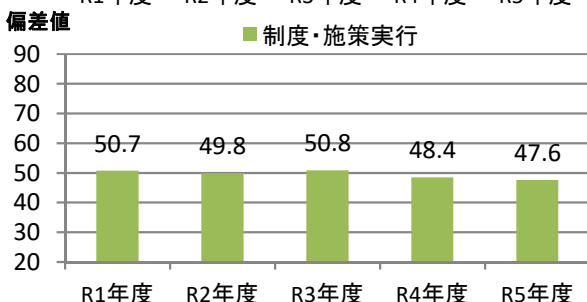
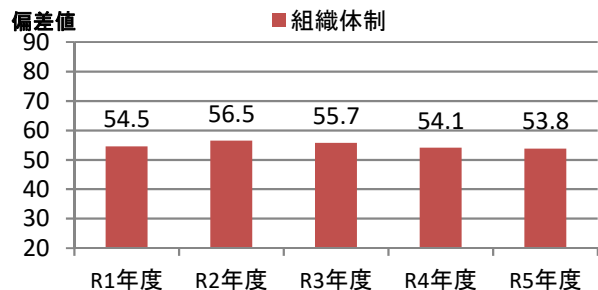
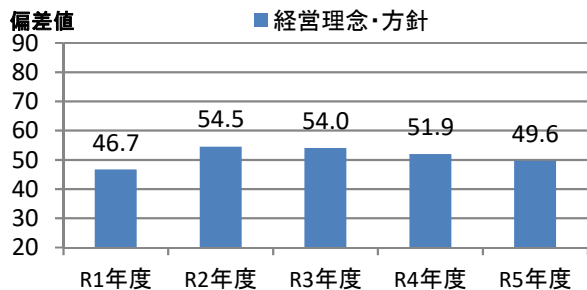
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

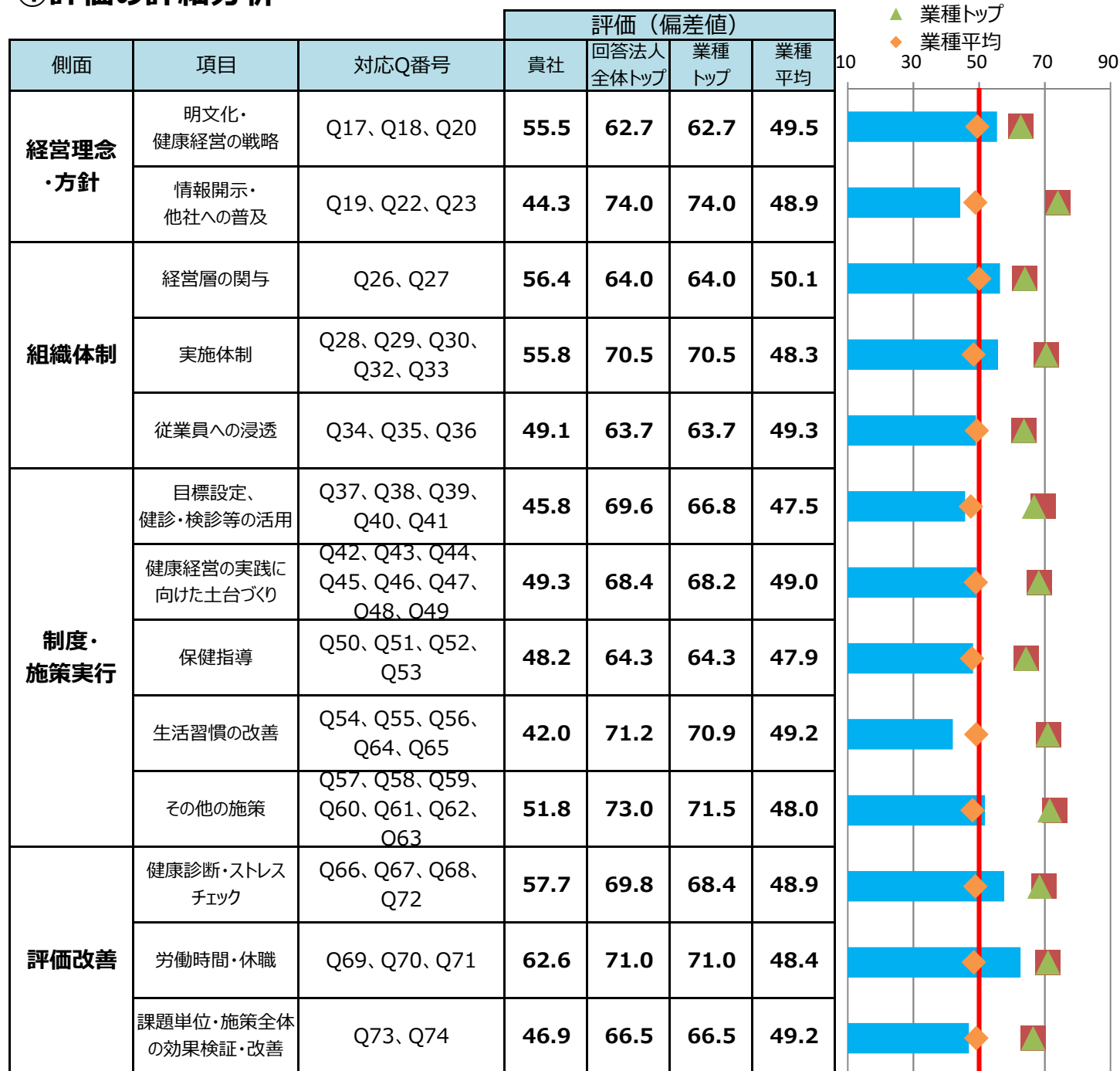
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	1001~1050位	901~950位	1351~1400位	1551~1600位
総合評価	51.7	53.7(↑2.0)	55.1(↑1.4)	52.7(↓2.4)	51.6(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ノウハウ・技術を持った社員が多く、彼らに健康で長期に働いてもらうことが経営戦略上極めて重要であり、その実現に向けた制度設計が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が長く働き続けたいと思えるような高齢者雇用に関する制度を充実させ、65歳以上で雇用を希望する人に対する自社雇用率を2021年度末29%から5年後に50%以上への改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	多摩川美化活動に参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.5	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	民間の福利厚生プログラムに加入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員の平均年齢が高く、高リスク者が多いことから、重症疾病を発生させないよう精密検査、再検査等の再受診を確実に受診させ、引続き早期発見を図る
	施策実施結果	健康診断で再検査、精密検査等の指示が出た場合の再受診を促し、その結果報告もお願いしており再受診率は35.4%に上昇した。
効果検証結果	定量的効果は明確には出ていないが、個々人の健康管理意識は確実に向上している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	近年のストレスチェックの結果から高ストレス者が若干増加傾向にあり、メンタルヘルス不調の未然防止、重症化予防を図る→今後には他社の取組み状況をみて・聞いて良い面を取り入れながら取り組む
	施策実施結果	精神科医を新たに産業医に加え、いつでも相談できる体制を作り、メンタルヘルス不調者の早期発見に向け取り組んだ。
効果検証結果	当年度のストレスチェックの結果、対前年比で高ストレス者の割合が3.7%増加したことから、より産業医及び職場との連携を深め、コミュニケーションを図りながら丁寧に対応したい処である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダスキンサーヴ北海道

英文名：Duskin Serve Hokkaido Co,Ltd.

■加入保険者：ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

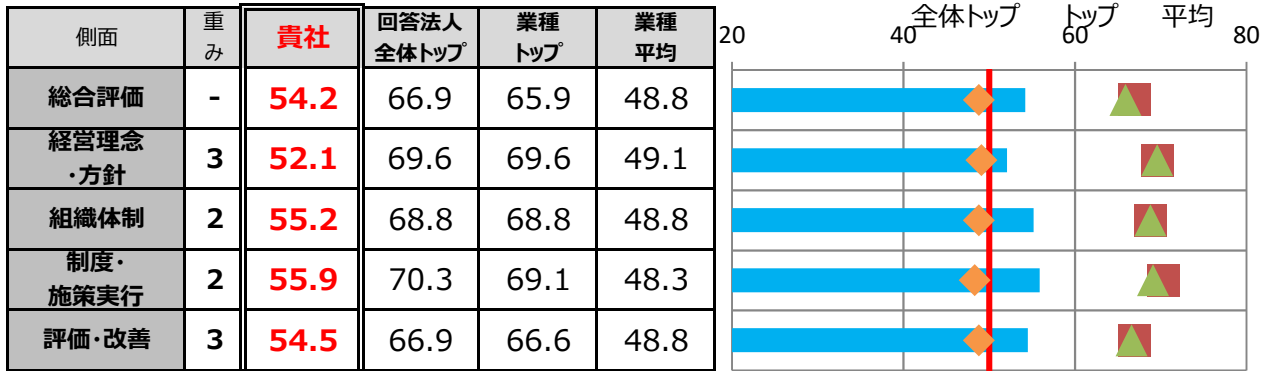
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201～1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.2** ↓1.4 (前回偏差値 55.6)

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

②評価の内訳



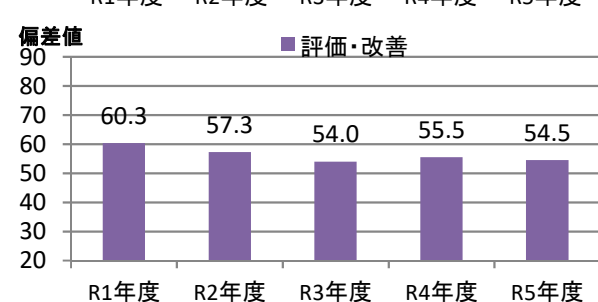
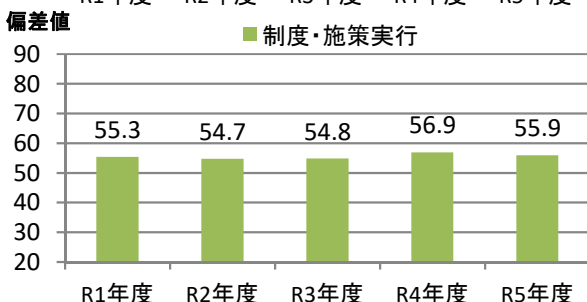
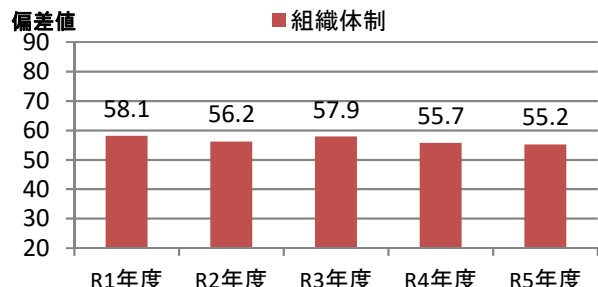
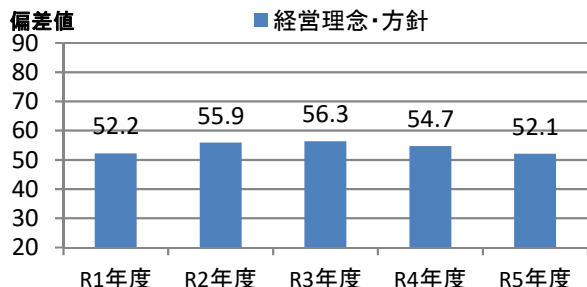
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

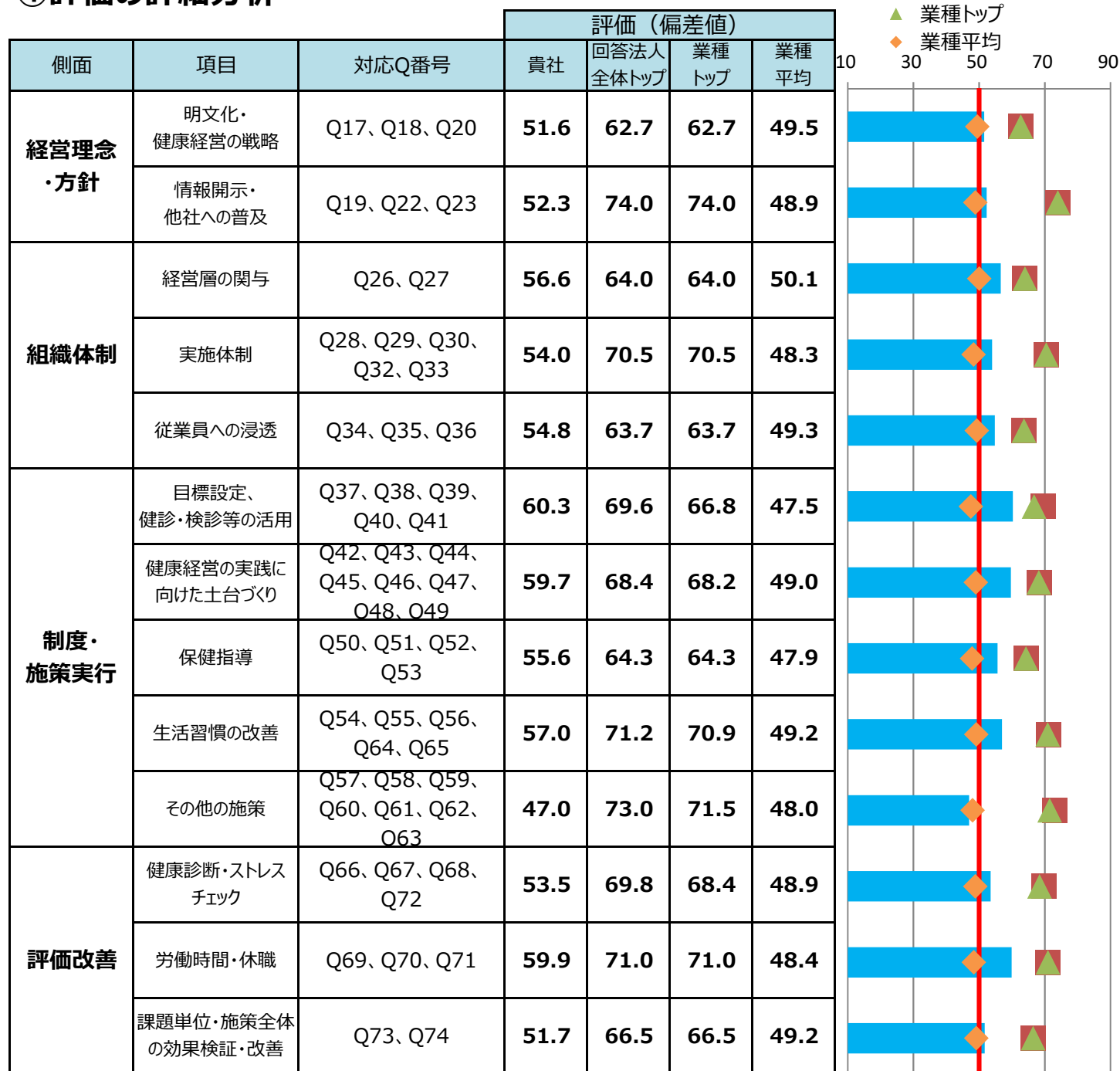
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701～750位	751～800位	851～900位	951～1000位	1201～1250位
総合評価	56.4	56.1(↓0.3)	55.6(↓0.5)	55.6(↑0.0)	54.2(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用も難しく、従業員も高齢化しつつありますが、健康で長く働いてもらうことが事業活動を推進するうえで大きな課題となっております。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みが企業のイメージアップ、ならびに採用活動のアピールポイントとして応募者の増加につながることを期待する。 また、心身の不調による休職・退職のリスク回避し、労働力を維持していく。 (特に生活習慣病発症率、生活習慣病リスク有所見率については、健保組合平均数値を上回っているため、まずは健保組合平均数値まで改善することを目指す。)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 従業員の高齢化に伴い年に1~2名のがん治療等による休暇取得者がでています。すぐに欠員補充が難しく、代理で埋めることも難しい。
	健康経営の実施により期待する効果	「定期健康診断受診率100%」「がん検診の受診促進」「再検査対象者の受診率100%」目標と掲げ、医療機関への通院、治療を促します。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合被保険者に対してポータルサイト「Kencom」登録年2回のウォーキングイベント参加促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活指導も含めて、特定保健指導、服薬者保健指導、Under40指導者に対して申込率100%目標				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年に2回のウォーキングイベントは、別途社内対抗戦を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣のある従業員の割合は令和4年度全国平均32.5%より高い50.9%ですが、肥満率は前年41.5%より44.9%と高くなっていて改善されていない。
	施策実施結果	健康増進活動として「kencom」を活用し従業員の100%登録を推奨、社内でのウォーキングイベントの参加者100%を達成した。
効果検証結果	令和2年度イベント参加率92.1%⇒100%⇒99.1% 令和2年度適切な運動習慣あり45.8%⇒46.2%⇒50.9%と上がっていますが、肥満率には効果がなかった。これは適切な食事習慣ありの全国平均50.4%を下回る35.5%と低いのも要因と思われます。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	平成30年度、当社保健組合加入事業所内24社中24位 喫煙率49.6%と高く、さまざまな病気に対してのリスクも高く、発症した場合は長期休暇、退職等も考えられ企業にとっても高リスクとなるため、喫煙率を下げたい。
	施策実施結果	オンライン禁煙プログラム受診勧奨を行ったり、屋内・屋外喫煙場所の廃止と令和3年度より就業時間内ならびに敷地内全面禁煙措置を行うと発表しました。
効果検証結果	喫煙率 令和1年度41.8% グループ内企業25社中21位とワースト3からは脱却できましたが令和2年度41.1%と令和3年度38.7%で若干減少傾向にありますが、グループ内企業全体でも喫煙率が下がる傾向にありますので再び25社中24位となってしまいました。令和4年度は社会保険適用拡大事業所に該当し、新たに被保険者が増加 喫煙者も3名増加したため喫煙率も41.1%へ	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日和服务株式会社

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

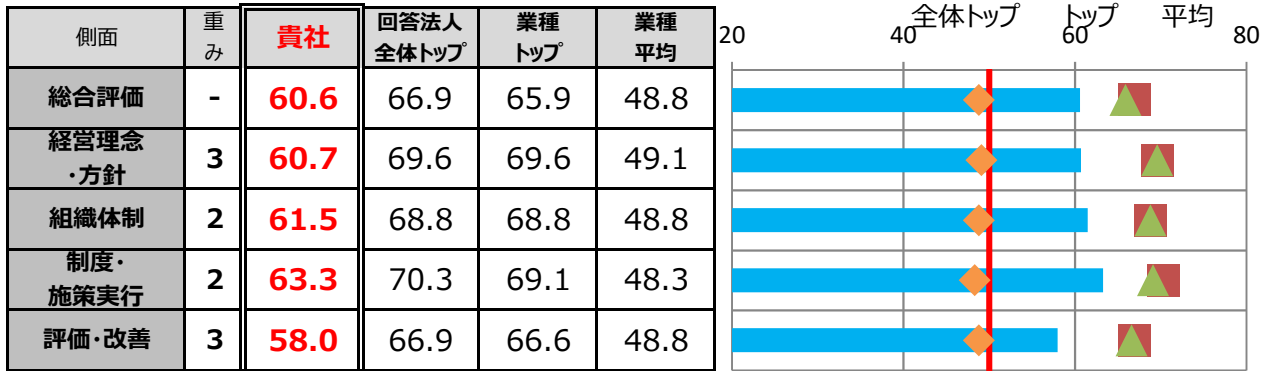
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.6** ↑1.2 (前回偏差値 59.4)

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

②評価の内訳



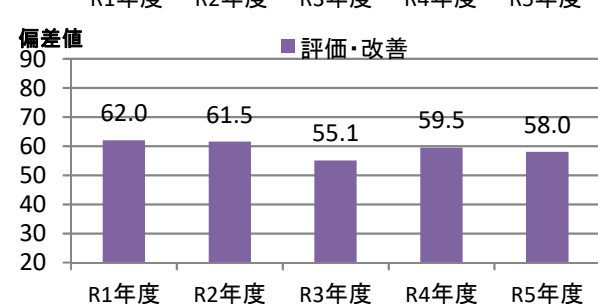
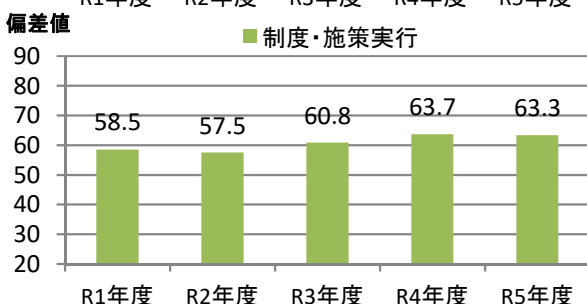
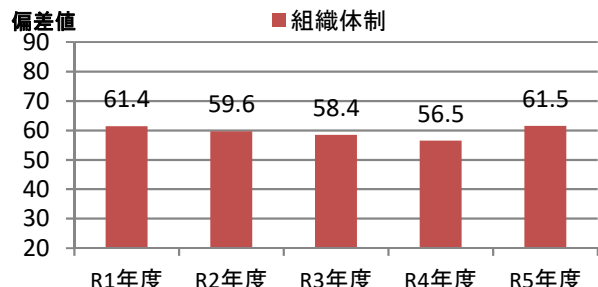
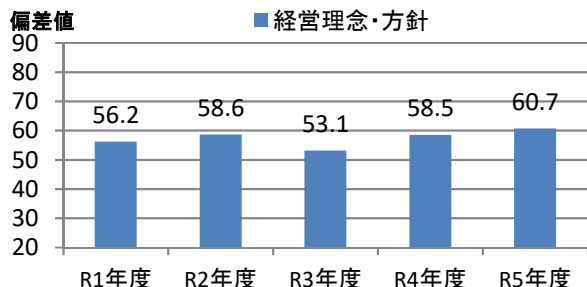
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

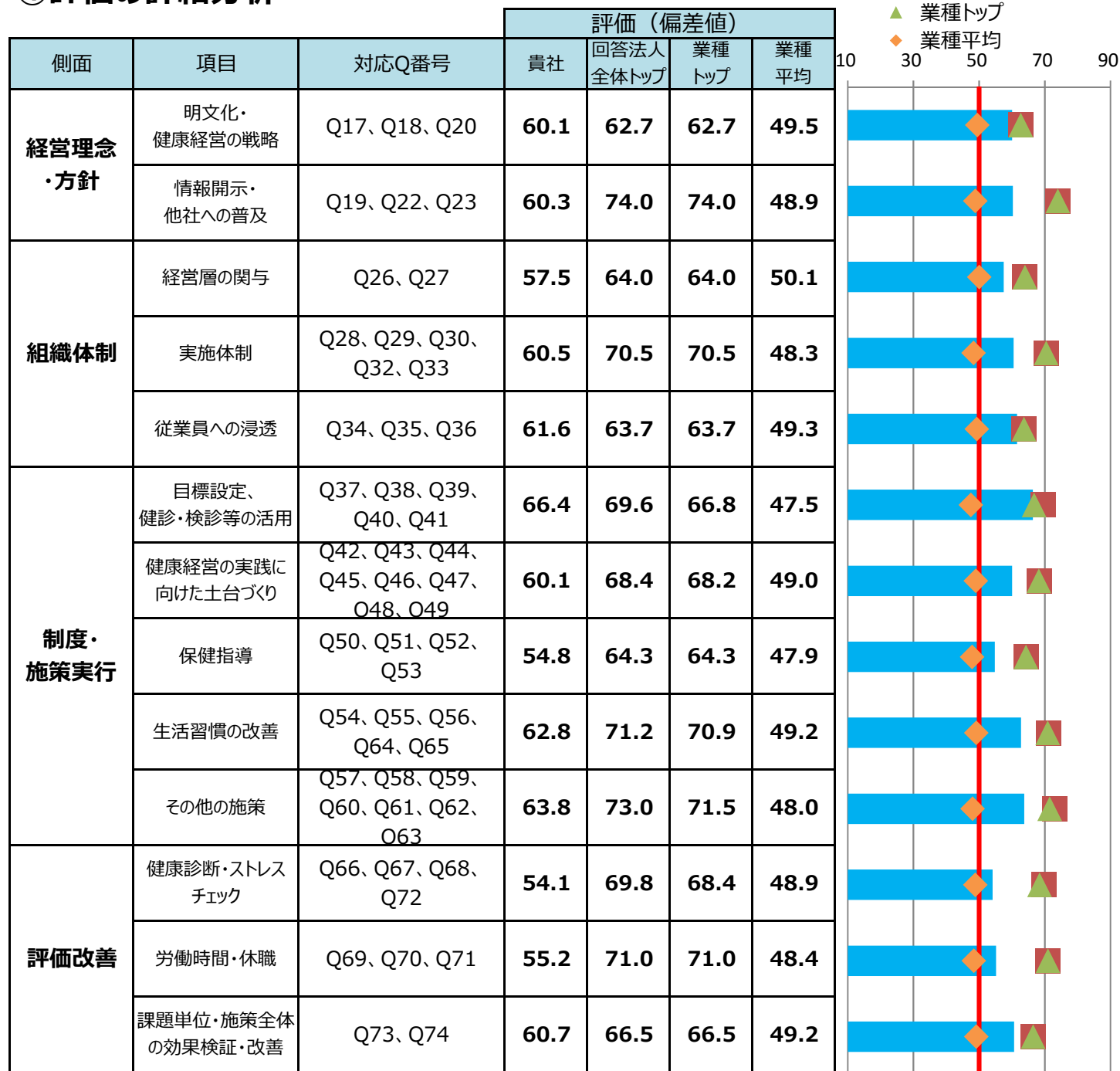
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	451~500位	801~850位	601~650位	551~600位
総合評価	59.4	59.5(↑0.1)	56.3(↓3.2)	59.4(↑3.1)	60.6(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 非正規社員を含めた従業員の平均年齢が54歳、60歳以上の従業員が408人と高齢者の割合が高い(39.7%)状況である。高齢者が長年培ってきた技術やノウハウは貴重であり、事業活動を推進するうえで重要である。高齢者が年齢を気にせず、健康で安心して長く働くことができる環境を整えることが継続的な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・エイジフリー、バリアフリーの実現 ・ヘルスリテラシーの向上 ・健康寿命の延伸 ・雇用の安定、生産性 ・転倒災害の撲滅
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	抽選会やクイズ大会を開催し、幹部が抽選者となりその様子をリモートで生中継。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	55歳以上の女性従業員の骨密度検査およびロコモ度調査を実施 転倒・骨折リスクの把握、生活習慣改善				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.1	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社会環境の変化により弊社の喫煙率は徐々に低下傾向であるものの約3割の喫煙率となっており、更なる低減に向けた取組みが必要。
	施策実施結果	産業医及び保健師によるタバコと健康に関する講話、禁煙教室の推奨、安全衛生教育などで受動喫煙及び禁煙の取組みについて周知、禁煙時間・禁煙日の導入、PC起動時にメッセージを表示
効果検証結果	喫煙率の低減 2017年度 32.1% → 2018年度 29.1% → 2019年度 26.5% 2020年度 26.3% → 2021年度 25.2% → 2022年度 26.7% 徐々にではあるが減少傾向にあり、禁煙の取組継続により一定の効果があつたと評価している。 2022年度は人の異動（入退社）が多く前年より上昇しているが、喫煙率低下をめざし引き続き粘り強く取組みを継続していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	定期健康診断および人間ドック受診時にストレスチェックを実施していたが、回答率が低く、集団分析の精度が低くなり職場環境改善につなげる際の課題となっていた。
	施策実施結果	・実施時期の変更（定健・ドック受診時に実施していたが、全従業員時期を統一し実施） ・全従業員OCR問診票にて実施していたが、PC所有者はメールでの実施に変更
効果検証結果	ストレスチェックの回答率向上 2018年度 64.7% → 2019年度 94.7% → 2020年度 96.8% → 2021年度 97.3% → 2022年度 97.9% 実施時期の統一、実施方法の変更により受検率は向上している。 しかしながら、メンタル不調者が増加していることから、引き続きメンタルヘルス対策に注力していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホクタテ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：サービス業

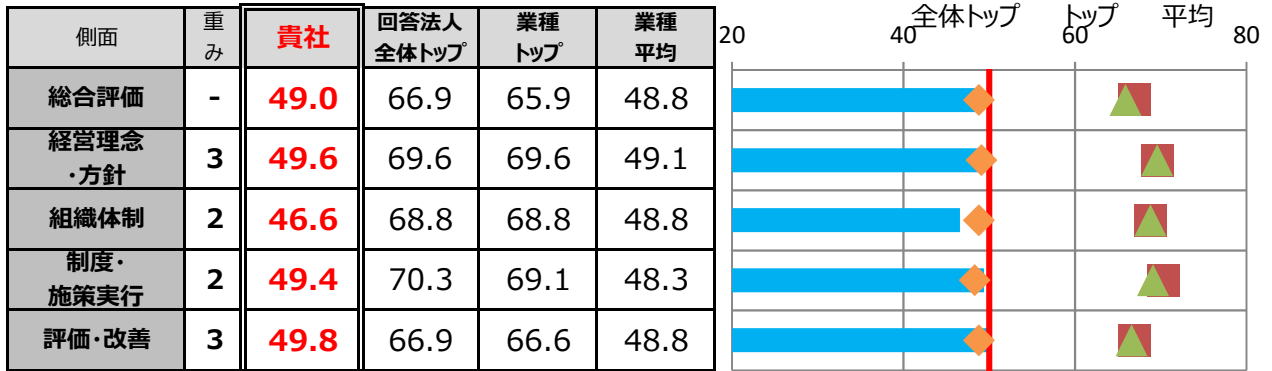
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **49.0** ↓2.7 (前回偏差値 51.7)

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

②評価の内訳



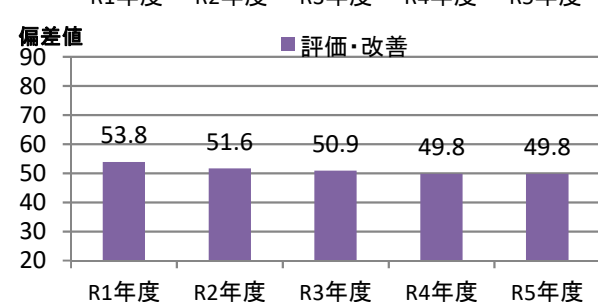
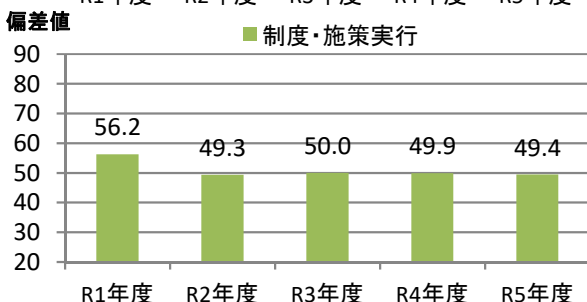
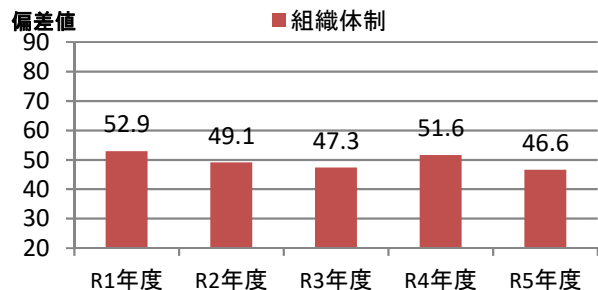
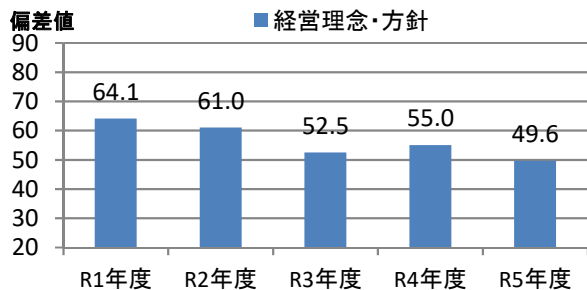
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

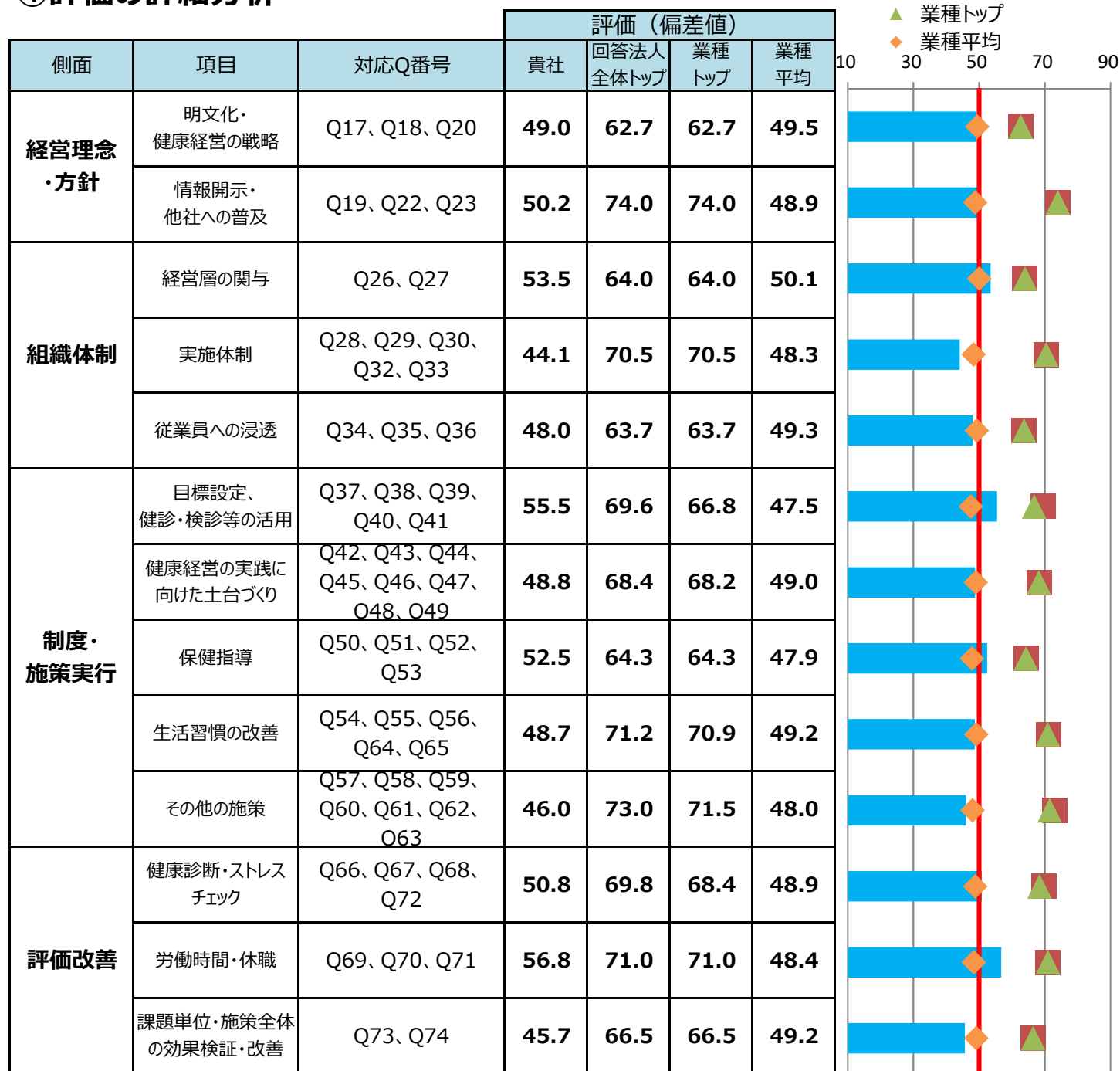
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	1001~1050位	1501~1550位	1451~1500位	1951~2000位
総合評価	57.2	53.5(↓3.7)	50.5(↓3.0)	51.7(↑1.2)	49.0(↓2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社従業員の大部分を占める高齢者に健康で長く働き続けてもらうことや、新規採用者獲得の為、福利厚生を常に向上している。 当社は、企業向けの業務がほとんどで一般個人の認知度が低いことから採用活動に影響していることが大きな課題。
	健康経営の実施により期待する効果	新規・中途採用で優秀な人材を採用できることを期待している。また、在職中の従業員の定着率アップを目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社のウェルビーイング向上のため、働き方改革を進めているが、なかなか社内に浸透していないのが課題と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の第8次中期経営計画（2023～2025）において、「ウェルビーイング向上プロジェクトチーム」を立ち上げた。健康経営を通じた働きやすい就労環境・制度の整備を重要な施策に掲げ、その実施強化に取り組んでいる。これにより組織が大きく活性化することを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	30	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	毎年従業員とその家族が参加できるバスツアーを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂に100円で飲み放題の生野菜スムージーを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	グループ会社のスポーツクラブで月に数回利用できる無料利用券を配布している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ予防接種補助金制度は以前からあり、徐々に接種率は上がってきているが、より多くの人に接種していただきたい。
	施策実施結果	多くの社員が接種しやすいように団体接種を継続実施。医療機関に来てもらい、勤務時間に接種できるようにした。また、団体接種ができない人には社内報で予防接種の補助金があることを周知した。
効果検証結果	前年より接種率が5%増加した。集団接種は、勤務時間中に接種できると好評であり、今後もこの取組を継続していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の年齢に関わらず、病気入院する従業員が増加傾向にあり、肥満者が多い。日頃の生活習慣の意識を変えることが重要である。
	施策実施結果	社内報等で健康情報を提供、社員食堂でのメニューにカロリー表示、自販機に特保飲料を追加、法人会員になっているスポーツジムでは低酸素トレーニングを受けられる。
効果検証結果	従業員が高齢化しているため、なかなか効果が上がらないのが実情ではあるが、スポーツジムの法人会員になったことを、社内報で周知を続けていることで利用者も増加、気軽にジムに通えるようになったと好評である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：テルウェル東日本株式会社

英文名：Telwel East Japan Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

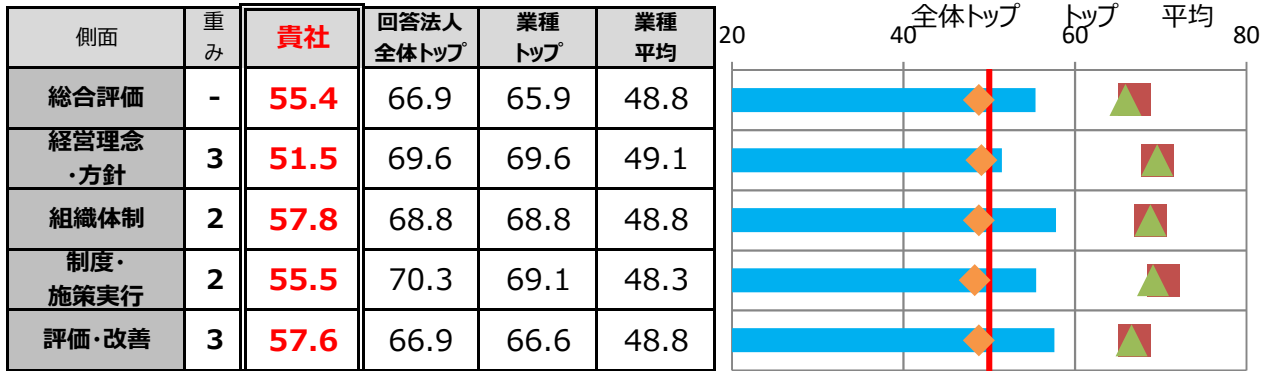
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.4** ↓1.4 (前回偏差値 56.8)

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

②評価の内訳



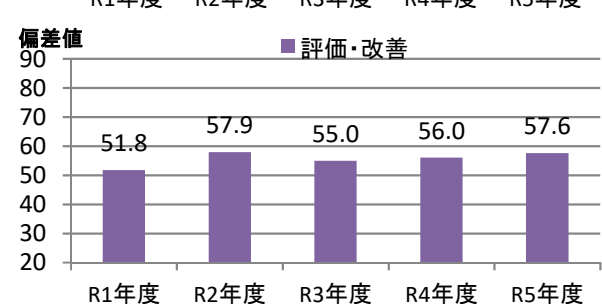
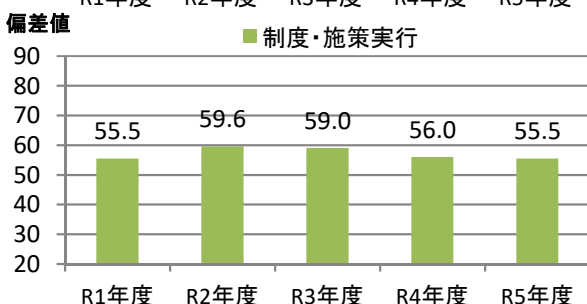
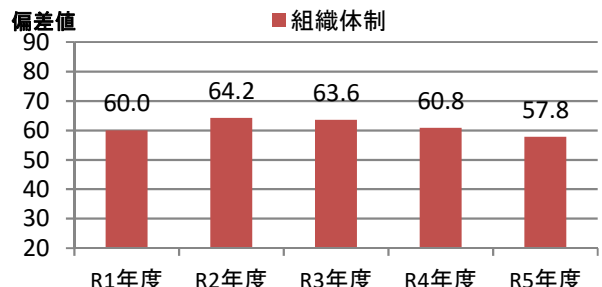
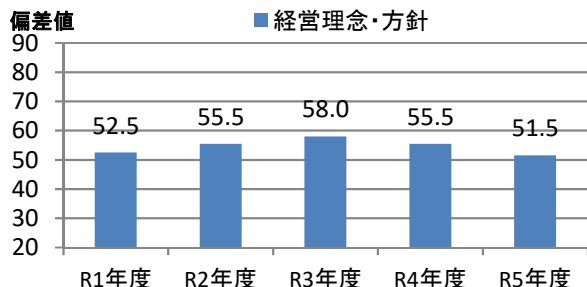
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

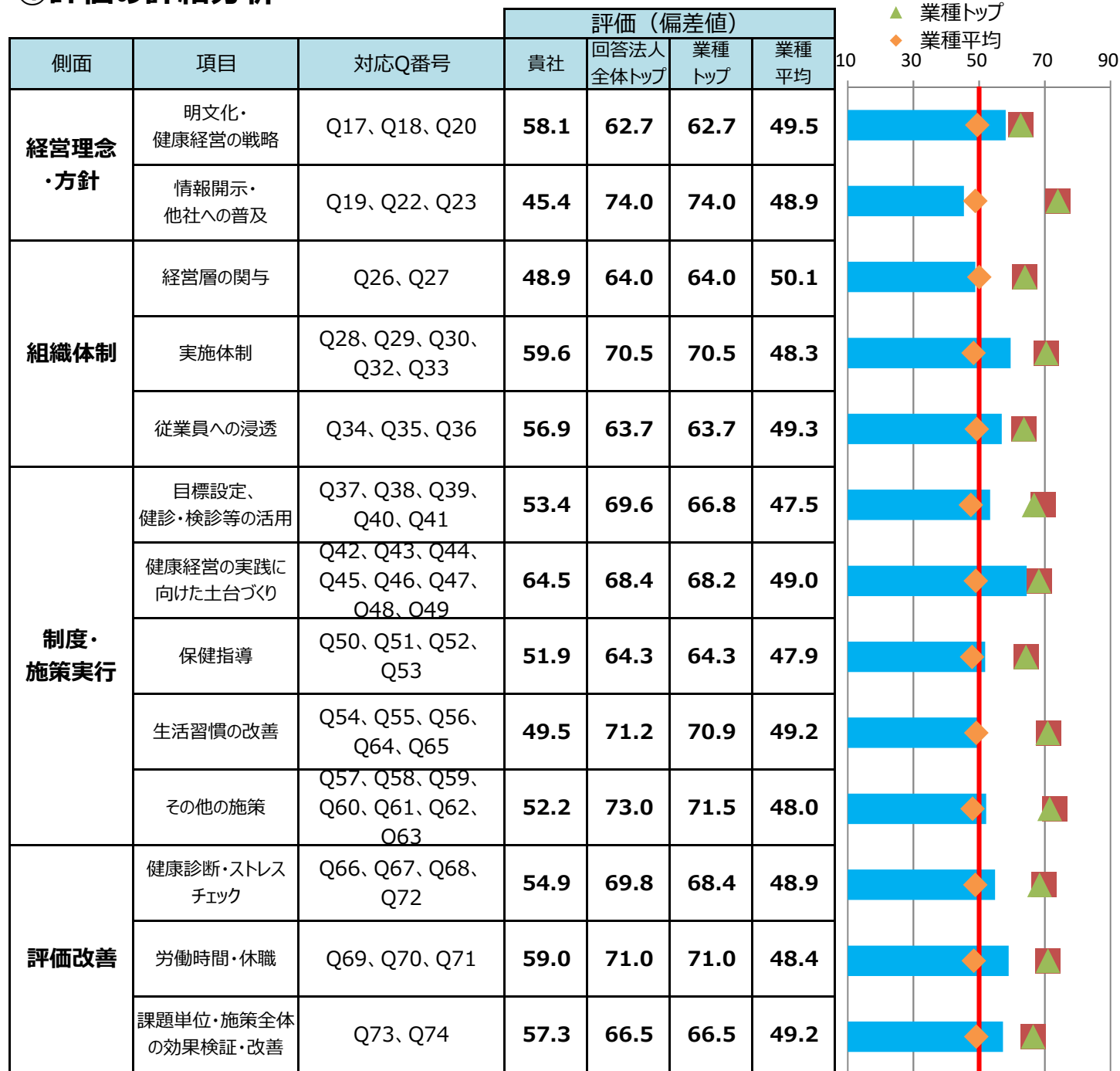
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	501~550位	601~650位	851~900位	1101~1150位
総合評価	54.4	58.8(↑4.4)	58.4(↓0.4)	56.8(↓1.6)	55.4(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員の生産性・創造性・モチベーション向上の基盤として「健康経営」を戦略的に実践し、社員一人ひとりが健康リテラシーを高め、社員・家族が心身ともに健康で安心して働き続けられる環境づくりを推進していくことが極めて重要であるとの認識のもと、アフターコロナにおけるハイブリッドワークを推進するうえで、社員のメンタル・フィジカル両輪のヘルス対策が必要不可欠であると考えております。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>特定保健指導対象者率及び完了率向上に向けて、ICTを活用した「時間や場所に縛られない」遠隔指導を行うとともに、39歳以下の「要経過観察判定及び軽度異常判定社員」や「高血圧及び高血糖社員」に対する保健指導による疾病予備軍の低減、定期的な特定保健指導対象者への受診勧奨等を実施している。</p> <p>●特定保健指導対象者率・現在：13.6%⇒目標：12.0%</p> <p>●特定保健指導完了率・現在：57.8%⇒目標：60.0%</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>アフターコロナによるハイブリッドワークの推進により、従来の働き方（出社中心の働き方）に比べ、運動機会の低減による健康リスクの増加や職場コミュニケーションの減少が課題であると認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>運動機会の低減による病気や怪我の未然予防と職場コミュニケーションの活性化を図ることを目的として、健康増進・福利厚生施策（①ウォーキングチャレンジ、②健康増進関連セミナー）を実施することで課題解決に取り組んでいる。</p> <p>●運動習慣 ・現在25.7%⇒目標30%</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	10	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	幹部と社員の対話会の実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	スマホアプリの提供による食事改善指導及び体調記録管理				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康・育児・介護等のサービス並びに各種割引サービス等の総合的な福利厚生パッケージサービスを提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員一人ひとりが健康リテラシーを高め、心身ともに健康で安心して働き続けるためにも、疾病の重症化予防・早期発見に向け特定保健指導対象者及び予備軍に対して前年より特定保健指導受診への定期的なアプローチ及び進捗管理により特定保健指導の完了率の向上に取り組んできた
	施策実施結果	上長からの特定保健指導受診勧奨及び進捗の管理及びICTを利用した遠隔特定保健指導の利用促進
	効果検証結果	特定保健指導対象者率：13.4%⇒13.6% 特定保健指導完了率：32.5%⇒57.8%（目標45%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ファイブグループ

英文名：Five Group co,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

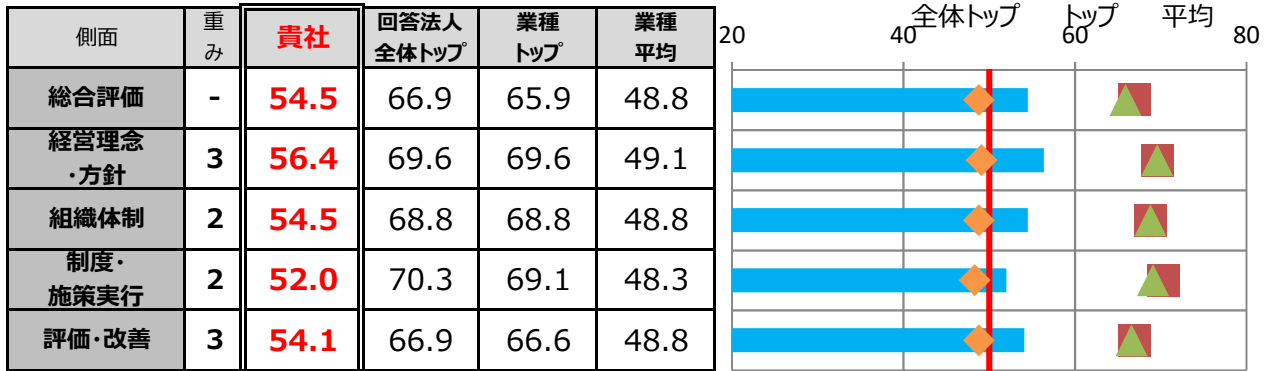
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.5** ↓0.6 (前回偏差値 55.1)

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

②評価の内訳



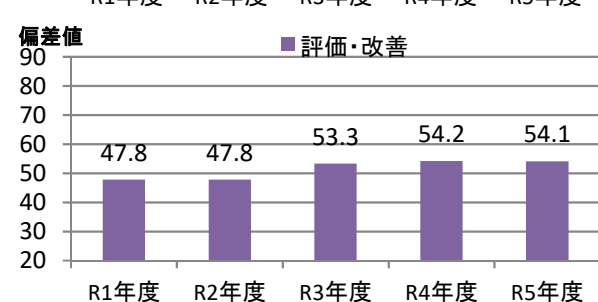
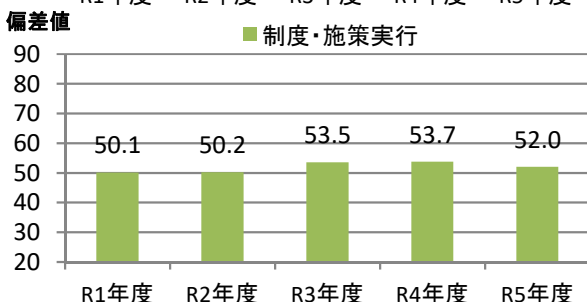
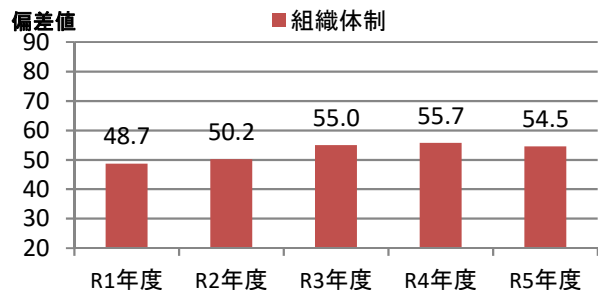
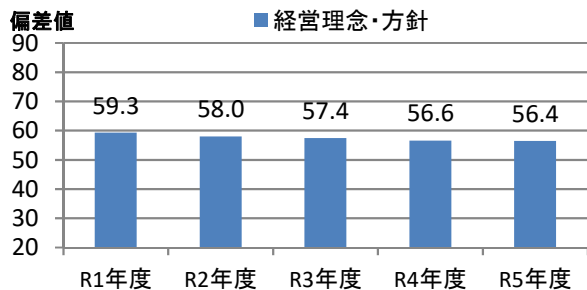
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

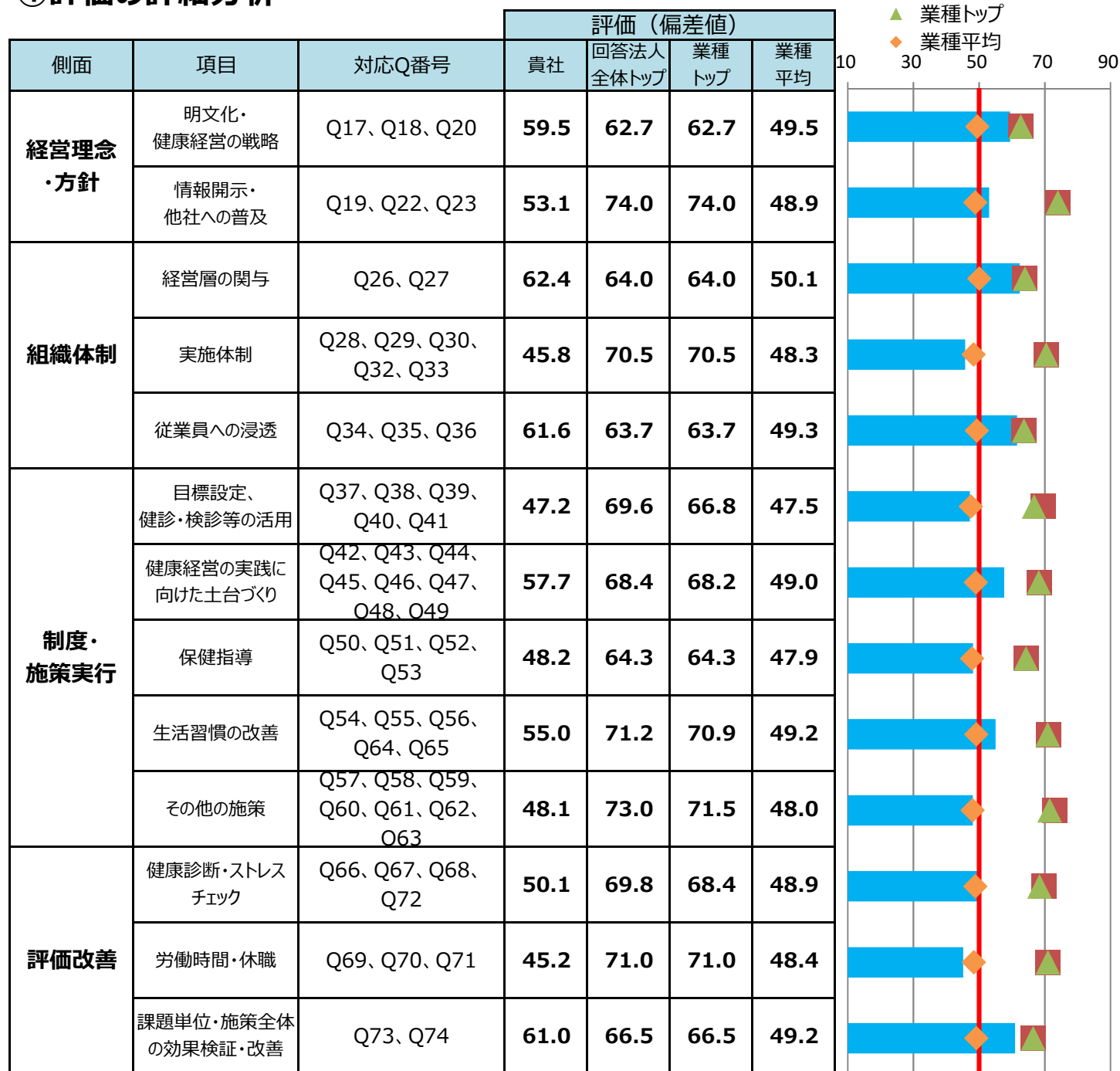
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	1151~1200位	951~1000位	1001~1050位	1201~1250位
総合評価	51.9	51.8(↓0.1)	54.9(↑3.1)	55.1(↑0.2)	54.5(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働人口の不足から人材の定着が最優先課題。体調面、精神面、コミュニケーション面で個人が抱え込む潜在的な悩みを事前に察知し対策を講じることで、突然退職を無くす、長期離脱を予防する、やりがい低下を防止する、定着率を向上することが事業活動の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	毎月の従業員アンケート・三ヶ月に一回の社内向けホワイト500アンケートを実施し、やりがい・チームワーク・働く環境・休暇取得状況等を把握できる仕組みを整備。潜在的な悩みを可視化し低い状態にある人に早期に対応し定着率の向上を目指す。具体的には、3年以内に全体・男性別・女性別すべての平均勤続年数5年以上を指標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職場のウェルビーイングがパフォーマンス向上につながる。とくに身体的ウェルビーイング、コミュニケーションウェルビーイングの向上を目指す。心身ともに健康な状態をサポートしなければ、安定して質の良いパフォーマンスを発揮できない。そのための環境整備が課題。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康である状態の具体的な指標として、一日1時間以上の運動を実践している人の割合70%以上を目指し、社内部活動の参加率100%を目標とする。また年一回実施するストレスチェックで総合健康リスク85点以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000106.000012709.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000191.000012709.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内部活動の開催一回あたり一人1,500円の支援金。参加した場合8時間分を勤務時間数として認める				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食育プログラム一汁一菜まかない飯。希望者にファスティングを実施。年一回ダイエット企画の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内部活動支援金。夏に運動イベント開催。登山大会。マラソン大会				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	41.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	店舗と店舗の横のつながり、上司と部下の縦のつながりにおけるコミュニケーションが不足しているため人間関係が希薄化し長期休業や退職に至るケースが発生。精神的にも物理的にも社内在「つながり」コミュニケーションを活性、促進することが従業員連帯感向上、働きがい向上、パフォーマンス低下予防になると考えられるため改善が必要。
	施策実施結果	コミュニケーションプラットフォーム社内LINEの登録率98%。10N1による面談実施率94.2%（社員）87.6%（アルバイト）・コーチング研修参加率34%・地域貢献（ピーチクリーン）参加者173名
効果検証結果	コミュニケーションプラットフォーム社内LINE「5ine」の既読率96%と高水準で推移。10N1面談実施でチームワーク平均8.54点、働きがい8.72点（ともに10点満点）と高水準で推移。地域貢献活動：子ども食堂提供食数3,912食（年間）ボランティア参加者数23名（月平均）誇りを感じるが80%・連帯感85%と大幅に向上。結果として働きがい指数アップ、定着率の大幅な改善につながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	業界特性でもある深夜従事者が多いので、生活習慣病予防、運動の習慣化で長期離脱の防止。睡眠時間の確保・ワークライフバランスの向上・余暇の充実・作業効率を落としている業務の生産性向上が必要。
	施策実施結果	人員充足のための採用強化。ツール活用の促進でノンコア業務の作業効率化。選択性短時間労働の運用。有給休暇の取得奨励制度の整備。リモートワーク制度整備。長時間労働者面談。
効果検証結果	人員：55名増（昨年より） 平均時間外労働：10%減（2019年比）している反面、売上が伸びているので生産性が向上しているといえる。 十分な睡眠が取れている人の割合：47.7%（2019年比13.1ポイント改善） 一日一時間以上の運動をしている人の割合：64.6%（2019年比11.9ポイント改善）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本医学株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

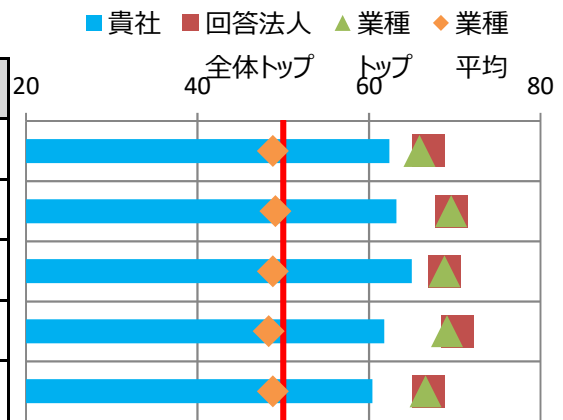
■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↑0.0 (前回偏差値 62.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.4	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	63.2	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	65.0	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	61.8	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	60.4	66.9	66.6	48.8



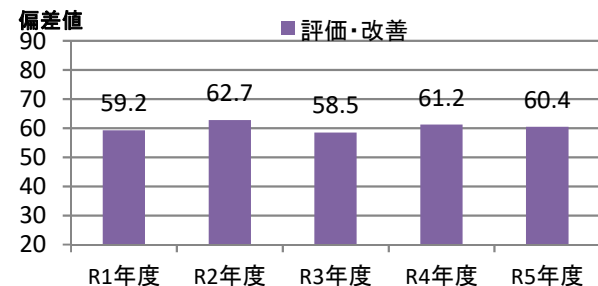
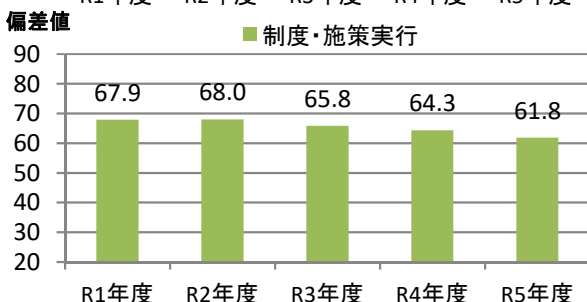
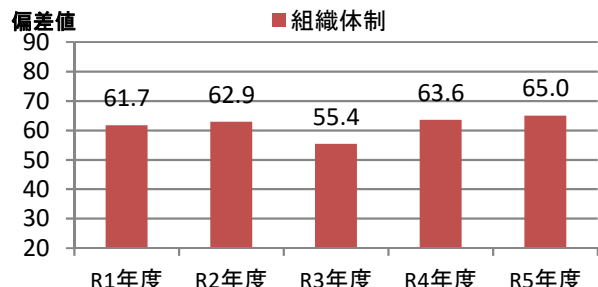
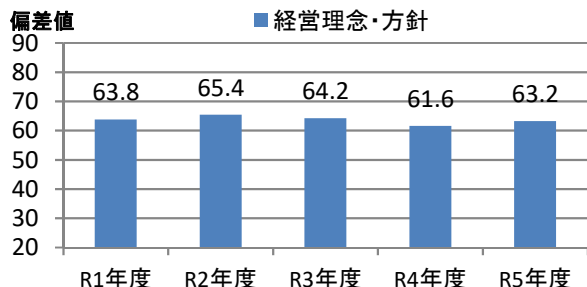
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

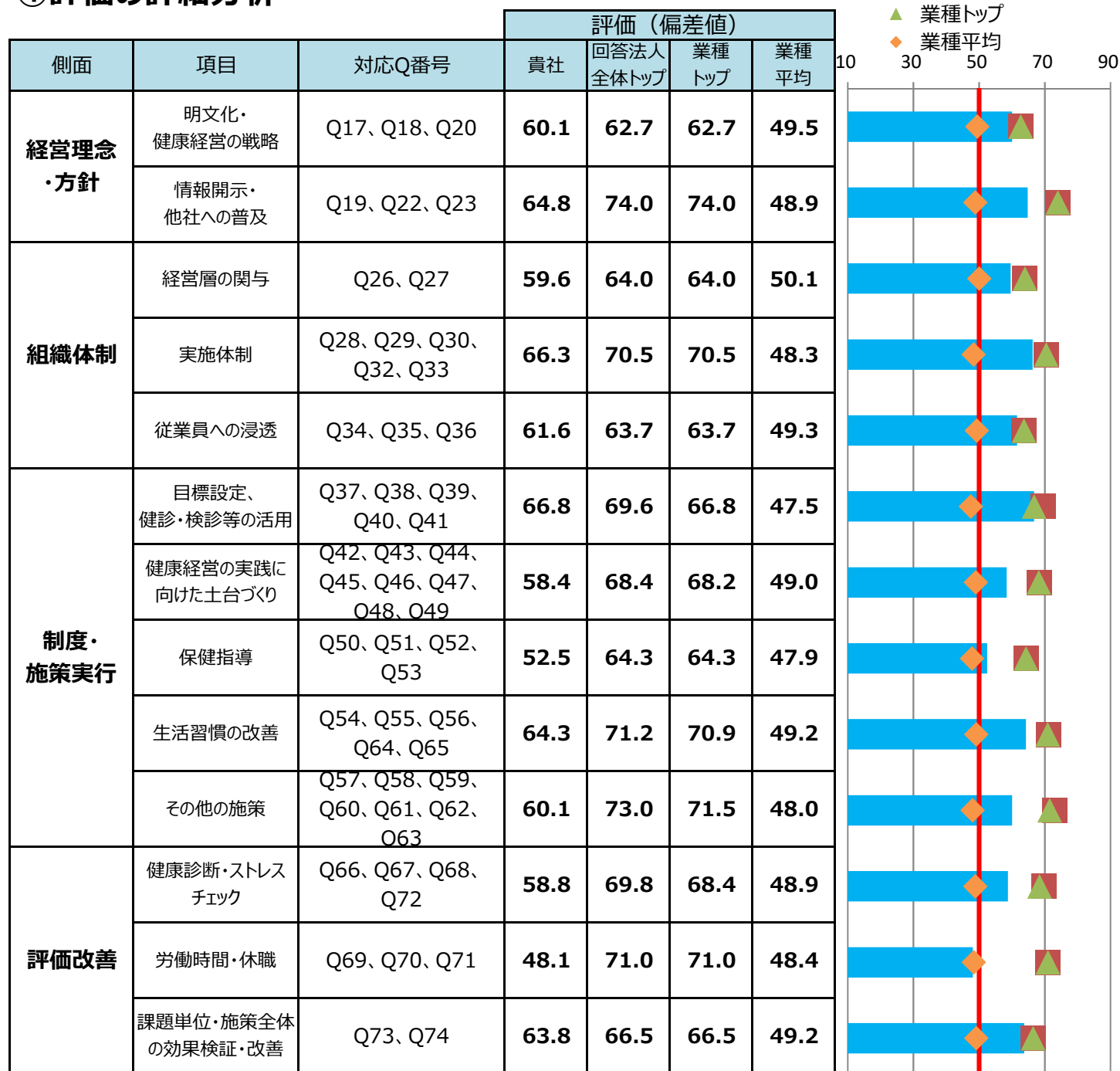
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	1~50位	251~300位	201~250位	301~350位
総合評価	62.8	64.6(↑1.8)	61.1(↓3.5)	62.4(↑1.3)	62.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新型コロナウイルスの感染症法上の分類が5類に引き下げられた。それに伴い職場内での個人の意思によるマスク着用判断や感染拡大防止策の緩和など、ウィズコロナの中で今まで以上に柔軟な対応が求められる。そんな中でも従業員のモチベーション維持、組織の生産性向上は持続可能な事業活動を推進するうえで最も重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がやりがいをもって長く働き続けてくれることを期待。人材の適正配置と生産性向上を目指し2024年度から完全週休二日制導入を計画している。休日を増やすことで従業員のモチベーションを維持し、更には労働時間の状況管理を行うことで長時間労働を減らし、アブセンティーズムの低減（3%→2%）、ワーク・エンゲイジメントのさらなる向上（67%→68%）を期待し、不健康や疾病による生産性低下の防止を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.jml-group.co.jp/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	ホスピタリティ委員会の主導で、月に一度、社内及び会社周辺の清掃活動を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	55.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	従業員に対し推奨した生活習慣改善アプリの記録をもとに自社の管理栄養士に直接相談できる環境を構築				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動習慣の定着に向けた取り組みとして、家族参加型の同好会（ゴルフ、ボーリング、ソフトボール）を設立				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	グループ内に血液検査（PCR検査含む）等の医療関連サービスを提供する登録衛生検査所（日本医学）と地域医療を担う内科、健診クリニック（厚生会マイヘルスクリニック）を抱え、コロナ禍での当グループの責任と役割の重要性を全従業員が再確認できた。今後は持続可能な事業体制を維持するために新型コロナウイルス、インフルエンザウイルス等の感染拡大防止対策を徹底し職場内クラスターを発生させないことが重要な課題である。
	効果検証結果	コロナ、インフルエンザ対策としてワクチン無料接種と治療薬タミフルの予防処方希望者全員に提供。昨年に比べ接種率が90%から91%になった。 2022年度はコロナ禍中の感染拡大第7波、第8波の影響で欠勤者が110名もだったが、設置した対策本部発出の感染拡大防止マニュアルに沿った運用と発熱症状の発現や職場外での濃厚接触に該当した際、当該者を即時自宅待機とし関係従業員のPCR検査による非感染確認を徹底した結果、感染症による職場内クラスター発生件数は0件だった。また、感染症に関するリテラシーが向上した従業員の割合が84%から89%になった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍で希薄になりがちな職場内コミュニケーションの促進を進めることが重要な課題である。他部署とのコミュニケーション不足によるパフォーマンスの低下防止と地域社会の一員として清掃活動への積極参加と参加することで他部署とのコミュニケーション不足の解消がワーク・エンゲイジメントの向上に繋がる要因として強く感じている。
	効果検証結果	各部署からホスピタリティ委員を1名づつ選任し毎月1回ホスピタリティ委員会を開催。「清掃活動+1」として清掃活動+清掃以外にテーマを1つ決め活動したことでワーク・エンゲイジメントが（67%→68%）向上 ホスピタリティ委員会はグループが推進するQH0戦略の重要施策の一つであり管理本部が中心となり横断的に組織されている。清掃活動だけでなく組織活性化に関する標語を作成・掲示することで従業員の一体感を醸成している。また参加者は昨年に比べ63%から60%に減少したが、毎回変わるテーマ（例：清掃中に10人以上挨拶する）が、コミュニケーションの切っ掛けとなりワーク・エンゲイジメントが（67%→68%）向上した

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヤマハコーポレートサービス

英文名：YAMAHA CORPORATE SERVICES CORPORATION

■加入保険者：ヤマハ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

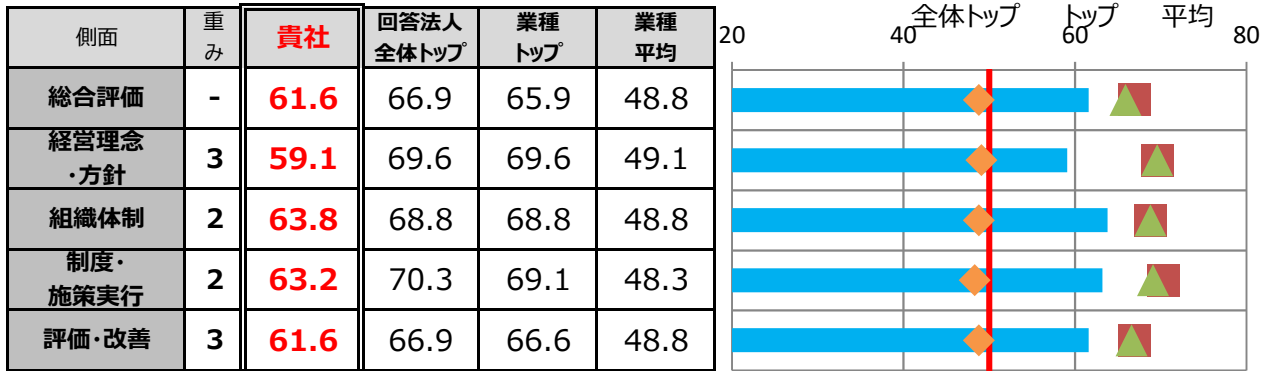
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↑0.4 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳



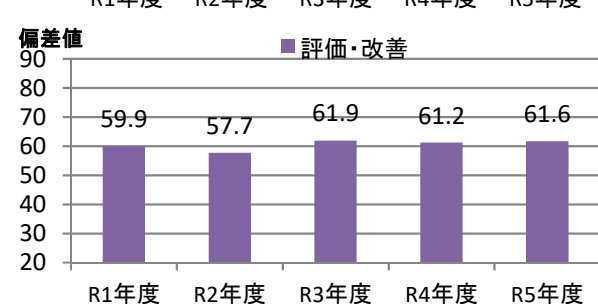
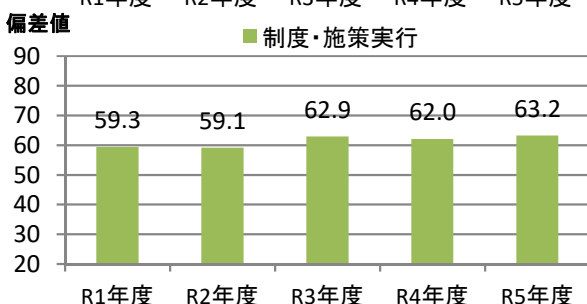
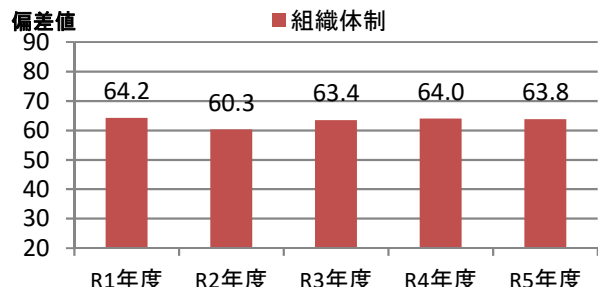
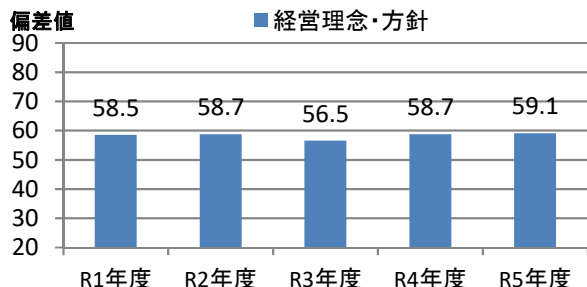
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

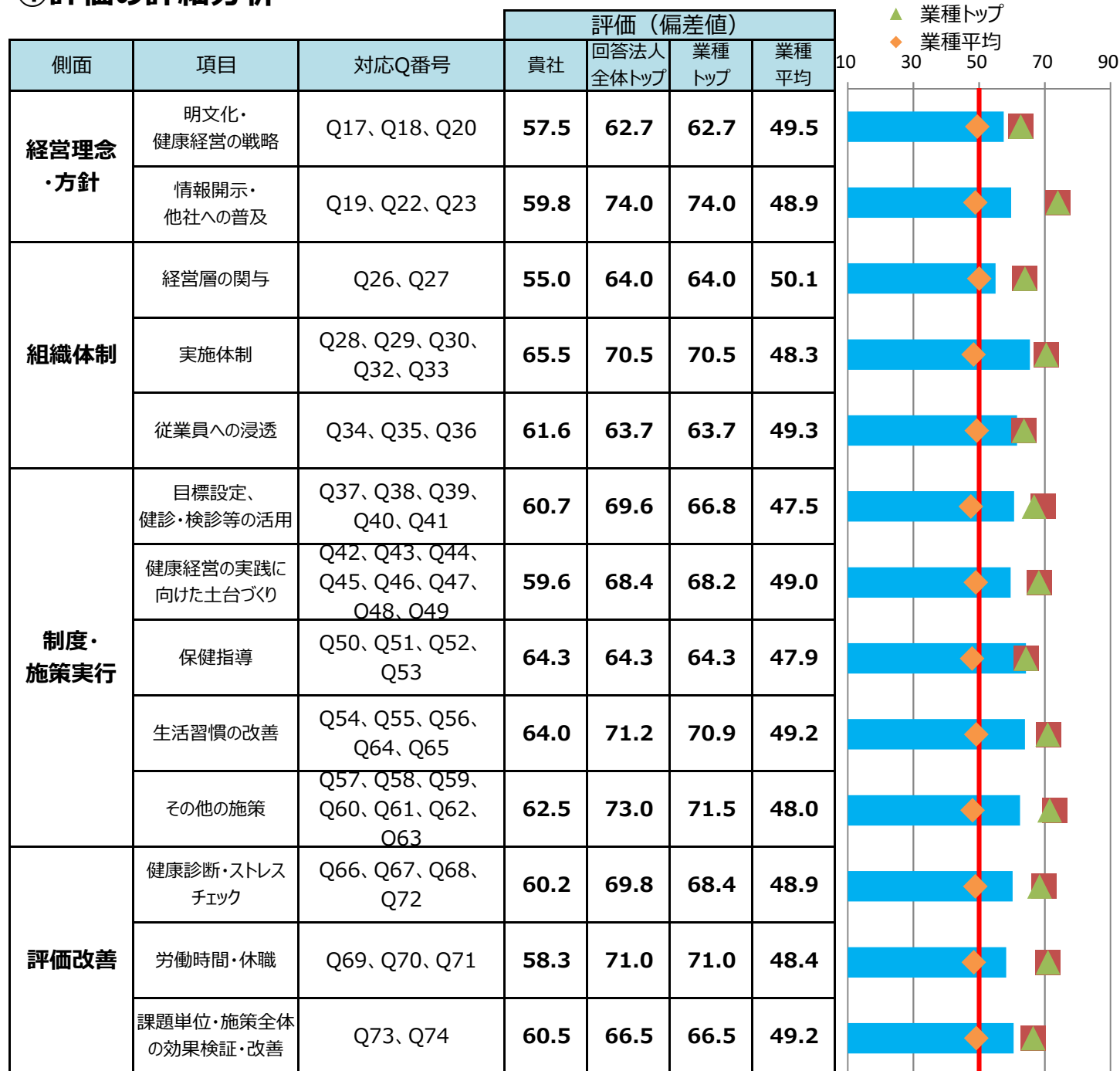
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	501~550位	301~350位	401~450位	401~450位
総合評価	60.2	58.8(↓1.4)	60.8(↑2.0)	61.2(↑0.4)	61.6(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社のビジョンである、「なくてはならない変革のプロフェッショナル集団」になるための基盤は、従業員一人ひとりの働きがいである。会社を働きがいの高い組織にしていくことが当社経営の最重要課題の一つと認識している。昨年度に引き続き実施した「働きがい・働きやすさに関する意識調査」では、前回ポイントが低かった設問に関する施策を実施したが、改善が見られなかった。
	健康経営の実施により期待する効果	働きがいの高い組織では、新たな挑戦が次々と生まれ、個人も仕事を通じて成長し、結果として会社のパフォーマンスも高まることが期待できる。働きがいの高い従業員は、職業生活のみならず人生全般の幸福度・充実度も高まるものと考ええる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.yamaha-cs.co.jp/about/health_and_safety/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ヤマハ野球部激励会を会社食堂にて開催し、飲食を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂ではスマートミール認証および、健康に配慮した食事を全メニューに対し8%の割合で提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.3	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	健康診断時に体力測定を実施している。2023年度から再開した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	97.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病等の高リスク者の重症化予防および、過重労働予防は当社における健康経営における最重点課題である。両方の課題に対応するため、単月の労働時間による労務管理だけでなく、連続した労働時間と定期健康診断結果を合わせた新基準として『高リスク者が3か月連続45時間以上勤務をした場合』を2019年度より産業医面談対象者に追加した。（高リスク者判定には血圧・脂質・血糖・腎機能、心電図、既往歴を用いた）
	施策実施結果	制度導入前の2018年度における基準該当者は30名であったが、2021年度の該当者は11名と1/3まで減少しており、この制度は重症化予防と過重労働予防の両方に有効と考える（全員に産業医面談を実施）
効果検証結果	過重労働は心身に対して過大な悪影響を与えることから、積極的予防が必要である。しかし、過重労働は“単月〇〇時間”との認識が一般的のため『3か月連続45時間』という制度への理解には多少の時間が必要ではあったが、産業医意見書を通じて職場での労務管理面の意識の向上が浸透してきている。また、なにより高リスク者の過重労働に対する認識改善と自己判断による通院中断者がゼロとなるなど重症化予防にも有益であった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	近年使用者が増加している“電子たばこ”に関する職場での喫煙対策では認識の差を生じないような細かい対応が求められている。背景には喫煙者の一部は“電子たばこ”を使用しても『禁煙している』と考えているケースや、自治体の中には加熱式たばこ専用喫煙室を設置しているなど、“電子たばこ”に対する認識はさまざまであることにある。（社内では従来の紙巻きたばこ以外の加熱式／電子式などを“電子たばこ”と称している）
	施策実施結果	社内禁煙サポートへの参加者の多くが紙巻きたばこ使用者だが、“電子たばこ”単独使用および、紙巻きたばこ併用者も含まれており、これまでの取組が喫煙者に“電子たばこ”使用も喫煙であると認識させる結果となった
効果検証結果	“電子たばこ”に関する対策は個別指導とは別に2017年と2019年の2回『“電子たばこ”も従来のたばこ同様に扱う』と通達を出しており、国内販売初期から“電子たばこ”に対する対策を行っている。当グループでは2022年4月から国内全グループ敷地内全面禁煙を開始しており、喫煙対策の中心は個人に移行しており、社内医療従事者による禁煙サポートには2020年からの2年間で33名が参加し7名が卒煙している	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダスキンサーヴ東北

英文名：Duskin ServeTohoku Co.Ltd.

■加入保険者：ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

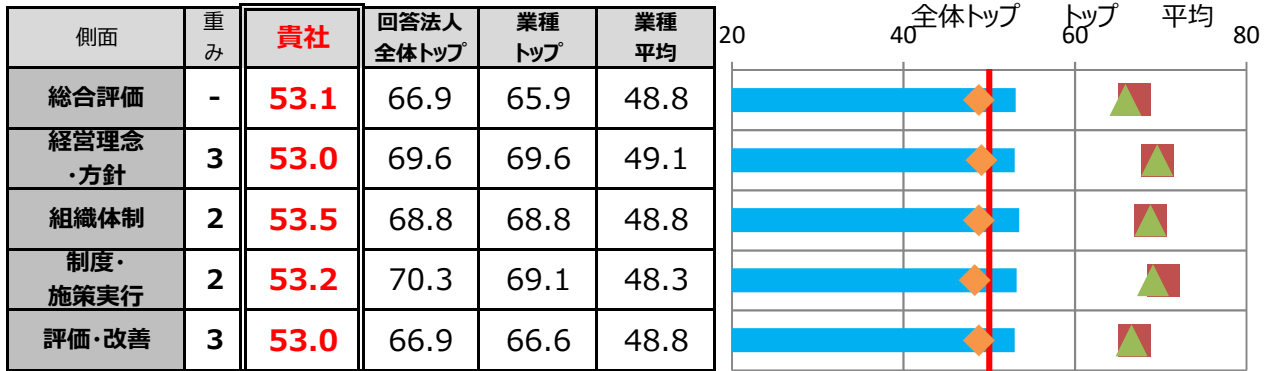
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.1** ↓0.5 (前回偏差値 53.6)

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

②評価の内訳



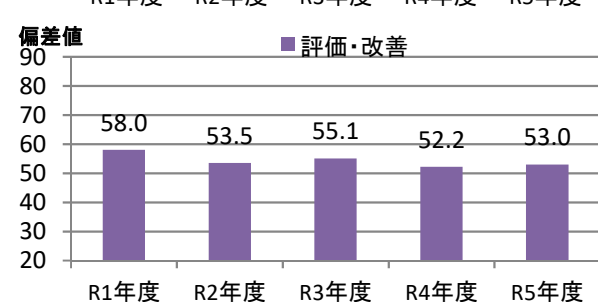
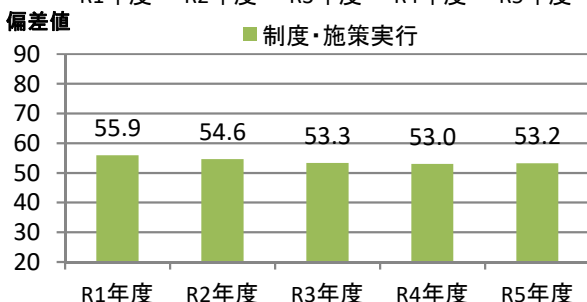
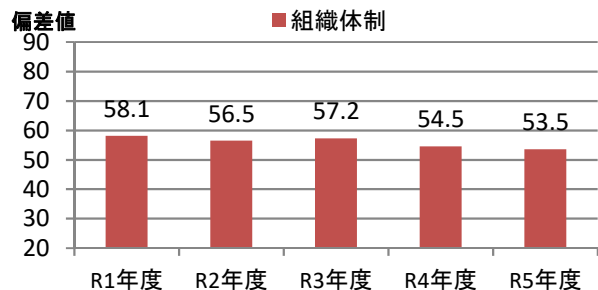
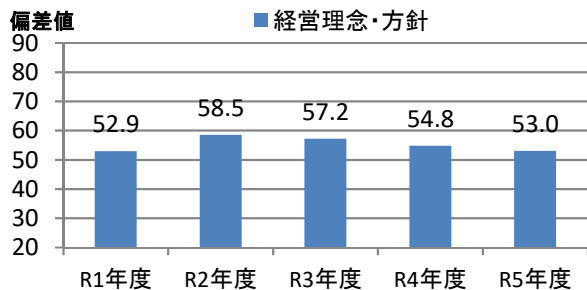
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

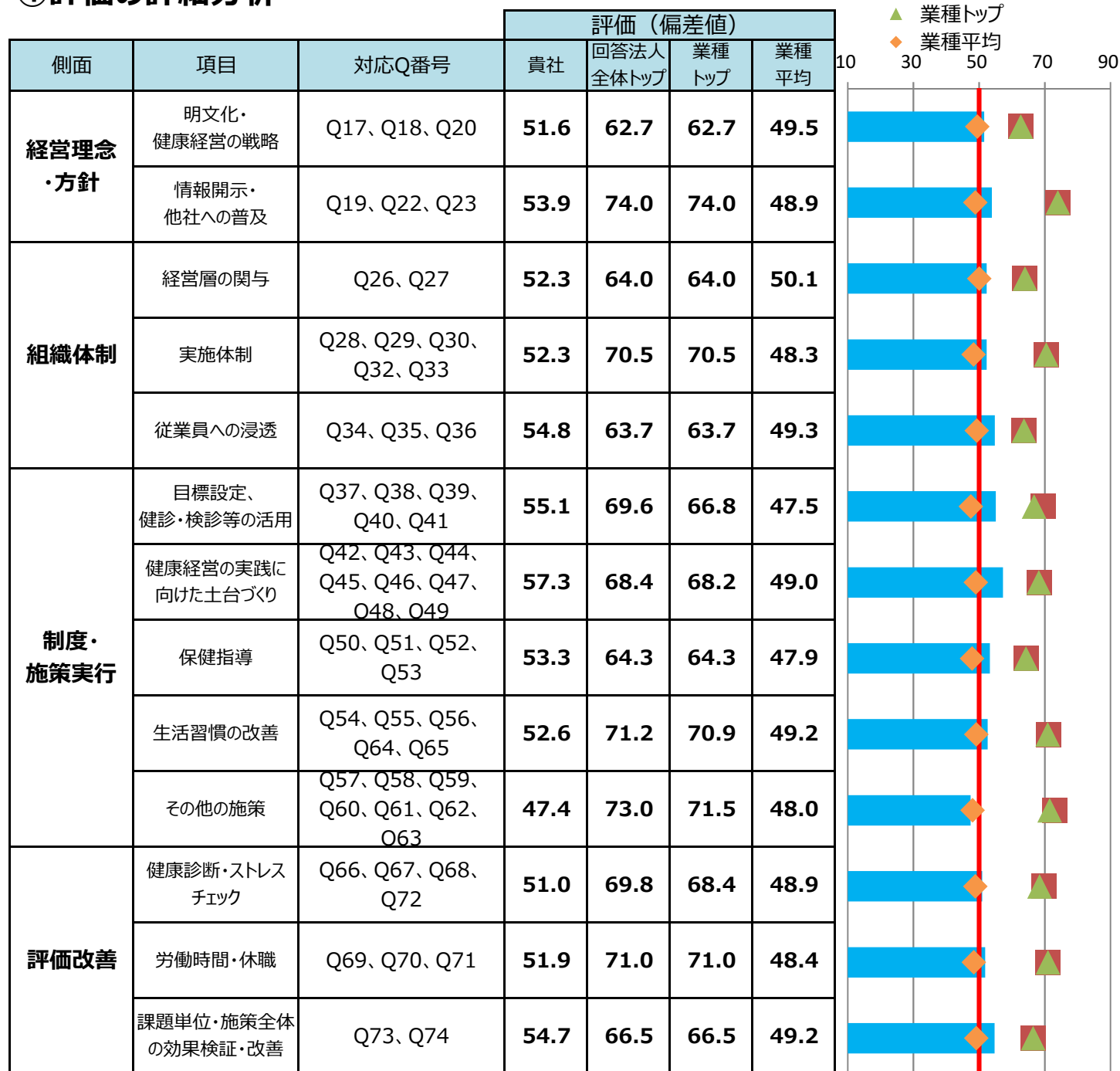
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	801~850位	851~900位	1201~1250位	1401~1450位
総合評価	56.1	55.8(↓0.3)	55.8(↑0.0)	53.6(↓2.2)	53.1(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 正社員の約45%が40代、30代が約12%、30歳未満は約2%と昨年と程変わらない状況である。仕事に慣れてきてこれからという時に辞めてしまう方がおり、次世代の育成が課題。継続して自社の魅力度向上させ、理解して貰えるためにも健康経営の取り組みを進め、定着率を更に上げる。業務スキルの高い人材に成長させ「働き甲斐がある。」と感じていただく職場にしていくことが、我が社の事業成長の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	継続して、業務スキルが向上しマネジメント出来る人材へ成長していく為に、定着率を安定させ、事業成長させる。長く働きたいと感じていただける項目の一つとして、平均月間所定外労働時間を20時間を目指す。計画有給休暇の取得率50%以上を維持した運営管理に努める。健康への取り組みが、安心して働ける環境の基礎となり「仕事に満足だ」と回答する方も50%となるように目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	(株)ダスキンサーヴ東北ホームページ：http://www.duskin-cs.jp/tohoku/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年2回、ケンコムアプリを利用したウォーキングイベントを実施。チーム対抗と個人参加が可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	毎日「食事・生活習慣」ニュースが届くケンコムアプリの使用を従業員に促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	各自がケンコムを登録し、各支店でチームを組み、全国の他のチームと競うため参加の推奨を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.5	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の結果に基づき、再検・精検・要治療対象者がなかなか100%の再受診までに至らない。重症化予防のため、本人の医療費、体への負担のためにも早期発見の意識を浸透させたい。2021年度受診者→88.1%
	施策実施結果	健康診断の結果、二次検査が必要となった方に受診するよう説明。健保と協力し作成した二次検査報告書を会社に提出するよう支店長を通じて報知。対象者は健康診断予約状況確認システムを用いて確認する。
効果検証結果	二次健診の報告書を提出して貰うようになり、若干数値は向上したが、100%に達していない。今後も継続して施策を進める。2022年度受診者→88.4%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間の削減並びに有休取得率のアップを目指す。人員不足や繁忙期の要因で特定の従業員の業務過多が目立ち、全員の適正化に至っていない。2019年平均月間所定外労働時間175時間→170時間以内、平均年次有給休暇取得率43.9%→50.0%以上に改善する。
	施策実施結果	長時間労働の削減、年次有給休暇の計画的な取得は、支店長を中心に課題と原因について解決策を検討。人による偏り、時期も共有した。年次有給休暇は計画表を用いて全員の取得の確認を行った。
効果検証結果	残業時間削減対策により、有給休暇取得やノー残業デーの実施率がアップした。2022年度平均月間総実労働時間は2019年と比較し170時間に改善。平均年次有給休暇取得率は65.7%と目標を超えた。しかし、事業別の個々で取得率にバラつきがあるため、今後も継続的に実施し、従業員のワークライフバランスの向上が、活力のある生産性の高い会社を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社丸山自動車

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

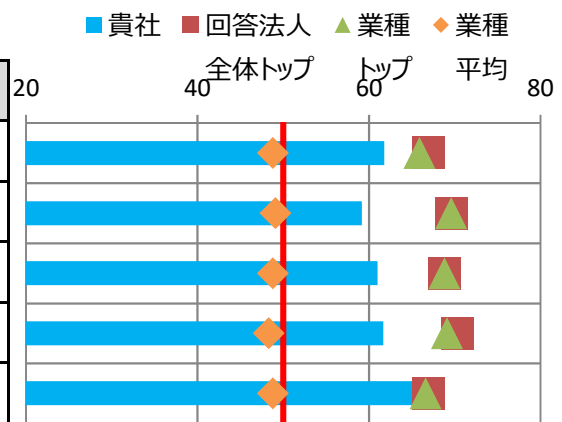
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↑1.4 (前回偏差値 60.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	59.2	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	61.0	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	61.7	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	65.1	66.9	66.6	48.8



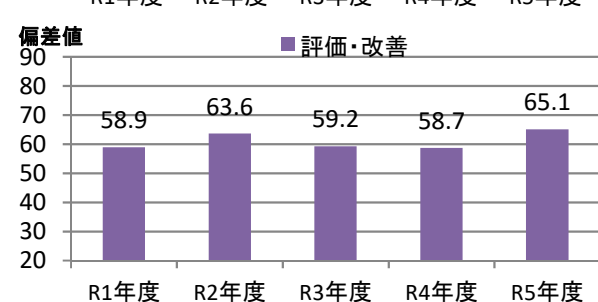
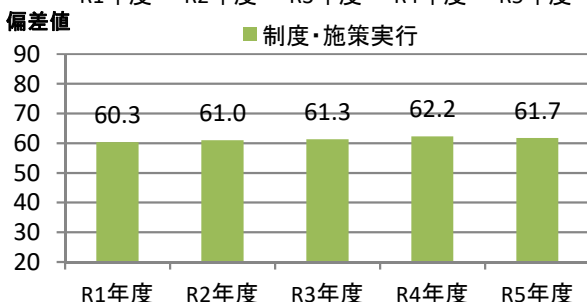
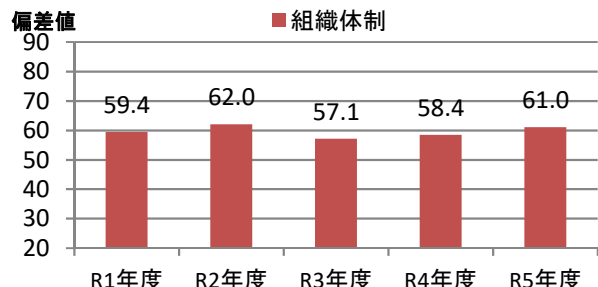
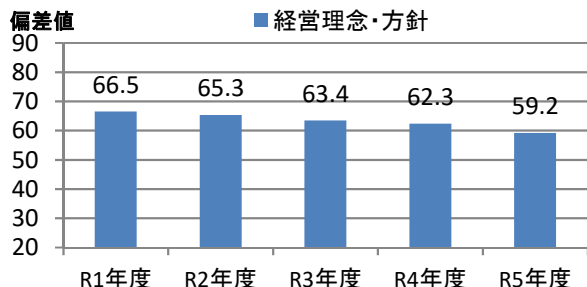
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

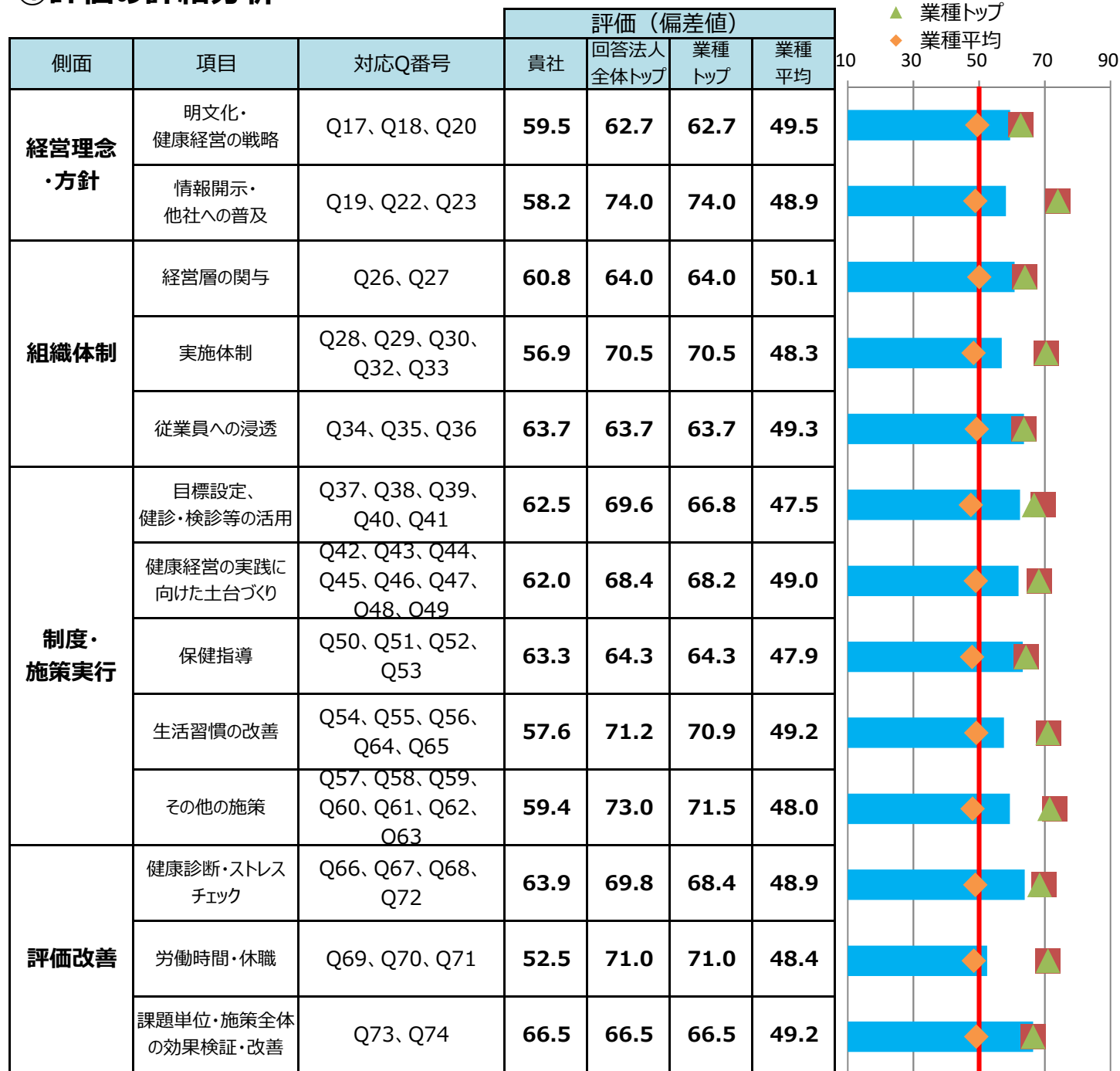
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	101~150位	351~400位	501~550位	401~450位
総合評価	61.6	63.3(↑1.7)	60.5(↓2.8)	60.4(↓0.1)	61.8(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社の離職率は2018年度実績では7.2%であったが、2021年度には12%へ大幅に上昇した。コロナ禍でのコミュニケーションが取りづらい環境下も影響したと考えられ、労働環境を改善して離職率を低下(定着率アップ)させること、加えて採用力を向上させることが企業の成長戦略において最優先に取り組むべき課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	採用と定着の取り組みを戦略的に行いコミュニケーション優先に取り組む。人材定着では各世代に向けた相談窓口を開示、月次の上司面談、全スタッフを対象としたアンケート実施で働きやすい環境をつくる。採用においては新卒採用専門のスタッフを配置し、新卒採用に力を入れていく。 具体的な指標として、新卒・中途入社したスタッフの5年後の定着率80%、5年後の新卒採用数30名を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は繁忙期1月から3月に残業時間が多くなる傾向にあり、4分の1以上のスタッフがこの期間に45時間超えの残業となっている。また、新潟県特有の晴天がない雨または雪の寒冷な天候の影響もあり、体調不良者が発生し生産性低下となっていた。体調不良者を削減し、戦略マップに添ったアブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減、ワーク・エンゲイジメントの向上で、従業員のパフォーマンス向上の実現を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	繁忙期には短期アルバイトの採用等を行い適正人員にすることで、一人当たりの残業時間を抑制し、特別休暇として全スタッフを対象に健康増進休暇を1日設定する。プライベートの時間を拡大させる事で、個々の生産性を最大化し、ワーク・エンゲイジメントの向上へ繋げる。 具体的な指標として、体調不良による平均欠勤日数を3年後には3.5日に削減することでアブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	サンスカードをアプリで送り、従業員同士が感謝を伝える場を提供した。優秀者には報酬制度を整えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善のため、野菜接種週間として、社内イベント等の仕出し弁当はバランスのとれた内容にしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進休暇の新設、社用携帯に歩数計アプリを導入し、休日を活用したスタッフの運動促進を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	66.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍前には月10回以上実施されていた社内の食事会やサークル活動等も2019年のコロナ禍以降、全く開催されず、対面のコミュニケーションが大きく制限された。結果、社内に閉塞感が広がり、離職率が2018年度7.2%から2021年度12%に大幅に上がった。コミュニケーションの促進が課題である。
	施策実施結果	今春の第5類への移行を機に段階的にコミュニケーションの場を増やした。新入社員お世話係制度、東京ドーム野球観戦等で コミュニケーションを図った。野球観戦は200名以上、全スタッフの約60%が参加をした。
	効果検証結果	■ 離職率比較 ・ 2021年：12% ・ 2022年：10% 新入社員お世話係制度の新設、食事会や東京ドーム野球観戦等の再開によりコミュニケーションを取る機会が増えたことで、段階的ではあるが、ピーク時の2021年より離職率は低下傾向にある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コニカミノルタビジネスアソシエイツ株式会社

英文名：KONICA MINOLTA BUSINESS ASSOCIATES CO.,LTD.

■加入保険者：コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

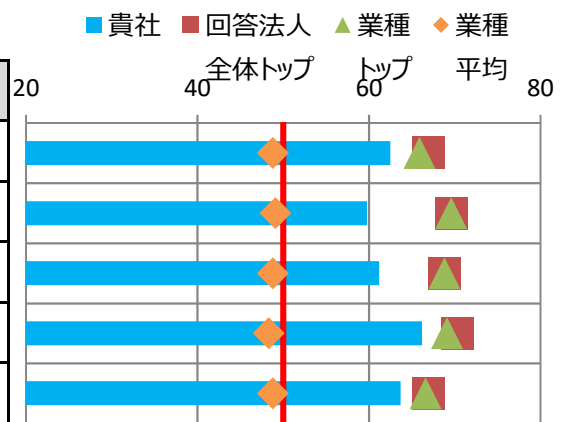
■総合順位： **251~300位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.5** ↓0.8 (前回偏差値 63.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	59.8	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	61.2	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	66.2	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	63.7	66.9	66.6	48.8



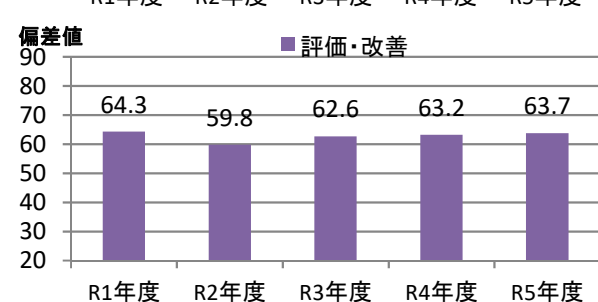
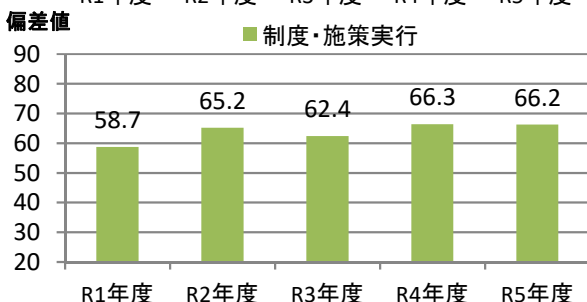
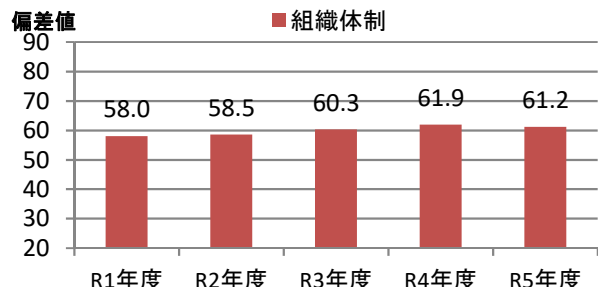
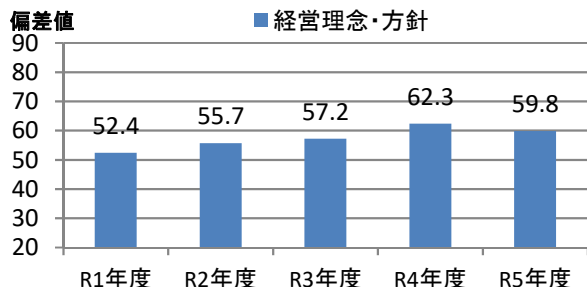
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

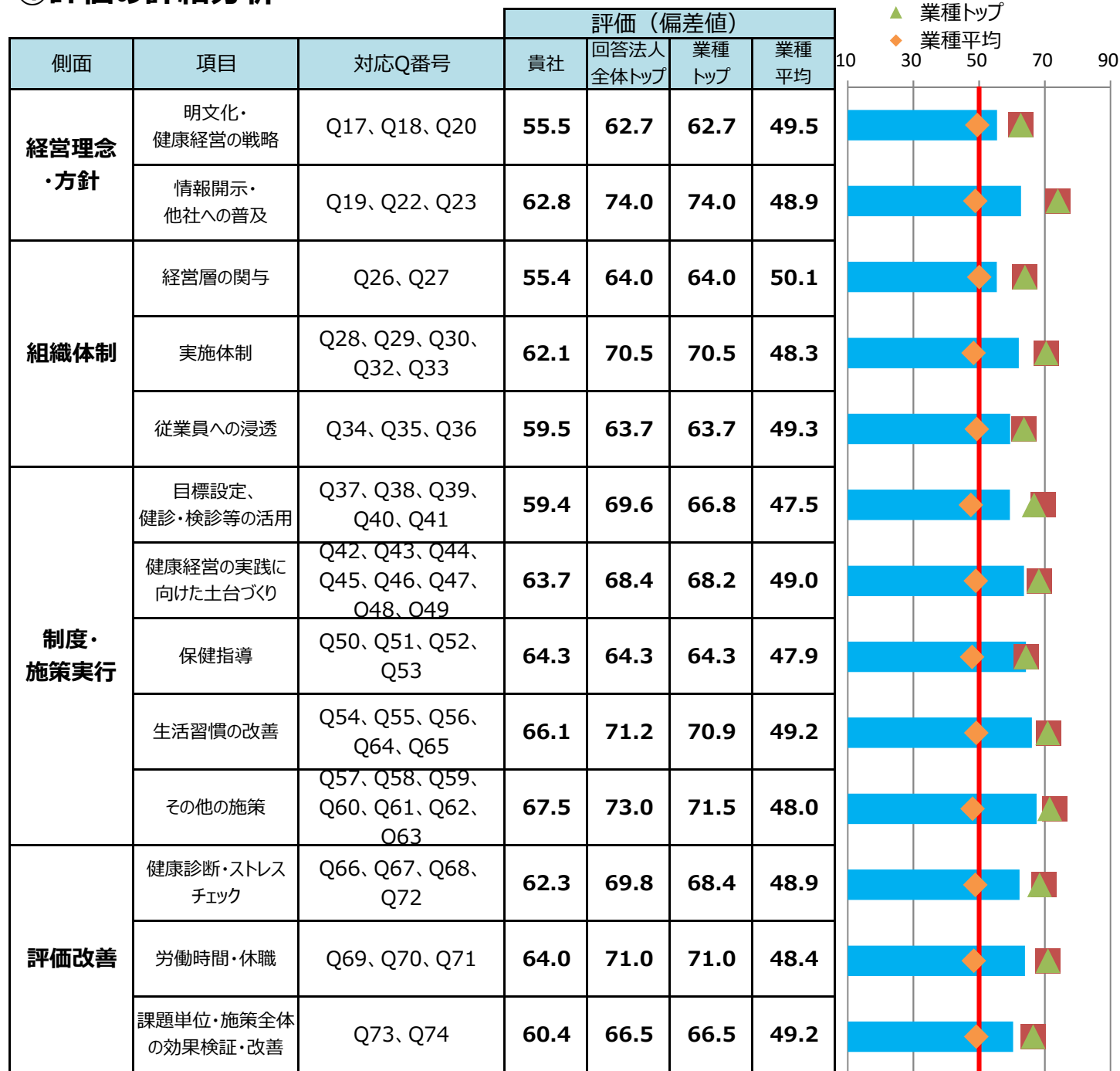
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	451~500位	351~400位	101~150位	251~300位
総合評価	58.4	59.4(↑1.0)	60.5(↑1.1)	63.3(↑2.8)	62.5(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、ウェルビーイングを高めること、また、生き生きと働き続けられる職場づくりを通して人財力を高め、生産性と活力を向上させることによって個人と組織のPeak Performanceを実現し、グローバルでの戦いに打ち勝ち、サステナブルな成長を続けること。
	健康経営の実施により期待する効果	無形資源である「知覚された組織的支援(=POS-H)の高さは業績に正の相関がある」という理論に基づき、会社、経営層、上司に関し生産性と相関のある3つの設問における肯定的な回答率を計測。独自に中期の目標値を設定し達成を目指すことで、従業員のパフォーマンスと会社業績の向上を期待する。(参考)【2022年度データ】Q1:84.1%、Q2:88.0%、Q3:82.8%
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナ禍で顕著となったテクノロジーや人々の働き方の大きな変化の中、主力の情報機器事業(特にオフィスで使用されるMFP事業)を取り巻く環境(物流費や人件費の高騰など)が著しく悪化し会社業績は厳しさを増している為、従業員が高い目標にチャレンジし、その過程で自らの成長を実感できる職場環境を創出することで、組織全体の活力アップと生産性の向上を図り、中長期的な企業価値向上につなげることが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	コニカミノルタグループで統一したグローバルエンゲージメントサーベイを1回/年実施している。会社の競争力強化の為に、従業員のエンゲージメントの状況を把握し、改善アクションを実行することで、組織・個人の成果を最大化することを期待している。2022年度のエンゲージメントスコア実績はグループ全体で6.6点(10段階評価)であった。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.konicaminolta.jp/about/corporate/group/ess/message.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	90	回	51	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営Topと従業員との対面のコミュニケーションの場として、タウンホールミーティングを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事習慣の悪い従業員を対象に食事習慣改善アプリ&サイト「あすけん」の活用推奨および特別イベントを推奨				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣がない方に対し健康管理システムを活用した「歩け歩け運動」を推奨。歩数計・スマホアプリ無料展開				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.5	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	リモートワークの普及で顧客企業での出勤率が低下し、主力のオフィス機器事業を取り巻く環境が厳しさを増す中で、当社が持続的な成長を成し遂げていくためには、従業員の生産性、創造性、エンゲージメントの向上が不可欠である。中でも生産性への影響要因上位にある首・肩痛、眼の不調に於いては、継続支援により有訴者率は減少したが、一人当たりの損失額は上昇し、症状が重い従業員への対策が必要。
	施策実施結果	首・肩痛対策として、柔整頻回受診者および有訴者に対し「ICTを活用した支援プログラム」、眼の不調対策として、全従業員およびそのご家族まで対象を広げ「眼精疲労解消セミナー&マンスリープログラム」を展開。
	効果検証結果	各症状の有訴者数の変化として、首・肩こりの有訴者数20%減少、腰痛の有訴者数24%減少を実現。各症状の程度の改善効果として、首・肩痛の症状の緩和14%、腰痛の症状の緩和38%、目の疲れの症状の緩和15%、頭痛の症状の緩和32%が認められ、有症状日数は平均して1.8日減少。関連する効果として、運動不足12%減少効果も認められた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: J R東日本スポーツ株式会社

英文名: JR East Sports CO.,Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種: サービス業

①健康経営度評価結果

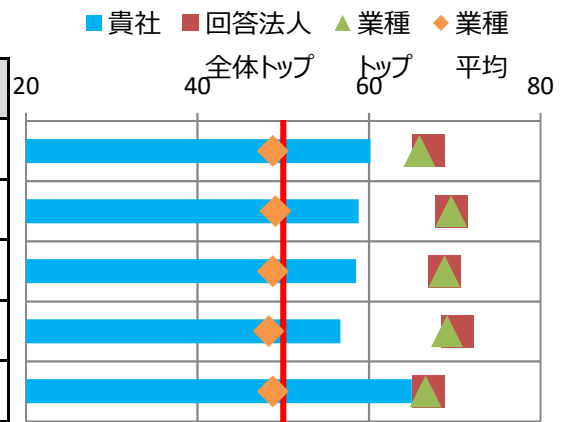
■総合順位: **601~650位** / **3520社中**

■総合評価: **60.2** ↓2.4 (前回偏差値 62.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.2	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	58.8	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	58.5	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	56.7	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	65.0	66.9	66.6	48.8



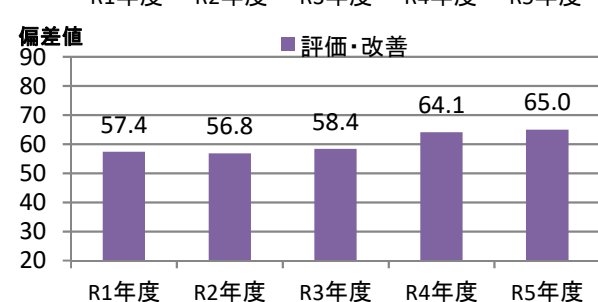
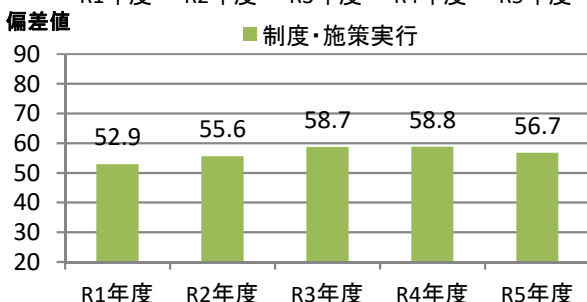
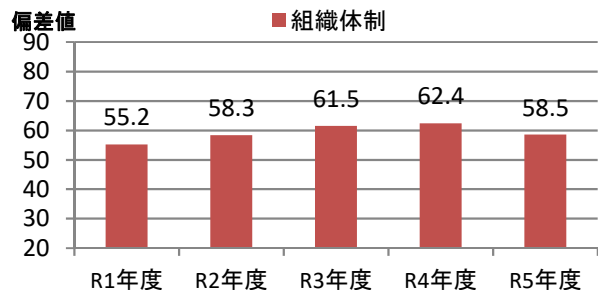
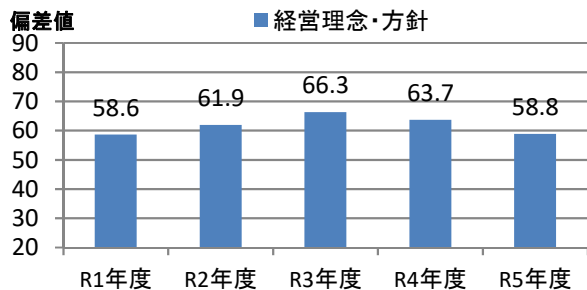
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

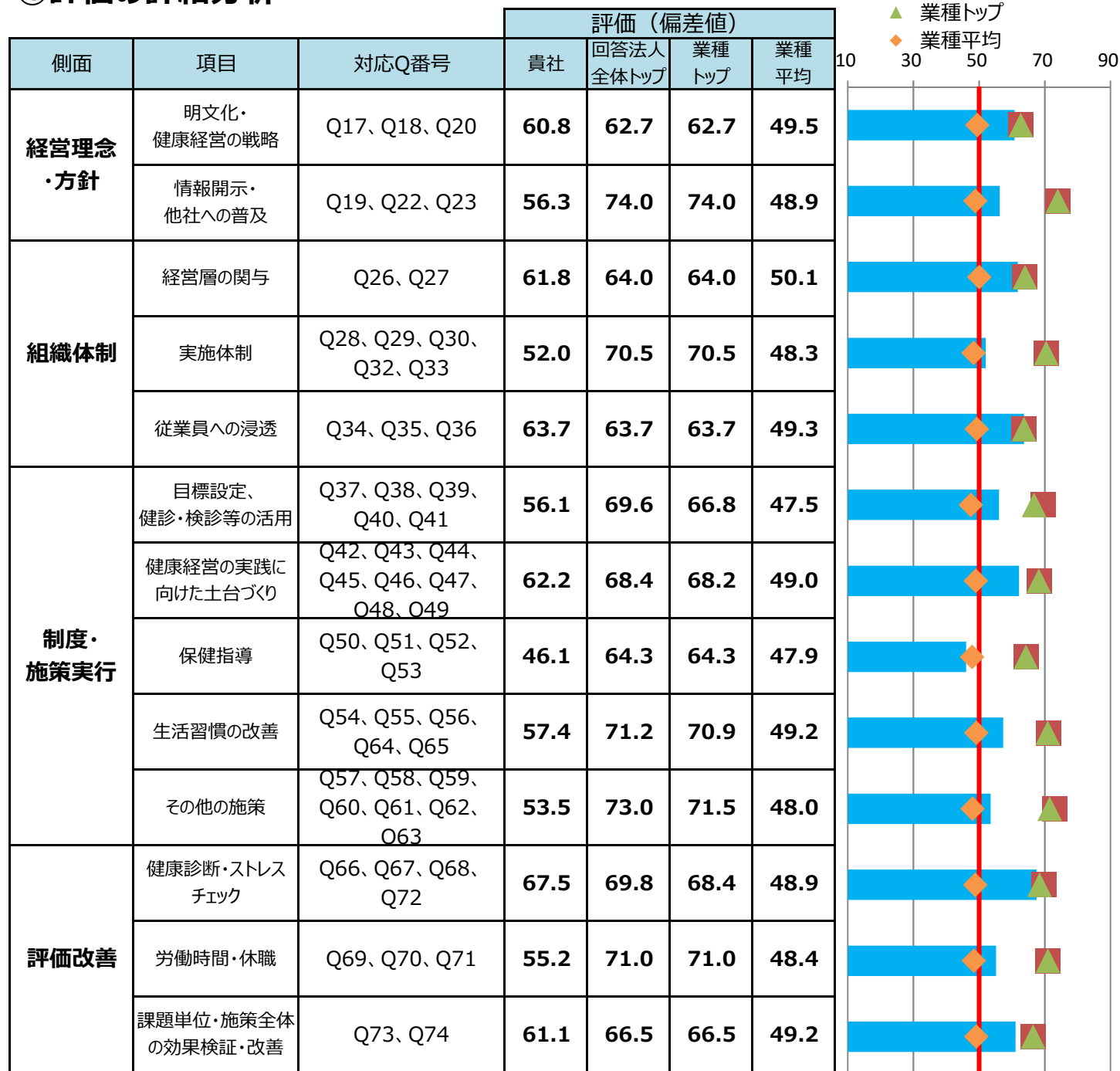
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	551~600位	251~300位	201~250位	601~650位
総合評価	56.4	58.4(↑2.0)	61.5(↑3.1)	62.6(↑1.1)	60.2(↓2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業の健康経営への投資を継続的に行うことで、従業員が安心して将来にわたり働き続けられる環境を整備し人材不足を解消すること
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの確立を積極的に掲げ、年休取得推奨、育休取得推奨、体調不良者の復職サポート等により、離職率の低下、体調不良者の減少を図る。また、ワークエンゲージメント向上により働きがいのある職場環境を構築し、将来にわたり継続して働きたいと思えるような新規社員の採用数を向上させる
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナウイルス等の不安による従業員の退職増加に伴う人員不足が発生。健康経営の推進により、職場でのストレス低減、プレゼンティーズムの減少により、生き活きと働ける職場環境を目指し、従業員の能力向上を図る
	健康経営の実施により期待する効果	従業員個々の能力向上により、本社および店舗の適正要員の配置が可能となり、安定的な経営を行える。また、将来にわたり健康維持向上に対し積極的に従業員が意識をすることで、病気休職者の低減にも寄与し、家族含めたエンゲージを高めることができる

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jresports.co.jp/philosophy/declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	回	6	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全従業員を対象としたウォーキングイベントの実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康リテラシー向上、栄養セミナーの実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	他の有名スポーツクラブを優待価格で利用可能としている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍において、テレワーク、WEB会議等の導入により本社スタッフ、店舗スタッフの意思疎通がとれず、ストレスを抱えるスタッフが多くなっている。また、そのような環境下で体調不良やストレスを抱え、離職するスタッフも多くなっている。
	施策実施結果	経営幹部に定期的な店舗巡回と意見交換会の実施
効果検証結果	店舗の休館日に巡回を実施し、店舗の様々の課題や会社の経営状況等について意見を交わすことで、お互いの理解度が増し、風通しの良い職場環境の構築に繋がった。このような取り組みにより、社員の退職数の低下に繋がっている。 ※2021年度28名、2022年度28名	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康サービス事業を展開している、当社として従業員の健康にも積極的に取り組み行っているため、さらに喫煙率を減少させる必要がある。
	施策実施結果	2喫煙者ゼロに向けたロードマップ作成。禁煙セミナーも定期的にも実施。最高健康責任者である社長からも定期的にメッセージを発信し、ロードマップ達成に向け全社で取り組んでいる。
効果検証結果	2019年度時点で9.0%であった喫煙者割合が2020年度は8.0%に低下したが2021年度に再び9.0%に戻ってしまった。2022年度は効果があり6.0%と低下し、2023年はさらに4.1%まで低下。2024年3月末までの0%の達成に向けさらなる、対策強化を進める。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社JTБ

英文名：JTБ Corp.

■加入保険者：ジェイティービー健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

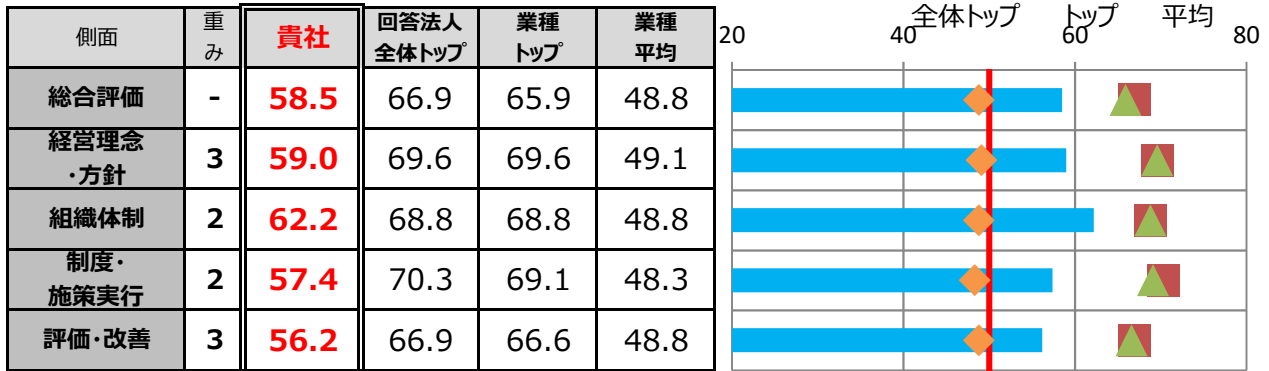
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.5** ↓0.9 (前回偏差値 59.4)

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

②評価の内訳



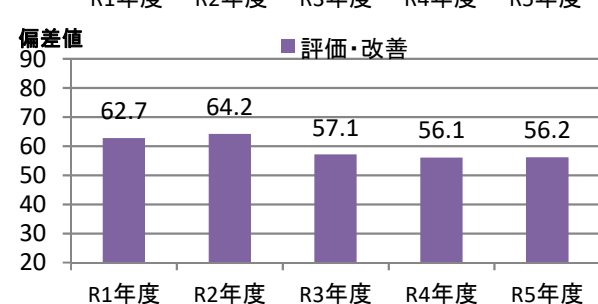
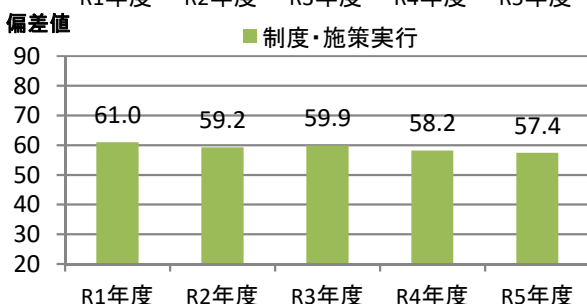
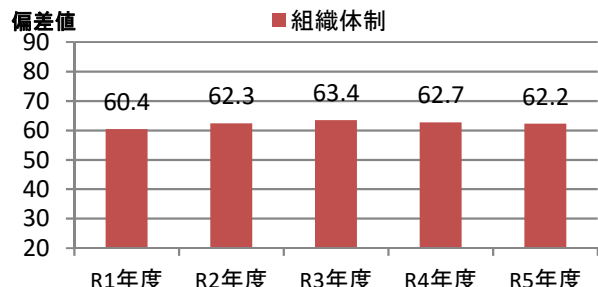
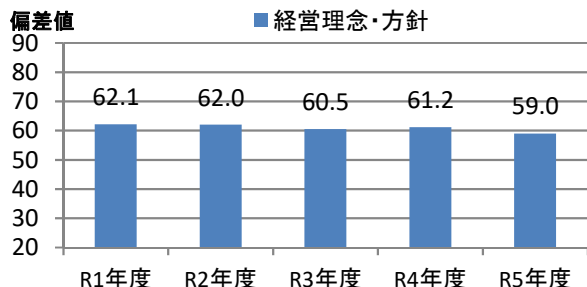
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

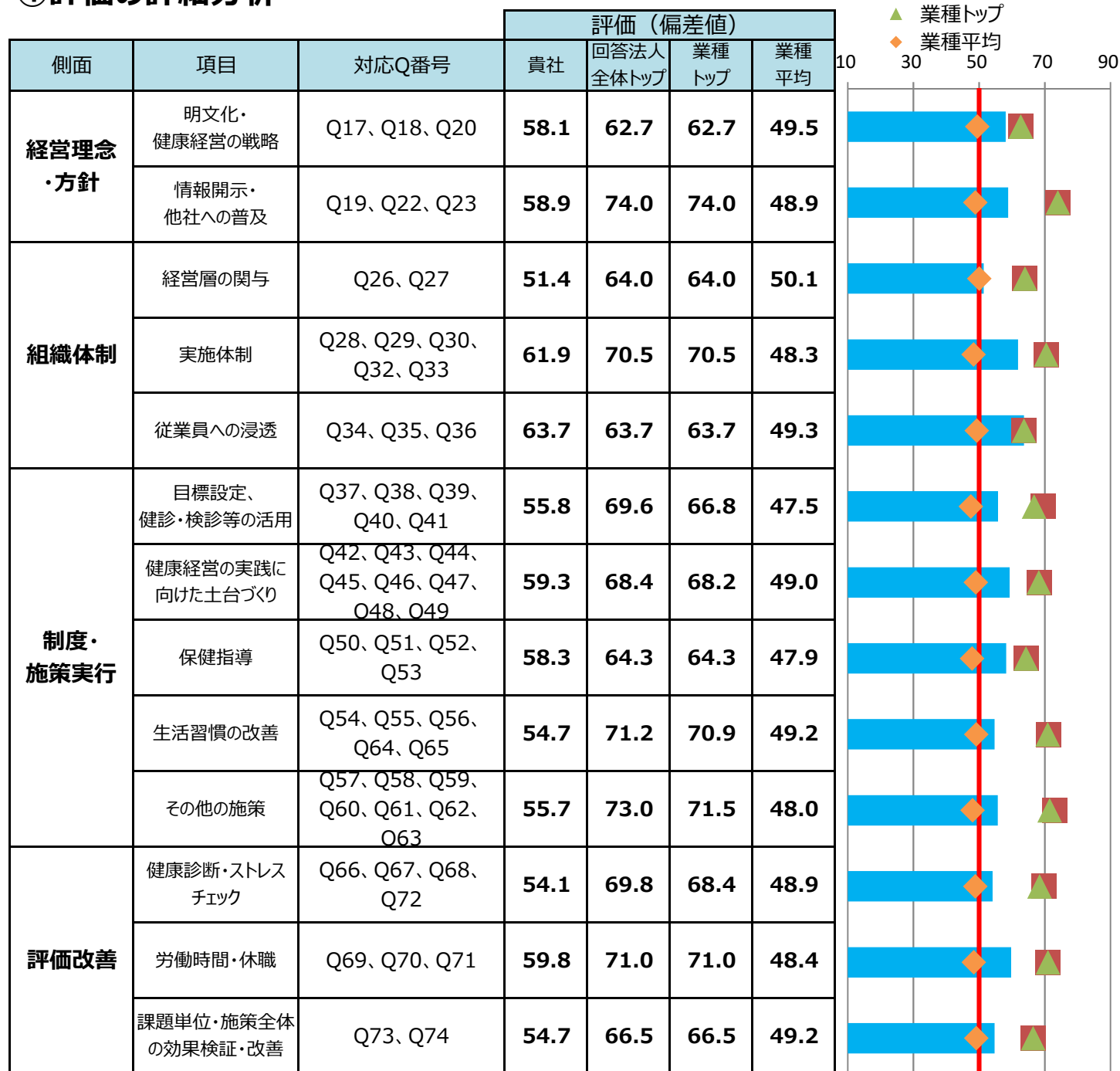
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	151~200位	401~450位	601~650位	751~800位
総合評価	61.7	62.2(↑0.5)	59.9(↓2.3)	59.4(↓0.5)	58.5(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 将来にわたる人財の高齢化、ならびに人財の多様化への不十分な対応に起因する健康リスクの増大を見据え、社員の「健康増進」と「幸せで心豊かな生活の実現」を組織で支える仕組み化・推進体制の高度化が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員は家族や仲間とともに健康習慣に励み、心身ともに良好な状態にあり、公私において自己の目標を実現するなど、幸せで心豊かな生活をおくっていることを期待している。具体的な指標として、私傷病による休務者発生率の減少（目標：メンタル0.4%、身体0.3%）、不調に伴う主観的生産性の低下率の改善（目標：20%）、定着率の改善（目標：90%）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jtbcorp.jp/jp/sustainability/life/#:~:text=%E3%81%A3%E3%81%A6%E3%81%84%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82-,%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6,-JTB%E3%82%B0%E3%83%AB%E3%83%BC%E3%83%97%E3%81%A7%E3%81%AF

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.5	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	お客様、地域、社員で清掃活動や環境保全などを目的に「JTBC地球いきいきプロジェクト」を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリ機能の一部に食事の写真や内容を記載し、レコーディングダイエットが利用できる状態となっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	運動習慣改善のためにアプリ活用によるWalking Rallyを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの心理的な仕事の負担（量）の項目が、20年度52.9から21年度は51.6と悪化した。新型コロナウイルスが収束に向かっていくなか、需要の回復の加速が予想されるため、従業員のストレス状況を把握するとともに、ストレスチェックの集団分析の結果活用を促進し職場改善を進めることが必要である。また、状況に応じて新たな施策の検討が必要である。
	施策実施結果	フレックスタイムや在宅などの新たな働き方の積極的活用を推進した。また、ストレスチェック集団分析などから原因分析を行い、改善策の共有を実施、ストレス対策の重要性の理解を促進し、職場改善の取組みを進めた。
	効果検証結果	取組み強化を積極的に図ったものの、想定していた以上に需要の回復が進んだことに加えて、添乗関連業務の法対応を行ったこと影響により、ストレスチェックの心理的な仕事の負担（量）の項目が、21年度の51.6から46.9に大幅に悪化した。これを受けて、23年度はさらに需要の回復が進むことも予想されているため、追加施策として高ストレス個所へのフォロー施策を実施することを決定した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SOMP Oビジネスサービス株式会社

英文名：Sompo Business Services Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

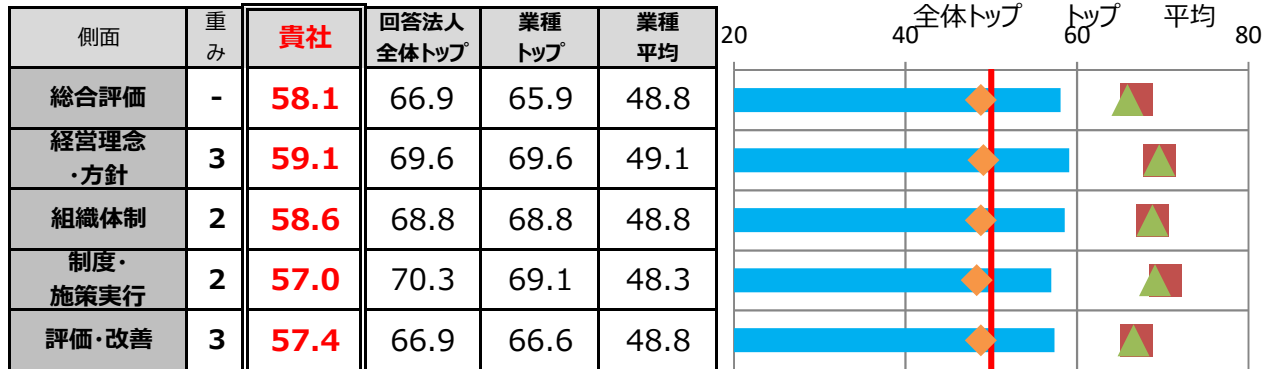
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.1** ↓2.0 (前回偏差値 60.1)

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

②評価の内訳



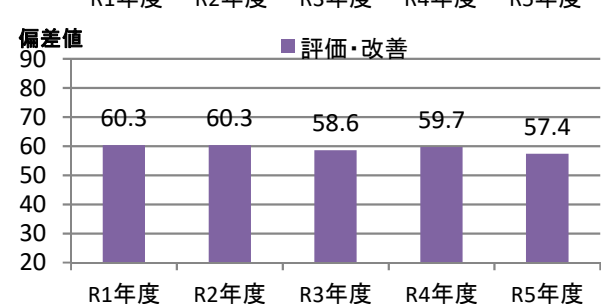
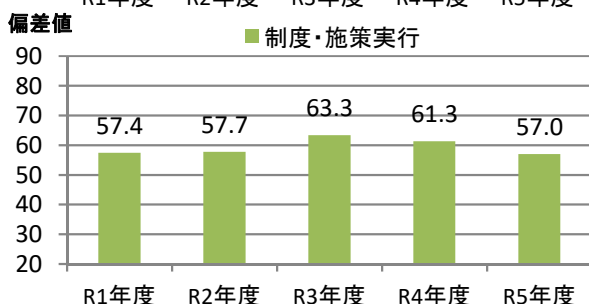
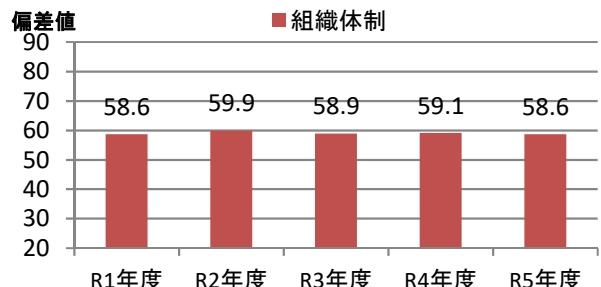
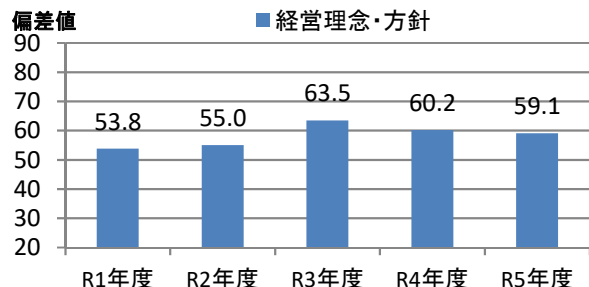
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

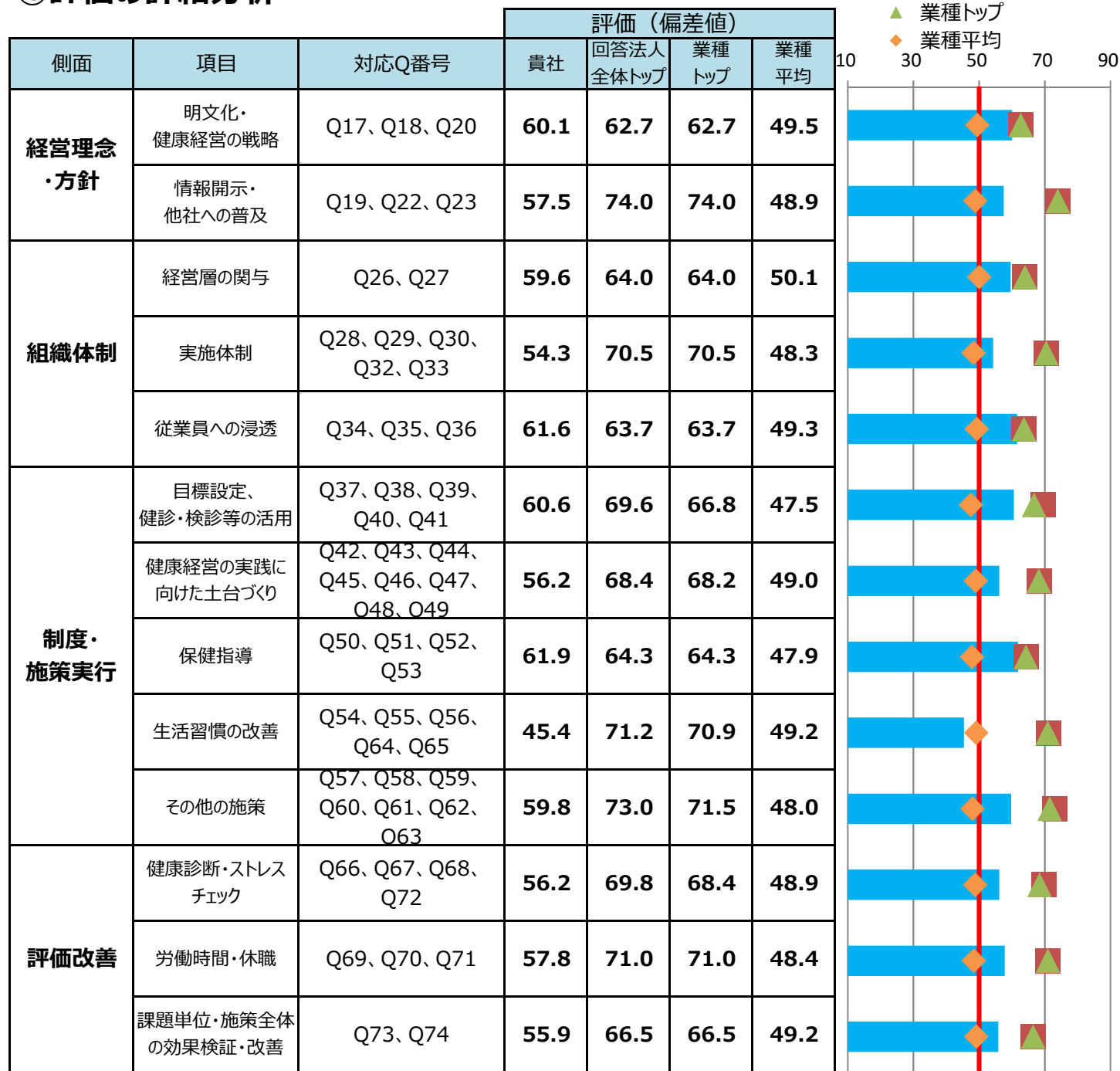
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	551~600位	251~300位	501~550位	801~850位
総合評価	57.4	58.1(↑0.7)	61.1(↑3.0)	60.1(↓1.0)	58.1(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 残業時間の削減や働き方改革の実現による従業員の健康増進と、メンタルリスクの低減により、働き甲斐のある会社の実現と職場の生産性パフォーマンス（WLQ）の向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	紙からデジタルへの移行と拠点拡大などの変革期において、従業員が変わらず健康で安心して働ける環境を提供し、それぞれが意欲的に業務に取り組み従業員が高いパフォーマンスを発揮する。具体的な数値目標として、基準生産性3%向上を掲げて取り組み、当社の強みを拡大し、お客様に選ばれ続ける会社の実現を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 採用の一時的な中断により従業員構成のひずみが生じつつあり、組織の停滞化を招きかねない。従業員が参画した当社の使命・役割の策定によるコミュニケーション促進、ワークライフバランスの推進、メンタルヘルスや女性特有の健康関連課題の取り組みを進めることであらゆる世代がいきいきと働ける職場をつくることで、会社全体の活性化を図る必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康を推進し、業務意欲向上と長期的な就労に対する前向きな意識の向上と従業員がいきいきと働けることで組織活性化を期待する。 また、社員が参画し策定したミッション・ビジョン・バリューを通じ、当社の使命・役割を経営層・従業員の共通認識として取り組むことで風通しの良い経営現場一体型の業務運営を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	19	回	7	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	16	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	障がい者の就労・自立支援を行うNPOによる手作り製品の販売会を社内で開催し従業員も販売員として参加。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	特定健診やレセプト等の健康・医療データを活用した組合健保が提供する健康ポータルサイトの共有と活用				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	特定健診やレセプト等の健康・医療データを活用した組合健保が提供する健康ポータルサイトの共有				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	生産性2倍を経営方針のひとつに掲げ、紙中心のオペレーションからの脱却とデジタル処理へ移行を進めてきた。その移行期間において残業が増加した部署が発生した。ストレスチェックの結果も「身体愁訴」の項目で全国平均より高い数値となった。
	施策実施結果	様々な環境変化の中で適正な生産性を捉え、最適な体制構築・人員配置を実施するため、業務サポートツールを活用。各組織の業務全体の状況や体制把握を行った。
効果検証結果	2022年度のストレスチェックにおいて、総合健康リスクが前年より増加したものの身体的負担度は全国平均より低い結果となった。 2023年度において、労働時間の適正化（残業時間の削減）等を経営計画の1つの柱として、更なる健康保持・増進に取り組む。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	エンゲージメント結果により、経営目標の一つとして「働きたい会社への変革」を掲げた。「会社の経営戦略と従業員の価値観（ベクトル）が一致している状態」つまり、従業員と会社の方向性が連動し、お互いに貢献しあえる関係性を築き、従業員の心理的安全性が高い風通しのよい組織を目指す。
	施策実施結果	ミドルマネジメント（部課長）と従業員の「1on1ミーティング」を導入しコミュニケーションの機会を増やしてストレス軽減を図った。
効果検証結果	従業員の健康面における定量的な結果は、現時点で出ていないが、今後のエンゲージメントやストレスチェック結果などを注視し、また各職場の状況を正しく把握し、適切な対応を行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 水 i n g 株式会社

英文名: Swing Corporation

■加入保険者: 荏原健康保険組合

非上場

■所属業種: サービス業

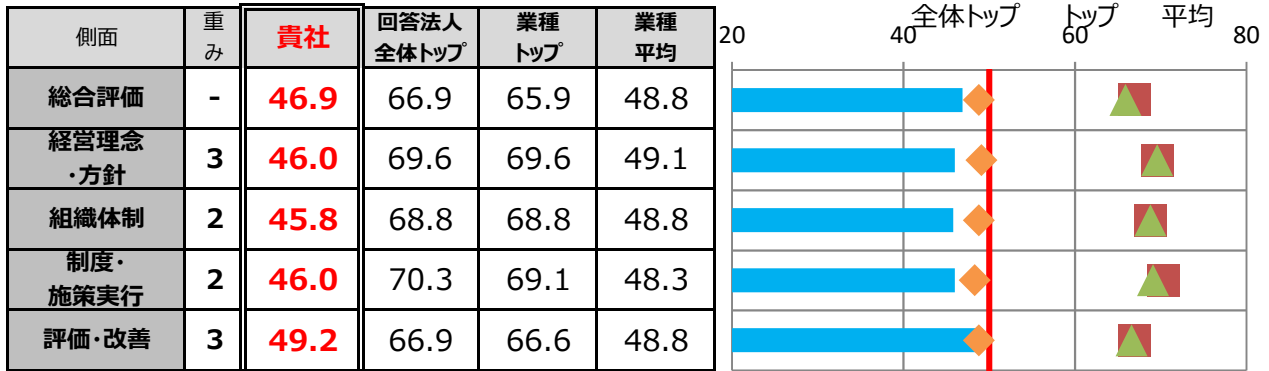
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価: **46.9** ↑0.3 (前回偏差値 46.6)

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

②評価の内訳



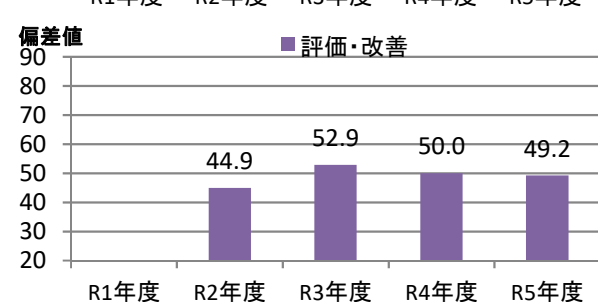
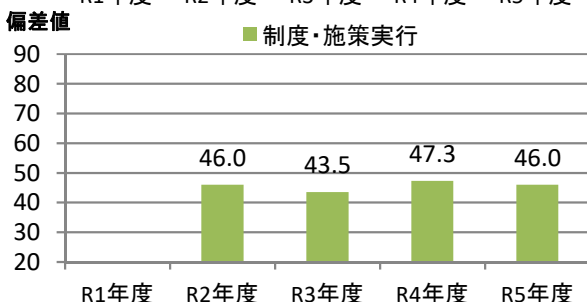
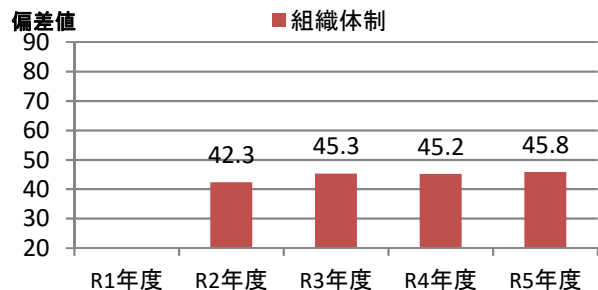
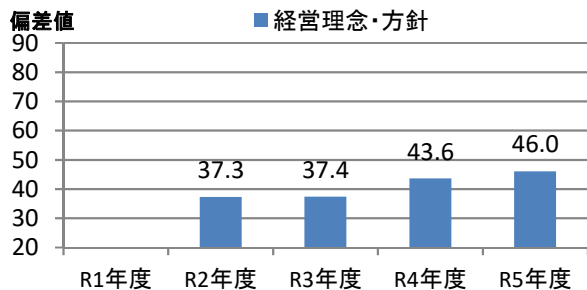
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

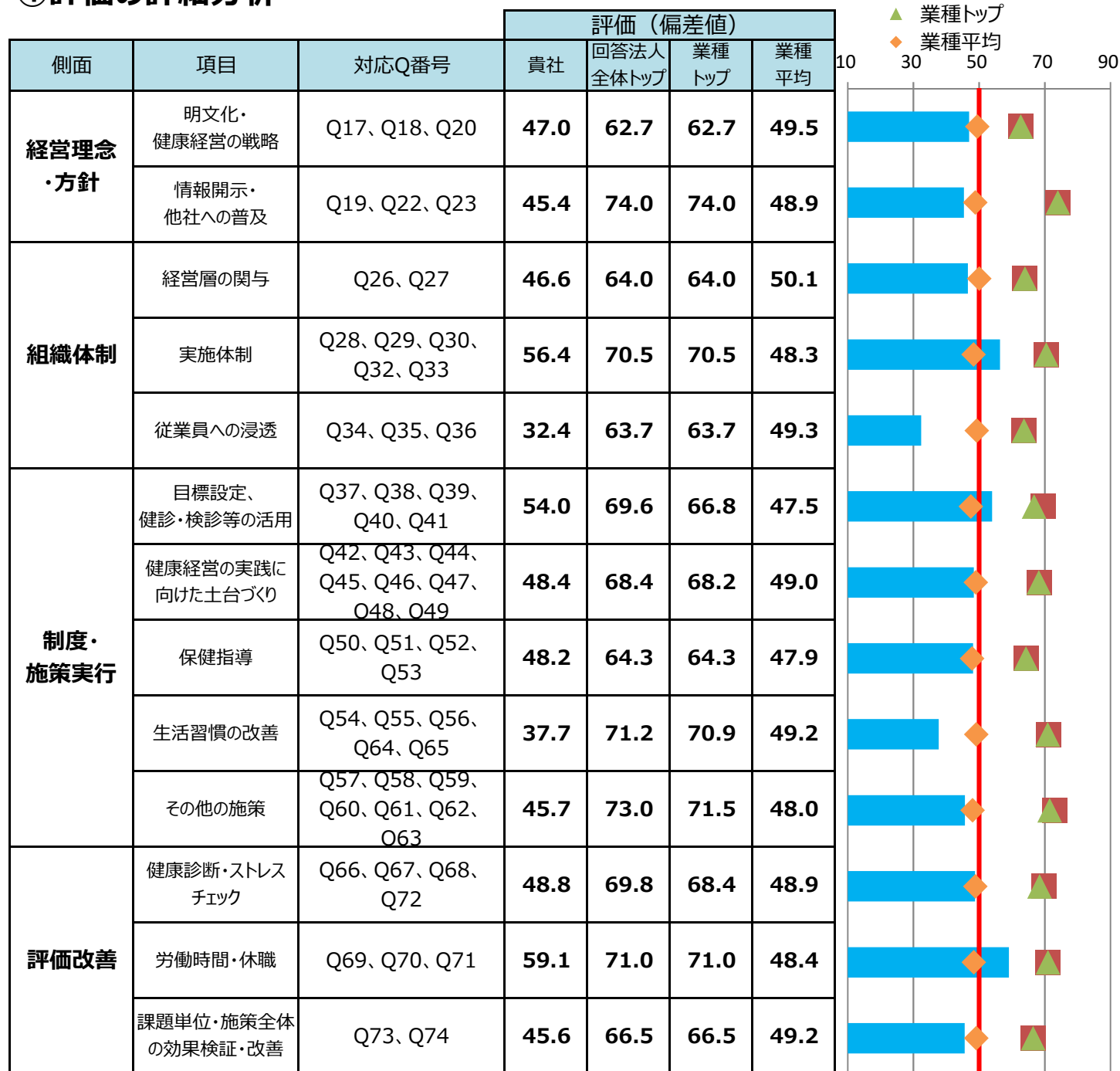
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1951~2000位	2051~2100位	2051~2100位	2251~2300位
総合評価	-	42.3(-)	44.9(↑2.6)	46.6(↑1.7)	46.9(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 今後10年間で当社の人員構成は、より一層高齢化が進んでいきます。それに伴い、現役世代の人手不足、医療費の増加、がん等による休職、介護離職、社員の高齢化に伴う転倒等の労災・事故発生リスクが増加する恐れがあります。また働く環境の変化によるストレスの増加なども想定され、当社で働く方々の健康問題を「個人の問題」として放置することは、企業の成長を損なう恐れがあると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身共にいきいきと働ける環境を整えることにより、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.swing-w.com/policy/kenkou-keiei_sengen_index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	文化系、運動系の各種クラブ活動への金銭支援、会議室の使用許可				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事記録アプリ「あすけん」の提供によりカロリー管理（1日あたりのカロリー合計）を行えるようサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計アプリや運動動画配信アプリと連携可能で運動するほどポイント付与される健康管理システムの導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.4	%

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

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働者の低減が従前より課題となっており、働き方改革関連法案も施行されたため、継続的に長時間労働者の削減に取り組んでいる。
	施策実施結果	ノー残業DAYの設定（水）。残業・休日出勤の事前申請。毎月経営層、管理職層に労働時間状況一覧を部門毎に配布、長時間労働削減を推進。勤怠システムから一定時間超過者の所属長に警告メール発信。
効果検証結果	2015年頃から各種施策に取り組んでおり、月平均所定外労働時間は、15年度23時間だったものが、22年度は14時間となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断結果を毎年図表・グラフ化し、健康白書として社内公開している。有所見者率、肥満度、高血圧、高血糖者等の経年変化を見ており、有所見者率他生活習慣病などの疾病の高リスク者を低減させたいと考えている。
	施策実施結果	精密検査等の対象者への二次検査受診の受診勧奨の実施、健保と連携し健診結果から毎年行う健康セミナーのテーマを選定し、実施。がん検診に対する補助等の実施。
効果検証結果	各種施策を行っているが、なかなか有所見者率が継続して右肩下がりという状況には至っていない。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SOMP Oリスクマネジメント株式会社

英文名：Sompo Risk Management Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

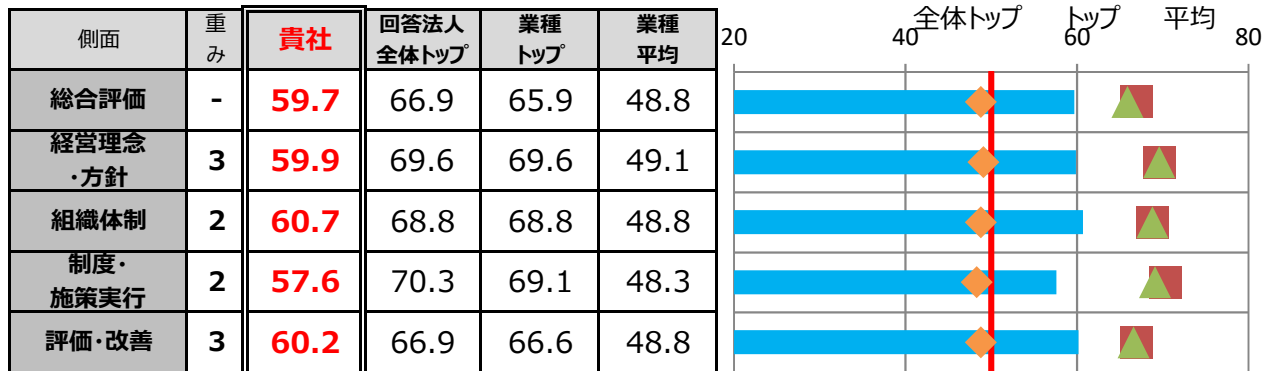
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520 社中**

■総合評価： **59.7** ↓0.3 (前回偏差値 60.0)

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

②評価の内訳



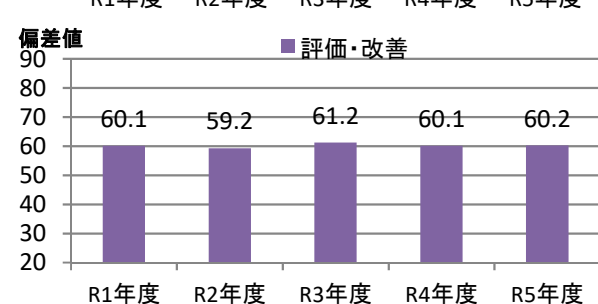
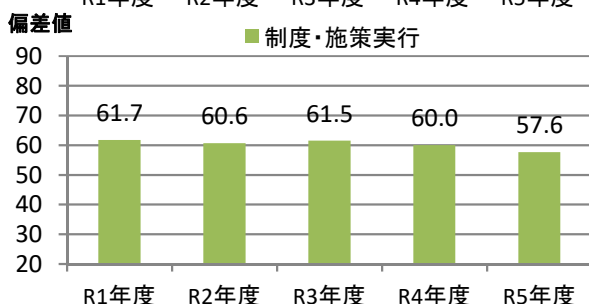
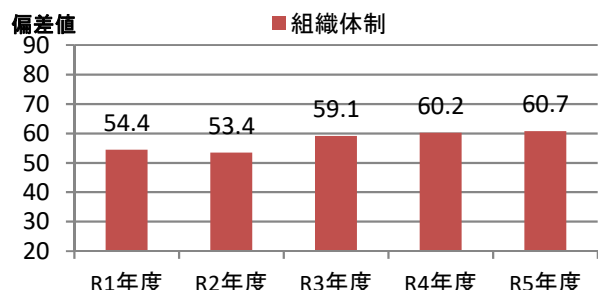
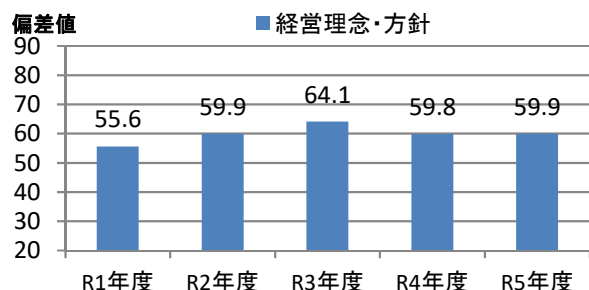
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

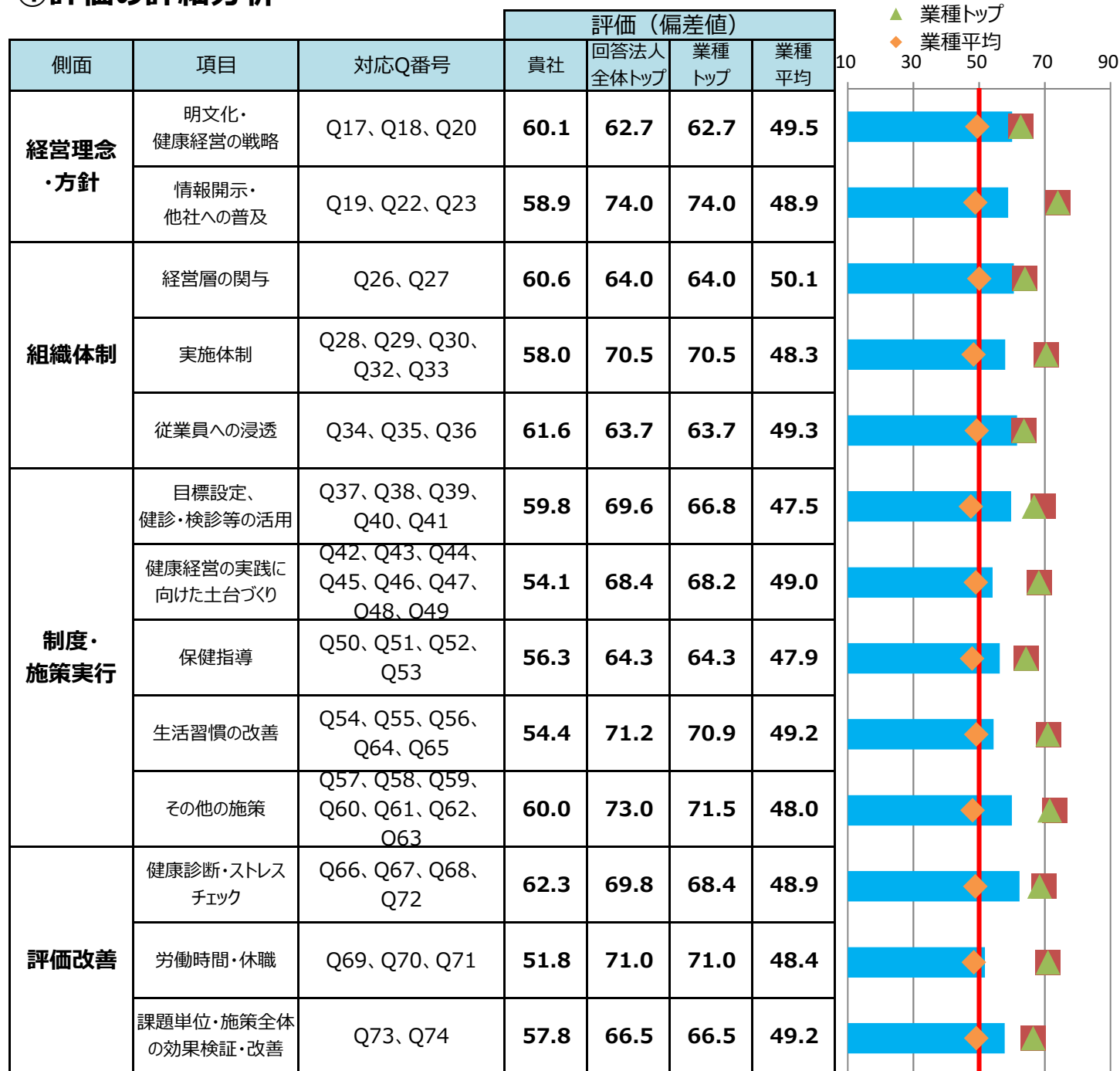
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	551~600位	201~250位	501~550位	651~700位
総合評価	57.9	58.5(↑0.6)	61.7(↑3.2)	60.0(↓1.7)	59.7(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、お客様へリスクマネジメントに関する最適かつ価値あるソリューションとサービスを提供するリスクコンサルティングのプロフェッショナル集団を目指している。従業員はほぼ全員、特定分野のスキル・知見を持った従業員を中途採用しているため、年代として中高年が多く、生活習慣病発症リスクが高い社員が多い。従業員が持続的にパフォーマンスを発揮できることが、当社の中長期的な成長にとって、大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康をベースとして、個人と組織がともに、プロフェッショナル集団として成長し続けることを期待している。具体的な指標としては、健康診断の受診率は100%受診で推移しており、定期健康診断後精密検査受診率においても人事からの声かけを強化し、前年度(77.6%)より改善(79.6%(+2%))している。今後、人事の声かけに加え、役員への協力要請など、全社一丸となり、さらなる向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション強化策として、対面でのランチ交流会開催時のランチ代（上限あり）を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ICTを活用して個々人の健康情報を分かりやす把握できるサービスを従業員に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ICTを活用して個々人の健康情報を分かりやす把握できるサービス（歩数機能付）を従業員に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.7	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、当社では、2020年3月以降、原則在宅勤務を徹底してきた。そのため、オンオフのメリハリの無さや、生活リズムの乱れから、メンタル不調につながるリスクがあるが、在宅勤務下において、管理職が視覚的に部下の様子を観察することが難しく、メンタル不調そのものの発見が遅れるリスクがある。
	施策実施結果	在宅勤務におけるメンタルヘルスに関して、全従業員に対し、セルフケア研修を実施し、マインドフルネス方法等、在宅勤務ならではの課題に関する教育や、相談窓口の周知を行った。
効果検証結果	ストレスチェック結果では、2021年の全社レベルでの総合健康リスク87、2022年は総合健康リスク87と同じであり改善はされなかったものの、2021年から悪化はしていない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	上記のとおり、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、当社では、2020年3月以降、原則在宅勤務を徹底してきた。そのため、職場の上司部下、同僚の間でも、Face to Faceでの挨拶、雑談、気軽な声かけが難しい状況であり、リモート環境化では、意識的かつ積極的にコミュニケーションをはかる必要がある。
	施策実施結果	全従業員に対し、チャット、オンラインミーティングツールを付与し、誰もが、いつでも、気軽に、オンライン上で連絡を取れるような環境を整備した。加えて、1on1面談を実施した。
効果検証結果	2019年より実施しているエンゲージメントサーベイ（ギャラップ社のQ.12）では、スコアが、2021年度3.53から、2022年度は3.65と、0.12ポイント上昇した。ほめる、お互いを尊重し合う等の意識的なコミュニケーションは、エンゲージメントスコアに与える影響も大きいため、一定の効果があったと考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社保健同人フロンティア

英文名：HOKENDOHJIN-FRONTIER, Inc.

■加入保険者：M B K 連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

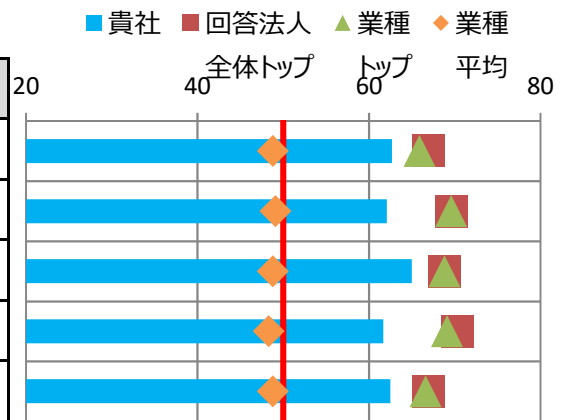
■総合順位： **251~300位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.7** ↓0.6 (前回偏差値 63.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.7	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	62.1	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	65.0	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	61.7	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	62.5	66.9	66.6	48.8



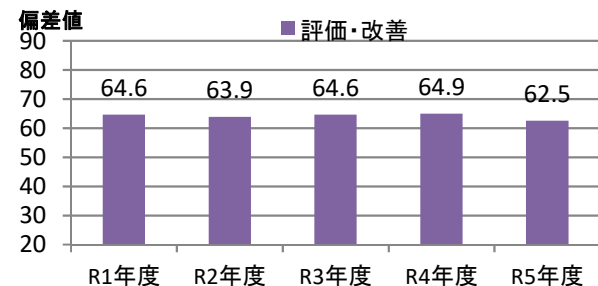
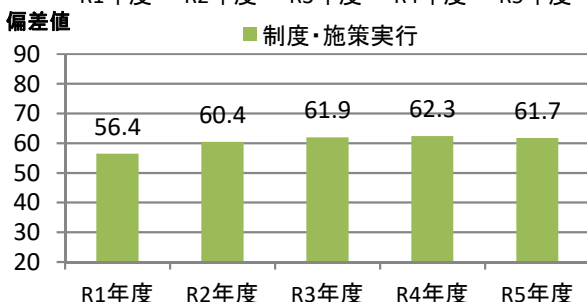
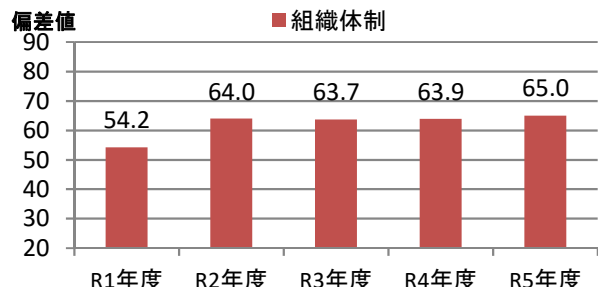
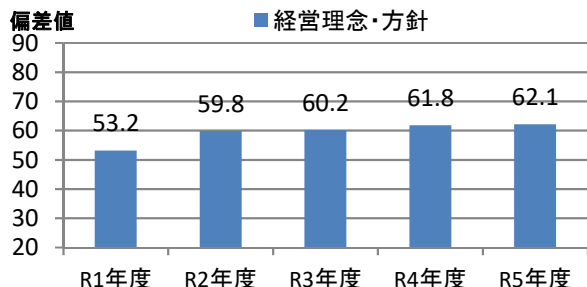
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

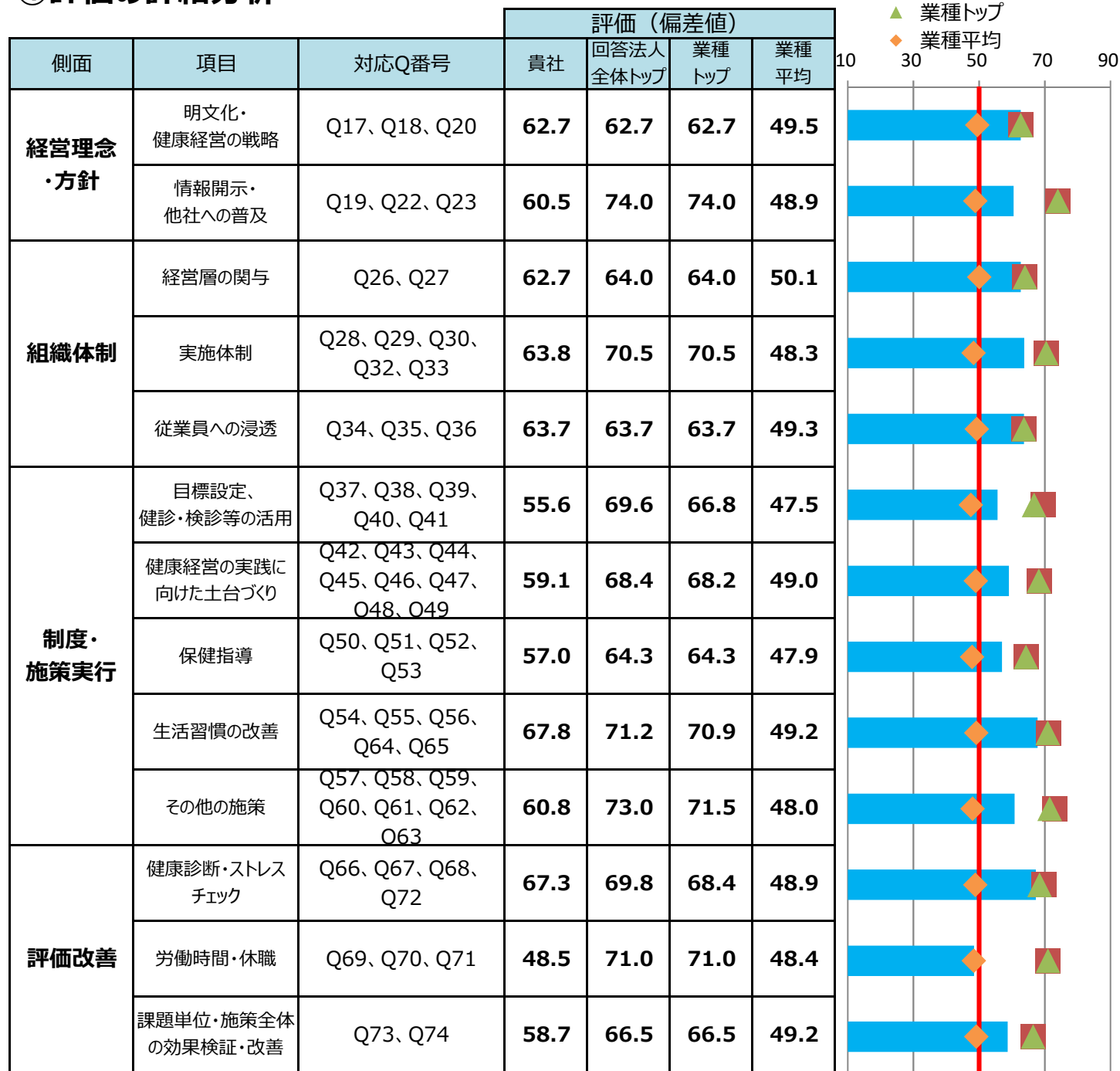
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	201~250位	101~150位	101~150位	251~300位
総合評価	57.5	62.0(↑4.5)	62.6(↑0.6)	63.3(↑0.7)	62.7(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康情報・医療情報を扱う企業として、自社の従業員とその家族の健康を支援し、会社そのものが健康であることで初めて世の中へサービス提供ができると考える。社内の健康経営推進・健康増進施策、および健康データのDX化によって得られたエビデンスを社会に還元し、企業価値の向上に寄与することをテーマに取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康度向上はもちろんのこと、離職率低下・生産性向上など社員のWell-being向上を期待している。具体的には「Well-beingスコア」を総合指標として効果検証を行っている（現在値/2022年度：53.6⇒目標値/2023年度：55.0）。また採用力の強化を図り、より優秀人材・専門人材を獲得することを効果として期待している。（現在値/採用250%増）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は「Well-being」を実感できる社会を目指すため、人々の心身の健康をサポートするサービスを提供してきた中で、R4年10月に合併を通じたサービス強化等を進めてきた。合併後の資源・経験・実績を活かし、さらなる企業価値の向上や経営基盤の強化を図るため、健康経営の推進を通じた組織全体の活性化向上を目指すことが重要であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が各自の能力を最大限に発揮し、自社の資源や蓄積されてきた様々な価値を活用しながら、組織を更に活性化してくれることを期待している。組織活性度の指標は、当社開発のエンゲージメント尺度を採用し、効果検証を実施している。（現在値/2022年度：55.3）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hokendohjin.co.jp/ja/initiatives/declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.hokendohjin.co.jp/ja/news/news-20220922-01/main/0/teaserItems1/03/link/20220922-1.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.hokendohjin.co.jp/ja/news/news-20220922-01/main/0/teaserItems1/03/link/20220922-1.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	36	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	月に1度オフィス内で食事会を実施。同時にコミュニケーションを促すゲーム等を行い、社員間の交流を促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	定期的に健康に配慮した食事提供期間を設け、食事提供時に管理栄養士が作成したチラシを配付				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	自社でアプリを開発し、部署別の歩数大会を実施。優勝部署や個人は全体会議で表彰した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	71.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	事業内容の変革や会社合併に伴う業務体制の変化等により、全社的に残業時間が増える傾向が続いた（2021年度の時間外労働の平均31時間）。長時間労働は、従業員の健康被害に繋がりがかねない重要な課題であり、従業員の健康増進は勿論、生産性向上の観点からも改善に向けた取り組みが重要と考える。
	施策実施結果	2020年度より導入していた時間有給・中抜け時間制度・フレックスタイム等の制度の活用を推進。22年度は平均時間外労働実績が31時間⇒29時間に、有給取得率がコロナ初年度の62.5%⇒70.2%に改善。
効果検証結果	2022年度は制度導入前に比べて平均時間外労働実績・有給取得率がともに過去の実績よりも改善しており、上記制度の設計は労働時間適正化やワークライフバランスの充実に向けて一定の効果があると考えている。今後は従業員に対して更に制度を活用してもらうべく、活用事例の発信などのアプローチを強化し、継続的な実績値の改善を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新規採用者の増加や会社合併により、従業員同士の部署をまたいでの交流が課題であると考え、組織の活性化を図るためにもコミュニケーション促進に注力して取組を行った。社内ポータル（Teams）を活用して全正社員が1日1人ずつ自己紹介を行い、新たに社員が入社した際にはその都度自己紹介を発信。またフリーアドレスでも所属と名前が分かるよう、入社時にはネームプレートを周囲に見える位置に取り付ける仕組みを作った。
	施策実施結果	社内ポータルでの自己紹介は2023年3月までに入社した社員は100%実施済み。2023年度以降の新入社員は順次対応中。
効果検証結果	社内アンケートの結果、「メンバー同士で切磋琢磨する関係性が作られている」は2021年度3.31⇒2022年度3.25⇒2023年度3.37、と改善傾向にある。「メンバー同士で協働する関係性が作られている」は2021年度以降はほぼ横ばいで推移しており、さらなるコミュニケーション改善とそれによる組織活性化を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ティーパック株式会社

英文名：T-PEC CORPORATION

■加入保険者：外国運輸金融健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

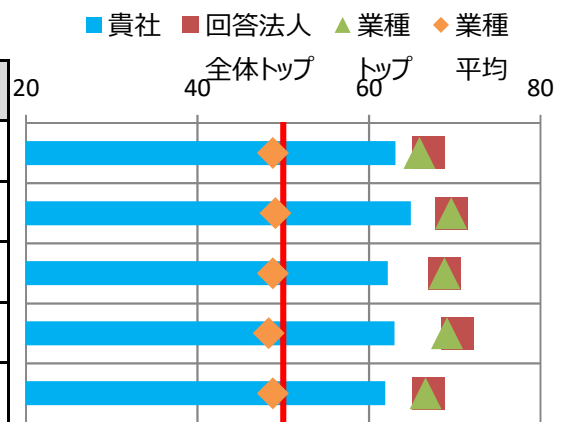
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑0.3 (前回偏差値 62.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.1	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	64.9	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	62.2	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	63.0	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	61.9	66.9	66.6	48.8



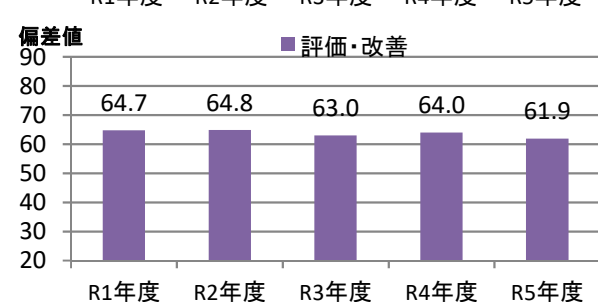
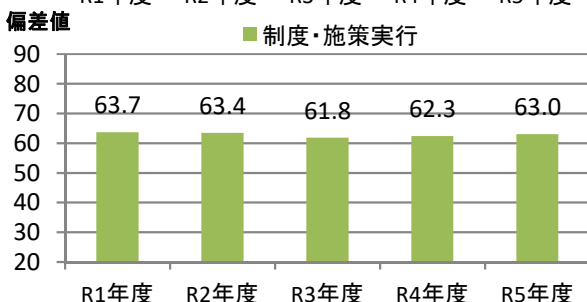
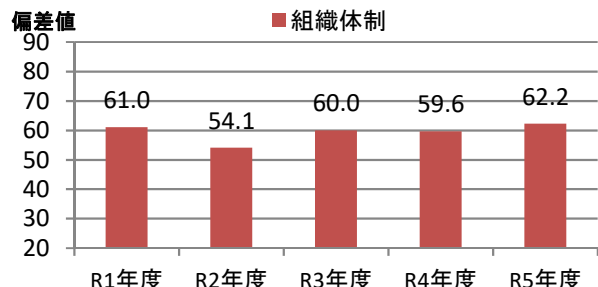
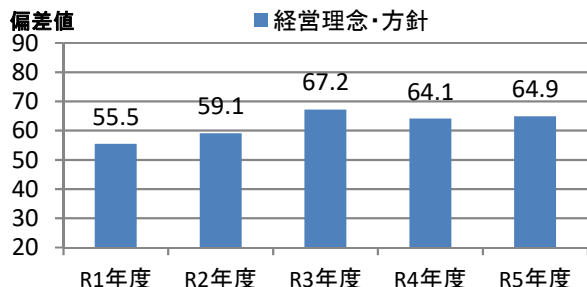
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

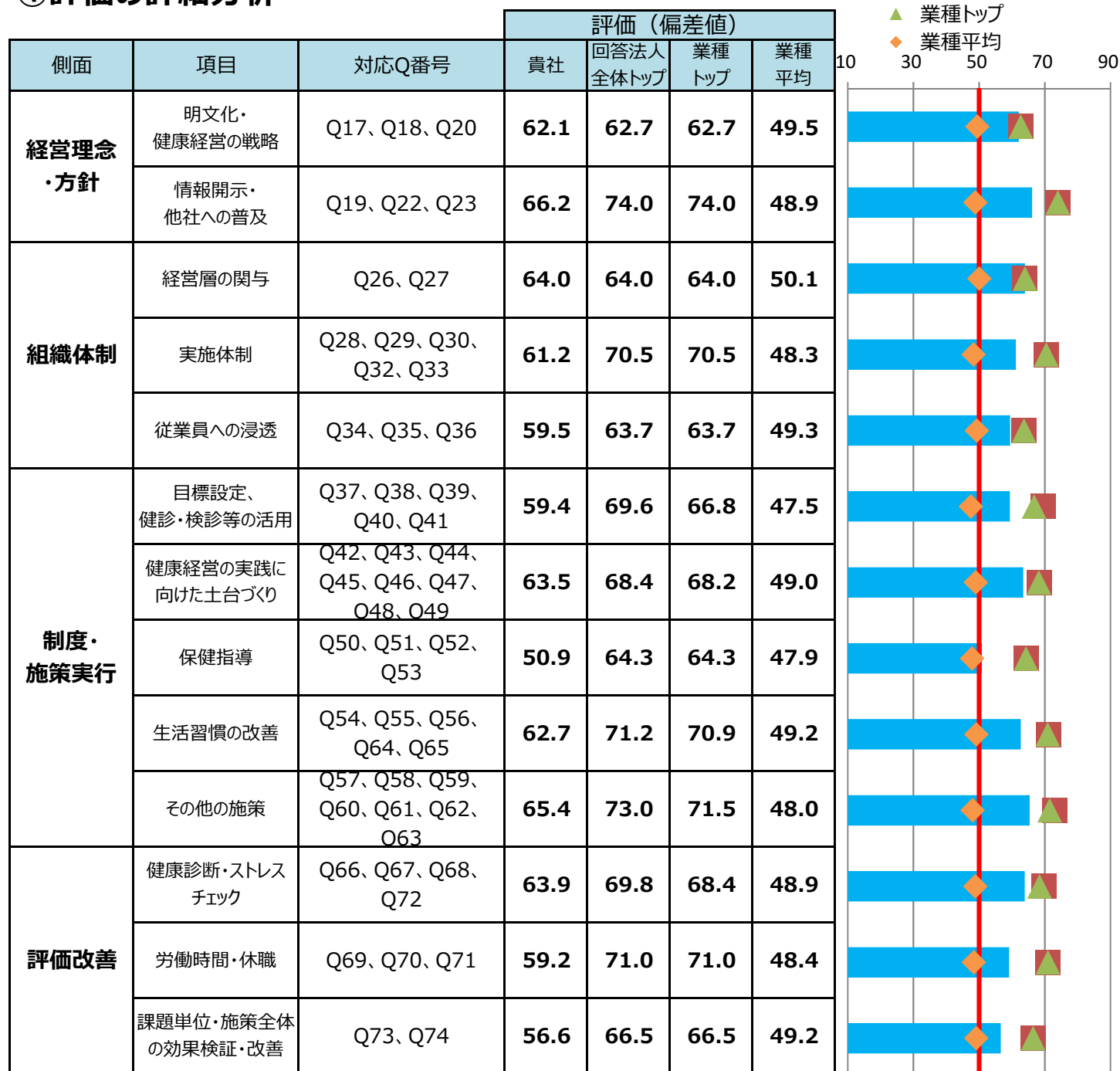
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	301~350位	51~100位	151~200位	201~250位
総合評価	61.0	60.7(↓0.3)	63.4(↑2.7)	62.8(↓0.6)	63.1(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では「日本の新しい健康インフラになる」ことをビジョンに掲げヘルスケア領域における事業を展開しており、多くのお客様の健康をお預かりしている。お客様の健康をお預かりするからこそ、より良いサービスを生み提供するためには、まず社員の健康が重要と考えている。社員が人生の時間の大半を費やす職場に、毎朝楽しみながら行きたいと思える職場環境を整え、社員が健康で生き生きと働ける会社づくりを目指している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が生き生きとやりがいを感じながら働けるようになることを期待している。また、それにより個人のパフォーマンス向上・休退職抑制がなされ、より良いサービスを提供できるようになる、企業価値が向上するという効果もあると考えている。</p> <p>具体的指標としてはプレゼンティーズム（目標:65）、ワーク・エンゲイジメント（目標:UWES尺度3.7）を設置、毎年フォローし、施策の見直しに活かしている。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>当社の事業では健康という専門性の高い分野において、モノではなく人の提供するサービスを主体としている。サービスの質を維持・向上させ会社が成長するためには、求職者に選ばれる企業であることに加え、既存社員が長期的に就業できる環境が必要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員がこの会社で働きたいと思える職場環境になること。また、病気や出産育児、介護等との両立支援の制度や文化があり、両立しながら働き続けられるようになることを期待している。</p> <p>具体的指標としてはメンタル不調による休職率（目標:1.5%以下）、ワーク・エンゲイジメント（目標:UWES尺度3.7）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.t-pec.co.jp/about/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.t-pec.co.jp/wp/wp-content/uploads/2023/10/health-management_pastdata.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.t-pec.co.jp/wp/wp-content/uploads/2023/10/health-management_pastdata.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.t-pec.co.jp/wp/wp-content/uploads/2023/10/health-management_pastdata.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	57	回	57	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	正社員全員が何れかの社内サークルに加入しており、会社は補助金やシフト調整等により活動を支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	摂取した食事を登録することで摂取カロリーや栄養素が計測され、グラフで見える化されるアプリを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	希望者へウェアラブルデバイスを配付、歩数の部門対抗や平均歩数に応じ個人にギフト券贈呈				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	34.6	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	71.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社内アンケートの結果、「メンタル面の不調」への改善が必要と感じていると回答した社員が5人に1人程度存在していること、また、その社員の絶対的プレゼンティーズムは、そうではない社員に対してマイナス12%程度と大幅に低い状態であることが分かった。実際にストレス関連疾患による休職も断続的に発生しており、対策が必要と考えている。
	効果検証結果	直属上司との1on1ミーティングにおいて、メンタルヘルスに対するサポートを全社の共通項目として設定し、課長以下の正社員全員（休職・休業中社員を除く）に対して実施した。 数値上の変化は現段階では出ていないが、上司のサポートについてはストレスチェックにおいてもエンゲージメント調査においても他社に比べ比較的良好な状態にあるとの結果が出ている。そのため、今年度は上司によるサポートを継続して強化すると共に、横のつながりをつくる施策や、社外資源の利用促進等を進めていくこととしている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定健診の結果、年々適正体重維持率が低下傾向にあり、福利厚生としての側面の強い任意参加の取り組みだけではなく、健診の結果、要精密検査・再検査となった従業員や、特定保健指導の対象者となった従業員ら高リスク者へ向けた取り組みを強化する必要性があった。
	効果検証結果	定期健診にて要精密検査・再検査となった従業員や特定保健指導の対象者へ個別に受診や実施の勧奨および確認を行った。また、上長と連携をし、上長からも該当者への声かけや時間的配慮のサポートを行った。 適正体重維持率は改善とまではいかないものの、概ね横ばいとなった。取り組み状況については、精密検査等受診率、特定保健指導実施率ともにやや改善傾向となっている。しかし、まだ改善の余地が大きいため、今年度も勧奨の方法や上長との連携を見直し・強化を図った上で引き続き対応を行っている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社あまの創健

英文名：AMANOSOUKEN CO.,LTD

■加入保険者：名古屋薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

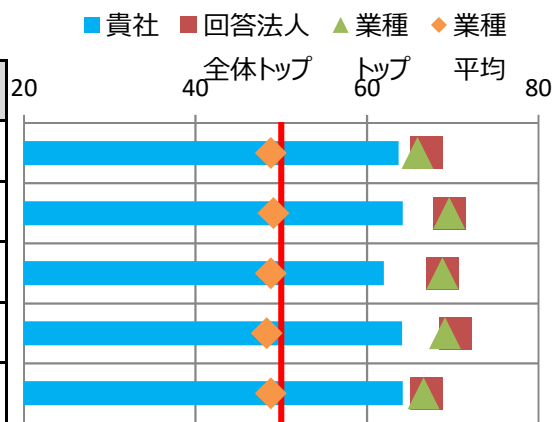
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.7** ↓0.3 (前回偏差値 64.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	64.2	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	62.0	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	64.1	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	64.2	66.9	66.6	48.8



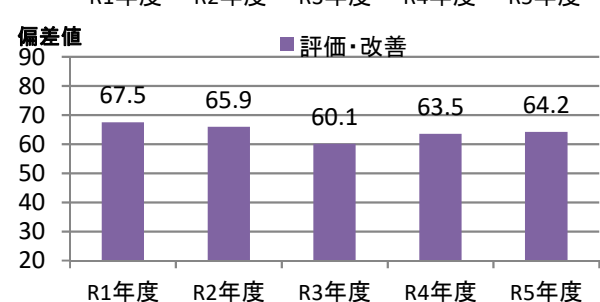
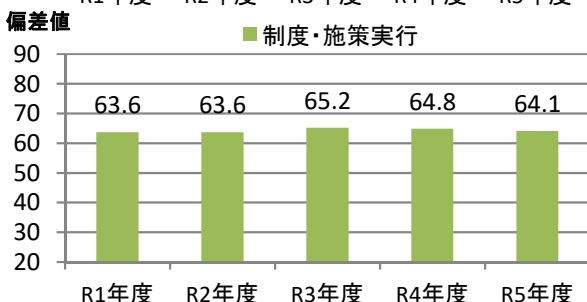
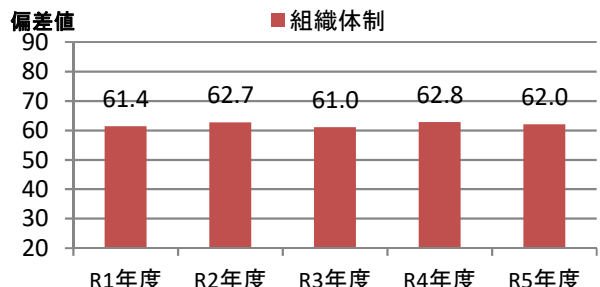
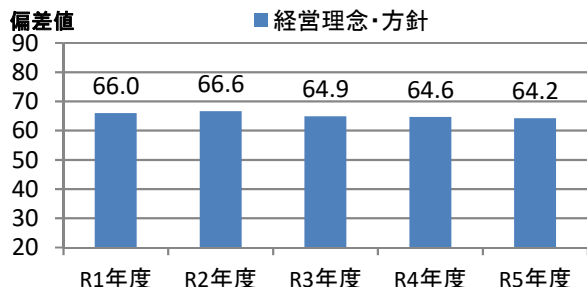
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

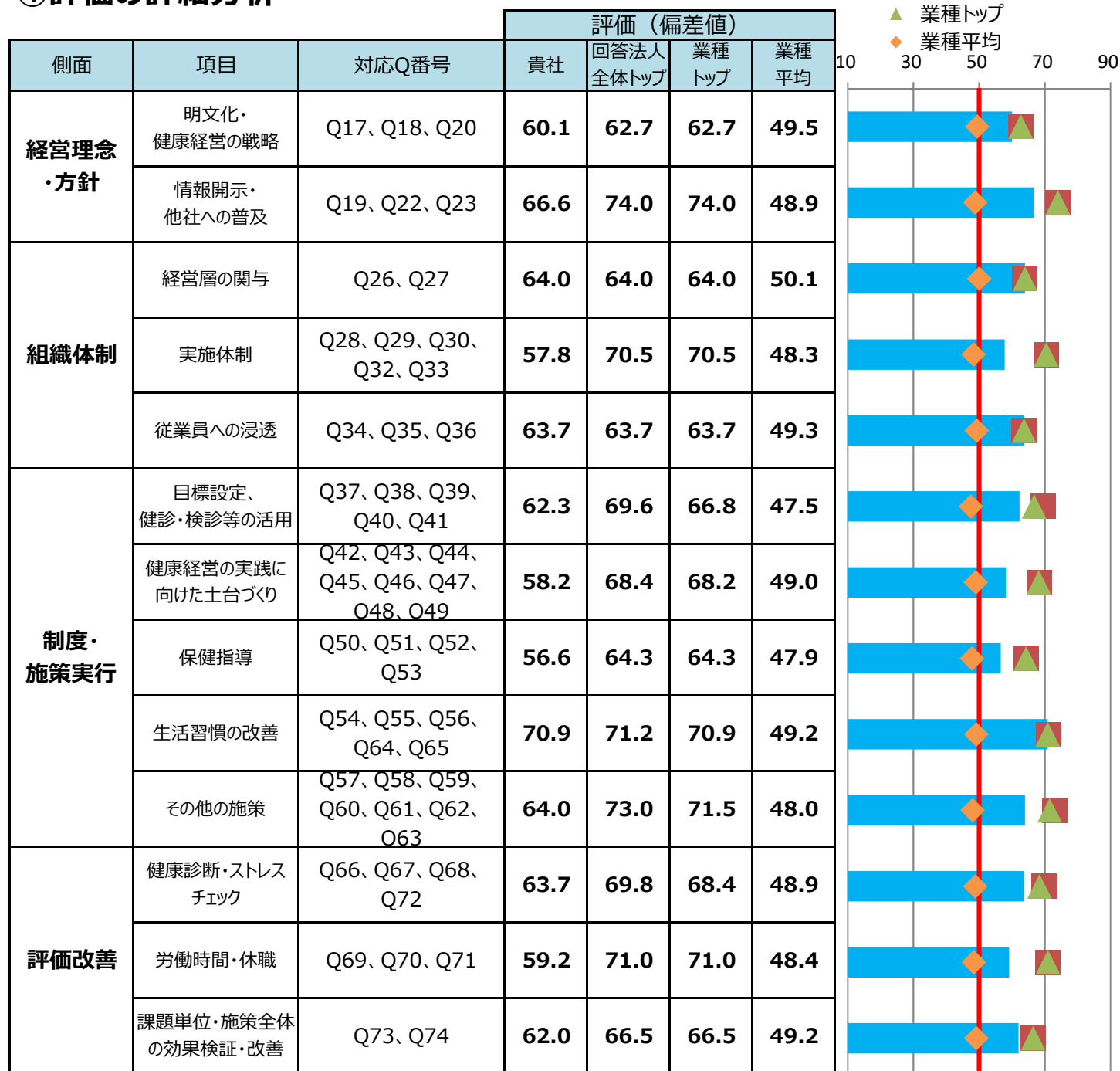
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	101~150位	51~100位	101~150位
総合評価	65.1	65.0(↓0.1)	62.7(↓2.3)	64.0(↑1.3)	63.7(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 現状の限られた人員で、いかに個々の生産性を上げて事業活動を継続させ、安定的な経営を保つことが出来る利益を確保できるかが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人が十分なパフォーマンスを発揮できるよう、心身ともに健康であることを期待している。効果を測る指標として、SPQ東大1項目版のプレゼンティーズムを把握する調査を実施し、経年変化をみている。過去4週間の自身の仕事の評価が70%以下と回答した割合について、2025年までの目標を10%としているが2023年調査においても30.3%と増加傾向にあるため、引き続き10%を目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働人口が減少し採用活動が難しい中、愛社精神を持ちプロフェッショナルな社員の健康増進と人材定着を図り、組織を強化していくことと、採用活動を見直して人材を確保していくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員のワークエンゲイジメントを向上させ、一人でも多くの社員が長く働きたいと感じられることを期待している。 直近3年間で新卒・中途採用した30歳未満の社員22名のうち12名が退職しており、退職率55%と高いため、採用社員の3年以内の退職率を30%以下とすることを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行の昼食会の座席を部署混合で設定し、普段交流の少ない社員間のコミュニケーション促進を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	個人の健康宣言を行い、目標達成のための食生活改善の取組みについて記録を提出させている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回ウォーキングキャンペーンを開催。企画内容を変え、参加意欲向上を促進した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.2	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の有所見者率について、2022年は40.2%と全国平均（58.2%）より低い数値ではあるものの、健康管理サービスを生業としている企業としては社員自身も健康であるべきをモットーに有所見者率25%を目標としている。まずは二次検査受診率を100%とすることが課題である。
	施策実施結果	2019年度の二次検査受診率が低かったため、健康経営担当者より受診状況に関するアンケートを実施し受診勧奨を行っている。2019年度と2022年度を比較すると62.5%から85.1%へ増加した。
効果検証結果	二次検査の受診率増加の要因だけではないが、有所見者率の推移をみても受診率の増加に伴い、有所見者率が少しずつ減少しており、2019年の46.6%から2022年は40.2%という効果が見られる。二次検査の受診勧奨と併せて実施している健康診断結果改善施策である個人の健康宣言の取組みによる効果も出ていると思われる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	これまでウォーキングキャンペーンや各種健康セミナーなど生活習慣改善を目的とした施策を実施しており、2021年度の定期健診の生活習慣改善に関する問診項目において、「既に改善済と回答する従業員35.5%」「意思ありと回答する従業員が44.5%」と改善の意思はあるものの、実行に移せていない従業員が多いことが課題であり、行動変容ステージ「実行期」へと促す施策が必要であると考えた。
	施策実施結果	自身の健診結果の改善目標と達成するための行動計画を宣言する「健康宣言」施策において参加率100%、半年後の結果報告提出率も100%であった。目標達成率は38.5%（前年比8.6%減）であった。
効果検証結果	施策のモチベーションアップを狙い、目標達成度より取組み過程を評価する形に変更し、提出回数に応じたインセンティブを付与した。アンケートの結果、施策により健康意識は高まったと回答した社員が42%（前年比8%増）であったが、生活習慣改善の問診結果を見ると、「改善済と回答する従業員33.9%」と2021年度より低下し、生活習慣の改善には至らなかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東日本高速道路株式会社

英文名：East Nippon Expressway Company Limited

■加入保険者：日本高速道路健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

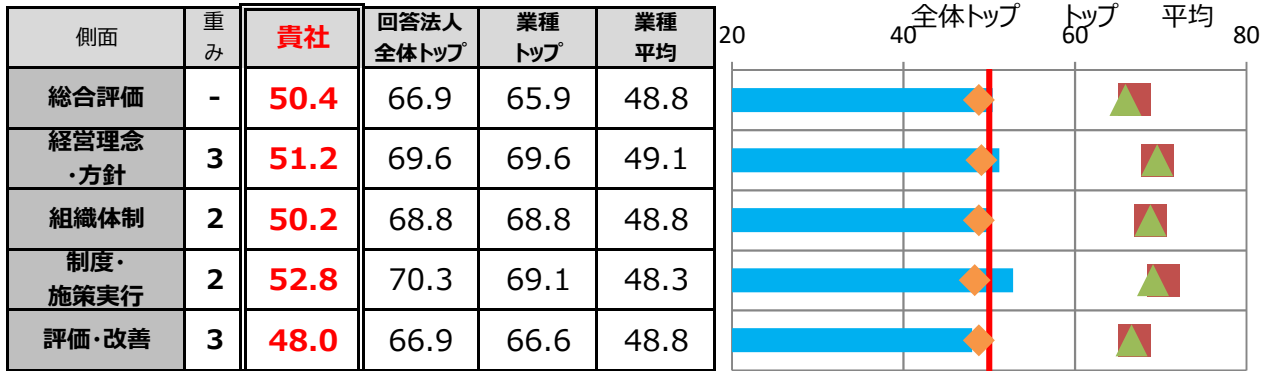
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.4** ↓1.0 (前回偏差値 51.4)

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

②評価の内訳



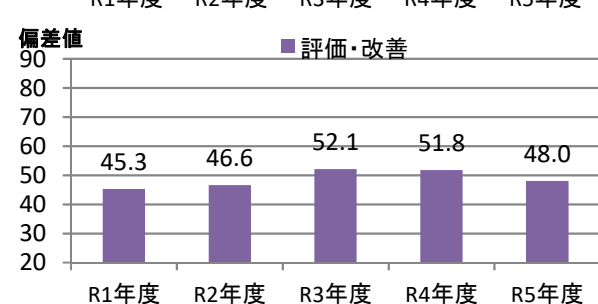
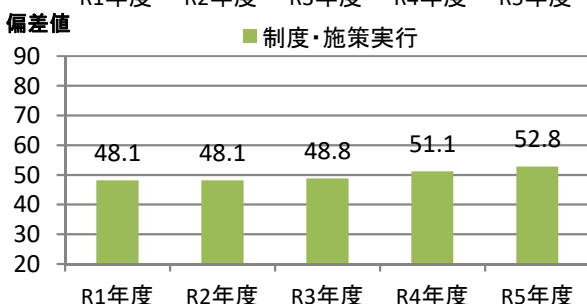
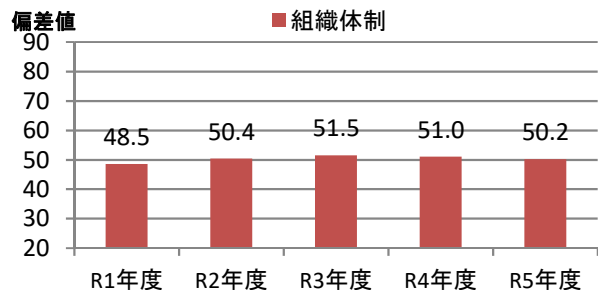
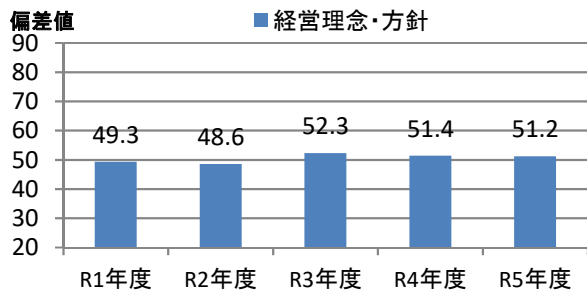
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

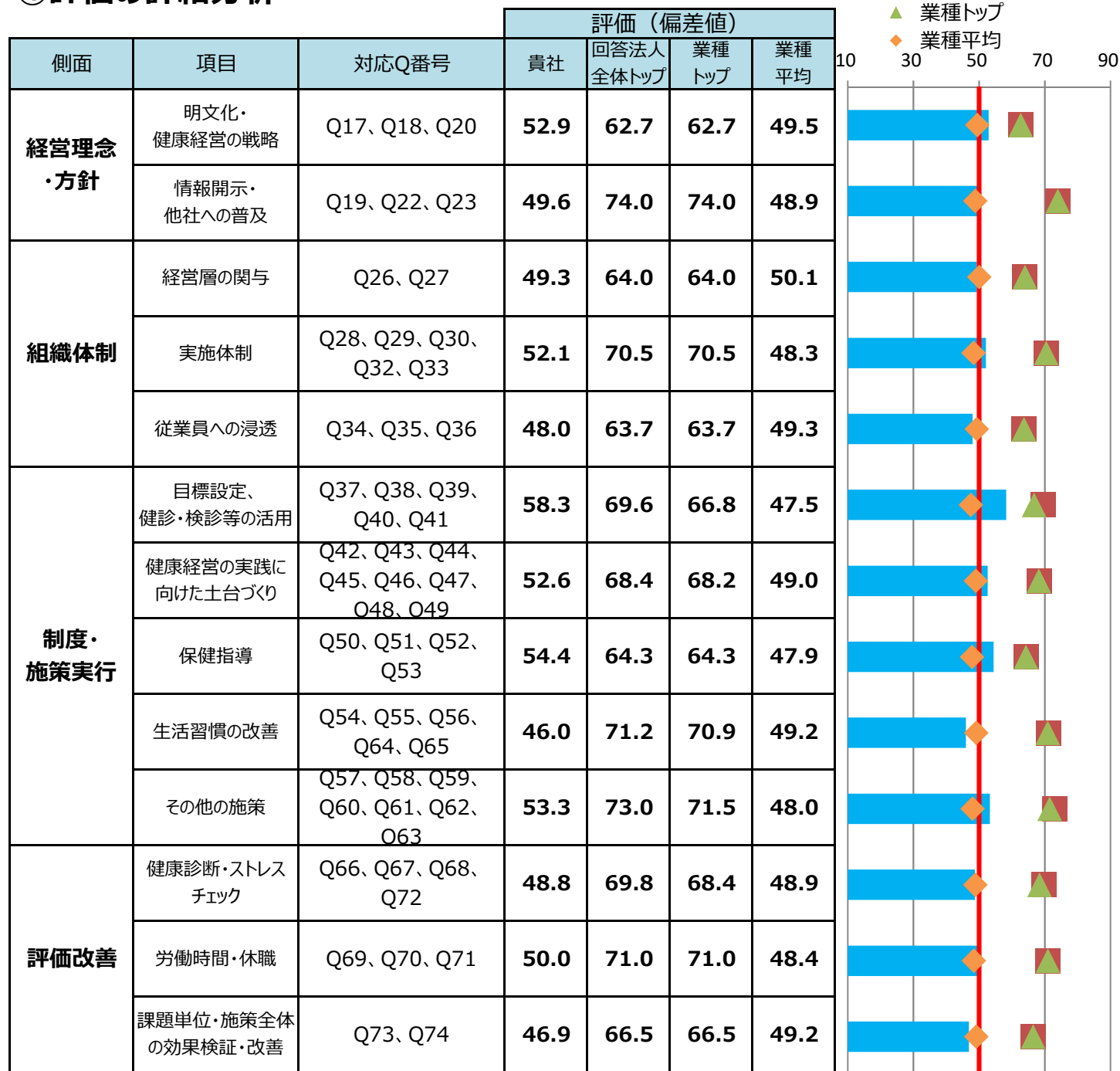
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1501~1550位	1401~1450位	1501~1550位	1751~1800位
総合評価	47.7	48.3(↑0.6)	51.4(↑3.1)	51.4(↑0.0)	50.4(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員一人ひとりのモチベーション向上と職場における一体感の醸成のため、風通しの良い職場環境の整備を推進することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の社会的使命を理解し、やりがいを持って働ける環境を期待している。今後、ワークエンゲージメントやエンプロイーエンゲージメントのさらなる向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 限られた労働力の中で、社員が自らの持てる力を最大限に発揮し、生き生きと活躍できる環境整備をすることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	生産性の向上を目指すとともに、多様な働き方への環境整備によるワークライフバランスの充実に期待している。指標としては、中期経営計画期間中において、年間総実労働時間1,950時間を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.e-nexco.co.jp/assets/pdf/csr/download/2022/csr_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場レクリエーションを導入し、各職場でボーリング大会等のイベントを開催できるような制度を整えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ヘルシーレシピ等の食に関するコンテンツをアプリを利用して社員に配信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合と連携し社員の健康増進及びコミュニケーションの促進のため職場対抗ウォーキング大会を開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.6	%
管理職限定	○	全管理職の	7.3	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックにおいて、25～29歳の若年層の社員が仕事の量的負担感・疲労感を強く感じており、高ストレス者割合が上昇していたことからフォローが必要な状態である。
	施策実施結果	e-ラーニング形式のメンタルヘルス研修を実施し、例年の対象者に加え25～29歳の若年層の社員を積極的に受講させた。
効果検証結果	入社3年目までの社員を対象に10N1ミーティングを実施し、コミュニケーションの促進を図ることにより、若年層社員の仕事の負担感が軽減された。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	中期経営計画で定める年間総実労働時間目標の達成に向けて、引き続き労働時間の削減を進めていく必要がある。
	施策実施結果	休暇取得キャンペーンによる年休等取得促進に加え、休暇取得状況、長時間労働実績を確認している。今年度上半期における年休取得率については、前年度実績を上回る結果を確認している。
効果検証結果	今年度上半期における年休取得率については、前年度実績を上回る結果を確認している。また、年休を月平均1日以上取得している社員の割合が約80%と高水準となっている。労働時間については前年度を上回っているため、業務の状況を引き続きモニタリングしていく必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社イーウェル

英文名：EWEL,Inc.

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

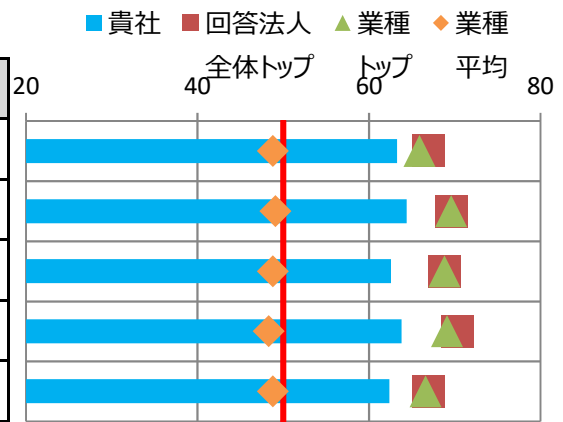
■総合順位：**151~200位** / **3520社中**

■総合評価：**63.3** ↑1.6 (前回偏差値 61.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.3	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	64.4	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	62.6	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	63.8	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	62.4	66.9	66.6	48.8



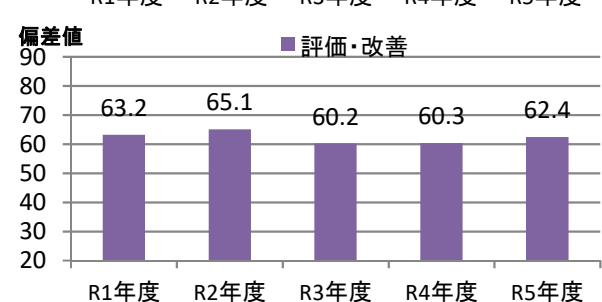
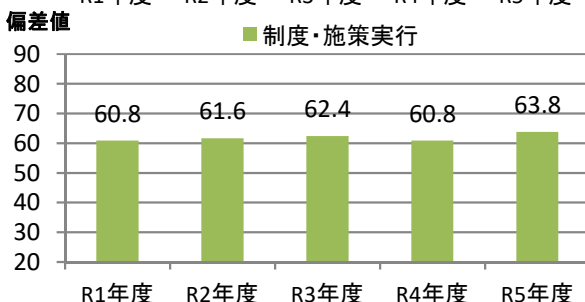
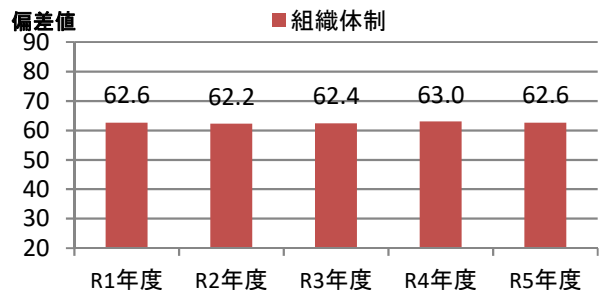
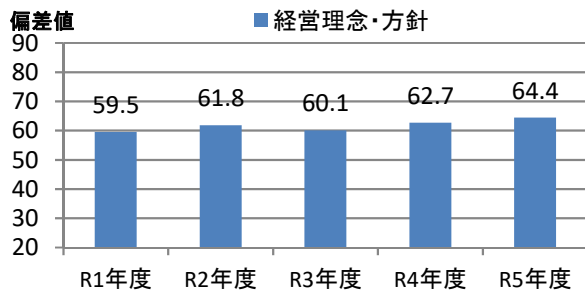
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

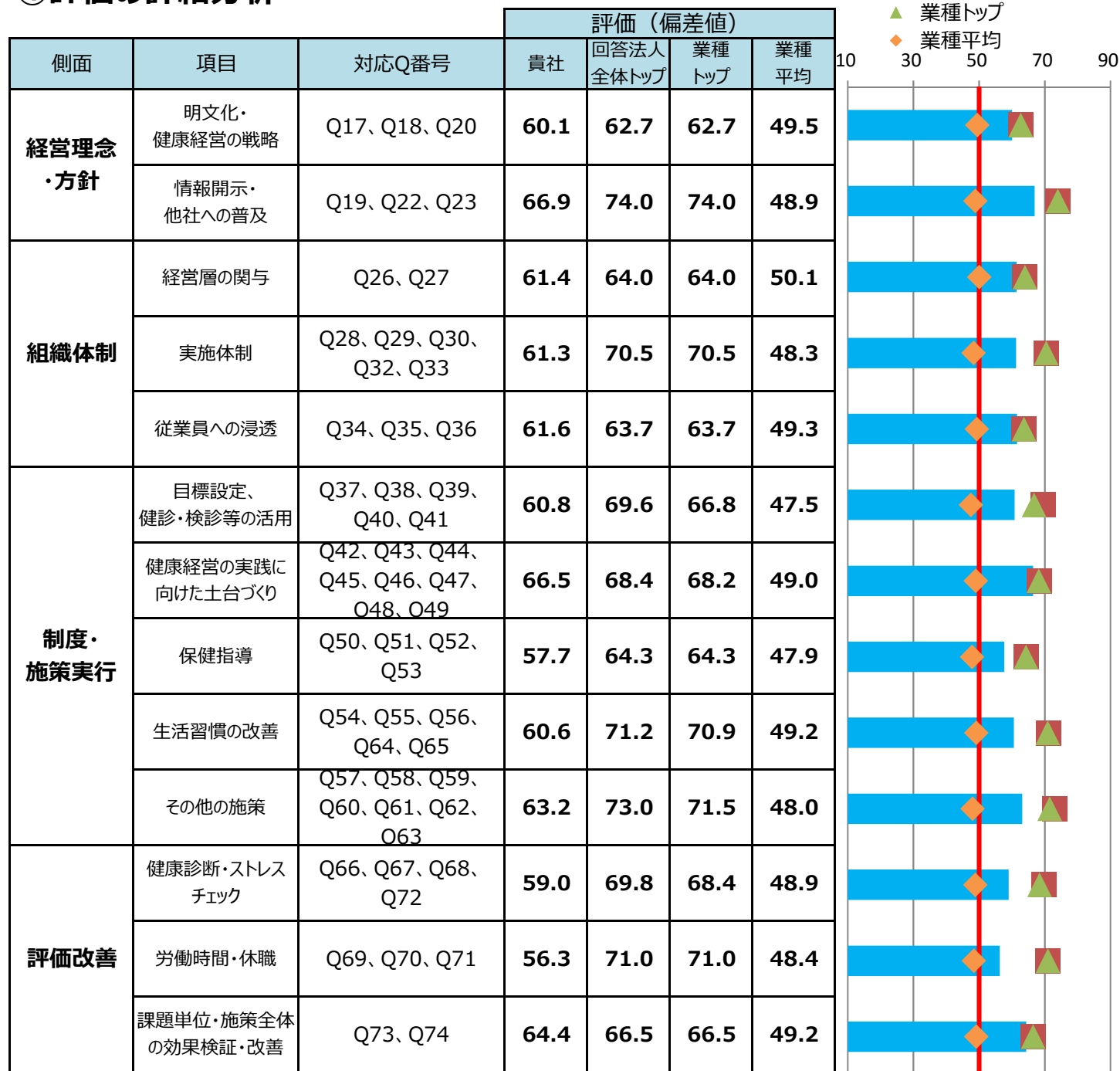
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	101~150位	251~300位	301~350位	151~200位
総合評価	61.5	62.8(↑1.3)	61.1(↓1.7)	61.7(↑0.6)	63.3(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社は顧客企業の福利厚生をアウトソースとして請負うことを事業としているが、福利厚生といっても補助やレクリエーションだけでなく、検診代行からその後の受診勧奨まで年々顧客企業の要望が増加していく中で、顧客企業の期待に応えながら自社の成長を成し遂げるためには、従業員が継続して高いパフォーマンスで仕事に取り組めることが必須であり、その環境を整えていくことが必要だと考える。
	健康経営の実施により期待する効果	企業理念として「健康社会の実現」を掲げ、心豊かで活力ある暮らしをサポートすることによって、健康で豊かな企業社会と地域社会を実現することを目指している。健康経営を進めることで、従業員が健康であるとともに、家族、そして関係するすべての人達が健康になるように取り組み、その先にある健康社会の実現につなげていく。具体的な指標は、ウェルビーイング度を測る『ウェルスコア』にし、前年を上回ることを目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 次世代の労働力不足が顕著となってきた採用市場の中でも、事業の継続と成長の両方を図るためには、既存従業員が安心して働くことができることと、新たな従業員が加わることによる刺激を受けることが必要であると考えている。そのためにも、就職先を検討するにあたって注目されている「健康」をキーワードとした働きやすい職場環境を整えることで、人材の定着と採用力の向上を目指したい。
	健康経営の実施により期待する効果	新卒や中途採用者からは、弊社で働きたいと思う「最重要ポイント」が、担当することとなる業務の内容だけではなく、自身が健康な状態を保ちながら労働できる環境であることについても価値を感じてもらうことで、より期待にマッチした人材の採用をすることができると考えている。既存の従業員についても、健康で安心できる労働環境がエンゲージメントを高めて離職率の低下を図ることを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	79	回	23	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	従業員同士が感謝の言葉とポイントを送りあうWEBサービス『インセンティブ・プラス』を導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	従業員向け健康管理サービス『KENPOS』を利用し、食事記録や推奨行動などの健康行動を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	従業員向け健康管理サービス『KENPOS』を利用し、一日7000歩以上で毎日ポイント付与を行った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	25.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣者比率が、弊社が参加している産学共同のコーポヘルス研究会参加団体と比較した場合に低く、生活習慣病発症リスク者が一定数存在する。そのため、将来的な疾病に伴う生産性低下リスク、また、医療費負担の増大リスクを負っている。また、運動習慣者比率は特定の地域に偏りがあることがわかっており、個別の対策の必要性も感じており優先課題と認識している。
	効果検証結果	健康増進の行動に対して、インセンティブを付与する仕組みを制度化。対象範囲も全従業員に拡大。2022年度は①1日7000歩以上でポイント付与②部署対抗ウォーキングキャンペーンで促進した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	運動習慣者比率は、2019年度10.5%から2022年度17.7%と改善が継続。2021年度より健康管理サービスを利用した運動促進施策を開始し、開始時にはログイン率37%であったが、2022年度は92.8%と每期上昇。歩数へのインセンティブ付与で行動を習慣化し、年1回の「部署対抗ウォーキングキャンペーン」にて離脱者防止や新入社員の新規参加を則すなど工夫を凝らし、運動習慣化比率の改善につなげている。
	効果検証結果	従業員同士がWEB上で感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行う仕組みを制度化した。全従業員に導入し、2022年度は年間平均利用率は75.5%で、年間7万回のありがとうがやり取りされた。
	効果検証結果	施策アンケートでは、「インセンティブを付けて感謝を伝え合うことで、仕事に対するモチベーションが高まった」「相手に感謝を伝えたいときに利用したい」と半数以上が回答した。また、感謝の月平均受取回数が多い組織は、自身の組織は自身のことを見ていると感じる傾向がみられた。コミュニケーション、モチベーション向上のきっかけとなり、2022年度の「業務における自己効力感」の偏差値は48.5に上昇し改善が図られた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：野村不動産ライフ&スポーツ株式会社

英文名：Nomura Real estate Life & Sports Co.,Ltd.

■加入保険者：東京実業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

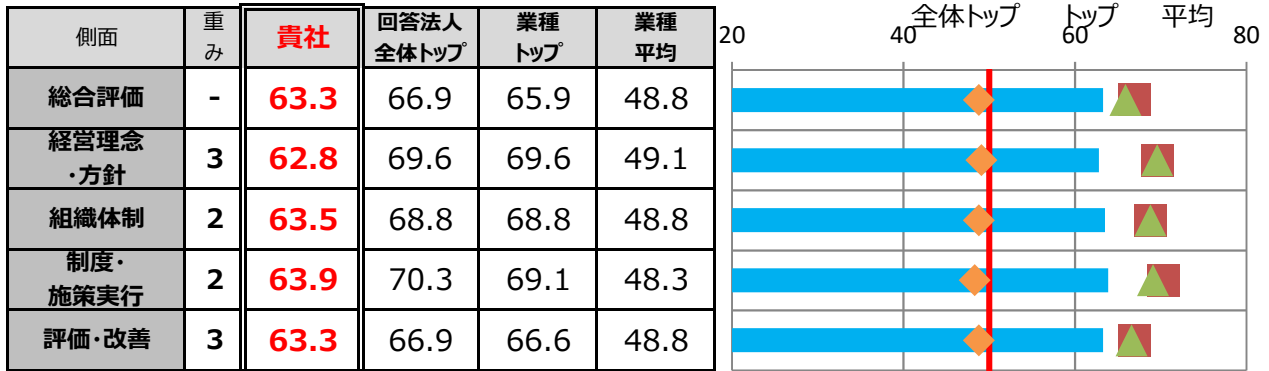
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.3** ↑3.6 (前回偏差値 59.7)

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

②評価の内訳



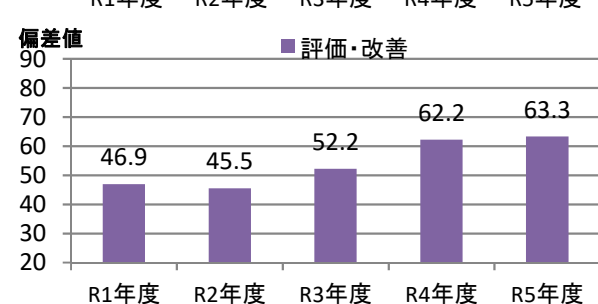
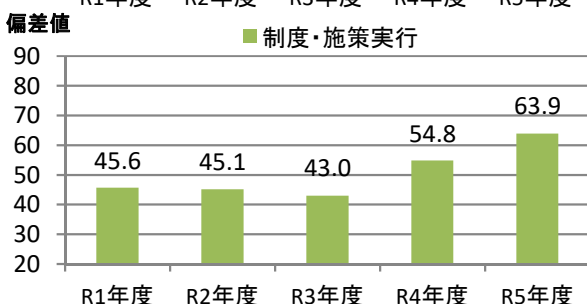
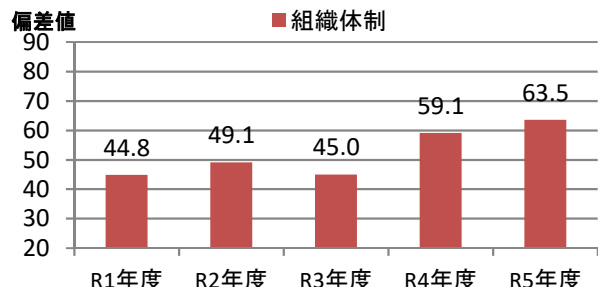
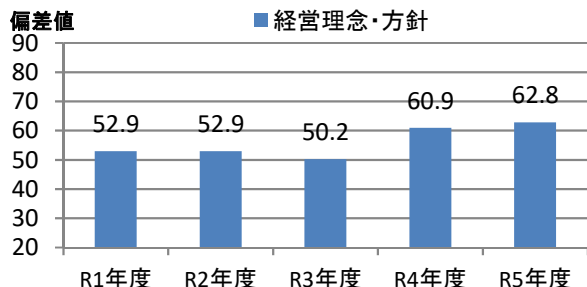
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

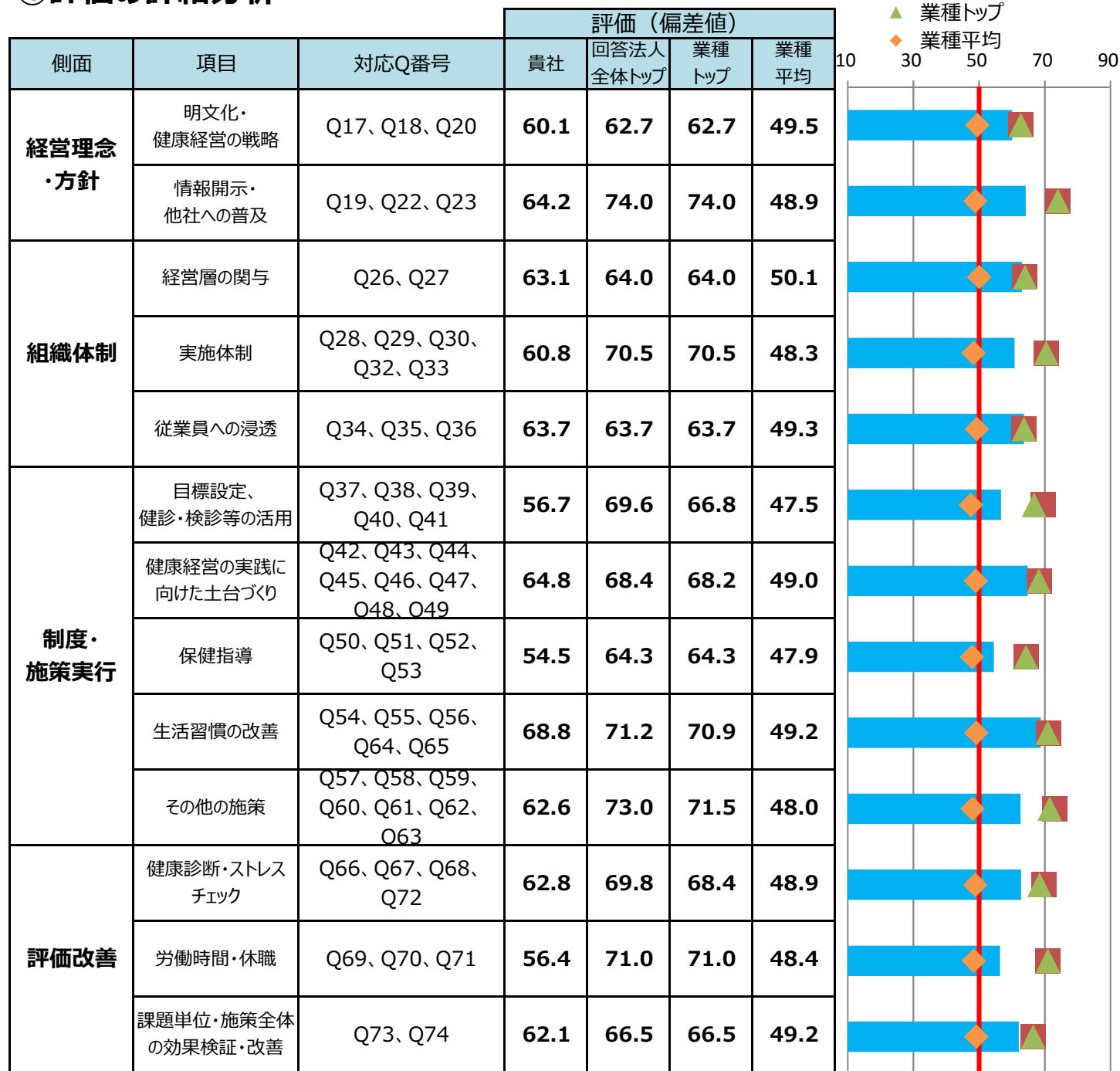
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1501~1550位	1751~1800位	551~600位	151~200位
総合評価	48.0	48.4(↑0.4)	48.3(↓0.1)	59.7(↑11.4)	63.3(↑3.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の心身の健康を最優先し、その健康保持・増進を経営課題と考えています。彼らが健康であることは、能力発揮や働きがいにつながり、顧客満足と企業発展に寄与します。ストレス管理、ワークライフバランス改善、健康的な食事と運動の奨励、定期的な健康チェックアップなど、従業員の心身の健康をサポートする取り組みを展開し、最高の働き環境を提供し、個人の成長と企業の成功を同時に実現することを目指しています。
	健康経営の実施により期待する効果	傷病による欠勤やパフォーマンスの低下は生産性の低下につながり、企業の持続的な成長に悪影響を及ぼす可能性があります。労働時間の適正化を通じたワークライフバランスの向上、そして個々の従業員の健康意識向上と生活習慣改善の推進を徹底し、プレゼンティーズム（出勤しているが効果的でない状態）の改善者率30%を目指しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	全社員参加でお互い感謝のメッセージを送り合う「Good Gainプログラム」を制度化し、社内で公開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロリー記録等の機能を搭載した「メガロスアプリ」を全従業員が利用。全社イベントを通じてサポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	メガロスアプリを利用した全社員競争イベント（歩数、カロリー記録数、ヘルスリテラシー動画視聴数）の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	11.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス休職者が増加傾向にあり、2019年度から2022年にかけて7人から10人へと増加。これによるアブセンティズムによる損失が問題で、コミュニケーション不足も一因。メンタルヘルス向上と効果的なコミュニケーションの促進が課題。
	施策実施結果	メンタルヘルス休職者率：2019年7人→2020年10人→2021年5人→2022年10人
効果検証結果	定期的に、全従業員を対象に上司と部下が行う1対1ミーティングと、人事部員による人事面談を実施しています。さらに、セルフケアとラインケアの研修も提供しています。現時点では、定量的な成果はまだ出ていませんが、この取り組みを継続し、5年後には欠勤者を半減させることを目標としています。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	スポーツクラブの運営会社として、また従業員の健康促進を考える上で、健康診断結果との相関性が明らかな喫煙率の低下は非常に重要です。2020年度時点での従業員の喫煙率は21.5%と比較的高いため、喫煙率の低下を目指す「禁煙促進」を課題として設定しました。
	施策実施結果	健康保険組合と連携した無料禁煙プログラムや禁煙外来を導入し、2022年度からは就業時間内の禁煙も開始。しかし、2022年度の喫煙率は17.5%で、社内目標値（16%以下）未達成。
効果検証結果	2022年の喫煙率は前年比▲0.3%の減少となりましたが、まだ効果が明確でなく目標には達成していません。今後は、禁煙成功者の表彰、産業医による禁煙セミナー、健康保険組合の無料オンライン禁煙プログラムの促進など、継続的な啓発活動を強化し、さらなる喫煙率減少を目指します	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トヨタプロダクションエンジニアリング

英文名：Toyota Production Engineering Corporation

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

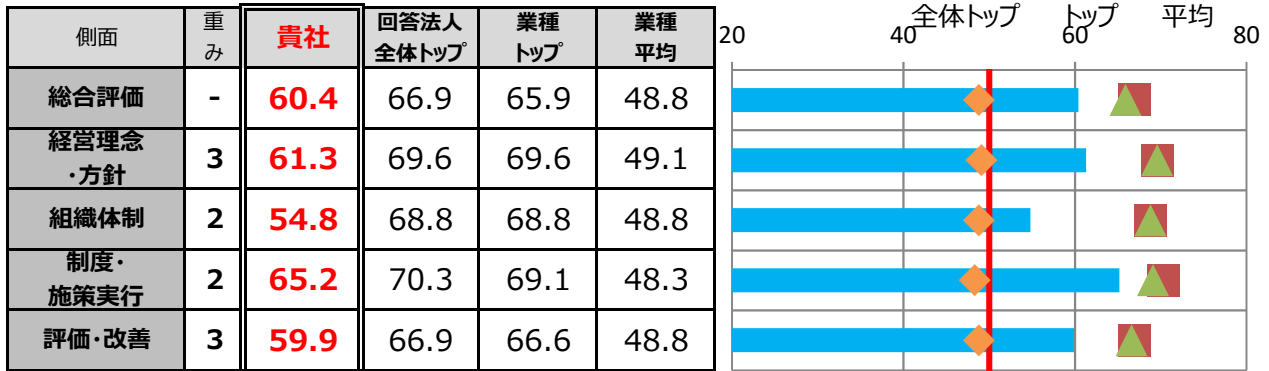
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↓0.8 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳



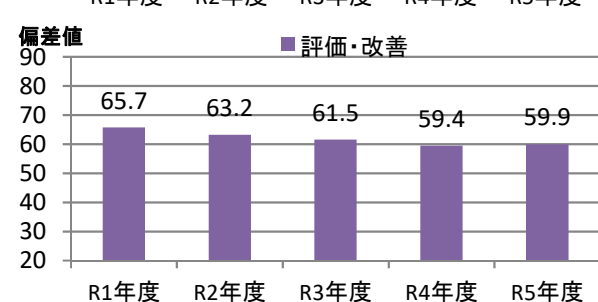
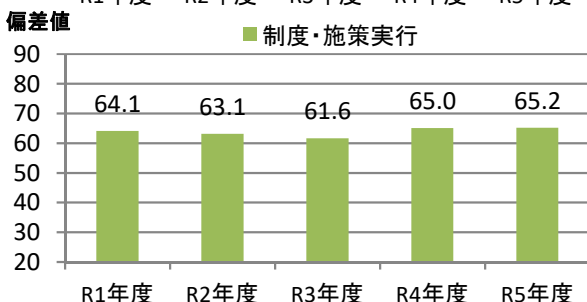
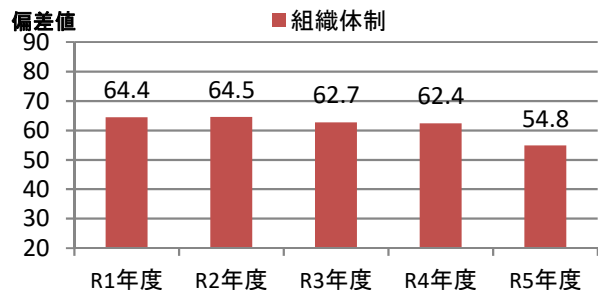
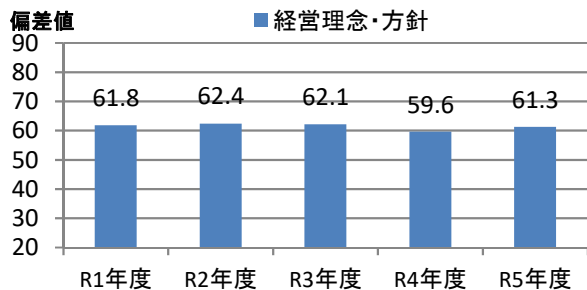
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

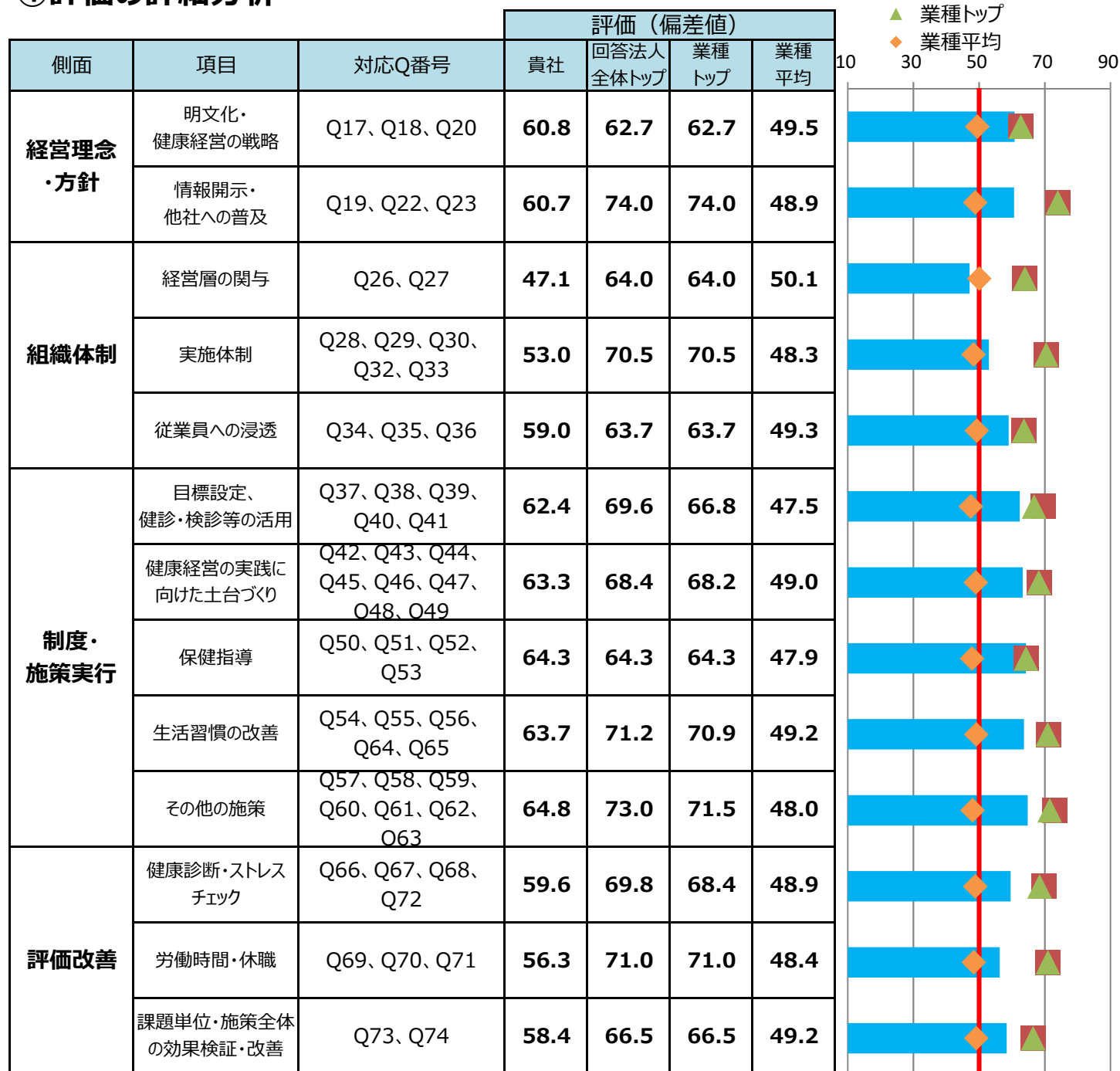
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	101~150位	151~200位	401~450位	601~650位
総合評価	64.0	63.2(↓0.8)	61.9(↓1.3)	61.2(↓0.7)	60.4(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>・従業員の平均年齢増加に伴い、有所見率、肥満率が悪化、特に運動習慣の適正率が低いので、生活習慣の改善に取り組む必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>・従業員が健康で働けることにより高い生産性を維持できる。具体的な指標として、中長期経営計画内で、23年度目標として、有所見者率45%以下(過去5年間のベスト値越え)、肥満者率(BMI25未満)25%・喫煙者20%(トヨタ健保平均以上)</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>自らをコントロールし目的や意義を考えて行動することに、原点として自己管理教育を学ぶ機会を設ける必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>組織活性化を図るため、職場における相談しやすい環境づくり構築のためストレスチェックを通じた課題に対して外部コンサルからの評価を受け今後の見通しを立て改善するためマネジメント層へのフィードバックラインケアを実施。あわせて「Excellent company」を担う人材の基盤作りを目指し、新入社員と中間層に対して「メンタルヘルス教育」実施。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tpec.co.jp/sustainability/sdgs/workstyle/#sdgs03_01

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.tpec.co.jp/files/uploads/health_management_202309.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.tpec.co.jp/files/uploads/health_management_202309.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	SDGs,地域貢献,健康づくりの一環として、スポGOMI大会及びさつき松原清掃活動を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロリー計算のアプリを紹介。取り組み状況を部署ごとの健康づくりリーダーに集約してもらい、会議で確認				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	健康フェアで体力測定や柔軟性をチェック				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	・従業員の平均年齢増加に伴い、有所見率(2021年55.0%⇒2022年58.6%※BMI25%以上含)、肥満率(2021年42.3%⇒2022年43.1%)が悪化、特に運動習慣の適正率(2021年27.8%⇒2022年26.9%)が低いので、生活習慣の改善に取り組む必要がある。
	施策実施結果	①各職場にリーダーを選出し、健康づくり活動を推進 食生活改善アプリ、カロリー計算(参加率60.0%) ②特定保健指導 業態・健保平均を上回る実施率 2021年 86.3%
効果検証結果	2022年度の健康診断の結果については改善は見られず、生活習慣の改善は継続的な実施が必要と考える。従業員は、保健師の指導や健康づくりリーダーのアドバイスを受けることで、健康問題の理解を深め、一人ひとりの行動変容へ繋げている	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員だけでなく派遣社員や常駐委託会社の社員を含めてすべての方に対して、新型コロナウイルス感染を防ぎ、命と健康を守りながら安心して働ける職場を目指す
	施策実施結果	日々の健康チェックと確実なフォロー。体調不良時（同居家族含む）には、在宅勤務または特別休暇を付与し、会社への出社を抑制、職場内2m距離確保での感染を防ぐ
効果検証結果	* 平時の業務内ではコロナによるクラスター発生は無し * コロナ職域接種導入等による接種率（3回目）：全国平均65%⇒TPEC76%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東急スポーツオアシス

英文名：TOKYU SPORTS OASIS INC.

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

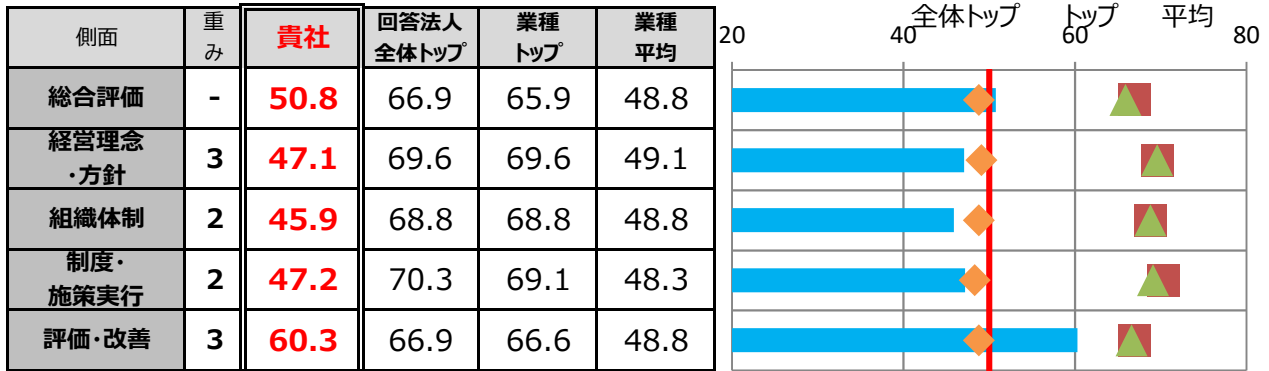
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.8** ↓3.0 (前回偏差値 53.8)

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

②評価の内訳



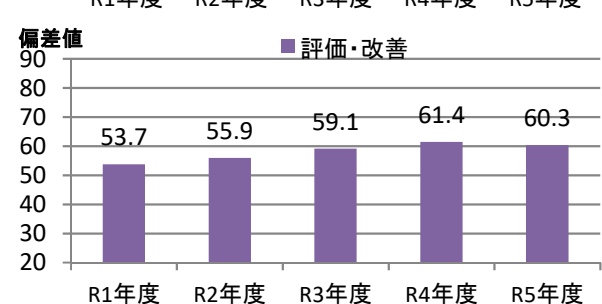
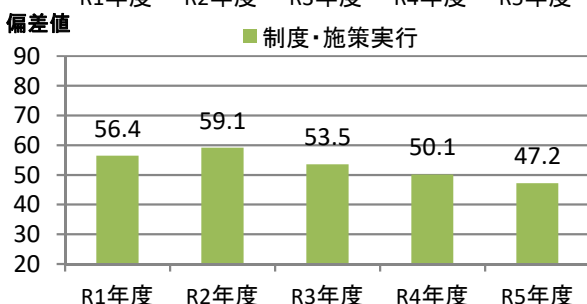
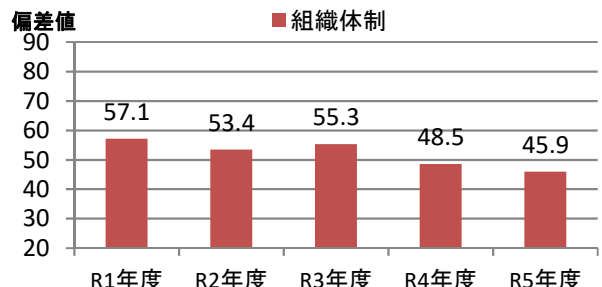
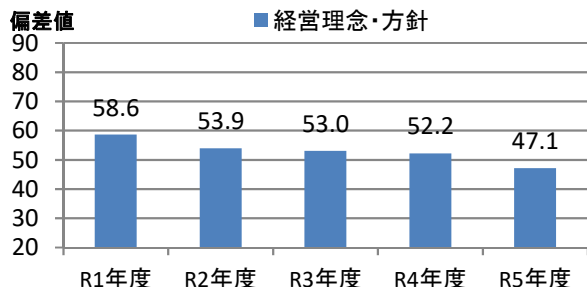
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

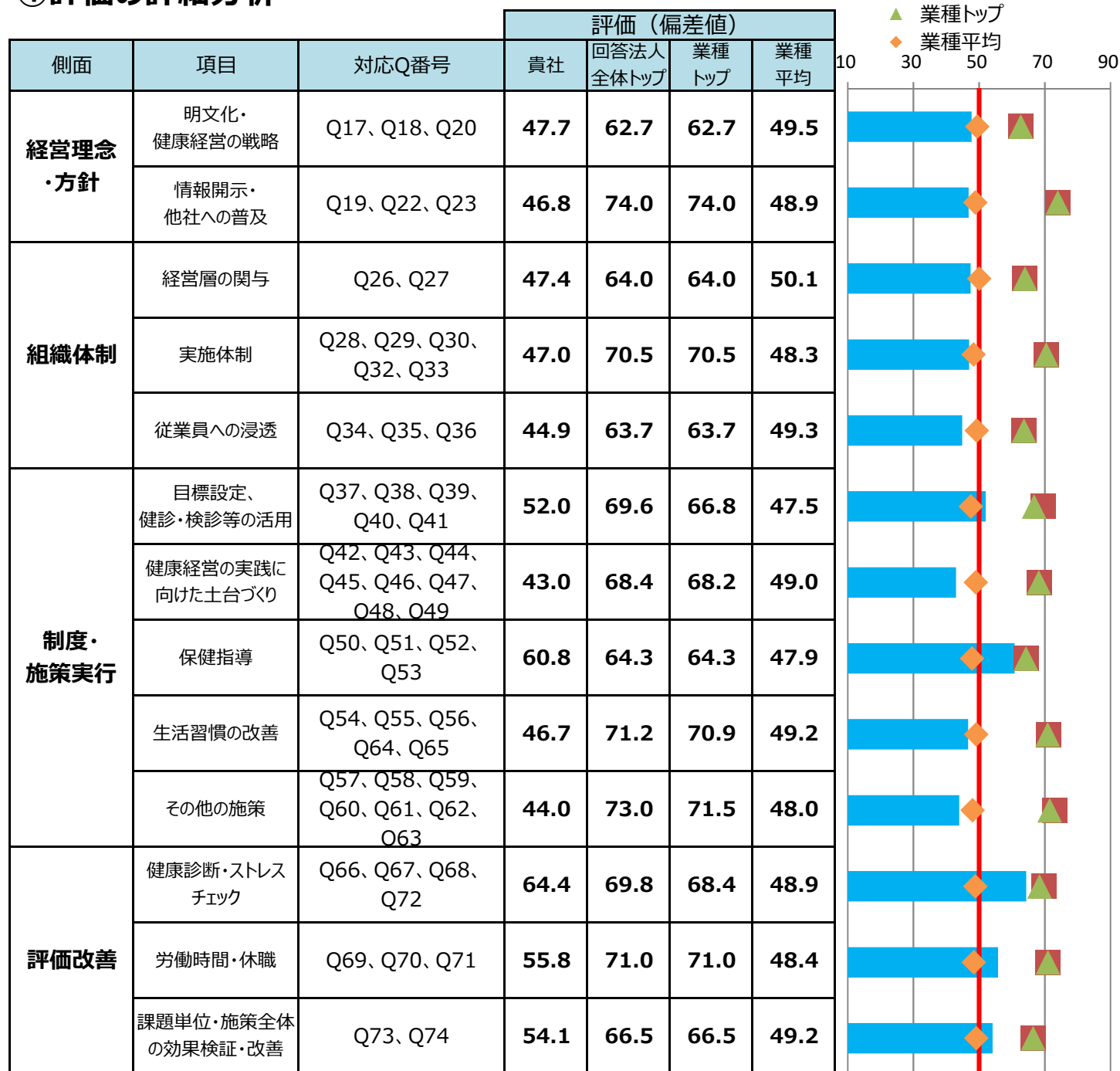
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	851~900位	901~950位	1201~1250位	1701~1750位
総合評価	56.4	55.4(↓1.0)	55.4(↑0.0)	53.8(↓1.6)	50.8(↓3.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の心身の不調は、従業員個人にとってもリスクであるが、療養のために長期休業などへ繋がれば、会社・組織にとっても同様にリスクとなり得る。会社設立以降しばらくの間は平均年齢が若かった当社も、年々平均年齢が上がり、40代・50代の従業員が増えており、一人一人の健康を維持することは、経営的視点でも課題の一つとなっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員に発生し得る心身の不調を早期に特定する為に定期健康診断・ストレスチェックを毎年定期的実施し、結果を基に産業医や保健士との面談も実施している。健康リスクを軽減させることで、長く健康に生き活きとパフォーマンスを発揮し、従業員個人に仕事を通じた充実感を感じてもらおうと共に、結果としてそれらが会社貢献に繋がることを期待している。また若年労働人口が減っているため、会社に長期在籍することも望んでいる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sportsoasis.co.jp/co/sengen/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社内SNSにて日々の感謝や賞賛の気持ちを「ポイントと一緒に」手軽に贈り合うことのできる仕組みの運用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	自社開発アプリを従業員は無料利用ができ、運動だけではなく食生活改善のコンテンツも用意している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	株式会社ルネサンスの全国に約100ある施設を無料利用できるように提携している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	毎年の定期健康診断の結果より、生活習慣病等の高リスク者である特定保健指導の対象者が一定数おり、従業員が抱える健康リスクの一つの指標として課題になっている。これは直近に始まったことではなく、2018年に実施開始して以降継続している。会社設立当初は平均年齢が若かったが、35年超の会社の歴史に伴い従業員の平均年齢が上がり生活習慣病のリスクを持つ者の割合が増えてきている。
	施策実施結果	特定保健指導受診率の向上を目標とし、社長自ら特定保健指導の重要性を対象者に直接働きかけたり、指導を受け易いようにアプリを用いたオンライン面談のツールを用意した。
効果検証結果	2020年度：動機付支援26名、積極的支援34名、合計60名。2021年度：動機付支援29名（前年比+3名）、積極的支援26名（前年比▲8名）、合計55名（前年比▲5名）。2022年度：動機付支援31名（前年比+2名）、積極的支援21名（前年比▲5名）、合計52名（前年比▲3名）となった。過去3年の推移で、積極的支援対象者及び総数も減少したことから、今後も継続し、課題解決に繋げていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	全従業員の半数以上が女性の当社において、女性特有の健康課題等、女性の健康保持・増進は重要なテーマであり、継続して健康教育の場を提供してきた。加えて、職場の男性・管理職の理解があることも大切であることから、男性・管理職にも女性特有の健康関連課題を把握してもらう機会の提供が必要であると認識している。
	施策実施結果	女性特有の健康関連に関するセミナー内容を毎回ブラッシュアップし、職場の男性にも理解を深めてもらいたいことから、参加対象者の性別も職位も限定せず誰でも参加できるような環境を整え、セミナーを開催した。
効果検証結果	意図した通り、セミナーには男性からの参加もあり、一定の成果を得られている。今後のセミナー開催においても、必要都度内容を見直し改善していくことで効果を上げていきたい。また、残念ながら婦人科系の病気がんを発症し、治療と仕事を両立しなくてはならない者が出てきた。がんセミナーも合わせて今後も開催を継続したい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：八千代エンジニアリング株式会社

英文名：Yachiyo Engineering Co., Ltd.

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

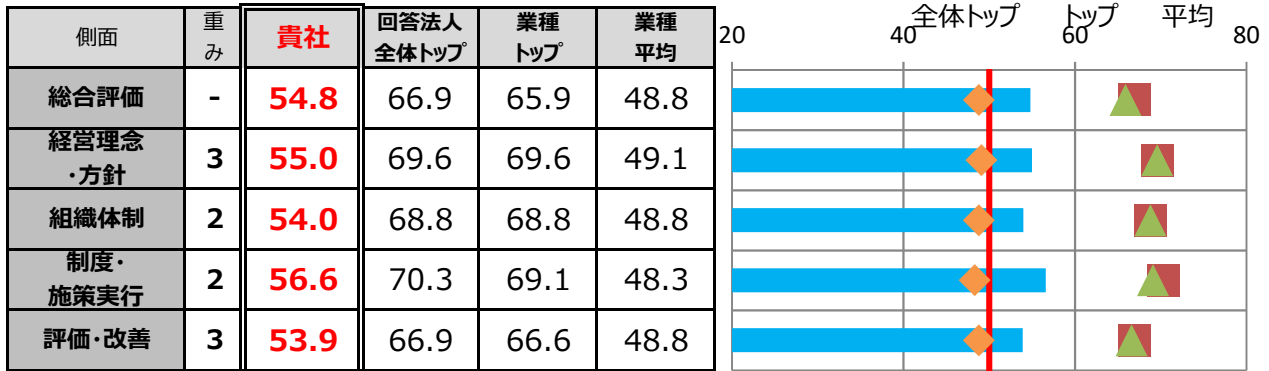
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.8** ↓0.9 (前回偏差値 55.7)

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

②評価の内訳



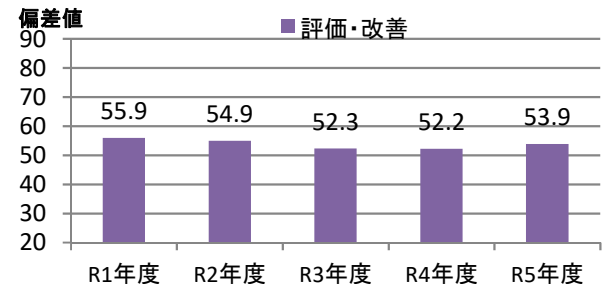
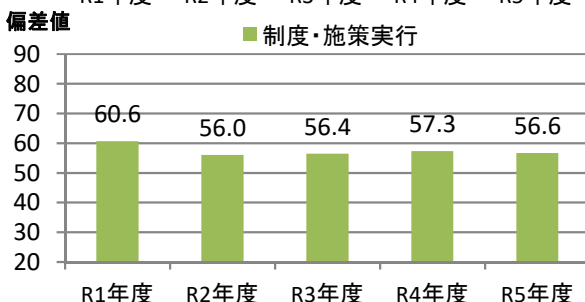
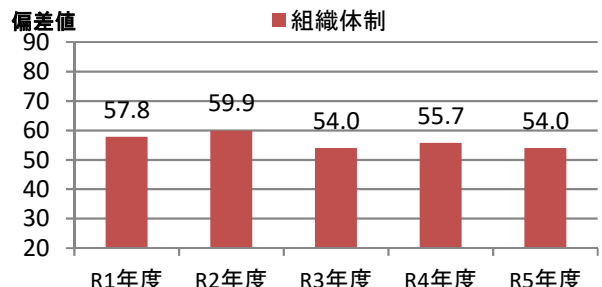
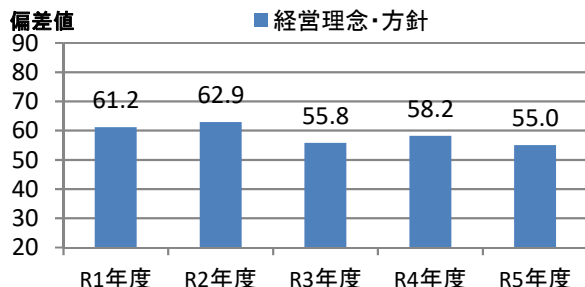
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

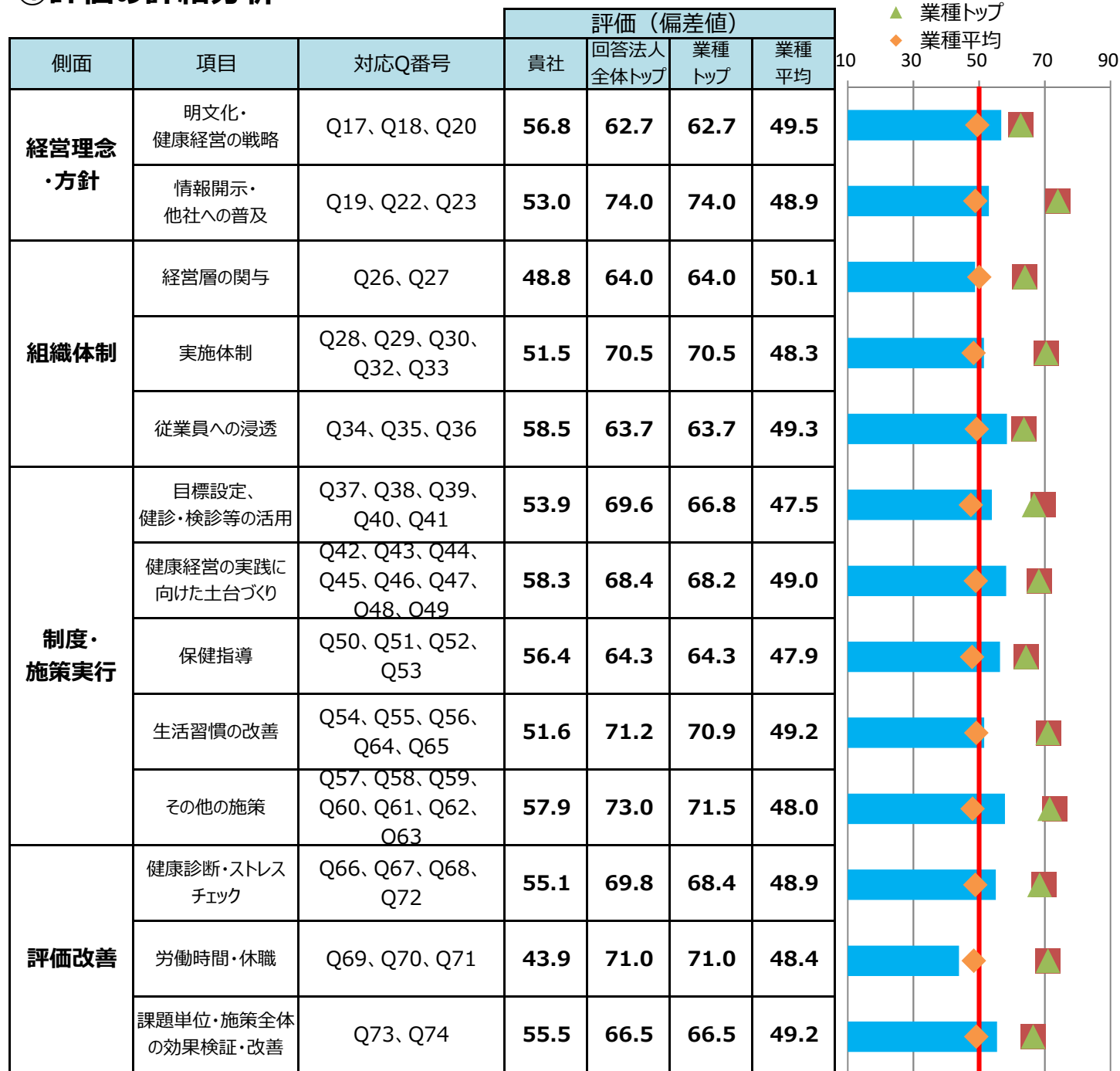
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	551~600位	1001~1050位	951~1000位	1151~1200位
総合評価	58.8	58.5(↓0.3)	54.5(↓4.0)	55.7(↑1.2)	54.8(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生産年齢人口の減少、コロナ禍を契機とした多様な働き方の進展により、優秀な人材確保の企業間競争が激化しており、「働きやすさの実現」、「人材配置」、「リテンション（人材の維持・確保）」を経営上の課題のひとつとしてと捉えている。そのうえで、社員の健康保持増進は社員が能力を発揮するための基盤と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	各種施策の実施により健康的かつ多様で柔軟な働き方ができる環境を整備することで、仕事と生活を両立しながら自己の能力を発揮できる職場となることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員だけでなく家族とも楽しめる創立60周年記念パーティーを開催した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康支援アプリを提供し食生活改善サポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康支援アプリを提供し運動習慣改善サポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	12.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.2	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員が高いパフォーマンスを発揮するうえで、心身ともに良好な状態であることが重要な要素であり、健康診断の受診はその基盤となるものである。しかしながら、健康診断未受診者がいる状態であり大きな課題と認識している。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・社内での合同健診の実施。 ・健診機関との個別契約による健康診断が受診しやすくなった ・健康診断受診の重要性の周知と未受診者への個別受診勧奨。
効果検証結果	健康診断未受診者に対して個別に受診勧奨を実施したが、受診率は前年度より下がってしまった（99.9%→99.6%）。そのため、個別の受診勧奨以外の施策が必要だと判断し、今年度中に新たな施策を検討・実施予定である。また、従業員満足度調査（パルスチェック）、ストレス診断により高リスク者を早期発見し、産業医面談やEAPと連携し社員のバックアップが図れた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働や休日出勤は心身ともに影響を及ぼすとともに、プライベートの時間が確保できなくなるため、ワークライフバランスの改善が課題となっている。
	施策実施結果	それまでBCP対応だった在宅勤務を制度化し、喫緊の課題である残業時間低減を図った。
効果検証結果	在宅勤務の日数が多いほど残業時間が少なくなる傾向（在宅率10%未満：55.3時間に対し在宅率40%：32.4時間）が見られたことから、在宅勤務は残業時間低減に効果的であることが判明した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社MIXI

英文名：mixi, Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

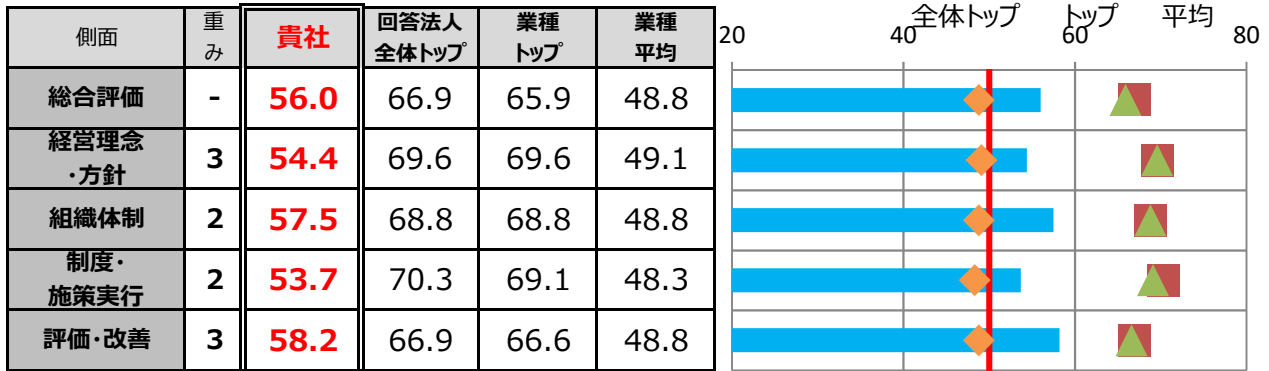
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.0** ↑9.0 (前回偏差値 47.0)

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

②評価の内訳



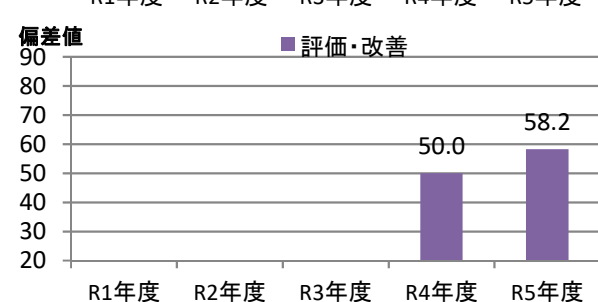
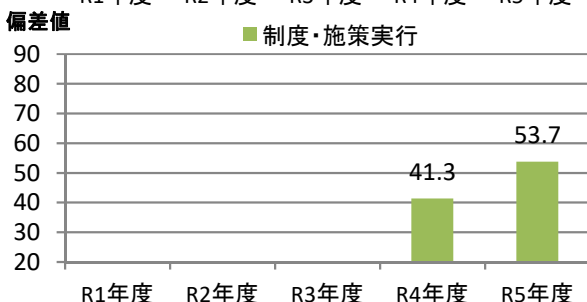
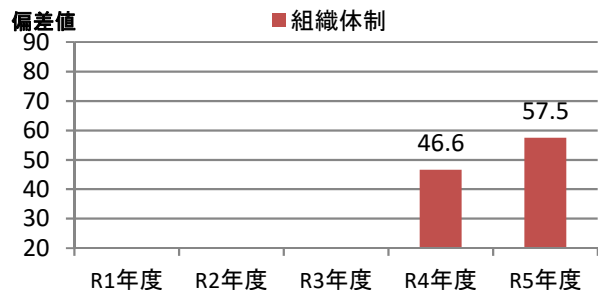
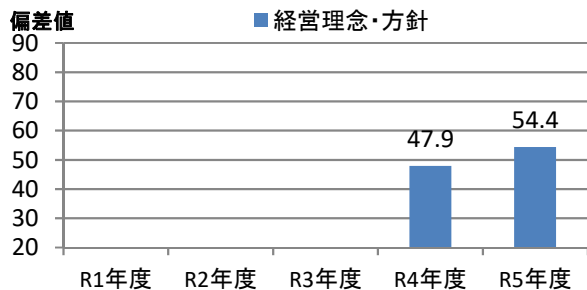
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

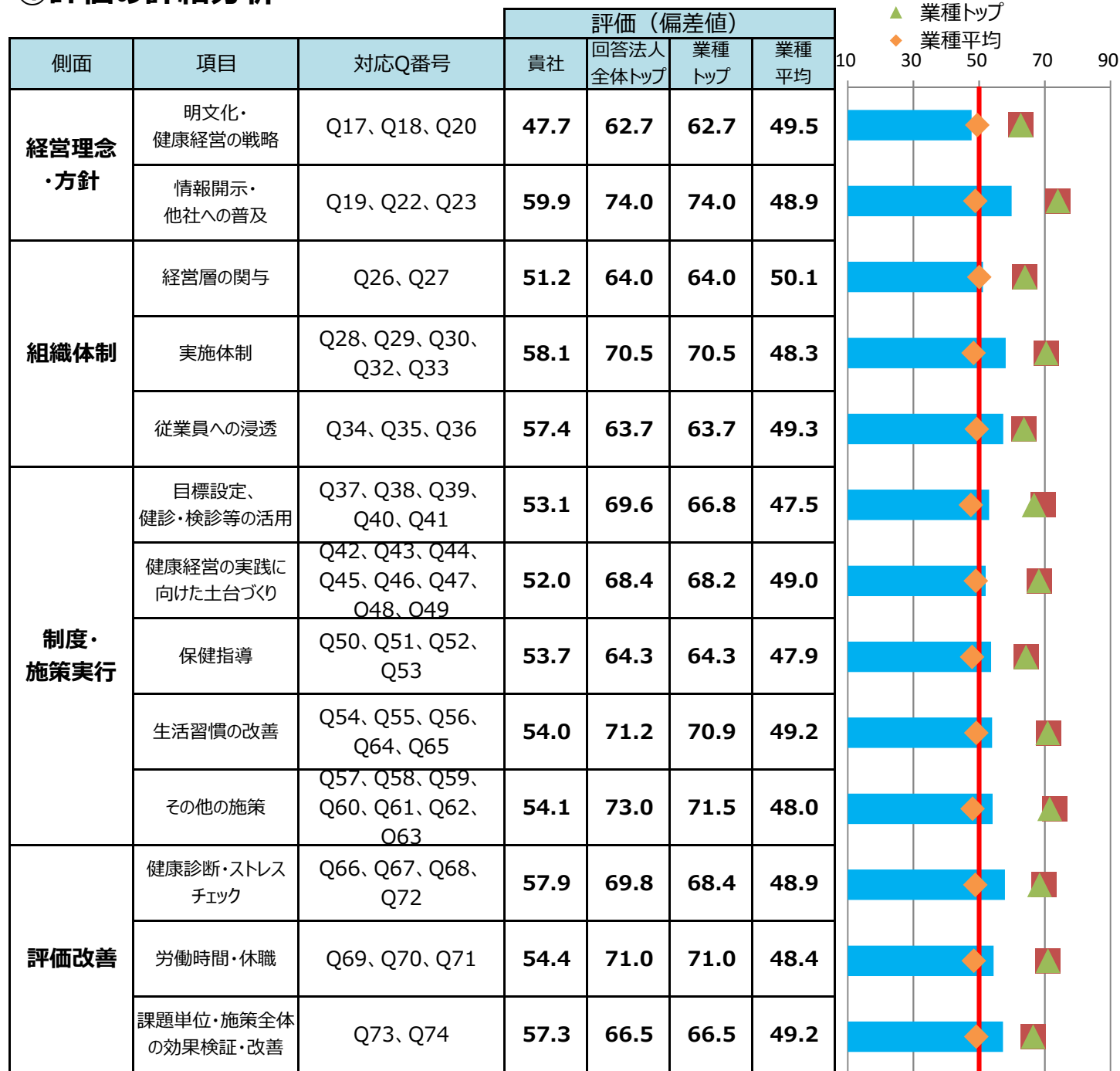
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2051~2100位	1001~1050位
総合評価	-	-	-	47.0(-)	56.0(↑9.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 持続的な企業成長にとって、多様で優秀な人材の定着と新規採用が課題と認識している。環境変化の激しいインターネットサービス業界において、社員の健康・ストレス・ワークライフバランスに影響を及ぼす様々なファクターがあるため、健康経営を推進することで、社員が安心して働ける魅力的な職場づくりを行う必要がある。また、お取引先や就職・転職を検討する皆様からも一緒に働きたいと思っていただける企業を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康に、安心して働ける職場づくりと維持を期待する。 ・ストレスチェックの高ストレス者割合、総合健康リスク、いきいき度のスコア維持・向上 ・職場環境起因による傷病休職率の改善 ・体調不良やワークライフバランスを保てないことを理由にした離職者数の低減
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 より魅力的なサービスを提供し、従業員のエンゲージメントや企業価値を高めるためには、一人一人が心身ともに健康な状態で、高いパフォーマンスを発揮できる環境を整備することが重要であると考え。 2020年以降はリモートワークを導入したことで、今まで以上に心身の健康管理が大切なものになっていると感じている。健康経営を通じて、従業員一人一人の健康維持・増進の実現を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	健康の維持増進に関する情報発信及びセミナーやイベントを実施することで、職場や個人レベルでの自発的な健康活動の促しにつながることを期待する。 ・アブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善 ・主観的健康意識（ヘルスリテラシー）の向上

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://mixi.co.jp/sustainability/materiality/diversity/employee/ https://mixi.co.jp/sustainability/nonfinancialdata/data/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://mixi.co.jp/sustainability/materiality/diversity/employee/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://mixi.co.jp/sustainability/materiality/diversity/employee/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://pdf.irpocket.com/C2121/ba4w/d2JH/MR4n.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	全従業員に投票権がある表彰制度を設置。後日全社員が参加できる表彰式も開催。受賞者には報奨を付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	31日がある月にカゴメ社開発のベジチェックを設置。8月31日は野菜の日とし、野菜ジュース配布も実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	朝会体操の導入。全従業員に向けて、ストレッチを中心に、社員を講師としたオリジナル動画を定期的に配信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	87.9	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	心身の不調について相談があった従業員に対し、おしなべて産業医との面談を受診させるといったワンパターな対応になっていた。 また、不調の発生を未然に防ぐ予防観点の対応策が無く、従業員一人ひとりに適したサポートが手薄であることが課題であった。 加えて、2022年度の後半頃からはメンタル不調による退職者が増加傾向にあった。
	効果検証結果	・相談窓口の新設、強化（EAP、社内相談窓口、産業カウンセラー） ・復職支援カウンセリング開始 ・セルフ／ラインケアの啓蒙（マインドフルネスセミナー、ラインケア・心理的安全性等のeラーニング） ・2023年5月よりEAPを導入し、9/末時点において43名が利用した。業務内外問わず気軽に利用できるツールとなっている。 また、社内・社外相談窓口の運用を見直し、多くの従業員に相談の機会が提供されるよう工夫し、社内周知を強化した。これらのことが、不調の予防施策に効果があった。 ・マインドフルネスセミナー参加者：30人（満足度：100%） ・メンタル不調者退職率：1.1%（昨年度比+0.1%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	リモートワーク導入後、出社機会が減ったことから、運動不足、対面コミュニケーション減少による孤独感を感じやすくなるなど、心身の健康面に影響が出てきている。 健康を保持増進するためには、職場だけでなく個人レベルでの自発的な健康活動も大切だが、2022年に実施した主観的健康意識調査では「高い」と回答した社員は47.9%に留まり、ヘルスリテラシーの低さに課題がある。
	効果検証結果	・健康施策を象徴する社内啓蒙用キャラクターを制作。周知の際には必ず使用し、社内への意識づけを行った。 ・オフラインイベントの実施や、eラーニングを配信し、健康を意識できる機会を創出した。 2023年の主観的健康意識は47.0%と維持に留まった。引き続き施策継続の上、検証を行う。 ・社内啓蒙用ウェルネスキャラクター活用：告知等に活用。健康施策の認知に繋がった。 ・セミナー開催（睡眠、マインドフルネス、歯の健康）：2023年6月・8月・9月に実施 ・カゴメ社開発「ベジチェック」の開催：2023年5回実施 ・eラーニング実施（メンタルヘルス・女性・飲酒・喫煙）：平均受講率85.8%

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジェイエイシーリクルートメント

英文名：

■加入保険者：東京実業健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

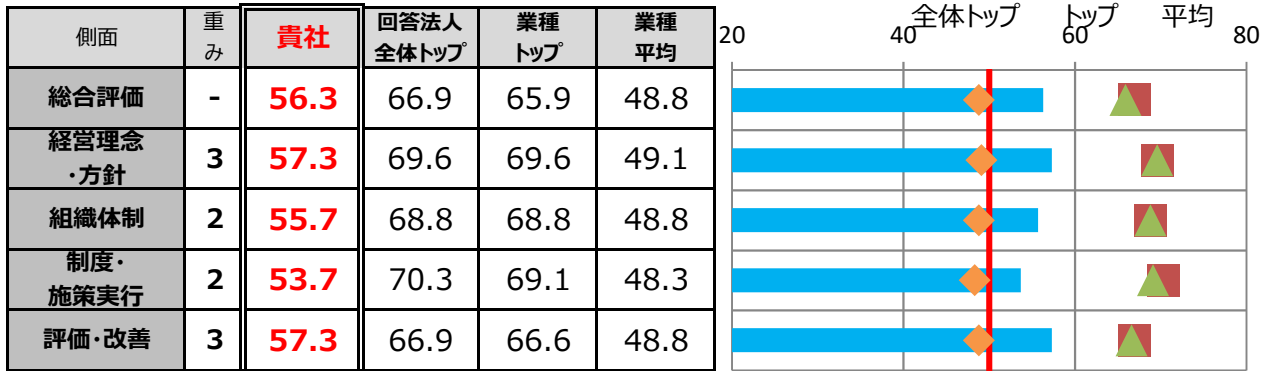
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.3** ↑0.8 (前回偏差値 55.5)

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

②評価の内訳



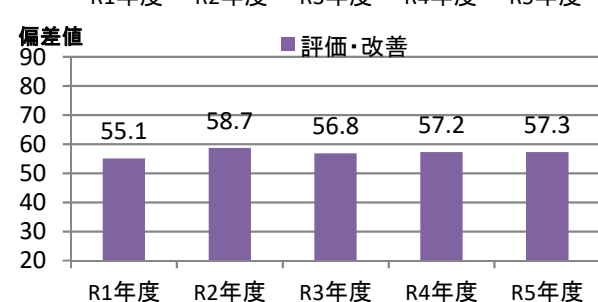
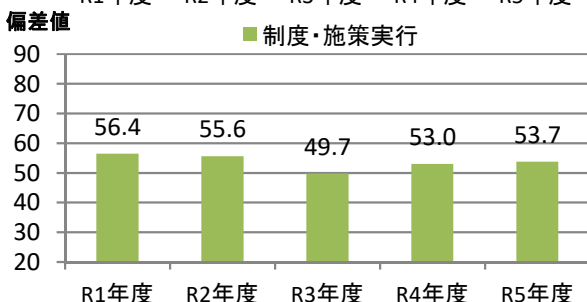
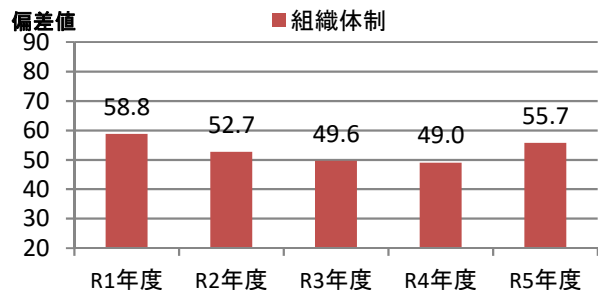
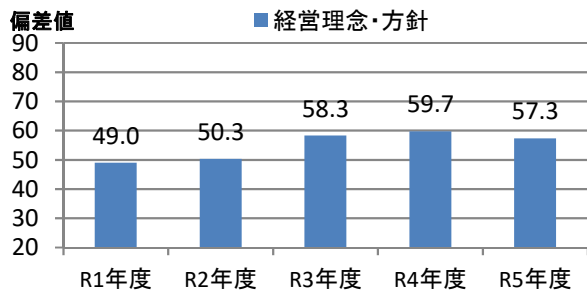
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

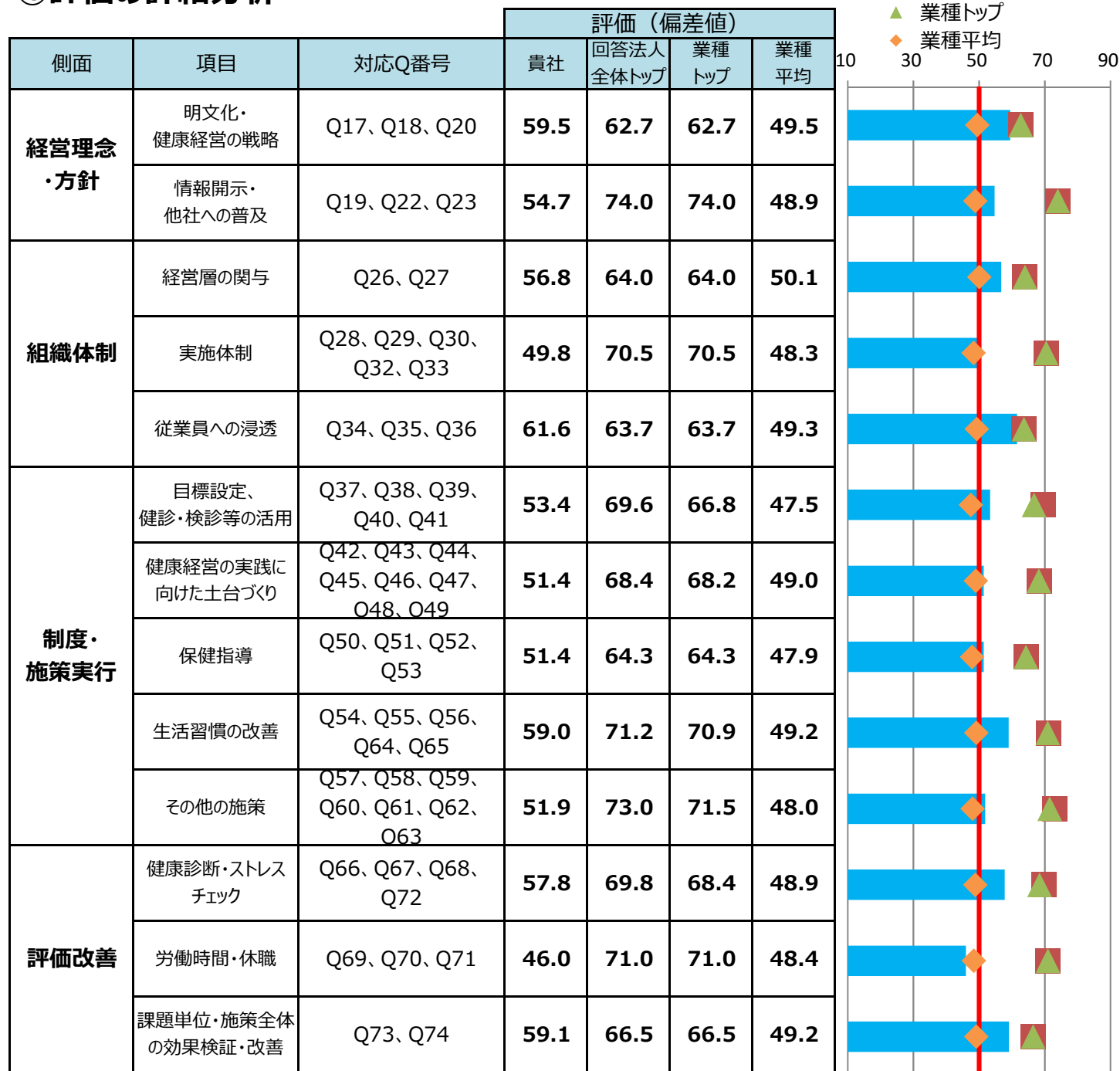
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	951~1000位	1001~1050位	1001~1050位	951~1000位
総合評価	54.3	54.4(↑0.1)	54.4(↑0.0)	55.5(↑1.1)	56.3(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全従業員の8割以上をしめる営業職は業務の特性から終業時間が遅くなりやすい。これにより、従業員は就業日には①規則正しい栄養バランスの取れた食生活②睡眠時間の確保③運動、リフレッシュする時間の確保が難しくなりがちである。社員のよりよいパフォーマンス発揮は、心身の健康が基盤となる。当社としては、継続的な企業の成長には、この3つの課題を解決していくことが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	オフィスですべて安価で手軽に栄養バランスの取れた食事サポートを提供する。フレックスタイム制度を活用した勤務時間の工夫や有給休暇の取得を促していく。また、運動サポートプログラムも内容を見直し、項目を増やし、従業員の参加率を高めていく。このような取組みにより、従業員が心身に健康な状態を維持促進し、社員のパフォーマンス向上をつなげたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は2030年までに人材紹介業界で世界No1を目指している。その実現には、社員全員が健康でよりプロフェッショナルとして成長し、活躍し続けることが必要不可欠である。しかしながら、心身不全の予兆からパフォーマンスが低下する社員や、心身不全により休職・離職する社員が発生している。このような情報がインターネットの口コミサイトで公開されると採用活動にも影響があるので、心身不全者に関する課題を解決したい。
	健康経営の実施により期待する効果	長期休務につながる恐れのある「月5日以上私傷病が原因で休務する社員」に対し、早期に診断書を提出してもらい、産業医面談と健康指導を実施する。その後もフォローアップとして産業医面談を実施、心身不全の発生を最低限に抑える。これにより継続して活躍できる社員が増え、口コミサイトへの心身不全に関する投稿が減少、採用力の向上にもつながり、よりプロフェッショナルとして活躍できる人材が増えていくことを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内交際費として雇用形態問わず3ヶ月毎5000円/名支給、部内交流イベントに活用してもらっている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	手軽で、安価、栄養バランスの取れた食事、飲料の提供				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	91.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	運動促進支援プログラムの報奨金、社内クラブ（運動系含む）への費用補助				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	27.3	%

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

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

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病を発症するリスクのある項目の有所見率が高い傾向にある。対前年比で、肝機能29名→58名、尿酸21名→30名と増加し、40歳未満の割合が高い。有所見者は比較的若いこともあり、重症化への危機感が低いと考えられるので、会社が一層啓発していく必要がある。有所見者には速やかに再検査を受診するよう勧奨し、特に重症化が懸念される社員に対しては、産業医から直接保健指導を実施、リスクを認識させる。
	施策実施結果	有所見者には早期再検査受診を勧奨、費用は会社負担とした。重症化懸念社員に対しては、産業医が直接保健指導を実施。その結果2023年9月現在、対象者28名中8名指導済、残り20名は産業医面談調整中である。
効果検証結果	2023年9月現在、再検査受診率が対前年比2倍以上に増加。再検査の早期受診者が増加しているのので、費用補助、産業医の直接保健指導、及び啓発活動については一定の効果は出てきていると思われる。一方、この施策は2022年度秋からの実施につき、有所見率に変化がでてくるのはこれからになる。今後は導入した健康管理システムも活用し、受診勧奨や再検査受診状況を把握、産業医と協働でこの施策を続けていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	営業職は業務の特性から終業時間が遅くなることで労働時間が長くなりやすく、就業日は規則正しい食生活や睡眠時間確保が難しくなる。社員自身の健康管理は自主性も求められるが、会社も社員が健康的に働き続けられるよう、積極的に社員の心身両面の疾病予防・改善策に取組む必要がある。
	施策実施結果	毎月半ばに時間外勤務状況を確認させ、年間残業累計550H超見込の社員の上長からは是正策を提出してもらい、それを確実に実行させる。月中ばに時間外労働の発生状況を確認するように周知している。
効果検証結果	年間残業累計550H超えの社員は対前年比「7名 0.6%」から「3名 0.2%」に減少した。時間外勤務については毎月、繰り返しアラートすることで一定の効果があった。この施策全体は一定の効果があることがわかったので、今度もこの施策を続けていくが、勤怠管理システムの変更など、更なる改善策も検討していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社パソナグループ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

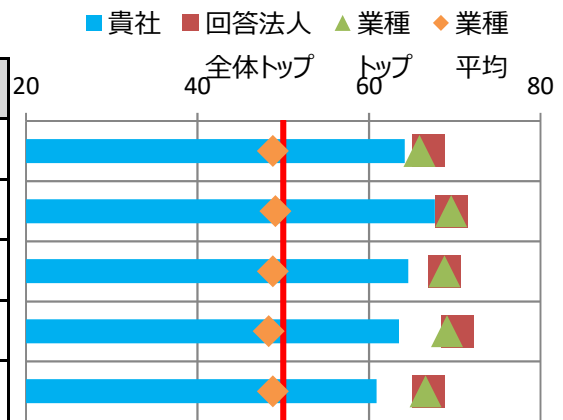
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.2** ↓0.3 (前回偏差値 64.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.2	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	67.7	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	64.6	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	63.5	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	60.9	66.9	66.6	48.8



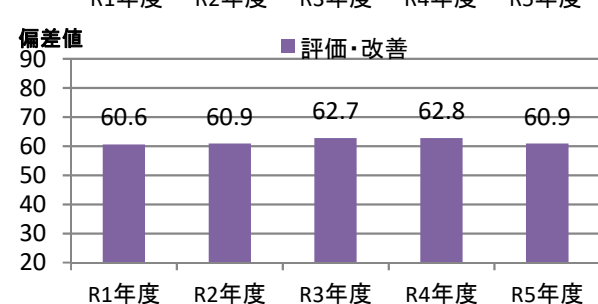
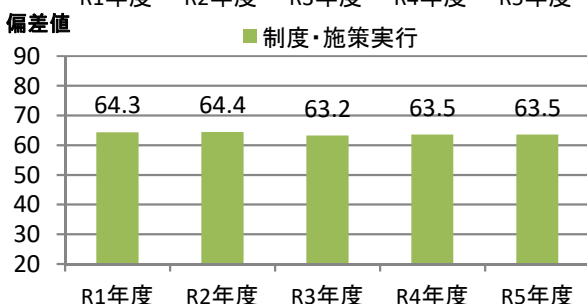
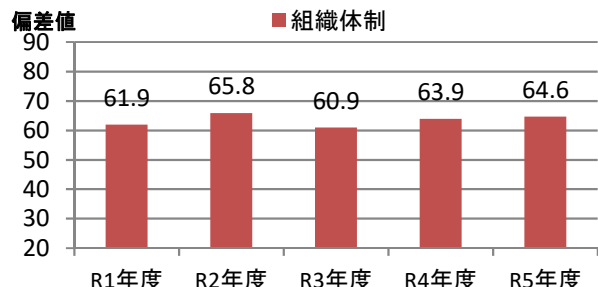
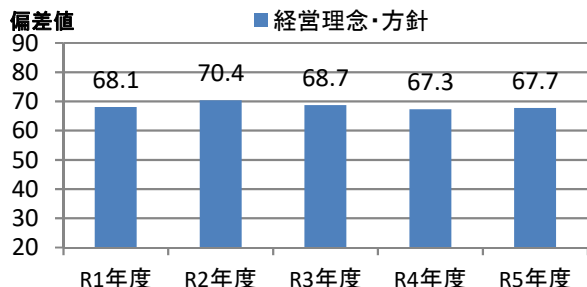
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

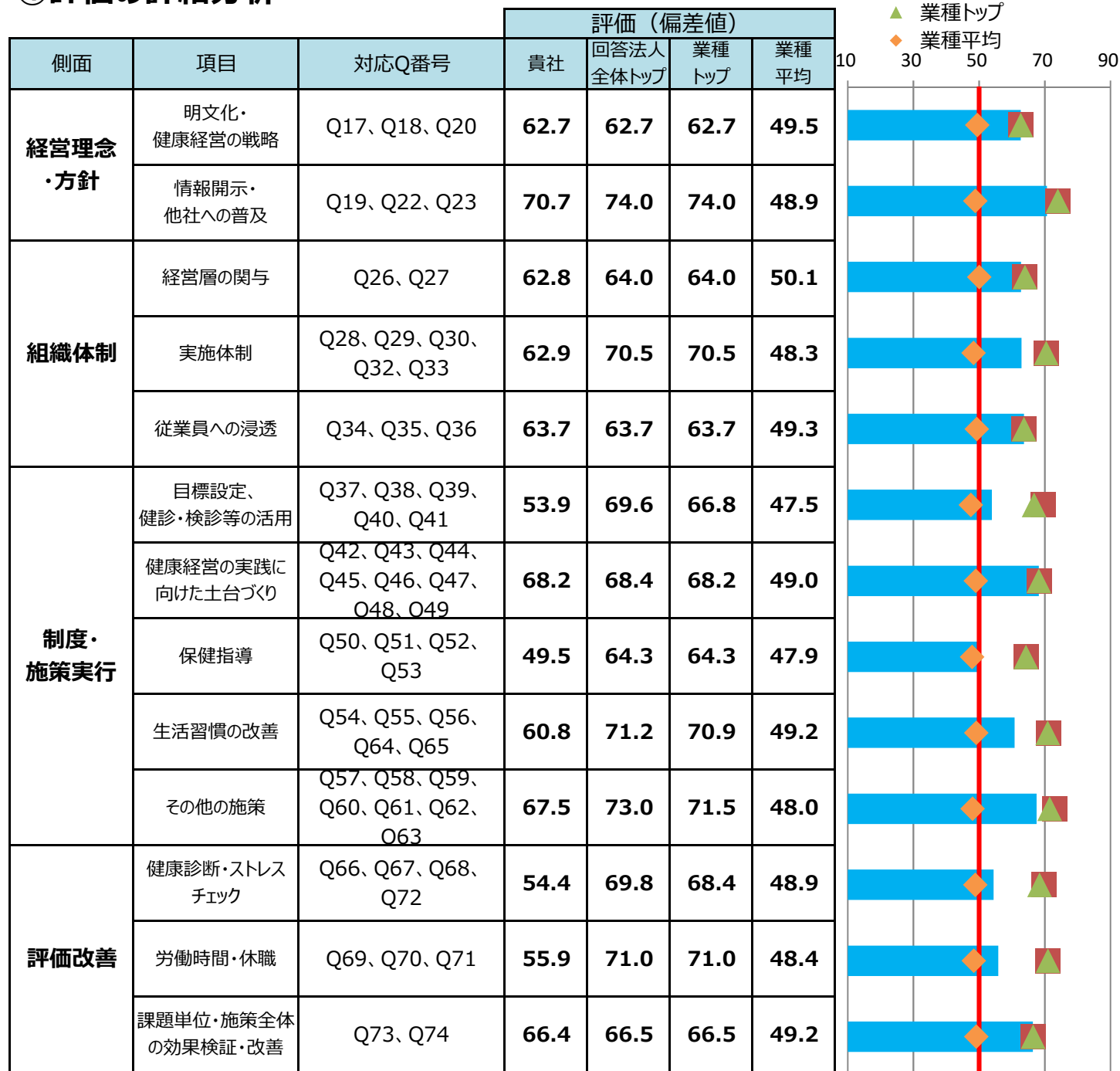
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	1~50位	1~50位	1~50位	51~100位
総合評価	63.9	65.4(↑1.5)	64.2(↓1.2)	64.5(↑0.3)	64.2(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 私たちに関わるあらゆる人々の、心身ともに健康で心豊かな生活の実現のため、パソナグループの社員一人ひとりが自身の能力・才能を最大限発揮し、それぞれのライフスタイルに合わせた活躍をすると共に、その取り組みを広く社会に発信することが企業価値向上に繋がる。人生100年時代を迎え、様々なライフイベントを経験する社員が増加する今、キャリアを諦めずに豊かな人生設計が描けるよう多様な人事制度を構築する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	上記を実現するための重要指標の一つとして、育児や介護、疾病治療など、様々なライフイベントによる休職からの復職率100%を目指す。働きたいと願う誰もが才能や能力を最大限に発揮し、それぞれのライフステージに合わせて活躍できる環境を整備することで、社員一人ひとりがイキイキと健康に働き、心豊かな人生を送れることを目指す。同時に、こうした実践事例を企業向けコンサルティングサービスの開発などにも繋げる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社「健康宣言」に記載の通り、健康に関する様々な事業活動を通じて、人々の健康づくりに貢献するためには、パソナグループの社員一人ひとりが自身の能力・才能を最大限発揮することが不可欠である。将来的な健康課題を起因にした離職を防ぐと共に、また従業員一人ひとりが能力を最大限発揮して活躍するためには、全従業員が運動、食事、睡眠を中心とした生活習慣を整えることが重要と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	上記を実現するため、生活習慣を数値化する独自の「ライフスタイルスコア」を重要指標に位置付けている。生活習慣が悪いと健診有所見率が高いという相関関係を確認できているため、ライフスタイルスコアの改善を目指して多様な健康施策を展開。同スコアの改善はプレゼンティーズムの改善に繋がっており、プレゼンティーズム損失割合は2022年の約11%から2023年には約9%に改善。今後も更なる向上を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ファミリーデー、エコ登山、田植え・稲刈り体験、その他社会貢献活動イベント等、年間200回以上実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	月に1度の健康テストで食事や飲酒の知識レベルの確認や、21日間腸活チャレンジ等の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	プロアスリートを雇用し従業員向けの健康イベント等を実施。淡路島では「運動会ワールドカップ」を毎年開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	79.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	多くの施策を講じているものの、それでは補いきれない従業員平均年齢の上昇により有所見が増えている現状がある。有所見者が基準範囲内に改善する割合(12%)より、基準範囲内から有所見へと悪化する割合(19%)の方が高いため、有所見者へのアプローチのみならず、全従業員に向けて運動・食事・睡眠などの生活習慣に関するリテラシー教育や、仕事を通じて健康作りに取り組みやすい環境整備が必要である。
	効果検証結果	取組みの結果、独自のライフスタイル調査(27設問)を設問別に見ると、1日30分以上の汗をかく運動をしている割合が30.6%⇒33.3%に改善、外食の利用頻度(週3日以下)が75.2%⇒77.2%に改善。運動や食事の生活習慣に対する施策の効果が表れており、また2022年度からライフスタイル調査の継続受検者におけるスコアも向上(2022年度63.4→2023年63.8)する結果となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	雇用形態問わず全従業員の乳がん・子宮がん検診を無償化し、受診率は経年で向上しているが、更なる改善に向け一人ひとりの健康リテラシーの向上が必要である。また「女性の健康に関するアンケート」にて、何らかの症状があっても「そこまで深刻な症状ではない」と判断し、専門家に相談をしていない社員が77%に上った。これらの対策をとらないと、本来の能力を発揮できなくなる可能性がある事を経営層と共に課題として認識した。
	効果検証結果	産婦人科医による「性差の違い」と「女性特有の健康課題」を学ぶ研修を全社員必須で実施(参加者3212名)。併せて会社に相談しにくい女性特有の健康の悩みを、外部の産婦人科医に24時間相談できる窓口を設置。 研修後のアンケートで約78%の従業員が「昨年の研修受講後、仕事や生活に好影響があった」と回答。リテラシー向上の結果、オプション検診受診率は2021年度前年比22%pt向上し、2022年度さらに9.8%pt向上した。さらに相談窓口の利用も1年間で2.3倍に増加。最終的な目的指標の一つであるプレゼンティーズムも全体的に改善した(11.49→9.32)。特に30代女性は損失割合が2.8%も改善した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パーソルホールディングス株式会社

英文名：PERSOL HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

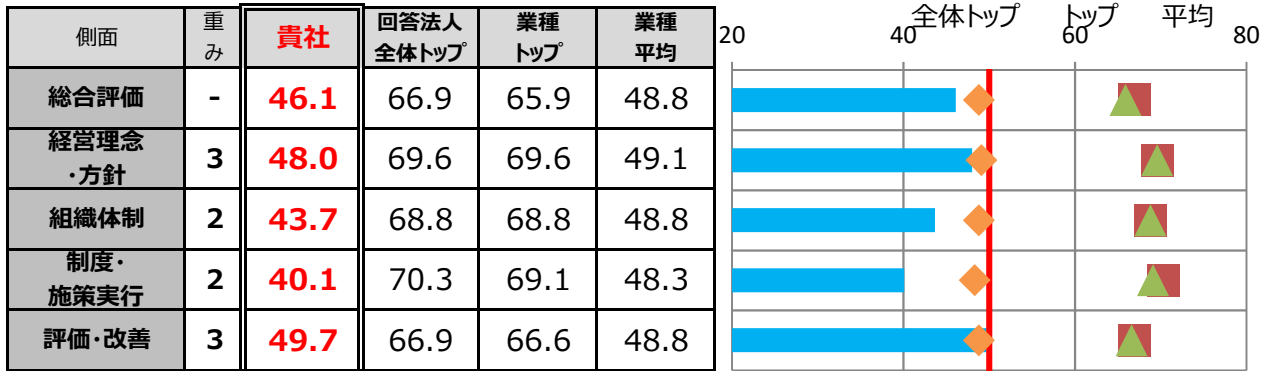
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.1** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



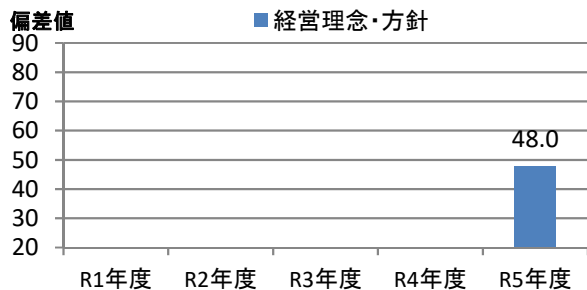
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

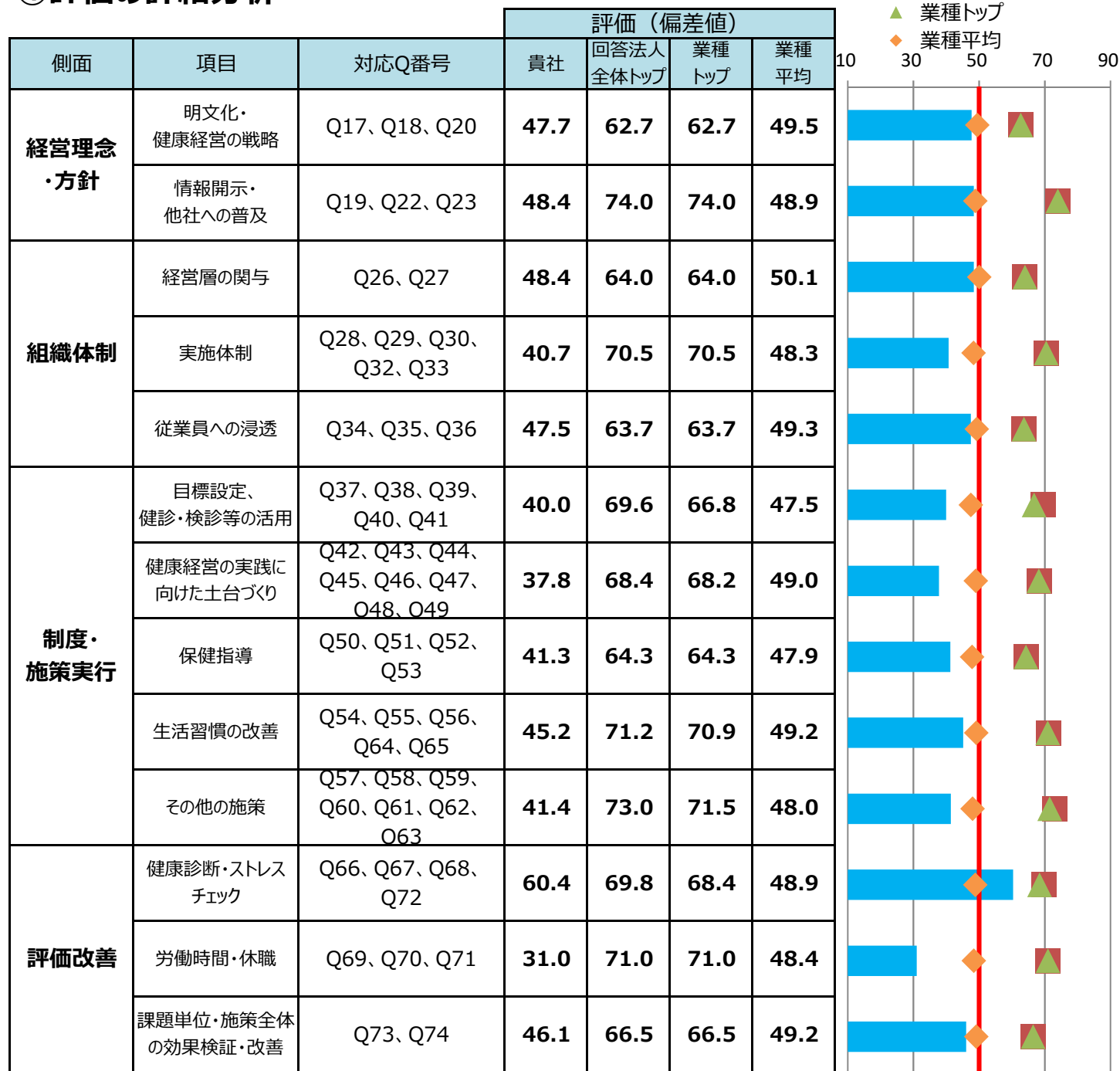
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2351~2400位
総合評価	-	-	-	-	46.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 一人ひとりの可能性を広げ、はたらく自由を広げ、個人と社会の幸せを広げることで「“はたらくWell-being” 創造カンパニー」となること。
	健康経営の実施により期待する効果	パーソルホールディングス株式会社は、社員の“はたらくWell-being”の体現に向け、エンゲージメントの向上に取り組んでおり、社員の心身の健康が重要な土台であると考えています。我々は、健康経営の実施により、はたらく一人ひとりの心身の状態を最適に保つことで、“はたらくWell-being”を体現する企業となり、価値創造を推進できるようになることを期待します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.persol-group.co.jp/ir/upload_file/m009-/integratedreport2023_jp.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.persol-group.co.jp/ir/upload_file/m009-/integratedreport2023_jp.pdf				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	https://www.persol-group.co.jp/ir/upload_file/m009-/integratedreport2023_jp.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	2	回

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

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.1	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	業務外活動を部活として会社が公認。専用サイトを設け、活動には事業所の共有スペースを使うことも可能。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	社員同士が集まって交流ができるサイト「みんなの部活」を介して、運動系の部活など様々な活動を支援。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.4	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の平均残業時間は22.3時間（21年度通期平均）であり、全国平均の10時間程度にしていきたいと考えている。長時間労働は、メンタルヘルス不調等の予防のためにも重要であり、労働時間の適正化とワークライフバランスの向上を図るため改善が必要である。
	施策実施結果	一定時間以上の時間外労働を実施する際の申請・承認制の導入、PCが22時に自動的にシャットダウンする仕組みの導入の結果、22年度通期の平均残業時間は前年度より0.9時間減少し平均21.4時間となった。
	効果検証結果	現時点では、健康経営で解決したい経営上の課題への影響は確認できていないが、少なくとも残業時間の削減が認められている。23年度からは、36協定より厳しい基準の時間外労働時間での申請・承認の仕組みに変更しており、引き続きモニタリングを続けていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シイエム・シイ

英文名：CMC CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：サービス業

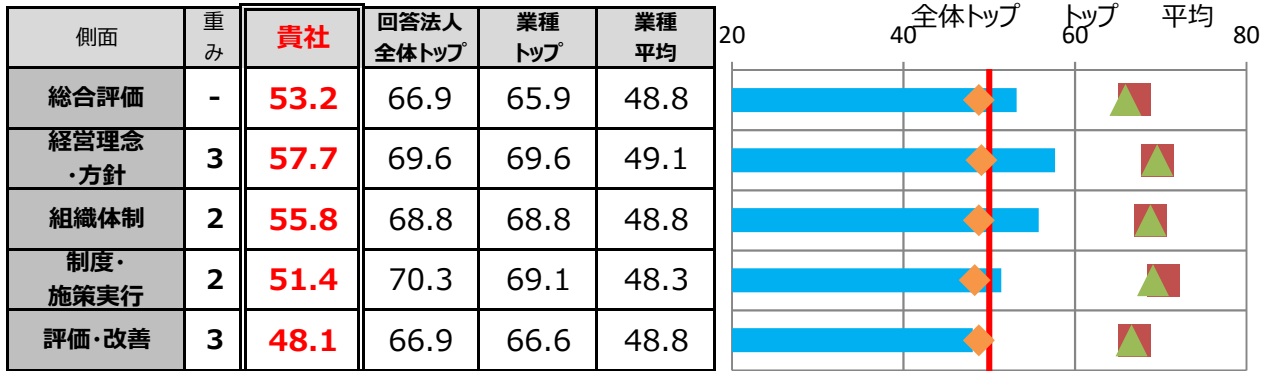
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↓0.6 (前回偏差値 53.8)

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

②評価の内訳



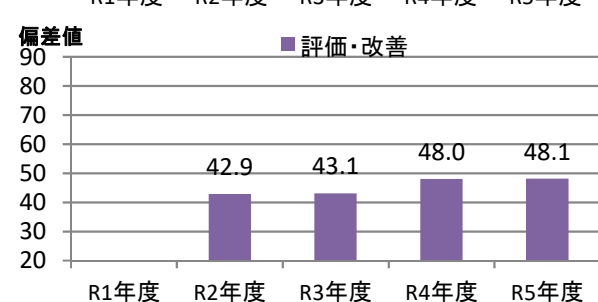
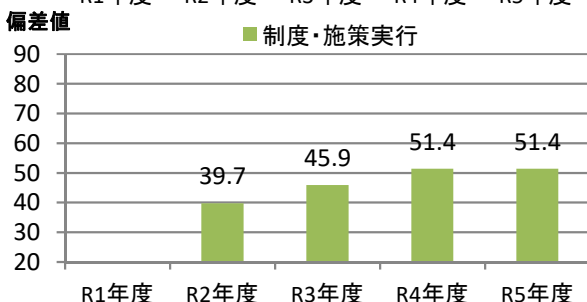
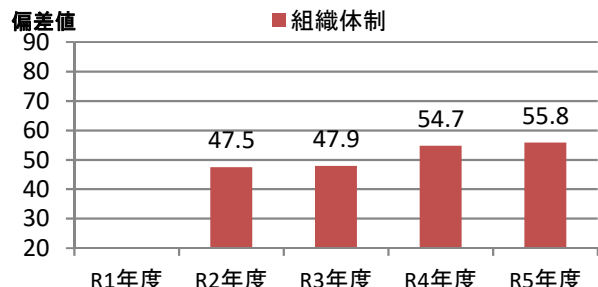
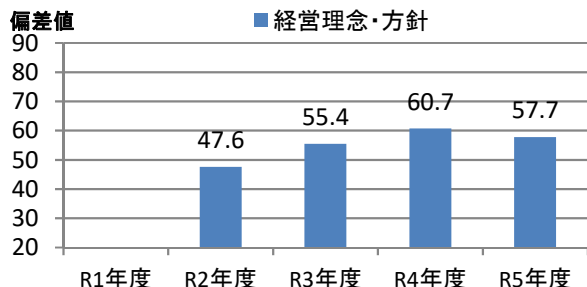
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

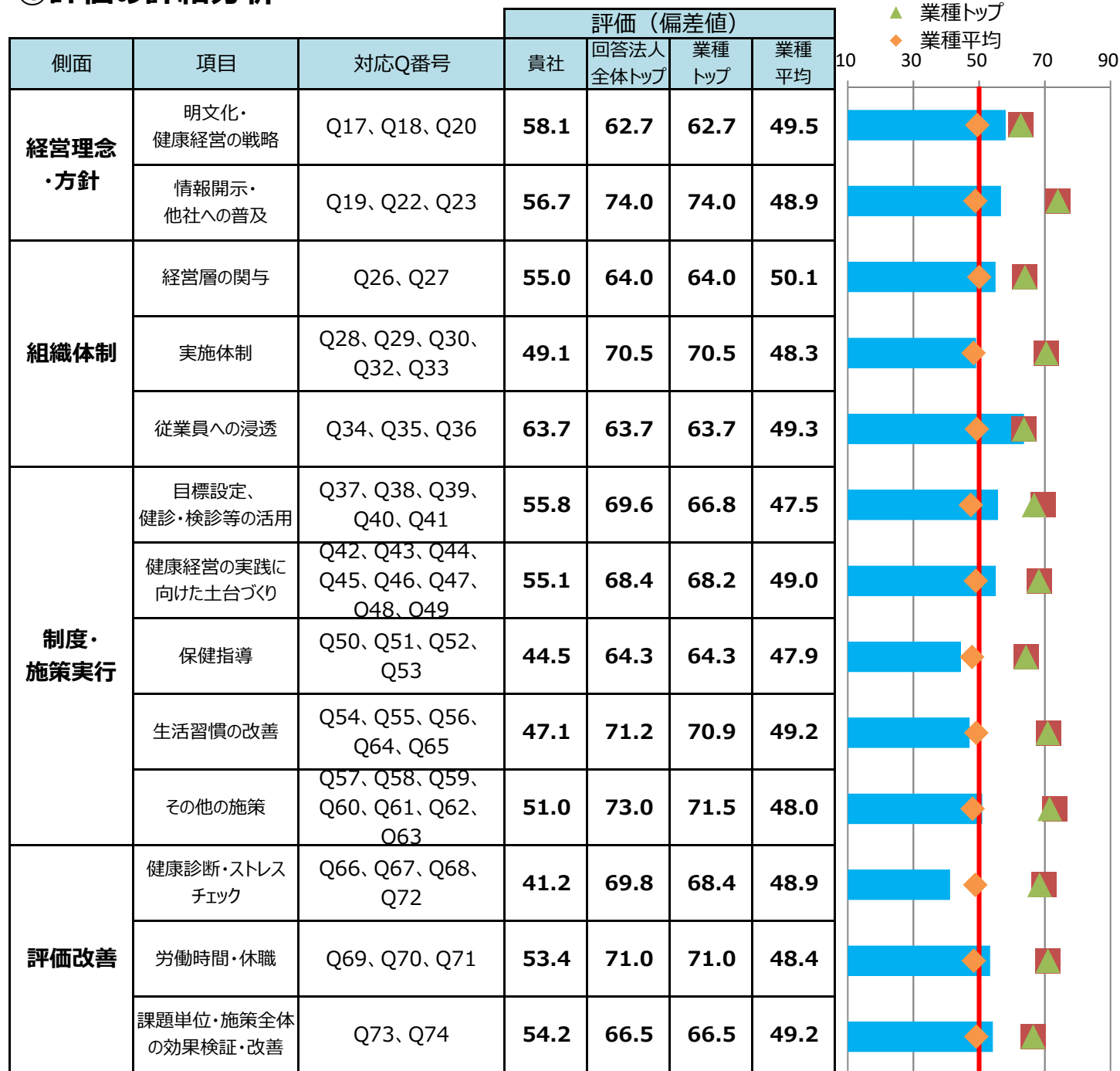
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1801~1850位	1751~1800位	1201~1250位	1401~1450位
総合評価	-	44.6(-)	48.3(↑3.7)	53.8(↑5.5)	53.2(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員とその家族の健康・幸せな生活と、モチベーション高く楽しく働ける職場づくりの実現が、事業活動を推進する上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	QOLへの影響が大きい時間外労働が減ること。具体的な指標として、2022年からの3か年目標を自社HPにて公表しており、2023年9月期は、2021年9月期比の残業時間10%削減、月の上限60時間未満を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 会社の持続的な成長、お客さま企業と社会の発展に貢献する企業を目指すべく、持続的にビジネスモデル変革を生み出すためのデジタル人財の育成、組織づくり。
	健康経営の実施により期待する効果	デジタル人財の増加。具体的には、RPAプロジェクト担当を各部署に配備し、担当者1名につき1体のロボ開発の0JTを行うことを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	創立記念イベントを3年ぶりにリアル開催。イベントや食事会を通じて社内交流および家族交流を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康に関するコンテンツが充実している健康管理アプリを導入。ポイント付与等、利用促進に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理アプリを導入、アプリ内で運動推奨を通知・動画配信など促進ツールとして活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	12.7	%

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

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	社内アンケートの結果、男女ともに更年期への関心が高いことがわかった。当社では年齢層も高いことから、更年期世代およびこれから迎える世代をターゲットにセルフケアの意識向上を促す施策が必要である。
	効果検証結果	①更年期の理解を深めよう(男女)、②更年期に起きやすい心とからだの疾病を知る、③更年期のセルフケア改善 の3本立でセミナーおよびコンテンツを配信 参加者の71%が男性。アンケートからは男女ともに意識の変化があった。 男性) 女性だけではなく、自分にもくるものだと改めて実感した。 更年期に対して家族や周りの人への配慮が必要と感じた。 女性) 更年期の症状というものを正しく理解する事で怖さが軽減される。 自分の体調変化に日頃から注意を払おうと思った。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内アンケートの結果、女性特有の健康について、半数近くが悩みがあるのに対し、その半数が相談できる場所(医療機関など)がないことがわかった。また、メンタル面では、既に男性の精神保健福祉士が相談窓口の設置はあるが、フィジカルおよびメンタル面を幅広く相談できる女性有識者の相談室を設け、男女ともに相談しやすい環境づくりが必要。
	効果検証結果	保健師・助産師・看護師の資格をもつ有識者へ、社員およびその家族の相談もできるようオンライン相談室を設置。2名のカウンセラーを悩みによって相談できることを、本部長会議や社内掲示板で告知 女性特有およびフィジカル面の相談や、管理職の相談等実績あり。メンタル面については、役員や管理職からも部門における懸念事項についてカウンセラーに相談されるようになり、特定のリスクグループに対しプッシュ型でカウンセリングや研修を実施するなど、未然防止の働きかけが進んだ。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：シミックホールディングス株式会社

英文名：CMIC HOLDINGS Co., Ltd.

■加入保険者：シミックグループ健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

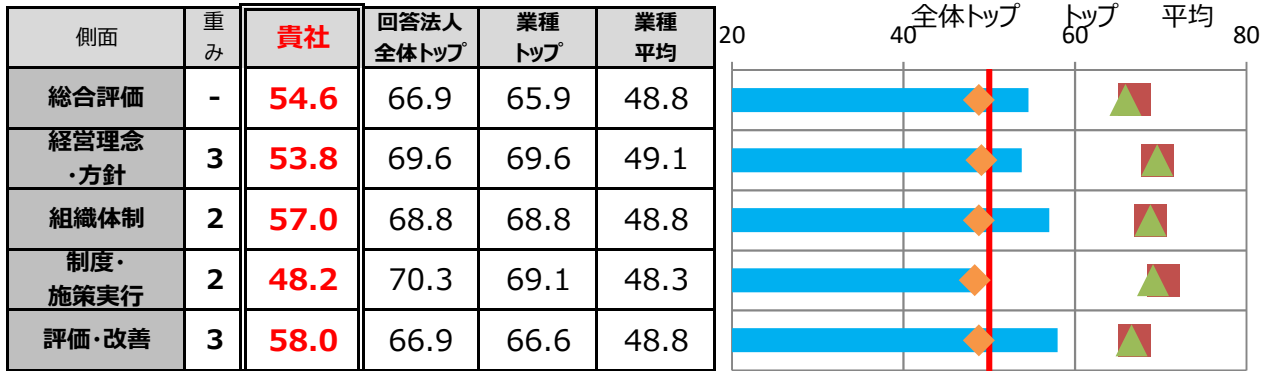
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.6** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



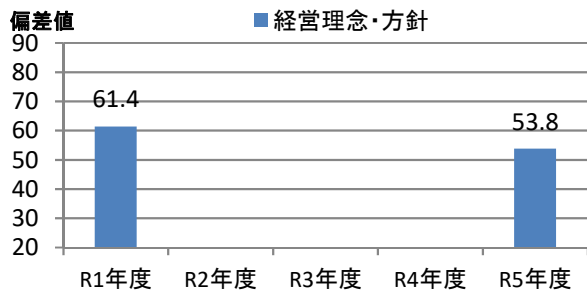
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

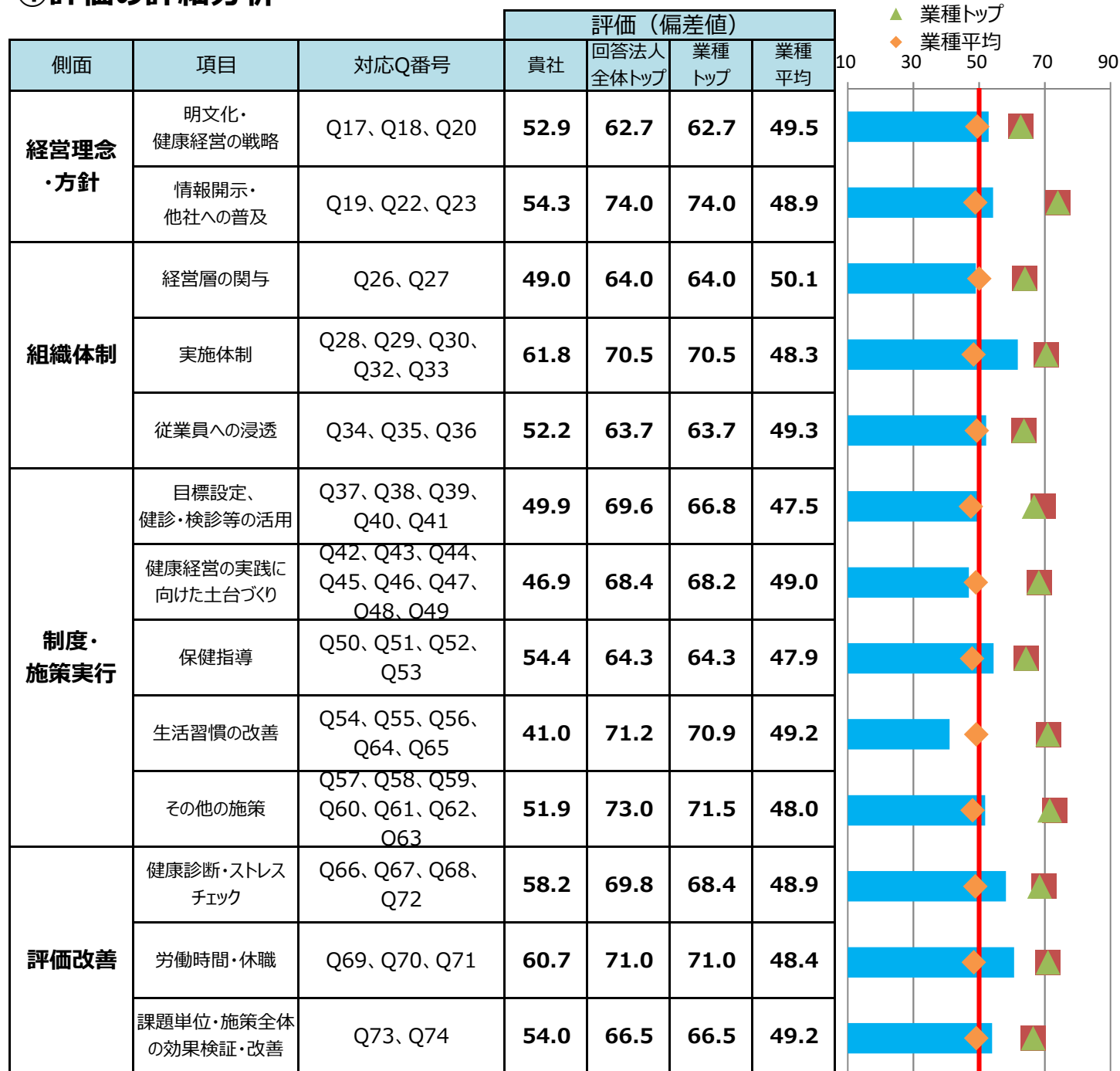
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	-	-	-	1151~1200位
総合評価	60.9	-	-	-	54.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍において、顕在化した従業員のメンタルヘルス不調・休職者の増加が傾向として現れており、事業活動を推進するうえで今後大きな課題であるととらえている。
	健康経営の実施により期待する効果	会社組織として心理的安全性を高めことにより、社員がそれぞれのIKIGAIを実感し長く働けるように、IKIGAIが最大化される環境の提供を目指しています。 具体的な指標として、メンタルヘルス研修参加率を向上させ、社員の運動促進活動の参加率を3年後には40%にまで高めることを目指し、働き方改革の一環として勤務制度（フルフレックス導入・テレワーク制度導入）の活用を実施し社員の心身健康な状態を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 メタボリックシンドロームの該当者や予備軍の社員も年々増加傾向にありることが課題であり、健康経営の観点からも医療費の抑制はもちろんのこと、社員それぞれが健康で精力的に活動できる環境整備・意識改革を目指す必要性を確認している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康保険組合と協同で、年2回の運動促進活動イベントの実施を行い生活習慣病などを含めたヘルスケアリテラシーの向上を目指す。 参加率向上の為に、歩数やイベント参加状況に応じたインセンティブ付与と、各社人事担当者とも連携し、イベントの周知を行い、参加率を3年後には40%にまで高めることを目指す。そのほか、協賛イベントとしてマラソン大会への参加等も実施。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cmicgroup.com/sustainability/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.cmicgroup.com/sustainability/health				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年二回社員同士のコミュニケーションを目的とした会食等に活用できる福利厚生費として金銭支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合と共同し、食事バランスに関する重要性を示したイーランニングを活用した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合と協同で、4週間のウォーキングイベント年2回実施。歩数/参加によるインセンティブ付与あり				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員の平均年齢も高まっており、メタボリックシンドローム該当者や肝機能で高リスクを指摘される従業員が年々増加傾向となっている。そのため、疾病の高リスク者の重症化予防が大きな課題のひとつであるといえる。 本人の生活の質向上、仕事の生産性向上、医療費増加リスクの抑制につなげるべく、2019年度には実施率が70%であった特定保健指導の実施率を上げることを課題とした。
	施策実施結果	産業保健スタッフと健康保健組合と委託業者が連携し、実施勧奨を実施。また特定保健指導を就業時間内で実施することや、リモートでの指導を行うことで2022年度の実施率は79.8%まであがっている。
効果検証結果	特定保健指導を就業時間と認めることや、リモートでの実施を行うことで特定保健指導の最終終了率は約8割となった。また、産業保健スタッフと健康保険組合、委託業者が連携して実施勧奨を行うことも実施率向上において有効な手段であるといえる。今後の課題としては特定保健指導面談実施率の増加だけでなく、特定保健指導対象者の減少や卒業者の増加を評価する必要があると考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	固定的な所定労働時間勤務の勤務体制、事業場のみでの就労場所の設定が恒常的な長時間労働解消および育児・介護との業務両立を困難にしており、社員それぞれのIKIGAIに合わせた働き方を会社として導くことが課題といえる。 従業員の心理的安全性を高め、就労困難な状況を回避し離職率低減・生産性向上を目指す。
	施策実施結果	働き方改革の一環として勤務制度において、以下の施策を導入しワークライフバランスの確保の実施している。 ①フルフレックス制度 ②テレワーク制度
効果検証結果	エンゲージメントサーベイからも【働き方：時間場所】項目において全国平均3.72に対して自社3.88という高いスコアが結果として現れており、継続した活用を促していく必要性が高いと判断している。 一方恒常的な超長時間労働の観点からは、各自が選択する勤務時間、就労場所の任意性から長時間労働の解消にまでは至っていない状況が確認できる。 過去3か年をみても会社業績は順調に伸長しており、離職率も低減が見られる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：総合警備保障株式会社

英文名：SOHGO SECURITY SERVICES CO.,LTD.

■加入保険者：総合警備保障健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

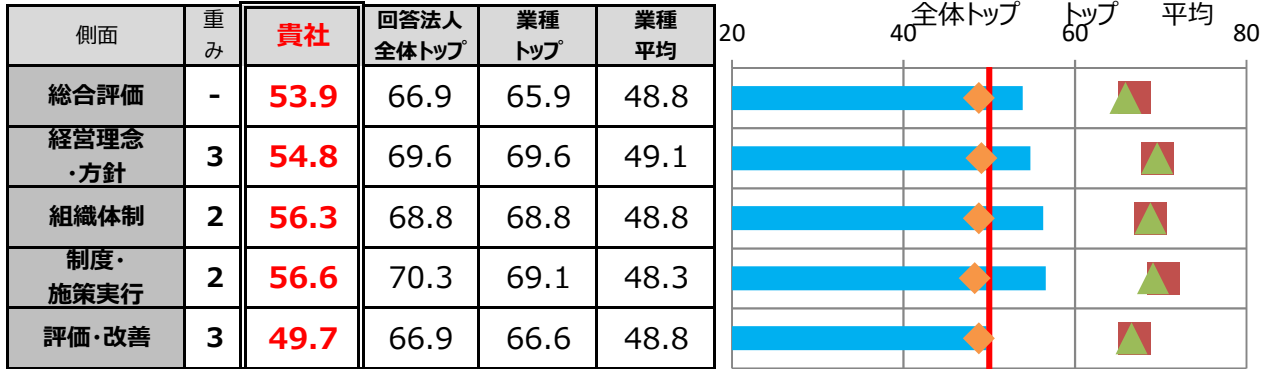
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **53.9** ↓0.6 (前回偏差値 54.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



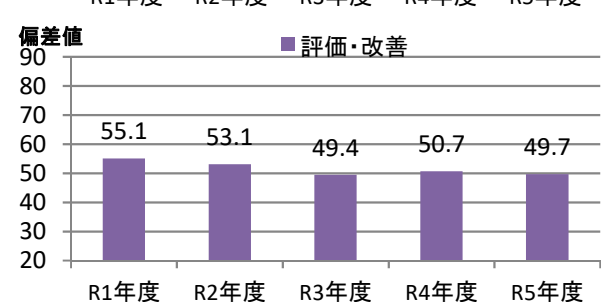
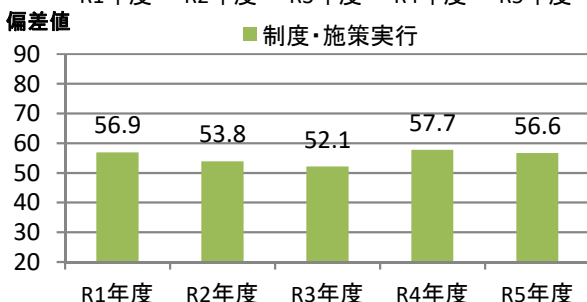
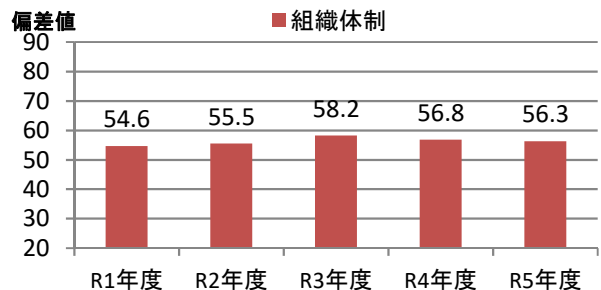
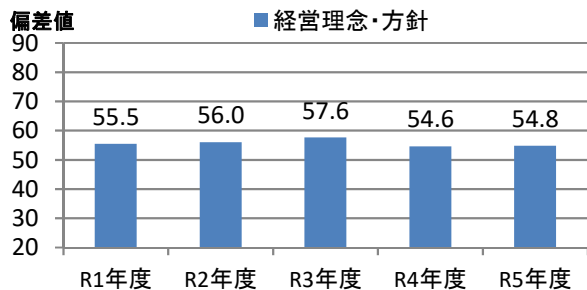
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

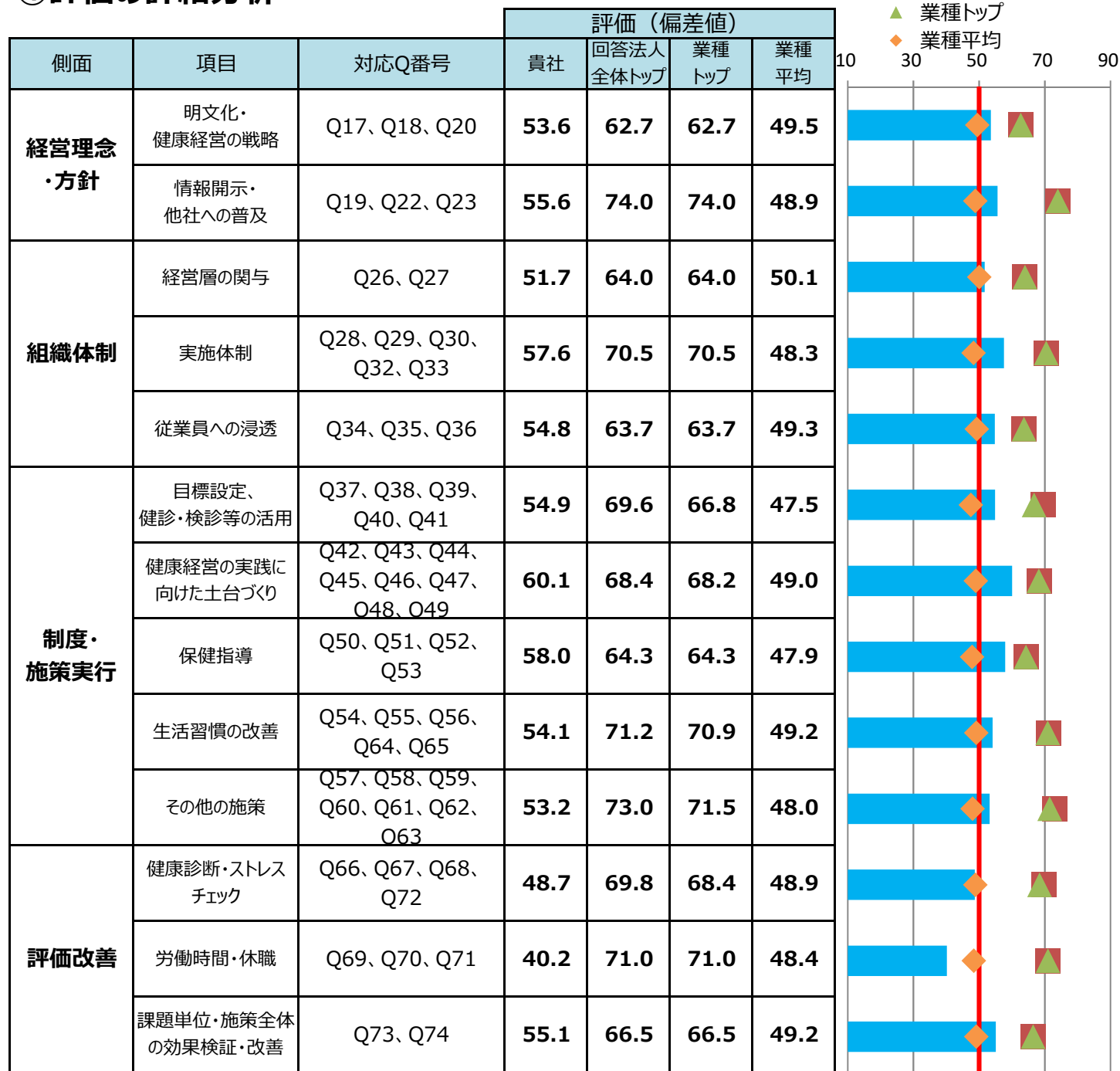
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	901~950位	1051~1100位	1101~1150位	1251~1300位
総合評価	55.5	54.6(↓0.9)	54.2(↓0.4)	54.5(↑0.3)	53.9(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 警備会社は、災害や厳しい天候にあっても量・質ともに高いレベルのサービス提供を期待されている。ノウハウを蓄積した社員にいかに関係で長く働いてもらうかが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の定着率の向上を期待している。具体的には、2024年3月末までに平均勤続年数を5%向上させることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.alsok.co.jp/ir/library/pdf/annual/jpn/01_2022_A4.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝の証として対象者へカードを授与、年間で特に優れた者に対しては副賞金と合わせて表彰を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全社員を対象とし、アプリを利用した生活習慣病予防イベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社員を対象とし、アプリを利用したウォーキングイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	6.5	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の半数以上となる55.8%が肥満に該当、29.7%が特定保健指導対象となっており、他社平均と比較しても高い傾向が継続している。加えて、40歳未満の若年層に目を向けると、40歳以上と変わらない生活習慣病リスクを保持していることも明らかとなっており、生活習慣病予防のためにも全年代を対象とした肥満解消や生活習慣の改善が必要な状況が継続している。
	効果検証結果	(1) 健保との協働でデータ収集・調査を実施。40歳未満データの6-7割を継続的に収集している。これに基づく調査も毎年実施し、若年層でも40歳以上と変わらない生活習慣病リスクを保持していることを把握。(2) 毎回2,500名程の参加者を集め、2021年度末開催の生活習慣改善イベントでは参加者の体重変化率が-2.4%、食事・運動等の生活習慣改善率では10~20ポイント超の改善効果がみられた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社社員の多数を占める現業（警備）部門は、交代勤務制という特性から有給休暇を取得することで周囲の負担となることを懸念し、取得を躊躇する社員が一定数存在する。
	効果検証結果	2021年度から導入した「パールホリデー制度」の定着もあり、有給休暇取得実績は昨年度「62.8%」から「69.9%」へと上昇した。引き続き社員が有給休暇を取得しやすい環境の醸成を図る。
施策実施結果	あらかじめ時期を指定して原則9連休以上の長期休暇を取得できる「プラチナホリデー制度」および、四半期ごとに有給休暇を早期に申告できる「パールホリデー制度」を導入。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ルネサンス

英文名：RENAISSANCE INCORPORATED

■加入保険者：D I C健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

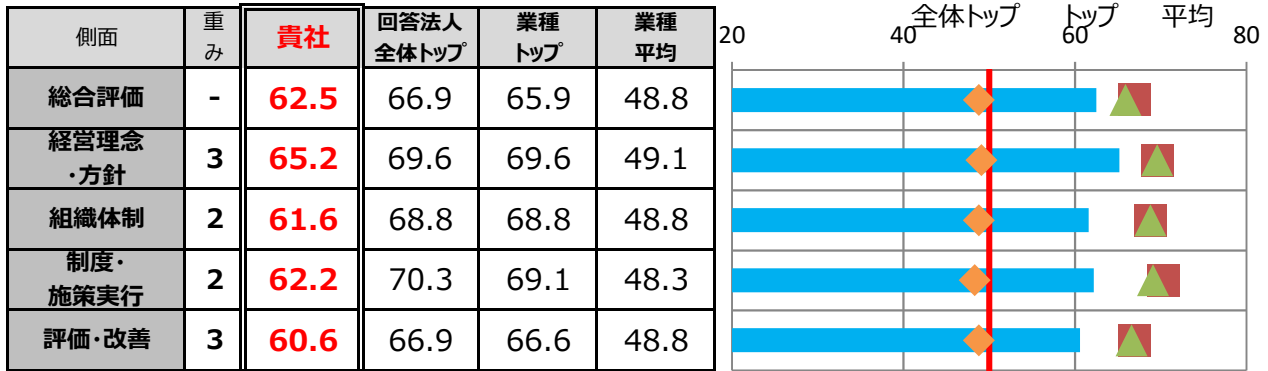
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.5** ↑0.1 (前回偏差値 62.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



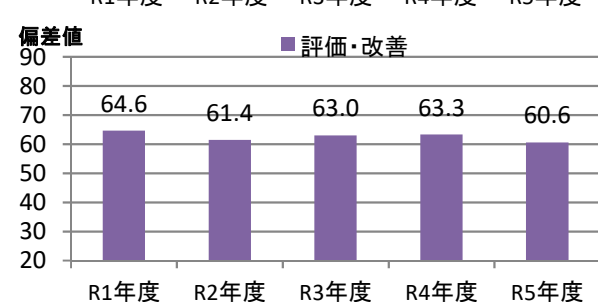
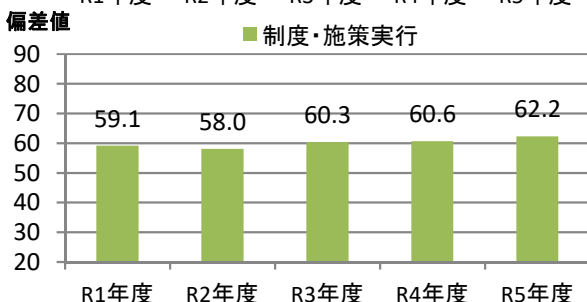
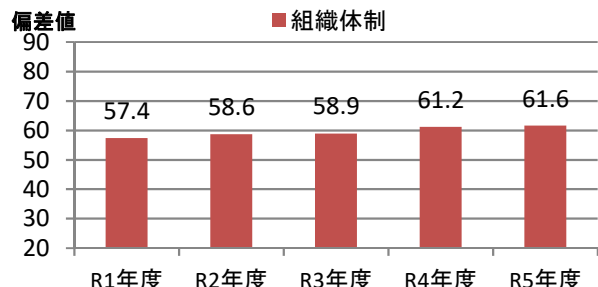
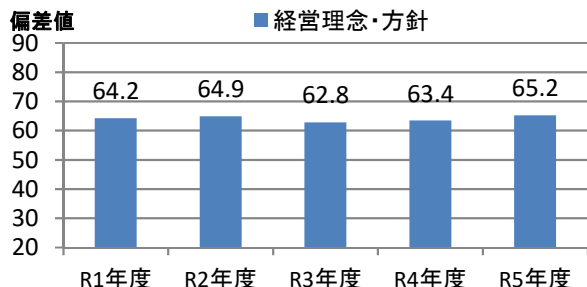
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

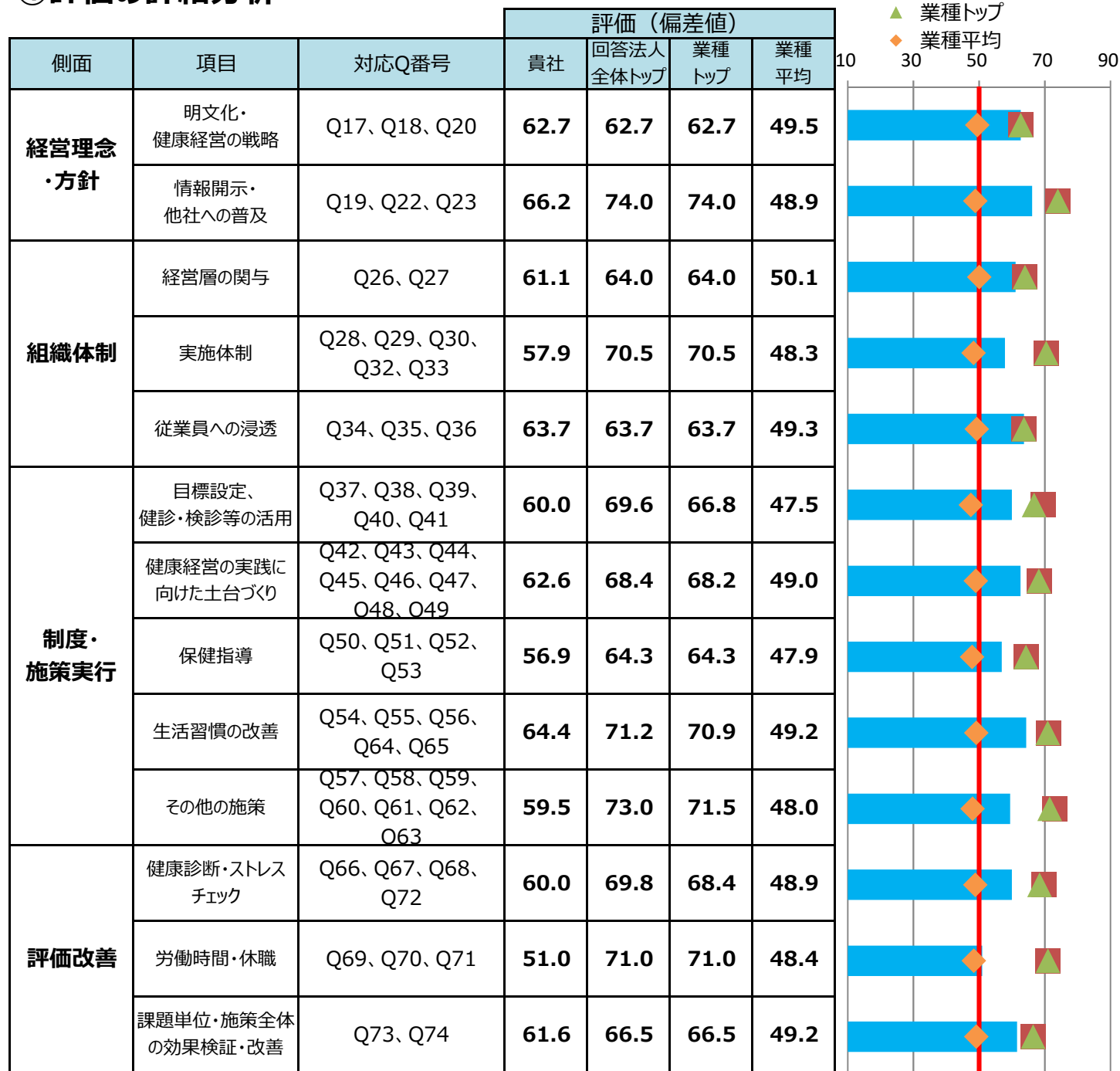
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	251~300位	201~250位	201~250位	251~300位
総合評価	61.9	61.2(↓0.7)	61.6(↑0.4)	62.4(↑0.8)	62.5(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 弊社は、創業より「生きがい創造企業」という企業理念のもと、事業活動を通じて社会の発展に貢献してまいりました。全てのステークホルダーの「生きがい創り」に貢献するためには、従業員が「生きがい」をもって働くことが何よりも重要であると考えております。そこで、わたしたちは従業員の「ワークエンゲージメントの向上」を重要テーマとして健康経営に取り組んでおります。
	健康経営の実施により期待する効果	わたしたちは、「ワークエンゲージメントの向上」を通じて、従業員が働きがいを実感できるような「健康を通じた社会課題を解決する事業」を創造し続けることともに、お客様や仲間、取引先など関わる相手を気遣い、おもてなし、思いやりの心を持って対応しようとする「ホスピタリティマインド」を企業風土として醸成していくことで、従業員という重要な資産を資本化し、企業としての持続的な成長と発展を目指してまいります。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 弊社は中長期ビジョンで、「人生100年時代を豊かにするための健康ソリューションカンパニー」の実現を掲げています。お客様を健康にするためには、従業員自身が、心身ともに健康な状態であることが大切であり、「健康経営宣言」においても、「プロフェッショナル」として健康づくりに取り組むことを宣言しています。そこで、わたしたちは、従業員の「ヘルスリテラシーの向上」を重要テーマとして健康経営に取り組んでいます。
	健康経営の実施により期待する効果	わたしたちは、「ヘルスリテラシーの向上」を通じて、従業員自身が健康になることに留まらず、お客様の健康づくりを伴走できるプロフェッショナルとしての従業員の育成を目指しています。よってわたしたちは、従業員自身が当たり前の行動として、定期健康診断受診後に必要な医療機関への受診や生活習慣改善に取り組めるように積極的に支援します。また共に働く仲間の健康行動をお互いに支援できる組織づくりに取り組みます。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.s-renaissance.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.s-renaissance.co.jp/co/file/kenkokeiei.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	61	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全正社員が必須参加の健康サポートアプリ「カロママプラス」を使った全社イベント（チーム対抗戦）の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたアプリ提供、全社イベントを通じてカロリー記録等のサポートを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動の習慣化に向けたアプリ提供、全社イベントを通じて、運動記録等のサポートを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	弊社では、企業理念である「生きがい創造企業」の実現のために、従業員の心身の健康増進及び仕事への活力向上への取り組みは不可欠となっています。よって、快適な職場環境の醸成と共に「ワークエンゲージメント」の向上を重要課題として、仕事を通じた従業員の生きがい創造への継続的な支援に取り組んでいます。
	施策実施結果	①前回よりデータの悪化がみられる職場に対し支援 ②職場課題を確認・分析できるシステムの閲覧権限を管理職に付与し部下とチームを支援できる環境を整備 ③改善支援を実施し、管理職参加率99.0%実績を維持
効果検証結果	ワークエンゲージメント調査結果 定期的な調査を通じて、回答参加率が95.6%になり、総合点も70.5点と向上しています。 ①回答参加率（2019～2022年度平均推移） 87.3%→88.3%→91.5%→95.6% ②総合点（2019～2022年度平均推移） 69.0点→69.7点→68.3点→70.5点 ※2022年度のスコア（5月実施70点、8月実施70点、11月実施71点、2月実施71点）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2018年度の調査により、定期健康診断後の二次検査において、適切な受診行動ができていない従業員が一定数以上いることがわかりました。弊社では、従業員に対して健康のプロフェッショナルであることを求めていることから、改めてヘルスリテラシーの向上施策の一環として、二次検査受診率100%を目標に取り組むことにしました。
	施策実施結果	①健診結果返却時に社長名での受診依頼書を同封通知 ②受診完了報告書未提出の従業員へ個別フォロー ③②と合わせて管理職へ通知し受診支援を強化 ※管理職に対しては未完了者の通知のみで健診結果の内容は非開示
効果検証結果	■効果検証：二次検査の推移（2018年→2019年→2020年→2021年→2022年度） ・精密検査：28.7%→77.9%→38.9%→86.7%→88.6% ・再検査：17.0%→68.1%→31.9%→84.2%→100% ・要医療：21.5%→65.0%→29.7%→84.2%→82.1% 2020年度はコロナの影響で悪化したものの、2022年度は改善。引き続き100%を目指します。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ディップ株式会社

英文名：dip Corporation

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

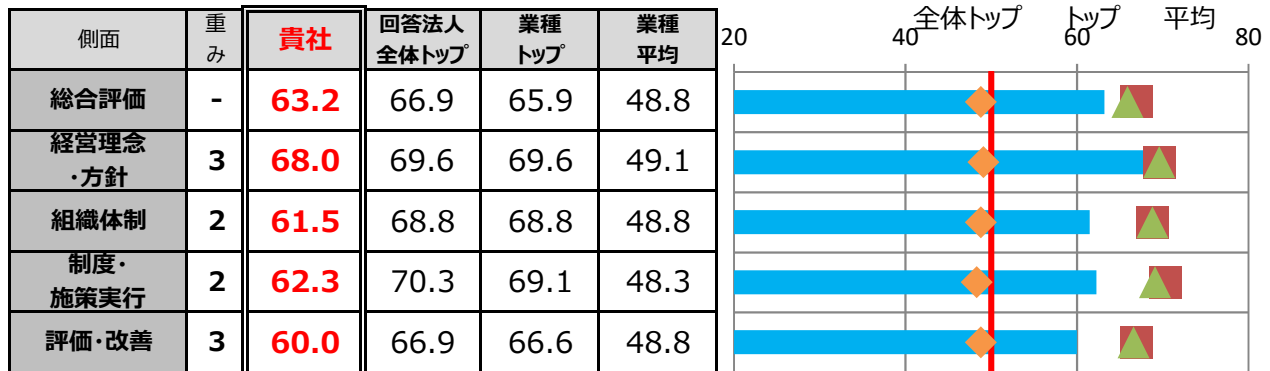
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↑1.8 (前回偏差値 61.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



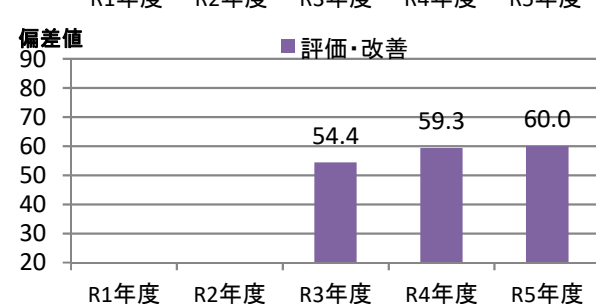
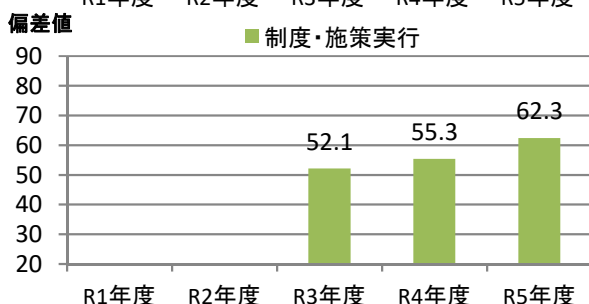
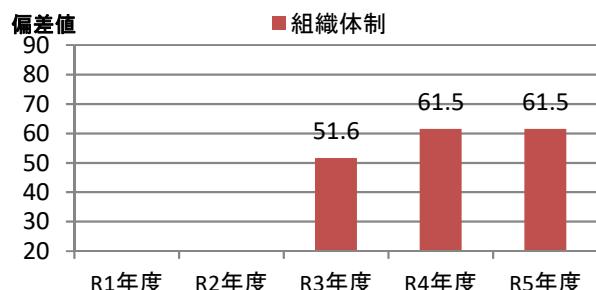
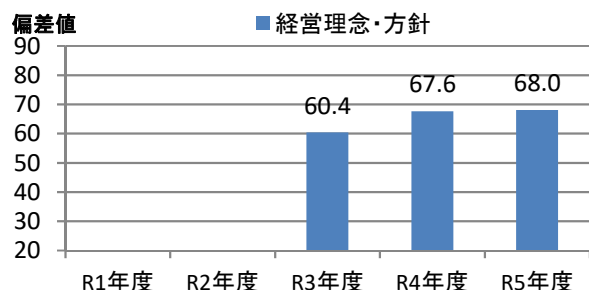
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

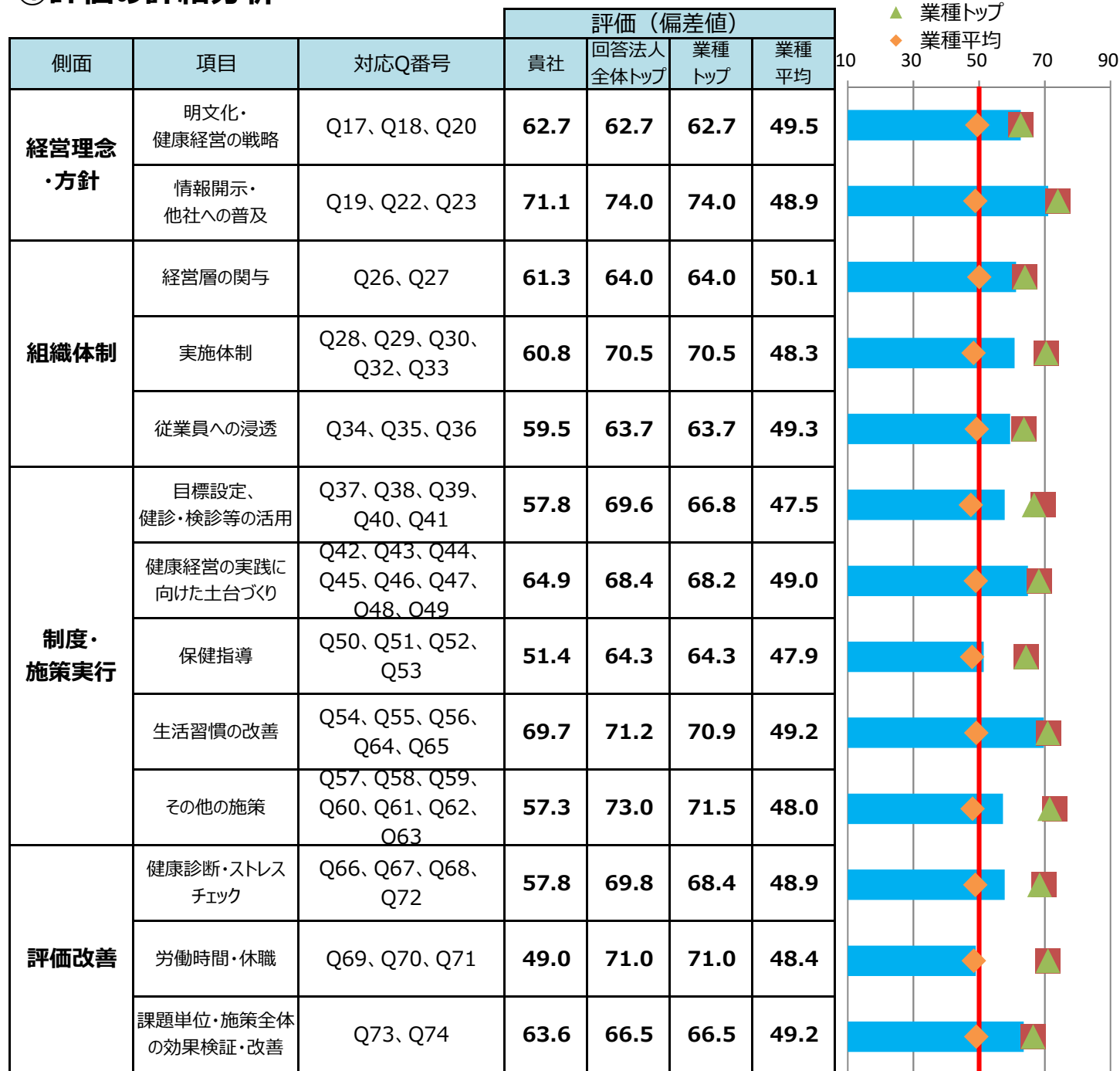
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	901~950位	351~400位	151~200位
総合評価	-	-	55.2(-)	61.4(↑6.2)	63.2(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>当社は、20代社員が7割弱、30代まで合わせると9割を占める若い会社です。若い社員が中心の会社だからこそ、健康意識や健康な生活習慣の意識を向上させ、活力あふれイキイキと働き仕事満足度を向上させることが、企業成長のカギとなります。しかし、運動や食事の生活習慣のデータは若干悪化し、高ストレス者率は基準値より高くなっています。従業員の心と体を整え、生活習慣を改善していく仕組みづくりが必要と考えます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員がイキイキと働いている状態を期待している。従業員のヘルスリテラシーを向上させ、運動習慣率を15.5%→30.5%、食事習慣率の改善、ストレスチェック受診率は90.1%→100%、高ストレス者率は18.8%→13%と改善することで、仕事満足度（5点満点）を3.2点→4点へ向上させる。（*目標数値は全て現在の21年度→25年度）</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「人が全て、人が財産」を経営の軸とする当社において、「病気になること」だけではなく、心身のコンディションを最適にすることで夢とアイデアと情熱を湧き立たせ、サービスに還元できると考えます。社員の健康管理は仕事の生産性や社員幸福度に直結する重要テーマの一つであると考えおり、それは「病気になること」だけではなく、「今よりもっと活力高く、幸せになること」を目指して推進しています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が生産性高くパフォーマンスを発揮できる状態を期待する。心身共に健康でいることで、自身も幸福度高く、生産性高く業務を行い、顧客へも還元できる状態を目指します。具体的な指標としては、プレゼンティーズムを2022年度73.7%→2025年84.9%（日本人平均）まで向上させる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.dip-net.co.jp/esg/society/S009

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○		○	○
URL	https://www.dip-net.co.jp/esg/society/S009 ※健康経営による成果PDF				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.dip-net.co.jp/esg/society/S009 ※健康経営による成果PDF				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.dip-net.co.jp/esg/society/S009 ※健康経営による成果PDF				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員全員が社内SNSを利用し、部署や役職の垣根を超えたコミュニケーションをとれるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	簡単に作れるをコンセプトに、社内の料理研究家に依頼し当社独自の30秒動画料理教室を開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全従業員を対象に、社内ダンスチームdipバトルズが出演する2分程度のストレッチ動画を配信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	94.5	%
管理職限定	○	全管理職の	97.6	%
限定しない	○	全従業員の	98.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	受検率は向上しているものの、高ストレス者比率が高いことが経年の課題である。 ◎高ストレス者比率 2019年17.2%、2020年18.8%、2021年19.9%、2022年19.2% ◎受検率 2019年の92.2%、2020年90.1%、2021年95.9%、2022年96.7%
	施策実施 結果	①2021年度より、全管理職に「職場環境改善研修」を行った。 ②2022年は、相談体制充実を目指し産業医・精神科顧問医に加え、常勤保健師による相談案内の周知、専任産業医の雇用も行った。
効果検証 結果	①管理職研修を強化したことで、メンタル不調社員が発生した際の報告が円滑になり、対象者への早期相談体制の充実等対策を行うことができた。結果、2022年は受検率は向上したが、高ストレス者は若干減少することができた。 ②総合健康リスクについても、2021年度84から2022年79と大幅に減少した。 ③いきいき度は、2021年104から2022年111と大幅に上昇した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	大量採用世代（2006年以降）の新卒女性が、30代~40代となることもあり、女性特有の健康課題（PMS、自律神経、不妊等）が増加、一方で若手の男性管理職も増加しており、女性の健康に対する十分な理解が不足していることが課題であった。
	施策実施 結果	全従業員に向け（①全社員向け②管理職向け③男性向け④女性向け）に、女性の健康課題に対する研修を当社保健師からオンラインで行い、事後テストを行った。全体の受講率は92.3%となった。
効果検証 結果	①受講アンケートでは、96.8%が「理解が深まった」と回答し、女性の健康に対する全社の理解推進が行えた。 ②理解度テスト（通常4問、管理職のみ5問）では、7~8割の正答率であったが、一部乳がんに関する問題では、7割を切るものもあったため、次年度以降、間違いの多かった課題については、理解を深めるよう推進したい	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社新日本科学

英文名：Shin Nippon Biomedical Laboratories, Ltd.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

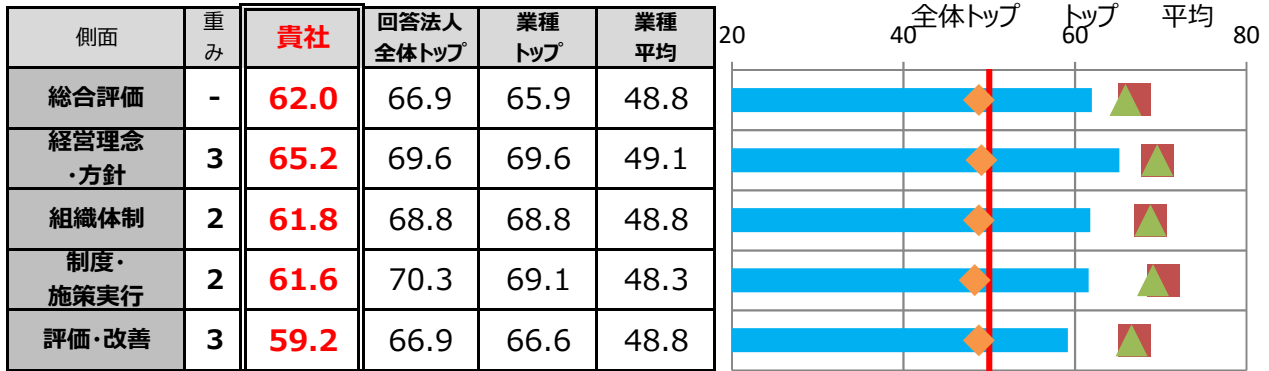
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↓0.5 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



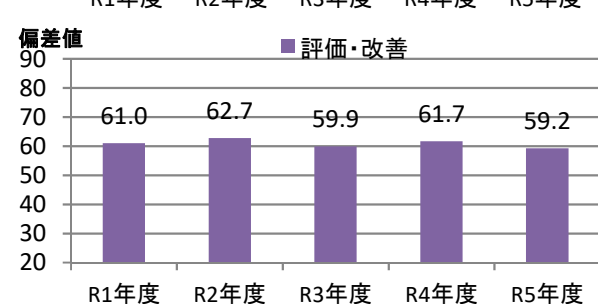
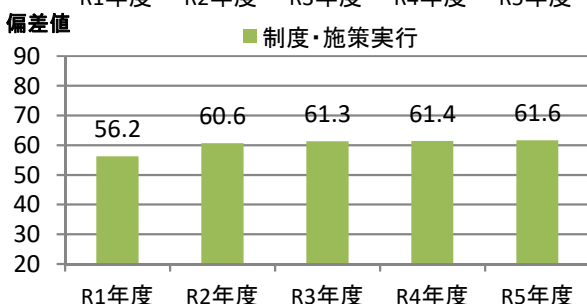
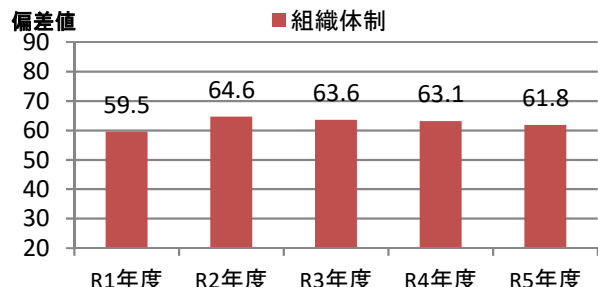
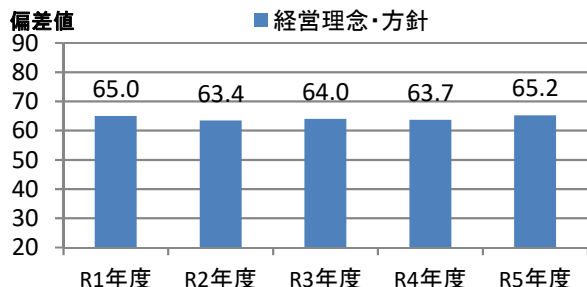
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

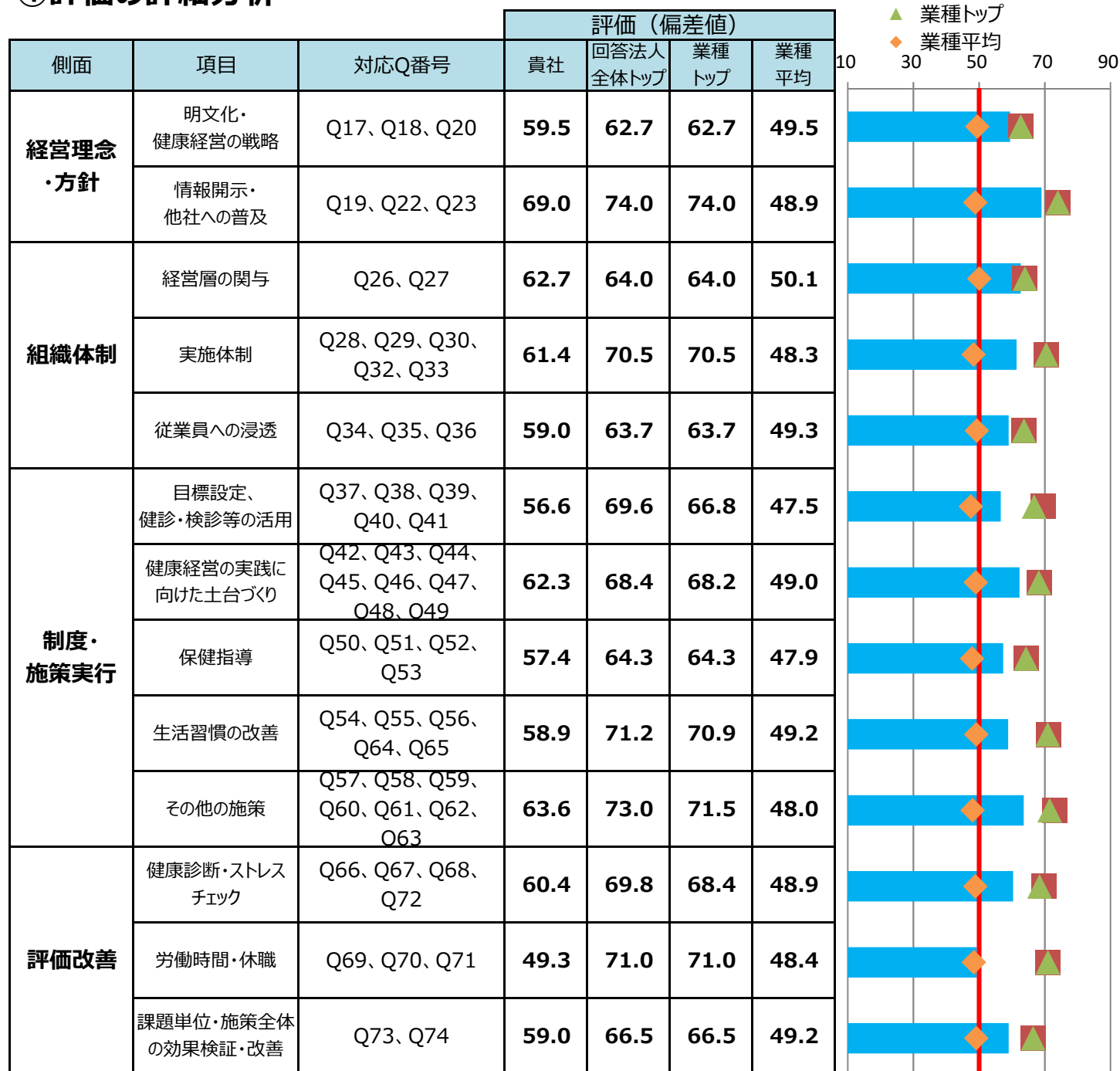
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	101~150位	151~200位	201~250位	351~400位
総合評価	60.9	62.9(↑2.0)	62.2(↓0.7)	62.5(↑0.3)	62.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人一人が最大のパフォーマンスを発揮できるためには、社員が幸せであることが不可欠であると考えており、「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」というスローガンを掲げ、社員が幸せであるためには社員の健康を守り抜く事が課題であり、健康経営を通じて、社員の健康維持・増進の実現とイキイキと働く事を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が幸せであるために社員の健康を守り抜き、社員のヘルスリテラシー向上とともに最大のパフォーマンスを発揮できる事を期待している。具体的な指標として、パフォーマンス指標の向上（プレゼンティーズム90%）と健診結果に基づく二次健診受診率80%を目指していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.snbl.co.jp/about/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.snbl.co.jp/about/healthmanagement/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.snbl.co.jp/about/healthmanagement/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.snbl.co.jp/about/healthmanagement/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	家族を含めた社員交流会としてバーベキュー大会を実施し、皆が楽しめる多くの企画を盛り込み実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリによる食事記録や写真解析を利用して、食生活の解析と食生活改善アドバイスを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	3回/年のウォーキングイベントを開催し、歩数に応じたインセンティブ提供と表彰を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	70.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	サンクスギフトというアプリを2019年に導入し、全社員が1日1枚以上のサンクスコイン（感謝及び尊敬のメッセージ付き）を贈呈する事で、コミュニケーションが促進され、感謝と尊敬のメッセージを贈り合う組織を目指している。課題としては、サンクスコイン贈呈総数の増加傾向は認められるが、全社員が息を吸うように、1日1枚を必ず贈る事が達成されていない事が今後の課題である。
	効果検証結果	経営トップ自ら活性推進メッセージを発信するとともに、全社員の顔写真掲載、人事評価反映や表彰制度、季節やイベントごとの特別コインの新設などの施策や工夫により、コイン贈呈数は増加している状態である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2009年から社内禁煙プログラムにて禁煙支援を開始し、21.1%であった喫煙率は2018年度には13.2%に低下したが、再喫煙者もあり、2020年度には15.4%に増加した。この経験から、禁煙達成しても『寛解』の状態であることを認識し、支援を根気よく継続する事が重要であり、定期的に現状把握した上で、支援方法を工夫しながら、経年的に喫煙率を低下させる事が課題である。
	効果検証結果	『喫煙に関するアンケート』の回収率は100%であり、喫煙に関するリテラシー向上を感じている。また、喫煙率については、2021年12.4%、2022年11.1%、2023年9.0%と経年的に減少しており、自ら禁煙に取り組んでいる社員も増加傾向にある事から、今後も支援や教育を継続することで、さらなる喫煙率低下が望めると予測している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ベネフィット・ワン

英文名：Benefit One Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

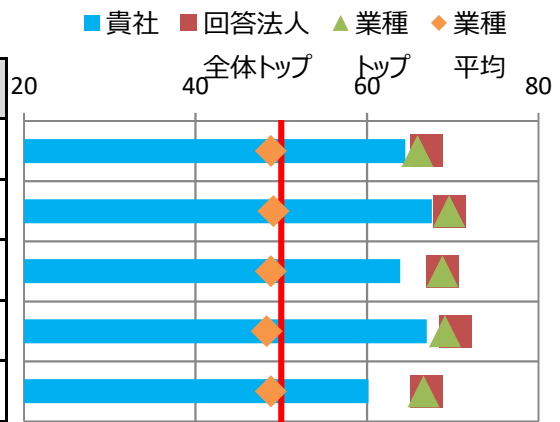
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.5** ↑1.8 (前回偏差値 62.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.5	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	67.6	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	63.9	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	67.0	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	60.2	66.9	66.6	48.8



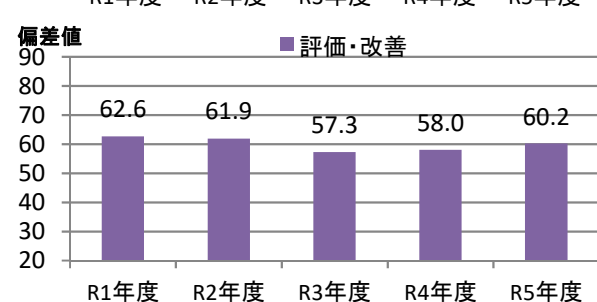
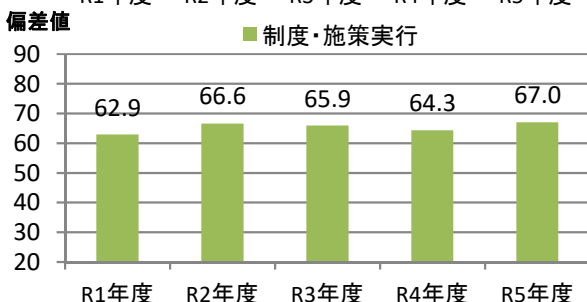
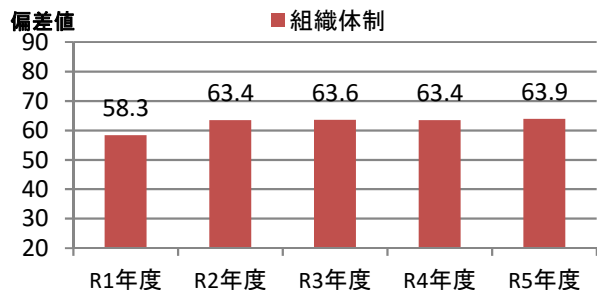
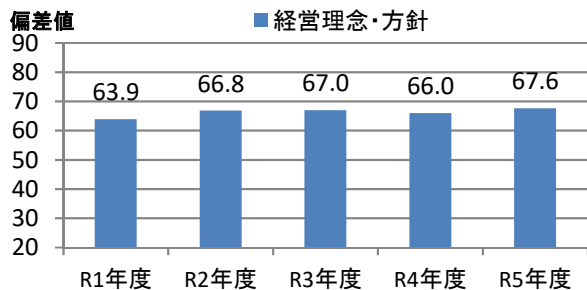
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

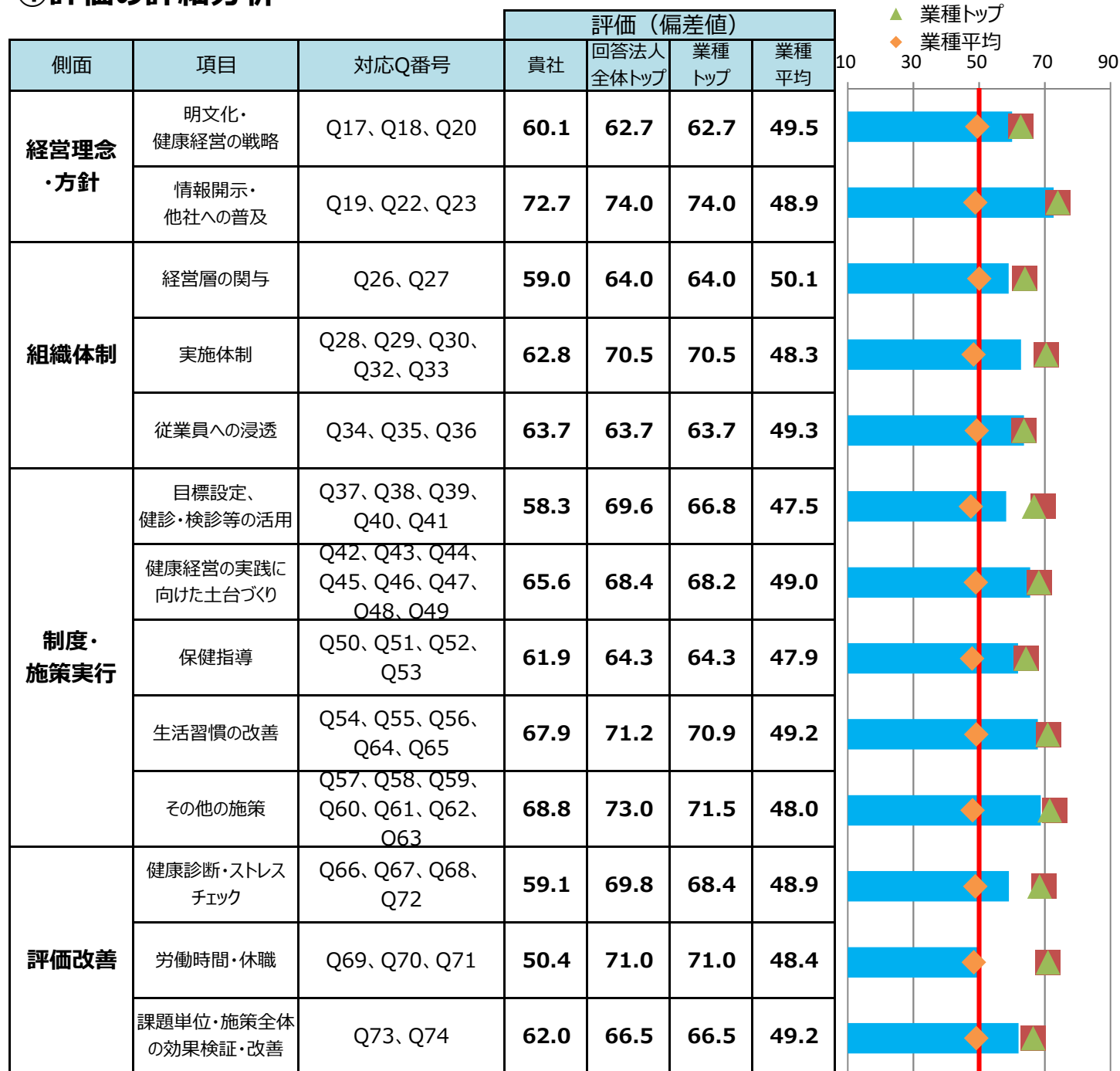
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	1~50位	51~100位	151~200位	51~100位
総合評価	62.2	64.6(↑2.4)	63.2(↓1.4)	62.7(↓0.5)	64.5(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>新システムの開発業務等も一部影響し、労働時間の一時的な増加が見られている。それによる生産性やワークエンゲイジメントの低下を経営課題と捉えている。社員が心身共に健康で、何事にも誇りと情熱を持ち挑戦し続けられるよう労働環境の社内整備を行い、企業業績（売上高や1人当たりの利益率等）を向上させ、その分を社員へ還元する好循環を実現させる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が心身共に健康で、何事にも誇りと情熱を持ち挑戦し続けられる労働環境へ改善していきたい。具体的指標として、2027年度までに平均月間所定外労働時間を20時間に減少させることと、有給消化率80%維持を掲げ取り組んでいる。その結果、ワークエンゲイジメントは2021年度と比較して2022年度は0.24ポイント上昇、売上高も2021年度から2022年度で110%アップと改善が見られ、継続して取り組む。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は「人と企業を繋ぐ新たな価値の創造を目指しサービスの流通創造を通して人々の心豊かな生活と社会の発展に貢献しよう」の企業理念の元、事業展開している。社会の健康増進を担う企業として、まずは社員が心身共に健康で、いきいきと仕事ができるよう推進したい。具体的には、会社統合や中途採用の強化によって、社内の平均年齢が上昇していることもあり、健診の有所見項目が一部経年で悪化している事を課題と捉えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社会の健康増進を担う企業として、まずは社員が心身共に健康で、何事にも誇りと情熱を持ち挑戦し続けられるように社員の健康状態を改善していきたい。具体的には3つの指標を定め取り組んでいる。</p> <p>①2023年度内に肥満者割合（BMI25以上）20%以下、②肥満者減少のため運動習慣者比率25%まで向上（現状20.5%）、③特定保健指導実施率95%（ハイリスク者へのフォローを強化）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/kenkokeiei/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/kenkokeiei/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/kenkokeiei/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社キックオフイベントにて、部署間の情報共有や表彰を行い、交流や相互理解を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	朝食欠損対策として、朝食摂取の重要性を教育すると共に、「朝食サービス」を継続的に実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康につながる活動にインセンティブとしてポイントを付与する「健康ポイントプログラム」を社員へ提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.9	%
管理職限定	○	全管理職の	27.2	%
限定しない	○	全従業員の	10.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2015年度の健診結果で肥満者割合が全体の30%を占めていたが、取組みの効果で2020年22%、2021年21.1%と減少傾向だった。しかし、2022年度で22.2%と1.1ポイント増加。2021年には会社の合併や事業拡大による中途採用増により平均年齢も37.4歳と上昇しているので、生活習慣病のおもたる原因である肥満解消に取り組む、社会の健康増進を担う企業として、社員の疾病予防に注力している。
	施策実施結果	健康ポイントや運動アプリ等の活用促進を実施し運動習慣比率の向上に取り組んだ。また特定保健指導の2022年度対象者へ電話や面談等の個別勧奨実施により目標の実施率95%（現時点で50%）達成を目指す。
効果検証結果	肥満者割合は年々減少傾向にあったが、平均年齢の上昇で2022年度は増加。（2015年度：30.6%、2020年度：22.0%、2021年度：21.1%、2022年度22.2%）一方肥満者割合減少施策としている運動習慣比率は昨年度と比較し、0.1ポイント増加。社内アンケートで運動習慣のない社員の90%以上が運動習慣改善の意思があると統計が取れているため、引き続き啓蒙活動と環境支援対策を講じる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	近年新システムの開発業務により労働時間の一時的な増加が見られている。それによる生産性やワークエンゲイジメントの低下を経営課題と捉えている。社員が心身共に健康で、何事にも誇りと情熱を持ち挑戦し続けられるよう労働環境の社内整備を行い、企業業績（売上高や1人当たりの利益率等）を向上させ、その分を社員へ還元する好循環を実現させる。
	施策実施結果	フレックスタイム制度を導入している他にも、2022年4月より所定労働時間を8時間から7.5時間へ変更し、段階的に固定残業制も廃止。長時間労働者へは産業医や人事部門との面談を通じて、健康管理を実施。
効果検証結果	新システムの開発業務による業務工数追加や所定労働時間の変更に伴い、平均月間所定外労働時間は昨年の15時間から29時間に増加。2023年度は管理職への労務研修を実施する等、目標の20時間に近づけていく。一方有給休暇取得率は85.6%と、2021年度よりも1.3%向上。引き続き取得しやすい環境作りを社員へ提供し、80%を維持できるようにする。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ディー・エヌ・エー

英文名：DeNA Co., Ltd

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

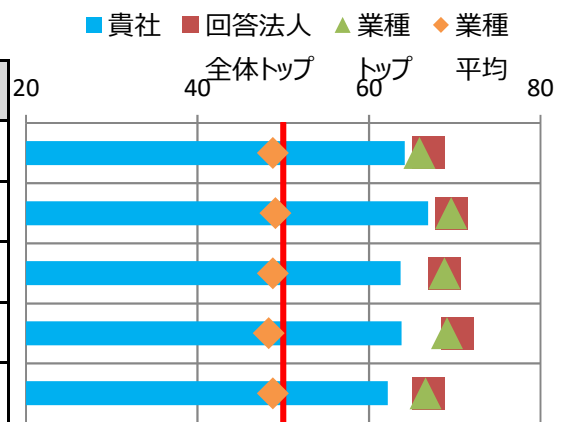
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.2** ↑0.5 (前回偏差値 63.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.2	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	66.9	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	63.7	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	63.8	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	62.2	66.9	66.6	48.8



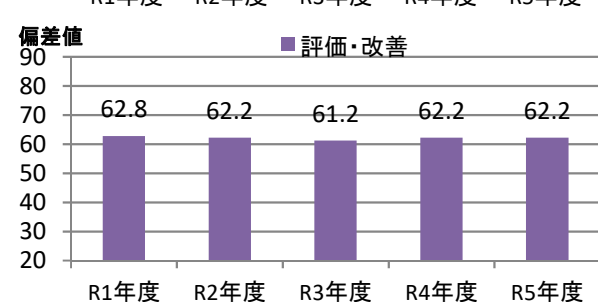
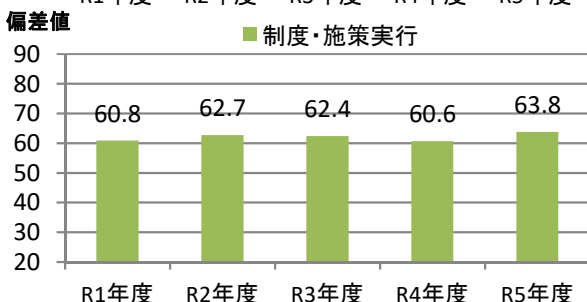
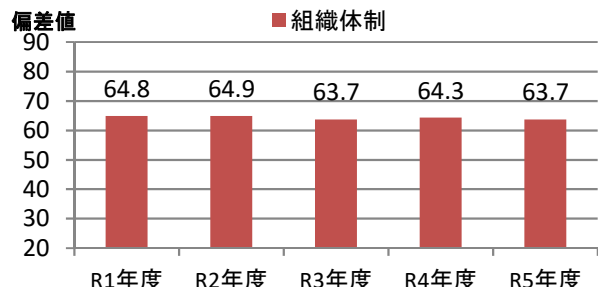
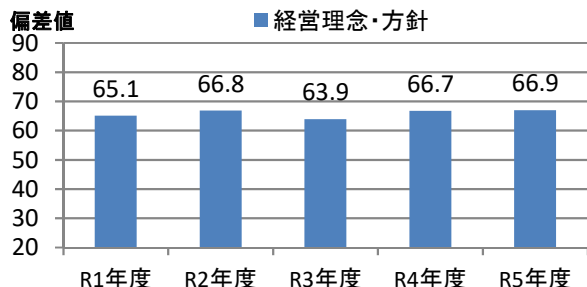
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

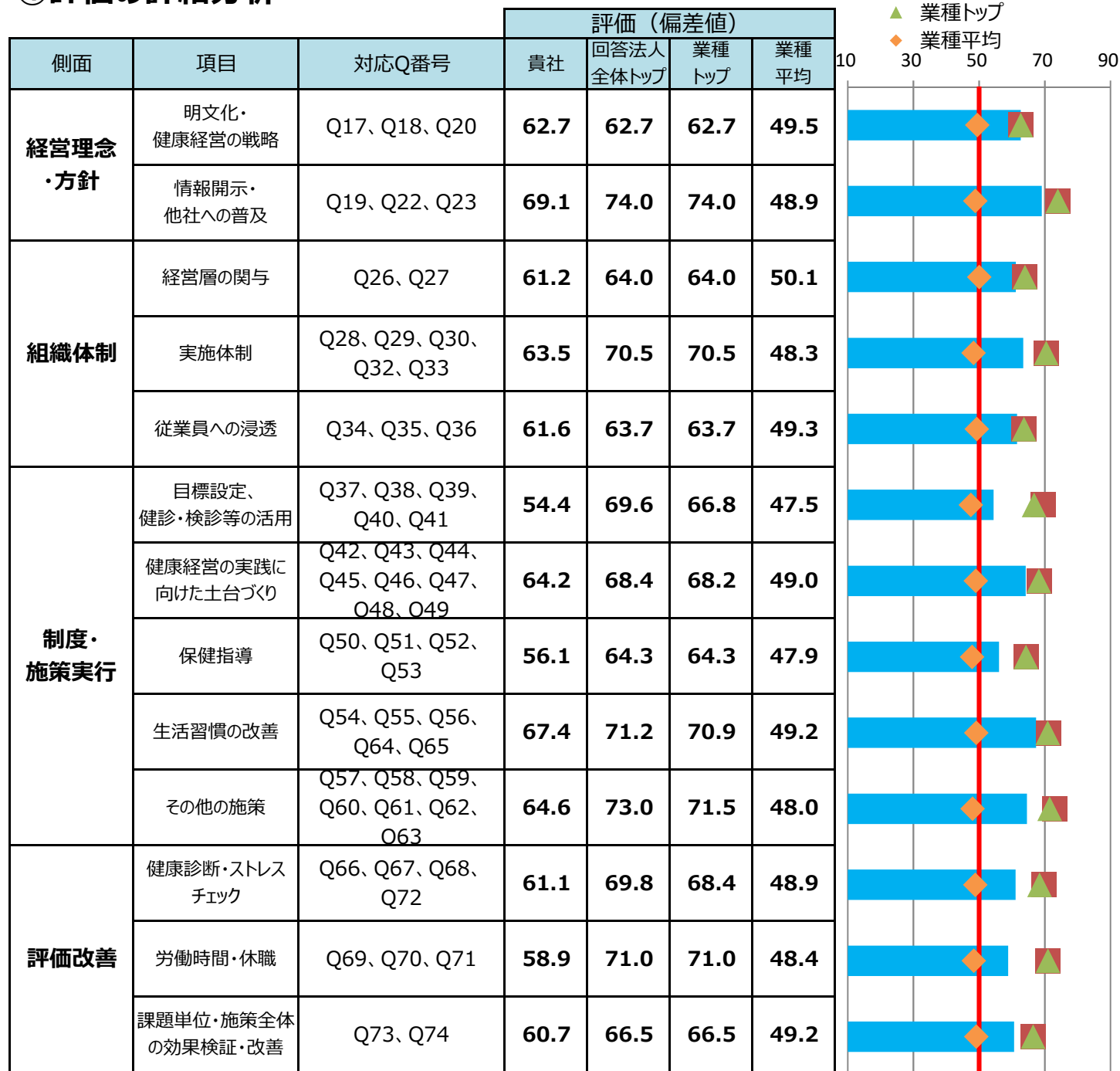
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	51~100位	101~150位	51~100位	51~100位
総合評価	63.5	64.2(↑0.7)	62.8(↓1.4)	63.7(↑0.9)	64.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員一人ひとりのライフステージに寄り添う多様な働き方の実現が、パフォーマンス向上に寄与することを前提に、リモートワークと出社を織り交ぜた働き方を推奨する中、生活習慣の変化や組織および仕事に対するエンゲージメントなど、オフィス出社時代とは異なる心身の健康課題が表出している。</p> <p>組織全体の活力や事業推進において将来的なリスク・不安要因となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康面を含むパフォーマンス低下要因について検知し、働き方に合わせた心身のコンディショニングを提案・サポートすることにより、従業員が身体的・精神的・社会的に満たされ、高いパフォーマンスが発揮できる状態を目指す。</p> <p>上記を「DeNA流ウェルビーイング」と定義し、生活習慣病、エンゲージメント、健診結果等を統合的に検証、対策に取り組むことで、会社と従業員がWin-Winの関係を築き業績に直結することを期待。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>採用強化を進める一方で、会社や人間関係の不满ではなく各自の仕事やプライベートを含む生き方などキャリアパスに関する理由での退職が増加傾向にあり、人材定着・組織力強化の課題となっている。</p> <p>様々なライフステージや個別の事情を抱える従業員が、それぞれのワークライフバランスを保ちつつ、業務パフォーマンスを発揮できる環境の提供とライフスタイルや居住地域を限定しない優秀な人材の採用力向上が必要となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人ひとり異なるライフイベントやライフステージ、個別事情にあわせて、どのような状況下でも心身ともに健康な状態でパフォーマンスを発揮できる業務環境や制度を整備することにより、人材の定着に繋げること。</p> <p>加えて柔軟で多様なウェルビーイングな働き方を推奨、サポートする企業である点を最大の魅力のひとつとして全国の優秀な人材の採用に繋がる効果を期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://csr.dena.com/jp/cho-office/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://csr.dena.com/pdf/2023.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://csr.dena.com/pdf/2023.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://csr.dena.com/pdf/2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	26	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	人材交流活性化を目的にスポーツ観戦、ランチ提供、各種イベントを企画しコミュニケーションの場を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	出社推奨デーにコミュニケーションやリテラシー向上に繋がるイベント実施及び健康的なランチや間食を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社員に提供するヘルスケアアプリ内のウォーキングイベントとあわせて社内運動会等を開催し賞金や補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	30.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	17.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	アンケートや健診結果より判明している社員のパフォーマンス低下に影響する多様な課題の中で、正しい知識と適切な医療処置を行うことで改善や軽減が見込まれる症状として以下に着目 ●アレルギー性鼻炎：有症状者の約8割がパフォーマンスに影響 ●生理による不調（PMS/パイクリズムへの影響等）：女性の約2割が定期的、半数が時々パフォーマンスに影響 ●頭痛・片頭痛：有症状者の約5割がパフォーマンスに影響
	施策実施結果	健康課題・パフォーマンス低下要因についてアンケート調査を実施し、影響人数や度合いの高い症状について医師によるセミナーを開催。 同時に希望者に受診や処方費用補助を行うトライアルプログラムを提供した。
効果検証結果	アレルギー性鼻炎のトライアルプログラム（オンライン診療・治療費補助）の利用者アンケートでは全員が「満足」と回答。利用しなかった場合と比較し、利用者1人あたり約24%のパフォーマンス改善がみられた。同様に頭痛症状のある社員の診療サポートでも、プログラム利用者1人あたり約17%程度のパフォーマンス改善がみられた。疾病に対する不安や悩みを改善できた社員も多く「安心して健康に働ける環境作り」の一助になった	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員の平均年齢の上昇やリモートワーク環境の整備に伴い、育児・介護など様々なライフステージ、個別の事情を抱える従業員や遠方居住の従業員の割合が増えてきている。 一人ひとりがワークライフバランスや心身の健康状態を良好に保ち、業務パフォーマンスを発揮できるよう、柔軟で多様な働き方を整備・実現する必要が生じていた。
	施策実施結果	勤務制度の見直しを実施。裁量労働制の廃止しフレックス勤務制度を刷新し統一。コアタイムを廃止し、勤務日を土日祝も含め選択ができるなど、個人のライフスタイルに合わせて、柔軟に勤務時間が選択できるようにした
効果検証結果	前年度と比較して、健康管理時間（残業時間）が月80時間を超える社員の人数が減少した。特に営業日数が他の月より多く、健康管理時間が延びる傾向にある6月については、制度導入前の2022年度では対象者が22名いたが、制度導入後の2023年では4名に留まった。各個人の事情にあわせて柔軟な勤務時間の設定が可能になったことにより、労働時間の減少、適正化に繋がっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エスプール

英文名：S-Pool,Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：サービス業

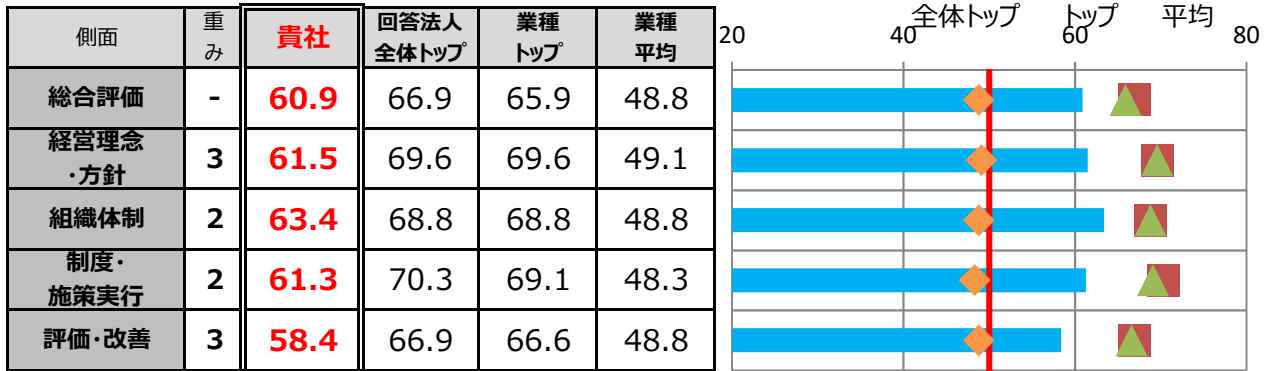
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **60.9** ↑2.4 (前回偏差値 58.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



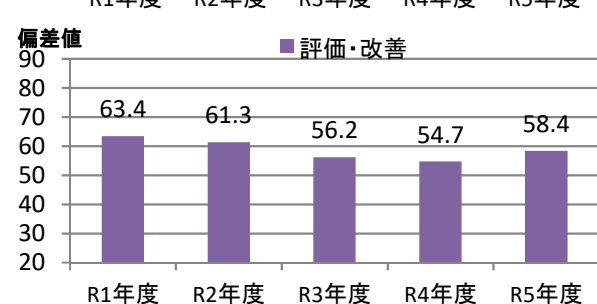
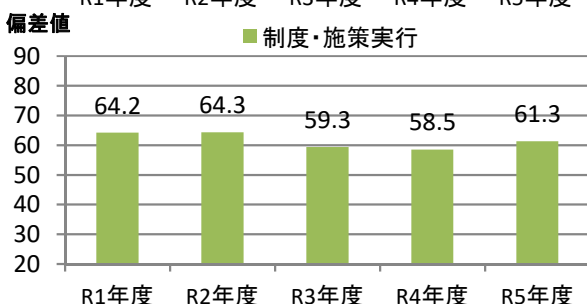
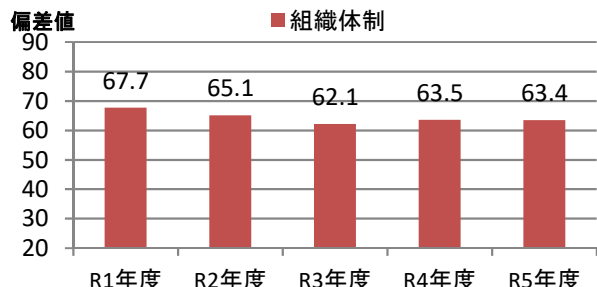
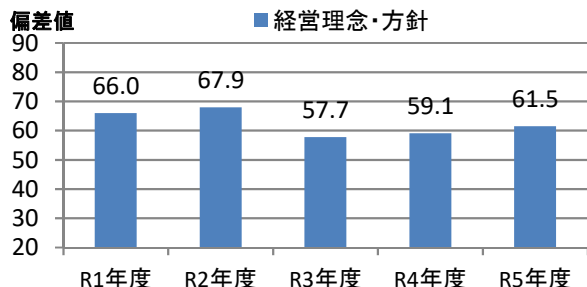
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

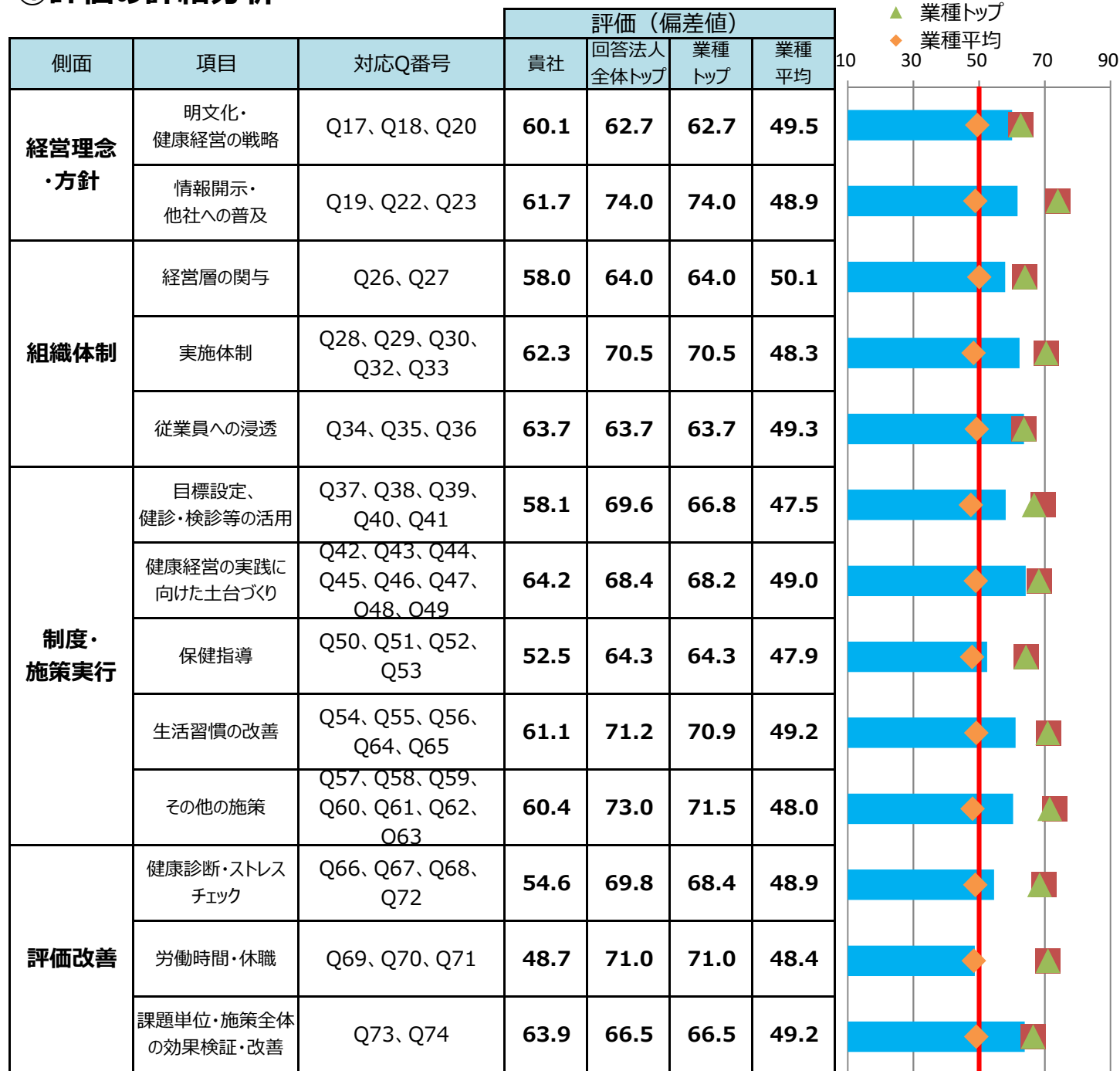
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1～50位	1～50位	601～650位	701～750位	501～550位
総合評価	65.2	64.6(↓0.6)	58.5(↓6.1)	58.5(↑0.0)	60.9(↑2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>会社の規模が大きくなる中で、さらなる組織の活性化から社会課題解決を目指すため、従業員のパフォーマンスを向上することが重要な課題となっている。</p> <p>アブセンティーズムは改善傾向も、プレゼンティーズムについては2022年から2023年にかけて改悪しており、その原因解明、管理者によるラインケア、また産業保健スタッフによる管理者のサポート、企業全体でのコミュニケーションの機会を増やす取り組みが必要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>働きやすさをサポートすることで安定していきいきと働けると感じ、パフォーマンスが向上することを期待している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アブセンティーズム【2021年：6.91%】→【2022年：3.80%】→【2023年：3.0%目標】 ・プレゼンティーズム【2022年：74.1%】→【2023年：68.3%】→【2024年：70.0%目標】 ・ワークエンゲージメント【2022年：2.45】→【2024年：2.85目標】
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>会社の維持・成長を後押しできるよう、労働力減少が叫ばれる中でも心身ともに健康な従業員がいきいきと働ける環境づくりにより離職を防ぎ、企業全体としてのパフォーマンスを維持、従業員自ら主体的に健康管理しようとする意識づくりから、企業価値を高めていくことが求められる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・健康状態の改善 ・特定保健指導実施率の前年度比向上・対象データの前年度比改善 ・健康診断結果(適正体重・血圧・肝機能・脂質・血糖)の全体平均改善 ・ストレスチェック受検率の前年度比向上 ・毎年のelearning実施によるヘルスリテラシーの醸成(睡眠・運動・マインドフルネス・感染症・女性の健康について実施)

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.spool.co.jp/sustainability/society/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

指標	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.spool.co.jp/sustainability/society/health.html				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.spool.co.jp/sustainability/society/health.html				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○		
URL	https://www.spool.co.jp/sustainability/society/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	コミュニケーションアプリを内製化し個人間のサンスレターや各職場の相互理解が進むような全体発信を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社食で曜日ごとに野菜中心、魚中心など食改善の為のアレンジを行い、楽しみながら食習慣を整える活動を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	勤務時間内開催し、実際に身体を動かすことで気分の切替に加え身体的な爽快感を得るイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	80.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者がコロナ禍により増加し、2020年から2022年にかけて2.4倍に増え、現在は休職を要する者に加え通院治療が必要な者が多い状況が続く、管理者の負担も増加傾向である。管理者自身のメンタルフォローが手薄になり、ストレスチェックでの高ストレス割合増加や役職への負担を抱える者が散見される。ラインケア業務遂行のためにも管理職層へのより一層のサポート・メンタルケアが必要である。
	効果検証結果	外部のカウンセラーを招き、勤務時間内に社内にて管理職を対象として定期的なカウンセリングを実施。新任管理職から以前から継続している管理監督者までほぼ100%の対象者をフォローした。 カウンセリング実施後にアンケート調査を対象者全員へ実施。以下の回答結果となった。 ・「自身の困りごとや課題が改善、軽減できた」：92 % ・「話すことで気持ちが楽になった」：87 % ・「今後できそうなこと、今できていることを感じられた」：83 % ・「周囲の人にも機会があれば勧めたい」：80% 管理職者のメンタルフォローに役立つ結果となったと考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	PMSや子宮筋腫、乳がんなど女性特有の健康課題を持つ従業員が企業規模拡大、従業員数増加とともに増加傾向にあり、管理職、産業保健スタッフともに対応する機会が増えて来ている。疾病理解、相互理解のうえ、体調管理しながら勤務継続できるよう、勤務時間や業務内容の調整など柔軟な働き方を選択できる職場環境の整備が必要である。
	効果検証結果	管理者、従業員へ向けて女性の健康に関するEラーニングを実施し全従業員の80%が受講。柔軟な働き方に関する事例紹介、男性管理者でも対応できる内容を案内、女性の健康対策、体調管理も周知した。 仕事を怠けているのではと思われていたケースでは管理者と職場の理解が進み、対象者本人も通院し生理周期を掴みつつあり、双方で勤務調整し勤務継続できるようになった。長時間座位同一姿勢となる職場では身体を冷やし過ぎないようにヒーター活用や小休止を取る等の環境調整が進んだ。定期健診とセット実施している婦人科健診について対象従業員の90%以上が乳がん、子宮頸がん検診を同時受診するようになり自己管理が進んだ。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社CDG

英文名：CDG Co., Ltd.

■加入保険者：東京広告業健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

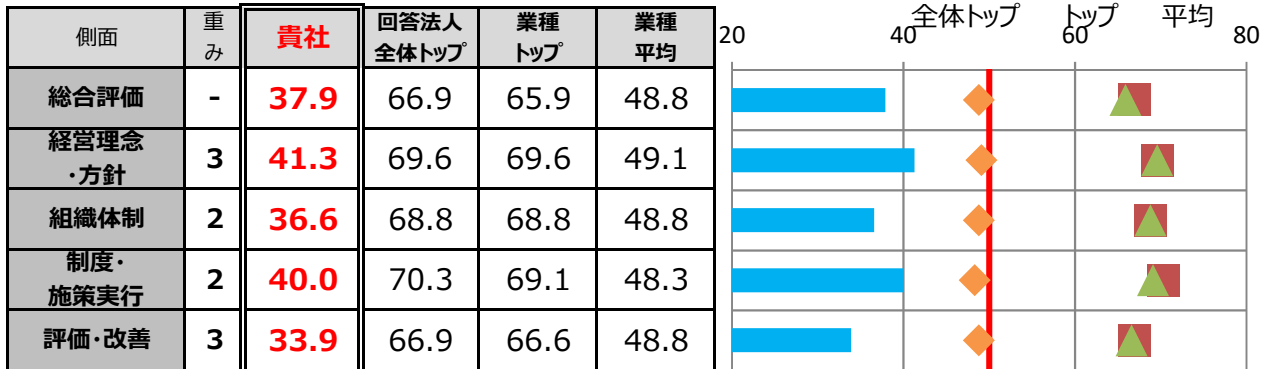
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **37.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



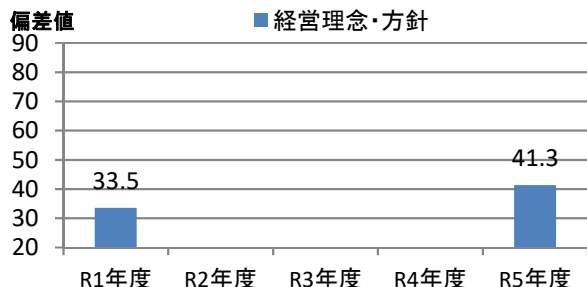
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

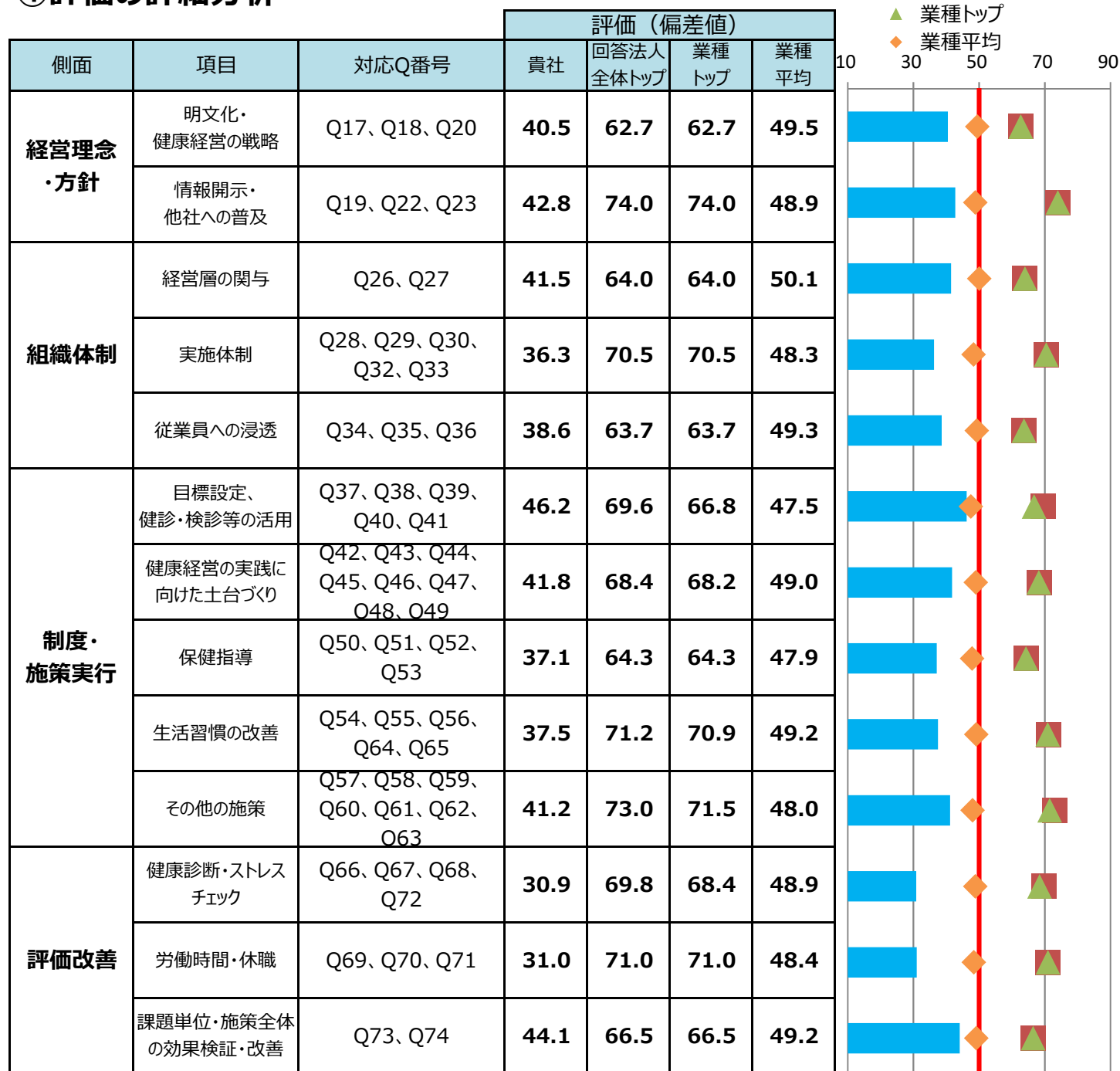
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2301~2328位	-	-	-	3101~3150位
総合評価	25.8	-	-	-	37.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 創業者の言葉であり、自社の理念の一つである「健康が全て」（健康第一ではなく、充実した人生を送るためには健康が最も大切であるという趣旨の言葉）を軸として健康管理や健康保持増進施策を行うことで、社員一人ひとりが多様な才能や情熱を仕事に活かせるようになり、生産性が高まる。それによる企業価値向上を行いたい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みにより社員一人ひとりが健康管理を意識することで、会社生活をしていくうえで個々のすぐれた才能・情熱をいかに発揮することができ、生産性向上に繋がると考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「健康が全て」を軸として健康管理や健康保持増進施策を行うことで、いきいきと働き続けられる環境を構築する。それによる組織の活性化を図りたい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みを推進し、「健康が全て」の精神が浸透すると社員一人ひとりが健康管理を意識できるようになる。それにより、元気に充実した人生を送れるようになることで、組織自体も活性化すると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cdg.co.jp/sustainability/social_work/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	チームでの交流の活性化のため、課長職以上にチーム懇親会費用の経費使用権限を与えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	自社サービスアプリとコラボレーションした歩数増進イベントを企画・実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.1	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度の健康診断において、脂質代謝とLDLコレステロール値の有所見者割合が高い結果となった。また、デスクワークになりがちな業種のため、運動習慣をつけるなど、健康状態を保持・増進させる取り組みを行うことで疾病の発生を予防することが必要である。
	施策実施結果	自社の提供サービスの一つである地図塗りゲームアプリを用いて、楽しく歩き、歩く習慣作りを行う社内イベントを開催。世代や普段の運動習慣問わず7.1%の参加率だった。
	効果検証結果	2022年度の健康診断結果への定量的な効果はまだ出ていない。しかし、2022年は健康経営に取り組み始めたばかりで参加率が低かったが、2023年も継続したところ参加率が約4%上昇。リピーターも新規参加者もあり、浸透の兆しがある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社プレステージ・インターナショナル

英文名：Prestige International Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

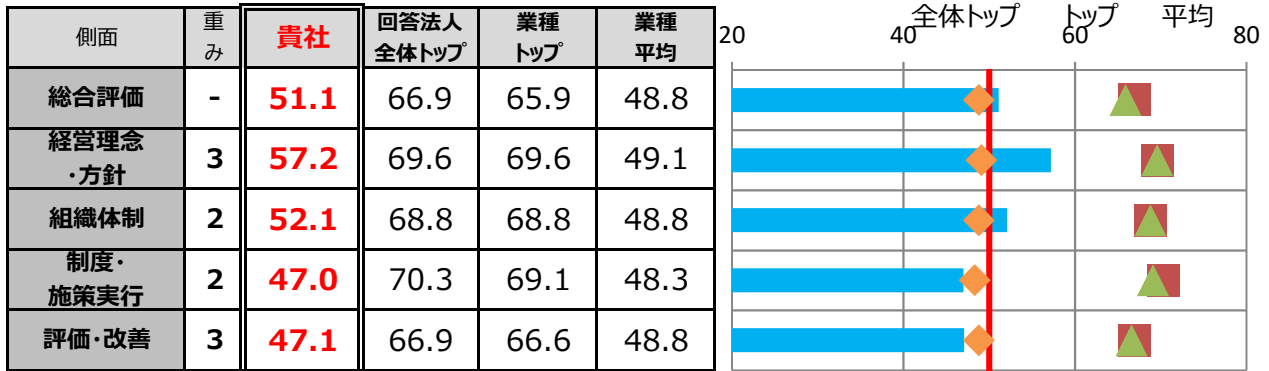
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価：**51.1** ↑2.1 (前回偏差値 49.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



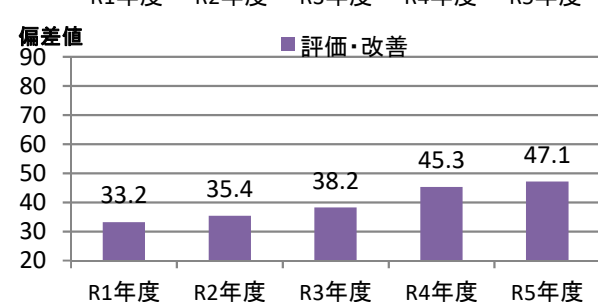
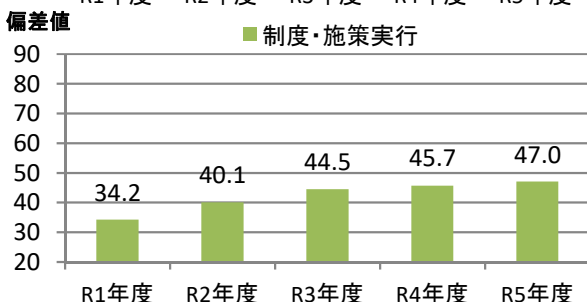
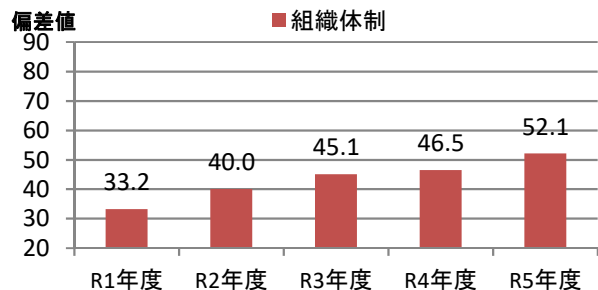
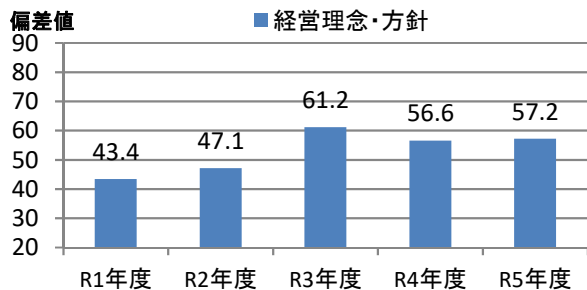
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

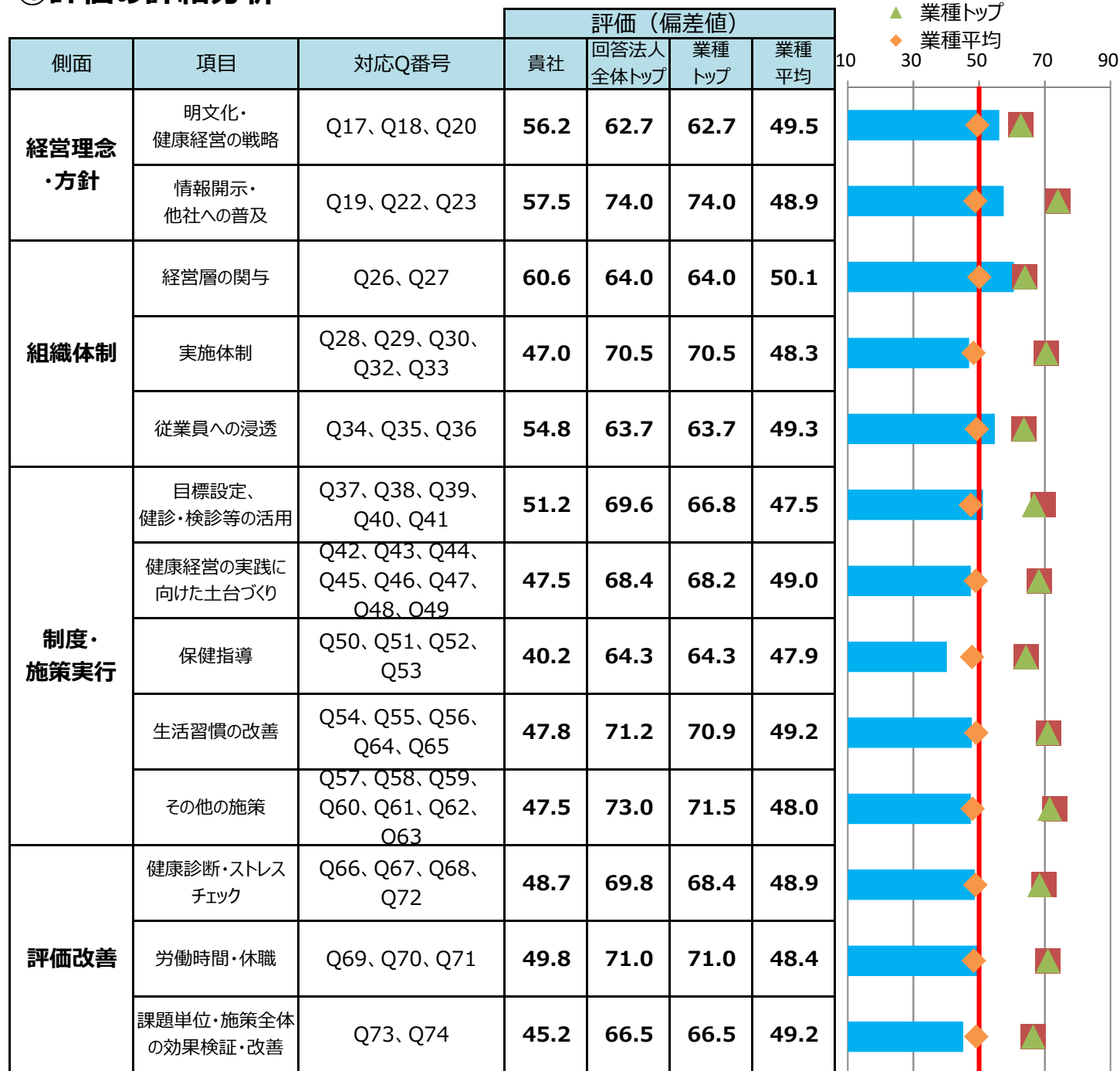
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2051~2100位	2051~2100位	1801~1850位	1801~1850位	1651~1700位
総合評価	36.5	40.8(↑4.3)	47.7(↑6.9)	49.0(↑1.3)	51.1(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社では「人でしかできないサービス提供」を事業としており、従業員が長く勤めることができ、心身ともに生き生きと仕事ができる職場づくりが大きなテーマであると考えている。事業成長のためには、高品質なサービスの提供を通し顧客満足度の向上が重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の多くは20代～40代と病気に対する意識・行動が低い世代であり、将来的な離職やアブゼンティズムを回避すべく、未病対策として2023年度までに従業員のBMI普通体重者割合を56.7%⇒65%を目指す。また女性従業員が7割以上という状況のもと、貧血を抱える従業員も多い。貧血割合10.4%以下という目標値を掲げ、2022年度に10.4%を達成した。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.prestigein.com/sustainability/social/employee/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.prestigein.com/sustainability/social/employee/healthcare/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.prestigein.com/sustainability/social/employee/healthcare/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	21	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	富山拠点にて子どものいる従業員とその家族を対象に、食事をしながら交流できる「こども食堂」を開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保組合のアプリにて食生活改善チャレンジのイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全拠点を対象としたウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	目では見えないメンタル面のサポートも早期に実現できるよう、抱えているストレスの正確な把握と、適切なフォローアップを早期に実施することを課題とした。
	効果検証結果	チェック目的の周知、受験状況に応じた実施期間の調整、リマインド等を実施し、受検率が95.8%（2021年度）から98.3%（2022年度）に向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	女性が多い職場（従業員のうち70%以上が女性）のため、「女性の健康」に着目し、女性に多いとされる貧血を重要課題とした。 また、従業員の多くは20代～40代と病気に対する意識・行動が低いと考えられる世代が占めていることから、「病気になってからサポート」するのではなく「病気にならないようにサポート」を行う未病対策として、BMI普通体重維持を推進する取り組みを課題とした。
	効果検証結果	貧血セミナーを実施し、従業員の貧血に対する知識を深めた。また、全拠点を対象としたウォーキングイベントを1ヶ月間にわたり実施することで、従業員の日常生活における運動習慣の補助を健康への意識向上を図った。
	効果検証結果	貧血有所見者率が目標値である10.4%を達成。BMI普通体重維持者率においても59.7%（2021年度）、56.7%（2022年度）と推移し、2年連続で約60%を達成。イベント後のアンケートでは「イベントにより運動習慣の見直しをすることができた」という回答が多く得られた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：H.U.グループホールディングス株式会社

英文名：H.U. Group Holdings, Inc.

■加入保険者：H.U.グループ健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

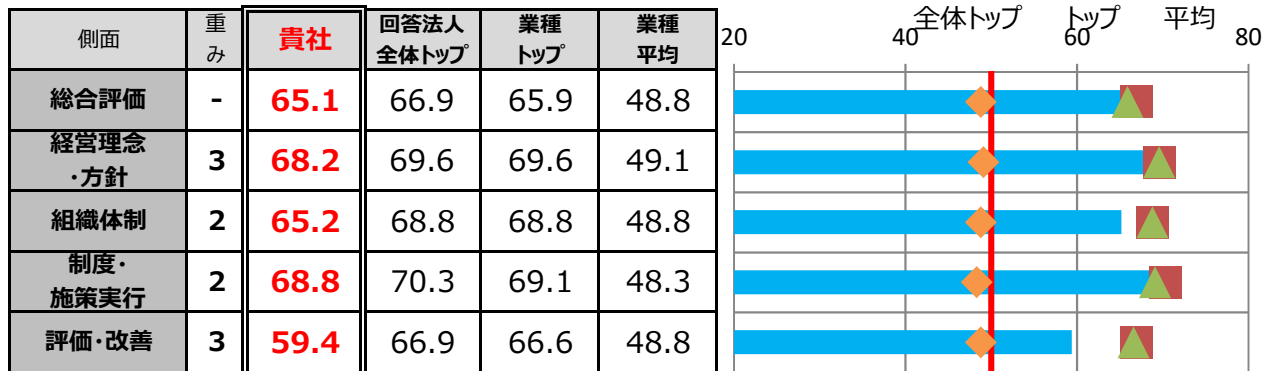
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1～50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.1** ↑3.2 (前回偏差値 61.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



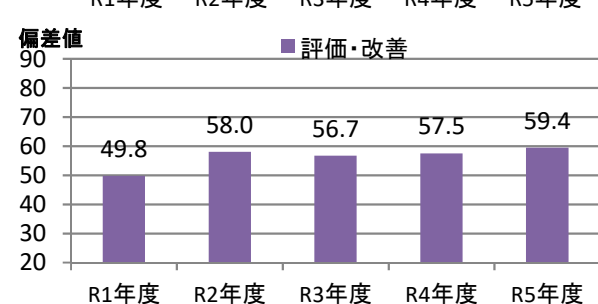
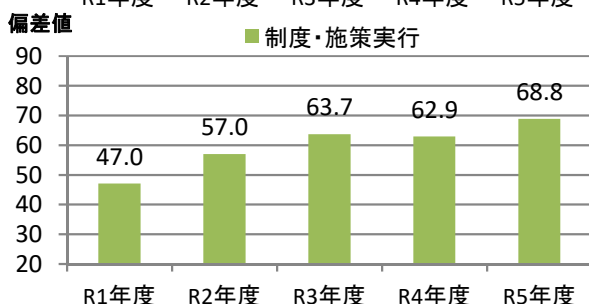
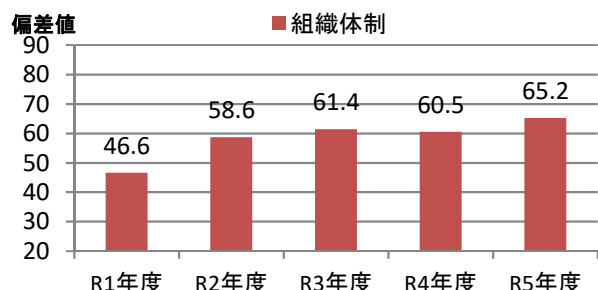
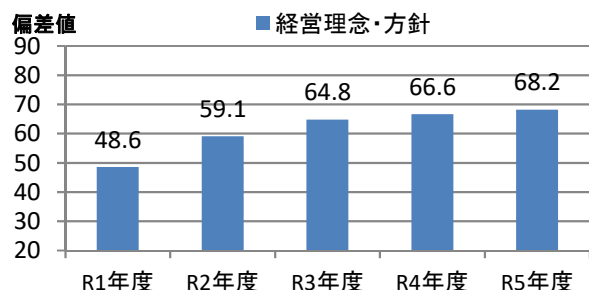
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

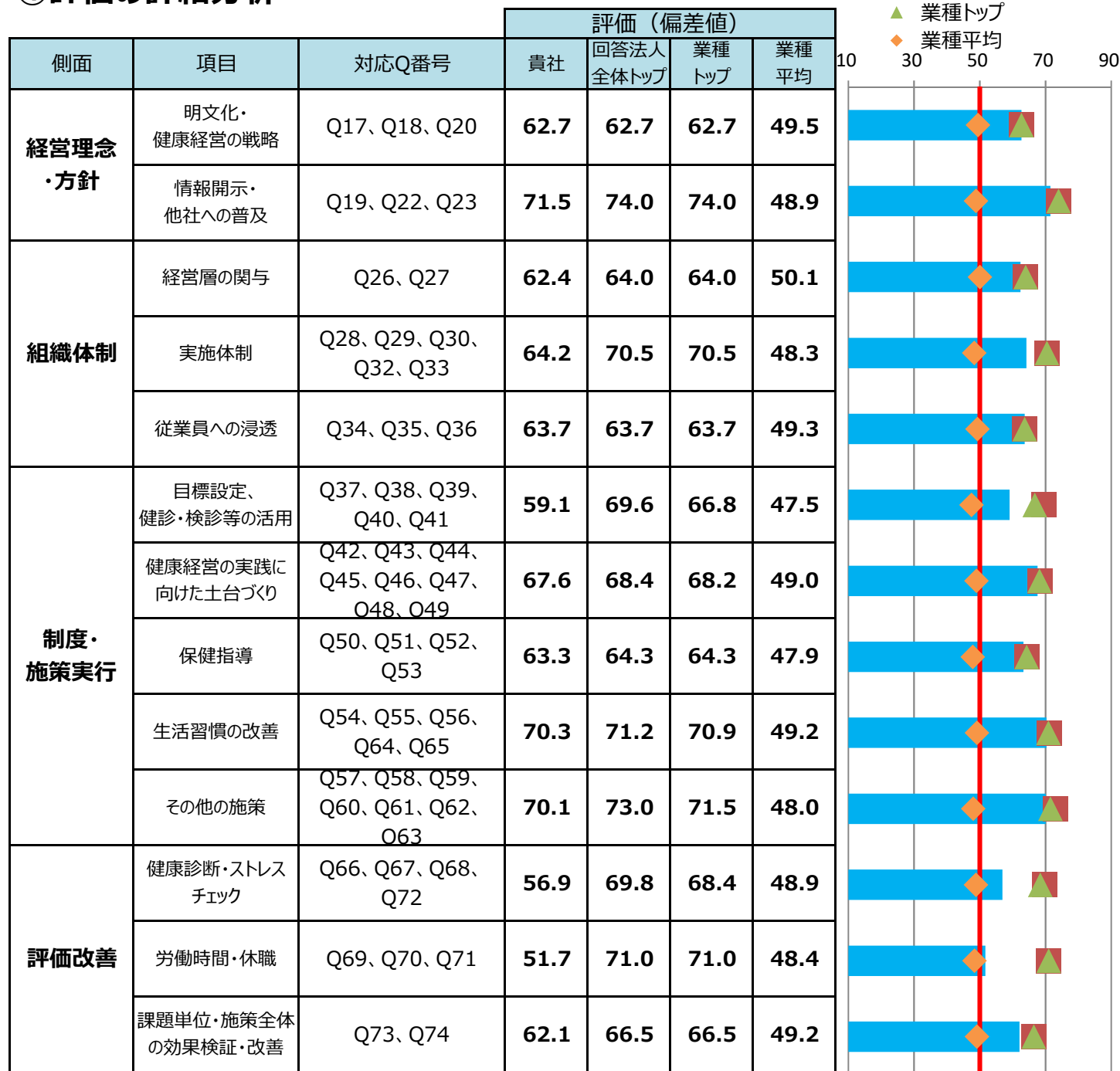
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401～1450位	551～600位	251～300位	251～300位	1～50位
総合評価	48.2	58.3(↑10.1)	61.5(↑3.2)	61.9(↑0.4)	65.1(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のフィジカルヘルス、メンタルヘルスの不調を起因とした欠勤・休職、また欠勤・休職に至らずとも、心身の不調を起因としたパフォーマンス（生産性）の低下は、事業活動を推進する上で大きな課題である。よってプレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善により、生産性低下防止と価値創造力の向上による人的資本価値最大化を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	施策推進によりアブセンティーズムを低減、プレゼンティーズムを改善、その結果として従業員パフォーマンスの向上を期待する。具体的な指標は以下を目指す。 (1) 病気による休暇取得（遅刻早退を含む）日数：2025年までに2.7日未満（現状2.92日・今年度目標2.8日未満） (2) SPQ東大1項目版による過去4週間における仕事の出来評価：2025年までに90%以上（現状84.6%・今年度目標87%以上）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の職場や家庭におけるコミュニケーション不全、ワーク・ライフ・バランスの乱れを起因とした、ワークエンゲージメント（働きがい）の低下は、事業活動を発展させる価値創造力向上を阻害する大きな課題である。よってワークエンゲージメントの改善により、生産性低下防止と価値創造力の向上による人的資本価値最大化を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	施策推進にてワークエンゲージメント向上、仕事満足度向上を実現。その結果価値創造力向上を期待。具体的な目標は以下 (1) ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度超短縮版：2025年までに3.5点以上（現状3.46点・今年度目標3.5点以上） (2) 職業性簡易ストレス調査票項目「仕事に満足している」における「満足」「まあ満足」の割合：2025年までに55%以上（現状70.3%・今年度目標55%以上維持）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hugp.com/humancapital/assets/pdf/HUHD_HW2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/humancapital/assets/pdf/HUHD_HW2023.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/humancapital/assets/pdf/HUHD_HW2023.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/humancapital/assets/pdf/HUHD_HW2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	16	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コトダマプロジェクト：3種の挨拶イラスト入りバッチ全社員装着。BBQ等交流実施。交流サイトで特				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	FiNCアプリを全社員の社用iPhoneに提供し、メルマガ等を通じカロリー記録等活用サポート実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	グループ会社提供アプリ「ウィズウェルネス」を社用iPhoneに提供。メルマガ等で歩数計測をサポート。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	89.0	%
管理職限定	○	全管理職の	88.9	%
限定しない	○	全従業員の	89.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	80.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度ストレスチェック集団分析結果において、総合健康リスクの全国平均値100を超える部署が5部署判明した。これにより、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患発生予防・早期発見が課題となり、定期的な事後施策の見直しを実施し新施策を企画した。
	施策実施結果	対象5部署に職場環境改善管理職研修と医師による部署所属者全員面談を実施。面談内容は匿名定量化し、対応優先度を明確に管掌人事担当者に報告。対象管理職の参加率、部署全員面談の実施率は共に100%となった。
効果検証結果	2022年度の総合健康リスクは対象5部署のうち4部署が改善（平均10.6ポイント改善）。また、管理職研修後アンケートでは参加者全員が職場環境改善テーマで「役立つ」「やや役立つ」と回答した。会社全体の総合健康リスク（96→92）及び高ストレス者率（11.1%→9.3%）も改善。2022年度事後対策は管理職研修で事前学習、事前課題を課し、部署全員面談対応者を心理専門職に限定するなど改善継続している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	疾病発生予防を目的として健康診断の問診に準ずる項目にて独自の生活習慣アンケートを定期的実施、データの推移を分析した。結果、週2回の運動習慣がある社員の割合が2020年30.0%から2021年35.4%と改善傾向にあるものの、他の生活習慣と比較して低く、さらなる改善を要することが明らかとなった。運動習慣の獲得を継続課題とし、疾病の発生予防に関わる定期的な施策の見直しを実施した。
	施策実施結果	2022年5月と10月に全社員対象ウォーキングイベントを実施。アプリで居住地制限なく参加可能とし、上位賞、区切り賞など賞品付きで表彰。結果、春13名、秋38名が参加した。
効果検証結果	生活習慣アンケートより、ウォーキング経年参加者の運動習慣維持率を検証した。結果、2021年から2022年で87.5%の維持が確認できた。一方、全社員の運動習慣比率は2021年35.4%から2022年31.9%と悪化傾向にあるため、2023年はウォーキングイベントの参加勧奨を強化している。よりハードルの低いインセンティブを設定するなど改善策を実施し、2023年春は75名（前年比62名増）が参加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オリジナル設計株式会社

英文名：

■加入保険者：測量地質健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

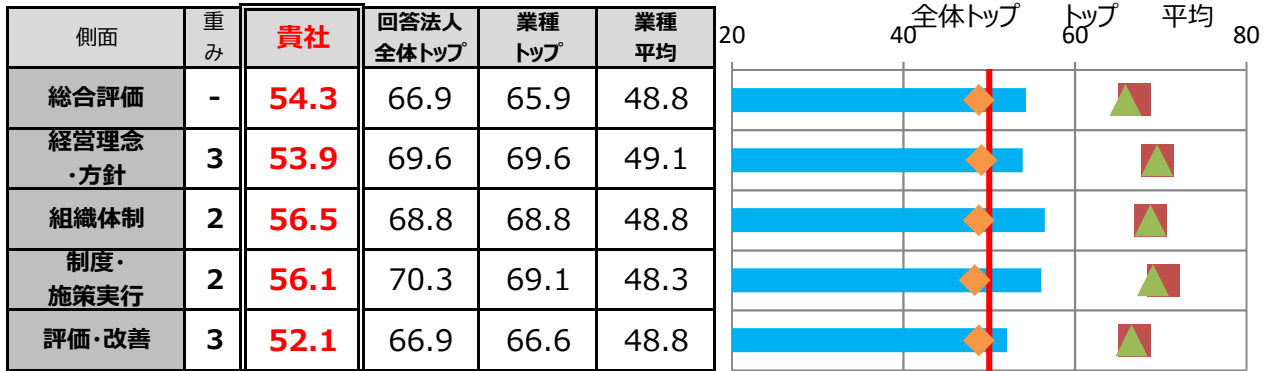
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.3** ↓0.2 (前回偏差値 54.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



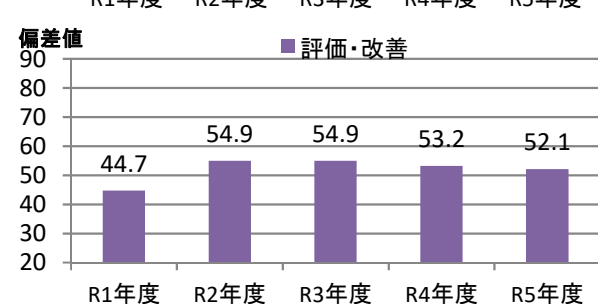
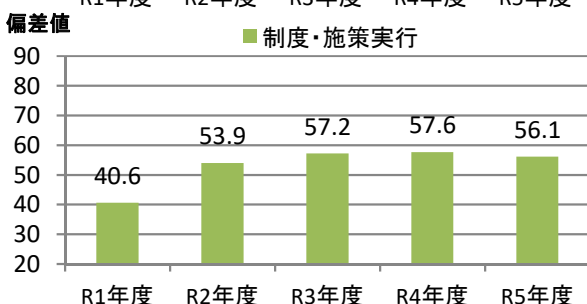
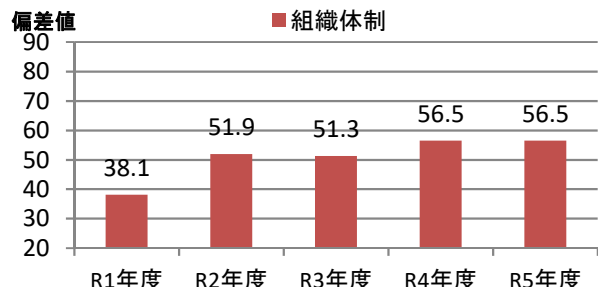
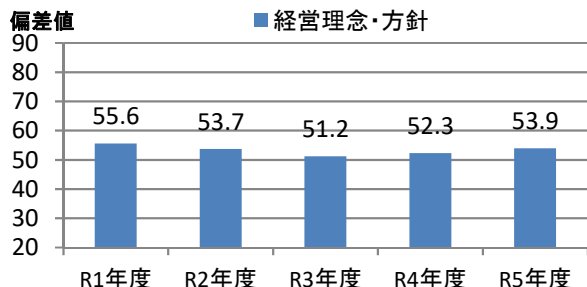
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

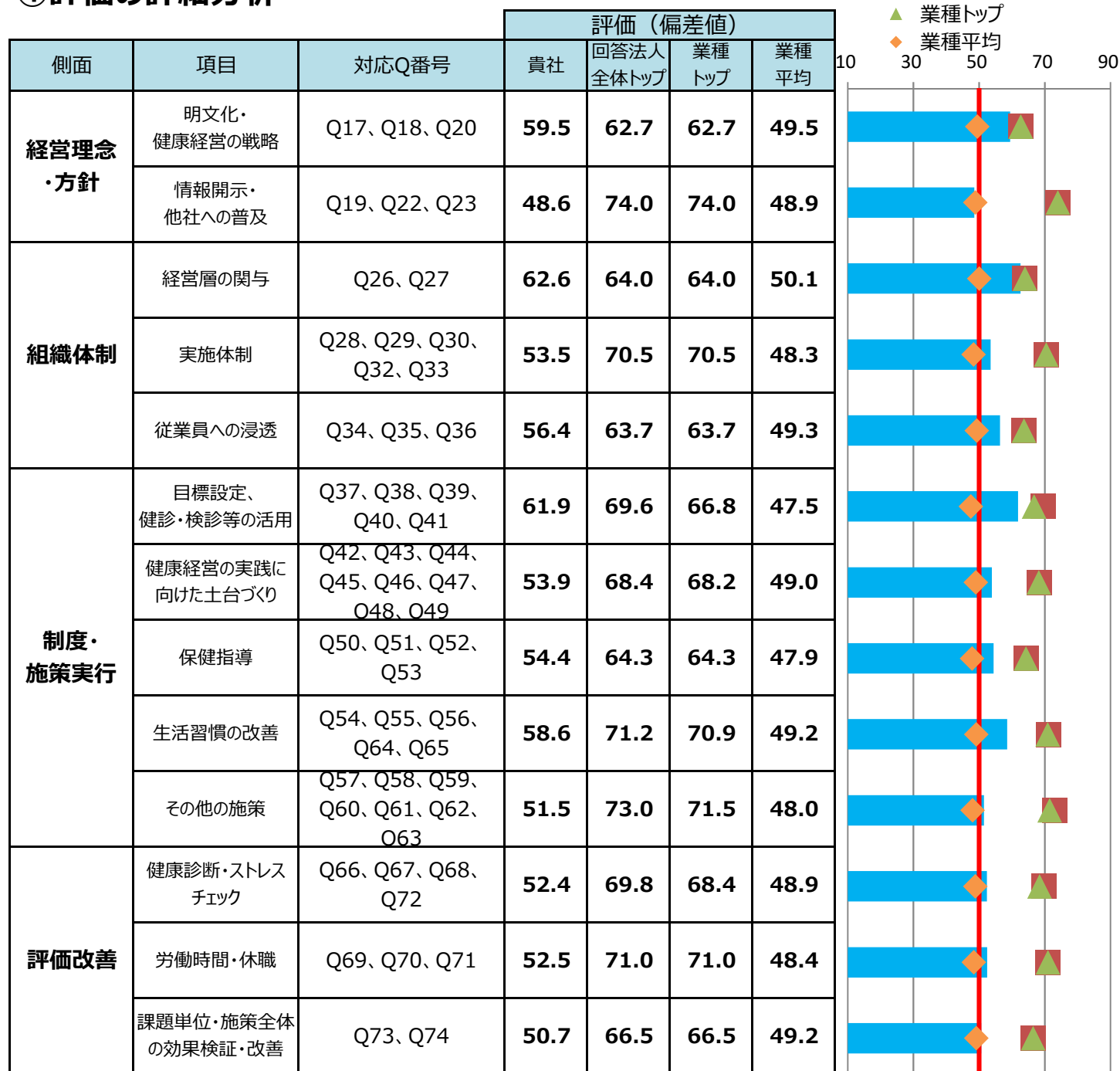
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1001~1050位	1101~1150位	1101~1150位	1201~1250位
総合評価	45.8	53.7(↑7.9)	53.5(↓0.2)	54.5(↑1.0)	54.3(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 事業の継続・発展に向けて、創業以来培ってきた技術を継承するためにも、新卒・中途採用問わず、有能な社員の採用と長く働き続けてもらうことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	5年後の正社員の平均勤続年数を15年へと改善、産休育休復帰後の就業継続率を90%以上維持していくことを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員の担当分野が専門的に区分され、かつ、社員の年齢層も幅広いため、年齢や担当分野を超えたコミュニケーション強化による組織の活性化が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	スマートウォッチを社員に貸与し、当社オリジナルの健康推進イベントを開催。担当分野や年齢を超えたチーム編成により、健康推進ポイントを競う。健康推進はもちろんのこと、チーム内でのコミュニケーション強化による活性化を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.oec-solution.co.jp/1keiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各事務所の状況に応じて、親睦会幹事を選任し社員旅行や食事会を会社の補助を受けて随時開				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	スマートフォンやスマートウォッチを貸与し、カロリーを記録できるアプリを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スマートウォッチを貸与し、運動習慣を競うチーム対抗戦イベントを開催している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	毎年若干名だが不調を訴える社員がいる
	施策実施 結果	メンター制度、有休取得奨励、産業医面談、無料でカウンセリングが受診できる制度
効果検証 結果		メンタルヘルス不調による長期休職者は全社員の1%未満を維持しています。不調者が増加しないように、各種面談制度を活用し予防に務めていきます。休職者の復職については、時短勤務や定期的な面談実施など復職支援制度を実施していきます。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社員の担当分野が専門的に区分されている。社員の年齢層も幅広いため、年齢や担当分野を超えたコミュニケーションを強化し、作業の平準化を推進していくことが課題となっている。
	施策実施 結果	フリーアドレスやweb会議システムの構築に加え、スマートウォッチを社員に貸与し健康推進イベントを開催。イベント開催後のアンケートでは、参加者の80%が社員間のコミュニケーション強化されたと回答。
効果検証 結果		コミュニケーション不足が原因となり、一部社員へ負荷がかかってきていたが、負荷が減少してきている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダスキン

英文名：DUSKIN CO.,LTD.

■加入保険者：ダスキン健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

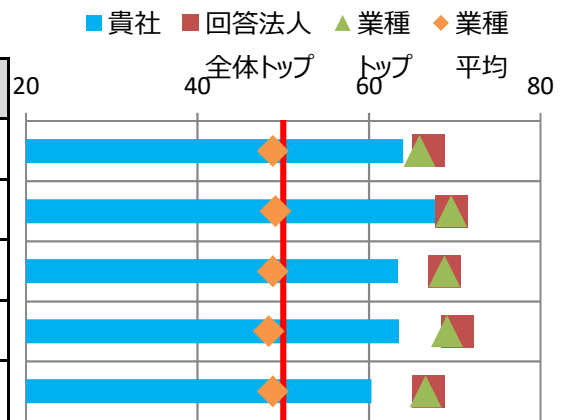
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **64.0** ↑2.9 (前回偏差値 61.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.0	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	68.3	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	63.4	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	63.5	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	60.3	66.9	66.6	48.8



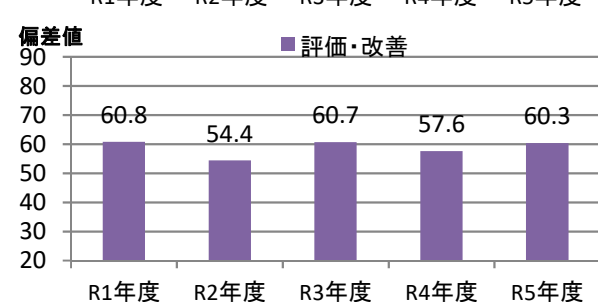
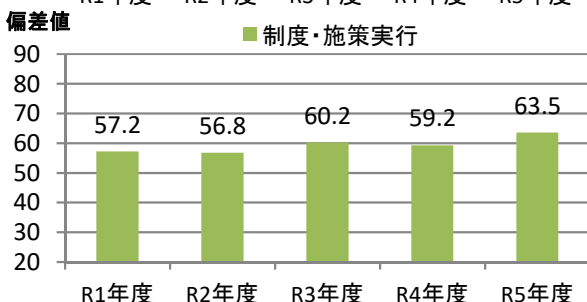
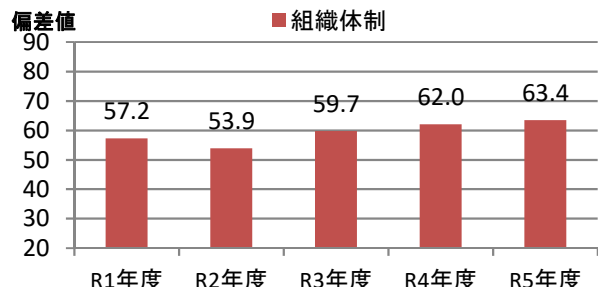
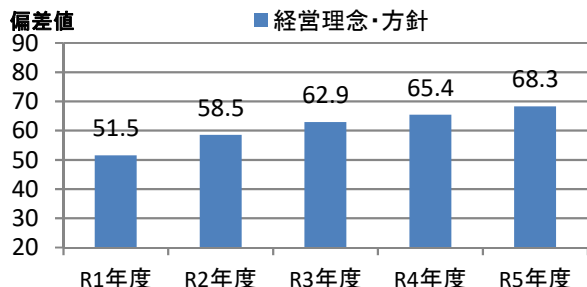
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

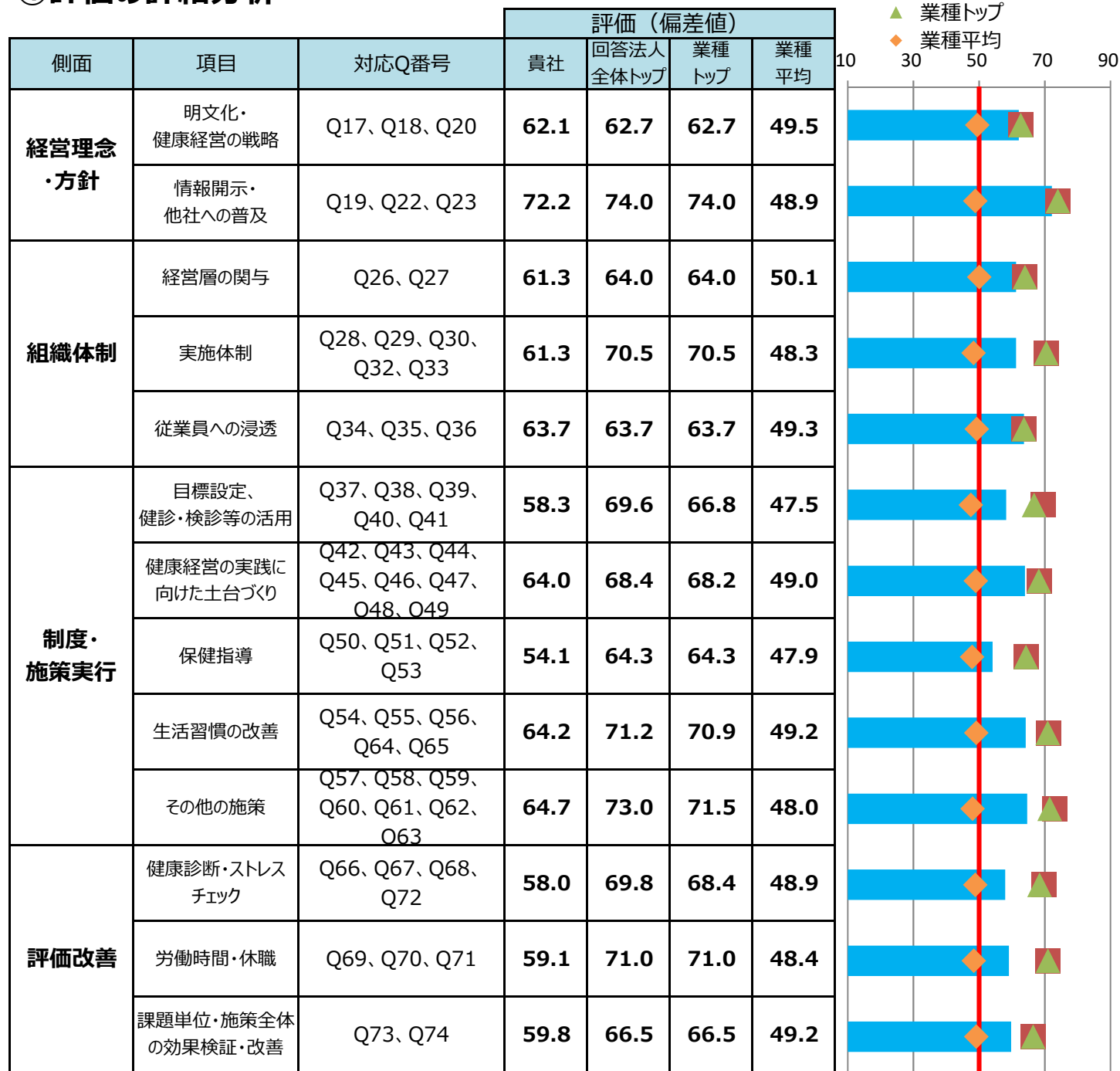
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	801~850位	251~300位	401~450位	101~150位
総合評価	56.6	56.0(↓0.6)	61.1(↑5.1)	61.1(↑0.0)	64.0(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様な従業員（働きさん）の個性を輝かせていく会社にする為には、従業員（働きさん）も会社も持続的成長をする事で1人ひとりが健康でいきいきと働き、地域社会が貢献出来る企業を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	①勤怠システムの導入で有休消化率60%・勤務間インターバル違反者数1%の達成、1分間単位の勤怠管理システムとその運用でサービス残業を無くする。 ②労働組合は日本健康マスター認定取得費用援助、ウォーキングイベントの独自入賞制度で参加率アップ ③健康支援システムの活用と受診勧奨等を進め定期健診受診率100%、二次健診受診率70%、特定保健指導申込率50%の達成
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 家庭と仕事の両立に関して、さらなる柔軟性のある制度や仕組みの構築とその運用により利用者数や日数の上昇を目指すことで本質的な両立支援ができるようにする。
	健康経営の実施により期待する効果	①男性育児休業等取得率100%の達成、維持 ②男性育児休業の個々の必要に応じた取得日数の実現 ③出産や育児目的で、仕事との両立ができないという理由での退職者を出さない ④企業イメージの上昇によるリクルート効果

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.duskin.co.jp/sus/person/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.duskin.co.jp/sus/social/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.duskin.co.jp/sus/social/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.duskin.co.jp/sus/social/data/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	23	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合主催、年2回のウォーキングイベント『歩活』を実施し、運動不足を解消していく取組み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ICTを活用した健康ポータルサイト「Kecom」で運動習慣の状況と食事習慣の状況を公表				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを開催し、チームと個人で順位を付け、入賞者にギフト券等を配布して盛り上げている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	3.8	%
管理職限定	○	全管理職の	8.4	%
限定しない	○	全従業員の	11.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	総実労働時間をより適正化する事で、ワークライフバランスを確立して、メリハリのある生活習慣をより実現させる為の取り組みが必要である。
	施策実施結果	長時間労働の削減・36協定の遵守・年次有給休暇の計画的な取得をする為に、年間付与数の年次有給休暇消化率60%とし、勤務間インターバル遵守を行った。
効果検証結果	長時間労働の削減で1800時間/年前後となり、取り組みを開始した2016年度以降から減少傾向、36協定の協定違反は0%、年次有給休暇取得率76.3%、勤務間インターバル違反者数も2020年度より減少傾向が継続している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	弊社としては、まだまだ喫煙率が高いので、これを低下させる為には、喫煙時間と喫煙場所の限定した喫煙方法の改善が必要である。また、たばこの健康に及ぼすリスクのリテラシー向上にも注力する必要がある。
	施策実施結果	勤務時間中は事業所内外を全面禁煙にしたのと合わせ、吹田市の『スモークフリーフェスタ』にダスキン人事部の責任者が登壇したことを基に健康保険組合と連携して社内に禁煙プログラムの実施等に繋げて企画を実施。
効果検証結果	喫煙率が2019年度の30.0%から2022年度は26.4%と3.6%低下し、一定の効果は出ていると思う。ただし、この26.4%の喫煙者は比較的高年齢で昔から喫煙をし続けており、いわゆる常習化されている方が多くこの層を禁煙に導くのが今まで以上の施策を打たないといけないと感じている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社明光ネットワークジャパン

英文名：MEIKO NETWORK JAPAN

■加入保険者：東京実業健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

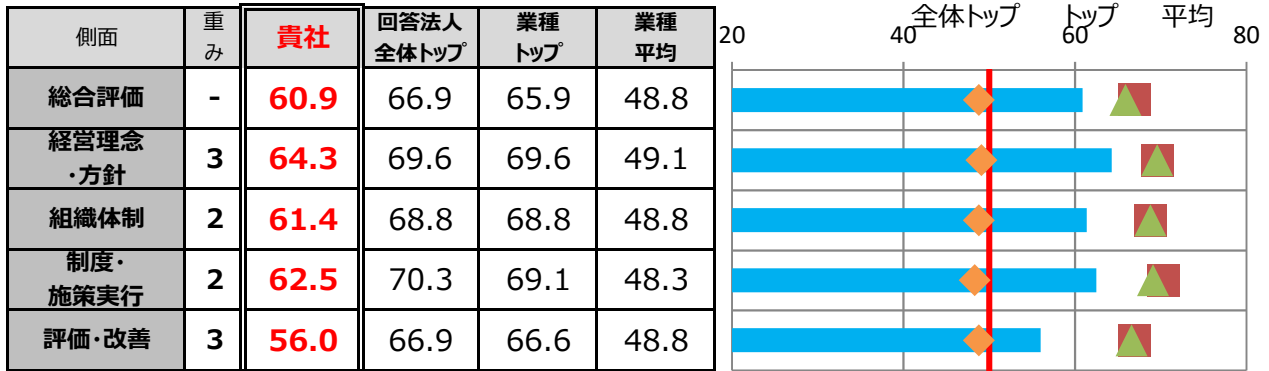
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **60.9** ↑2.2 (前回偏差値 58.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



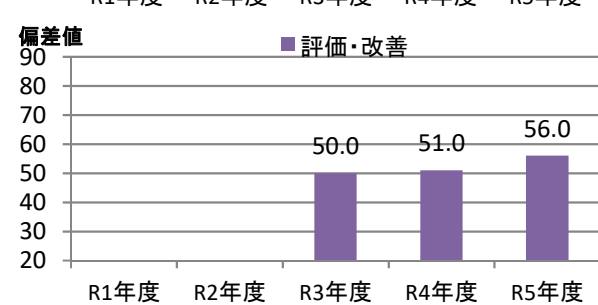
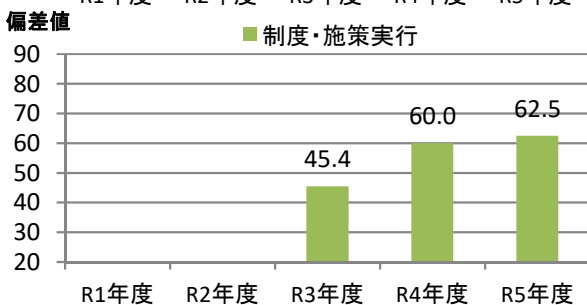
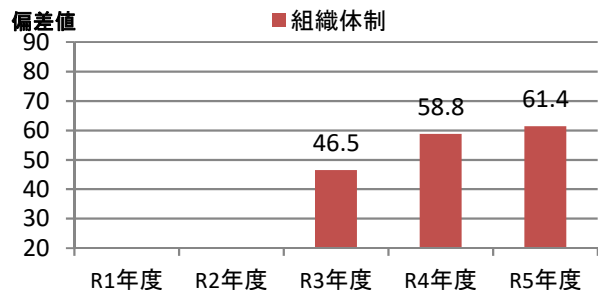
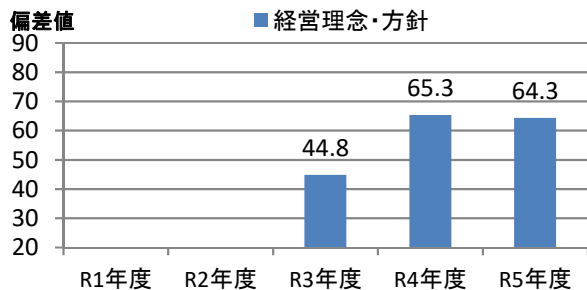
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

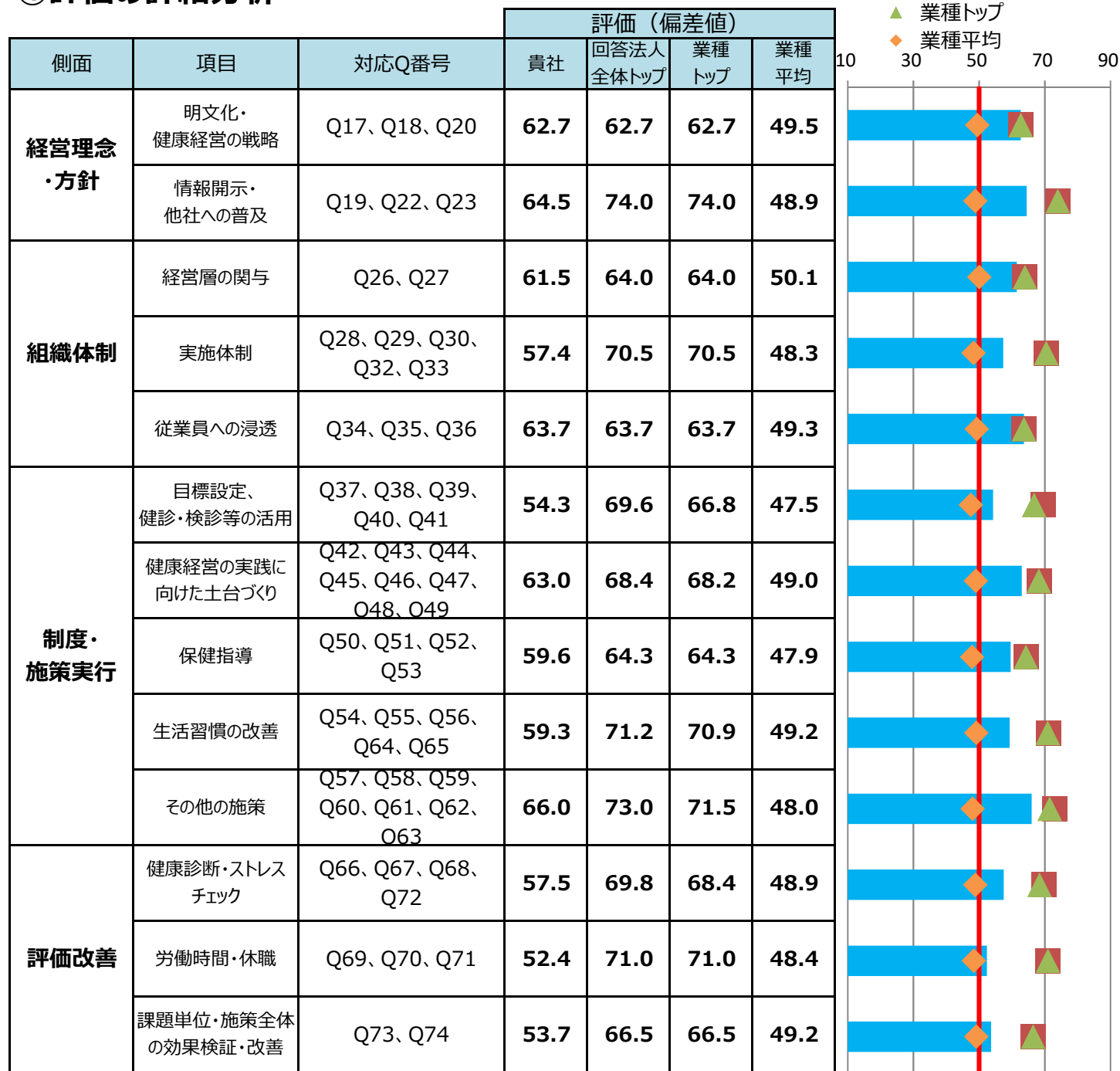
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1901～1950位	651～700位	501～550位
総合評価	-	-	46.8(-)	58.7(↑11.9)	60.9(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 グループ会社を含めた経営層レベルで健康意識の向上に向けた行動が高まっている。近年がんは治る病気と言われており早期発見が必須であることから「簡易がん検査」を今年度より導入し会社補助を行うことで受診率向上をはかる。
	健康経営の実施により期待する効果	今年度の定期健康診断では社員アンケートにおいて要望の多かった「簡易がん検査」を新たに導入した。マンモグラフィや胃カメラ等のオプションは痛みが伴うことや面倒なことから受診を見送っていた社員の受診が増えた。また、簡易がん検査受診については社員の家族も法人価格で受診可能としたことにより全体の受診率向上にもつながった。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健全な職場環境づくりと健康の保持増進に従業員が自立的に取り組むことができるよう従業員の心身両面の不調を早期に発見することが重要と考えプレゼンティーズムを計測。また、フレキシブルな働き方の実現によって多様な従業員のエンゲージメント向上を図ることで一人ひとりのパフォーマンスの最大発揮が業績貢献と企業価値向上に資することが最大の課題であるとし、今年度も継続課題として考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりが健康でイキイキと働く意識と健康を大切にす風土の醸成・定着が推進され広まることをベースに女性管理職比率も現在の20%から25%以上へ改善を目指す。また、特定保健指導は前年対象者39名に対し実施(72%)、今年度は対象者52名に対して50名(96%)実施となった。新たにオンライン面談を活用し過去最高の人数を実施できた。社員一人ひとりの健康意識向上は組織全体の活性化に繋がると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/society/work.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/society.html#%E5%BE%93%E6%A5%AD%E5%93%A1%E3%81%A8%E3%81%9D%E3%81%AE%E5%AE%B6%E6%97%8F%E3%81%AEWell-being%E3%81%AE%E3%81%9F%E3%82%81%E3%81%AB				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/society.html#%E5%BE%93%E6%A5%AD%E5%93%A1%E3%81%A8%E3%81%9D%E3%81%AE%E5%AE%B6%E6%97%8F%E3%81%AEWell-being%E3%81%AE%E3%81%9F%E3%82%81%E3%81%AB				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/society.html#%E5%BE%93%E6%A5%AD%E5%93%A1%E3%81%A8%E3%81%9D%E3%81%AE%E5%AE%B6%E6%97%8F%E3%81%AEWell-being%E3%81%AE%E3%81%9F%E3%82%81%E3%81%AB				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	18	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社員集合の当社パーパスに関するダイアログとして継続的に部門を超え社員同士が会社の事を話				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保アプリPepUpを全社案内し個人の健康情報や生活習慣改善に向けた情報を得られるようにした				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	野球サッカー等運動部が盛んでゴルフ部は経営層も参加。前年は健康増進部を設立し運動機会を提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	92.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	学習塾や学童保育等を運営する当社では、大きな課題が入学、定期テスト、夏期講習期間等で労働時間が大きく変化する傾向がある。一般的な就業時間制度では、個々の就業状況や子育て、介護等のワークライフバランスも考えると、働き方に適った対応ができず、より個々の自由度が高く活用しやすいフレックス時間制度を構築した。
	施策実施結果	事業所毎に「働き方」に合わせたコアタイムを設け、顧客や学校行事、会社行事、プライベートにも柔軟に配慮して業務ができるようにし、従業員（本社勤務・教室等勤務）が活用時に柔軟に対応できる内容とした。
効果検証結果	効果検証を行い効果が認められる部署も出てきた。従業員の実質的な職場での拘束時間が短くなると共に翌日重要な業務が朝早くからある場合は前日早めに帰宅し休息をとることで重要な業務に集中的に対応できる様になった等の行動変容が見られるようになった。また、本社勤務者はテレワーク制度も活用して育児や介護等と業務との両立がとりやすくなったとの評価も得ている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	業務上顕著な功績があった場合や社業発展に貢献した場合に表彰制度を設けている。自身の努力や貢献が会社に認められて表彰されることは従業員のやる気やモチベーションを高めるきっかけとなり、また社内全体においてもさらなる貢献へ向けた原動力を与えてくれることに繋がると考え、新たに自己推薦と他推薦制度も導入し社員をリスペクトする機会を設けお互いへの関心を深める機会を創出した。
	施策実施結果	表彰制度に他推薦を新たに導入した結果、従来と比較すると2倍以上の提案件数が提出されるようになった。併せてコミュニケーションツール「パドレット」による個々への賞賛機会の場を増やすことにつながった。
効果検証結果	自身の頑張りを他の社員から認められ、表彰制度として正式に会社へ申請されたことが本人のモチベーションアップとなり、加えてコミュニケーションツール「パドレット」導入により従業員同士の個々への賞賛・リスペクトの機会が増え会社全体への影響力と活性化に繋がっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リゾートトラスト株式会社

英文名：Resorttrust, Inc.

■加入保険者：リゾートトラスト健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

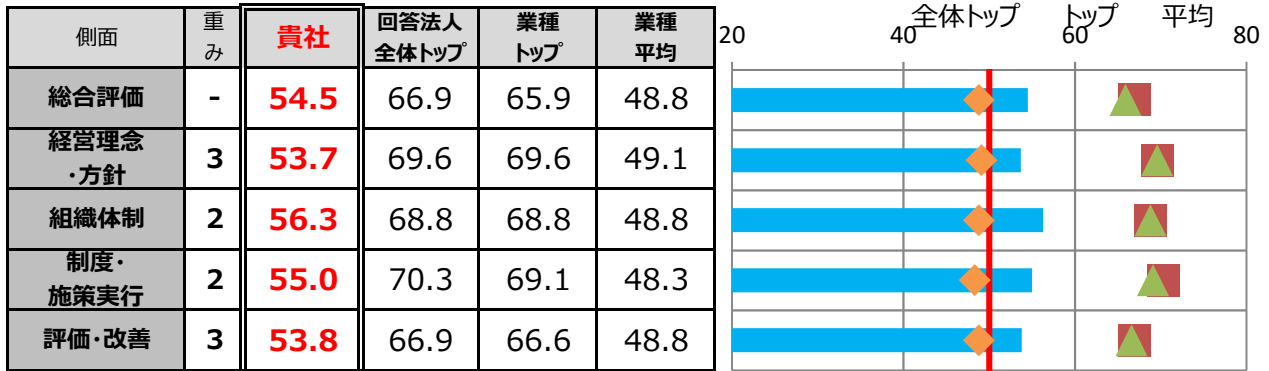
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.5** ↓1.1 (前回偏差値 55.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



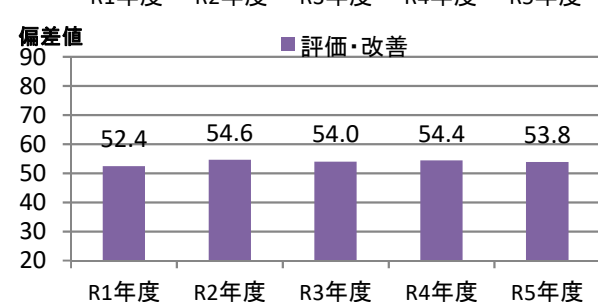
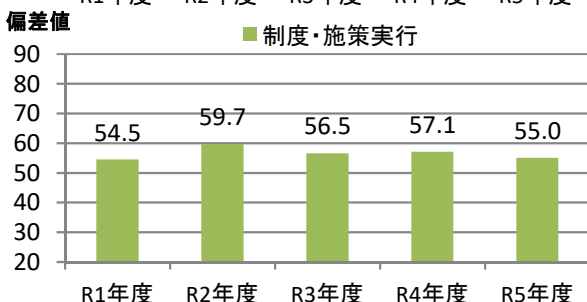
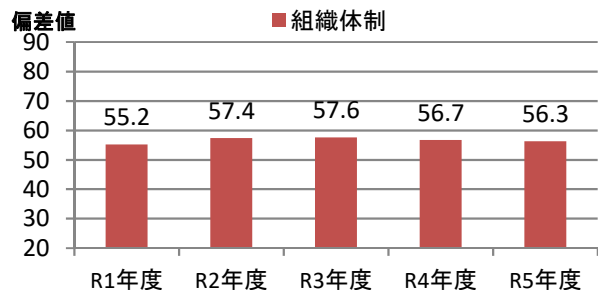
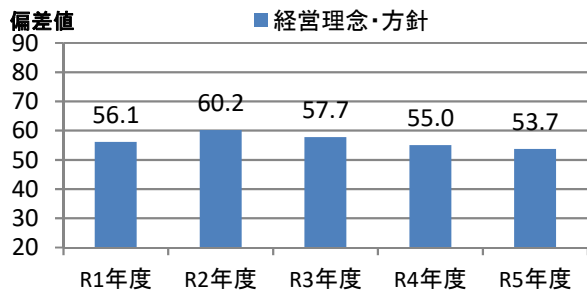
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

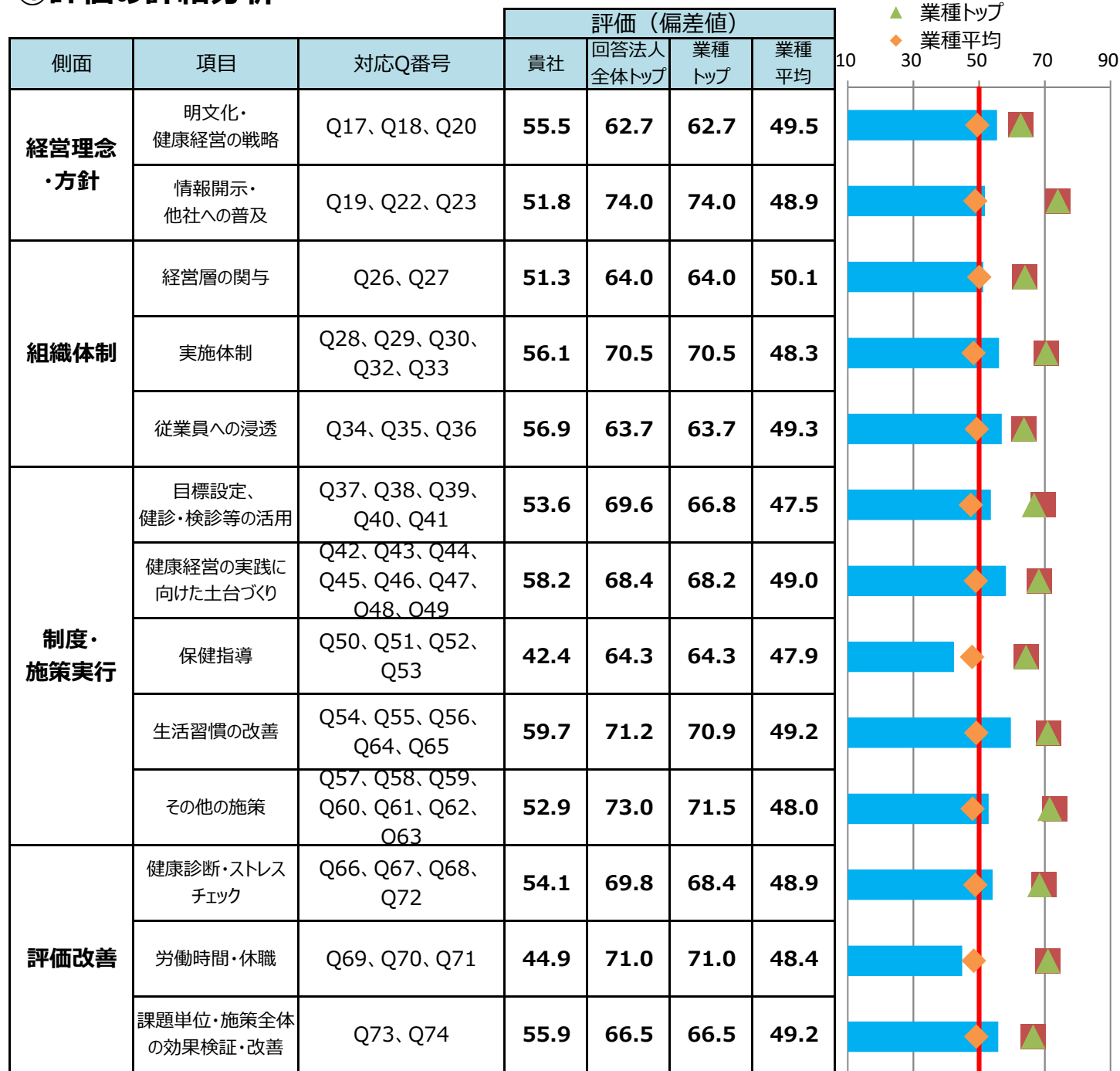
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	601~650位	801~850位	951~1000位	1201~1250位
総合評価	54.5	57.9(↑3.4)	56.3(↓1.6)	55.6(↓0.7)	54.5(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 離職率の高い業種であり、採用競争がますます激化している昨今、人材の獲得と定着が求められている。当社事業の継続および拡大には「人財」育成が欠かせないものであり、その前提としての人員確保が喫緊の課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	『誰もが、いきいきと、働き続けられる会社』をスローガンとして、その実現に取り組むことで、採用力の強化や定着率および従業員満足度の向上を期待している。具体的な指標としては、「年次有給休暇取得人数：100%」「年次有給休暇取得率：55%以上（2027年度）」「男性育児休業取得率：85%以上（2027年度）」「育休復帰率：100%」を掲げている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.resorttrust.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.resorttrust.co.jp/sustainability/social/health-safety/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.2	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	「ありがとう」の気持ちを「サンキューカード」で送る文化を醸成。優秀者は四半期に一度表彰を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリにて、食習慣に関する記事の配信及び食事・血糖値等の記録が出来る。（2023年7月導入）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリにてウォーキングイベントを実施し、歩数に応じたポイントを付与（2023年7月アプリ導入）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	27.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員喫煙率（取組み開始当時：37.0%）が全国一般（27.8%）および厚労省推奨値（12.0%）と比べて高い傾向にあった。健康経営と健康事業展開を行う当社にとっては「健康増進の要として対策を打つことが不可欠」という課題感の下、2016年度より本格的な取組みを開始した。2020年4月に「社内喫煙所廃止」と「就業中喫煙禁止」という明確な会社姿勢を示す施策を実行した。
	施策実施結果	社員の禁煙を支援する「禁煙プログラム」に累計69名が参加。また意識啓発策として、喫煙に関するテーマを衛生委員会の全社議題で取り上げ、また、「世界禁煙デー」に併せて、改めて、禁煙への普及啓発を実施。
効果検証結果	2018年度から下げ止まっていた社員喫煙率（2016年：34.7%、2017年：32.0%、2018年：32.6%、2019年度：31.0%、2020年度：26.1%、2021年度は23.8%）が、2022年度は23.9%となった。喫煙に関する社内アンケートでは、喫煙者の禁煙意思が57.6%という結果がでているため、今後はより実効的な支援策を実行し、禁煙対策を打っていく必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	サービス業に共通する長時間労働や少ない休日といった就業環境において、ロイヤリティ低下や高い離職率という問題が発生していた。そのため当社はそれらを一般大手企業並まで改善し、社員が健康に働き続けられる会社に変わるという課題を設定した。その取組みによって期待される効果として、採用力アップや適切な人員確保と人材育成が叶うことで、一人ひとりのワークライフバランスを整えられると考えた。
	施策実施結果	従来より、年間所定労働時間数の削減や年間休日の増加、時間単位有給休暇の設立を段階的に実施。各種内容・制度の周知・推奨により、2022年度は、時間単位有給休暇の取得が3,226件あった。
効果検証結果	2022年度実施のストレスチェック（新職業性ストレス簡易調査票短縮80項目）にて、「ワークセルフバランス（ネガティブ）」は2.65点（前年対比-0.04）、「ワークセルフバランス（ポジティブ）」は2.45点（前年対比+0.01）、「ワークエンゲイジメント」は2.72点（前年対比-0.01点）に留まり、ワークライフバランス改善に向け、活動の余地が残されている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ビー・エム・エル

英文名：BML, INC.

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

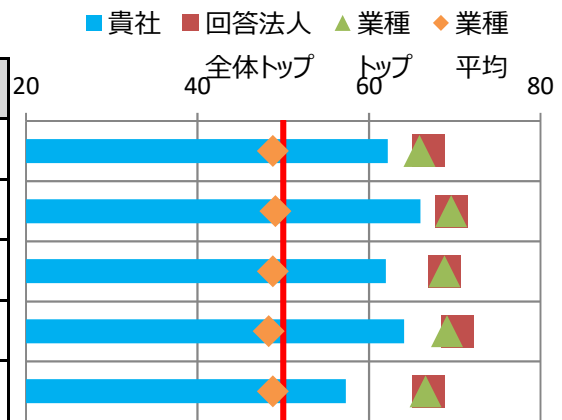
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.2** ↑0.3 (前回偏差値 61.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.2	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	66.0	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	62.0	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	64.1	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	57.3	66.9	66.6	48.8



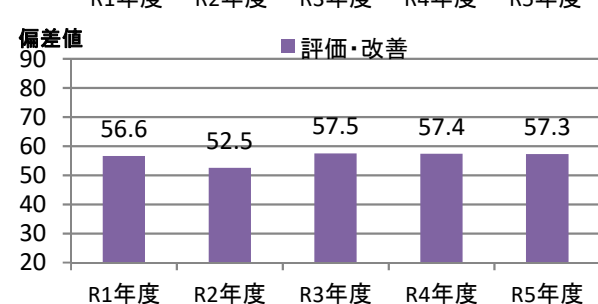
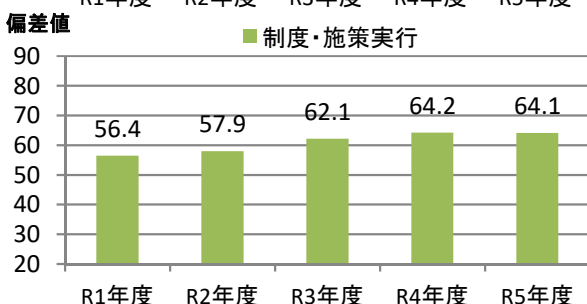
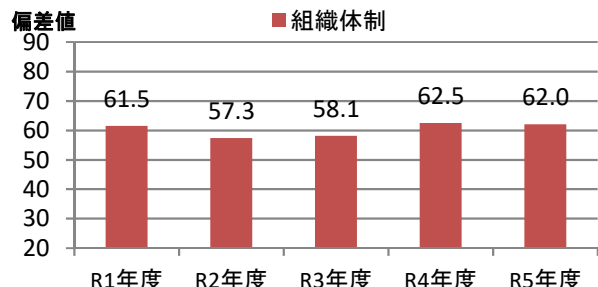
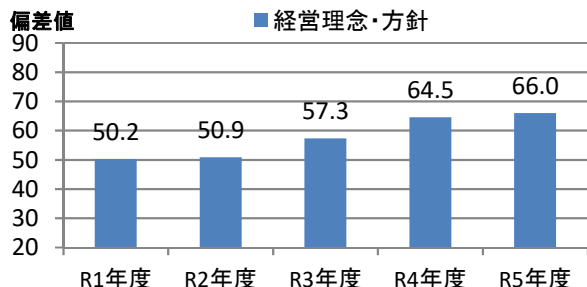
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

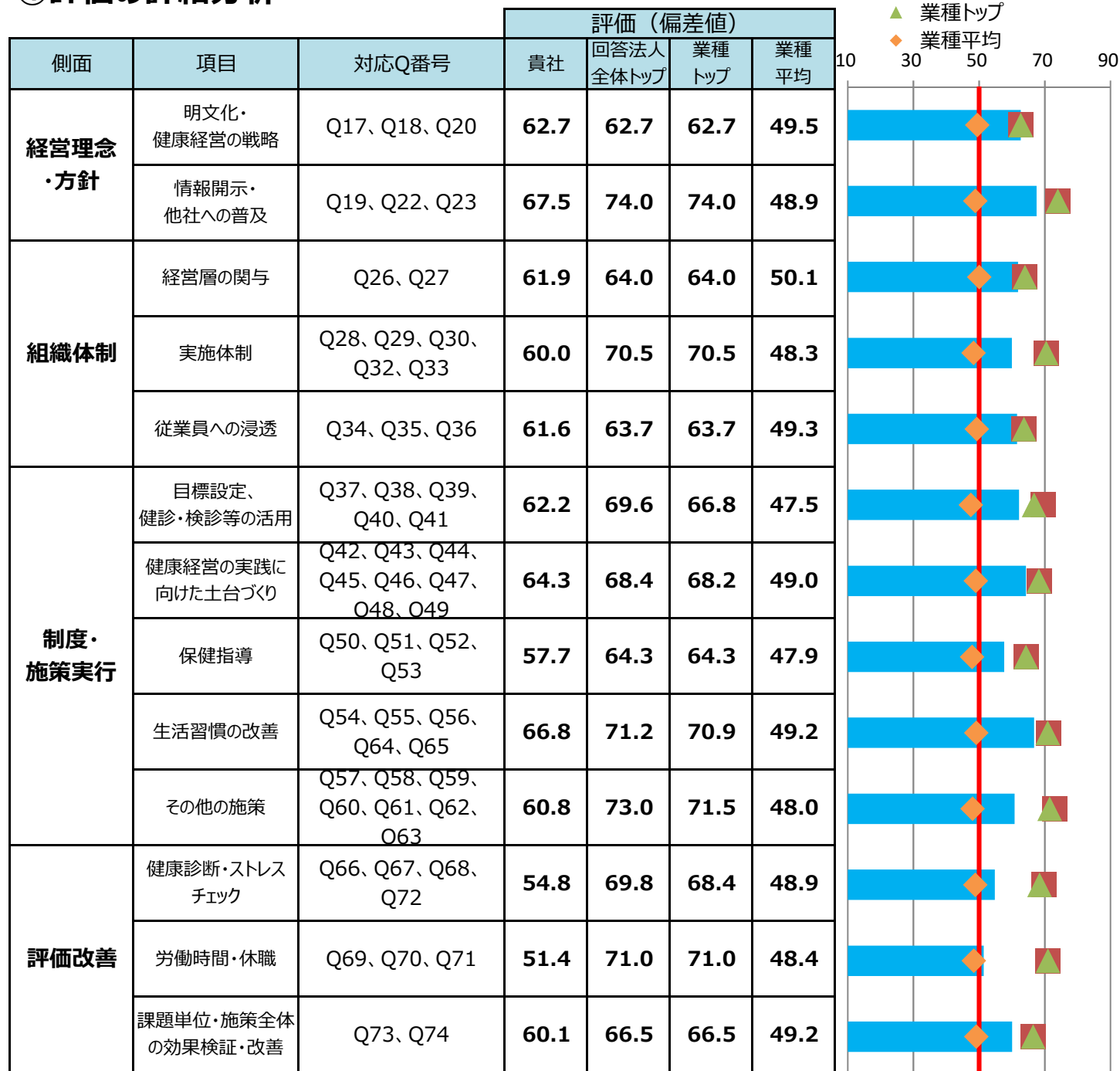
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	951~1000位	601~650位	251~300位	351~400位
総合評価	55.6	54.1(↓1.5)	58.5(↑4.4)	61.9(↑3.4)	62.2(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 持続的な成長に向けた人材の定着化及びパフォーマンス向上
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。 健康経営を推進し、パフォーマンスが向上する事で企業価値が向上する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.bml.co.jp/corporate/Healthcare-Announce.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	http://www.bml.co.jp/corporate/Healthcare-Announce.html				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	http://www.bml.co.jp/corporate/Healthcare-Announce.html				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	http://www.bml.co.jp/corporate/Healthcare-Announce.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	KAIZENミーティングをチームを設定し実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ヘルシーメニューのフェアを実施。カロリーを表示し、ご飯の量も選べるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	ロコチェックを実施。結果について、経営会議にて報告。従業員にフィードバックの上、ロコトレ推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	直近数年間のコロナ渦の影響で、検体検査業務を中心に業務量が過大となり、全社平均で残業時間が2019年度の14.1時間/月から2022年度は15.1時間/月と増加した。2023年度はコロナ関連検査も終息したことから労働時間の適正化を目標とし、ワークライフバランスの改善に向けて取組を実施する。
	施策実施結果	管理職に対して労務管理の意識付けを強化した上で、定期的(月次・週次)に残業実績を各本部と共有し管理指導に取組んだ結果、一人平均で月0.6時間、全体では12,500時間(8月末現在)残業削減となった。
	効果検証結果	週次・月次に就業管理システムによる管理職の労働時間状況を検証し、各本部の管理職に対し、時間外労働の指導等実施し、2023年度は減少となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社クリーク・アンド・リバー社

英文名：CREEK & RIVER Co., Ltd.

■加入保険者：C & Rグループ健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

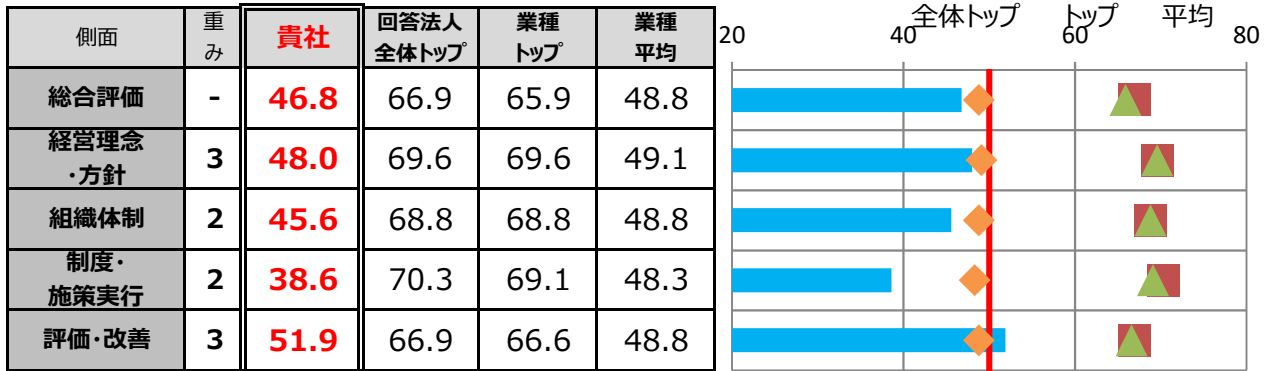
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.8** ↓1.2 (前回偏差値 48.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



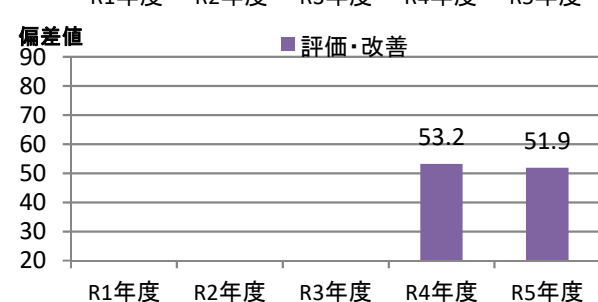
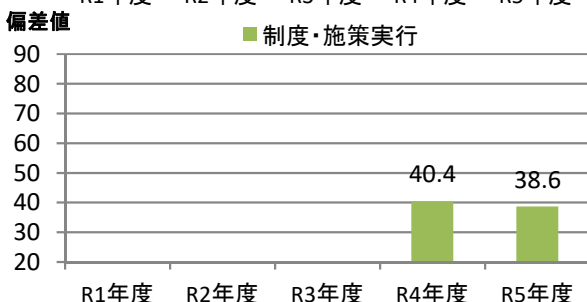
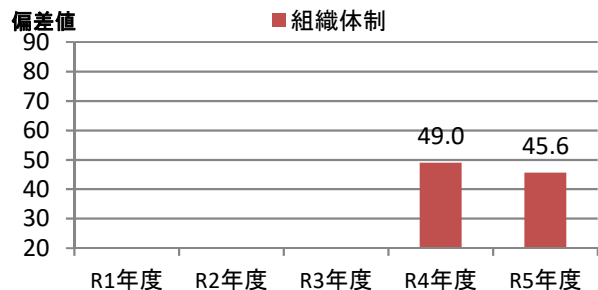
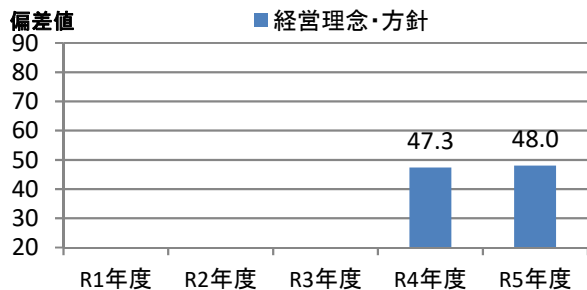
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

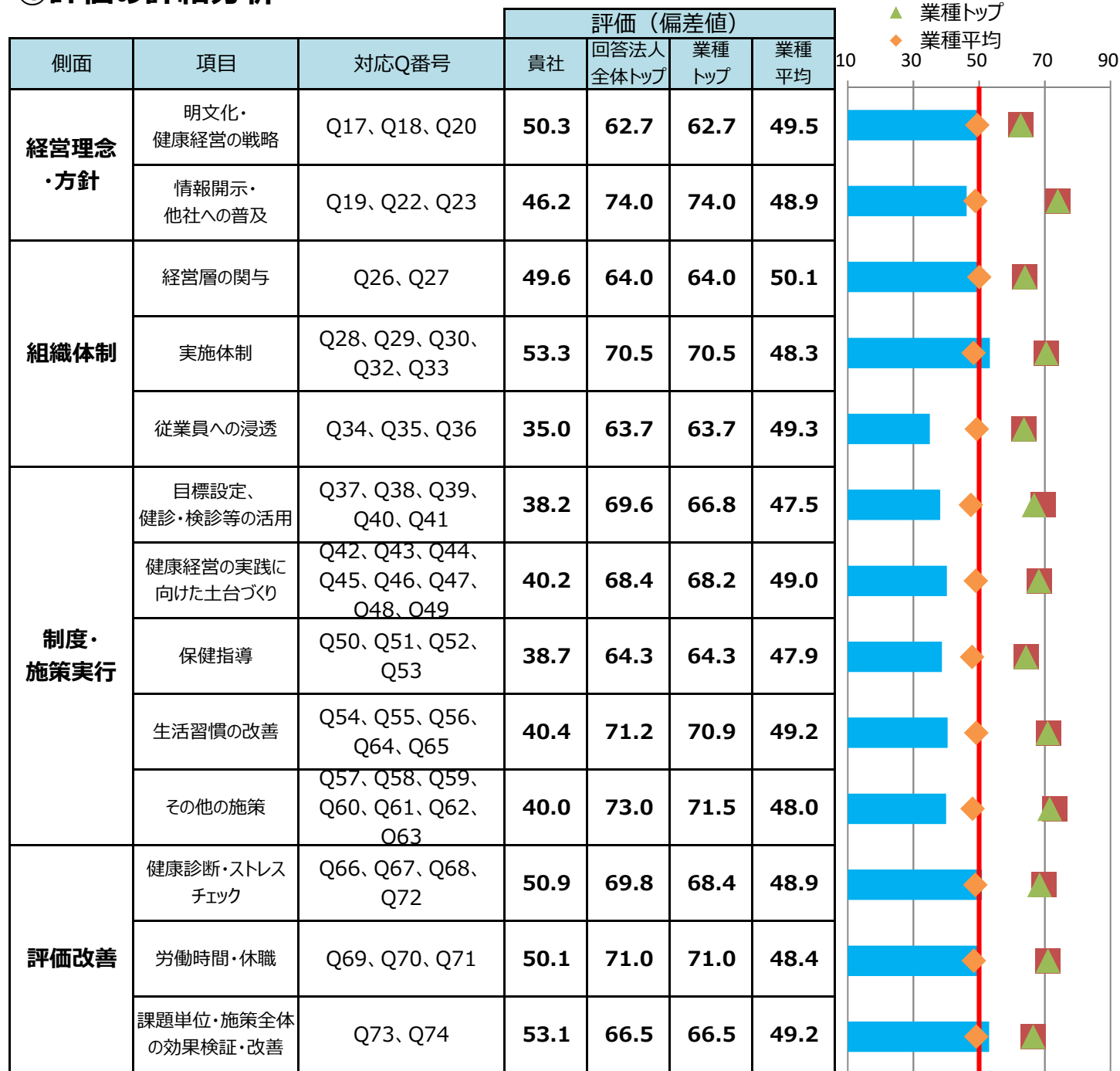
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1901~1950位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	48.0(-)	46.8(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>C&R グループの企業理念『人の能力は、無限の可能性を秘めています。私たちはその能力を最大限に引き出し、人と社会の幸せのために貢献します。』の実現には、社員のパフォーマンスを最大化する健康づくり、すなわち、身体的・精神的・社会的にすべてにおいて健康であることが重要と考えます。その実現のため、健康経営の取り組みを通じ、社員の健康とパフォーマンスの向上を支援していくことが当社の最重要課題の一つです。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人一人が、身体的・精神的・社会的において健康であるための最適な行動を選択できるようになる、すなわち、高度な健康リテラシーを修得し、自分の可能性を最大化することが出来るようになることを健康経営から得られる効果の一つに位置付けています。また、従業員のパフォーマンス向上により労働生産性や従業員満足度が高まり、その結果、C&R グループ企業が人と社会の幸せに貢献できるようになることを期待しています。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>C&R グループの企業理念『人の能力は、無限の可能性を秘めています。私たちはその能力を最大限に引き出し、人と社会の幸せのために貢献します。』の実現には、社員のパフォーマンスを最大化する健康づくり、すなわち、身体的・精神的・社会的にすべてにおいて健康であることが重要と考えます。その実現のため、健康経営の取り組みを通じ、多様性を受け入れ、組織が活性化していくことが当社の最重要課題の一つです。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人一人が、身体的・精神的・社会的において健康であるための最適な行動を選択できるようになる、すなわち、お互いを尊重し多様性を認め、社員間のコミュニケーションが活発になることを健康経営から得られる効果の一つに位置付けています。また、組織が活性化することにより労働生産性や従業員満足度が高まり、その結果、C&R グループ企業が人と社会の幸せに貢献できるようになることを期待しています。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.cri.co.jp/sustainability/esg/social/#section06

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.4	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	有志の部活動を認め活動費の補助を行っている。また定期的に部活動の状況を社内に告知し奨励				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進として『くうねるあるく』事業を導入、またオンラインヨガの定期開催とアーカイブ配信を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員が抱える健康課題の把握を目的としたプレゼンティーズム・サーベイの結果、①肩こり・腰痛、②睡眠の課題が上位に上がった。C&R グループの企業理念にも掲げている通り、各従業員の能力を最大限引き出し、人と社会の幸せに貢献するためには、労働生産性の向上が必要不可欠であると考えている。そのため、生産性低下防止及び向上をC&Rグループの重要課題の1つと捉え、様々な施策の実施と効果検証を行っている。
	施策実施結果	生活習慣改善プログラム、オンラインフィットネス、フィットネスアプリ、睡眠改善プログラムを導入。各施策ともに想定を上回る応募があり、利用者アンケートでも平均8割以上が満足と答えている。
効果検証結果	労働生産性に関する以下指標を用いて、効果検証を実施している。・1人あたりの平均年間損失額（21年度974千円⇒22年度1130千円）・各症状別の生産性損失額①肩こり・腰痛（21年度141百万⇒22年度155百万）②睡眠不足（21年度76百万⇒22年度75百万）数値は総じて悪化しているが、施策の認知度が上がり、回答数が増えたことによる結果と理解。成果につなげるべく今後も継続的に実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	従業員が抱える健康課題の把握を目的としたプレゼンティーズム・サーベイの結果、③月経関連が上位に上がった。C&R グループの企業理念にも掲げている通り、各従業員の能力を最大限引き出し、人と社会の幸せに貢献するためには、女性社員の健康保持・増進が必要不可欠であると考えている。そのため、女性特有の健康関連課題への対応をC&Rグループの重要課題の1つと捉え、様々な施策の実施と効果検証を行っている。
	施策実施結果	月経関連の悩みを抱える女性従業員に対し、オンライン診療が自己負担なしで受けられるプログラムを導入。当プログラムは、現在、取り組み中の施策であり、社員からの評価や満足度など調査中の段階である。
効果検証結果	当プログラムは、現在、取り組み中の施策であるが、女性社員の利用率や満足度などを検証指標として設定し、経年で施策効果の検証を行うことを予定している。また、施策を実施したとしても、社員に周知されていなければ実質的な社員の健康保持・増進につながらないと考えており、健康経営施策に関する周知や広報などの強化も必要と考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セントラルスポーツ株式会社

英文名：CENTRAL SPORTS CO.,LTD

■加入保険者：セントラルスポーツ健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

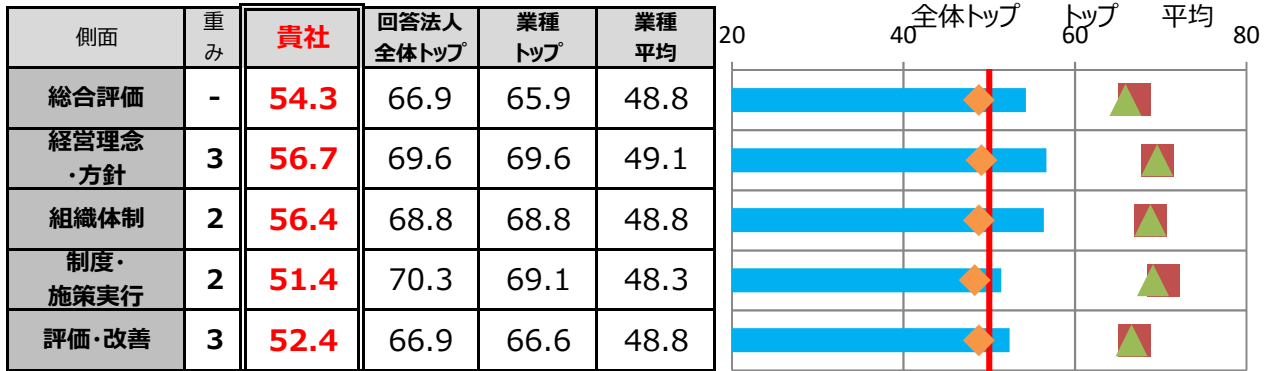
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.3** ↓1.4 (前回偏差値 55.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



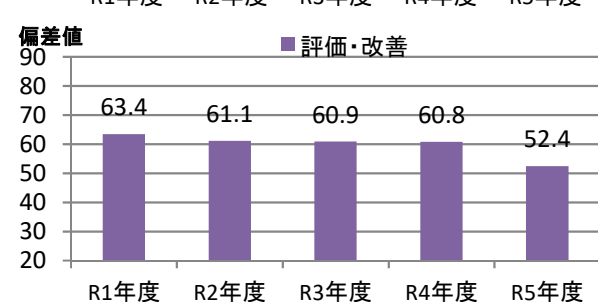
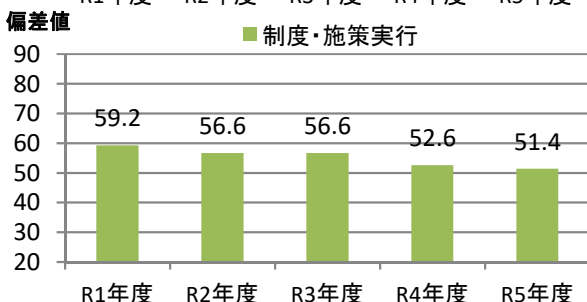
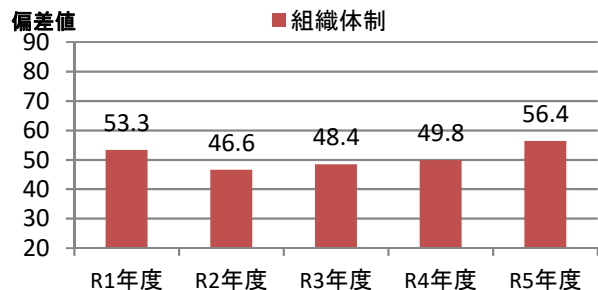
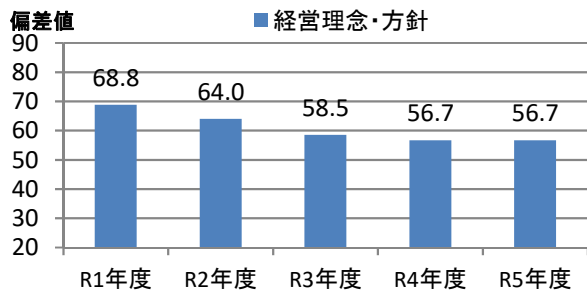
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

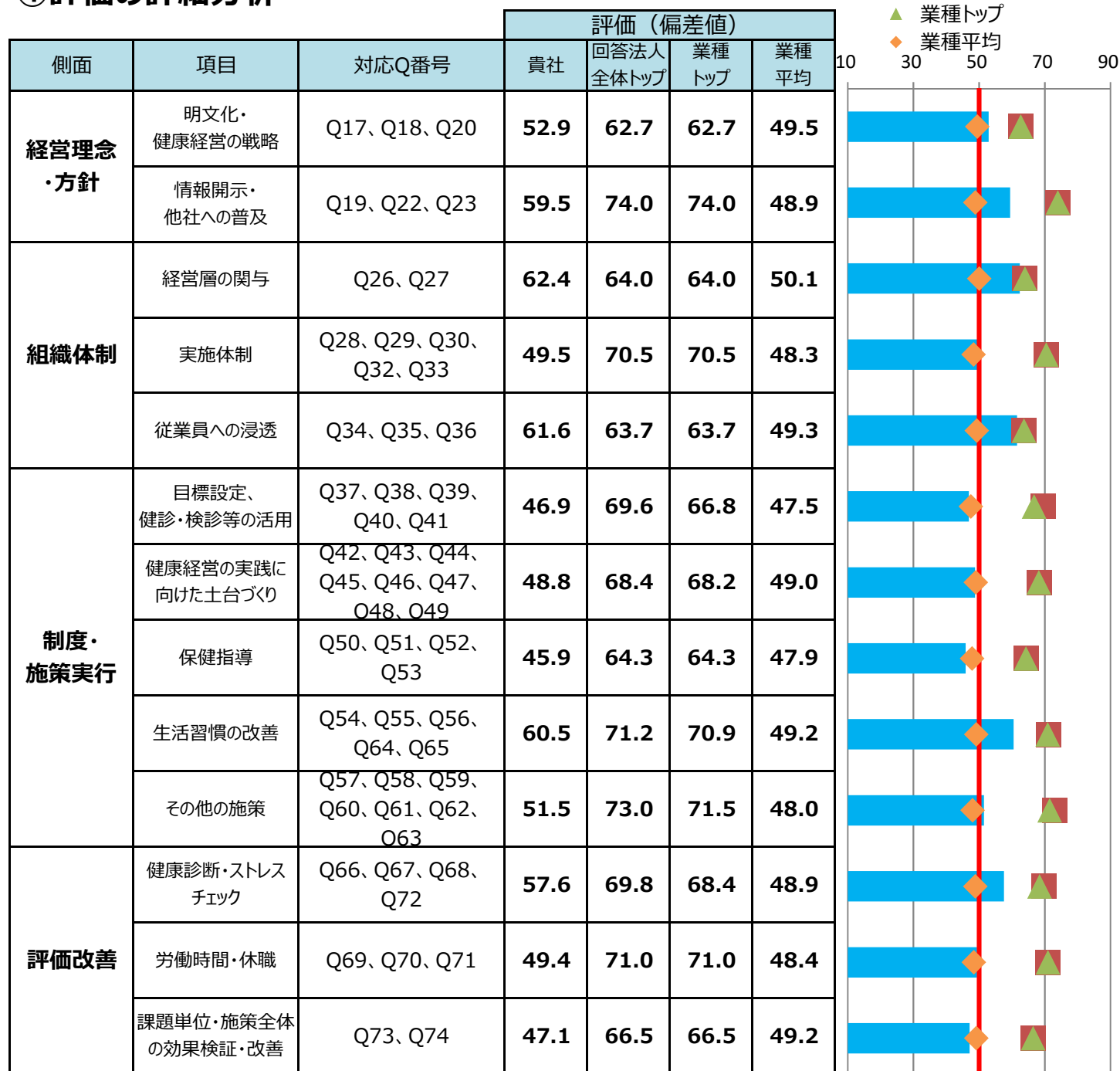
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	551~600位	751~800位	951~1000位	1201~1250位
総合評価	62.2	58.2(↓4.0)	56.8(↓1.4)	55.7(↓1.1)	54.3(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が心身ともに健康で不安なく長く働くことでできれば、一人一人の出力があがり会社全体の生産性も向上する。従業員の健康をどのように担保しストレスなく働いてもらう事の実現が会社として大きな課題の一つである。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>心身共に健康で心身に不安がない状態で仕事に携わることができれば、個人のパフォーマンスが十分発揮できる。集団としての生産性が向上し企業体質が改善する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>新規採用がなかなか難しい中、既存の従業員の心身の健康に留意し長く働いてもらうことが大切と考える。身体を使う仕事なので如何に従業員の健康を担保するか、事業活動を推進する上で重要な課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が長く働いてもらえるように心と身体のチェックを定期的に行い。やる気と不安なく働ける環境を提供する。3年後の定着率を現在の63%から80%に改善することを旨とする。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://company.central.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://company.central.co.jp/csr/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	同好会登録者数240名、場所の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	2ヶ月にわたるスタイルアップキャンペーン実施。食生活見直しと運動により健康な体を目指します。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	体脂肪測定実施全社スタイルアップキャンペーンの実施。目標体脂肪率目標体重達成のための運動計画策定				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	40.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	人不足、業務量増加による一人当たりの時間外業務時間が増加傾向にあった。コロナ期間で一時的に時間外業務時間が低下したが施策を講じなければ時間外増加傾向を止める手だてが見つからないと言う課題があった。
	施策実施結果	新人事システムを導入し時間管理の徹底を図った。従業員一人一人に長時間の時間外が積算されるとアラートが出る仕組みの導入で従業員平均月15時間あった残業時間外が9時間に低下した。
	効果検証結果	現時点では、長期に渡る定量的な効果は不確実であるが徹底的な管理を行うことで時間外業務をコントロールできると考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三機サービス

英文名：SANKI SERVICE CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：サービス業

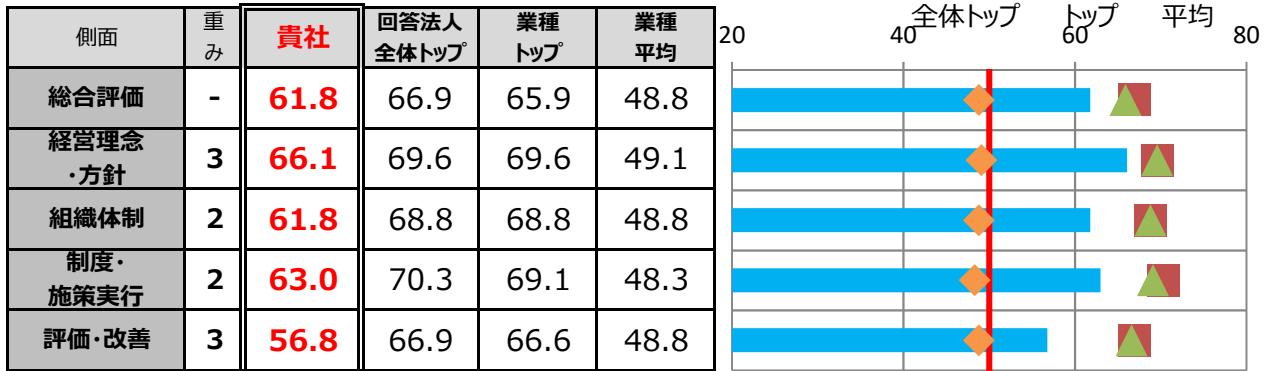
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.8** ↑3.8 (前回偏差値 58.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



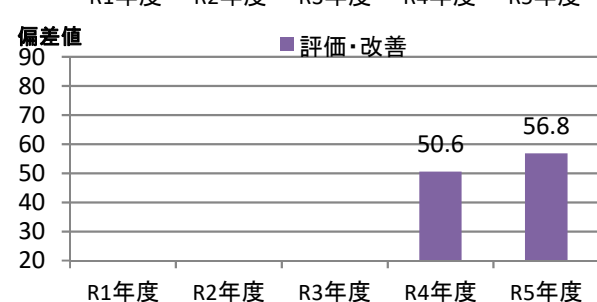
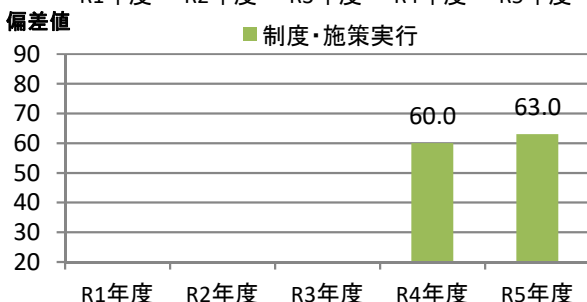
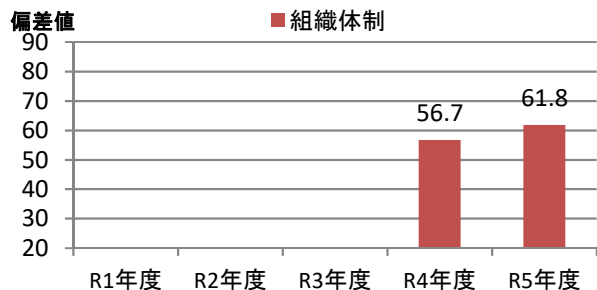
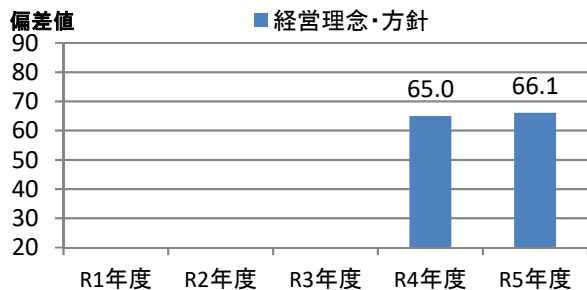
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

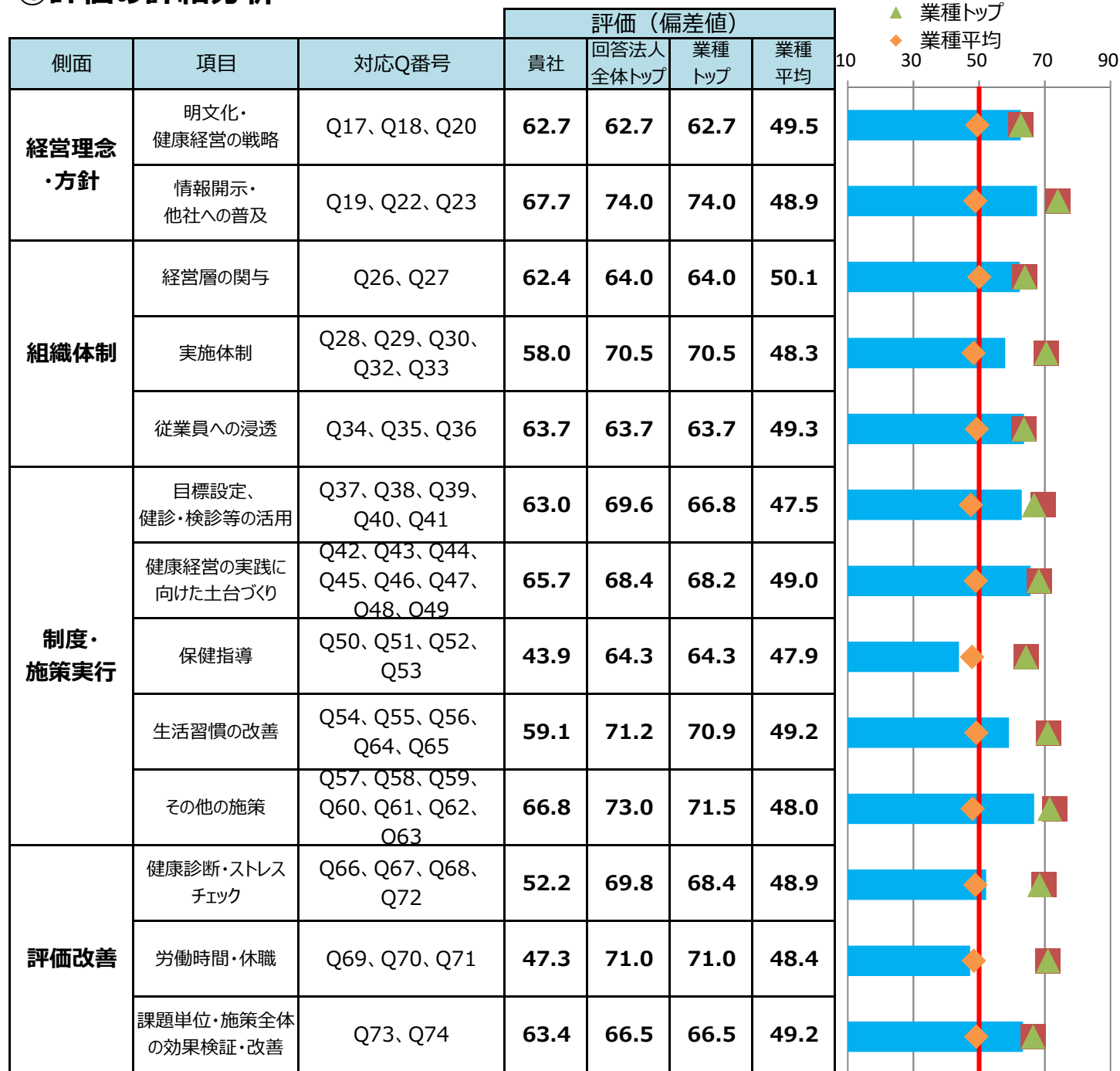
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	701~750位	401~450位
総合評価	-	-	-	58.0(-)	61.8(↑3.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 空調機器保守メンテナンスと小売業者等に向けた施設総合メンテナンスを展開しており、各セクション毎に深い専門性が必要とされ、一人一人の役割が重要となるため、定着率の低下は事業継続・拡大に影響を及ぼすこととなる。近年採用者のうち未経験の若年層が多く、職場環境改善を行い、ワークエンゲージメントを高め、定着率向上を実現する必要がある。(2020年度新卒入社者の定着率は90% ※10名入社中離職者1名)
	健康経営の実施により期待する効果	野球部の創設や健康診断のオプション追加補助や二次健診費用を会社負担とする等の健康増進を目的とした福利厚生充実、徹底した時間外業務管理など魅力ある労働環境を構築した中で、社員の健康増進を支援し、心身共に健康で安心して働ける環境づくりに取り組み、優秀な人材確保や人材定着へ繋がれること期待している。 具体的な指標として、予定入社人員確保率100%、新卒入社3年後定着率95%を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は顧客対応に応じ、勤務体系や勤務時間帯が多岐に渡るため、社員間のコミュニケーションが十分に行えない状況に陥り易い。また社用車での直行直帰やテレワークの増加により、対面でのコミュニケーションの機会減少が起りやすい。そのため、社員間コミュニケーションの促進に取り組み、社員のワークエンゲージメントを現在の4.0から向上させ、集団の力を最大化していくことが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	職場内のコミュニケーションの促進や健康維持・増進、働き方改革に取り組み、エンゲージメントの向上を図り社員がイキイキと働きがいを感じ、そして組織が活性化することを期待している。具体的な指標として、2025年までにエンゲージメントを現在の4.0点から5.0点へ向上させることを目指している。(尺度はユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度超短縮版3項目を使用)

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sanki-s.co.jp/sustainability/declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.sanki-s.co.jp/assets/pdf/mission2022.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.sanki-s.co.jp/assets/pdf/mission2022.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.sanki-s.co.jp/assets/pdf/mission2022.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	感謝の意を伝えあう「サンキューカード制度」があり、多く貰った社員・送った社員を表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ダイエット・飲酒・禁煙等に関する川柳を全社員から募集し、社内投票の結果、優秀賞を決定し副賞を贈呈				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを活用したウォーキングイベントを実施。複数チームに分け歩数を競い、歩行と交流の促進に繋げた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	16.1	%
管理職限定	○	全管理職の	92.2	%
限定しない	○	全従業員の	31.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	会社として取り組む大型案件などの増加により、2019年の平均時間外労働は35時間に及び、社員の負荷が高まりつつあった。効率的かつメリハリをつけた働き方を推進するためには、時間管理の徹底・テレワーク等の働き方改革・時間外労働・作業内容の見直し等により時間外労働を抑制する必要がある。
	施策実施 結果	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に労務管理研修を実施 ・人事考課項目に労働時間管理を5%設定 ・時間外労働状況を月2回発信（月次・安全衛生委員会） ・時間外労働30時間超の労働者へ月間計画の提出義務化（提出率100%）
効果検証 結果	平均時間外労働：2019年度35時間→2021年度29.7時間→2022年度29時間に改善 ・社内アンケート回答 2021年度「時間外労働が多い」回答率32%→2022年度7.5%に改善 2021年度「長時間労働が厳しい」回答率6%→2022年度6.3%に悪化 ・ストレスチェック健康リスクが高い「部」割合 2021年度15.0%→2022年度7.7%に改善 総合的に労働時間の適正化が進んでいる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社内で多数の職種が関わるなか、経営理念にもある他者への尊敬を胸にしてステークホルダーの幸せに貢献するには、社員同士のコミュニケーション活性化が必須である。2021年度社員アンケート内で「自分の意見が言いやすい環境である。」の数値は5点中3.49点と大きな問題はみられなかったが、直行直帰やテレワークの増加により、コミュニケーション不足も懸念されるため、社内のコミュニケーションの活性化を課題と考えた。
	施策実施 結果	対面での社内研修を1年間で8回実施し、43%が参加 運動と社内コミュニケーションを目的としたボーリング大会の参加率は44% 感謝の気持ちを伝える際に利用できるサンキューカードの利用率は40%
効果検証 結果	2023年度社内アンケートで「自分の意見が言いやすい環境である。」の数値は5点中3.69点と、2021年から4.3%上昇した。対面研修・イベント実施・感謝を伝えるツール等がコミュニケーションの活性化に繋がったと考えられる。引き続き広報を行うと共に社員アンケート等を実施して、社員にとって魅力的なイベントの開催や、感謝の気持ちを伝えあえる文化の醸成を促す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社バリューHR

英文名：Value HR Co.,Ltd.

■加入保険者：トーマツ健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

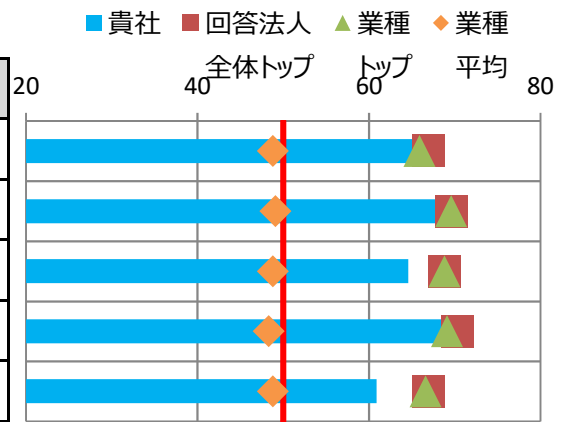
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.9** ↑0.3 (前回偏差値 65.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.9	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	69.6	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	64.6	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	69.1	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	60.9	66.9	66.6	48.8



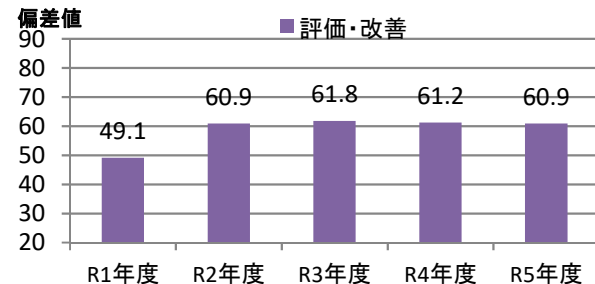
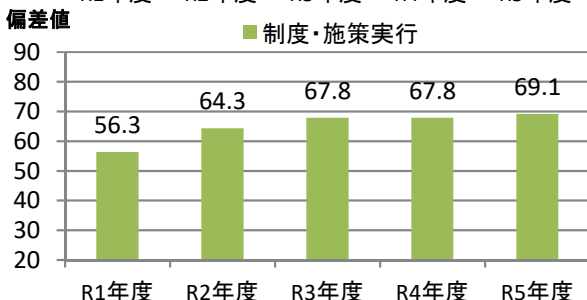
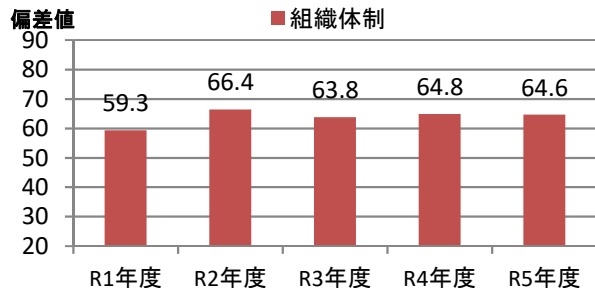
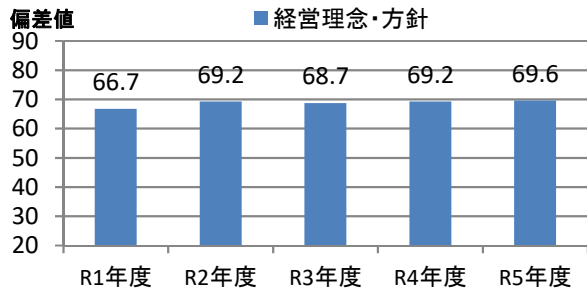
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

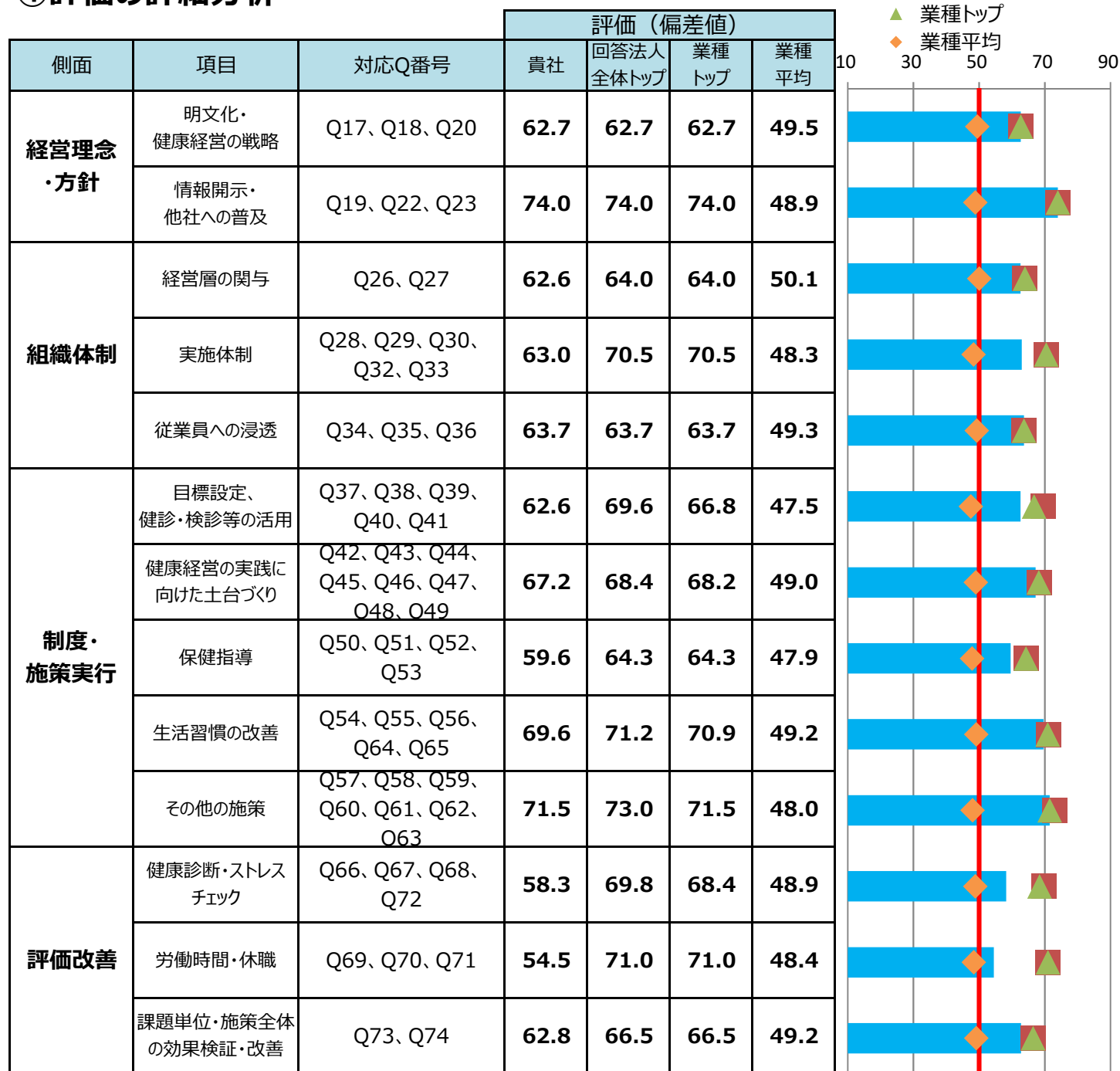
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	57.9	65.2(↑7.3)	65.5(↑0.3)	65.6(↑0.1)	65.9(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 新型コロナ影響下で減少した社員間での情報共有、意見交換などの場を再び活性化し、バリューHRの目標の一つである「ひとり一人の成長」を加速する事を課題と位置付けています。また、従業員満足度調査でも昨年に引き続き「組織の風通し」に関する項目で高い評価を得られていないことから、経営上の課題解決のため、会社全体を巻き込んだ組織の活性化に資する施策の企画・実施が必要であると認識しています。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営分科会が主導となり、部門を超えたコミュニケーションの場や仕組みを複数提供し、コミュニケーションの活性化を促進しています。その結果、組織と個人の連携が活発化し、イキイキと働くことが出来る環境の実現を期待しています。最新の社内調査結果ワークエンゲージメント80%を3年後には90%~100%にすることを一つの目標とし、ウェルビーイングを実践する文化を根付かせる健康経営推進を行っています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 弊社は従業員を会社の最も重要な資産と考えており、事業規模の拡大に伴い、人材の定着と採用強化が最優先の課題であると位置付けています。この課題解決となる「イキイキと働くことが出来る環境」の実現のために、従業員のキャリアパスを明確にし、制度設計、福利厚生 の充実、ワークライフバランスの尊重、スキルの継続的な研修・教育に取組み、働きがいのある企業文化の醸成を達成します。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営分科会が主導となり、人事、衛生委員会、産業医が連携した従業員定着のためのメンタルケア施策を実施しています。また、この取組みにより従業員の働き方の課題を明確にし、対策や考案・実施を行うことで従業員の満足度向上を図っています。この取り組みが企業評価を押し上げ採用力を向上に繋がると位置付けています。2026年までに採用計画100%達成と、離職率を10%未満まで減少させることを目標としています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.valuehr.com/company.html#healthcare1

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.valuehr.com/company.html#healthcare1				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.valuehr.com/company.html#healthcare1				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.valuehr.com/company.html#healthcare1				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全拠点で開催される「事業報告会」に続き、会社負担で懇親会の場を設けており、会社の方向性を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	「くうねるあるく+ふせぐ」で、正しい食事方法の動画セミナーと確認テストを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	健康経営推進として「健康まつり」を東京本社と青森の弘前支社で開催。骨密度、身体年齢の測定等を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	46.9	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	41.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	医療費および健診結果について突合分析し以下の課題を抽出。 ①「要再検査判定以上の健康リスク保有者率」。2022年度は24.4%と改善。 ②「健康リスクゼロ率」。2022年度は45.3%と改善。 ここまででは、健康経営の最重要課題として位置づけた指標が好循環しているが、①②に加え③④を注力して取り組んでいく。 ③健康リスクの改善率と悪化率 ④生活習慣の改善率と健康リテラシーの向上
	施策実施結果	・再検査受診勧奨フローの見直し ・自社の健診結果管理システムを改良 再検査対象者の状況が一目で分かるようダッシュボード化 健康予測機能を追加 ⇒その結果、受診勧奨がスムーズに行えるようになった。
効果検証結果	2021年度⇒2022年度の経過 ①健康リスクの保有者率 25.3%⇒24.4%（改善） リスクゼロ率42.6%⇒45.3%（改善） ②再検査や治療率の向上 53%⇒62%（改善） ③健康リスクの改善率と悪化率 改善率：17.3%⇒18%（改善）悪化率：18.0%⇒16.3%（改善） ④生活習慣の改善率と健康リテラシーの向上 11.8%⇒10.1%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社員数や拠点の増加により、部署を超えたコミュニケーションの機会が減少し社員間の情報共有や意見交換の場が減少している。結果、他部署の仕事内容や人を知る機会も減り、人と情報の連携性が希薄化してきた。これが仕事の生産性やモチベーションの低下にも繋がっている。対応として、「他部署の仕事と人を知る」「社内共通の話題づくり」をテーマに健康経営分科会で改善策を企画・運営している。
	施策実施結果	以下によりコミュニケーション活性化につながった。 ①「くうねるあるく」②服部栄養学校とのコラボランチ③仕事まるわかりセミナー④みんなのライブラリー⑤ありがとうポイント⑥事業報告会後の懇親会⑦社内報
効果検証結果	アンケート実施 ・従業員満足度調査による効果測定 「今の会社で働いていることに満足している」の回答「思う・やや思う」の割合 2021年度66%→2022年度83% 2023年度「くうねるあるく+ふせぐ」参加率99% 服部栄養専門学校コラボ弁当 満足度87% セミナー：「他部署との連携が円滑になった」等 ライブラリー：「共通の話題で会話が弾み、互いの業務効率化につながった」等	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ウィルグループ

英文名：WILL GROUP, INC.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：サービス業

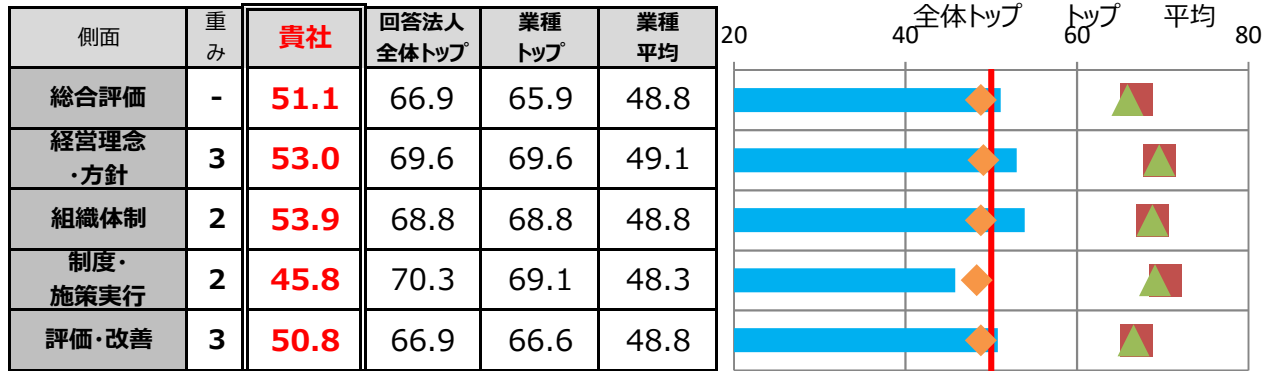
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



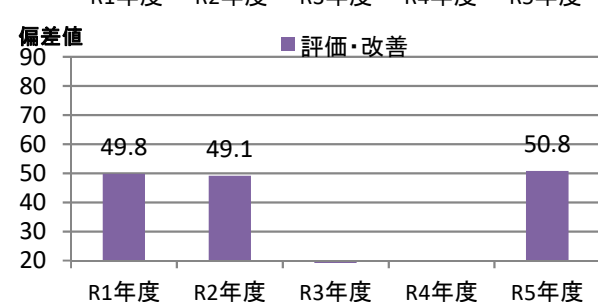
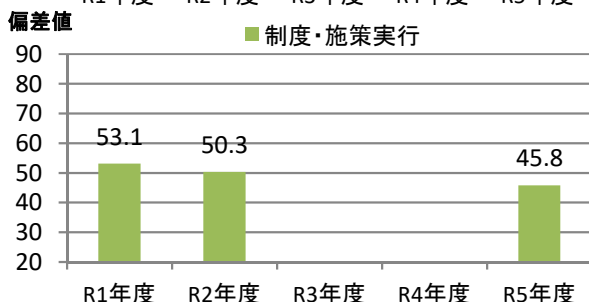
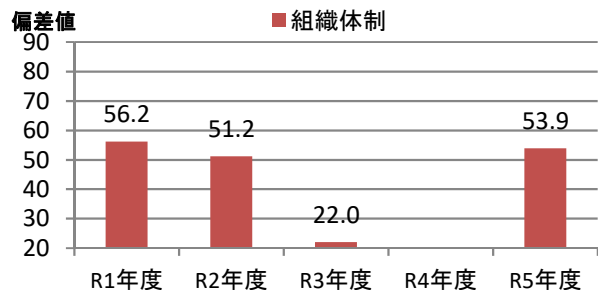
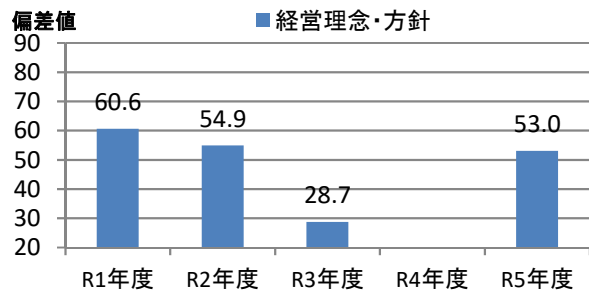
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

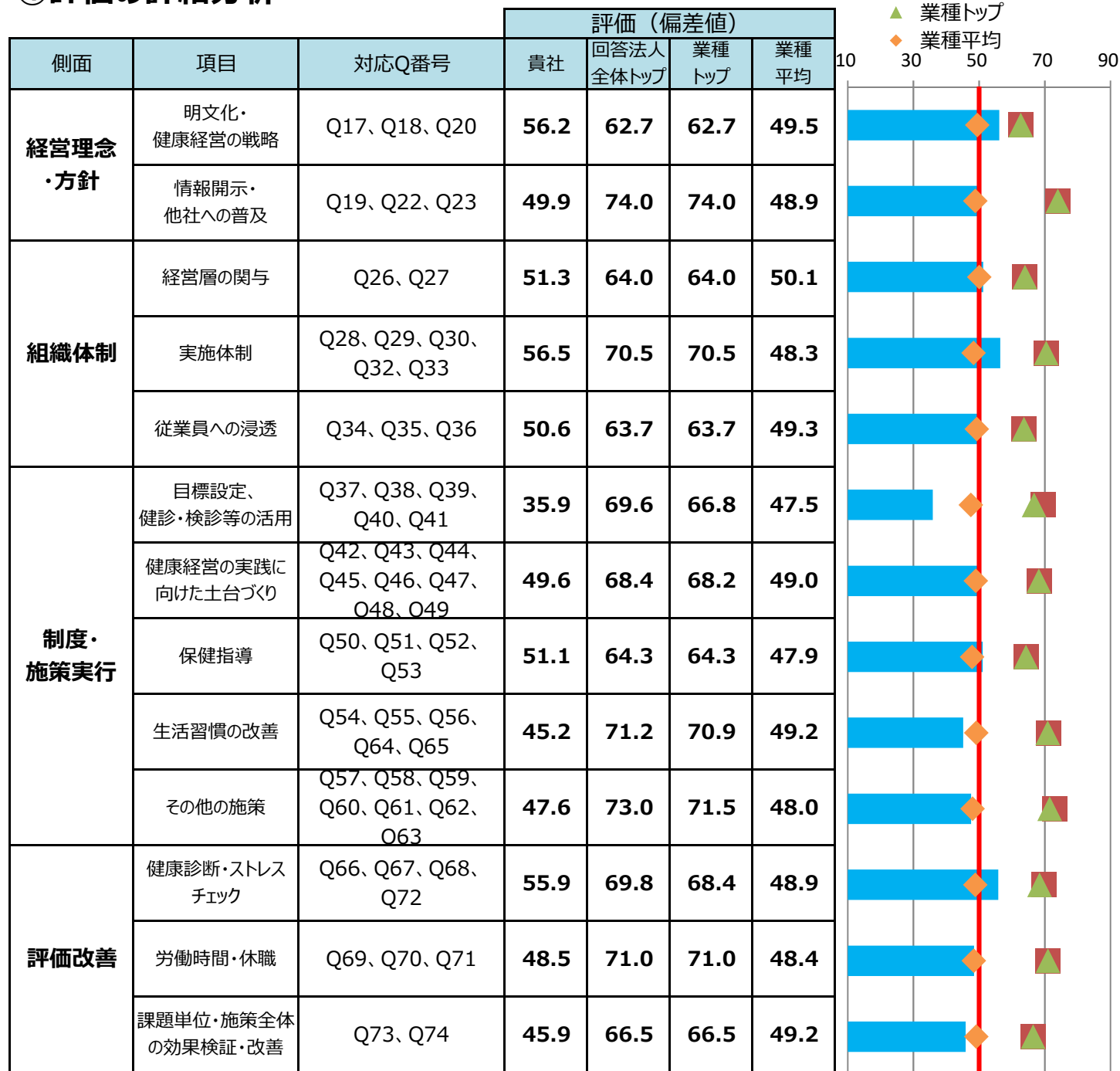
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	1201~1250位	2851~2869位	-	1651~1700位
総合評価	55.0	51.5(↓3.5)	22.0(↓29.5)	-	51.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 すべての社員が働きがいを感じながら、「個人と組織のパフォーマンスを最大化」できる職場環境を実現することが大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の成長と挑戦意欲を促すことで新たな価値創造・事業推進の強化を期待している。指標は「社員個人と組織の生産性向上」とし、具体的な目標値は今後設定予定。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新たな社員の採用が難しい情勢の中、「新入社員の1年以内早期離職（＝継続的な成長に向けた支援・環境づくり）」が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	早期に入社した社員がオンボーディングし、継続的に成長し続けられる（就業できる）ことを期待している。指標は「社員のエンゲージメント向上」とし、具体的な指標は今後設定予定。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://willgroup.co.jp/sustainability/data/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://willgroup.co.jp/sustainability/social/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://willgroup.co.jp/willg-wp/wp-content/uploads/2022/11/willgroup_integratedreport2022.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	36	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	国内・海外の社員が集まり、半期毎にキックオフMtgを開催。会社全体で社員同士の結束を高めてい				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	10月に「食生活改善月間」として、食生活の見直しに向けた取り組み促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ランニング（大会出場）やフットサル等のスポーツイベントを各地で開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	長時間労働の社員がメンタル不調を訴えるケースが散見された。 正社員の2021年度平均残業時間は15.9時間と昨年から減少傾向にあるものの、長時間残業（月平均45時間以上）となった社員が3.9%発生し、残業の偏りが発生している。平均残業時間の削減に加え長時間労働となる社員の業務改善が必要である。 平均残業時間と長時間割合 2021年度 15.9時間、3.9% 2020年度 16.4時間、4.2%
	施策実施結果	・フレックスタイム制にてワークライフバランスを整える働き方を促した。 ・長時間労働者をリスト化し幹部会議にて共有し原因確認や業務改善を行った。 ・サーバーログイン時間との乖離を突合し是正指導を行った。
効果検証結果	事業部ごとに原因確認や業務改善を行うことで、平均残業時間の削減と長時間割合が少しながら軽減が見られた。 平均残業時間と長時間割合 2022年度 15.0時間、3.7%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	正社員の有休給取得率は63.1%と昨年から向上傾向にあるものの、年5日以上の有休を取得できた社員の割合（対象：10日以上の有休を付与された社員）は81.6%と、有休取得日数に偏りが発生している。平均取得率の向上に加え誰もが有休を取得しやすい（年5日以上取得可能）職場環境の実現が必要である。 有休取得率と年5日以上割合 2021年度 63.1%、81.6% 2020年度 55.0%、76.5%
	施策実施結果	・法律上の対応とは別に「年6日以上1か月前倒し取得」を会社ルールとして定め、取得促進を行った。 ・5日のリフレッシュ休暇や、土日を挟んで3~4日のピットイン・ブリッジ休暇など取得方法の周知を行った。
効果検証結果	会社ルール（年6日以上）を定め取得を促進することで、平均有休取得日数と年5日以上の取得割合が向上した。 有給取得率と年5日以上割合 2022年度 75.2%、88.6%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本郵政株式会社

英文名：JAPAN POST HOLDINGS Co., Ltd.

■加入保険者：日本郵政共済組合

上場

■所属業種：サービス業

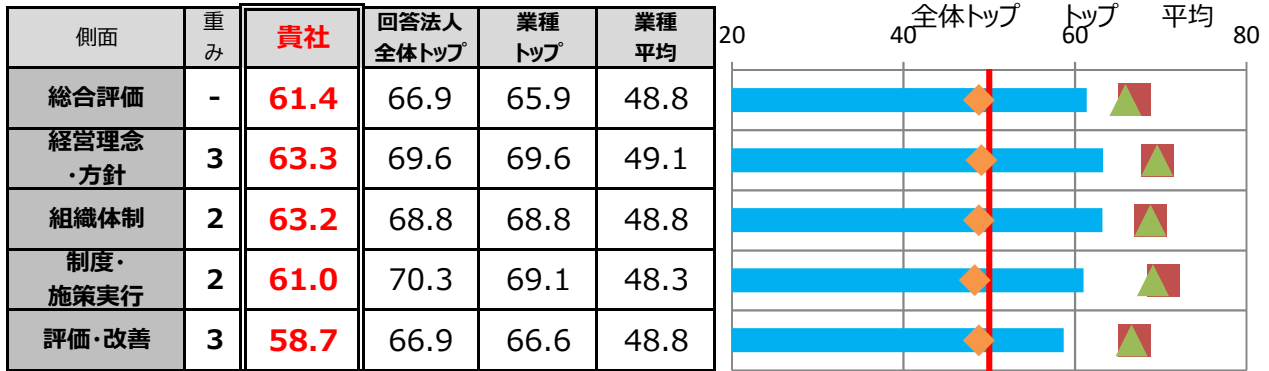
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.4** ↑0.2 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



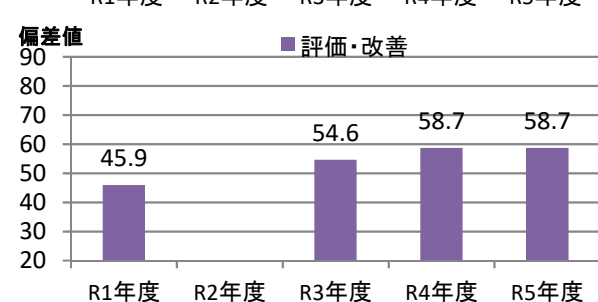
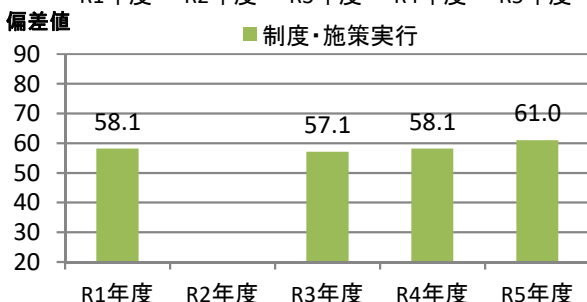
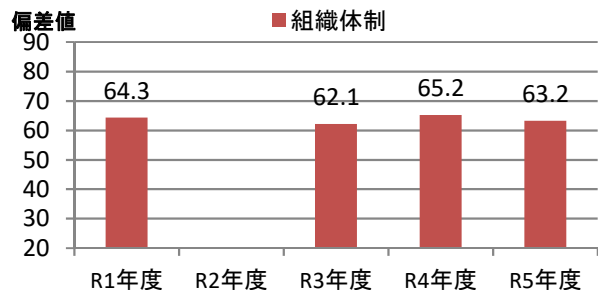
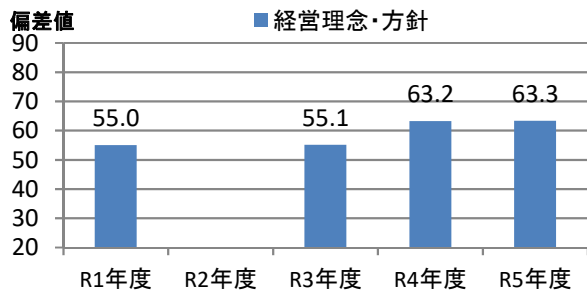
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

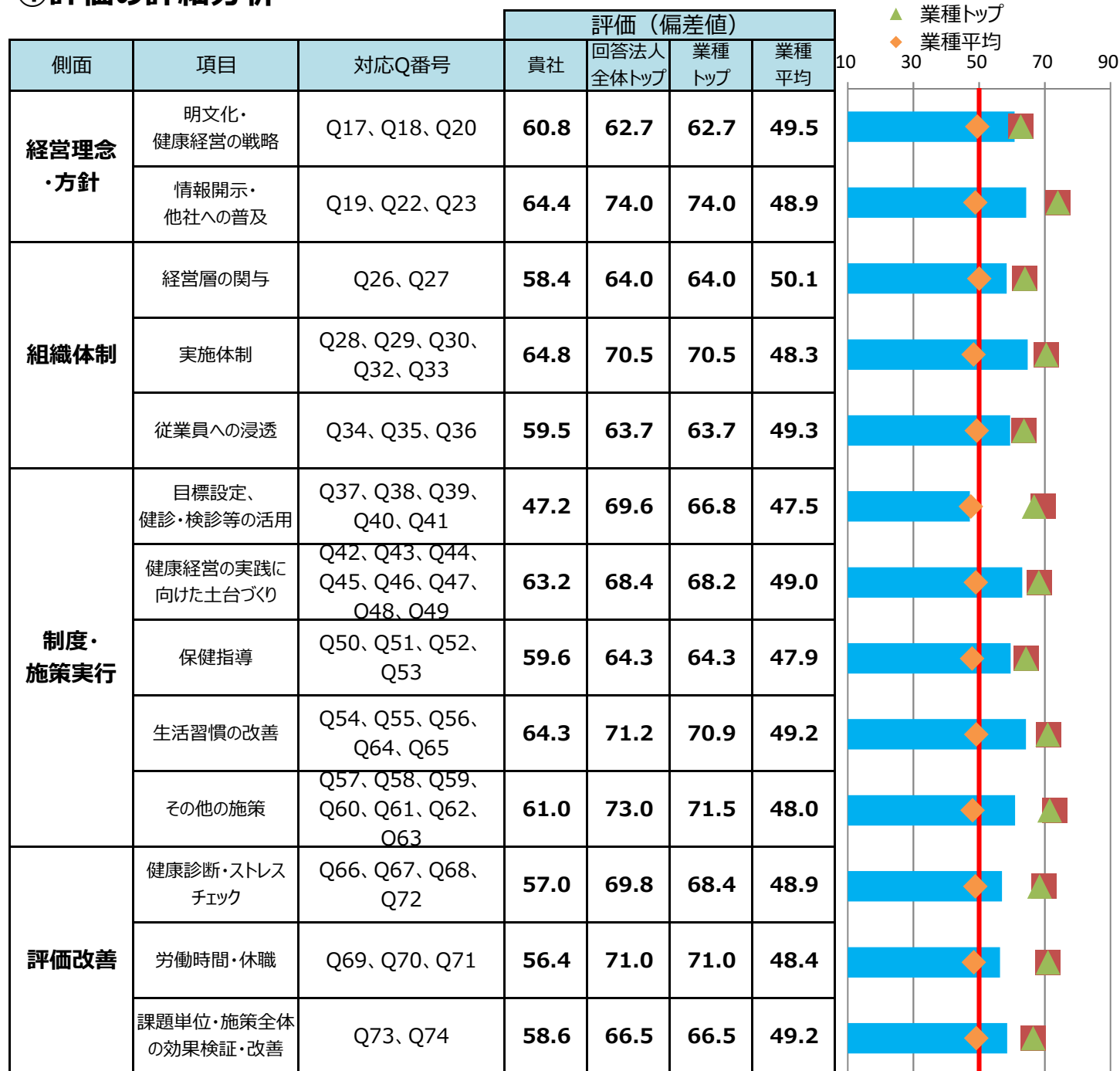
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	-	751~800位	351~400位	451~500位
総合評価	54.8	-	56.8(-)	61.2(↑4.4)	61.4(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 日本郵政グループの経営理念（「お客さまと社員の幸せ」を目指す）の実現に向けて、まず、社員が心身ともに健康であることがその基盤であると考えている。そのためには、健康状態に起因して通常勤務ができなくなる社員を抑制することが必要であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康状態に起因して通常勤務ができなくなる社員が減り、一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し生き生きと働くことで、労働生産性の向上を図り、グループの新たな成長と地域・社会への一層の貢献を実現することを期待している。 具体的指標として、2024年度までに、ハイリスク者（医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者）の割合を1%以内に、特定保健指導対象脱出率を23%以上への改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 日本郵政グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出のためには、ESG課題の解決が必要であり、健康経営もそのための取組みの一つとして捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営や安全衛生の取り組みを実施・公表することにより、ESG評価機関からの高い評価・認定等を受け、中長期的な企業価値の向上につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.japanpost.jp/corporate/values/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		
URL	https://www.japanpost.jp/corporate/values/pdf/20231013_01.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL	https://www.japanpost.jp/corporate/values/pdf/20231013_01.pdf				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		
URL	https://www.japanpost.jp/corporate/values/pdf/20231013_01.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ES調査の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	マイヘルスNaviの登録率向上（おすすめレシピ）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年に1回、社員の健康づくりを支援するため、アプリを用いた従業員参加型のウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	弊社グループでは、①30歳を過ぎた頃から肥満（BMI25以上）になる人が増える傾向があること、②BMI25以上の者と25未満の者の5年後の健康状況を比較すると、BMI25以上の者は、脂質・血圧・糖代謝のいずれかにおいて「所見あり」となった者の割合が倍増していることから、若いうちから肥満とならないよう生活習慣を見直す必要がある。
	施策実施結果	30歳の肥満者にターゲットを絞り、保健師等による保健指導や生活習慣改善に向けたリーフレットの配布を行った。2022年度は対象者全員にアプローチしている。
効果検証結果	保健師等による保健指導を受けた層は翌年度の健康診断においてBMIが減少する傾向があり、定量的な効果が出ていると言える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	弊社では、各職場での健康増進施策の実施の一つとしてラジオ体操をはじめとする各種運動習慣の推奨することで健康増進の意識付けを行っている。
	施策実施結果	職場ではラジオ体操をサイネージを活用し、1日2回放送し運動機会を提供。また、在宅勤務により肩こりや腰痛などを訴える者が多いこともあり社内イントラネットにストレッチ動画を掲載。
効果検証結果	これらの施策の実施もあり、30分以上の運動習慣をしている者の割合が増加。 (2019年度：17.7%⇒2022年度：21.9%)	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ベルシステム24ホールディングス

英文名：BELLSYSTEM24 Holdings, Inc.

■加入保険者：ベルシステム24健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

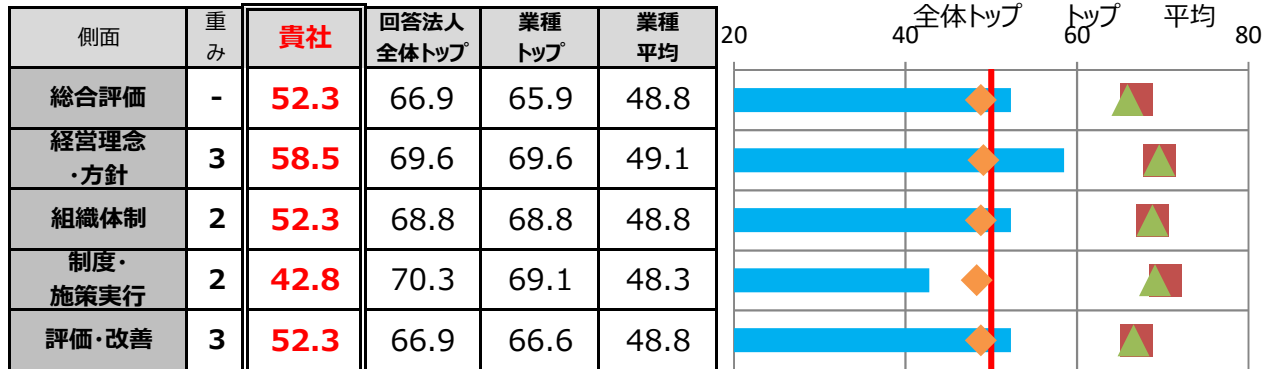
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.3** ↑11.7 (前回偏差値 40.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



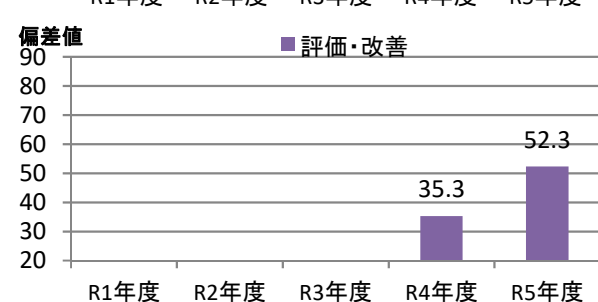
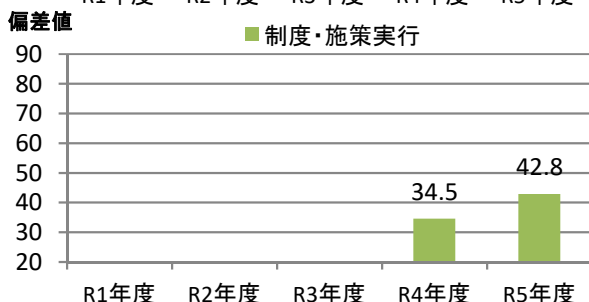
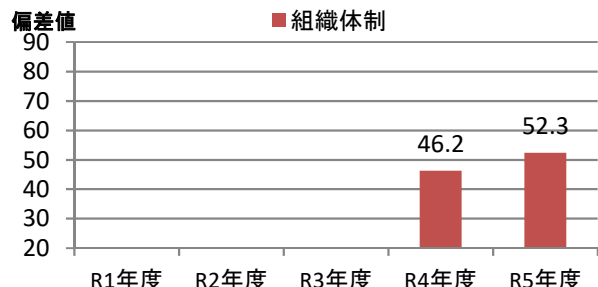
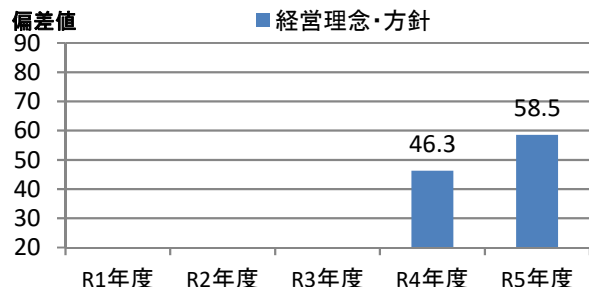
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

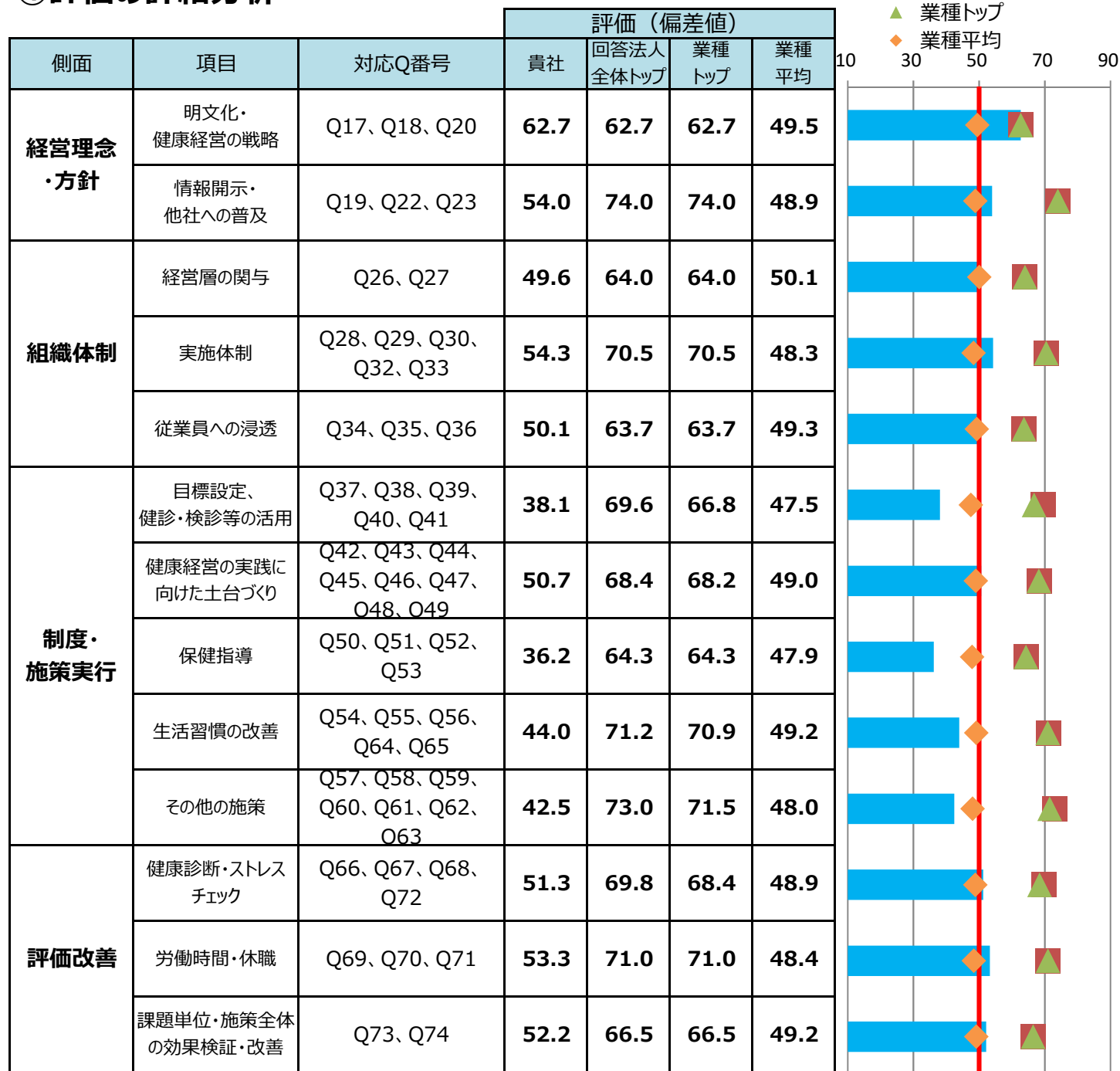
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2651~2700位	1501~1550位
総合評価	-	-	-	40.6(-)	52.3(↑11.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社のパーパスである「イノベーションとコミュニケーションで社会の豊かさを支える」を実現するためには、人材のパフォーマンス向上（質と生産性）が重要な課題である。社員が最高のパフォーマンスを発揮するには、心と体の健康を維持・向上させることと、職場環境を整えることが重要だと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により、心と体の健康維持・増進と、安心して職務に集中できる良質な職場基盤の構築を実現し、社員のエンゲージメントを高めることで従業員のパフォーマンスが向上することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.bell24.co.jp/ja/csr/social/safety/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.bell24.co.jp/ja/csr/social/safety/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.bell24.co.jp/ja/csr/social/safety/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.bell24.co.jp/ja/csr/social/safety/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.8	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	メンタルヘルス、フィジカルヘルスなど複数テーマに分かれた社内ネットワーキング活動チームを設立。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内の管理栄養士有資格者がSlackチャンネルにて食事や健康管理の情報発信、従業員からの質問に回答				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスにて、職場外のスポーツクラブの利用補助を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの受検率が低く、全社的にはまだ関心が薄いことが課題であった。社員がメンタルヘルスに対する意識を高く持ち、メンタルヘルス不調者を発生させない、早期発見ができる、助け合える職場づくりのため、メンタルヘルス対策を強化する必要があった。
	施策実施結果	産業医および保健師によるメンタルヘルス研修を実施。「現場で起こるストレスに対しての上手な付き合い方について」と題し、メンタルヘルス不調の未然防止等を学ぶ機会とした。
	効果検証結果	研修後のアンケートでは、回答者のうち83.3%が研修内容に満足したと回答があった。受講者の感想として「産業医の先生から回答を聞くと安心する」「セルフケアの具体的な方法を初めて知りました」など研修に対する満足度が高い意見が多数見られた。また「定期的に開催してほしい」「また機会があれば参加したい」など継続的に研修を実施してほしい意見も多数見られ、メンタルヘルスに対する社員の意識の高まりを確認した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社インソース

英文名：Insource Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：サービス業

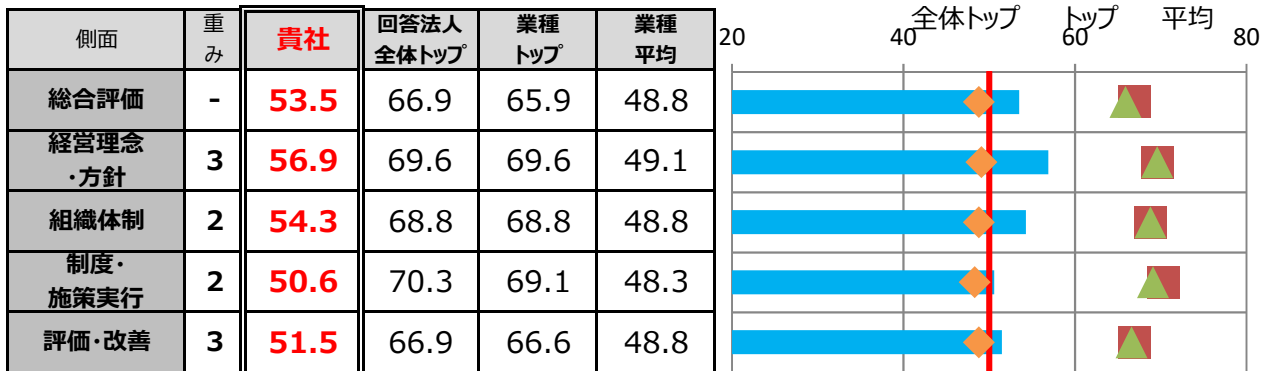
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.5** ↑10.8 (前回偏差値 42.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



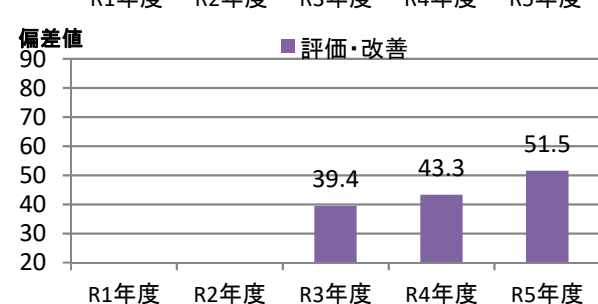
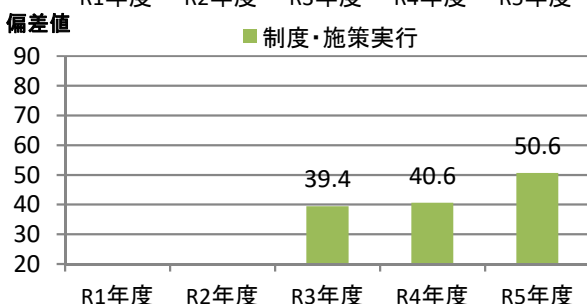
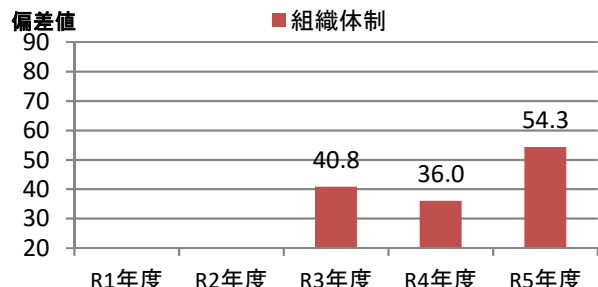
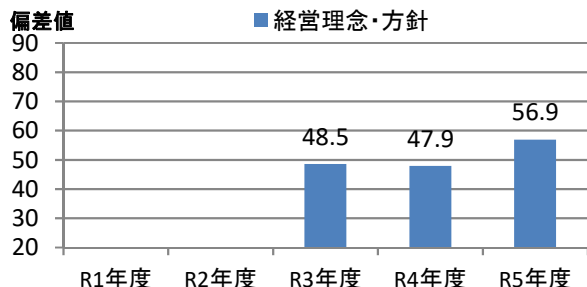
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

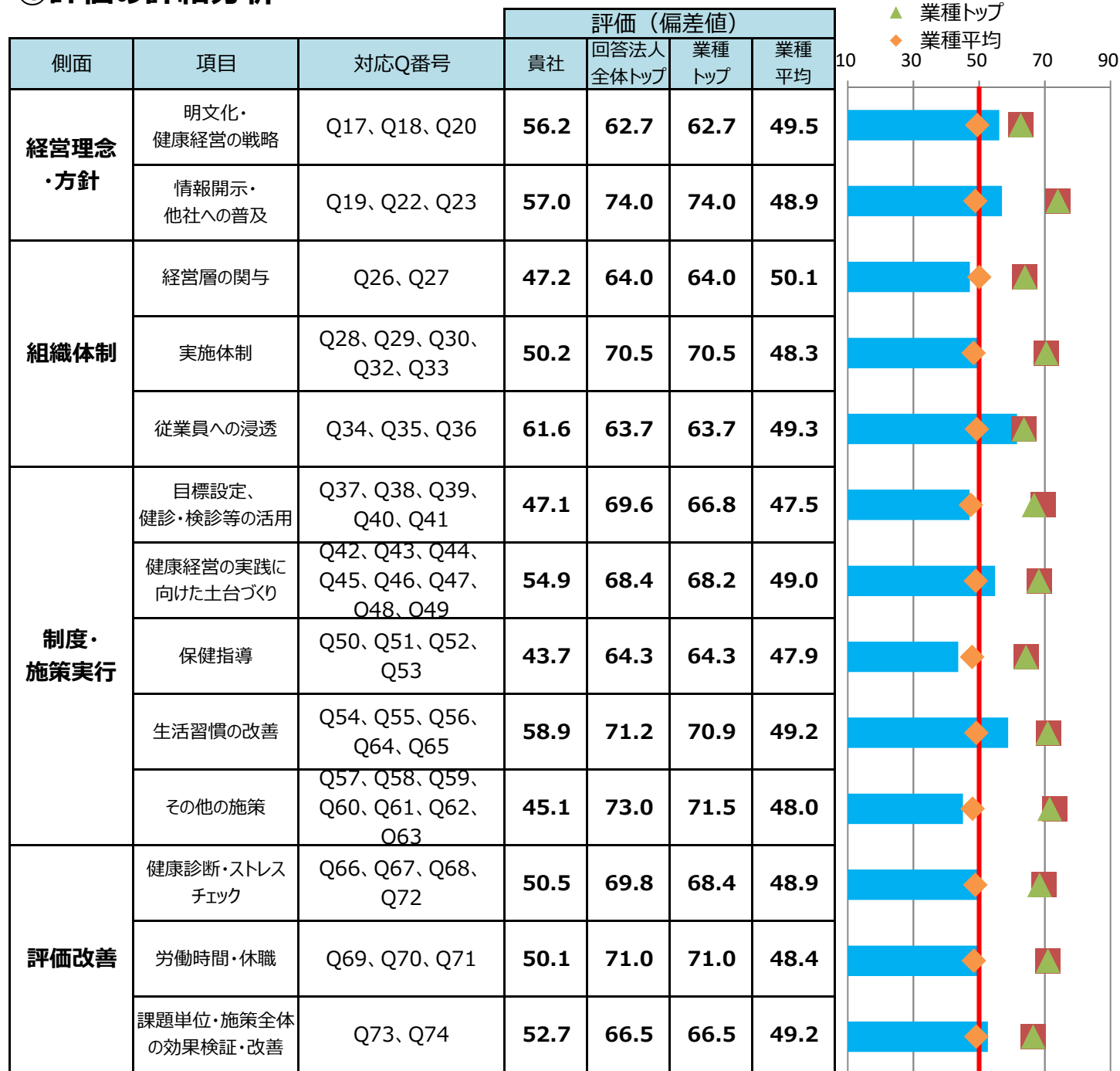
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2251~2300位	2451~2500位	1351~1400位
総合評価	-	-	42.4(-)	42.7(↑0.3)	53.5(↑10.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上昇している中、全体的に生活習慣病などの健康リスクが増加傾向にある。若年層のうちから、生活習慣病予防に取り組むことで、一人ひとりの心身の健康の維持向上の実現につながると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	「生活習慣病予防」については、「二次検査受診勧奨」、「運動習慣の向上」、「禁煙対策」を行うことで、対象者の減少を期待している。 対象者が減少することで、2025年度までにアブゼンティーイズムを現在の3.3日から3.0日へ、プレゼンティーイズムを現在の81.9点から85.0点への改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年、新卒・中途採用者の入社後における健康不良により、退職・退職となるケースが増加傾向である。従業員が安心して働ける環境を整備することで、従業員一人ひとりが、生き生きとやりがいをもって仕事に取り組める環境をつくるのが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康相談窓口の設置、従業員の交流会実施や、生活習慣について知識付与の機会提供を実施。 2025年度までに、ワークエンゲージメントを現在の3.3点から3.5点に向上することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.insource.co.jp/ir/ir_sustainable_wellness.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブゼンティーイズム	○	○	○		○
URL	https://www.insource.co.jp/ir/ir_sustainable_wellness.html				
b.プレゼンティーイズム	○	○	○		○
URL	https://www.insource.co.jp/ir/ir_sustainable_wellness.html				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○		○
URL	https://www.insource.co.jp/ir/ir_sustainable_wellness.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員への決起集会として、2023年9月より社内セミナールームで立食形式の食事会を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	腹八分目推進運動を30代以上の従業員を対象に実施。好事例紹介や食生活についての情報共有を行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	「散歩会」の実施。九州ビルの近隣にある公園（約760m）を、就業時間後に有志でウォーキング。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	74.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	協会けんぽから提供される事業所カルテ（2021年度）より、メタボリックシンドローム該当率が10.8%（同業態平均：11.9%）、メタボリックシンドローム予備軍該当率が15.5%（同業態平均：10.8%）と同業態平均より高い結果となった。運動習慣者比率が15.1%（同業態平均：21.7%）と、運動習慣に課題があると考え改善が必要である。
	施策実施結果	ラジオ体操を全従業員対象に毎日実施。従業員アンケートの結果、実施してよかったが76%、継続したいが51%となった。
	効果検証結果	2022年度結果について、運動習慣者比率は、17.4%（同業態平均：21.8%）と2.3%上昇し、メタボリックシンドローム予備軍該当率が12.7%（同業態平均：10.8%）と2.8%減少。いずれも、同業態平均より依然低い状態ではあるが、改善している。一方、メタボリックシンドローム該当率が14.5%（同業態平均：12.2%）と3.7%数値が悪化。食生活や喫煙などにも着目し、取り組みを行っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ベイカレント・コンサルティング

英文名：BayCurrent Consulting, Inc.

■加入保険者：ベイカレント健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

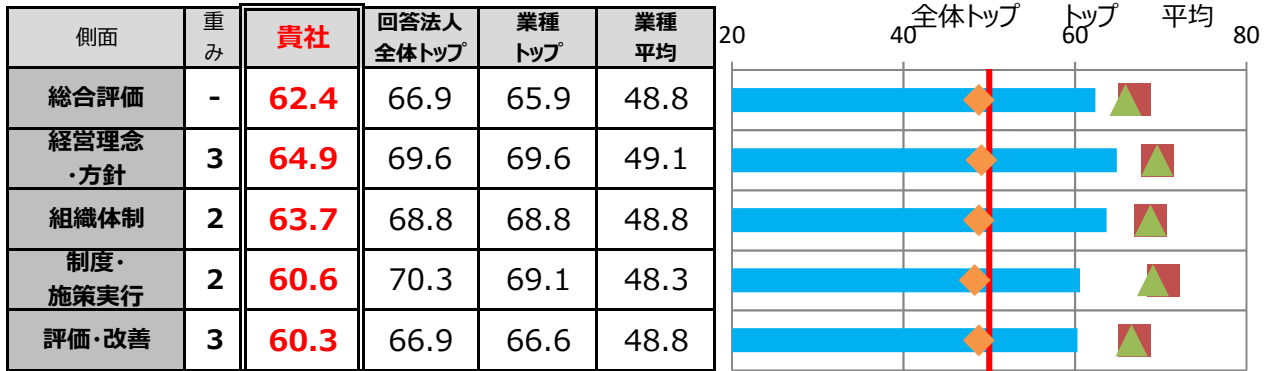
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↑0.7 (前回偏差値 61.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



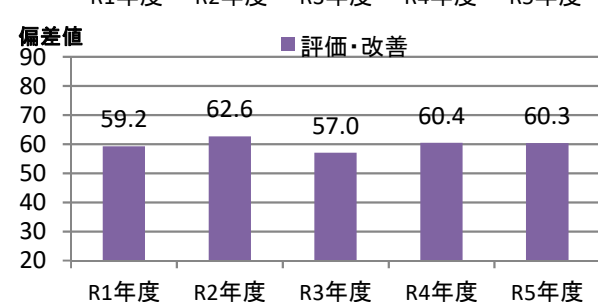
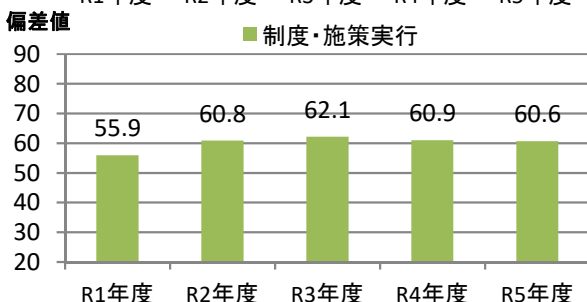
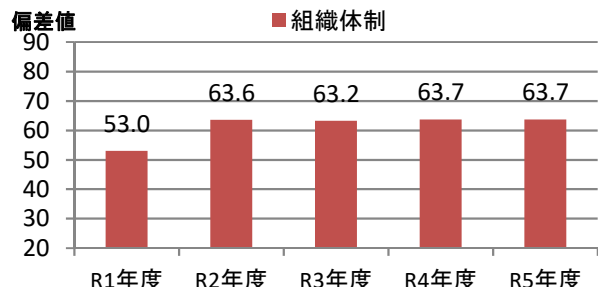
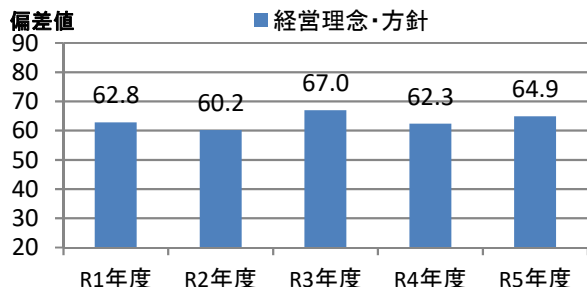
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

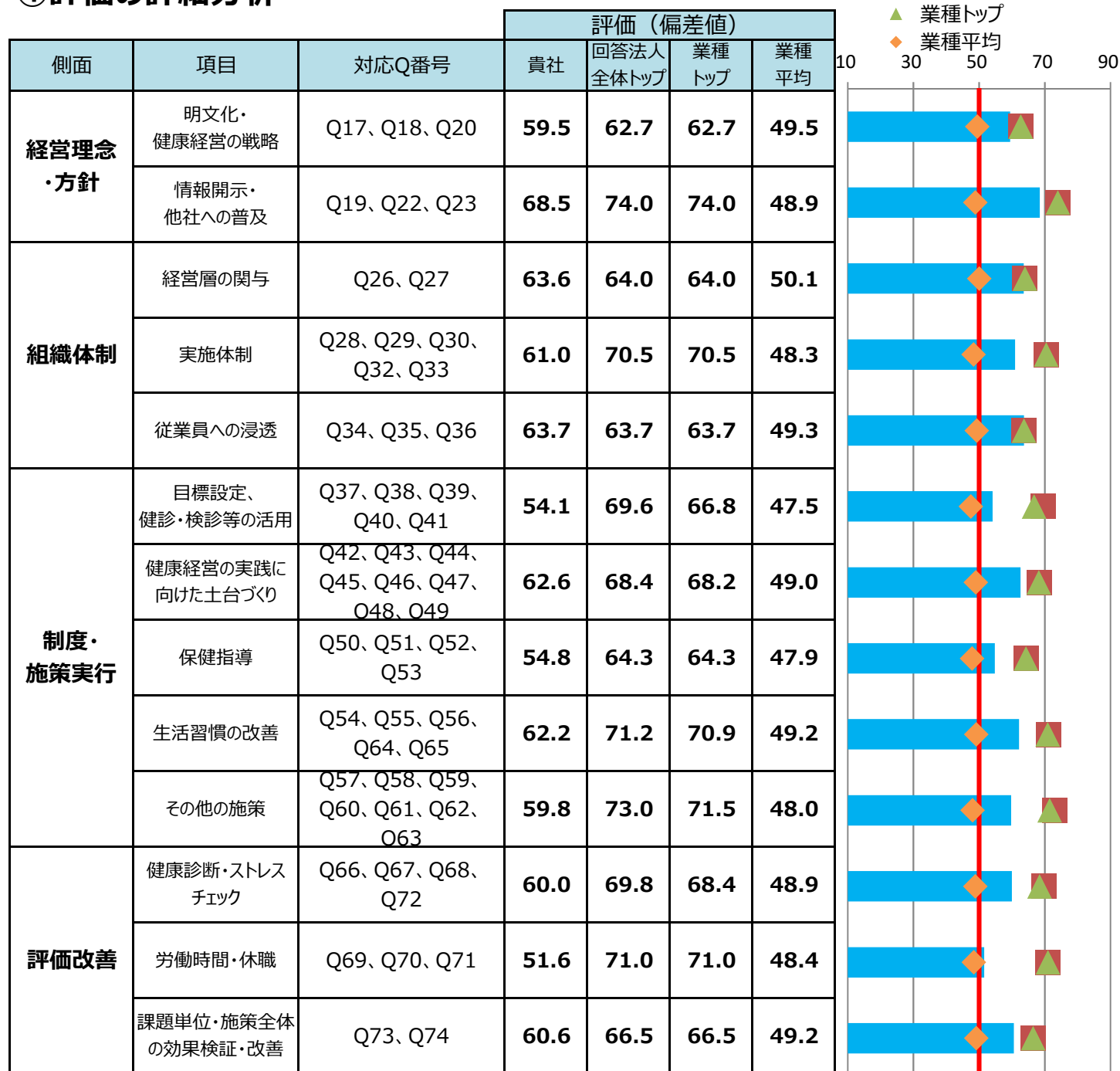
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	201~250位	151~200位	301~350位	301~350位
総合評価	58.4	61.7(↑3.3)	62.3(↑0.6)	61.7(↓0.6)	62.4(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 コンサルティングニーズの増大に伴い業界内での人材争奪戦が激化する中で、これまでと同様に成長していくためには、当社のブランド価値を高めることにより、サービスの高付加価値化、及び採用力の強化が鍵になると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に着手し、ホワイト500の認定を受けられて以降、顧客や採用候補者からの当社のブランドイメージや認知度の向上を実感している。その結果はサービスの高付加価値化や採用力の強化につながっており、売上高及び営業利益の毎年30%以上の成長はその成果だと考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒・中途採用を他社よりも優位に進めるためには、働き方改革を実現し、従業員の健康増進に注力することで労働時間が長く離職率が高いという従来のコンサルティング業界のイメージを覆す必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の所定外労働時間（45h超）の平均発生率を1%未満としてそれを維持することにより、従業員のワークライフバランスの確保に寄与するとともに従業員のメンタル不調を防止し、ワークエンゲージメント、プレゼンティーズム・アブセンティーズム、離職率等の数値の改善につなげたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.baycurrent.co.jp/aboutus/policy/#declaration-of-health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.baycurrent.co.jp/aboutus/policy/health_2023.pdf				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.baycurrent.co.jp/aboutus/policy/health_2023.pdf				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.baycurrent.co.jp/aboutus/policy/health_2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	コンサルティングファームの知見・スキルを活かした社会課題解決を目指し、プロボノプログラムを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.2	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	オフィスおかんとオフィスコンビニを社内に設置し、健康に配慮した食事を摂取できる環境を整備している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブやスポーツ用品店と提携し、利用料や購入費用に対する補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	健康診断及びストレスチェックの結果を分析したところ、全国平均に比べて全社的には良い数値が出ていたものの、一部の組織において労働時間の長さから起因した睡眠時間の低下、食生活の乱れ、運動習慣比率の低下と、その結果としてのメンタルヘルス不調が見受けられた。
	施策実施結果	①月間労働時間が35時間に達した従業員の上長にアラートメールを送信するとともに、経営レベルの会議で是正を指示 ②原則22時以降の労働禁止ルールを策定 ③勤務間インターバルルールの策定
効果検証結果	労働時間の適正化の成果はストレスチェックの結果に現れており、高ストレス者率が1%、ワークエンゲイジメントを感じている人の割合が82%、プレゼンティーイズムが2%、アブセンティーイズムが1%と各指標が改善傾向にあることは、長年取り組んできた労働時間の適正化が結実したものと考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	健康診断及びストレスチェックの結果から、ワークライフバランス・生活時間の確保という点で、改善の余地があることが判明した。
	施策実施結果	①有給休暇の取得促進のため従業員にメールで周知 ②有給休暇の取得が所定の日数に満たない従業員とその上司に対し、労務担当者から個別に取得促進を指示 ③eラーニング・社内報にて有給休暇の取得について啓蒙
効果検証結果	各施策の効果を受けて有給休暇取得率は昨年の48%から54%に改善した。 また、健康指標についても改善が見られ、有給休暇取得率の向上と因果関係があるものと考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社グリーンズ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会

上場

■所属業種：サービス業

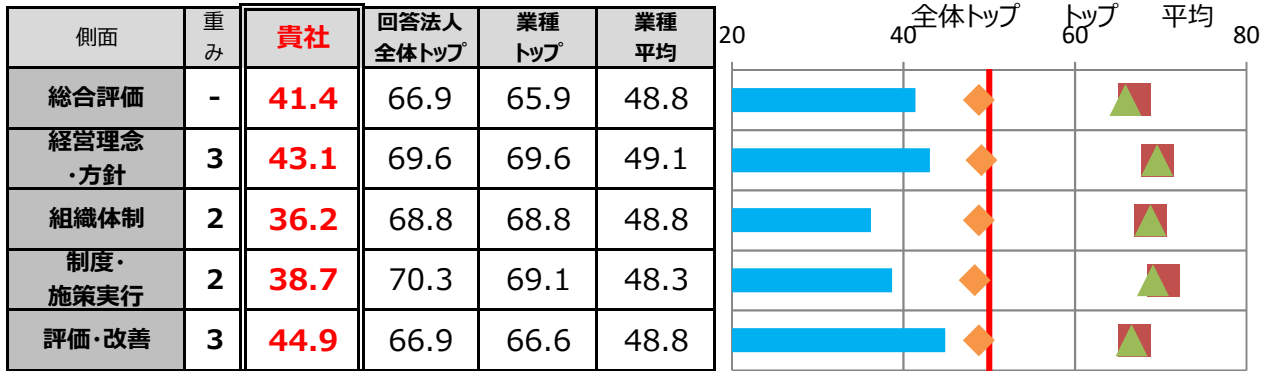
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.4** ↑0.3 (前回偏差値 41.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



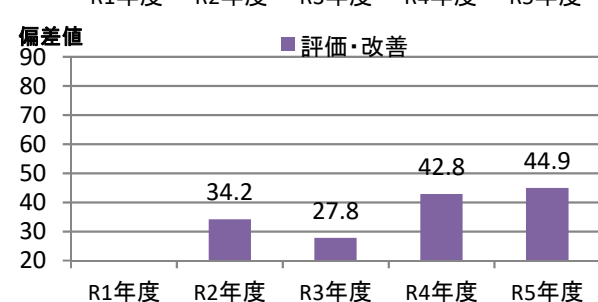
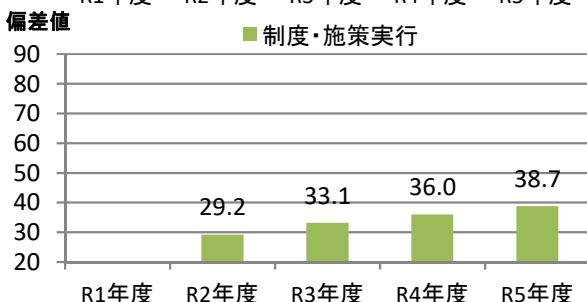
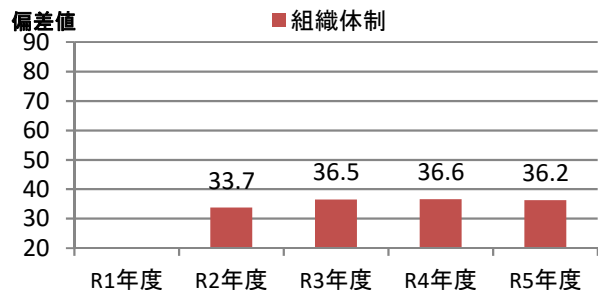
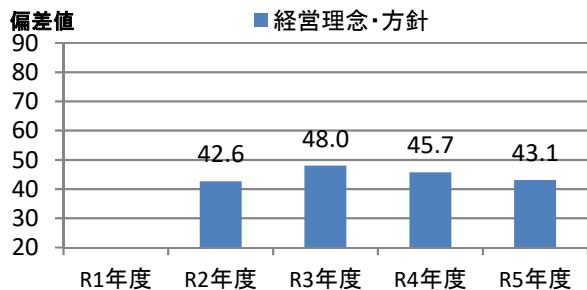
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

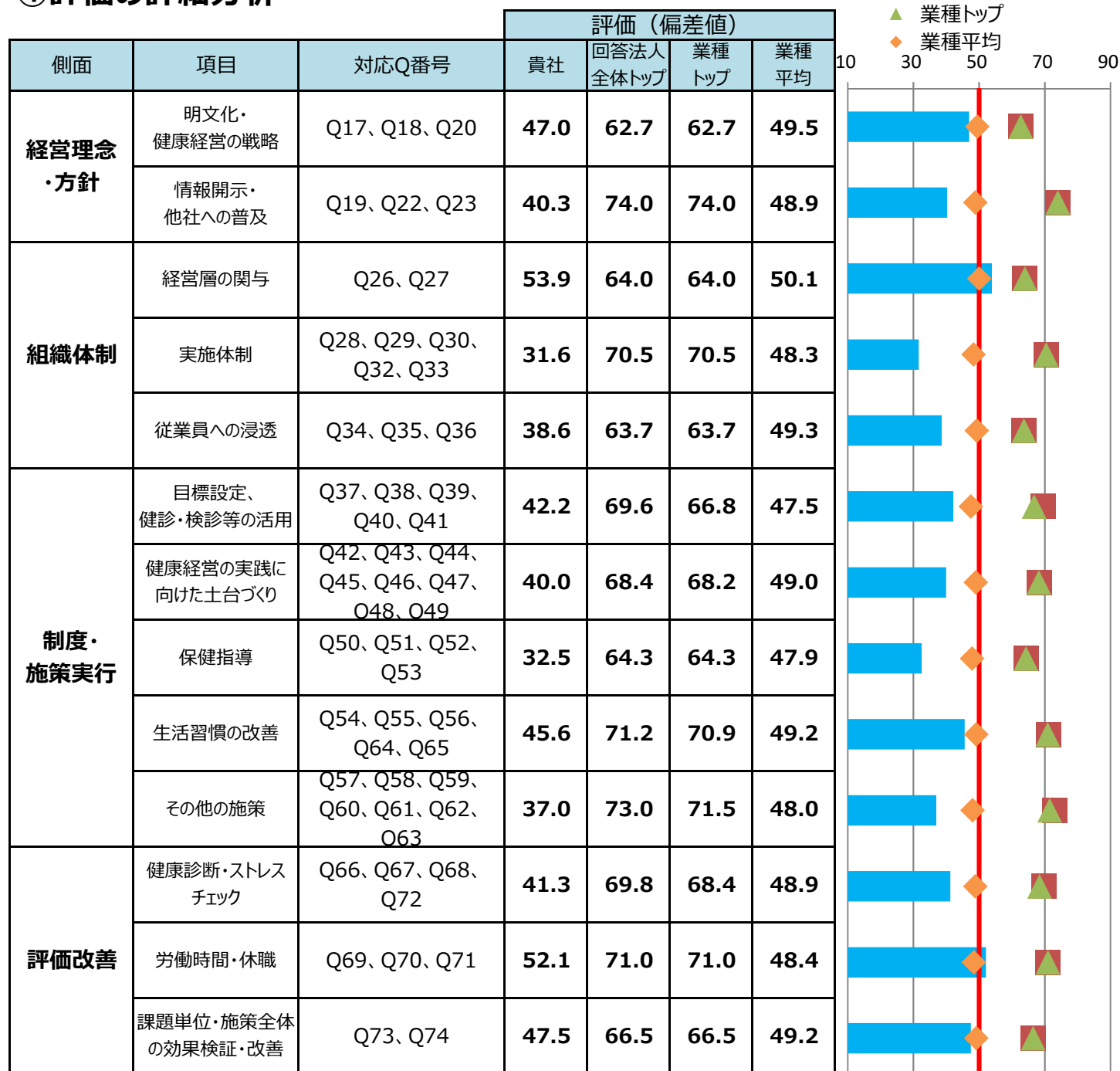
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2251~2300位	2551~2600位	2601~2650位	2901~2950位
総合評価	-	35.6(-)	36.7(↑1.1)	41.1(↑4.4)	41.4(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用市場がますます厳しくなり、社員の高齢化による健康の悪化などの退職者も増えているなど、人手不足の解消が事業活動をするうえでの課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	高年齢になっても安心して長く働ける環境を整えることで、離職防止や勤続年数の向上、採用市場でのPRになると期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働生産性・従業員満足度及び・ワークエンゲージメントの維持向上により、定着率を上げる
	健康経営の実施により期待する効果	働きがい・帰属意識・推奨意識を業界平均以上を目標に、従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kk-greens.jp/csr/environment/healthiness

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------------	---	------------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内での親睦を深めるための活動について補助金を支給				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜たっぷり使ったメニュー＆お弁当のコンテストを行い、たっぷりメニューのレシピを公開				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	ラジオ体操の実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	23.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	シフト制勤務の為、従業員間のコミュニケーションが不足していることが課題であり、対面以外でのコミュニケーション・情報共有実施が継続的に必要であった。
	施策実施結果	コミュニケーションツールを手軽にできるものに刷新し、Thanksカードを送る啓蒙活動（社内イントラや朝礼で）を年間を通して実施した。
効果検証結果	ツール刷新したにもかかわらず、導入4ヶ月でアプリの利用率が前年水準を上回り、毎月の利用率も上昇し続けている。（2023年9月現在14.0%、前年13.7%）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	—
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エスユーエス

英文名：SUS Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種：サービス業

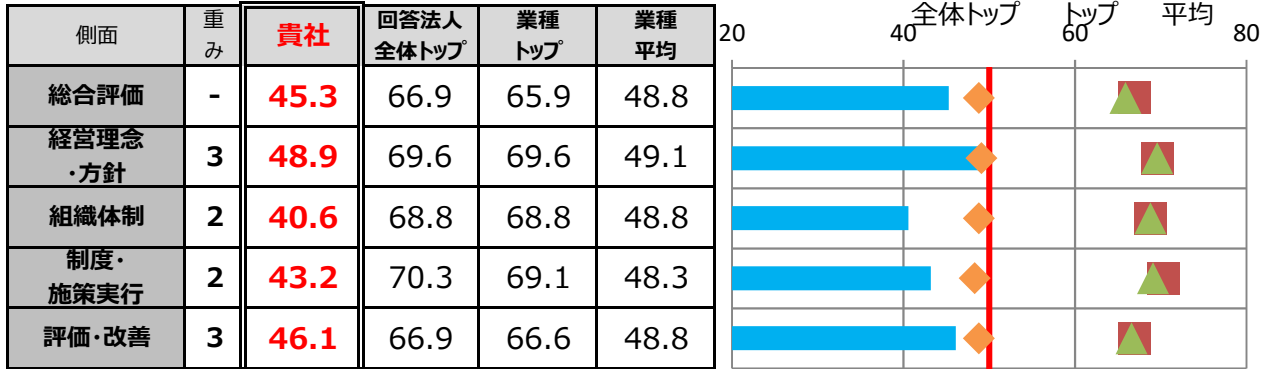
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.3** ↑3.6 (前回偏差値 41.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



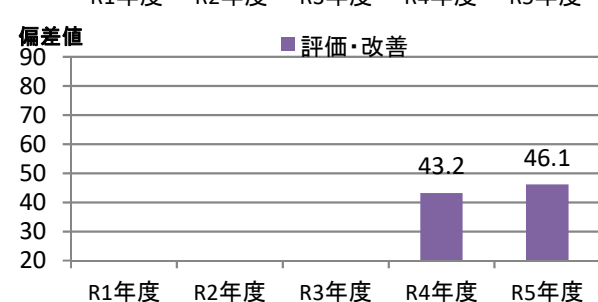
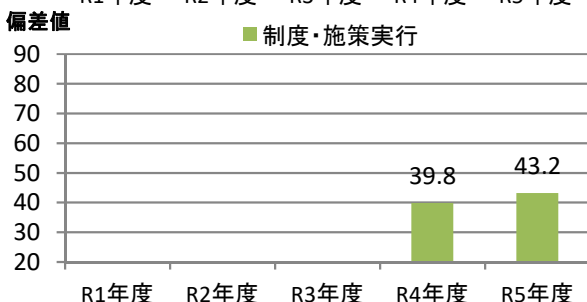
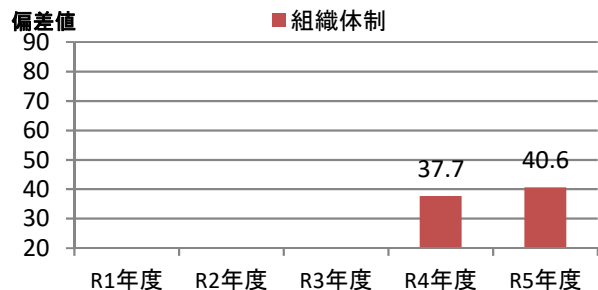
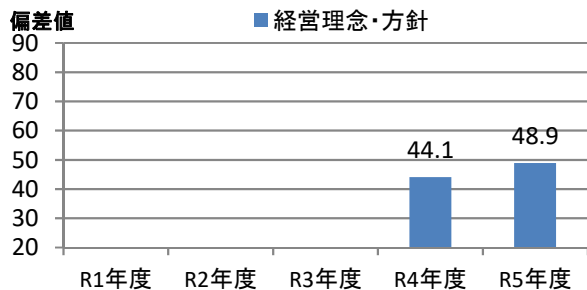
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

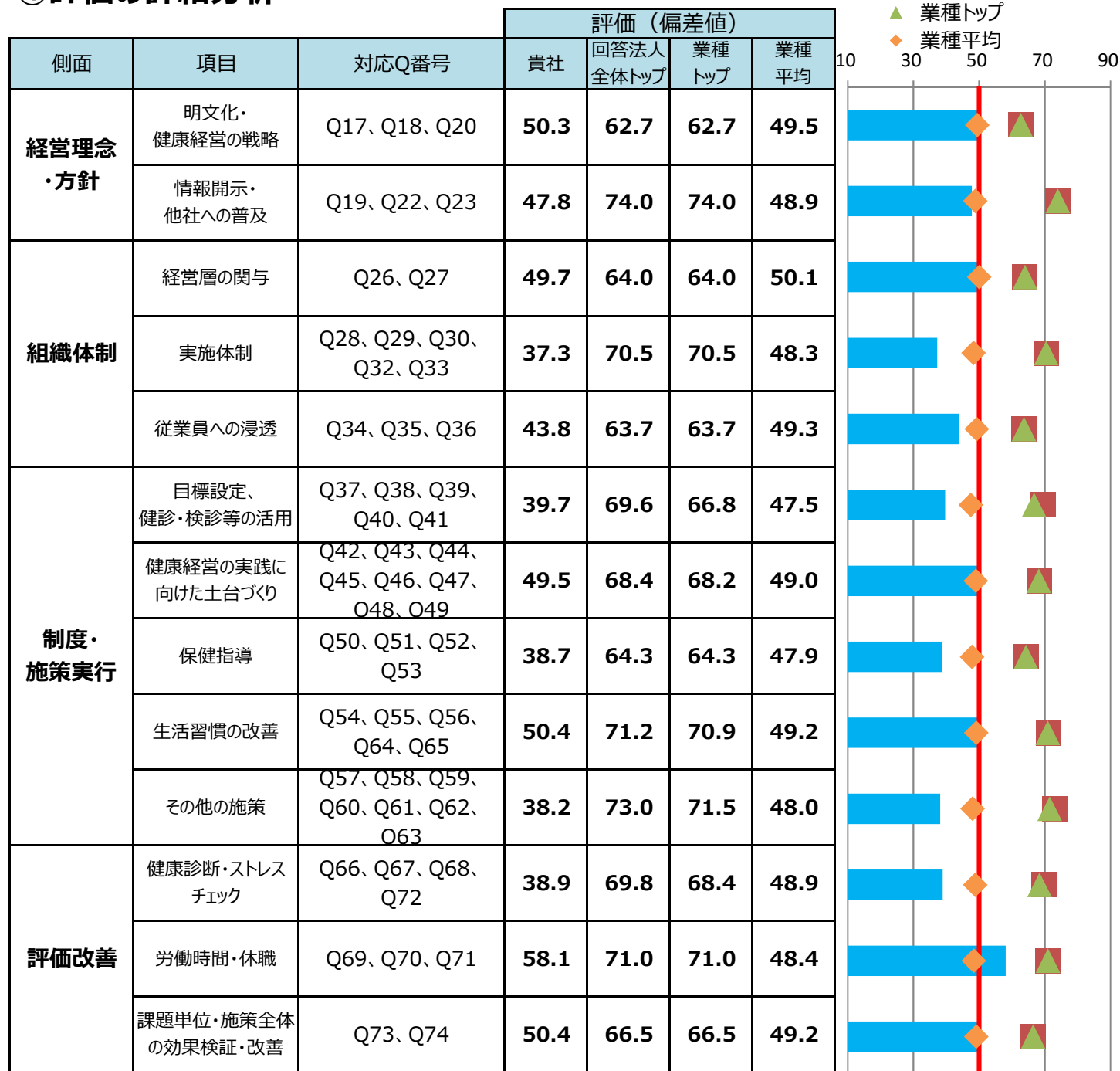
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2551~2600位	2451~2500位
総合評価	-	-	-	41.7(-)	45.3(↑3.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 優良な企業として就職活動をする方々には選ばれる企業として、また、既存従業員に対しては、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断結果やストレスチェック結果に基づいた産業医面談の実施、運動を促進するためのアプリやイベントの案内を通して従業員の心身の健康増進に努め、従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。そのことにより生産性向上や健康意識向上により、安定した経営を実現すること。 (具体的な指標として、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率70%を目指す。)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ストレス等に起因した体調不良による、従業員のパフォーマンス低下や私傷病休職および健康問題による欠勤の発生が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックの受診率100%を目指し、高ストレス者を早期発見することで、体調不良によるパフォーマンス低下および休職・欠勤を防止する。高ストレス対象者には産業医との面談が可能であることをメールで周知し、希望者へのと産業医面談を通してストレスの原因等を確認し、改善に努め、従業員のパフォーマンス向上と長く働き続けたいと感じられることを期待。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sus-g.co.jp/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	普段就業先がバラバラな従業員が一同に集まり、社員表彰やコミュニケーションを行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたサービスを行っているアプリを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	エニタイムや、RIZAP・chocozapなど、様々な職場外のスポーツクラブの利用補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	6.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果から「高ストレス」と判定される従業員の割合が多く、ストレスによる疾患の発病や退職につながる可能性があるため改善する必要がある。
	効果検証結果	ストレスチェックの結果から「高ストレス」の対象者には産業医との面談が可能であることをメールで周知し、希望者へ面談の実施を行った。 高ストレス者面談実施率：9.8%
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	全社的な平均残業時間はそこまで多くないものの、残業時間が多い従業員が固定化されており、業務過多や業務が属人的になっていることが課題のため改善する必要がある。
	効果検証結果	平均残業時間は2021年度11時間から2022年度12時間へと増加してしまった。 法定外労働月45時間超の割合は、2021年度5.1%から2022年度4.5%へ削減が成功した。 引き続き、残業時間を削減できるよう上記施策を実施し、PDCAサイクルを回す。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：AIAIグループ株式会社

英文名：AIAI Group Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：サービス業

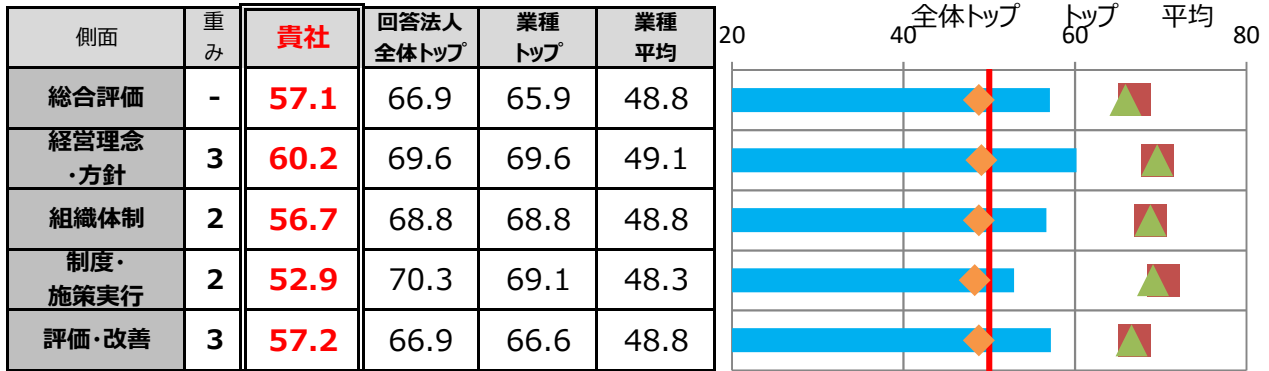
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.1** ↑7.6 (前回偏差値 49.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



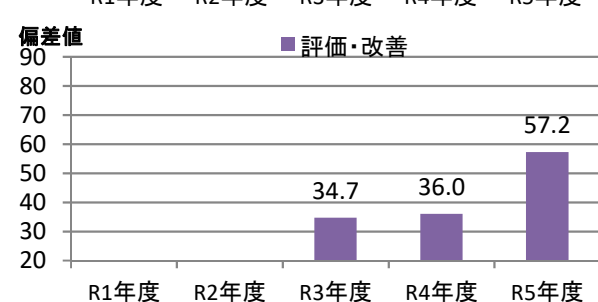
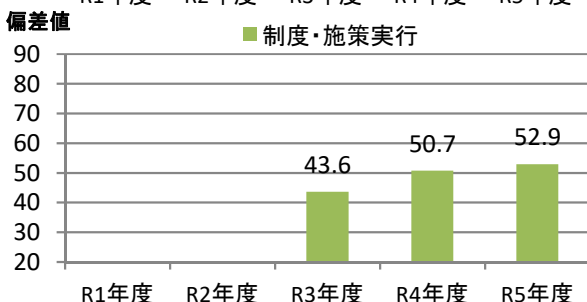
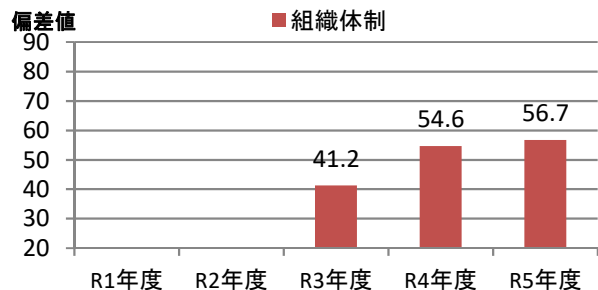
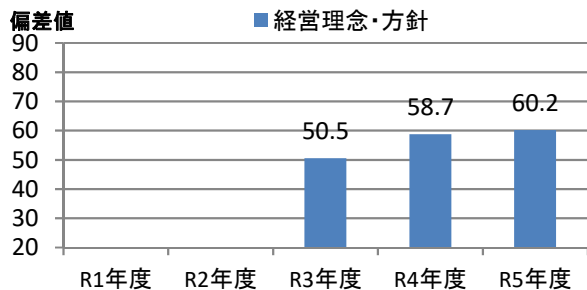
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

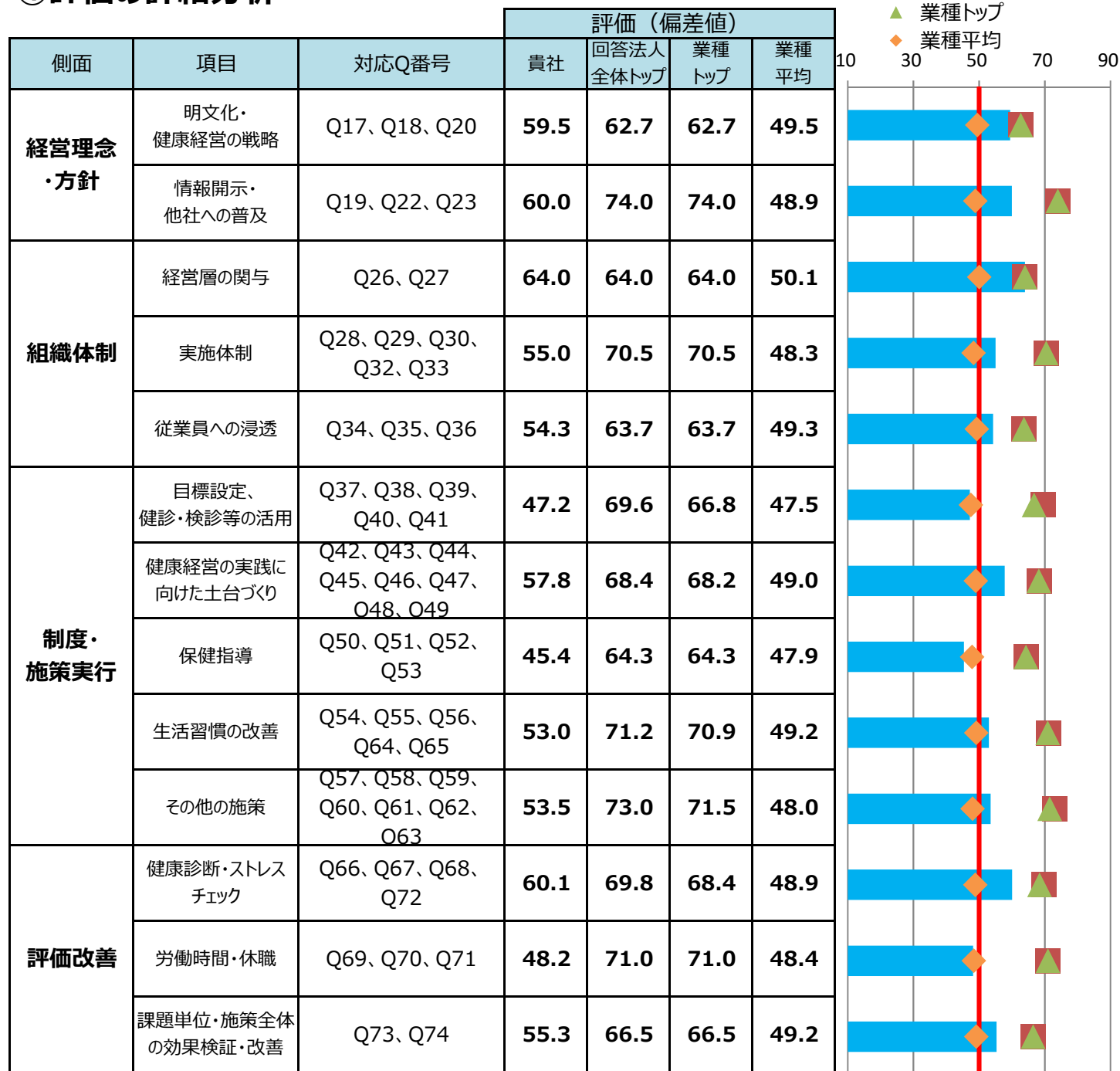
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2251~2300位	1701~1750位	901~950位
総合評価	-	-	42.5(-)	49.5(↑7.0)	57.1(↑7.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の健康が企業経営の基盤と考え、健康で長く働くことのできる「職場の環境づくり」を課題とし、継続した施策に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	保育・介護・療育といった専門性の高い事業を展開している弊社において、より健康で長く働き続けられることを期待している。具体的な施策の結果および指標として「離職率15%以下（24年度末時点）」を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 メンタル起因による休職者が多い弊社において、従業員一人ひとりの「心身の健康が維持できる仕組みづくり」が課題と認識し、継続して施策に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	保育・介護・療育といった専門性の高い事業を展開している弊社において、より健康で長く働き続けられることを期待している。具体的な施策の結果および指標として「休職率1.0%以下（メンタル起因）（24年度末時点）」を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://ai ai-group.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://ai ai-group.co.jp/company/health-management/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://ai ai-group.co.jp/company/health-management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.2	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	代表取締役と管理職職員のコミュニケーションを図る目的として、定期的に昼食会を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	全社員を対象に、食生活習慣に関する内容で講話を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社長を含む有志の従業員にて、週1回ウォーキング・筋トレ部として活動している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	「社員の9割以上が女性」である当社において、女性特有の健康課題への対応は重要と認識しているものの、子宮がんおよび乳がん検診の情報提供および受診率の把握ができていなかった。
	施策実施結果	子宮がん・乳がん検診のリーフレットの個別配布（検診費用や検診受診率の比較等）、産業医による講話（疾患や罹患率による健診の必要性について）の実施、子宮がん・乳がん検診予約の事前把握を行った。
効果検証結果	情報提供後、23年度の定期健康診断にて子宮がんおよび乳がん検診受診予定者は下記のとおり。 ◆子宮がん検診：235名（19.1%）※22年度153名（9.7%） ◆乳がん検診：172名（13.9%）※22年度131名（8.3%）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	施設によって、必要な人員数の把握および適正な労働時間が図れるシフトの作成にばらつきがあった。施設長の経験や認識が大きく反映されるものであり、業務として標準化を図る必要があった。
	施策実施結果	①採用基準（パート採用条件が社内基準を満たしているかを確認、採用基準における自治体補助金制度の理解度を深める勉強会の実施） ②シフト作成（シフト作成後、Mgrによる総労働時間の確認）
効果検証結果	上記取り組みによる平均残業時間の推移は下記のとおり。 ◆21年8月：10.3時間 ◆22年8月：9.8時間 ◆23年8月：10.4時間（昨年と同時期に比べ、社員数が107名少ない）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社マネジメントソリューションズ

英文名：Management Solutions Co.,Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

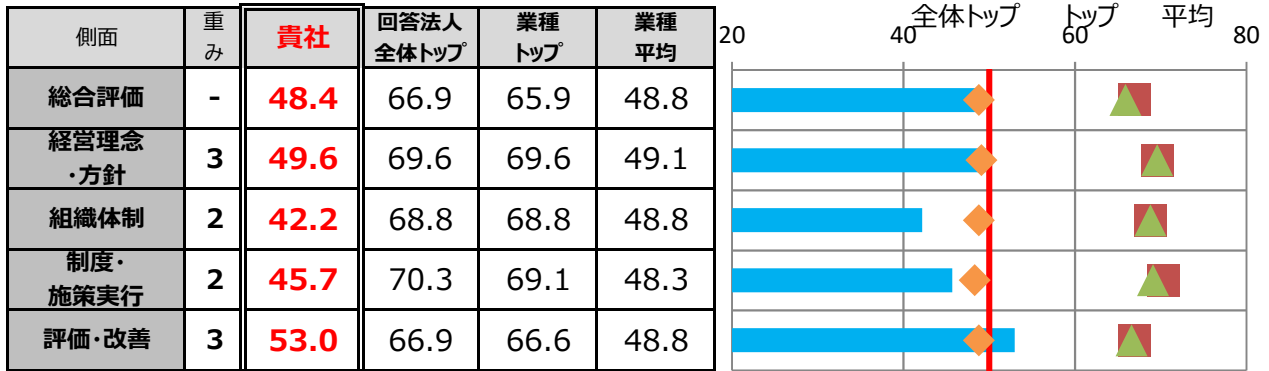
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



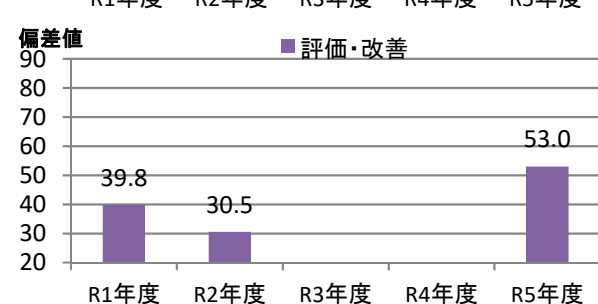
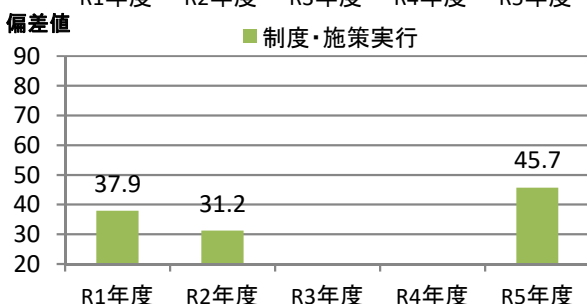
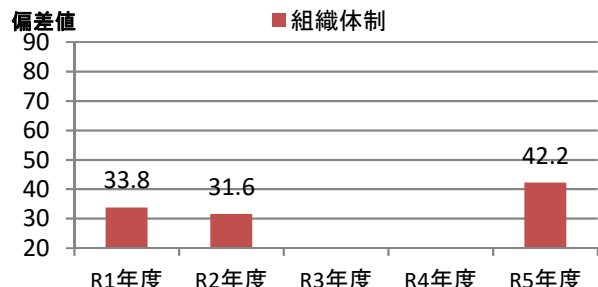
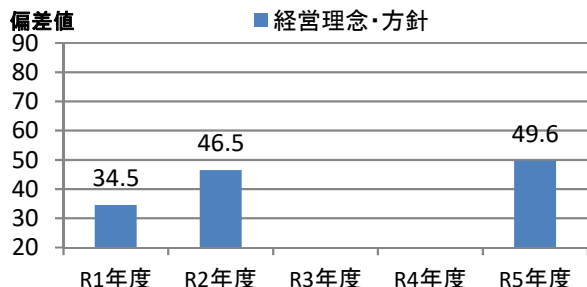
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

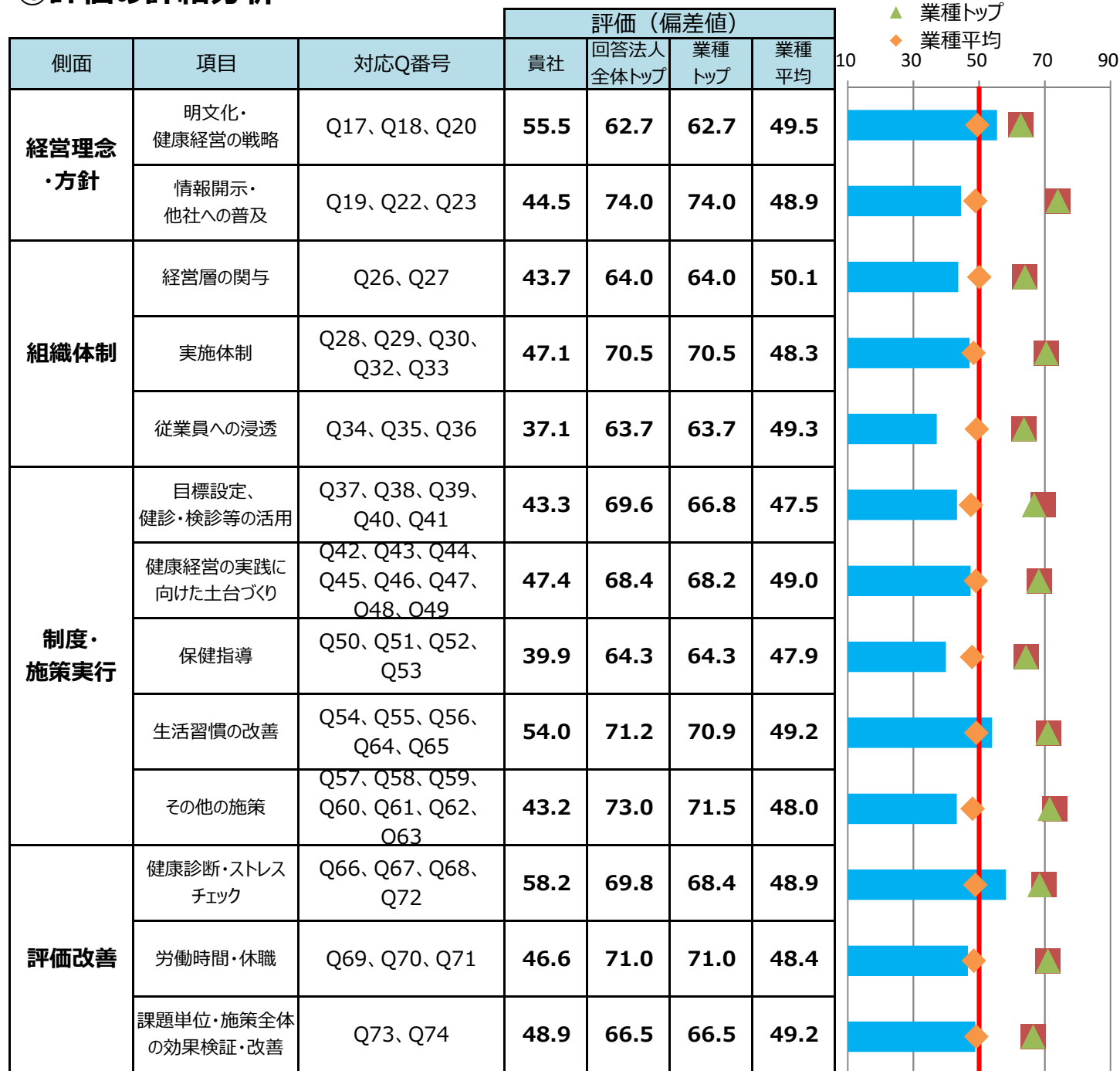
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2051~2100位	2251~2300位	-	-	2001~2050位
総合評価	36.6	35.7(↓0.9)	-	-	48.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>MSOLの社員はひとりひとりがプロフェッショナルです。プロフェッショナルである以上、常に100%のパフォーマンスを発揮する必要があります。しかし、身体や精神が不安定な状態ではそれは望めません。心身ともにしっかりとコンディショニングをし、100%の状態ですべてのサービスを提供するビジネスアスリートになることを目指します。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営で社員の心身の健康を増進させることで、アブゼンティーズムやプレゼンティーズムの改善とワークエンゲージメントが向上され、最大限のパフォーマンスの発揮が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>継続的な業容拡を続けていくために、顧客に提供できるプロジェクトマネジメントサービスを実行可能な人材の確保が必要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実践することにより、心身の健康問題による中途退職の防止を期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.msols.com/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	3	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	毎年社内表彰を実施し、成績が優秀な個人・チームに表彰金を支給して社員のモチベーション向上				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	自社農園で収穫された無農薬野菜を社員に提供している。配布時に運営側でオススメのレシピも展開している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内のクラブ活動実施とそれに伴う部費を一部負担している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	会社として3ゼロ宣言（喫煙、健康診断未受診、残業ゼロ）を目標として掲げているが、現状の平均残業時間が26時間/月となっているため、残業削減に向けた取り組みが必要。
	施策実施結果	マネージャ層向けに、月例の全体会議にて全社残業時間と各部署の傾向値を共有し、個別に注意喚呼を実施。
効果検証結果	今期（2022年11月以降）において、各月における所定外労働時間平均が全て前年を下回っており、一定数の効果が出ているといえる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナウイルス感染予防の為、例年開催していた全社イベント（対面での全社会議、部署間交流イベント等）ができなくなり、社員間コミュニケーション不足が課題であった。
	施策実施結果	対面での全社会議の実施や部署間交流企画として謎解きの実施、社員の家族も交えてのクリスマスパーティーを開催。
効果検証結果	2022年12月に実施したクリスマスパーティーでは約44%の社員とその家族が参加し、部署間交流企画も盛り上がり、98%の人が満足といった結果となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ギークス株式会社

英文名：geechs inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

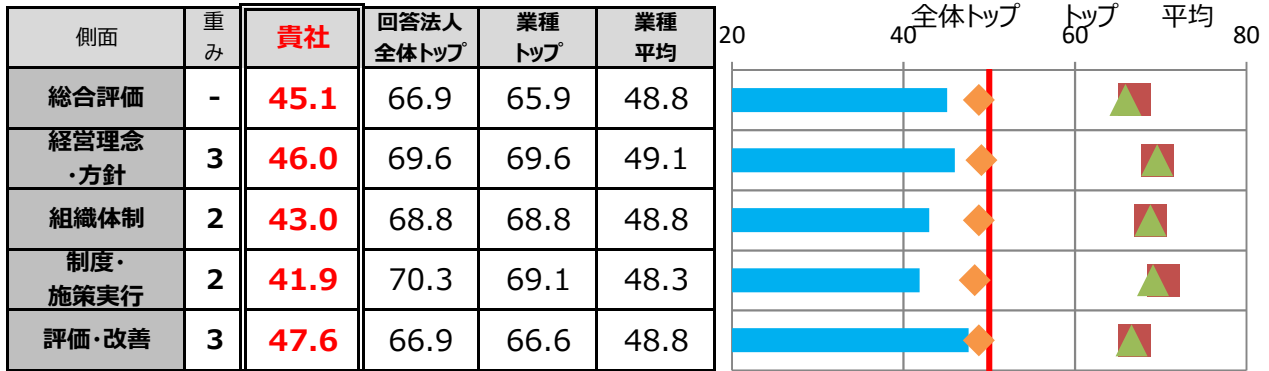
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501～2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.1** ↑2.6 (前回偏差値 42.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



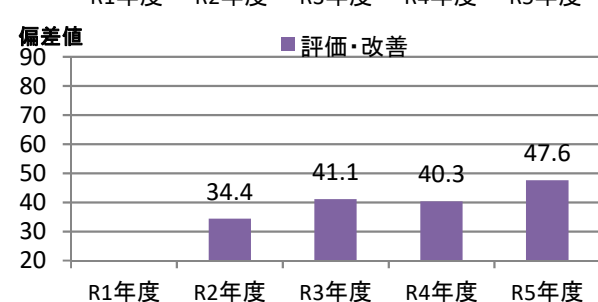
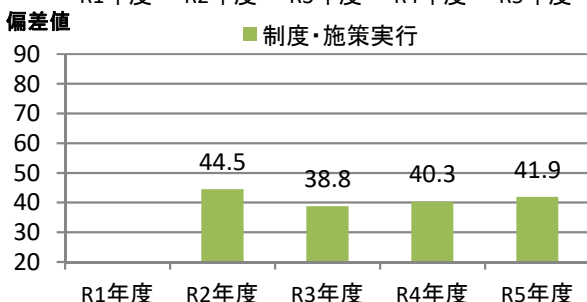
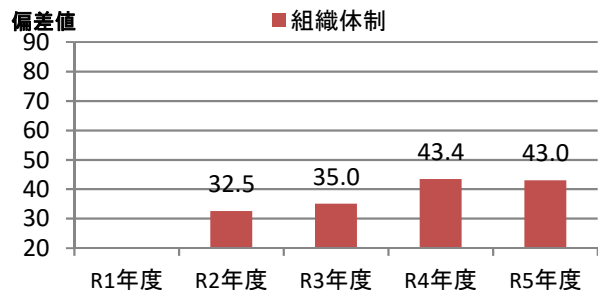
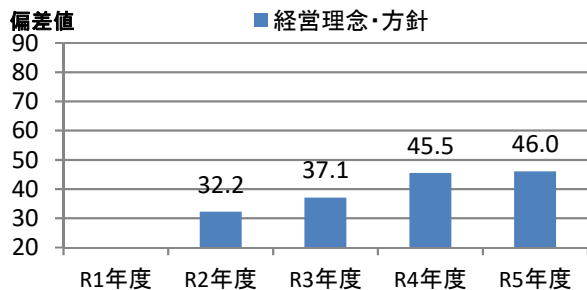
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

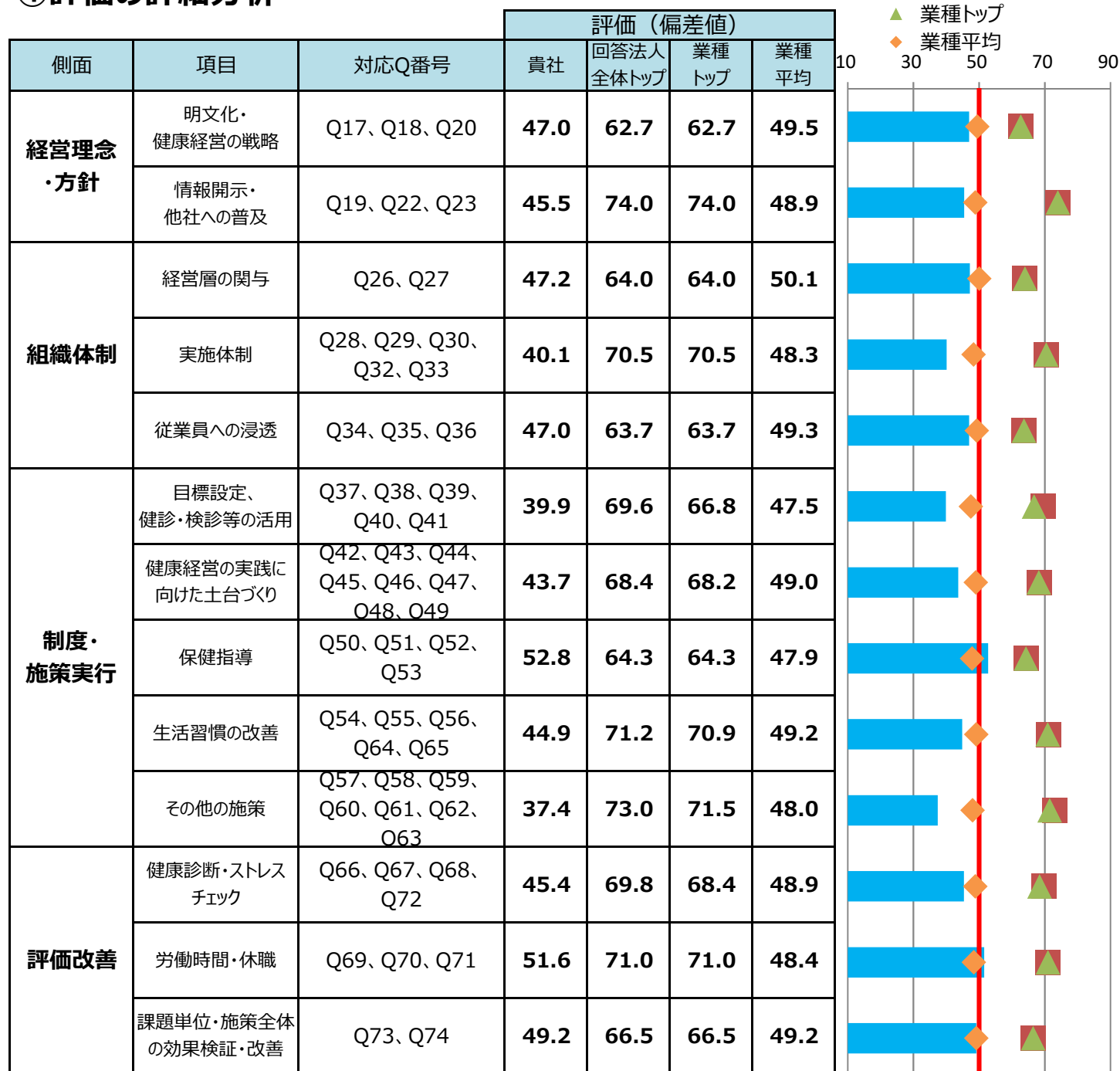
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2251～2300位	2501～2550位	2501～2550位	2501～2550位
総合評価	-	35.4(-)	38.2(↑2.8)	42.5(↑4.3)	45.1(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 事業計画達成のためには、従業員の活躍と定着が不可欠であるため、健康で長期勤務のできる環境を実現できることが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長期勤務することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://geechs.com/about/well-being/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS80238/13431c7e/286d/484f/8c33/50a8e61fb7c5/S100R56E.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活制度。部署や役職の垣根を超えたコミュニケーションの促進を目的に活動。会社から活動費を補				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	WeWork朝食イベント（TGIM）の案内と奨励				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	通勤ストレスの軽減や健康促進に向けて自転車通勤ができる制度を福利厚生として提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍によってリモートワークの頻度も増え、従業員から「運動する機会自体が減ってしまっている」との声があがっていたため、身体を動かす機会の創出を継続して検討した。
	施策実施結果	関東ITソフトウェア健康保険組合実施のウォーキングイベントを管理部門で周知案内、社内イベントとして取り組みを実施。31名が参加、1ヶ月活動し、内容を参加者同士で共有。
効果検証結果	実施後のアンケートでは、回答者のうち80%が満足と回答し、また回答者全員が「次回機会があれば参加したい」と回答。また毎日の情報共有として、参加メンバーにバトン形式で日報を書いてもらうことで、部署をまたいだコミュニケーションの機会にもなった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	前年に引き続き、社内アンケート（記述式）により、職場環境の改善点として空調設定・日射による作業への影響が課題として多く挙げられ、実際に現地確認したところ改善の必要があると認識した。
	施策実施結果	空気清浄機の設置場所の見直し、エアコン設置場所を考慮した個別空調設定の見直し、ブラインドの自動昇降設定の見直しを行なった。
効果検証結果	オフィス環境に関するクレームが減った。今後もアンケート結果を注視し改善を行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ユーピーアール株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

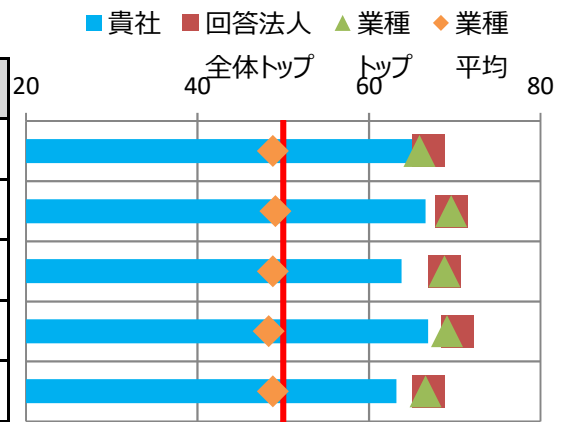
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.1** ↑2.8 (前回偏差値 62.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.1	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	66.6	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	63.8	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	66.9	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	63.2	66.9	66.6	48.8



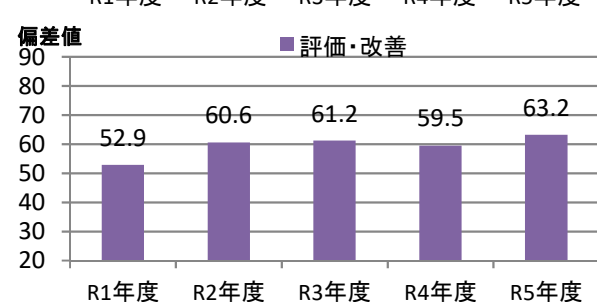
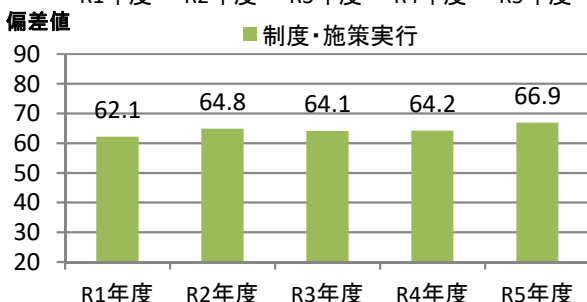
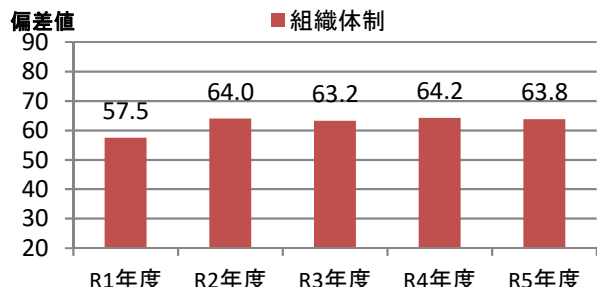
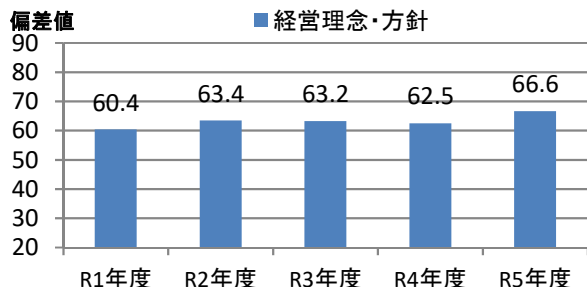
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

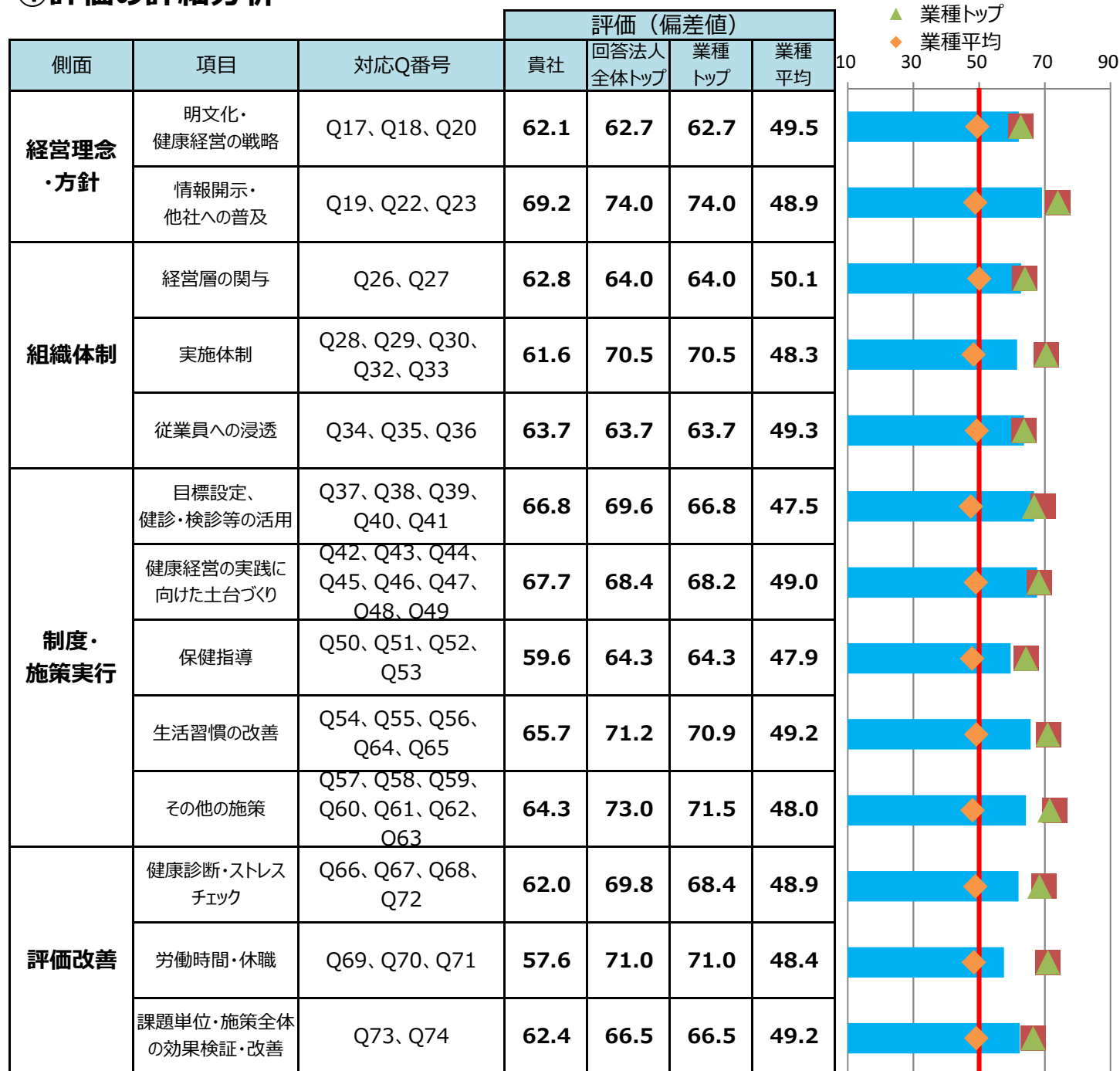
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	101~150位	101~150位	251~300位	1~50位
総合評価	57.9	63.0(↑5.1)	62.8(↓0.2)	62.3(↓0.5)	65.1(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 毎年一定数離職があり、入社は毎年15~20名程度生じている。人の入退社は、コストの問題だけでなく現場にも負担がかかるうえ、知識や経験の継承が途絶えるリスクがあるため、会社の経営資源である「社員」の定着は事業成長に欠かせない課題と捉えている。また採用市場にて若手や良質な人材の採用は困難を極めていることから、健康経営の取り組みで対外的評価を向上させ、人材の採用と定着につなげるのが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて、「社員」一人一人とその家族の心身の健康を維持し、働きやすい職場環境を作ることで、当社が掲げる「情熱あふれ真摯にチャレンジする当社社員像」の実現につなげていきたい。具体的な指標としては、①ストレスチェックにおける従業員満足度（71.6点→80点）、定着度（79点→80点）スコアの改善、②新卒入社社員の5年定着率100%を維持、③産休・育休後の復職就業率100%維持を目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の心身の不健康や疾病による生産性の低下は、当社が掲げる「情熱あふれ真摯にチャレンジする人材」の実現に影響を与え、ひいては会社の業績の低下に直結し、それによる会社の持続的成長にも影響を及ぼす。当社は社員を貴重な「人的資本」と捉え、健康経営の取り組みによる、社員の心身の健康状態の良化と生産性向上、ひいては会社の持続的成長につなげるのが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みを通じて、社員の心身の健康維持と疾病予防による社員のパフォーマンス向上につなげる。具体的な指標としては、①仕事へのやりがい「ワークエンゲージメント」のスコア改善（65.6%→80%）、②心身の不調の度合い「アブゼンティズム」のスコア改善（1人→0人）、③心身の健康が業務効率に与える影響の度合い「プレゼンティズム」のスコア計測を通して、社員のパフォーマンス向上につなげる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.upr-net.co.jp/sustainability/for-employee/wellbeing.html/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.upr-net.co.jp/sustainability/esg/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.upr-net.co.jp/sustainability/esg/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年に1回、全社集会を開催。全社員の対面での交流機会とし、その後の懇親会も会社の費用負担				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内の休憩室で提供される軽食、栄養補助食品選定の社内アンケートを実施。健康経営への参加意識を高める				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生施策の一環として職場外のスポーツクラブと提携、利用の推奨と利用費用の補助を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	67.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	毎年全社で10名以上のインフルエンザ罹患者が発生。社内感染の拡大と事業継続への影響が懸念されていた。また社内で予防接種の受診を勧奨するも、繁忙期などが重なり受診率は全体の70%程度にとどまっていた。予防接種受診の習慣づけが課題。
	施策実施結果	同居家族分を含めたインフルエンザ予防接種の費用負担を制度化。また2019年からはインフルエンザ予防接種の社内実施を行い、昨年もコロナ禍ではあったが実施。結果として全社員の98%以上が予防接種を受診。
効果検証結果	今年度のインフルエンザの罹患者が社内全体で1名と昨年実績を維持。社内感染拡大も抑えられ、事業継続への影響も最小限に留めることが可能となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の増加に伴う社内喫煙率の増加が成人病、生活習慣病のリスクを招いていた。これまでは就業時間中の禁煙ルールは定めていたものの、行動レベルでは厳格に対処しておらず、ビル共用部である喫煙室（テナント外）での喫煙や、就業時間中の喫煙が見られた。また社外喫煙室を利用するための私用外出は、社員の生産性の低下にもつながっていた。今後は喫煙に対するリスク意識の醸成と、喫煙率の低下につながる社内施策の実施が課題。
	施策実施結果	就業時間中の喫煙を就業ルール内で明確に禁止。行動レベルに落とし込むために、朝会での周知、社員の目に入る場所に明文化を行う。喫煙に関するセミナー実施や社内情宣と共に、禁煙補助剤の購入費用補助を実施。
効果検証結果	社内喫煙率は2019年時点で27.3%であったが、喫煙率低下の取り組みによって、2022年は21.9%まで低下。社外喫煙室を利用するための私用外出の減少や、定期健康診断結果での成人病、生活習慣病リスクの改善につながった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 Fast Fitness Japan

英文名: Fast Fitness Japan Incorporated

■加入保険者: 全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種: サービス業

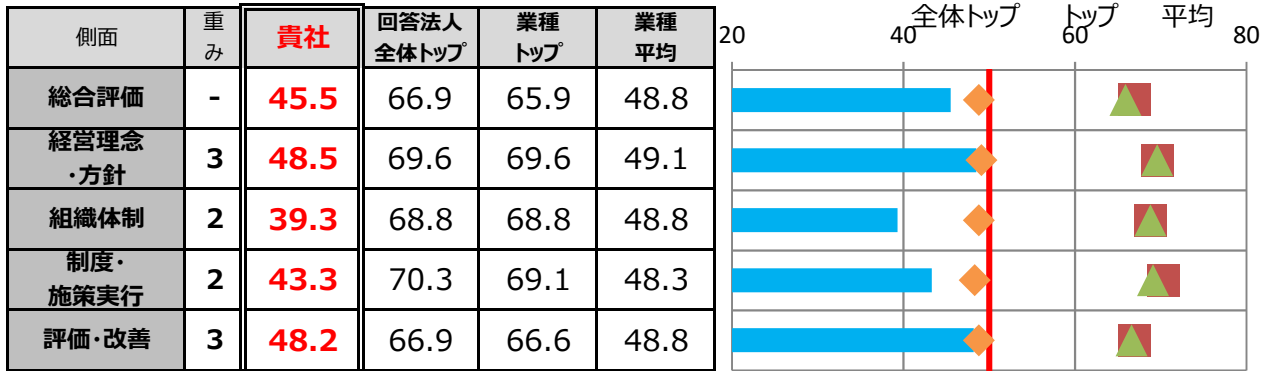
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価: **45.5** ↑5.8 (前回偏差値 39.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



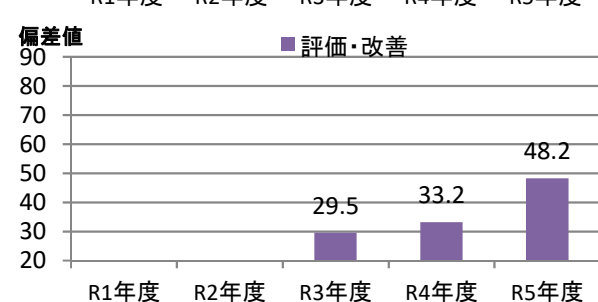
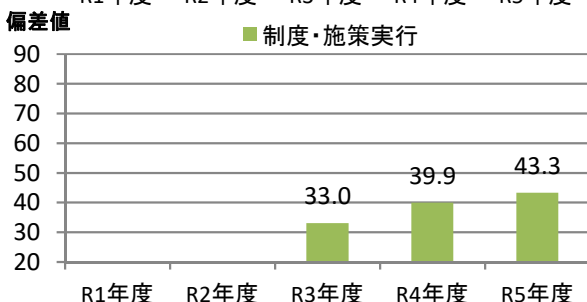
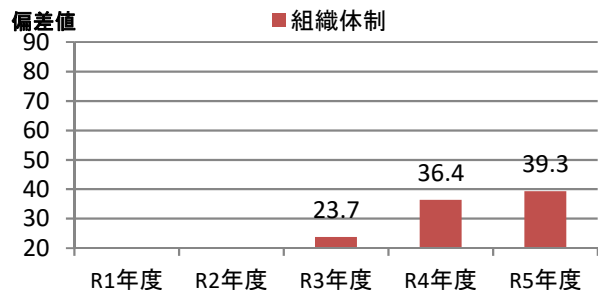
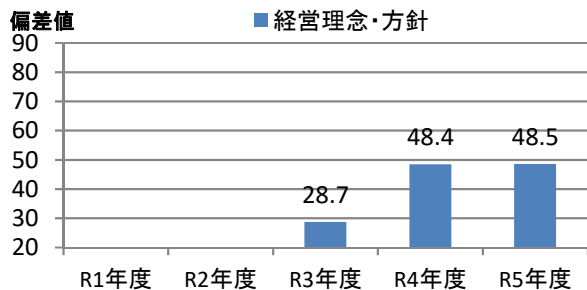
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

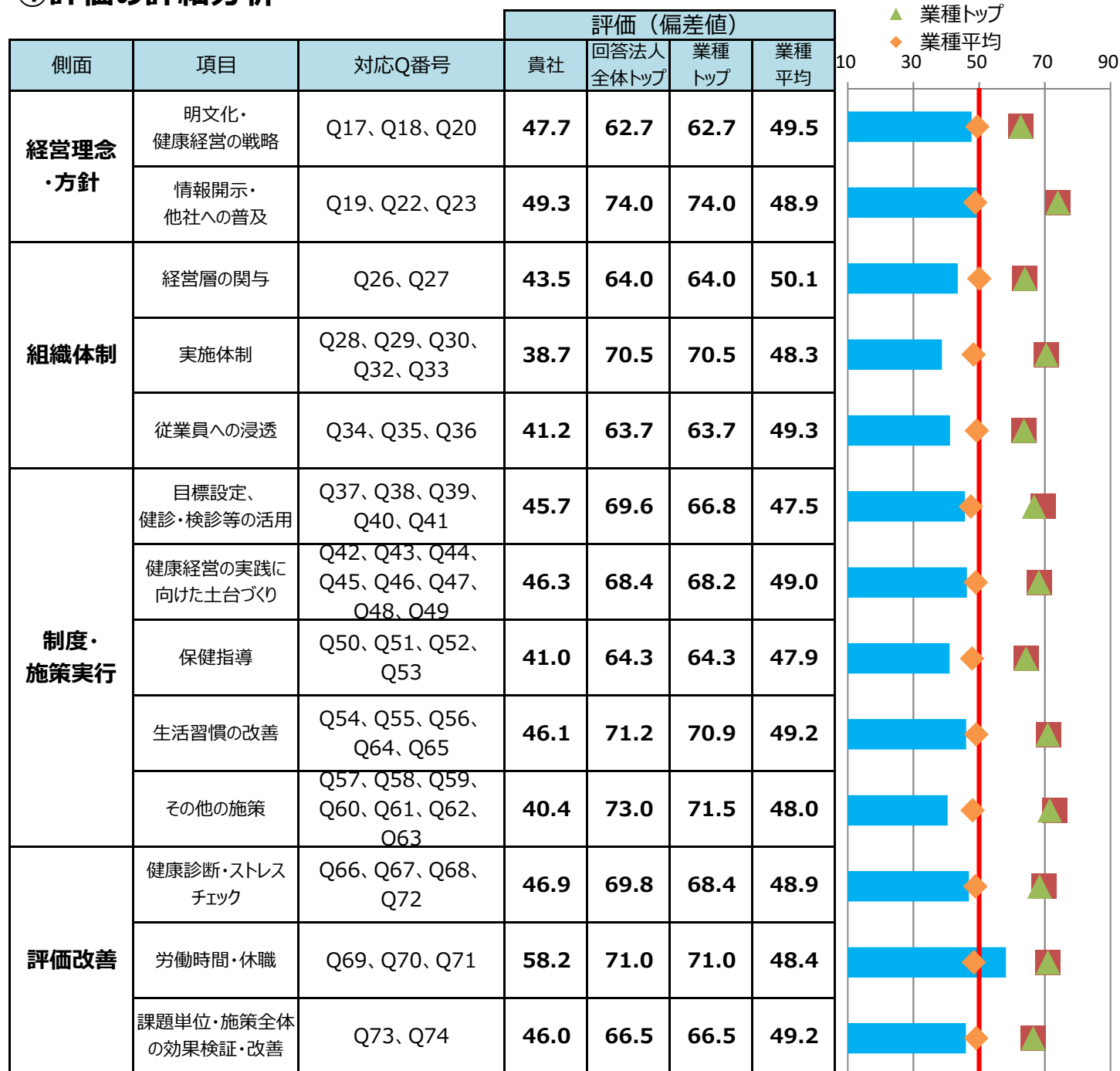
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2751~2800位	2701~2750位	2401~2450位
総合評価	-	-	28.8(-)	39.7(↑10.9)	45.5(↑5.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康産業におこななかで、まずは従業員が心身ともに健康で、パフォーマンスを発揮出来る環境を整えることが事業活動を推進する上での課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がパフォーマンスを向上させることを期待している。具体的には健康診断の再受診率をアップすることで、パフォーマンス低下に繋がる疾患を未然に防ぐ。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://fastfitnessjapan.jp/esg/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	21	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	7	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	各地開催のボランティア活動にESG推進室が呼びかけ、社員、取引先、ご家族含め募っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	自社のスポーツクラブの利用促進として、全社員に全店が利用できる店舗入店のキーを入社時に貸与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断を受けたが、要検査等に該当するにも関わらず、医療機関を受診する社員が本年度も少なかった。
	施策実施結果	健康診断の結果をとおして、産業医や担当者と直接つながれるシステムを導入し、個別でリマインドをかけることができ、対象者の8割は医療期間の受診や生活習慣の改善に当たっている。
	効果検証結果	現時点で全部の結果が出てはいないが、システムから対象者を絞り案内出来ているので、全従業員に対する疾病の予防効果があるといえる。対応の継続が重要である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: Zenken株式会社

英文名: Zenken Corporation

■加入保険者: 全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種: サービス業

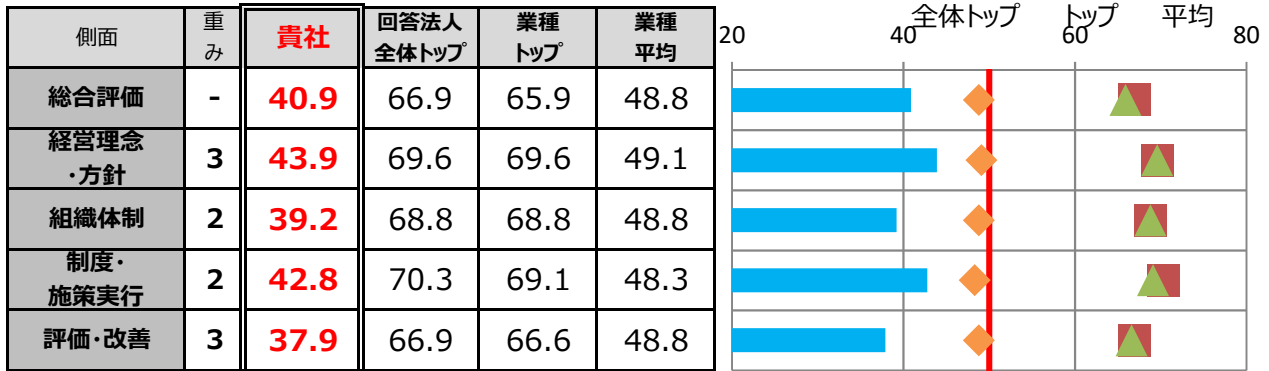
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価: **40.9** ↓0.8 (前回偏差値 41.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



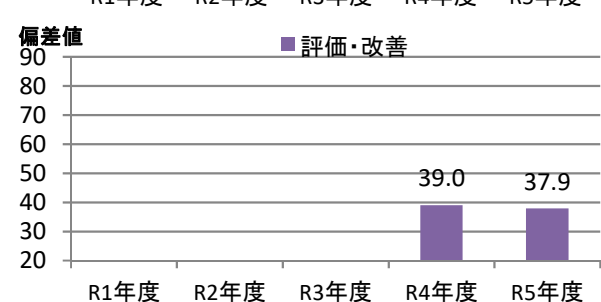
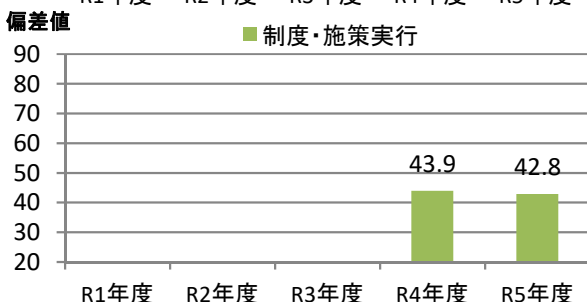
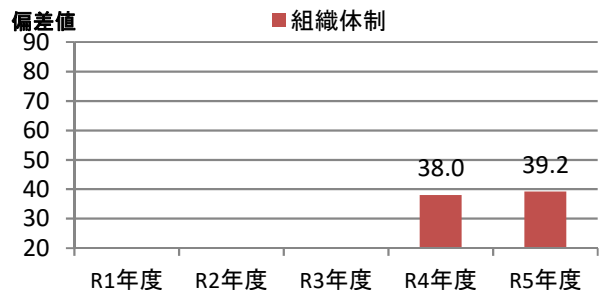
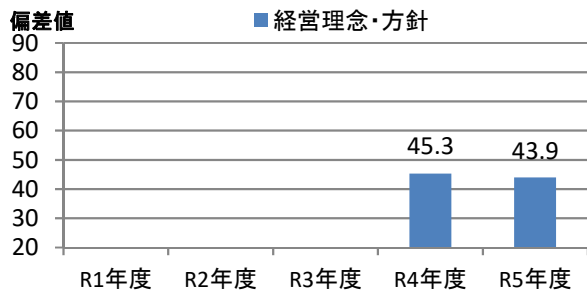
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

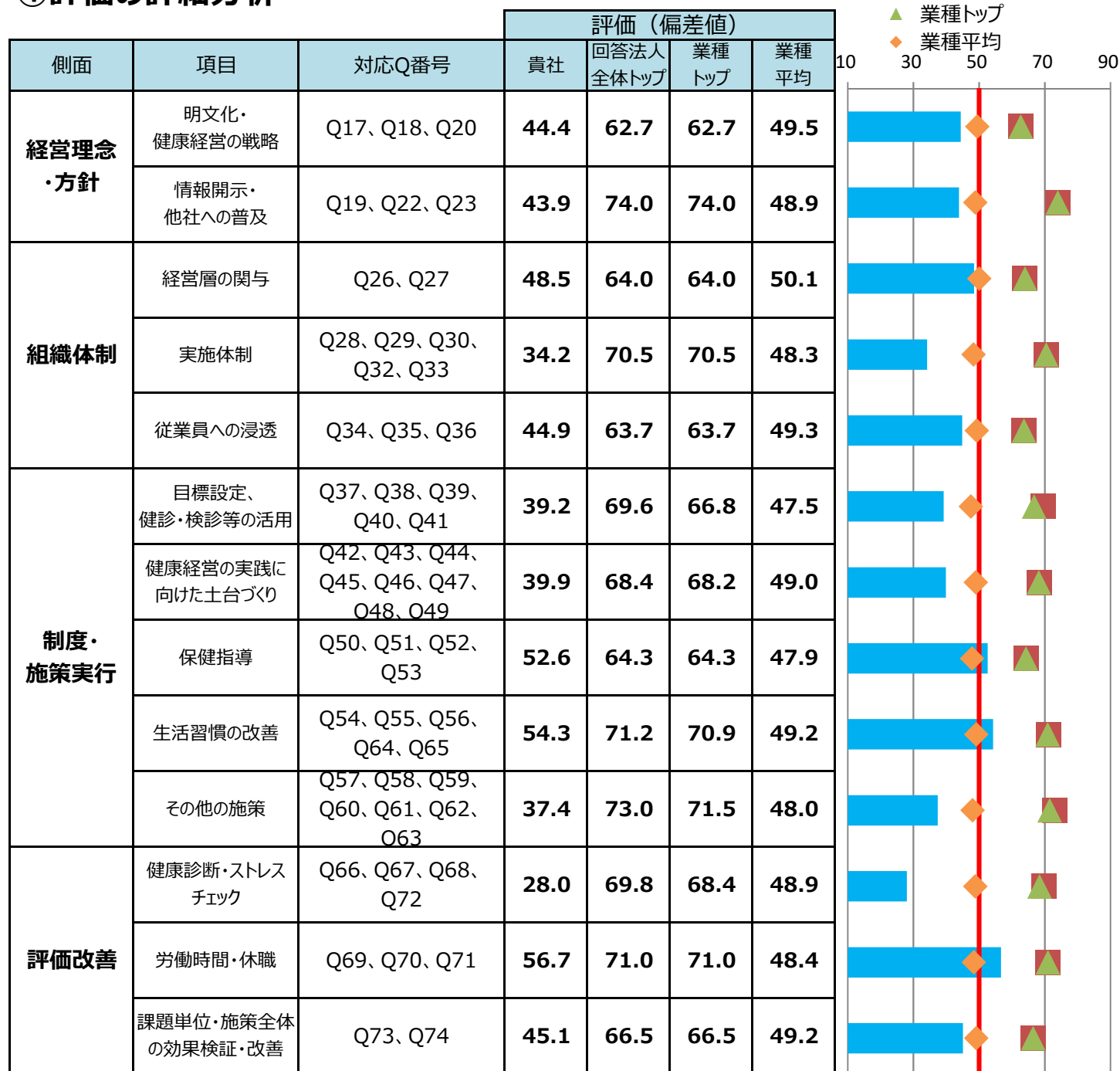
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2551~2600位	2951~3000位
総合評価	-	-	-	41.7(-)	40.9(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化に伴う全国的な労働人口の減少により、人材の確保が従来に比べ難化した。 また、働き方改革により、多様な働き方を求める労働者のニーズを十分に満たせていないのが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	リモートワークの導入と同時にPCとの健康的な向き合い方を啓蒙する動画研修を社員に促し、より働きやすい環境構築の推進を期待する。 また、エンゲージメント向上を目的とした次世代幹部養成講座をはじめとする各種研修制度の充実を図ることで、社員の定着率向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.zenken.co.jp/our-goal/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活動への金銭支援や、部員でなくても参加できるような取り組みを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜不足を補うような健康志向の栄養補助食品の配布を行い、食生活を見直すきっかけづくりをしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動を奨励するイベントを行い、ポイント達成ごとにプレゼントがある企画を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	28.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	昼食中や、終業後の会食により集団感染の報告があった。
	施策実施結果	感染症の予防策として、社内でインフルエンザ予防接種を行い、より多くの社員が接種できる機会を設けた。また社内での接種ができない社員のために、外部接種の費用負担も行った。
	効果検証結果	接種人数を検証した結果、社員の約50%がインフルエンザの予防接種を行った。会社で費用負担・社内で接種できるメリットの声がある一方で、リモート社員が多数いる部署等では、社内で接種できるメリットを生かしてなかった。また、外部接種の費用負担であっても、自身で病院に行って接種している社員が少なかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

英文名：ADVANTAGE Risk Management Co., Ltd.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

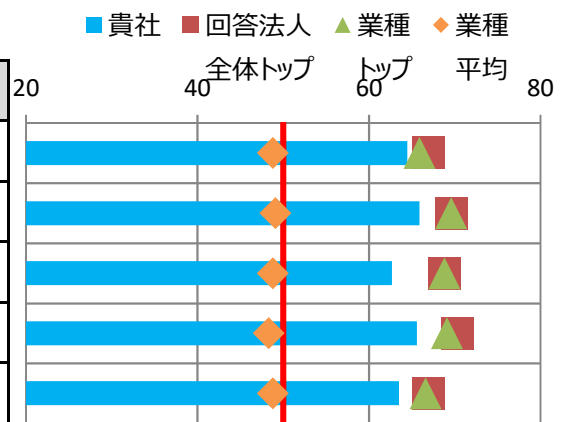
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.5** ↑0.4 (前回偏差値 64.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.5	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	65.9	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	62.7	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	65.6	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	63.5	66.9	66.6	48.8



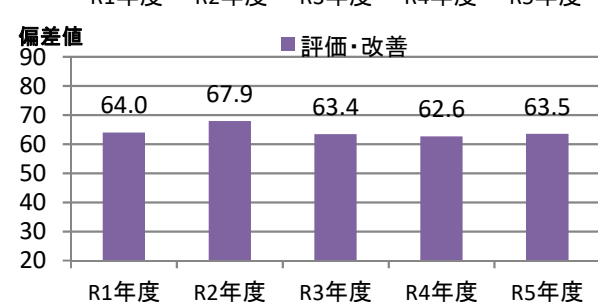
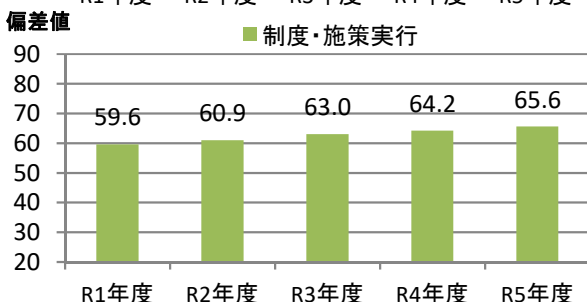
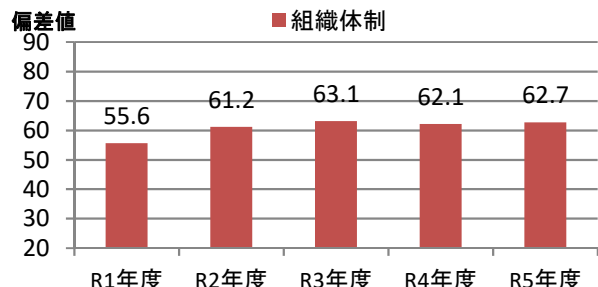
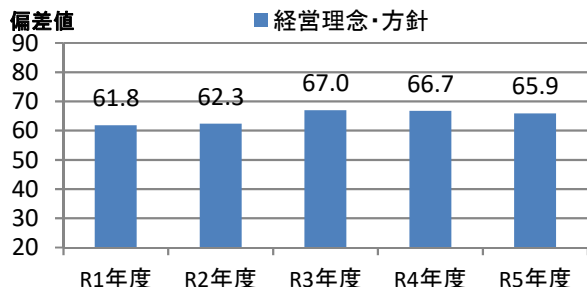
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

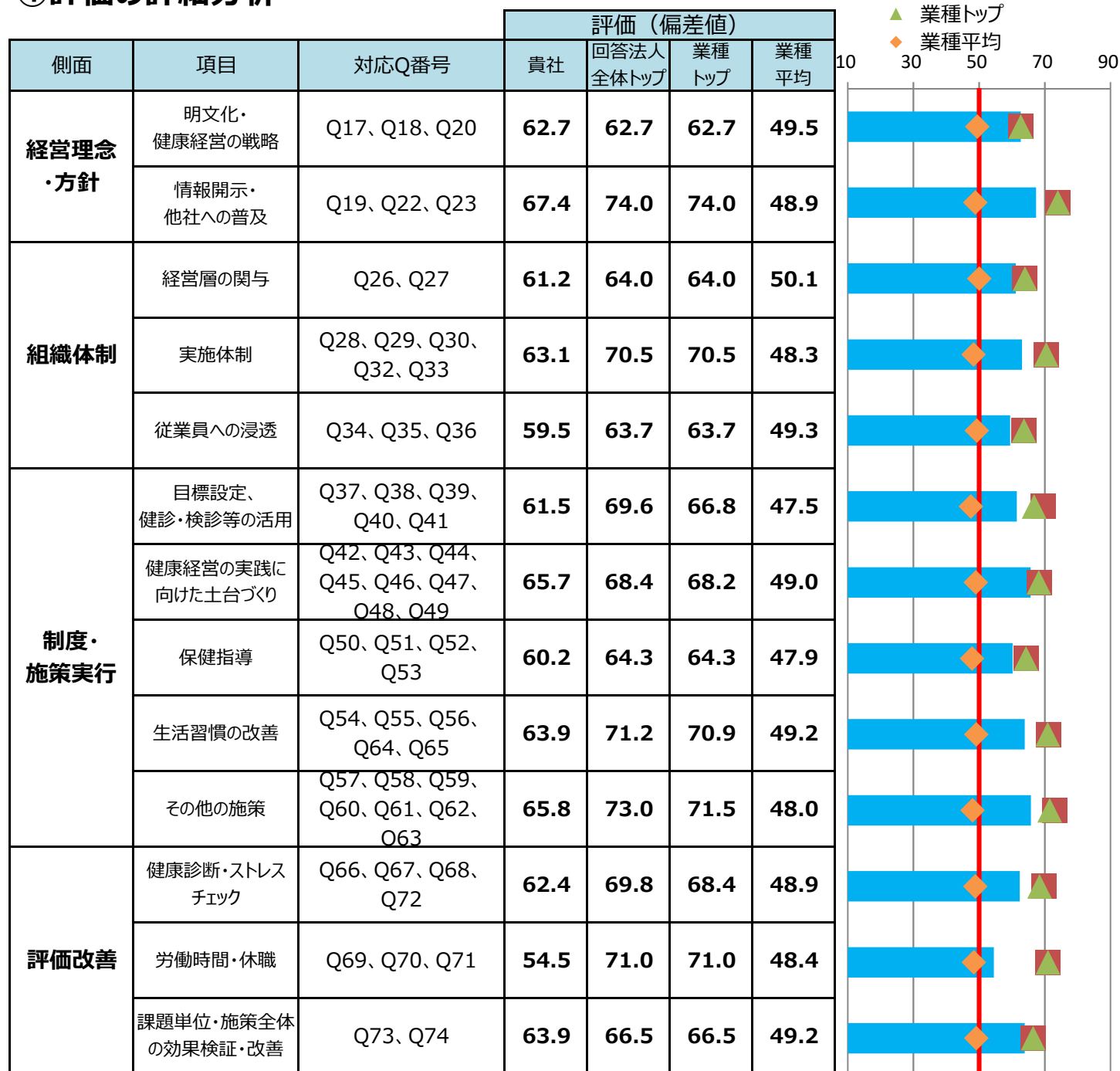
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	51~100位	1~50位	51~100位	51~100位
総合評価	60.8	63.5(↑2.7)	64.3(↑0.8)	64.1(↓0.2)	64.5(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員とその家族の永続的な幸福のため、そして会社の活力向上のためには、従業員が健やかに生活し元気に働き続けることが重要な礎である。また、従業員の健康と活力向上は、企業理念である「企業の元気を創り出す。」と、コーポレートメッセージ「企業に未来基準の元気を！」を私たち自らが体現すること、そしてお客様に提供する価値の向上にもつながると考えている。そのため、健康と活力向上を阻害する要因が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の永続的な幸福のため、そして会社の活力向上のために従業員が健やかに生活し元気に働き続けることを期待している。具体的な指標として、健康診断有所見率を2023年度に40.0%、プレゼンティーズムによる生産性損失割合を2023年度に33.0%、アブセンティーズム（休職率）を2023年度に1%未満、ワークエンゲージメント（偏差値）を2023年度までに54とすることを旨とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.armg.jp/sustainability/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.armg.jp/sustainability/healthcare/				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.armg.jp/sustainability/healthcare/				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.armg.jp/sustainability/healthcare/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	有志による「未来基準の元気」を実現するための「ARMミライ☆元気プロジェクト」での社内活性化施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	生活習慣改善アプリ「カロミル」を利用して、社員の食生活のサポートをしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	個人、チームの期間中の平均歩数をカウントし、目標歩数を達成できるか競うウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定	○	全管理職の	14.4	%
限定しない	○	全従業員の	7.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	過去2年のストレスチェックにおける女性の高エンゲージメント者比率は、男性よりも最大7.4ポイント低い結果となっている。当社の女性従業員比率は58%であり、女性の健康増進によるエンゲージメント向上が生産性向上につながると思った。また、2022年ストレスチェックでの部長の約30%が高エンゲージメント者であることから、女性が健康を保持しつつ管理職としてのキャリアを形成できる環境を整えることが必要である
	施策実施結果	・女性対象ヘルスリテラシー向上セミナー 2021年度参加者数20名 満足度90% 2022年度参加者数24名 満足度97% ・不妊治療休暇、休職制度 2022年度休暇利用者数5名 取得総日数16.5日
効果検証結果	女性の高エンゲージメント者比率が2.6%上昇 2020年春16.2% 2020年秋15.8% 2021年春17.7% 2021年秋15.9% 2022年春20.0% 2022年秋18.8% 女性のプレゼンティーズムによる生産性損失割合が約9.4%改善 2020年春41.1% 2020年秋37.4% 2021年春31.9% 2021年秋35.5% 2022年春33.7% 2022年秋31.7%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断における各検査項目の有所見者率はほとんどが健保平均よりも低く、特定保健指導者の対象者率も健保平均より低いものの、今後社員の平均年齢が上昇し、特定保健指導リスクが上昇することを考慮すると、肥満対策が必要であると考えます。 また、医療費の内訳を見ると、糖尿病、高血圧に関する費用の割合が他よりも大きい。いずれも生活習慣が大きく影響する内容のため、生活習慣の改善につながる施策が求められる。
	施策実施結果	・ウォーキングイベントを実施 参加者170名 ・生活習慣改善アプリの配布 利用者106名 ・睡眠問題解消アプリの配布 利用者225名 ・歯科検診の費用補助 利用者数89名
効果検証結果	・健康診断有所見率 2021年度45.2% 2022年度42.0% ・1日平均8000歩以上歩く比率 2022年春15.4% 2023年春14.9% ・週に3回以上、就寝前2時間以内に食事をとる比率 2022年春31.2% 2023年春27.8% ・6時間以上の睡眠をとる比率 2022年春58.2% 2023年春62.6% ・喫煙者比率 2022年春7.6% 2023年春7.5%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東祥

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：サービス業

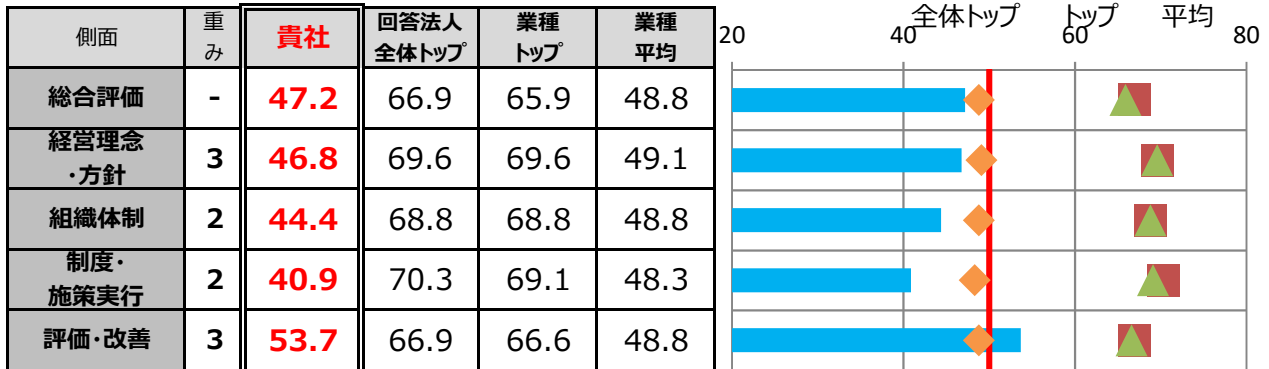
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.2** ↑1.9 (前回偏差値 45.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



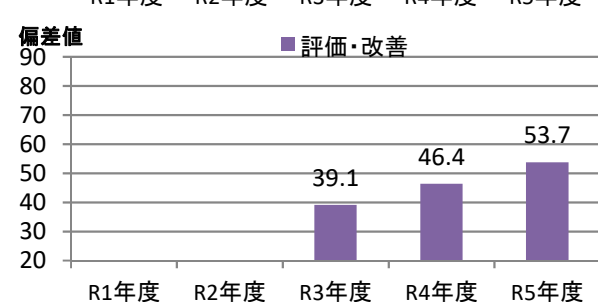
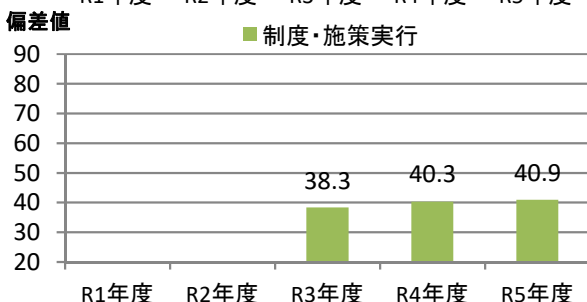
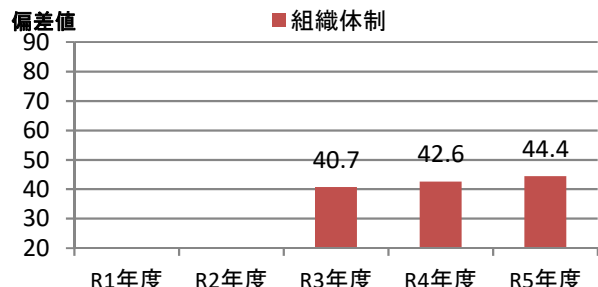
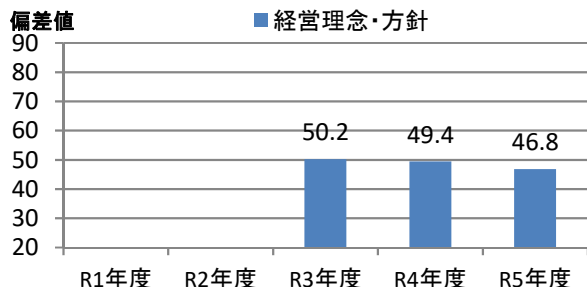
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

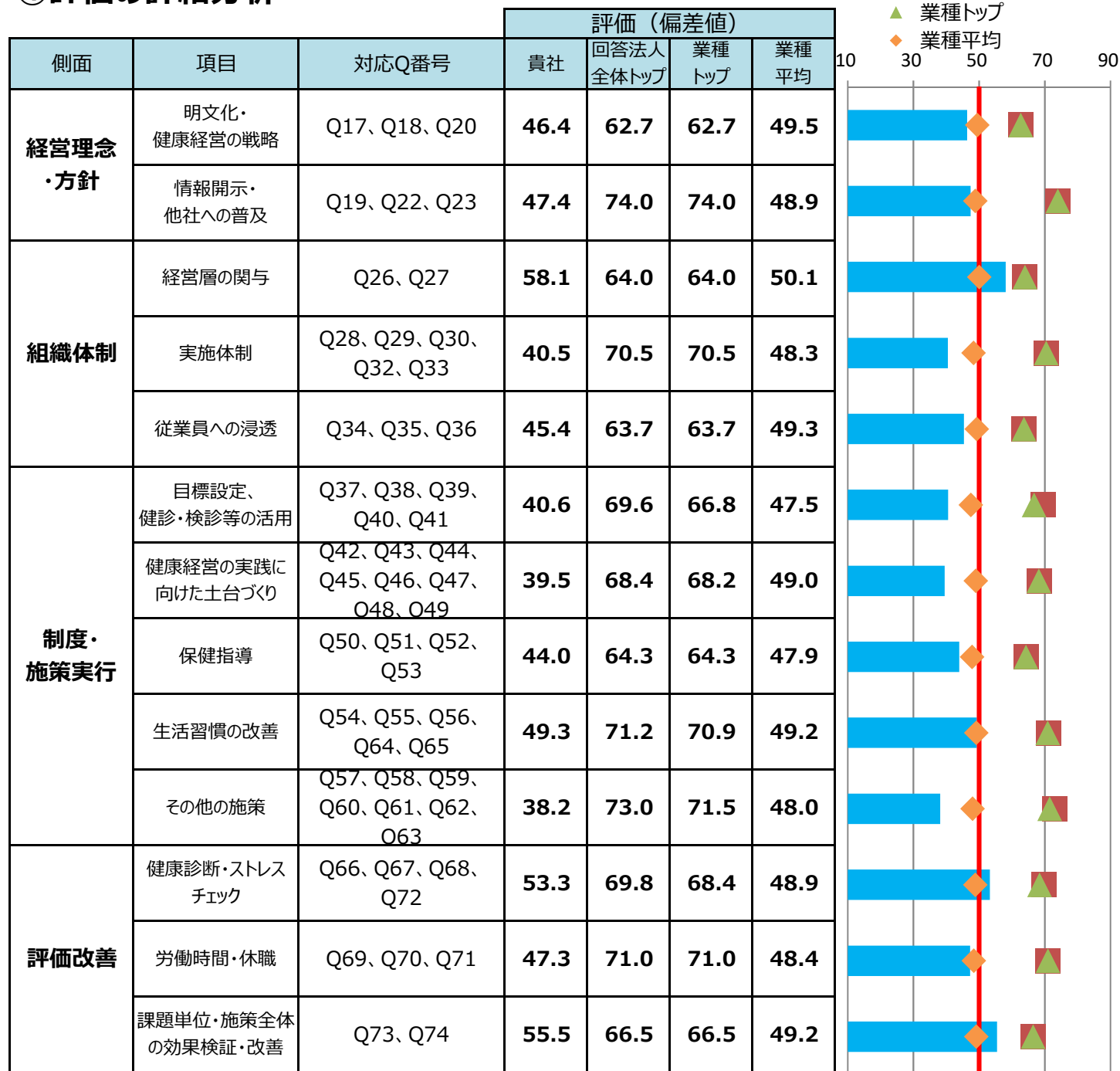
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2251~2300位	2201~2250位	2201~2250位
総合評価	-	-	42.6(-)	45.3(↑2.7)	47.2(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員自身が元気で明るく最高のパフォーマンスを発揮するために、食生活や睡眠等の日常生活において自らの健康に関心を持ってもらうことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	フィットネスクラブ事業においてお客様の健康づくりを応援する従業員自身が元気で明るく最高のパフォーマンスを発揮すること。および、顧客への新しいサービス提供に繋げていくこと。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.to-sho.net/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	従業員が地域のイベントへ積極的に参加する。例) ダンスパフォーマンス				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事栄養管理アプリを活用し、食生活の見直しや改善を呼びかけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	月1回以上はスポーツクラブに通い運動することを推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内の運動に関するアンケートをとったところ、「1回30分以上の運動を週2回以上1年以上継続」している人の割合が78%と比較的高い数値ではあったものの、お客様の健康づくりをサポートする全従業員が、自ら意識をもって運動習慣を定着する必要がある。
	施策実施結果	全従業員に対して、トレーニング施設の無料利用及び施設利用頻度の調査を実施。現時点では99.4%がトレーニング施設の無料利用について認知していた。
効果検証結果	自社のトレーニング施設利用率は全体の73.1%にとどまり、運動習慣が定着している人と、そうでない人があり、利用率向上及び未利用者の改善に向けた新たな取組みが必要である。引き続きサポートやセルフケア促進に向けたアプローチを行っていくことにより運動習慣の定着を図っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	協会けんぽにより35歳以上を対象としたヘルスアップ通信簿によれば、喫煙リスク保有率15.3%（前年実績：15.3%）であった。全社の喫煙率は高い方ではないものの、お客様の健康づくりを応援する会社の従業員として、更なる喫煙率の低下へと取り組んでいくべきである。
	施策実施結果	事務所に禁煙ポスターを掲示するとともに、敷地内における喫煙は禁止している。また、2021年度より毎月22日を禁煙DAYと制定した。
効果検証結果	全社員を対象としたアンケートにおいては喫煙率は11%（非喫煙率89%）であったが、35歳以上を対象とした場合は15%を超えており、喫煙率が高い傾向にある。従事している部署等、喫煙率は職種によることも影響しているため、今後は年齢や職場環境に応じた対策及び取組を行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: I D & Eホールディングス株式会社

英文名: Integrated Design & Engineering Holdings Co., Ltd.

■加入保険者: 日本工営健康保険組合

上場

■所属業種: サービス業

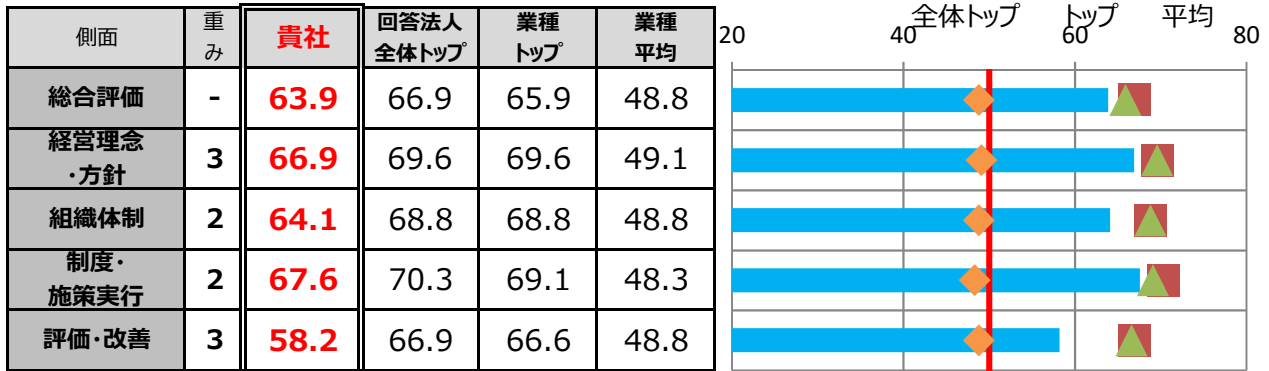
①健康経営度評価結果

■総合順位: **101~150位** / **3520社中**

■総合評価: **63.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



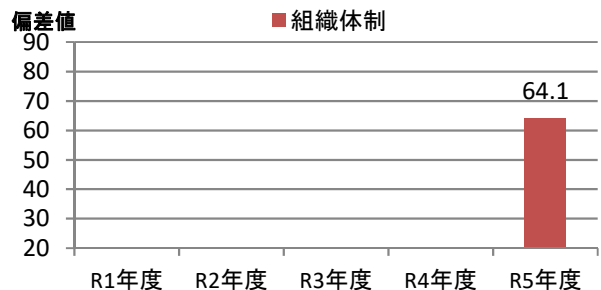
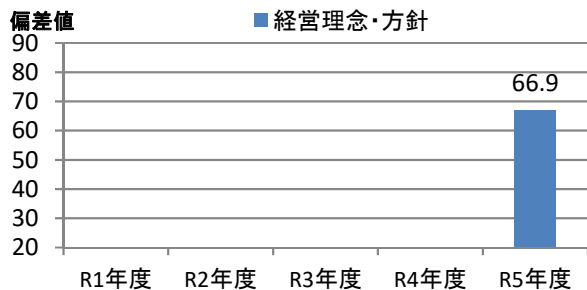
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

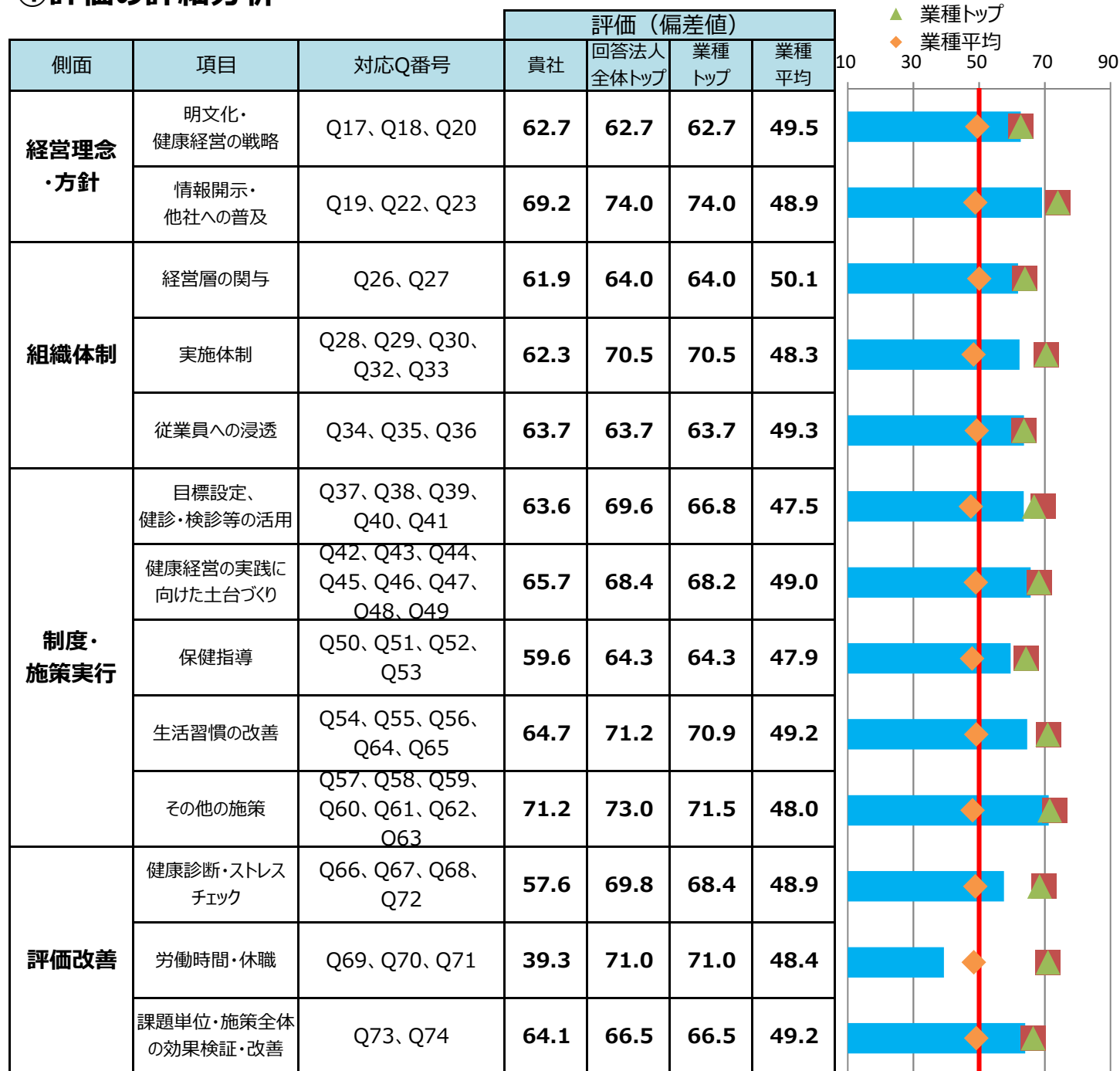
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	101~150位
総合評価	-	-	-	-	63.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 建設コンサルタントとして事業を通じて持続可能な社会発展への達成に貢献するためには、社員が心身ともに健康で、多様性が尊重され、能力を最大限発揮できる環境を提供することが第一と考え、「従業員のWell-Beingやワークライフバランスを実現する」ことが経営課題と捉えている。健康経営を通じて従業員が身体的・精神的に健やかで、仕事への意欲、取り組みへのコミットメントを高め、上記経営課題を解決する。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に期待する効果は、以下4項目のアウトカム指標で測定する。2022年度実績および中期目標値(2023年度)は以下の通り。 ①定期健康診断の有所見率の低減 64.0%を62.2%へ ②アブセンティーズムの低減 2.11日(21年実績で23年度目標2.30日到達済) ③パフォーマンス発揮度の向上 78.83%を80.5%へ ④ワーク・エンゲイジメントの向上 2.696を2.710へ
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/social/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	○
URL	https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/sustainability-management/data/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	○
URL	https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/sustainability-management/data/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○			○	○
URL	https://www.id-and-e-hd.co.jp/sustainability/sustainability-management/data/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	18	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場のコミュニケーションを活性化し労働意欲の向上を図ることを目的とした社内行事に対し補助金を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康情報アプリを健康保険組合員に提供し、食生活改善等の情報を提供し従業員の健康をサポートしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のためのツールとして健康情報アプリを従業員に提供、自社制作の体操動画を配信し毎日の運動を奨励				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	75.0	%
管理職限定	○	全管理職の	75.8	%
限定しない	○	全従業員の	11.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健診結果は、全国平均値と比べてBMI25以上の者の割合(31.7%)、脂質代謝(32.4%)、肝機能(21.2%)、血圧(12.6%)の有所見者率が高い(22年度実績)。我々建設コンサルタント業は、顧客の幅広いニーズに応じて動くため生活習慣が不規則になり、運動不足や乱れた食生活に陥りやすい傾向にある。今まで運動習慣の向上に取り組んできたが、さらに食生活の改善も必要であると考えた。
	施策実施結果	前年度に引き続き運動習慣向上のためのウォーキングイベント、有所見者への徹底的な生活指導・事後措置に加え、新たに食生活改善セミナー、食生活指導のE-learningを実施し、延べ1,742人が参加した。
効果検証結果	従業員へアンケートを行った結果、食生活改善セミナーは参加者の約95%が満足と回答し、明日から実践してみたい等の意欲的な意見が多数あった。また、健康施策全般を通して約80%が生活習慣の改善を意識するようになったと回答した。運動と食事を合わせたアプローチがヘルスリテラシーの向上に好影響を与えたと考えられる。今後、23年度の健診結果を分析し、本施策の効果を検証するとともに新たな施策を実施する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	以前よりメンタルヘルス対策に取り組んできたが、持株会社化に係る大掛かりな社内体制の変化や一時的な業務量増加等により、従業員の不安感が高まり、高ストレス者率が20年度7.0%から21年度8.2%と1.2%増加した。同時にエンゲージメントは2,695から2,789へ0.06低下した。従業員のメンタルヘルスの保持・増進、生産性の低下防止やエンゲージメントの向上のために対策が必要である。
	施策実施結果	各種セミナー(4回)、メルマガ配信(9回)、健康相談体制の強化等を行った。また、組織再編に関する説明会(全10回、参加者数延べ2,074名)を行い、従業員の質問に回答し、不安を払拭する機会を設けた。
効果検証結果	各種取組を実施したが、22年度は高ストレス者率は9.2%と1.0%増加し、ワークエンゲージメントは2,696と0.014低下した。一方で、施策の参加者アンケートでは「色々な対処法を学べた」、「セルフケアを積極的に取り入れたいと思う」等、前向きな回答が62.2%に上った。持株会社化に伴う従業員のメンタルヘルスや業務への影響は数年に及ぶと予想されるため、今後も継続してメンタルヘルス対策を強化する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ラックランド

英文名：

■加入保険者：東京都電気工事健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

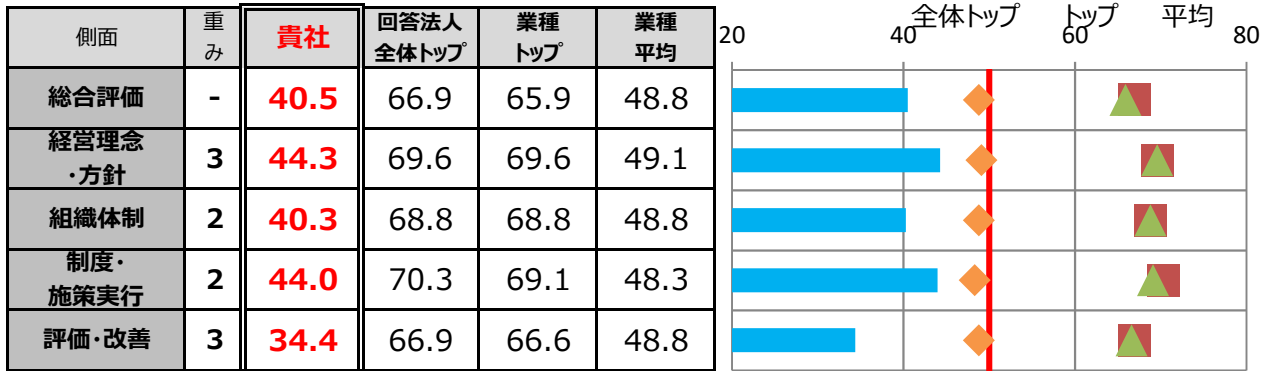
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.5** ↓0.6 (前回偏差値 41.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



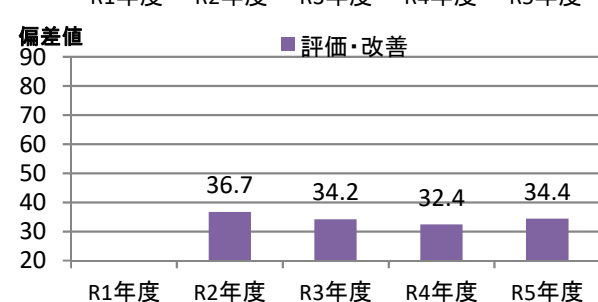
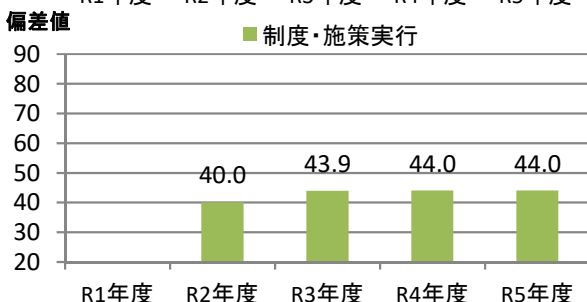
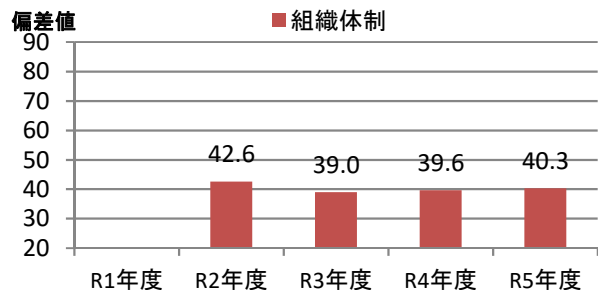
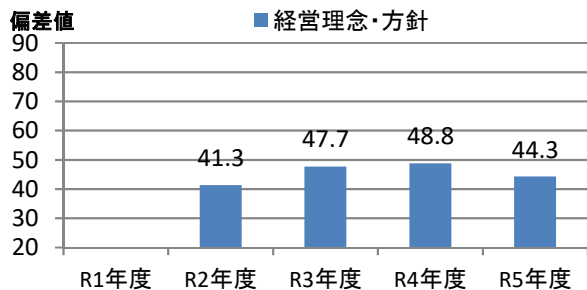
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

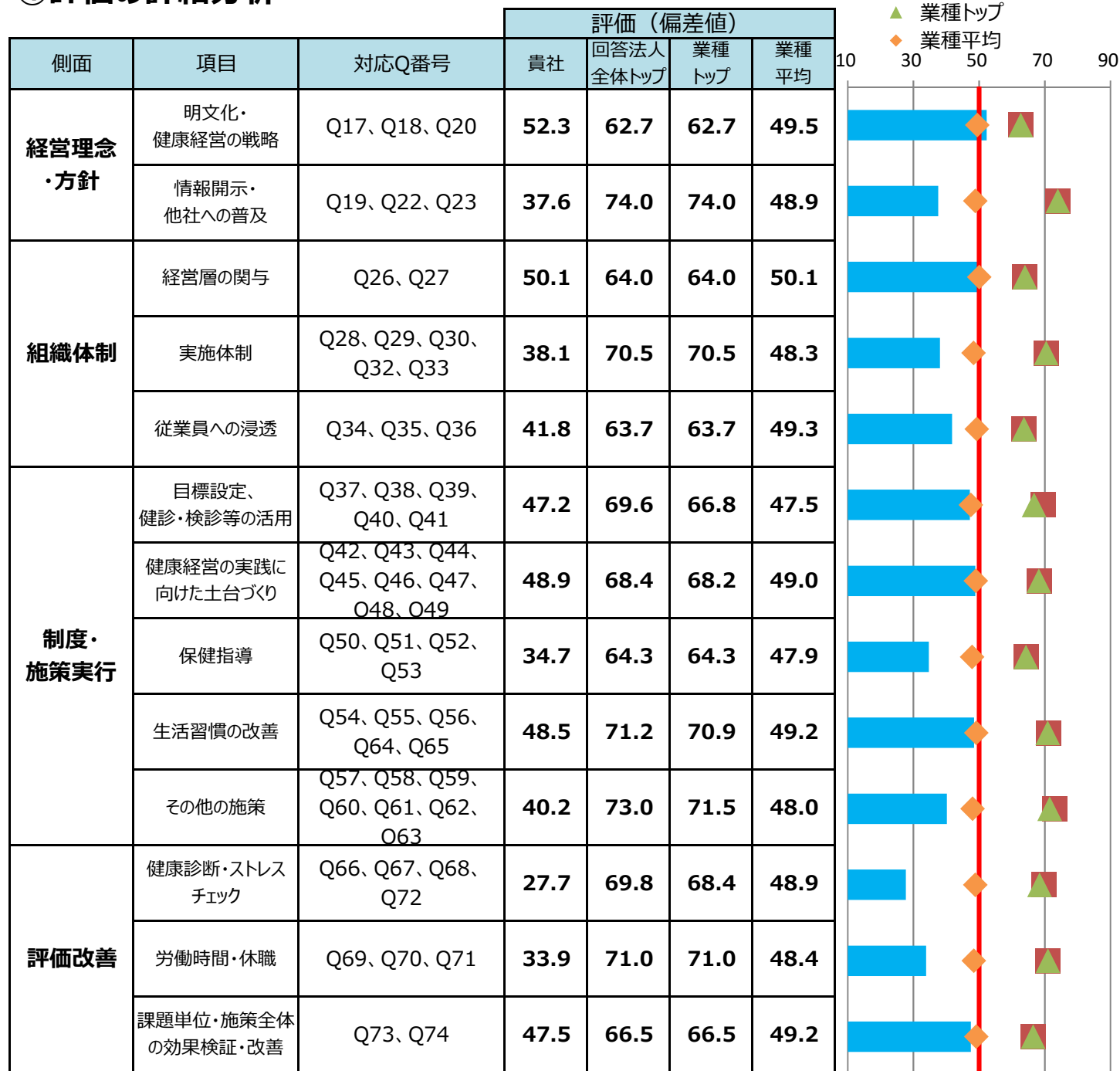
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2101~2150位	2351~2400位	2601~2650位	2951~3000位
総合評価	-	39.9(-)	41.2(↑1.3)	41.1(↓0.1)	40.5(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ノウハウや技術を持った社員が健康を損なうことで、自身が働けなくなるとともに、会社として人材の損失に繋がり、組織の再構築や新規採用、社員教育などが必要になり、事業活動の推進に時間的なロスが生じることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	日々の健康維持につなげる体操動画の無料視聴や、病気の早期発見のために、健康診断や人間ドックを全額会社負担で行うことで社員が健康で、長く働き事業活動をスピーディに推進すること。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.luckland.co.jp/saiyou/recruit/training.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	5	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.6	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年2回全社員対象に対面での社内イベントを開催している。うち1回は社員家族との交流会を行って				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	会社と契約している栄養学講師に食生活改善に向けてのプログラム（動画視聴、個別質問への回答）を依頼。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康維持につながる体操のオンラインサービス（自宅等での動画視聴再生）を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	コロナ禍以降働きが大きく変化し、在宅ワークの増加により健康維持が難しくなっている。経営会議等でも、従業員の運動不足や日々の健康維持が難しいという声も多くあり、改善が必要と考えている。
	施策実施 結果	健康維持につなげる体操を行う講習会を継続している。また、その体操のオンラインサービス（自宅等での動画視聴再生）を行い、社員に限らず家族にも活用されている。オンラインサービス利用率は全社員の約20%。
	効果検証 結果	2021年からの取り組みで、オンラインサービスを継続、定期的な社内周知やイベントを開催している。動画再生回数も月平均180回を超えており、運動の習慣化につながっていると考える。また毎年の社員研修のプログラムの中に体操講習会を加えており、今後も継続的な実施を予定している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社建設技術研究所

英文名：CTI ENGINEERING CO.,LTD.

■加入保険者：全国設計事務所健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

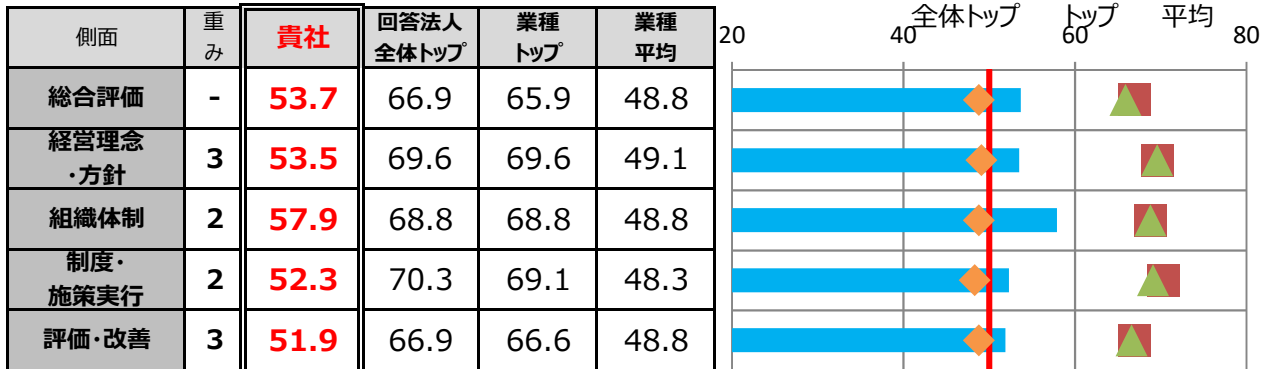
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.7** ↑3.1 (前回偏差値 50.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



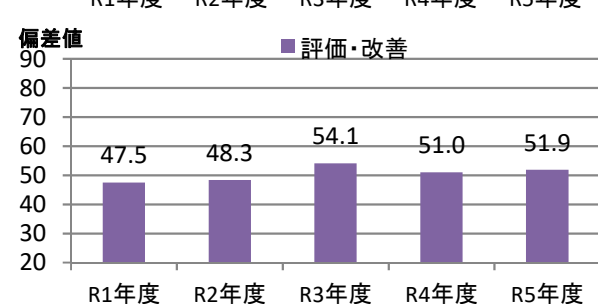
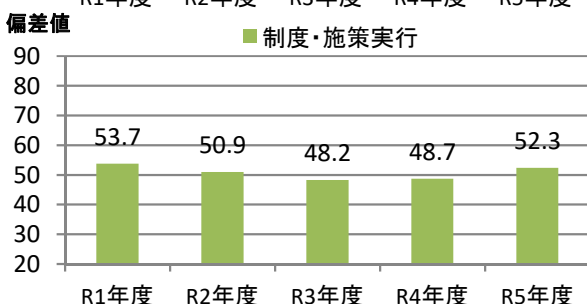
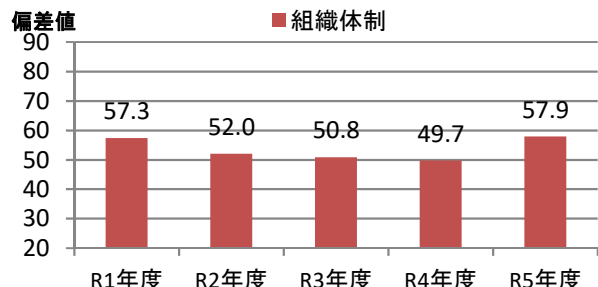
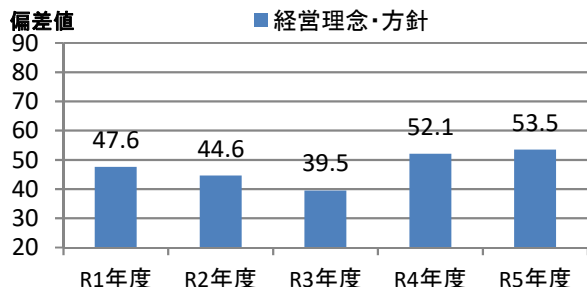
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

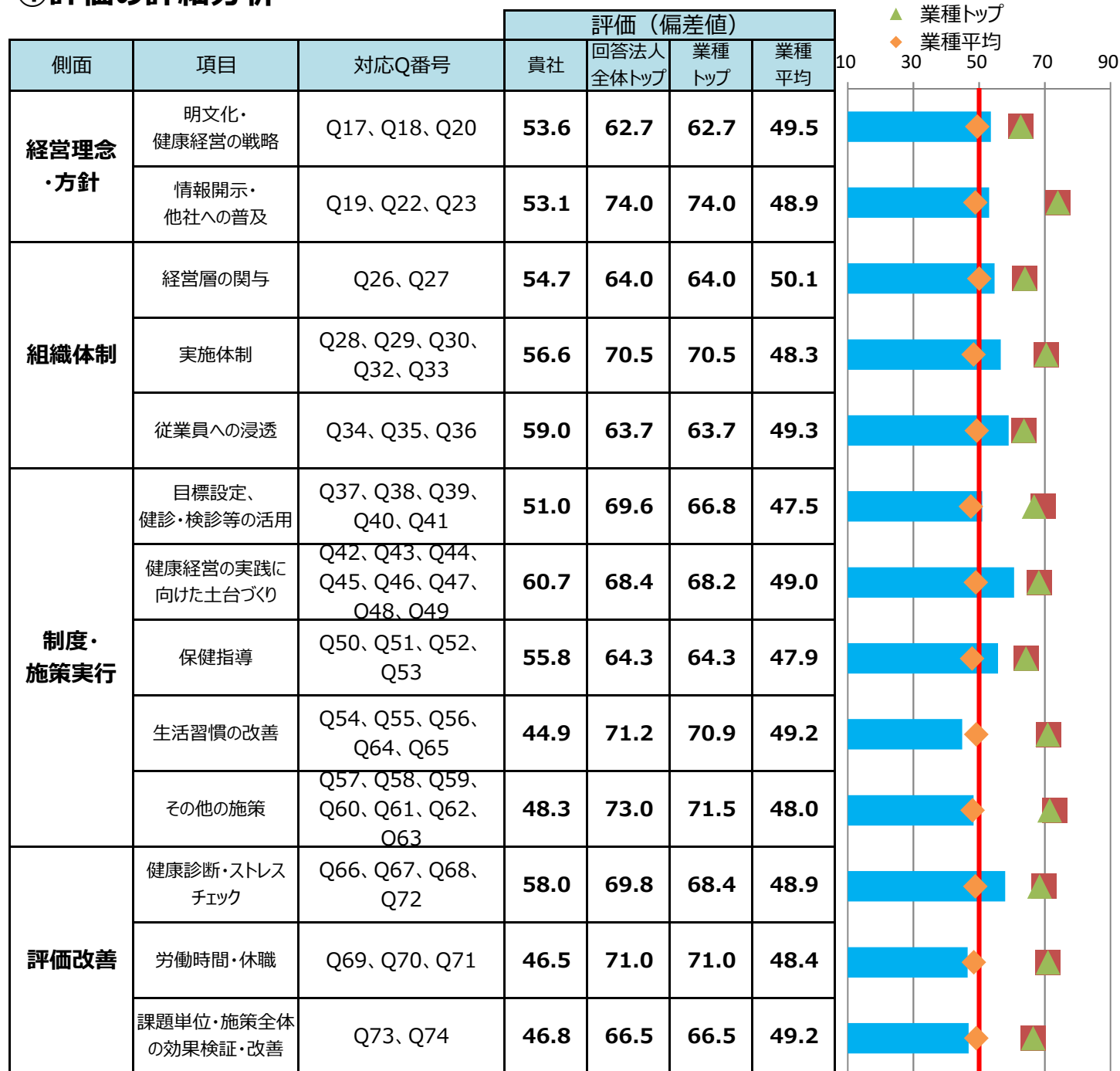
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1501~1550位	1801~1850位	1551~1600位	1301~1350位
総合評価	50.7	48.5(↓2.2)	47.9(↓0.6)	50.6(↑2.7)	53.7(↑3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 技術によって社会に貢献する当社にとって、最大の経営資源は人材であり、優秀な人材を引き付け、成長の原動力とすることが経営上の課題である。人材の採用、育成、活性化を図り、当社事業における技術力、創造性、生産性を高めていくことが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、社員の心身ともに健康な状態の形成、社員相互間の信頼と尊重に基づく職場環境の形成を通じて企業価値を向上させ、新規人材の採用、育成、活性化に繋がることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ctie.co.jp/sustainability/management/img/management_well-being.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○			
URL	https://www.ctie.co.jp/ir/financial/togo/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	コミュニケーション活性化、モチベーション向上を目的とし、全社員にサンスポイント制度を活用している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	CTIフレッシュグリーン農場で栽培した野菜を配布し、社員の食生活改善を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数計アプリを利用した、全社一斉の健康づくりウォーキングイベントを開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	1.0	%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックにおける高ストレス者の割合が増加傾向にある（2020年7.4%→2021年8.9%）。ストレス関連疾患対策として対応が必要である。
	施策実施結果	多角的な集団分析結果を経営層、総務部長にフィードバックし、職場改善活動として管理職研修によるラインケアの強化、サンクスポイント実施（36.6%参加）による従業員間のコミュニケーション促進を実施した。
	効果検証結果	高ストレス者の割合は2022年8.5%、2023年10.2%で推移。なお、社員離職率に関しては2022年3.2%、2023年3.2%と増減はなく上記施策の効果は明らかではないが、今後のエンゲージメントスコア等を含め継続して検証していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	-
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社カナモト

英文名：Kanamoto Co., Ltd.

■加入保険者：産業機械健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

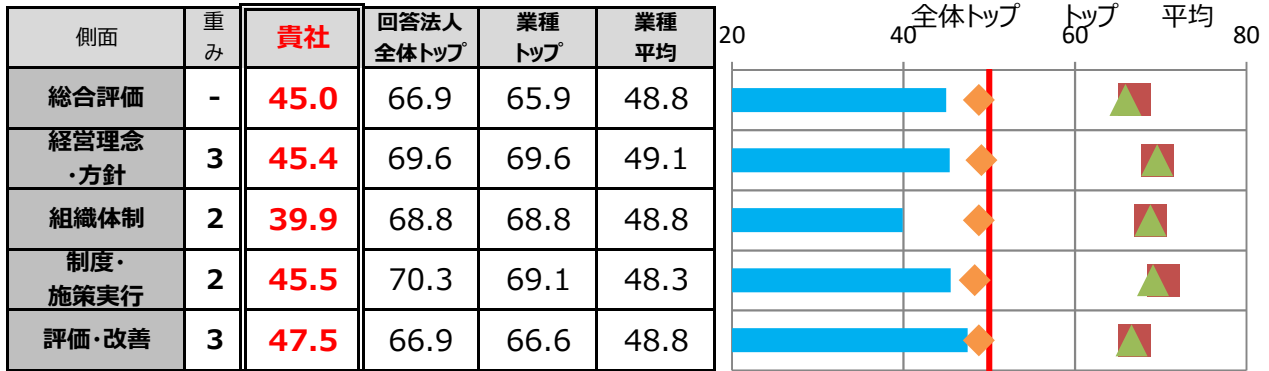
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501～2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



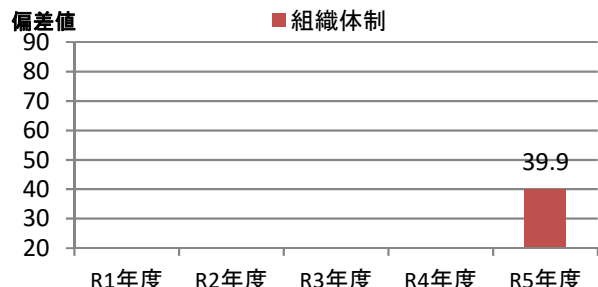
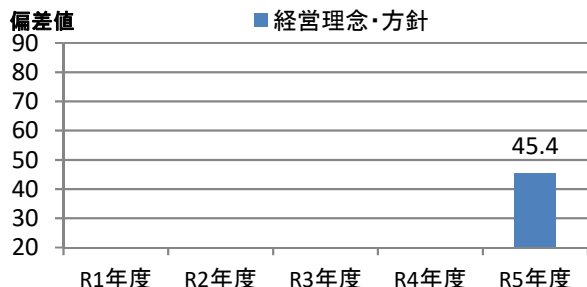
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

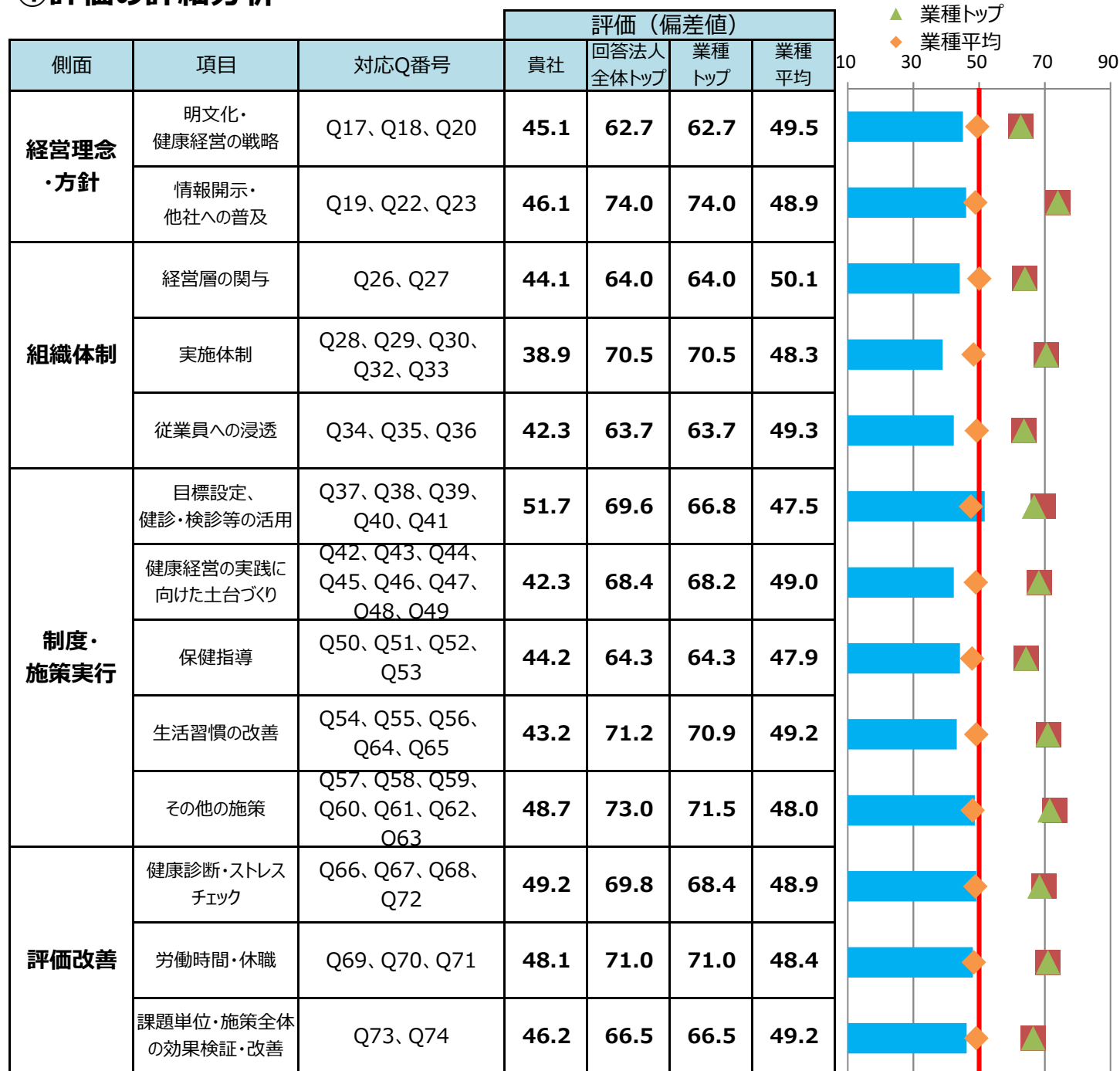
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	45.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社会と共生する良き企業市民として、従業員が健康であり、会社が労働環境への配慮を進めることは社会的労働環境の改善への貢献を進める事となる。 従業員の平均勤続年数は、社員が健康で永く勤務している事の指標の一つであり、勤続年数を長くすることが、企業価値の向上となる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が健康であり、かつ、労働時間も短縮出来るような職場環境を作る事で、社員に永く働いて貰う事を実現したい。平均勤続年数は現在の11.5年から13.0年を目指したい。併せて一人あたりの労働時間は2022年実績から5%短縮を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kanamoto.ne.jp/sustainability/social/index2.html#anc2

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	5	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	親睦会（食事会または社員旅行）の開催に対して、一人当たり11,500円の拠出を行う				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	外部会社と契約を結び、食生活改善に向けたアプリを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	外部会社と契約を結び、個人の歩行数/日をカウントできるアプリにより、歩く事を推奨				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2021実施ストレスチェックの「ストレスの原因と考えられる因子項目」にて、心理的な仕事の負担量、自覚的な身体的負担度のスコアは共に2.36と、仕事の質スコア2.22より高い状態であった。長時間労働にも原因があると考え、労働時間の短縮が必要であった。
	施策実施結果	2023年3月21日から4週8休体制（個人における完全週休2日制）を会社として決定し、取引先、関係先にも周知して実施した。前年同期と比較して個人当たり3時間／月の時短となっている。
	効果検証結果	2023年12月実施のストレスチェックにて2021年からのストレス原因因子の経年比較により、施策効果検証が可能となる。又、健診時間診表から得られる「睡眠による十分な疲労回復」の値も経年で検証する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋テック株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪府貨物運送健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

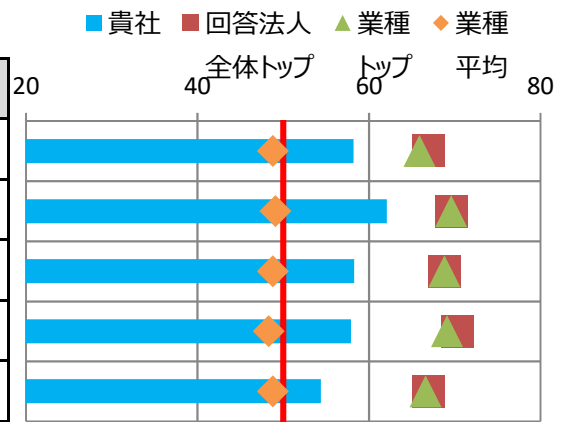
■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.2** ↓0.2 (前回偏差値 58.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.2	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	62.1	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	58.3	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	57.9	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	54.4	66.9	66.6	48.8



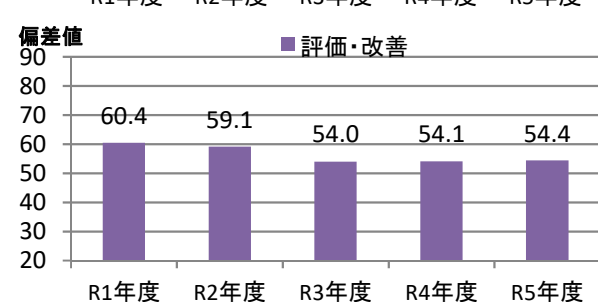
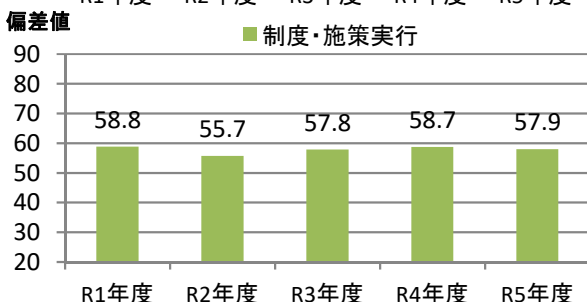
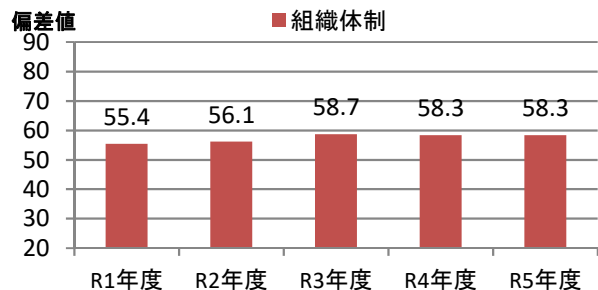
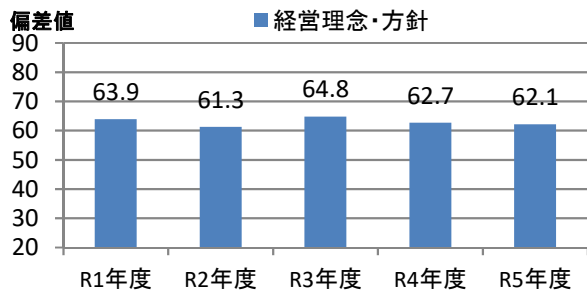
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

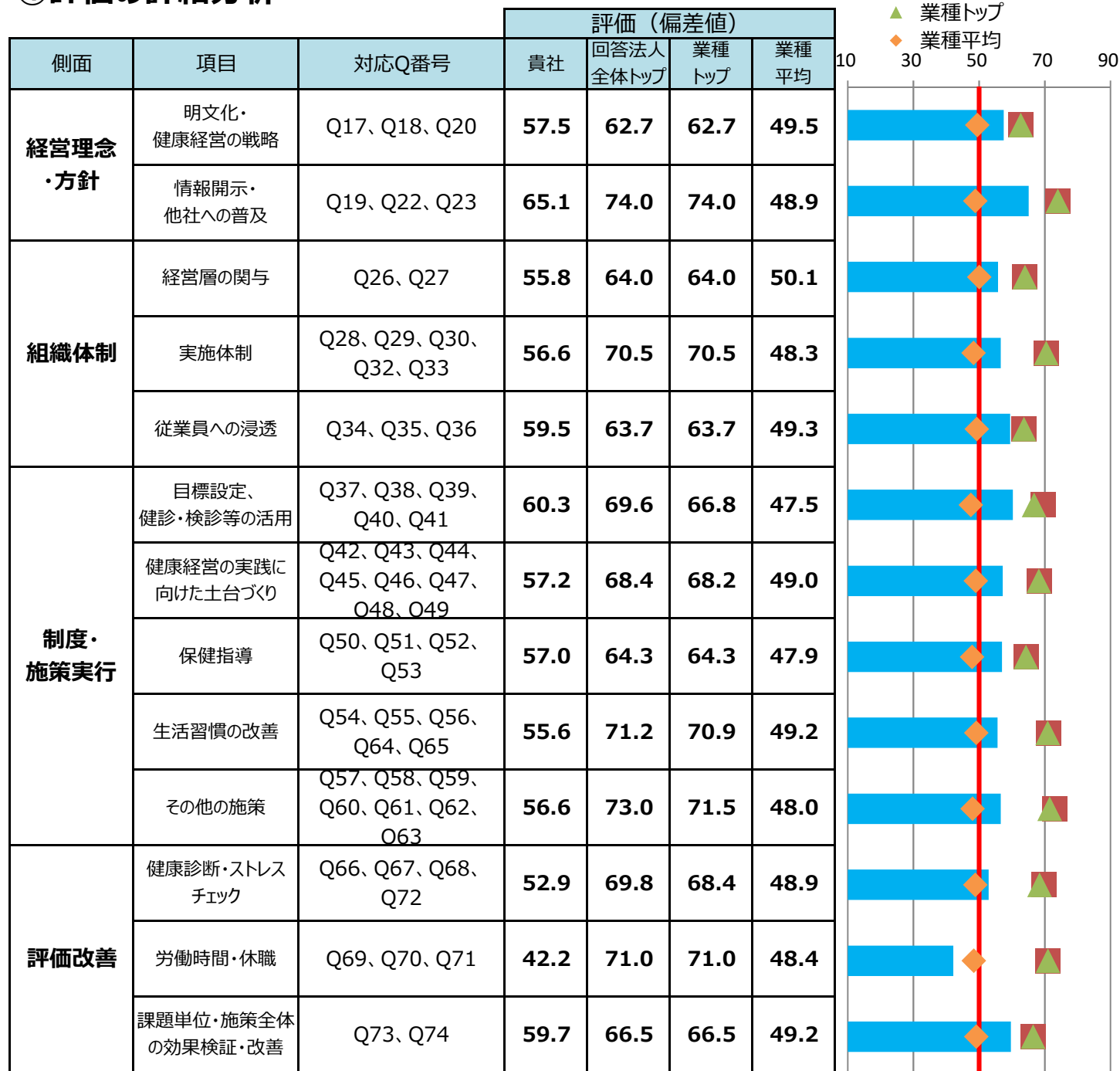
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	551~600位	501~550位	701~750位	801~850位
総合評価	60.1	58.5(↓1.6)	58.9(↑0.4)	58.4(↓0.5)	58.2(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人手不足の警備業界で耐えうる採用力の強化と、平均年齢が44歳と高い当社では従業員に長く働いてもらう為に心身ともに健康で働ける環境を整備することが不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	働きやすい環境、処遇、制度の実現を行い、エンゲージメントを向上させることにより、採用力の向上や人材定着を目指す。具体的には、目標の採用者数（新卒・中途合わせて189名）に対し、達成率100%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 警備業という業種から深夜業務を避けられない者もあり、生活習慣病等の発生リスクが高い。特定保健指導の実施率や運動習慣比率が低い為、各々の健康習慣の意識を高めていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	特定保健指導のアプローチ方法の変更や、ウォーキング等の運動習慣を促すことで、生活習慣病のリスクを減らし、生産性向上に繋げていく。まずは、運動習慣比率を現在の23%から25%へすること、特定保健指導実施率を5.9%から10%へすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyo-tec.co.jp/company/comp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.toyo-tec.co.jp/company/comp/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.toyo-tec.co.jp/company/comp/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.toyo-tec.co.jp/company/comp/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	会社主催のオリジナルコンサートに、従業員だけでなく家族・関係会社・取引先を招待し、交流を深め				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	管理栄養士監修のアプリで健全な生活リズムと食事リズムによる「からだの土台づくり」を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社員を対象に、1ヶ月のウォーキング促進月間を開催し、日々の運動週間の定着を促した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	11.7	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	全社員のアンケート結果によると喫煙率は下がってきているものの、依然31%と全国平均を上回っているため、生活習慣病リスクの要因を少しでも取り除く必要がある。
	施策実施結果	・喫煙者に対し禁煙啓発文書、オンライン禁煙プログラムの案内送付⇒全対象者へ送付済。 ・卒煙成功者にインセンティブを贈呈する「禁煙チャレンジキャンペーン」を開始。
効果検証結果	喫煙率は前年に比べ、1%減少したが、まだまだ高止まりしている状況である。「禁煙チャレンジキャンペーン」に現在12名がチャレンジ中のため、今後も健康保険組合と協力しながら禁煙率の低下に取り組んでいく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの高ストレス者率が13.27%と昨年より増えた。また、疾病による退職者数を見ても、メンタル不調者が年齢を問わず増えており、休業者が増加しているため、発生予防や早期発見に取り組む必要がある。
	施策実施結果	・セルフケア研修（実施率62%）、管理職にラインケア研修（実施率81%）を実施。 ・復職後の再発予防のため、復職1～2ヶ月のタイミングで外部カウンセラーとのカウンセリングを実施（実施率100%）。
効果検証結果	2022年度のメンタル不調再発者が、2021年度に比べ60%減となった。今後もメンタルヘルス研修や復職後のフォローを継続して行い、発生の予防や早期発見に努めていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社帝国ホテル

英文名：Imperial Hotel, Ltd.

■加入保険者：帝国ホテル健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

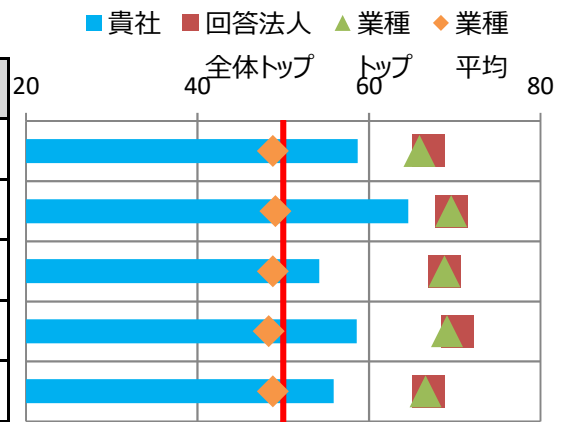
■総合順位：**751~800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.7** ↑10.4 (前回偏差値 48.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.7	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	64.6	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	54.2	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	58.6	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	55.9	66.9	66.6	48.8



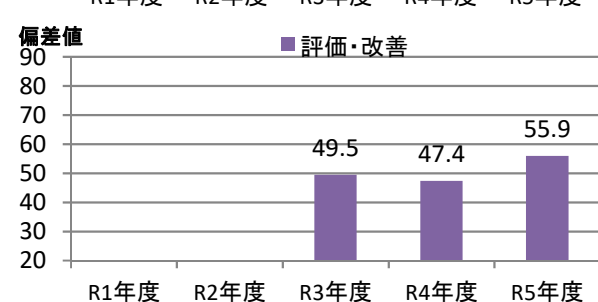
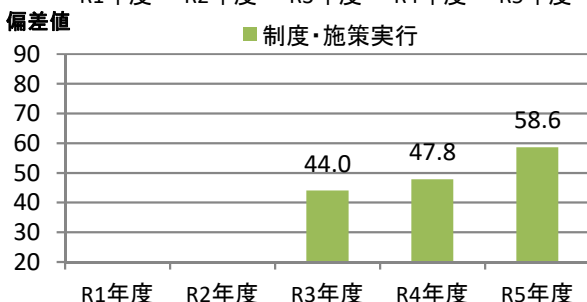
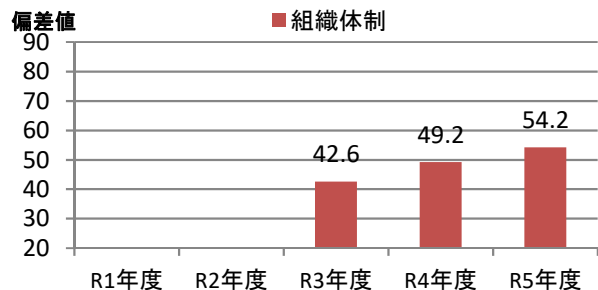
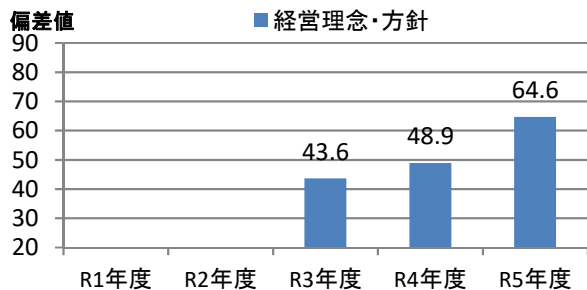
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

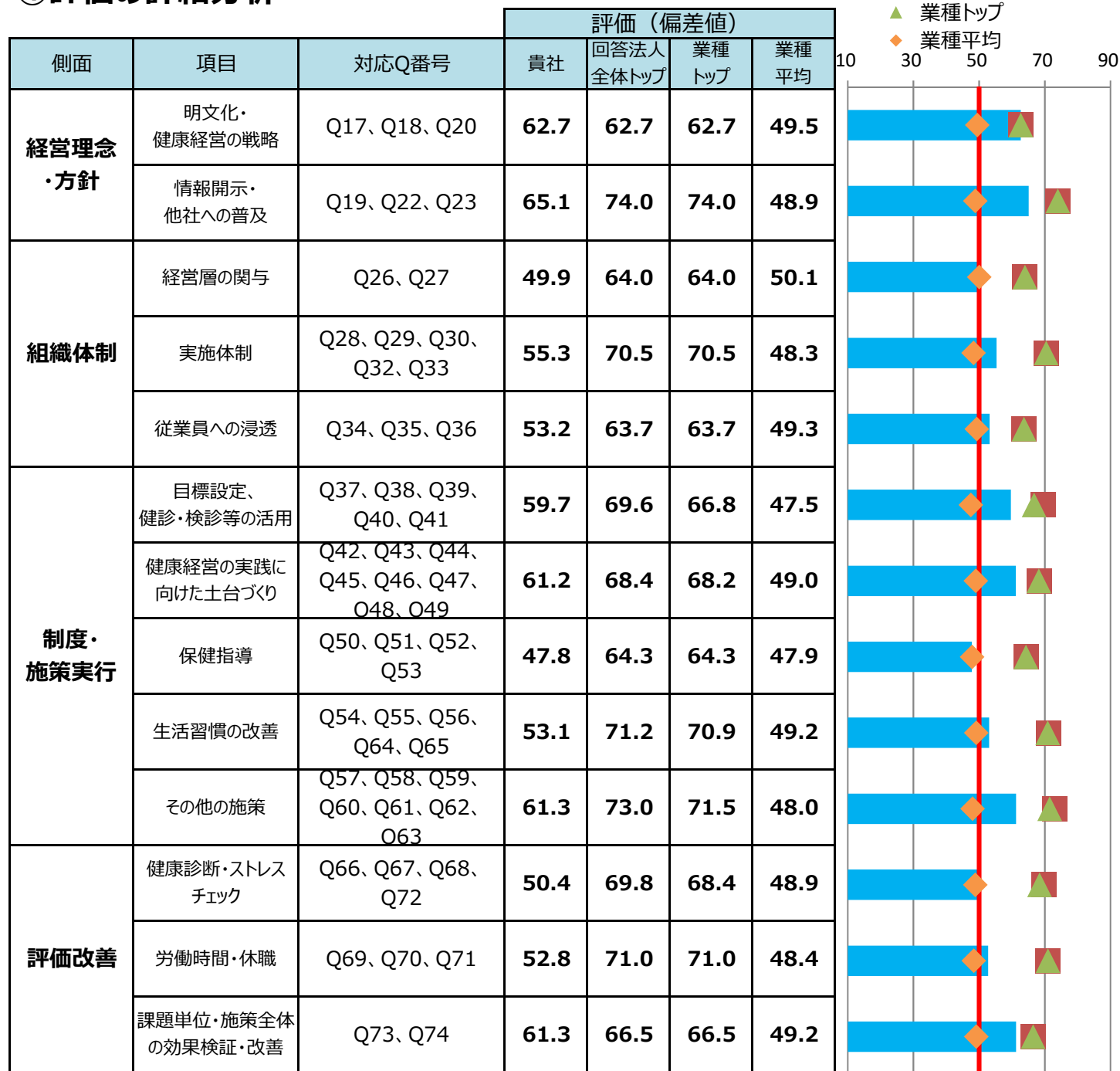
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2051~2100位	1851~1900位	751~800位
総合評価	-	-	45.3(-)	48.3(↑3.0)	58.7(↑10.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は、国際的ベストホテルを目指す企業としてよりよいサービス・商品を顧客に提供するために、人材の育成と定着を重視している。 そのため、女性活躍支援の充実と男女問わないワークライフバランスの支援を課題として位置付けている。
	健康経営の実施により期待する効果	女性管理職割合の増進や男女育児休業取得率の向上により働きやすい職場づくりを推進し、就労意欲やパフォーマンスの向上、望まない離職率の低下につなげ、優秀な人材の定着を図ります。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.imperialhotel.co.jp/j/company/csr/work.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.imperialhotel.co.jp/j/company/csr/work.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.imperialhotel.co.jp/j/company/csr/work.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.imperialhotel.co.jp/j/company/csr/work.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	顕著な顧客サービス等を実施した従業員の表彰と、前年度表彰対象者の中から最優秀賞を従業員				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	従業員食堂にてTFTイベントとして健康に配慮した、帝国ホテル東京料理長監修のヴィーガンカレーを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	体組成分析やロコモチェックを行い、運動指導士による運動指導と生活習慣のアドバイスを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	13.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社では、優秀な人材の育成と定着が大切であると考えている。様々な背景をもつ従業員がその能力を存分に発揮できる職場風土作りを行うために、女性活躍支援とワークライフバランス支援を積極的に進めることを課題としてとらえている。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務や時短勤務に関する制度の整備により、多様な働き方の実現を支援 ・育児・介護ロールモデルをイントラネットにて紹介 ・上司向けセミナー開催 ・ワークライフバランス相談窓口の社内周知
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・女性育児休業取得率は、前年までに引き続き100%を維持 ・男性育児休業取得率は、2021年度の34.1%から2022年度は48.3%へ向上 ・女性管理職比率は、2021年度の13.5%から2022年度は15.1%へ上昇
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ロイヤルホテル

英文名：THE ROYAL HOTEL LIMITED

■加入保険者：ロイヤルホテル健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

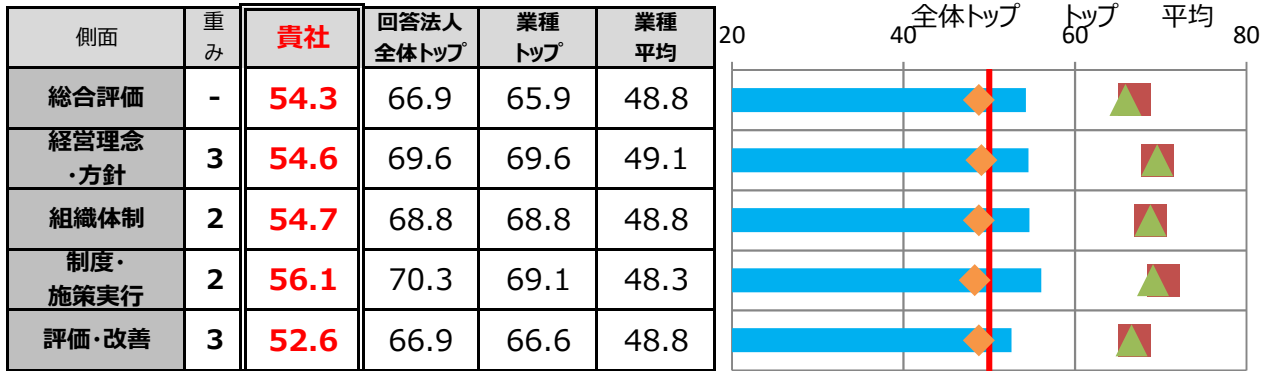
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.3** ↑0.8 (前回偏差値 53.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



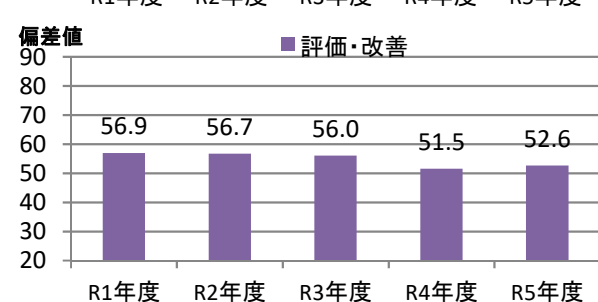
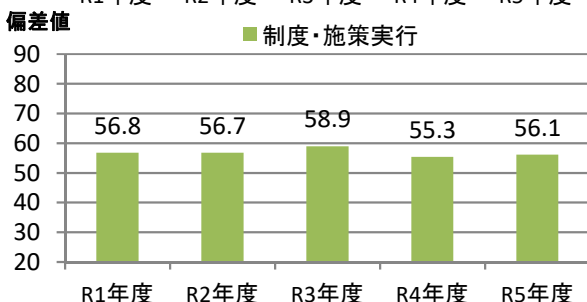
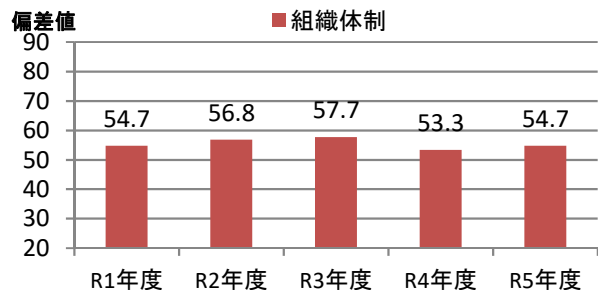
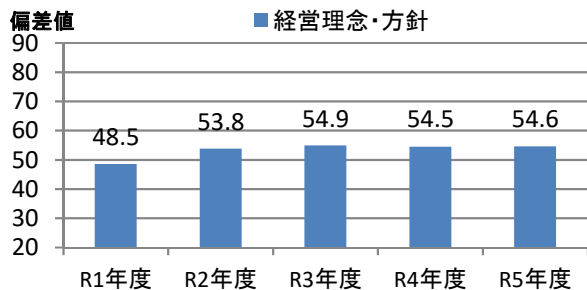
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

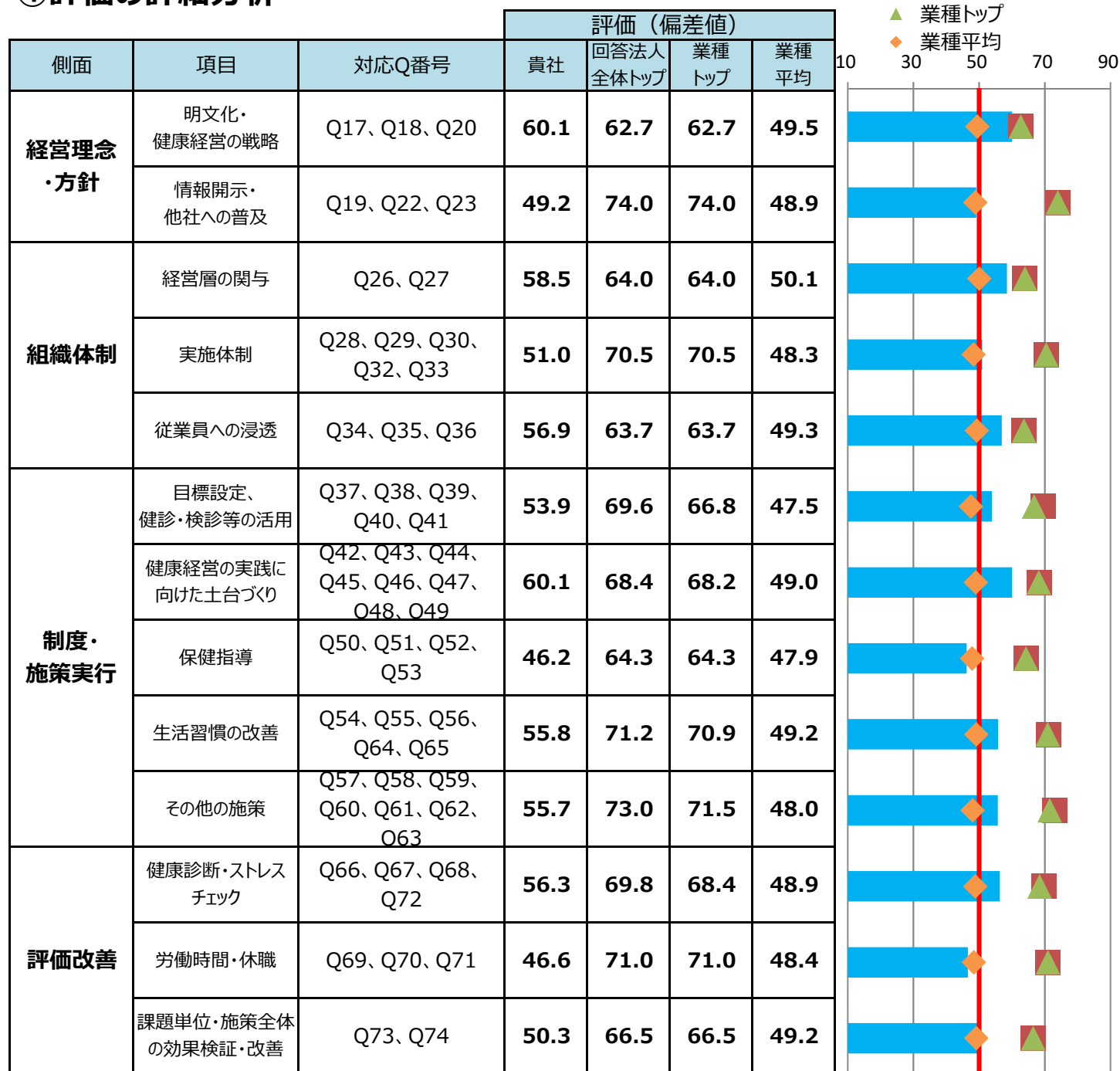
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	801~850位	801~850位	1201~1250位	1201~1250位
総合評価	53.9	55.9(↑2.0)	56.6(↑0.7)	53.5(↓3.1)	54.3(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍での社会生活から社会が一変し市場が活性化した事で、若手社員を主に短期間での業務の質の向上、個人スキル向上、生産性の向上が求められる。しかし近年サービス業は離職率が高くその背景には、職場環境の急激な変化と自己成長を実感できない事等が挙げられる。全てのスタッフが働くことに「やりがい」「働きやすさ」を持てるよう会社がサポートしていくことが課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	研修制度充実など学びの場を提供する事は、意欲向上と達成感に繋がり、個人の能力向上、会社の品質向上につながる。働きやすさを改善(ロッカー、食堂の改修、オフィスカジュアル導入、身だしなみ基準見直しを実施)、健康経営メッセージでは、それぞれが自主的に健康経営に取り組み、ワークとライフが充実できるよう会社もサポートすることを約束。これらの取り組みは、顧客満足向上につながりCS、ES、NO.1の実現となる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若手社員の離職が目立つ中、やりがいや自己成長を実感し、スキルアップを充実し離職防止することが課題。また、ホテル業の業務を採用段階から深く興味をもってもらう事が課題。ホテルは、休みづらい、労働時間が長いなどの印象を持たれることなく、弊社の「健康経営」の取り組みをトップメッセージとして発信することで採用力を強化することが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	メンター制度を通じ社員同士の交流による一体感を職場離脱防止に繋げる。新卒採用には工夫をこらし、会社説明会の段階で先輩社員との交流、入社後は先輩社員を身近に感じる制度、働きやすさをサポートする各種制度、教育制度など自己成長と働きがいを実感してもらうことは人材定着に期待する。有給休暇の取得推進や、各種特別休暇の取得推進、正確な労働時間管理は、全スタッフが健康でいきいきと働くことができることにつながる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.rihga.co.jp/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	新年会で、新入社員紹介や社内外コンテスト結果発表、料理パフォーマンス等の従業員全員参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	新入社員向けに従業員食堂メニューにデザートを一品、低価格で取り入れ、利用増進のきっかけとした。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	健康サイトと提携し健康診断結果のフォロー、歩行数でポイント付与 ヘルスリテラシー向上に向け情報提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	50.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が全国平均よりも高く、禁煙は社員の健康度を上げるための大きな課題であった。社長の健康経営宣言、禁煙宣言の元、健康的な社会生活、仕事パフォーマンスの向上を目指し、全社的に禁煙に取り組んだ。
	施策実施結果	段階的な喫煙室の閉鎖が2022年度に全面閉鎖となった。禁煙成功者の社長表彰、写真掲載、食事券進呈等インセンティブ付与、禁煙成功体験の発信等禁煙に対するモチベーションの向上と動機づけに創意工夫した。
効果検証結果	喫煙率2020年度33.2%、2021年度34.0%、2022年度19.7%と減少した。喫煙者に康診断時に禁煙指導、禁煙パンフレットの手渡し、掲示物として禁煙成功者からの声、具体的にはご飯がおいしくなった、家族から感謝された、喫煙場所を探すストレスから解放等の前向きな声の情報発信が、禁煙者の増加、それによる社員の健康状態の改善にも繋がったと考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	乳がんが全国的に罹患率が上昇しているにもかかわらず、あまり周知されていない、検診が手軽でない等の理由で健診率が低いことが課題であった。早期発見が早期治療が最善の対処法であるため啓蒙活動にも力を入れた。
	施策実施結果	勤務時間内に社内を受診可能とするため、健診バスを手配した。検査も女性スタッフ実施とし安心して検査を受けやすい環境づくりに努めた。
効果検証結果	社内を受診できる手軽さもあり、2021年度受診率17.5% 2022年度受診率32.1%であり受診率が約2倍となり飛躍的に向上した。プレストセルフチェッカーによる自己検診可能な手袋の配布や、乳がん検診の重要性の啓蒙等でヘルスリテラシーの向上にもつながったと思われる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トランス・コスモス株式会社

英文名：transcosmos

■加入保険者：トランス・コスモス健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

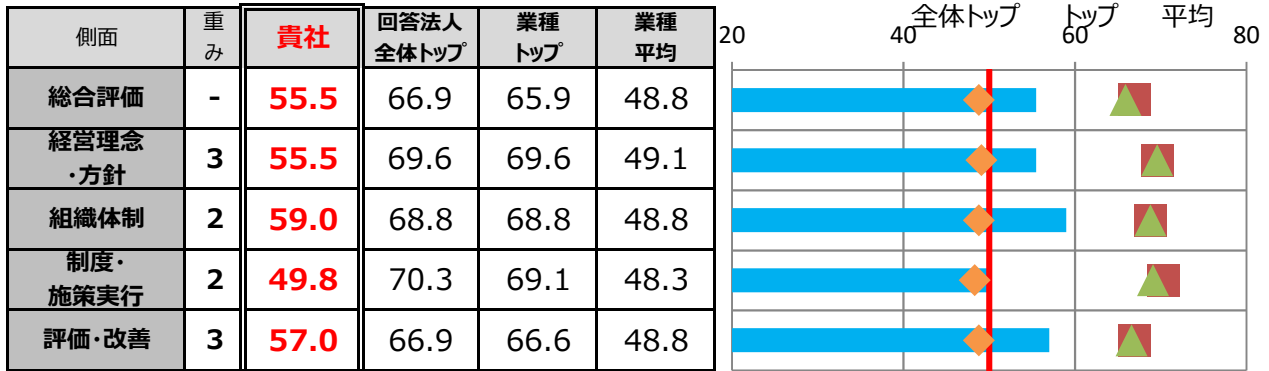
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.5** ↑2.4 (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



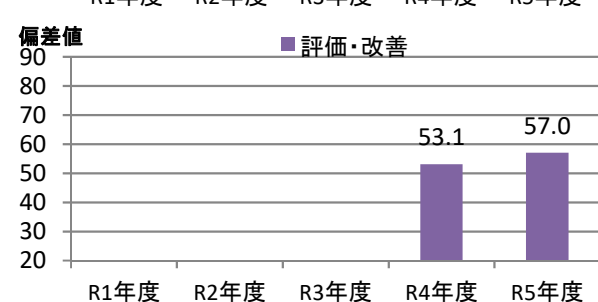
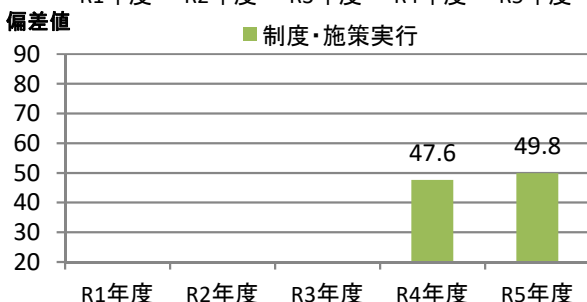
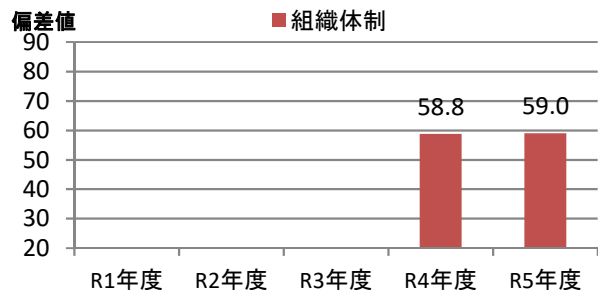
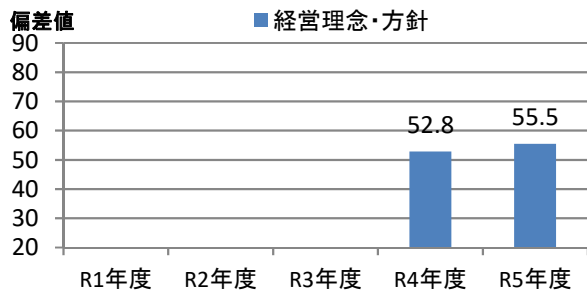
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

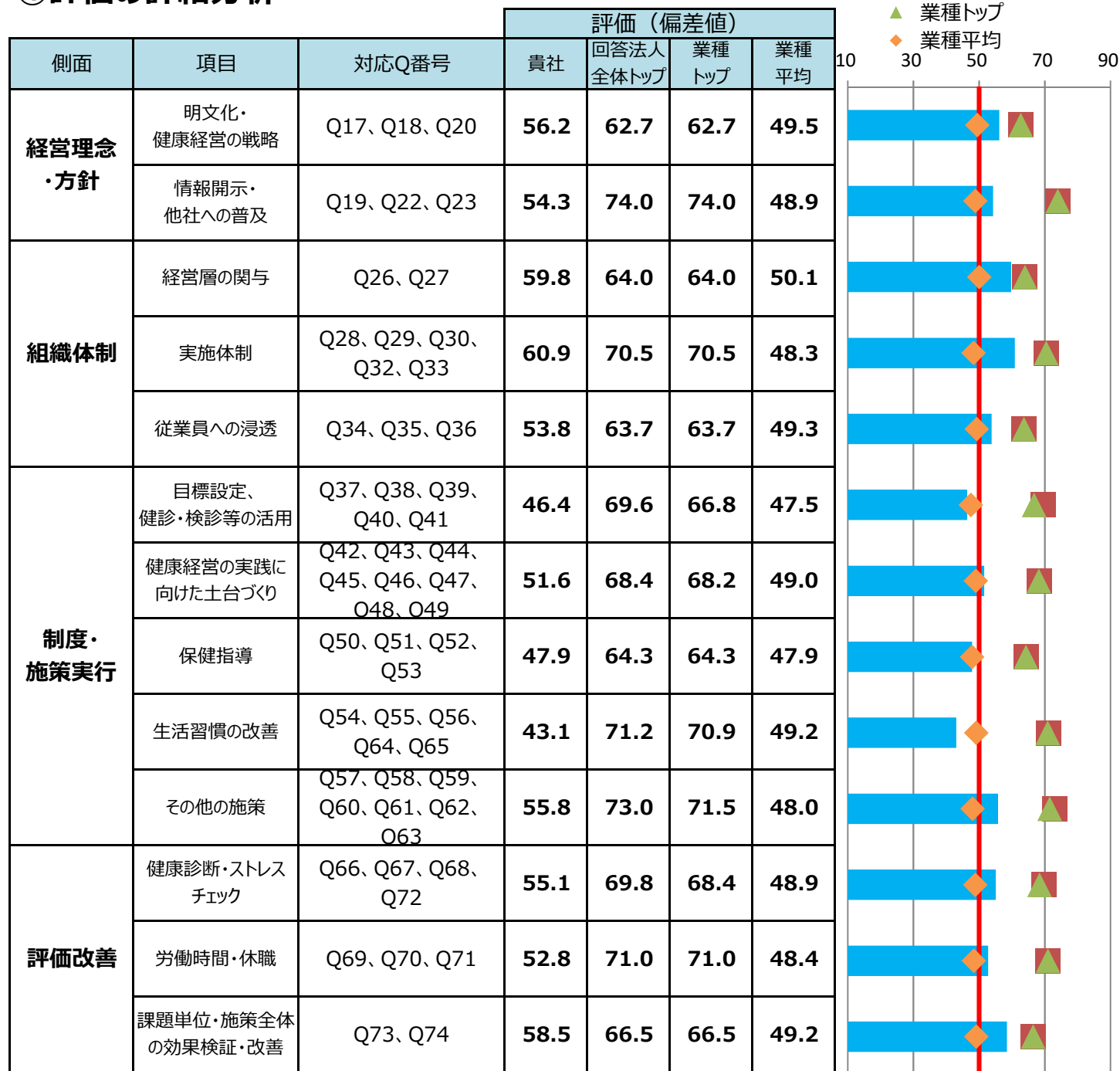
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1301~1350位	1051~1100位
総合評価	-	-	-	53.1(-)	55.5(↑2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社としてあるべき姿として「トランスコスモスで働く全ての従業員とその家族が健康を維持・増進し、従業員が心身ともに最高のコンディションで業務に邁進できる状態の実現」を最終目標としているが、プレゼンティーズム向上やアブセンティーズムの低減で『マイナスから0のスタート地点に立てるよう（全ての従業員とその家族が健康を維持・増進）』必要な施策を検討・実施し、改善する必要があると認識している
	健康経営の実施により期待する効果	最終期待する効果は3点あり①従業員の業務生産性の改善②お客様企業の満足度の向上③企業業績の向上である。 但し最終効果を出すためには従業員の生産性向上の指標が必要だと考え、プレゼンティーズム向上、アブセンティーズム低減を設定している。2022年度は前年比でプレゼンティーズムは改善がみられるが、アブセンティーズムは今年度より数値を取得しているため傾向値を把握し必要な施策を検討していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 回答欄①に加え、ワークエンゲージメントの向上で『0から1になるよう（心身ともに最高のコンディションで業務に邁進できる状態）』トランスコスモスで働く全ての従業員が働きやすい環境を構築し、健康の維持・増進のみならず、ワークエンゲージメントの向上も図ることによって、最終生産性を高めることが必要であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	回答欄①に加え、ワークエンゲージメント向上の指標も設定している。但しワークエンゲージメントに関してもアブセンティーズムと同様今年度より数値を取得しているため傾向値含めて対策を検討し、必要な施策（両立支援の拡充や早期発見に寄与する治療が開始できる体制作り・風土構築）を今以上に取り組むことで、更なる生産性の向上をはかっている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.trans-cosmos.co.jp/company/sustainability/rights_labor/hpm.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.trans-cosmos.co.jp/company/sustainability/rights_labor/pdf/hpm02.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.trans-cosmos.co.jp/company/sustainability/rights_labor/pdf/hpm02.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.trans-cosmos.co.jp/company/sustainability/rights_labor/pdf/hpm02.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	マネジメントフォローの強化、社員のモチベーション向上かつコミュニケーション活性化のため金銭支援を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	在宅勤務者向け施策として健康アプリを導入し食生活改善コンテンツ配信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	在宅勤務者の運動不足解消観点から3ヶ月にて累計目標歩数を設け達成者にはインセンティブ支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2019年度以降の定期健康診断において、全従業員の適性体重維持者率が健康経営度調査回答企業平均と比較しても低く生活習慣病関連の医療費も高止まりしている。従業員の平均年齢の上昇に伴う生活習慣の変化やリモートワーク増加等による運動不足が原因と考えられる。そのため発生予防として従業員全体で健康意識を高めていくことが重要と考えた
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・産業医講話：健康診断の重要性/生活習慣の予防・対策実施 ・ウォーキングイベント：運動習慣の改善を図り403名が参加 ・運動の機会提供：ヨガやジムとの提携を実施し運動習慣の定着を図り、433名が参加
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	全従業員のうち女性の占める割合は約67%であるが平均勤続年数が男性10.4年、女性8.0年と男性に比べて短く、ライフイベントによらず“活躍し続ける”ための環境構築が必要かつ女性特有のがんや、PMS、片頭痛、更年期障害に悩む女性も少なくないため育児・介護のなかでも働き方改革とあわせ、仕事と生活を両立しながら最大限に能力が発揮できる環境を構築することが重要と考えた
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナー参加者からのアンケートにおいて現状抱えている問題に関してヒアリングし毎年の施策（セミナー内容）、ターゲット確定などに活かしている ・2022年度の定期健康診断の「有所見率」項目で一昨年比0.2%改善した。 ・2022年度の「育児休業取得数と介護休業取得数（正社員）」項目で一昨年から51名取得者数が増加した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社乃村工藝社

英文名：NOMURA Co., Ltd.

■加入保険者：日本合板健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

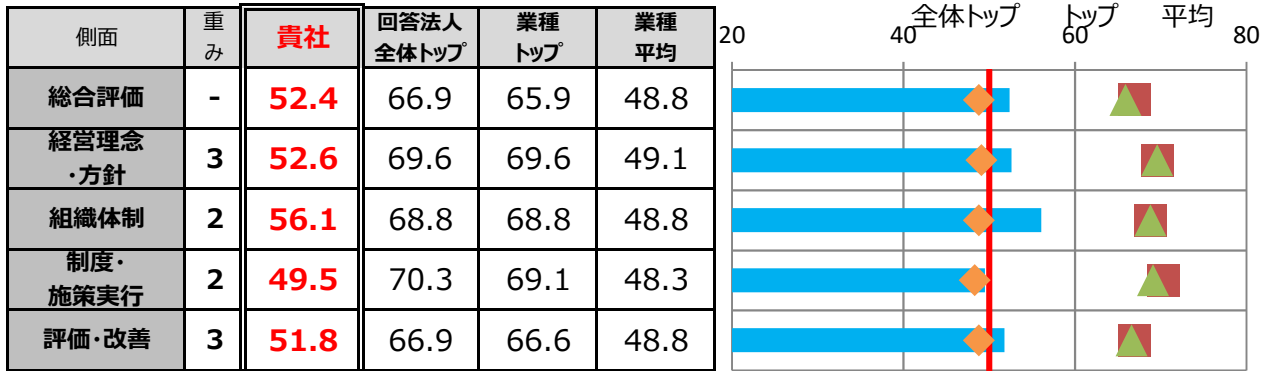
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.4** ↑0.0 (前回偏差値 52.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



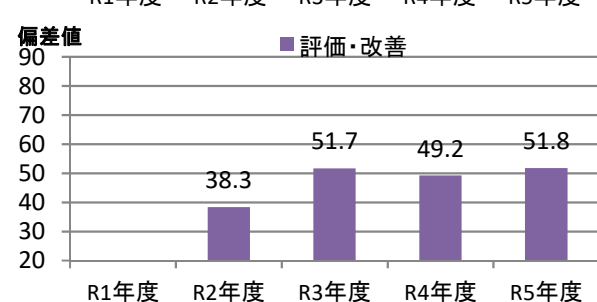
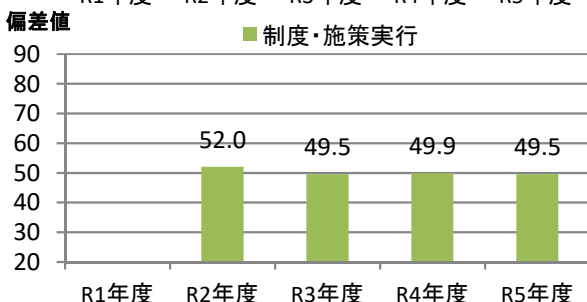
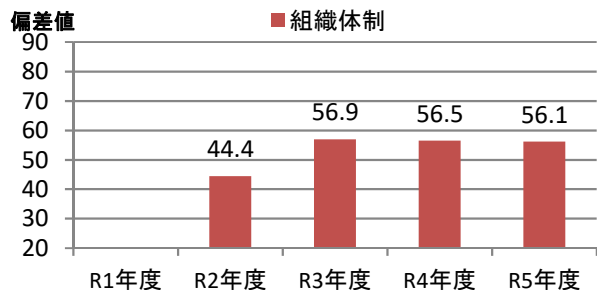
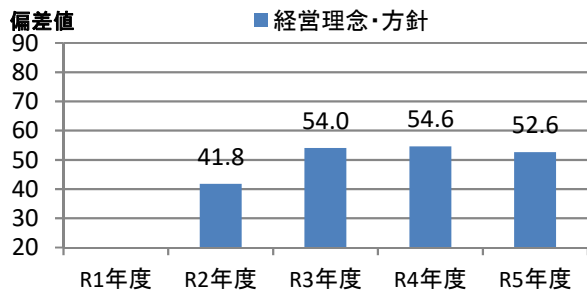
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

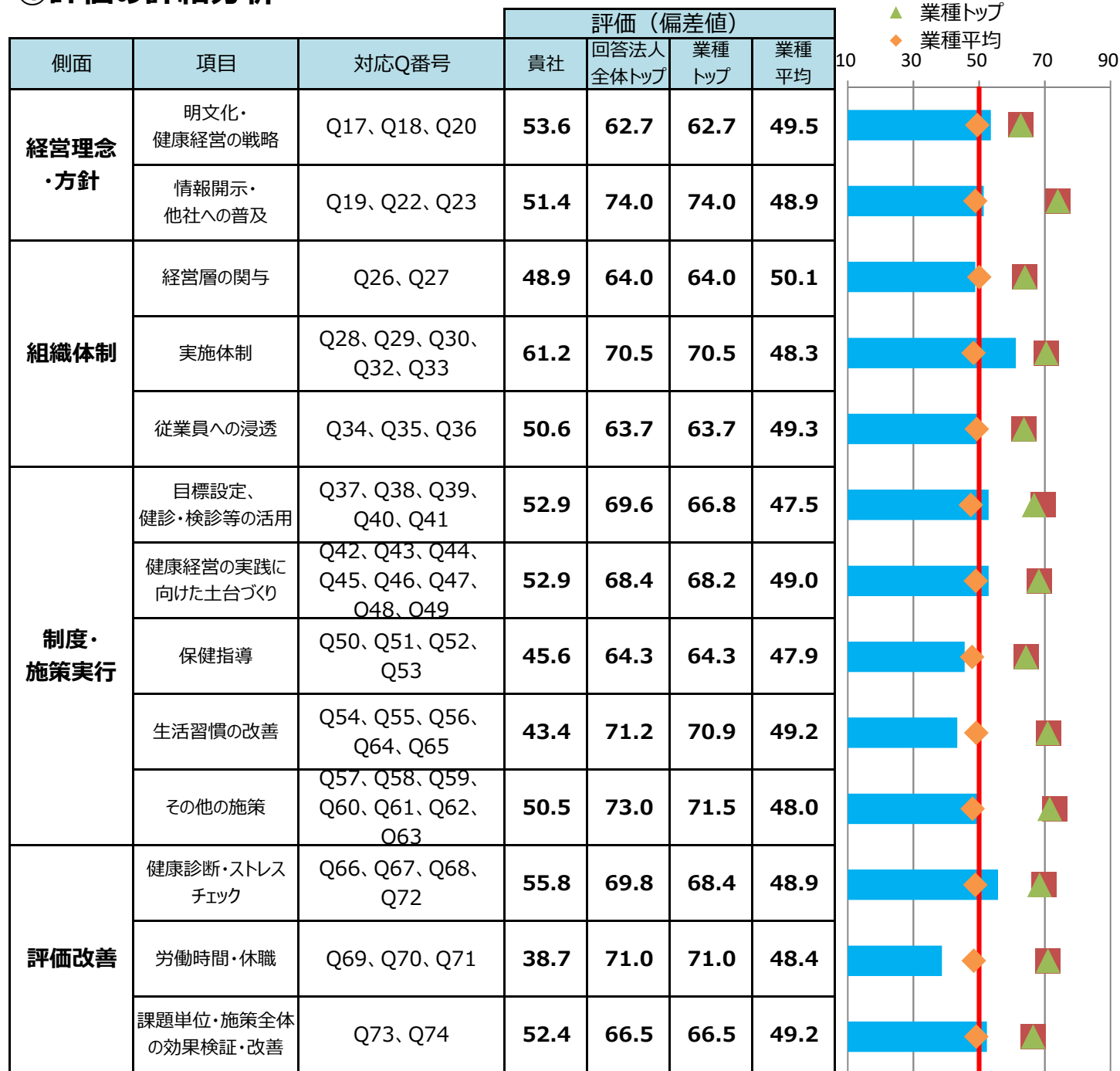
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1851~1900位	1201~1250位	1351~1400位	1451~1500位
総合評価	-	43.3(-)	53.0(↑9.7)	52.4(↓0.6)	52.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働が継続し、メンタルヘルス不調者数が高止まりとなっているため、ともに改善させるべく、働きやすさの改善・働きがいの向上・生産性の向上を経営課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	労働管理意識の向上、健康管理システムでの社員の健康情報の管理・活用、産業医・保健師による面談・指導、運動習慣の定着、喫煙対策を通じ、長時間労働を是正し、メンタルヘルス不調の未然防止することで、アブゼンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントの改善を狙う。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nomurakougei.co.jp/corporate/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内イベント「暑さを吹っ飛ばして元気になろう」を開催し、社員同士の理解を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	手をかざすだけで自らの野菜摂取レベルがわかる「ベジチェック®」を利用し野菜摂取週間を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ベネフィット・ワンの「ベネワン健康」を配布し、歩数によるポイント付与で、優待、商品購入ができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	57.2	%
管理職限定	○	全管理職の	90.3	%
限定しない	○	全従業員の	72.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	労働時間が不規則になりがちな業務（デザインや制作管理）に携わる者が多く、コロナ後の業務増もあり、依然としてメンタルヘルス不調者率が増加傾向にあり、改善が必要な状況である。
	施策実施結果	①健康サポート相談窓口の開設など産業保健体制整備（メンタルヘルスに関する相談件数：2021年度～2022年度で20%増加）
効果検証結果	メンタルヘルスに関する長期欠勤・退職者は2021年29人から2022年41人と増加したが、同時期の復帰者は2021年12人から2022年22人へ増加した。相談件数の増加は不調者の早期発見・早期復帰に寄与している。施策に対する効果が表れるまでには時間がかかるため、上記施策を改善・継続して実施する。次年度に向けてはさらにセルフケア研修の実施や不調者対応のプロセスの見直しなども実施する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	戦略マップにおいても、長時間労働の是正を課題としており、社員のワークライフバランス・生活時間の確保のため、1ヵ月あたり平均時間外労働時間の減少を課題とする。また長時間労働は特定の社員に偏る傾向が課題となっており、この問題の解決のための施策、管理を行う。
	施策実施結果	四半期ごとに経営会議に平均時間外労働時間と時間外労働の突出者の報告を行っている。また、毎月突出者の部長と人事部面談を実施し、部長へ業務調整を命じている。
効果検証結果	東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会開催に伴い、2021年1ヵ月あたり平均時間外労働時間が増加したが、全社員に労働時間管理研修を実施し、2022年度は全体で減少した。2021年34.3時間から2022年30.9時間と3.4時間減少した。ただし、個別にみると特定の社員への偏りは残っており、今後も課題として管理してゆく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トーカイ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

上場

■所属業種：サービス業

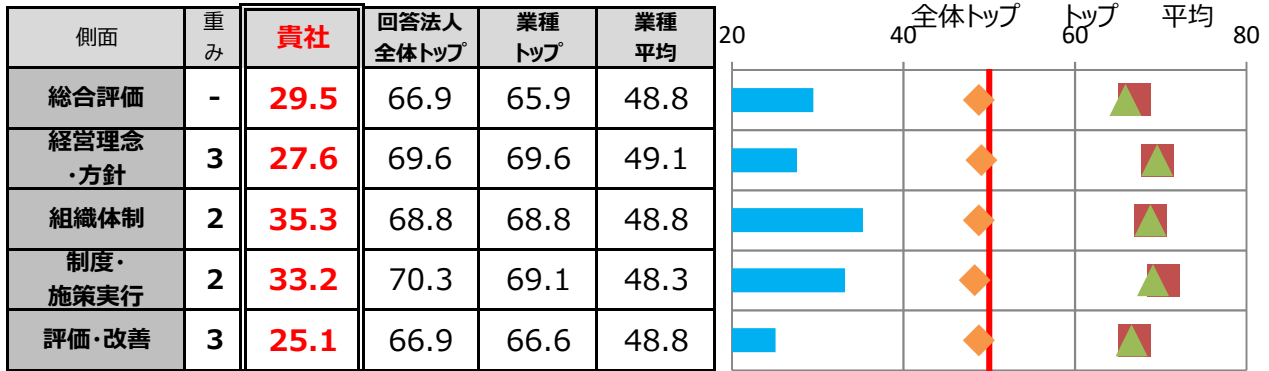
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3401~3450位** / **3520社中**

■総合評価： **29.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



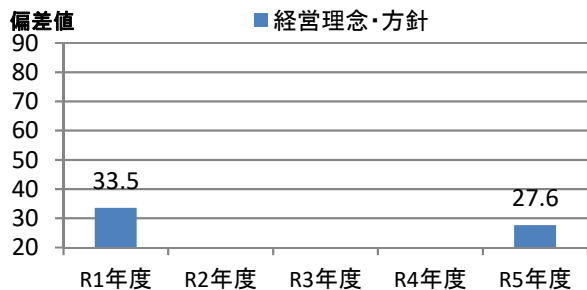
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

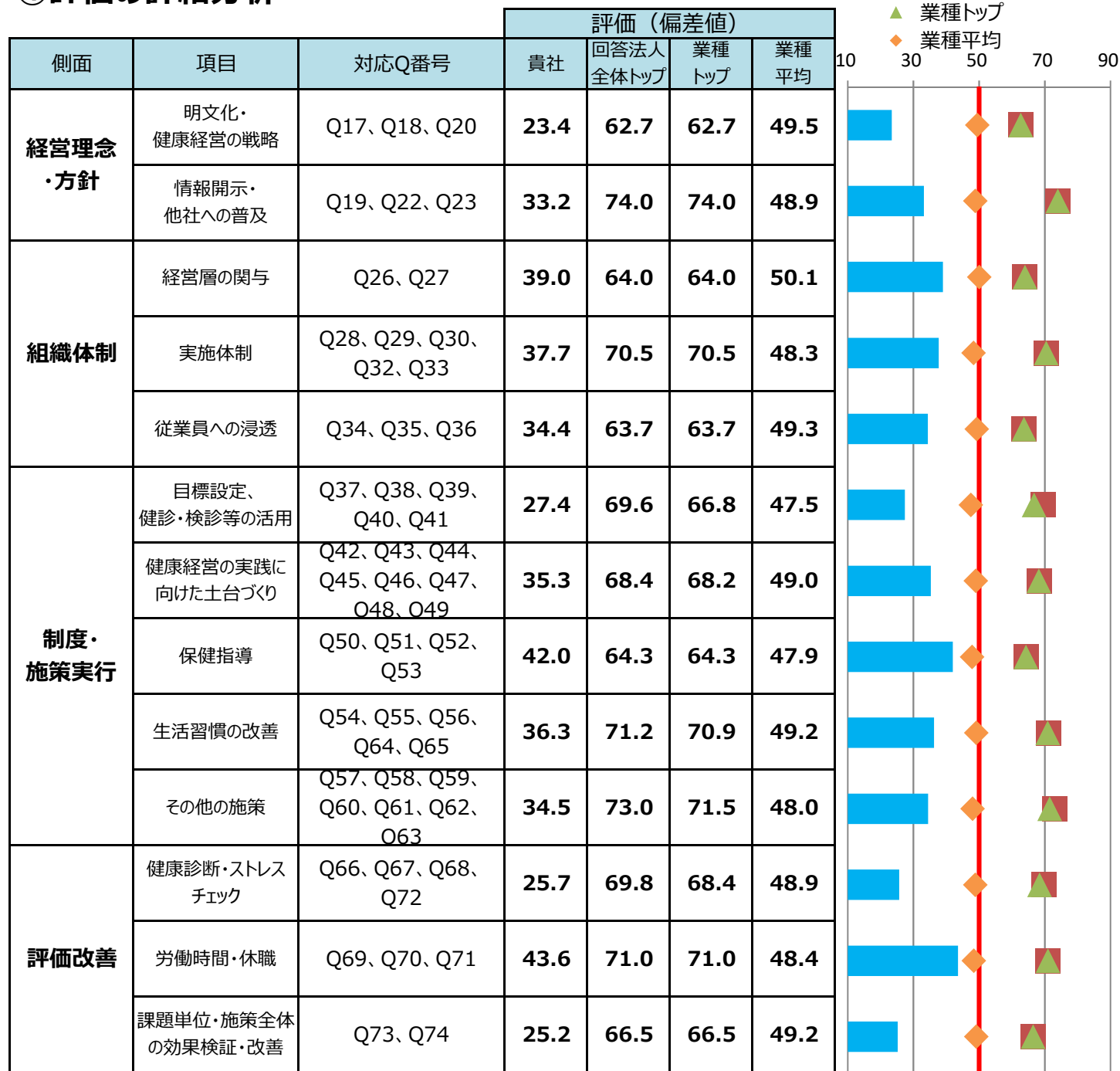
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2151~2200位	-	-	-	3401~3450位
総合評価	33.3	-	-	-	29.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	表彰制度をリンクし促進を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	30.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	25.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	－
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	－
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：応用地質株式会社

英文名：OYO Corporation

■加入保険者：測量地質健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

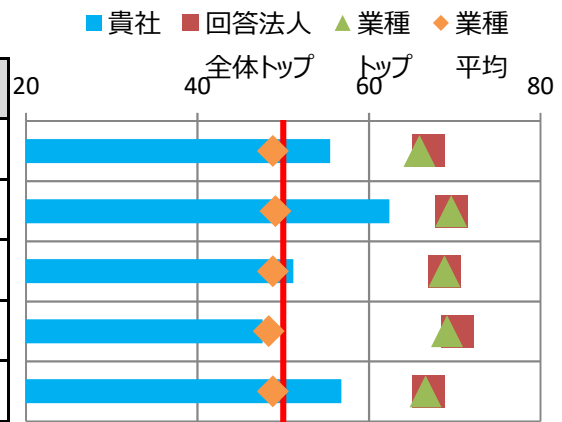
■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.5** ↑5.7 (前回偏差値 49.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.5	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	62.4	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	51.2	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	47.6	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	56.8	66.9	66.6	48.8



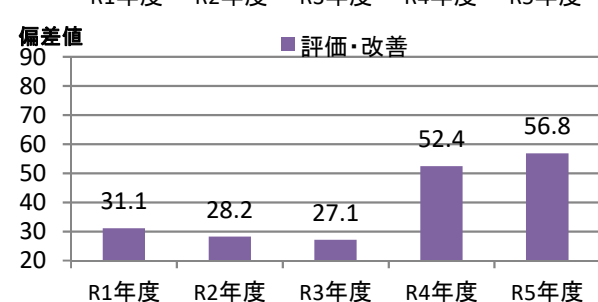
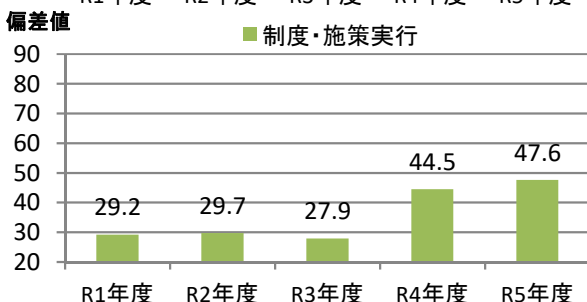
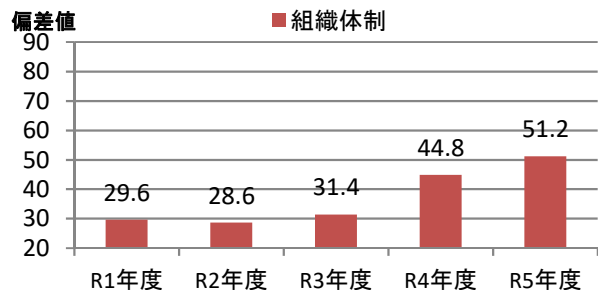
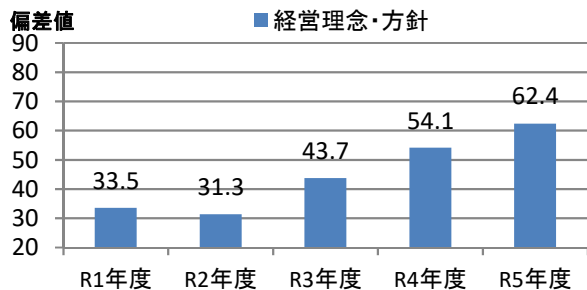
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

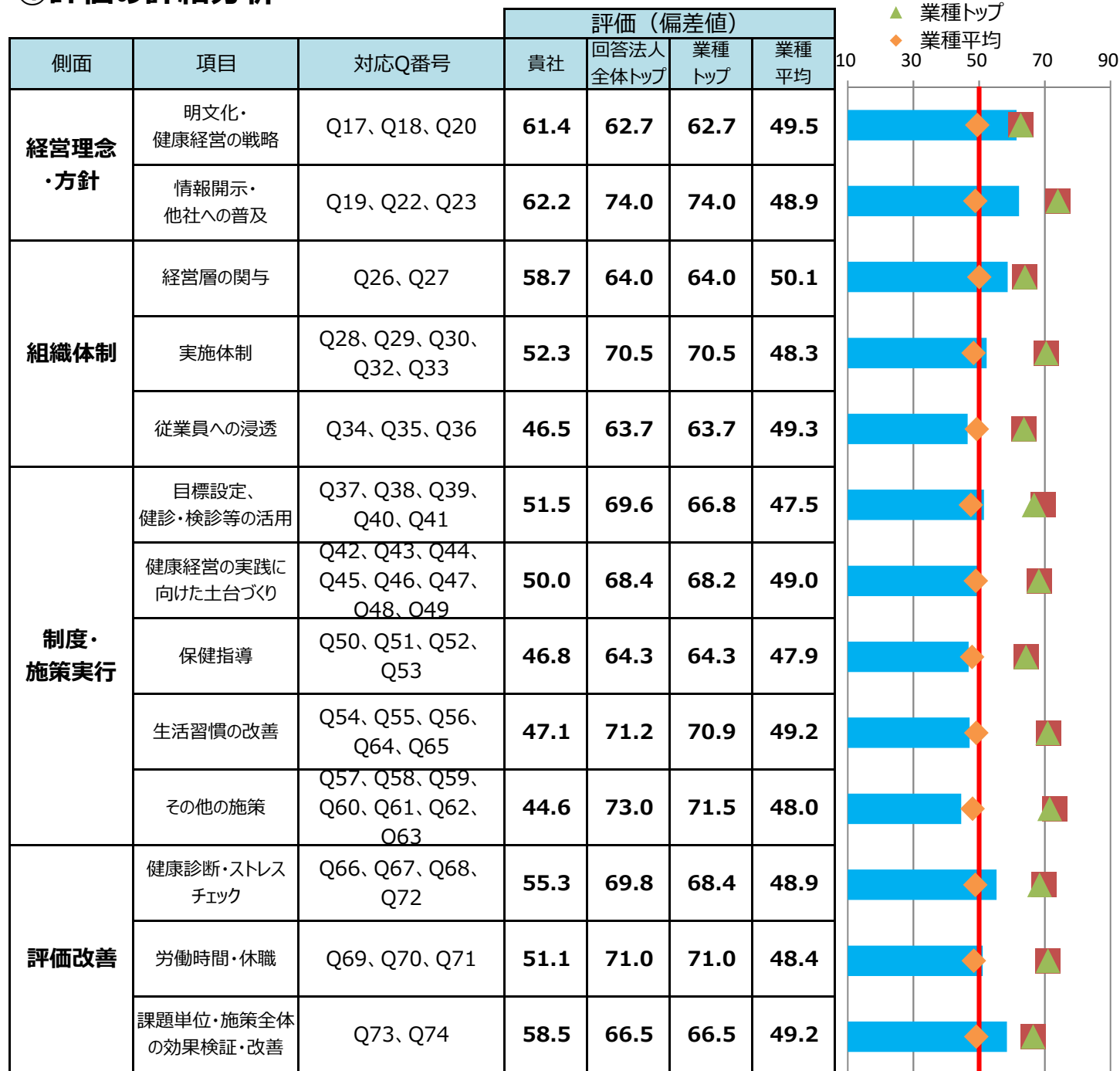
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2251~2300位	2451~2500位	2651~2700位	1701~1750位	1051~1100位
総合評価	31.1	29.5(↓1.6)	33.1(↑3.6)	49.8(↑16.7)	55.5(↑5.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は社員の力を結集し、お客様と社会に価値を提供することで、サステナブルな社会の実現に貢献することを目指している。そのため、社員一人ひとりが心身共に健康で生き生きと働くことが、事業活動をより発展させるための重要な課題である。健康経営を通じて、社員の心身の健康保持・増進を支援し、社員のパフォーマンスと生産性の向上を目指す。
①	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・高ストレス者割合10%以下【'21年11.3%→'22年13.3%】 ・長時間労働面談実施率100%【'21年34.7%→'22年69.0%】 ・ワークエンゲージメント70点達成【'21年63点→'22年64点】 22年度は高ストレス者割合に課題が見られ、長時間労働面談実施とワークエンゲージメントが目標レベルに向けて向上した。今後は産業保健等メンタルヘルスにも健康投資を行い生産性向上を目指す。
	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社職員の年齢構成比で最も多くの割合を占めるのが50代であり、今後持続可能な事業活動を行う上で、職員の継続的な確保はより一層重要となる。 そのため従業員が健康で長期的に働くことができる環境を整備し、人材定着と採用力を向上させることが課題である。
②	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用数30名以上の維持【'21年度55名→'22年度37名】 ・直近3年の新卒社員離職率10%未満を維持【'21年度73.3%→'22年度87.2%】 ・新卒採用者の女性割合30%以上を維持【'21年度33%→'22年度30%】 2022年度はいずれの数値も目標レベル内で安定している。ワークライフバランス施策や希望に合わせた働き方を推進し、更なる人材の定着を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.oyo.co.jp/esg/society/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.oyo.co.jp/esg/society/health-management/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.oyo.co.jp/esg/society/health-management/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.oyo.co.jp/esg/society/health-management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	エンゲージメント向上への好事例が行われたチームを表彰し、副賞として商品券を授与した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	自身の食生活をチェックすることができるサポートと企画を実施した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社員向け健康アプリを提供し、歩数・距離などのランキングを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ストレスチェックの結果によるとワークライフバランスが低値であり、「仕事のスケジュールのために自分の生活を充実させられなかった」と回答した人は全体の59.6%だった。従業員アンケートで調査した結果、長時間労働や意識に起因するものが多いとみられた。ワークライフバランス実現に向けて、有給休暇取得率70%以上を目指す。
	施策実施結果	有給休暇取得率や退社時間を事業活動の目標として設定し、取得計画を作成。また有給推奨日や上長による声掛けなどを行った。 結果、有給取得率は2021年度の65.2%から、2022年度は70.2%へ向上。
効果検証結果	タイムマネジメントに対する意識改革が功を奏し、長時間労働対策や有給取得へ協力的な環境ができ、有給取得率が向上したと考える。 また、平均月間所定時間外時間が19時間（2021年度）から15時間（2022年度）に減少した。 しかし、ストレスチェックにおけるワークライフバランスの結果は2022年度も低値であるため、引き続き従業員組織等と連携しながら施策を計画していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	建設関連業は厳しい自然環境の現場作業などで女性の採用と定着率が低くなりがちであり、当社の2018年の平均勤続年数（女性）は11.7年だった（男性は15.6年）。アンケート調査の結果、転勤やライフステージの変化が起因であることが判明した。そのため、女性特有の健康関連課題に対応した環境整備に注力し、中長期的に幅広い年齢層で女性が活躍できる会社を目指す。
	施策実施結果	・転勤や育児休業等に影響されないキャリアシステムを構築し運用 ・定期的に「女性の健康」セミナーを開催（2022年度の参加率は20.5%）
効果検証結果	セミナー参加者の100%が「大変満足」「満足」と回答した。 また、女性の健康課題に対応したキャリアシステムの構築により、女性の採用10年前後の継続雇用割合が50.0%（2021年）から100.0%（2022年）まで向上した。 今後は更なる女性活躍推進のため、男女の相互理解に向けた取り組み（研修や社内報を通じた情報発信など）を継続していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：いであ株式会社

英文名：IDEA Consultants, Inc.

■加入保険者：測量地質健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

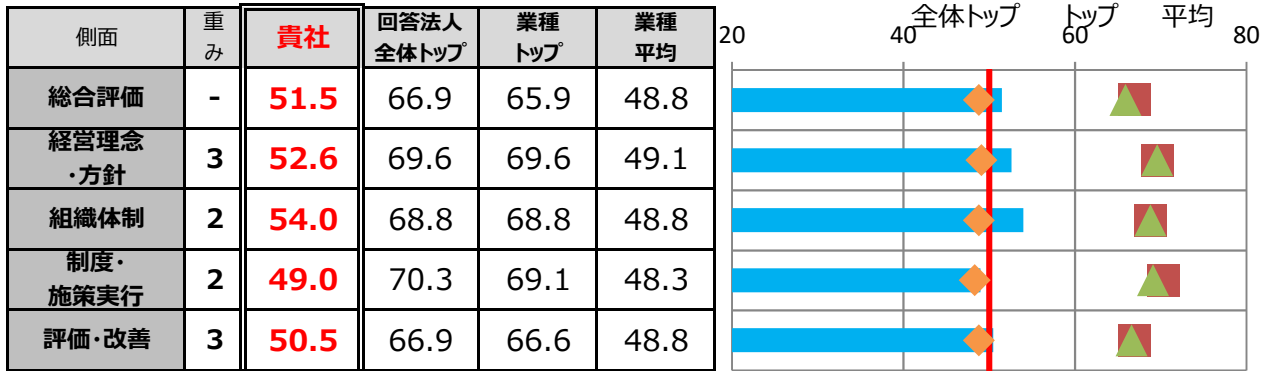
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↓1.6 (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



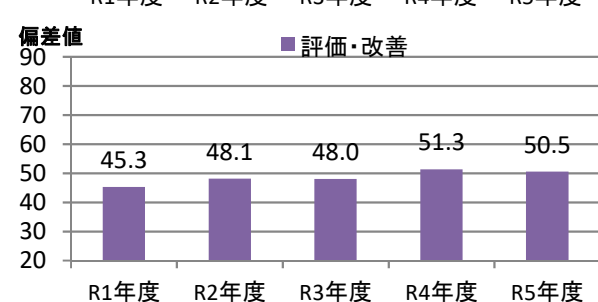
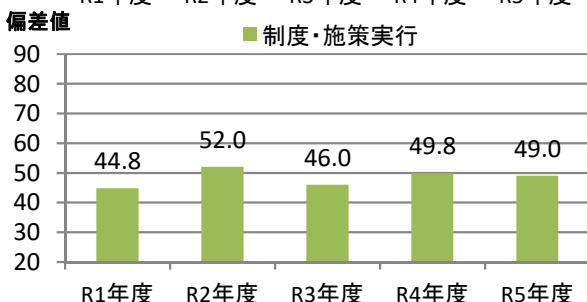
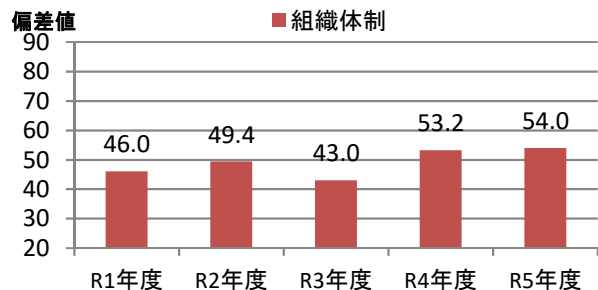
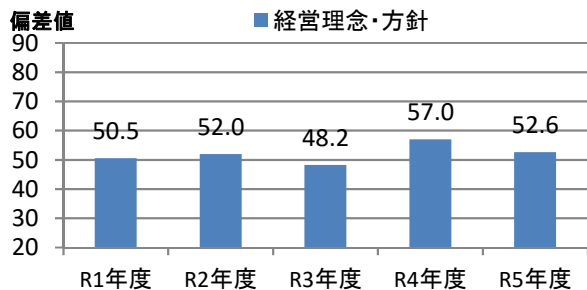
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

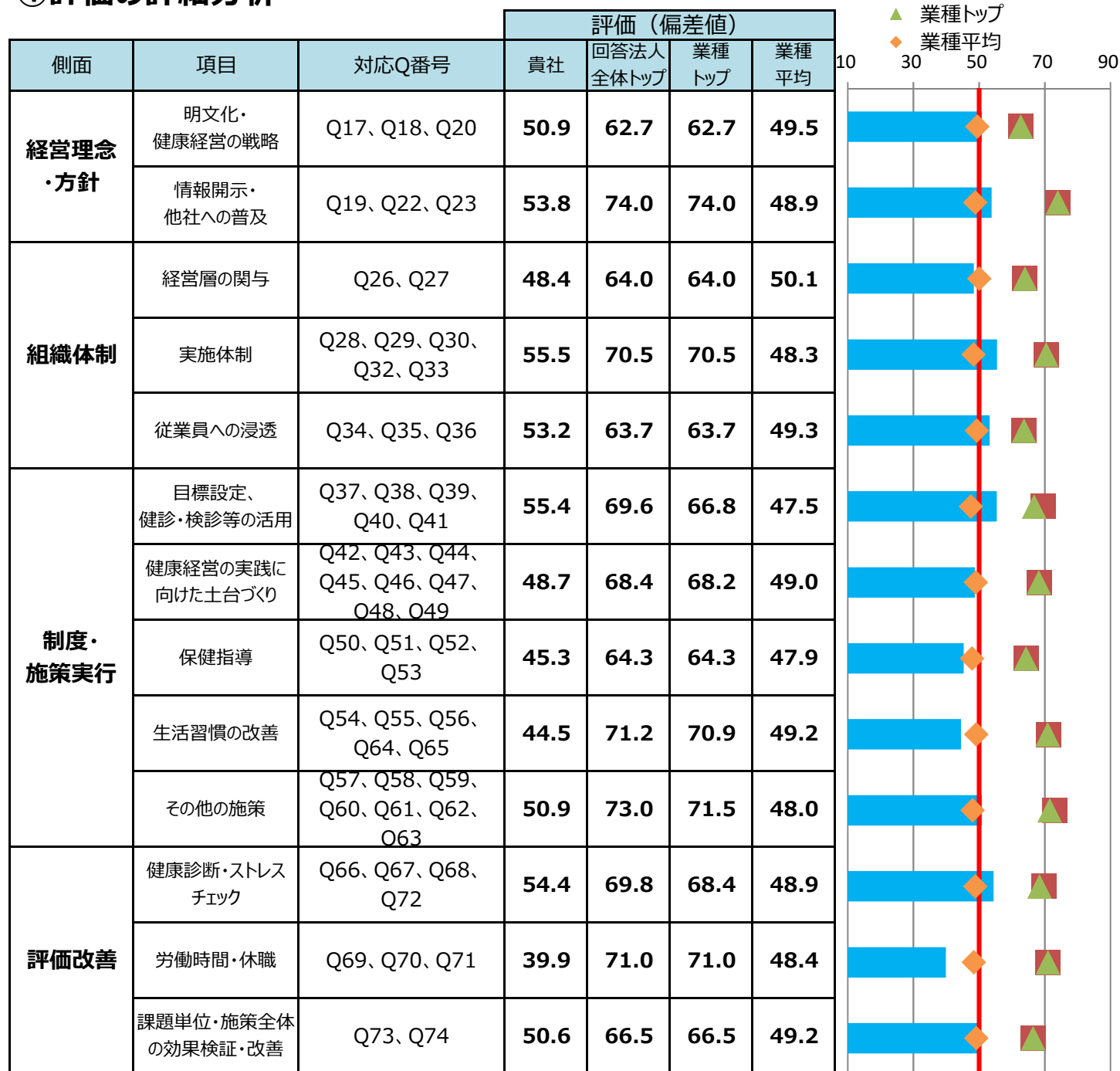
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1301~1350位	1901~1950位	1301~1350位	1601~1650位
総合評価	46.9	50.3(↑3.4)	46.7(↓3.6)	53.1(↑6.4)	51.5(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 傷病等による生産性低下の防止 中高年：特殊検診および要精密検査の対象者の存在 全年齢：うつ等精神性疾患への罹患、休職および退職
	健康経営の実施により期待する効果	職員が心身共に健康に近づくことで、傷病による生産性低下の防止になると期待している。心身ともに健康に近づく取り組みとコミュニケーションの促進を促す取り組みなどを並行して実施することで、プレゼンティーズムの低減やワークエンゲージメントの向上となり、最終的には生産性の向上につなげることを目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.ideacon.co.jp/sustainability/esg/social/employees/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ideacon.co.jp/sustainability/esg/social/employees/kenkokeiei/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	17	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	16.2	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークル活動に対して金銭支援を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社内向けホームページで健康増進アプリの紹介ページで周知している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	健康やエコを目的とした自転車・徒歩通勤を月10日まで認めている。（既存の通勤手当は維持したまま）				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	92.5	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	7.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	17.5	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	顧客割合で公共団体が大きいため、担当業務の納期が2~3月に集まりやすく、年度末に長時間勤務に陥りやすい。 また、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患に罹患する職員が多く、プレゼンティーズム、アブセンティーズムが発生している。
	施策実施結果	・ストレスチェックの解析結果を管理職に共有し、管理職は解析結果を踏まえた組織づくりを行っている ・産業医面談を受けやすい制度（希望者は労働時間に関わらず受診可能）
	効果検証結果	・精神性疾患による退職者数の把握・推移の把握により効果の検証を行っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンデライト株式会社

英文名：AEON DELIGHT CO., LTD.

■加入保険者：イオン健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

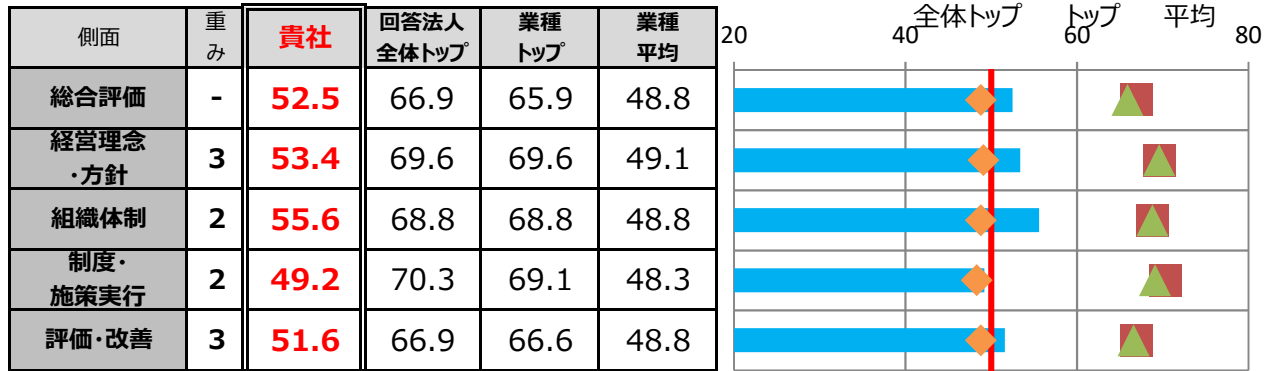
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.5** ↑0.8 (前回偏差値 51.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



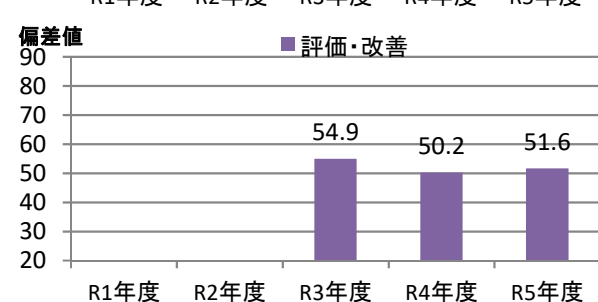
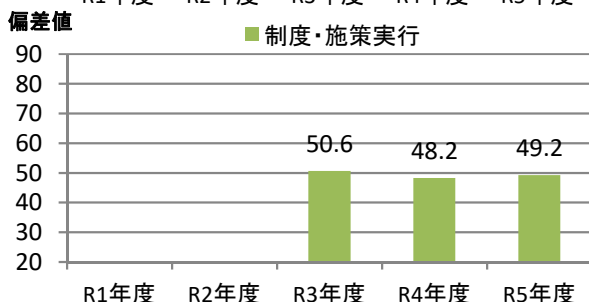
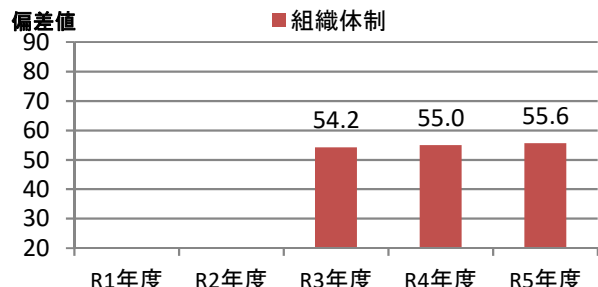
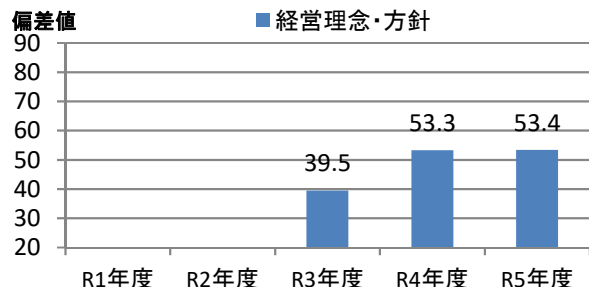
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

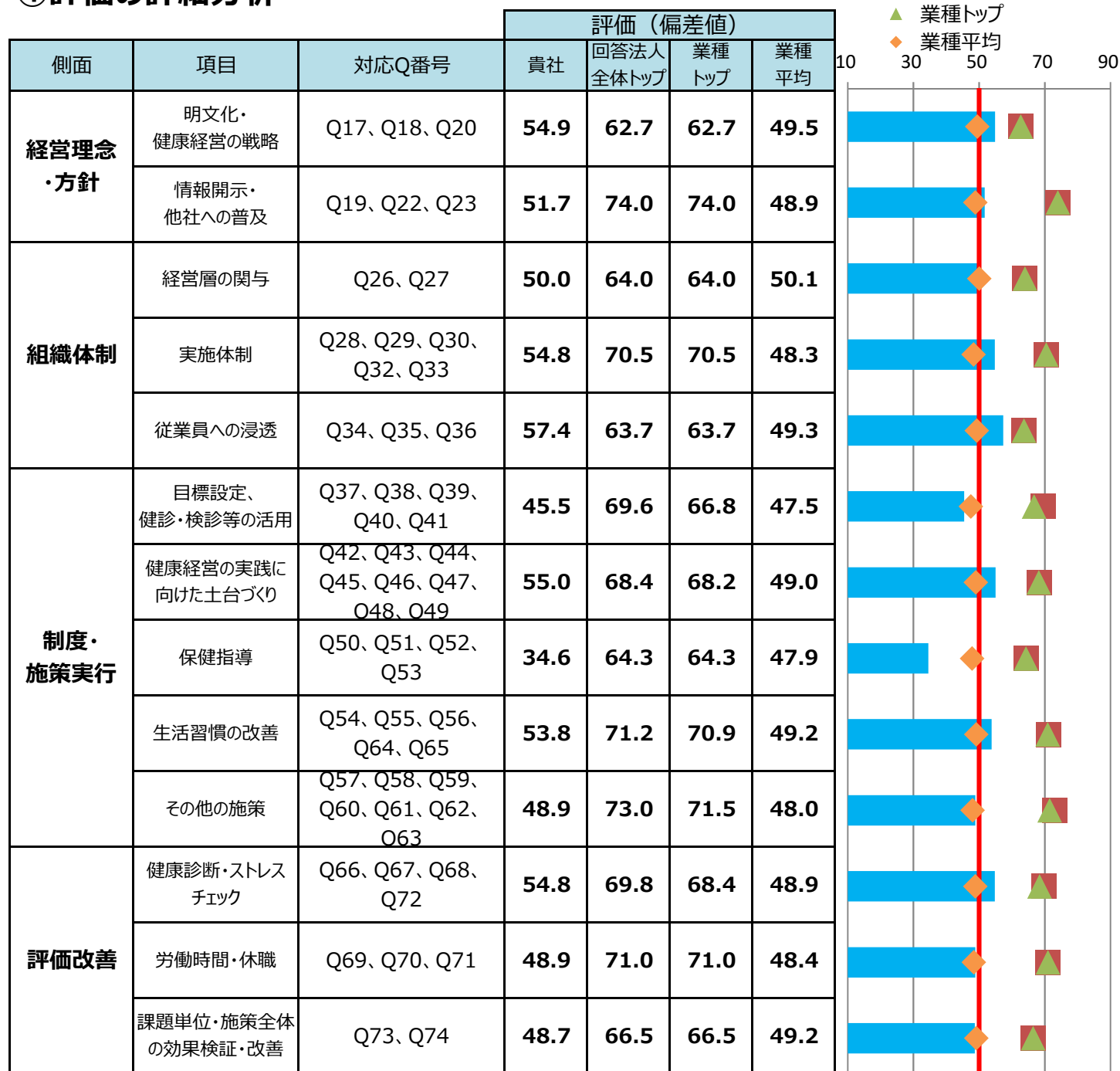
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1651~1700位	1451~1500位	1451~1500位
総合評価	-	-	49.3(-)	51.7(↑2.4)	52.5(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は従業員とお客さまの健康と幸せを実現し地域社会へ貢献するために、人材こそが最大の経営資源であるとの信念に基づき、多様な人材が健康で能力を発揮し活躍し続けられる企業集団となることを目指しています。従業員一人ひとりが心身ともに健康で、長く働き続けたいと感じ、働く意欲に満ちた存在となることが、健康経営で解決したい経営上の課題であると考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みを通じて、従業員満足度の向上を図り、離職率の低減および労働生産性の向上にもつながることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 事業を通じて解決を目指す社会課題の中でも、特に重要と考えるマテリアリティのひとつに「適正な労務環境」を挙げており、従業員の疾病率低減、快適な労働環境の提供は、重要な課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	課題への取り組みを通じて、生産性・働きがいの向上に繋がり、ひいては当社全体の活力と提供価値の向上に繋がると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.aeondelight.co.jp/sustainability/social/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	17	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.4	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域におけるグリーン活動の実施、福祉施設への清掃作業やクリスマス会の参加等を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルPepUpの利用を促進している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	毎年秋に2ヶ月間の元気アップキャンペーン実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	40歳以上の生活習慣病のリスク者の割合が高い。
	施策実施結果	2021年より特定保健指導の案内を強化、実施報告を求めている。面接指導を就業時間に含める、テレワークを認める、オンライン面談のための機器無料貸出等、実施しやすい環境への配慮も継続して実施している。
効果検証結果		特定保健指導の実施率は2020年度16.1%、2021年度21.5%、2022年度申込率31.9%と改善傾向にある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	国民平均の喫煙率約17%に対して、弊社における40歳以上の喫煙率が高い
	施策実施結果	事業所敷地内禁煙、健康リスク等の情報発信、三次喫煙防止のための勤務開始45分前までに喫煙終了の取り組みに加え、2022年度は40歳未満も含めてオンライン卒煙セミナーを実施、禁煙サポート案内等を実施。
効果検証結果		40歳以上の喫煙率が、2019年度28.6%、2020年度27.7%、2021年度26.4%、2022年度25.4%と年々改善傾向ではあるものの、依然、喫煙率が高い。 2023年度は、2022年度に引き続き40歳未満も含めてオンライン卒煙セミナー実施、禁煙サポート案内等を実施し、さらに改善を図る。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダイセキ

英文名：Daiseki Co.,Ltd

■加入保険者：東海地区石油業健康保険組合

上場

■所属業種：サービス業

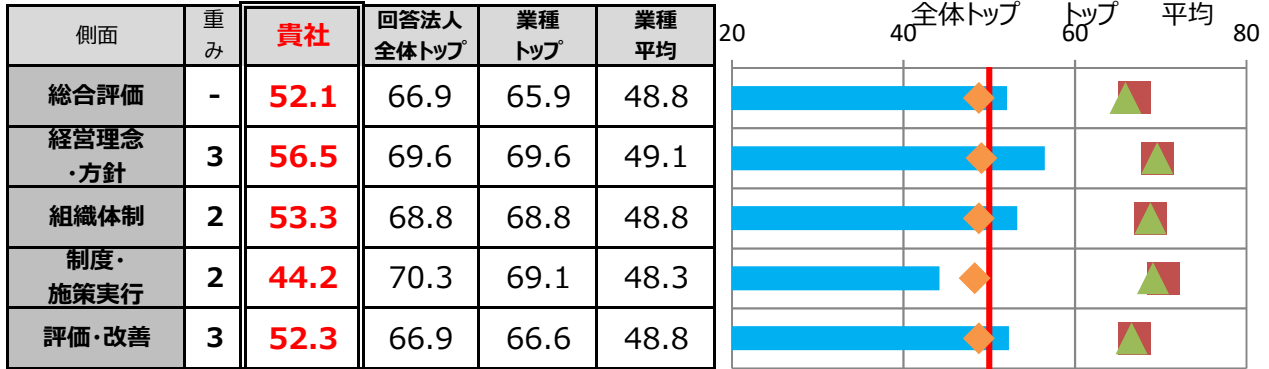
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.1** ↑0.2 (前回偏差値 51.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



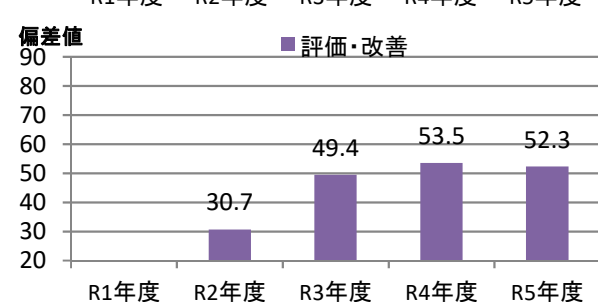
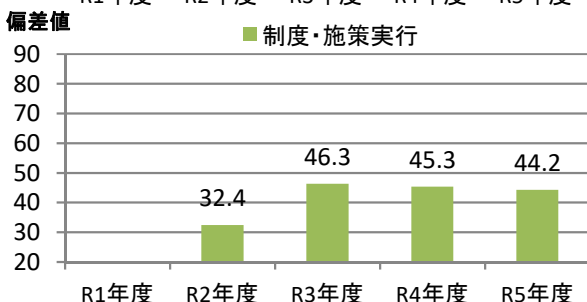
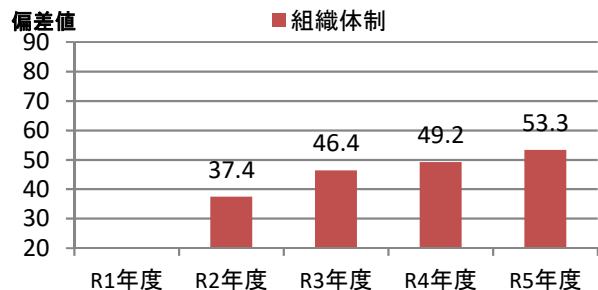
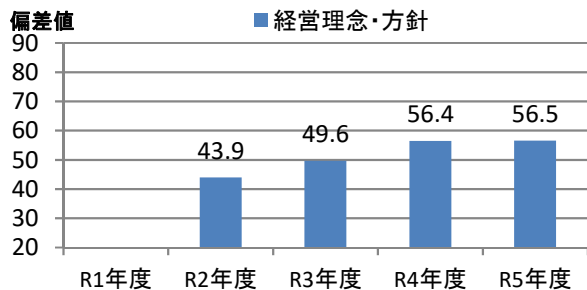
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

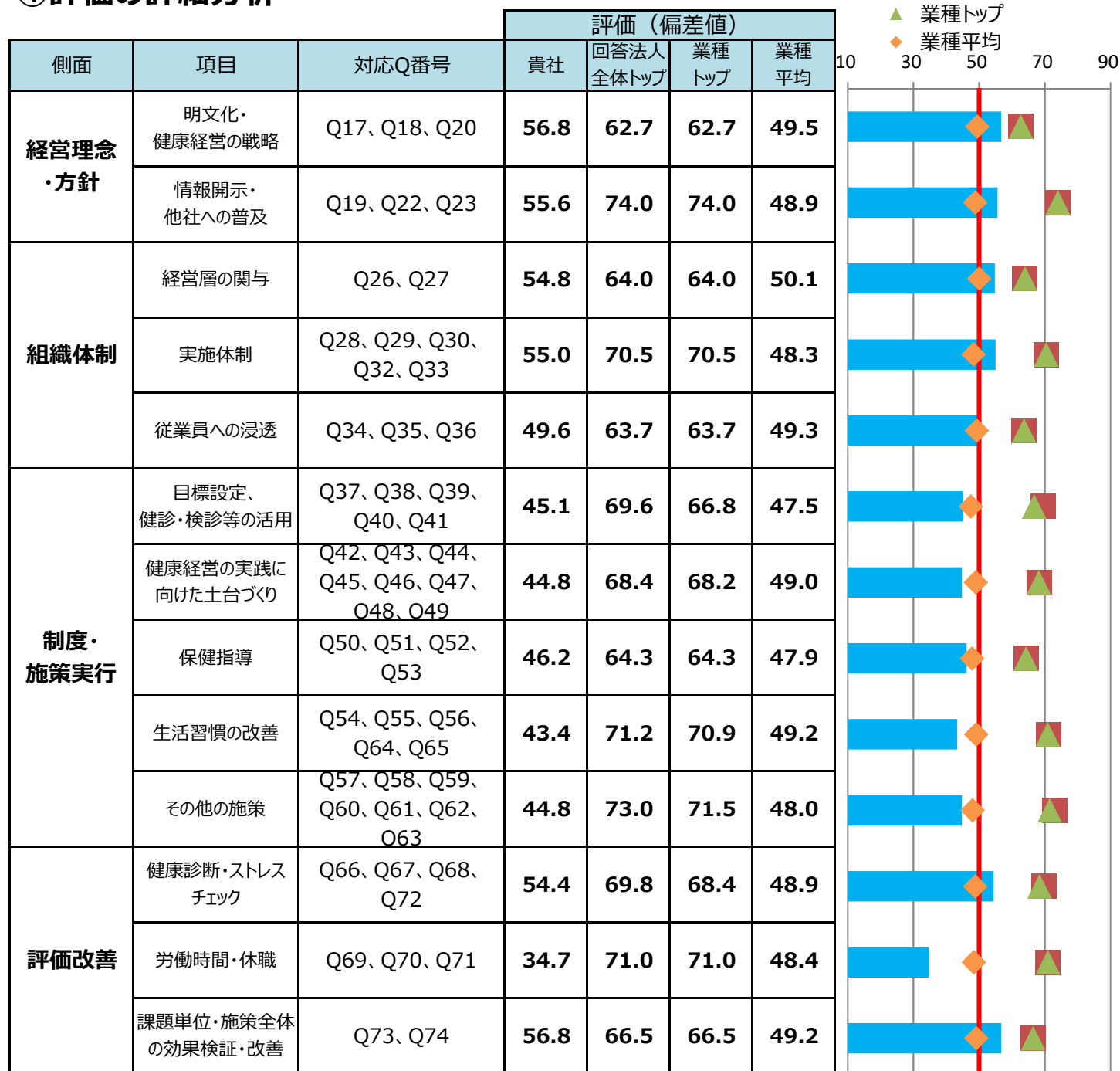
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2251~2300位	1751~1800位	1401~1450位	1501~1550位
総合評価	-	36.3(-)	48.2(↑11.9)	51.9(↑3.7)	52.1(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・「社員とその家族」の不健康や疾病による生産性低下の防止 ・社員がイキイキと働ける職場環境の構築
	健康経営の実施により期待する効果	・プレゼンティーズムの低減 ・ワーク・エンゲイジメントの向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ・人材の定着と確保
	健康経営の実施により期待する効果	・アブセンティーズムの低減

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.daiseiki.co.jp/sustainability/sociality/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	21	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	社員の親睦と健康増を図ることを目的とし、スポーツサークル活動に補助金を支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	保健師による健康セミナーを開催し、食生活改善指導。自社農園で栽培した野菜を定期的に社員に配布。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスの中から、お得にスポーツクラブを利用できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	32.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社は男性社員や男性管理職が多いこともあり、女性の健康に関する理解が進んでいなかったことから、女性が働きづらい環境になっており生産性も下がっていた。また、女性特有の健康に関する相談窓口もなかったことから、女性特有の健康課題がどういったものかという認識もなかった。
	施策実施結果	社内セミナーの開催、健康相談窓口の対応をしてもえるよう、産業保健師採用に向けて企画案を策定。
効果検証結果	2023年度前半に産業保健師を採用し、女性特有の健康課題に関するセミナーを開催。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	当社は、事業所が全国にまたがっており、本社と事業所、事業所と事業所のコミュニケーションが不足しており、会社への帰属意識や理念・ビジョンへの共感、貢献意欲、職務満足などに課題を感じていた。
	施策実施結果	会社の方向性共有のために、経営層から全従業員が視聴できる動画メッセージを公開。また、従業員間の親睦を深め風通しの良い職場環境を醸成することを目的として、従業員全員を対象とした親睦補助制度を導入。
効果検証結果	ストレスチェック時にエンployeeエンゲージメントを定期的に測定。2022年度結果は48.7点（委託先アドバンテッジリスクマネジメント独自指標）。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阪神高速パトロール株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

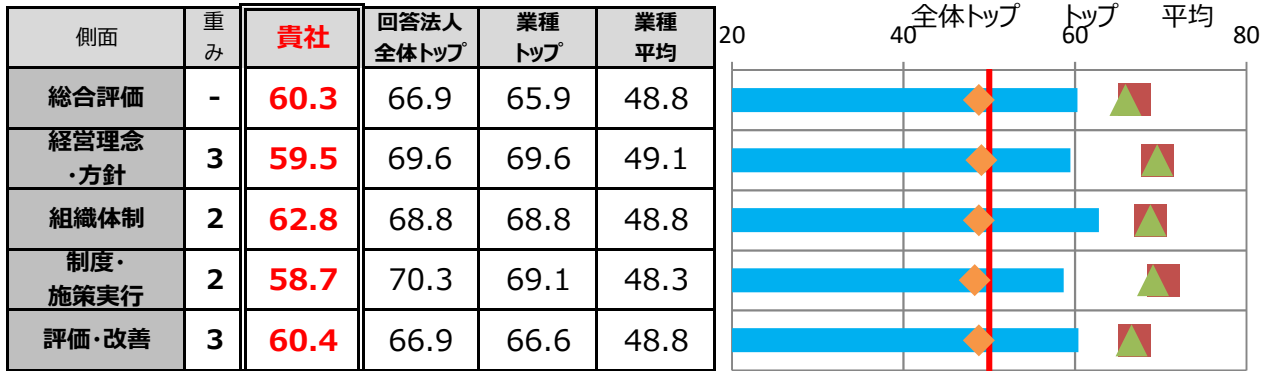
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.3** ↑1.5 (前回偏差値 58.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



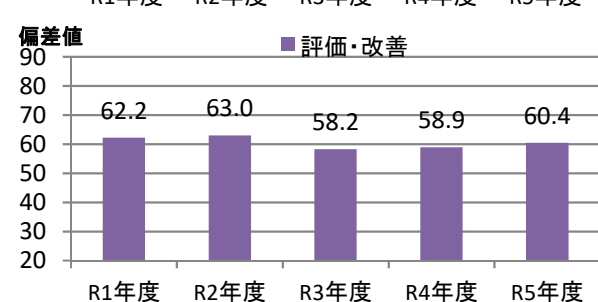
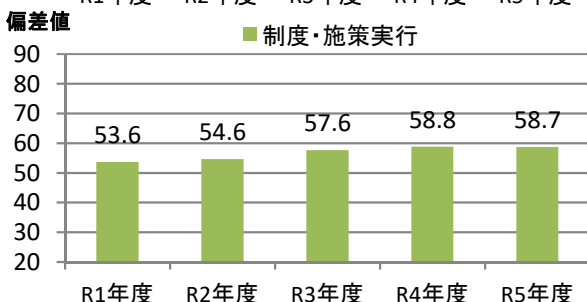
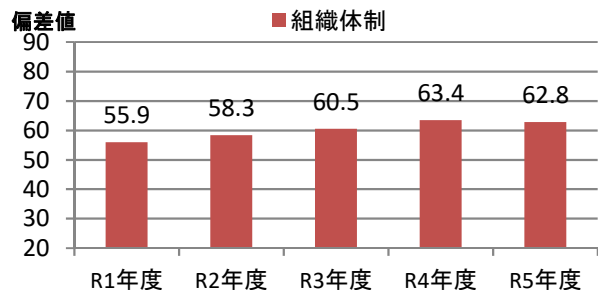
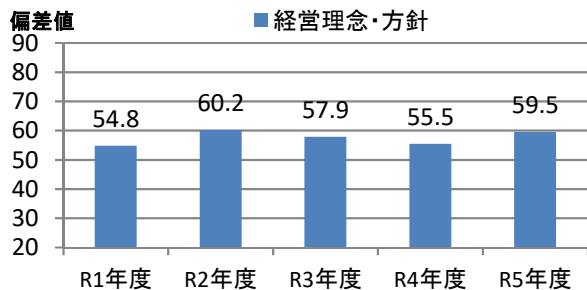
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

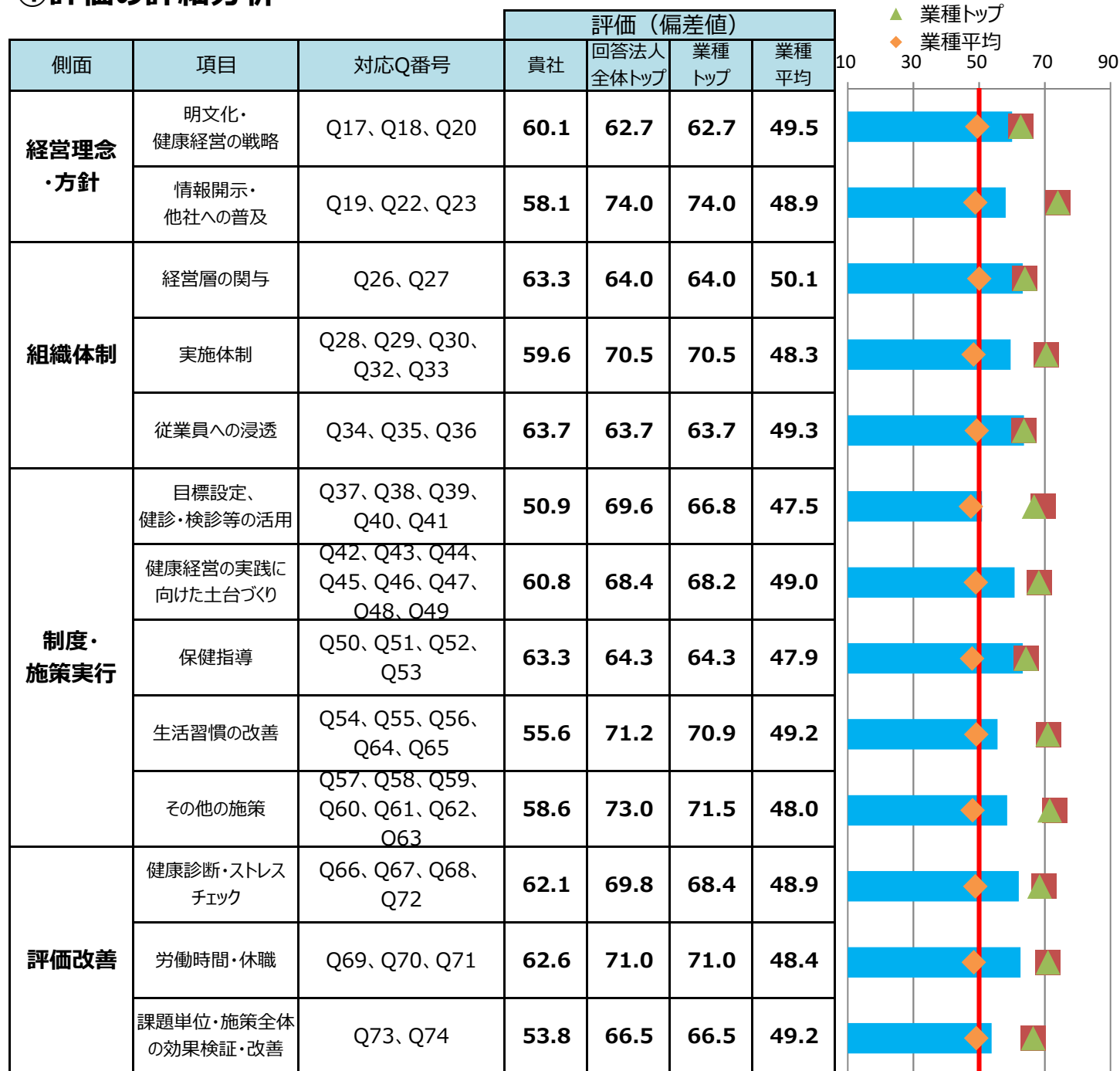
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	451~500位	601~650位	651~700位	601~650位
総合評価	57.0	59.5(↑2.5)	58.5(↓1.0)	58.8(↑0.3)	60.3(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社は高速道路上での現場業務が主体ゆえ、健康障害は現場で作業する自身はもとより、業務ペア、お客さまを巻き込む二次災害を発生させることから、社員が身体も心も健康でいきいきと働き続けることが大きな課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	外部の健康管理システムを導入し、個人別の健康診断やストレスチェック等の結果をデータ化することで、社員個々は生活習慣病リスクをA～Dランクで把握することができ、その経年比較を見てヘルスリテラシーの向上につなげます。会社は集団分析により会社全体の健康課題を把握して施策をPDCAで展開することが可能となります。その結果、生活習慣病リスクC、D判定となる有所見者の削減を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hanshin-patrol.co.jp/topics/docs/%E3%83%98%E3%83%AB%E3%82%B9%E3%82%BB%E3%82%A4%E3%83%95%E3%83%86%E3%82%A3%E3%83%BC%E3%83%AC%E3%83%9D%E3%83%BC%E3%83%88%E3%82%882023%E3%82%89.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率 ○
URL	① https://www.hanshin-patrol.co.jp/topics/docs/ヘルス&セーフティーレポート(2023).pdf ② https://www.hanshin-patrol.co.jp/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率 ○
URL	① https://www.hanshin-patrol.co.jp/topics/docs/ヘルス&セーフティーレポート(2023).pdf ② https://www.hanshin-patrol.co.jp/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	① https://www.hanshin-patrol.co.jp/topics/docs/ヘルス&セーフティーレポート(2023).pdf ② https://www.hanshin-patrol.co.jp/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康管理（労災防止含む）とコミュニケーションを兼ねた弊社オリジナル体操を始業時に実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	東京労災病院提供の「栄養管理士が紹介する！コンビニ弁当＆サラダ・お惣菜」を利用勧奨し食生活改善実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	阪パト体操継続の効果を確認するために定期的に5種類の体力測定を実施してその推移を分析している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が高いので、研修実施、禁煙キャンペーン、社内報での啓発のほか禁煙外来治療費補助制度を実施しているものの、40%超と高止まりしている。そこで喫煙者の意識調査を目的として、喫煙者に対してアンケートを実施した。
	施策実施結果	アンケートでは、禁煙したい人が5%、問題意識はある人が40%、無関心とした人が55%との結果が出た。
効果検証結果	今年度は禁煙希望もしくは問題意識ありとする者（計45%）をターゲットに保健指導を通じて禁煙を働きかけることとした。参加者にヒアリングしたところ、禁煙に向けて会社が協力してくれるのはありがたいと感謝の言葉も受けるなど効果も出はじめており、今後の推移を見ていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	昨年度、若年層への仕事の偏りなどの事業場の問題点を洗い出し、改善取組を実施したことで多くの従業員が満足としていたが、まだ改善には至っていない。
	施策実施結果	若年層への業務偏重に対策を打った結果、2022年度のメンタルヘルス不調で退職する者は昨年に引き続きゼロであったが、メンタルヘルス不調者数は対前年で2名増えて5名となった。
効果検証結果	引き続き若年層への業務偏重の改善に努めるほか、その他に職場ごとに考えられる原因なども探るため、アンケートを実施し分析することとした。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ネクストビート

英文名：

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

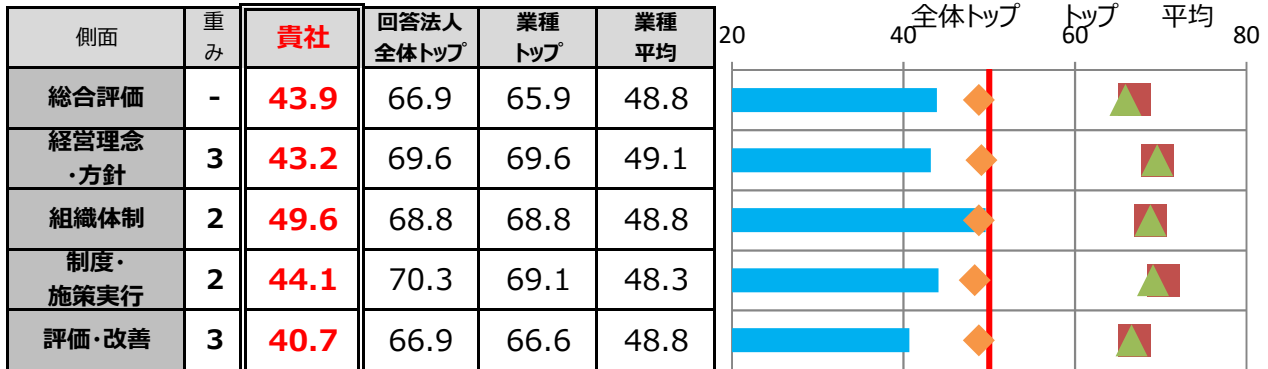
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601～2650位** / **3520社中**

■総合評価： **43.9** ↓1.8 (前回偏差値 45.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



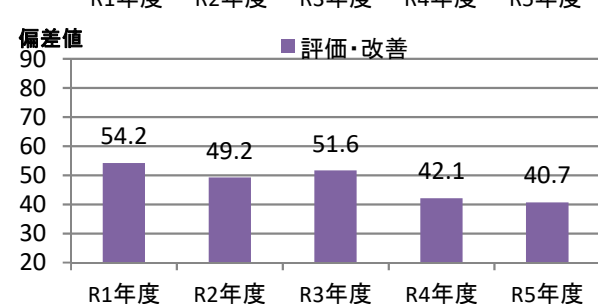
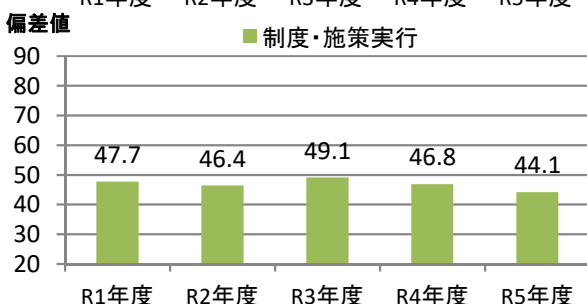
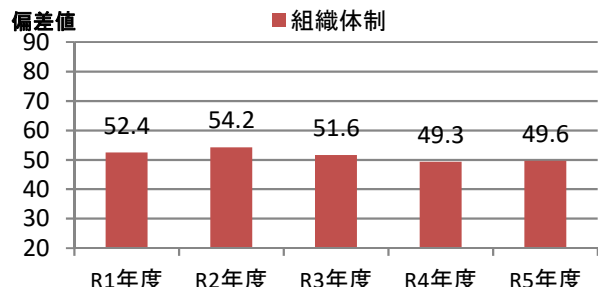
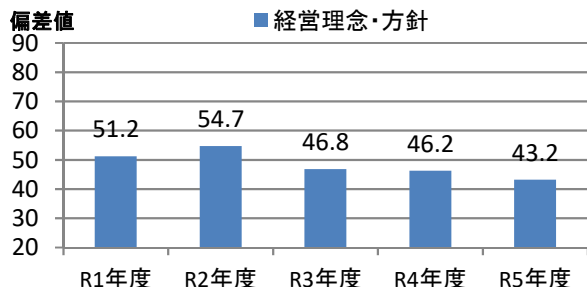
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

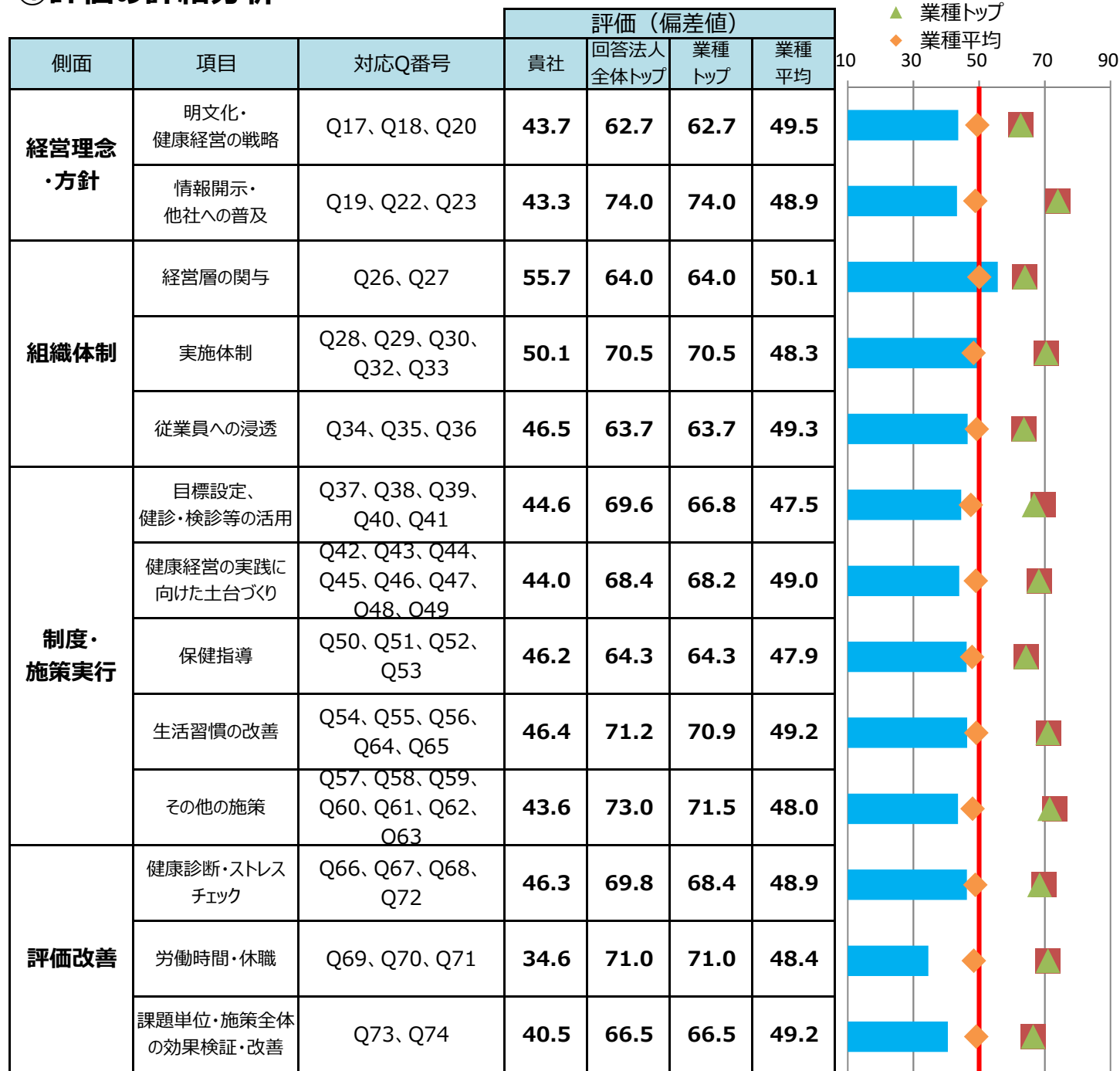
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151～1200位	1201～1250位	1601～1650位	2201～2250位	2601～2650位
総合評価	51.6	51.3(↓0.3)	49.7(↓1.6)	45.7(↓4.0)	43.9(↓1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nextbeat.co.jp/news/9166

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内部活動を設置し、活動に対して費用補助を実施し間接的なコミュニケーション増進に寄与している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	月に一度、フルオーガニックの昼食を社員に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	社内に設置したジム器具の利用率を上げるため、レベルに合わせた複数のメニューを提案している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	夕食摂取時間が遅いことから入眠までに消化できず睡眠中も消化活動が起こっており、目覚めたときのすっきり感がないなど、社員の睡眠の質が良くないことが面談を通して把握。
	施策実施結果	睡眠コンサルタントのアドバイスの下、設置した仮眠室の環境整備と利用者数向上のための社内周知の徹底
効果検証結果	1月あたりの仮眠室利用回数が増加しており、利用率向上傾向を示している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	結婚、妊娠出産の世代が増えてきており、産休からの職場復帰を不安に思う社員が育休復帰に対して安心できるように社内整備を推進している。また、メンタルヘルスでの退職も増えており、職場復帰だけでなく事前防止、就業と治療の両立を行えるようにする。
	施策実施結果	当社で事業展開しているシッターの会社負担の増額やその対象者の拡大の制度を開始し、産休育休取得社員への定期的な連絡の実施により復帰者も継続して出てきている。
効果検証結果	復帰までの期間が長いことと、母数が少ないため、定量的な評価はできていないが、産休前からの面談実施により、2022年度の4月復帰者も3名無事に復帰し就業を継続している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社京都環境保全公社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

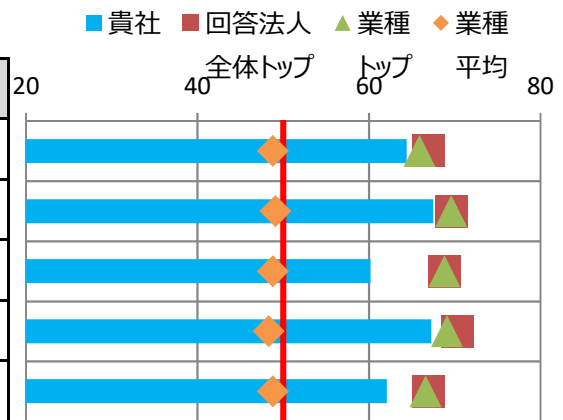
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.4** ↑1.0 (前回偏差値 63.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.4	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	67.5	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	60.2	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	67.3	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	62.1	66.9	66.6	48.8



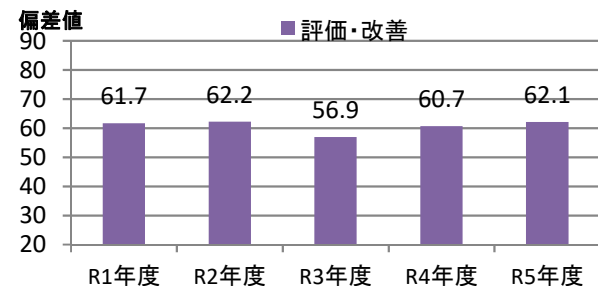
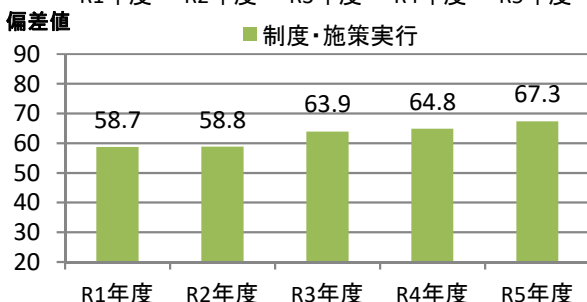
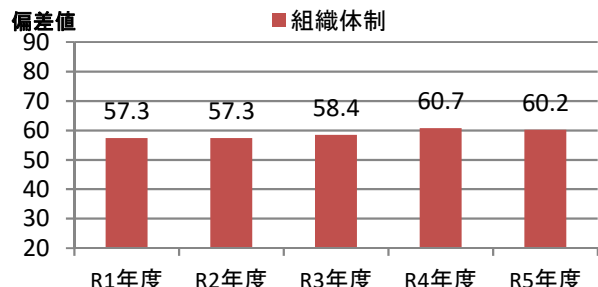
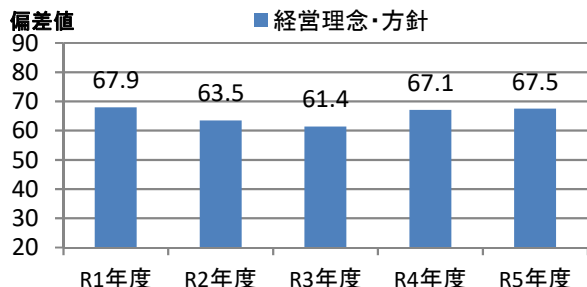
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

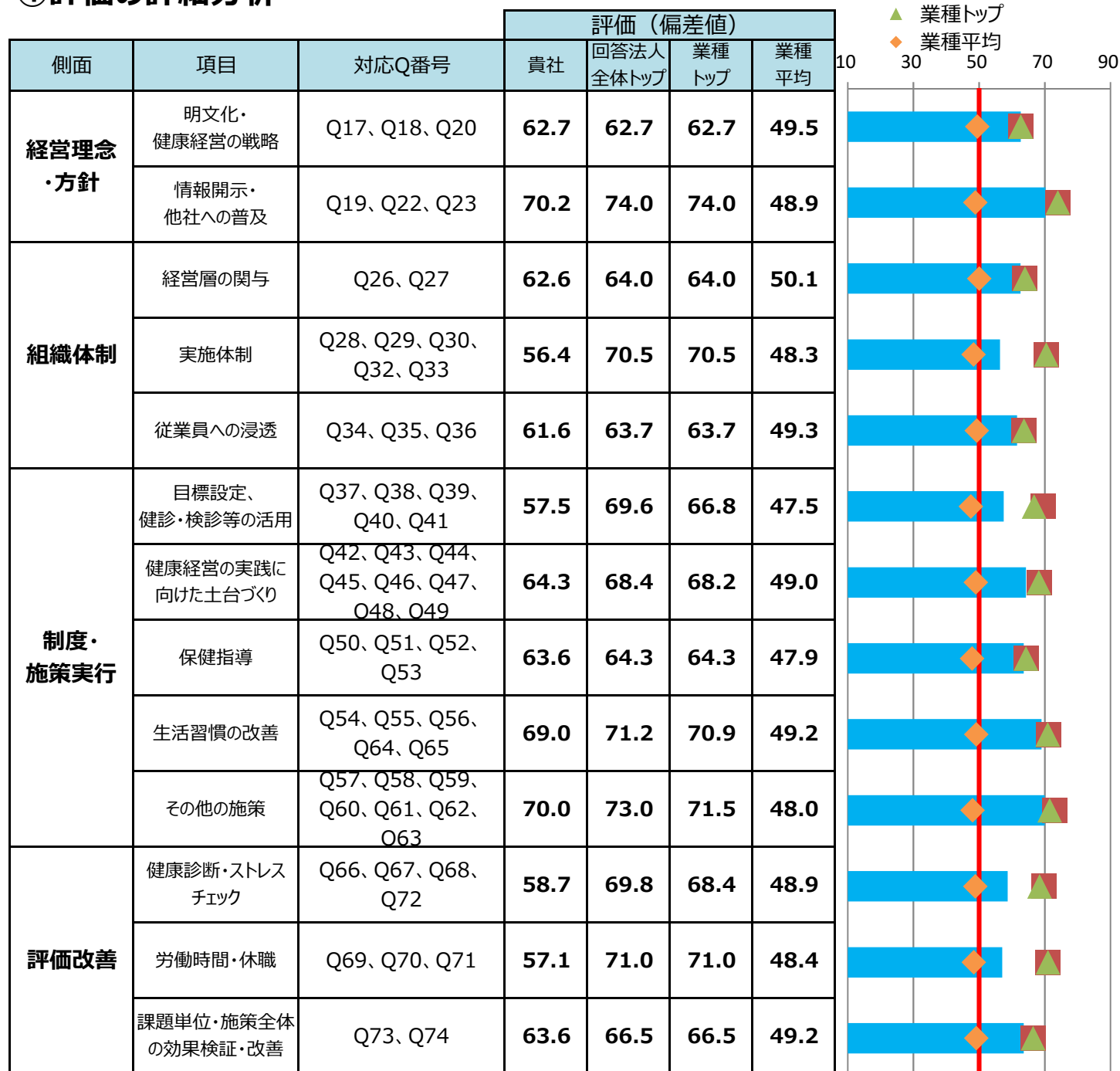
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	301~350位	401~450位	101~150位	51~100位
総合評価	62.1	60.9(↓1.2)	60.0(↓0.9)	63.4(↑3.4)	64.4(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 産業廃棄物適正処理に向けコンサル・分析、収集運搬、選別、リサイクル、焼却、管理型埋立のトータルシステムを確立している。各セクション毎に深い専門性が必要とされ、一人ひとりの役割が重要となるため定着率の低下は事業継続・拡大に影響を及ぼすこととなる。 近年採用者のうち20代～30代の若年層が多く、キャリア支援・職場環境改善・子育て支援等行いエンゲージメントを高め、定着率向上を実現する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	全社員が心身ともにいきいきと長く働き続けることを期待 ・資格取得支援・教育訓練費：22年度13万円/一人 ・育休取得率(男性含)・産育休復職後の就業継続率：100%継続 ・新卒・中途採用3年定着率：21年度75%22年度80%→90%以上目標 ・高エンゲージメント者割合：21年度12.6%22年度14.2%→20%以上目標 ・ホワイト500取得継続：働きやすい職場環境と採用力の向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.kyoto-kankyo.net/files/Corporate_Social_Responsibility2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.kyoto-kankyo.net/corporation/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.kyoto-kankyo.net/corporation/health.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.kyoto-kankyo.net/corporation/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	会社記念行事開催時、コミュニケーション促進を目的に部署を跨いだチーム編成にて昼食会を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康月間にお弁当業者のメニュー表に記載しているカロリー数および月間記録表を従業員に配信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	年1回健康月間を10月と定め運動機能フレイルチェックを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	79.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	当社産業廃棄物処理業は、社会的役割が大きく行政からコロナ感染症蔓延時においても事業を継続できるよう通達がきている。 このためには、 ①新型コロナウイルス、インフルエンザ等の感染力の強い傷病発生防止 ②感染者が出た時のまん延防止（BCP） の両面の対策を行う必要がある。・アブセンティーズムの損失を最小化することには一定数効果が出ているが、出来るだけリスクがない状況を維持することが重要と捉えている
	施策実施結果	<疾病発生防止> インフルワクチン接種率21年度68%⇒22年度54% コロナワクチン接種率21年度55.9%⇒22年度45.5% コロナワクチン特別休暇付与日数21年度139日⇒22年度75日
効果検証結果	家族内感染等により新型コロナ感染症罹患者増加するも、上記施策を推進し社内クラスターを発生させず業務を継続させた <疾病発生防止> インフルエンザ罹患者：21年度 0名⇒22年度11名 新型コロナ罹患者：21年度 6名⇒22年度29名 <BCP> 新型コロナの社内感染者21年度0名⇒22年度0名	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社は現場作業に従事する者が7割程度を占めており、疲労による重大事故や事故の二次災害リスクを極小化することが重要課題である。本課題を解決するために、疲労を蓄積させない＝休息時間の確保・労働時間の効率化及び適正化＝ワークライフバランスの循環を可視化させる必要性があった。
	施策実施結果	時間外30時間以内の遵守：徹底率21年度99%⇒22年度98.5% 有休取得奨励日の遵守：有給取得率：21年度78%⇒22年度70.3% 改善提案推進：254件⇒255件 半期毎に全社改善事例共有
効果検証結果	管理職抜残業時間削減：21年度12.8時間⇒22年度12.5時間 平均実労働時間：21年度149時間⇒22年度145時間 21年度から下記2項目を可視化させ相関関係分析。本年度上記残業時間と労働時間が減少したことで休息時間の確保・労働時間の効率化及び適正化へ相関がみられた。 疲労感偏差値：21年度46.7⇒22年度46.4 ワークライフバランス偏差値：21年度49.1⇒22年度49.4	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SBアットワーク株式会社

英文名：SB Atwork Corp.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

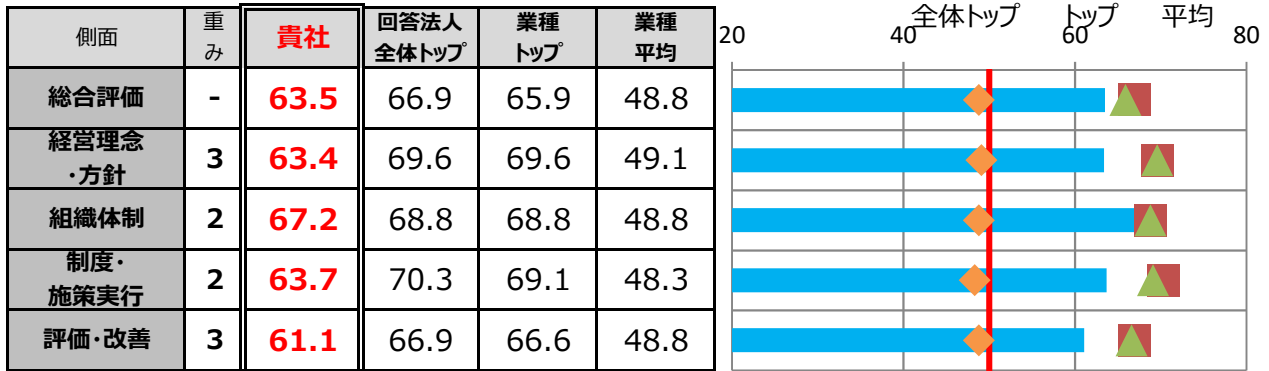
①健康経営度評価結果

■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↑2.1 (前回偏差値 61.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



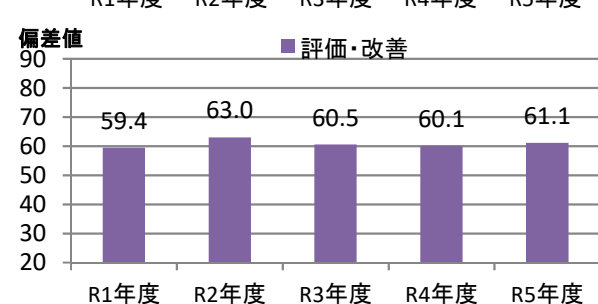
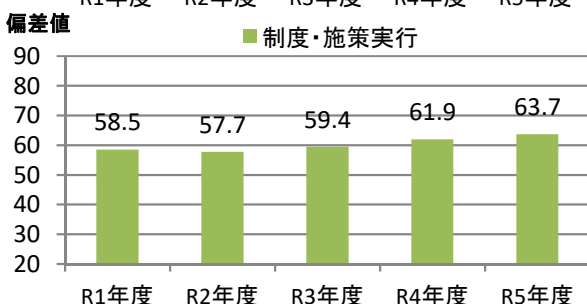
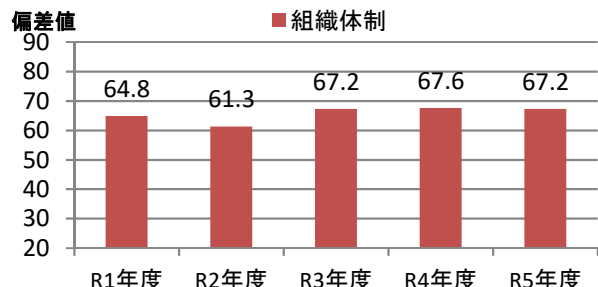
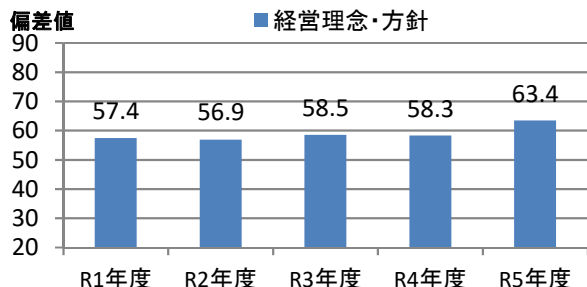
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

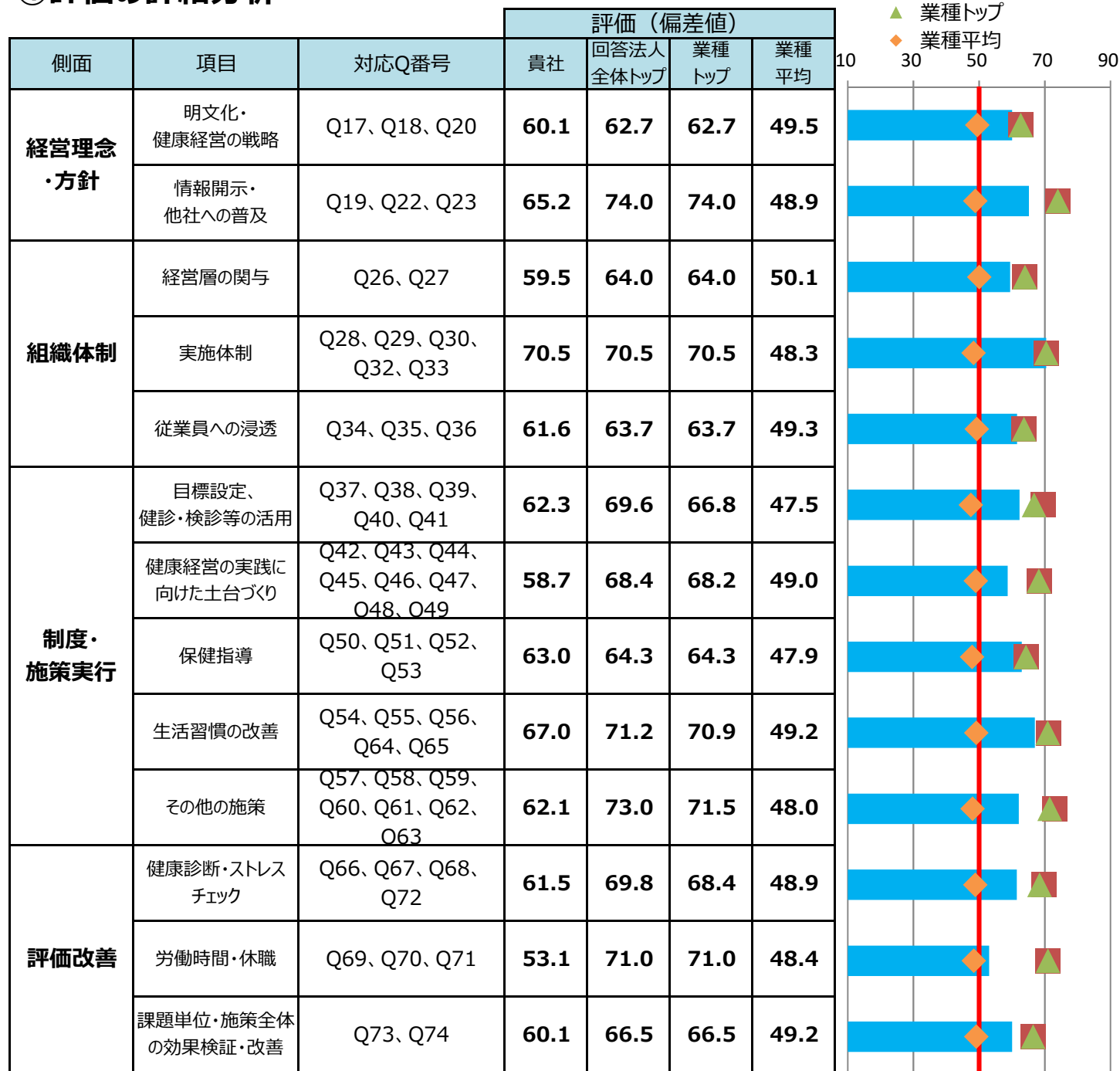
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	401~450位	251~300位	351~400位	101~150位
総合評価	59.7	59.8(↑0.1)	61.0(↑1.2)	61.4(↑0.4)	63.5(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人事サービスを提供する企業として、当社の従業員が「100歳まで元気に働ける」ことを、自ら先頭に立って体現できるようになることが、最適で最高の人事サービスを提供するための課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人の健康意識が向上し、自律的な健康管理が可能になることで「100歳まで元気に働ける」会社の実現を期待している。 健診有所見者の低減と有給休暇取得率について目標を設定しており、健診有所見率については割合の高い「脂質の有所見率」を現在の15.8%から今年度14%、25年度には10%まで低減すること、有給休暇取得率については70%以上の維持を目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナ禍から継続し、在宅勤務と出社を併用した新しいワークスタイルへと変化した一方で、社内のコミュニケーション不足が課題となっている。コミュニケーション不足により生産性や従業員の定着率・満足度が低下することも懸念されるため、健康経営を通じ改善していきたい重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	各健康経営施策へ従業員一人一人に積極的に参加してもらうことで、所属部署を超えた交流を促進し、仕事だけではない新たな関係性をつくり、コミュニケーションの取りやすい環境が醸成されることを期待している。また、それがパフォーマンスへも発揮されることも期待しており、プレゼンティーズム（パフォーマンス発揮度）としては85%以上を目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.softbankatwork.co.jp/sustainability/wellbeing/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.softbankatwork.co.jp/sustainability/wellbeing/				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.softbankatwork.co.jp/sustainability/wellbeing/				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.softbankatwork.co.jp/sustainability/wellbeing/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	「HappyMeetup」と称し、他部署メンバーとの交流費用について会社で一部負担を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	正しい食習慣を学ぶため、保健師作成によるLDLコレステロールのeラーニングと確認テストを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回のウォーキングイベントの他、月平均5,000歩以上達成者を表彰する「ちょっとWalk」を開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	19.2	%
管理職限定	○	全管理職の	95.8	%
限定しない	○	全従業員の	86.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員アンケートにて、90%以上の従業員が「在宅勤務の導入により運動不足を感じている」と回答しているため、有所見率の上昇や将来の健康リスクに繋がる恐れもあり、運動機会の提供など運動促進の取り組みが必要である。
	施策実施結果	年に2回の健保企画と運動したウォーキングイベントや1ヵ月平均歩数5,000歩以上達成者を表彰する「ちょっとWalk」など、運動の習慣化を促進するイベントを年間を通し開催。参加率は平均43%であった。
効果検証結果	従業員アンケートにて、本施策実施前に5,000歩以下の歩数であった社員のうち、35%が「5,000歩以上に歩数が増えた」と回答。また、年に1度実施している健康意識調査でも「歩行または同等の活動を1日1時間以上している社員」が2020年度:27.8%→2022年度:32.6%に上昇し、歩行の促進、習慣化に一定の効果を示している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	在宅勤務という新しいワークスタイルに変化したことで、社内、特に組織を横断したコミュニケーション不足が課題となっている。コミュニケーション不足により、生産性や従業員の定着率・満足度が低下することも懸念されるため、所属部署を超えた交流を促進し、コミュニケーションの取りやすい環境づくりを行う必要がある。
	施策実施結果	他部署メンバーとの交流費用を一部補助（1人に対し、半期ごとに2回まで）する「Happy Meetup」制度を新設。参加率は37.6%であった。
効果検証結果	従業員アンケートにて、本施策参加者のうち、約95%が満足と回答。「入社直後でも、社内の関係性づくりができた」、「業務で関わっていた人との関係性が深まり、仕事がしやすくなった」といった声が寄せられた。また、年に1度実施している健康意識調査でもプレゼンティーズムが84.7から85.8に上昇しており、コミュニケーションの活性化により、よりよいパフォーマンスを発揮できる環境づくりに貢献することができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士通コミュニケーションサービス株式会社

英文名：FUJITSU COMMUNICATION SERVICES LIMITED

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

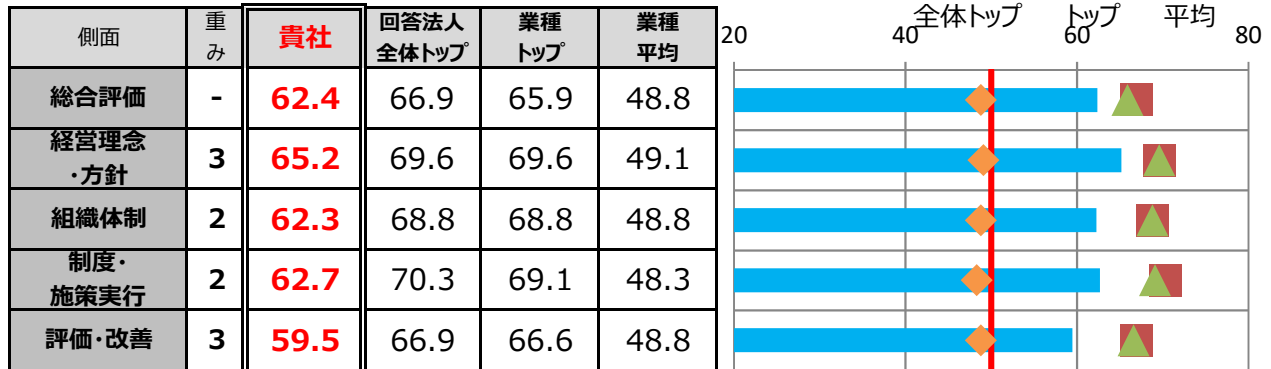
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.4** ↑0.5 (前回偏差値 61.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



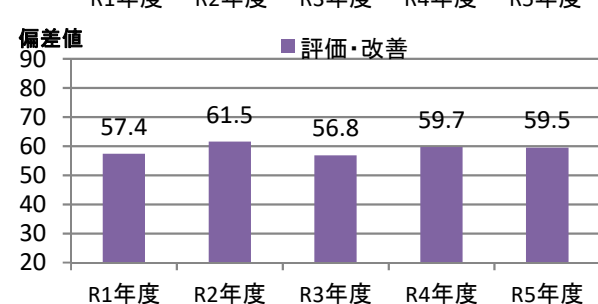
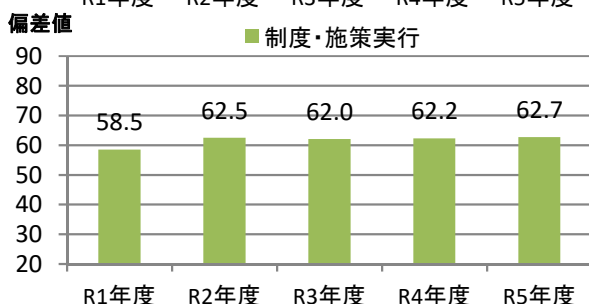
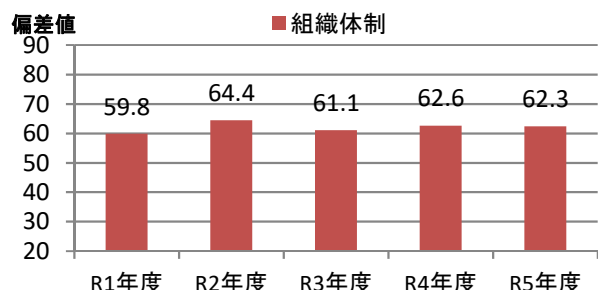
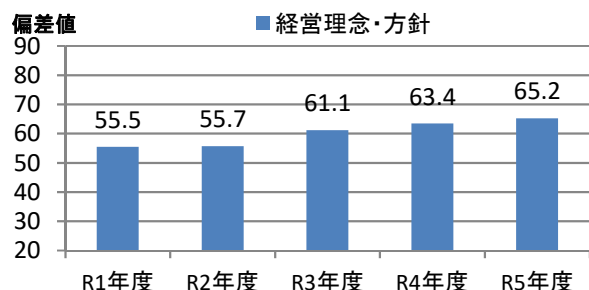
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

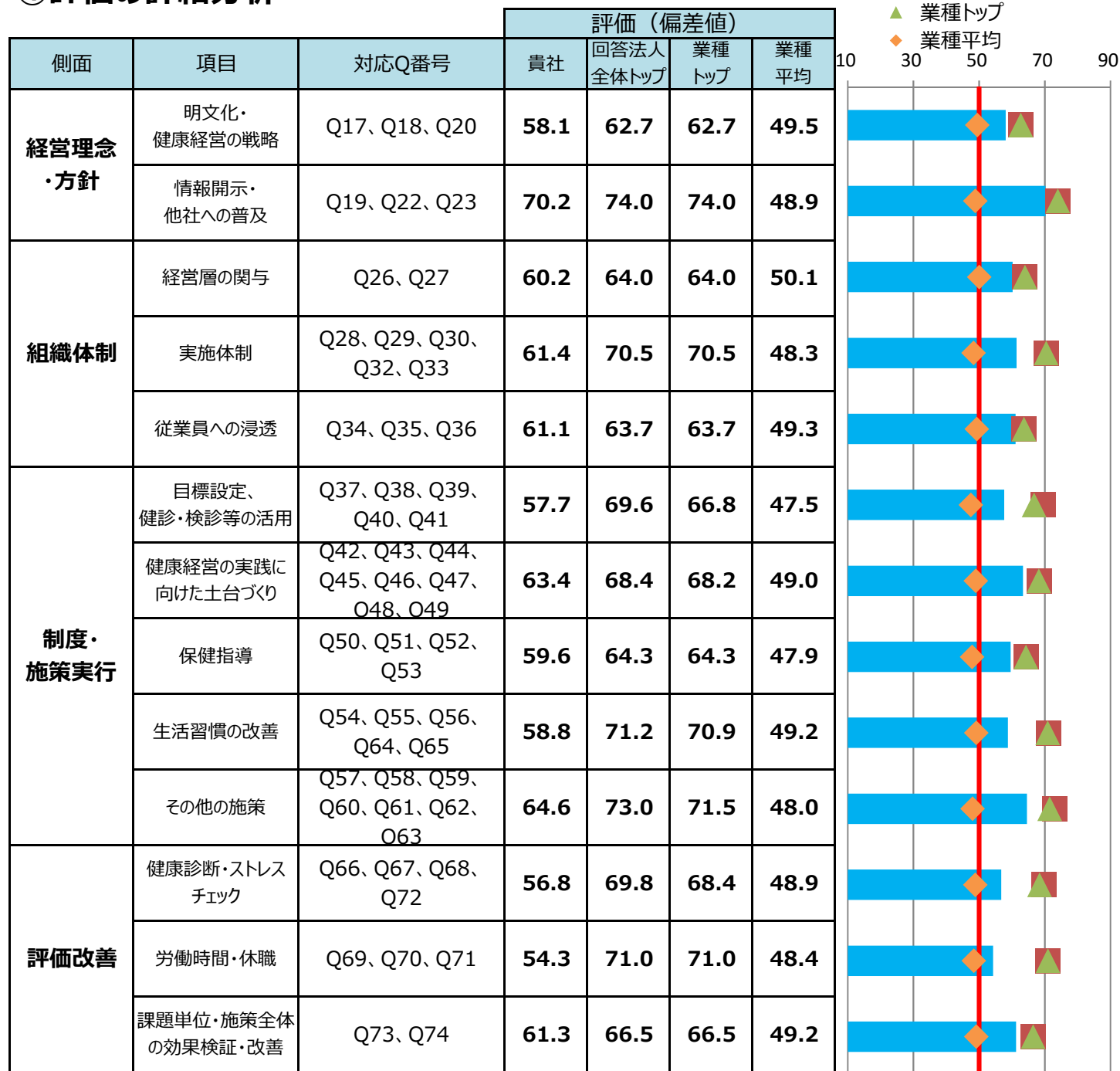
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	351~400位	401~450位	251~300位	301~350位
総合評価	57.5	60.5(↑3.0)	60.0(↓0.5)	61.9(↑1.9)	62.4(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 富士通グループにおけるマテリアリティ(重要課題)の土台として、「テクノロジー」「経営基盤」「人材」の強化がある。中でも「人材」強化については、採用難により人材確保が厳しいことや、社員の平均年齢が年々高まっていく中、従業員に健康で長く働き、技術を研鑽しつづけてもらうことの実現が、中長期的な企業価値向上を目指していく上で大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員エンゲージメント向上の実現に向けて、生産性向上(プレゼンティーズム72.65%→73.00%)と、人材のリテンションによる正社員一人あたりの売上高向上(13.4百万円→15百万円)をともに目指す。また、人材育成のカリキュラムも戦略的かつ中長期的に再編成し、社員がいきいきと働くことで組織全体を活性化させ、お客様のビジネスへの継続的貢献を実現することで企業価値の向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 富士通グループにおけるマテリアリティ(重要課題)の土台のひとつである「人材」の強化において、昨今の採用難により人材確保が困難な状況において、人材のリテンションによる退職率を7.5%から4.9%以下へ抑えることを早急の課題と考える。それと共に現在の採用充足率を75.65%から90%以上へアップすることを課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康に配慮した働き方や職場環境が整備されることで、心身ともに健康な状態で生き生き働くことができる。よって、健康経営に取り組むことにより、職場や仕事に対する社員の満足度が向上が人材の定着、ひいては離職率の改善に繋がるため、退職率の低下(7.5%から4.9%以下)を目指す。退職率の低方が長く働ける会社というブランドイメージとなり採用力の向上という効果を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/csl/about/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/csl/about/health/index.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/csl/about/health/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/csl/about/health/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.6	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場支援金を支給し、部門ごとに使用用途を決定。部門内でのコミュニケーション活性化が図れる行				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食事課題を記載したビンゴカードを用いて、ビンゴ数を競う健康イベントの実施。意識変化・行動変容の調査。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数登録アプリを使用しているウォーキング大会、ウォーキングルートの風景などフォトコンテストの実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	弊社の業務特性上、座りっぱなしによる肩こり・腰痛を抱える社員は多く、社内アンケートでは「肩こり・腰痛」の自覚症状がある社員は毎年60%を超えている。加えて近年、働き方改革の施策としてテレワーク勤務を導入・実施率の向上に取り組んでいるが、在宅勤務による作業環境の低下や運動不足により「肩こり・腰痛」の症状を抱える社員は2020年度→2021年度比+0.4%とさらに増加。重要課題の1つと捉えている。
	効果検証結果	骨盤ケアに特化した姿勢ケアシートや椅子、スタンディングデスクを購入し事業所に設置。さらに外部講師による腰痛セミナーを定期的開催し、講義および仕事中に椅子に座ったままできる簡単な体操を実践した。
効果 検証 ②	効果検証結果	セミナー開催後14日間の行動アンケートでは、回答者の約45%が毎身体操を実践し、「ときどき実践した」回答を合わせると約75%がセミナー後も体操を継続していた。「セミナー受講前と比べて、体・心・生活習慣などに変化はありましたか？」という質問には約93%が「変化あり」と回答。また全社員対象の調査結果においても「肩こり・腰痛ありの社員」が2021年度比-2.2%と改善結果が見られた。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる多種多様な環境を実現することが喫緊の課題である。労働時間の適正化だけでなく、働く場所が選択できること、仕事にやりがいがあり社員同士のコミュニケーションが活発であることが、生産性の高い働き方をより一層促進し、社員満足度向上や離職率低下につなげると考えている。
効果 検証 ②	施策実施結果	年休（年5日）取得および管理監督者の積極的取得で労働時間の適正化推進の継続、働く場所の選択においては、所属プロジェクト所在地とは異なる場所での就業の制度浸透。現時点で取得者、利用数とも上昇している。
	効果検証結果	全社員の年次休暇取得率と年取得日数について比較を行った結果、2021年度75.6%から2022年度77.2%、2021年度13.74日から2022年度14.53日、働く場所の選択についても、同じくテレワーク率が2021年度40.9%から2022年度49.5%と上昇し、ワークライフソフトアンケートにおいても「やりがい・モチベーションの維持につながる取り組みであると思う」の回答率も上昇した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上日動事務アウトソーシング株式会社

英文名：Tokio Marine & Nichido Outsourcing Management Co.,Ltd

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

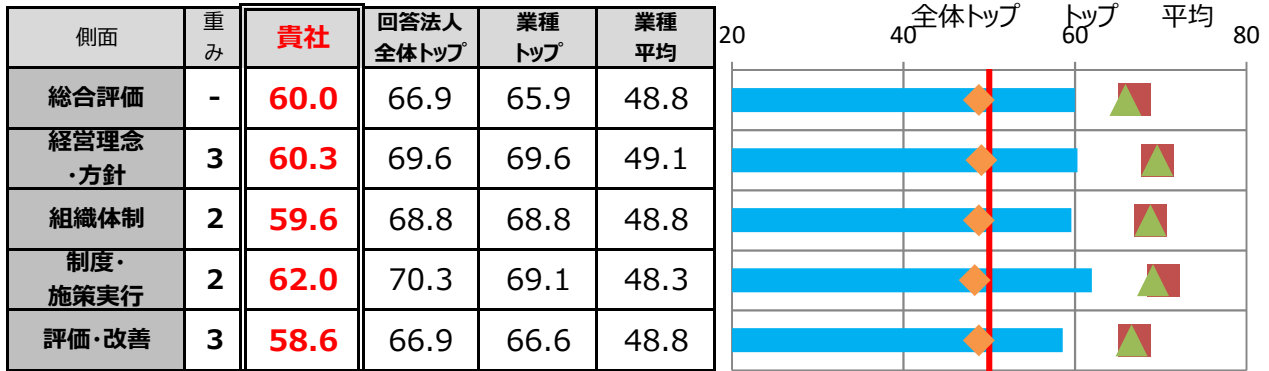
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.0** ↑2.5 (前回偏差値 57.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



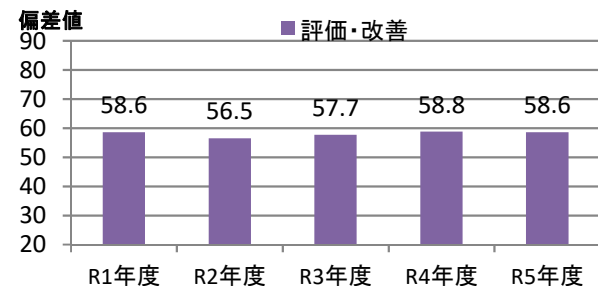
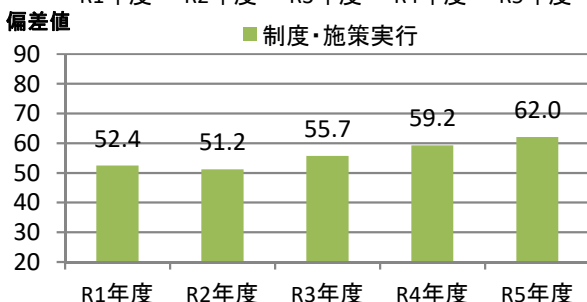
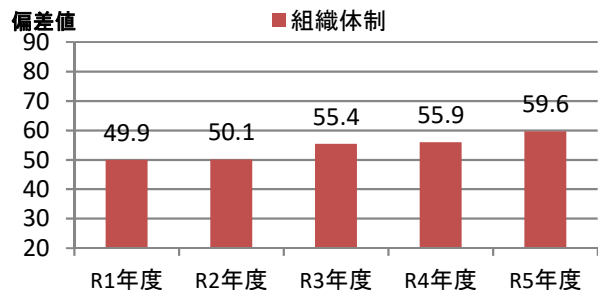
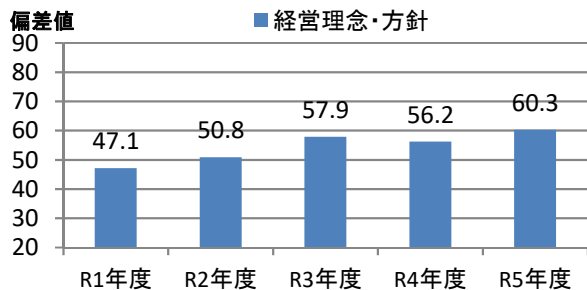
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

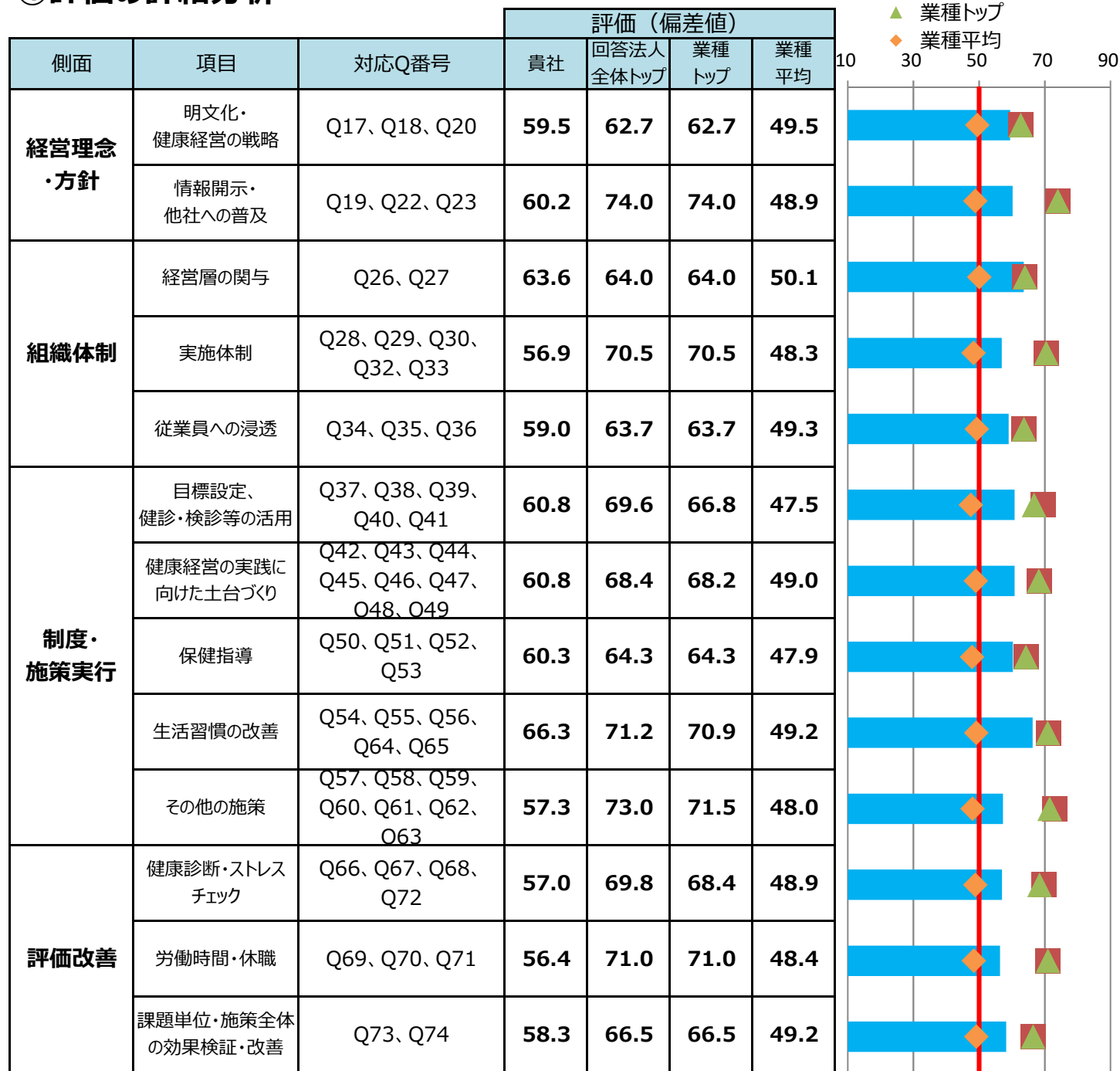
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	1101~1150位	751~800位	751~800位	601~650位
総合評価	52.2	52.5(↑0.3)	56.9(↑4.4)	57.5(↑0.6)	60.0(↑2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員が心身ともに健康でいきいきと働くことで、満足度や働きがいを高め、肉体的にも精神的にも社会的にも満たされた状態（Well-being）となることは、東京海上グループを支える会社” Good Company”をつくる基盤そのものであり、企業理念実現および持続的成長をしていくための経営上の最優先課題であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康でいきいきと働き、Well-beingの状態にあることを期待しており、以下の目標指標を設定し、数値の向上を目指すことを通じて、会社の持続的成長を図っていく。 <目標指標（現在値/2023年度目標）> ・アブセンティーズム（0日/0日） ・プレゼンティーズムの改善（76/77） ・ワークエンゲージメントの向上（2.25/2.30） ・当社で働くことの満足度（3.51/3.53）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tmn-outsourcing.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.tmn-outsourcing.co.jp/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.tmn-outsourcing.co.jp/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tmn-outsourcing.co.jp/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	9	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.7	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	「安心・安全をお届けする」「地球を守る」「人を支える」に沿った「全員参加型」の取組みを推進している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたアプリを提供し、個人・グループで取組ができるようサポートを実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	オンラインによるウォーキングイベントを開催。個人戦と事業所対抗戦を実施し、表彰を行った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	27.1	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員健康データ分析から、コロナ禍もあり運動機会が減少し、運動習慣者比率が向上していない実態を確認。生活習慣病の発生予防のためにも、幅広く全従業員に対して適切な運動習慣を推奨し、生活習慣リスク者の低減や心身の健康保持・増進を図ることは、企業理念の実現や企業の持続的成長等の最終的な経営課題の解決に向けた重要課題である。
	効果検証結果	参加者の約90%が「健康意識が高まった」「生活習慣の改善につながった」と回答し、健康チャレンジおよびウォーキングイベントの参加率が向上した結果、翌年の健康診断時点で運動習慣（歩行または同等身体活動を1日1時間以上実施）が2.9%改善しています。また、組織のコミュニケーション向上になったとの回答も約98%に上り、社員の運動のきっかけはもろんのこと、組織の活性化にもつながっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	事業環境の急速かつ様々な変化により、従来のビジネスモデルが「大量定型業務」から「少量多品種・非定型業務」へシフト、「後方事務部門」から「お客様との直接対応」等と大きく変化し、当社に求められるスキルや知識・対応力等が高まったこと等により、メンタルヘルス不調による傷病欠勤者が増加傾向にあった。職場環境の整備、管理職へのメンタルケアの知識付与や復職の際のサポート体制の強化が課題である。
	効果検証結果	2019年には前年対比2倍であった年間の長期欠勤・退職者数が、2022年度では前年同水準となった。特に、長期欠勤・退職後の退職者数は前年対比2割減となり、心理的安全性やサポート体制強化により復職に向けたマインドの向上にも効果が現れている。長期欠勤・退職者数の減少に向け、さらに検証および取組を推進していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 J R 東日本マネジメントサービス

英文名：JR East Management Service Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

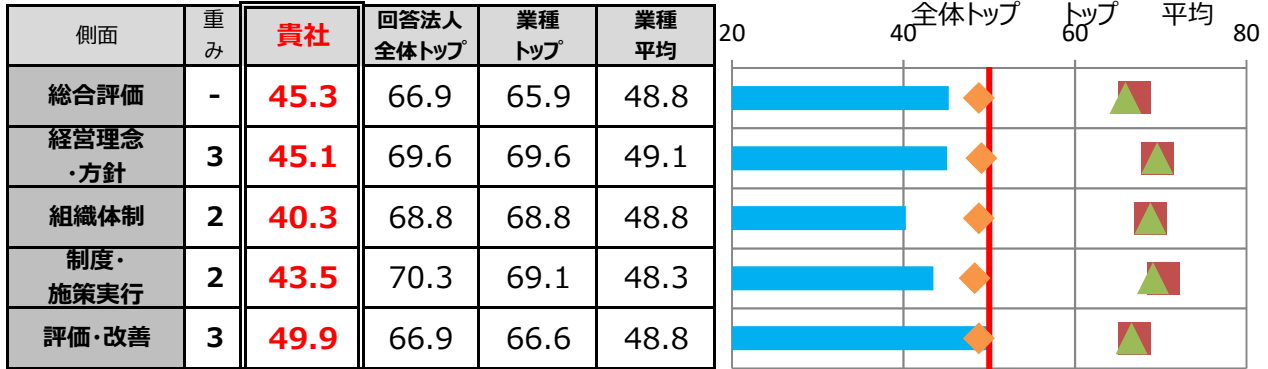
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.3** ↓1.0 (前回偏差値 46.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



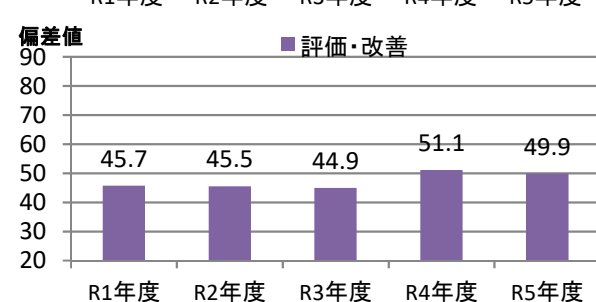
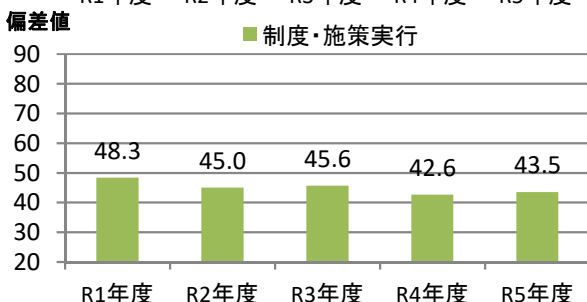
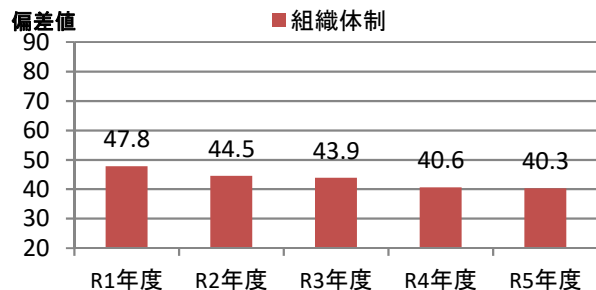
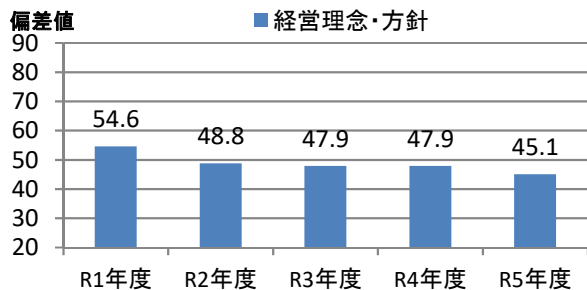
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

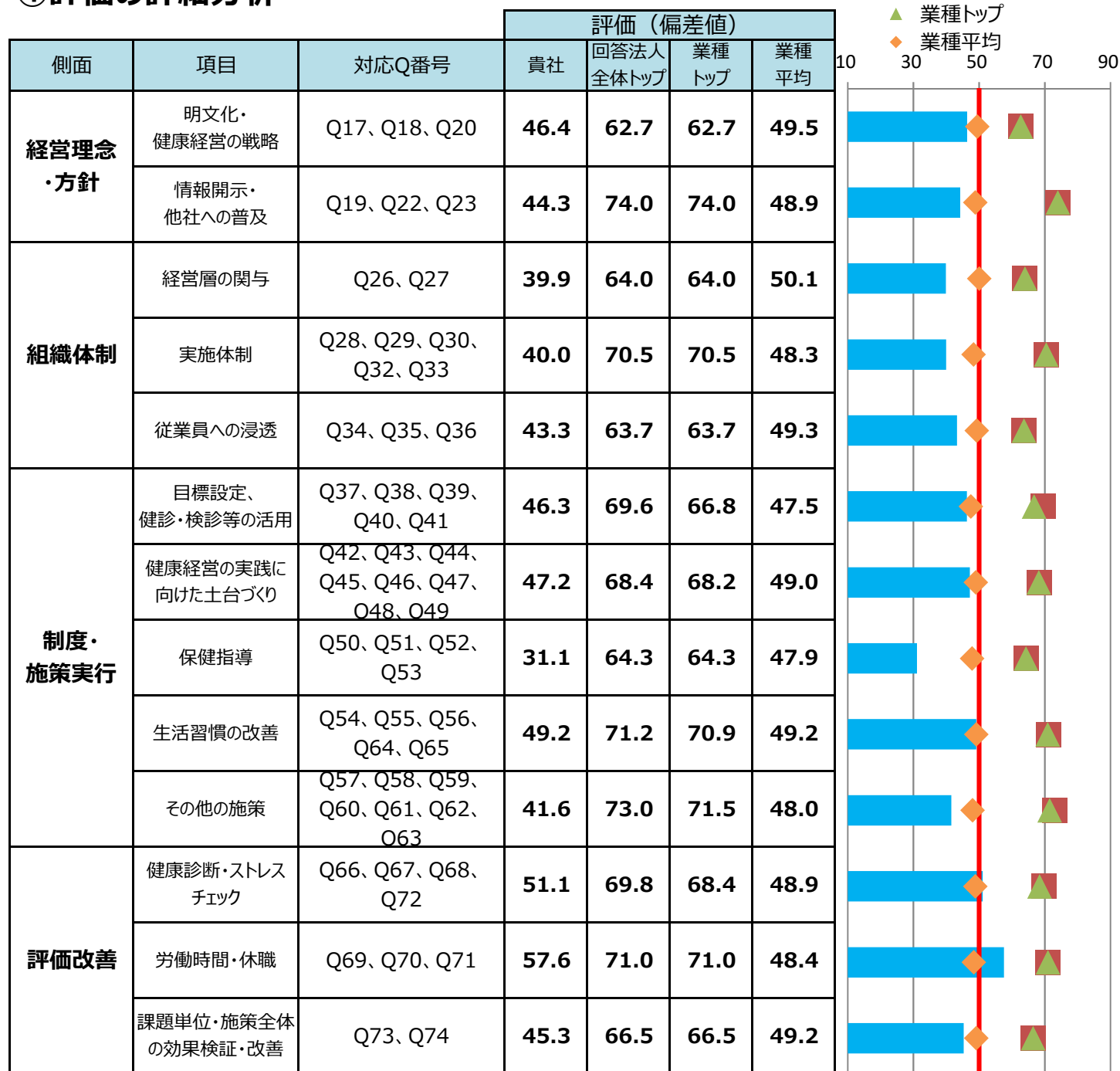
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1651~1700位	2001~2050位	2101~2150位	2451~2500位
総合評価	49.3	46.2(↓3.1)	45.7(↓0.5)	46.3(↑0.6)	45.3(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社員に健康で長く働いてもらうために、健康経営の面から社員の成長を支援し働きがいを創出することで、エンゲージメントを高めていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメントを高めることで人材定着を図り、離職率を毎年5%以下に抑えることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.jre-jems.co.jp/action/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	7	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動を設置し、活動支援金を支給している。また、活動場所として会社の会議室等の利用を認				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社外のランニング、ウォーキングイベントに参加している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	69.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍に入ってから、社内のイベント（忘年会、環境美化活動及びバーベキュー、芋煮会、社員旅行等）を行わなくなり、社員間のコミュニケーションの場が減っていた。
	施策実施結果	安全対策を講じたうえで、環境美化活動及びバーベキュー、芋煮会を実施し、約7割の社員が出席した。
効果検証結果	イベントに出席した社員からは、出席して良かったという声が多く、また、その後社員全員に対して実施したアンケートにおいても、今後も継続して実施してほしいという声が多数あがった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：佐川アドバンス株式会社

英文名：Sagawa Advance Co., Ltd.

■加入保険者：SGホールディングスグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

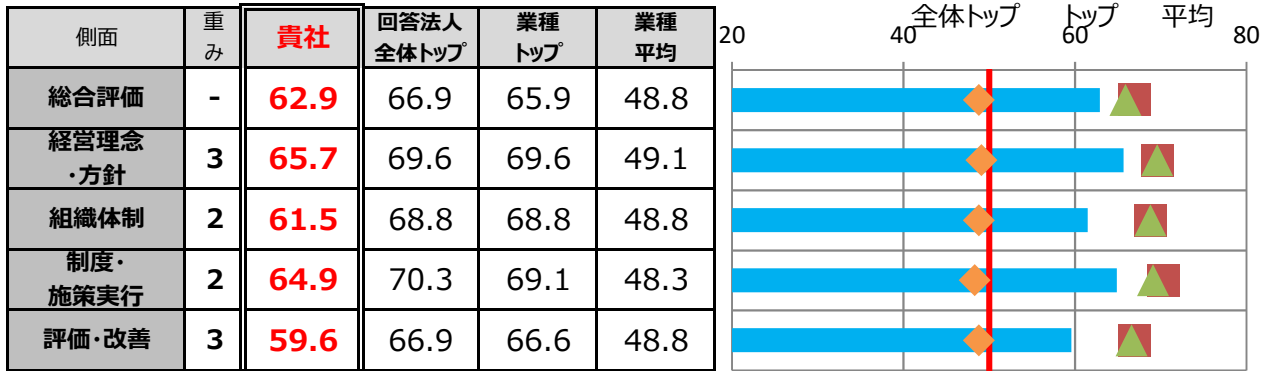
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.9** ↑3.3 (前回偏差値 59.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



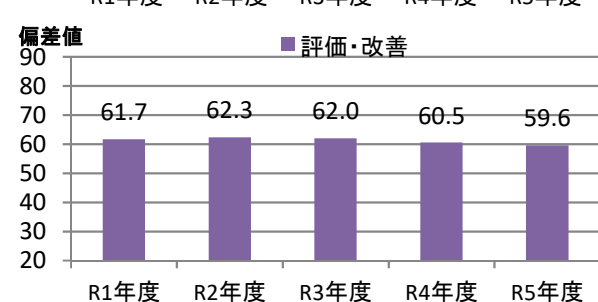
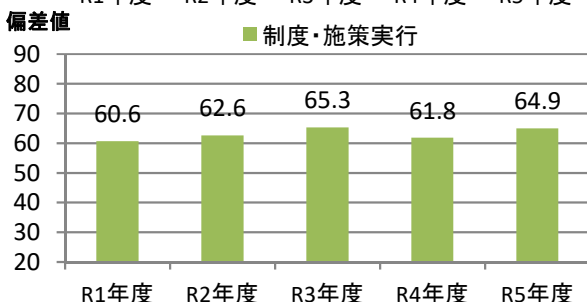
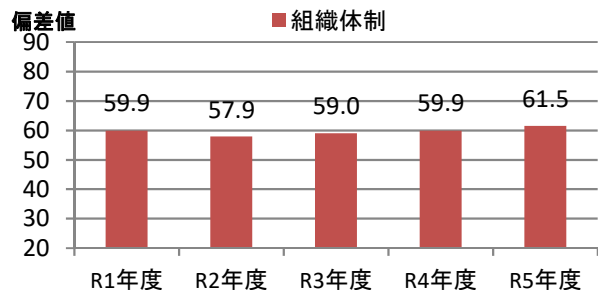
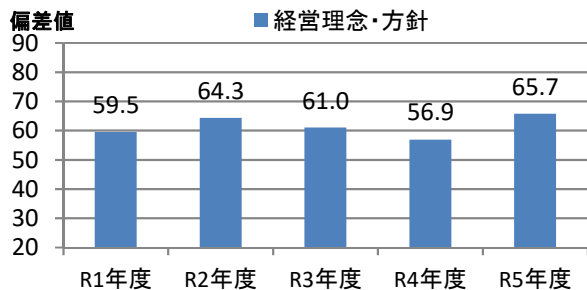
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

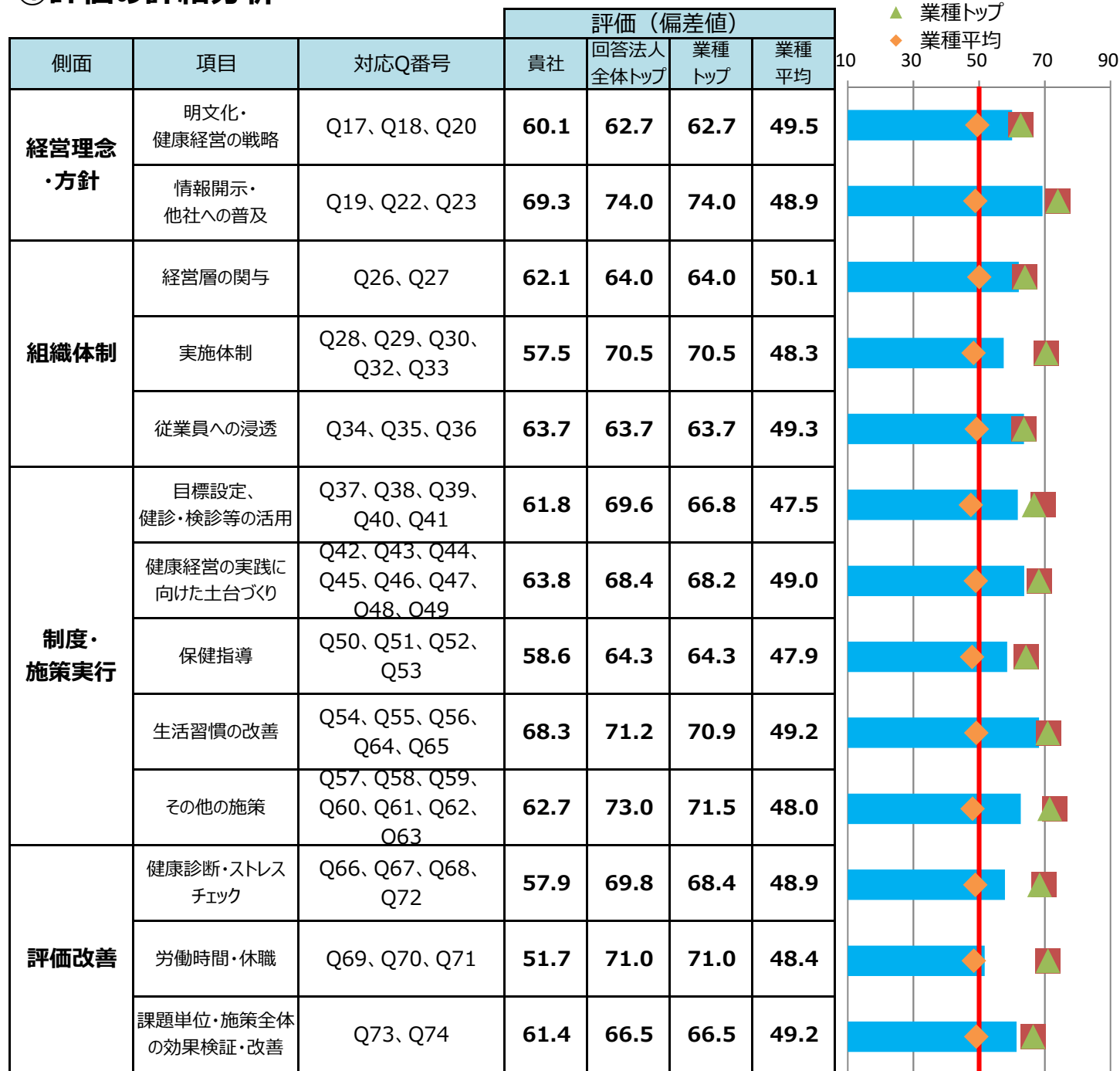
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	151~200位	201~250位	551~600位	201~250位
総合評価	60.5	62.1(↑1.6)	61.8(↓0.3)	59.6(↓2.2)	62.9(↑3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働人口の減少による新規採用困難、従業員の平均年齢の上昇等による将来的な労働力不足が見込まれる中、従業員が誇りをもって健康に長く働くことのできる会社であることが、持続的な事業の発展のために不可欠である。そのためには、多様化する勤務形態、ライフステージ、年齢に関わらず誰もが持てる能力を十分に発揮することのできる職場環境づくりの推進が重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が「①心身ともに健康でパフォーマンス高く」「②誇りをもっていきいきと働き続けたい」と望む会社であり続けることを期待する。①は「プレゼンティーズム」、②は「従業員エンゲージメント」を指標とする。※<プレゼンティーズム>今年度現在値：69.7%、今年度目標：年間平均70%、最終目標値：年間平均72%<従業員エンゲージメント>今年度：2024年1月実施予定、今年度目標および最終目標：60%以上維持
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://sg-advance.co.jp/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://sg-advance.co.jp/fs/1/3/7/_/sga_data.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://sg-advance.co.jp/company/health_management.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://sg-advance.co.jp/fs/1/3/7/_/sga_data.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	19	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	健康増進イベント内で他の従業員へ多くの感謝を伝えた従業員に対し、イベント終了後に景品を渡し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	生活習慣の見直しと意識向上を目的に、食事写真を記録することのできる生活記録型のアプリを全社導入した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩行やストレッチ等の手軽な運動奨励を目的に歩数計測やエクササイズ動画閲覧機能つきアプリを全社導入した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員を対象とした「健康状態と健康意識に関するアンケート」を定期的（半期ごと）に行い、生活習慣について調査したところ、規則正しくバランスのとれた食事と睡眠時間の確保について数値の悪化が見られた。食生活と睡眠習慣の乱れが続くと、生活習慣病をはじめとする疾病に繋がる懸念されるため、健康的な生活習慣を身につけ、継続的に実践する必要がある。
	施策実施結果	生活習慣の見直しと改善を目的に、日々の食事内容、睡眠時間、バイタルなどを記録することのできる健康管理アプリを全従業員を対象に4カ月間導入し、70%以上の社員が継続的に利用した。
効果検証結果	今年度を実施した同アンケートの結果、規則正しくバランスのとれた食事の実践について肯定回答率が8%増加、睡眠時間は平均5分増加した。また、過去3年間の検証により睡眠時間と有意な相関が確認されているプレゼンティーズムについても、比例して改善がみられた。今年度の定期健康診断の結果では有所見率が9.9%減少しており、今後も生活習慣改善のための施策の継続実施が将来的な疾病予防に繋がることを期待できる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ブラザーリビングサービス株式会社

英文名：BROTHER LIVING SERVICE CO.,LTD.

■加入保険者：ブラザー健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

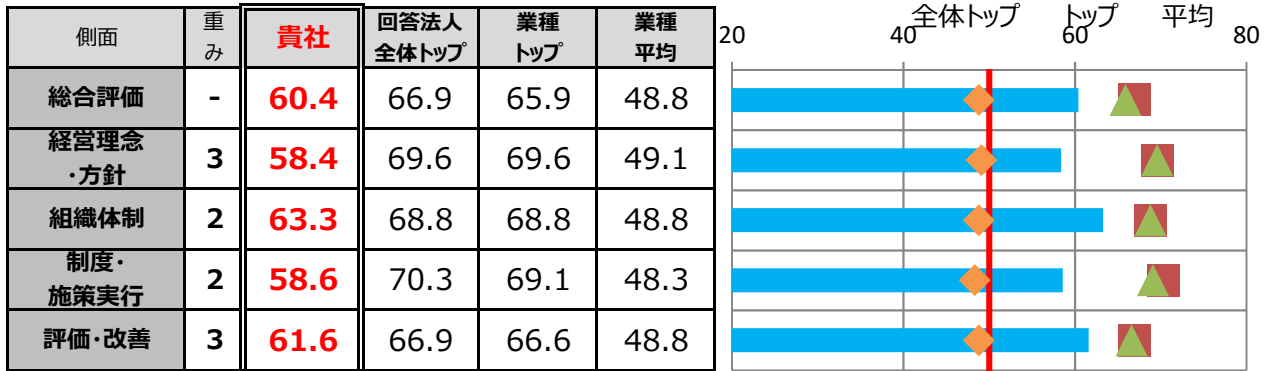
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↑0.8 (前回偏差値 59.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



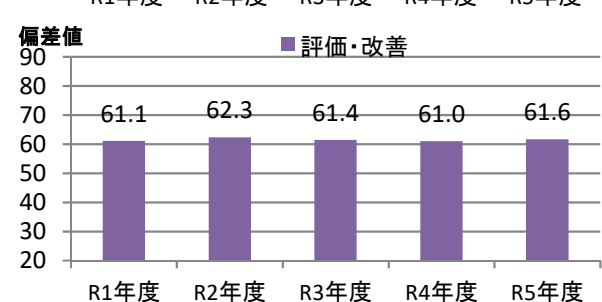
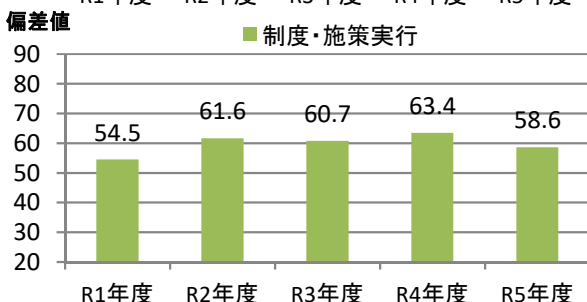
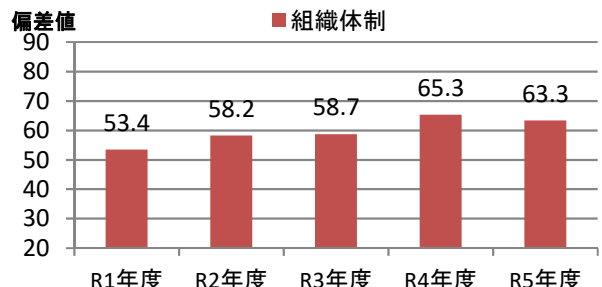
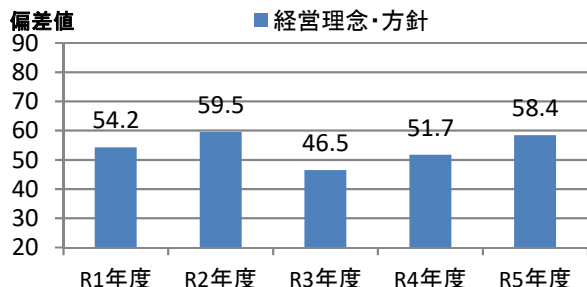
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

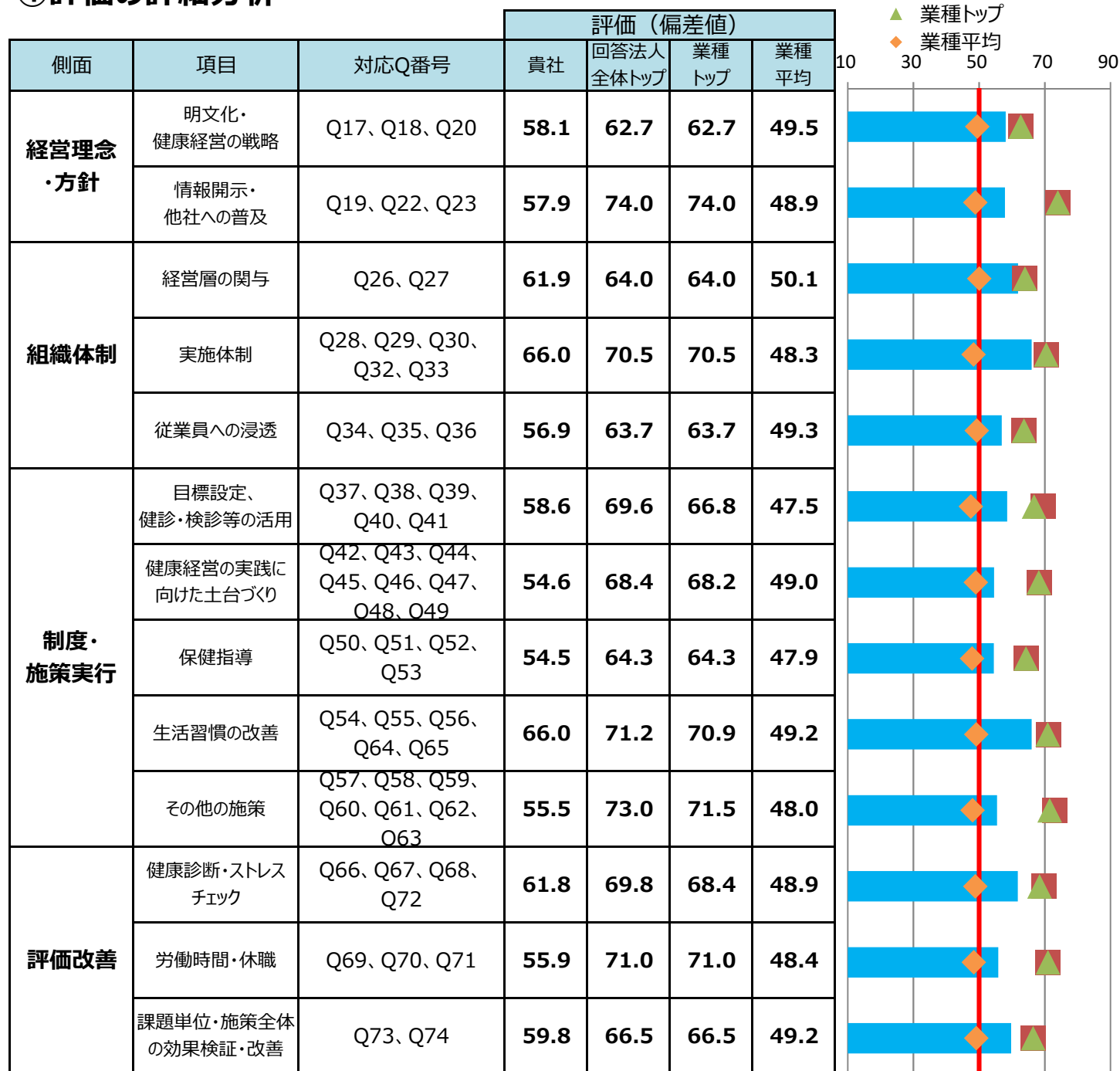
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	351~400位	801~850位	551~600位	551~600位
総合評価	56.2	60.5(↑4.3)	56.3(↓4.2)	59.6(↑3.3)	60.4(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 高齢従業員の転倒事故による、けが（労災）を防止し、腰痛やひざ関節痛を筋力をつけることで痛みを緩和させ、無理なく働ける体を維持することによって、健康でいつまでも勤めることができる環境づくり。
	健康経営の実施により期待する効果	体力不安による退職を減少させることができ、人の入れ替わりで発生する費用も抑えられる。また、健康寿命を延ばす、という意味でも社会に貢献できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の主力サービスである清掃や社内便、食堂サービスなど身体を駆使したサービスは、従業員の健康状態でその品質が大きく左右してしまう。また、一定時間にできる範囲も限定されるなど、生産性にも影響するため、従業員の健康維持は最重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が、健康意識を高め、運動による体力向上で生産性やサービス品質の向上が見込まれる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://brother-living-service.co.jp/company/health-manage-declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://brother-living-service.co.jp/recruitment/wp-content/themes/bls/assets/docs/health-manage-declaration02.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://brother-living-service.co.jp/recruitment/wp-content/themes/bls/assets/docs/health-manage-declaration02.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	27	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	親会社の地域参加型の夏まつりに積極的に参加し、飲食イベント、警備活動のサポートを行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂のイベントにて、健康を意識したメニュー（魚・大豆ミート等）を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	エイジマネジメント測定会を定期的実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員の高齢化にともない、現場作業中の転倒や通勤時の転倒を予防し、加えて筋肉を付けることで、腰痛、ひざ痛等を少しでも緩和できるよう、エイジマネジメントの考え方を取り入れたロコモ予防活動を実施。プログラムの対象を全社員に広げ、動画でのロコモ教育、ロコモ25の問診票への回答、ロコモ度テスト（測定会）、ロコモ防止トレーニング（ロコトレ）を実施。
	施策実施結果	現状把握のためのロコモ度テストを実施後、運動を毎日のチェックシートを利用して行ってもらい、3か月後に2回目のロコモ度テストを実施。
効果検証結果	日々の運動習慣が身につく、ロコモ度テストも66%の人が改善したという結果になった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の高齢化にともない、高齢化による健康不安を少しでもなくすため、日頃から健康的な生活習慣を意識してもらうよう働きかけを行っている。
	施策実施結果	健康管理センターと連携したセミナーを行い、糖化度測定や骨密度測定も行って、自身の気づきを得ることで、適正体重の維持、食生活、間食、飲酒、禁煙、睡眠、運動といった生活習慣の重要性を伝えている。
効果検証結果	従業員には、セミナーや測定会の参加を促した結果、健康的な生活習慣を5項目以上達成した人の比率は、2021年度では73.0%、2022年度は74.5%になり、向上した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：TBCグループ株式会社

英文名：TBC GROUP CO.,LTD.

■加入保険者：東京化粧品健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

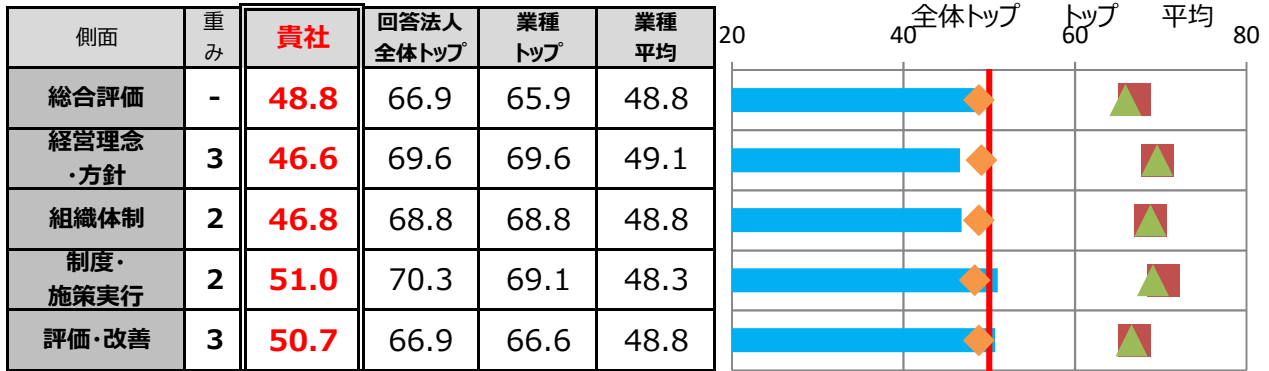
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.8** ↓1.6 (前回偏差値 50.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



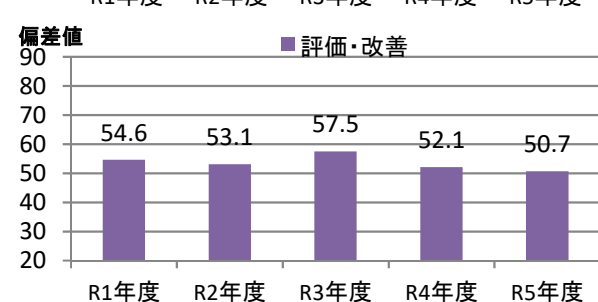
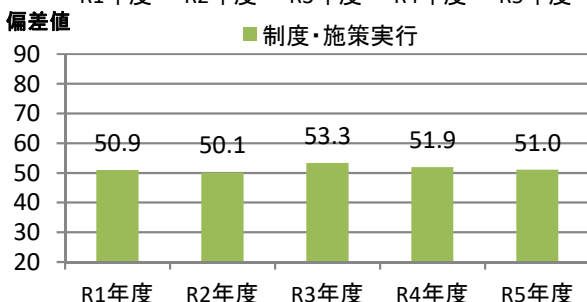
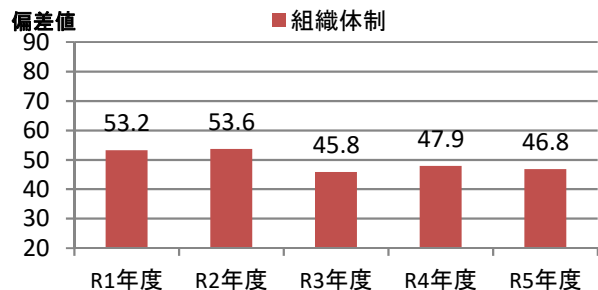
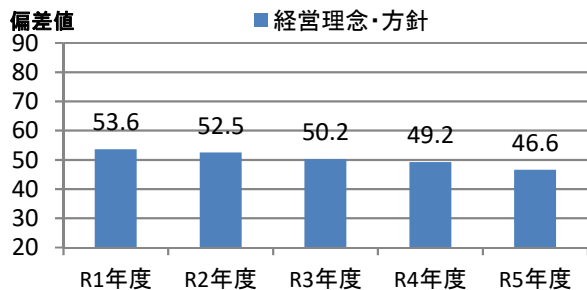
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

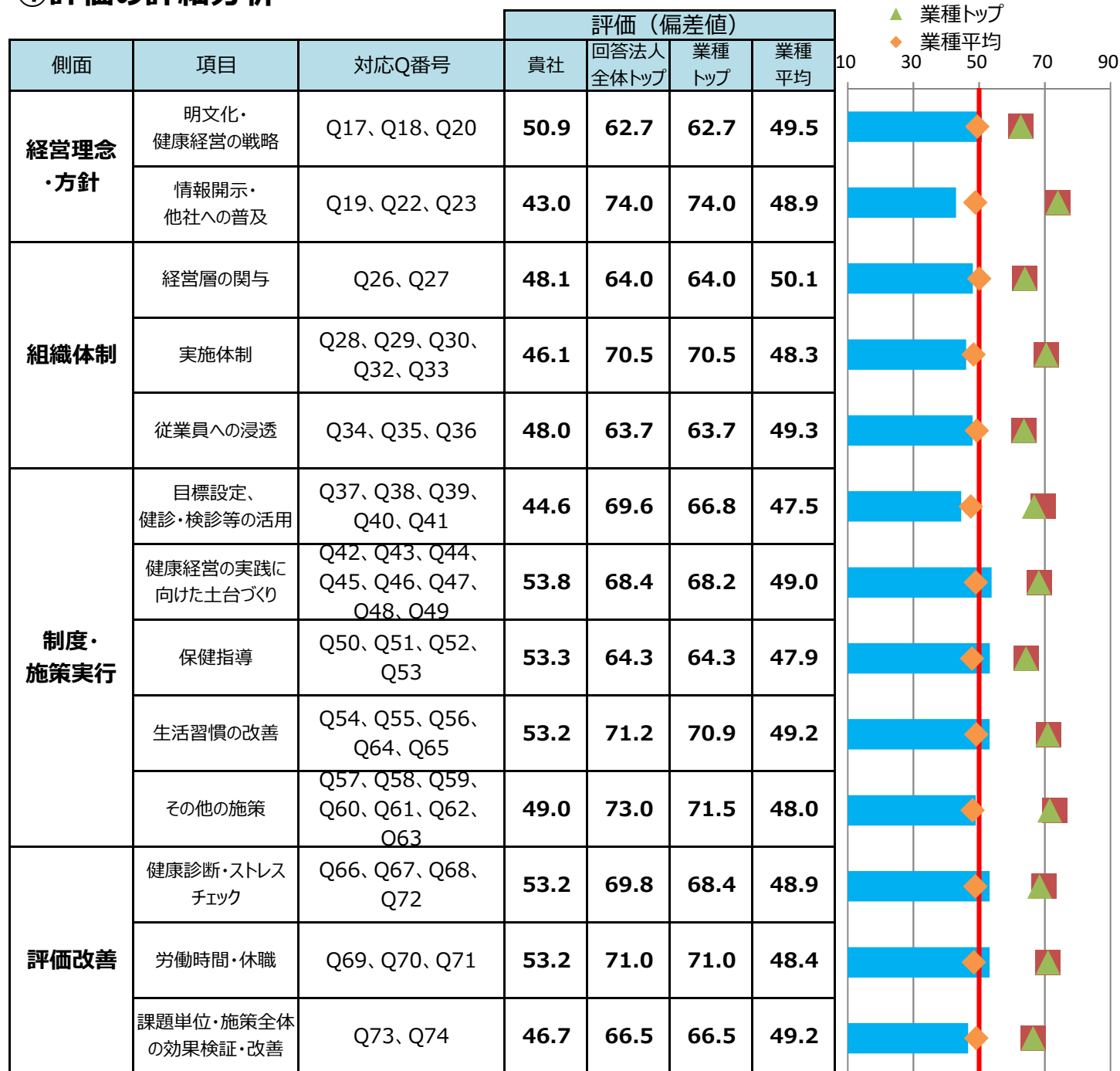
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	1101~1150位	1301~1350位	1601~1650位	1951~2000位
総合評価	53.3	52.4(↓0.9)	52.1(↓0.3)	50.4(↓1.7)	48.8(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 技術スキルの高い従業員に長く働いてもらうことの実現や、30歳前後での離職者を減らすことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	入社初年度の定着率を70%から80%への改善を目指し、平均勤続年数を5年程度長くしたいと考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 女性が多い職場環境の中で、女性特有の健康課題によるパフォーマンスの低下を減らすことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	男女の相互理解、ジェネレーションギャップを改善し、コミュニケーションツールを導入することで、従業員のパフォーマンスの向上を目指したいと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tbc.co.jp/recruit/career/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	「社員フレンドリーDAY」を制定し、従業員が親睦を深める会を各事業所で実施。子連れでの参加も				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事などのライフログを記録すると、アドバイスや献立の提案が届くアプリの提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	従業員がスポーツクラブなどの提携施設を優待価格で利用できるようにし、運動環境の整備を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	40.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	出産後の職場復帰の際に、勤務時間を短縮しないと延長保育などの追加費用がかかるなどの金銭面での負担がかかることが課題だった。
	施策実施結果	復帰後、勤務時間の短縮がない従業員を対象に「フルタイム勤務復帰支援手当」を支給することで、従業員の負担を軽減しフルタイムでの仕事復帰を支援することができた。
効果検証結果	手当の支給のみならず、柔軟な働き方を推進することで、以前に比べ従業員が仕事に対する意欲ややりがいなどを持って取組むことができるようになった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性が多く活躍する職場環境の中で、女性特有の健康課題によるパフォーマンスの低下を防ぐことが課題であった。
	施策実施結果	従業員の健康意識向上を目的としたサービスを提供し、専門家によるセミナーの実施や健康課題に対応した福利厚生サービスの提供を行い、リテラシーの向上を図ることができた。
効果検証結果	ヘルスリテラシーの向上を図ることで健康課題によるパフォーマンスの低下を抑え、従業員が相談しやすい風通しの良い職場環境を作ることができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上ディーアール株式会社

英文名：Tokio Marine dR Co., Ltd.

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

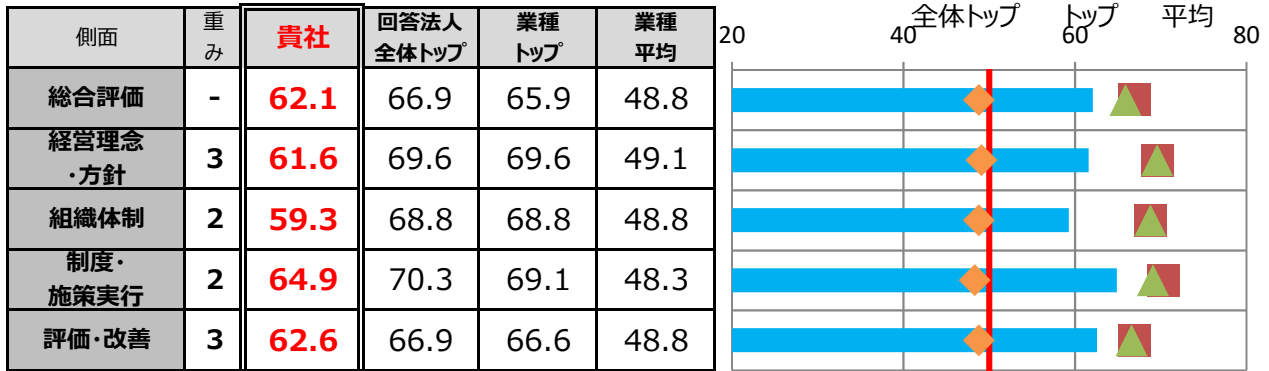
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↑0.6 (前回偏差値 61.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



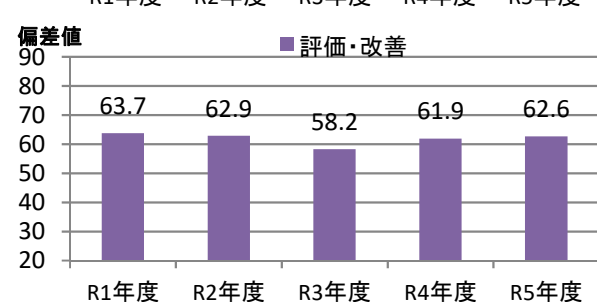
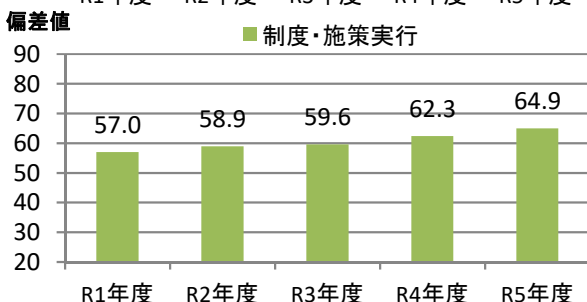
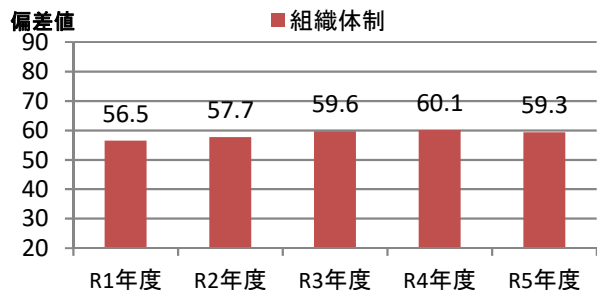
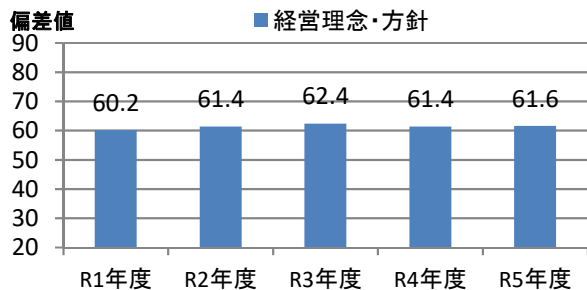
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

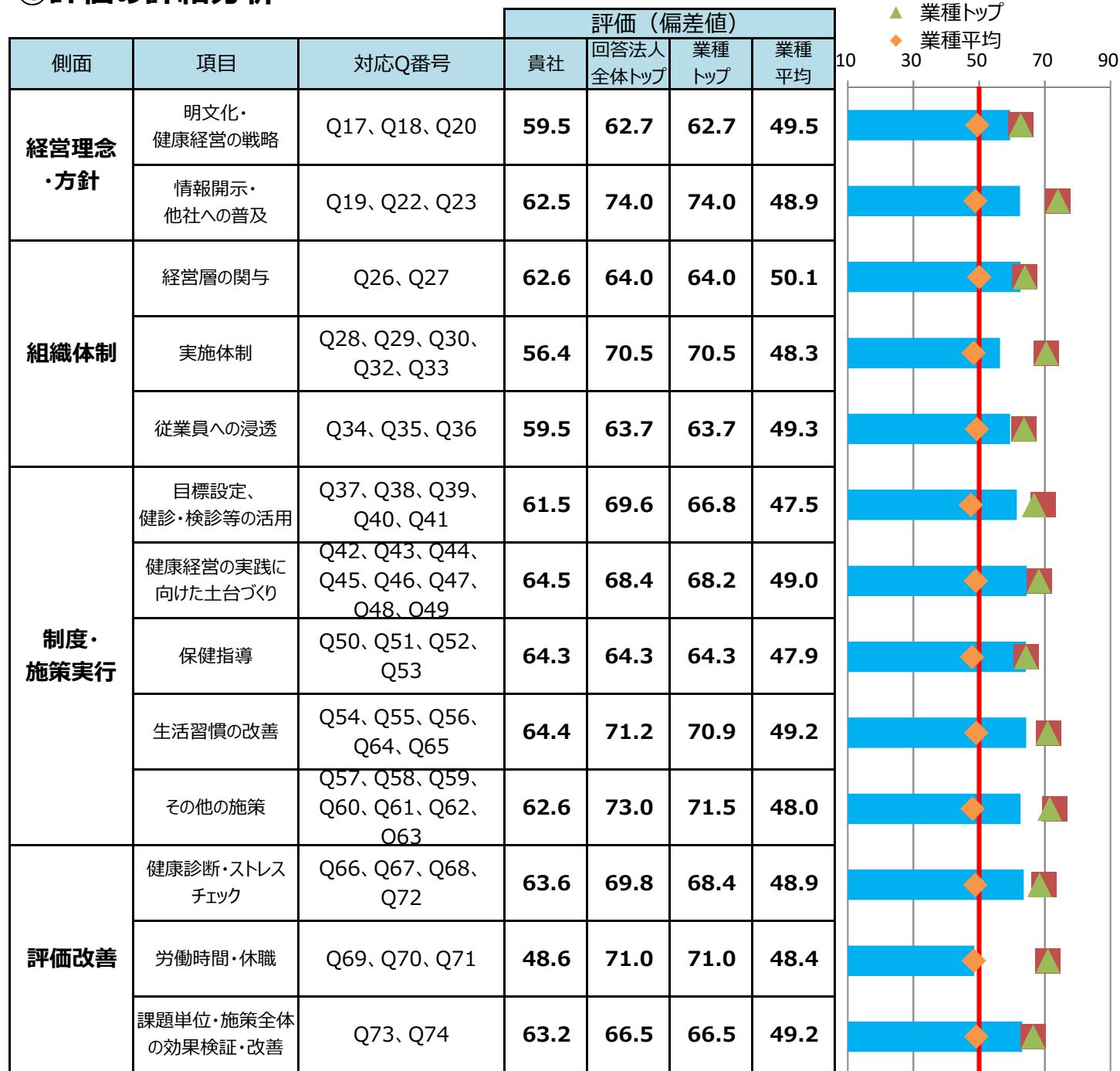
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	301~350位	401~450位	351~400位	351~400位
総合評価	59.9	60.6(↑0.7)	60.0(↓0.6)	61.5(↑1.5)	62.1(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社が営むコンサルティング業は知識集約型産業であり、社員の働きそのものが業績や将来の発展に直結すると考えている。そのため健康経営を通じ「社員が心身ともに健康でイキイキと働き、社員一人ひとりが個性と創造性を発揮できること」を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康保持・増進を通じ、アブセンティーズム（2.1日→2.0日）とプレゼンティーズム（19.2%→18.0%）（いずれも現在値→2023年度目標）の低減を目指し取り組み、最終的には次期中期経営計画が完了する2026年度までにアブセンティーズム2.0日、プレゼンティーズム18.0%を目指す。それによって、従業員のパフォーマンス向上を実現し、その効果として健康経営上の課題解決に繋げる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tokio-dr.jp/company/philosophy/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tokio-dr.jp/company/philosophy/health/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tokio-dr.jp/company/philosophy/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.tokio-dr.jp/company/philosophy/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション活性化目的の懇親会等を開催。出社者は会議室、在宅者は会社PC使用。食事は会				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリで記録する機能により、自身の食事を振り返る機会を提供し、食生活改善への支援をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを活用し歩数イベントを実施して身体活動の奨励機会を提供。歩数上位者には健康ポイントを付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員が心身ともに健康でイキイキと働くことが健康経営で解決したい経営課題の一つであるが、そのためには生活習慣病の予防が重要である。様々な生活習慣病に繋がる肥満者率は悪化傾向にあり、肥満に影響を与える身体活動習慣はリスク者率が2020年度：75.9%、2021年度72.1%と改善傾向ではあるものの高止まりである。肥満者率低減に向けて身体活動習慣リスク者率を低減することが課題である。
	施策実施結果	生活習慣改善アプリを活用し身体活動習慣の定着を目的とした歩数イベントを実施。2023年度のアプリ使用率は53.2%（2022年度：50.3%）、平均使用日数は3.5日/週、満足度は69.6%であった。
	効果検証結果	2021年度と2022年度の身体活動習慣リスク者率の推移を比較したところ、2023年度アプリ使用群は73.7%→71.1%、アプリ未使用群は76.6%→74.0%と使用群の方がリスク者の減少幅が若干大きいもののほとんど差が無い状況だった。平均使用日数が3.5日と低いことからアプリのダウンロードはしたものの活用できていないケースが多いと推測し、使用好事例の発信等の使いたくなる工夫が必要。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上アシスタンス株式会社

英文名：Tokio Marine Assistance Co., Ltd.

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

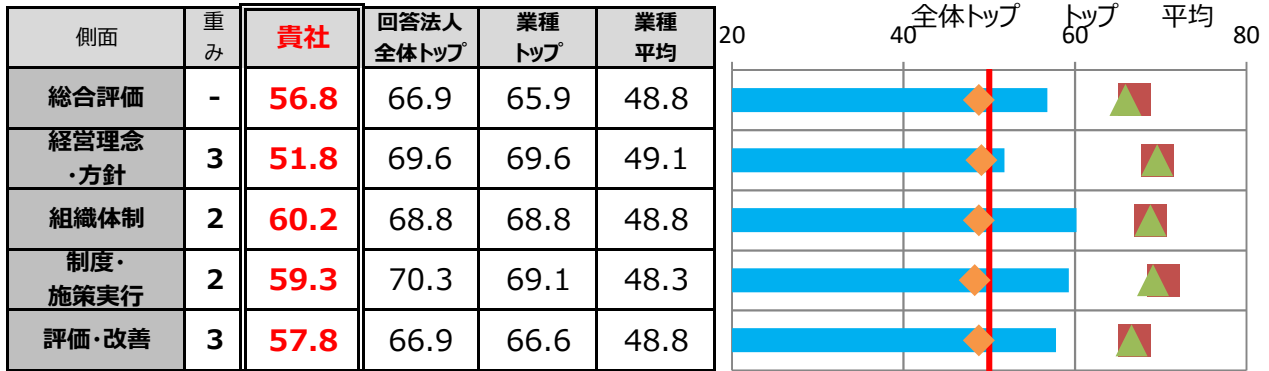
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.8** ↓2.6 (前回偏差値 59.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



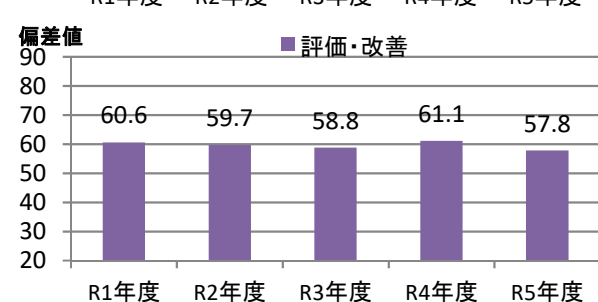
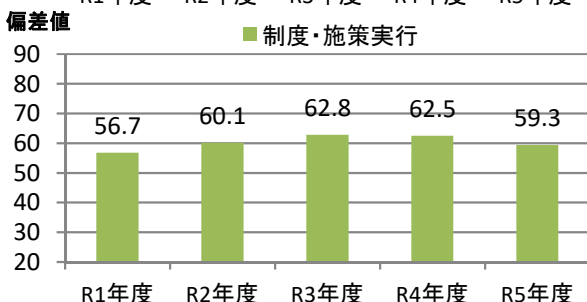
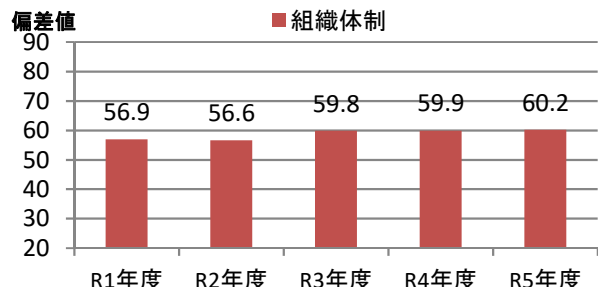
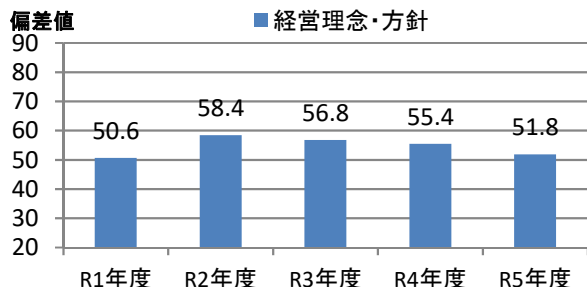
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

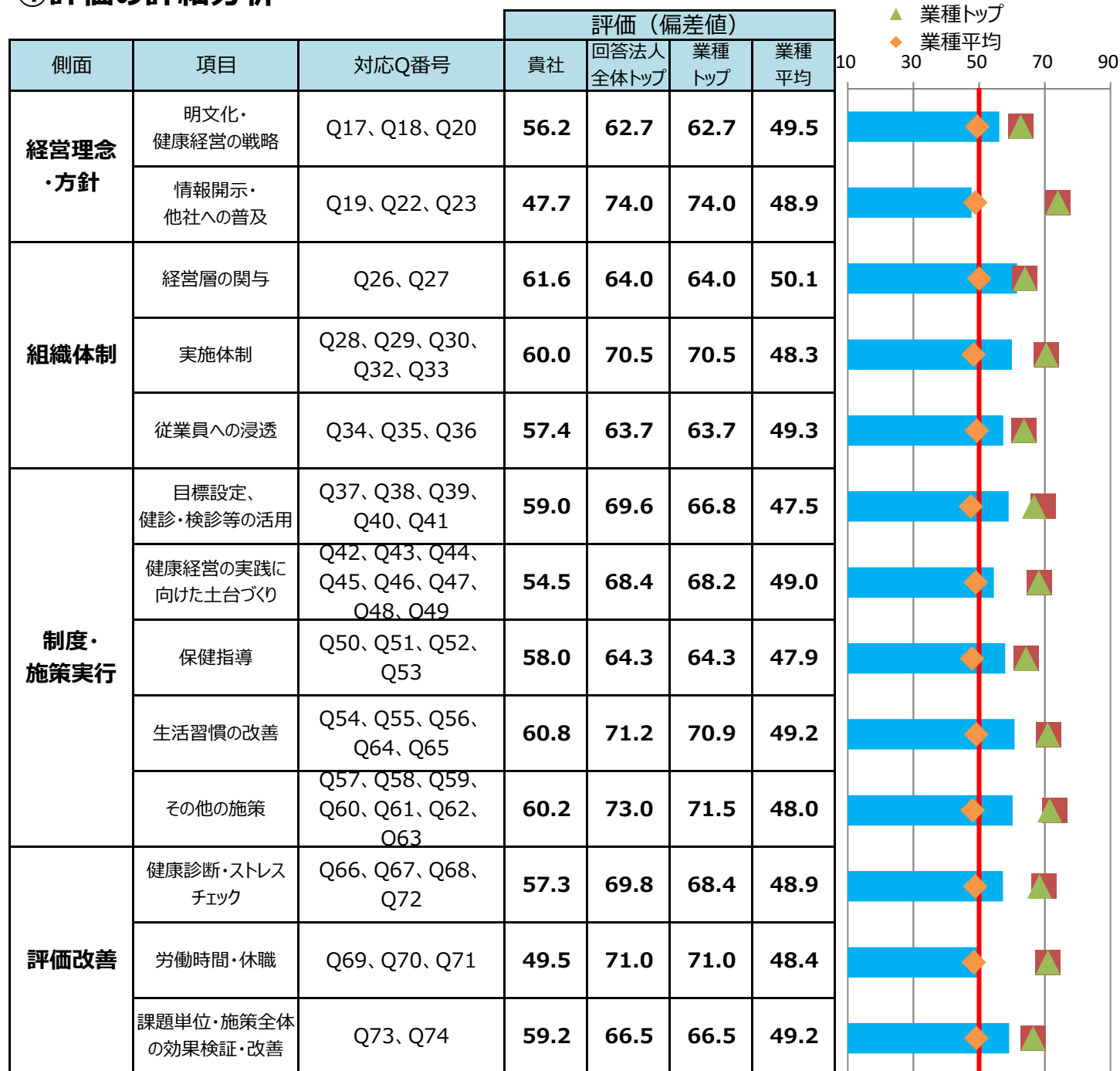
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	501~550位	501~550位	601~650位	901~950位
総合評価	56.1	58.8(↑2.7)	59.2(↑0.4)	59.4(↑0.2)	56.8(↓2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 メンタル不調者及び同事由の休職者が増加傾向にあり、ストレスチェックの高ストレス者率もより全国平均より高い傾向にある。まずは基本に立ち返り、休職者発生防止に努める。但し、メンタル不調者の早期発見とその治療の推奨をすることで、メンタル休職者数自体は増加に転じると推測しており、その点を覚悟の上で文字通り「基本」に立ち返り整齊と取り組むべき事項を実践する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に安心して働ける職場を実現することで、従業員の「心の健康」度向上を目指す。メンタルヘルスを主としたヘルスリテラシー教育による従業員意識の醸成、従業員が緊急の心のケアが受けられるよう、週1回保健師による健康相談窓口の常設、外部の産業保健コンサルタント参画による施策の立案などを実施し、メンタル休職者の休職率を抑制、高ストレス者率を全国平均10%に改善することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tmassist.co.jp/recruit/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.tmassist.co.jp/recruit/health/index.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.tmassist.co.jp/recruit/health/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	18	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	アフターコロナ策としてコロナ類型変更後にサークル活動を再開。対象は全従業員だが参加者は未だ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	休憩室等設置している自動販売機にカロリー表示や特保等の食品の提供をし、従業員の健康意識を啓発している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	活動量計を希望する社員に貸与し、歩数や睡眠等をアプリで管理し、運動及び健康増進の啓発を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	44.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	24時間365日稼働のコールセンターであり、管理スパンの広さ、変則的なシフト制勤務、フリーアドレス座席により、従業員に対して職場のフォローが届きにくい事業形態・構造であり、近年、メンタル不調者および同事由の退職者が増加傾向にあり、従業員の生産性を低下させる意味でも経営課題の1つになっている。
	効果検証結果	①新卒、新主任社員に対する睡眠セミナーの実施、②管理職全員に産業医によるラインケア研修の実施、③未然予防、早期発見等の為、週1回保健師による相談窓口を設置し利用推進を実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	変則シフトに慣れていない新卒には睡眠セミナー、コールセンター業務職のチームをまとめる新主任に対し、アサーティブコミュニケーションを、管理職全体にメンタルヘルスラインケア研修を実施、保健師による対面の週1回の相談窓口の利用促進など展開した結果、メンタルでの退職率が前年の3.3%から2.5%と減少してきている。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は、死亡要因1位の健康リスクでもあるが、当社はグループ各社平均より喫煙率が高いため、喫煙者を減少させることが健康課題の一つである。平均年齢が30代後半で若年であるため、まだ問題が顕在化していないが、将来的な健康リスクと捉え、未然防止を図る。
効果 検証 ②	施策実施結果	禁煙日（毎月22日・名称：スワンスワンの日）の設定、禁煙外来補助、禁煙啓発ポスターの掲示等を全社的に実施。
	効果検証結果	禁煙および受動喫煙の防止等の啓発活動の結果、禁煙外来補助制度の利用等により、禁煙に対する意識が浸透し始め、煙草を吸わなくなる従業員が増加した。健康経営開始時の2019年度に27.3%だった喫煙率は、2022年度は24.8%と減少してきている（施策実施後から現在までで5%の喫煙率減少）。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社JALナビア

英文名：JAL NAVIA

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

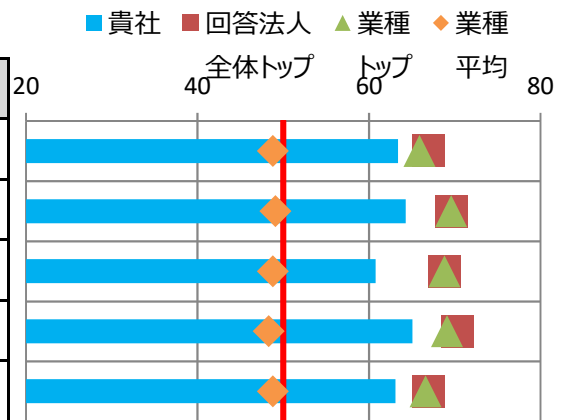
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↑3.4 (前回偏差値 60.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	64.3	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	60.8	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	65.1	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	63.1	66.9	66.6	48.8



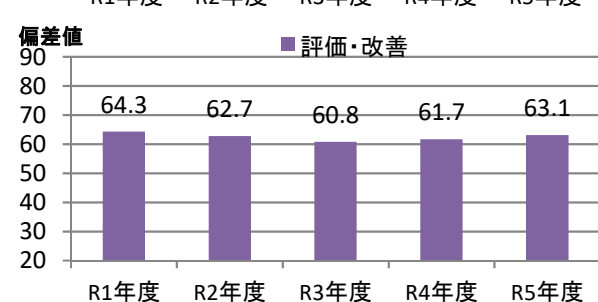
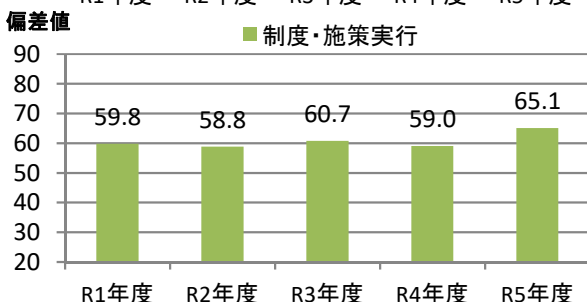
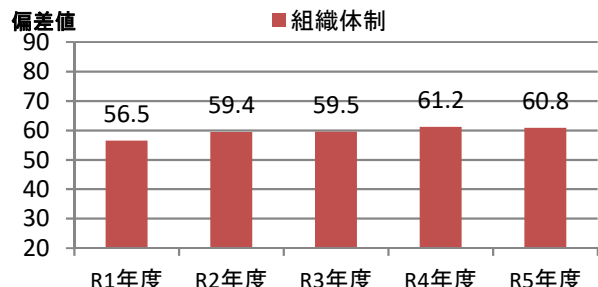
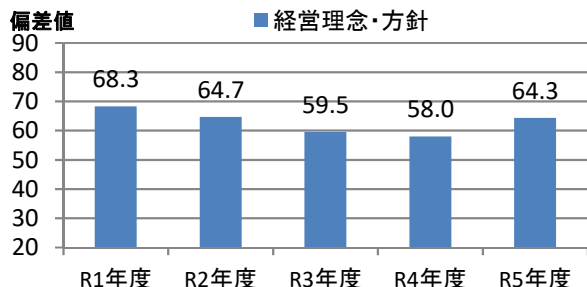
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

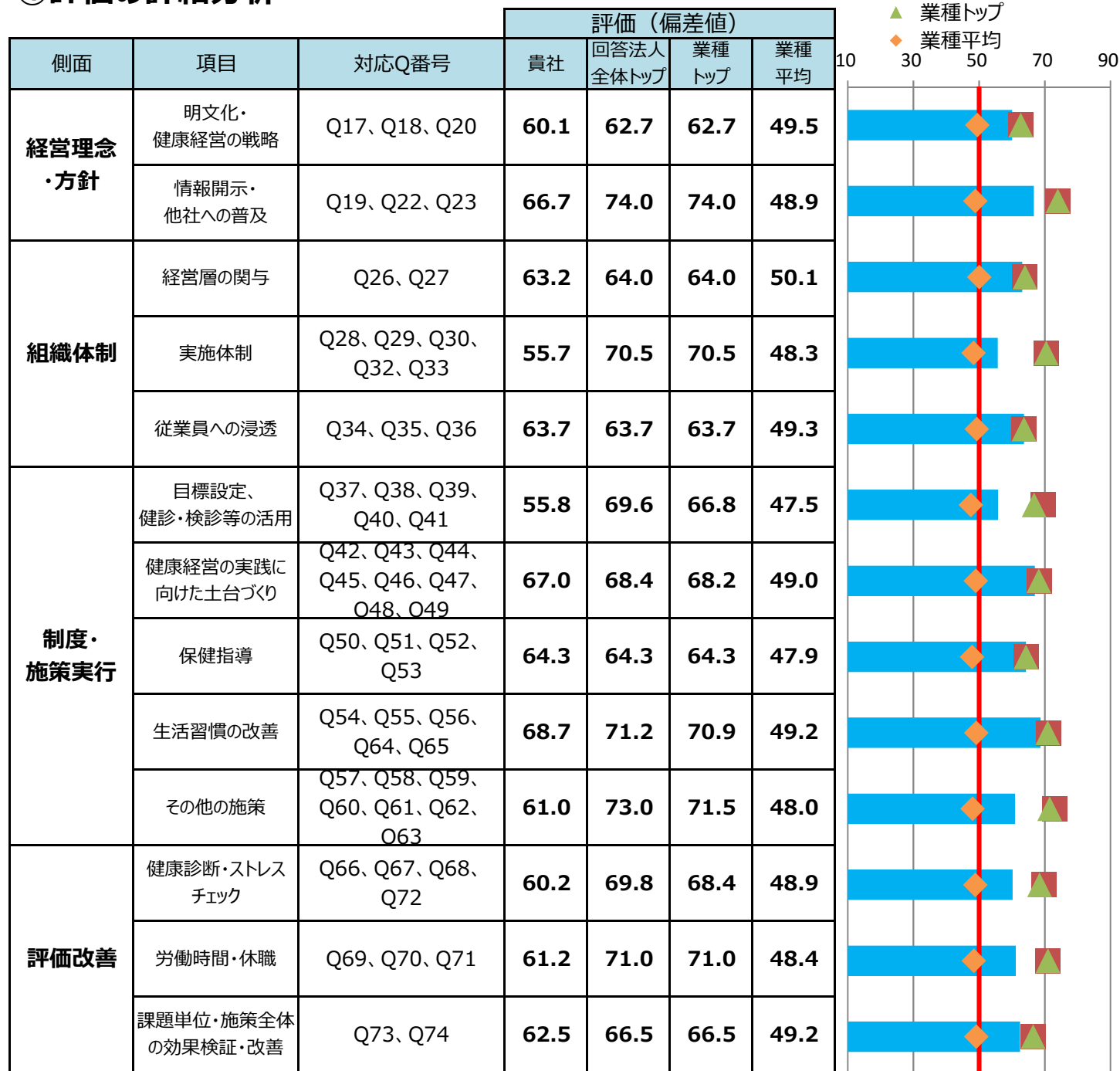
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	201~250位	401~450位	551~600位	151~200位
総合評価	63.0	61.9(↓1.1)	60.1(↓1.8)	60.0(↓0.1)	63.4(↑3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「健康」×「経営」のポリシーを掲げ、社員およびそのご家族の心身の健康が経営の原点だと考えている。しかしながら複雑な業務内容、難しいお客さま対応などマイナスストレスが積み重なっていることも事実である。そのため、社員一人ひとりが人ならではの価値を創造し本来持っているパフォーマンスを向上出来ていないことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康により「心理的安全性の確保」「仕事満足度向上」「組織活性化」「帰属意識の向上」「健康意識向上」「運動習慣の定着」につながると期待する。その結果として企業価値の向上を実現したい。なお、心身の健康を図る指標は高ストレス者割合とし、2025年度までに5%を目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.jalnavia.co.jp/work/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jalnavia.co.jp/work/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jalnavia.co.jp/work/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jalnavia.co.jp/work/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	18	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	サンスポイント制度を活用し、褒める文化の醸成とコミュニケーションの活性化を目指している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	朝食の欠損防止のため置き型食堂を導入し、利用促進のキャンペーンを企画し、食生活の大切さを伝えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	各部署のウェルネスリーダーを中心にウォーキングイベントの参加促進、チーム毎に順位を競い、盛り上げた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	71.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ・高ストレス者の割合が18.9%から22.7%に増加 ・社員の生産性の低下
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスと上手に付き合っていくセルフコントロールをテーマにしたセミナーを全社員対象に実施。受講率100%。 ・定期的に行っているマインドフルネス講座を全社員へ周知、利用促進実施。参加者32名。
	効果検証結果	高ストレス者割合は22.7%と増加し、全社的な効果は得られなかったが、ストレスマネジメントセミナー実施後アンケートの満足度93%、セミナー実施後のウォーキングイベントが26%から72%に、特定健康診断受診率が90.5%から96.7%に、乳がん検診再検査が52.2%から67.2%と上がり、社員の健康意識や行動が変わった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニュー・オータニ

英文名：NEW OTANI CO., LTD.

■加入保険者：ニューオータニ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

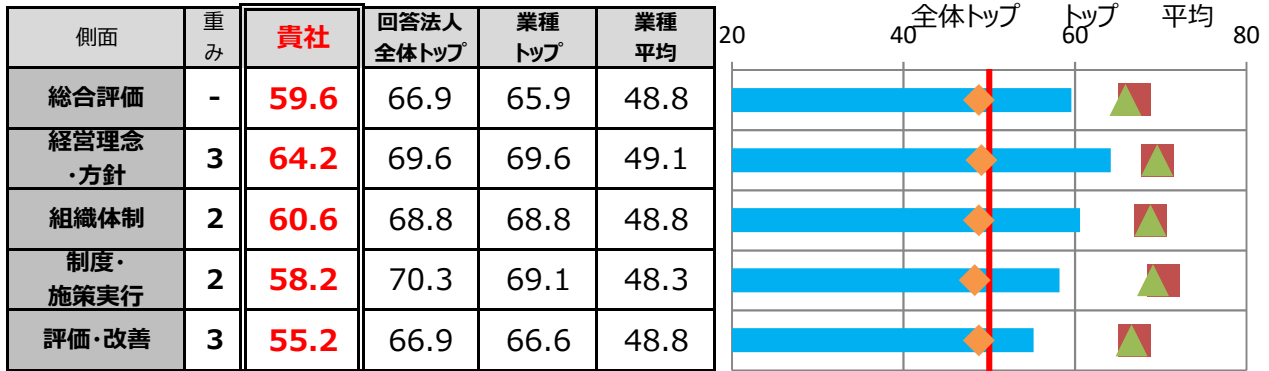
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.6** ↑0.1 (前回偏差値 59.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



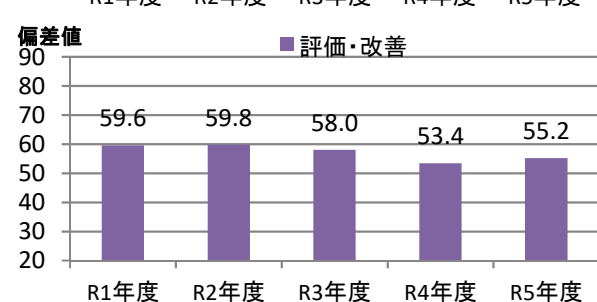
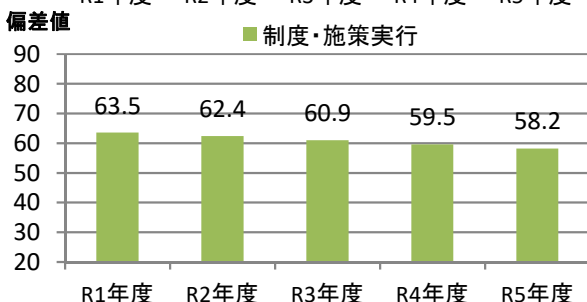
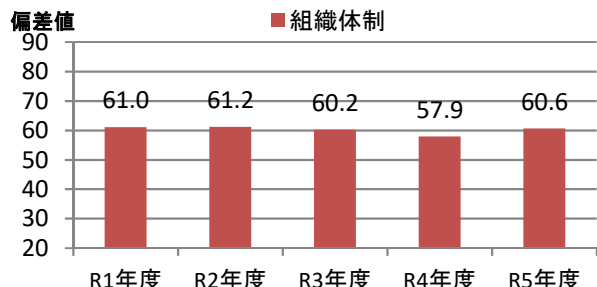
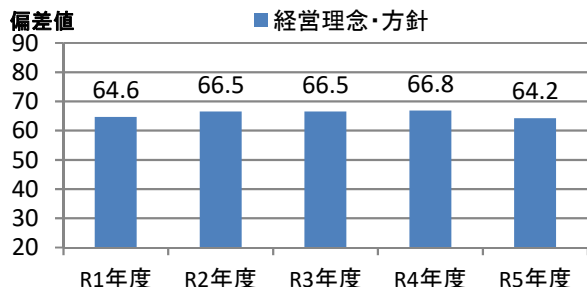
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

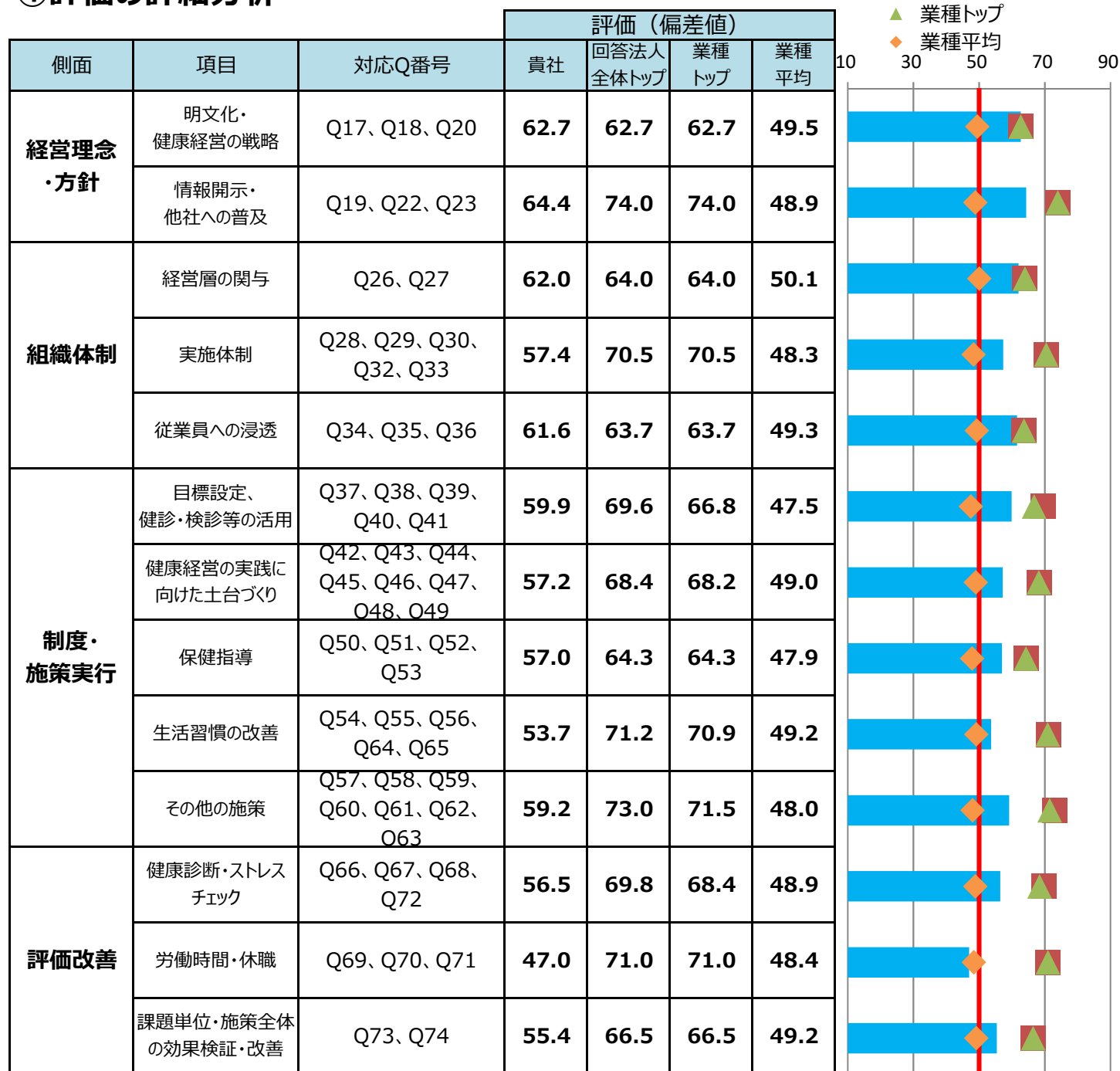
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	151~200位	201~250位	551~600位	651~700位
総合評価	62.2	62.6(↑0.4)	61.6(↓1.0)	59.5(↓2.1)	59.6(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新型コロナ終息による急激な観光産業の需要回復に伴い、人手不足が深刻化している。この現状を踏まえ、従業員一人一人のパフォーマンス向上は喫緊の課題であるととらえている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康意識を高めることで、心身の健康問題による業務効率の低下とそれによる利益損失を減少させることを期待する。具体的な指標として、2025年までに全従業員のプレゼンティーズム測定値7.5(自社独自のアンケートにより0~10の範囲で測定。2021年度測定値7.25、2022年度測定値7.15。)を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の健康状態が悪化することにより企業の労働生産性が低下し、慢性的な人手不足、人材定着率の低下、有能な人材の確保に影響するといった点が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推し進めることで労働生産性の低下や退職・休職にともなう現場の負担増加などといったさまざまなリスクの要因を軽減し、労働環境が整理・改善されることにより入社後の定着率向上の効果などを期待。具体的な指標として、2025年迄に離職率5.0%迄の減少(=定着率UP)を目指す。(2021年度離職率6.7%、22年離職率11.9%)

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.newotani.co.jp/group/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.newotani.co.jp/group/company/health/initiatives/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.newotani.co.jp/group/company/health/initiatives/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全従業員とその家族を対象とした懇親会を開催し、従業員間のみならず家族ぐるみの交流の場を提				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.4	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康な食事・食環境給食認証事業者。従業員食堂にてスマートミールを提供、窓口健康相談を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合加入者を対象に徒歩奨励活動(歩活)を開催し、上位入賞者にインセンティブの付与を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.3	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	79.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	前年のがん検診意識調査で、認知度が低かったことと、子宮頸がんワクチンキャッチアップ接種が開始されていることを受け、本社のみならず各事業所で女性特有のがん検診の意識を向上させることが課題となった。 全社共通した意識向上を狙うため、男性も含め、各事業所で子宮頸がんに関するWebセミナーを実施した。また、婦人科の項目であればどれでも対象になる検診補助を健康保険組合の協力で実施し、認知の増加を図った。
	効果検証結果	各事業所で子宮頸がんセミナーを2022年10月に実施。対象者1,733名中、1,413人参加（82.1%） 受講後のアンケートでは、学習前と比較して、子宮頸がんへの理解度・早期発見の重要性・HPVワクチンの効用・子宮頸がん検診意欲のいずれも95%以上の理解度向上へとつながる結果となった。女性のみならず、特に男性・管理職のスタッフへの理解向上を目指して継続実施し、当社全体のヘルスリテラシー及び職場環境改善を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	昨年以前より従業員を対象に行っているストレスチェックから、従業員のストレス値の高さを問題視しており、また観光需要増大に伴うホテル繁忙化と併せ、年々ストレス値が悪化していることから、従業員の過度なストレスを低減し、健全に勤務可能な職場環境作りを課題としている。改善策として従業員間のコミュニケーションの促進がストレスの低減、ワークエンゲージメントの向上、及び労働生産性の向上に繋がるという仮説を立てた。
	効果検証結果	コロナ禍で開催を控えていた家族会を4年ぶりに再開した。今年度8月に東京・大阪各ホテルで同日開催し、ホテルメイドの食事を提供するなど様々な企画を行い、計1500名以上の集客となった。 コロナ以降初の開催であったため定量的な集計には至っていないが、従業員間のみならず家族ぐるみの交流の場を提供することで従業員の帰属意識を高めることができ、参加者からは感謝の手紙をいただいた。本年10月にはニューオータニ幕張で同趣旨の開業30周年記念イベントの開催を予定しており、今後も従業員交流の場を増やし、ワークエンゲージメントを高め、ストレス低減に努める。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャルパック

英文名：Jalpak.co.Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

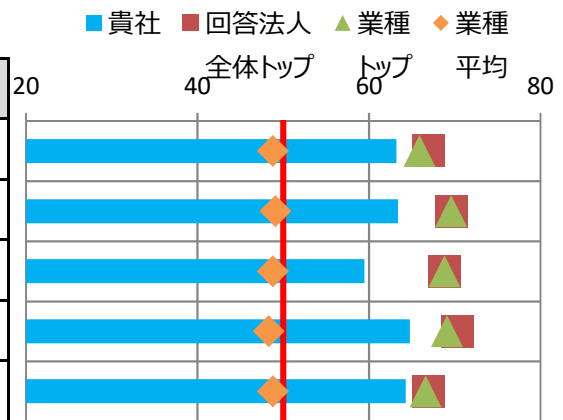
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.2** ↑2.0 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.2	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	63.4	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	59.5	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	64.8	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	64.3	66.9	66.6	48.8



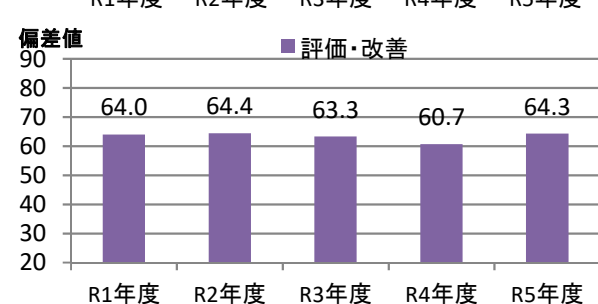
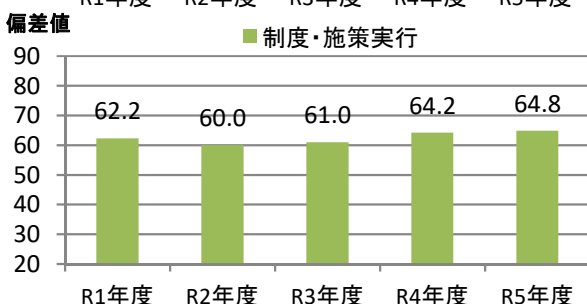
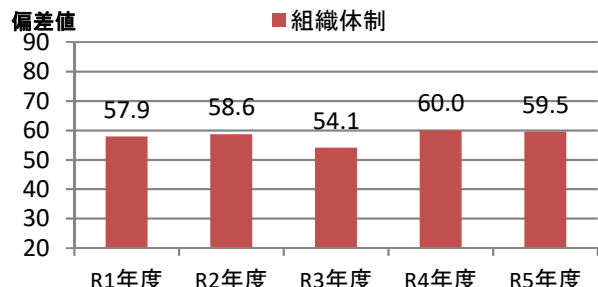
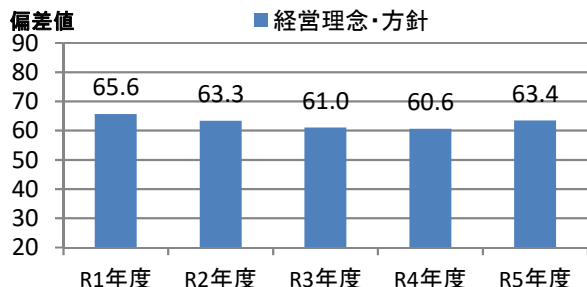
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

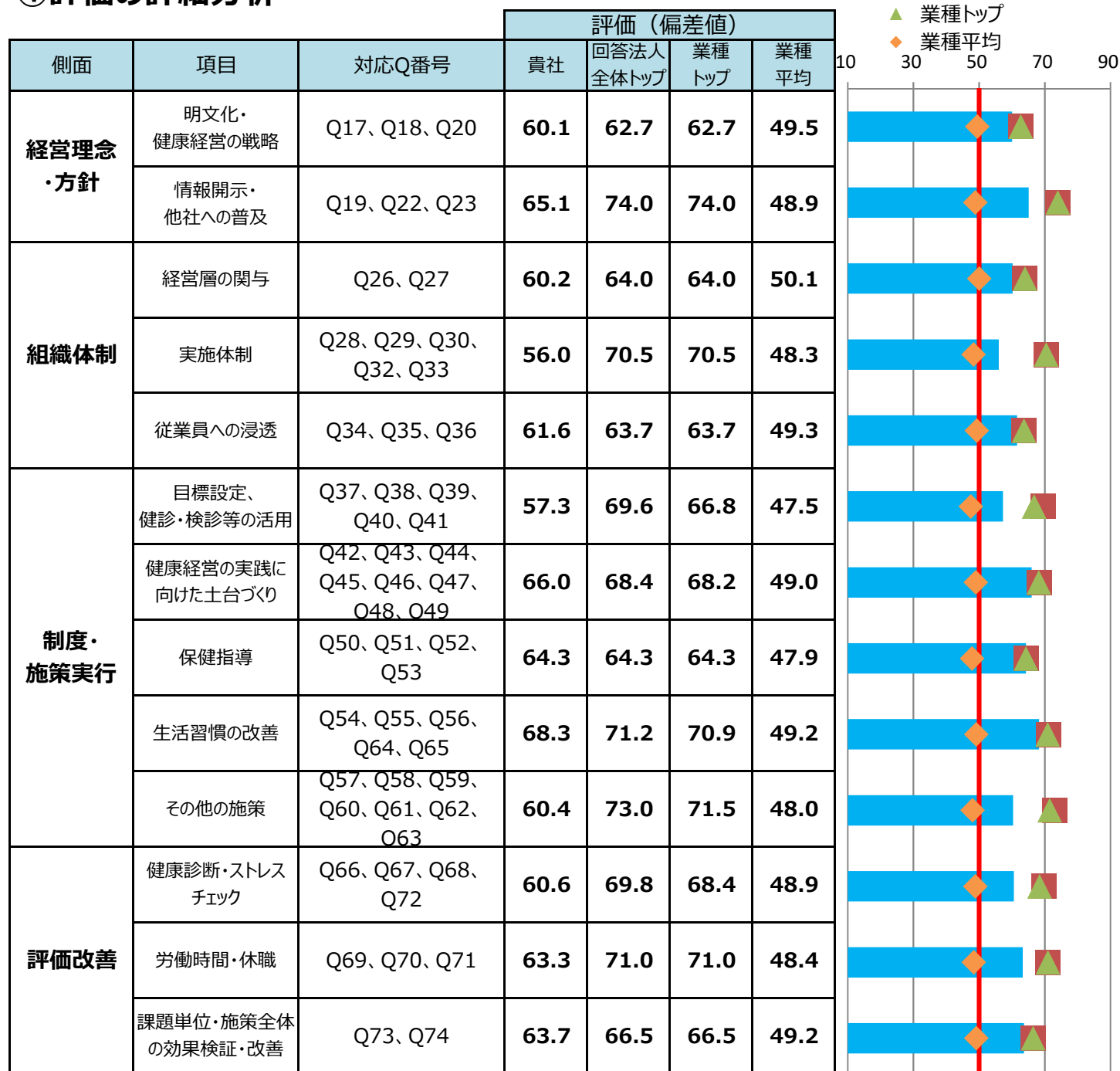
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	151~200位	351~400位	351~400位	151~200位
総合評価	62.9	62.0(↓0.9)	60.3(↓1.7)	61.2(↑0.9)	63.2(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 急激な旅行需要の回復に伴い日々の業務が大幅に増加し、高ストレス者の割合が増えている。そのような状況下で中長期的に個人と組織のパフォーマンスを向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	疾病の重篤化を未然に防ぎ、心と体の健康を維持して、全社員がベストな状態で仕事に取り組める状態になるために、産業医、保健師による保健指導や高ストレス者比率が高い女性向けのプログラムを実施することで、社員の行動が変わり、高ストレス者比率が下がることを企業として期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://jalpak.jp/sustainability/inside.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://jalpak.jp/sustainability/inside.html				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://jalpak.jp/sustainability/inside.html				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://jalpak.jp/sustainability/inside.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ZOOMを利用して文体部メンバーを募集、会社の備品のDVDプレーヤーの貸し出しや会議室の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	QUPiO+アプリを取り入れ、食事のカロリー登録等のサポートを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	トレーナーによる解説後、練習をしてからラジオ体操実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診受診者のメタボリスクの状況で主なリスクの内、「肥満」「血圧」リスク者の割合が、JALグループのほかの事業所に比べて高くなっているため、何らかの重症化予防の対策が必要である。（肥満リスク者割合：JALグループ 27.5% 当社 32.0% / 血圧リスク者割合：JALグループ 10.4% 当社 12.7%）
	施策実施結果	リスクのある社員全員へ保健師面談を推奨し対象者の9割超で面談実施。また全社員対象で週一回のラジオ体操や、専門業者による全社員対象アンケートを実施（2022年度回答率89%）。
	効果検証結果	2021年度→2022年度比較にて、食生活の維持期が9%改善（62%→71%）、運動の維持期が1%改善（51%→52%）する等、生活習慣の改善が顕著となった。最終指標である特定保健指導対象者減においては肥満は1.9%改善（33.9%→32%）血圧は1.3%改善（14%→12.7%）といずれも改善がみられ、ハイリスクアプローチとポピュレーションアプローチの組み合わせが効果的に機能した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社阪急阪神ホテルズ

英文名：HANKYU HANSHIN HOTELS Co.,Ltd

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

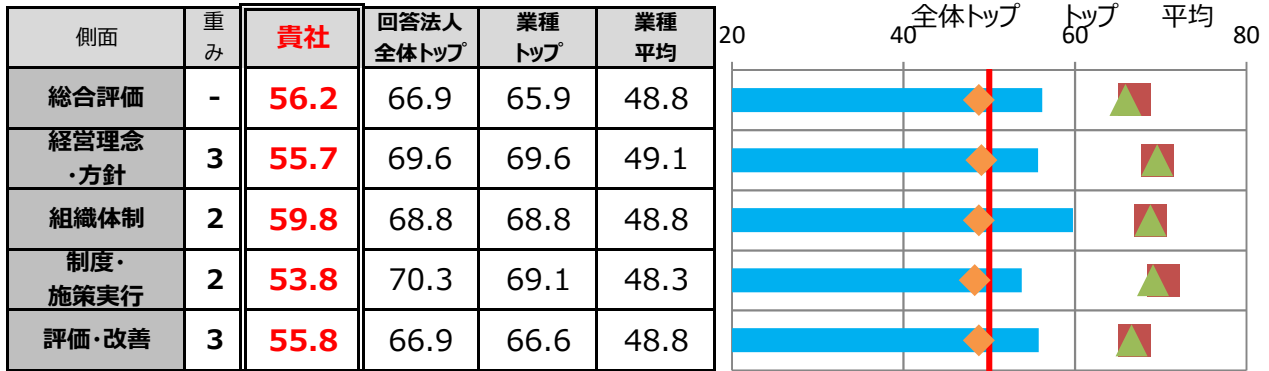
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.2** ↑2.4 (前回偏差値 53.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



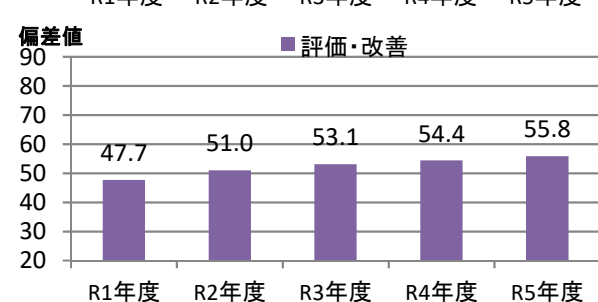
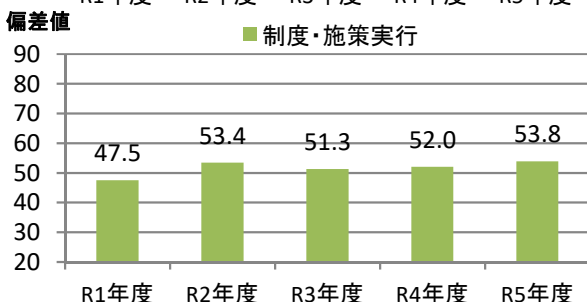
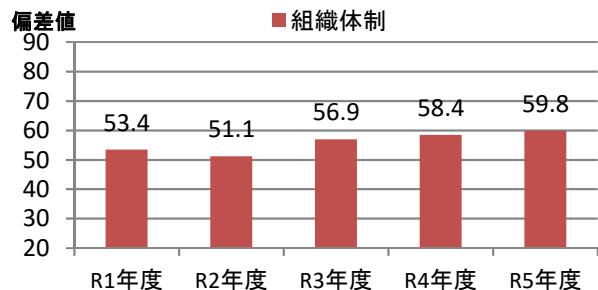
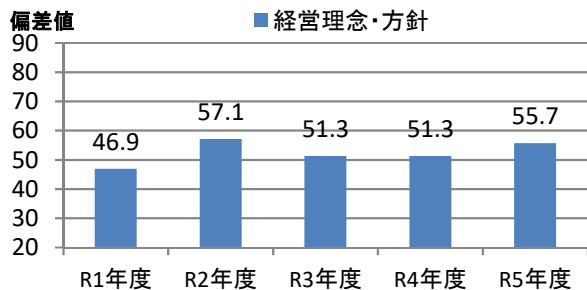
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

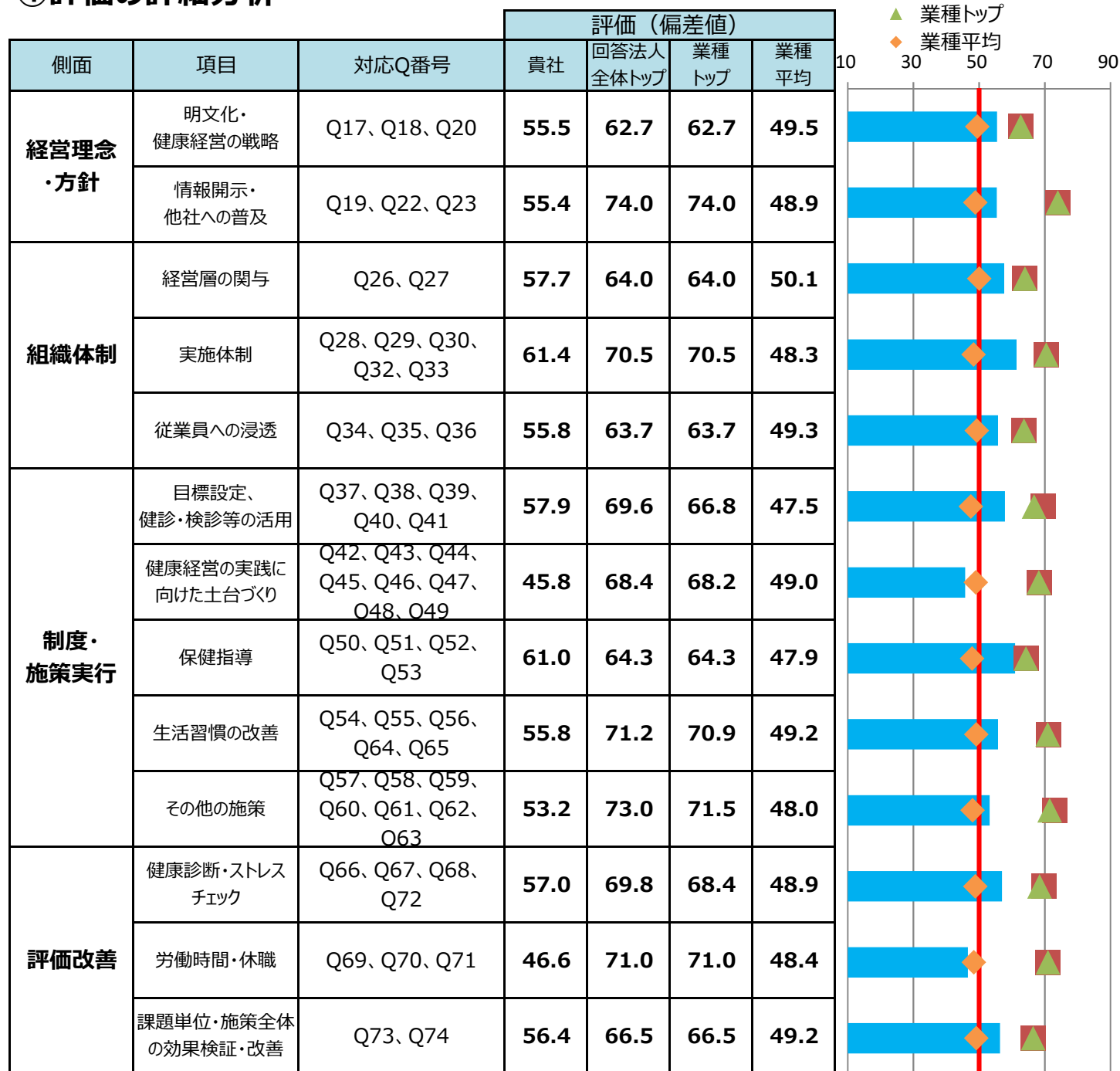
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1051~1100位	1201~1250位	1201~1250位	1001~1050位
総合評価	48.6	53.3(↑4.7)	53.0(↓0.3)	53.8(↑0.8)	56.2(↑2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 24時間・365日営業するホテルでは、早朝・深夜・泊まり勤務等不規則な勤務が多く、まとまった休みも取りづらいため、従業員の心身にかかる負担も大きい。そのような状況下でも、従業員が心身の健康を保ち、継続して質の良いパフォーマンスを発揮してもらえるようにすることが、お客様に「安心・快適」「夢・感動」を感じていただけるサービスを提供しつづけて事業競争力を高めていくための重要な経営課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康が常に保たれて安定したパフォーマンスを発揮してもらえることを期待する。 (毎年実施しているストレスチェックの各指標の前年度からの継続改善、健康診断の二次健診および特定保健指導の各対象者数の継続減少を指標とする)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hankyu-hotel.com/company/philosophy

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.hankyu-hotel.com/company/philosophy				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.hankyu-hotel.com/company/philosophy				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動部以外にも調理技術の伝承・向上を目的としたクラブがありコミュニケーションの活性化につながっ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	kencomアプリを推奨し、その中のコンテンツで情報を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内のクラブ活動に対し、活動費の補助や、万が一のための傷害保険に加入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社従業員の喫煙率は2019年度で30.1%と高く、生活習慣病などの重症化予防対策に対して、また非喫煙者の受動喫煙対策として喫煙率を大きく下げることが重要であると考えている。以前から禁煙外来補助は行っていたものの、2020年度より本格的に取り組みを開始した。2025年度までに喫煙率を10%台（喫煙者300名減）まで下げる目標を掲げ、2022年度は50名を目標とした。
	効果検証結果	喫煙者に対し動画セミナー実施、社内にポスター掲示、禁煙奨励日の設定など啓発活動を行い、結果49名が禁煙に成功した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社従業員の2020年度健康診断の二次健診対象者は全体の44%とかなり多く、また二次健診の受診率はその20%と低い。このまま放置すれば、健康に影響を及ぼし、病気で欠勤する者やパフォーマンスが低下する者が多くでることによって、今後の業務運営に支障が出る。そのため対策を講じる必要があった。
	効果検証結果	二次健診の受診率が低いため、担当者から受診案内を行うよう変更、未受診者については、担当者からの再周知、人事部の面談により受診率が2021年度74.6%となったが2022年度は71.0%に止まった。
	効果検証結果	2022年度健康診断では二次健診対象者が971名から890名に減少したが率は若年層の離職が進んだ影響で40.8%から42.6%に上昇した。また特定保健指導対象者は201名から169名、15.3%から13.0%に減少した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社OCS

英文名：OVERSEAS COURIER SERVICE Co., Ltd.

■加入保険者：東京都報道事業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

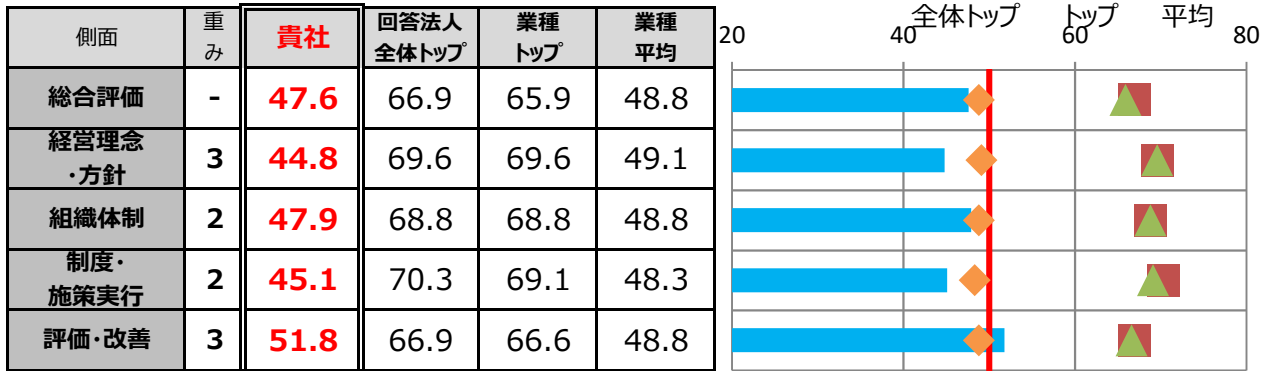
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.6** ↓1.5 (前回偏差値 49.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



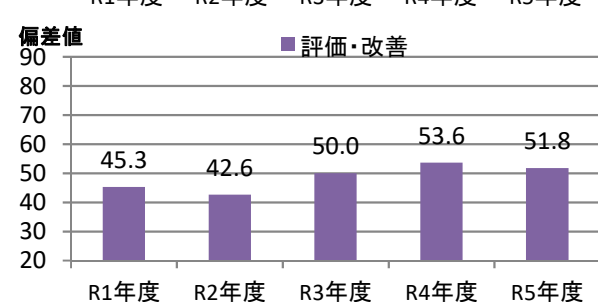
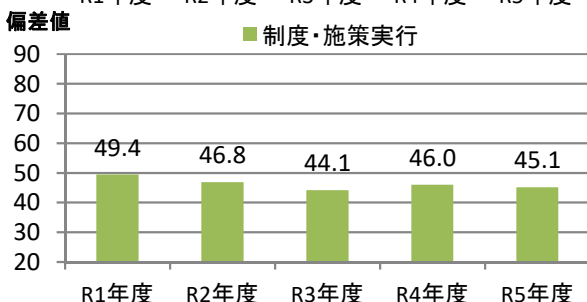
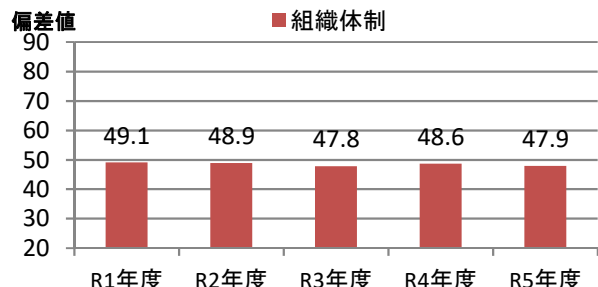
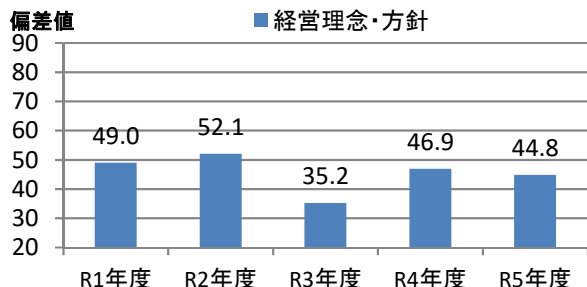
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

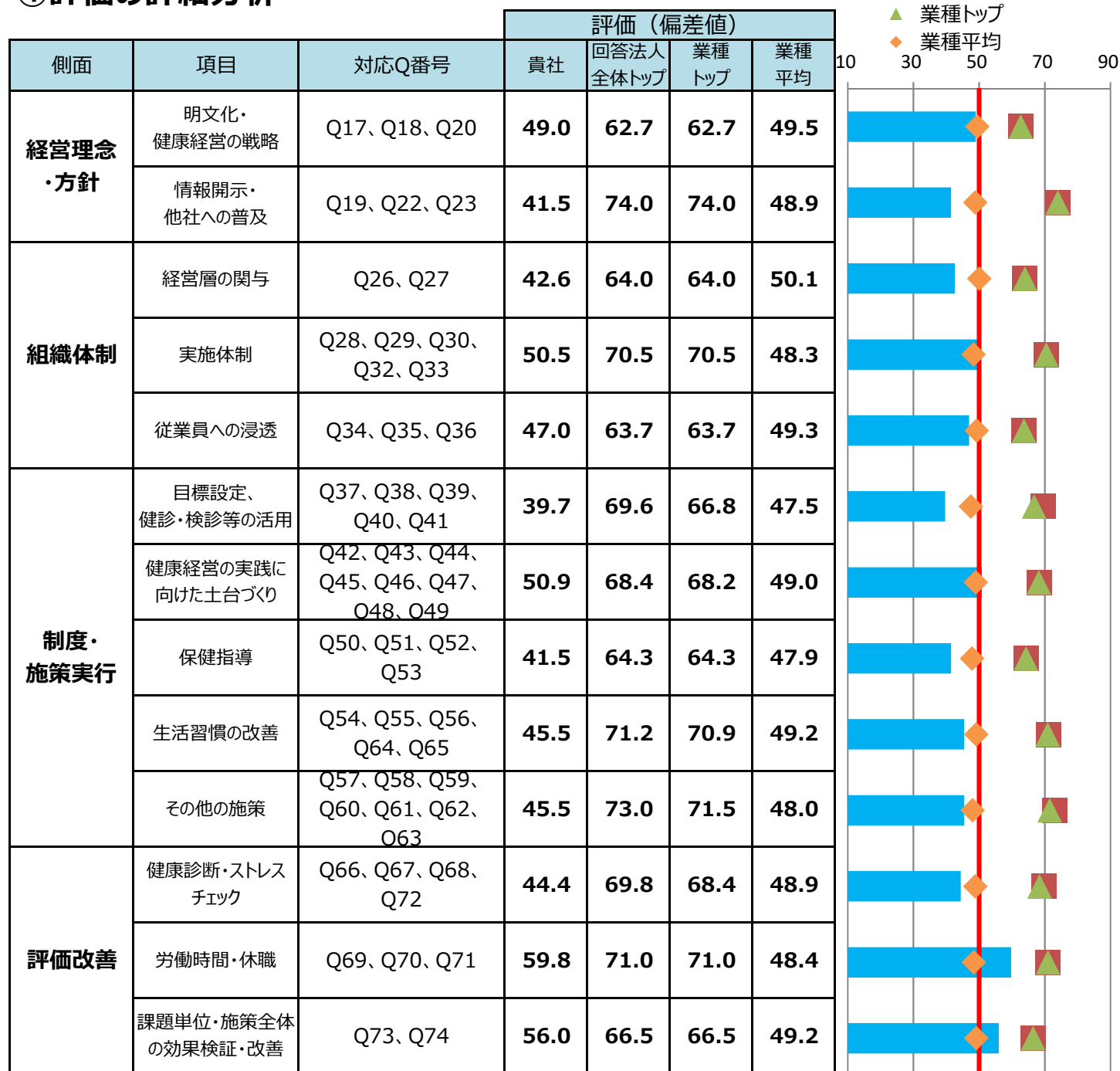
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1551~1600位	2151~2200位	1751~1800位	2151~2200位
総合評価	48.0	47.6(↓0.4)	43.9(↓3.7)	49.1(↑5.2)	47.6(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 外部環境の予測が困難な環境の中で、会社の持続的成長を目指し、会社のリスクマネジメントと企業価値向上を図るためには、それを支える人材の確保、育成が最重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策の実施により、心身ともに健康で安心して長く働ける職場環境であることを従業員自身が実感し、健康・安全意識を高く持つようになり、結果として従業員のパフォーマンスや企業価値の向上を期待する。合わせて、働きやすい職場環境づくりを採用ホームページ等を通して、外部に発信することにより、採用競争力強化に繋がることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://recruit.ocs.co.jp/work_environment/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	15	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	7	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内SNSにおいて、趣味や休日の活動など、自由なテーマによる社内全体のコミュニケーションを実現。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.2	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	カフェテリアプランにおいて、スポーツ施設補助のポイントレートを通常より高く設定（1pt=1.2円）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.5	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診結果から算出されるBMI適正者率が2019年度67%・2020年度62%・2021年度64%と若干の改悪傾向にあり、コロナ禍の外出自粛・在宅勤務実施による運動不足等の懸念も踏まえ、産業医と連携しながら肥満改善に向けた施策を新たに実施した。
	施策実施結果	肥満改善に関するリテラシー向上に向けた施策を検討。肥満とダイエットを考えるセミナーを開催し、肥満のメカニズム、健康を考えた適切なダイエット方法等を啓蒙。社員の健診結果の傾向を踏まえたコラムを随時発信。
効果検証結果	BMI適正者率は、2021年度から2022年度にかけてほぼ変化は見られないものの、血圧良好者率は71.8%から76.8%、運動習慣良好者率は37%から39.7%、食事習慣良好者率は62%から65.2%にそれぞれ改善。肥満に関するセミナーについては、アーカイブ動画を社内公開しているが、当日の参加者は全体の1割にも満たなかったため、引き続き開催方法や周知方法などの改善が必要であると分析している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社内のコミュニケーションの促進は、以前より会社として課題認識しており、社内SNSの導入などの施策を実施してきた。しかしながら、ANAグループで年2回実施のES調査では、「現場の情報が経営層にしっかり伝わっている」「経営トップの考えていることやメッセージが伝わってくる」という設問において、年々スコアが低下しており、経営層からフロントラインまで全体を巻き込んだ、コミュニケーションの機会が必要である。
	施策実施結果	昨年度より風土改革プロジェクトを発足。コミュニケーション活性化を主軸とし、部署や役職を問わない座談会や、若年層の意見を集める調査などを実施。全体の3割程度が参加し、1年間で社内認知度96.6%を実現。
効果検証結果	ES調査のスコアでは、現場の情報が経営層にしっかり伝わっているかを問う設問は前年度比▲0.07、経営層の考えやメッセージが伝わっているかを問う設問は▲0.1との結果で、引き続き経営層を含めた社内コミュニケーションが課題であると認識している。一方で、定性的な検証として、風土改革プロジェクトの活動を評価する社内アンケートでは、回答者の内85.7%が「風土や働き甲斐に変化を感じた」と回答し、効果を確認。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ユタカコーポレーション株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：サービス業

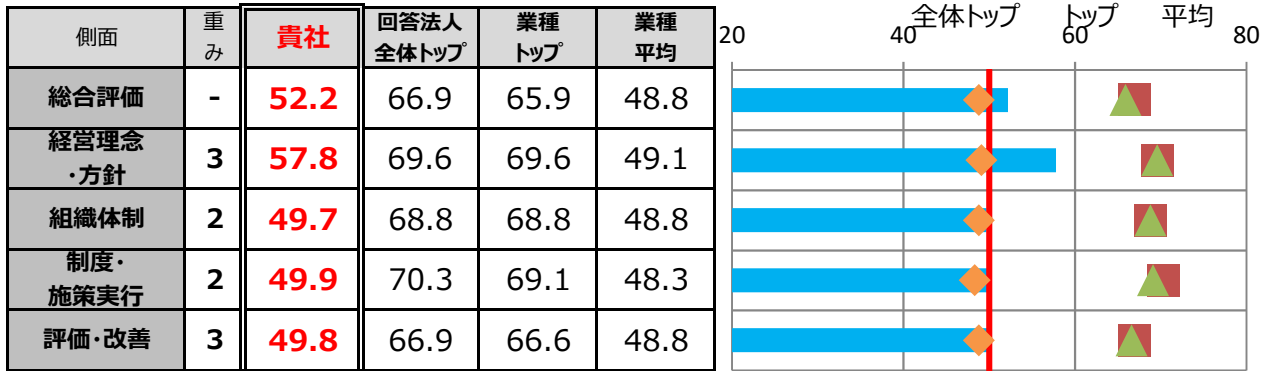
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.2** ↓1.8 (前回偏差値 54.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



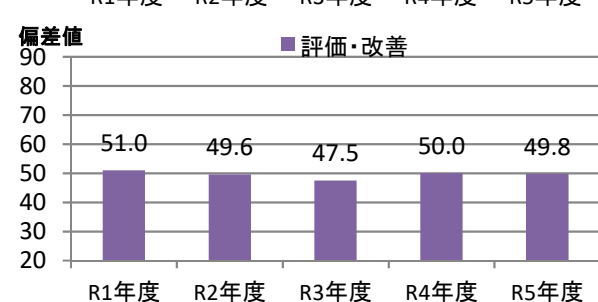
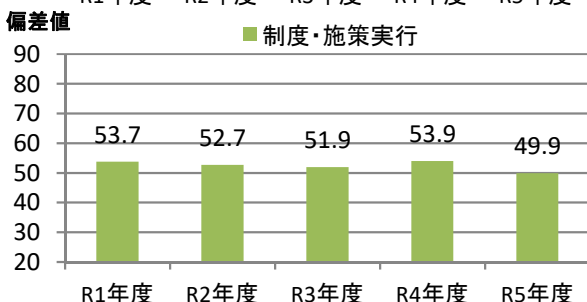
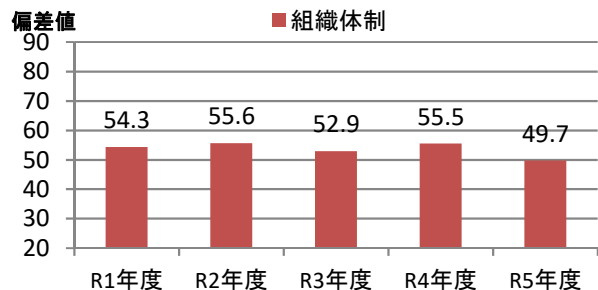
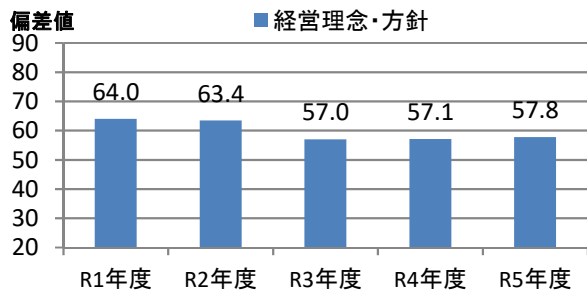
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

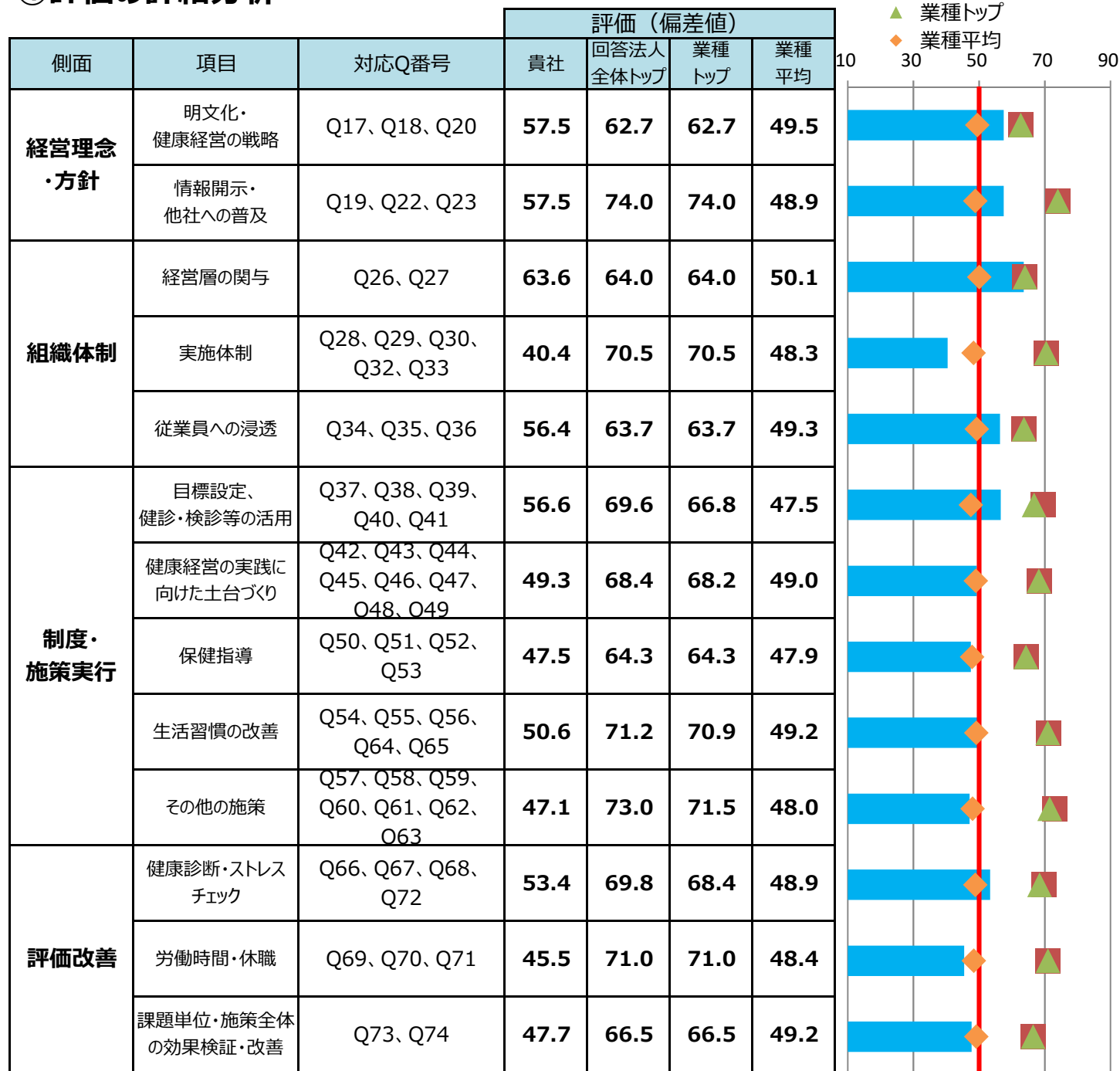
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	851~900位	1301~1350位	1151~1200位	1501~1550位
総合評価	56.1	55.6(↓0.5)	52.3(↓3.3)	54.0(↑1.7)	52.2(↓1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働力が不足している中、新規採用も難しく、今いる従業員にいつまでも健康で長く活躍してもらうためには、日頃の健康づくりや疾病の早期治療による生産性の向上及び優秀な人材の確保が、今後の会社の事業活動を推進、継続していく上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で、長く笑顔で生き生きと、活躍したいと感じられることを期待している。具体的な指標として、新卒採用した従業員の3年後定着率を、3年平均で85%を目指します。また平均勤続年数18年を目指し、新たな人材を確保することで生産性の向上に繋げていきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://yutaka-sg.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://yutaka-sg.jp/health				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://yutaka-sg.jp/health				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://yutaka-sg.jp/health				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	21	回	21	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	41	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	やるじゃんカードという従業員同士で個人の行動を褒めあう制度を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	バランスの良い食事をテーマに社内へ案内する際におすすめアプリとしてカロママプラスの利用を勧めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全従業員が参加できる、社内ボウリング大会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年の社内アンケート結果により、精神的な不調を抱えている従業員がいることが分かった。実際にメンタルヘルス不調で欠勤する従業員がいることや従業員間のトラブルなどが発覚したこともあり、メンタルヘルス対策の実施が必要となりセミナーを実施した。セミナーを実施後のアンケート結果には大きな改善は見られなかった。
	施策実施結果	メンタルヘルス相談窓口の周知を書面にて行った。
効果検証結果	2022年の社内アンケートでは残念なことに精神的な不調者が2%程度増えてしまった。今までは年1回のアンケートであったが、2023年は月ごとにプレゼンティーイズムのアンケートを取得するようにしている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	市の条例に倣い喫煙場所を受動喫煙の起こりにくい敷地の隅に移動させた。喫煙による健康被害や就業中に喫煙場所へ移動することによる生産性の低下を防ぐために対策が必要。喫煙対策を始めてから喫煙者が大きく減少したが、ここ数年は横ばいになっている。
	施策実施結果	非喫煙者に対する継続的な手当の付与を実施した。禁煙外来の治療費を会社が補助する制度について認知度が低下しているため、再度喫煙者に直接チラシを渡して案内した。
効果検証結果	社内アンケートでの調査から従業員全体の喫煙率が2021年度20.8%から2022年度は22.2%に微増となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ユタカ産業株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：サービス業

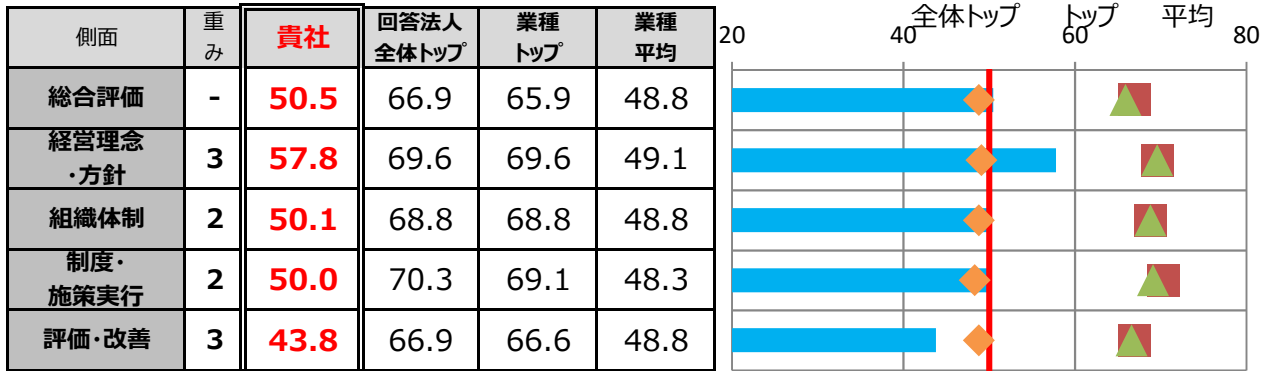
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.5** ↓4.2 (前回偏差値 54.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



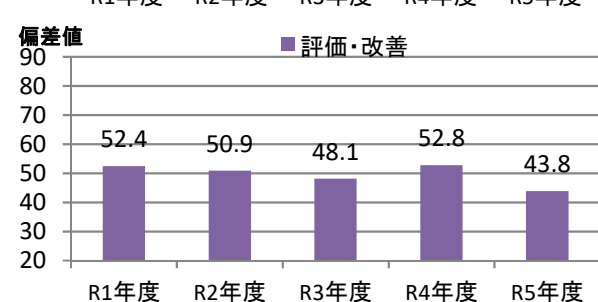
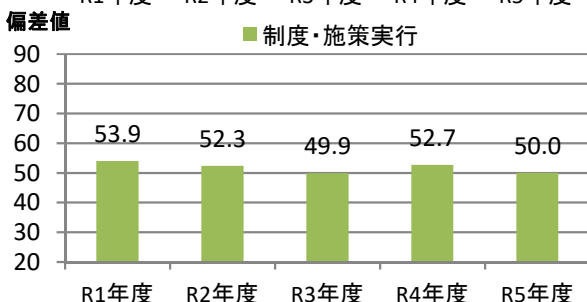
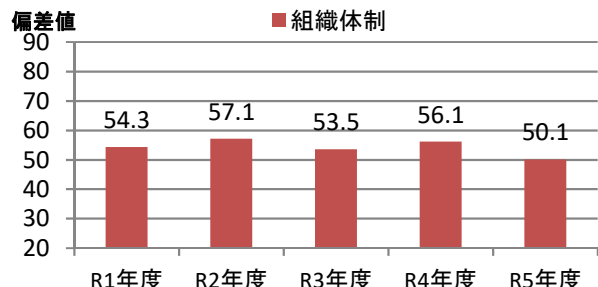
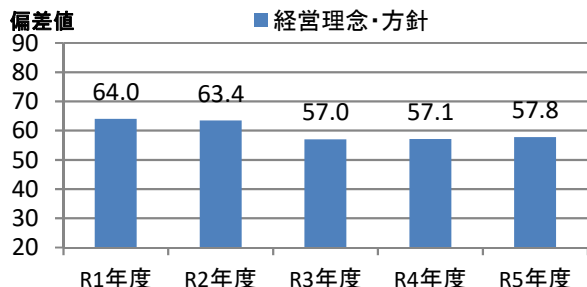
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

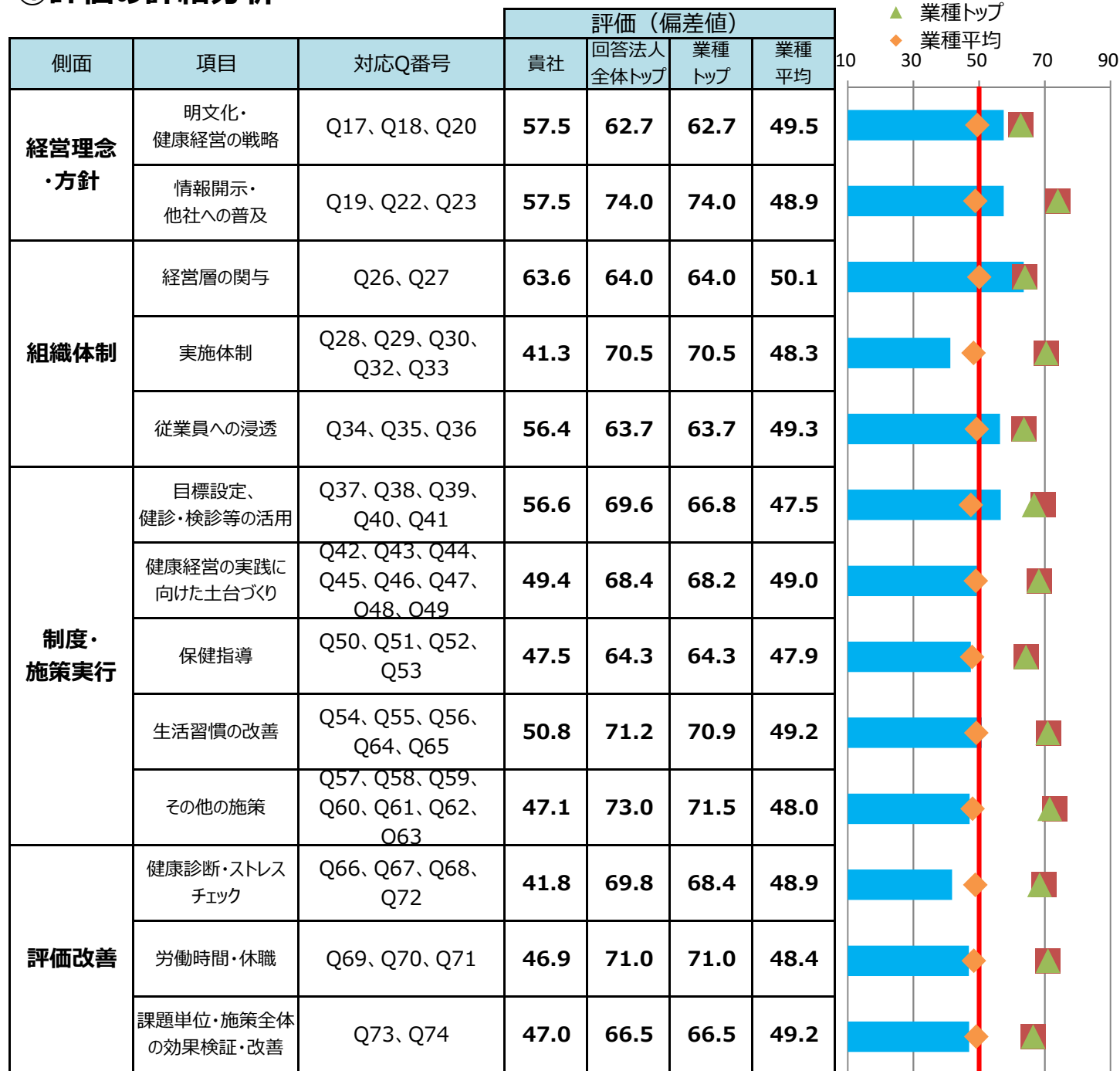
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	751~800位	1301~1350位	1101~1150位	1751~1800位
総合評価	56.6	56.2(↓0.4)	52.2(↓4.0)	54.7(↑2.5)	50.5(↓4.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 日頃の健康づくりや疾病の早期治療による生産性の向上及び優秀な人材の確保。 労働力が不足している中、新規採用も難しく、今いる従業員にいつまでも健康で長く活躍してもらうことの実現が、今後の事業活動の推進、継続していく上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のケガ・疾病の予防および早期発見により、健康で長く働いてもらい従業員（退職者も含む）が高いQOLを維持すること。具体的な指標として新卒採用した従業員の3年定着率を3年平均で85%、及び平均勤続年数18年を目指す。更に新たな人材を確保することで生産性の向上及び従業員一人当たりの売上高ひいては営業利益の増加につなげたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://yutaka-sg.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://yutaka-sg.jp/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://yutaka-sg.jp/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://yutaka-sg.jp/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	21	回	21	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	41	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	やるじゃんカードという従業員同士で個人の行動を褒め合う制度を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロママプラスというアプリを紹介しカロリー計算や歩数の記録を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	アルバイトを含む全従業員を対象とした社内ボウリング大会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年の社内アンケート結果により、精神的な不調を抱えている従業員がいることがわかった。実際にメンタルヘルス不調で欠勤する従業員がいることや従業員間のトラブルなどが発覚したこともありメンタルヘルス対策の実施が必要となりセミナーを実施した。セミナー後のアンケート結果に大きな改善がみられなかった。
	施策実施結果	メンタルヘルス相談窓口の周知を書面にて行った。
効果検証結果	2022年の社内アンケートでは残念なことに精神的な不調者が2%程度増えてしまった。今までは年1回のアンケートであったが、2023年度は月ごとにプレゼンティーズムのアンケートを取得するようにしている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	市の条例に倣い喫煙場所を受動喫煙の起こりにくい敷地の隅に移動させた。喫煙による健康被害や就業中に喫煙場所へ移動することによる生産性の低下を防ぐために対策が必要。喫煙対策を始めてから喫煙者が大きく減少したが、ここ数年は横ばいになっている。
	施策実施結果	非喫煙者に対する継続的な手当の付与を実施した。禁煙外来の治療費を会社が補助する制度について認知度が低下している為、再度喫煙者に直接チラシを渡し案内した。
効果検証結果	社内アンケートでの調査から従業員全体の喫煙率が2021年度29.0%から2022年度32.5%となってしまう。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTT ExCパートナー

英文名：NTT ExC Partner Corp.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

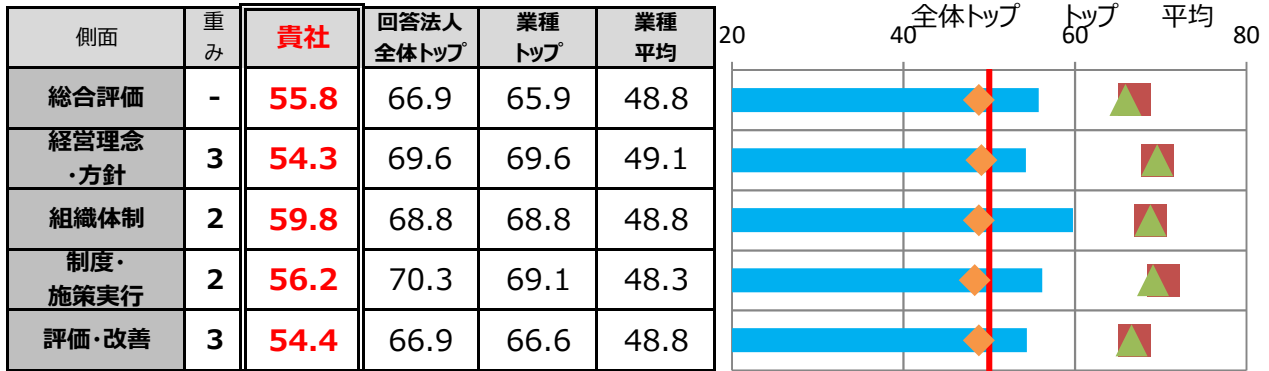
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.8** ↓2.7 (前回偏差値 58.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



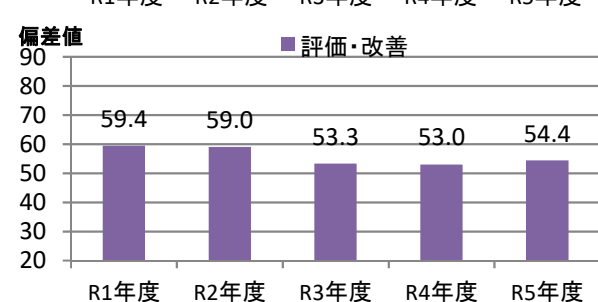
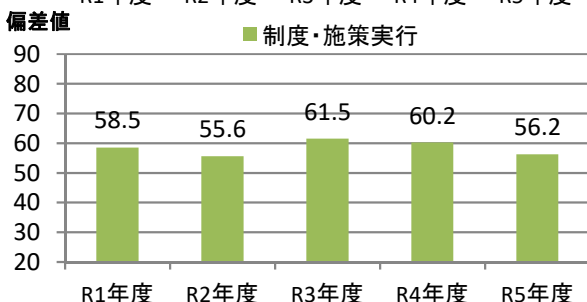
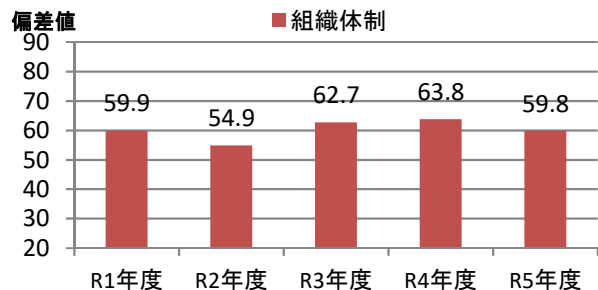
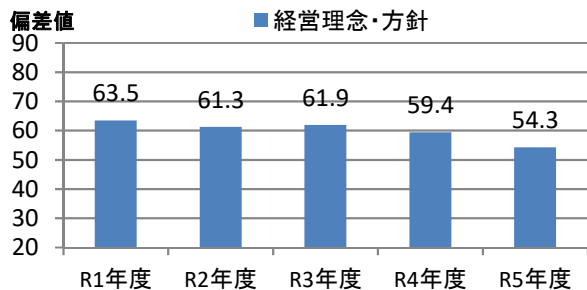
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

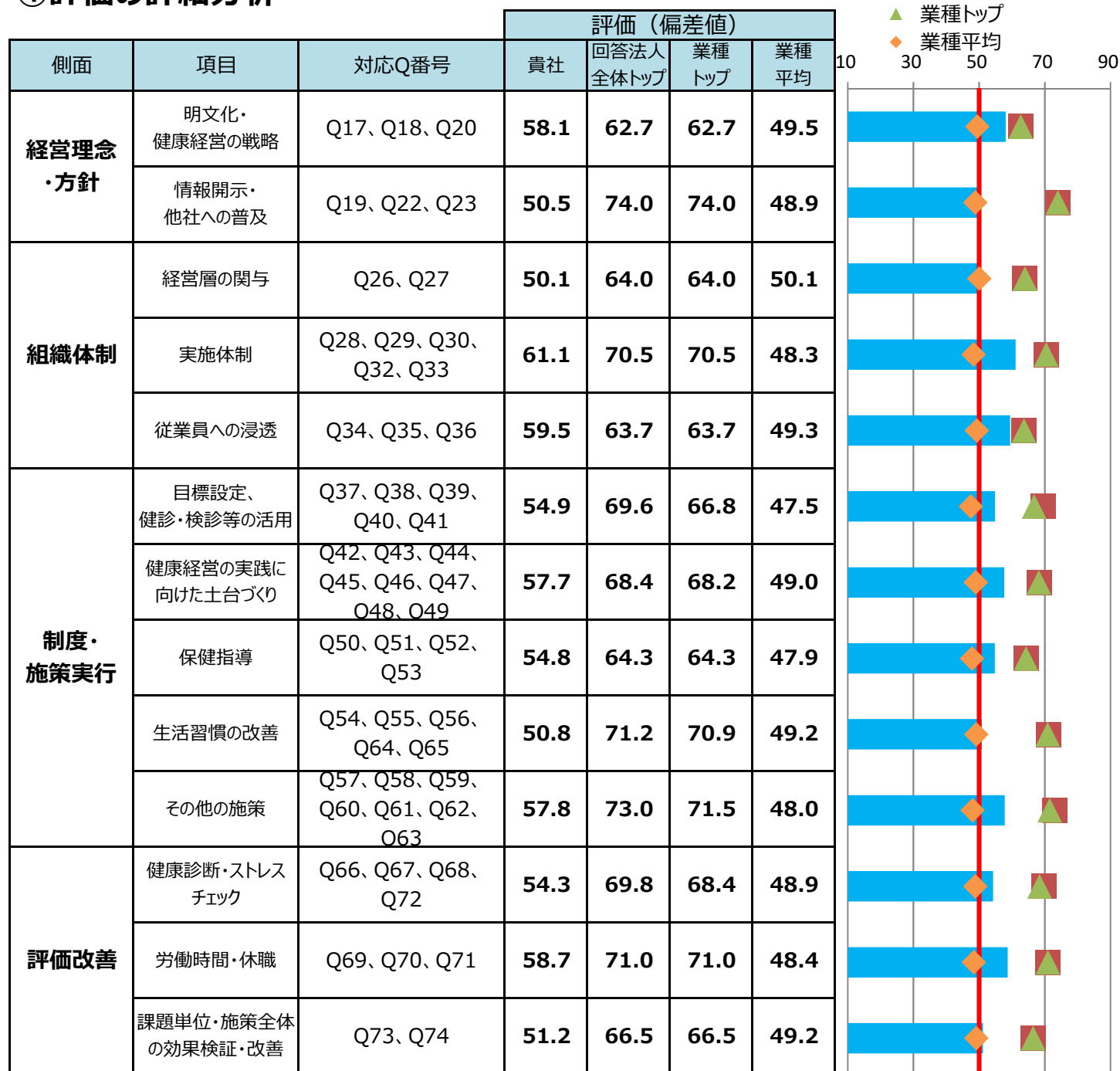
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	551~600位	451~500位	701~750位	1001~1050位
総合評価	60.6	58.2(↓2.4)	59.4(↑1.2)	58.5(↓0.9)	55.8(↓2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの考えを全社方針としており、その実現に向け、アブセンティズム・プレゼンティズムの改善等による社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上が課題
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティズム、プレゼンティズムの改善等を通じた、労働生産性の向上に繋げるため、メンタルヘルス休務者数のさらなる低減や、特定保健指導対象者数の低減
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 医療費総額が増加傾向にある中、生活習慣病を中心とした疾病率の抑制を通して医療費総額の抑制を図り、会社負担の軽減及び健康保険組合の財政負担軽減を図ることが課題
	健康経営の実施により期待する効果	健康状態の改善による、医療費総額の抑制（健康保険組合とのコラボヘルス推進により、社員の高齢化が進む中においても前年比2%以下の増加率の実現）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttexc.co.jp/corporate/sustainability.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.nttexc.co.jp/corporate/sustainability.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	43	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.7	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	入居するビル周辺のボランティア清掃を年に2回実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	「健康コラム」が掲載されているアプリ（dヘルスケア）の利用促進及び健康安全コースを月1回発行				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	NTTベネフィット・パッケージによるスポーツ、フィットネスクラブの利用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導対象社員については、早期の保健指導により重症化等を予防し、健康でいきいきと働き続けられるようにすることが重要であり、特定保健指導完了率の向上に向けた働きかけが重要との認識に基づき課題設定。約74%の対象者が特定保健指導完了に至っておらず、重篤化リスクや予防への意識が低く、中・長期的な視点で組織の活性化や医療費低減の促進に影響を及ぼす懸念が想定される。
	施策実施結果	特定保健指導完了率：2021年19.4%→2022年21.4% (+2.0%)
効果検証結果	初回面談に確実につなげることが結果的に完了率の向上につながるの考えから、スマホアプリから受診できるツール（外部委託）の積極活用、未受診者へ厚生担当から督促メールの発出、また安全衛生委員会における進捗状況報告等といったアプローチを強化することで、2ポイントの改善を図ることができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	メンタルヘルス休務者の低減に向けた取り組みにおいてプレゼンティズムによる損失の低減に向けた取り組み強化が必要と認識。特に2021年度健康レポートにて「睡眠不十分者率」が相対的に低評価にて、当該項目の改善にポイントを絞った取り組みを実施。
	施策実施結果	睡眠不十分者率：2021年66.9%（偏差値47.9）→2022年75.9%（同54.2）
効果検証結果	全従業員を対象に保健師による「睡眠」セミナーを実施した。参加率は約15%と低調ではあったが上記施策結果のとおり睡眠不十分者率は増加するも、相対的な評価としては前年を上回ることができた。本活動は単発ではなく継続することで効果を発揮するので単発開催のセミナーだけでない取組を行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社南日本総合サービス

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：サービス業

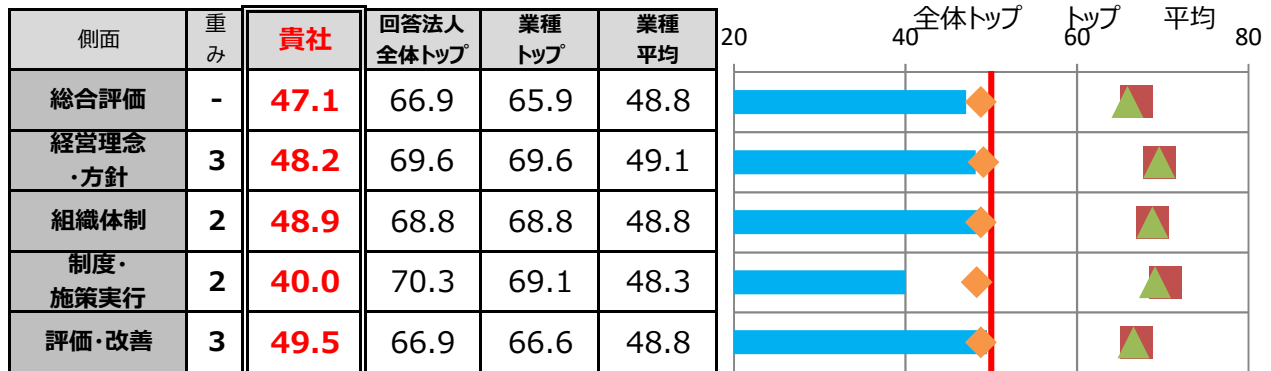
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.1** ↑0.0 (前回偏差値 47.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



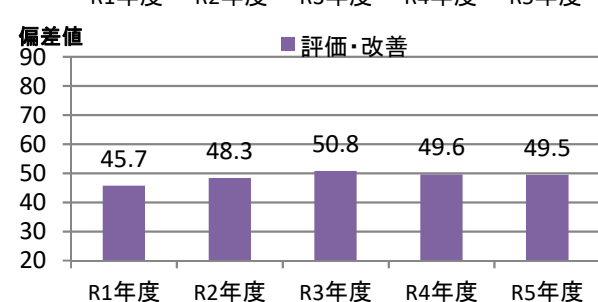
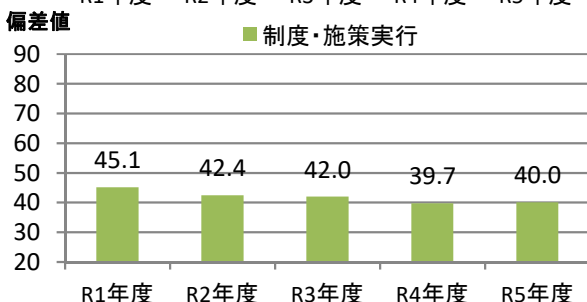
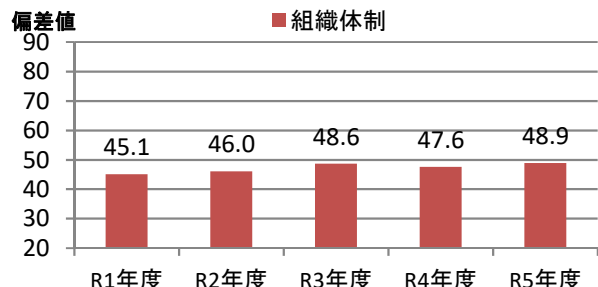
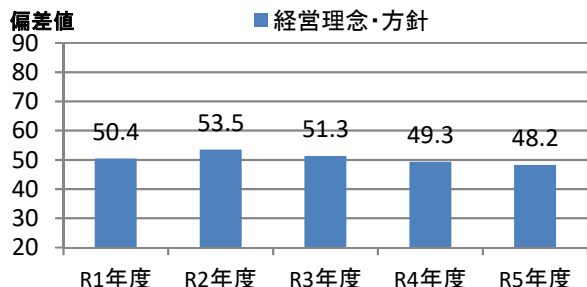
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

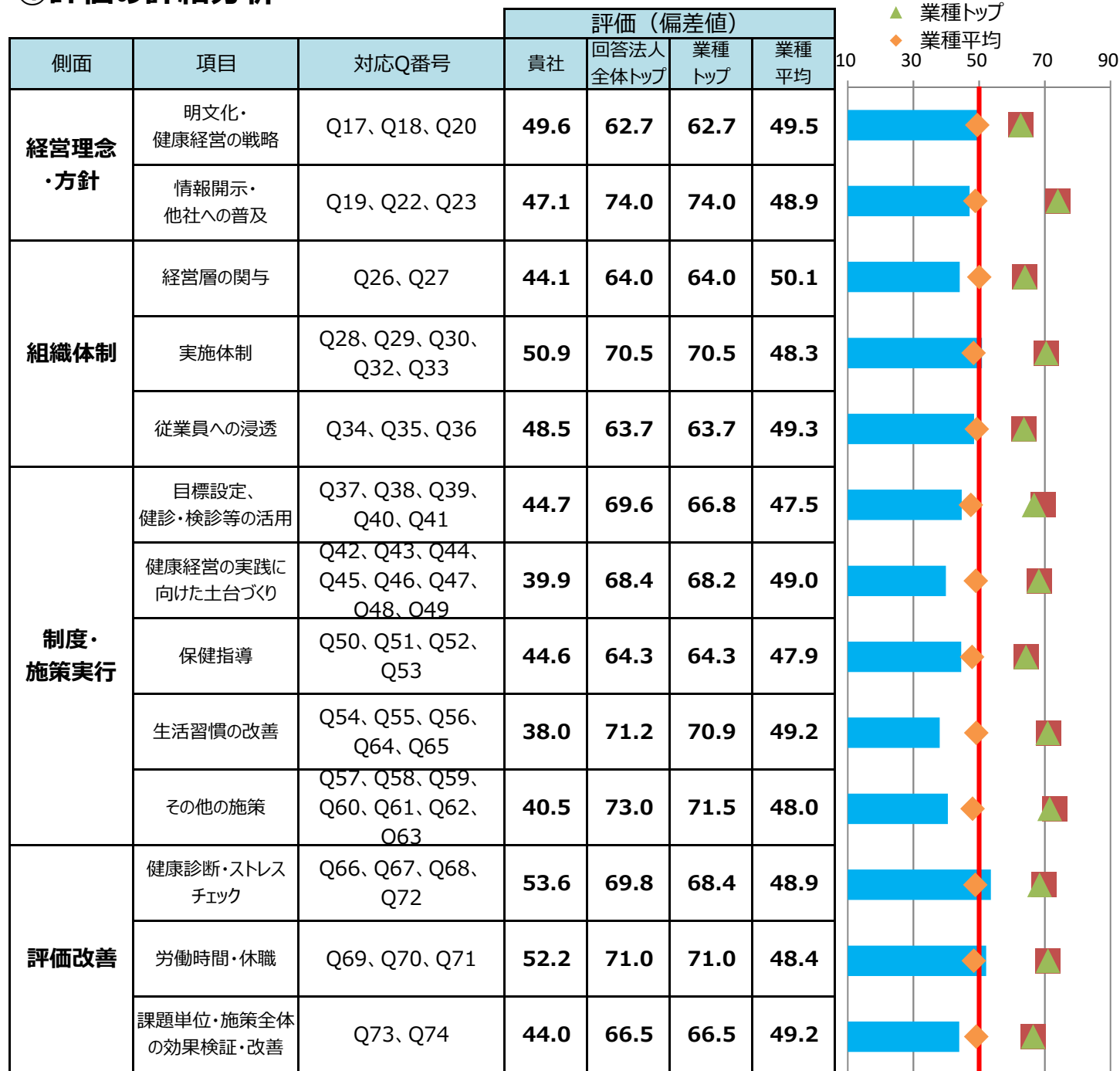
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1501~1550位	1701~1750位	2001~2050位	2201~2250位
総合評価	46.9	48.2(↑1.3)	48.8(↑0.6)	47.1(↓1.7)	47.1(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナの感染再拡大や従業員の高齢化から、体調を崩しプレゼンティーズムの低下につながっている従業員が増加傾向にある。今後のパフォーマンスの低下が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みを通して、体調を崩した従業員が早期に回復し、元気に仕事に従事できるようになることを期待している。長期的に見た場合、従業員のパフォーマンス向上に繋がることも期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://m-sogo.jp/greet/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://m-sogo.jp/greet/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の河川の清掃作業に会社をあげて参加し、参加者同士のコミュニケーション促進に取り組んでいる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	地元のスポーツクラブと提携し、従業員が利用する際の費用補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後に何も行っていなかった事もあり、精密検査の受診率が非常に低く、2～3年受けずにいる従業員もいる状態にあった。まずは、従業員の健康意識の醸成が課題。
	施策実施結果	2021年度の健康診断の結果を踏まえ、部署別で呼びかけを行った。衛生管理者が対象者を定め、上司を通じて受診を促す。精密検査の受診勧奨率は100%だった。
効果検証結果	受診勧奨を強化した結果、2018年度時点で5.6%だった精密検査受診率は、2019年度は10.4%、2022年度は35.7%まで上昇した。受診率は上昇を続けているが、まだ目標値の受診率100%には遠い状況にあり、今後も継続的な取り組みをしていく予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	定期健康診断と同時に実施した従業員喫煙率が2017年度時点で32.6%と高く、喫煙による健康被害の抑制が必要と思われた。
	施策実施結果	禁煙外来治療費を補助する制度を導入し、喫煙による健康影響についても含めて社内報で周知する取り組み等を行った。社内報は正社員だけでなく、有期雇用者を含む全従業員を対象に配布した。
効果検証結果	2018年度定期健康診断時の喫煙率は23.2%、2021年度は18.1%、2022年度定期健康診断時の喫煙率は17.7%と低下した。継続した取り組みの結果、従業員の喫煙率は徐々に低下している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 J A L サンライト

英文名：JAL SUNLIGHT CO.,LTD.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

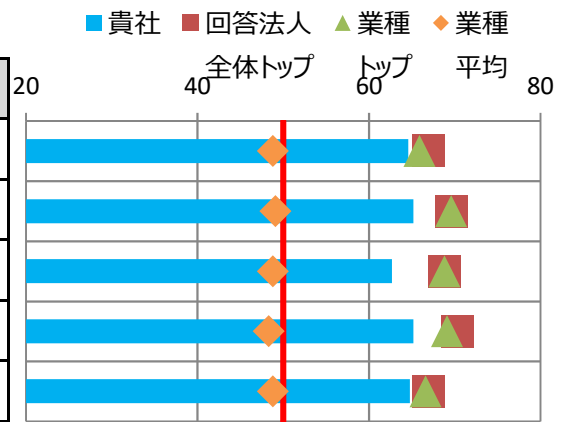
■総合順位： **51~100位** / **3520 社中**

■総合評価： **64.6** ↑1.5 (前回偏差値 63.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.6	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	65.2	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	62.7	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	65.2	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	64.8	66.9	66.6	48.8



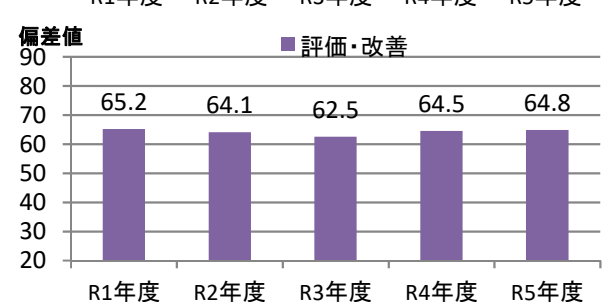
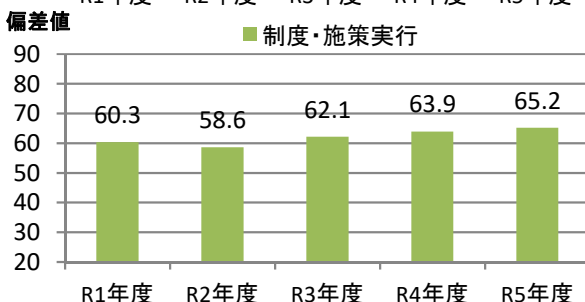
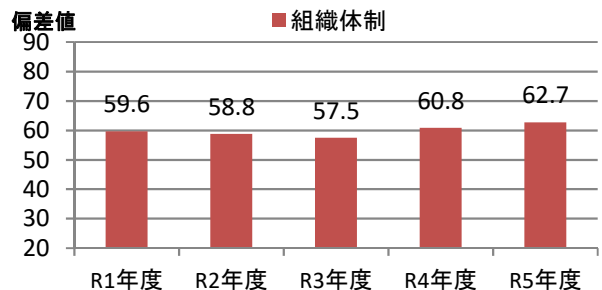
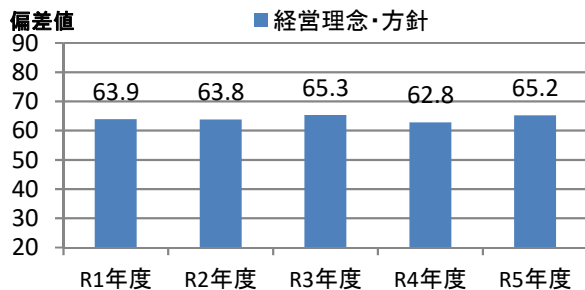
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

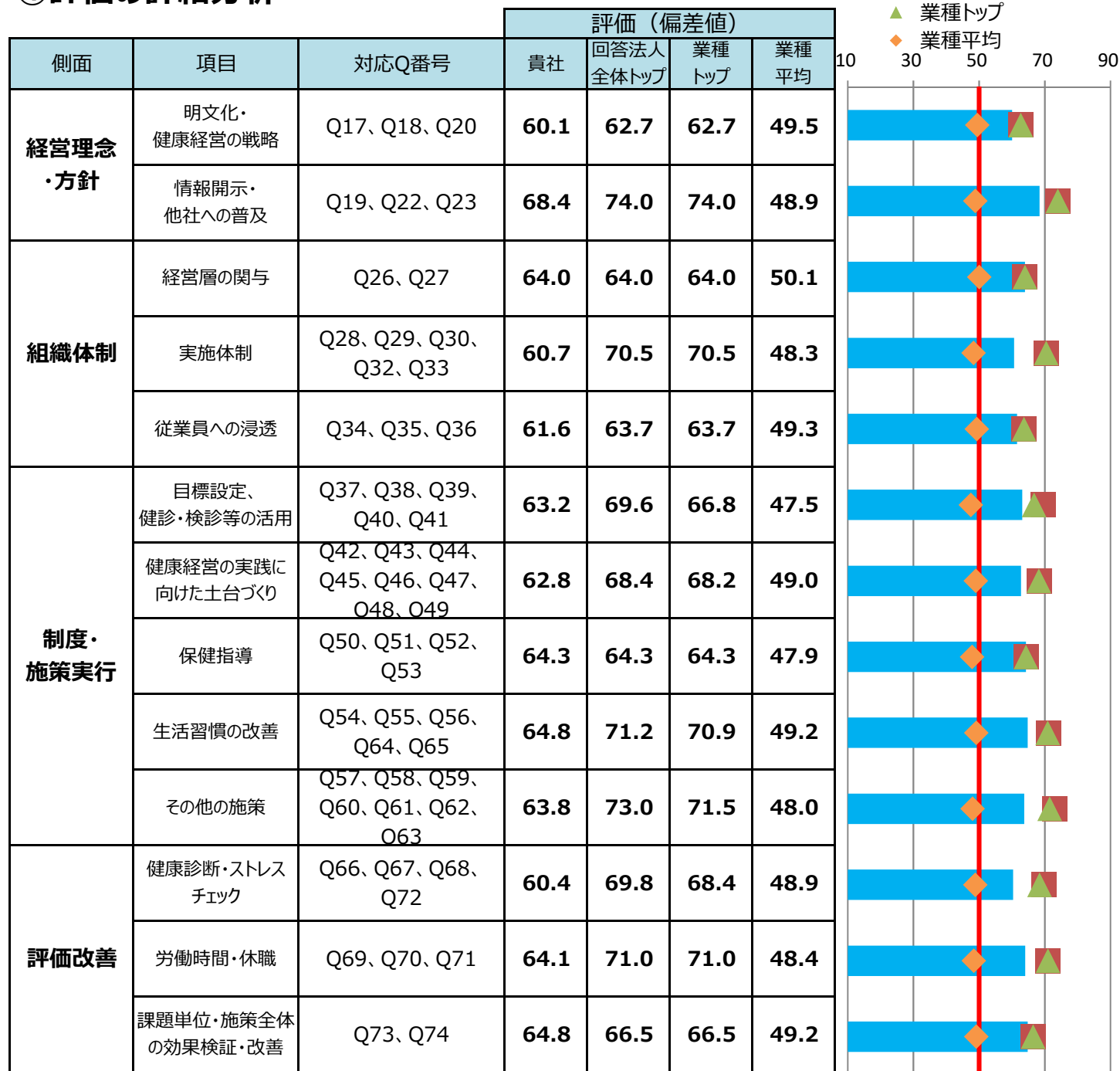
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	201~250位	151~200位	101~150位	51~100位
総合評価	62.7	61.9(↓0.8)	62.3(↑0.4)	63.1(↑0.8)	64.6(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 日本航空㈱の特例子会社として、従業員がそれぞれが持つ多様な個性を最大限に活かしつつ、障がいのある従業員の一人一人の障がいに配慮しながら、障がいの有無にかかわらず互いを認め合い一体感をもって生き生きと働けるように全従業員のパフォーマンスを向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	そのための指標として、従業員アンケートによる①仕事満足度：現在2.9(4点満点)から2025年迄に3.0以上、②仕事の一体感：現在3.0(4点満点)今後も継続して3.0以上、ワーク・エンゲージメントを現在の2.8(4点満点)から2025年迄に3.0以上のスコアの実現を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 日本航空㈱の特例子会社として障がい者雇用を促進する役割を担っており、2023年4月1日現在、全従業員数447名のうち障がい者は224名、全従業員数の50.1%となっているが、今後も障がい者雇用を継続して行えるように中長期的な展望に立った職域の拡大と企業価値の向上が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	農作業、カフェ、マッサージルーム、ネイルルーム、シューシャイン（靴磨き）などに職域を拡大。多様な職域で働く社員の生産性が低下しないよう従業員の健康リスクを分析し、生産性低下率のスコアを現在の22%から2023年度までに20%以下にすることを目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jal.co.jp/jsl/support/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.jal.co.jp/jsl/common/pdf/declaration.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.jal.co.jp/jsl/common/pdf/declaration.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.jal.co.jp/jsl/common/pdf/declaration.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	36	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	各組織で使用済み切手を収集し、NPO法人世界の子どもにワクチンを寄付する活動を全社で実				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリ「Qupio+」を使用して、健康フェスタ春&秋にて生活習慣改善コースで食生活の改善を支援				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリを利用してのウォーキングにチームで参加し、歩数の増進に取り組んでいる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.7	%
管理職限定	○	全管理職の	34.8	%
限定しない	○	全従業員の	6.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2022年健康習慣アンケートのプレゼンティーズム測定における生産性低下率は22%であり、パフォーマンスを十分に発揮できていない状態にある。生産性低下の要因となるリスク因子（喫煙習慣、飲酒習慣、運動習慣、睡眠休養、不定愁訴、主観的健康不良、生活満足度、仕事満足度、ストレス高）を分析。運動習慣なし63%、睡眠休養不十分41%、ストレス高29%が、生産性低下率の主な課題となっている。
	効果検証結果	生産性低下率の課題である3つのリスク因子を経年で分析。運動習慣なし74→69→63%、睡眠休養不十分34→43→41%、ストレス高29→27→29%であったが、最終指標であるプレゼンティーズムにおける生産性低下率は21→21→22%となり、1%上昇してしまった。ストレス高%が増えたことが原因と思われる。ストレスを軽減する施策を行うことで、中長期的なプレゼンティーズムの低減を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員の比率が約60%と高い当社にとって、女性の健康は健康経営に欠かせないにもかかわらず、乳がん検診受診率53.8%（2022年実績）、子宮がん検診受診率42.9%（2022年実績）と低いため、婦人科検診の重要性を認識してもらい、受診率を向上させることが課題である。
	効果検証結果	婦人科検診の案内を繰り返し周知した結果、受診率は年々向上している。今後も障がいのある社員が検診する際は、診療機関と連携して安心して検診できるよう適切な配慮を行っていく。
	効果検証結果	婦人科検診を繰り返し案内した結果、乳がん検診受診率47.6→46.2→53.8%（2022年）、子宮がん検診受診率36.1→36.8→42.9%（2022年）となり、検診率が年々向上している。今後も男女や職域を問わず、女性の健康についてヘルスリテラシーを浸透させ、2025年までに乳がん検診受診率70%以上、子宮がん検診受診率60%以上を目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 J A L スカイ

英文名：JAL SKY Co.,Ltd

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

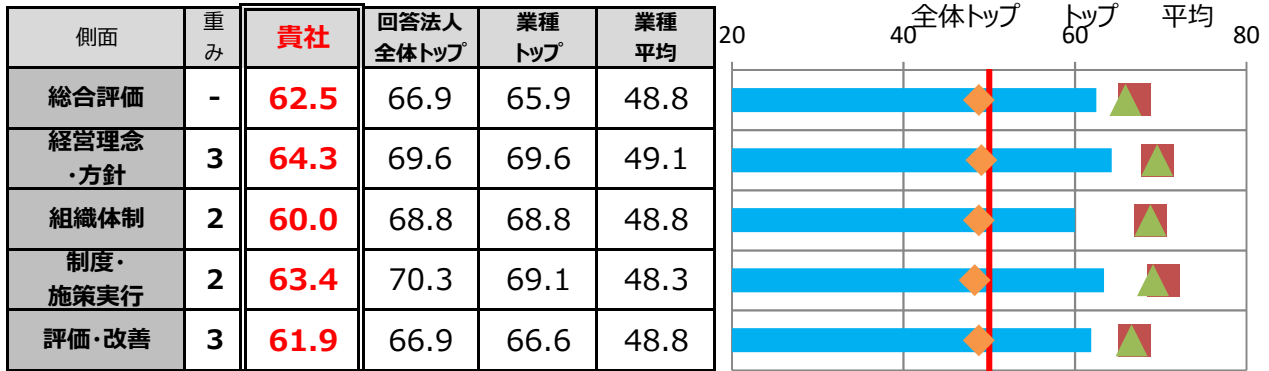
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.5** ↓0.4 (前回偏差値 62.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



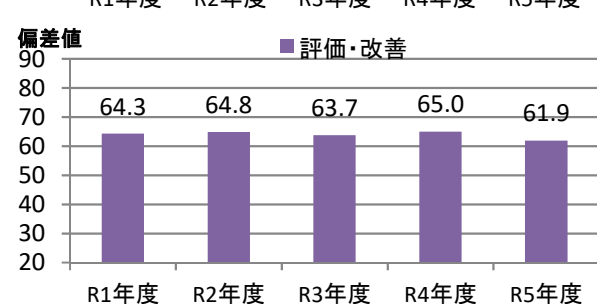
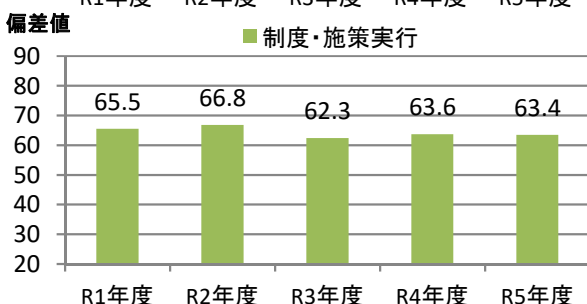
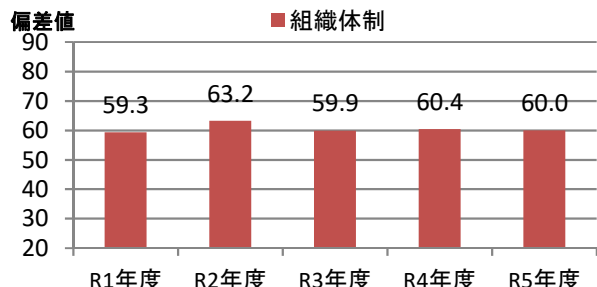
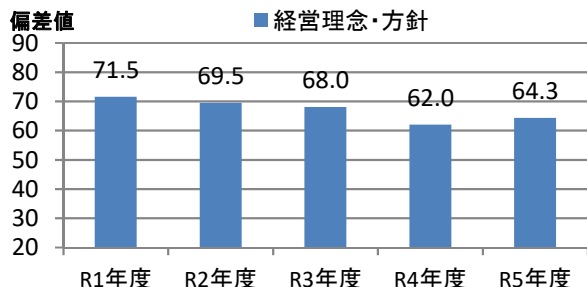
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

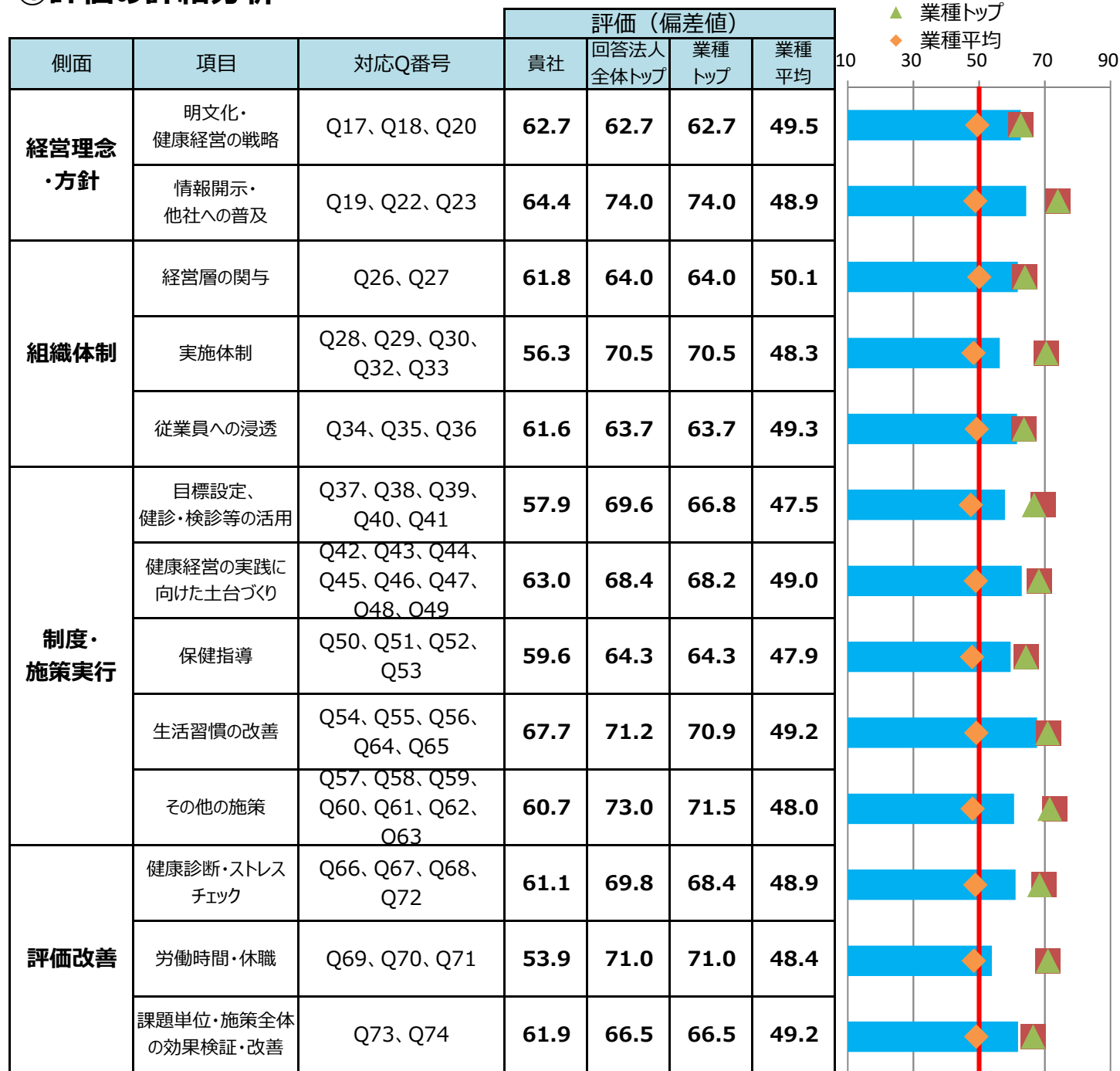
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	151~200位	251~300位
総合評価	65.7	66.3(↑0.6)	64.0(↓2.3)	62.9(↓1.1)	62.5(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 JALグループにおいて、旅客サービスならびにステーションオペレーション業務を通じて安全で快適な空の交通という社会インフラを支える当社は、最高のサービスを提供しお客様に選ばれ続ける企業となることを目指している。その原動力は人財である社員であり、全社員の物心両面の幸福を追求し、健康でいきいきと働き、最大限の力を発揮できる環境を整えることが最も重要な人財面の課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	自分自身の身体や心の不調を知り、自身に合った対策をし病気の未然予防ができることを期待している。会社が健康経営を推進することによって、健康であり続けることの必要性を自覚し、自発的な取り組みを目指す。目標指数として、プレゼンティーズムによる生産性低下率を2025年までに20%以下とすることを旨とする。（2022年度28%）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.jal-sky.co.jp/company/wellness/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jal-sky.co.jp/company/wellness/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jal-sky.co.jp/company/wellness/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jal-sky.co.jp/company/wellness/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員の家族を対象に空港へ招き職場見学をしていただく「JALスカイファミリーデー」を開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	大田区と東邦大学が実施している食事に関するプログラムに参加し、アプリによる食生活改善を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	主に若年層の社員を対象に腰痛防止を目的としたストレッチメニューを作成し指導を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	71.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員に実施したアンケートにて、習慣的に運動をしている社員の割合が低い結果となった。運動不足による肥満や怪我、病気に繋がる可能性があると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	健康推進担当による運動や健康に関する情報発信や、セミナー、運動イベントを開催し、社員の運動意識の向上に努めた。
効果検証結果	社員に実施したアンケートにて、6か月以上運動習慣を維持している社員が47%（前年度比+9%）に向上した。また、健保主催のウォーキングイベントには635名が参加し、継続して高い運動意識が見られた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	社員の婦人科系疾患に対する関心と婦人科検診（乳がん検査・子宮がん検査）の受診率を向上させること。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> 産業保健スタッフによる女性特有のがん等の婦人科系疾患について講和を開催。 若年層社員向けの研修にて女性の健康に関する啓蒙を実施。 就業時間内の受診を認め、検査費用は全額健保補助とした。
効果検証結果	婦人科健診に対する意識が高まり、乳がん検診受診率67.7%、子宮がん検診受診率60.5%（2021年度比 乳がん検診+6.9%、子宮がん健診+6.9%）に向上した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：武松商事株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

非上場

■所属業種：サービス業

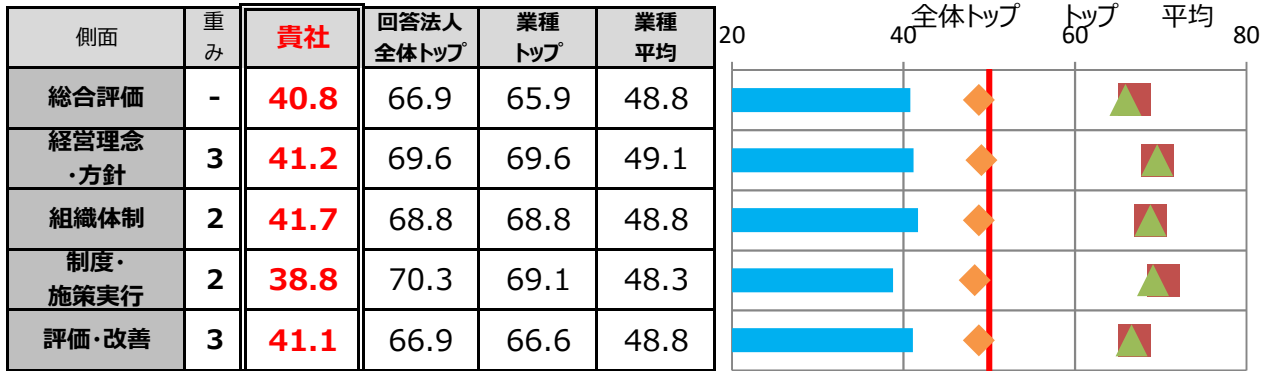
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.8** ↓1.1 (前回偏差値 41.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



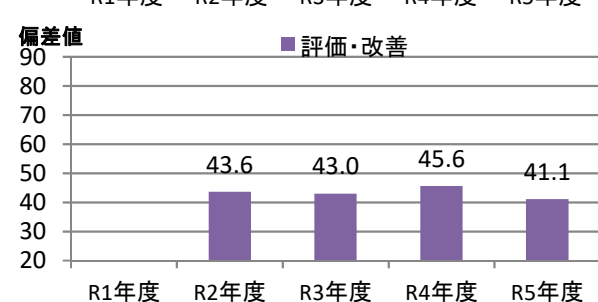
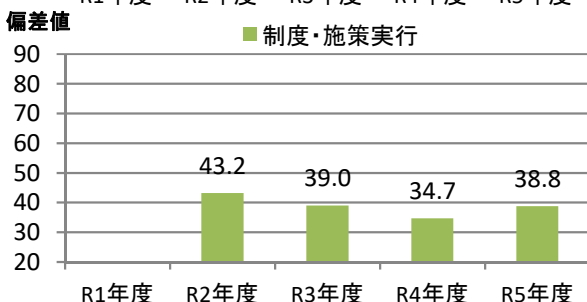
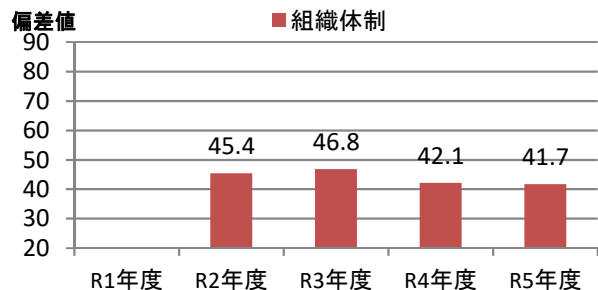
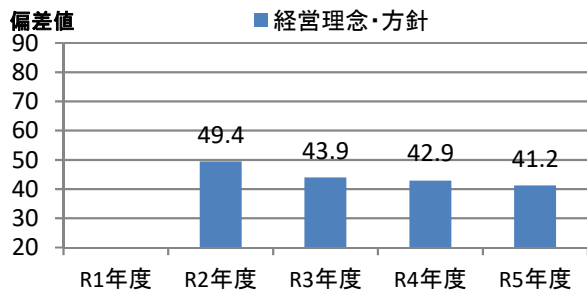
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

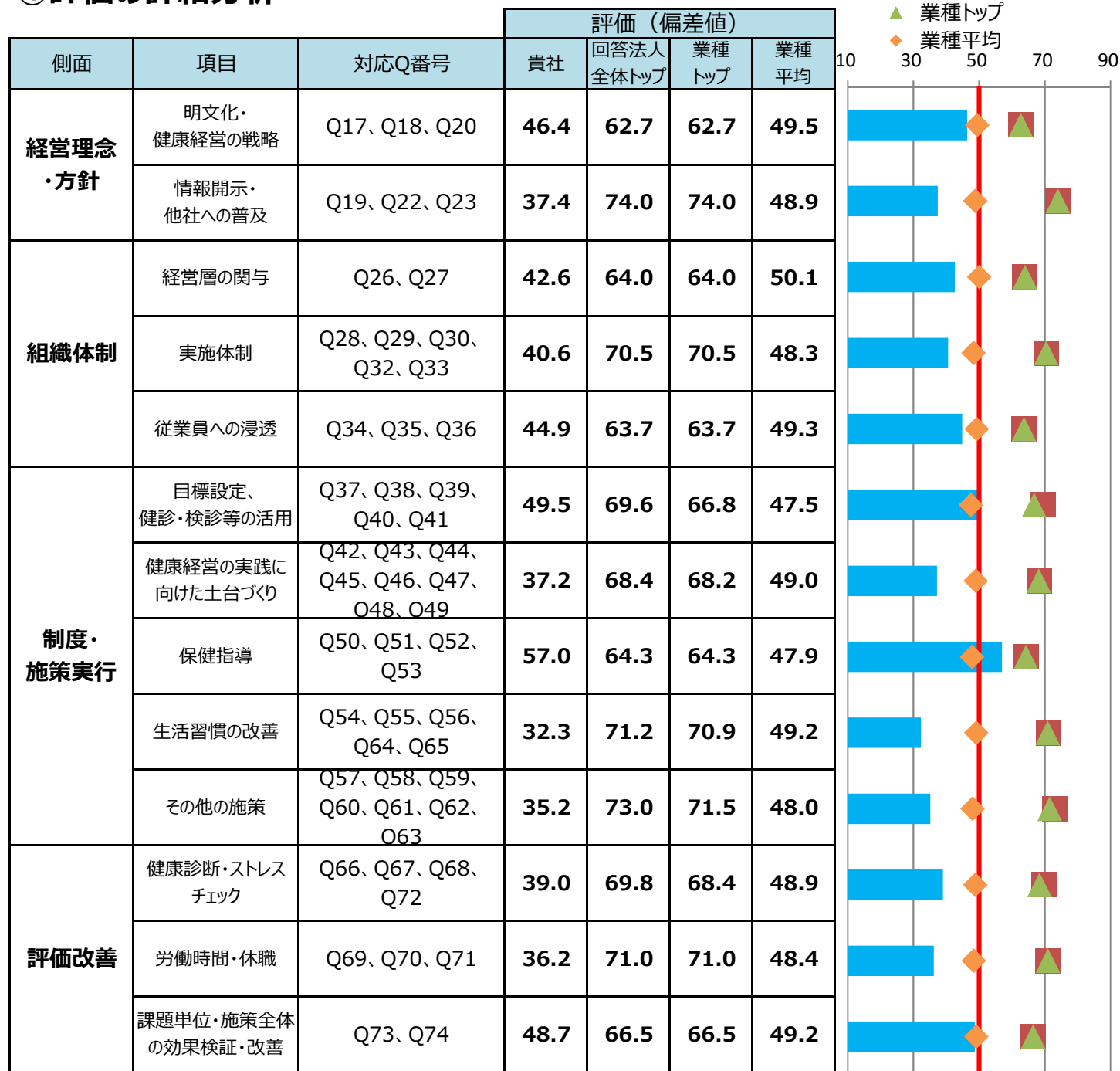
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1701~1750位	2201~2250位	2551~2600位	2951~3000位
総合評価	-	45.6(-)	43.2(↓2.4)	41.9(↓1.3)	40.8(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の年齢も上がっている中で、健康への関心が低いことから健康に対する意識の醸成が課題
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けられるために、健康診断後の分析結果を公表することにより、従業員一人ひとりの健康意識の向上に努め疾病や心の病のない風通しの良い職場を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社員の健康への関心が低いことから健康に対する意識の醸成が課題の他、採用者の増につなげることが課題
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営への取組みを行うことで、社員の健康増進並びに社外へPRし採用者増に繋げたい

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域イベントへの参加及び地域環境美化への取組みを実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	医療機関栄養士との連携による「食生活改善情報・体力増進トレーニング方法」等を月1回全従業員へ発出				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生倶楽部へ契約し、スポーツジム等の利用				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	29.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	事業運営上ドライバー職及び重量荷物の運搬作業が多いことから慢性的な腰痛等の解消が課題
	施策実施結果	専門トレーナーと契約し月に5回の施術を実施し30人枠が常に満員
効果検証結果	従業員からの声として、腰痛等予防施術の他に毎日の腰痛予防対策の教示を受け社員満足度100%。また、トレーナーから施術中での従業員の日頃の仕事への思いも聞けることから今後も継続して実施	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病予備軍への改善策が課題
	施策実施結果	専門栄養士による保健指導を通じ対象者それぞれの症状に合わせた期間を定め取組みを実施、これまで4年間継続的に実施
効果検証結果	一昨年度から目標達成者に対して表彰を実施。2019年度39名中12名が目標達成。2020年度23名中5名が達成。2021年度20名中6名が目標達成。2022年度38名中4名が目標達成。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジョイン

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種：サービス業

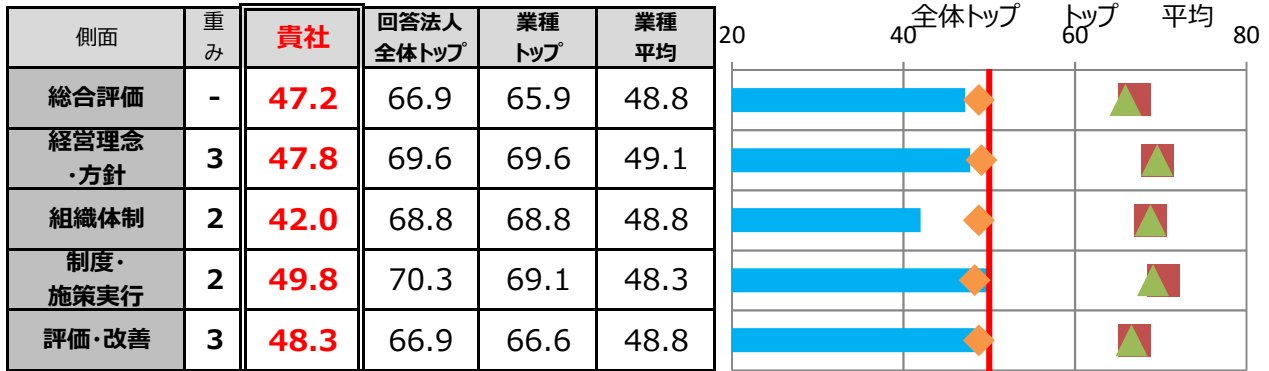
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.2** ↓0.5 (前回偏差値 47.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



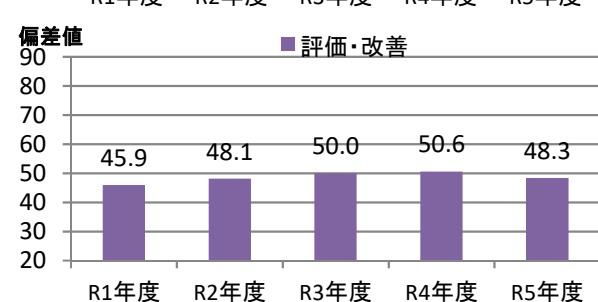
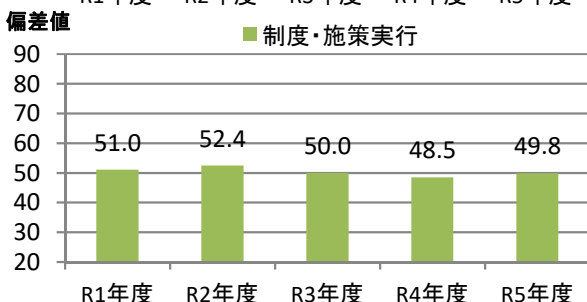
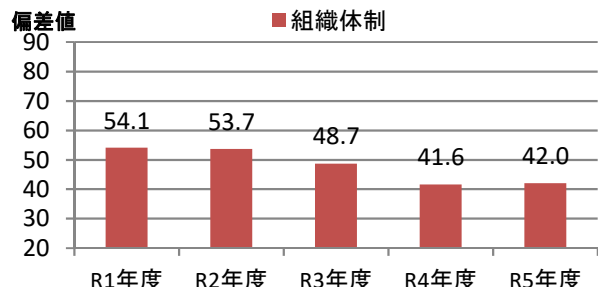
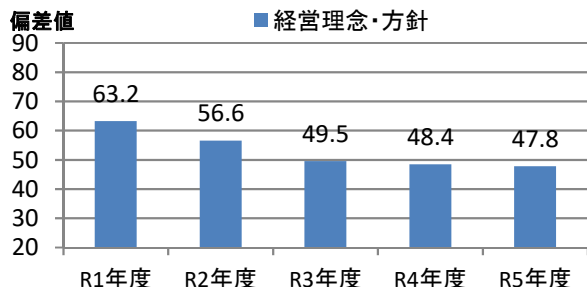
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

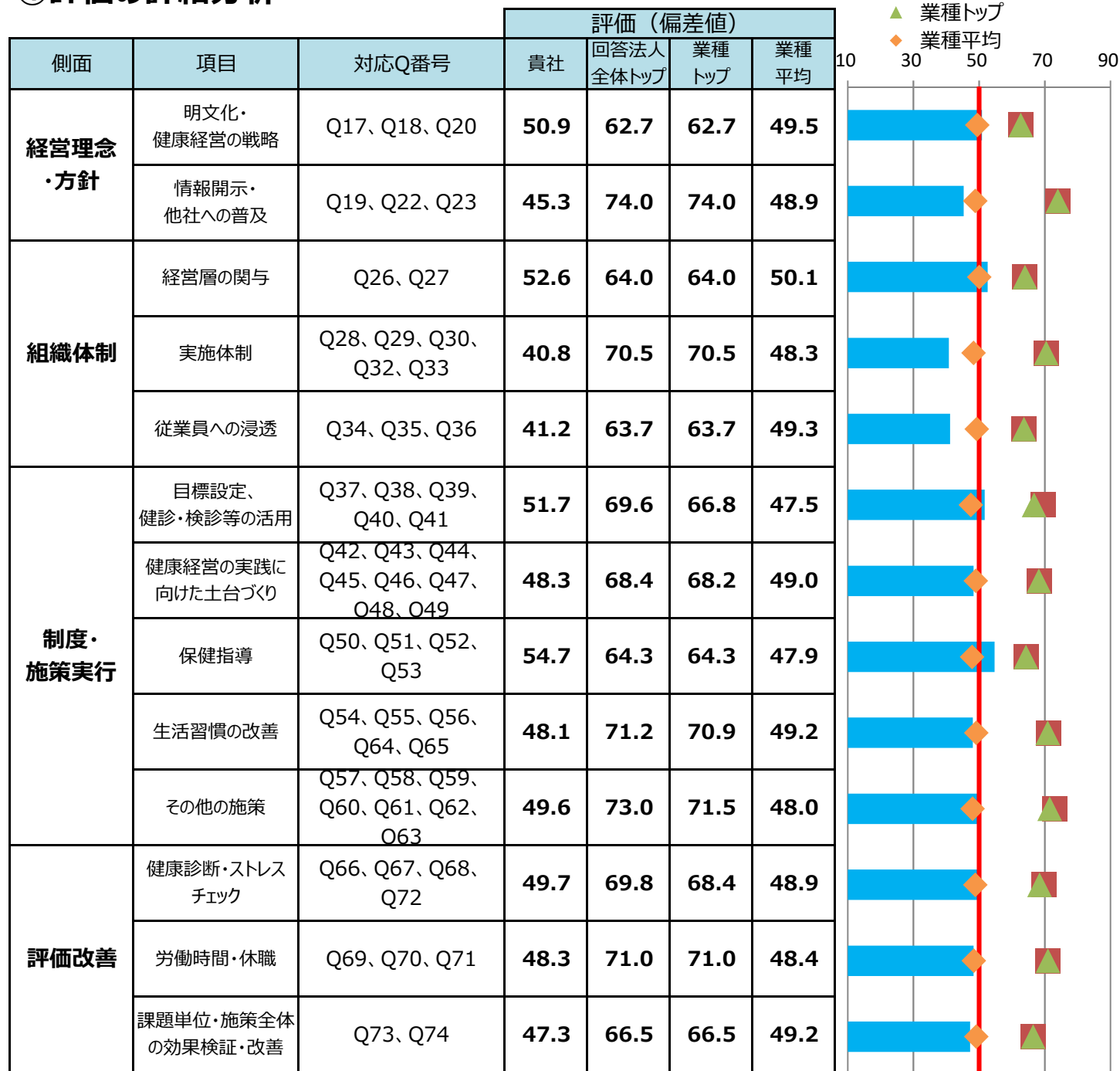
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	1101~1150位	1601~1650位	1951~2000位	2201~2250位
総合評価	53.8	52.6(↓1.2)	49.6(↓3.0)	47.7(↓1.9)	47.2(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 一人ひとりが正しいヘルスリテラシーを持ち、健康意識を高めてもらうことにより、メンタル不調を予防し、職場全体の活性化及び生産性向上が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	個人の運動習慣促進を通して健康意識の向上を図り、業務を超えた社員同士のコミュニケーションの機会を創出し、モチベーション向上及び職場全体の活性化を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 人口減少が加速する地域で会社が持続的に発展し、社会やお客様、社員から必要とされ続けるために、社員一人ひとりが心身ともに健康であり、長くいきいきと働くことの実現が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の健康増進に対する取り組みを社会に発信することで、企業価値向上を図り、社員が誇れる会社を目指すとともに、健康増進の取り組みを地域にも発信していくことを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.join-group.jp/2018/09/22/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e7%b5%84%e3%81%bf/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	48	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内オンライン運動会を開催し、表彰及び賞品の提供を行なった。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善に向けた企画（朝食の重要性、各栄養素の摂取週間などの運動）を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内従業員を対象としたオンライン運動会を初開催。社内用に専用のオンライン運動会サイトを構築し実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内で健康習慣に関するアンケートを行ったところ、運動に対し無関心層の割合が高い結果となった。全体として健康に対する意識が低く、生産性の低下やメンタル不調の予備群の増加が考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	運動への意識向上を図るため全体朝礼時にスポーツトレーナーによるエクササイズを継続して取り組んでいるものの、社内イベントとして開催したオンライン運動会への参加割合が2割程度となった。
効果検証結果	現時点では効果は出していないが、健康への意識向上を図り、運動への関心を高め、身体を動かすことのメリット（生産性向上、精神の安定等）を十分に伝えながら、健康に対する無関心層の改善を図る必要がある。今後、定期的な健康習慣アンケートを実施して効果の検証を行う。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル不調及び疾病での退職者が恒常的に発生しているため、職場復帰支援制度を見直し会社全体で復職を支援する体制が必要である。
	施策実施結果	メンタル不調者を対象とした復職支援プログラム及び慢性的な疾病による退職者を対象とした両立支援プログラムを作成し、退職者の対応を実施。メンタル不調者2名へ支援を実施した。
効果検証結果	退職者本人及びご家族に対して、復職を支援する体系的な流れを提示できることは、退職者本人の精神的な不安感を低減でき、かつ事業場での受け入れ体制を検討する機会を作ることができ、現場の管理職への安心感に繋がった。ESアンケートでは復職支援プログラムを活用した1名から「体系的に支援してもらえたことがよかった」とコメントを得ている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ウエインズ・ビジネスサービス株式会社

英文名：WEINS・BUSINESS SERVICE CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタウエインズグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

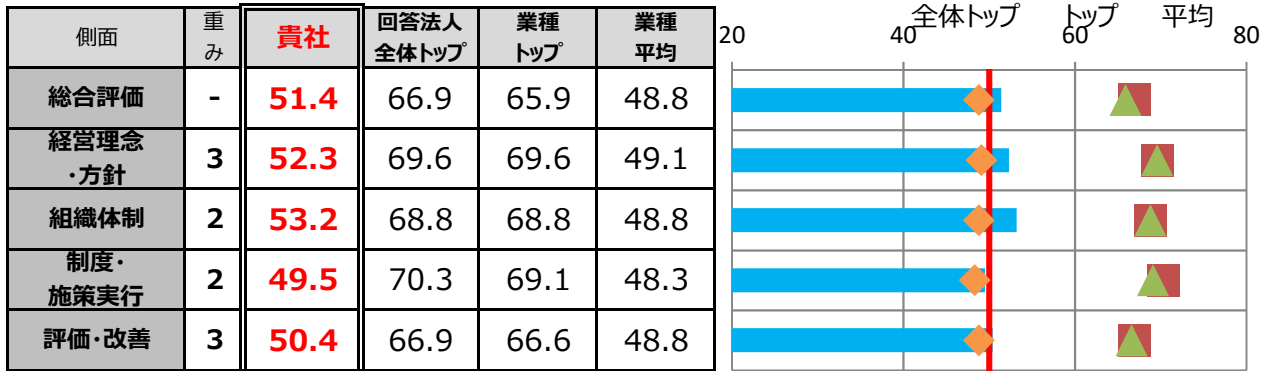
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.4** ↓1.1 (前回偏差値 52.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



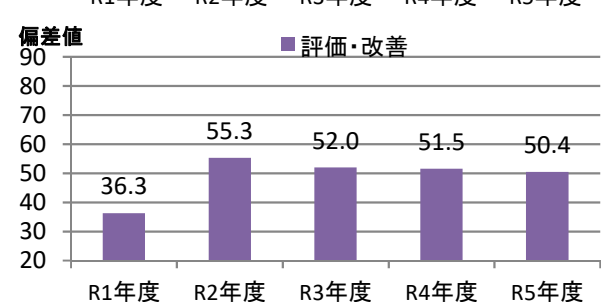
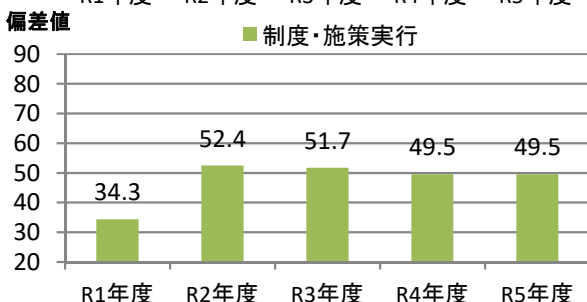
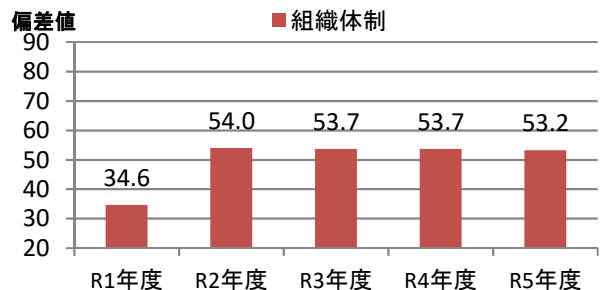
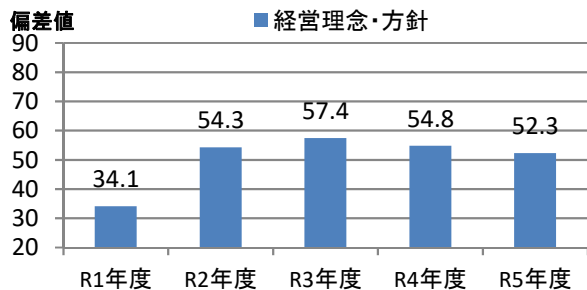
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

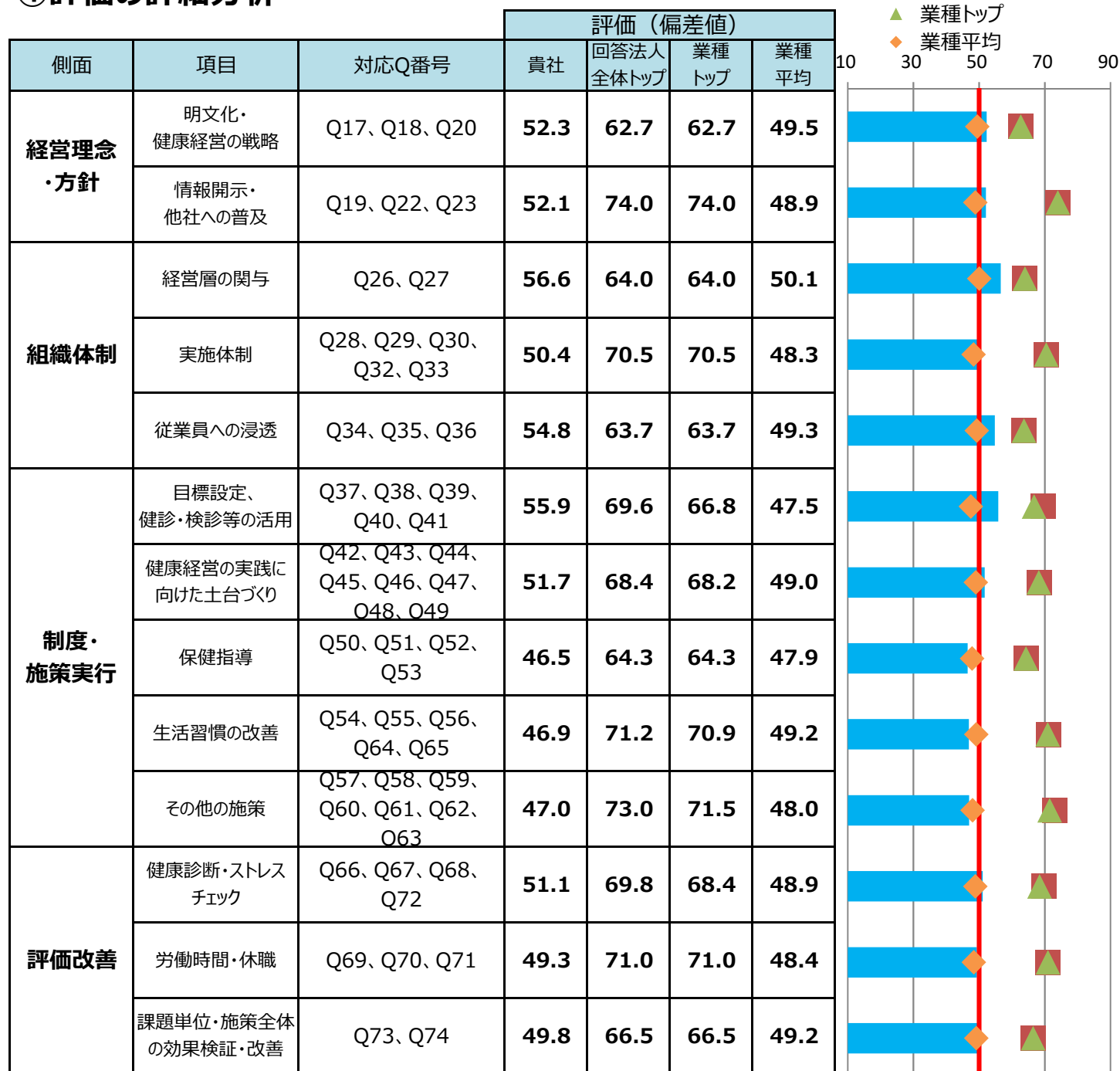
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2101~2150位	951~1000位	1051~1100位	1351~1400位	1601~1650位
総合評価	34.9	54.2(↑19.3)	53.9(↓0.3)	52.5(↓1.4)	51.4(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 年々進む社員の高齢化や定年(就業年齢)延長を見据えて慢性疾患や生活習慣病などによる生産性の低下を招かないことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	毎月の1on1のミーティングを通して、きめ細やかな健康管理とヘルスリテラシーの啓蒙を実施することにより従業員が健康で長く働くことのできる職場環境をつくる。 2022年度中に93%を達成、最終目標は2025年度中に100%目標の達成とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://wbs.weins.co.jp/index/company/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://wbs.weins.co.jp/img/uploads/5/%E2%91%A3%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E6%88%90%E6%9E%9C%E8%A1%A8.pdf#zoom=90				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	職場地域の清掃活動及び美化活動を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	専門家がアドバイスをくれる健康管理アプリを社員へ展開				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングキャンペーンと称し従業員へ有酸素運動を促進。また、歩数計アプリの提供。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2021年度は予防接種の費用負担を実施しているのにも関わらず接種率はなかなか高い水準に至らなかった。2022年度はコロナとの二十感染を防ぐため、インフルエンザ予防接種の費用負担および同居の家族までを対象とすることで、未然に罹患を防ぐという従業員の健康意識を高めることを期待し取り組んでいく。
	施策実施結果	2021昨年度は：従業員119名に対し、19名が予防接種を実施した。2022年度は117名中22名が予防接種を実施した。
	効果検証結果	インフルエンザ感染者：0人 マスク、手洗い、消毒の対応を図ったことにより感染者が抑えられたが2022年度の予防接種者が減少したとみられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トヨタレンタリース神奈川

英文名：

■加入保険者：KTグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

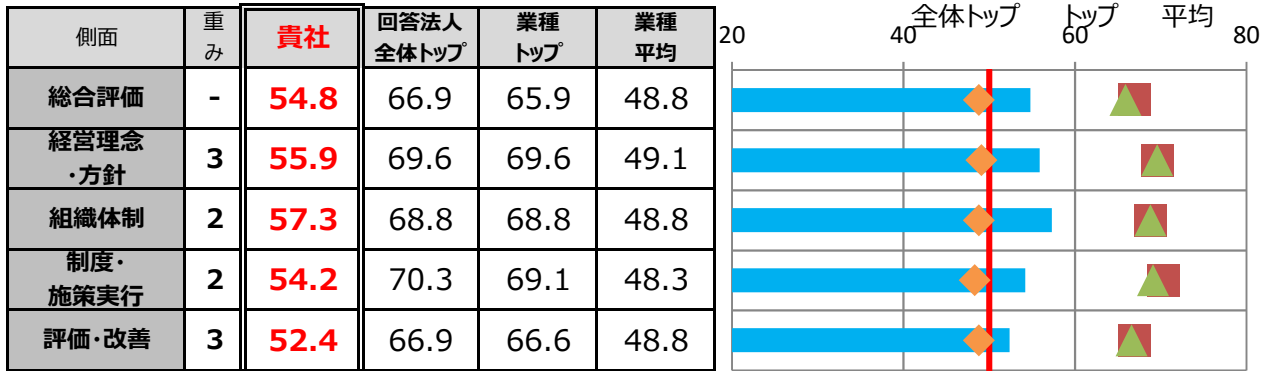
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価：**54.8** ↓0.3 (前回偏差値 55.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



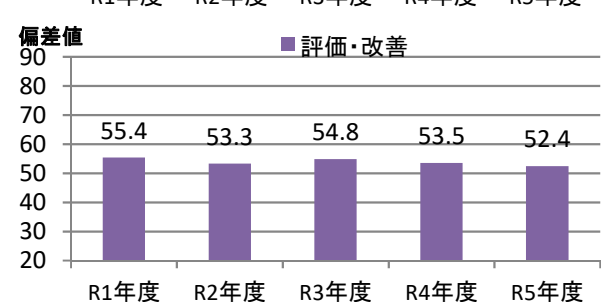
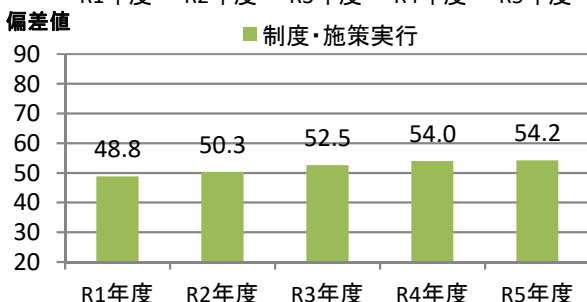
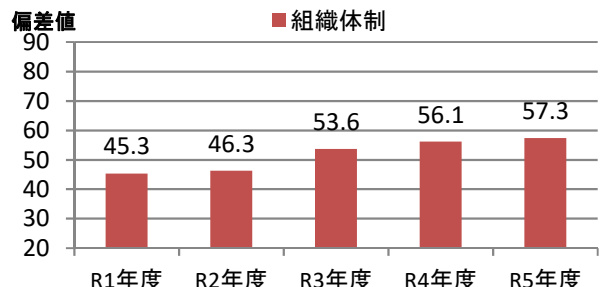
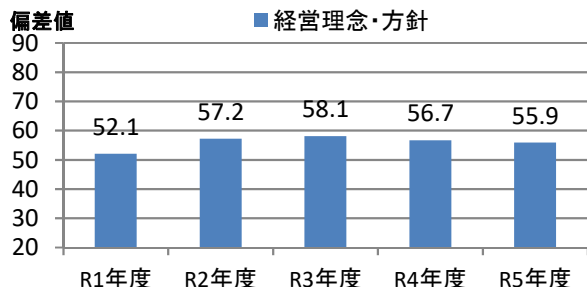
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

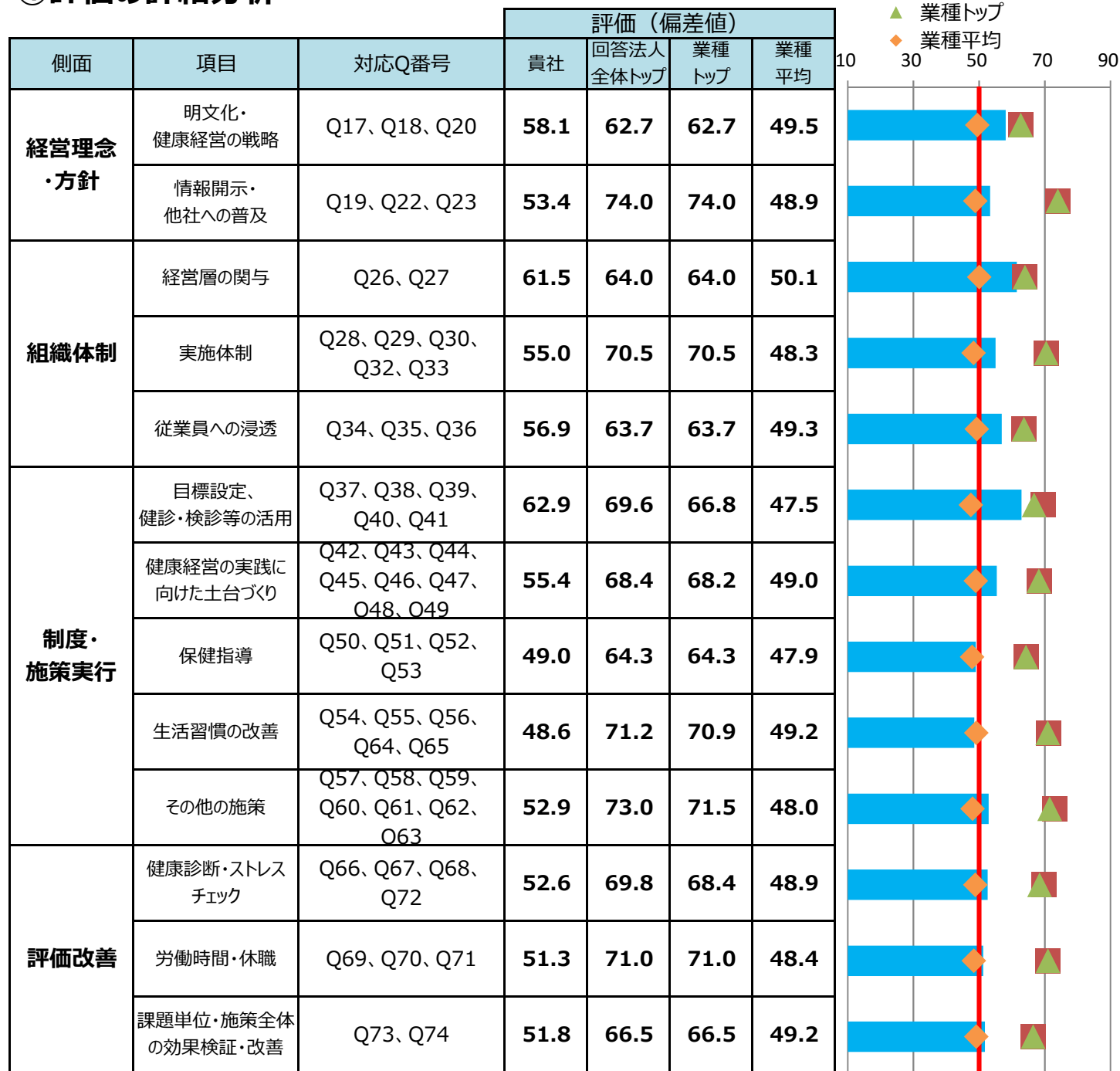
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1101~1150位	901~950位	1001~1050位	1151~1200位
総合評価	51.1	52.5(↑1.4)	55.1(↑2.6)	55.1(↑0.0)	54.8(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員とその家族の健康管理・疾病予防及び改善による生産性低下防止と組織の活性化を図る
	健康経営の実施により期待する効果	主にプレゼンティズムやアブセンティズムを改善することで欠勤やメンタル不調者などの労働損失を抑え、仕事の作業効率が上がり、生き生きと働くことが出来る。その結果ハツラツと働く同僚に触発され、従業員同士のコミュニケーションが生まれ、職場環境の好循環となる。離職率の低下、採用・人材確保など組織の活性化を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若年層の離職率が加速し、人材不足により在職者の身体的負担やモチベーションが低下。その結果退職の連鎖を生むことに繋がってしまう。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のエンゲージメントを把握し、満足度ややりがいを向上させる取り組みを積極的に取り入れることで、将来の不安や会社に対するマイナスイメージを払拭させる。高年齢派遣社員や登録型社員など多様な人材を採用することで人員不足を補い、またDXによる業務効率を行い生産性向上を上げることで従業員が長く働ける職場環境を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.r-kanagawa.co.jp/health_declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.r-kanagawa.co.jp/health_declaration.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	オンラインで抽選会や懇談会を行い、日頃仕事で関わりがない人ともコミュニケーションをはかった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	MY HELHT WEBを導入し、日々の生活の中に『ミッション』を取り入れる事で生活習慣の改善を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	MY HELHT WEBを導入し、日々の生活の中に『ミッション』を取り入れる事で生活習慣の改善を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	81.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。今年度も引き続き、40歳以上の従業員には人間ドックの受診を勧め、より精密な検査を行ってもらうことと、主な有所見者に対し、再検査等の受診勧奨を行う。
	施策実施結果	40歳以上人間ドック受診率 80.1%（前年76.9%） 受診勧奨 受診率97.8%（前年98.2%）
効果検証結果	できるだけ人間ドックを受診してもらえるように対象者へ重要性の理解活動など、推進を行ったことで受診率がUPした。受診勧奨は、その他は重症化を防ぐために、100%再検査の受診勧奨を行った。また生活習慣の改善の為の特定保健指導11名の積極的支援や動機付け支援を行い、うち9名が数値改善された。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	昨年度に引き続き2022年も新型コロナウイルス感染症が拡大し、インフルエンザの同時流行も心配される中、重症化への不安や休業者続出により残った従業員への業務負担による疲労やストレスの改善策も考えなくてはならない。
	施策実施結果	ワクチン接種の推奨、疑似感染者へも特別休暇を与え、マスクやアルコール消毒の徹底を行い、感染拡大予防対策を行った。併せて、インフルエンザ予防接種の会社補助も行き同時感染予防対策も行った。
効果検証結果	新型コロナウイルスは2023年5月から5類に移行に伴い、従業員の健康管理をより一層の感染対策を強化し、増え続ける需要に全社員の支援体制を構築し対応している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：協和キリンプラス株式会社

英文名：

■加入保険者：協和キリン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

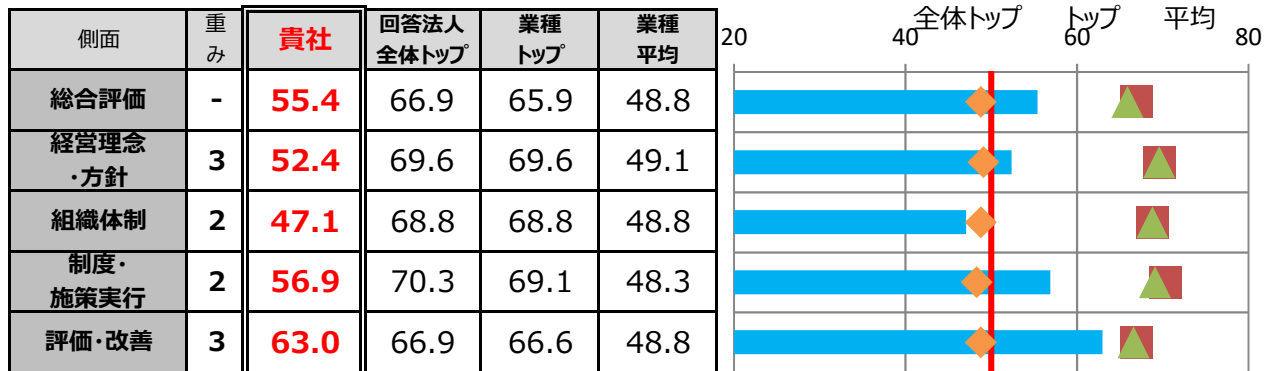
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.4** ↑1.8 (前回偏差値 53.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



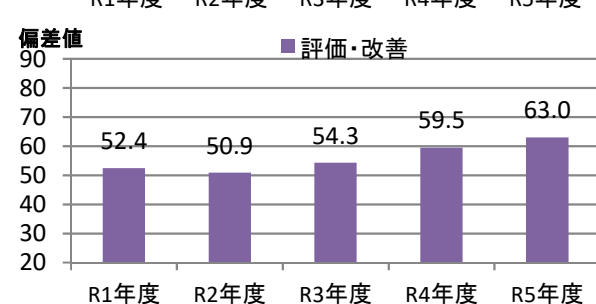
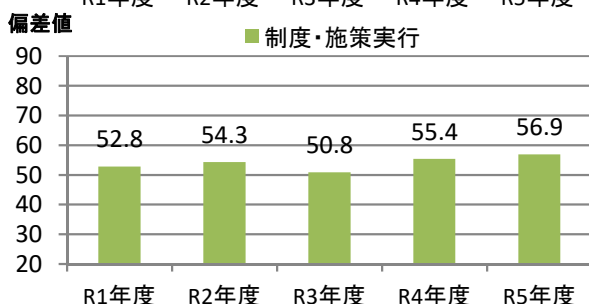
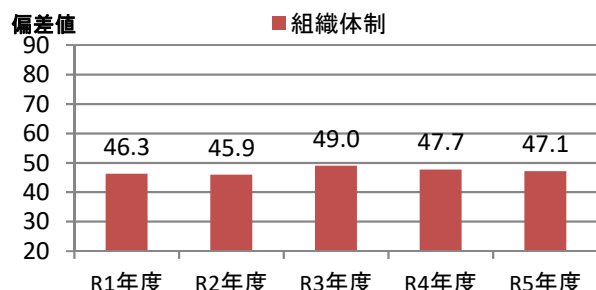
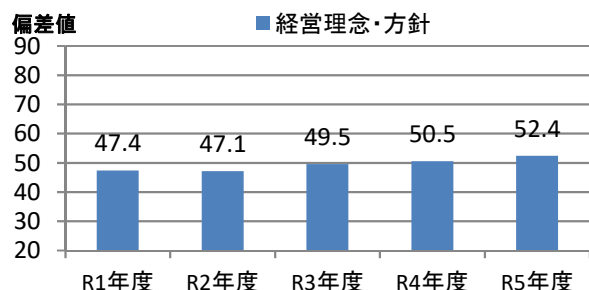
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

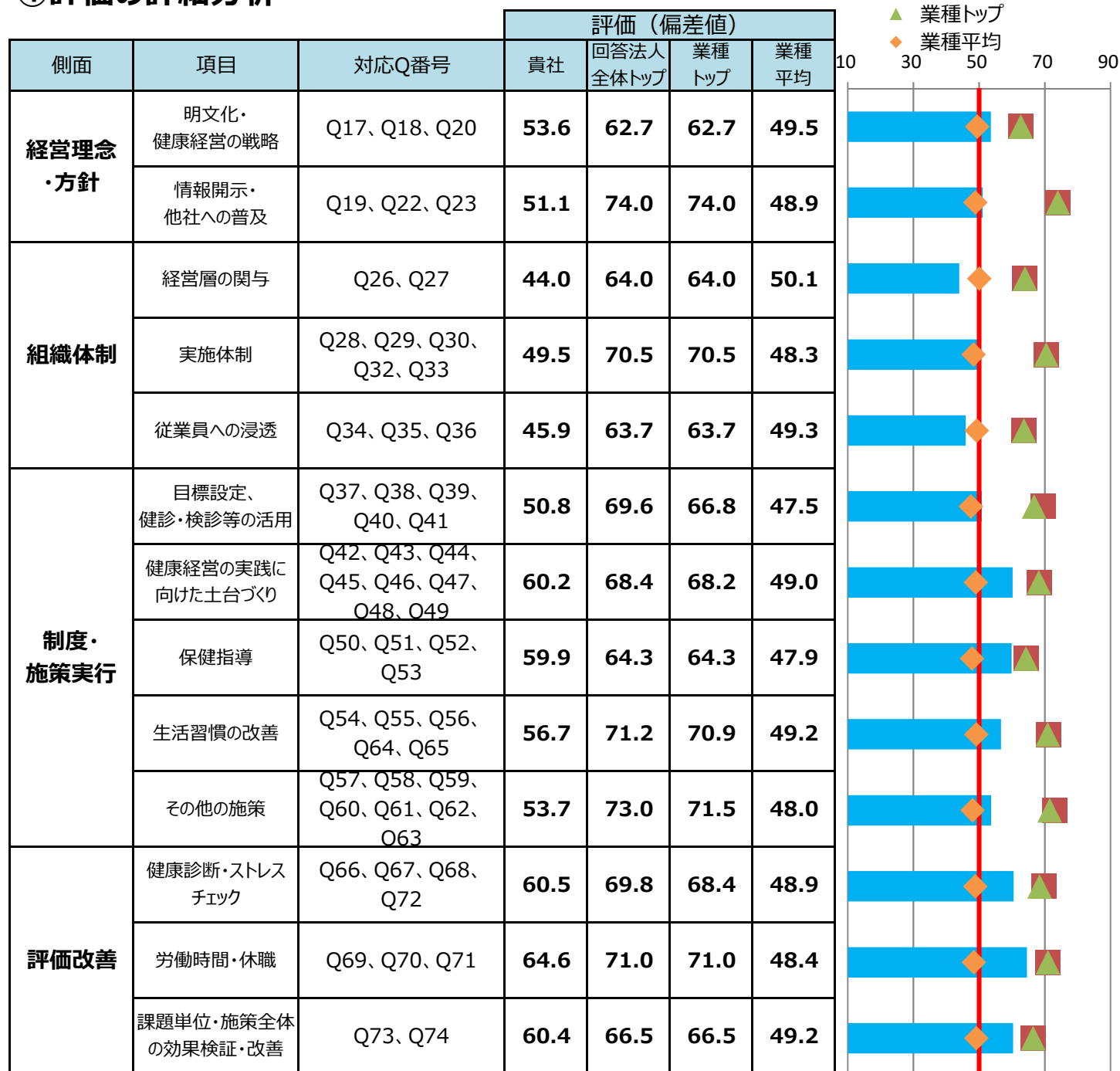
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1401~1450位	1451~1500位	1201~1250位	1051~1100位
総合評価	49.8	49.4(↓0.4)	51.1(↑1.7)	53.6(↑2.5)	55.4(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員とその周囲の方が豊かで活力に満ちた人生を実現すると同時に、協和キリングループが病気と向き合う人々に笑顔をもたらすLife-Changingな価値創出をするための基盤として取り組む経営上の課題が従業員の「健康と安全」である。実現のためには、1人1人が自分ごととしてワクワク感をもってWellness Action（健康に関する行動変容）に取り組む必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員全員が取り組める生活習慣改善に関する指標を定めている。具体的には、ウォーキングキャンペーン時の平均歩数5,000歩かつ参加率80%以上、食事記録キャンペーン参加者割合80%以上、年間平均休暇取得日数16日以上、自身に適した睡眠習慣を知った者の割合80%といった目標を掲げる。これらの施策を通じて適正体重維持者率や適正飲酒率、プレゼンティーズム等を改善し、従業員全員の「健康と安全」を実現する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.kyowakirinplus.co.jp/company/wellness.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	http://www.kyowakirinplus.co.jp/company/wellness.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	http://www.kyowakirinplus.co.jp/company/wellness.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	http://www.kyowakirinplus.co.jp/company/wellness.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年2回のウォーキングイベントで事業所対抗の企画、好成績の部署を表彰したり、社内報に取り上げ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回のウォーキングキャンペーンの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	Wellness Action 2020 の指標「適度な身体活動を行っている割合」が3年連続50%前後と運動の習慣化に課題を感じていたこと、在宅勤務により運動やコミュニケーションが不足しがちであること、健康経営度調査のフィードバックで「コミュニケーション促進と取組み」が業種平均より10PT程度低い結果であったことから、継続的な運動施策と施策を通じた社員間のコミュニケーションを検討した。
	施策実施結果	年2回のウォーキングキャンペーンの機会を利用し、事業所対抗企画や好成績をおさめた事業所の表彰、好事例を社内報に掲載するなどを通じて、運動を奨励するとともに、社員間のコミュニケーションの機会を創出した。
	効果検証結果	・平均歩数4,000歩未満者の割合を目標指標の1つに加えて展開したところ、21年の22%から22年は17%となった。23年は新たな動機付けとして従業員参加型の社会貢献企画を行った結果、12%まで低下した。 ・定期的実施するWellness Action調査で「ウォーキングキャンペーンをきっかけに日頃から5,000歩以上歩く」と答えた社員の割合は21年調査の49%から22年調査では59%になった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社富士通ラーニングメディア

英文名：FUJITSU LEARNING MEDIA LIMITED

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

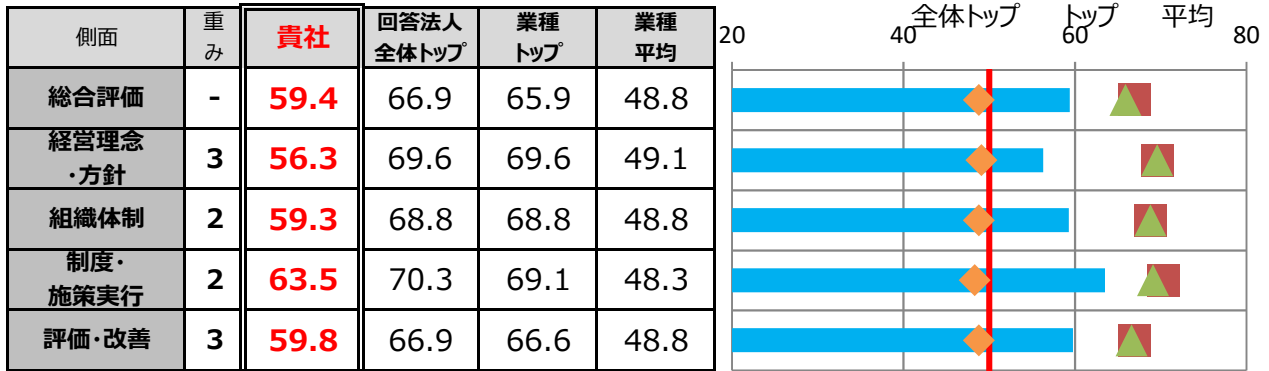
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.4** ↑0.9 (前回偏差値 58.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



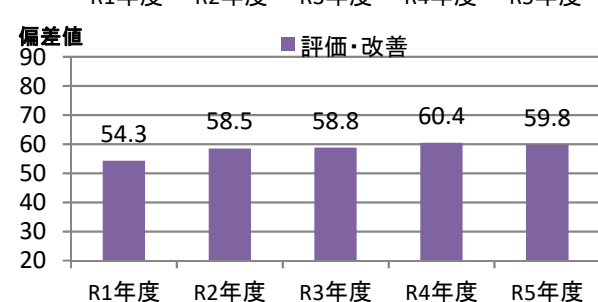
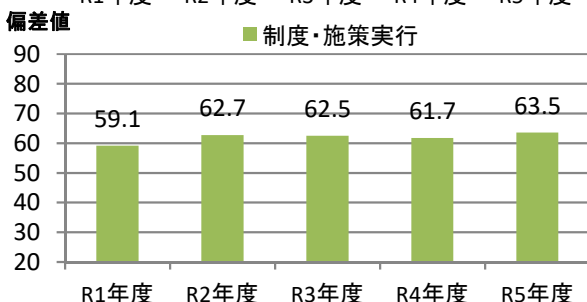
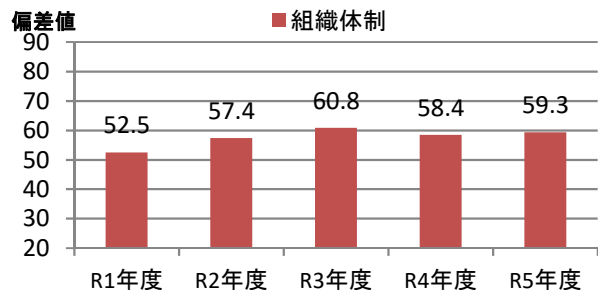
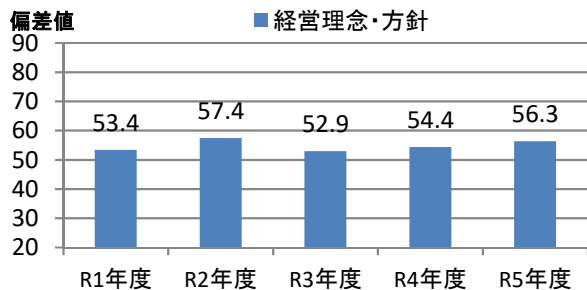
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

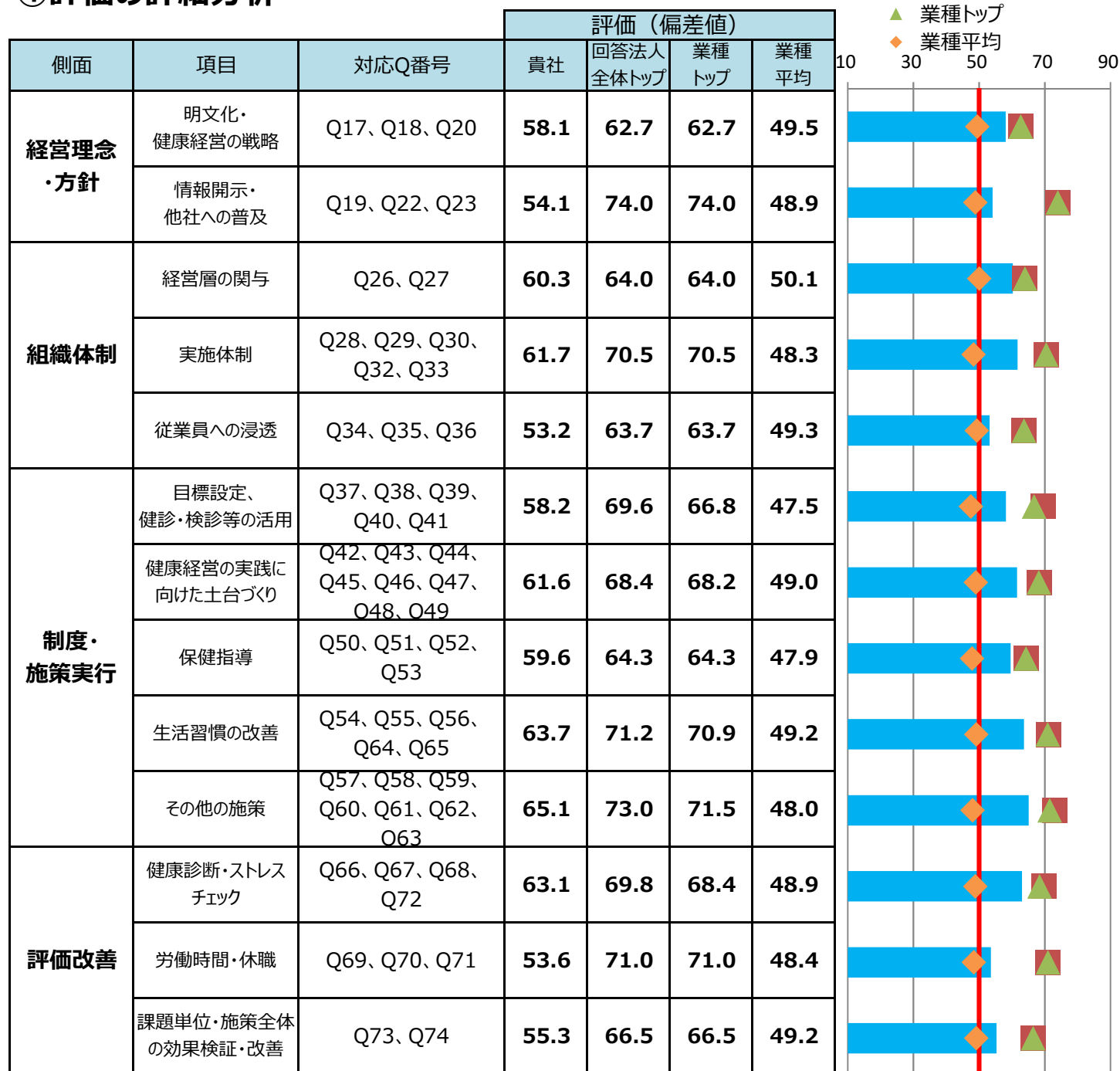
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	501~550位	601~650位	701~750位	701~750位
総合評価	54.6	58.8(↑4.2)	58.2(↓0.6)	58.5(↑0.3)	59.4(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社にとって最大の経営資源および顧客価値の源泉は「人」であり、社員がWell-beingを実感できるようになることが、パーパスの実現には不可欠である。社員がWell-beingを実感するためには「健康」は欠かすことのできないものであり、「社員の心とからだの健康と安全を守り、すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす」ことを重要課題として設定している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みにより、社員がWell-beingを実感することが、エンゲージメントの向上、イノベーションの創出、事業成果の向上につながり、パーパスの実現、中長期的な企業価値が向上することを期待している。 具体的な指標としては、「エンゲージメント」グローバル共通平均75、Well-being指標（2023年指標開発、目標設定）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社にとって最大の経営資源および顧客価値の源泉は「人」であり、健康上の理由による休業による生産性損失（アブセンティーズム）、あるいは、何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、通常のパフォーマンスを発揮できないことによる生産性損失（プレゼンティーズム）は、事業成果に直結するものであり、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善を重要課題として設定している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みにより、心身の健康の維持・向上を図られ、アブセンティーズム・プレゼンティーズムが改善、従業員のパフォーマンス向上し、生産性が向上することを期待している。 具体的な指標としては、アブセンティーズム（2022年0.6日）、プレゼンティーズム（2022年1.41%）の改善を目指し、最も影響を及ぼしているメンタルヘルス疾患への対策の強化を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/flm/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/flm/about/health/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/flm/about/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/flm/about/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.5	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝を伝え合い組織の心理的安全性を高めることを目的として、サンスポイントを送り合い、表彰を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎月19日を食育DAYとし、食の健康に関するコラムを配信、社員食堂と連携して関連健康メニューを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年二回ウォーキングイベントを実施し、チームで楽しみながら参加することで、歩行習慣の定着を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	92.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	新型コロナウイルス感染症流行、新しい働き方「Work Life Shift」により生活環境、働き方が大きく変化した結果、コロナ禍前の2019年度以前と比較して、身体活動量（1日平均歩数）が減少、BMI/腹囲、血圧、血糖、脂質等の検査結果の有所見者、メタボリックシンドローム該当者・予備軍が増加し、生活習慣病発症リスクの増加しており、新しい生活環境、働き方に対応した生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	健診事後措置での運動推奨、企業スポーツチームと連携した参加勧奨等により、ウォーキングイベントの参加率の向上66.7%（前年比+10.6%）、特定保健指導の実施率向上46.8%（同+9.8%）について図った。
効果検証結果	運動習慣者比率は60.4%（同比+19.5%）と大幅に改善、適性体重維持者率は61.7（同比+0.3%）、血糖リスク者率は0.3（同比-0.2%）、糖尿病管理不良者率は0.8（同比-0.1%）とやや改善したが、喫煙率は13%（同比+2.9%）、血圧リスク者率は1.1（同比+0.4%）とやや悪化した。引き続き、生活習慣（特に運動習慣）の改善・定着の取組みを強化する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	日本における女性特有のがんの罹患率の増加、当社の女性社員比率の増加等により在籍女性社員のがん罹患者は増加傾向にあり、乳がん・子宮頸がん検診の受診率向上によるがんの早期発見・早期治療の推進が重要な課題である。当社は、女性比率が約半数であり、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境、女性の活躍を推進しており、そのためにも女性特有の健康関連課題への対応は重要である。
	施策実施結果	婦人科健診を受診しやすい環境の整備、ナッジ理論を用いた受診勧奨資材・社内SNSを活用した受診勧奨、女性の健康週間の全社セミナー開催等を開催しており、婦人科健診の受診率71.0%となった。
効果検証結果	乳がん、子宮頸がん検診の受診率は、2020年53.7%、2021年76.0%と大幅に増加してきたが、2022年度は71.0%に留まり、今後も更なる向上が必要である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トヨタエンタプライズ

英文名：Toyota Enterprise Inc.

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

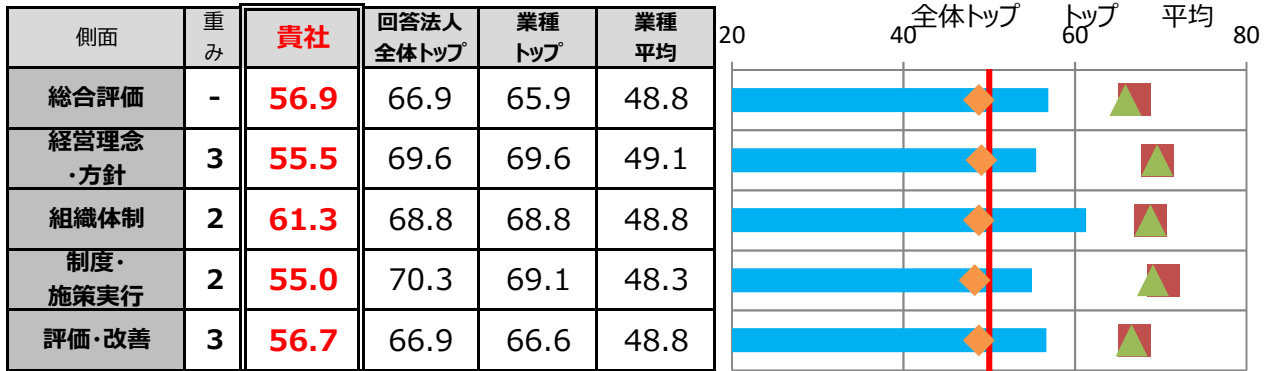
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.9** ↓1.5 (前回偏差値 58.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



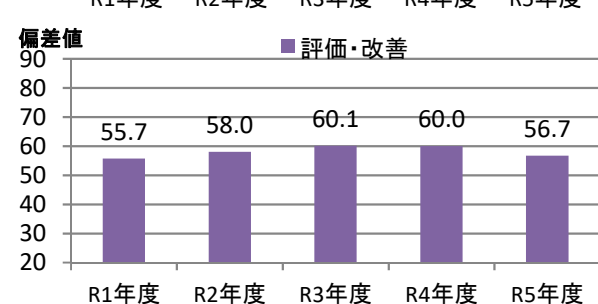
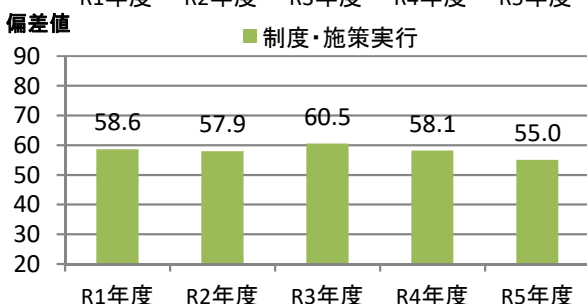
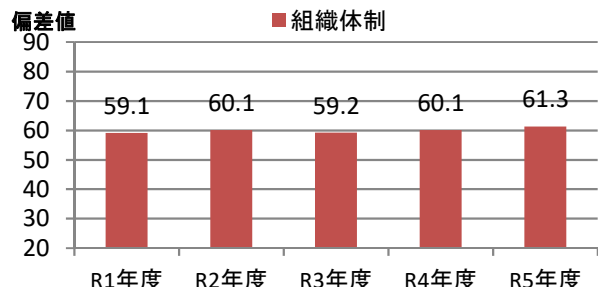
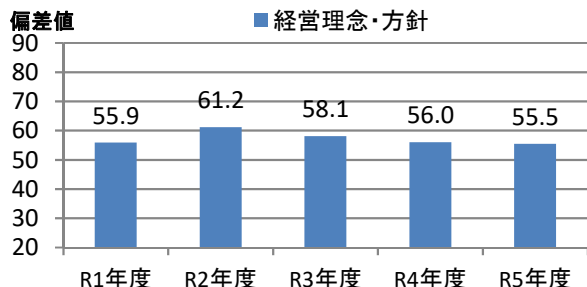
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

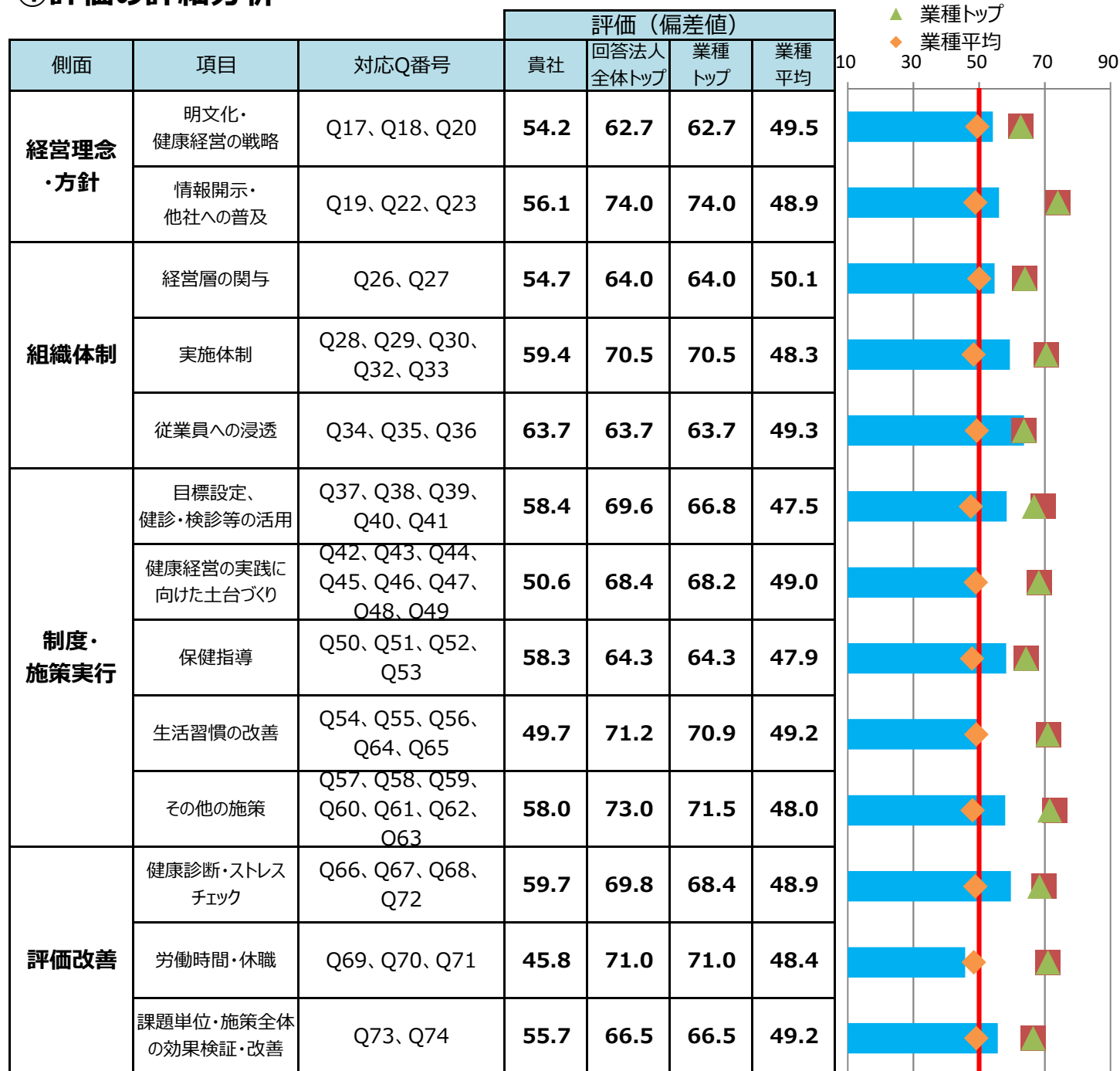
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	451~500位	451~500位	701~750位	901~950位
総合評価	57.0	59.4(↑2.4)	59.4(↑0.0)	58.4(↓1.0)	56.9(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子化による困難な新卒採用、昨今の人材流動化に伴う中途退職者増加、病気・ケガによる休職等を原因とする人材リソース減防止のため、「新卒者から選ばれる安心して働ける会社」、かつ「多種多様な取引先・業態で特有の技能を身に着けた従業員がそれぞれの職場で健康でイキイキと長く働くことができ、お客様から安心・信頼してもらえる会社」への変革
	健康経営の実施により期待する効果	求人難で人手不足感がある中、従業員が働きがいや仕事に満足し、健康に長く働きたいと感じ、自身が持つ能力を最大限発揮していることを期待している。また健康リテラシーの向上により2023年度の具体的な数値目標として、2020年度と比較してストレスチェックでの「働きがい」「仕事と生活の満足度」の偏差値を1ポイント以上のアップと「5大疾病による休務者」の1割以上の削減・改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-ep.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyota-ep.co.jp/company_outline/kenkopdf/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyota-ep.co.jp/company_outline/kenkopdf/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyota-ep.co.jp/company_outline/kenkopdf/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	職場周辺のごみ拾いを各職場で実施、多くの従業員が参加できるよう定時後・昼休み・休日に分散				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康増進・熱中症防止側面での朝食習慣化（チャレンジ8活動、職場ミーティングの議題としての資料展開）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	従業員ICHIGAN活動の一環としてポーリングやモルックを本部対抗大会として開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社主要業務ビルメンテナンス業の特色である高い従業員高齢者率(9.18%)対応のため、高齢者が元気に・現役世代が高齢となっても元気に働ける環境整備や有所見者の病状悪化防止のための健康フォローが必要。また、特定保健指導実施率は39.2%⇒66.2%⇒86.6%に向上しているものの、更に各部所・職場の理解を得て対象者全員が指導を受け改善することが必要。
	効果検証結果	健康チャレンジ8の向上：前年に続き4項目達成(目標：全項目) 健康診断有所見者受診割合：71%(▲9%)→全員への受診勧奨(未受診者への督促) 70歳以上従業員の健康確認を上司が毎日・保健師が毎月確認
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	顧客要望への対応や同業他社との価格競争激化に加え、コロナ対応の長期化により従業員の高負荷状態が継続しており、2022年度のメンタル不調を原因とした退職者は46名と2年間で14名増加している。メンタル不調による退職期間は長期にわたり、復職後も上司・同僚の配慮等が必要となる場合が多いため、メンタル不調者が所属する職場の他の従業員への高負荷が新たな不調者発生の原因となりかねない。
	効果検証結果	2022年度はメンタル不調を原因とした退職者数が2年連続で増加となった。依然と異動後の人間関係や仕事の適性の問題からの発症が目についた。今後は、コロナ禍で停滞した従業員間のコミュニケーション向上と、異動後の心身の健康状態を確認し、メンタル不調の初期段階で対応するなど、メンタル退職者発生未然防止の対策検討・実施にさらに注力する。
施策実施結果	職場実態に合わせ管理者・従業員へ教育 安全衛生部門・職場連携で現地現物での高ストレス職場の原因把握・改善策立案 →2022年度の高ストレス者率は前年比+1.3%となった	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ドコモ・サポート株式会社

英文名：Docomo Support.Imc

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

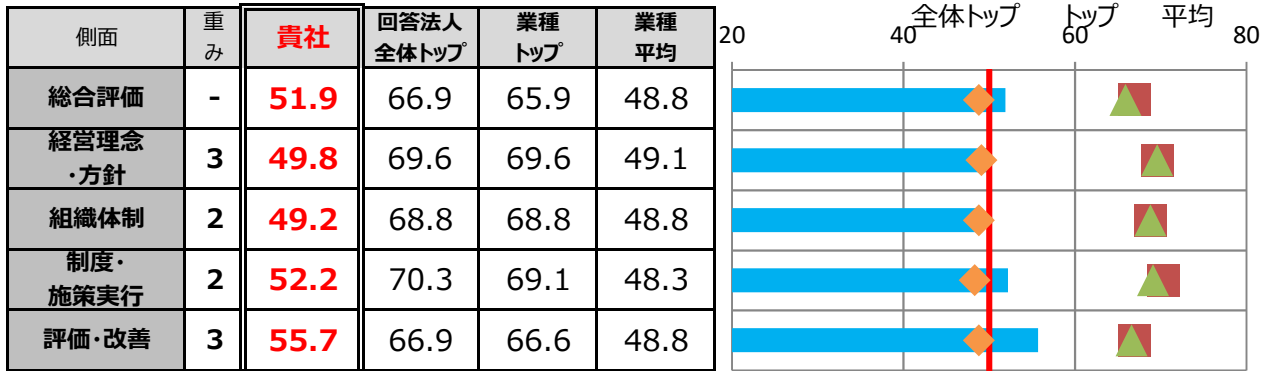
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.9** ↓2.3 (前回偏差値 54.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



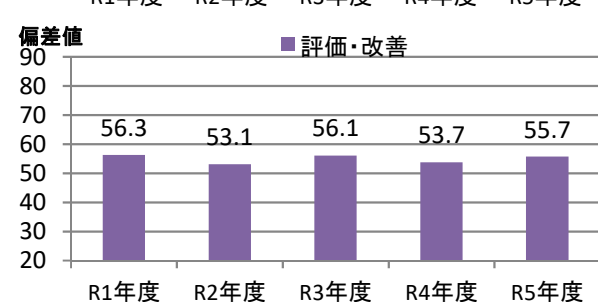
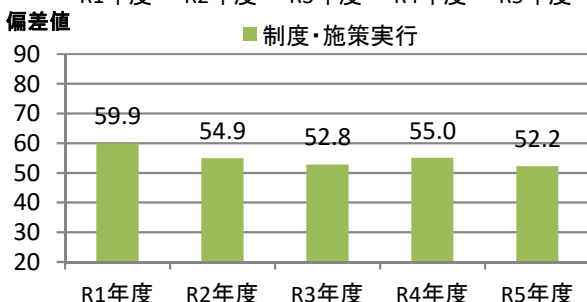
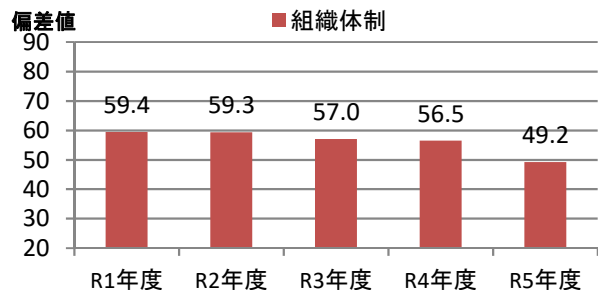
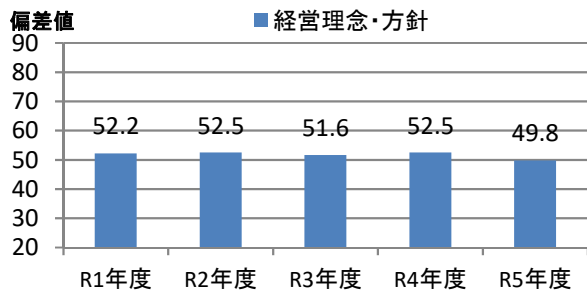
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

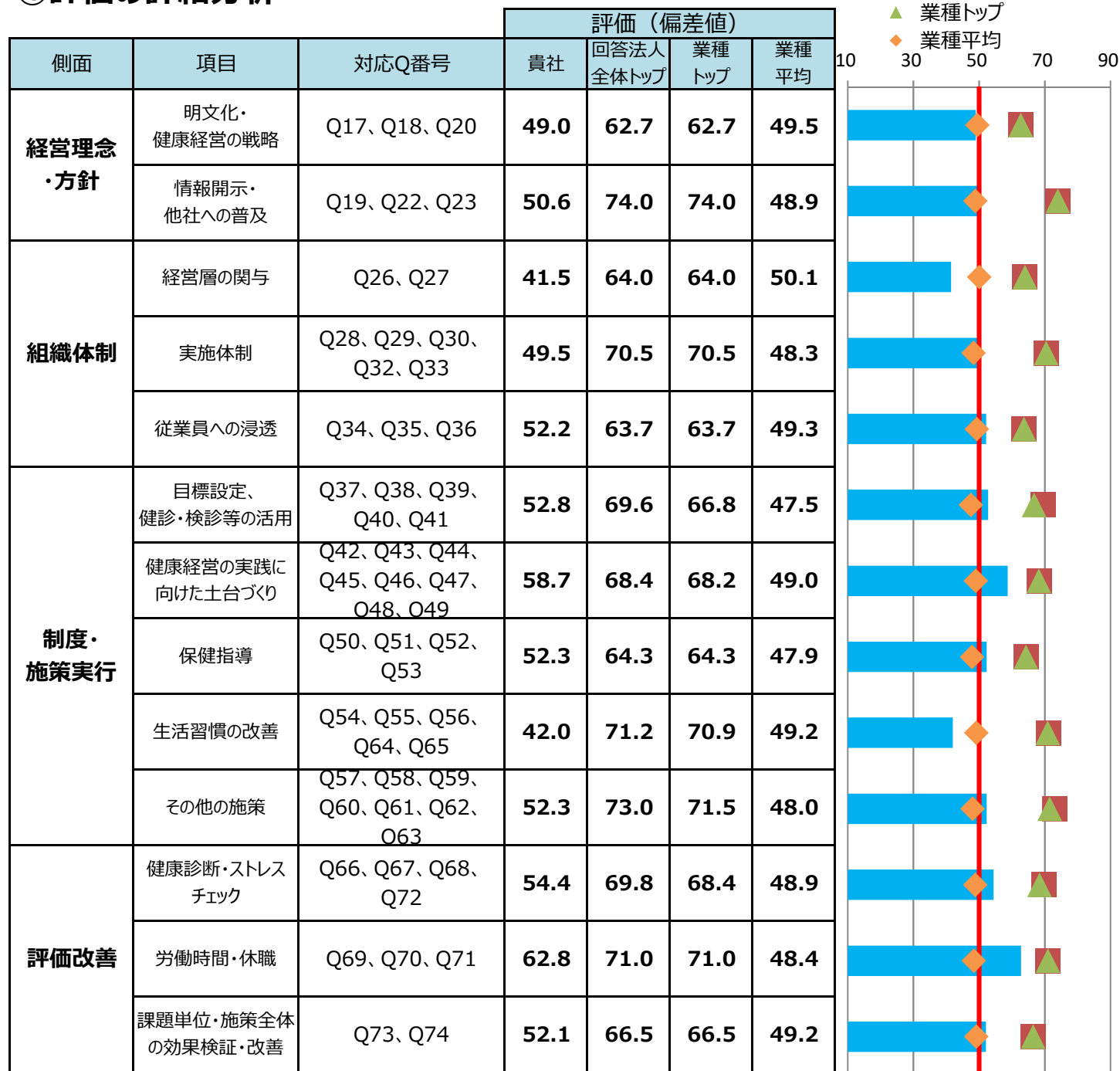
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	901~950位	1051~1100位	1151~1200位	1551~1600位
総合評価	56.4	54.5(↓1.9)	54.3(↓0.2)	54.2(↓0.1)	51.9(↓2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康促進による生産性の向上、モチベーション向上を目指しているがリモートワークが主体となった働き方の変化によって、社員とのコミュニケーションやメンタルヘルスへの影響など健康状態が見えにくくなっているのが課題
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。経営戦略として「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定 ①特定保健指導対象者率14.5%以下 ②特定保健指導完了率55%以上 ③ストレスチェック受検率98.5% ④非喫煙率88%以上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.docomo-support.co.jp/information/environment.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.1	%
-------------------------------	------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	サークル等の設置を認定し助成を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	時間栄養学に基づいた食事時間や食事量を管理する				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動アプリを提供し、2か月のイベント期間を設けることで、運動習慣の創出ならびに定着化を図った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者の増加に伴い、未然に対象予備軍を防ぐ必要がある
	施策実施 結果	ストレスチェック結果を基に全組織対象に産業医・保健師のFB及び職場での不調者の早期発見のための気づきや対応について実施。不調者の発生抑止には上長の関わり重要のため管理職向けにはラインケア研修を実施
効果検証 結果	研修は下記の通りとなり一定の効果があったと判断 ストレスチェックFB：全組織 ラインケア研修：93名	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザの予防接種の推奨により、感染予防を実施
	施策実施 結果	希望する事業所について集団予防接種を実施。
効果検証 結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：名鉄ビルサービス株式会社

英文名：

■加入保険者：名古屋鉄道健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

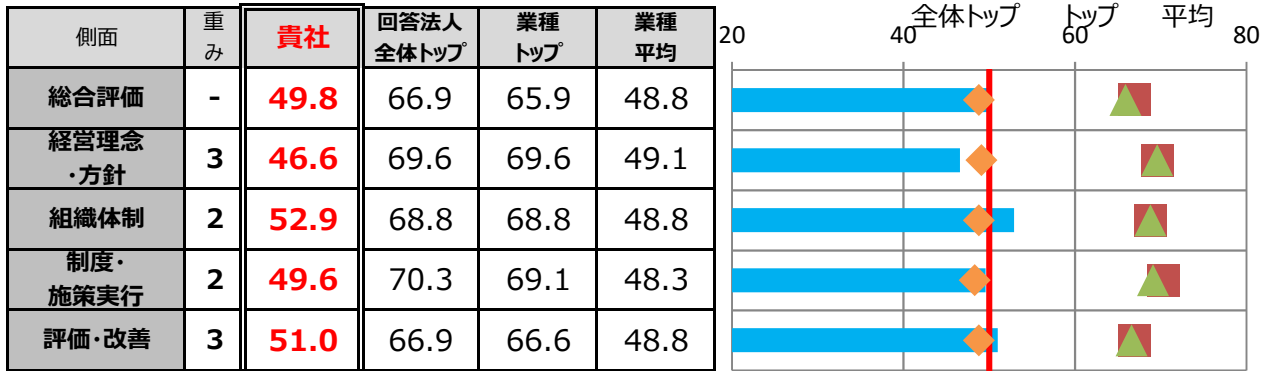
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価：**49.8** ↓2.7 (前回偏差値 52.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



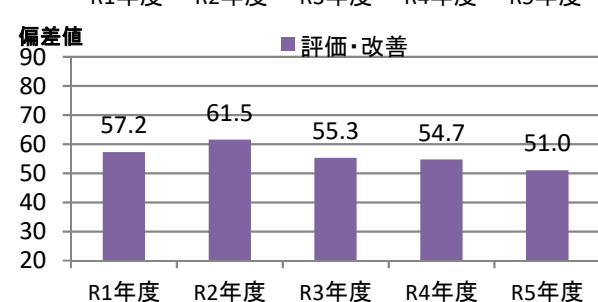
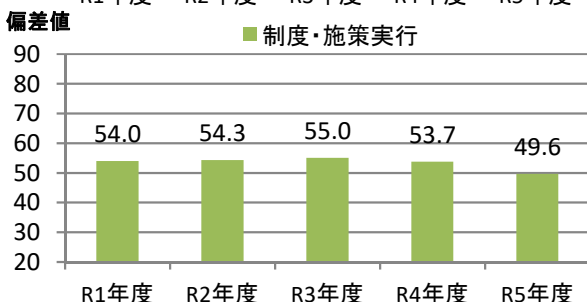
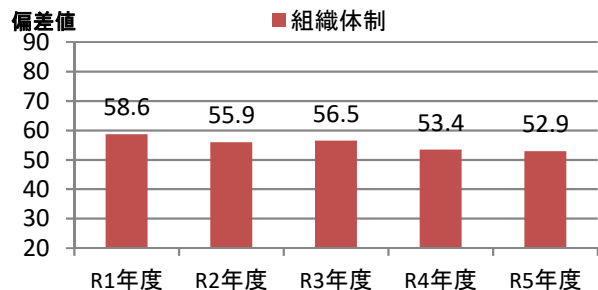
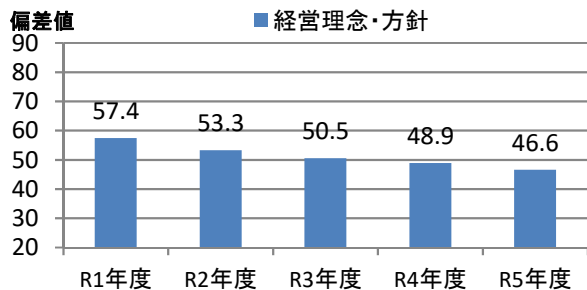
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

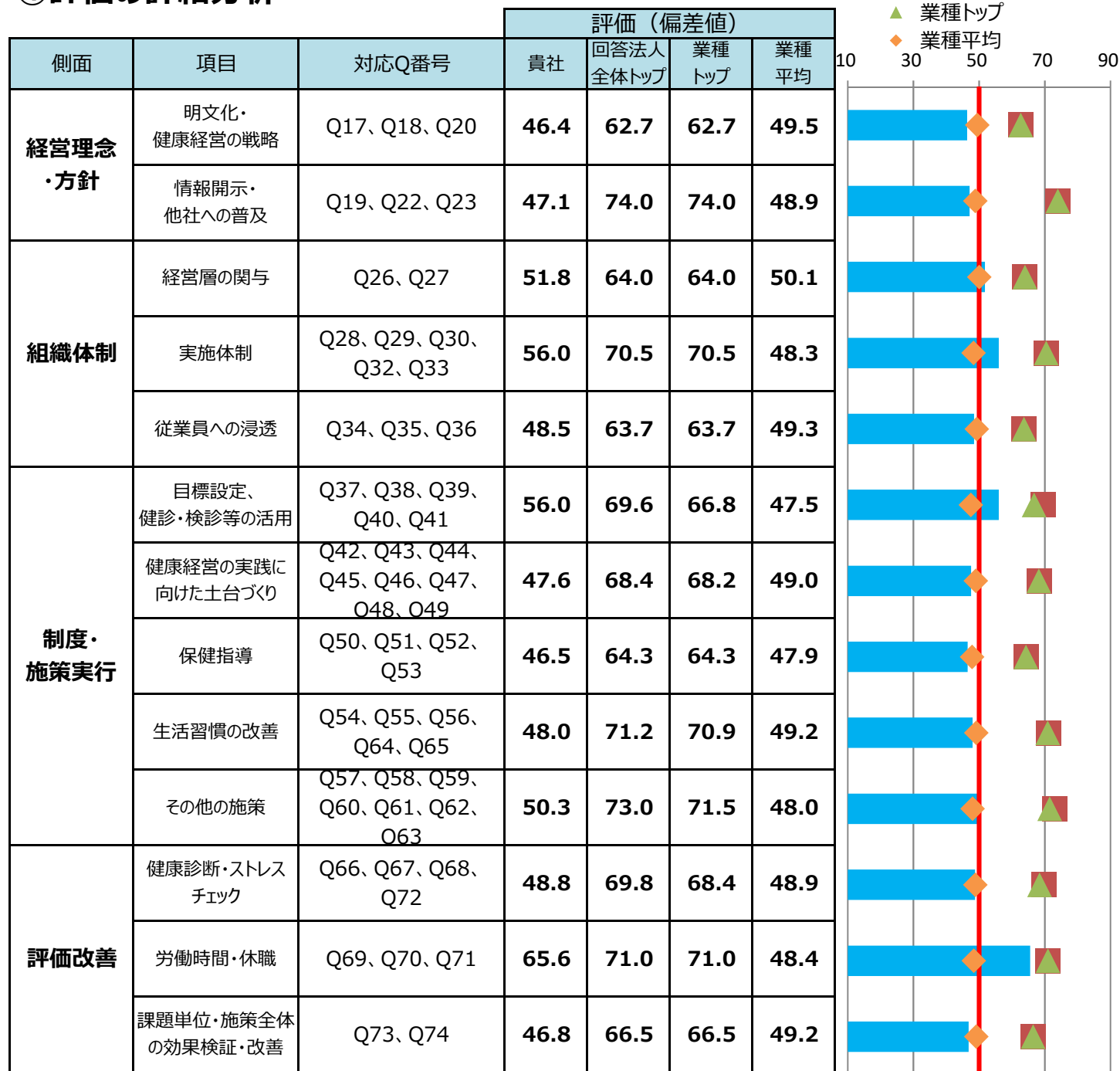
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	751~800位	1051~1100位	1351~1400位	1851~1900位
総合評価	56.9	56.5(↓0.4)	54.0(↓2.5)	52.5(↓1.5)	49.8(↓2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 平均年齢が50歳代と高く、特定保健指導対象者も高止まりしている状態である。 一度疾病が発生すると休業期間も長くなり、その間の人材のやりくりが難しくなる
	健康経営の実施により期待する効果	特定保健指導対象者を減らすことで、将来の疾病予防に繋げる
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.m-bs.co.jp/about_us/health_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.m-bs.co.jp/about_us/health_management/index.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	8	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	14.1	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	保健師による栄養バランスやカロリー計算されたアドバイスの冊子を渡し、食生活の改善を促す				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	毎日15時に5分程度のストレッチ体操を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	勤務中に眠ったり、眠気を感じることがある従業員がいたので、生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	個別に産業医面談を実施し、専門外来を受診した。15時にストレッチ体操を実施した。
	効果検証結果	以前に比べると症状は改善されてはいる。今後も継続して治療を行い、事故を未然に防ぎ生産性の向上に努める。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日産オートモーティブテクノロジー

英文名：NISSAN AUTOMOTIVE TECHNOLOGY CO.,LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

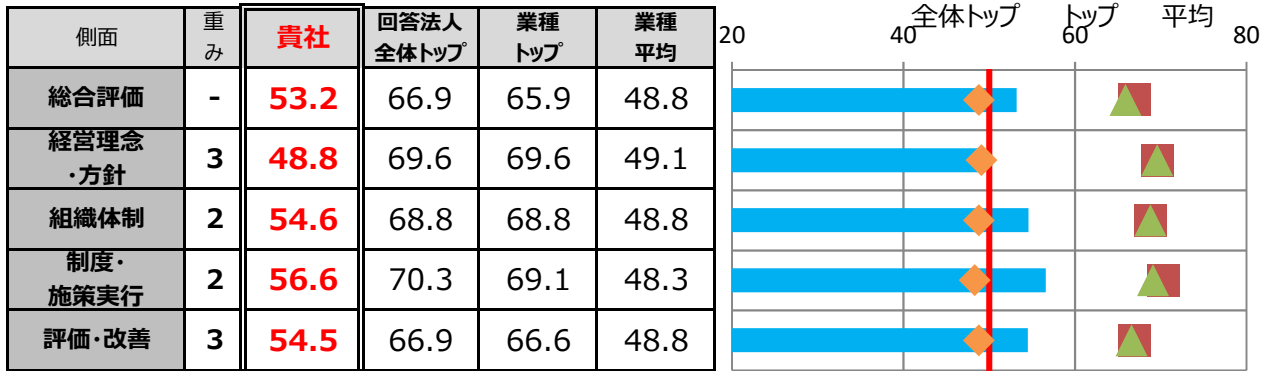
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↓2.1 (前回偏差値 55.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



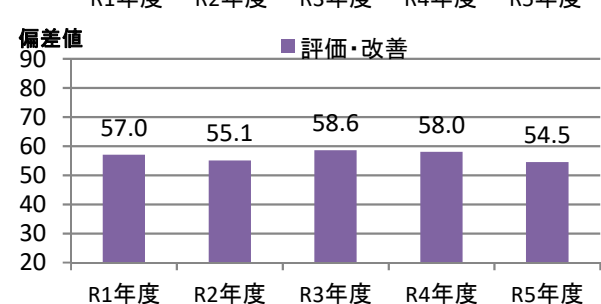
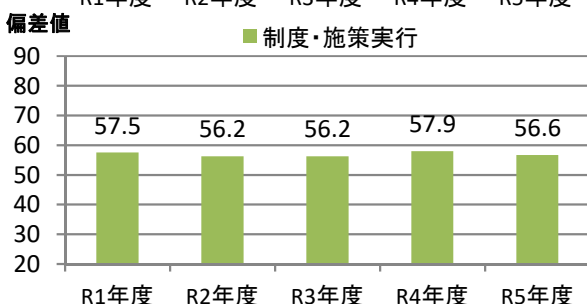
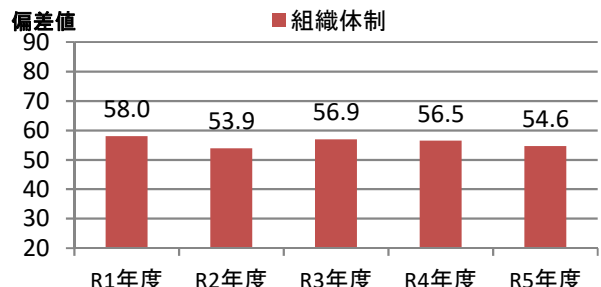
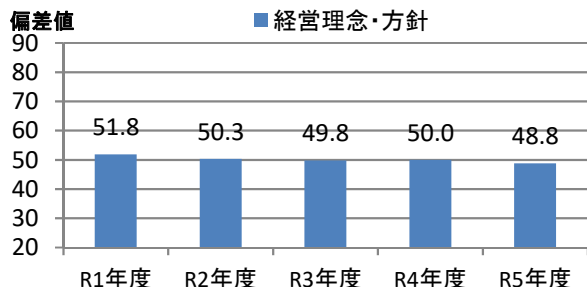
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

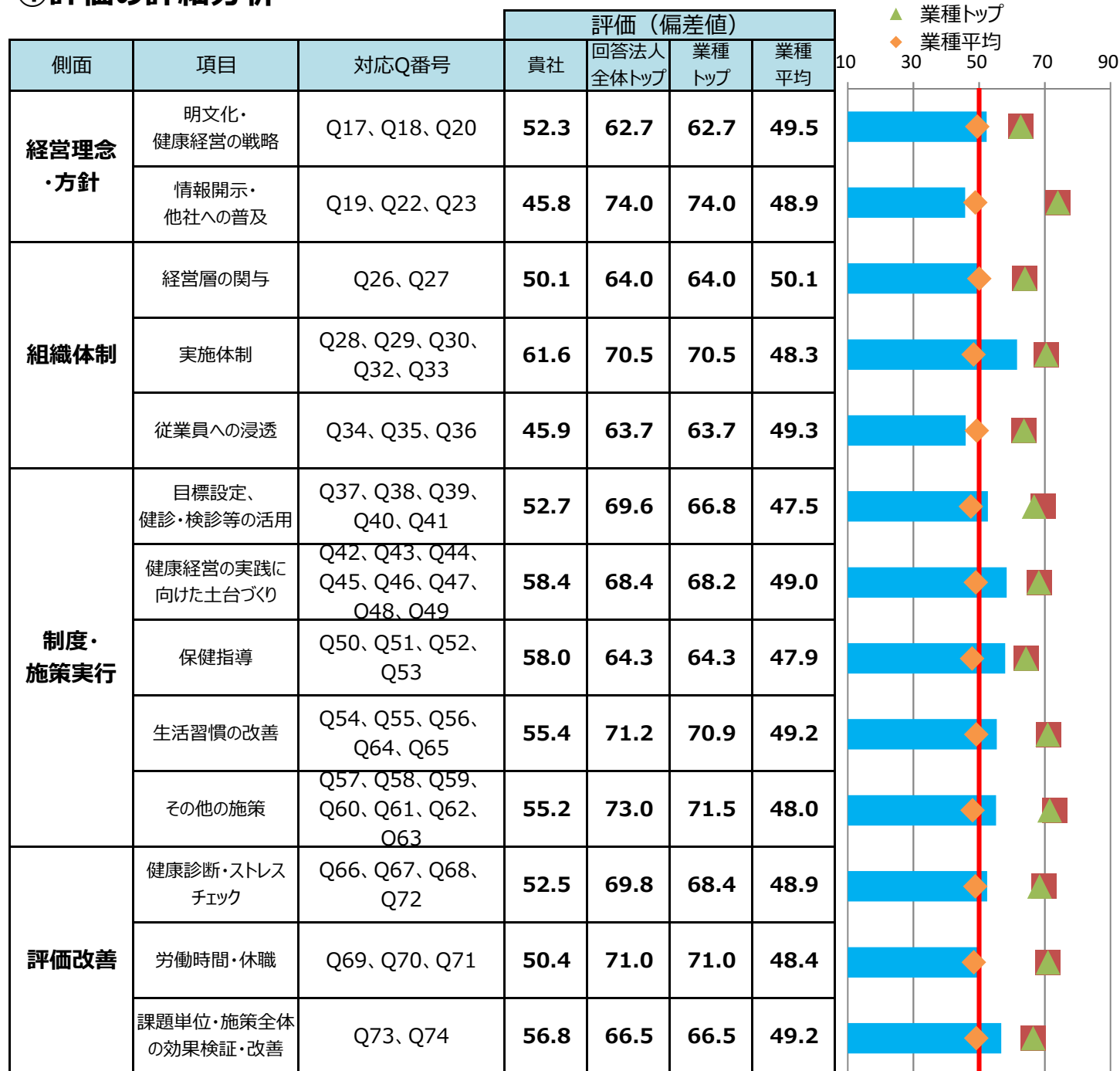
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	1001~1050位	901~950位	1001~1050位	1401~1450位
総合評価	55.7	53.6(↓2.1)	55.1(↑1.5)	55.3(↑0.2)	53.2(↓2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 日産グループの活気あふれるエンジニアリング集団として、社員一人ひとりが生き生きと実力を発揮し、仕事を通して自己の成長を実感できる職場環境を目指しているが、新規メンタル不調者が多く、その中でも入社3年目までの若年層と40代以上のベテラン層でメンタル不調率が増加傾向にある 新規休業者率 1.39%(2021年度) →1.44%(2022年度)
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策を通じて、「日産グループの活気あふれるエンジニアリング集団」として、従業員一人ひとりがパフォーマンス高く働くことのできる職場環境が醸成されることを期待している。その土台として、メンタルヘルス対策に力を入れた健康経営施策を実施し、メンタル不調者の新規発生及び休業者数を減少させることで、従業員と組織のパフォーマンスの低下を防止する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nissan-automotive-technology.com/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	21	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	86	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	同好会・サークル活動を設置し、社内での活動場所を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善に結び付く機能(健診結果や健康状態の可視化と改善促進アドバイス)搭載アプリを提供し改善促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	Pepupアプリを通じて、健保主催のウォーキングラリー等の運動奨励をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新規メンタル不調者が多く、その中でも入社3年目迄の若年層と40代以上のベテラン層でメンタル不調率が増加傾向。業務体制に影響が出てパフォーマンスや生産性が落ちるのを防ぐ必要がある 新型コロナウイルス感染症対策における大きな環境変化への対応と在宅勤務により、リソースやネットワークが少ない若年層がコミュニケーションが上手に取れなかった事も原因として挙げられる
	効果検証結果	・若年層は一人で抱え込まないよう業務指導、各職場に相談役のフレッシュマンリーダーによるケア実施、ベテラン層は業務内容と役割等級の見直しを実施 ・ストレスチェック後の組織診断結果に基づく職場改善を実施 メンタル新規休業者発生率の千人率目標値未達（目標値10.00→13.94）、一昨年度より上回った（千人率11.51から2.43悪化） 今年度のストレスチェック結果を元に、職場環境改善について効果検証をする予定 昨年度実施した施策はコンサルタントが職場に入り、メンバーから現状をヒアリングし顕在化した課題は各部署で改善活動に繋げる活動は継続実施し、今後は更に研修等の施策を追加し不調者の減少に努めたい
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	平均年齢の上昇に伴い、三大疾病への罹患リスクも高まってきており、高血圧症による脳血管疾患、肺・胃・大腸等の悪性腫瘍の罹患率が数名単位ではあるが増えてきている。 生活習慣の見直しなど、予防策の取り組みに力を入れる他、健診時の有所見者に対し、早期発見・早期治療につながるような取り組みが必要
	効果検証結果	・健診機関との連携により、その場での内服薬処方を開始 ・健康診断結果の緊急速報基準をやや低めに設定し、対象者には徹底的な受診勧奨を行うことで、ハイリスク者の受診率を高める ・自覚症状のない悪性腫瘍疑いの有所見者への徹底的な受診勧奨により、「早期発見」に繋がった例が2件あり。 ・健診実施機関と連携し、高血圧者へはその場で内服薬処方の措置を取ってもらう事で、全健診結果確認時には、既に「治療開始」となっている事例が6件増えた これらの事から、早期発見・早期治療に効果があったと考え 今後もこの施策を推進することで有所見者へのフォローを強化していく予定である

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コニカミノルタウイズユー株式会社

英文名：KONICA MINOLTA WITH YOU,Inc.

■加入保険者：コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

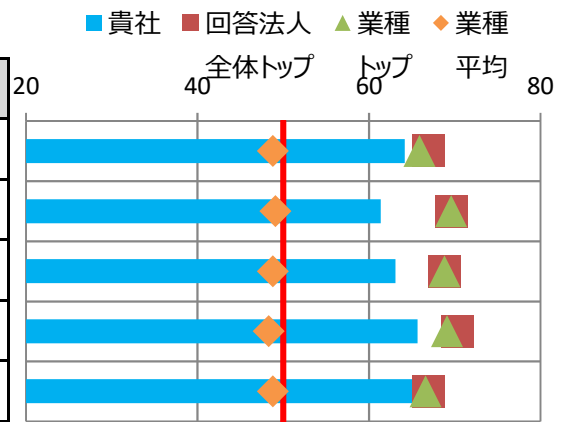
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.2** ↑0.5 (前回偏差値 63.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.2	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	61.4	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	63.1	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	65.7	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	66.6	66.9	66.6	48.8



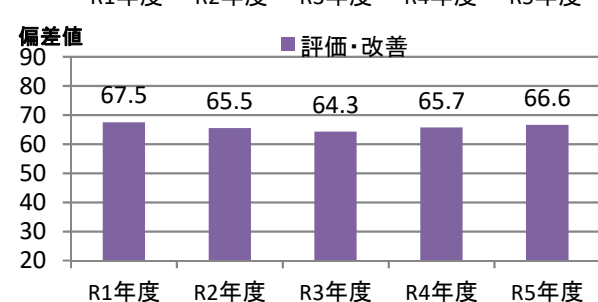
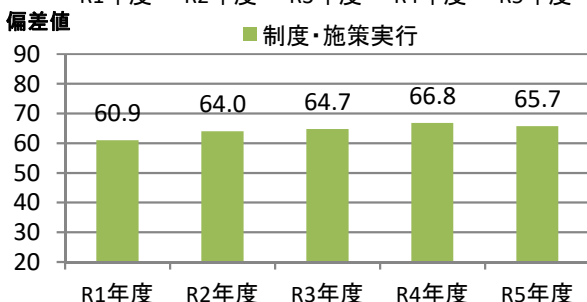
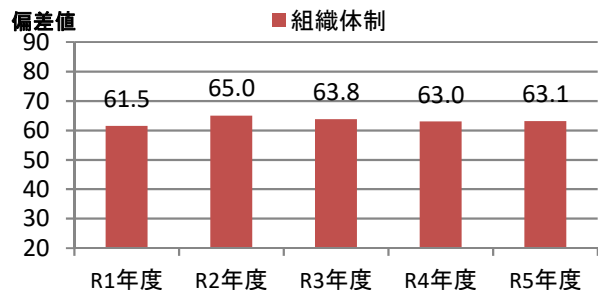
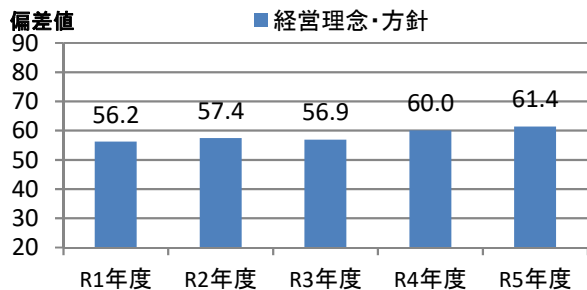
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

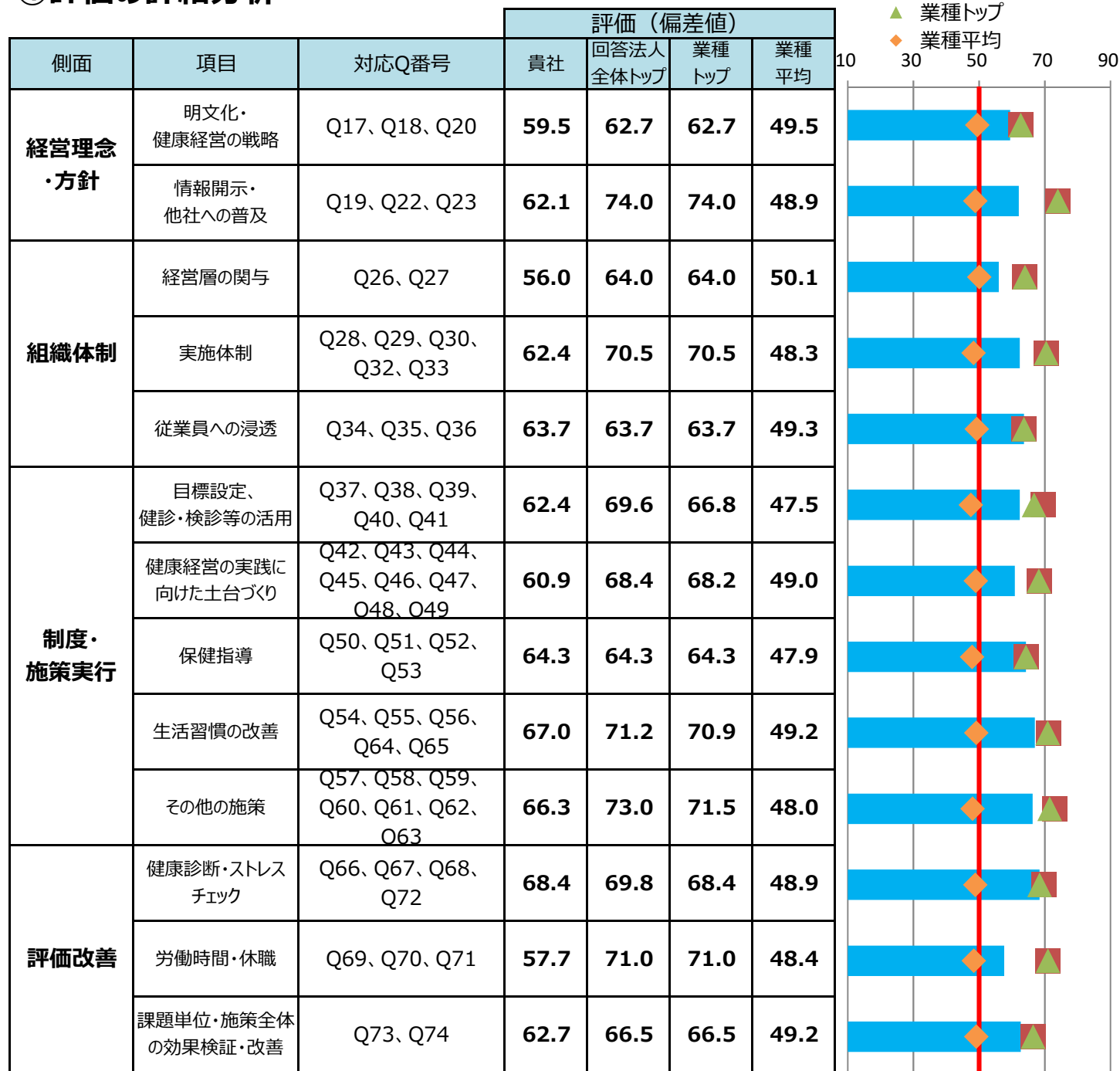
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	151~200位	151~200位	51~100位	51~100位
総合評価	61.6	62.7(↑1.1)	62.1(↓0.6)	63.7(↑1.6)	64.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社はコニカミノルタグループの特例子会社として、知的障害者を雇用しているが、経験の蓄積や技能の発達ที่健全者に比べて遅く、身体機能の低下が職業能力の低下にダイレクトに結びつく傾向があるため、加齢によるパフォーマンスの低下が重要課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践によって、従業員の加齢による身体機能の低下をできる限り抑制し、将来的に従業員の平均年齢（現在は30歳）が上昇して、中高年層の割合が増えていく局面においても、若い頃と変わらない個人のパフォーマンス発揮と組織全体の生産性の維持・向上につなげたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.konicaminolta-kenpo.or.jp/UploadedFiles/1015_HWY.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.konicaminolta-kenpo.or.jp/UploadedFiles/1015_HWY.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.konicaminolta-kenpo.or.jp/UploadedFiles/1015_HWY.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.konicaminolta-kenpo.or.jp/UploadedFiles/1015_HWY.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	teamsの活用で全体終礼を月1回行い、表情を確認しながら各グループから業務の進捗を発表して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事習慣の悪い従業員を対象に食事習慣改善アプリ&サイト「あすけん」の活用と特別イベントへの参加を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣がない方に対し健康管理システムを活用した「歩け歩け運動」を推奨。歩数計・スマホアプリ無料展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	71.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	71.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大によってもたらされた在宅リモートワークを始めとした新しい働き方への移行が進む中で、運動や食事といった基本的な生活習慣が悪化し、肥満傾向（BMI25以上）となる従業員が増加しているため、将来的な生活習慣病の発症を懸念している。
	効果検証結果	2022年度の定期健診時の問診では、「週2回以上30分以上の運動習慣のある者」が36.7%（2020年度は26.1%）、「早食い、就寝前2時間以内の夕食、朝食抜き等の不適切な食習慣に該当する者」が15.4%（同19.1%）となり、生活習慣が改善された結果、適正体重維持者（BMI18.5~25未満）の割合も63.3%（同56.1%）まで高まった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	SNSやチャットの普及により、いつでもどこでも友人等とのコミュニケーションが取れるため、夜更かしをする従業員が増え、睡眠不足のために業務に支障が出たり、仕事のパフォーマンスが下がってしまうメンバーが見受けられる。
	効果検証結果	2022年度の定期健診時の問診では、「睡眠により十分な休養が取れている者」の割合が83.4%（2020年度は同79%）となり、4.4ポイントの改善が見られた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日東ビジネスエキスパート株式会社

英文名：Nitto Business Expert Corporation

■加入保険者：日東電工健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

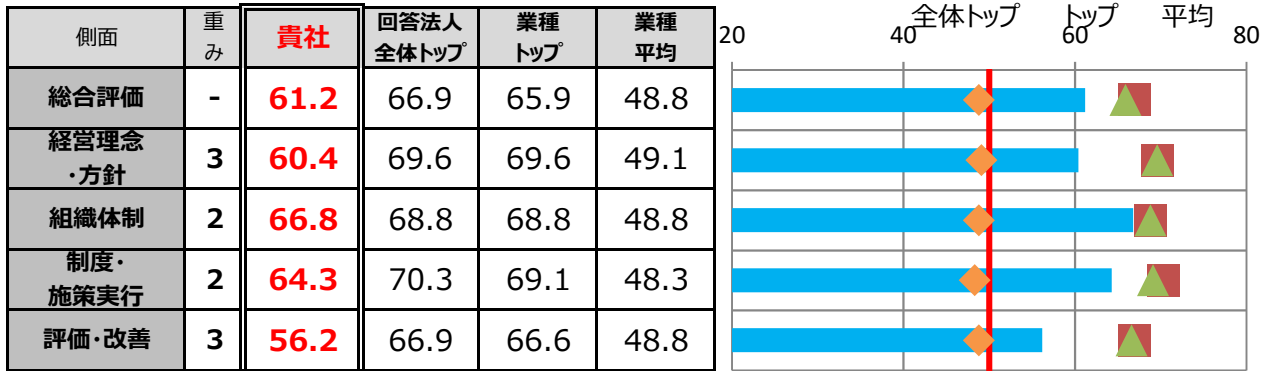
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.2** ↓1.9 (前回偏差値 63.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



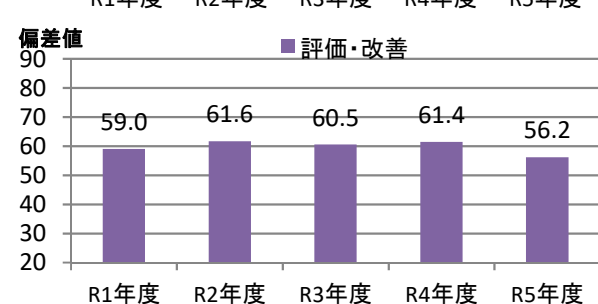
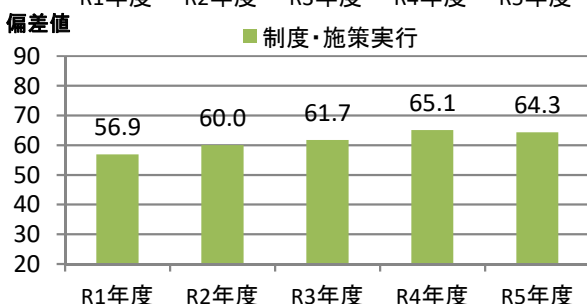
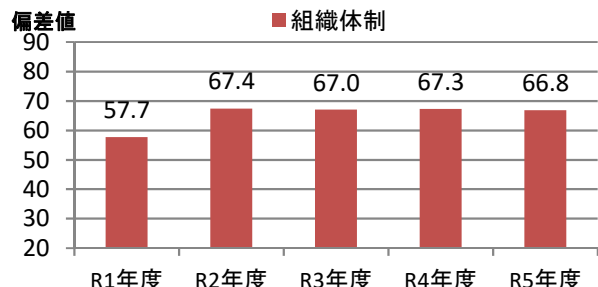
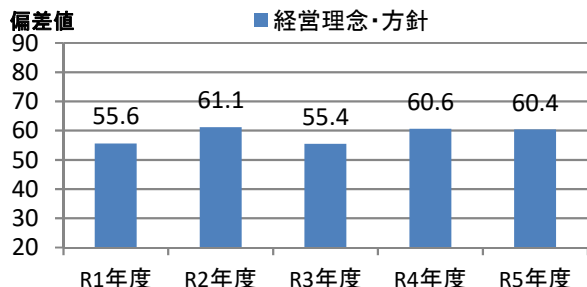
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

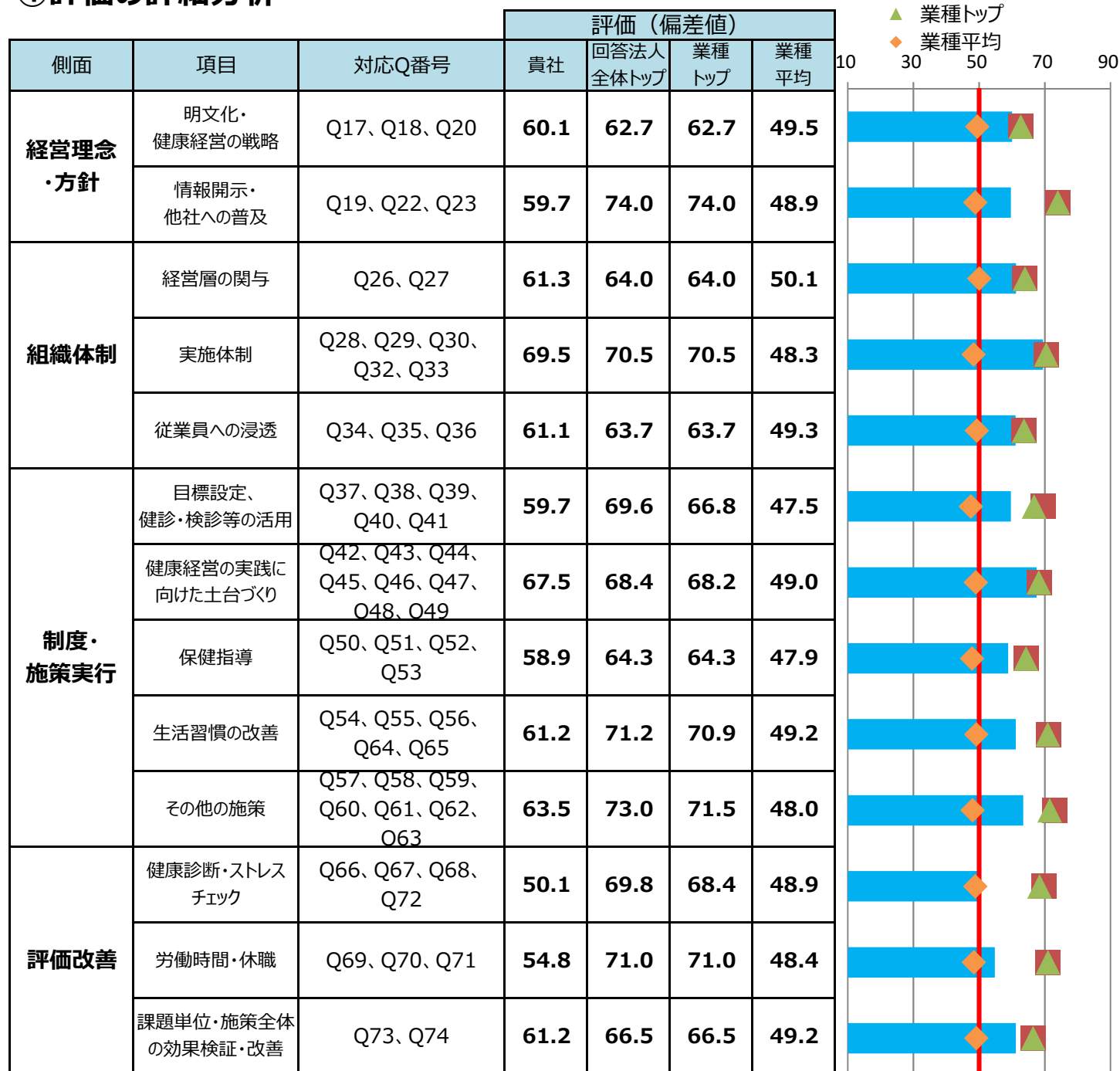
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	151~200位	351~400位	101~150位	501~550位
総合評価	57.3	62.3(↑5.0)	60.5(↓1.8)	63.1(↑2.6)	61.2(↓1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 不健康や疾病による生産性低下の防止のためにはプレゼンティーズムの改善が必要であるが、2022年度ストレスチェックでのSPQの絶対的プレゼンティーズム（0～100%）を用いた従業員調査では、全従業員の平均スコアは78.5%だった。2021年度の78.2%から0.3%改善しているものの、日本人平均84.9%と比較するとまだまだ低く引き続き改善が必要。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズムの改善による従業員の生産性向上を期待。各種施策を実施し、結果、SPQの絶対的プレゼンティーズムを用いた従業員調査では従業員平均スコアを2021年からの5年計画で78.2%から82.0%への改善を目指す。 2021年78.2%、2022年78.5%、2023年80.0%、2024年81.0%、2025年82.0%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人財の確保が年々難しくなっている中、優秀な人材を継続して採用していくために、企業のブランド価値向上が必要となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組む事により、社内外の評価を高めブランド価値向上。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nitto.co.jp/nittobe/company/health_mgmt.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.nitto.co.jp/nittobe/company/pdf/health_index.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nitto.co.jp/nittobe/company/pdf/health_index.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nitto.co.jp/nittobe/company/health_mgmt.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	11	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナ明けから、拠点単位でコミュニケーション促進費を使用した交流会実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「運動・食事・健康に関するその他」をテーマに個人又はチームで取り組む健康イベントを企画。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のため役員、職制長が参加のオリジナル健康動画を作成し、従業員にメール配信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	有所見者率が高く2022年度は69.7%だった。2025年度には68.5%にする目標を掲げ取り組んでいるが、生活習慣の改善（食事・運動）が進んでいない。健康イベントを継続して実施しているが、意識改善・行動に至る従業員が少ない事が課題。
	施策実施結果	運動・食事・健康に関するその他をテーマにした健康イベント「エクススマート」を2カ月間実施。同時にコミュニケーション活性化のため、健康クイズやパズル等の企画も盛り込んだ。参加率88.7%、満足度57%。
効果検証結果	健診結果はまだ出ていないが、健康意識調査では、「健康への取り組みを行っている割合」がイベント実施前52.4%から84.6%と上昇。従業員の健康意識を高める事には効果があった。また、イベントを通じたコミュニケーションも活性化され、別で測定しているエンゲージメントサーベイのコミュニケーションスコアも上昇。上記理由により、健診結果に限らず健康イベントを継続して行っていく事とした。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者比率が2020年9.3%、2021年11.8%、2022年13.3%と悪化傾向にあり、高ストレス者個人に対してのケアと職場改善の取り組みが必要。 高ストレス者全員に対し保健師から個別フォロー実施しているが、職場改善については目標としているパルスサーベスコアの改善まで至っていない。
	施策実施結果	パルスサーベスコア改善の為に、事業所長ワークショップを実施し、各職場レベルでの改善促進。課題が強い職場には事務局も介入しての職場改善実施。結果、スコアが2022年度から2ポイント上昇。
効果検証結果	各種取り組みにより2023年度高ストレス者比率が10.1%と減少し、メンタル休職者が半減。 個人・組織への両面でのアプローチを行った事により、高ストレス者・休職者を削減する事が出来た。特に2022年度は職場改善を強化した事により大幅改善に繋がった。その為、個人・組織への両面でのアプローチを継続し、職場改善についてはより注力していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SOMP Oヘルスサポート株式会社

英文名：Sompo Health Support Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

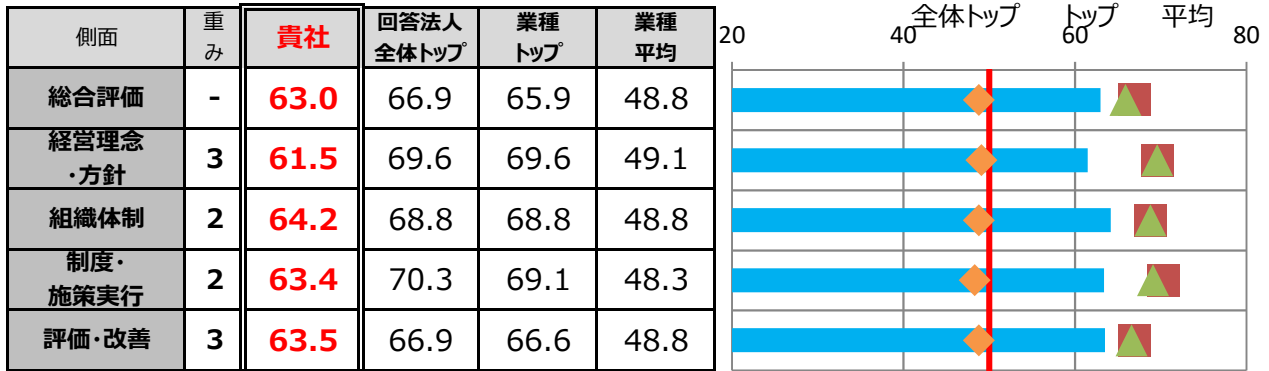
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↓0.6 (前回偏差値 63.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



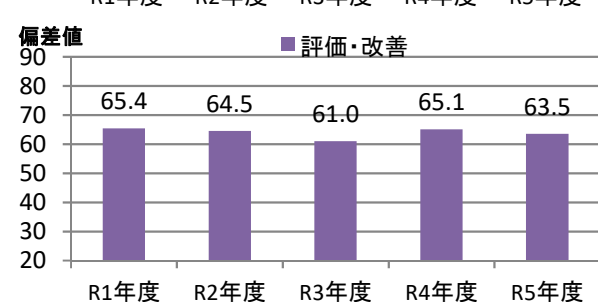
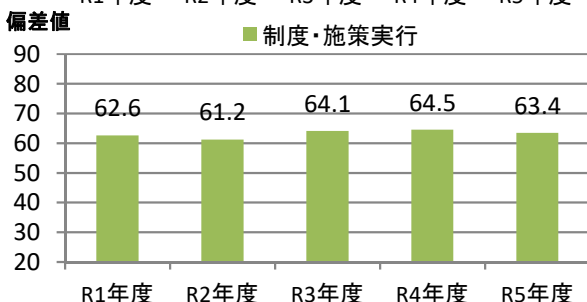
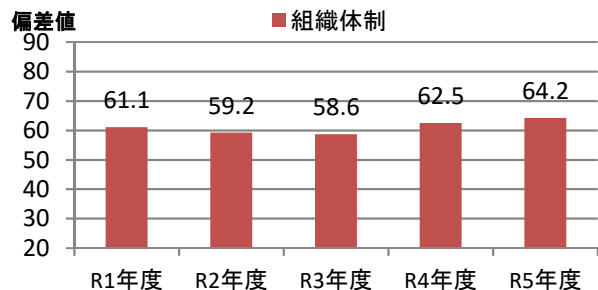
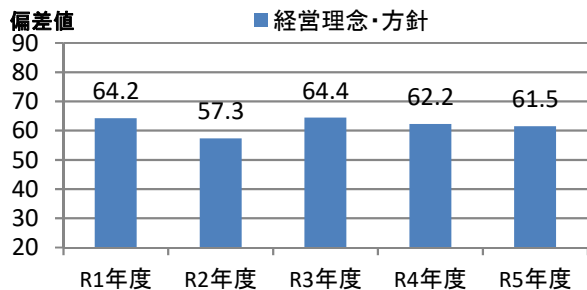
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

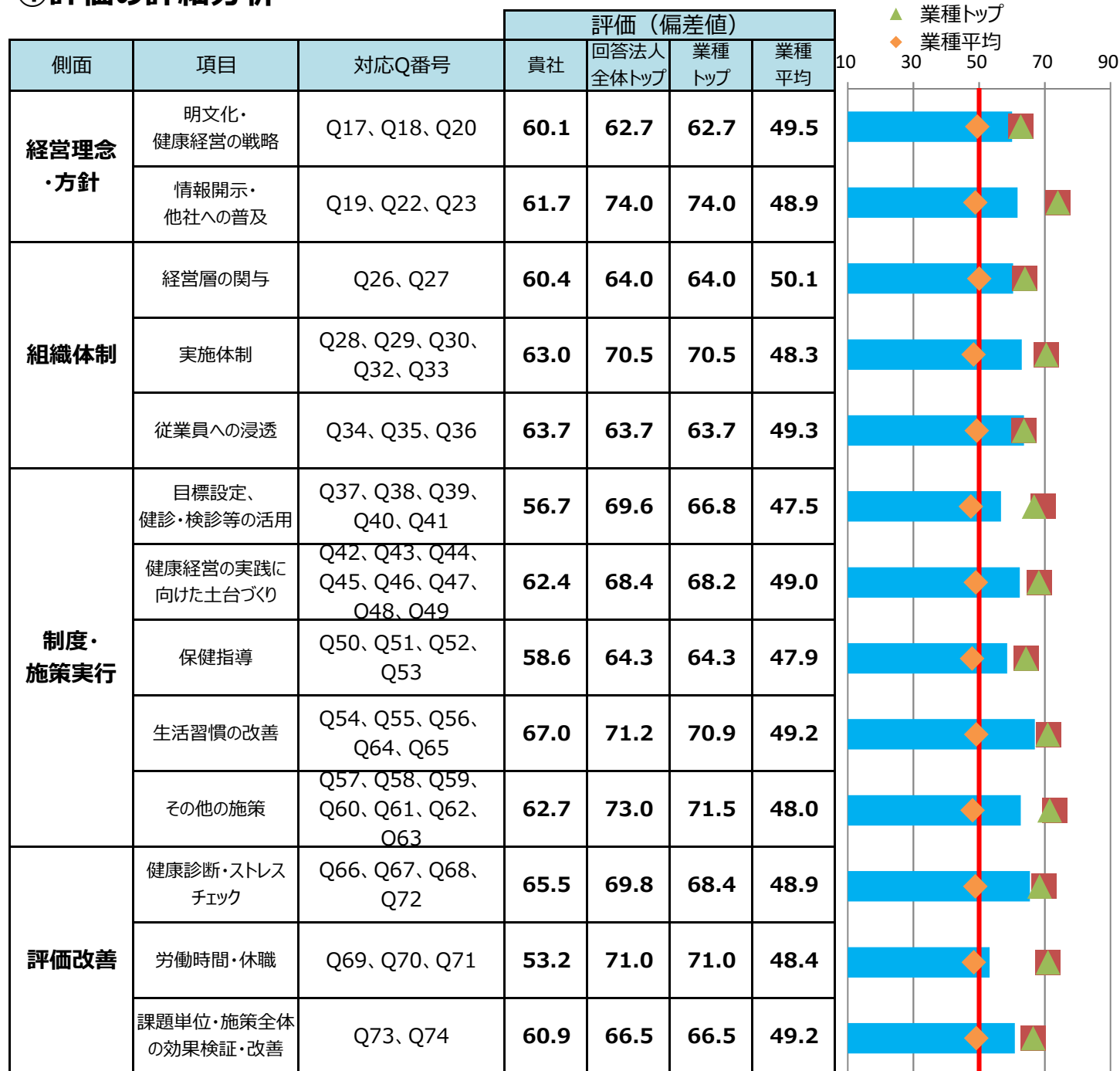
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	301~350位	151~200位	51~100位	201~250位
総合評価	63.6	60.6(↓3.0)	62.2(↑1.6)	63.6(↑1.4)	63.0(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社内という観点では、一人ひとりの社員が高い健康リテラシーを持ち、かつセルフケア等を通じ自身自身の健康管理を実践すること。また社外という観点では、先進的な健康経営施策を実行し、事例を社外開示し、取引先の健康経営を支援する、そしてその施策を健康経営関連サービスとして提供することである。
	健康経営の実施により期待する効果	当社が健康経営の実施により期待する効果は「健康をサポートするリーディングカンパニー」として認知されることである。リーディングカンパニーとは、健康経営を推進する代表的な企業として、社外および社内から認知され、中長期的な企業価値を向上することである。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社の経営理念である「より多くの『こころと身体』の健康の実現に貢献」の実現には社員が健康で仕事にやりがいを持ち、風通しがよく活力に満ちた企業風土であることが極めて重要であり、健康経営はエンゲージメント向上のための全体施策の一部として取り組む必要がある。そのためには健康経営上の課題を整理しメリハリある取組とPDCAサイクルの構築を継続的に実施し、より実践的な健康経営の実現を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	本年度はエンゲージメントサーベイスコアを目標値に掲げ、社員一人ひとりが会社の成長と自身の成長を結びつけ、会社の実現しようとしている戦略・目標に向かって、自らの力を発揮しようとする自発的な意欲を保持している状態を期待する。 2022年度Gallup社Q12平均スコア結果：3.42 2023年度Gallup社Q12平均スコア目標値：3.54

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sompo-hs.co.jp/company/initiatives/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.sompo-hs.co.jp/company/initiatives/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.sompo-hs.co.jp/company/initiatives/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.sompo-hs.co.jp/company/initiatives/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内懇親会費用の会社補助（2023年度8月開始）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善を目的とした食事記録機能搭載ツール（Qupio Plus）を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計測機能を搭載したツール（Qupio Plus）を提供すると共にウォーキングイベントを毎年開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	12.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社社員の健康診断結果を分析したところ、健康診断結果は全体として数値は悪くないものの若年層の食習慣、運動習慣の不足に加え、40~50代の生活習慣病ハイリスク者が一定数存在していることが判明した。社員の将来の疾病予防および重症化リスク改善のための対策が必要である。
	施策実施結果	2022年度より当社独自の基準を設け、産業医、保健師による保健指導を実施し生活改善等の指導を実施している。2022年度の参加率は100%を達成している。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果は出ていないが、利用者にアンケートを実施したところ40%が非常に満足または満足と回答、40%が普通と回答している。今後はどのように本人の行動変につなげ健康数値に反映できるか施策の更なる改善を検討する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	当社事業の一部は下期に繁忙期が集中している。インフルエンザ等の感染症により一時的にアブセンティーイムズに影響を及ぼしていることが課題である。
	施策実施結果	2019年度よりインフルエンザ予防接種の費用全額補助（上限4千円）を実施している。また、事業所訪問型の集団接種を開催し、接種できる機会、環境を提供している。
効果検証結果	従業員アンケートにて体調不良で休務した理由を確認したところ、インフルエンザが理由で休務している従業員の割合は2021年度から2022年度にかけて5.9ポイント減少している。今後も引き続き予防接種の補助を継続し感染予防への対策を実施する。 ※2020年度は新型コロナウイルス流行等により従業員アンケート実施を中止	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ドキュメントソリューションズ

英文名：Hitachi Document Solutions Co., Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

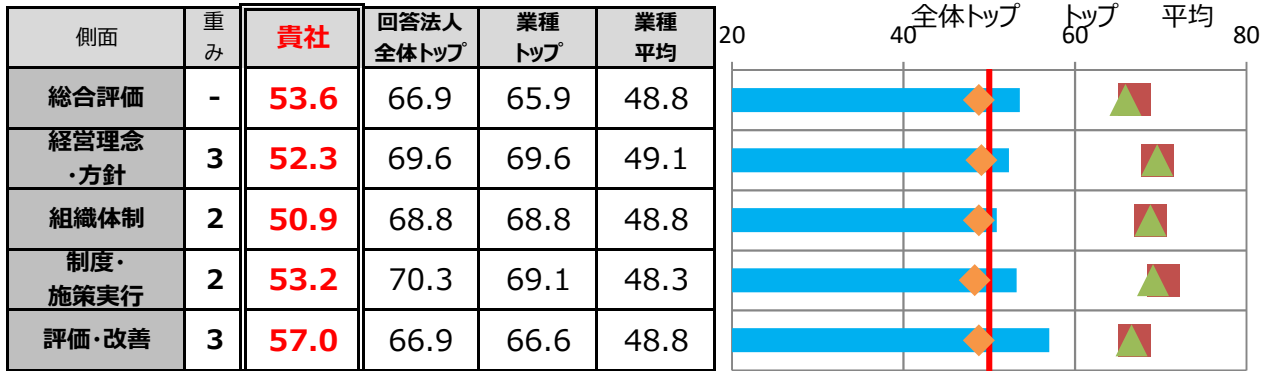
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↑1.6 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



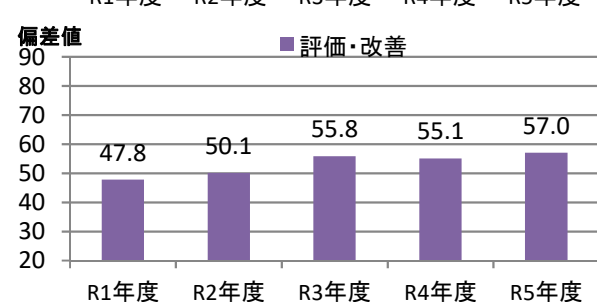
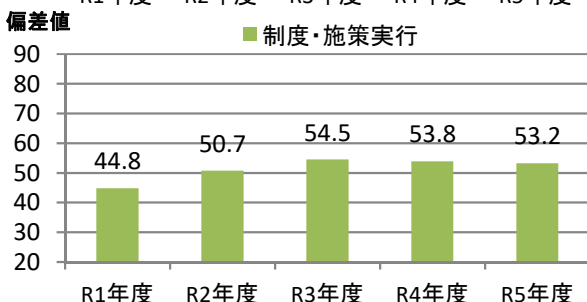
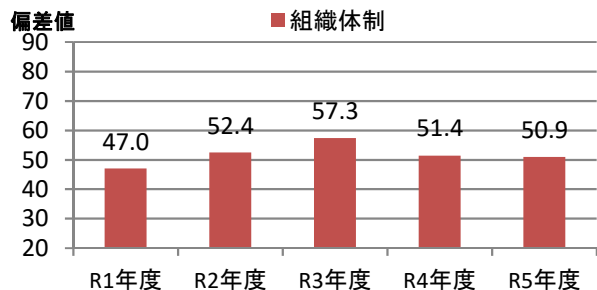
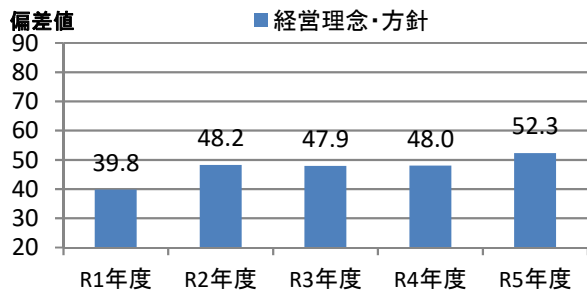
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

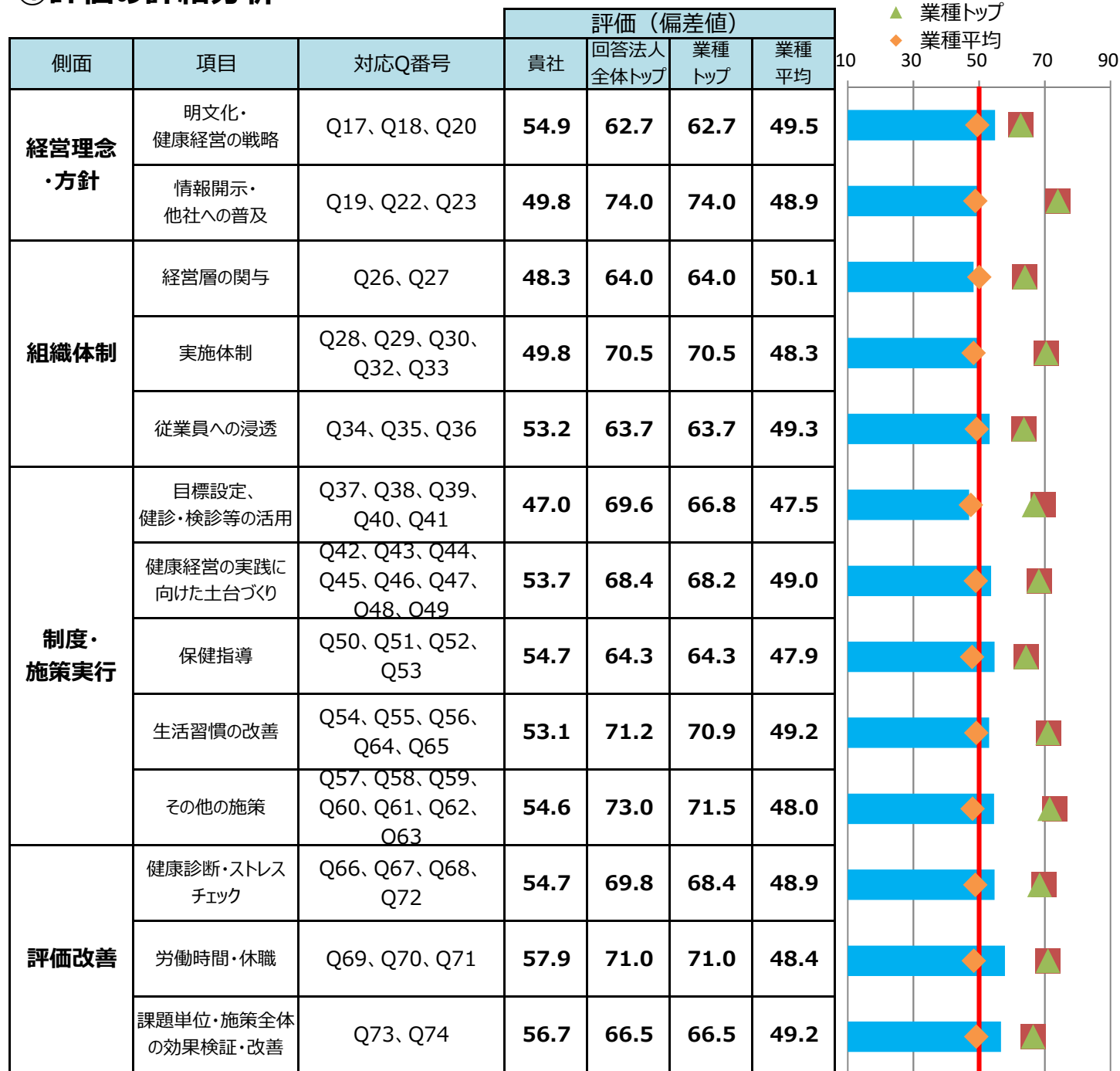
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	1351~1400位	1151~1200位	1401~1450位	1301~1350位
総合評価	44.6	50.1(↑5.5)	53.5(↑3.4)	52.0(↓1.5)	53.6(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の事業を持続的に成長させるには、社会の変革やお客さまの働き方の変化に対応していくことが課題と認識している。その実現のためにも、従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことによって自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業貢献度の向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康保持・増進に努めることにより、生産性向上等の組織活性化を目指す。具体的な指標としては、2024年度に罹病率0.1%以上、延べ休業者数10名減少を目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hitachi-document.co.jp/company/csr/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.hitachi-document.co.jp/company/csr/health/index.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○		○	
URL	https://www.hitachi-document.co.jp/company/csr/health/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	事業所周辺清掃および（日立市役所主催）森林整備活動				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキング大会の開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の結果、高血圧や脂質異常の結果で基準値を超えている従業員の割合が年々増加傾向であるが、特定保健指導の実施率が低い状態であった。実施率を高めるために個々の従業員の健康意識の向上が必要である。
	施策実施結果	健保が提供している生活習慣病予防に向けたサイト「健康ポータル」への登録率向上のため、未登録者に「健康ポータル」への登録依頼を実施。登録率は2020年度の83.1%から2022年度97.7%と向上した。
効果検証結果	健康ポータルの登録率の向上に併せて、特定保健指導の実施率が16.6%から39.8%に向上した。今後も特定保健指導の実施率50%を目標に、健康ポータルへの登録率向上、活用推奨を図っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年の病気休職者発生割合は0.61%だったが、休職事由の傾向をみると、フィジカル事由による休職は0.24%、メンタルヘルス疾患による休職が0.36%となっている。そのため、メンタルヘルス疾患による休職率の減少に重点を置き活動する。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調の予防を目標とした研修として、総合職を対象にセルフケア研修を実施し、管理職向けにラインケア研修を実施した。（対象者は参加必須）
効果検証結果	2023年度9月時点のメンタルヘルス疾患罹病率は0.52%で悪化傾向にある。引き続き効果検証を行うとともに、研修の継続およびその他のメンタルヘルス対策の実施を検討している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	-
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ドキュメントプリンティング

英文名：Hitachi Document Printing Co., Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

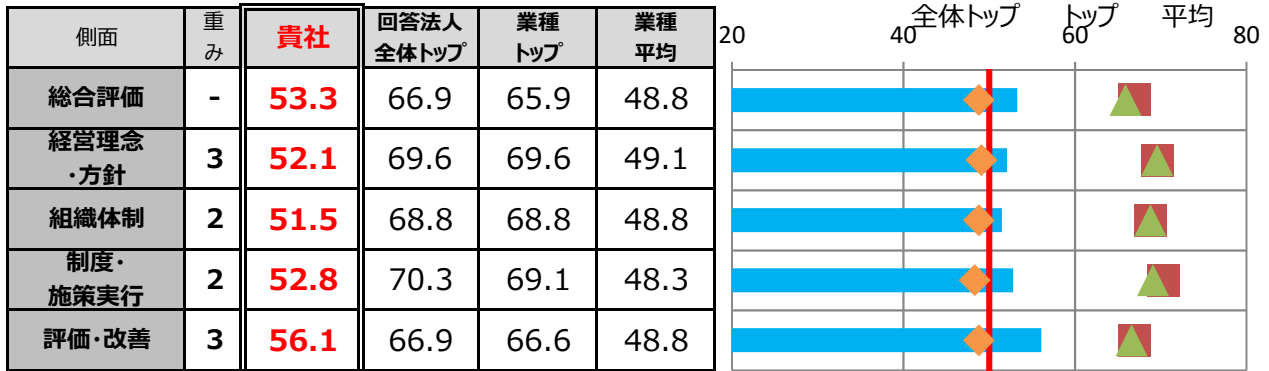
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.3** ↑1.2 (前回偏差値 52.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



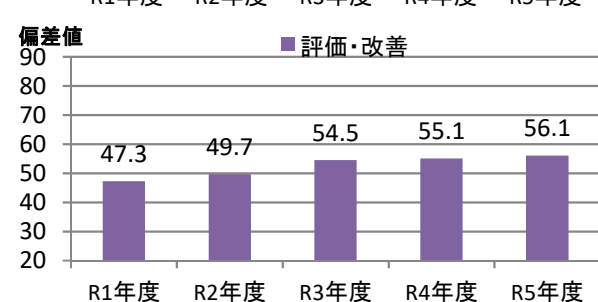
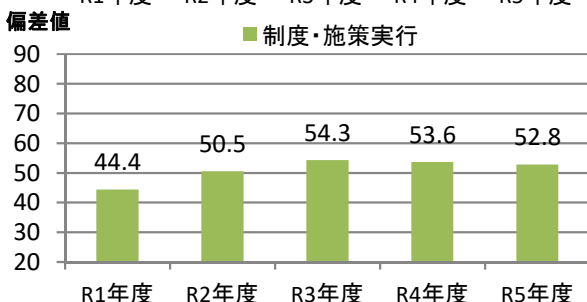
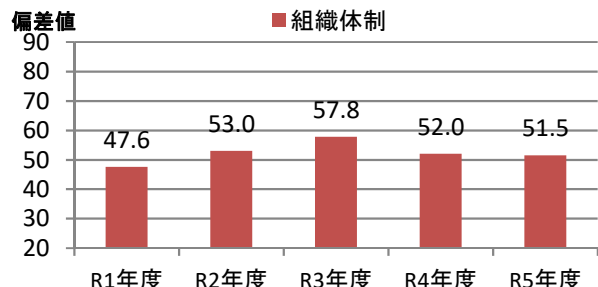
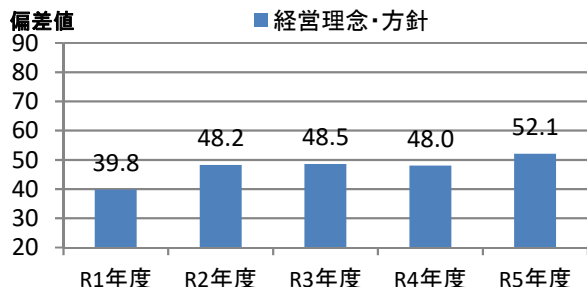
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

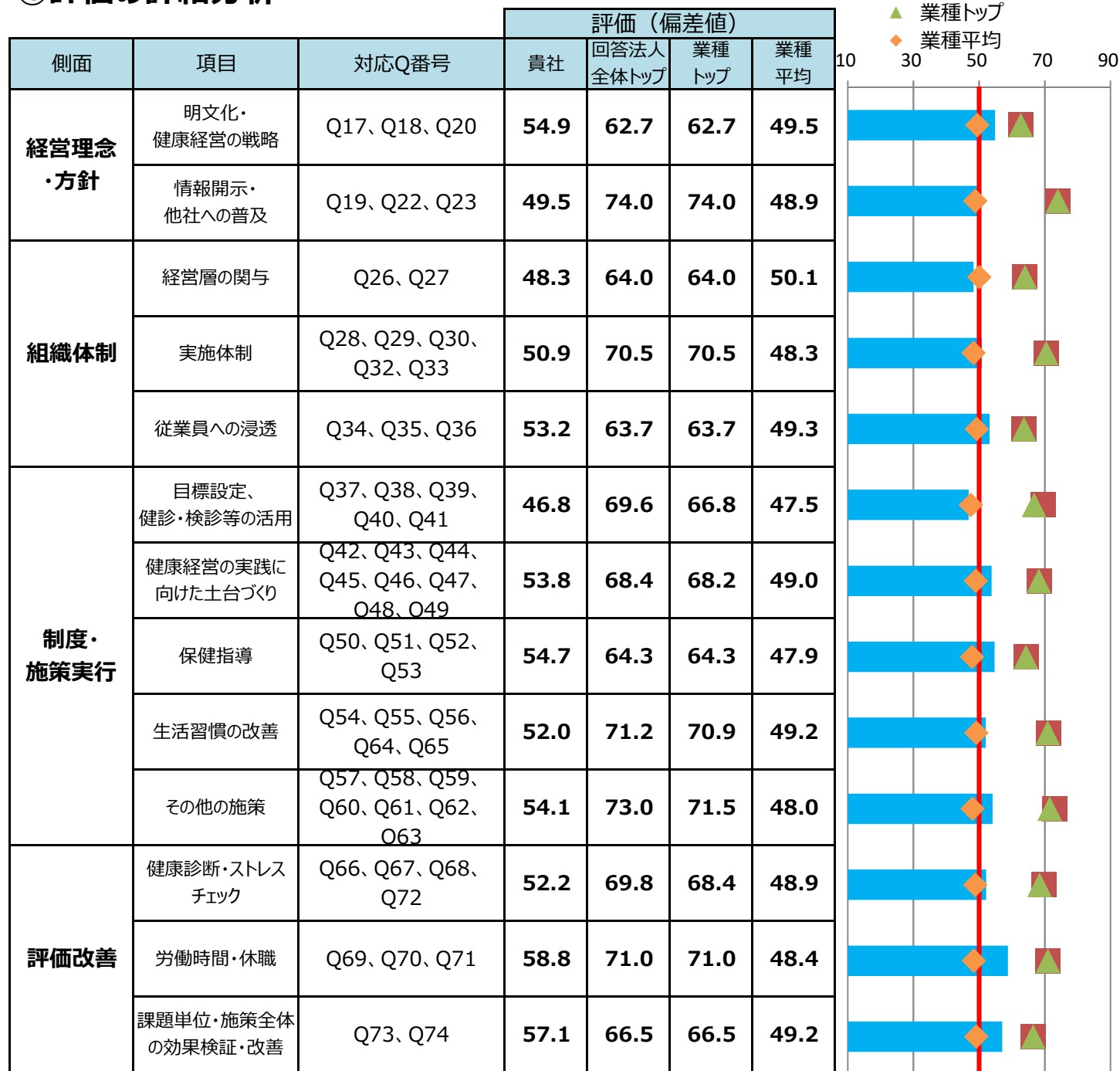
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	1351~1400位	1151~1200位	1401~1450位	1351~1400位
総合評価	44.5	50.1(↑5.6)	53.3(↑3.2)	52.1(↓1.2)	53.3(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の事業を持続的に成長させるには、社会の変革やお客さまの働き方の変化に対応していくことが課題と認識している。その実現のためにも、従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことによって自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業貢献度の向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康保持・増進に努めることにより、生産性向上等の組織活性化を目指す。具体的な指標としては、2024年度に罹病率0.05%以上、延べ休業者数5名減少を目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hitachi-document.co.jp/company/csr/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.hitachi-document.co.jp/company/csr/health/index.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○		○	
URL	https://www.hitachi-document.co.jp/company/csr/health/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	事業所周辺の清掃作業				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキング大会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の結果、高血圧や脂質異常の結果で基準値を超えている従業員が割合が5%を超えているが、特定保健指導の実施率が低い状態であった。実施率を高めるために個々の従業員の健康意識の向上が必要である
	施策実施結果	健保が提供している生活習慣病予防に向けたサイト「健康ポータル」への登録率向上のため、未登録者に対し「健康ポータル」への登録依頼を実施。登録率は2020年度の76.5%から2022年度87%と向上した。
効果検証結果	健康ポータルの登録率の向上に併せて、特定保健指導の実施率が8.9%から31.7%に向上した。今後も特定保健指導の実施率50%を目標に、健康ポータルへの登録率向上、活用推奨を図っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年のメンタルヘルス疾患による休職が0.18%となっている。 親会社（日立ドキュメント）の方針に合わせ、メンタルヘルス疾患による休職率の減少に重点を置き活動する。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調の予防を目標とした研修として、総合職を対象にセルフケア研修を実施し、管理職向けにラインケア研修を実施した。（対象者は参加必須）
効果検証結果	2023年度9月時点のメンタルヘルス疾患罹病率は0.29%で悪化傾向にある。引き続き効果検証を行うとともに、研修の継続およびその他のメンタルヘルス対策の実施を検討している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	-
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明治安田オフィスパートナーズ株式会社

英文名：

■加入保険者：明治安田生命健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

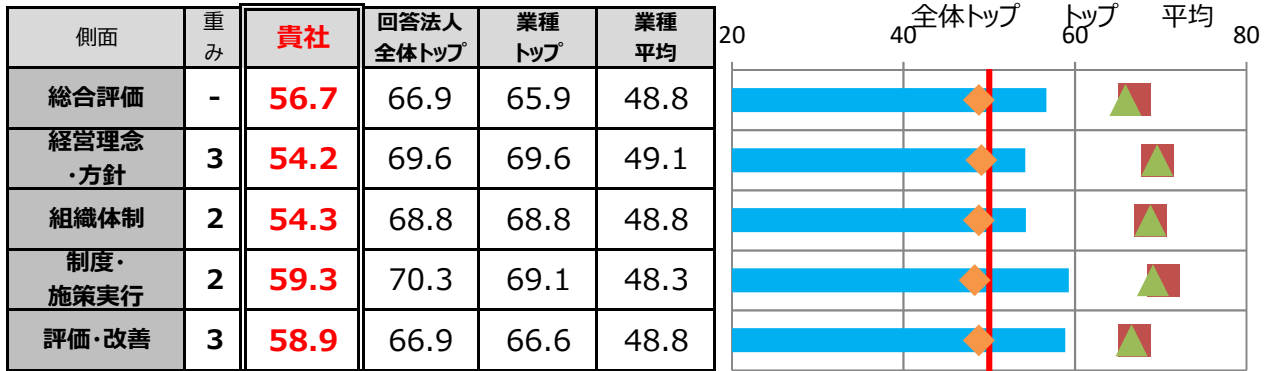
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.7** ↑1.6 (前回偏差値 55.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



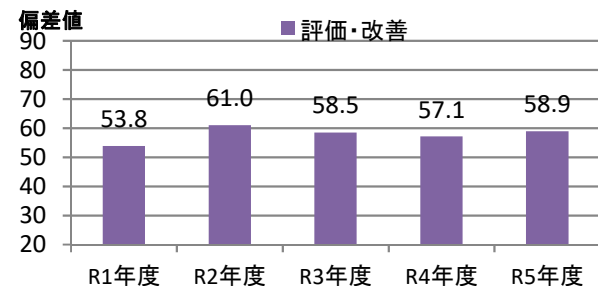
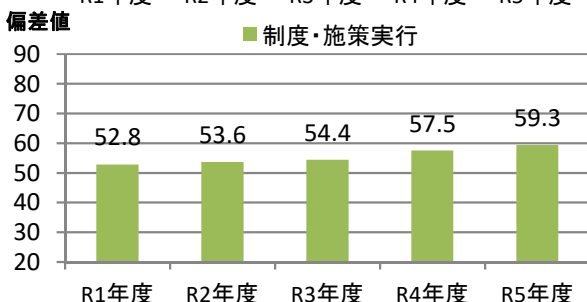
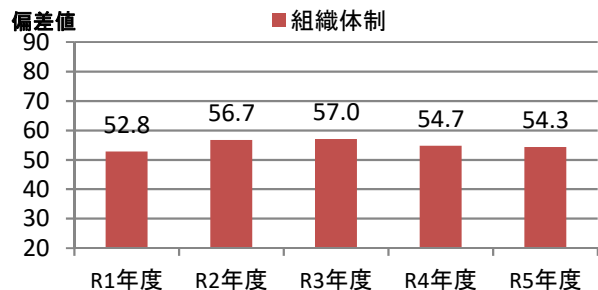
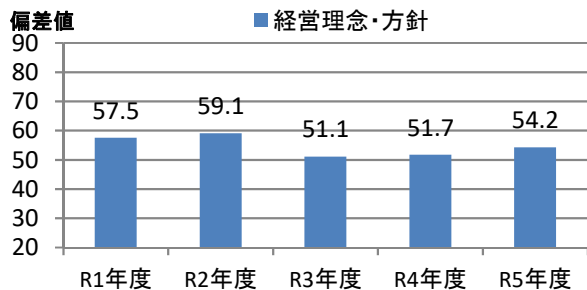
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

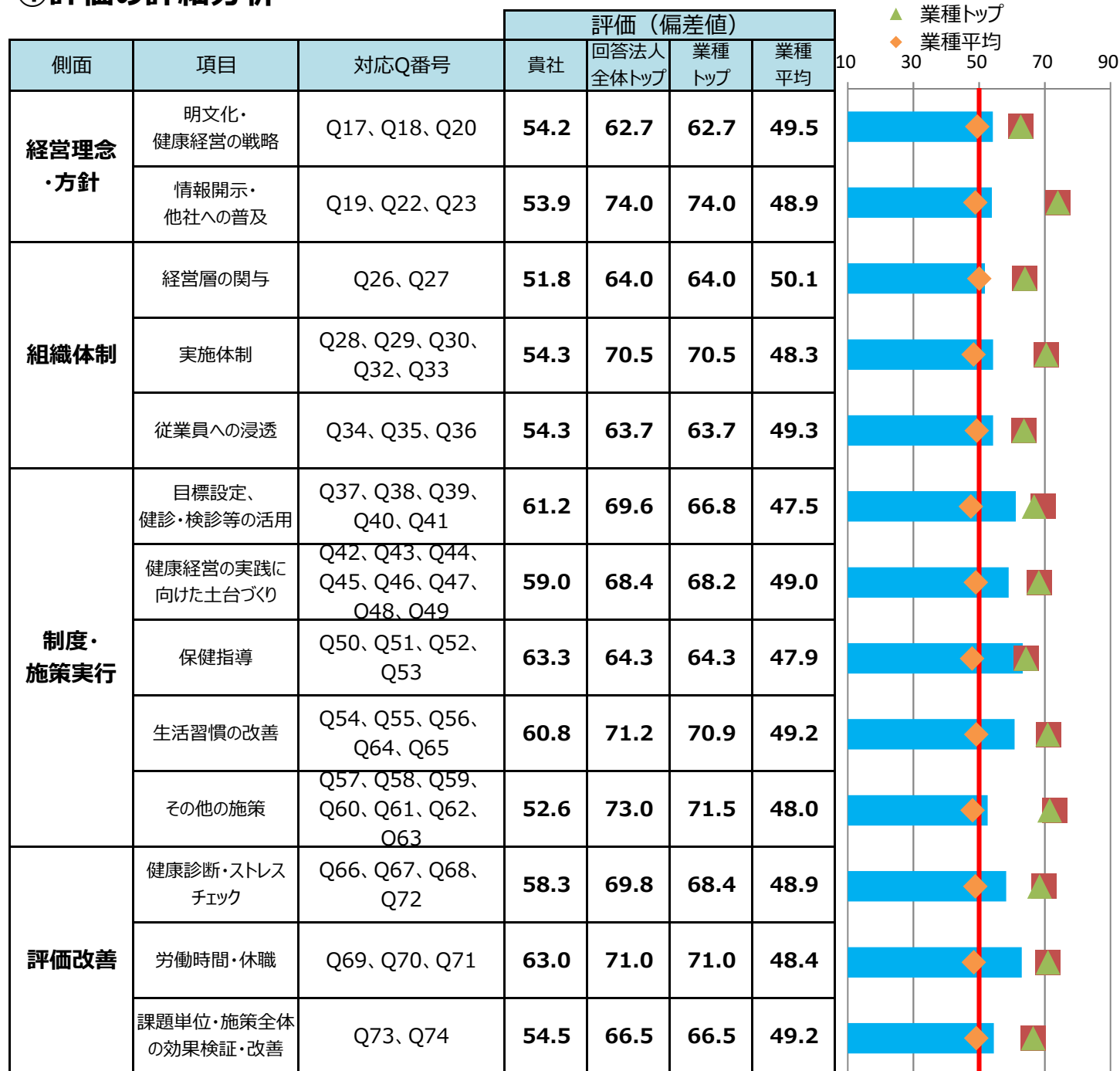
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	551~600位	901~950位	1001~1050位	951~1000位
総合評価	54.5	58.1(↑3.6)	55.2(↓2.9)	55.1(↓0.1)	56.7(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>中期経営計画でめざす「成長を支える笑顔と健康の確立」を実現するため、「ココロとカラダの健康改革」で風通しのよい健康的な職場風土づくり働きやすさの向上」をめざしている。その実現に向けて、従業員満足度の向上や、前向きに活力をもって仕事に取り組める状態である従業員エンゲージメントの把握・向上を実現していくことが課題。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>・従業員意識調査における、会社および職場の働きやすさに関するスコアの向上</p> <p>・2023年度から把握・算出を開始した、ワークエンゲージメントに関するスコア（熱意・没頭・活力）の向上</p> <p>上記、2つの指標を今後とも把握・向上に努めることにより、従業員のパフォーマンス向上をめざす。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>当社は明治安田生命グループの一員として企業ビジョンを策定しており、その実現に向け「働く仲間との絆」として、「笑顔と働きがいのある健康な職場づくりに努め、社員の幸福を実現する」と定めている。そのために、従業員の生産性向上と健康の保持・改善を実現し、健康的な人財を長期継続雇用していくことが課題。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>定期的な「健活タイム」を設けて体操を実施したり、全従業員が1日6,500歩以上のウォーキングを目標に健康の保持・改善に取り組むことで、従業員が心身ともに健康な状態で活き活きと働ける職場作りを実現。</p> <p>また、健康に対するセミナーやイベントを開催し、従業員の健康が保てる職場環境を目指し、企業価値の向上もめざす。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.meijiyasuda-office.co.jp/sustainability/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.meijiyasuda-office.co.jp/pdf/newsrelease_20230601.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.meijiyasuda-office.co.jp/pdf/newsrelease_20230601.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	従業員全員で構成する「Kizuna運動」でボランティアやスポーツ観戦などを企画して取組み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリ内の健活アドバイスで月ごとに食事と運動のプランを設定し毎日の取り組みを送信（ポイントの付与）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを通じた毎日の歩数のカウントや、食事や運動の目標を設定し達成状況に応じた健活ポイントの付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	40歳以上の特定保健指導該当者が2021年度40名から2022年度51名と増加傾向であることから生活習慣病の改善や治療が必要な人への受診勧奨の対応が重要
	施策実施結果	各所属長と連携しウエルネス担当者から毎月所属長経由にて特定保健指導該当者へ働きかけを強化したことにより初回面談率が上昇
効果検証結果	40歳以上の特定保健指導該当者の初回面談率は2021年度74.3%に対し2022年度は87.8%と上昇。40歳未満の動機づけ支援者は2021年度3名から2022年度2名と減少傾向。しかしながら健康改善に向けた継続的な取り組みは今後も進めていく必要がある	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	全従業員が生き生きと心身ともに健康で働きがいのある職場を実現するために適正な労働時間によるワークライフバランスが重要であり「正社員の年次有給休暇15日以上取得者率75%以上」、「正社員の法定時間外勤務時間2.25時間未満」をKPIとして掲げて取り組み
	施策実施結果	正社員の年次有給休暇15日以上取得者率は86.5%（前年比3.5pt低下）と高水準、正社員の法定外時間外勤務時間も月平均2.03時間（前年比0.22pt向上）と低水準を維持し、ともに目標を達成
効果検証結果	2022年度に実施した従業員意識調査では「やりがい」を問う設問に対する肯定的な回答の割合が58.0%（前年比+5.4pt）へと向上、「適正残業量」については79.8%（前年比▲0.7pt）へと低下するも依然として高水準を維持	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セコム医療システム株式会社

英文名：SECOM MEDICAL SYSTEM CO.,LTD.

■加入保険者：セコム健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

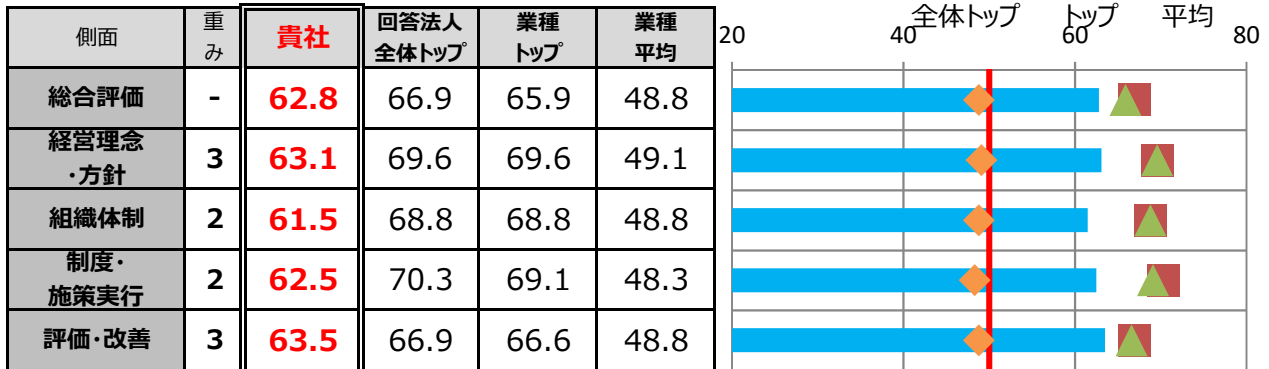
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↓0.4 (前回偏差値 63.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



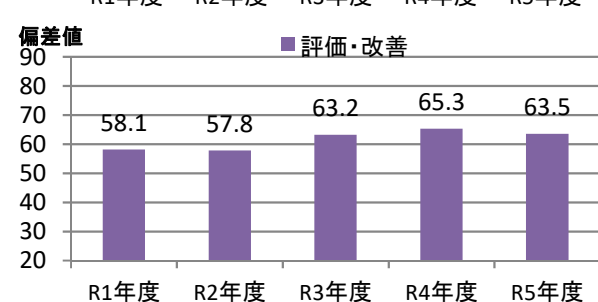
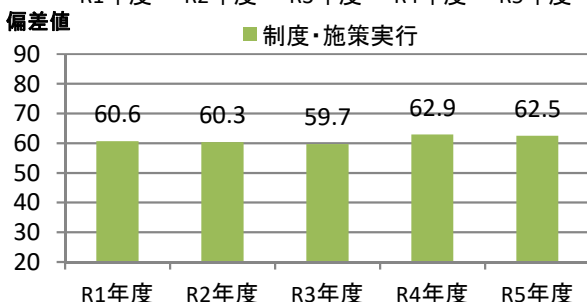
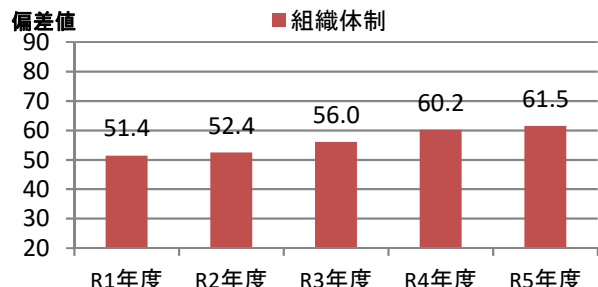
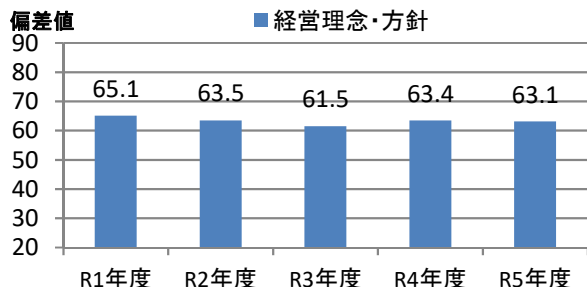
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

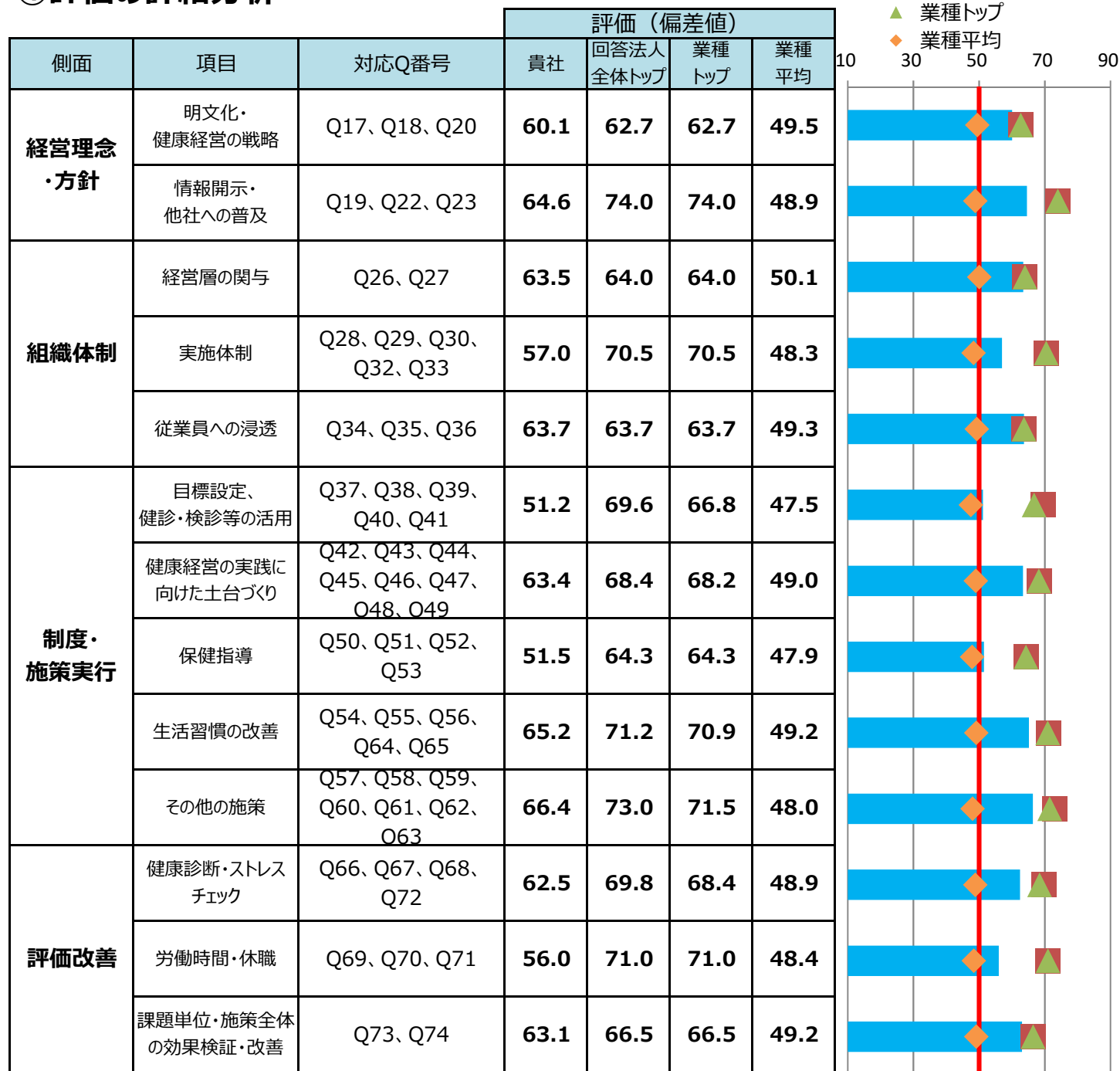
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	501~550位	351~400位	101~150位	201~250位
総合評価	59.4	58.9(↓0.5)	60.6(↑1.7)	63.2(↑2.6)	62.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は職種とサービス部門が多岐に渡るため社員間のコミュニケーションが十分に行えない状況に陥り易い。また在宅勤務や時差勤務の増加により、運動量低下、対面でのコミュニケーションの機会減少、組織への帰属意識の希薄化が起こりやすい状況にある。そのため、個人の心身のコンディションを整え、集団の力を最大化していくことが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	組織の活性化に向け、「フィジカルコンディションの向上」「組織エンゲージメントの向上」「社員満足度の向上」の3つの軸を掲げている。 健康経営の取り組みによって個人のフィジカルコンディションを整えると同時に、集団での情報共有や意見交換などでコミュニケーションを促進し、仲間意識を高め、個と集団との相乗効果によって組織のパフォーマンスを最大化していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://medical.secom.co.jp/corporate/sengen.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://medical.secom.co.jp/pdf/kenkokeiei_housinn.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://medical.secom.co.jp/pdf/kenkokeiei_housinn.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://medical.secom.co.jp/pdf/kenkokeiei_housinn.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	毎年異なるメンバーで社内交流プロジェクトを編成し各種企画を実施（登山やweb懇親会は家族）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善アプリを全従業員の希望者へ提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	誰でも気軽に参加できる記録方法でウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.5	%
管理職限定	○	全管理職の	34.8	%
限定しない	○	全従業員の	10.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率は国の2022年度目標である12%を下回っている。しかし、喫煙が健康に及ぼす深刻な影響がこれまで指摘されている。弊社は医療・介護・福祉関連事業を生業としている企業であるからこそ、更なる喫煙率の低下を目指す必要がある。
	施策実施結果	入居ビル内とその周辺での喫煙及び就業時間内の喫煙を禁止している。加えて禁煙のeラーニングと禁煙サポートを無償提供した。
効果検証結果	2022年度の喫煙率は8.2%で、一昨年からの減少傾向（2020年度7.4%、2021年度6.1%）が後退した。国全体でも加熱式たばこの普及により喫煙率が下げ止まる傾向にあり、これが一因となっている可能性がある。禁煙週間の実施などで啓発し喫煙率を抑制していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	従業員の女性比率が高いにも関わらず、女性特有の健康課題やキャリアに対する理解が十分ではない。女性の働きやすい環境整備に向け、女性特有の健康課題に関するリテラシーを向上させる必要がある。
	施策実施結果	2021年度セミナー受講後アンケートを踏まえ、対象者・テーマを絞ったセミナーを展開。全従業員：生理研修、管理職限定：生理中の就業に関するグループワーク、女性限定：女性の食生活改善の3パターンで開催。
効果検証結果	対象者・テーマを絞ったセミナー開催によりジェンダーや階層別にアプローチした結果、全参加者の85%から高評価を受け、女性の健康に対する理解浸透を図ることができた。セミナー終了後の意見・要望として、PMSや腸活、健康的なダイエット、更年期症状等の様々な意見が寄せられたため、2023年度は複数のテーマでのセミナーや動画提供を企画し、従業員の興味関心に寄り添う教育を展開したい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：T M E S 株式会社

英文名：TMES Corporation

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

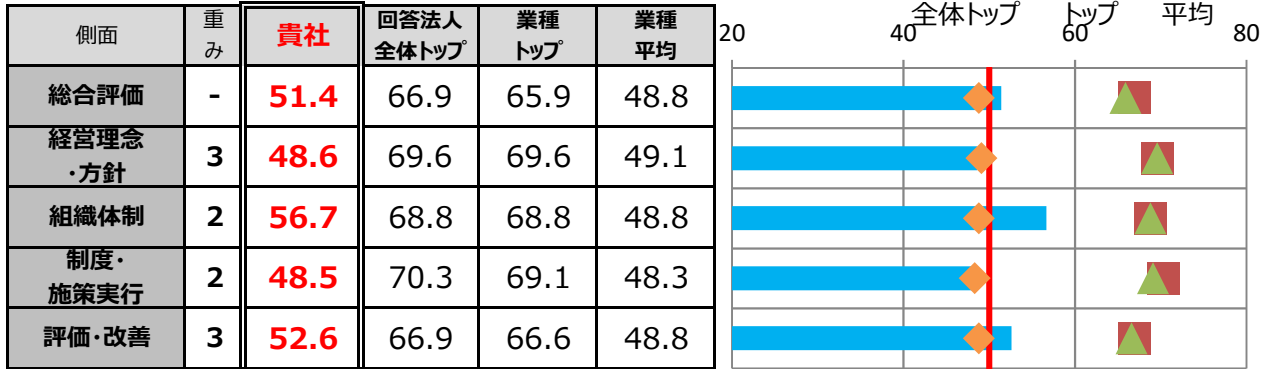
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.4** ↑0.5 (前回偏差値 50.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



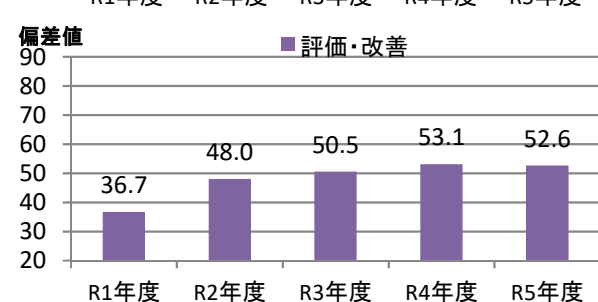
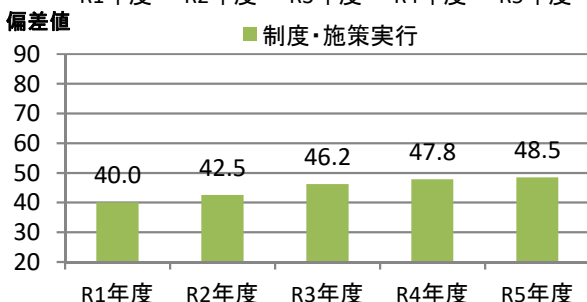
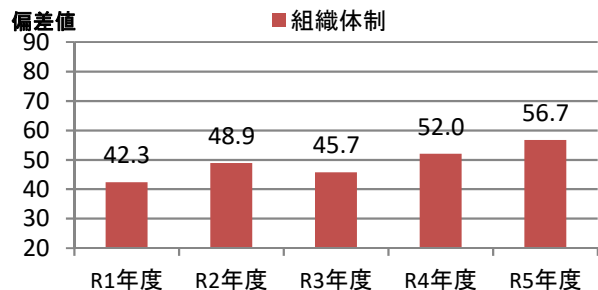
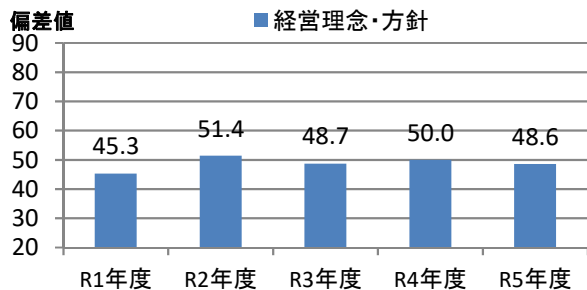
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

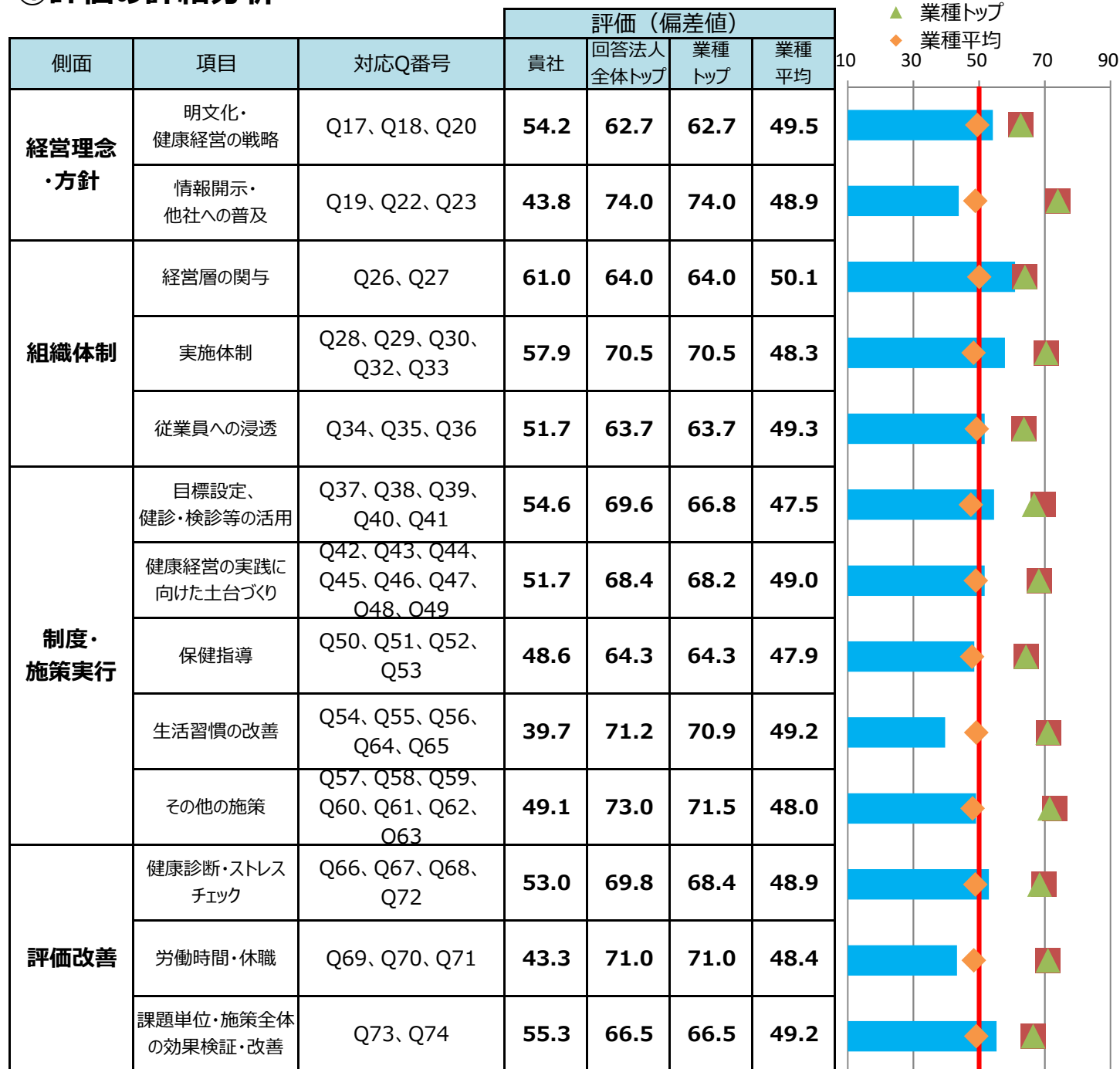
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1851~1900位	1501~1550位	1751~1800位	1551~1600位	1601~1650位
総合評価	41.1	48.1(↑7.0)	48.1(↑0.0)	50.9(↑2.8)	51.4(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 生活習慣の改善が数値に現れているものの、30歳～40歳代の肥満リスクが顕著であり、将来を担うであろう30歳～40歳代の社員のなかで、このままリスク者の割合が増加することは、企業の持続的な成長に多大な影響を与えると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに元気に働いている状態を期待している。目標となる指標として、特定保健指導の受診率向上策を立案・実施し、生活習慣病リスク者の割合の低減を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル疾患の割合が高く、パフォーマンス向上の阻害要因として、企業の持続的な成長に影響を与えていると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタル疾患が高いという現状を鑑みて、ストレスチェック後の産業医による高ストレス判定者のフォロー及び保健師による健康相談窓口の再周知等を推進し、メンタル疾患者の割合の低減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tm-es.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員相互に賞賛する企業風土を醸成することを目的に、今期から月間MVP表彰制度の試行を開始				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	推奨アプリを設定。社内報に健康情報と共にアプリの機能説明を掲載して推奨アプリの登録を促進した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	「QOLismアプリ」を導入し、食事や睡眠管理の他、運動を促すイベントを開催し、表彰を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員の平均年齢が上昇するなか、全ての生活習慣病リスクが管工業健康保険組合の平均より高く、特に高血圧リスクと肥満リスクは対管工業健康保険組合の平均よりかなり高率である。
	施策実施結果	産業医の指示に基づき、ハイリスク者を抽出し、受診勧奨を行った。
効果検証結果	2021年度再検査受診率31.0%から2022年度は39.9%まで再検査受診率は向上した。 2023年度はさらなる、受診率向上に向けてリスク階層別にアプローチしていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル疾患について管工業健康保険組合の平均9.6%を1.2%上回っており、10.8%と割合が高率である。
	施策実施結果	メンタル疾患の割合が高いという現状を鑑みて、ストレスチェック後の産業医による高ストレス判定者のフォロー及び保健師による相談窓口の再周知等を行った。
効果検証結果	2022年度は管工業健康保険組合の平均9.6%を1.2%上回り10.8%となった。対前年比では0.1%上回った結果になった。引続き、高ストレス判定者に対し、フォローを行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 J A Lエンジニアリング

英文名：JAL Engineering Co.,Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

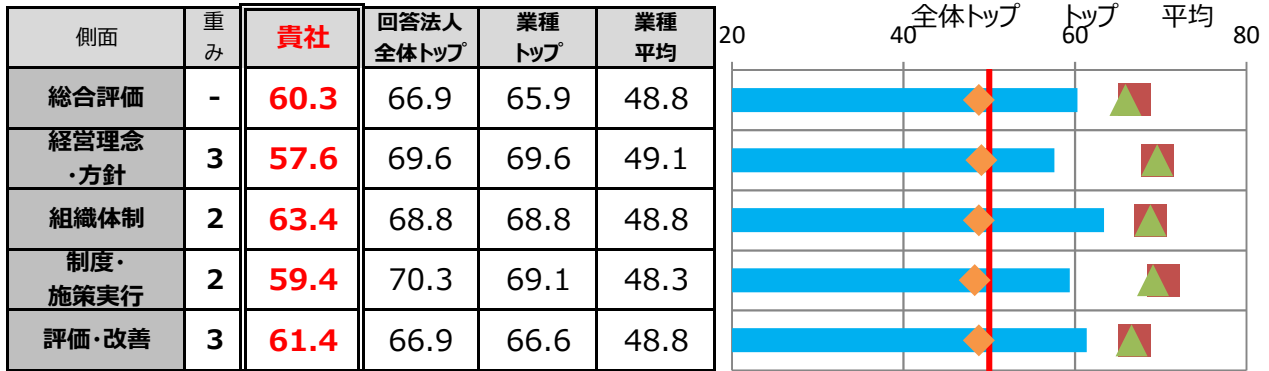
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520 社中**

■総合評価： **60.3** ↓1.4 (前回偏差値 61.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



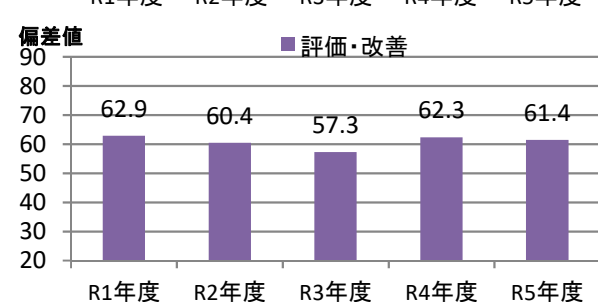
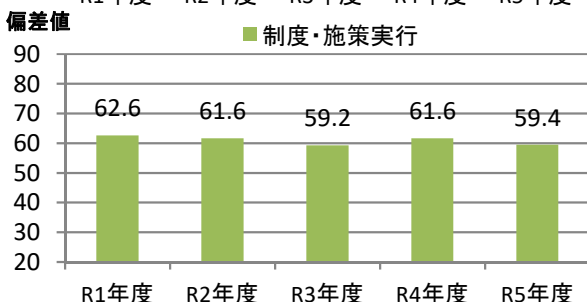
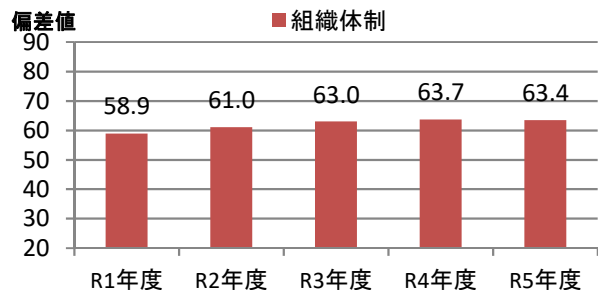
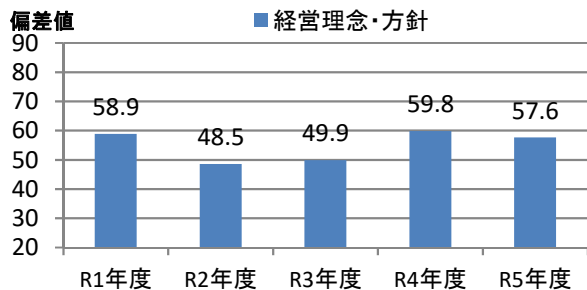
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

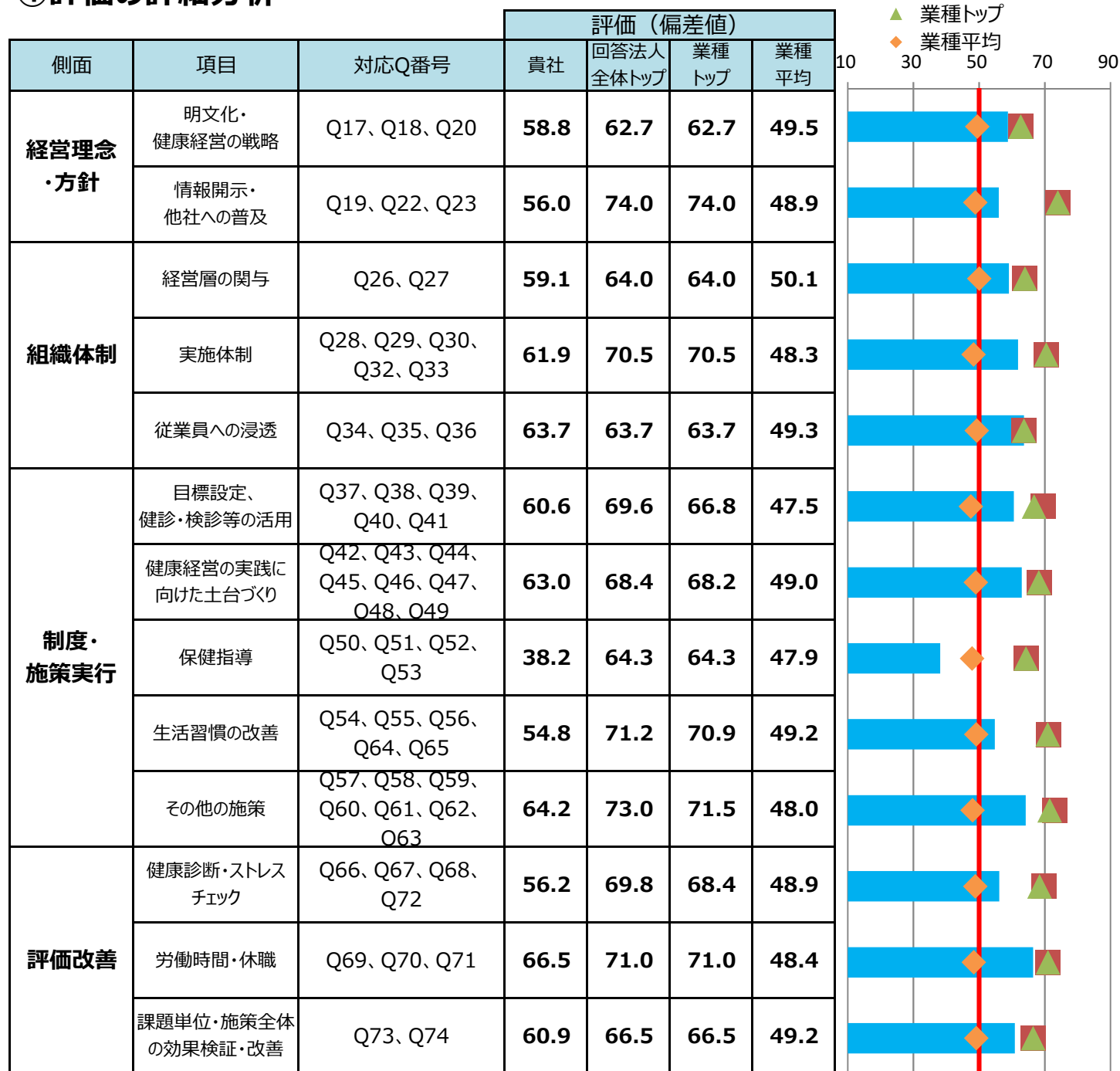
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	651~700位	801~850位	301~350位	601~650位
総合評価	60.8	57.2(↓3.6)	56.6(↓0.6)	61.7(↑5.1)	60.3(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員年齢分布に偏りがあるため、知識と技術の継承において若い人材の育成と熟練者の経験を伝承するためにも、熟練者に健康で長く働いてもらうためにも、今後の事業発展と拡大の上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策の実施により、30代以降の従業員への生活習慣病に関する知識をしっかりと伝えることにより、今後の事業の発展と共に人材の成長が期待できる。これらの情報を社外へ発信することにより求職者数の増加、および先輩たちの健康な成長に伴う従業員の5年後定着率80%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 熟練者の嘱託社員数の増加に伴い、全体のパフォーマンスの低下が発生する可能性が経営上の大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	嘱託社員の業務内容の精査や体力測定、作業中でもウェアラブルデバイスによる業務中の体調を集中モニター管理することにより、安心して働ける職場環境を構築し少しでも長く後輩たちへの技術伝承の寄与が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.jalec.co.jp/vision/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jalec.co.jp/vision/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jalec.co.jp/vision/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jalec.co.jp/vision/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員の家族を対象として、格納庫見学のイベントを毎年実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂において、スマートメニューと称して、塩分量やカロリー計算をした健康メニューの提供をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	各Wellnessリーダーは、年に1回以上の活動実績を残すことを目標としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
限定しない	○	全従業員の	40.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	24時間交代制勤務であるため、従業員全体でイベントなどを開催することが難しいため、ある程度の規模で数回実施しなければならないが全社を通して一丸となったイベントの計画が難しいという課題がある。
	施策実施結果	・千葉地区・東京地区それぞれでOPEN HOUSEと称した、職場見学会を実施した。 実施結果は、参加率で表し千葉地区83%、東京地区75%であった。
効果検証結果	家族や親族を帯同しての、職場見学会あったため従業員の会社では見られない一面をみることができ、各ブースで談笑する姿が多く見られた。検証結果として、イベント開催により休日ではないものが参加するには、生産調整などが伴ってしまうが、毎年度ごとに実施することで5年かけて全てのシフト勤務日程に合致させることで、全社一丸となる大イベントに発展してきており社員同士のコミュニケーションの促進が大きく見られた	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	若い世代は基本的に体調に不安のあるものが少ないため健康意識が低い反面、ストレスに弱い傾向があることが課題となっている。
	施策実施結果	若い時代から健康意識を持つことの大切さと、生活習慣病の進行などについての知識を持てるよう、教育内容を変更した。 安全衛生教育（改定版）、2022年4月に実施し、参加率100%・理解度88%
効果検証結果	アンケート結果において、若年層で生活習慣病に気を付けている者の割合が42%へと改善された。若いころから知識を植えつけることで、「健康を損なう」行為をしてしまう可能性を減少させる事が出来る。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京不動産管理株式会社

英文名：

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

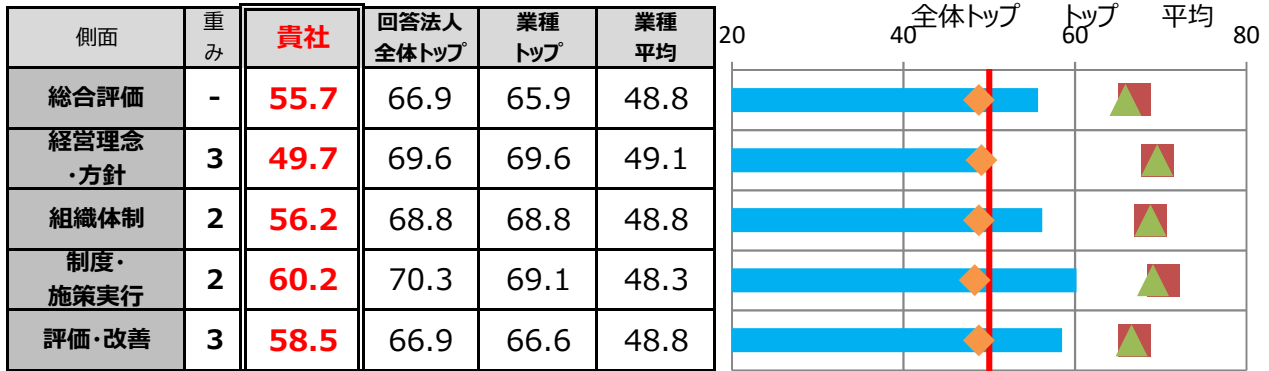
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価：**55.7** ↑0.9 (前回偏差値 54.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



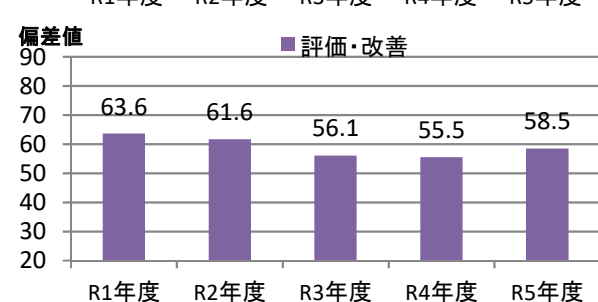
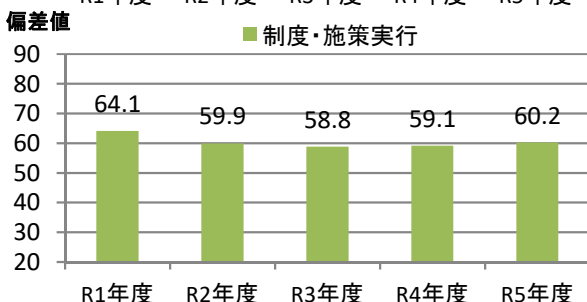
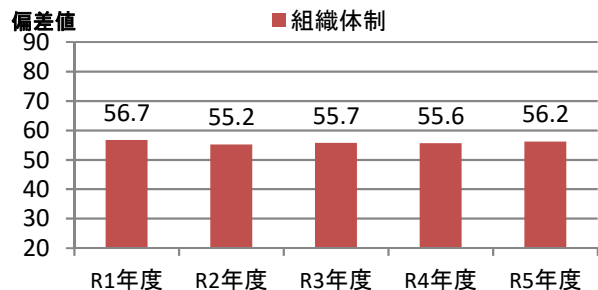
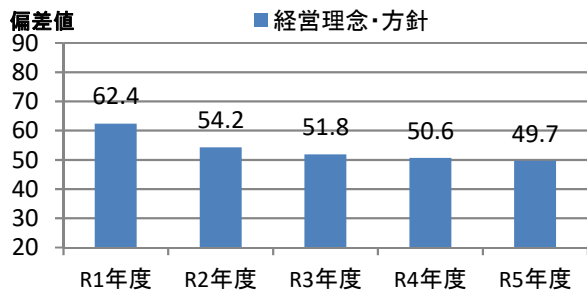
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

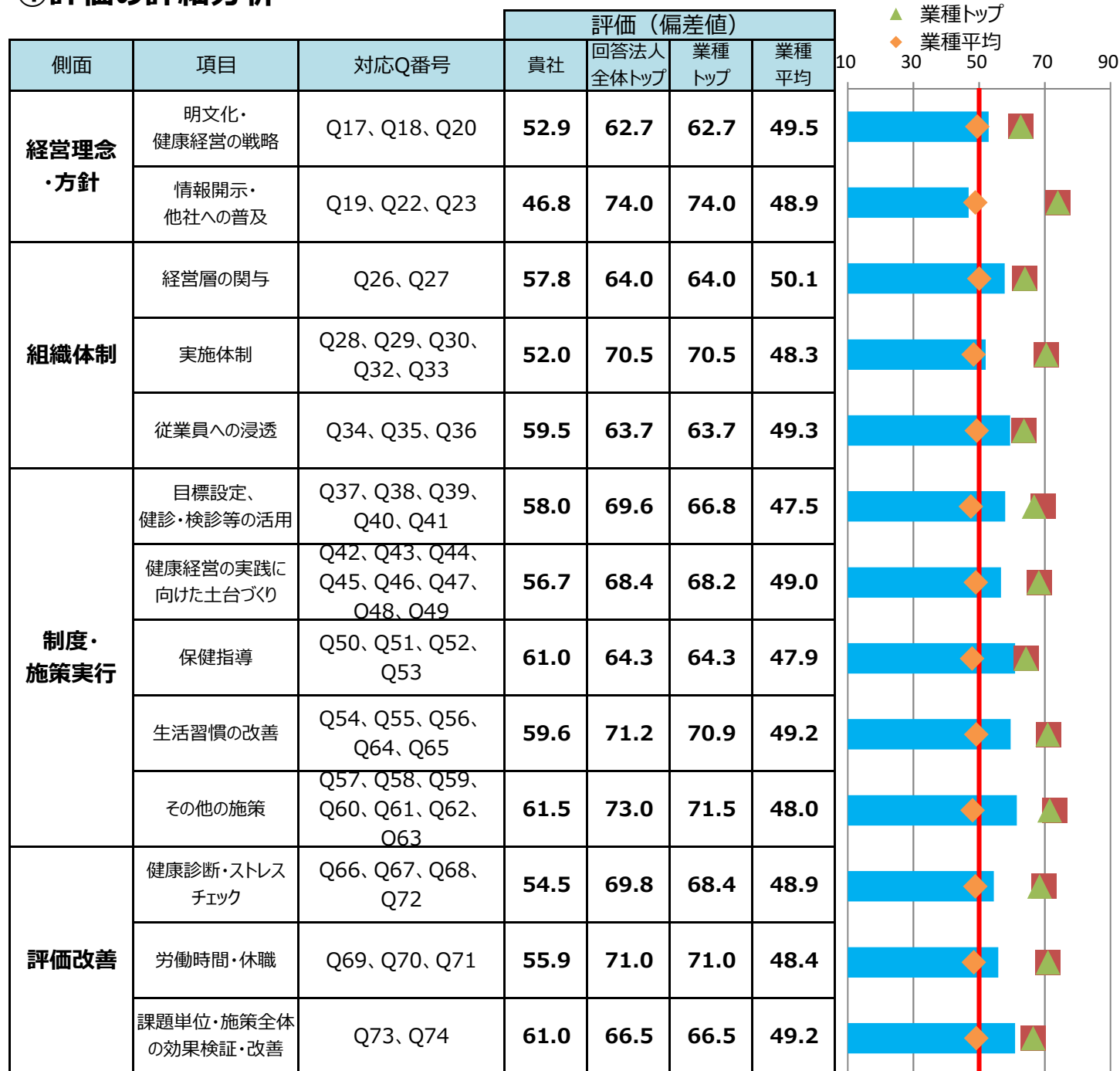
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	601~650位	901~950位	1051~1100位	1001~1050位
総合評価	62.0	57.8(↓4.2)	55.3(↓2.5)	54.8(↓0.5)	55.7(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 技能やノウハウの習得に比較的時間を要する労働集約型の当社においては、従業員一人ひとりが心身ともに健康で長く働いてもらうことの実現が事業活動を推進する上で重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が新しい技術やノウハウを活用しパフォーマンスを発揮できるとともに、従業員満足度を高め、長く働き続けたいと感じられることを期待する。具体的な指標としては、従業員満足度調査における「総合満足度」「勤続意識」項目のスコア向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社が持続的に企業収益を高め成長するためには、従業員が持てる能力・技術を活用し、パフォーマンスを最大限に発揮することが重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の業務パフォーマンス向上を期待する。具体的には、労働生産性指標（粗利益÷総労働時間）のスコア向上を目指す。労働生産性を向上させるための指標の一つとして、再検査受診率65%以上を目標に掲げている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.etfk.jp/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	77	回	17	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員互助会（会社が一部金銭補助）により、社員旅行、家族交流会等のイベントを開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事内容やカロリー記録が出来るWEBツール「QpioPlus（クピオプラス）」を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スマホアプリを利用したウォーキングイベントを開催し、運動不足解消に繋げている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	15.7	%
限定しない	○	全従業員の	21.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社では、定期健康診断の有所見率が高く、生活習慣病の重症化リスクがある。これまで従業員に一律の再検査受診勧奨を実施してきたが、特にハイリスク層の再検査受診が進んでいない。対策として、有所見者を程度別に就業制限・重篤層・重症化予備軍・軽症者に分類し、就業制限・重篤層には、産業医の意見も添えて勧奨。その後の受診報告とお薬手帳などのエビデンス提出を必須とし、受診までの継続フォローを実施した。
	効果検証結果	上記施策を実施の結果、2022年度の再検査受診率は67.1%（2019年度は32.4%）と大幅に改善した。中でもハイリスク層の再検査受診率は75.0%と高い結果となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2019年度の法定外労働月間45時間超発生件数は197名（全正社員の約20%）と高い状況にあり、アブセンティーズムによる理論的損失額は約2000万円にも上る。従業員の定着と生産性向上のためには、法定外労働時間の削減が重要な課題である。対策として、2022年より法定外労働時間が一定時間を超過した場合、従業員とその上司にアラートを発信し、職場内で業務分散する等の改善策を報告させる運用を開始した。
	効果検証結果	上記取組みの結果、2022年度の法定外労働月間45時間超発生件数は65名（2019年度対比12%減少）と大幅に削減できた。
	効果検証結果	法定外労働の削減推進により従業員のワークライフバランスが向上。その結果アブセンティーズムによる理論的損失額は2019年度対比でマイナス26%と大きく改善した。今後は更にワークライフバランスを向上させるため、年次有給休暇、特別休暇の取得向上など、総労働時間削減に向けた取組みも強化する必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニッセイ・ニュークリエーション

英文名：NISSAY NEW CREATION CO.LTD

■加入保険者：日本生命健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

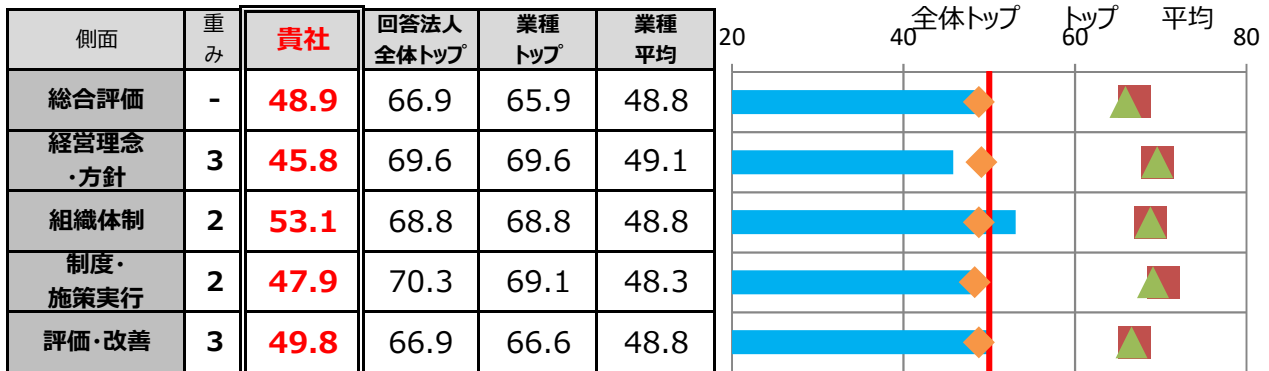
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.9** ↓0.8 (前回偏差値 49.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



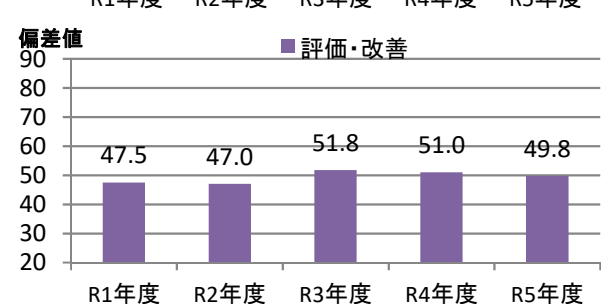
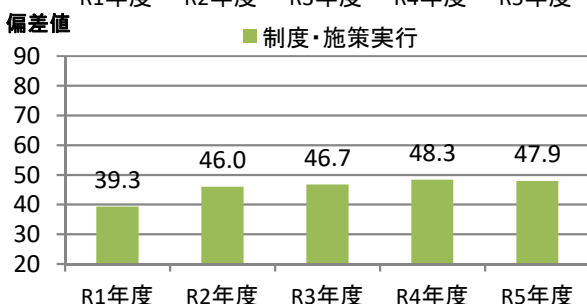
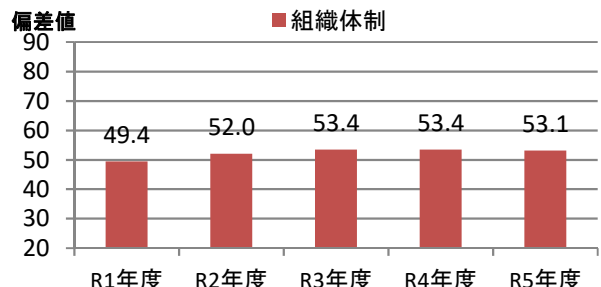
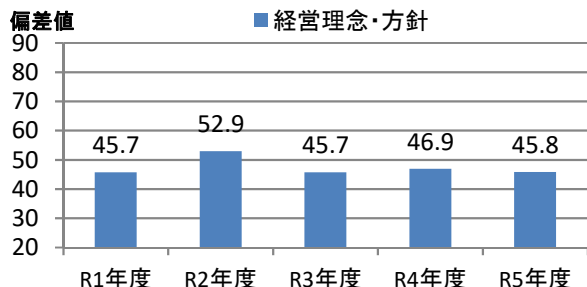
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

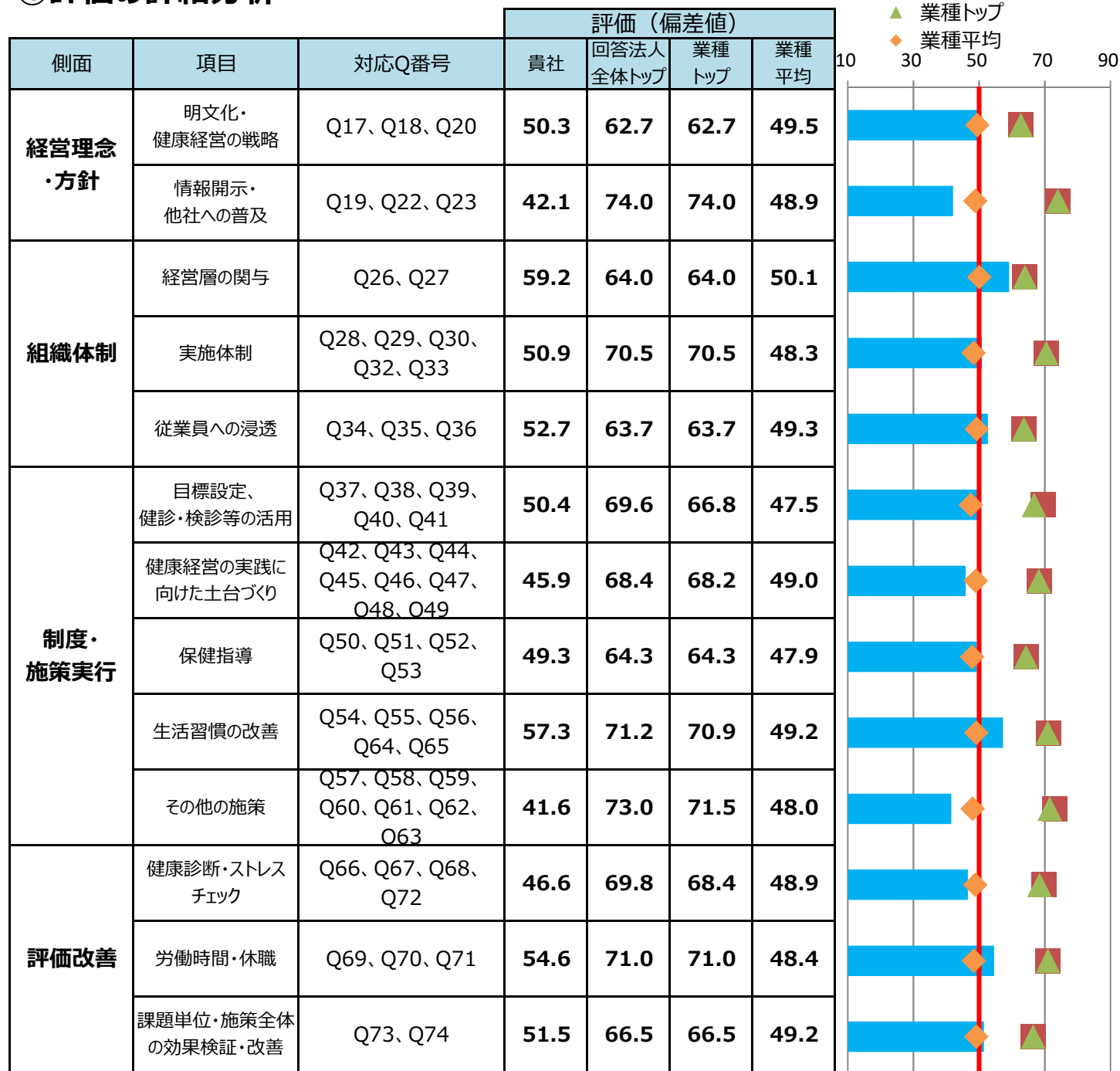
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1401~1450位	1651~1700位	1701~1750位	1951~2000位
総合評価	45.7	49.6(↑3.9)	49.3(↓0.3)	49.7(↑0.4)	48.9(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は障がい者を積極的に雇用するために設立された特例子会社です。事業拡大に伴い障がいのある社員が急増する中で、メンタル不調や体調不良の未然防止が大きな経営課題となっています。社員一人ひとりが健康でいきいきと働き続けることが社員の幸福な生活と会社の発展につながると考えるため、社員の日常生活における基礎力向上、具体的には「睡眠」「食事」「運動」習得のトータルでの改善を目指しています。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の心と体の健康保持・増進、ヘルスリテラシー向上を通じた生涯にわたるQOLの保持・増進を期待しています。より具体的には、メンタルヘルス長期欠勤あり社員占率5.0%以下の指標達成によりアブゼンティーイズムの逡減を、運動習慣あり社員占率30.0%以上や十分な睡眠が取れている社員の占率70%以上、BMI25以上の社員占率20%未満達成などにより、プレゼンティーイズムの逡減を目指しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nissay-nnc.co.jp/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	7	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	8	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	週1回地域ボランティア清掃を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	昼食会場のスクリーンや社内イントラで食生活改善に関する動画を流し啓発に取り組んでいる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリの提供、ウォーキング奨励やウォーキングイベントに参加、ウェアラブル端末の貸与				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	若年社員が多く、健診数値において高リスクにある社員は少ないが、「運動習慣、食習慣、睡眠、ストレス」等に関する項目が国民健康調査結果の平均値より悪い傾向にあり、健康に関するリテラシー・意識の改善が必要である。
	施策実施結果	運動習慣を定着させ生活習慣病リスクを低減させるためのイベント開催。高リスク者への参加勧奨。・椅子ヨガセミナーの開催。・車いす使用者でも利用できる社内ジムの利用拡大等。
	効果検証結果	2022年度の定期健康診断結果によると、1日30分以上の軽い運動ありの社員占率（13.7%対前年-1.4%）は悪化、日常生活での歩行等の身体活動ありの社員占率（31.8%対前年+3.6%）は改善。食習慣・睡眠については国民調査結果より高い割合である。 ・朝食抜き（週3回以上）占率（13.7%対前年-2.7%） ・睡眠で休養が十分にとれていない者占率（46.7%対前年+2.1%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	BMI25以上の社員の割合が高い傾向にあることが課題。BMIが高い社員には、習慣の改善が見られないものも多く、また若年社員が一定の年齢以上になるとリスクが顕在化するおそれがあり、会社としてのリスクと捉えているため。
	施策実施結果	運動習慣を定着させ生活習慣病リスクを低減させるためのイベント開催。高リスク者への参加勧奨。・椅子ヨガセミナーの開催。・車いす使用者でも利用できる社内ジムの利用拡大等。
	効果検証結果	2022年度の定期健康診断結果によると、BMI25以上占率（27.5%対前年-2.3%）は、改善するも引き続き、運動習慣の定着と併せ、食習慣、睡眠等、日常生活基礎力の向上への取り組みを継続する必要があると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急プロパティマネジメント株式会社

英文名：Tokyu Property Management Co.,Ltd.

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

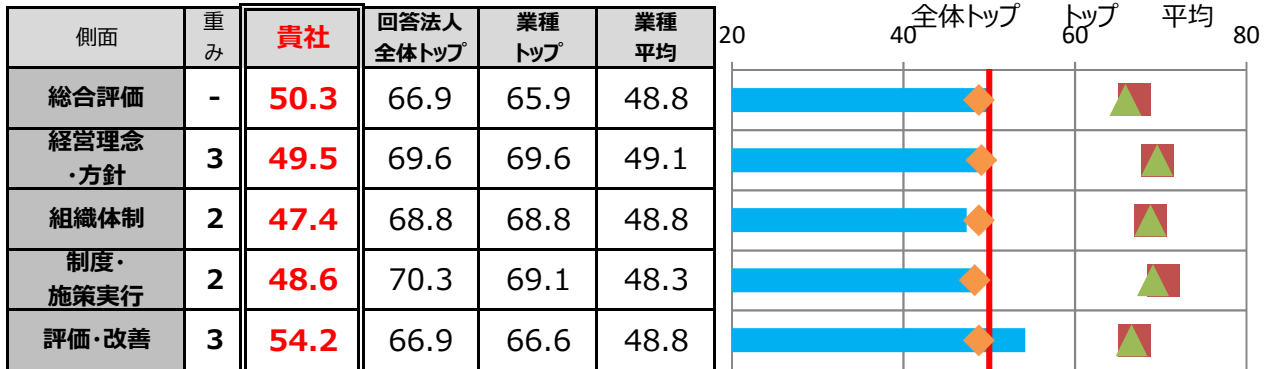
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.3** ↑0.6 (前回偏差値 49.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



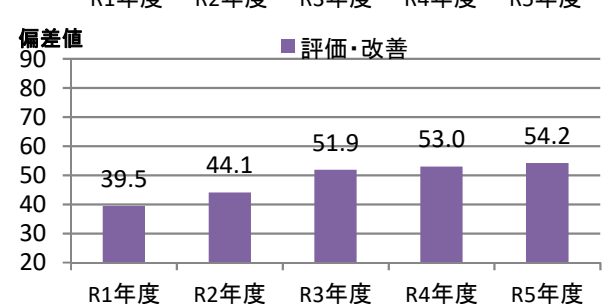
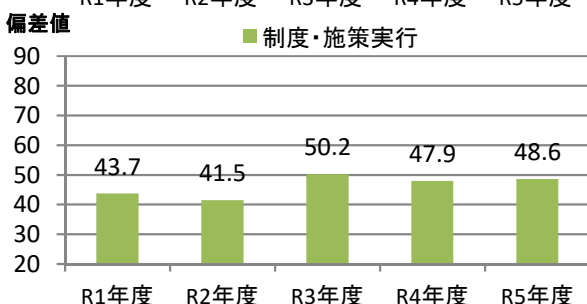
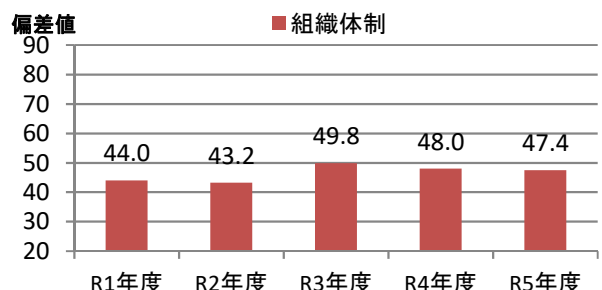
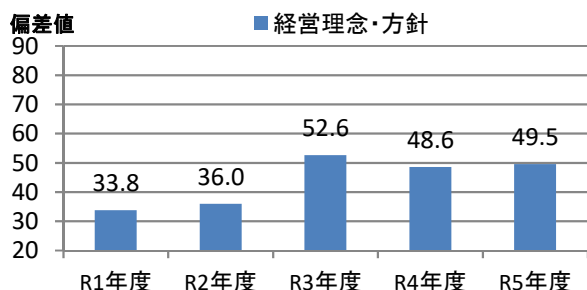
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

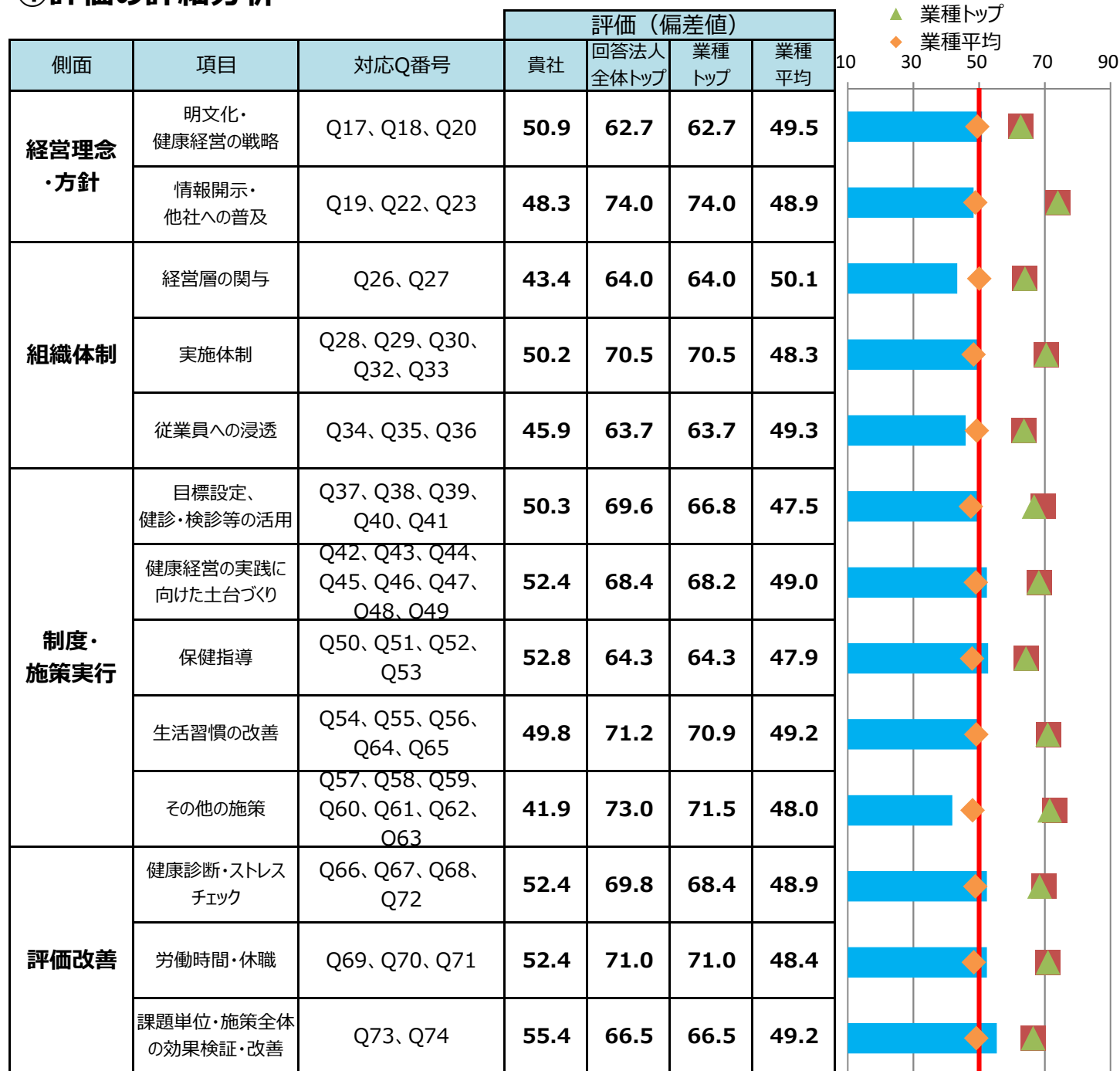
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1901~1950位	2051~2100位	1401~1450位	1701~1750位	1751~1800位
総合評価	39.5	41.0(↑1.5)	51.4(↑10.4)	49.7(↓1.7)	50.3(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人手不足が続く中で、健康で安全に働いてもらうこと、そして生産性を向上していくことが、解決したい課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	特定保健指導や体組成測定会の実施、また保健師・管理栄養士による講話や事後措置面談等を通じて、がん対策、禁煙提案などの取り組みを進めることにより、健康診断有所見率60%以下、喫煙率20%以下ならびに休業4日間以上の労働災害年間6件以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康で長く働いてもらい定着率を高めることにより、従業員が経験を重ねスキル向上によりレベルアップすること、ならびにその結果応募者にも良い印象を与え採用力を向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の諸施策の実施および社員への周知、ならびに2015年度より実施しているメンタリングプログラム（新入社員、キャリア採用者に対し、支援・助言者たる先輩社員を任命し、両者が円滑にコミュニケーションを図る関係性を構築することで職場環境への適応を支援）により、2023年度の離職率（定年者等除く）を4%以下とすることを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.tokyu-pm.co.jp/company/kickoff.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○			
URL	https://www.tokyu-pm.co.jp/company/health-management.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	5	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	活動の輪を広げることで、多様性が活かされ、働くことへの喜びと誇りを持てる会社を実現する				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	管理栄養士講話『美味しく食べて動けるからだ』により、元気で過ごすために日頃の食生活のポイントを指導した				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	開催期間2週間の歩数合計で競い合う「健康増進ウォーキング大会」を年2回定期開催している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断受診結果による「血圧」「血中脂質」「糖尿」などの数値を改善して生活習慣病を予防し、従業員の健康を増進していくプログラムとして、東京西南私鉄連合健康保険組合の協力のもと、4回目となる「特定保健指導」を実施した。
	効果検証結果	153名の対象者の内、39名が参加した（25.5%）。 結果「体重の変化」では、減少幅の全体平均は△1.0kg、「腹囲の変化」では減少幅の全体平均は△1.6cmとなった。また同時に実施したアンケートの中で、「健康づくりに対する関心度と生活習慣の変化」については、参加者の66.6%が「すでに取り組み始めて数ヶ月たった」との回答であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	東急病院の協力のもと、健康で安定した生産性の向上を目的として、2022年度は事後措置面談者の内、ハイリスク順位、健診項目の判定数値が一定要件の者を対象に、健康診断と同時に体の筋肉量や骨量を測定する「体組成測定会」を実施した。これは継続実施により3回目となる。
	効果検証結果	89名の対象者の内、87名が参加した（97.8%）。 測定の結果、筋肉量や骨量の不足状態を確認した。事後措置面談によって食生活の改善やストレッチ運動の重要性を確認し、健康への意識が高まった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中電防災株式会社

英文名：

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

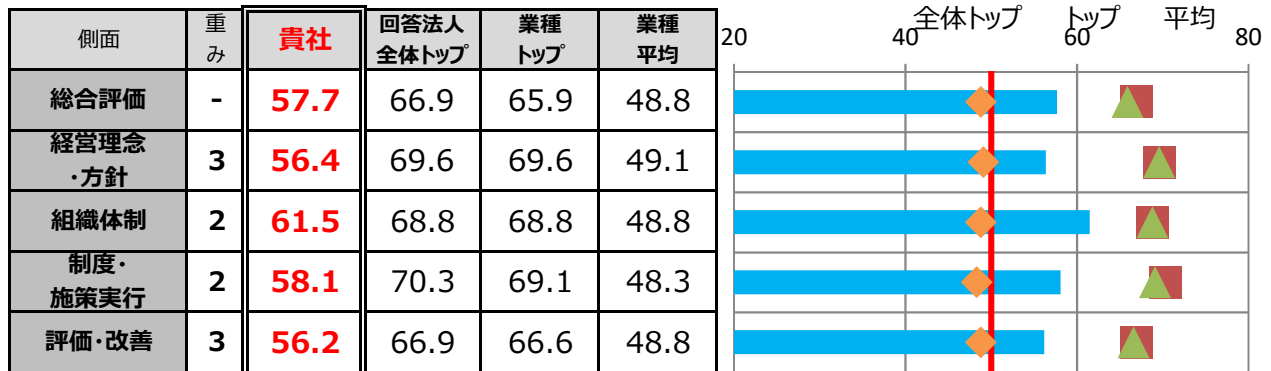
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.7** ↓2.5 (前回偏差値 60.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



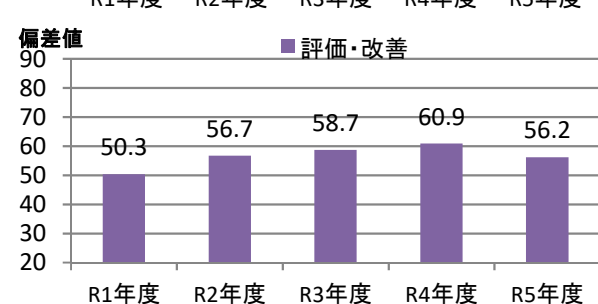
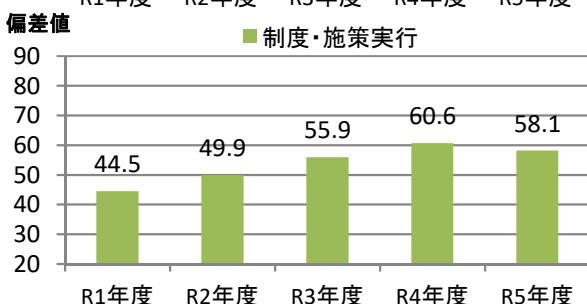
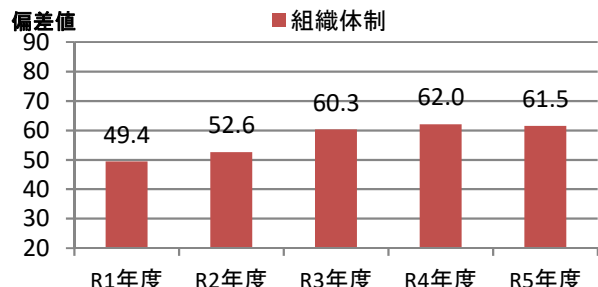
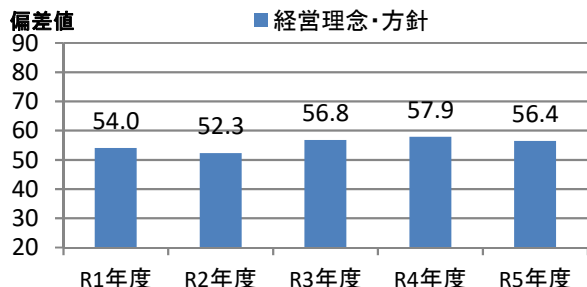
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

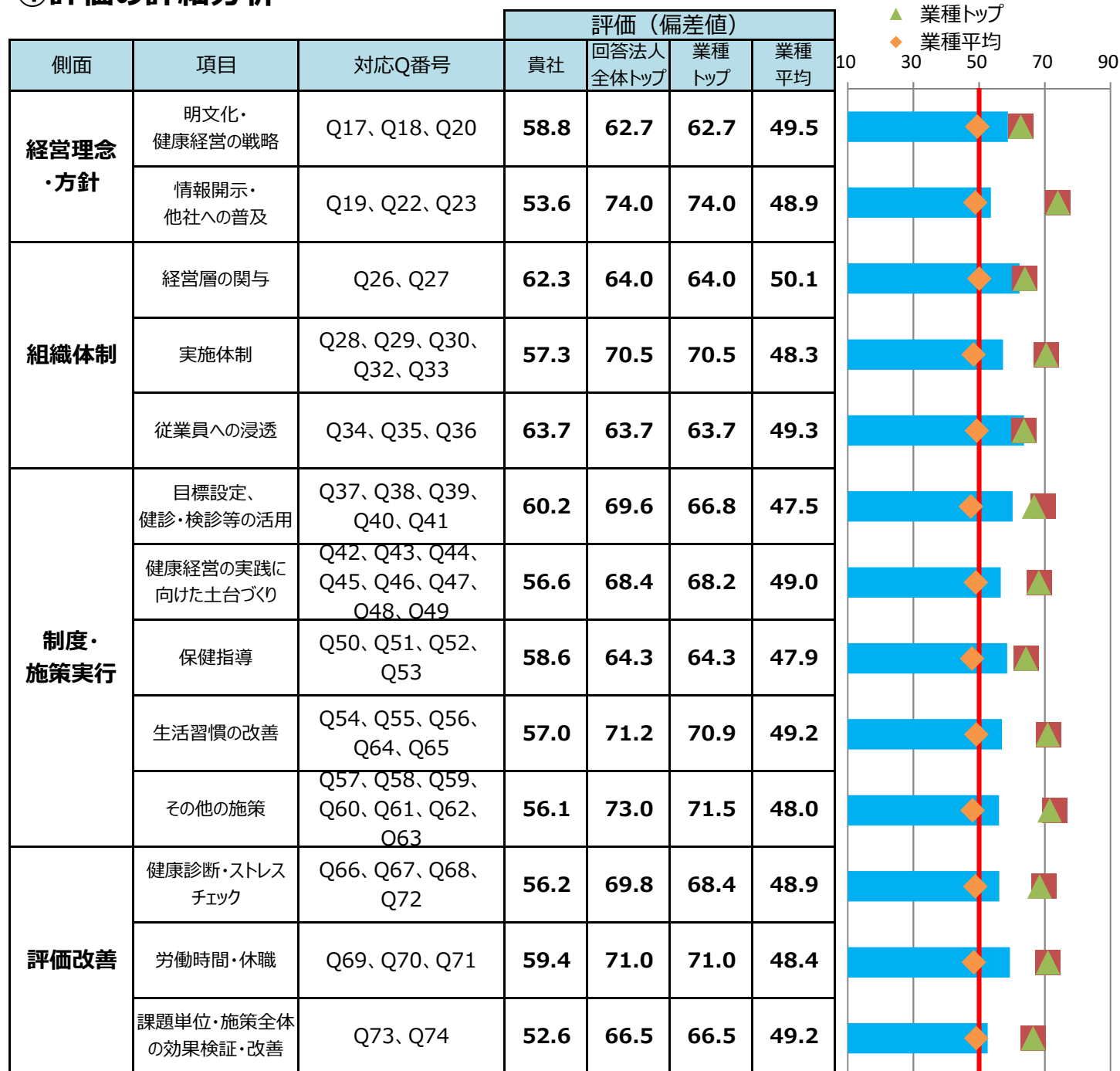
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1051~1100位	651~700位	501~550位	851~900位
総合評価	50.1	53.2(↑3.1)	57.9(↑4.7)	60.2(↑2.3)	57.7(↓2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「心と体の健康は、明るく元気に働くすべての従業員とその家族の幸せに無くてはならない礎である。」「元気に出社し、元気に志事(しごと)し、元気に帰宅できる会社にする。」ことを健康経営のビジョンにしており、24時間体制で施設を守る警備業務に従事する従業員の健康増進・疾病管理は経営の重要な課題の一つに位置づけている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の健康づくりを経営的な視点で戦略的に支援することにより、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、能力や個性をいかんなく発揮することができる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>重要な社会のインフラである火力発電所と原子力発電所ならびに燃料基地等の消防防災、警備、消防設備点検業務を担う当社は、社会に安全と安心を提供するため、従業員は、事業運営の三本柱「安全・健康・コンプライアンス」に対する取り組みを通じて業務品質の向上に研鑽を続けている。事業の性質上、厳しい指導・訓練が伴う環境下においても、ハラスメントのない心理的安全性の高い組織づくりが必要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>心身の健康から生まれる笑顔の絶えない職場は、組織の活性化や風通しの良い職場環境の醸成にもつながり、イキイキとした会社づくりの原動力になる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.chuden-bousai.co.jp/concept

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		
URL	https://www.chuden-bousai.co.jp/concept/health				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL	https://www.chuden-bousai.co.jp/concept/health				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		
URL	https://www.chuden-bousai.co.jp/concept/health				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	安全健康の取組みに対し理解度・腹落度の向上を目的として役員とのディスカッション（延べ20回）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	情報提供から行動変容を促すため、数値で見える化する野菜摂取量の測定や食して実感する食物の配布を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを利用した健康情報配信や歩数機能によるウォーキングラリー開催などヘルスリテラシー向上を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	11.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社にとって最も重要な経営資源は「働く人」ある。人が資産である当社の健康づくりについては、従来から健康づくり支援をしてきたが健康年齢から見る数値が良好ではないことから、全従業員の80%を占める交替勤務者（深夜業務従事者）の特性を踏まえた取り組みが必要であると考え。健康の3本柱「①食事」「②睡眠」「③運動」を課題とし、2年間ごとを強化年度とし、テーマごとにスライドして健康づくりを実践する。
	施策実施結果	アンケートに基づく結果から「食事」「睡眠」に関して、当社独自の教育動画の視聴を実施した。また、行動変容を促すためのイベント「ベジチェック測定」や睡眠記録を全員参加で実施し、好評を得た。
効果検証結果	健康年齢+0.57歳（2021年度実績）から+0.59歳（2022年度実績）と変化は見られなかった。各イベントの参加率は100%であり、引き続き、取り組みを継続し動向を見ていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	重要な社会のインフラである火力発電所と原子力発電所ならびに燃料基地等の消防防災、警備、消防設備点検業務を担う当社は、社会に安全と安心を提供するため、従業員は研鑽続けている。厳しい環境においても、ハラスメントのない心理的安全性の高い組織づくりが必要であると考え、管理職教育に重点をおく。
	施策実施結果	ハラスメント防止およびメンタルヘルス研修を定期的 to 実施し、かつ、管理職を対象としたパワーハラスメントに特化した研修も実施した。
効果検証結果	ストレスチェックから「上司のマネジメント」に係る要素を数値化し「職場の心理的安全性」の水準を測っている。ストレスチェックにおける総合健康リスクと合わせて職場環境を定量的に捉え、各職場環境の課題の有無を検証している。重点課題である「職場のハラスメント」数値については、50.2（2021年度）から50.3（2022年度）と大きな変化はないものの、全国平均値を上回った。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：インテリジェントヘルスケア株式会社

英文名：Intelligent Healthcare Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

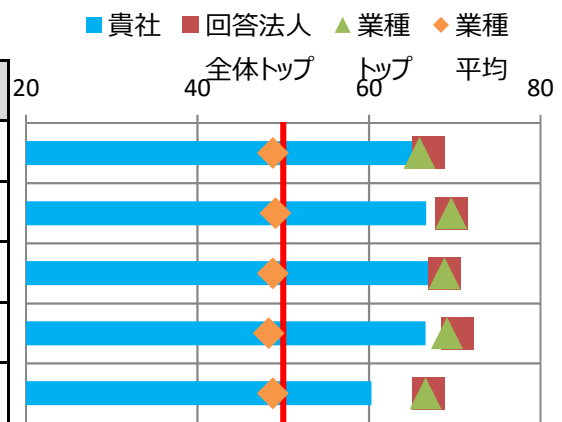
■総合順位： **1~50位** / **3520社中**

■総合評価： **65.2** ↑4.3 (前回偏差値 60.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.2	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	66.7	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	68.8	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	66.6	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	60.3	66.9	66.6	48.8



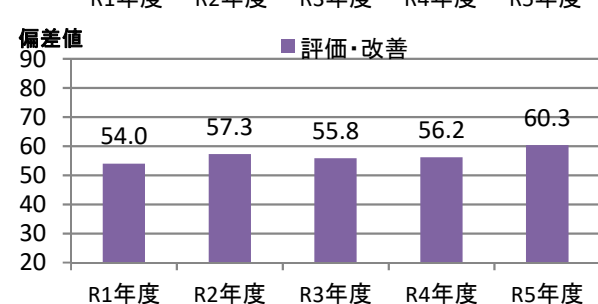
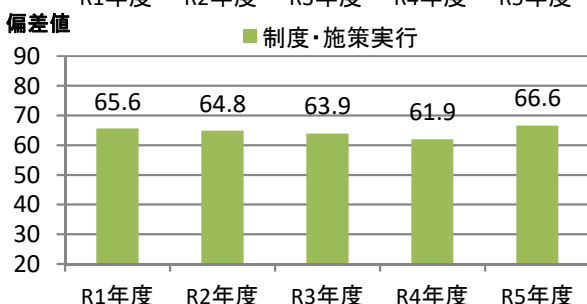
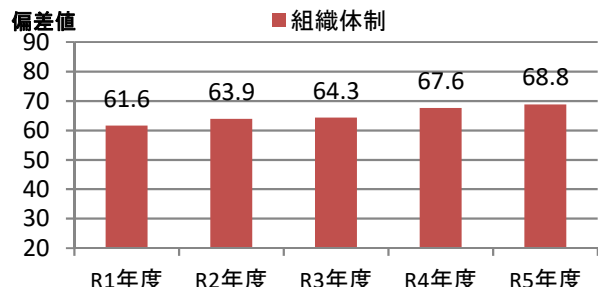
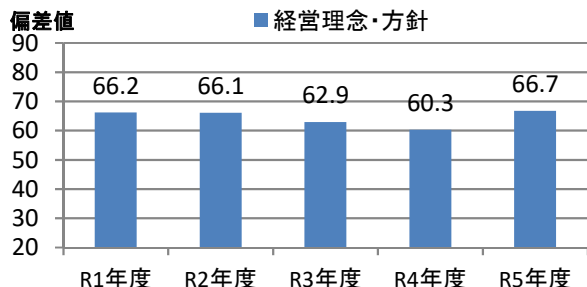
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

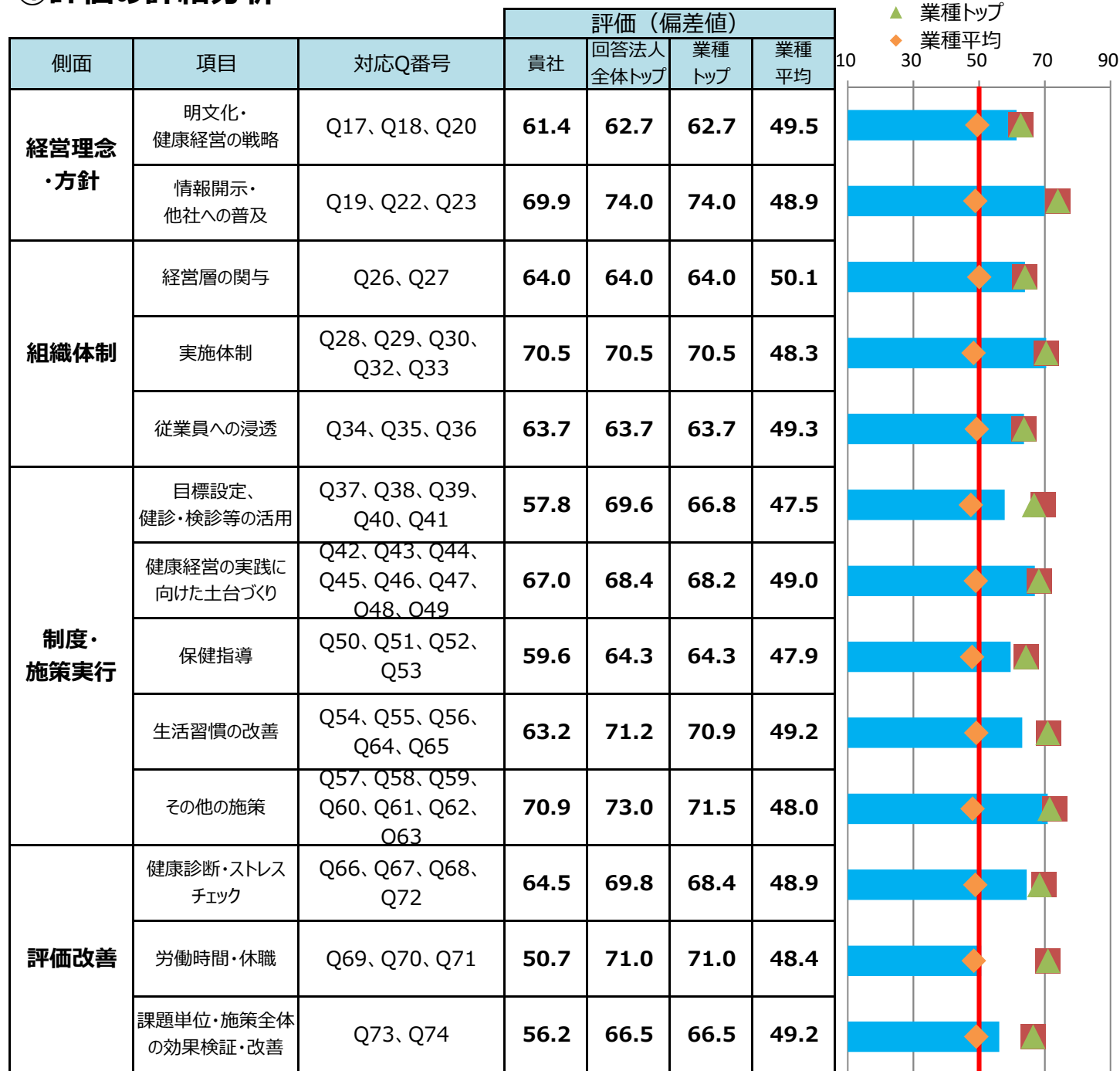
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	101~150位	251~300位	401~450位	1~50位
総合評価	61.5	62.8(↑1.3)	61.3(↓1.5)	60.9(↓0.4)	65.2(↑4.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働者の健康と法人の運営に影響を与える超過勤務時間について当初より取り組んでおり、超過勤務時間を削減には一定の成果が出ているが、超過勤務ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考え引き続き分析と運用の改善を行う。
	健康経営の実施により期待する効果	超過作業時間の申請制度に承認者を法人トップへ変更。また、タイプ別職員制度を導入し、定時後の時間帯に於いて社内で作業できる職員を限定。定時時間経過職員へは帰宅奨励を原則とする。オン・オフの切り替えをスムーズに実施できるように職員数の定数配置を行う。これらの施策を実施・管理することで職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、オンタイムのパフォーマンス向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 WHOの定義する健康（身体的、精神的、社会的）状態を実現するために、生活習慣病の予防に関する啓蒙啓発活動を指導し、あらゆる分野での利便性の向上等々による、慢性的な運動不足、偏食・過食状況を改善し個人のQOLそして社会のQOL向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	年一回の定期的な健康診断の受診と六大生活習慣の改善（食事・運動・休養・飲酒・禁煙・歯の健康）による身心のメンテナンスにより、疾病の治療は元より疾病の予防を重視することで積極的に健康の維持・増進に取組み、一人当たりの医療費削減を推進する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.holonicsystem.com/hp.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		○
URL	http://www.holonicsystem.com/pdf/investigation_result2023.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		○
URL	http://www.holonicsystem.com/pdf/investigation_result2023.pdf				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		○
URL	http://www.holonicsystem.com/pdf/investigation_result2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動機会の提供を兼ねて年間20回ハイキングを実施。他施設・職種の交流の場を提供。交通費				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	最新の健康診断結果と食生活、食事量と運動量を可視化した測定データを基に目標設定と改善指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	最新の健康診断結果と食生活、食事量と運動量を可視化した測定データを基に目標設定と改善指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	73.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の精密検査受診率が低い状態であり健康意識の醸成が課題であった。 まずは健康保持・増進の機会、場所、時間を法人グループが提供し疾病発生の予防を図る。
	施策実施結果	職員専用情報共有サイトでの情報提供及び精密検査受診勧奨の実施。また、現在はBMI28.5以上の職員へ、保健師・管理栄養士・健康運動指導士の有資格者チームによる指導を実施している。
効果検証結果	精密検査受診率については2021年度46.2%から2022年度48.3%と増加した。前年度同様にコロナ禍において検査通院を控える職員が多く微増となった。肥満従業員への指導については当初BMI30以上を対象としていたが、本年度も8%程度の従業員が基準目標を達成したため、2022年度にはBMI28.5以上の職員を指導対象範囲へと拡大し、生活習慣病に繋がる肥満対策を継続する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働者の健康と法人の運営に影響を与える超過勤務時間について当初より取り組んでおり、超過勤務時間を削減には一定の成果が出ているが、超過勤務ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考え引き続き分析と運用の改善を行う。
	施策実施結果	不足していた要員の確保、シフト勤務体制の整備、変形労働時間制に導入により、超過勤務時間が削減された。また欠勤、遅刻、早退をした職員へ面談を実施することにより、欠勤、遅刻、早退職員数、時間も削減できた。
効果検証結果	効果は残業時間に表れており、2018年度が職員一人について1カ月5時間あった超過勤務時間が2021年度は1時間と目標値に向かい減少を続けている。現在の施策が正しい結果を出していると判断し、このまま継続する。今後はストレスチェック結果へのリンク状況を確認し、ストレス軽減を図られているかを検証する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日産クリエイティブサービス

英文名：

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

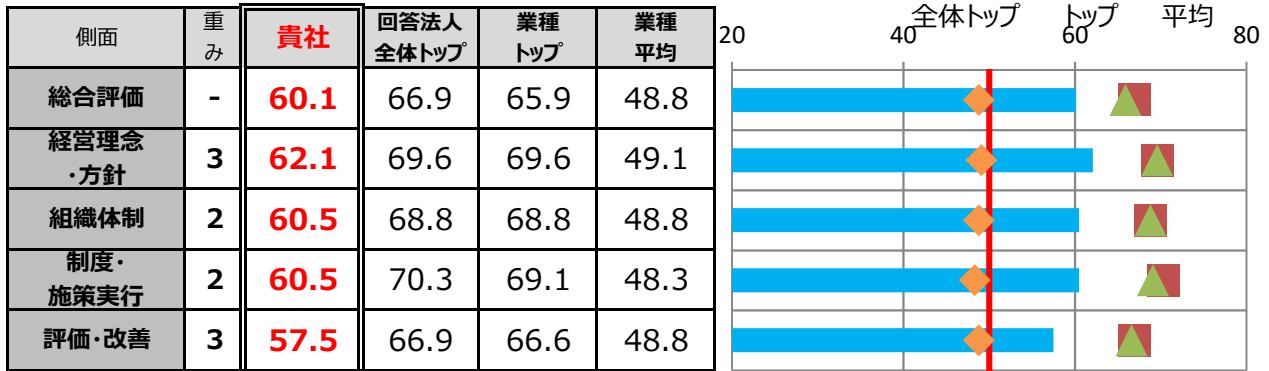
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.1** ↑0.1 (前回偏差値 60.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



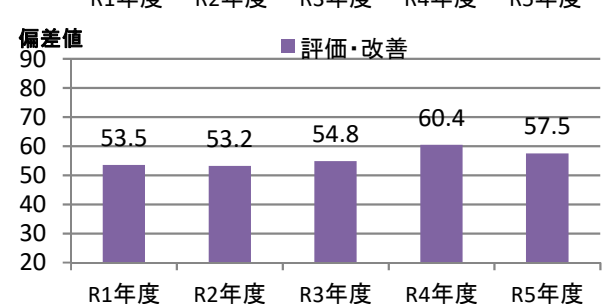
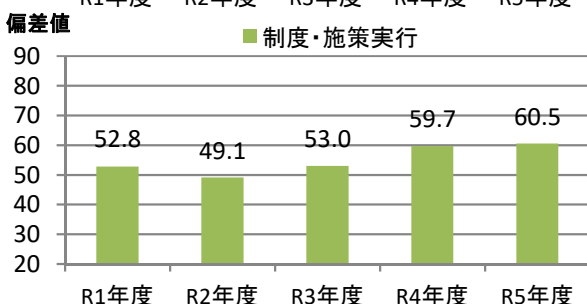
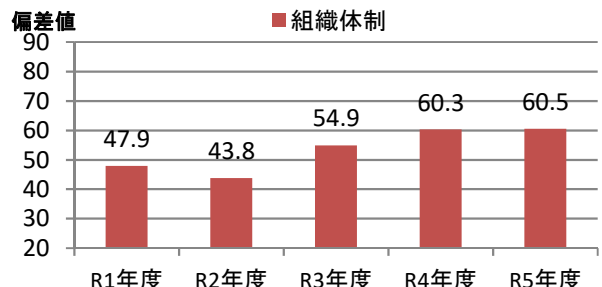
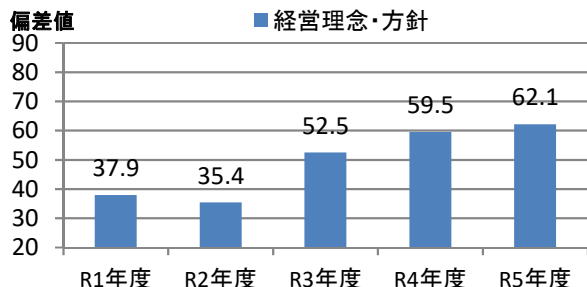
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

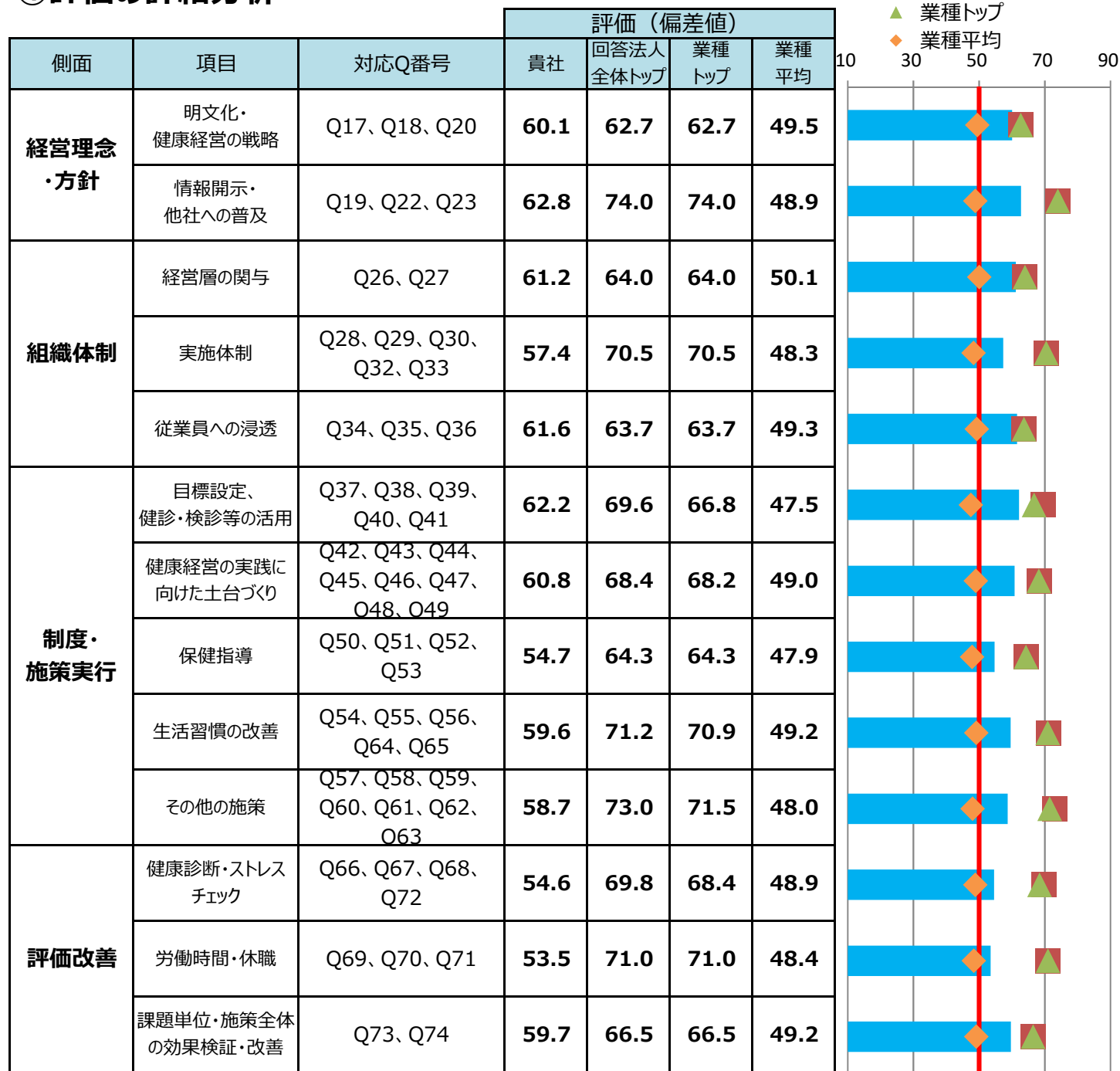
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1451~1500位	1751~1800位	1101~1150位	501~550位	601~650位
総合評価	47.6	45.2(↓2.4)	53.8(↑8.6)	60.0(↑6.2)	60.1(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社の特徴として、高齢労働者（50歳以上）が全体の50%以上を占め、また女性労働者が全体の33%という組織構成となっている。課題として高齢労働者及び女性労働者の就業期間を延ばす為に生活習慣病の予防やストレス低減を中心とした諸活動や労働環境整備が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	高齢労働者および女性労働者が長く働いてもらう事を期待している。具体的には、高齢従業員を中心に健康意識向上の為に参加率92%以上を目標に体力測定と健康アドバイスを実施、また女性ワーキンググループを設立し、女性特有な健康問題解決の為に職場環境改善を会社に提案し実施に結び付けることによりストレス解消とパフォーマンス向上を図る。本活動を通じて全従業員の組織に対するワークエンゲージメント向上を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 毎年実施しているストレスチェックの組織分析で、高ストレス者が15%以上いる職場がFY21では19.8%存在する。そのストレスの関係でプレゼンティーズムとアブセンティーズムの悪化が想定される。高ストレス職場の継続的な組織分析と職場改善活動が必要である
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスの少ない職場環境での業務遂行により全体パフォーマンス向上を期待する。具体的には、高ストレス者15%以上の職場比率をFY24までに15%以下していく。職制をリーダーに年間を通じて職場改善活動を継続的に推進し、コミュニケーションの向上及び従業員のストレス解消とプレゼンティーズムの改善を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nissan-nics.co.jp/corporate/sustainability/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.nissan-nics.co.jp/corporate/sustainability/health				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	優れた行動やその成果に対して管理職からサンスカードを渡し、従業員は枚数により記念品と交換				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内食堂のある事業所の従業員を対象に定期的にアンケートを実施し、メニュー等、食堂の改善に活かしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	50歳超従業員を中心に転倒防止を目的に5種目の体力測定を実施しその場で専門家によるアドバイスを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	89.9	%
管理職限定	○	全管理職の	85.5	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の結果、特定保健指導の対象者となった方の指導プログラムへの参加率がFY20は20%に満たなく、これを放置することにより、重症化してしまい、生産性低下の恐れがあるため、改善が必要である。
	施策実施結果	対象者に所属長から健康面談を実施してもらい、コミュニケーションを図りながら特定保健指導への参加を促している。
効果検証結果	2020年度の特定保健指導参加18.4%に対し、所属長から参加を促して頂く事によって2021年度は、43.4%（スアリングレポート）、2022年度は社内把握数値で72%と改善が図られた。2023の参加率を目標72%以上として最終的に80%以上を目指して継続的に推進していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックを行った結果、高ストレス者が15%以上いる職場がFY21では、19.8%存在し、そのストレスの関係で従業員のプレゼンティーズムとアブセンティーズムの悪化が想定される。高ストレス職場環境の継続的な職場環境改善が必要である。
	施策実施結果	対象職場に改善計画を立案して頂き、計画に基づく活動を行い、最終の振り返り報告を出してもい、最終的に役員報告を行っている。
効果検証結果	FY21の高ストレス者15%以上の職場が19.8%あったが、高ストレス者15%以上の職場比率15%以下を目標に改善活動を進め、FY22は18.2%、と前年度よりは良化した。目標には届かなかった。引き続き15%以下を目標に年間を通じた継続的な活動に取り組んでいく。また、今回よりプレゼンティーズムの評価を実施しているので、高ストレス職場のプレゼンティーズム状況を検証していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・データ・マネジмент・サービス株式会社

英文名：

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

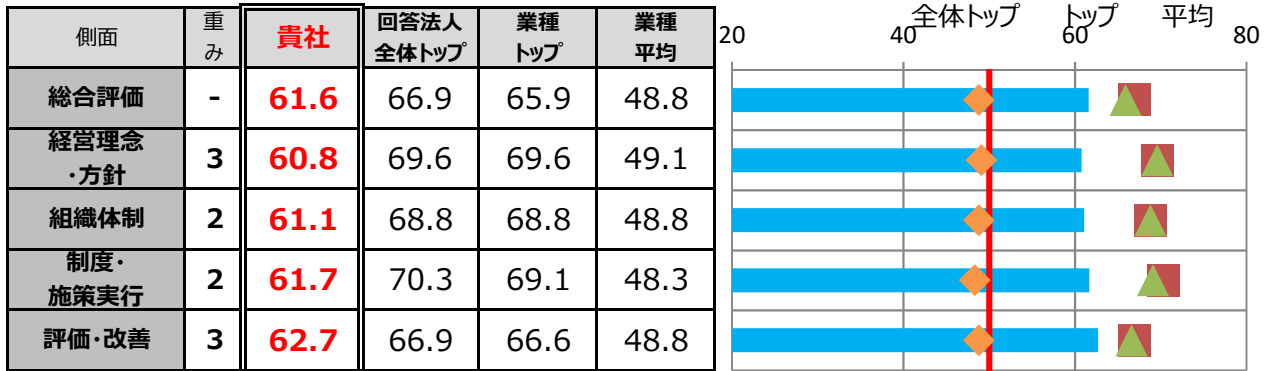
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↑2.8 (前回偏差値 58.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



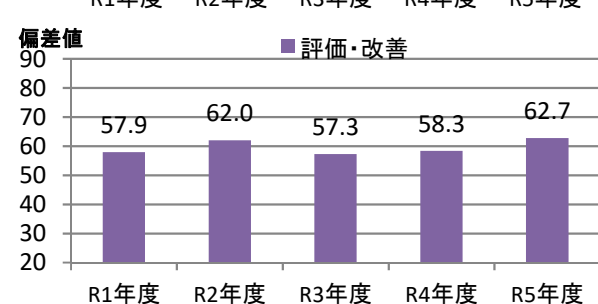
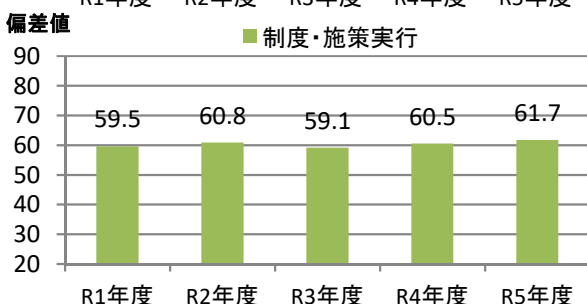
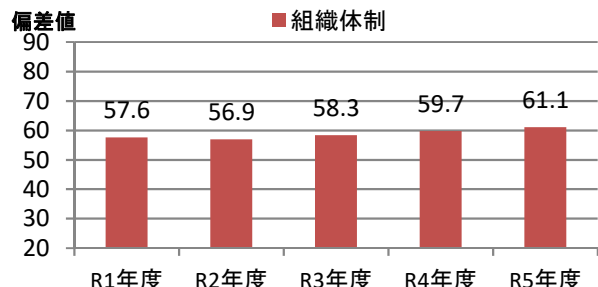
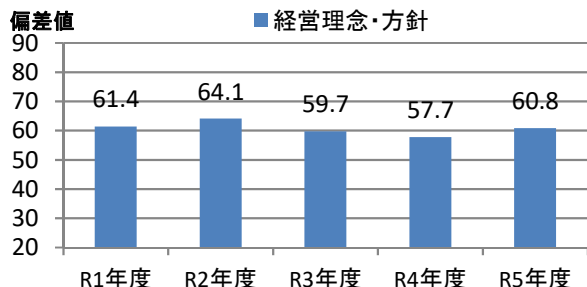
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

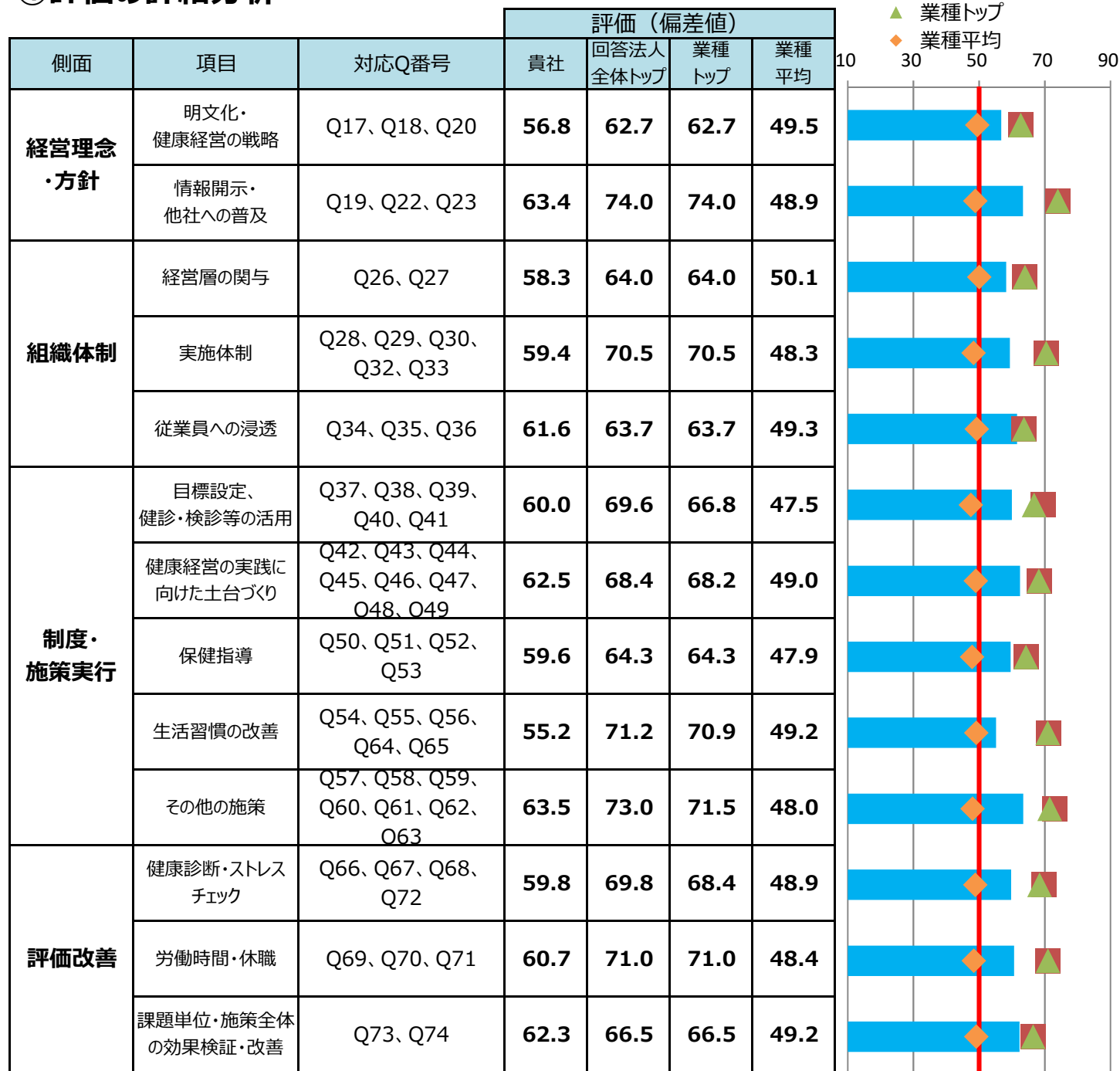
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	251~300位	551~600位	651~700位	401~450位
総合評価	59.2	61.4(↑2.2)	58.6(↓2.8)	58.8(↑0.2)	61.6(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 親会社の再編やグループ会社の増加等に伴い当社事業は拡大傾向にあり、要員の拡充が重要課題となっている。そこで、従来は新卒採用の他に有期雇用からの正社員登用のみを実施していたところ、無期雇用正社員の経験者採用をFY22より開始。厳しさを増している採用市場において新参の当社をアピールする武器の1つとして健康経営の充実を掲げ、経験者採用者数の大幅増を目標として取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組を社外向けサイトや採用募集要項等を通じてアピール。社員を大切にしている会社のファクトの1つとして健康経営への取り組み掲げ、経験者採用者数FY22実績3名に対しFY23は30名の大幅増に向け、上半期で進捗率50%にあたる15名の採用を達成。下半期も継続して要員確保強化に取り組むとともに、定着率の向上にも取り組む。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの基本方針のもと、働きやすさとワークライフバランスに配慮した職場環境づくりや不調の早期発見・ケアが必要。
	健康経営の実施により期待する効果	「柔軟な働き方の拡充」としてフレックスタイム制の分断勤務を導入する等、サービス制度の改正のみならず、多方面から社員の健康状態のキャッチアップとサポートを拡充させ、毎年実施している社員満足度調査の全社平均ポイントを現中期経営計画の最終年度であるFY25までに+0.2ポイント向上させる（FY22実績：3.46ポイント）。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttd-ms.co.jp/pdf/health_management.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.nttd-ms.co.jp/pdf/health_management.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	キックオフ・創立30周年イベント				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	dヘルスケアというアプリの利用促進を行い、食生活改善のためのコラム配信や食事記録を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	dヘルスケアアプリの登録促進により歩数を見える化し、運動奨励を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	経験者採用や非正規社員の無期雇用化促進により平均年齢も高まるなかで、雇用維持のためにはポピュレーションアプローチだけでなくハイリスク者へのフォロー・生活習慣病の未然防止が今まで以上に重要である。FY2019特定保健指導の完了率が2.7%だったことから、健保目標である実施率55%を目指すことでヘルスリテラシー向上と疾病の未然予防に努める
	施策実施結果	特保を内製化し、該当社員に個別に面談日を調整。FY2021までに初回面談開始率は97.7%、完了率は71.3%となった。完了率が健保目標を大きく上回ったことで同規模会社43社中1位となり表彰受賞
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・特定保健指導完了率 FY2019：2.7%→FY2021：71.3% また社内でも健康に関するキーワードが頻繁に出てくるようになり、健康意識向上にも寄与している。 ・特定保健指導対象者率 FY2019：16%→FY2022：14.2% ・飲酒習慣率 FY2019：14.4%→FY2022：6.8% ・運動習慣者率 FY2019：13.1%→FY2022：17.1% 	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員が80%以上を占める当社は、女性従業員が健康で働くことのできる会社が会社全体の健康課題でもある。特に30~40代が多くライフステージごとで異なる女性特有の健康課題のリテラシー教育も急務であり、女性の行動変容を促す施策を行うことで、安心して、長く働くことのできる職場環境を提供する必要がある。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・PMS、妊娠、更年期、婦人科系疾患等について、男性、管理職も含めたセミナーを開催。 ・婦人科検診対象年齢を拡大（50代から→20代からへ）・社内イントラに女性特有の健康について定期的なコラムを掲載
効果検証結果	女性特有の健康セミナーについては満足度が90%超と非常に高かったため、FY2023以降も継続して実施することとなった。また、婦人科対象年齢を50歳以上→20代から適用と拡大したことで、男性管理職等職場の理解が促進されるとともに早期発見はもとより自身の健康へのリテラシー向上につなげた。（婦人科健診受診率81%→92%）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フジモトHD株式会社

英文名：FUJIMOTO HOLDINGS CO.,LTD.

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

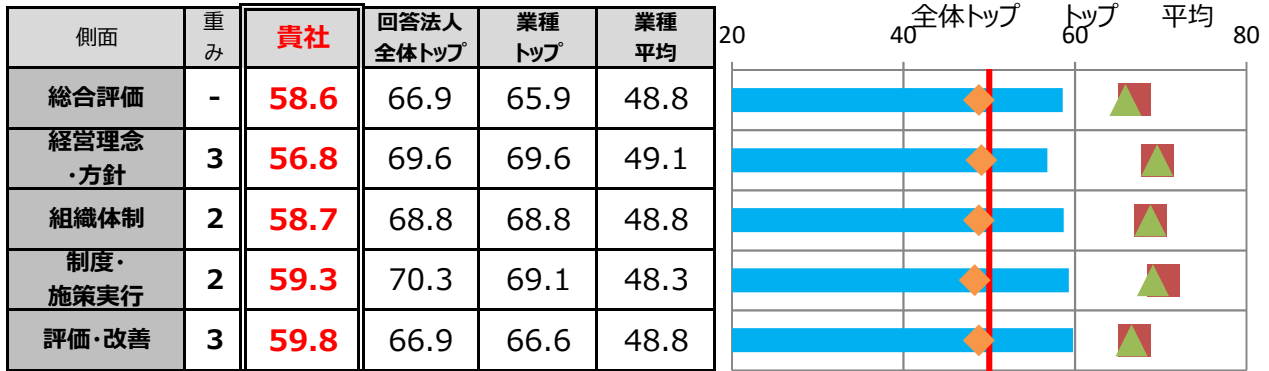
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.6** ↑1.5 (前回偏差値 57.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



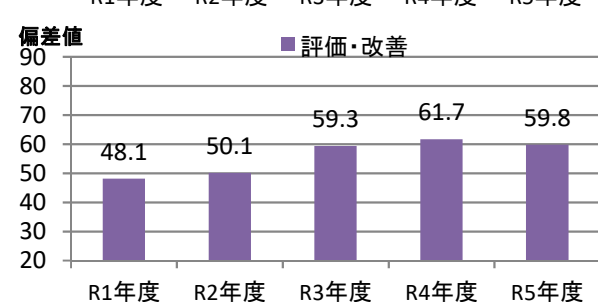
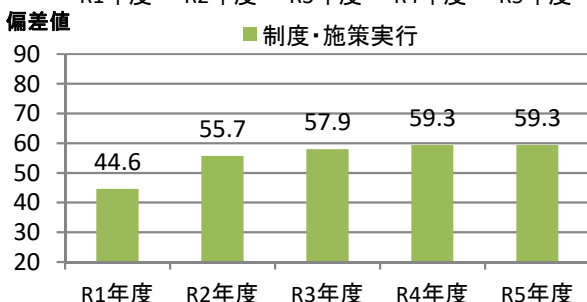
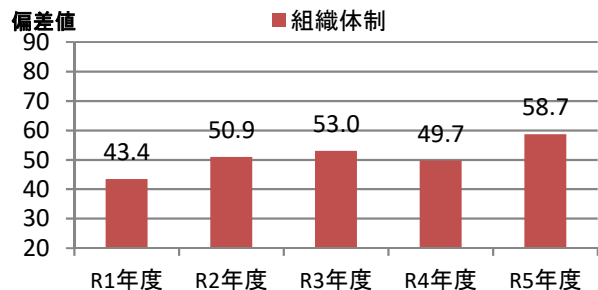
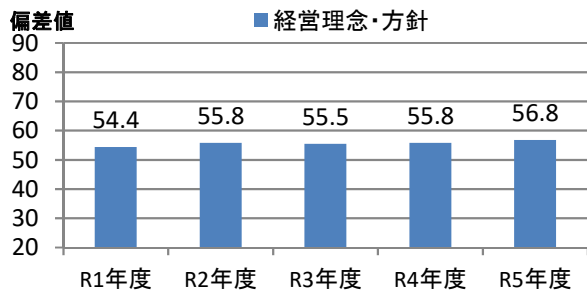
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

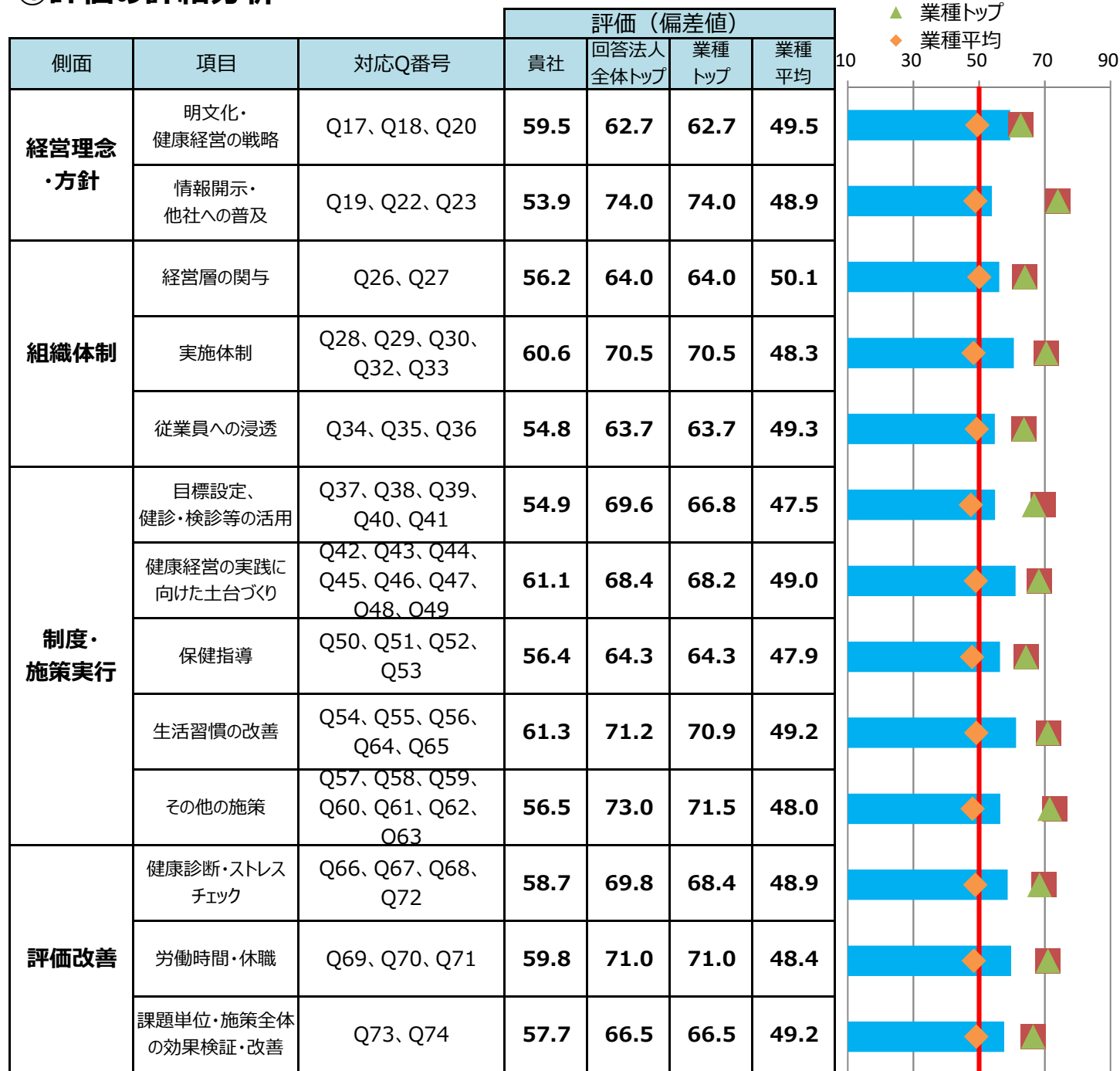
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1051~1100位	801~850位	851~900位	751~800位
総合評価	48.4	53.1(↑4.7)	56.6(↑3.5)	57.1(↑0.5)	58.6(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ウェルネス経営を実践するにあたり、【笑顔あふれる生活づくり】をテーマに掲げ、「社員・家族が身心ともに健康でいられる会社」「社員がワクワクする会社」「外部に誇れる会社」を目指している。社員にとって健康で働くことができる環境整備や福利厚生整備が中長期的な企業価値向上のための課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標としてはウェルネスサーベイのエンゲージメント・プレゼンティーズム・アブセンティーズムの数値改善を目指している。2023年度までにエンゲージメントスコアの偏差値を53から55（現在値51）、プレゼンティーズムロス率を19.1%から18.5%（現在値20.1%）、アブセンティーズムロス率を0.7%から0.6%（現在値0.6%）に改善することを目標に施策の企画立案をする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 【笑顔あふれる生活づくり】には、社員が最大限にパフォーマンスを発揮できる職場環境の整備を行い、風土の醸成が必要。
	健康経営の実施により期待する効果	パフォーマンスに影響する心理的安全性を向上させるために、コミュニケーションの活性化（1ON1等）を図り、臆することなくチャレンジできる風土を醸成する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujimoto-hd.co.jp/csv/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.fujimoto-hd.co.jp/csv/health-management/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.fujimoto-hd.co.jp/csv/health-management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	FiNCアプリを利用して、歩数競争等コミュニケーション促進イベントを定期開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	FiNCアプリ上で食事記録やカロリー記録のサポート、栄養に関する記事等を閲覧できる環境を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数を記録できるアプリを提供し、会社が定めた目標を達成した社員にギフトを贈る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	54.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働が発生している拠点が複数あることから、従業員の健康悪化の要因や労災発生の要因となるリスクがある。業務の繁閑に合わせて働き方を柔軟にでき、ワークライフバランスが取れる環境の整備が必要。
	施策実施結果	フレックスタイム勤務制度・短時間勤務制度・変形労働時間勤務制度・在宅勤務制度・年次有給休暇の時間単位取得制度を追加導入 「有休取得率60%」を目標にコロナ禍でも、有休取得率は70.5%を達成。
効果検証結果	業務の繁閑に合わせて労働時間を調整していく風土の醸成ができた。 労働組合に対し毎月の労働時間データを労使協議会で共有し、社員からの要望についてヒアリング実施。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	ウェルネスサーベイの結果で運動習慣や歩行習慣の低下がみられており、肥満や生活習慣病の原因となるリスクがある。 コロナ禍で在宅勤務となっていることも起因しているが、疾病の発生予防のために身体を動かす機会を創出する必要がある。
	施策実施結果	社内対抗歩数競争を複数回実施、社員の健康イベント参加費用補助、昇降式デスクの導入、通勤時のスニーカー着用推奨、事業所内階段への消費カロリー掲示による階段使用の推奨
効果検証結果	現時点で定量的な効果はまだ出ていないが、社内対抗歩数競争は正社員の約90%が参加している。また、社内ではランニング部が創設され、有志のメンバーで定期的にランニングをする風土が生まれている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ズコーシャ

英文名：Zukosha Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：サービス業

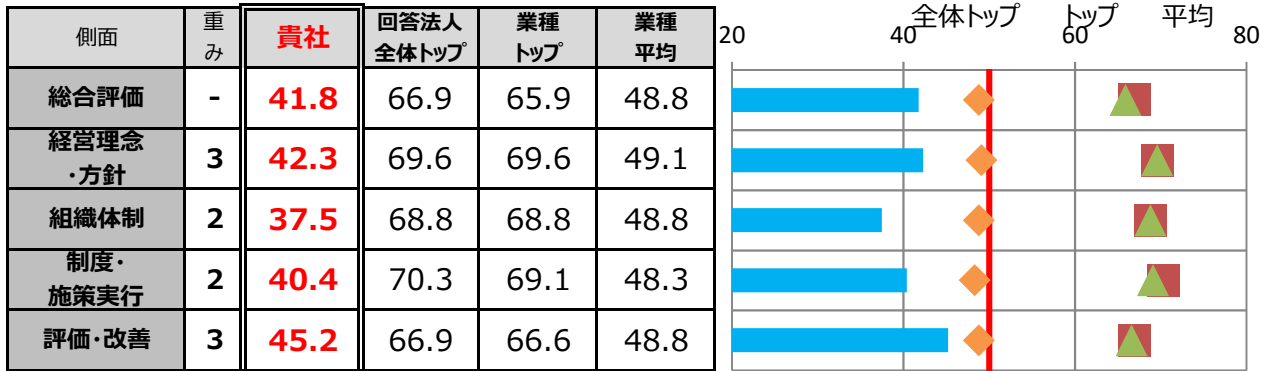
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.8** ↓1.8 (前回偏差値 43.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



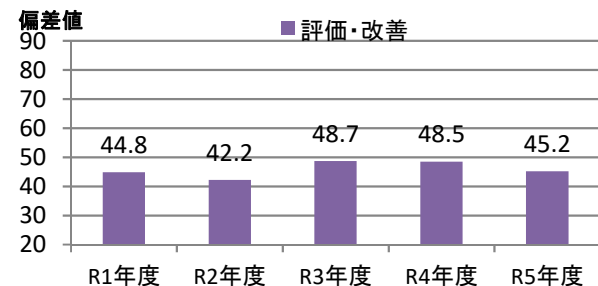
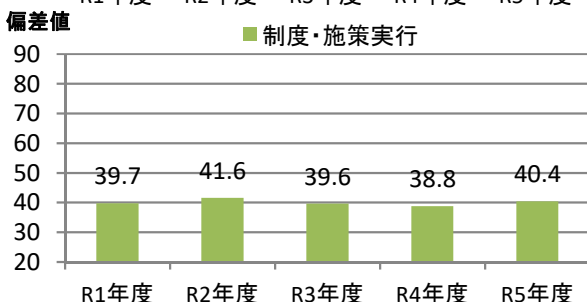
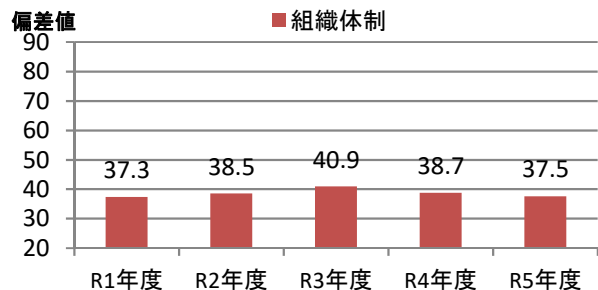
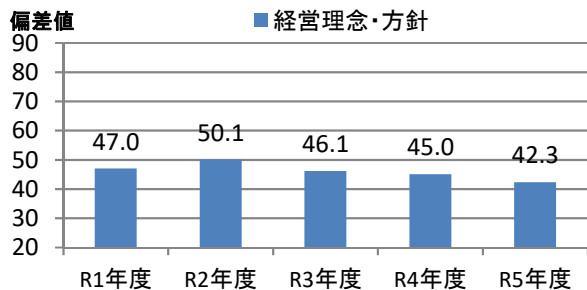
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

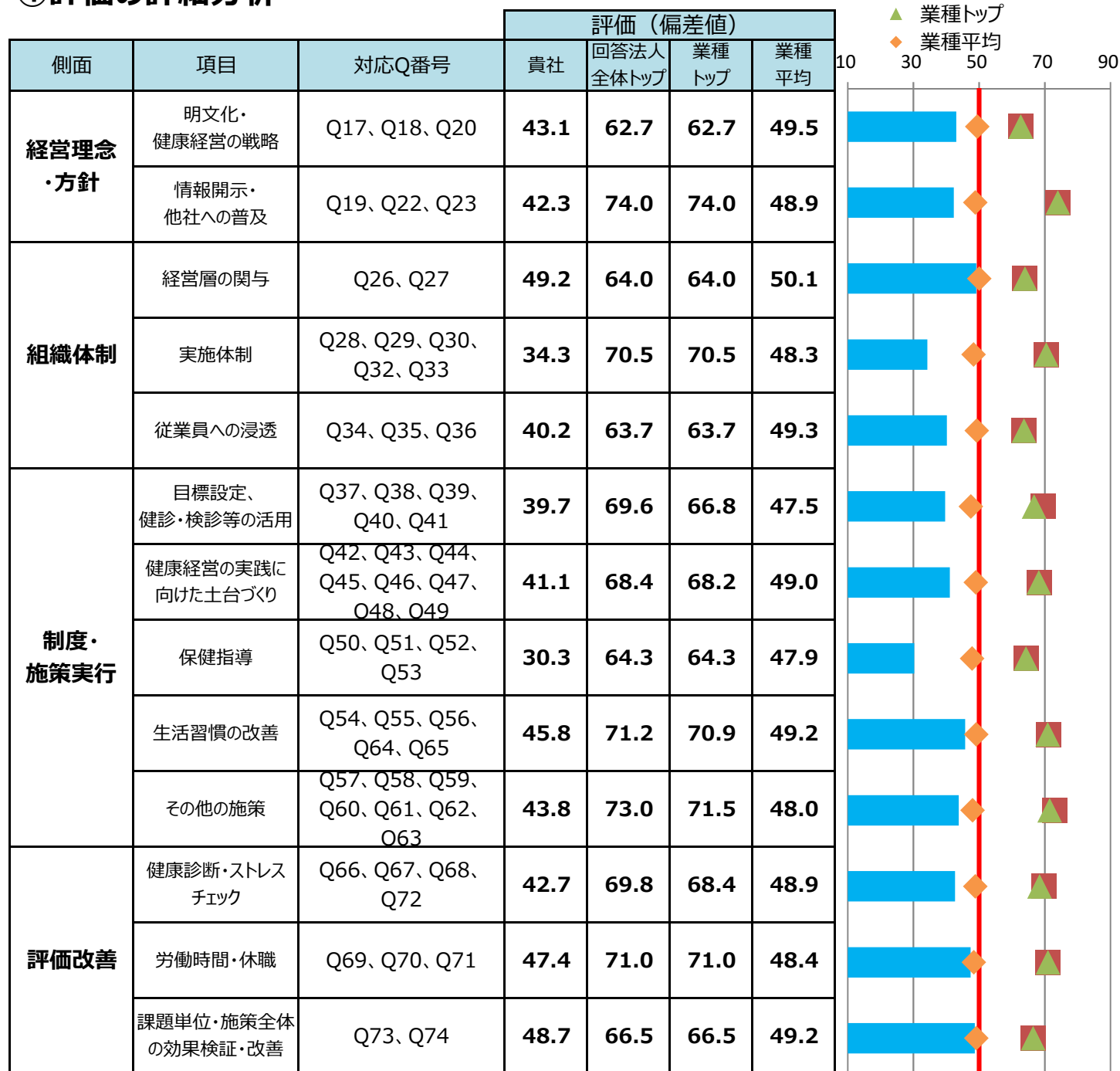
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1751~1800位	1851~1900位	2101~2150位	2401~2450位	2851~2900位
総合評価	42.9	43.7(↑0.8)	44.5(↑0.8)	43.6(↓0.9)	41.8(↓1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年の社会問題として、メンタルヘルス不調者、生活習慣病患者の増加、少子高齢化による労働人口の減少等が深刻化している。これらの要因により、企業における労働力の維持・確保はますます重要な課題となっている。そのため、健康経営に向けた各種の取り組みを通じて、多様な人材が継続就業しやすい健康づくりを目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	今後も高齢化が進み、社会的には定年制の延長等が図られていくなかで、従業員が元気で長く働きたいという意欲を持っていただくことを期待する。副次的な内容も含め、具体的には、労働力の維持・確保、生産性の向上（モチベーション、業務効率の向上）、企業イメージや社員満足度の向上、リスクマネジメント（労災発生の未然防止等）の効果があると考えます。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://zukosha.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球、テニス、ゴルフ等の同好会に対して、活動費の助成等を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食生活改善に関する無料版アプリの情報提供・周知、野菜摂取充足度を測定できる機器を用いた測定会の開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	職場外のスポーツクラブと法人契約をしており、当社職員とその家族は通常よりも安価で利用が可能				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	16.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	25.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	仕事と病気の治療や家庭（介護、子育て等）との両立ができず、やむなく離職するケースが断続的に生じた。また、一部社員において時間外労働の偏りがみられた。多様な人材を確保・育成するためには、継続就業しやすい環境整備が重要な課題である。
	施策実施結果	就業時間帯の自由度の増加、労働時間の適正化や平準化を図ることを目的として、フレックスタイム勤務や年次有給休暇の時間単位取得制度等を導入し、社員全員が利用している。
効果検証結果	全社員を対象としたアンケート結果では、フレックスタイム勤務制度等は約9割の社員からとても有効であるとの回答があった。また、労働時間の定期的把握等の対応を含めて、管理職をはじめとした社員の労務時間管理の意識が向上するとともに、職員間の労働時間の平準化が図られつつある。今後、離職者数の変化等を継続的に把握しつつ、効果の発現状況から対応の見直しや新たな取り組み等を検討したい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性のがんで罹患者数の多い乳がんをはじめ、女性特有の健康問題への対応として、婦人科検診の受診率の向上を図ることは、1つの大きな課題である。職場においても、婦人科検診を受診しやすい環境づくりが重要である。
	施策実施結果	婦人科検診の受診を推奨し、勤務時間内に健康診断と併せてオプションで受診することを可能にした。社内で乳がん・子宮がん予防セミナーも開催することで若い世代も含めてその重要性が認知され、利用者がいる。
効果検証結果	現時点では定量的な効果はまだ出せないが、成人病予防検診の世代は、なかなか時間がつくりにくいことから、健康診断と一緒に受けやすいことや、若い世代から意識をもつことが大事であることから、今後も継続する意義があると感じている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SOMP Oコーポレートサービス株式会社

英文名：

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

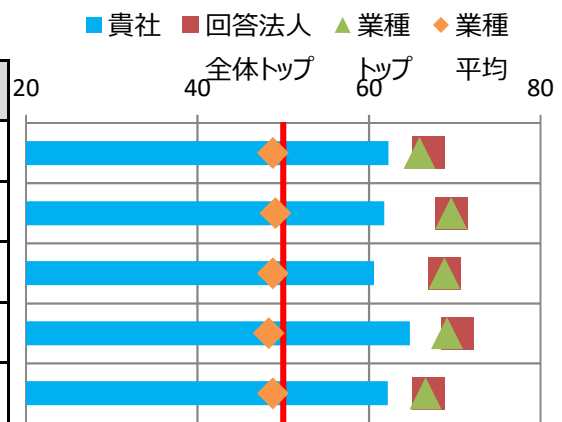
■総合順位： **301~350位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.3** ↑0.9 (前回偏差値 61.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.3	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	61.8	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	60.6	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	64.8	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	62.2	66.9	66.6	48.8



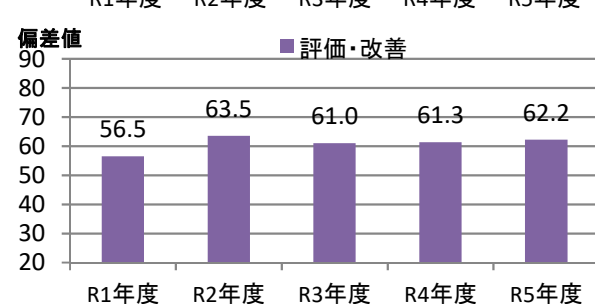
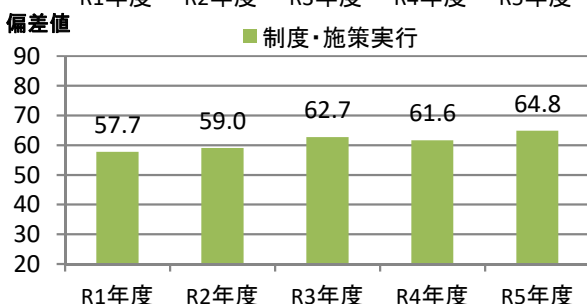
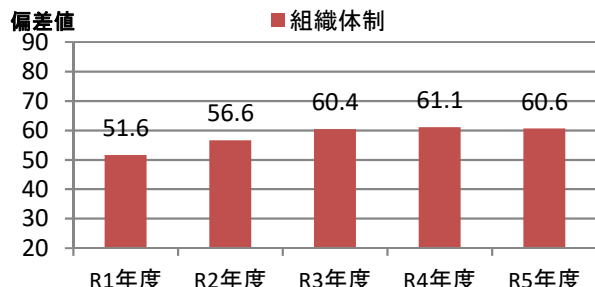
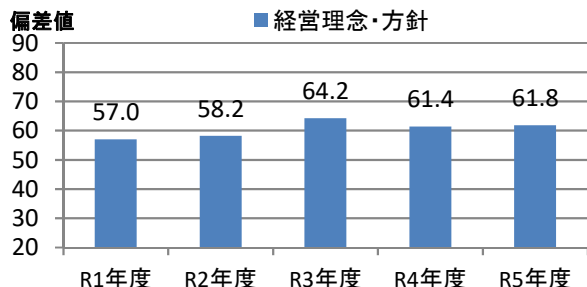
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

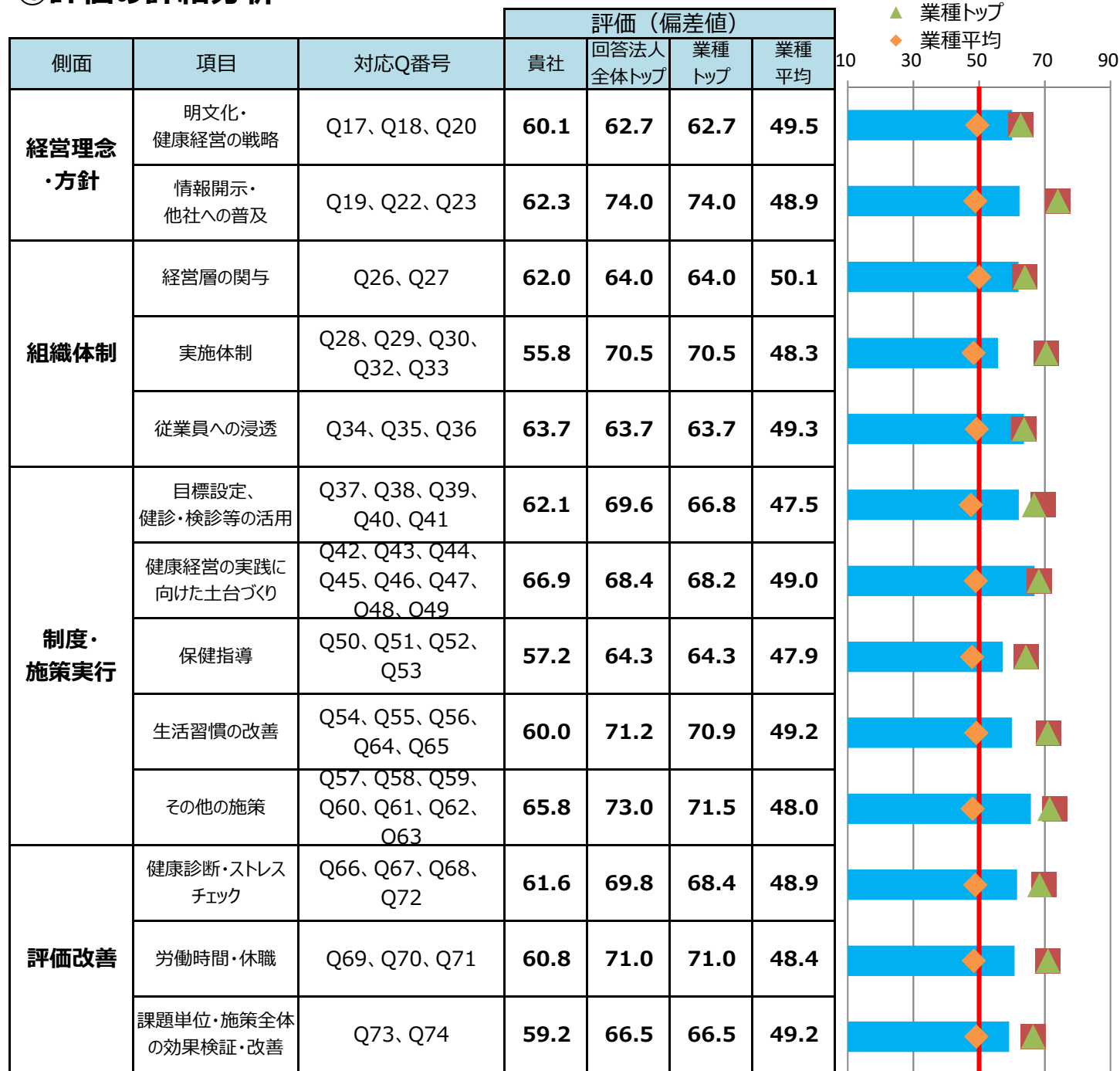
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	401~450位	151~200位	351~400位	301~350位
総合評価	55.9	59.6(↑3.7)	62.2(↑2.6)	61.4(↓0.8)	62.3(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「SOMPOグループが目指す安心・安全・健康のテーマパーク構築に貢献」することを当社の目指す姿・パーパスとしており、それを実現するために必要なこととして働き方改革の推進・人材育成の強化・ガバナンスの強化に取り組んでいる。そのうち、働き方改革の推進においては、働きやすい職場環境の構築、心身の健康保持・増進の実現により従業員一人ひとりの生産性を向上することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが働きやすさ、働きがいを実感し、プレゼンティーズムを改善することを期待している。具体的には、現在生産性指標としている「W L Q」を94.8%から95.0%への改善を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員一人ひとりが健康を大切にする意識を高め、アブセンティーズムの低減を図るとともに、職場内コミュニケーションの向上によりワークエンゲージメントの向上を期待している。具体的には、健康を大切にする風土の定着と活力ある職場の増加が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズムの低減および、すべての社員のやりがいと幸せの向上・全社的なエンゲージメント向上を期待している。具体的には、現在ワークエンゲージメントの指標としている「Q 1 2 平均値」を、2023年度3.46から3.70への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sompo-cs.co.jp/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.sompo-cs.co.jp/csr/images/kenkoukeiei-strategy-map.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.sompo-cs.co.jp/csr/images/kenkoukeiei-strategy-map.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.sompo-cs.co.jp/csr/images/kenkoukeiei-strategy-map.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	役職員相互間で感謝の言葉を発信し合うシステムで、使うとポイントが溜まり商品・寄付に交換できる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	体重・血圧などの数値、食事内容・カロリーの記録ができ、自身の健康と向き合うことができるシステムを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	歩数計アプリを利用した、個人・チーム参加型のウォーキングイベントの実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	37.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病リスク保有者を毎年集計しており、特に血圧・肝機能・血糖リスクの項目のリスク保有者が中央値より不良となっており、将来生活習慣病の発症による業務遂行や品質に影響が出る可能性があることが課題である。
	施策実施結果	①生活習慣病発症予防のため二次検診を強く推奨し継続フォロー実施により二次検診受診率は高水準を維持し2022年は87.8%。②健診結果に基づく産業保健師との個別面談を実施し、対象者は100%面談を実施。
効果検証結果	二次検診受診勧奨や特定保健指導、保健師による健康診断結果確認および必要に応じて個人面談実施したことによる効果として、当社の戦略MAP達成のための主な効果検証指標である適正体重維持者率・運動習慣者比率・喫煙率は、昨年よりも良い数値となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2016年度よりストレスチェックを実施し、仕事の量・コントロールと職場の支援による総合健康リスクを数値化している。その分析結果を用いて各職場環境の把握と改善に取り組んでいるが、総合健康リスクの目標値（100）を上回る部署が一定数存在しており、それら部署における職場環境の悪化が課題である。
	施策実施結果	①2021年度より毎年セルフケアeラーニングを実施し受講率98%、②受検勧奨を継続的に実施しストレスチェック受検率2022年度99.4%、③新たにラインケアeラーニングを実施し受講率100%
効果検証結果	会社全体の総合健康リスクは2016年から継続して100未満を維持しているが、100を上回った部署割合は、2019年度37.8%、2020年度42.9%、2021年度は33.3%と推移し、2022年度は35.7%となった。産業医・保健師の協力のもと、各部署に対して集団分析結果に基づく分析コメントや活用方法の提供・要注意水準をこえた部署への個別対処の実施をしているものの、数値は停滞している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急スポーツシステム株式会社

英文名：TOKYU SPORTS SYSTEM Co., Ltd

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

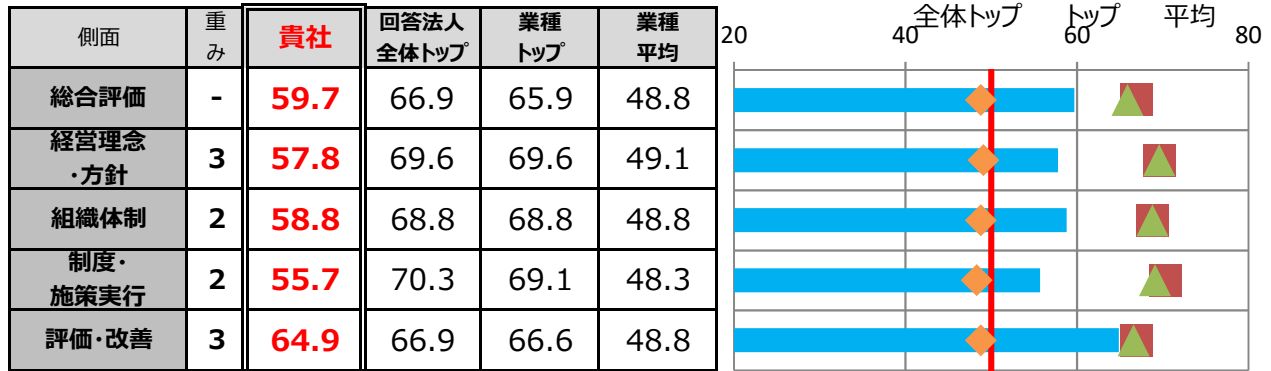
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.7** ↑10.6 (前回偏差値 49.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



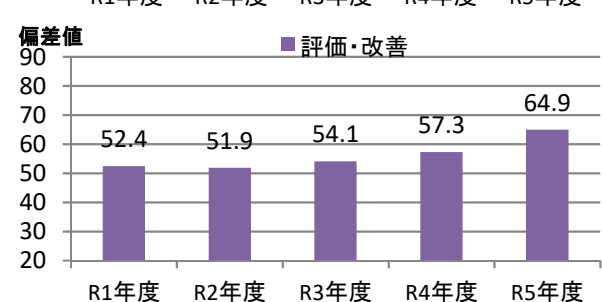
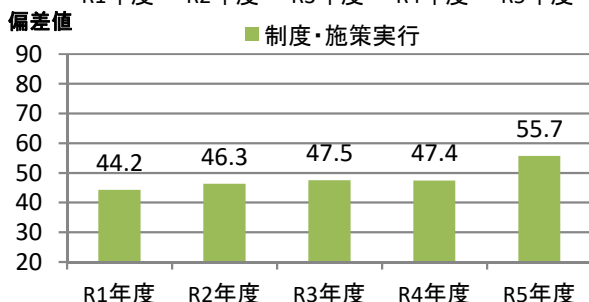
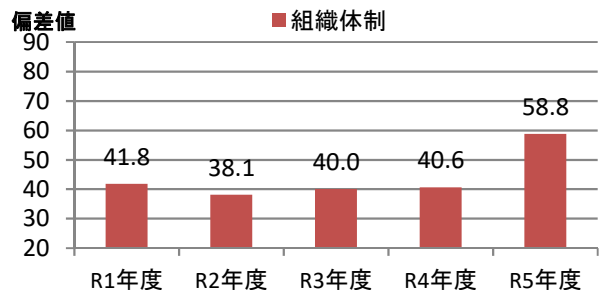
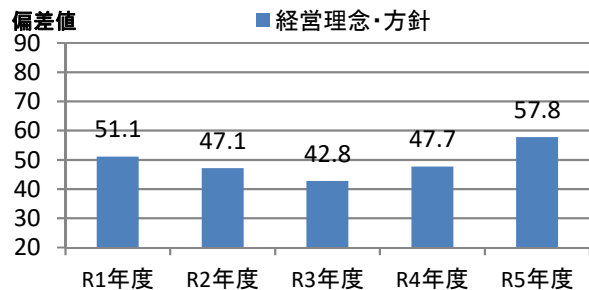
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

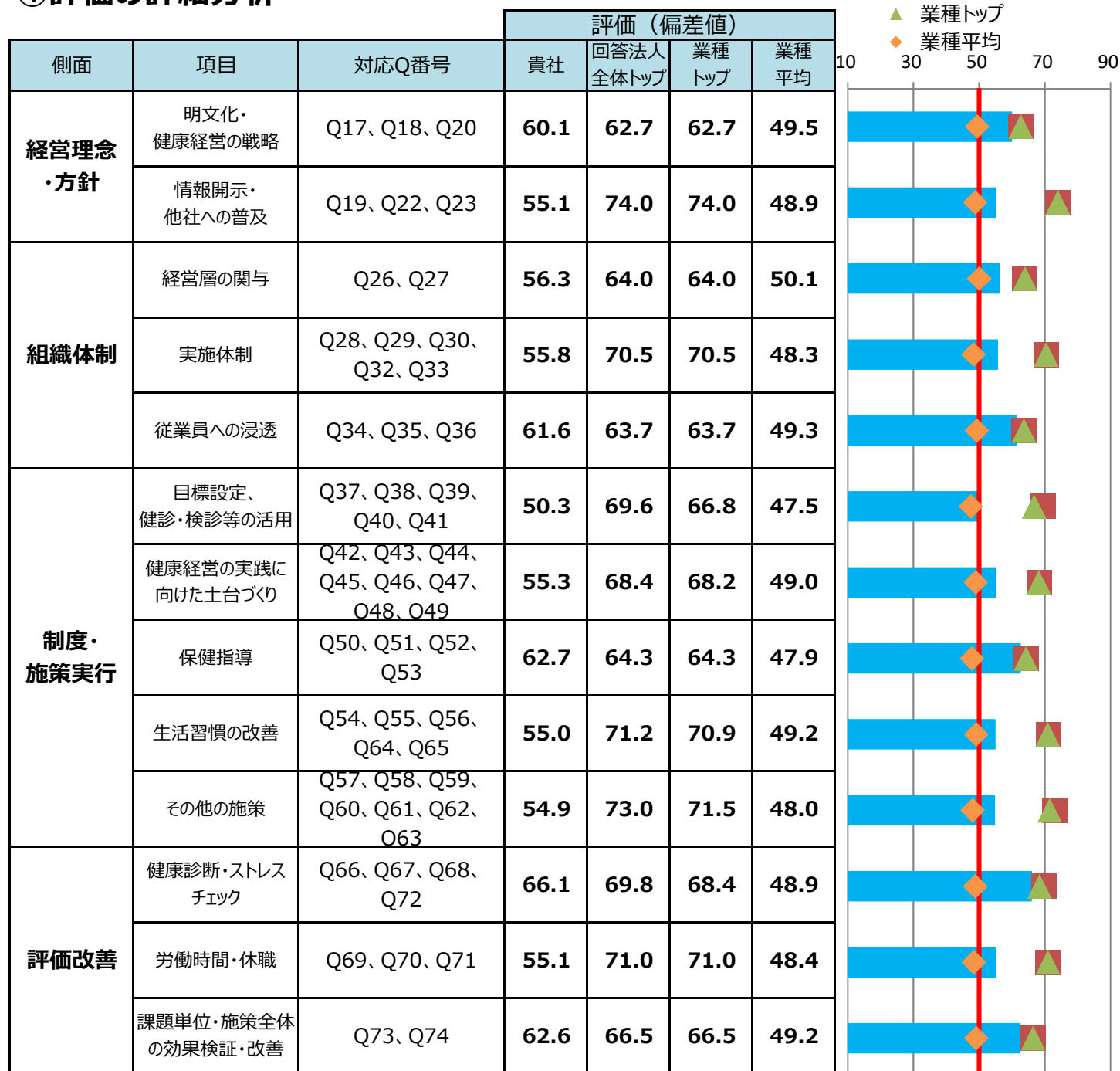
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1651~1700位	1951~2000位	1751~1800位	651~700位
総合評価	48.3	46.6(↓1.7)	46.6(↑0.0)	49.1(↑2.5)	59.7(↑10.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新規採用難や高齢従業者や女性活躍、両立支援など様々な従業者が健康で活躍し続けられる会社環境・制度の整備は急務であり、継続的な企業活動において人材の確保は重要課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康課題への制度やサポートによりアブゼンティーズムの低減や、プレゼンティーズムの向上を目指し、ワークエンゲージメントやワークライフバランスを向上させる具体的な指標として、アブゼンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントをそれぞれ調査し経年対比での上昇を目指しこの実現を図ることで、ワークライフバランスを整え人材の獲得と離職抑制を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化により、働き手の不足が今後進んでいくことが確実な現在、新規採用が難しくなり、また入社後も転職を当然の選択肢として働くことが当たり前となり、経験や知識、技術を持つ従業員が長く健康で働き続けてもらえることは、企業価値を高め事業継続において非常に重要度の高い課題と捉える。
	健康経営の実施により期待する効果	2025年度末時点において、平均勤続年数5年以上を目標数値としてこれを達成し、長く働きたい、実際に長く働いている状態となり、従業者の知識経験技術などが層となり、魅力ある、輝く従業者が多く在籍する会社となっている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokyu-sports.com/company/lp/kenkokeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.tokyu-sports.com/company/lp/kenkokeiei.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.tokyu-sports.com/company/lp/kenkokeiei.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.tokyu-sports.com/company/lp/kenkokeiei.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	自社施設を主な活動場所とした、スポーツやレクリエーションを活用した従業員間のコミュニケーションの				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「野菜摂取週間」を設定し情報開示するとともに、関連するセミナーをe-ラーニングにて実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	フィットネス事業所外の従業員が自社施設を無料で利用できるよう制度化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	26.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	自社独自に設定した「従業員アンケート」の調査結果から、複数年に渡った「新型コロナウイルス感染症」対策の影響により、従業員間の接点や会話機会を求める声や、所属店舗を越えた交流機会を求める声が集まった。
	施策実施結果	自社施設を中心に、スポーツとレクリエーションを行う機会として「スポレク」と題した従業員交流機会を企画実施。2022年下期5回開催し延べ70名以上の参加があった。
効果検証結果	参加した従業員からほぼ100%の好意的な感想を得ている。加えて事業や店舗を越えた接点を求める声にも、応えることが出来たと評価しているため、今後も継続的に実施することで参加数を増やすことで効果を高めたい。また事業や事業所を越えた交流を促進するため、タレントマネジメントシステムを新たに導入したため所属や顔写真を閲覧することでさらにコミュニケーションの促進を狙っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員における年齢分布において、50歳以上割合が上昇していること。健康診断結果におけるリスク者の割合も微増傾向であり、今後ますます健康リスクが高まっていくため対策が必要である。
	施策実施結果	定期健診の受診勧奨強化と100%受診の推進。健診代替人間ドック制度の導入。健診後の要管理者、高リスク者とその管理者への精密検査受診勧奨強化。健診事後処置対象者の100%実施。
効果検証結果	定期健診・特定健診の100%受診を実現、保健指導対象者への保健師面談の100%完了とその後の受診状況把握に努め、要管理者情報を各管理責任者へ共有することで、健康管理に関する管理者の理解度向上を図った。さらに、45歳以上の従業員においては定期健康診断に替えて人間ドックを受診（一部費用補助）できる制度を新たに構築し重症化の防止を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社パナソニック システムネットワークス開発研究所

英文名：Panasonic System Networks R&D Lab. Co., Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

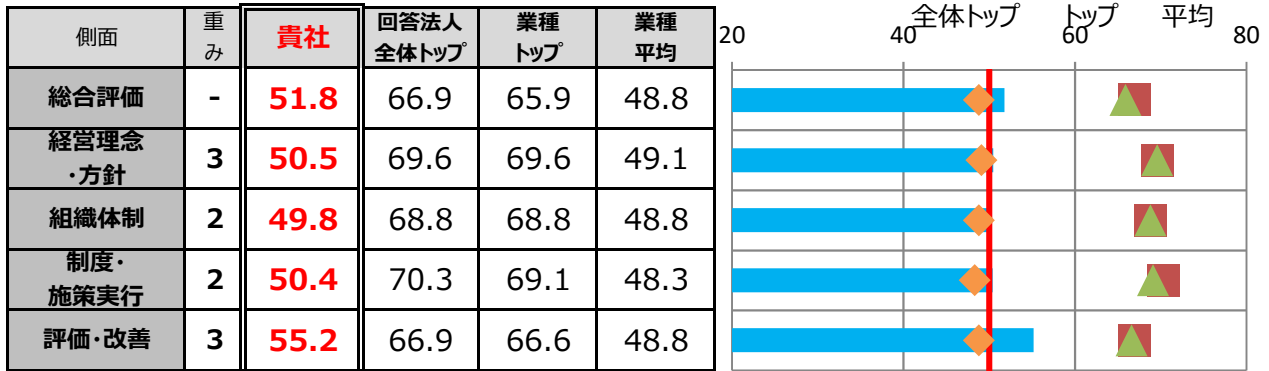
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.8** ↓0.2 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



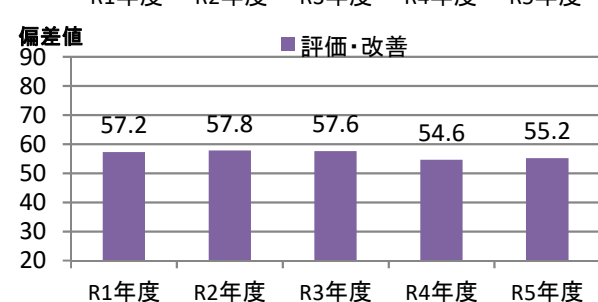
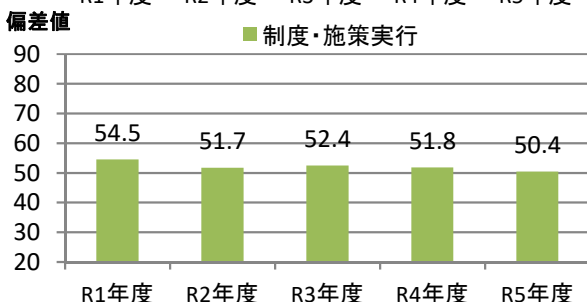
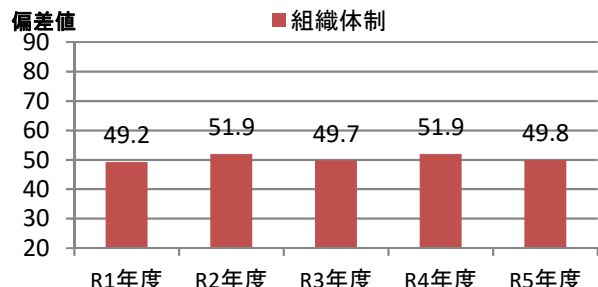
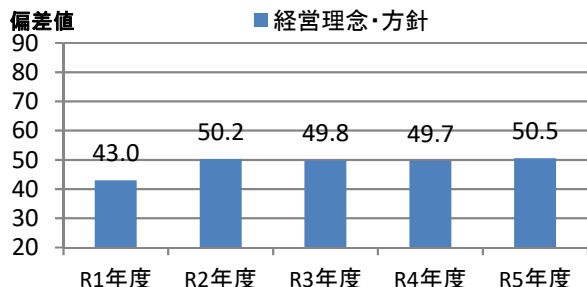
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

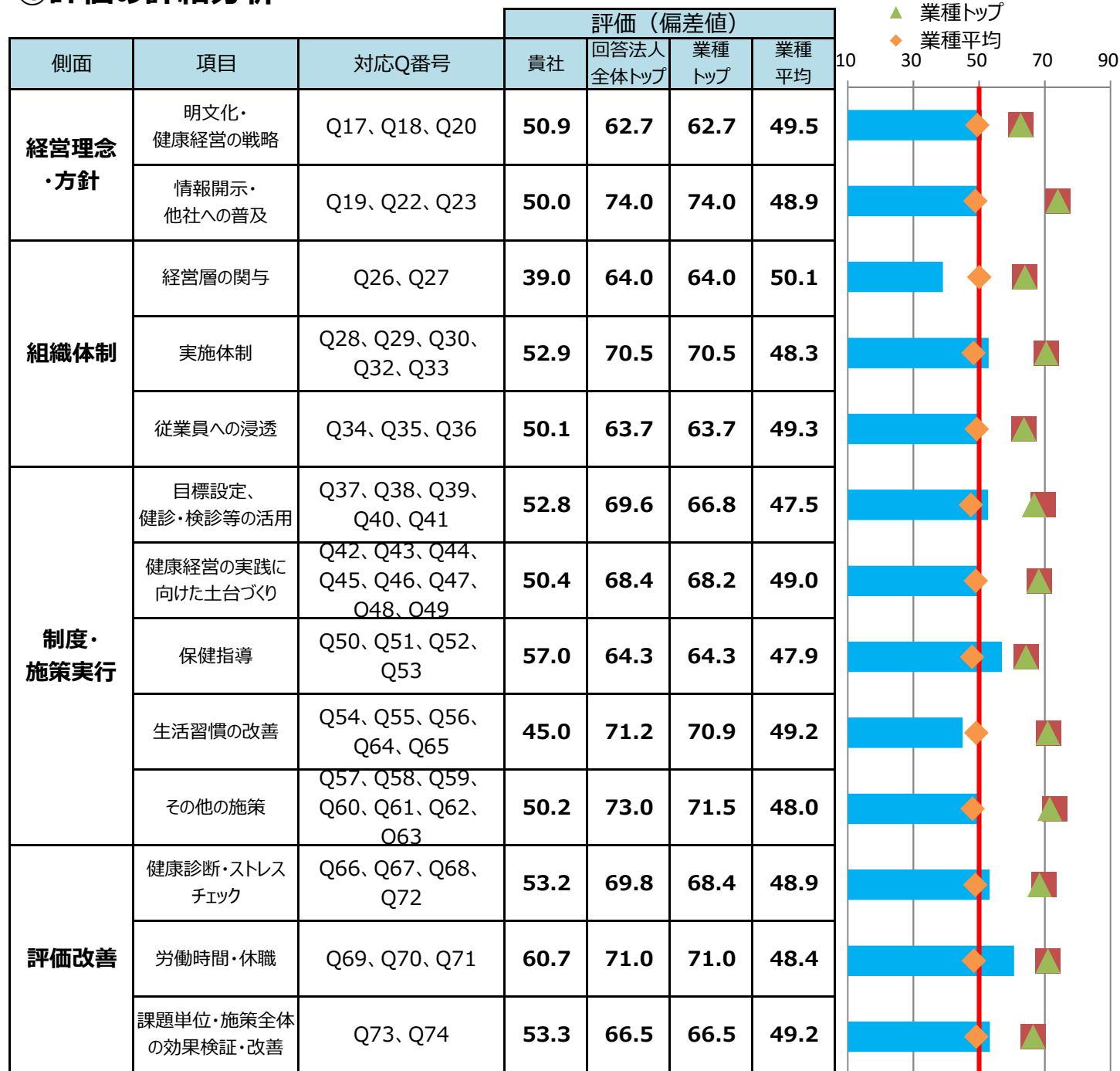
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1051~1100位	1251~1300位	1401~1450位	1551~1600位
総合評価	50.8	53.1(↑2.3)	52.6(↓0.5)	52.0(↓0.6)	51.8(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 受託研究開発を生業とする当社にとって、競争力の源泉である従業員の健康の維持・向上の取組みが、中長期的な企業価値向上に直結するものと認識している。マイカー通勤者が多い他、コロナ禍を契機とした在宅勤務の定着や外出機会の減少による従業員の運動不足が課題として顕在化しており、食生活等も含めた生活習慣の改善が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の生活習慣の改善およびこれに伴う活力の向上を期待している。具体的には、2025年度末までに次の4指標の達成を目指している。①運動習慣のある従業員比率（32%）、②禁煙・運動・食事・飲酒・睡眠のうち、適正な生活習慣数が4項目以上の従業員比率（50%）、③ストレスチェックのワークエンゲージメント偏差値（52.0）、④従業員意識調査の活躍社員比率（55%）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://group.connect.panasonic.com/psnrd/company/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://group.connect.panasonic.com/psnrd/company/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	レクレーション補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合アプリの利用推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウェアラブル端末の配付や健康保険組合アプリの利用推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	マイカー通勤者が多い中、在宅勤務の定着や外出控えて運動不足となり、生活習慣病のリスク増が懸念される。
	施策実施結果	全従業員に無償配布済みのウェアラブル端末を活用したウォーキングイベントを開催し、目標値60%とほぼ同水準の59%の従業員が参加した。
	効果検証結果	イベント後アンケートでは参加者の86%が「参加してよかった」と回答。「在宅勤務メインでいかに歩いているかはっきりした」との意見が聞かれ、歩数自覚率も2021年度53.0%から2022年度67.3%に改善。一方で、運動習慣が定着している社員は24.2%に止まっているため、イベント参加者を増やすための取り組み（周知強化等）や、運動セミナー開催など健康意識を持続させるための取組みも行っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	在宅勤務の定着によるコミュニケーション希薄化等で、メンタルヘルス不調が懸念される。
	施策実施結果	全管理監督者を対象に、臨床心理士によるメンタルヘルス研修を新規に実施し、ラインケアに関する知識・スキルの向上を図った。また、2022年度の上司部下間の定期面談の実施率は100%だった（休職者を除く）。
	効果検証結果	従来から実施しているストレスチェックおよび従業員意識調査の結果に基づく職場改善と上記研修・面談の相乗効果により、活躍社員比率が、2021年度49%から2022年度52%に改善した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジョイント・システムズ・サービス

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

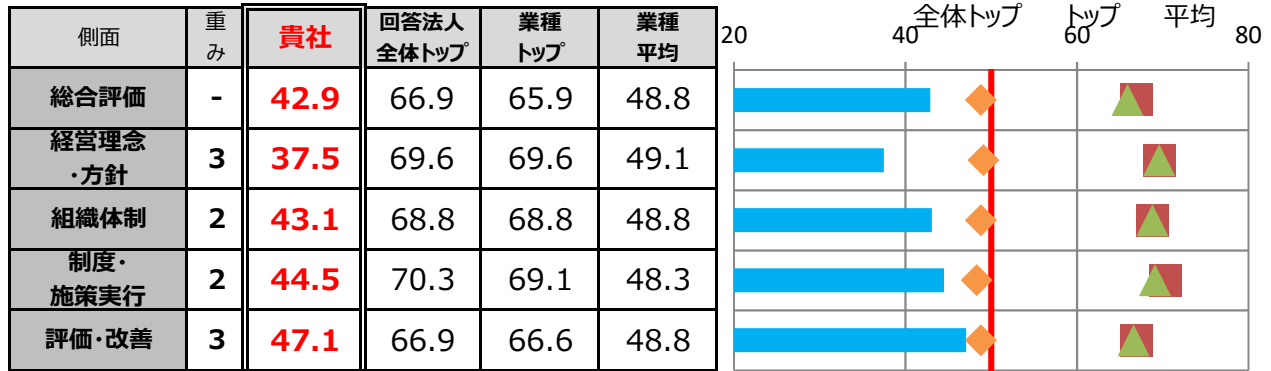
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.9** ↓0.9 (前回偏差値 43.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



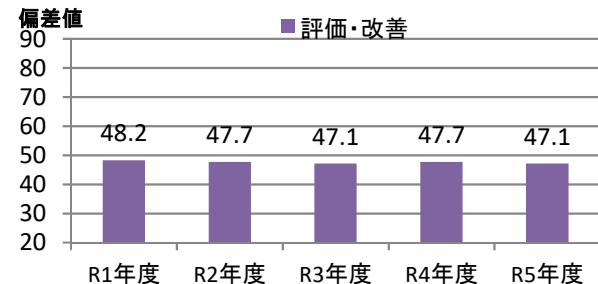
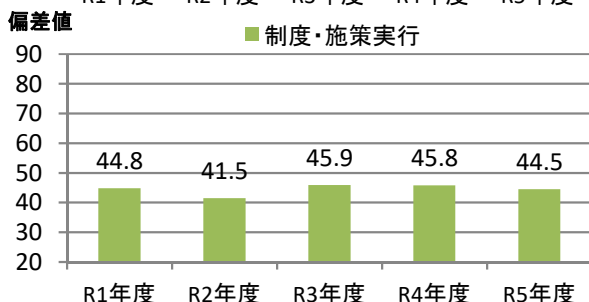
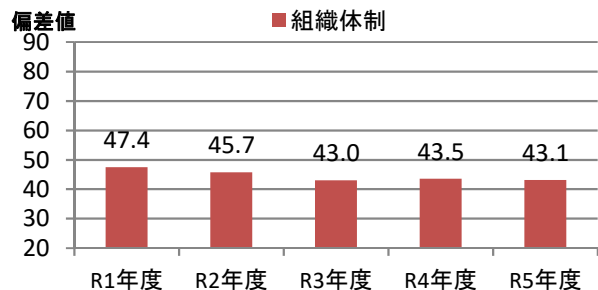
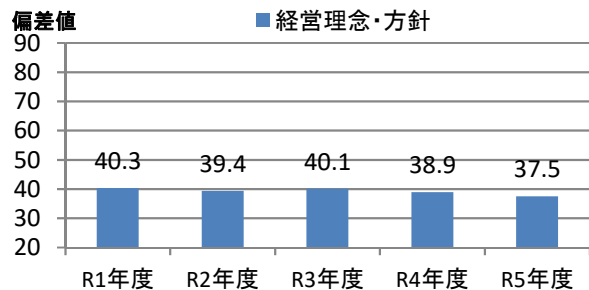
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

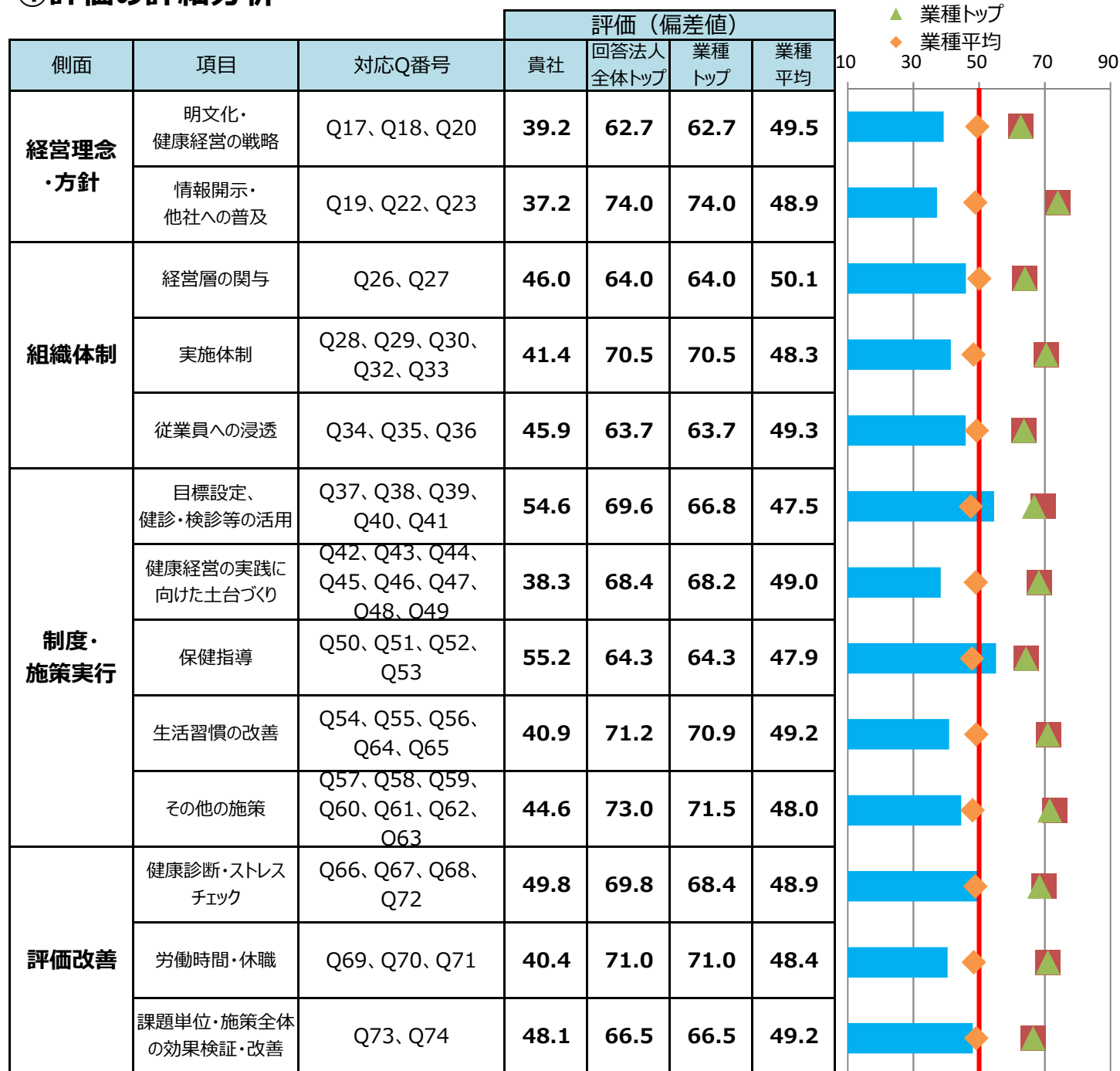
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1851~1900位	2151~2200位	2351~2400位	2751~2800位
総合評価	45.0	43.6(↓1.4)	43.9(↑0.3)	43.8(↓0.1)	42.9(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 陸上自衛隊のICTシステムの維持支援を行っており、お客様をライフサイクルを通してシステム維持の観点からサポートし、日本の安全保障を支える会社になることを目指しています。そのため、災害等緊急時においてもシステムの停止は許されない為、常日頃から社員の健康維持、モチベーションの向上が必要であります。
	健康経営の実施により期待する効果	正社員の7割以上が50歳以上であり、社員が健康に働けることを期待している。健診データから要精密検査者の100%受診を目指し、社員の健康不良によるサービス低下の防止を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.jsystem.co.jp/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	懇親の為の昼食費用補助、創立記念日の昼食代補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブ利用の補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員の平均年齢が高いため、健康診断で要精密検査の結果が出た場合は、速やかに精密検査を受診させたいが、2020年に本活動を行う前までは精密検査対象者及び受診状況は保健師任せになっていたためタイムリーな対応が出来ていなかった。
	施策実施結果	健康診断結果による要精密検査受診対象者の把握し、速やかに受診勧奨を行う。また精密検査を受診する事の重要性の説明を行った。 精密検査受診割合は79.3%となった。
効果検証結果	2020年度に本活動を開始し、活動の一例として糖尿病未治療者へ専門病院を紹介（2名）し、2021年度に続いて2022年度も健康診断結果で「血糖リスクと考えられる人の割合」が0人となり、重症化予防の効果が表れてきている。 又、便潜血陽性者への継続的な受診勧奨を2年半継続して行ったことにより、大腸がんがステージ3で発見され、治療に結び付けることができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2020年度にインフルエンザの予防接種に会社補助を設け、それまで予防接種費用は全額個人負担でかつ接種率も把握していなかったが、接種率の把握を行うようになった。昨年度は予防接種費用の会社負担の規程化の周知を行い、更なる接種率の向上を目指した。
	施策実施結果	会社負担規程の周知活動、インフルエンザ予防接種の推奨の周知活動等を行い、全従業員の39%が予防接種を行った。
効果検証結果	接種率は2020年度：56.4%、2021年度：39.4%、2022年度：38.2%と2年続けて4割くらいとなった。 又昨年度も手指の消毒、マスク着用、3密の回避を徹底していたこともあるが、コロナ前はインフルエンザにより毎年10名前後が会社を休んでいたが、昨年度は1名であった。 出勤停止期間＝5日であり、5日×10人＝50日分の効果があった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社第一コンサルタンツ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

非上場

■所属業種：サービス業

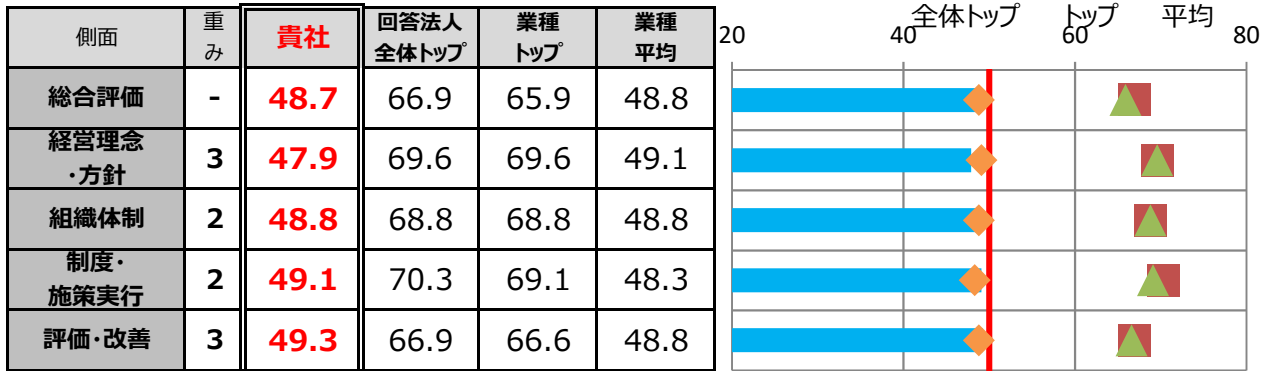
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.7** ↓1.3 (前回偏差値 50.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



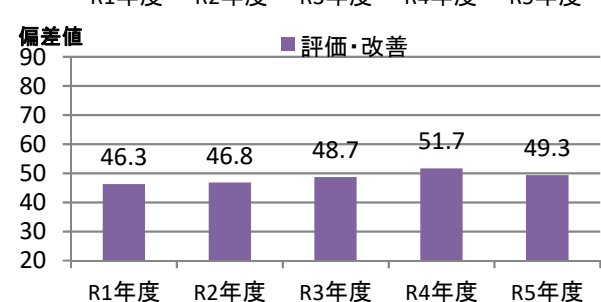
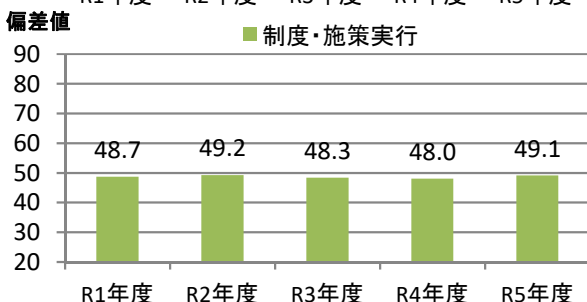
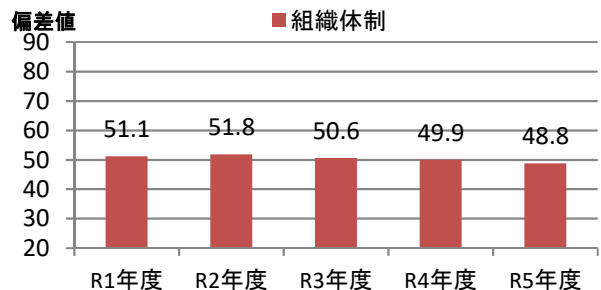
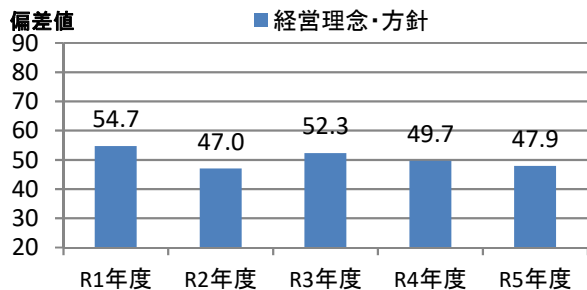
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

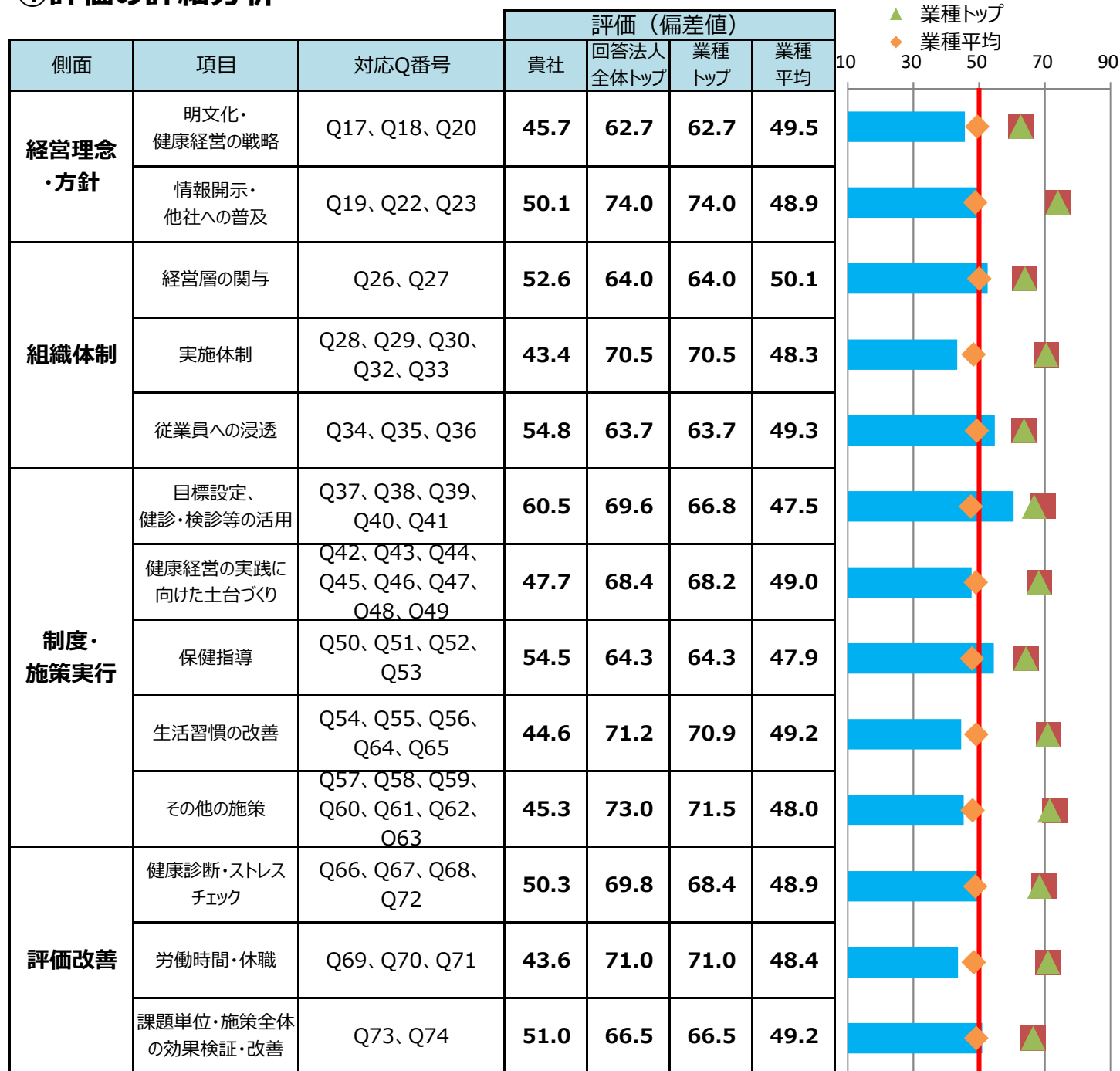
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1501~1550位	1551~1600位	1651~1700位	1951~2000位
総合評価	50.3	48.3(↓2.0)	50.1(↑1.8)	50.0(↓0.1)	48.7(↓1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 会社が持続的に成長していくためには、人材の確保と定着化が経営上の大きな課題である。当社の業態では高度な専門的知識を持つ技術者の養成・確保が不可欠であり、かつその社員が生き生きと心身共に健康で、永く社業を遂行できる環境の整備が事業継続の必須条件であり、健康経営で解決したい経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	上記課題解決のためには、社員の健康を維持・増進させる取り組みがまず第一であり、この取り組みができる企業には、自ずと優秀な人材も集まり、長く定着してくれると考える。具体的指標（長期目標）としては、定期健康診断受診率並びに診断後の精密検査受診率100%、適正体重者維持率65%以上、高ストレス者率5%以下、メタボ症候群対象者率（予備群含む）20%以下、新卒者の入社3年後の定着率100%を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.daiichi-consul.com/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.daiichi-consul.com/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	毎年社員旅行を開催。創立60周年となる今回は北海道・アメリカ西海岸・カナダの3班に分かれて実				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	2～3年に1回程度、青汁業者の健康セミナー・試飲会を開催。定期購入の受付・費用精算等も実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	社外のスポーツジムの法人会員となり、希望者に無料利用券を配布して運動習慣の醸成を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	64.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社のメタボリック症候群該当者率（予備群含む）は、2019年度：28.8%（同業態全国平均28.6%）⇒2020年度：26.8%（同29.5%）⇒2021年度：28.6%（同29.0%）と、近年悪化が見られ、同業態全国平均と比較しても若干低位となっている。当社存続に不可欠な高度な専門知識を有する技術者の中に、高リスク者が散見される現状より、重症化予防策（特定保健指導）の継続が必要と判断した。
	施策実施結果	特定保健指導実施率（初回）は、2020年度：76.9%（同業態全国平均24.6%）⇒2021年度：54.6%（同25.3%）⇒2022年度：68.8%（同24.6%）と前年に比べて上昇が見られた。
効果検証結果	2022年度のメタボリック症候群該当者率は、38.4%と前年度比9.8%と大幅に上昇。対象者への特定保健指導や個別の精密検査受診勧奨・事後確認だけでは、重症化予防は図れたとしても該当者数の増加は止められない。同該当者率の改善には、社員自身が健康意識を高めていくことへの支援が必要であり、今後は食生活の改善や運動習慣の醸成に向けたイベント等の企画して、該当者数の減少に注力していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	協会けんぽ事業所カルテによる従業員の喫煙率は近年微増（2019年度：31.3%、2020年度：32.6%、2021年度：33.3%）。同業態全国平均比（2021年度：23.2%）でも高位で推移している。尚、同カルテは35歳以上の検診受診者を集計しており、若年層の喫煙が散見される当社の実態を正確に反映したものとは言えないが、生活習慣病予防の観点からも、この喫煙率低下への取り組みは喫緊の課題である。
	施策実施結果	従前より禁煙外来受診費用を会社負担として禁煙を勧奨しているが、近年の応募者はゼロ。禁煙アプリ等の導入提案等にも希望者は現れない状況が続き、2022年度の喫煙率は32.6%とほぼ横這いで推移。
効果検証結果	事業所カルテ・喫煙率はほぼ横這いで推移しているが、会社が費用負担する禁煙外来の利用実績はなく、効果は認められない。喫煙者の多くは生活習慣病のリスクは理解しているものの、禁煙を迫られていない現時点での禁煙には否定的であり、この意識を変えることができなければ、どんなに支援策を提供しても、効果は期待できない。今後は意識改革に向けた地道な情報提供・健康意識の醸成に重点を置くべきと考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エムステージ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

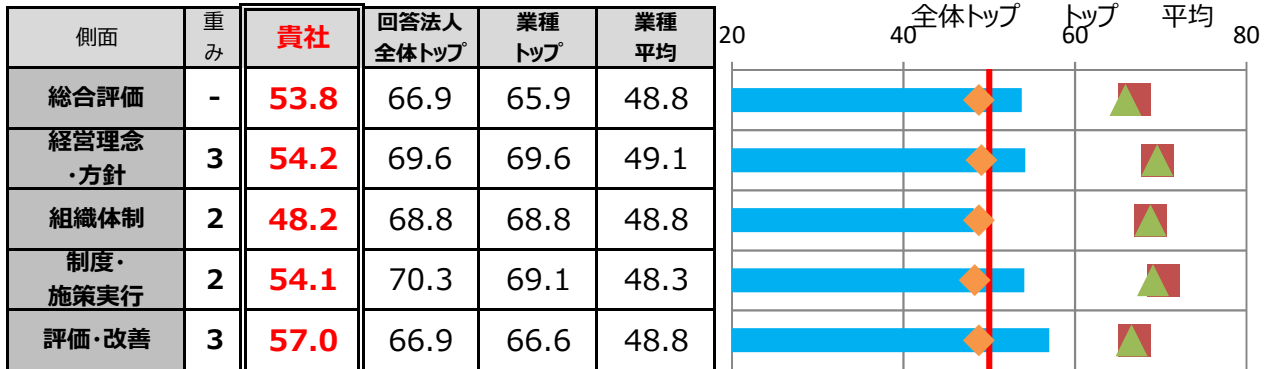
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.8** ↑4.0 (前回偏差値 49.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



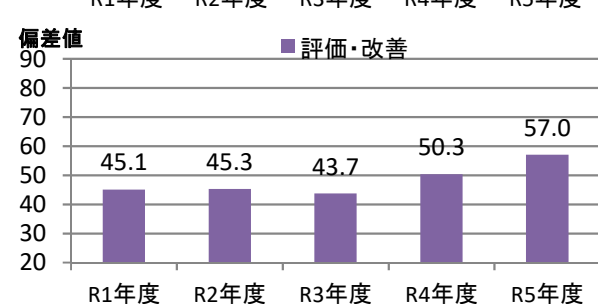
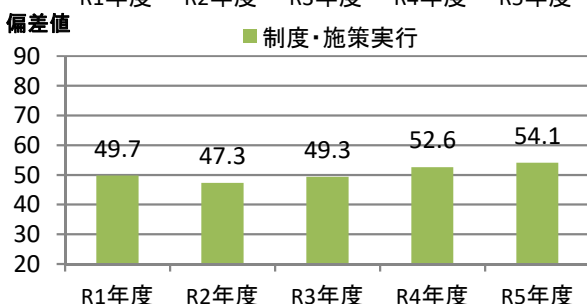
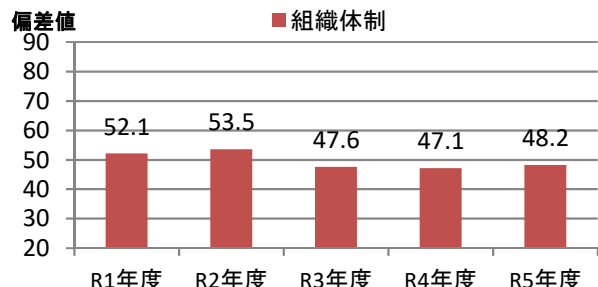
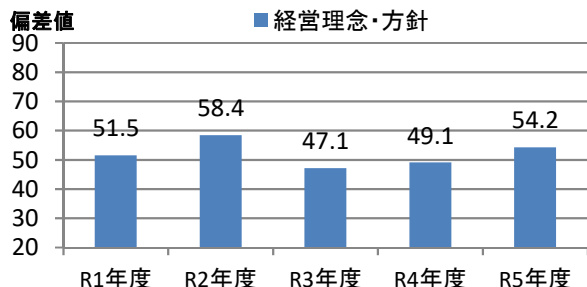
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

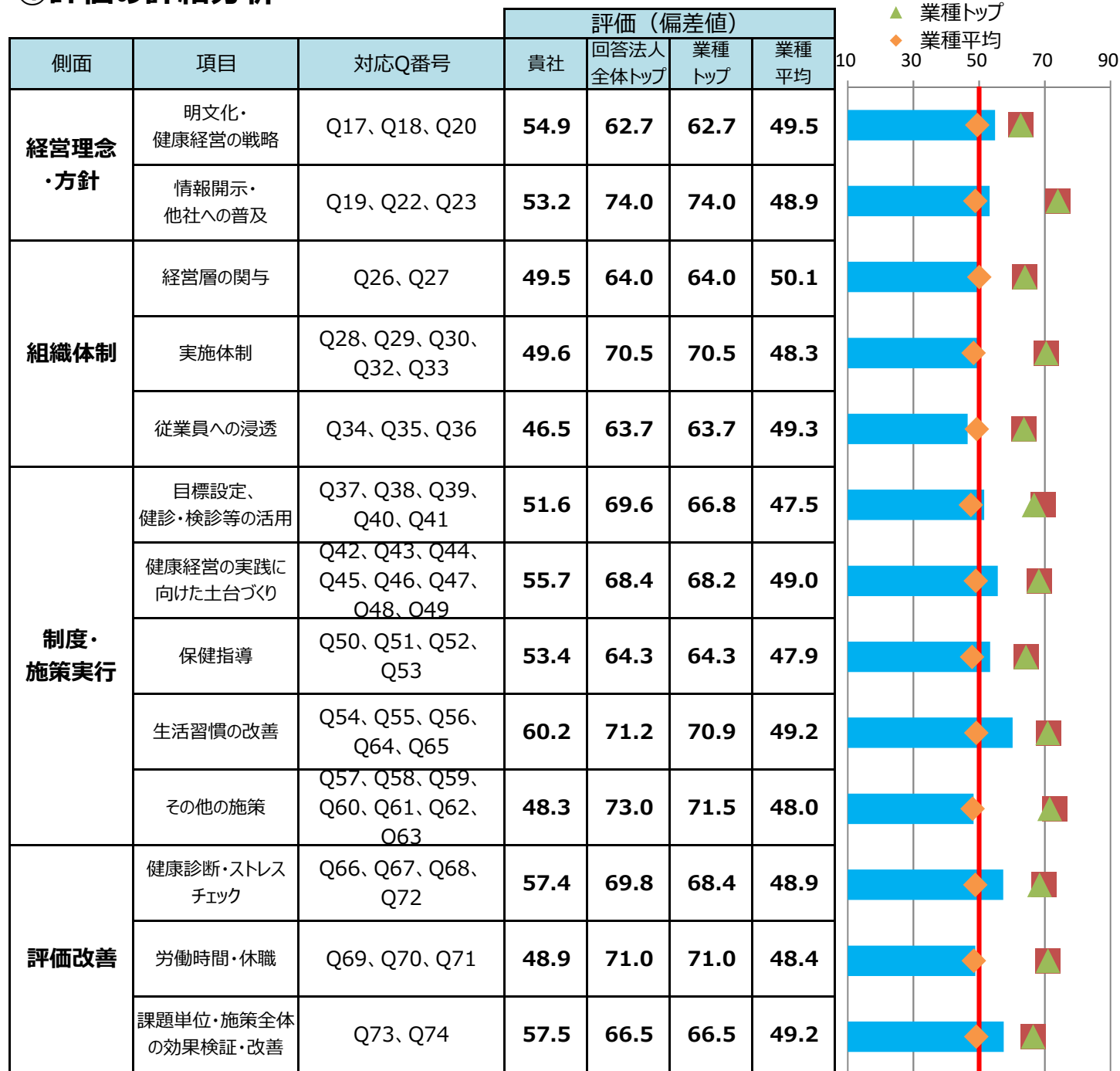
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1201~1250位	1901~1950位	1701~1750位	1301~1350位
総合評価	49.3	51.3(↑2.0)	46.6(↓4.7)	49.8(↑3.2)	53.8(↑4.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「すべては持続可能な医療の未来をつくるために」のグループビジョンには、医療・ヘルスケア領域における様々な課題を解決して、より良い社会に向けて貢献するという私たちの意志を込めている。そのために健康経営を推進し、解決したい課題は、組織の多様性を推進し、従業員が健康で生き活きと働ける職場環境を醸成することで、組織や個の持つパフォーマンスを最大化することである。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で生き活きと働き、組織や個の持つパフォーマンスを最大化している状態として、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減を行い、ワークエンゲージメントを向上させることが、健康経営実施により目指す効果である。また、健康増進者率（5指標）と定義し、その改善がプレゼンティーズムの改善に繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mstage-corp.jp/sustainability https://www.mstage-corp.jp/2022/05/31/2638

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	仲間としてロボット(オキシシン分泌・自己肯定感上昇等効果あり)を導入し、コミュニケーション活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	近距離手当の支給範囲を2km→3kmへ拡大、バス通勤の距離を1km→1.2kmにし、運動機会の創出				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	61.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	グループをあげての積極的な喫煙率低下に取り組み、喫煙者を責め禁煙させるのではなく、禁煙を応援する風土創りを工夫してきた結果、喫煙率は2019年度14%から、2021年度8.3%へ低下した。グループ全体で従業員が健康で生き生きと働ける職場環境作りには、喫煙における疾病リスクを低減させることに加え、従業員のパフォーマンス向上のためには、さらなる健康意識の向上と禁煙促進の為の施策の強化が必要となる。
	施策実施結果	社内保健師の個別カウンセリングの実施、成功者からの禁煙によるインセンティブ（健康になった実感等）の提供、全国の社員からリアクションで応援文化が定着。2022年度は禁煙成功者は2名（2名中2名成功）。
	効果検証結果	2022年度の喫煙率は7.2%となり、2021年度8.3%から1.1%減少することができた。社内アンケートにて、「喫煙者の喫煙後において不快感を感じたことがある」と答えた非喫煙者が82.4%となったことから、喫煙者の放つサードハンドスモークによる職場環境・労働生産性の低下と、非喫煙者の健康被害防止の強化のための、啓蒙・教育と合わせた禁煙推進が今後の課題と考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社昭和設計

英文名：

■加入保険者：大阪府建築健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

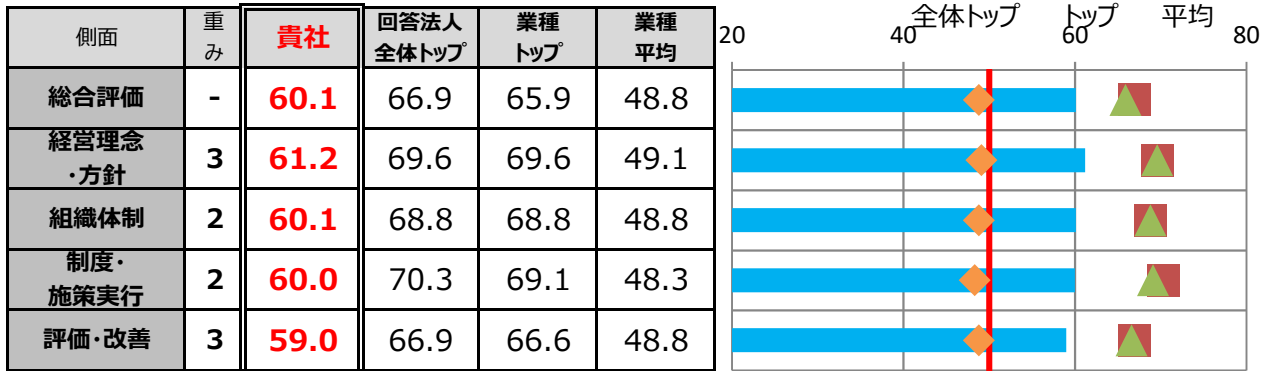
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.1** ↓1.0 (前回偏差値 61.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



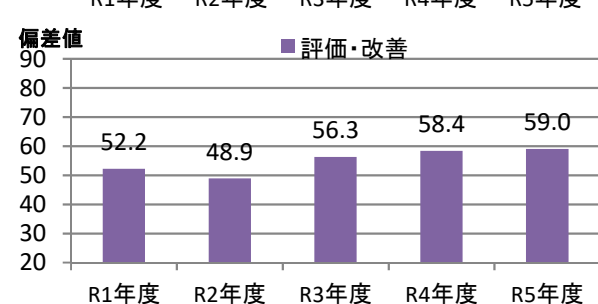
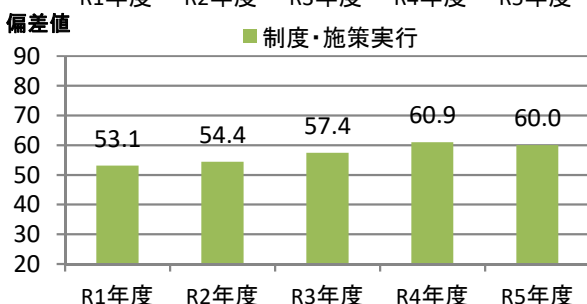
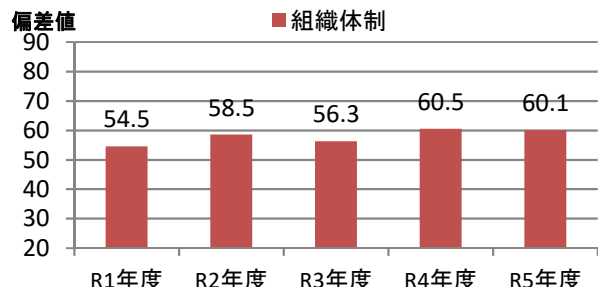
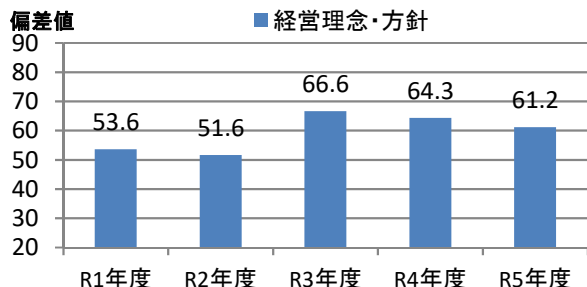
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

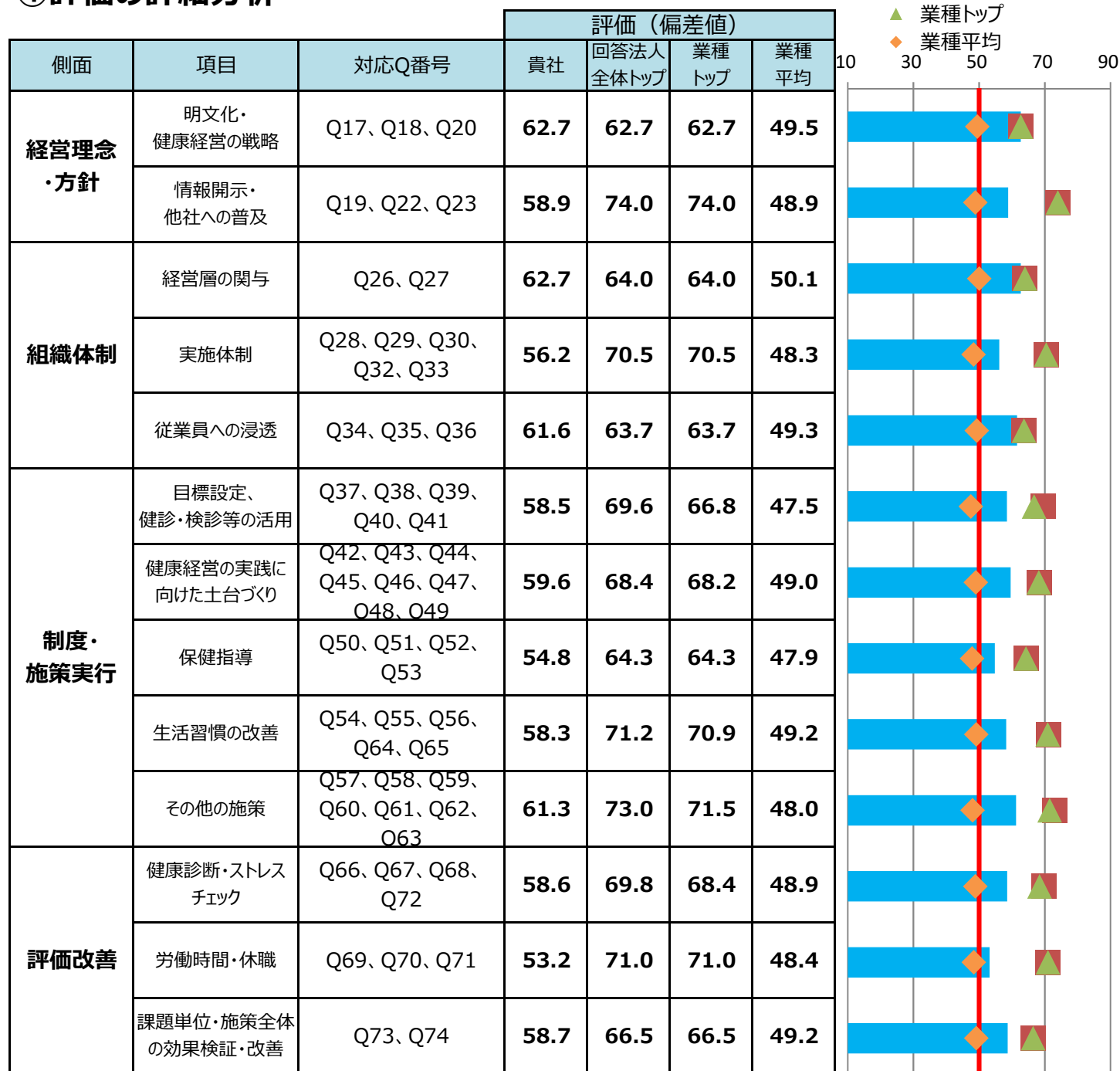
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1001~1050位	1101~1150位	451~500位	401~450位	601~650位
総合評価	53.3	52.7(↓0.6)	59.6(↑6.9)	61.1(↑1.5)	60.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 「永続的な発展のための人材の定着とパフォーマンスの向上」を経営課題として掲げている。会社が持続して成長していくためには、社員の心身の健康が第一であり、社員が安心して長く働いてもらえる環境を整備し、人材の定着を図ることが事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身とも健康で、安心して働けることが人材の定着に繋がることを期待している。具体的には、新卒採用者の3年後定着率100%、キャリア採用者の5年後定着率80%を目指す。また、現在疾病による欠勤・退職者の復職と新たな発生病者0名を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.showa-sekkei.co.jp/jp/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.showa-sekkei.co.jp/jp/about/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.showa-sekkei.co.jp/jp/about/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション促進を図るため1人当たり年間5,000円のコミュニケーション費の補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	野菜（サラダ）果物類、乳飲料、無添加冷食の提供をし、費用の半額を会社が補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康に関する項目を選択し目標達成度により毎月得点を記録、年間総合得点に応じて商品を贈るTJM運動実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	24.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員の平均年齢の高年齢化が進む中で定期健診の要経過観察・要再検査の割合が増えた。定期健診率100%の目標に加え、今年度は生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防を目的とした二次検診の受診率の向上を課題とした。
	施策実施結果	保健師による二次検診の受診勧奨を毎週実施した。スマートフォンにチャット形式で保健師からの受診勧奨やその後の状況確認が逐一届くため、受診者の向上に繋がっている。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないものの、昨年までに比べて二次検診を受診する社員が倍ほどに増えた。二次検診受診率は58%となった。また、制度面においても二次検診の再検査の際の費用の半額を会社が補助することとし、検査率の向上に大きく繋がった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	生理日の就業困難に加え、PMS（月経前症候群）や更年期障害、不妊治療、婦人科検診、婦人科通院についての相談件数が一定数あり、また女性の新入社員、キャリア採用の社員もここ数年で増えたことから女性特有の健康関連課題への対応・改善の必要性を感じた。
	施策実施結果	女性の健康に関する全6回のWEBセミナーを開催。全女性社員（正社員・契約・派遣含む）と管理職全員に受講してもらった。また受講後女性を対象としたアンケートを実施し、意識の変化を調査した。
効果検証結果	生理日の就業困難に加え、PMS、更年期障害、不妊治療（男女とも利用可能）、婦人科検診、婦人科通院の際に利用可能であることを社内に周知した。制度開始時の一昨年から比べて、のべ利用者が9倍以上（10名→73名→94名）となり、効果の大きさを感じた。また、WEBセミナー受講後のアンケートでは回答者39名中31名が「意識の変化（自分の身体への関心・婦人科の受診・婦人科検診の受診等）」があったと回答した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アトコ

英文名：ATOKO CO.,LTD

■加入保険者：ATグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

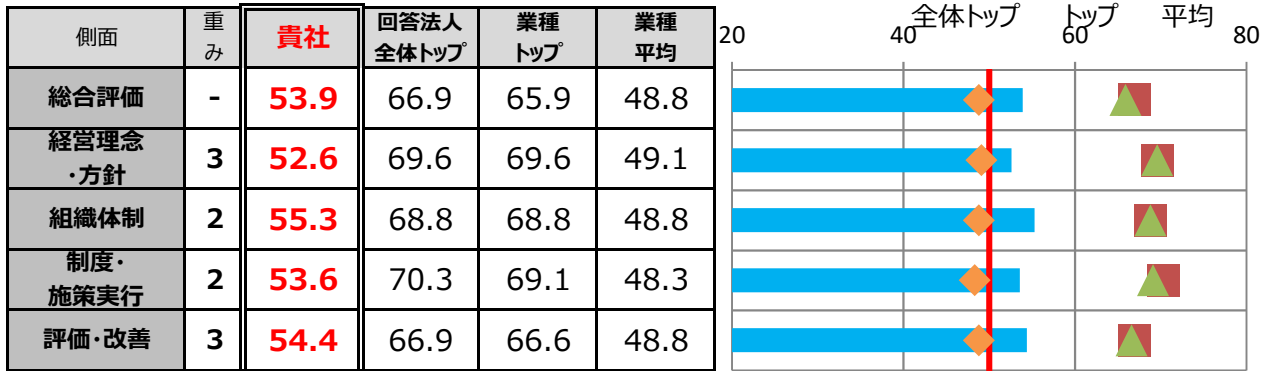
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価：**53.9** ↓0.2 (前回偏差値 54.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



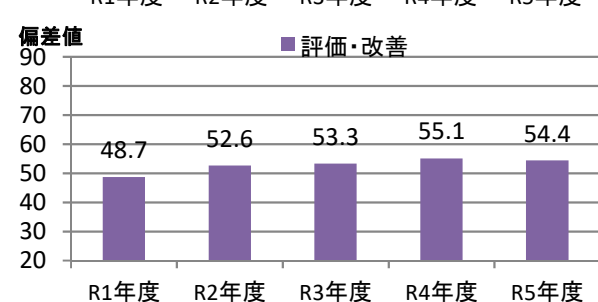
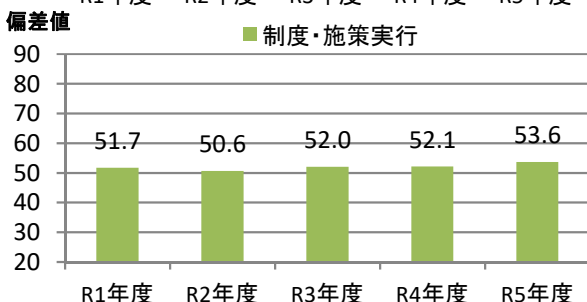
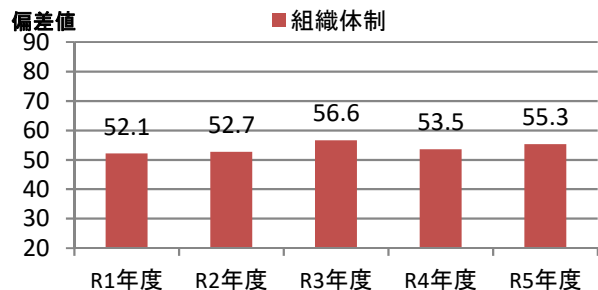
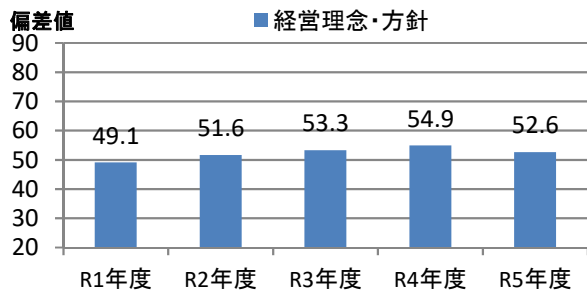
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

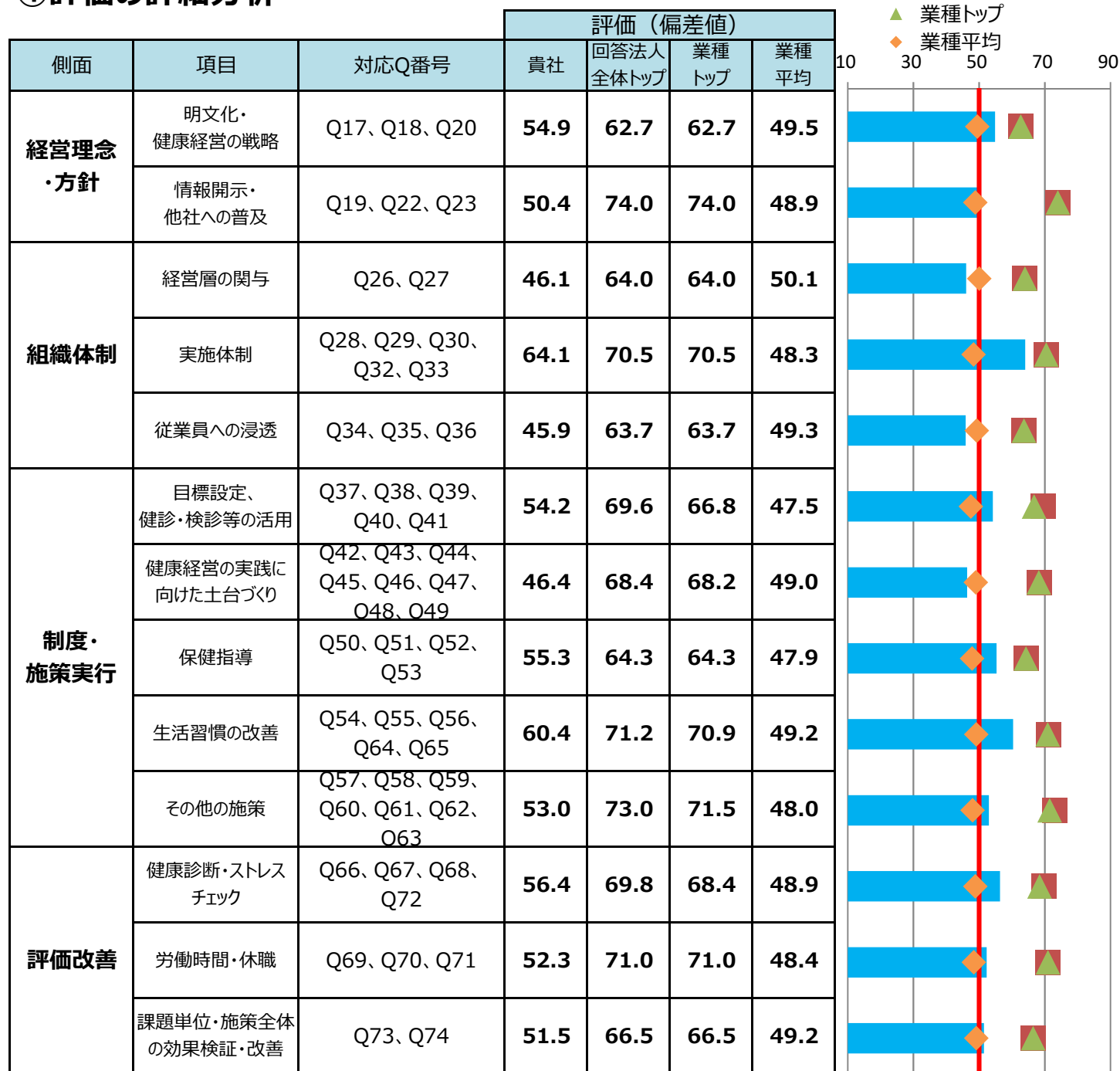
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	1151~1200位	1101~1150位	1151~1200位	1251~1300位
総合評価	50.1	51.9(↑1.8)	53.7(↑1.8)	54.1(↑0.4)	53.9(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル側面の疲労感を覚える従業員が多く、自己のパフォーマンスを発揮しきれていないことが窺える。
	健康経営の実施により期待する効果	業績とヘルスデータの相関を経営層が適切に理解することで、従業員へのアプローチの変化を期待する。特にストレスチェックのデータを活用し、会社と個人の適合感における課題を認識することでエンゲージメント向上を図り、生産性の向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://at-atoko.jp/csr.php#health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://at-atoko.jp/img/csr/kenkouzoushin2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	月に1回グリーンデーを設定し、地域の清掃活動を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	提供しているアプリで料理のレシピ紹介や、食生活の記録をつけられるなどのサポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	職場にて朝礼時にラジオ体操を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	86.3	%
限定しない	○	全従業員の	32.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	直営診療所では、「35歳から3年毎及び55歳以上、人間ドック無料」を実施中。無料対象者の受診率は例年「60%」前後を推移。従業員の病気の早期発見のためにも更なる受診率アップが必要である。
	施策実施結果	2019年度：62.8% 2020年度：57.5% 2021年度：61.5% 2022年度：71.1%
効果検証結果	2020年度は、コロナ禍の影響もあり受診率は低かったが、その後受診率は上昇傾向にある。任意健診でもある「人間ドック」の重要性を、引き続き従業員へ告知・アピールをしていく。また担当者よりドック受診を積極的に進めていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内で健康についてのアンケートを行ったところ、「禁煙しないといけないと思うがやめられない」と回答した従業員が17%いた。従業員の健康に悪影響を与えているため改善が必要である。
	施策実施結果	屋内については全ての事業場で喫煙室を廃止し禁煙とした。また全従業員にメールでたばこの危険性を周知したり、2023年9月～12月でインセンティブを含む禁煙キャンペーンを行い、現在社員参加中である。
効果検証結果	2019年度35.3%、2020年度34.4%、2021年度33.5%、2022年度31.2%と喫煙率は軽微ではあるが減少傾向。キャンペーン終了後の喫煙率の調査結果を分析し、来年府度以降の社員へのアプローチを工夫したい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エイテック

英文名：A-TEC Co.Ltd

■加入保険者：全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

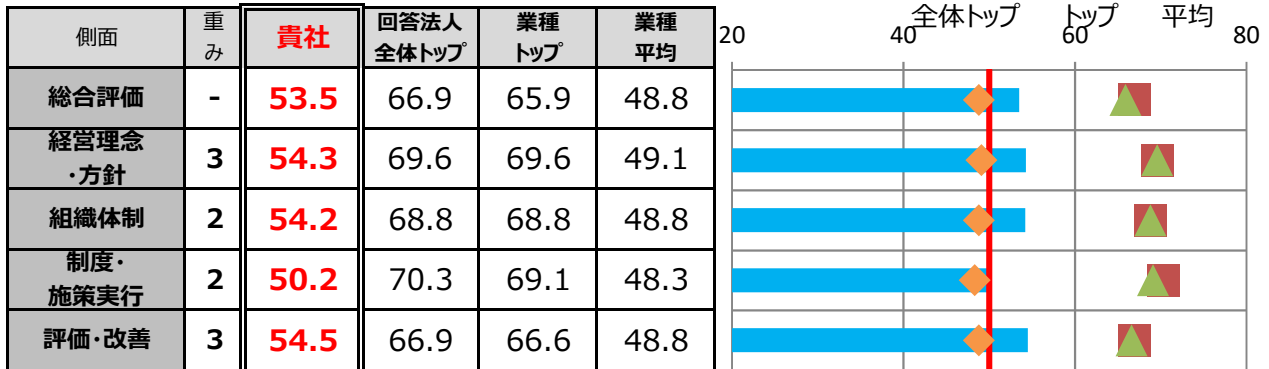
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.5** ↓0.7 (前回偏差値 54.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



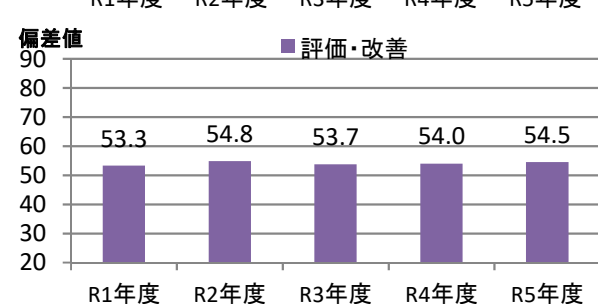
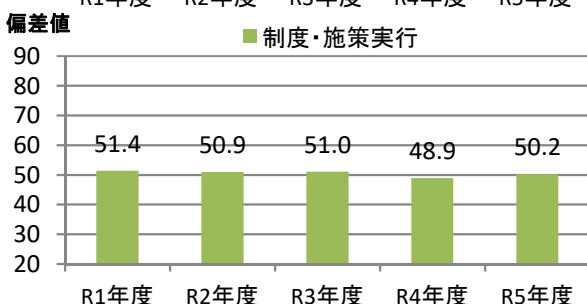
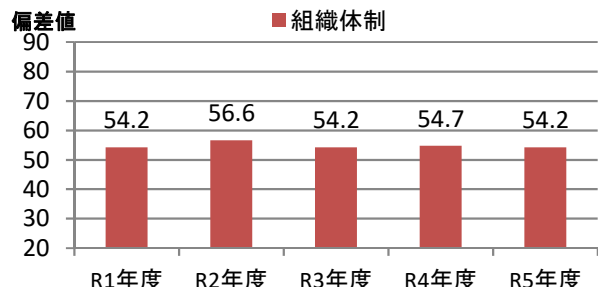
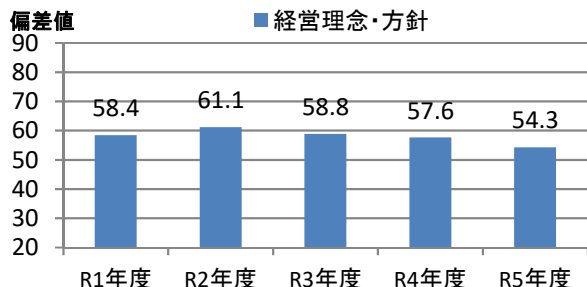
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

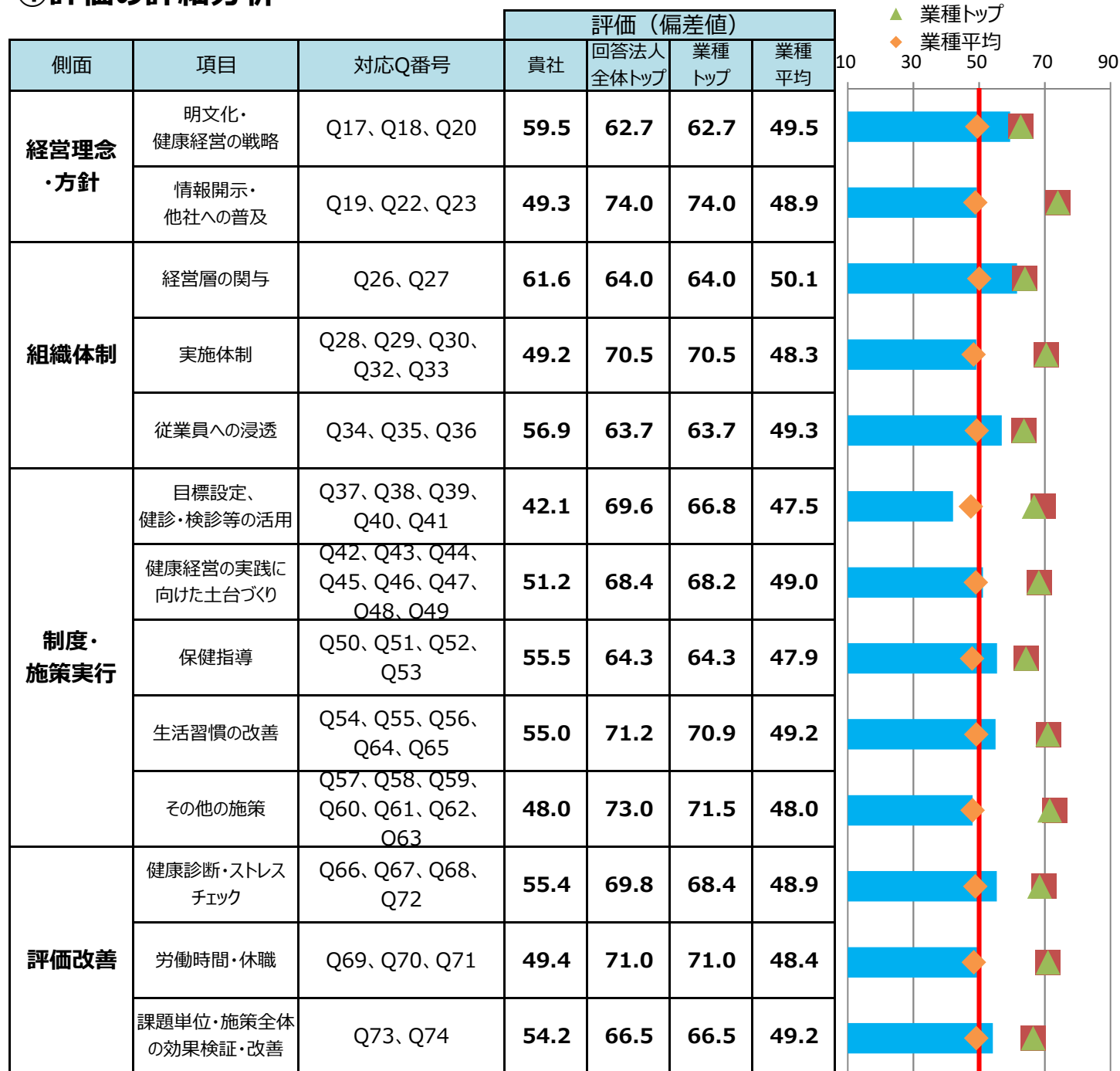
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	751~800位	951~1000位	1151~1200位	1351~1400位
総合評価	54.6	56.3(↑1.7)	54.8(↓1.5)	54.2(↓0.6)	53.5(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全従業員を対象に健康度調査（2018年12月）を行った結果、身体の痛みや質の悪い睡眠、気分の浮き沈みなどの不健康状態（＝プレゼンティーズム）が、仕事のパフォーマンス・生産性を低下させることによる経済損失が、年間2.4億円（社員一人当たり約200万円）に上ると試算され、重要な経営課題として位置づけた。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の効果検証のための指標としては、個人の健康度については「①身体の痛み改善」、「②睡眠の質改善」、「③胃腸の具合改善」、「④仕事の集中度改善」について毎年のストレスチェックにて計測している。また、会社全体については「⑤プレゼンティーズムによる経済損失額」を算出している。5つの全指標について、対前年比で改善することを目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kk-atec.jp/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.kk-atec.jp/health-management/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.9	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション促進によるチームワーク醸成を目的として、コミュニケーション費を支給している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	全事業所に食生活改善に関するポスターを掲示し、健康増進を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康保険組合の提携スポーツクラブの紹介をしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	78.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2018年全社員対象の調査においてプレゼンティーイズムによる経済損失額が、会社全体で約2.4億円（社員一人あたり約200万円）と算出された。その大きな要因としては、運動、睡眠、食生活が挙げられた。
	施策実施結果	全従業員を対象に、定時時間の5分間を使った毎日のストレッチ時間を設定した。また、睡眠セミナー、食生活セミナー、オーラルケアセミナーを実施したほか、いずれもパンフレットを作成し、取り組みを奨励した。
効果検証結果	健康経営取り組み前（2018年）の2.4億円の経済損失が、取り組み後（2020年）では2.1億円と約3000万円の削減効果があったと試算された。コロナ前の状況に戻つつある中で実施された2023年度調査において、プレゼンティーイズムは62.9%から63.5%に改善傾向にあるが、損失額は前年と変わらない約2.2億円と試算された。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2018年社員意向調査を見ると、マズローの5大欲求に基づいて設定した全15指標合計の満足度が42%と低く、特に勤務時間の満足は36%であった。その要因としては、1~3月の繁忙期の残業時間、休日出勤の発生が挙げられる。
	施策実施結果	業務マネジメント力向上として、コーチング研修を行い、一般社員向けの研修の企画を行った。1つの事業所に業務が集中しないように、事業所間での協働の仕組みを作り、負荷分散を図った。
効果検証結果	平均月間所定外労働時間は2018年度15時間から2020年度16時間、2021年度29時間と増加傾向であったが、2022年度は27時間と微減した。勤務時間の満足度は取り組み当初の36%から59%に向上した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コベルコビジネスパートナーズ株式会社

英文名：KOBELCO BUSINESS PARTNERS CO.,LTD

■加入保険者：神戸製鋼所健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

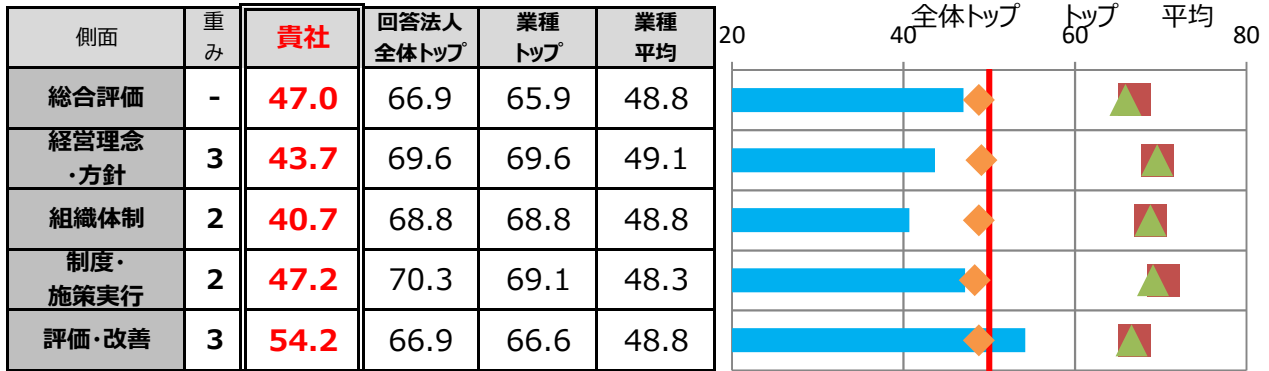
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.0** ↑1.0 (前回偏差値 46.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



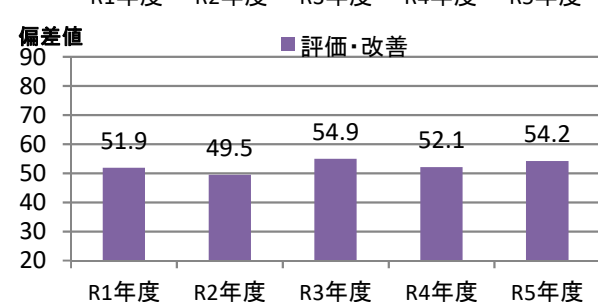
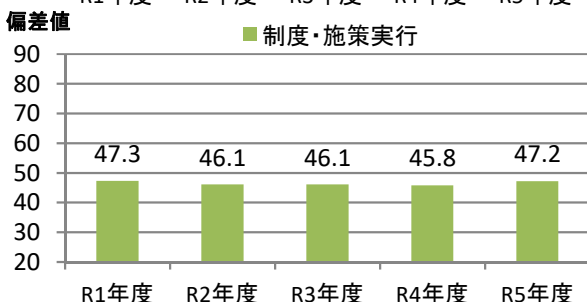
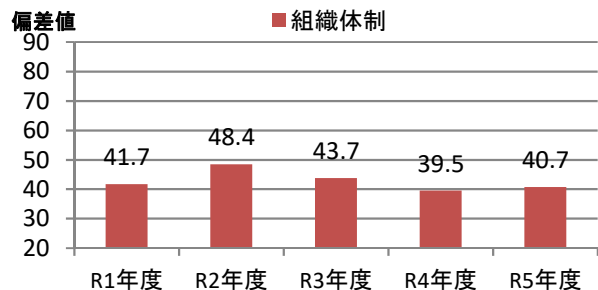
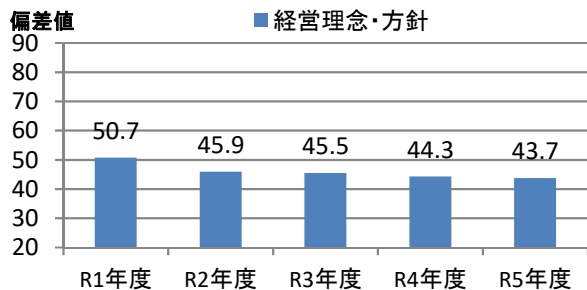
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

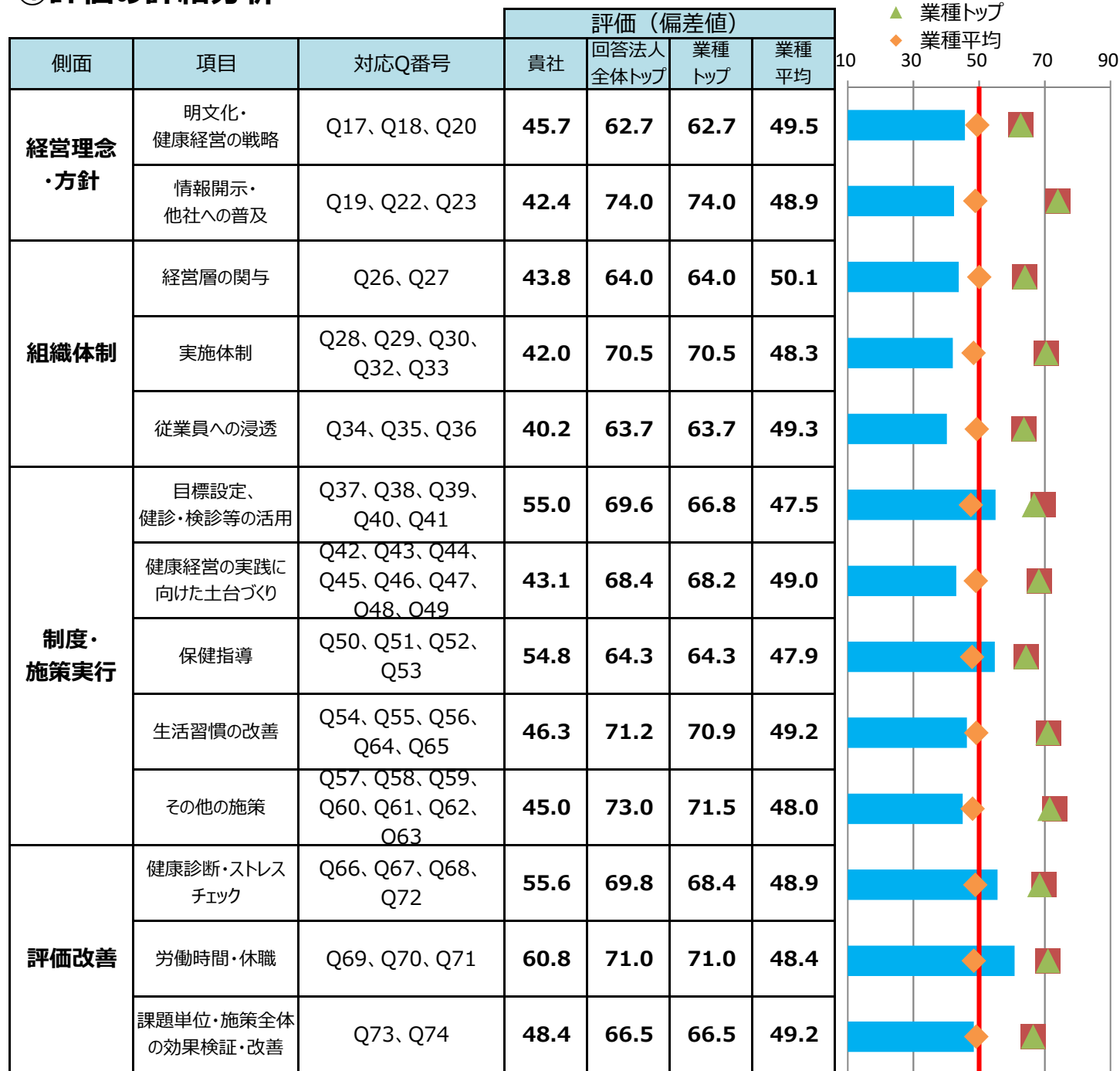
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	1551~1600位	1801~1850位	2151~2200位	2201~2250位
総合評価	48.6	47.5(↓1.1)	48.1(↑0.6)	46.0(↓2.1)	47.0(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢も50歳を超え、何かしらの不調を抱えての就労や、傷病による休暇取得も増加している。社員一人一人が十分なパフォーマンスを発揮できるよう、健康意識の向上、早期発見による重症化の予防が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員とその家族が心身ともに健康で、やりがいと誇りを持って働ける会社になりたい。社員意識調査による「自社への誇りスコア」のアップを目指す。(現在71.1点、目標75点)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.kobelco-kbp.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	家族の職場訪問を実施した（2023年度から実施、本年度はビジネス研修部を対象）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜の摂取量を増やすレシピを社員が実際に作り、毎月全社員に紹介している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	毎年1回、チーム対抗のウォーキングイベントを企画、開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従来は、相談者主導型の産業医によるカウンセリングのみ実施していたが、不調者予備軍のケアなど予防的な機能が十分でなかった。
	施策実施結果	毎月1回、日本産業カウンセラー協会の産業カウンセラーによるカウンセリングを実施した。（各部所属長から受診対象者を指名）
効果検証結果	現在、全社員の35%が受診、概ね好評である。2年を目途に全社員がカウンセリングを受ける予定である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ネクスコ東日本エンジニアリング

英文名：East Nippon Expressway Engineering Co.,Ltd

■加入保険者：全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

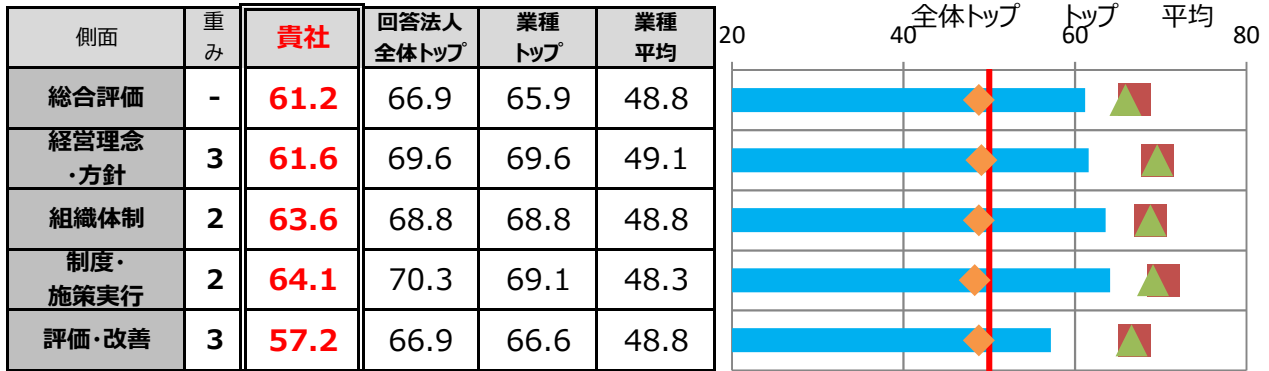
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.2** ↑2.8 (前回偏差値 58.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



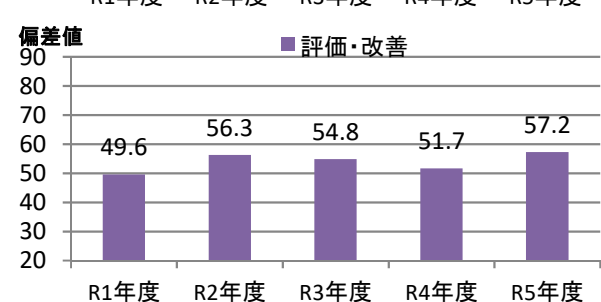
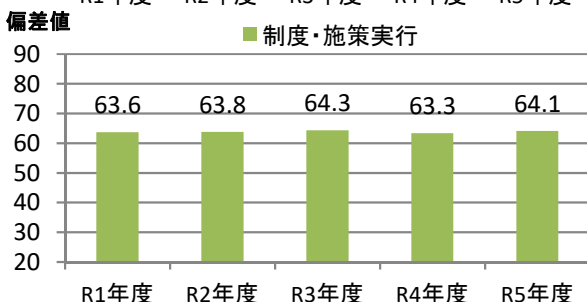
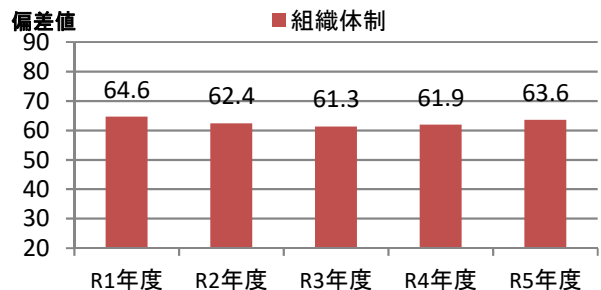
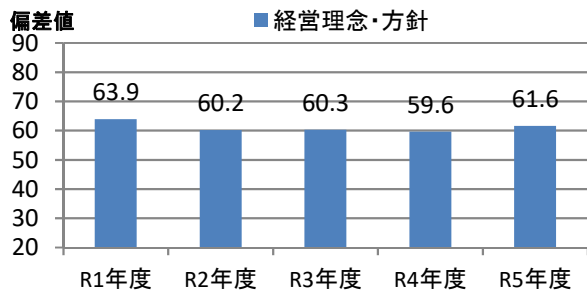
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

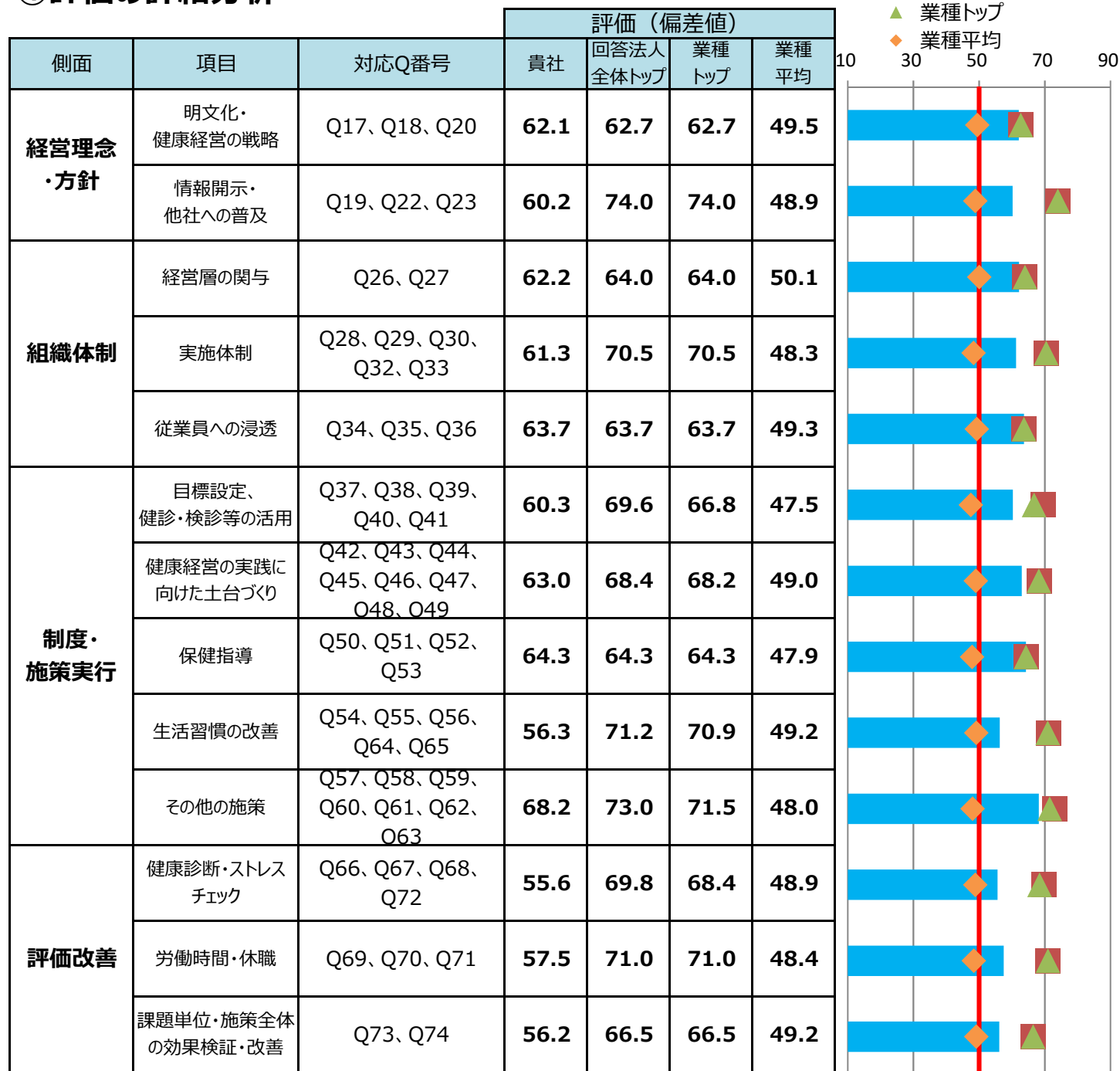
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	351~400位	451~500位	701~750位	501~550位
総合評価	59.7	60.2(↑0.5)	59.7(↓0.5)	58.4(↓1.3)	61.2(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 24時間365日稼働している高速道路の安全安心を守る事が当社にとって最も大切であり重要な使命です。そのため、社員が心身共に健康で、技術力やマネジメント力を習得しながら長く働いてもらうこと。また、新卒や中途採用者が社員の健康管理に力を注いでいる当社で未永く働きたいと思ってもらえるようにするために健康増進、支援、コミュニケーション向上、エンゲージメント向上等が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員全員の健康が労働生産性を向上させ、かつ生き活きと幸せに末永く働きたいと感じられ、コミュニケーションやエンゲージメントも充実する事を期待する。その事で高速道路の安全安心を守るという社会的貢献を達成する事も期待する。定年制度も60歳から65歳定年に改定したので男女共65歳まで100%勤務頂ける改善及び環境整備を目指すとともに、産休・育休復帰は現在も100%であり、今後も継続できるよう目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 傷病・メンタルヘルス不調者の発生は24時間365日稼働している高速道路の安全安心を守る当社にとってパフォーマンス低下や人員不足になり得るため重要な課題である。特に災害や事故等による有事の対応には技術力のある社員のパフォーマンス、人員が必要不可欠となる。当社のみならず地域社会の発展と暮らしを支え、日本経済全体の活性化に貢献するためにも社員のパフォーマンス向上は大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	傷病・メンタルヘルス不調者を低減させることは、仕事の満足度及びエンゲージメントの向上にも繋がりが、社員のパフォーマンス向上が期待できる。社員が「働きがい・やりがい」と「一体感」を実感できれば、生き活きと働くことができ、夢にチャレンジできるようになる。具体的な指標としては5年後に80%以上の社員が職場環境や仕事に対して満足と回答してもらえるように目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.e-nexco-engi.co.jp/corp/n03-07-03.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.e-nexco-engi.co.jp/corp/n03-07-03.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.e-nexco-engi.co.jp/corp/n03-07-03.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.e-nexco-engi.co.jp/corp/n03-07-03.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員同士のグループ活動と家族での旅行や交流会等の参加に対してポイントによる費用補助を行う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取量測定器で1日350gの野菜を摂取しているか測定し野菜摂取び食生活改善を促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進イベント「くうねるあるく+ふせぐ」ツールで1日6000歩の運動促進や動画配信を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	80.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	23.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者の発生予防を目的として社内外の相談窓口を設置したが、社内相談窓口への相談件数が少ないため、2022年度は第4のケア（事業場外資源によるケア）の充実を図るため外部EAPの相談窓口をオンラインだけではなく、直接相談できる窓口も開設し相談しやすい環境の整備と促進を行った。促進の際は、些細な相談でも可能とし、相談のハードルを低くし早期発見にもつながる活動に取り組んでいる。
	施策実施結果	前年度130件に対し2022年度は367件と2倍以上の相談件数となった。特に管理職の相談件数が増え、全体の58%となっている。
効果検証結果	相談後のアンケートによると相談しやすかったとの意見が多くあり、外部EAP相談窓口の相談し易い環境の整備と促進に一定の効果が認められる。また、この活動によるメンタル不調の早期発見者は幸いなことに出ていない。なお、メンタル不調による退職者発生率は2020年度1.2%、2021年度1.2%、2022年度は0.8%となっており、低発生率を維持できている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染拡大防止の徹底とインフルエンザ感染予防の徹底。 上記にも記載のとおり24時間365日稼働する高速道路の安全安心を守る当社にとって感染拡大（クラスター等）は業務に支障をきたす事となり、結果、「日本の高速道路インフラ」を止める事にもなりかねないため重要な任務である。そのため感染拡大防止、感染予防の徹底は重要な課題として取り組んでいる。
	施策実施結果	全社員に体温検知、マスク着用、消毒手洗いの徹底。発熱者は病院受診及び社内では抗原検査キットにより検査し陽性者は自宅待機等を徹底。インフルエンザは事務所において集団予防接種を実施し84.6%が接種。
効果検証結果	新型コロナウイルス感染防止対策の徹底及びインフルエンザ予防接種による定量的な効果は出ていないが、コロナ及びインフルエンザ感染によるクラスターの発生が0件であったことは目指す効果の達成として位置づけている。コロナの5類以降の感染対策についてもルールを徹底し感染拡大防止に努めている。また、インフルエンザ集団予防接種率、今期は84.6%となったが摂取できる方全員の接種100%を目標に継続実施する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：穴吹エンタープライズ株式会社

英文名：Anabuki Enterprise CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会香川支部

非上場

■所属業種：サービス業

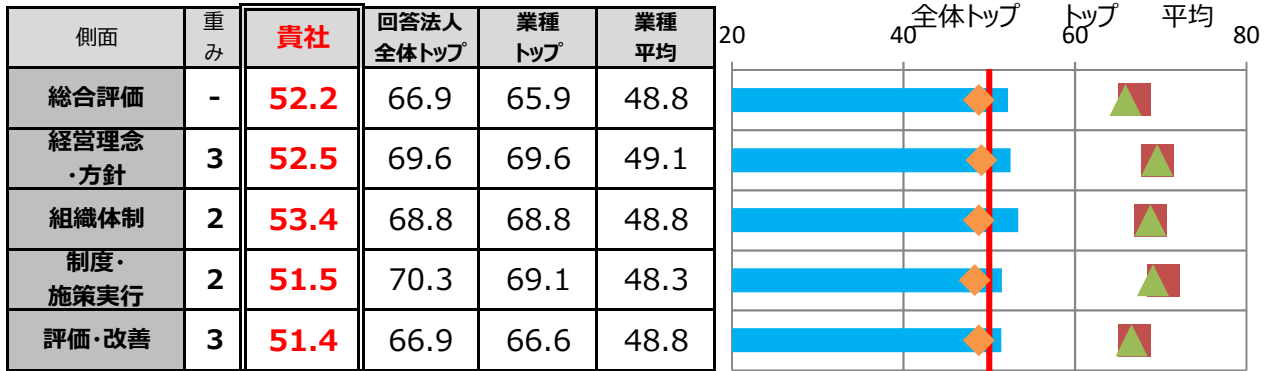
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.2** ↓0.3 (前回偏差値 52.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



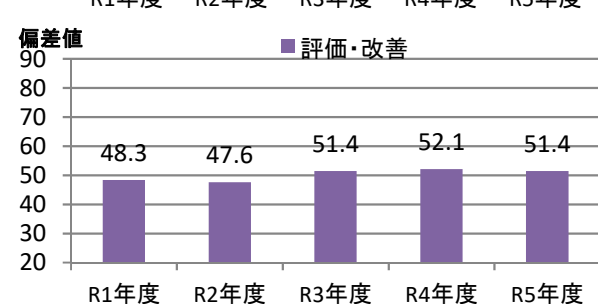
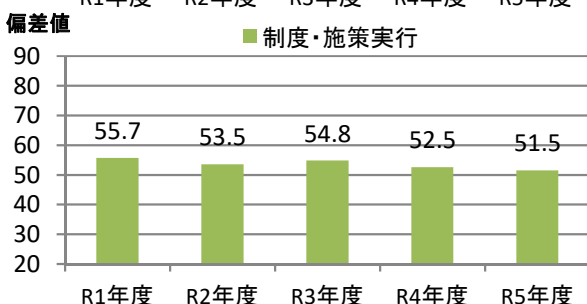
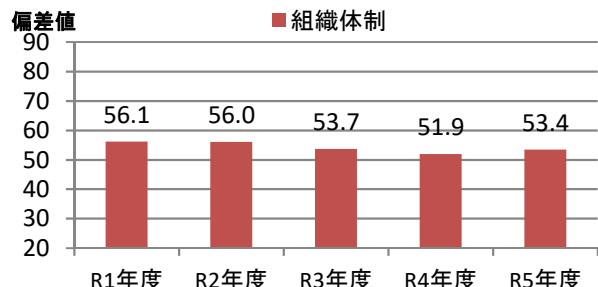
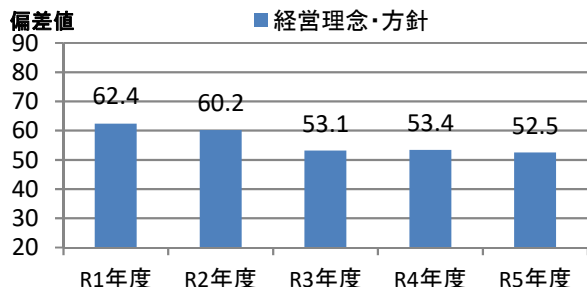
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

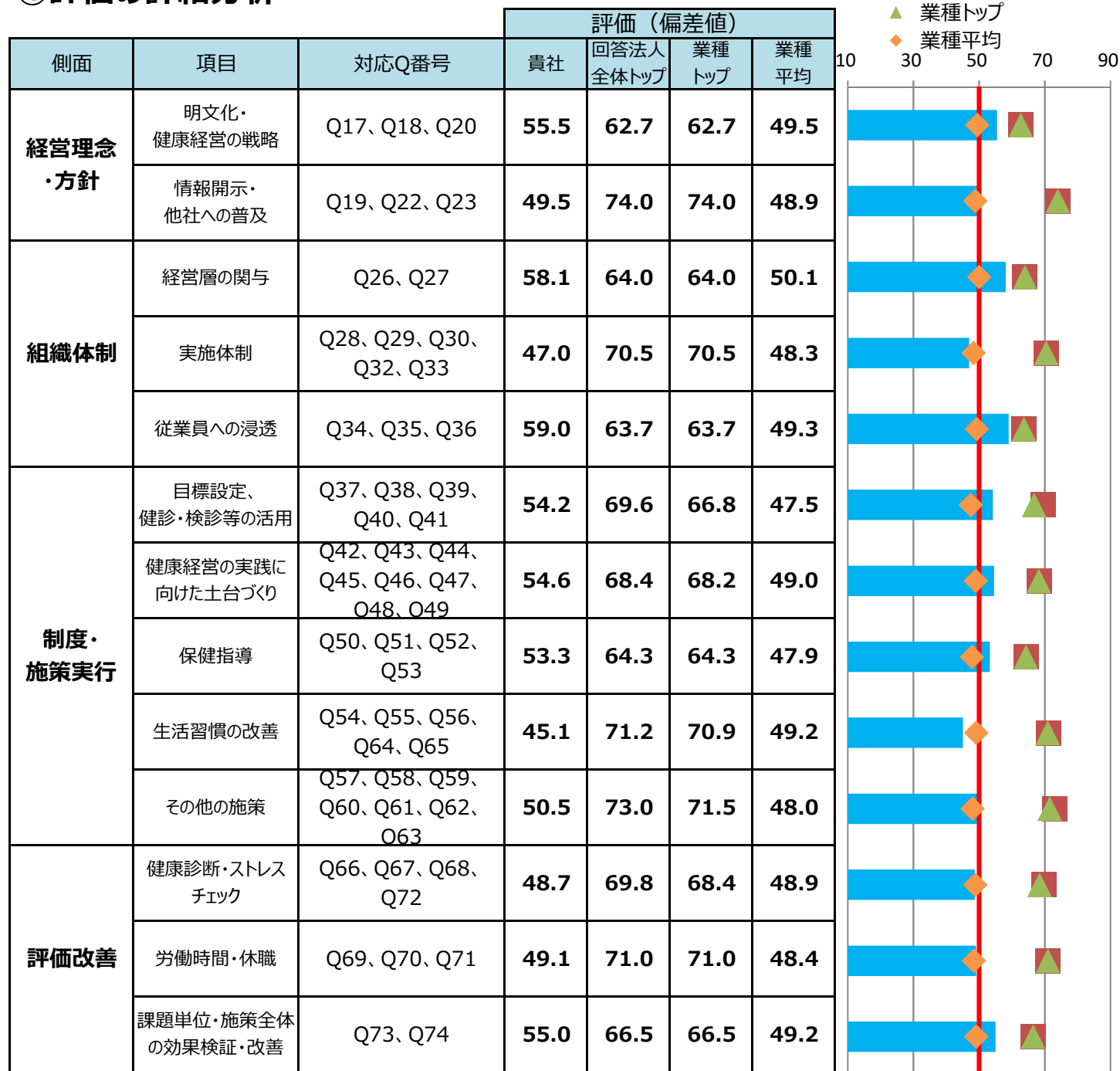
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	951~1000位	1201~1250位	1351~1400位	1501~1550位
総合評価	55.6	54.2(↓1.4)	53.1(↓1.1)	52.5(↓0.6)	52.2(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化に伴い従業員の高齢化も進んでいる。また、若年層の離職率が高く人材の定着は経営上の課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の高齢化が進むけれども、経営にとっては大切な人材であり、生涯健康で長く働ける身体づくりを推進できる。 また、若年層に対しても健康経営に取り組む事で「健康の大切さ」を実感してもらい、その先にある「働きがい」を体感し、離職率の低下に繋げていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 サービス業において、「従業員の接客スキル」は競合他社と競う上で、自社ならではの強みを出せる付加価値である。リピーター獲得につなげる付加価値をさらに強化していくためにも従業員一人ひとりが健康であり働きがい及びモチベーションの向上が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	コミュニケーションの強化や従業員の満足度を向上していくことで、心身ともに健康な社員が生き生きとお客様にサービスを提供できる。 また社内やグループのシナジーを活用した新規事業や新サービスの立案で会社全体の活性化につなげる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.anabuki-enter.jp/sustainability/ 【詳細ページ】 http://www.anabuki-enter.jp/themes/anabuki-enter/pdf/health_productivity.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	eスポーツ部を社内設立。7月に社外の方も集まるeスポーツ大会に出場するため部員同士で練習				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.5	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	社内にて人数募集を行う際、リアルタイムでエントリー者を写真付きでUPLし定員を超える参加者が集まった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	運営施設が多いことから、自部署以外の人とコミュニケーションをとる機会が減少していることが課題。
	施策実施結果	社内公認の「eスポーツ部」の立ち上げや会社チームでのマラソン大会に出場。
効果検証結果	「eスポーツ部」は16名のメンバーが集まり、練習での交流や香川県内企業対抗eスポーツ大会にも出場。3位入賞も果たし、当日は応援メンバーも多く駆け付け、交流が深まった。またマラソン大会では出場者を多く集めるため、社内のインフォメーションにてリアルタイムでエントリー者の写真を掲載しながら会社全体で出場者を盛り上げた。後日参加できなかった社員からも反応があり次年度はチーム数を増やしての出場を検討中。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	退職にもつながるストレスや業務に対する不安感などをうまく発散できる仕組みやフォロー体制の強化が課題。
	施策実施結果	OJTの仕組みを強化し、先輩社員に向けた研修を実施。
効果検証結果	今までは各現場単位で任せていた部分も多くあったが、人事総務主体の先輩社員に向けた研修を行うことで、フォロー側のスタッフの不安感解消につながった。また具体的にどのようなフォローをしていくべきかを担当者同士で意見交換する時間も設けたことで水平展開しやすくなった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 J A L マイレージバンク

英文名：

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

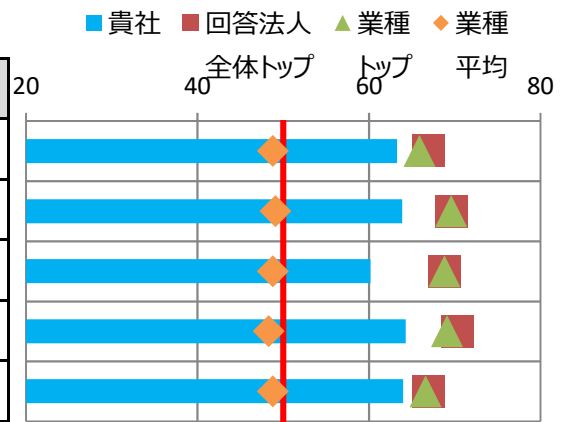
■総合順位： **151~200位** / **3520 社中**

■総合評価： **63.3** ↑0.8 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.3	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	63.9	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	60.2	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	64.3	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	64.0	66.9	66.6	48.8



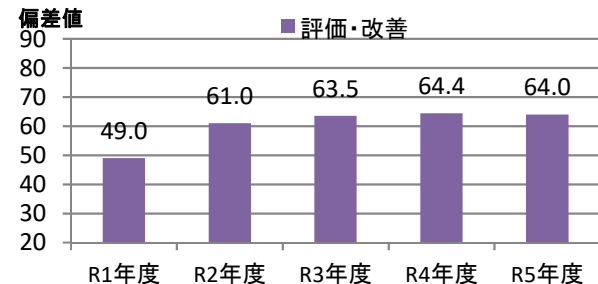
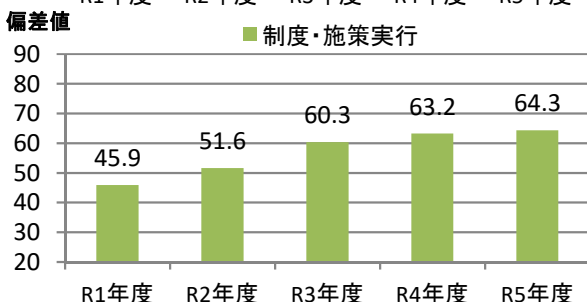
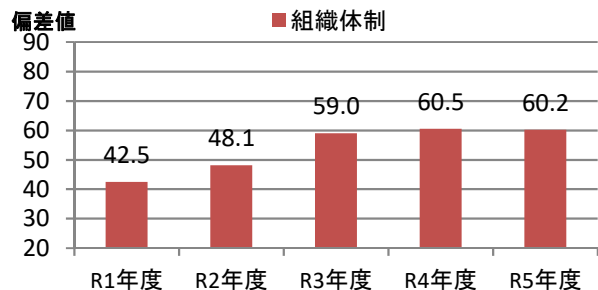
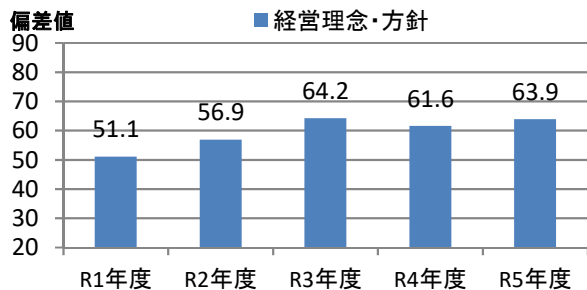
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

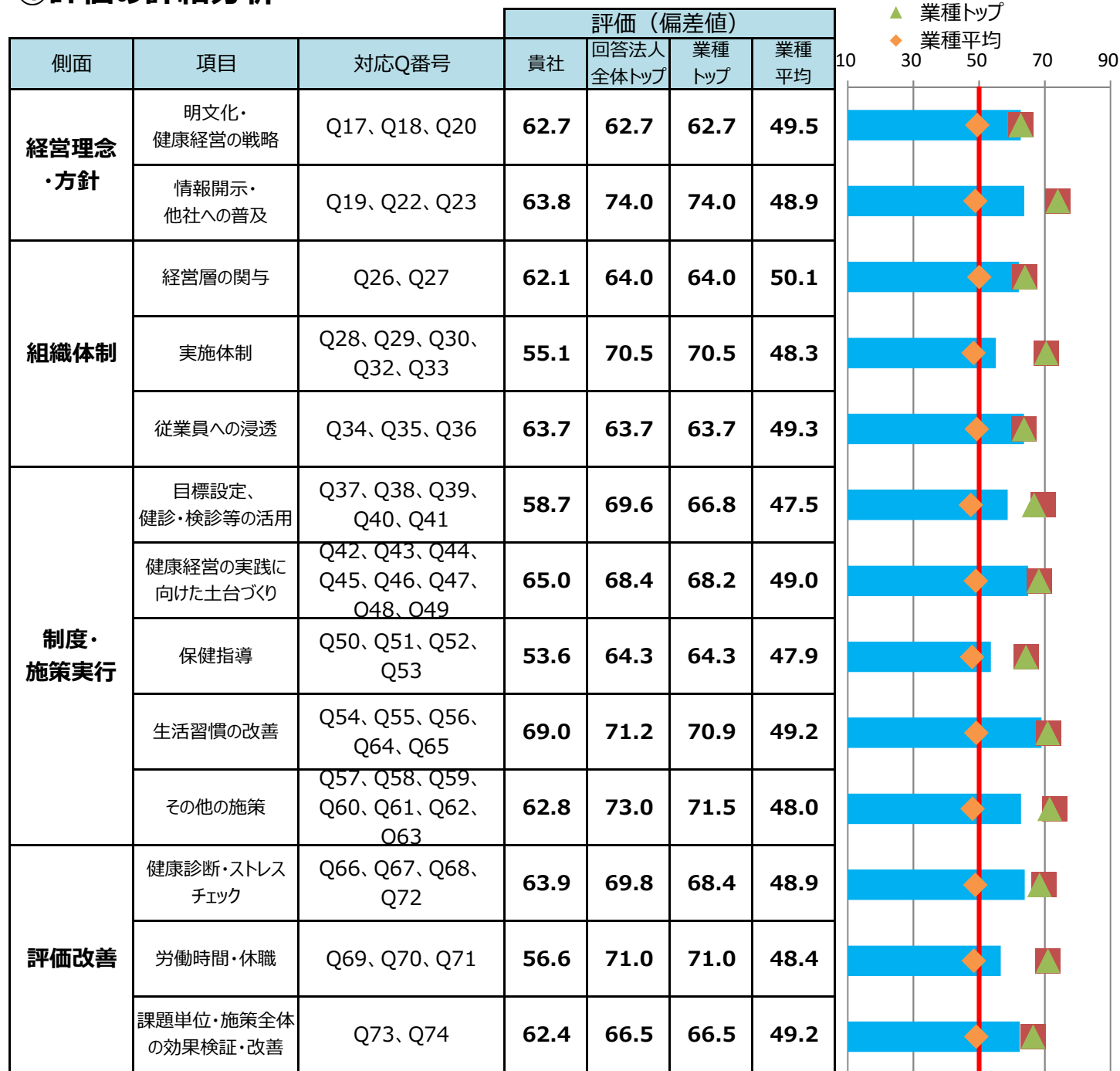
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	851~900位	151~200位	201~250位	151~200位
総合評価	47.7	55.3(↑7.6)	62.2(↑6.9)	62.5(↑0.3)	63.3(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化となり労働力人口が減少する中で社員一人ひとりが心身ともに健康を軸として、自律的なリスキリングによる新たな価値創造に向けたパフォーマンスの発揮を目指す。その結果、企業理念である「社員の物心両面の幸福を追求し、社会の進歩発展に貢献する」を実現し、企業としての存在価値を高めることが重要と捉えている。具体的には食事・運動・睡眠等の生活習慣の改善や検診の受診、本人及び家族のメンタルケアに取り組む。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康な状態を維持することで、プレゼンティーイズムによる生産性低下率を20%以下、仕事に満足している社員の割合80%以上、ワークエンゲイジメント指標として熱意、活力の2指標において、2.8（満点4.0）以上のスコアの実現および達成している項目は継続してスコアを維持する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jal.com/ja/group/jmb/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.jal.com/ja/group/jmb/health/				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.jal.com/ja/group/jmb/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.jal.com/ja/group/jmb/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	24	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	オンラインで社員に関するクイズを当てるコミュニケーション交流会を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	オフィスでやさいを導入し日常的に健康を意識してもらう。会社が金銭補助も行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	運動習慣とコミュニケーションの向上を目的として、チーム対抗ウォーキングイベントを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	46.7	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者が増加傾向（前年比162.5%）であり、離職・休職社員増加のリスクが増大している。
	施策実施 結果	高ストレス者へ産業医の面談対応を行い（面談率23%）ストレスチェック組織診断レポートを作成、各組織毎に課題点を分析。また、セルフケアとしてマインドフルネスセミナー（基礎編）（実践編）を開催した。
	効果検証 結果	高ストレス者の比率が前々年7.1%、前年10.2%、当年17.3%と年々比率が上がっているため、ストレスをためないよう睡眠と栄養のヒントとなるセミナーの開催や、EAPの活用を促した。その他健康関連飲食物の置き型社食導入による食生活改善に向けたアプローチや、積極的な経営層の関与などの取り組みを行ったことが、2022年度の社員アンケートにおける健康意識の向上に繋がったものと分析する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ビルシステムビジネスサポート

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

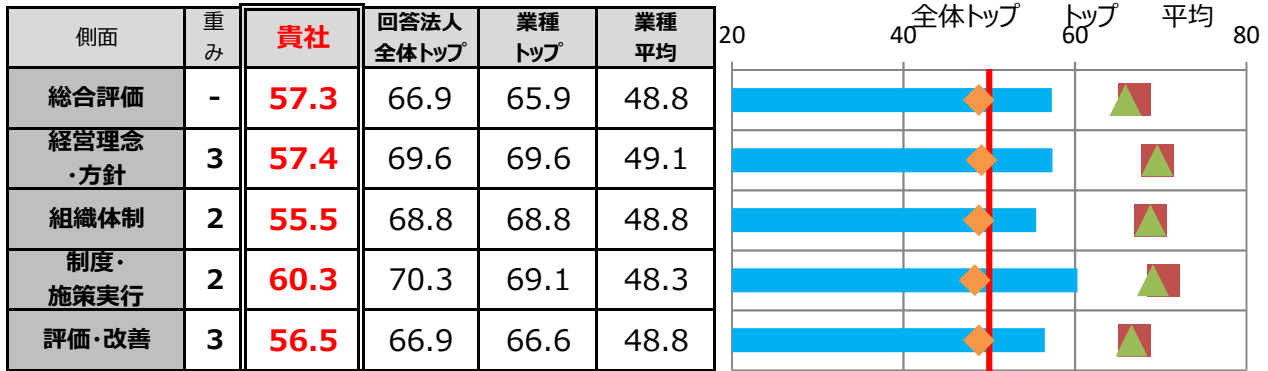
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.3** ↑2.2 (前回偏差値 55.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



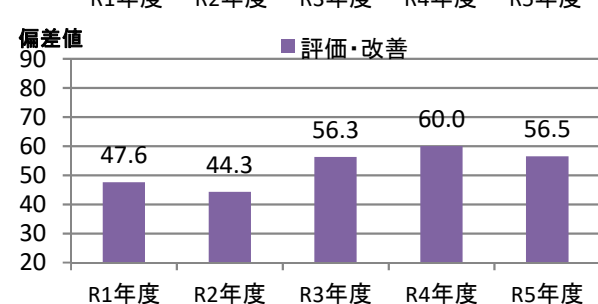
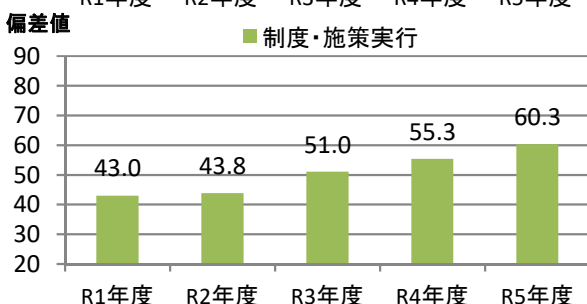
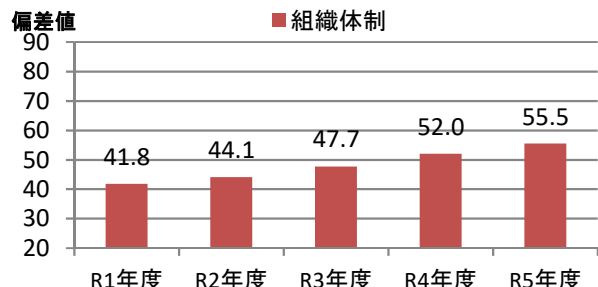
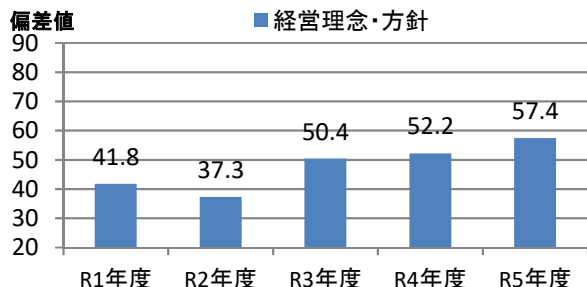
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

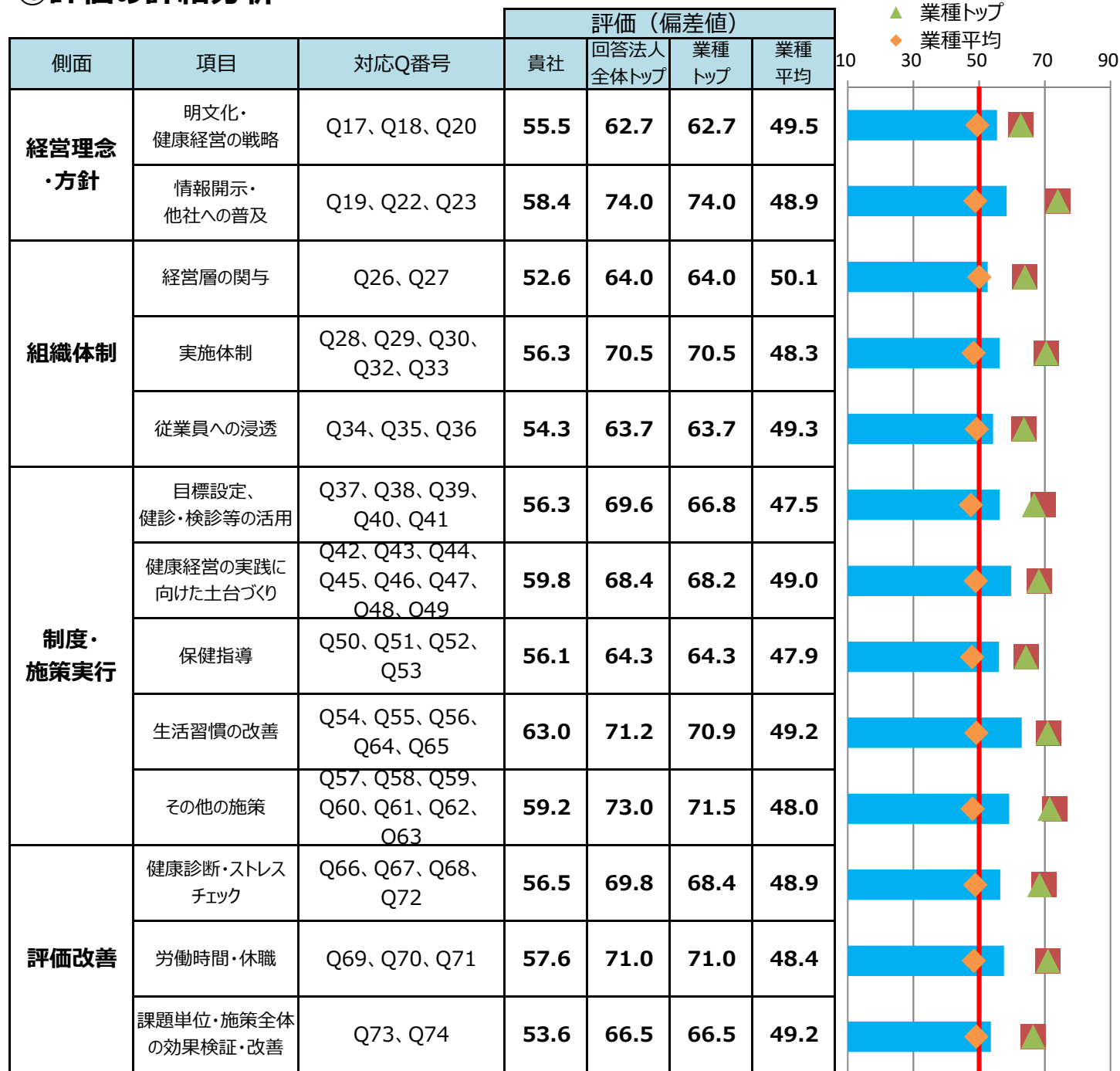
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	1951~2000位	1351~1400位	1001~1050位	851~900位
総合評価	43.8	42.1(↓1.7)	51.8(↑9.7)	55.1(↑3.3)	57.3(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 昨年度と引き続き若手人材の確保等採用を優位にするため
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営優良法人であること継続し求職者が当社の求人を見たときの当社を選択する理由の一つと出来採用の定着に寄与できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営の施策（セミナー・ワークショップ・イベント）を行うことで、従業員の健康意識を高め、パフォーマンスの向上を図りたい。
	健康経営の実施により期待する効果	健康習慣アンケートをの実施し、より当社の従業員のニーズに沿った施策（セミナー・ワークショップ・イベント）を展開し、従業員の健康に寄与したい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hbs.co.jp/hbsb/pdf/hbsb_health_productivity.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.hbs.co.jp/hbsb/pdf/hbsb_health_productivity.pdf				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.hbs.co.jp/hbsb/pdf/hbsb_health_productivity.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	組織対抗のグループウォーキングのイベント開催により、上位チームを表彰している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による退職者を「0」にする。
	施策実施結果	2015年10月より福利厚生の一環として産業カウンセラーの面談サービスを開始。2021年4月よりストレスチェックの高ストレス者と産業医との面談を推奨するストレスチェックシステムに改めた。
効果検証結果	2015年3月末時点：メンタル休職者3名 2021年3月末時点：メンタル休職者0名 2022年3月末時点：メンタル休職者1名（2022年5月より復帰） 2023年3月末時点：メンタル休職者1名	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の前年比改善を目標とする。
	施策実施結果	・健康保険組合の企画する禁煙プログラムを開催。 外部が開催する「禁煙セミナー」を案内。
効果検証結果	2015年度31.8%⇒2016年度28.86%⇒2017年度28.0%⇒2018年度23.5%⇒2019年度22.18%⇒2021年度19.07%2022年度17.1%※7年間で14.7%減少しており施策の効果は出てきていると思われる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本 E R I 株式会社

英文名：JAPAN ERI CO.,LTD.

■加入保険者：全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

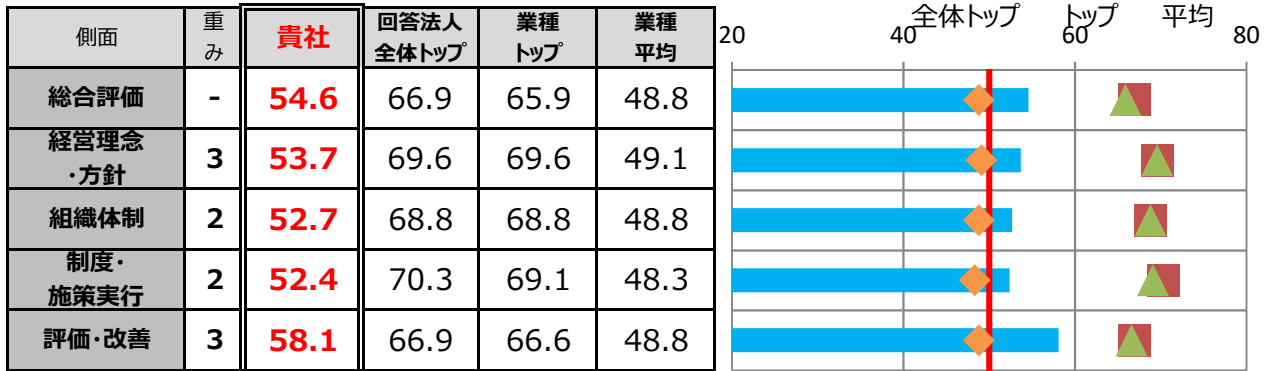
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520 社中**

■総合評価： **54.6** ↑1.1 (前回偏差値 53.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



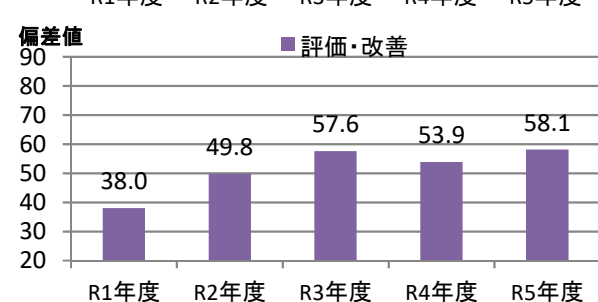
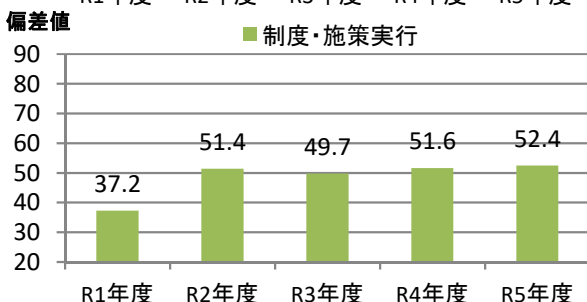
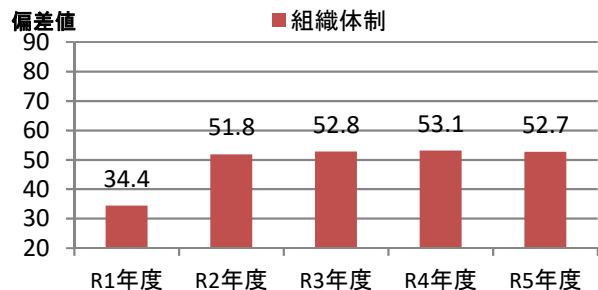
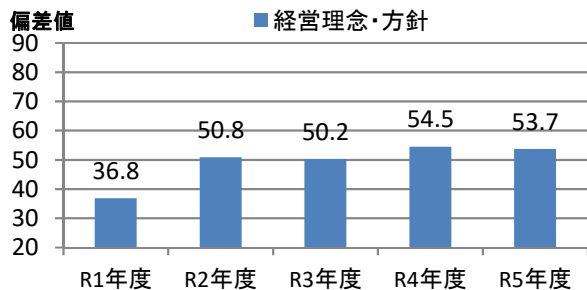
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

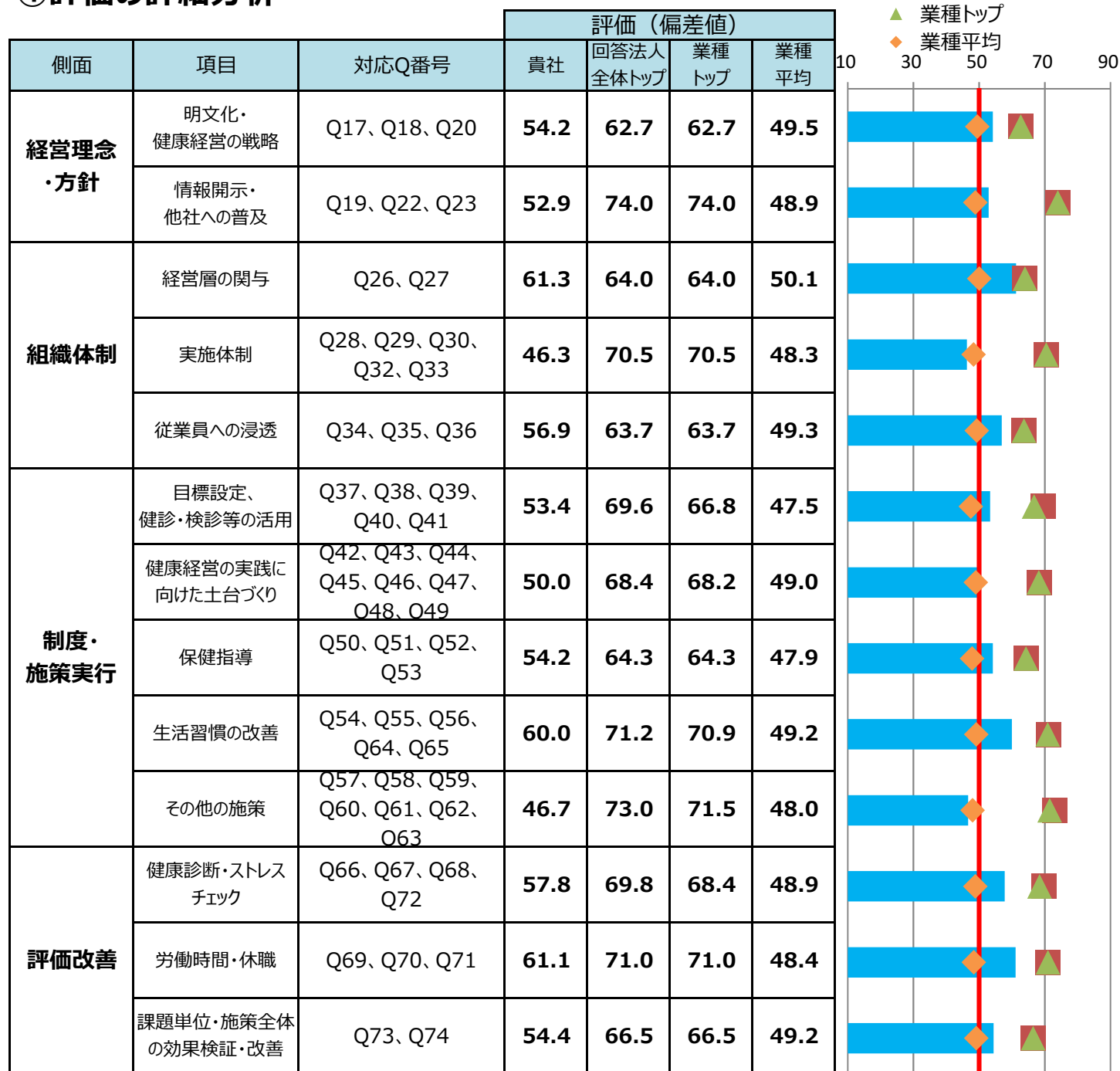
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2051~2100位	1251~1300位	1201~1250位	1251~1300位	1151~1200位
総合評価	36.8	50.8(↑14.0)	52.8(↑2.0)	53.5(↑0.7)	54.6(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>省エネ業務の拡大や建築需要の盛り返しなどで従業員一人あたりの業務量が増加傾向にある。2025年にも大きな制度改定が予定されておりこれに対応すべく資格取得や技術力向上なども求められており、年々従業員への業務負荷が増大している。この状況下でプレゼンティーズム及びアブセンティーズムによる労働生産性の損失の低減は大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が健康を維持することで、日々多忙な状況下においても仕事へのモチベーションを保ち、生産性を低下させることなく職務を遂行し、会社の業績向上に繋がることを期待している。そのためにはプレゼンティーズム95%以上、アブセンティーズムの低減は必須と考えている。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>少子高齢化に伴う労働生産人口の減少による深刻な人材不足などは、当社でも直面している喫緊の問題であるが、当該問題に対処し、労働力を確保するためには、「魅力ある職場づくり」を進めることが重要であると認識している。すなわち、いかに働きやすく働きがいのある職場環境を実現していくかが、当社にとって大きな課題であると思料している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>労働環境の改善により社内外の評価が高まることで、人材を採用しやすくなり、入社後の定着率が向上するなど効果が期待できる。従業員の健康を増進する取組みは、企業経営を行なう上でリスクマネジメントとなる。従業員の心身の不調を放置することは、労働生産性低下、人件費の上昇、退職・休職ともなう現場負担増など、様々なリスクの要因であり、健康経営を推し進めることで、これらのリスクを軽減する効果が期待できる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.j-eri.co.jp/corporate/health/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.j-eri.co.jp/corporate/health/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.j-eri.co.jp/corporate/health/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	「個人の取組みを称賛する」企画を継続的に実施。直近は「グッジョブ！2022」。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	野菜不足を補うため3種類の野菜スムージーや免疫機能の維持をサポートする免疫ケア飲料を定期配布				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	階段利用の推奨、本社・支店で具体的な目標値を定めて実施。また運動促進や健康管理のためのアプリを推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	91.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	省エネ業務の拡大や建築需要の盛り返しなどで従業員一人あたりの業務量が増加傾向にあり、労働生産性損失の防止が必須
	施策実施結果	健康意識改善のため、全社員へ健康飲料（野菜のスムージーおよび免疫ケア飲料等）の定期配布を実施
効果検証結果		プレゼンティーズムが前年度93.8%→94.2%と0.4%増加した。 健康診断の要精密検査受診率が前年比131%と増加した
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	一部支店における恒常的な残業および休日出勤の発生
	施策実施結果	全支店へ有給休暇取得状況を逐次連絡し、効率的な業務遂行による残業減の呼びかけを実施。また、毎週水曜日をノー残業デーに設定し、ポスター掲示や当日の呼びかけにより、メリハリのある働き方を推進
効果検証結果		残業時間は前年度比107%と増加した。一方で、有給取得率が前年比105%と増加し、2022年度は全社員が有給休暇を年間5日以上取得した

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大東コーポレートサービス株式会社

英文名：

■加入保険者：大東建託健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

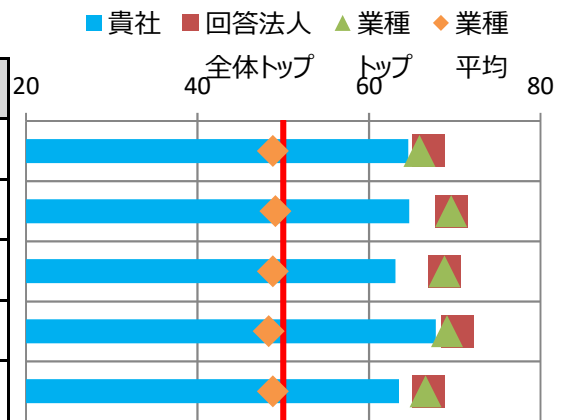
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.6** ↑2.6 (前回偏差値 62.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.6	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	64.7	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	63.1	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	67.8	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	63.5	66.9	66.6	48.8



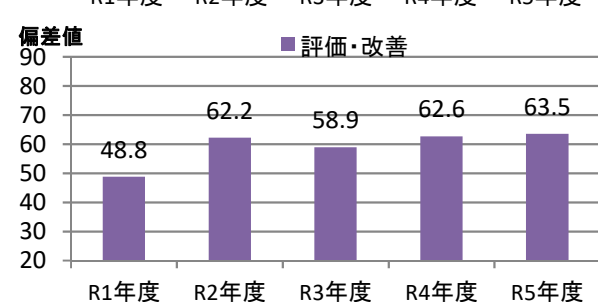
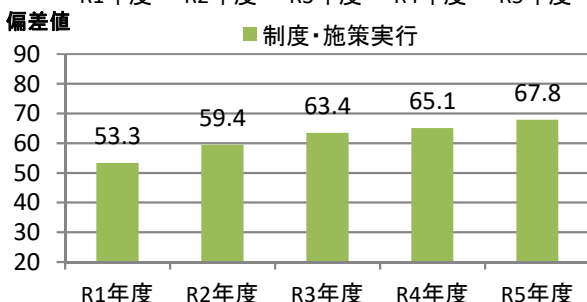
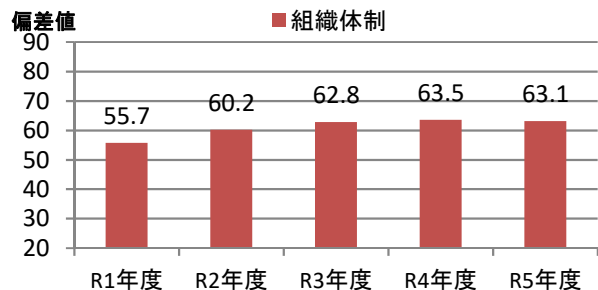
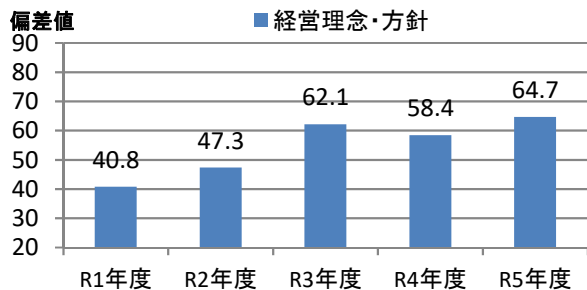
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

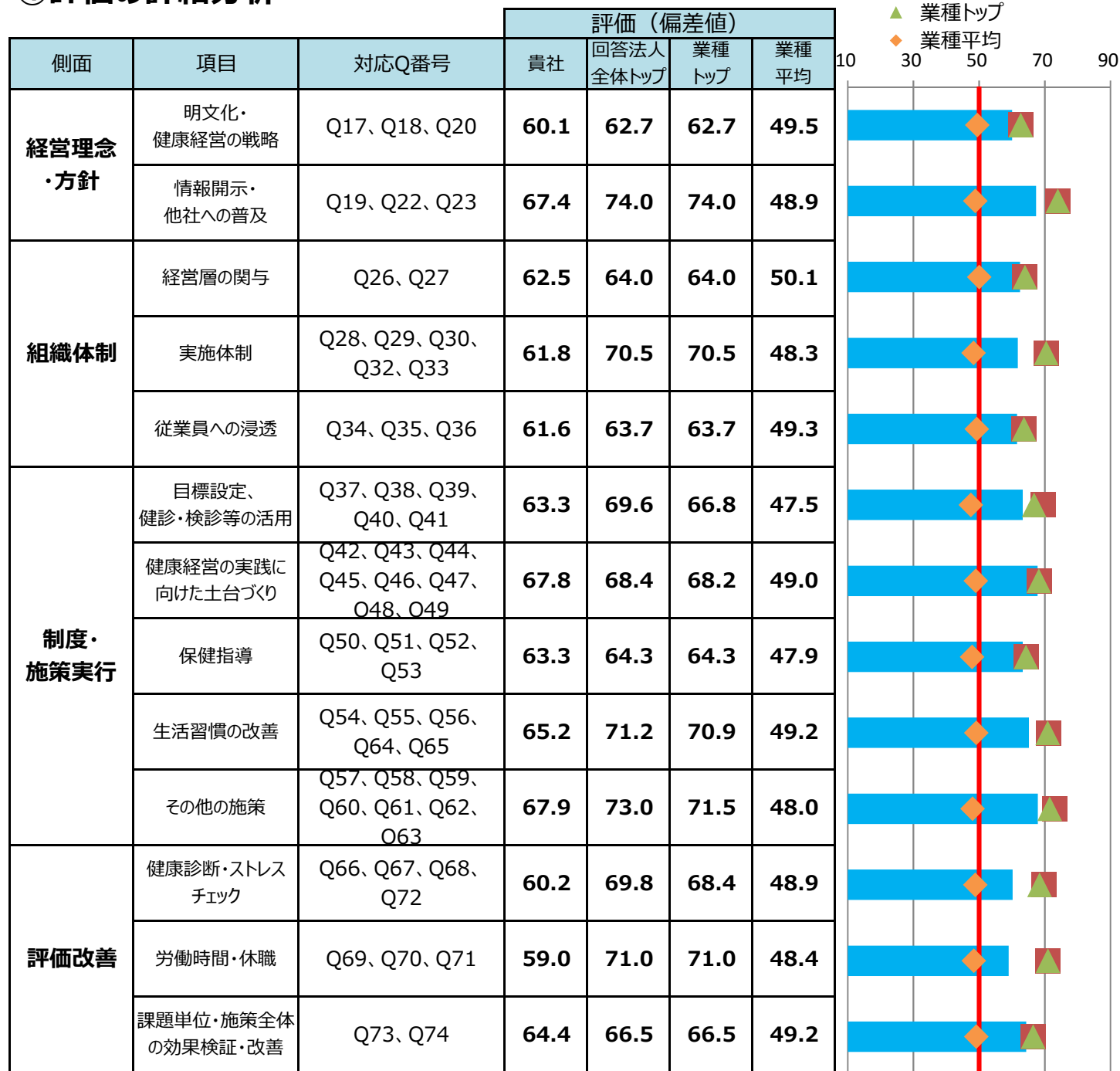
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	701~750位	201~250位	251~300位	51~100位
総合評価	48.7	56.8(↑8.1)	61.5(↑4.7)	62.0(↑0.5)	64.6(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は、特例子会社で障がい者が多数在籍しており、障がいのために内容を理解することや実行に結びつけることが難しい社員が少なくない。事業活動を推進していくうえで、従業員の健康の維持・増進を図り、生産性向上につなげることが重要であるが、健康経営の趣旨を従業員に浸透させるための障がい者が何かを理解し、取り除くことが経営上の大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身ともに健康で満たされ、楽しんで仕事のできる健康職場風土が醸成されることを期待している。具体的な指標として、5年後には、ストレスチェックの高ストレス者割合が10.0%以下、ワーク・エンゲイジメントの活力の平均得点が3.0点以上、誇りの平均得点が2.5点以上となることを目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>当社は、障がい者の雇用の促進と安定を図る役割を持つ特例子会社であるが、障がい者と共に働いた経験の無い中途入社者が多く、非正社員が全従業員の35%以上を占め、全体的には障がい者と協働することに不慣れと言わざるを得ない状況である。全社の生産性を継続して高めていくためには、障がい者と協働することに習熟した人材の確保が必要で、長期的な雇用の安定を図ることが事業活動を推進していく上での大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>入社してから1年未満の正社員離職率は2年間0%を継続しているが、引き続き0%を継続。独自アンケートにおける、ワーク・ライフバランスの満足度割合は現在の84.8%から5年後には85.0%以上を継続し、プレゼンティーズムは現在の25.4%から20.0%以下に、さらに、正社員の平均勤続年数が6.5年から8.0年以上となることを目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.daito-copo.com/csr/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.daito-copo.com/csr/health-management-activities/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.daito-copo.com/csr/health-management-activities/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.daito-copo.com/csr/health-management-activities/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社内サンスポイント制度を導入し、感謝を伝え合う等の従業員間のコミュニケーション促進に取り組む				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善セミナーの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進アプリの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	12.7	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	99.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員が60%以上を占める当社は、女性従業員が健康で安心して働くことができることが会社全体の健康課題でもある。そこで、女性従業員のみならず、性別を問わず全従業員が、女性のライフサイクルをふまえた健康課題に対するリテラシーを高め、女性にとって健康で安心して働くことのできる環境が整備されることにより、生産性の向上を図る必要がある。
	施策実施結果	全従業員（女性に限定せず男性社員も）を対象として「女性の健康」に関するセミナーを大学の先生と連携して開催した。さらに健康保険組合から提供されるeラーニング等を活用し、教育を実施した。
効果検証結果	ヘルスリテラシーの状況について既存尺度を一部当社仕様に改編し、セミナー開催後のアンケートを実施した。結果は平均点が3.2点（5点満点）であり、前年度と大きく変化がなかった。2023年度は0.1ポイントでも平均点がUPするように内容等を検討中。また、参加率は99.4%であり、アンケートの自由記載では、特に男性のセミナー参加者から、教育機会の提供について肯定的な意見が多かった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大に伴う外出自粛や在宅勤務の影響もあり、運動習慣の継続が維持できなくなった従業員が増えた結果、定期健康診断でBMI値が25以上の従業員（以下、肥満者とする）が増加した。脂質や肝機能値等肥満に起因するデータの有所見者割合も前年度比各2.0%程増加している。ハイリスク者に移行させないために、さらにアブセンティーズムの改善のためにも、肥満者数の低減を図る必要がある。
	施策実施結果	健診結果上ハイリスク者に対しては保健師が個別にフォローを実施。全従業員に対しては、健康経営PJメンバーが肥満予防・改善に向けたイベントを企画・実施した。肥満者の多い部署では業間に運動時間を設けた。
効果検証結果	2022年度の健診結果で、肥満者の割合が21.7%から19.2%に減少し、血压値での二次検査対象者割合も16.6%から14.5%に減少した。特例子会社であるため障害者も多いが、特に内服薬の影響により肥満傾向となりやすい精神疾患の障害を持つ従業員が多く所属する部署では、業務の合間に運動を取り入れる対策を行い、肥満者の割合が8.3%低下し、血压値での二次検査対象者割合は17.9%も低下した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オムロン エキスパートリンク株式会社

英文名：OMRON EXPERTLINK Co., LTD.

■加入保険者：オムロン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

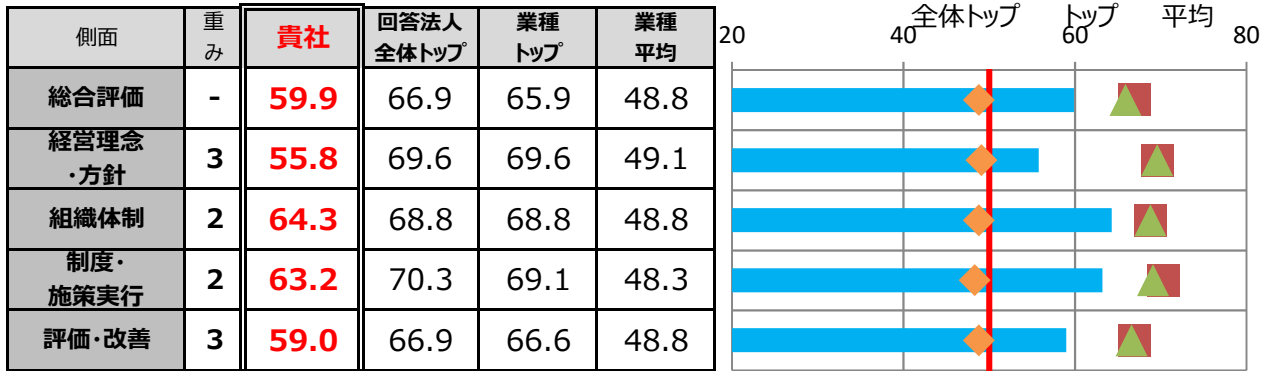
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.9** ↓2.5 (前回偏差値 62.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



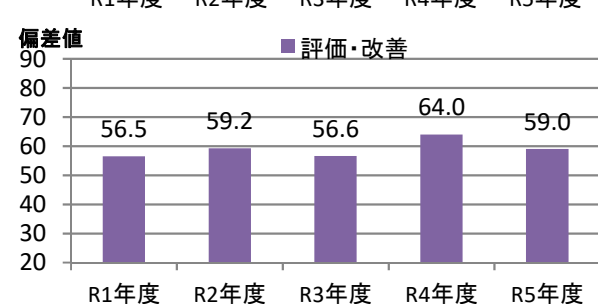
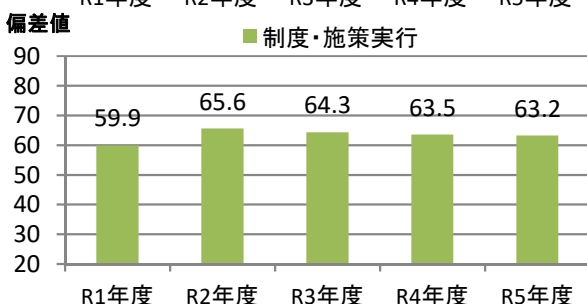
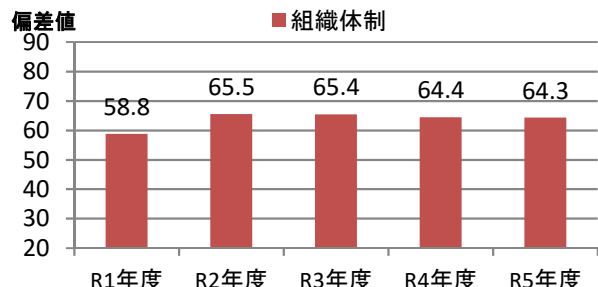
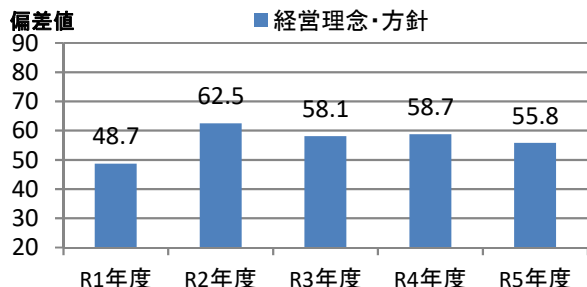
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

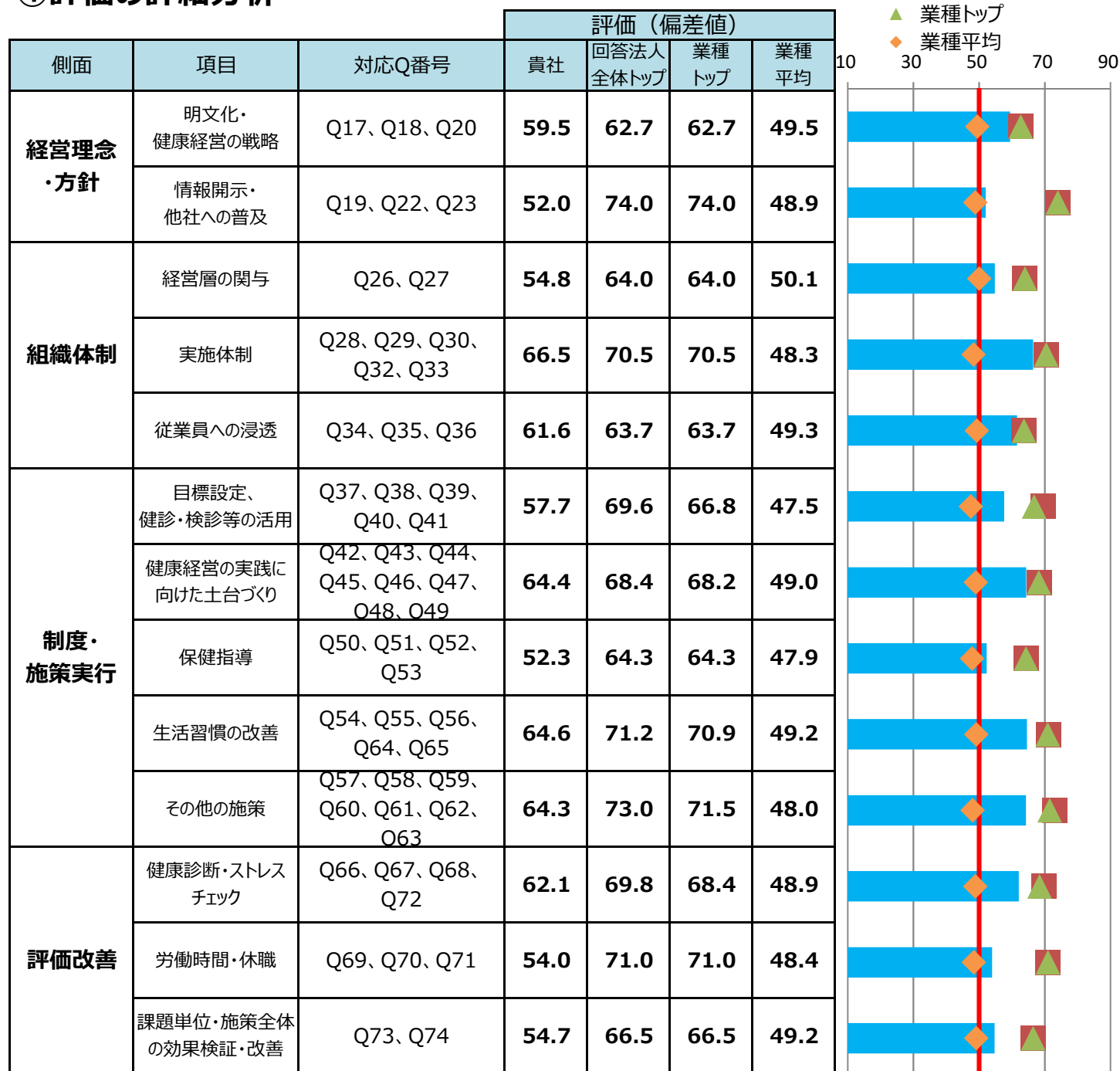
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	101~150位	351~400位	201~250位	651~700位
総合評価	55.3	62.7(↑7.4)	60.4(↓2.3)	62.4(↑2.0)	59.9(↓2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業を通じて社会的課題を解決するという企業理念を自ら体現し、フルパフォーマンスを発揮し続けることができる多様な人財を育成・獲得する
	健康経営の実施により期待する効果	・パフォーマンスの向上 ・エンゲージメントの向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	健康経営 https://www.omron.com/expert-link/corporate/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.omron.com/expert-link/corporate/healthmanagement/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	清掃活動、献血、雑巾縫い、使用済切手整理、フードドライブ、森林ボランティア等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社食のある拠点は管理栄養士監修のヘルシーメニュー提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントの実施にあたり、より参加しやすいアプリを導入・提供し、運動促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	5つの重点項目（運動・睡眠・メンタルヘルス・食事・タバコ）を「Boost5」として指標化。Boost5の達成項目が多い人ほど高パフォーマンスの傾向を示している。現状「運動」指標の達成者割合が他の項目に比べ低水準で推移。コロナ禍を機にスタートした在宅勤務も運動不足の背景にあると考え手軽に出来る運動施策を推進しBoost5指標を1つでも多く達成する従業員を増やし、パフォーマンスの改善を図る必要がある。
	施策実施結果	隙間時間に取り組める運動情報を掲示し、従業員の66.5%が活用していると回答。また、ウォーキング大会や自宅まで徒歩帰宅するチャレンジ企画、WEBフィットネス指導など各種施策を実施した。
	効果検証結果	2023年7月の全従業員アンケートの結果、Boost5「運動」（週2回以上の運動）実践者は48.7%（前年比+1.9pt）と増加。また目標指標の1つであるBoost5「3項目以上」の達成者割合も前年比+1.5pt上昇し77.8%だったが目標値80%には届かず。引き続き運動促進に注力するとともにBoost5の3項目以上の達成率80%以上を目指し、PDCAサイクルを回して取り組みを推進していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A N A ウイングフェローズ・ヴィ王子株式会社

英文名:

■加入保険者: 全日本空輸健康保険組合

非上場

■所属業種: サービス業

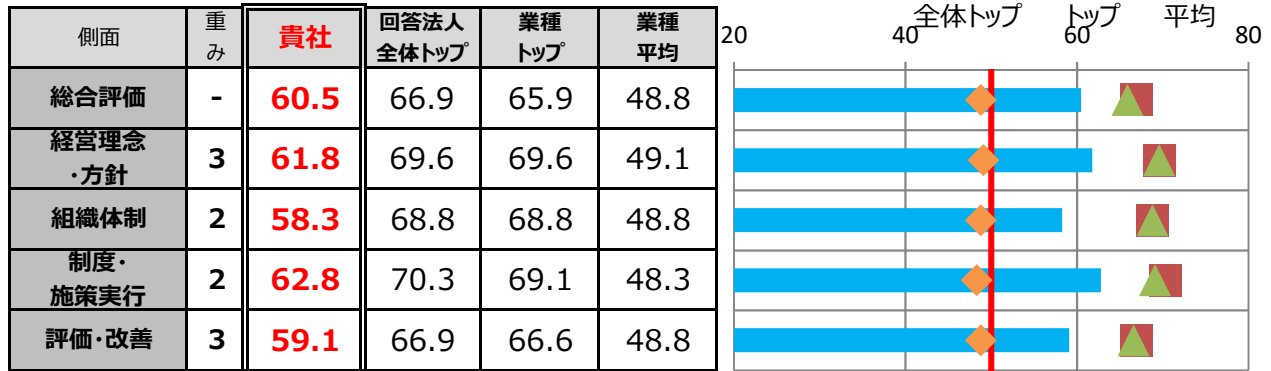
①健康経営度評価結果

■総合順位: **551~600位** / **3520社中**

■総合評価: **60.5** ↑1.9 (前回偏差値 58.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



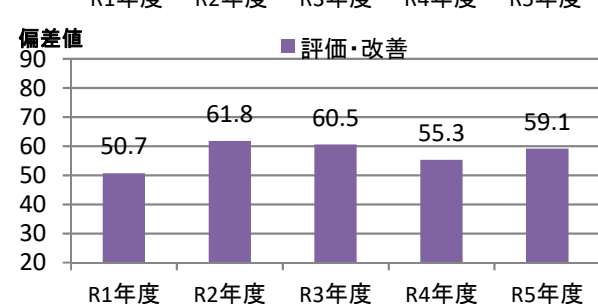
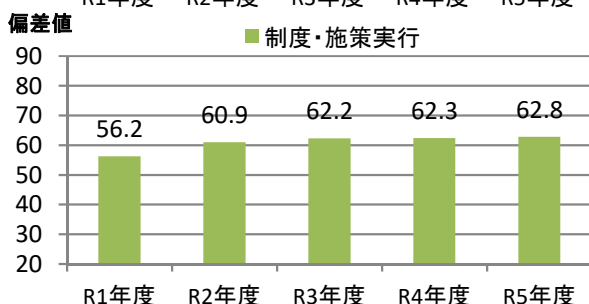
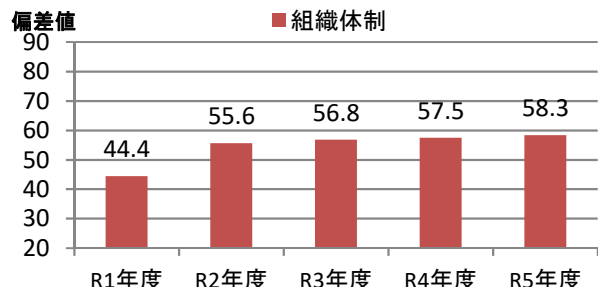
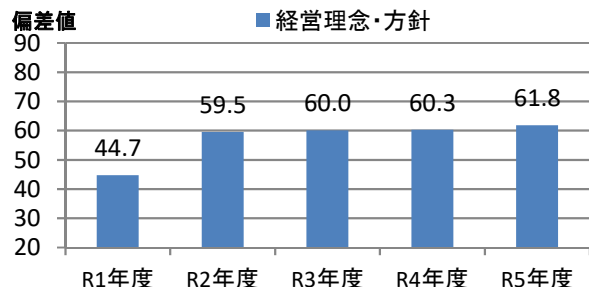
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

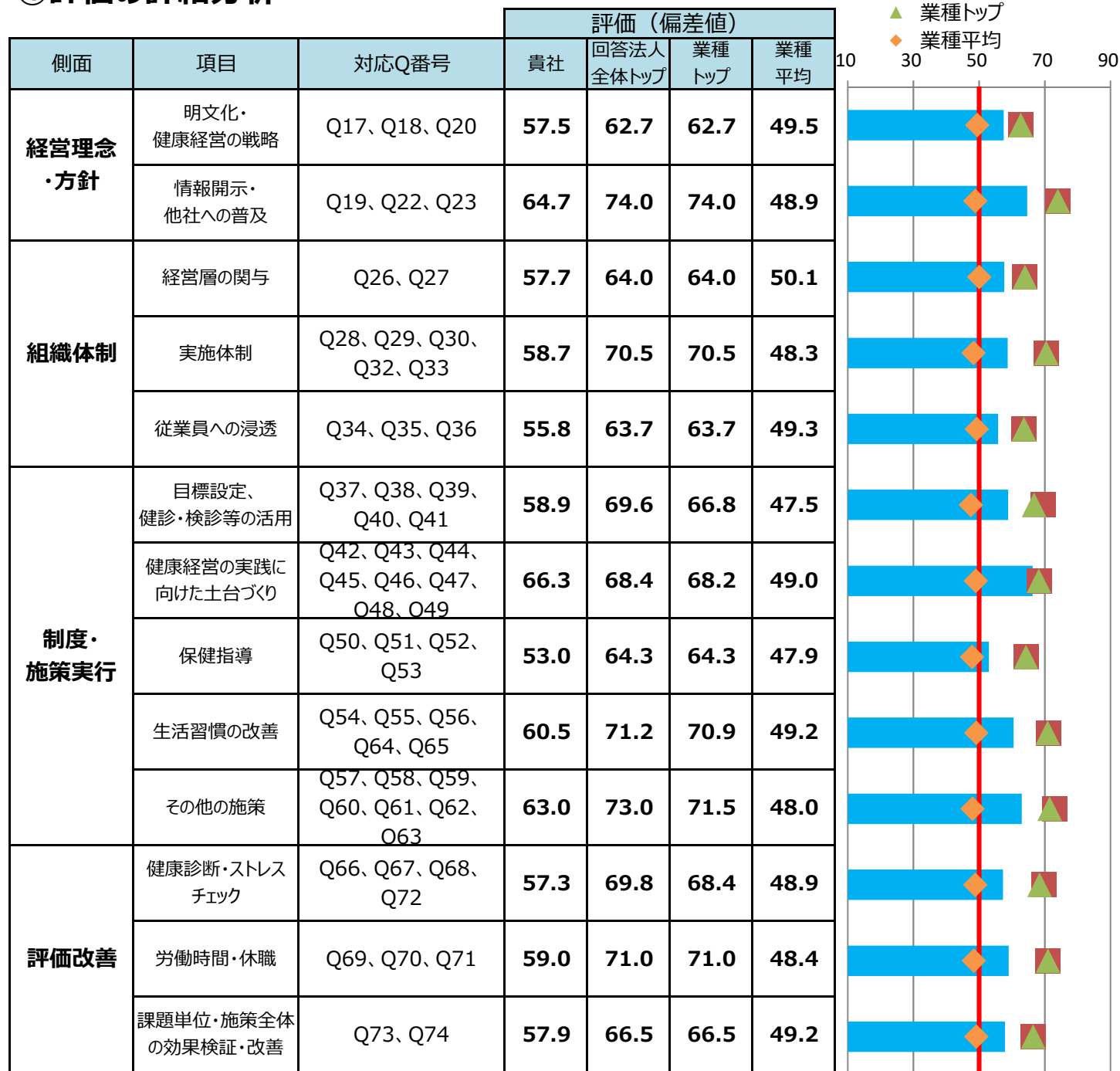
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351~1400位	401~450位	401~450位	651~700位	551~600位
総合評価	48.7	59.7(↑11.0)	60.0(↑0.3)	58.6(↓1.4)	60.5(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナウィルスの影響により、急遽テレワークの制度を導入してみたが、導入当初は新たな労働スタイルの選択肢を増やせていたものの、実際に運用を始めてみると、業務上の性質や、個々人の障がいなどの理由から、利用に制限が出てしまう方も一部おり、少しでも多くの社員が利用できる制度に整備していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	労働スタイルの多様化により、現在よりも多くの社員が障がい特性と向き合いながら業務をすることができるようになれば、結果として生産性の向上や、社員満足度の向上につながる他、採用の方面でも、フル在宅等の働き方が出てきている今、少しでも多くの応募者の方々のニーズに答える事ができるようになる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 既存社員のうち、メンタルが原因で5日以上休んだ社員が2020年は18名だったものの、2022年には24名と6名増加という結果だった。更にその中で、1ヶ月以上の休職となるケースは7割に近い数字となっている。近年、精神障害に該当する方々の採用率も増えてきているため、今まで以上のメンタルケアの施策が必要となってきている。
	健康経営の実施により期待する効果	5日以上休まれた社員の7割が1ヶ月以上の休職へとそのままスライドしてしまう現状があるため、この数値を減らしていくことが結果として、安定就業や休職率の減少・アブセンティーズムの観点で見れば、6日以上のお休みを取得した人数合計は2020年→2022で5名減となっているため、引き続き数値改善へと繋がっていくことを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.anawf.co.jp/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.anawf.co.jp/health.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.anawf.co.jp/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.anawf.co.jp/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	感謝の気持ちを伝えるカードを贈り合う風土があり、更にもっとの中で優秀な事例者には3日間の有給を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	自社で借りている農場で収穫した野菜などを社員へ配布し、野菜を摂取する機会を増やしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社員向け健康管理アプリを提供し、WEBウォーキング大会を通じた運動奨励やバイタル記録促進を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	既存社員のうち、メンタルが原因で5日以上休んだ社員が微増の状況にある。更にその中で、1ヶ月以上の休職となるケースは7割に近い数字となっている。近年、精神障害に該当する方々の採用率も増えてきているため、今まで以上のメンタルケアの施策が必要となってきている。
	施策実施結果	メンタルヘルスセミナーの管理職受講の促進、社内で月に1度ドッグセラピーの実施等を行った。参加者は管理職セミナーについては9割近い参加、ドッグセラピーに関しては1回あたり30名ほどの利用が見られた。
効果検証結果	メンタルを理由に長期休職となるケースは6名と増加しているものの、ある程度横ばいを維持できている。ドッグセラピーでは「仕事の生産性がある」「犬がいると、話をしたことがない人とも話せる」等の声も上がっており、生産性向上やコミュニケーション活性化にも繋がるため、今後も継続して実施をしていく。またメンタルヘルスセミナーについては、更に理解を深めるきっかけとなっていた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の課題の一つとして、メンタルヘルスに関するものがあるため、ストレスチェックの受講率を上げることが現状の確認となるため、受講率の向上を図る。
	施策実施結果	ストレスチェックの受診を社内サイネージへの掲載+所属長への周知依頼をかけることにより、2020年度は94.9%、2021年度は92.3%となった。2022年度は94.1%となった。
効果検証結果	受講率は2020年度は94.9%、2021年度は92.3%、2022年度は94.1%と、20年度と比較するとやや減少した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱HCビジネスリース株式会社

英文名：Mitsubishi HC Business Lease Corporation

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

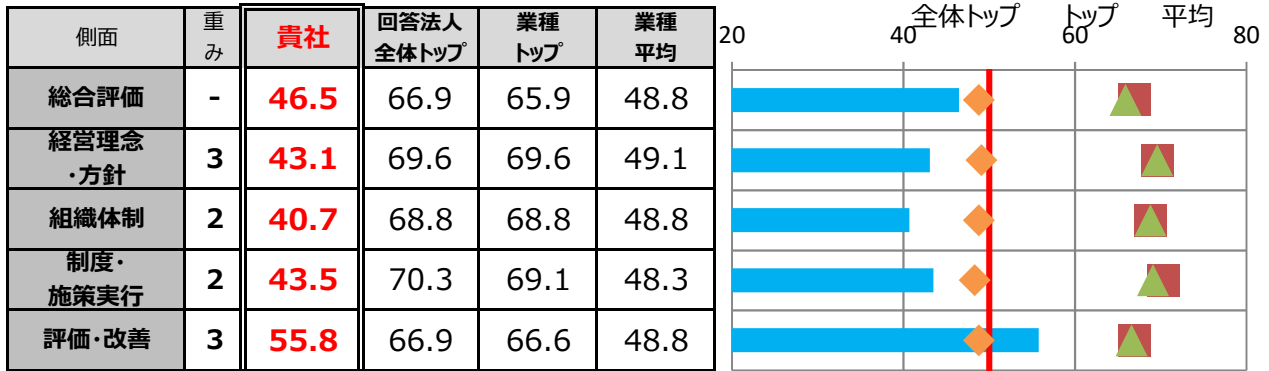
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.5** ↑0.6 (前回偏差値 45.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



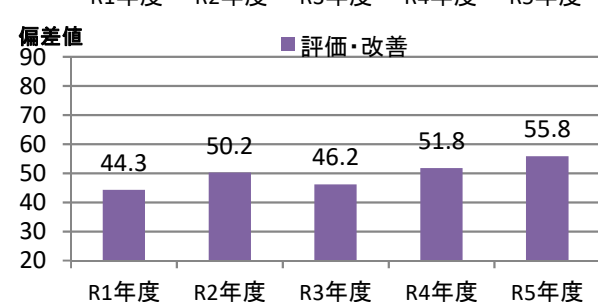
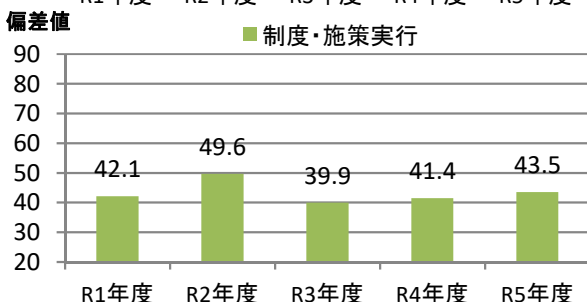
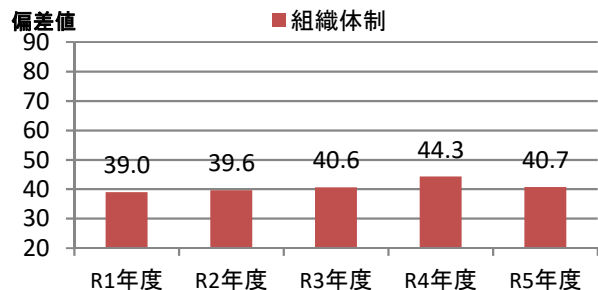
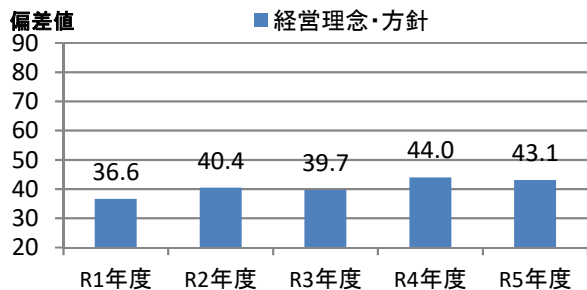
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

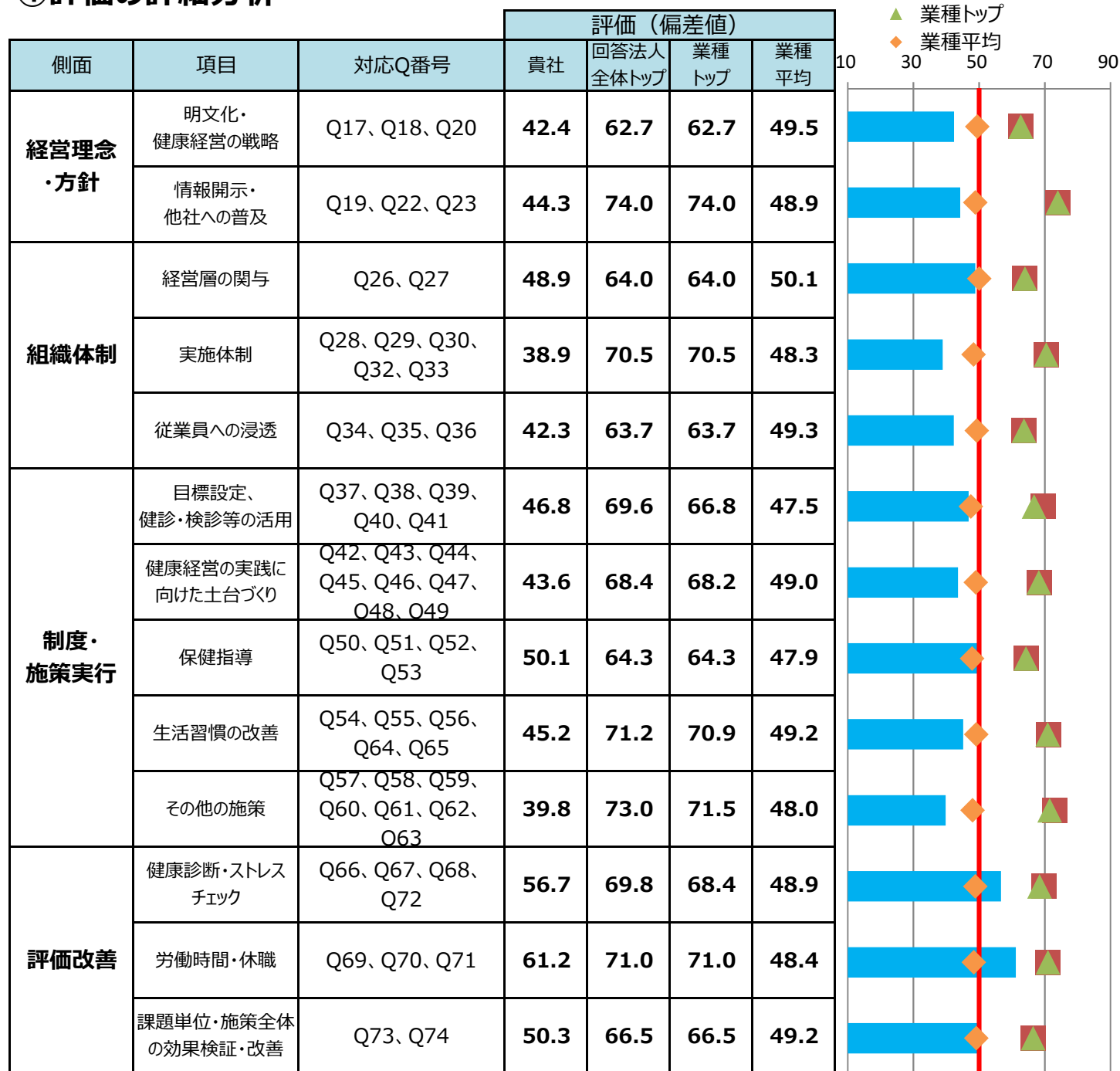
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1851~1900位	1751~1800位	2301~2350位	2151~2200位	2301~2350位
総合評価	40.5	45.0(↑4.5)	41.9(↓3.1)	45.9(↑4.0)	46.5(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社ビジネスモデルでは、ローコスト・ハイクオリティなオペレーションが求められ、一方でマーケット拡大のための新たなサービスの開発等の創造的な活動も経営戦略上喫緊の課題となっている。従来より行ってきたIT投資などハード面に関する施策はもちろん、働く従業員が一人ひとりの「豊かさ」「ハピネス」を実感することが創造性・生産性向上や会社の成長につながると考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の抑制によるワークライフバランス向上（余暇時間の充実） <ul style="list-style-type: none"> ：人間的魅力の向上やスキル強化による高度人材化 ・ヘルスリテラシー向上による生産性の向上（量・質の向上） <ul style="list-style-type: none"> ：運動習慣や食生活、肩こり、睡眠など、生活習慣の改善による、疾病の発生予防と生産性低下防止
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>日本全体の少子高齢化を背景とし、当社においても従業員の平均年齢が高くなっており、また若手～中堅層の人数が相対的に少ない状況。若手～中堅層の外部採用はもちろんであるが、既存の従業員が長く健康に、生産性高く働くことは当社の企業価値の維持・向上につながると考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣の改善による、疾病の発生予防と生産性低下防止。結果として労働生産性の向上を期待。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mitsubishi-hc-bl.co.jp/company/health_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.mitsubishi-hc-bl.co.jp/company/health_management/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	他部署メンバーの人となりを知り業務課題を話すための他部署間コミュニケーション交流会を2022年				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取月間を定め、レシピの紹介など社内情宣を行う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	金融業界に勤務する有志によって「FITチャリティ・ラン」を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働き方改革を通じた時間の創出による、個々人の自己成長・行動変革の更なる促進。 労働時間は過年度の継続的な活動によって一定水準を保っている状態。生産性向上のためにはインプット量（総労働時間）の削減だけでなくアウトプットの質変容が必要。これまでも取り組んできた「個々人の自己成長・行動変革」の更なる全社普及をめざす。
	施策実施結果	①行動改革実践者の事例インタビュー社内周知実施済み（計7事例） ②自己研鑽実践者にはインセンティブ支給実績あり ③会社目標として有給休暇取得日数目標（12日/年）の達成（全社平均16.9日/年）
効果検証結果	（c）に記載の通り当初予定した施策はすべて計画通りに実施。2022年度エンゲージメントサーベイでは、「仕事とプライベートのバランスが取れている」という項目について77.7点であり、昨年度比+4.4点（※2021年度 同項目 73.3点）。総合的な取り組みとしては評価できると考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2022年度において、急速に在宅勤務制度が広がるなかで社内コミュニケーションの希薄化が懸念事項（課題）であった。特に在宅勤務下で他部署の様子や他部署メンバーの人となりを知る機会が減っていることに対して施策検討を行った。施策としては他部署間メンバーで部署紹介や業務課題を話す交流会を実施。
	施策実施結果	全部署を10グループに分け、Teams会議にて実施。開催においては、各グループの開催日程を2回に分け1回目を部署紹介、2回目を業務課題や疑問を話す場とした。
効果検証結果	2022年度エンゲージメントサーベイでは、「職場改善取組」項目について、当社内での昨年度比としては横ばいであるものの、三菱HCキャピタルグループ全体よりも当社満足度は高かったことから、一定の評価はするものの課題が残ると結論付ける。 今後も従業員と意見交換を重ねながら引き続き検討が必要。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SOMP Oケア株式会社

英文名：Sompo Care Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

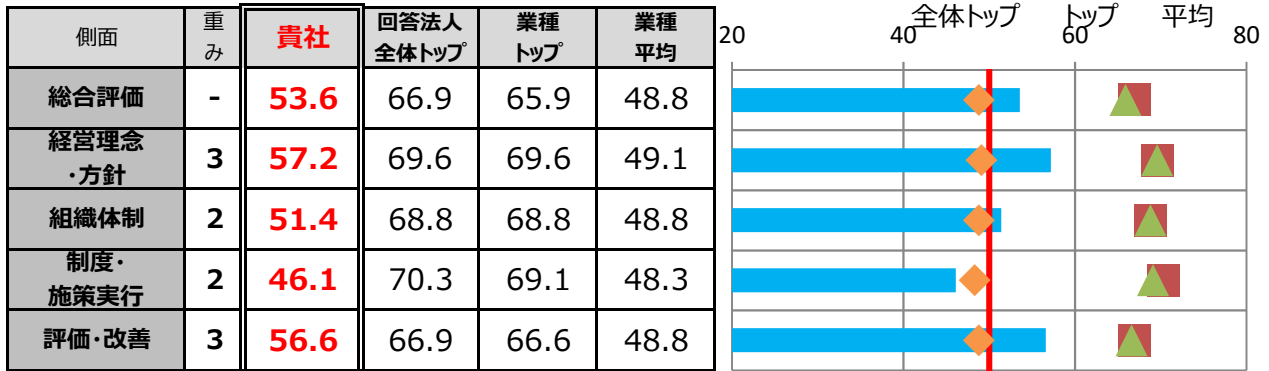
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↑0.2 (前回偏差値 53.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



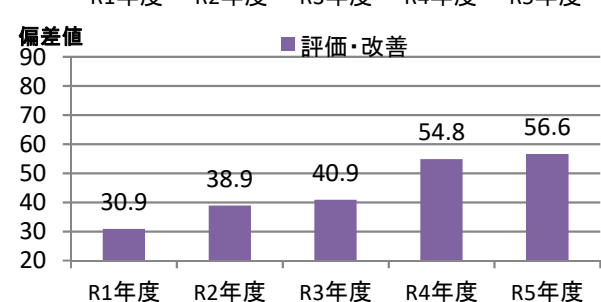
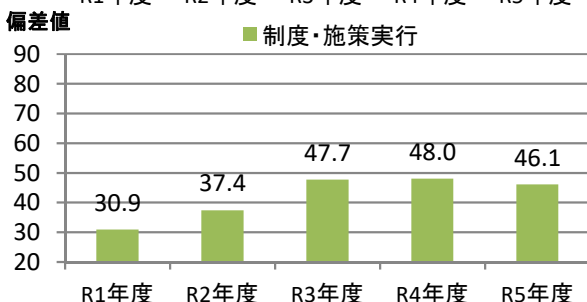
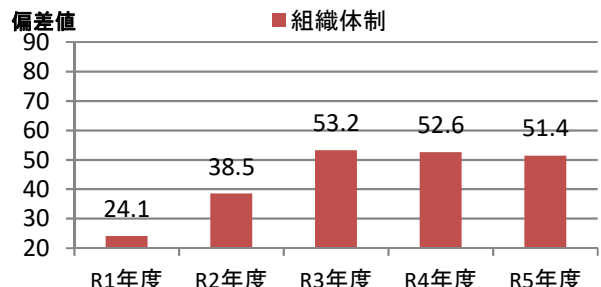
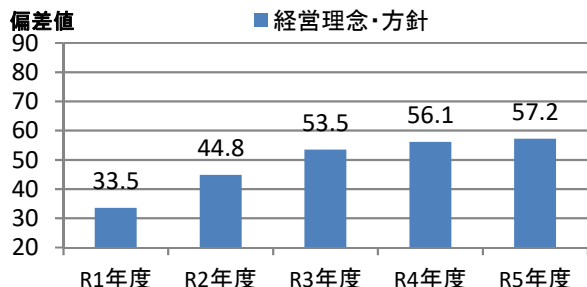
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

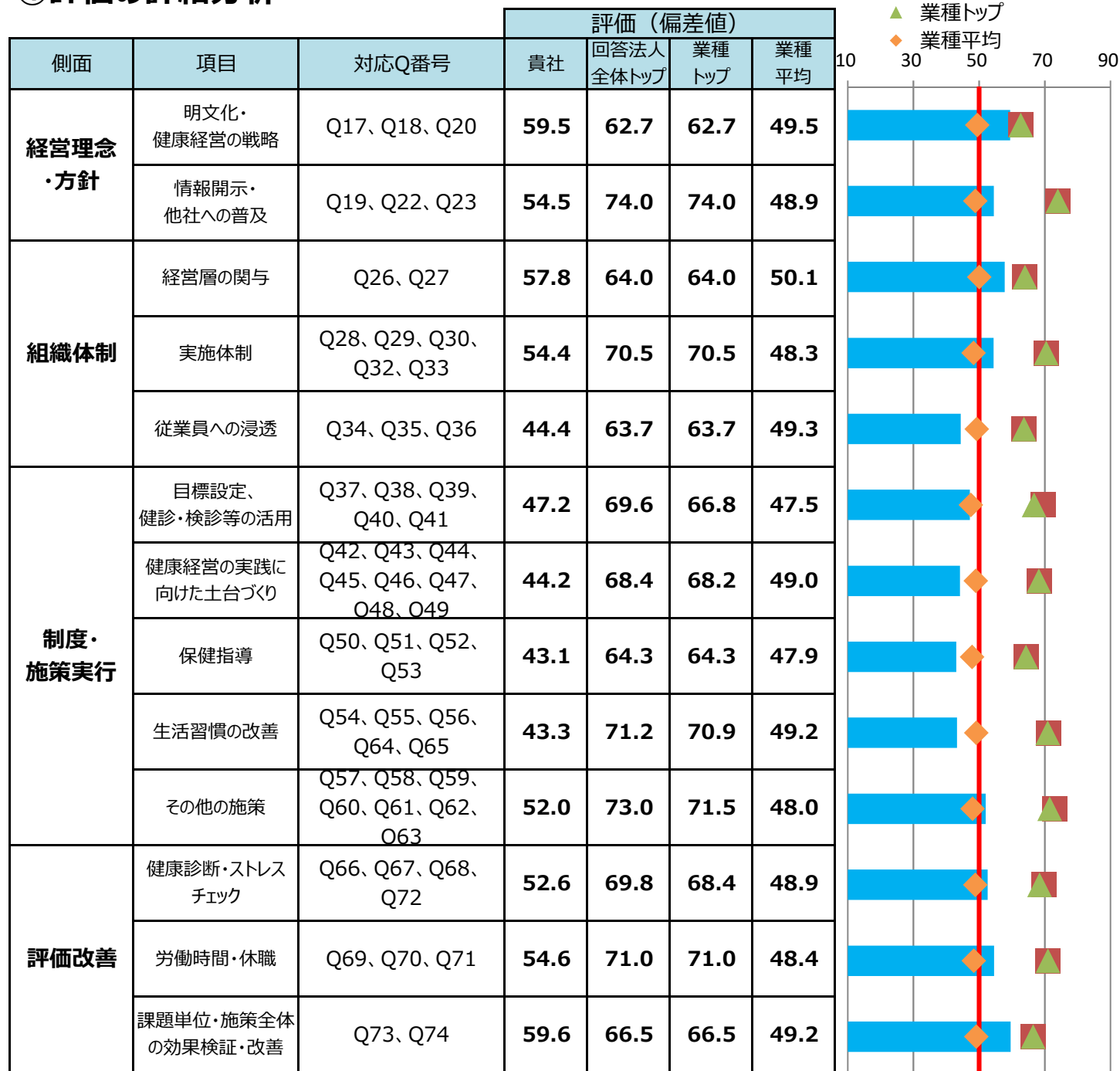
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2251~2300位	2051~2100位	1751~1800位	1251~1300位	1301~1350位
総合評価	30.3	40.3(↑10.0)	48.5(↑8.2)	53.4(↑4.9)	53.6(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>経営理念にある「安心・安全・健康に資する最高品質の介護サービスの提供」の担い手となる社員の平均年齢は43歳で、中高齢の比率も高く、生活習慣病の発症や悪化が懸念される。また質の高いサービスの継続的な提供には心の安定も不可欠である。それらの課題を受け、高いパフォーマンスの源となる心身の健康が経営課題である。またパフォーマンスに影響する働き甲斐と働きやすい職場づくりや定着率・採用力向上も経営課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実践を通じ、社員の心身の健康増進と働き甲斐の向上をはかることにより、アブゼンティーズムの低減、プレゼンティーズムの改善、またワークエンゲージメントの向上が期待できる。組織および社員一人ひとりのパフォーマンスに関しては、21年度にWLQを導入し、経年で測定を行っている。22年度は92.8%であり、2025年度94%を目標に、相関分析も行いながら対策を講じていく。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corporate.sompocare.com/company/guideline/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://corporate.sompocare.com/company/guideline/health/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://corporate.sompocare.com/company/guideline/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	21	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	タウンホールミーティングの開催を実施し、パーパスや介護への思いなどを共有する場を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ベジチェック機器での測定による食生活の意識改善と、その結果を踏まえた管理栄養士による相談窓口を設置。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	当社オリジナルの「スマイル体操」動画を作成しyoutubeにて公開、社内イントラ等で発信し活用促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	21年度のストレスチェック後の集団分析にて、全社では総合健康リスク値91と全国平均である100を下回っているが、高ストレス事業所（総合健康リスク値120以上）に該当する職場は19事業所あった。高ストレスな職場はそうでない職場と比較し、メンタル不調者が発生する割合が高いこと、介護サービスの品質維持には、職員の心の安定は非常に重要であり、メンタル不調者を発生させない職場づくりが課題となっている。
	効果検証結果	19の高ストレス事業所に対し、経年変化と分析および課題をフィードバック。加えて優先度の高い5事業所に対し、人事部と上長が連携し、外部専門機関を活用して職員面談や管理職コンサルによる職場環境改善を実施。 5事業所のうち3事業所では、並行して事業所独自の対策を講じたこともあり、22年度の総合健康リスク値は120未満となった。残り2事業所は、横ばいの結果ではあったが、対策として講じた管理職コンサルにより、管理者が気づけていない観点からアドバイスもあり、行動変容にも繋がっており、取組みとしては一定の効果が得られていると考え、内容をブラッシュアップしながら、22年度以降の職場改善活動に繋げていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診結果数値に基づき、リスクに応じた5段階の管理区分を設定し、血圧や血糖を含む高リスク者については「管理区分Ⅴ」に分類。21年度は1.4%の職員が該当している。高リスク状態が継続すると、退職やプレゼンティーイズムの低下を招き、本来のパフォーマンスが発揮できず、「介護サービス」の品質にも影響があるため、早期での受診や治療を強く促し、高リスク者を減らすことが必要である。
	効果検証結果	就業判定時の治療や数値等のヒアリング、管理区分Ⅴ全対象者への産業医面談、産業医や保健師による受診勧奨や、受診報告書提出の促し、定期的なフォロー面談等を実施した。対象者の9割が産業医面談に参加した。 22年度の管理区分Ⅴ対象者は1.2%で、21年度から0.2%減少した。対象者に上記施策を行うことで、確実な受診・治療が進み、数値改善に繋がっている職員が増えている。また、健診から就業判定までは2か月程度の期間があり、その間に治療が進み数値が改善しているケースなどに関して、最新の数値をヒアリングにより把握することで、よりの確に管理区分分けが実施出来るようになったことも対象者減少に繋がっている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立建設設計

英文名：Hitachi Architects & Engineers Co., Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

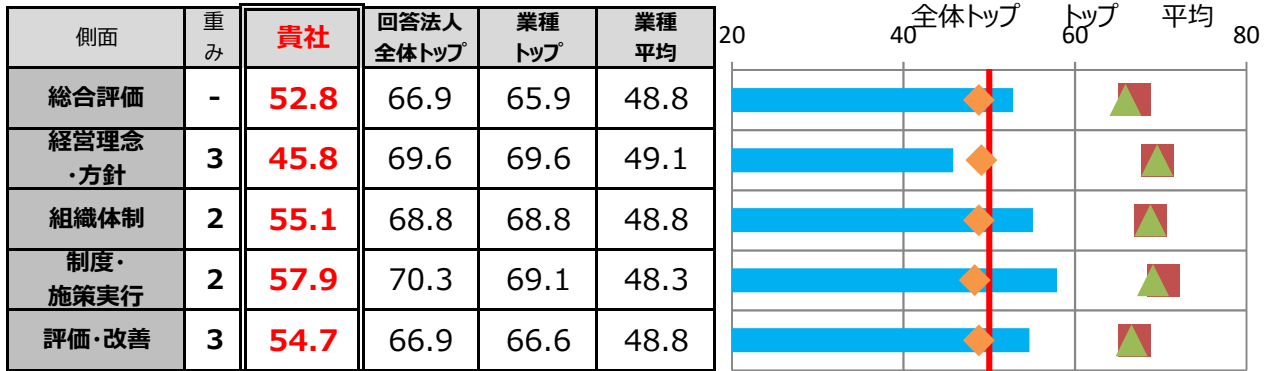
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1451～1500位** / **3520社中**

■総合評価：**52.8** ↑3.3 (前回偏差値 49.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



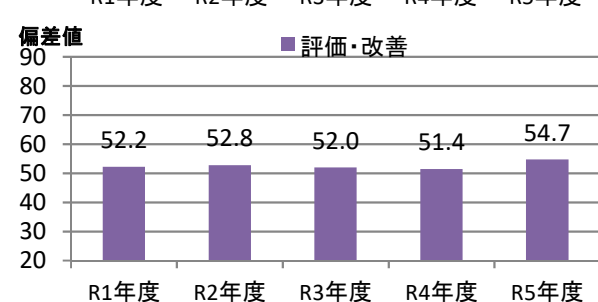
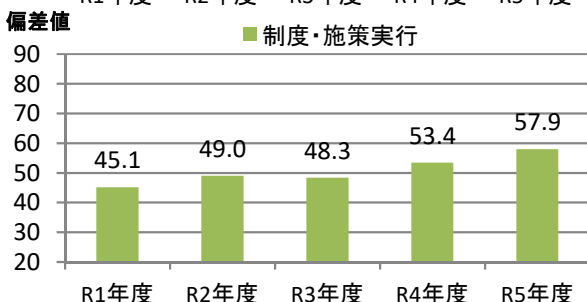
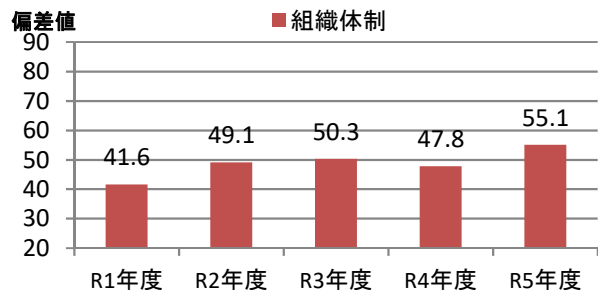
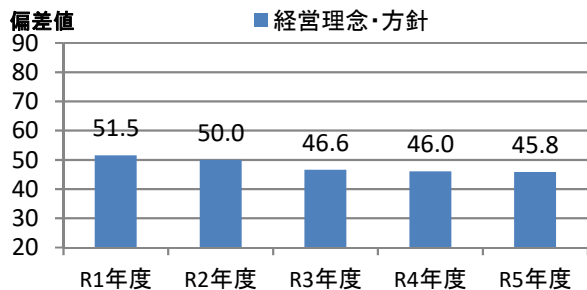
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

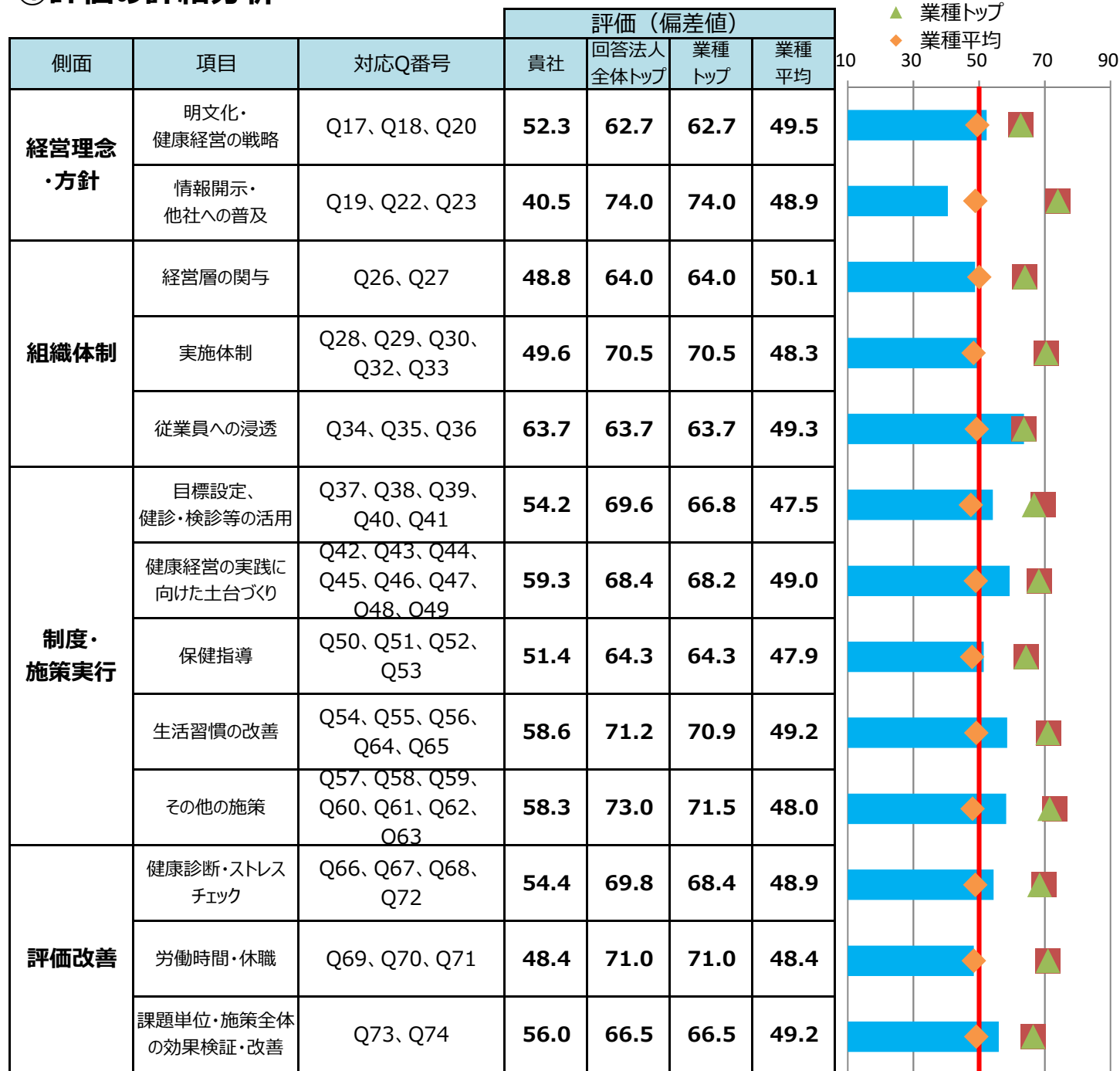
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1351～1400位	1301～1350位	1651～1700位	1751～1800位	1451～1500位
総合評価	48.5	50.5(↑2.0)	49.3(↓1.2)	49.5(↑0.2)	52.8(↑3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹患率の低減。 ・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 設計者の新規採用・中途採用が難しい中で、設計のノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いて貰うことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	2021年度の採用状況として、新卒3名、中途4名に対し、会社全体で採用活動の強化を図ったことで、2022年度は、新卒4名、中途14名と大きく増員することができている。今後は、新卒・中途入社した従業員の5年後の定着率80%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hae.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	組織対抗のグループウォーキングのイベント開催により、上位チームを表彰している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルで食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供。但し実績は個人情報に配慮し人数は未集計。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	52.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員に対する疾病の発生予防として、2022年度から継続して、健康習慣アンケートを実施し、従業員の健康維持・向上に向けて、健康経営の更なる取組みに繋げていく。2023年は、8月に実施。
	施策実施結果	健康習慣アンケート調査(従業員の7つの生活習慣(飲み物、食生活、運送、喫煙、心の健康、睡眠、適正飲酒)を実施。2023年度調査結果は全従業員対象にセミナーを12月に実施予定。
効果検証結果	従業員の生活習慣における行動の傾向として、2021年度と比較し、7項目中(飲み物、食生活、運送、喫煙、心の健康、睡眠、適正飲酒)、3項目(食べ物(49%→59%)、運動(39%→41%)、心の健康(63→65%))が改善。飲み物、適正飲酒は変わらず、禁煙(23→20%)、睡眠(66%→65%)に関して、若干悪化。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ感染が流行してから、出勤を制限していたが、それにより、リモートでの面談や会議等を実施しているものの、従業員間のコミュニケーション不足による生産性能低下が出ていた。
	施策実施結果	(1)タウンミーティング・段飛び懇談会(期毎)(2)1on1ミーティングの実施強化(3)リレーエッセー・社員紹介の広場の開設、ニューノーマルな働き方マニュアル再周知等の施策実施。
効果検証結果	検証は出来ていないが、コロナでは5月に5類への移行により、社内での出勤制限を解除し、コミュニケーション活性化の観点で最優先とした働き方に見直し、職場内、直接の対話にてコミュニケーションを図るようになっている。また、上記施策に加え、コミュニケーションが図り易い職場環境改善として、PJを推進し、フロアのリニューアル(22年3月、23年8月)を実施。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムビジネスエキスパート株式会社

英文名：

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

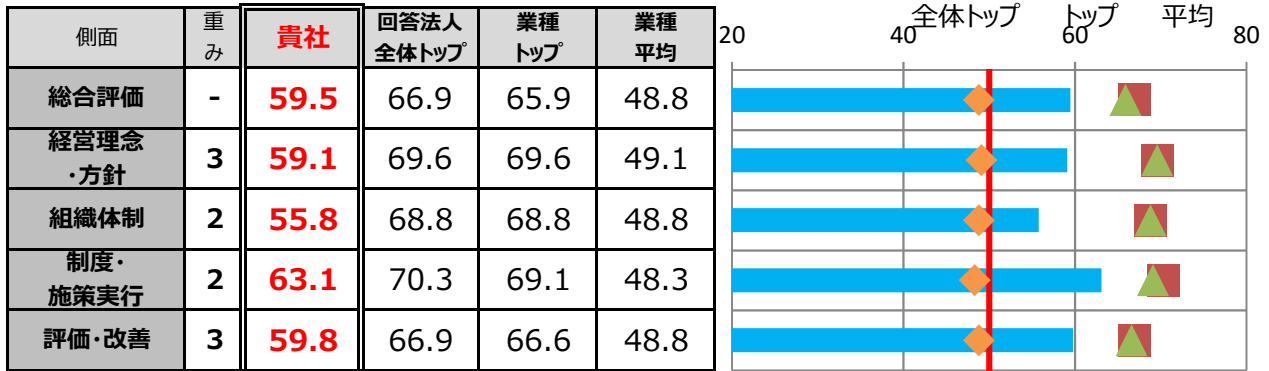
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.5** ↓6.4 (前回偏差値 65.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



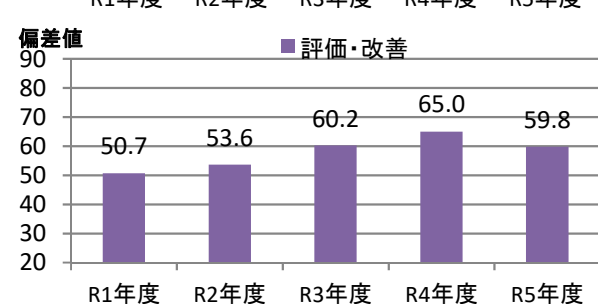
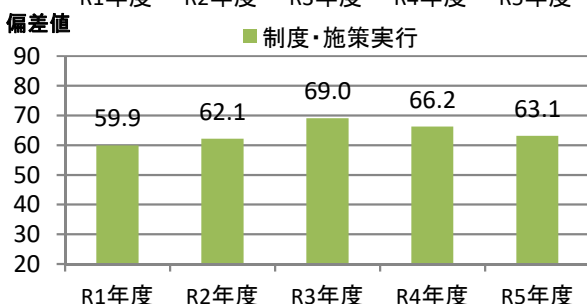
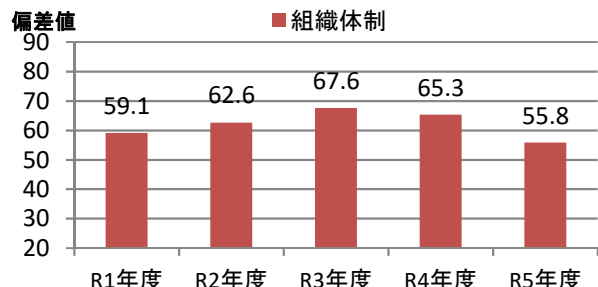
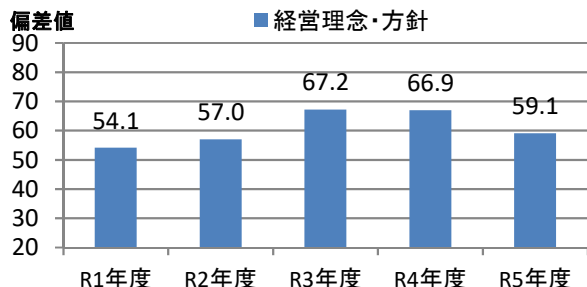
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

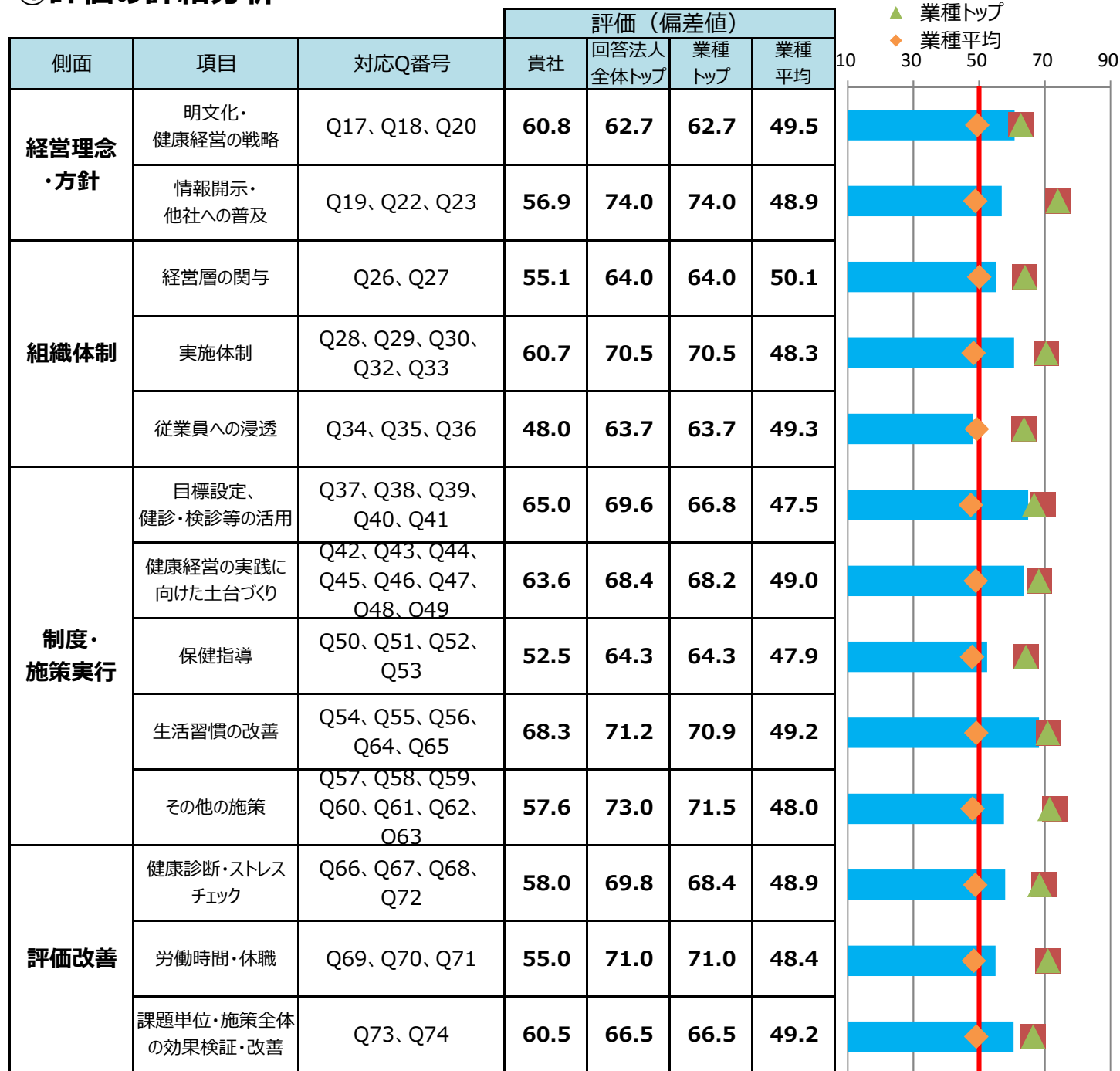
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	551~600位	1~50位	1~50位	701~750位
総合評価	55.2	58.1(↑2.9)	65.5(↑7.4)	65.9(↑0.4)	59.5(↓6.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社はグループ会社のシェアード会社であり、各社からの人員を受け入れており平均年齢が高い傾向にある。そのため若い人よりも健康に留意して長く働くことが事業継続にとって不可欠である。疾病の予防や早期発見を図ることで、安定的に業務を行うことでグループ会社への貢献を図っていく。
	健康経営の実施により期待する効果	生き生きと働ける職場風土の構築を通じて、フィジカル・メンタルの両面の休業などのロスが発生させないことで、グループのガバナンスと事業継続に貢献し、持続的なグループ価値向上に貢献する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 シェアードサービス会社として、実務・継続的な業務改善が不可欠である。従業員ひとり一人が健康な心身を手にすることで、確実な実務遂行力とアイデアに富んだ改善活動を行うことで、生産性向上に寄与する。
	健康経営の実施により期待する効果	グループで定める5つの健康KPIや7つの健康行動目標達成に向けてメンタル疾患発症の低減、喫煙率12%未満の維持、BMI25以下の比率を高め、優良な心身の獲得を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujifilm.com/ffbx/ja/about/sustainability/health/effort

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.fujifilm.com/ffbx/ja/about/sustainability/health/effort				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.fujifilm.com/ffbx/ja/about/sustainability/health/effort				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.fujifilm.com/ffbx/ja/about/sustainability/health/effort				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全従業員参加での業務改善活動を推進し、提案毎にインセンティブを支給、表彰して共有する仕組み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合が提供しているスマホアプリを推奨。情報提供や日々の健康状態を入力し意識向上を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	BMI対策として年2回ウォーキングイベントの参加推奨している。参加者にインセンティブ付与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	71.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル疾患による休業者（1週間以上積休/欠勤）数の減少 メンタル疾患による休業率が全国平均よりも高く、実際に発症した場合に長期化するケースも多く、発生予防、早期発見の対応が重要課題である。
	施策実施結果	『4つのケア』のうち「セルフケア」「ラインケア」を重点的に進め、現場で早期の気付き強化を進める。また『ストレスチェック』の職場分析から高ストレス職場を特定し、職場と人事にて改善に取り組んでいる。
効果検証結果	2019年度2.3%だったが、2022年度メンタル疾患1.0%まで低下してきている。 2025年度0.88%まで下げるため、引き続き上記施策を進める。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は、コロナの重症化、ガン発生など健康に重大な影響を及ぼすため 「2022年度に12%以下」を掲げて禁煙を推進している。徐々に減少しているが、2019年度16.8%とまだ高く改善する必要がある。
	施策実施結果	毎月1回「終日禁煙日」を設定、喫煙者へは「禁煙プログラム」を推奨し2020年度14.8%に削減。2022年度11.8%まで低下してきている。
効果検証結果	禁煙達成率が高い禁煙プログラムを推奨。 特に40歳以上の喫煙率が特に高い（喫煙者の約9割）ため40歳以上の喫煙者、定期健康診断の問診票にて「禁煙の意思がある方」 職場の健康経営を率先して推す立場として喫煙している役職者へ健康担当者、人総部から禁煙プログラムの参加を要請。また全従業員が喫煙の害（コロナの重症化、受動喫煙、がん発症率等）Web教育を受講した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ハウステンボス株式会社

英文名：Huis Ten Bosch CO.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種：サービス業

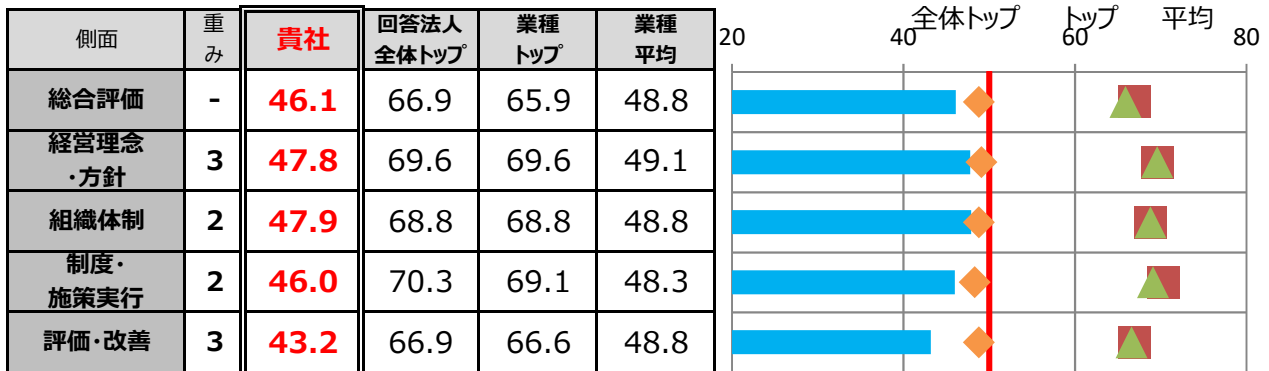
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.1** ↓0.4 (前回偏差値 46.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



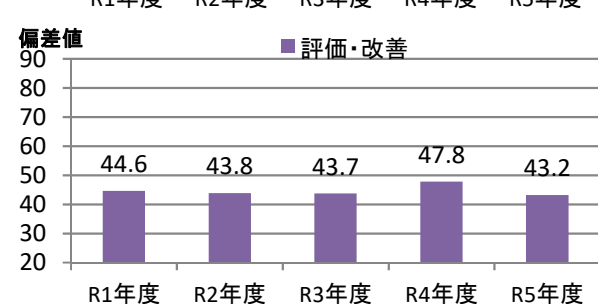
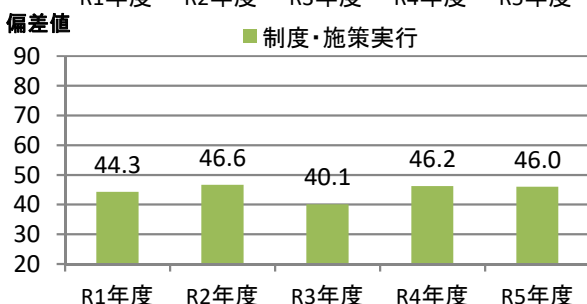
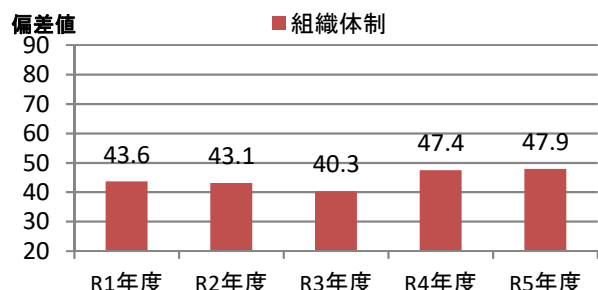
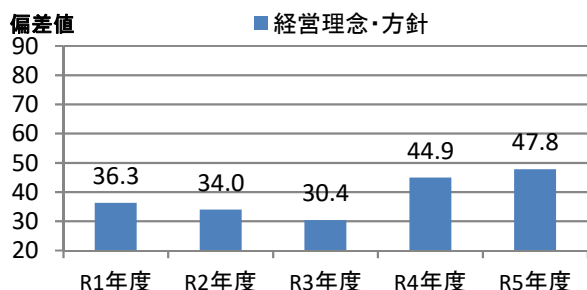
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

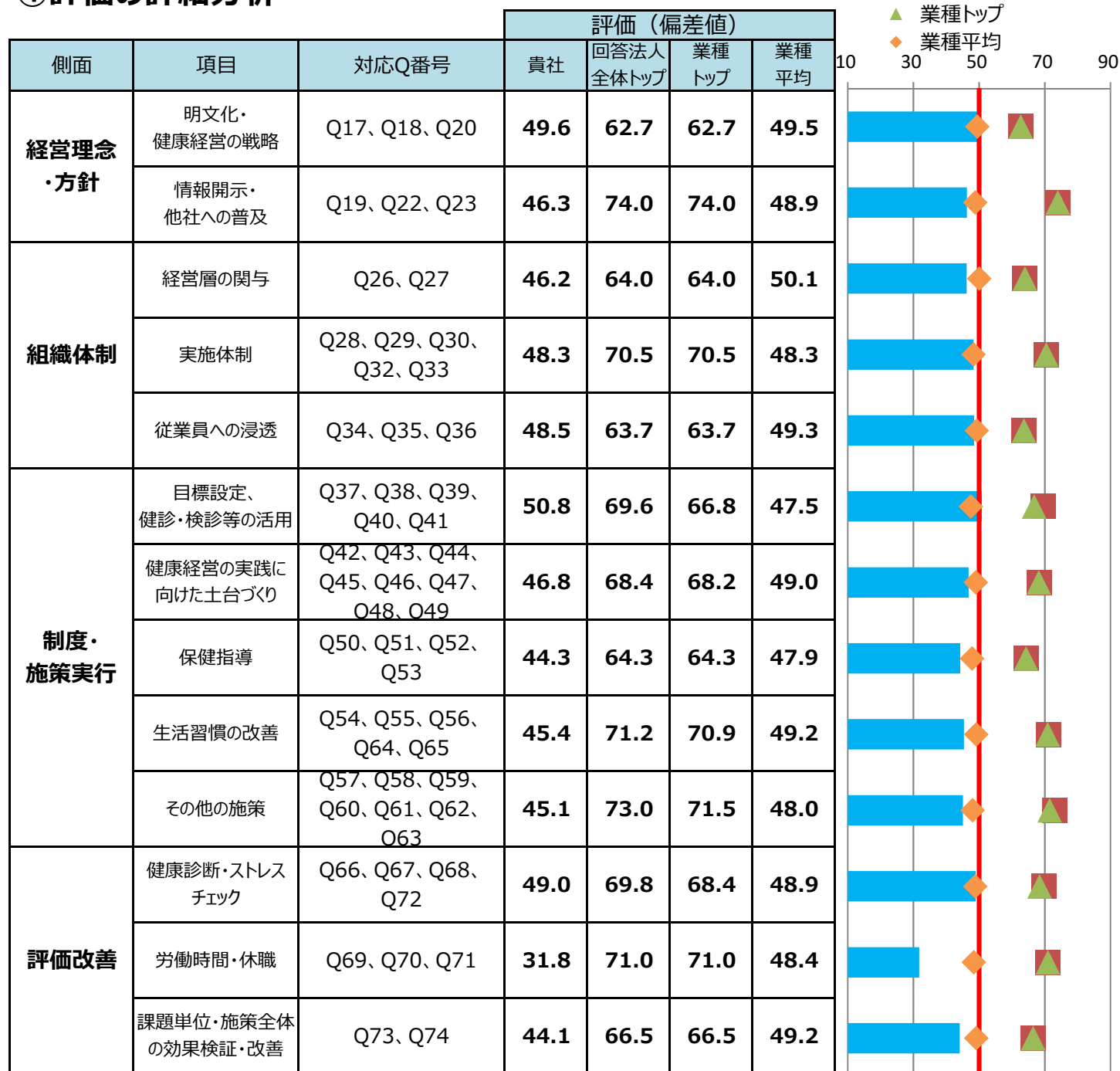
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	2001~2050位	2501~2550位	2051~2100位	2351~2400位
総合評価	41.9	41.3(↓0.6)	38.3(↓3.0)	46.5(↑8.2)	46.1(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 働くことに不安が増幅してしまうリスクを回避するために短期・中期において、人事不足の解消と労働環境の改善計画の掲示と実現に対して信頼を感じてもらう必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	34期（2022年10月～2023年9月）に、働く環境改善と実現性の明示を行い、9月末時点離職率12.8%→11.0%にすることを旨とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 具体的な昇給計画を掲示することで、自分たちの努力や貢献が評価されると感じてもらう必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	人事制度の全面改定と運用の稼働、マスターブランド・パーパスのスタッフへの浸透を実現し、「働き甲斐」52.5%→60.0%以上へ、「働きやすさ」48.0%→60.0%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.huistenbosch.co.jp/aboutus/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	新入社員の日帰りバスツアーを企画し72人中64人の参加があった。観光地を巡りながら親睦を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員クラブでは1食500kcal前後のヘルシーメニューを提供し、社員の食に関する健康サポートを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	65～74歳の従業員45名に対してロコモチェックの簡易テストを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の結果、「要精密」「要治療」となった対象者に紹介状を発行し、医療機関受診を勧めているが受診に繋がらない。重症化を予防するためにも現段階での受診が重要になる。
	施策実施結果	「要精密」「要治療」判定の対象者全員に対して本人の受診が確認できるまでメール、文書、電話による把握を行った。また、未受診者に対しても現状の確認を行い、引き続き受診勧奨を継続した。
効果検証結果	繰り返しの受診勧奨で「要精密」「要治療」判定の対象者の受診率は、2021年度の23.0%から2022年度は43.1%と増加した。現時点では、健康診断結果等への定量的な効果は未知ではあるが、医療に繋がった対象者が増加したことは、次年度からの健診結果へと反映される可能性がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社従業員の喫煙率は、全国、長崎県より高い。タバコの害についてはイントラ等で周知したり、世界禁煙デーでポスター掲示等の活動は行っているが禁煙までは難しい状況である。これまで、喫煙者全員を対象とした働きかけを行っていたが、活動には限界があり個人々人への働きかけが必要と感じた。
	施策実施結果	定期健康診断の間診項目で「喫煙」とあった対象者285人に対してアンケート調査を実施し、162人（56.8%）からの回答があった。
効果検証結果	アンケート調査の結果、回答があった162人中16人から禁煙したいとの記載があった。さらに、禁煙希望の16人に対して電話による最終確認を行った結果、4人から明確な禁煙の意思表示があった。今回の結果から、これまで広域的な働きかけであったが、より対象者を絞ってピンポイントの働きかけが可能となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社武蔵野

英文名：Musashino

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

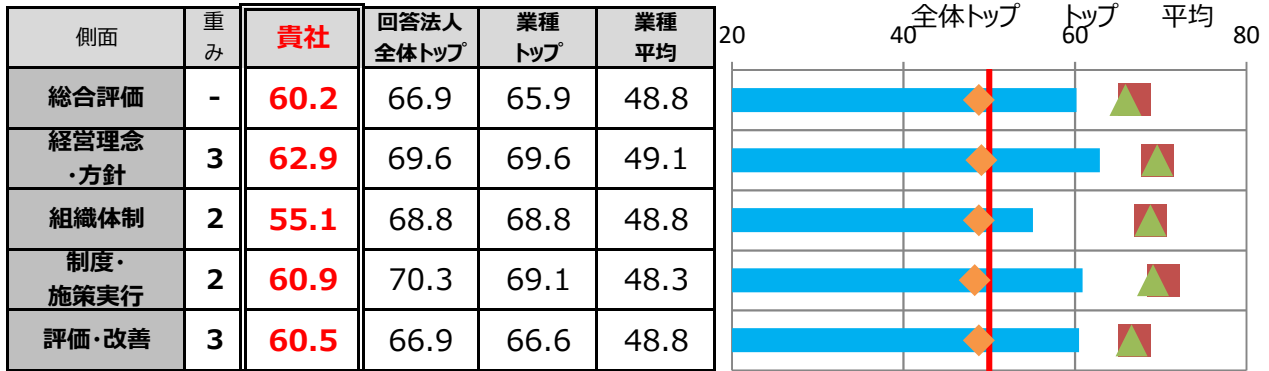
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.2** ↑10.6 (前回偏差値 49.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



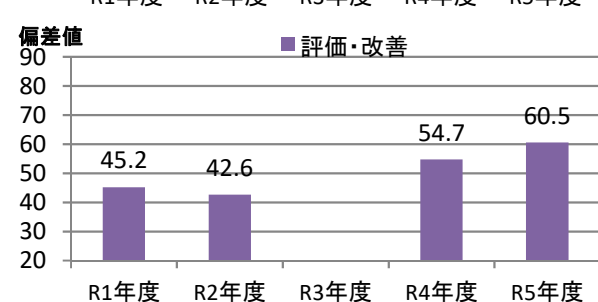
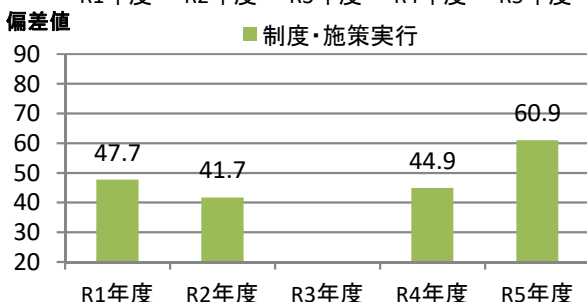
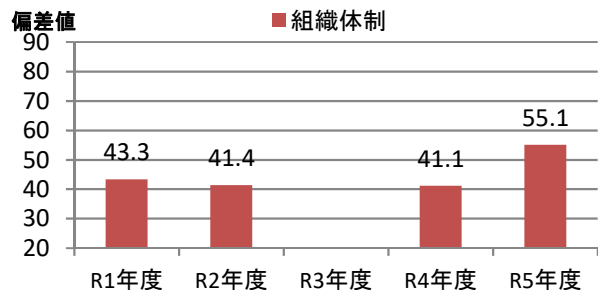
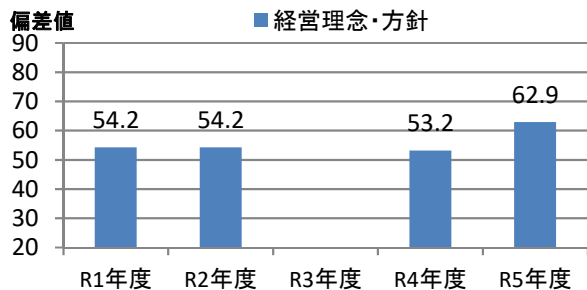
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

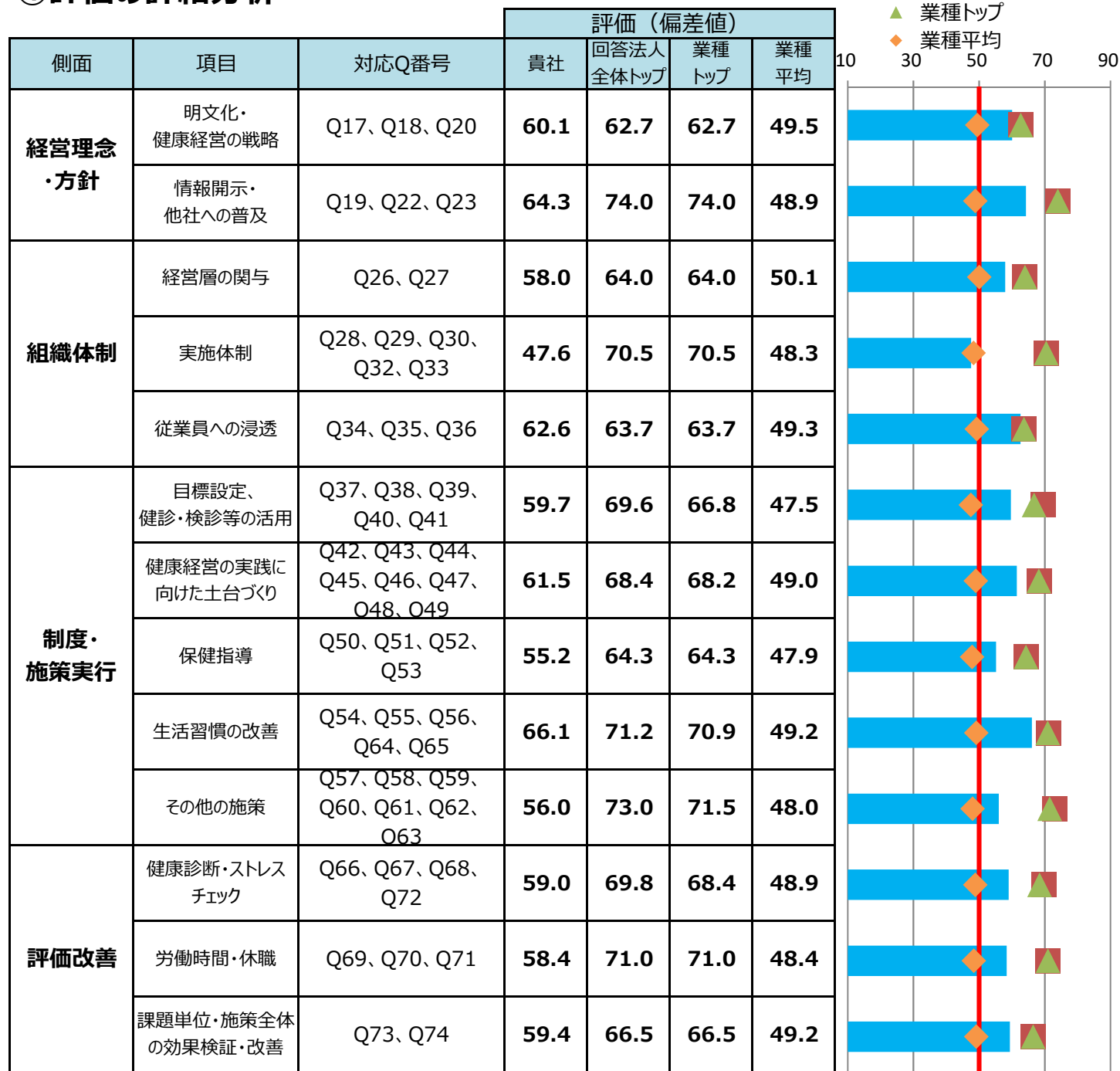
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1701~1750位	-	1701~1750位	601~650位
総合評価	48.0	45.7(↓2.3)	-	49.6(-)	60.2(↑10.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康診断による社員個々の健康課題に対する早期対策、メンタルヘルス、エンゲージメントの対策を強化していくことによる人材力強化を課題として今後取組をしていく。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に対する意識やパフォーマンス向上を始め、アブゼンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワーク・エンゲージメントの向上を図り会社全体のブランディングや採用の定着を図りたい。数値目標としてはプレゼンティーイズム10%向上を指標に取り組む。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 武蔵野の強みは組織力。 その組織力を通じて自社だけでなく関わる企業の組織のパフォーマンスも最大限発揮できるように経営のパイプライン企業になりたい。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりがチームの一員としての意識を持ち、「全体のために何ができるか」を考えて行動します。朝起きて「働く」ことに感謝をし、健康に毎日過ごせるよう社員一同健康について考え、実施し、ひとりひとりのパフォーマンスを最大限に発揮できる社員が増え、豊かで幸せな社会の共創に貢献したいと考えています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.musashino.co.jp/health_declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.musashino.co.jp/health_declaration/				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.musashino.co.jp/health_declaration/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.musashino.co.jp/health_declaration/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	6	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	懇親会によるコミュニケーションは種類豊富に実施している。費用の支援も行い職場環境向上の構築				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリによりカロリー記録				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	大同生命の健康サポートプログラムによる運動チェックを活用				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	98.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	98.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間の削減は数年前よりしているが特定の部署、特定の人だけが改善されていない状況もある
	施策実施結果	フレックスタイム労働を導入したりし4ヶ月で単月100時間ほどの残業削減が達成できた
効果検証結果	まだまだ労働時間が多い人、部門に偏りがあるので都度検証を行って部門単位、人単位での残業削減を取組 を行っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員が多い中、管理職に男性が多いので今まで女性特有の健康関連についての議論や活動を行って いなかった。
	施策実施結果	女性管理職をリーダーとして横軸のチーム活動を発足した。初の女性限定の健康課題のセミナーを実施す ることができた。
効果検証結果	女性限定のセミナーでは、女性従業員の100%の参加率で実施することができた。その内容をほかの男性従業 員も理解浸透するために後日オンライン視聴を行った。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ビルシステムエンジニアリング

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

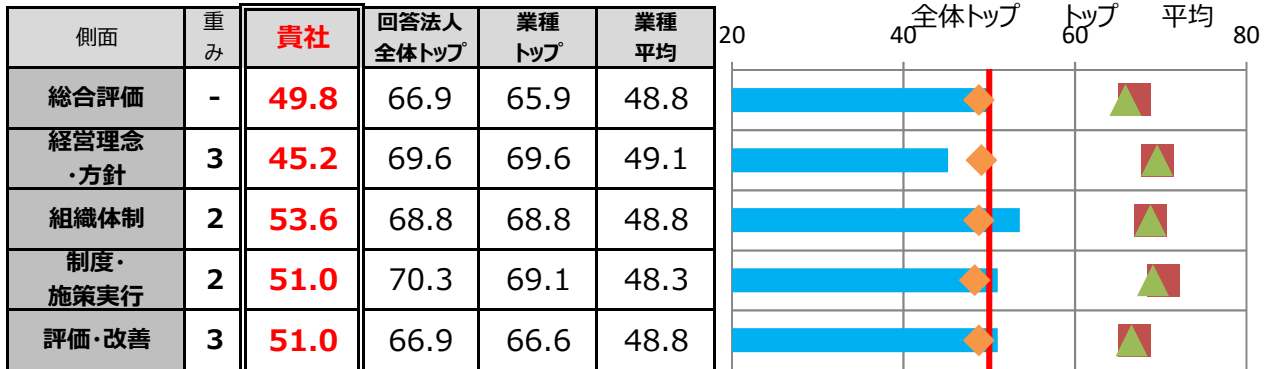
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.8** ↑3.4 (前回偏差値 46.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



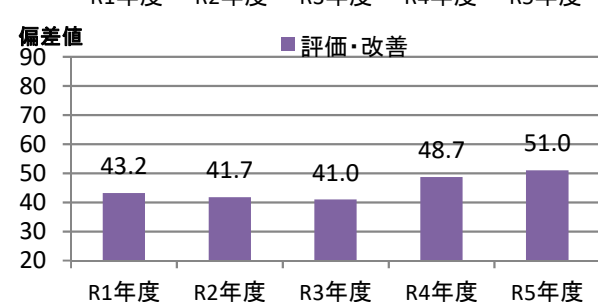
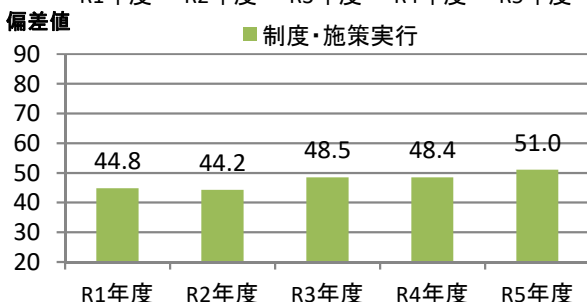
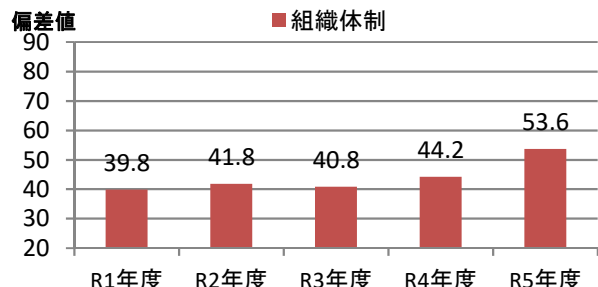
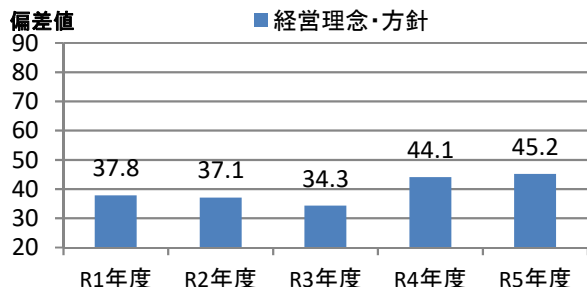
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

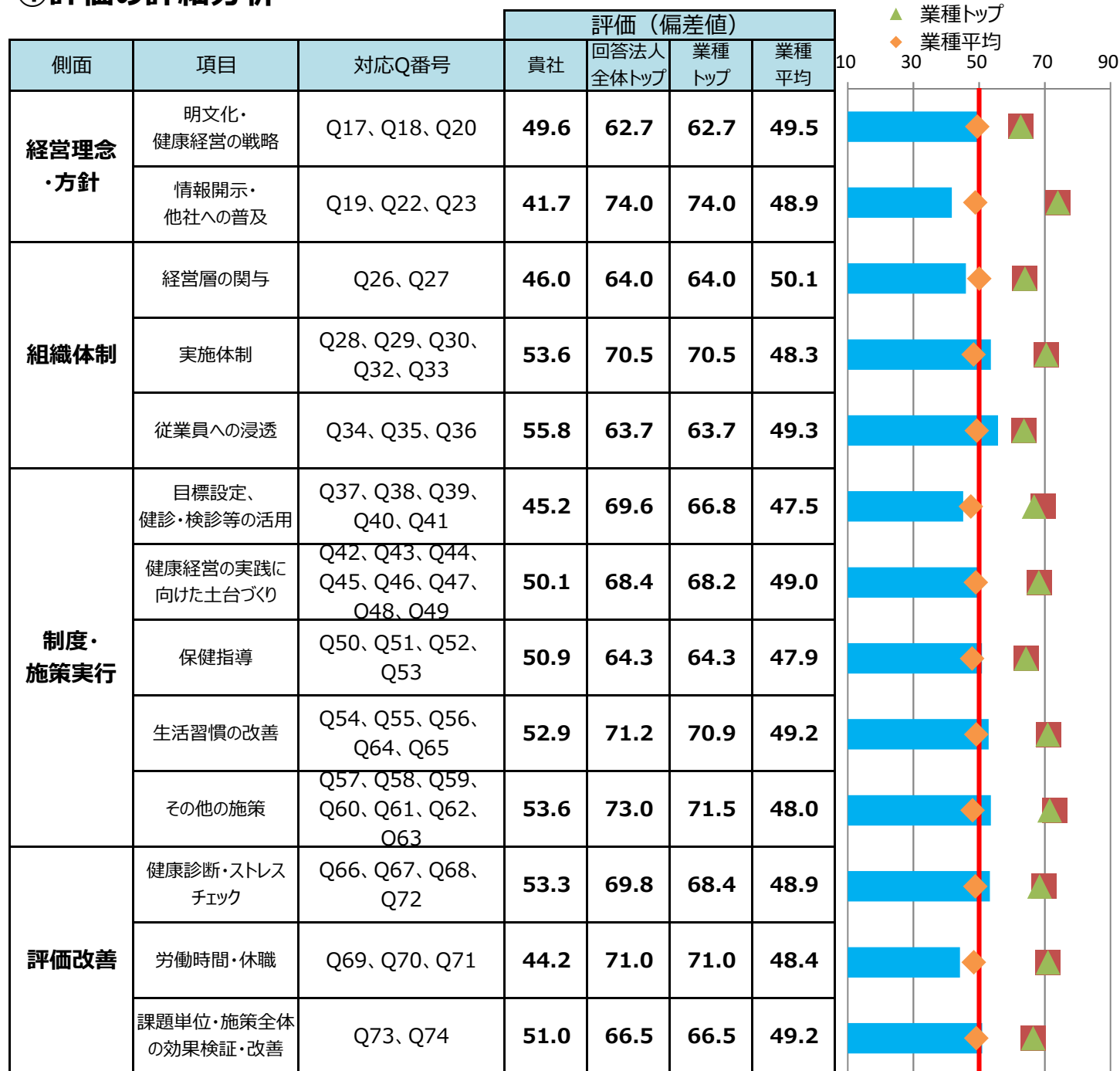
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	2051~2100位	2401~2450位	2101~2150位	1851~1900位
総合評価	41.2	40.8(↓0.4)	40.5(↓0.3)	46.4(↑5.9)	49.8(↑3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹患率の低減。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-buildingsystems-eng.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	役職・部署間を超えたコミュニケーション活性化イベントの開催（BBQや屋形船等）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保健組合主催のウォーキングイベントへの参加促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	9.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が24.7%低い状態にある。対象の従業員の実施率の向上と、対象外である従業員も含めた、全社員の健康意識を向上させ、積極的に自らの身体や心の状態に対し、興味をもってもらえるような土壌の形成が必要と考えられる。そのためにも、健康ポータルへの登録促進が急務である。
	施策実施結果	健康ポータルの登録率向上のため、健診診断案内の送付時に、健康ポータル登録の必要性をメールと資料にて案内。
	効果検証結果	2021年度の健康ポータルの登録率62.6%であったが、2022年度の健康ポータルの登録率は72.5%以上となり、一定の効果があつたと評価している。今後も健康ポータルは、ご自身の健康状態と向き合える身近なツールであることを意識してもらい、健康管理・健康増進に活用いただき、特定保健指導の対象者の人数そのものを減少させていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パーソルフィールドスタッフ株式会社

英文名：PERSOL FIELD STAFF CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

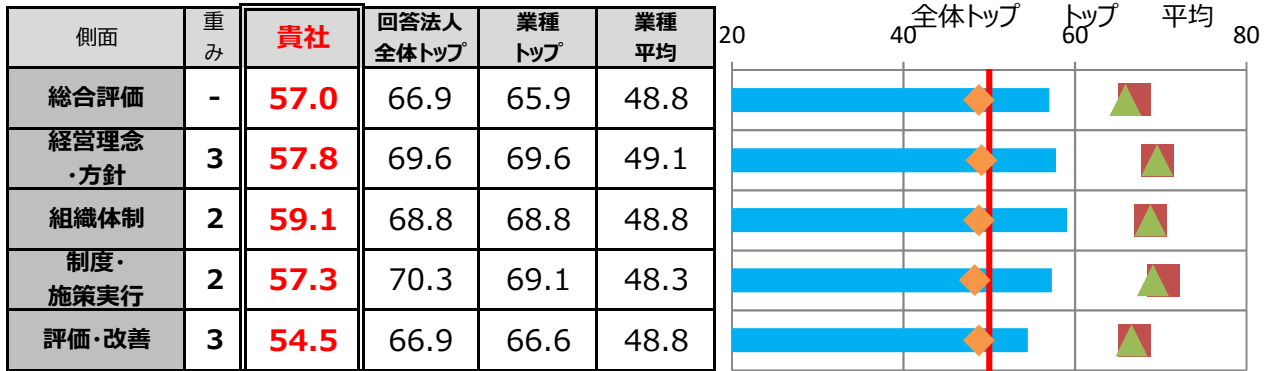
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.0** ↑1.4 (前回偏差値 55.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



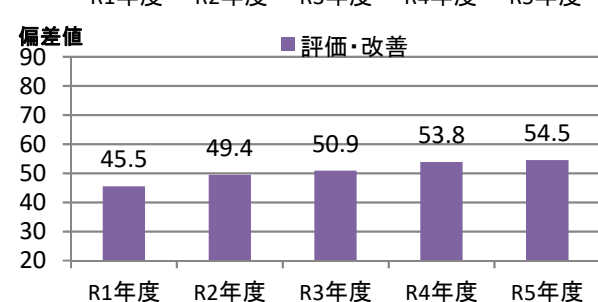
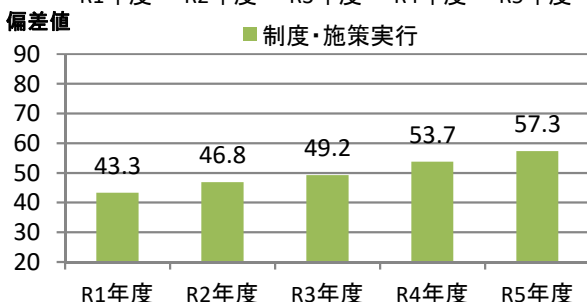
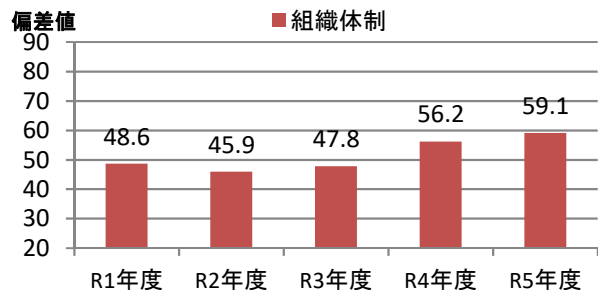
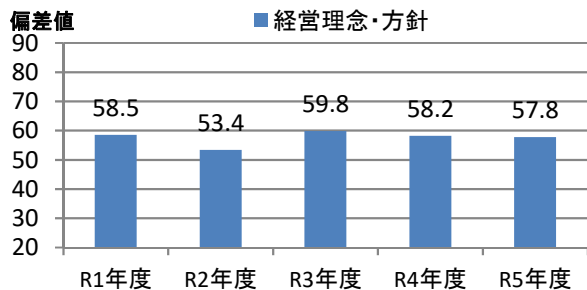
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

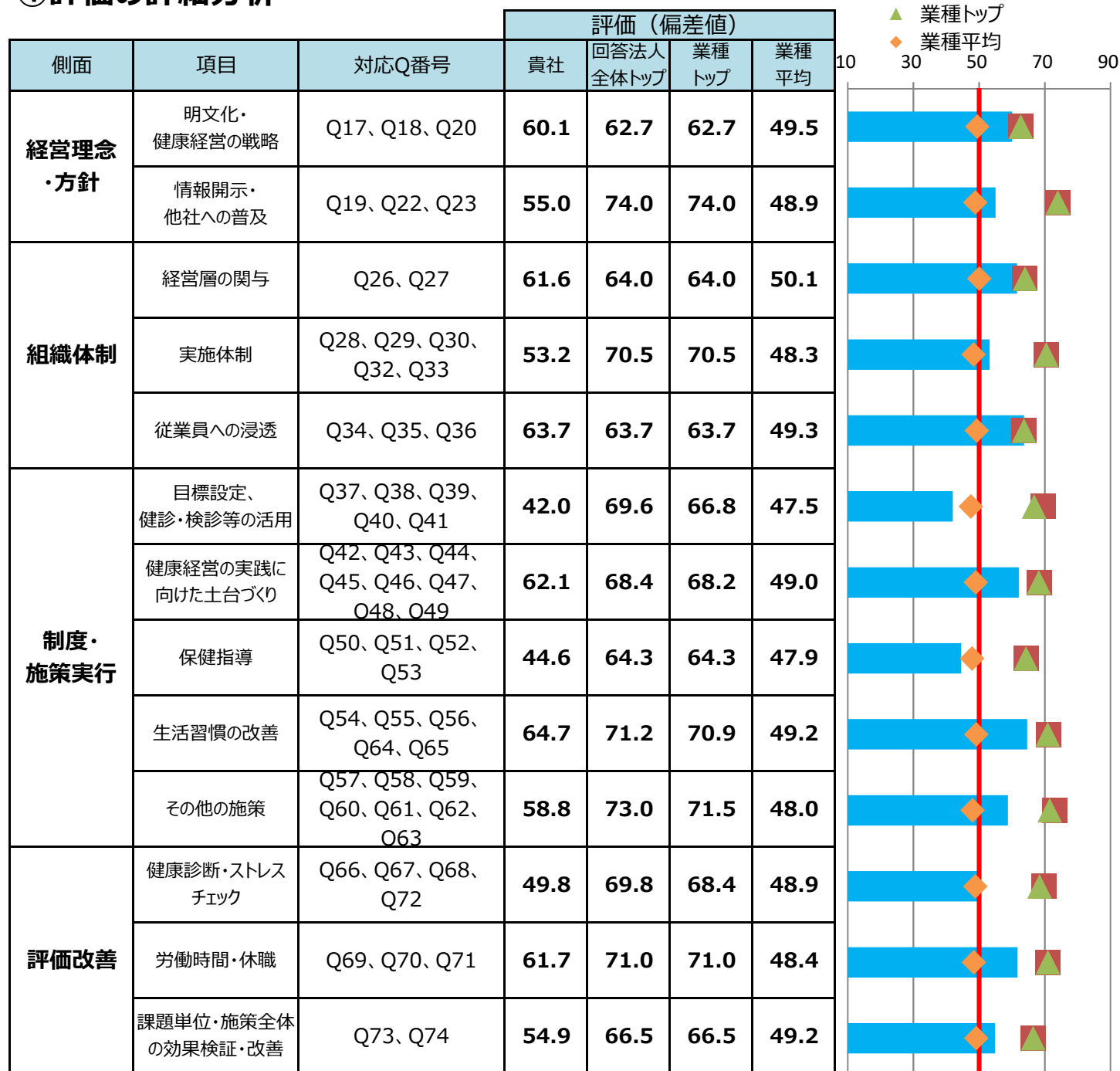
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1301~1350位	1401~1450位	1251~1300位	951~1000位	901~950位
総合評価	49.6	49.4(↓0.2)	52.6(↑3.2)	55.6(↑3.0)	57.0(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>社員一人ひとりが心身ともに健康であることが、自らの能力を最大限に発揮でき、ビジョンを実現できる原動力となると考えます。</p> <p>社員一人ひとりの健康増進を重要な経営課題の一つと捉えています。</p> <p>また、社内の従業員だけでなくその家族および顧客である派遣スタッフおよびその家族の健康増進に取り組むことが当社の社会的責任と捉えています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>自社社員だけに留まらず、当社の提供する人材派遣サービス事業において働く長期稼働派遣スタッフ及びその家族のウェルビーイングの実現</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>長時間労働を減らし、休日や休暇をフレキシブル活用できる風土をつくり、もっと多様な働き方の選択が可能な職場とし、人材定着や求職者に選ばれる企業になりたいと考えています。多様な働き方を望む社員や、育児・介護中でも働きやすい職場環境を整備していくことが課題です。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>1. 生産性の向上</p> <p>2. 社員の報酬の上昇</p> <p>3. 生産性の高い社員の定着</p> <p>4. 採用力の向上</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://pfs.persol-group.co.jp/company/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://pfs.persol-group.co.jp/company/healthcare/			
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://pfs.persol-group.co.jp/company/healthcare/			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://pfs.persol-group.co.jp/company/healthcare/			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
	回数	回	回数	回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	イントラネットで部活や部員募集を行い、活動時の補助金を支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	【野菜BBQ大会】社員・グループ会社社員およびその家族で、野菜中心のバーベキュー大会を年2回開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数アプリを使用したウォーキングイベント（年4回）を企画・実施 2023年度で継続5年目。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
		対象者	参加者	参加率
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	71.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックによる高ストレス者の数が微増していたため、メンタル不調の疾病予防および早期発見のために、人事面談に至る前の段階でのケアが必要。
	施策実施結果	全社メンター制度の導入。社員よりメンターを募集し、研修を実施。新入社員全員と、若年層メンバーにメンターをつけ、月1回の面談を実施し、セルフケアの手助けを行っている。
効果検証結果	ストレスチェックによる高ストレス者の減少 2022年度9月調査時15.1%から、2023年度9月調査時14.8% (2018年度14.0%、2019年度15.7%、2020年度16%、2021年度19.0%) 2022年度メンタル不調による離職者0。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率0を目指すところ、中高年齢社員を中心に喫煙率が一定基準で停滞中。
	施策実施結果	ヘルスリテラシーアンケートで、喫煙習慣と禁煙意識を調査し、喫煙者の30%が禁煙を希望していた為、禁煙グッズを配布。全社禁煙DAYの設定と、禁煙ポスターを全オフィスへ掲示、産業医による禁煙指導を実施。
効果検証結果	喫煙率の低下の推移を検証。21年度31.8%→22年度22.5%に低下。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイザック

英文名：IZAK CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：サービス業

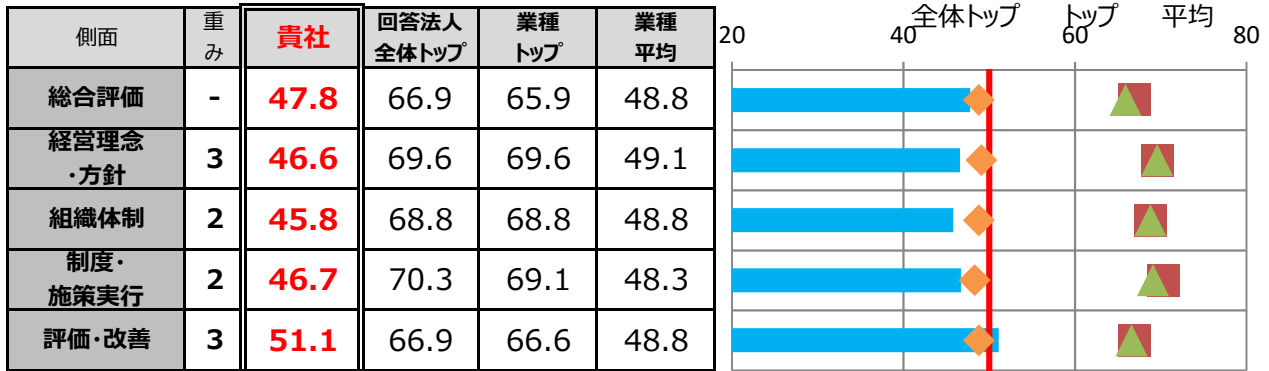
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.8** ↓0.2 (前回偏差値 48.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



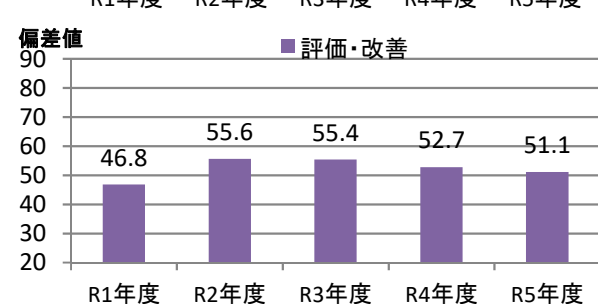
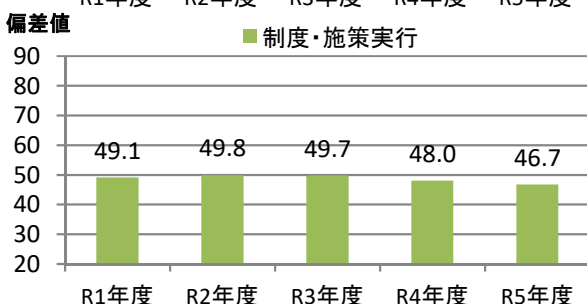
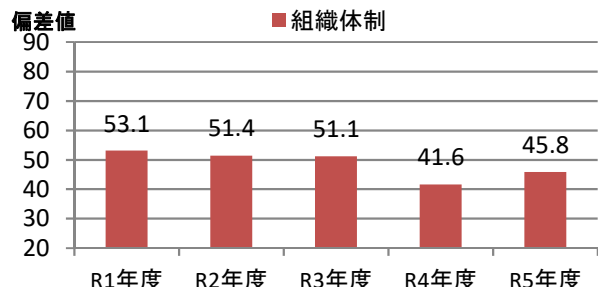
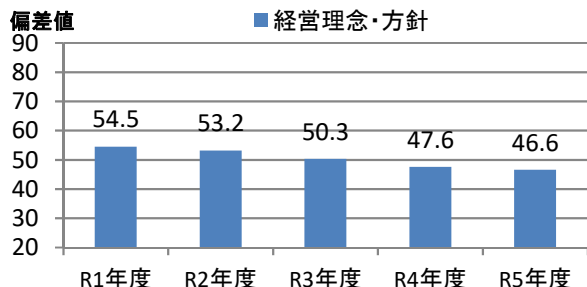
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

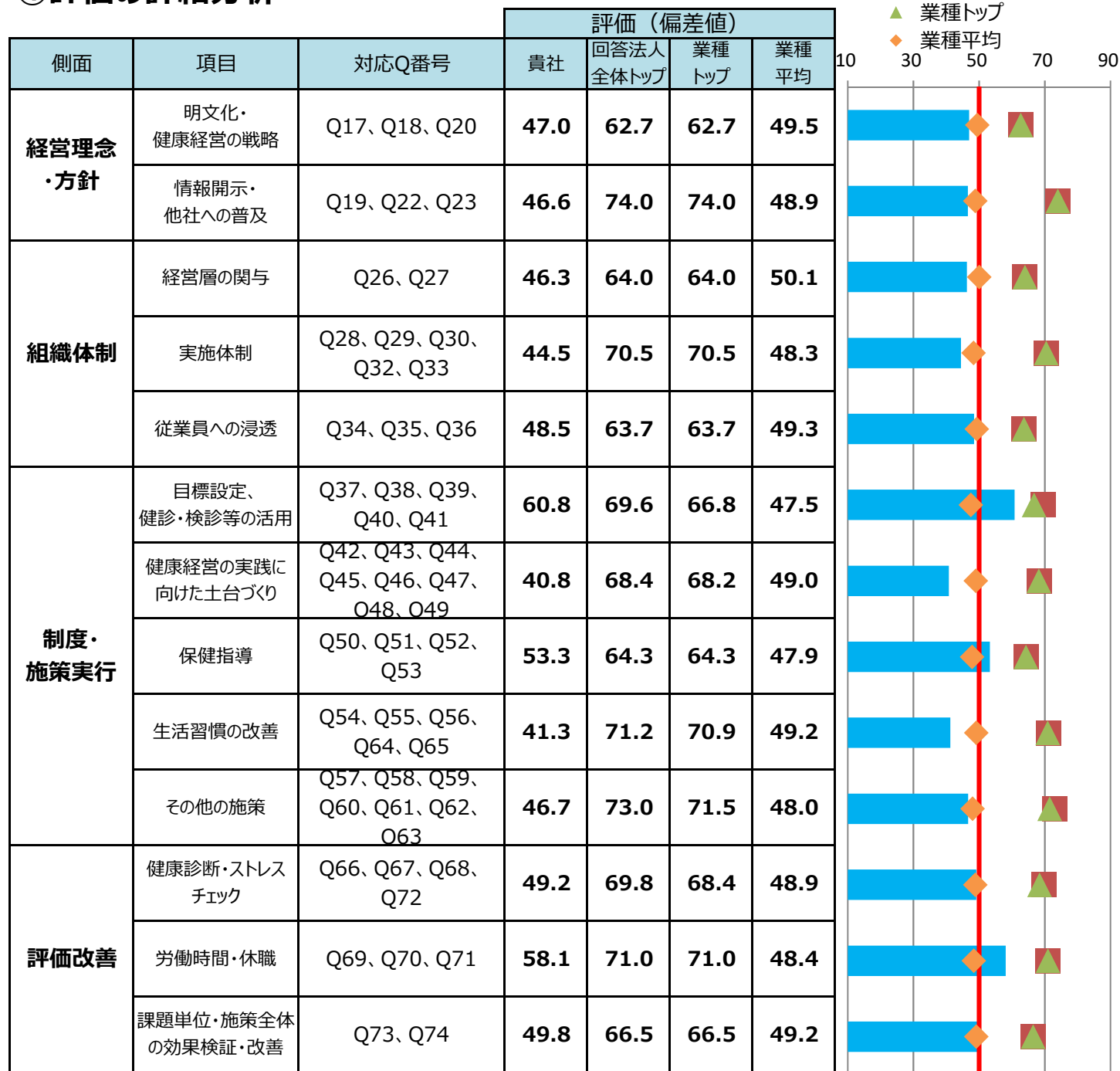
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1051~1100位	1351~1400位	1901~1950位	2101~2150位
総合評価	50.8	52.9(↑2.1)	51.9(↓1.0)	48.0(↓3.9)	47.8(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材確保と若い人材の離職防止
	健康経営の実施により期待する効果	求人応募数等の増加および、従業員のモチベーション向上により離職率の低減を期待する
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.izak.co.jp/csr/how_to_work.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	7.0	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活動・同好会の金銭支援を行っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	38.5	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	職場外のスポーツクラブを無料で利用できるよう補助している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	37.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断実施後のフォローが不十分だったため、精密検査の受診率が低い状態だった。自らの健康状態を把握してもらうためにも、精密検査の受診率を向上する必要がある。
	施策実施結果	有所見者に対し受診調査票にて受診有無を確認した。提出期日迄に提出が無い者に対して、定期的に受診有無を確認したが、精密検査の受診率が1%（2021年90%→2022年89%）低下した。
	効果検証結果	2018年より継続して、有所見者に対し精密検査の受診有無を定期的に確認作業を行ったが、受診率低下となった。また、5年間続けることで、有所見者数は、昨年より減少すると予想していたが、9人（2021年138人→2022年147人）も増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東宝ファシリティーズ株式会社

英文名：TOHO FACILITIES

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

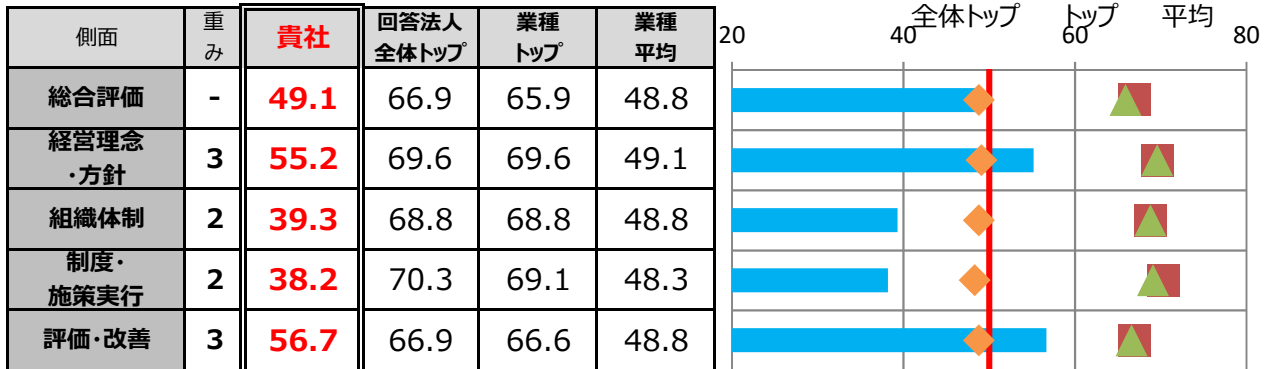
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** ↑6.5 (前回偏差値 42.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



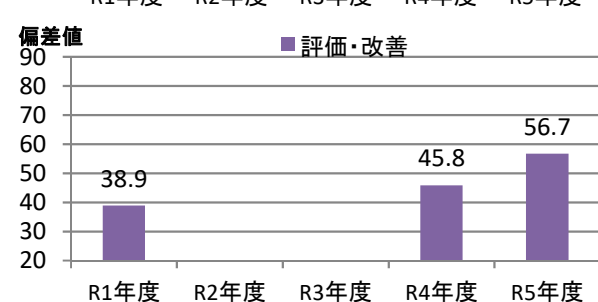
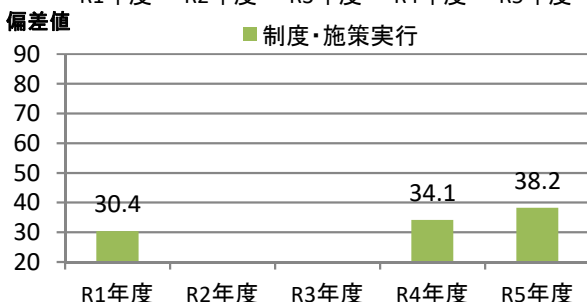
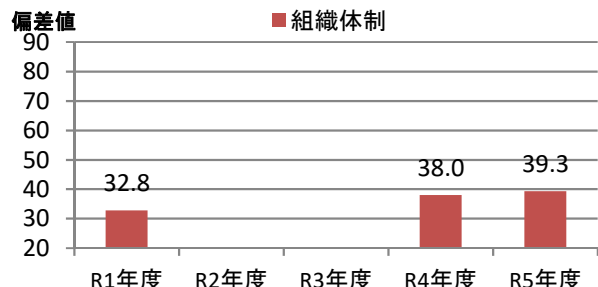
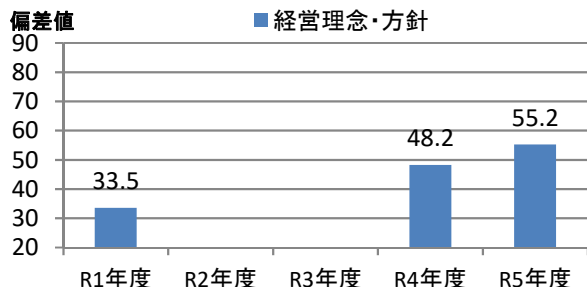
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

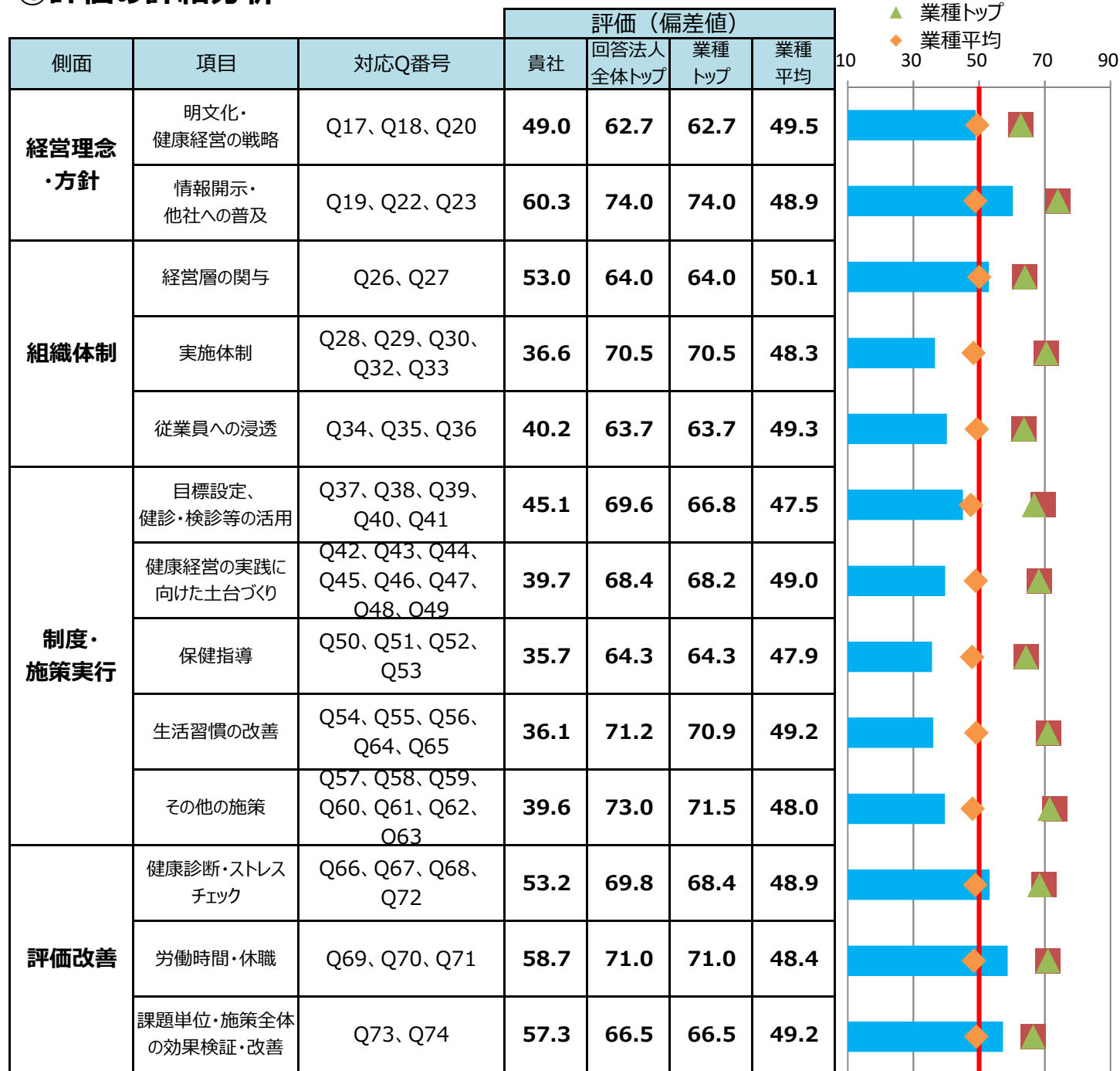
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2151~2200位	-	-	2451~2500位	1901~1950位
総合評価	34.4	-	-	42.6(-)	49.1(↑6.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の社員平均年齢は45.5歳(2022年度末)と決して低くはなく、中高年層の労働パフォーマンスが大きな影響力を持っている。不健康・疾病等による生産性低下を防止し、個人パフォーマンスを向上させることによって事業活動を活性化させることを課題としている。そこで「施策取組み状況」、「意識・行動変容」、「定期健診」、「パフォーマンス」の4つのカテゴリーで25項目の目標指数を設定した。(自社HP公開)</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「定期健診」3項目の有所見者率目標を設定。</p> <p>①血圧リスク 2021年21.7%、2022年17.0%、2025年目標16.0%、2030年目標15.0%</p> <p>②脂質リスク 2021年32.0%、2022年24.9%、2025年目標22.0%、2030年目標20.0%</p> <p>③血糖リスク 2021年12.7%、2022年10.4%、2025年目標10.0%、2030年目標10.0%</p> <p>いずれも改善傾向にある。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の社員平均年齢は45.5歳(2022年度末)と決して低くはなく、中高年層の労働パフォーマンスが大きな影響力を持っている。不健康・疾病等による生産性低下を防止し、個人パフォーマンスを向上させることによって事業活動を活性化させることを課題としている。そこで「施策取組み状況」、「意識・行動変容」、「定期健診」、「パフォーマンス」の4つのカテゴリーで25項目の目標指数を設定した。(自社HP公開)</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「パフォーマンス」では社内アンケートを実施し下記の指標把握と目標設定を行った。</p> <p>①アブセンティーズム(病欠日数0日) 2022年度68.5%、2025年目標70.0%、2030年目標75.0%</p> <p>②プレゼンティーズム 2022年55.0点 2025年目標60.0点 2030年目標65.0点</p> <p>③ワークエンゲージメント(やりがい) 2022年66.2% 2025年目標70.0点 2030年目標80.0点</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://tohofc.co.jp/company/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://tohofc.co.jp/company/healthmanagement.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://tohofc.co.jp/company/healthmanagement.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://tohofc.co.jp/company/healthmanagement.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	10	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	業務改善コンペ(K-1GP)を毎年開催。2022年度から協力会社も参加できるものとした。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.7	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩数コンペ(W-1GP)を開催。スマホ等で歩数を計測。月刊のニュースターで進捗や結果をレポート。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	協会けんぽの2020年度事業所カルテには、2018年から2020年までの健診データが東京支部平均、同業態全国平均と比較して記載されており、当社が多くの指標において“緩やかな悪化傾向”にあること、特に血圧リスク保有率、血糖リスク保有率が悪化していることを把握した。これらの指標を改善するにあたり、「食生活改善」と「運動機会増進」に取り組む必要があると認識した。
	施策実施結果	2022年3月「メタボ予防セミナー食生活改善と運動」、2022年10月「メンタルヘルスセミナー」を協会けんぽのオンライン講座にて開催した。また社内の歩数コンペを8か月間実施し、運動増進を推奨した。
効果検証結果	2023年2月～3月に実施した定期健康診断(2022年度)では、生活習慣病につながる指標で改善傾向が確認できた。 ①血圧リスク 2021年21.7%、2022年17.0% ②脂質リスク 2021年32.0%、2022年24.9% ③血糖リスク 2021年12.7%、2022年10.4% ※有所見者数は診療クリニックの「C～F判定」者数の割合	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	当社は従来のビルメンテナンス業(清掃・警備・設備)に加え、建設業や施設運営業務等を行っており、勤務形態が異なる専門的多職種に分れている。そのため部署や職種、事業所間での交流が乏しく、コミュニケーションが希薄傾向にあった。
	施策実施結果	2020年度から行っている業務改善コンペを請負者様も参加できるようにした。社外からエントリーに触発され当社社員のエントリーを活発化させる狙いでもあった。また社内では歩数コンペを実施した。
効果検証結果	業務改善コンペは、2021年度42件(69名)、2022年度50件(79名)のエントリー数となり、昨年を上回る件数となった。また請負者からのエントリーも9件あり、コンペを通じてコミュニケーションは確実に増えている。歩数コンペに関しては、社内アンケートで「歩く習慣が身についた」67%、「歩数コンペを通じて社内コミュニケーションが増えた」50%の回答があり、一定の効果があったと考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社プライムクロス

英文名：PRIME X Co.,Ltd

■加入保険者：東京広告業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

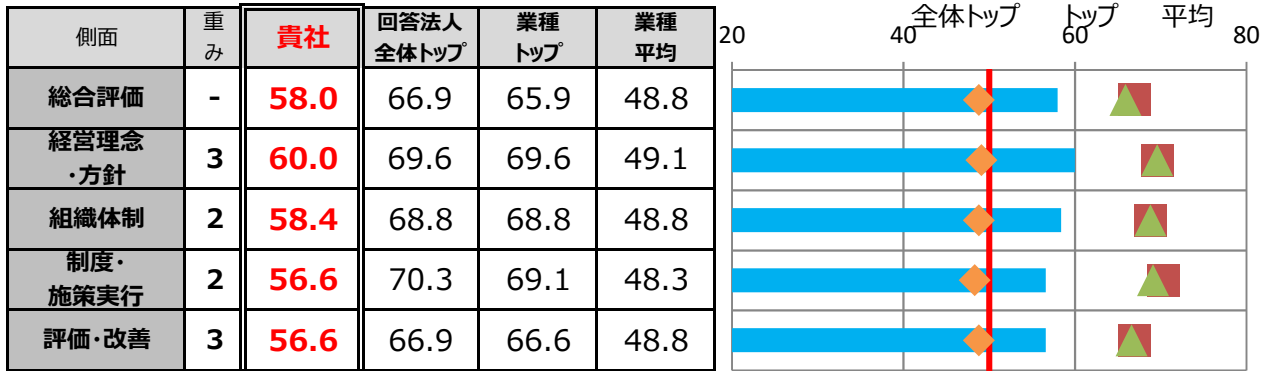
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.0** ↑2.5 (前回偏差値 55.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



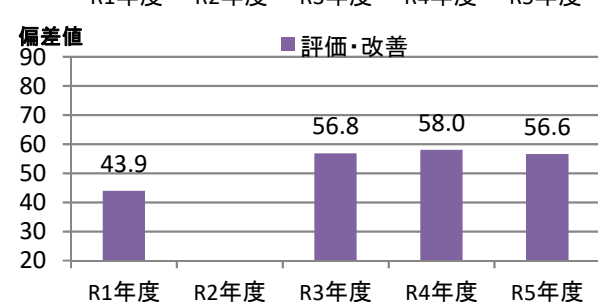
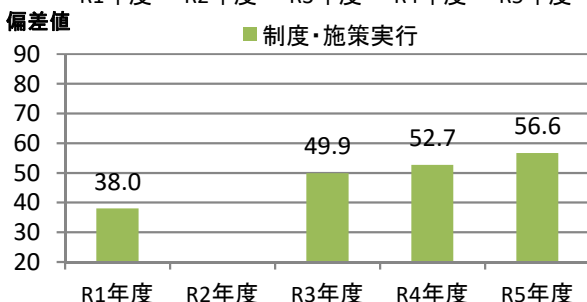
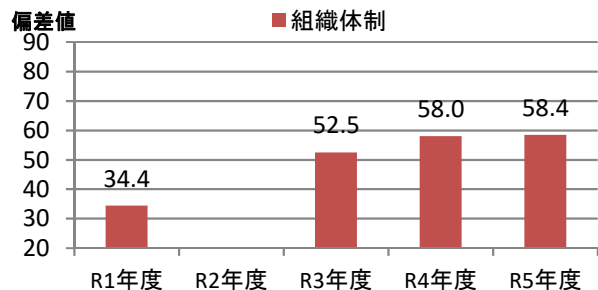
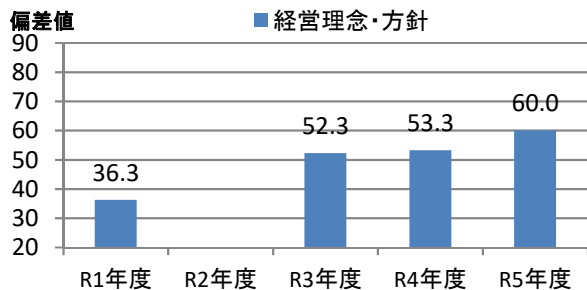
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

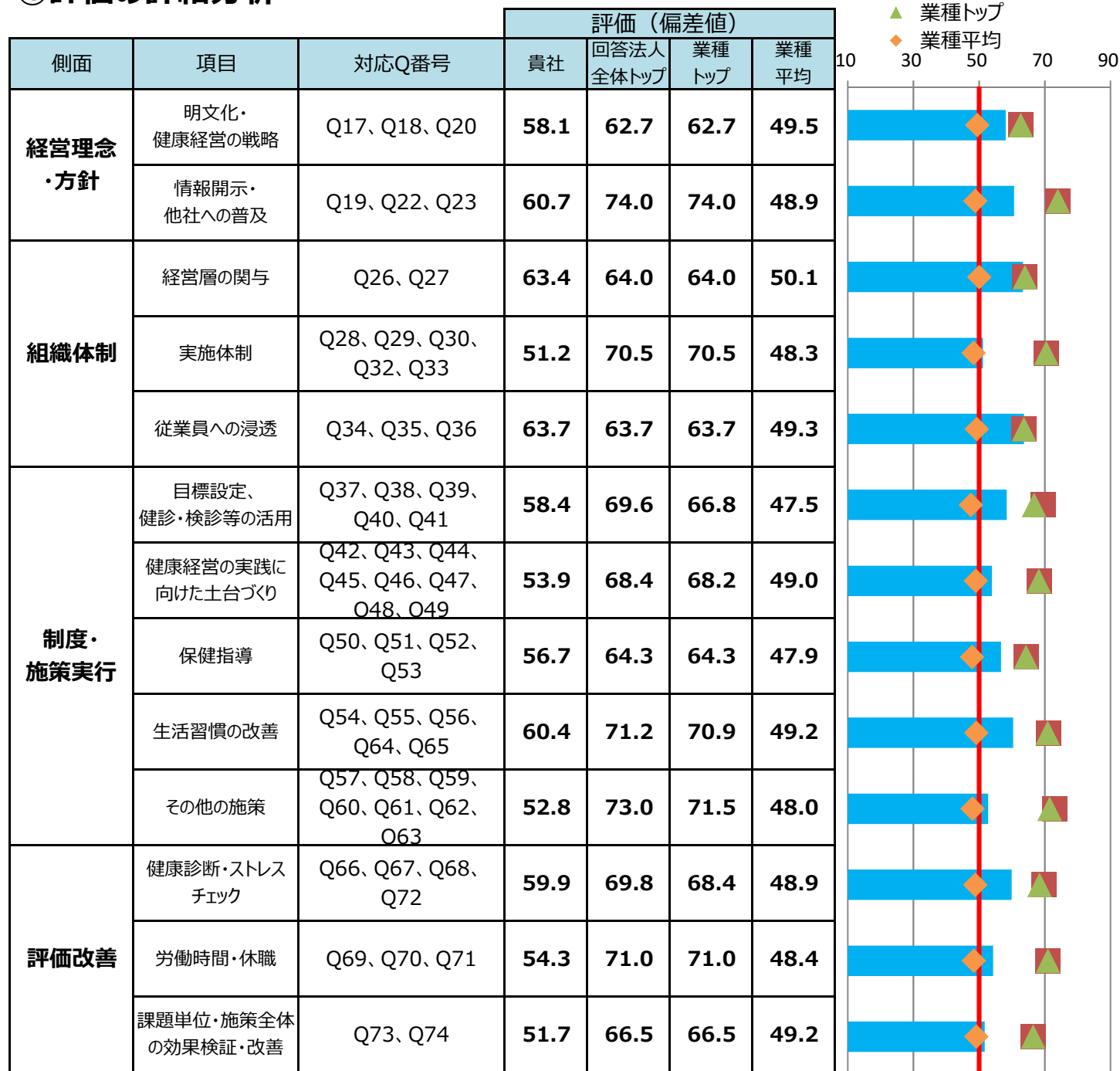
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1951~2000位	-	1151~1200位	1001~1050位	801~850位
総合評価	38.5	-	53.2(-)	55.5(↑2.3)	58.0(↑2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ウェルネス経営を構成する「心身の健康状態の向上」「生産性と働き甲斐の向上」「ダイバーシティ&インクルージョン（多様な価値観の活用）」を課題とする。
	健康経営の実施により期待する効果	中期経営計画を2023年度新たに策定。生産性も成果も創出することで更なる事業の発展及び収益性の向上を目指す。 具体的には、来期中に全社平均勤続年数を4.7年から5.0年へ、事業面の成長においては粗利1.2倍を目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.prime-x.co.jp/about/wellness/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.prime-x.co.jp/about/wellness/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.prime-x.co.jp/about/wellness/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.prime-x.co.jp/about/wellness/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	36	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動機会・コミュニケーション促進を目的としたサークル活動、全社謎解きイベントなどの機会を設けて				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士によるセミナー開催。管理栄養士監修のお弁当提供。食事学講演、血管年齢測定、栄養相談など。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	個別加入のスポーツクラブやヨガ教室等の補助3,000円/月を支給。全社向けフィットネス動画の提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	12.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	テレワーク勤務制度を導入し1年が経過したが、労働生産性・業績等ほどの程度効果が発揮できているか、はっきりとした成果に結びつけられていない。
	施策実施 結果	労働時間が超過傾向の社員が発生した際は対象部門の管理監督者・担当役員を招聘し、残業超過傾向の要因ヒアリング、次月に課題を解決出来るよう改善策の検討ミーティングを行った。実施率100%。
効果検証 結果	発生以後の2か月連続での長時間労働者はゼロ。部課長からの積極的な声掛けにより有休取得の促進、帰宅時間の早期化につながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性特有の健康課題について深い知識を保有する社員がウェルネス推進チームに不在。女性の健康課題に対応し、女性社員の生産性を向上と、管理監督者の認識向上が企業成長に必要であると考え。
	施策実施 結果	一般社団法人女性の健康とメノポーズ協会会員登録、女性の健康検定合格。 キャリアコンサルタント、メンタルヘルスカウンセラーの資格も取得。 新任管理監督者向け女性の健康サポートセミナー実施。
効果検証 結果	イントラサイトに産婦人科医監修の女性の健康ハンドブックを格納し全社広報。また社内相談窓口を設け、生理休暇取得に対する問い合わせを受けたり、産休取得予定の社員へのガイダンス、育休復帰前の面談や復帰後のキャリア形成相談なども積極的に受け、安心安全な環境づくりに貢献。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・コムチエオ株式会社

英文名：NTT Com CHEO Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

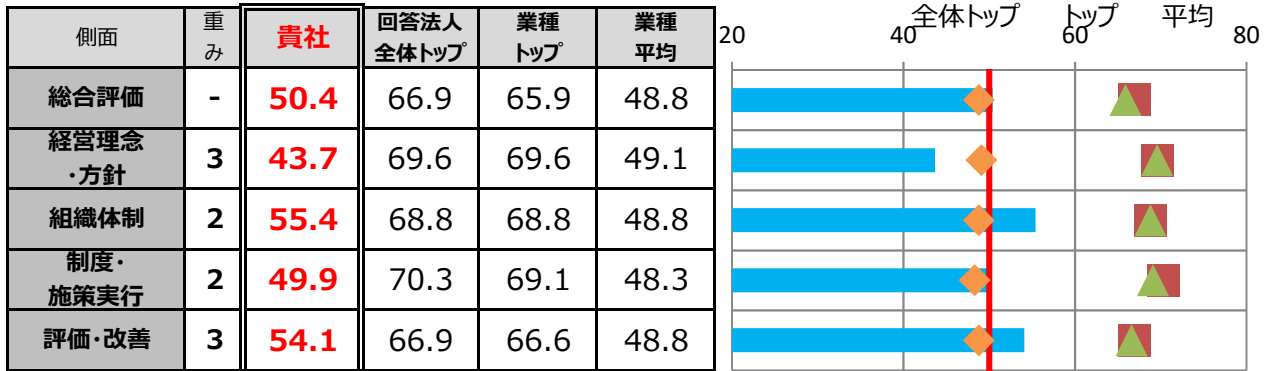
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **3520社中**

■総合評価： **50.4** ↓1.8 (前回偏差値 52.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



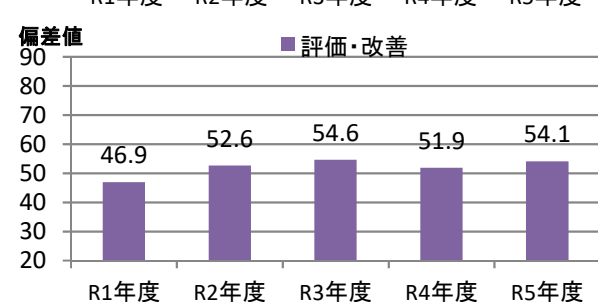
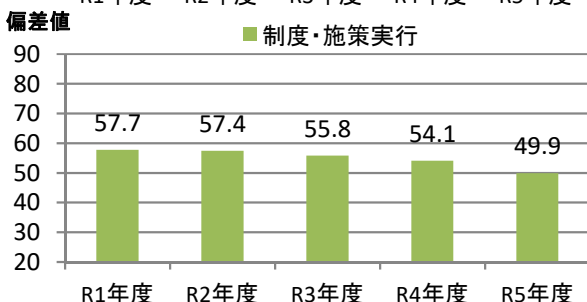
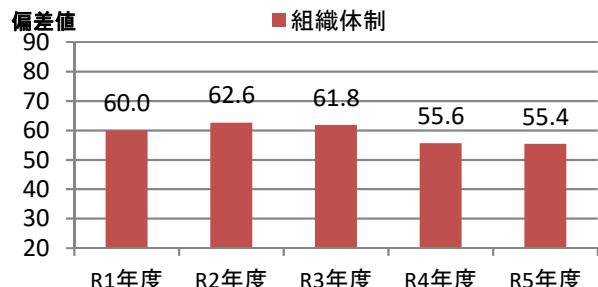
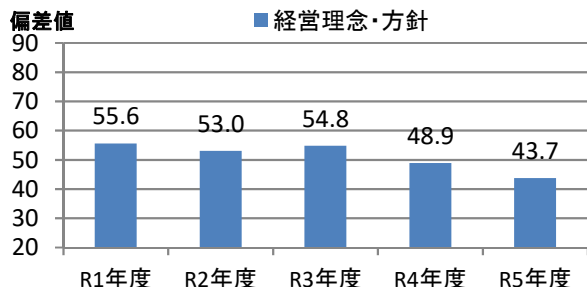
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

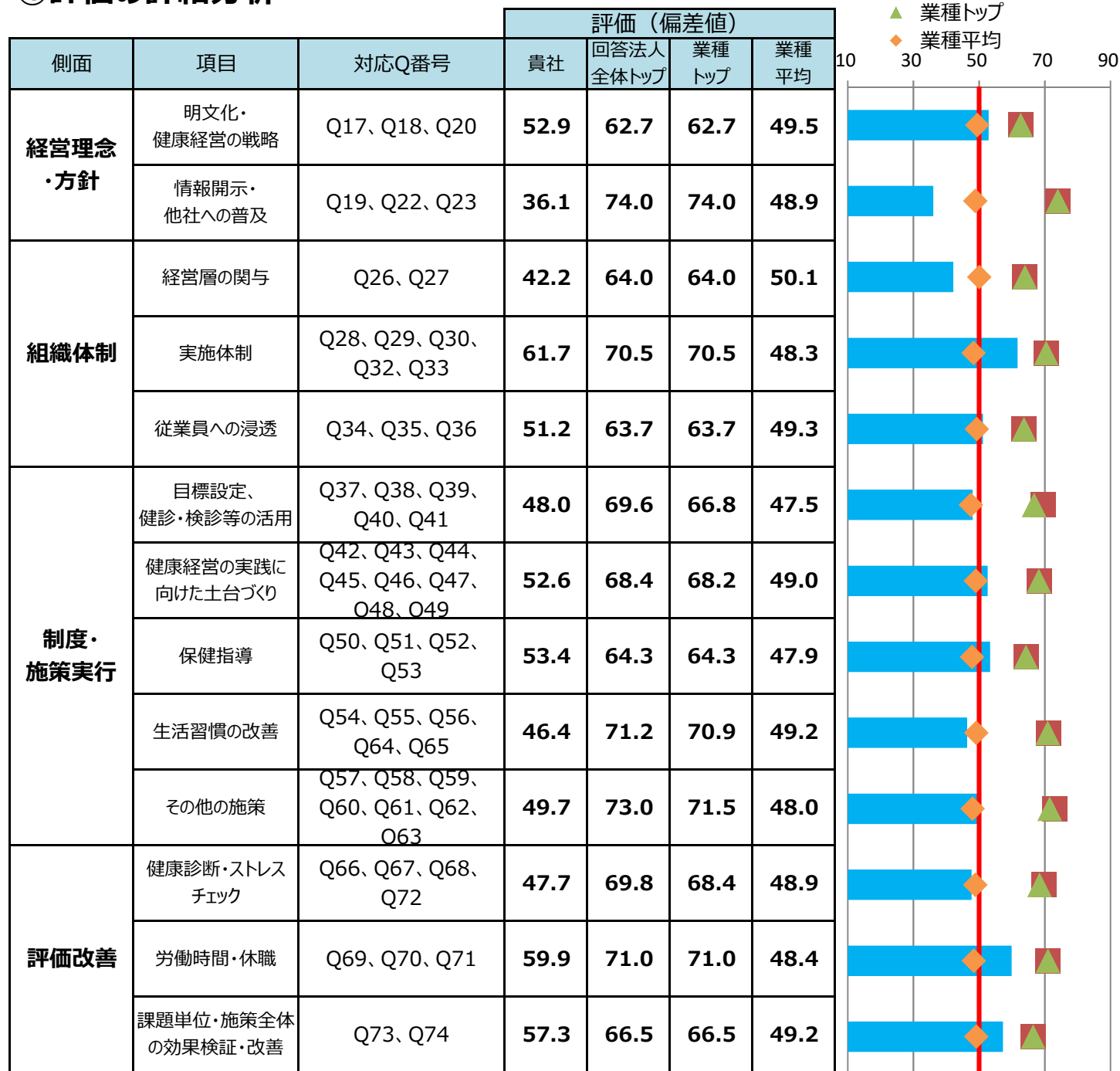
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	801~850位	801~850位	1401~1450位	1751~1800位
総合評価	54.3	55.7(↑1.4)	56.3(↑0.6)	52.2(↓4.1)	50.4(↓1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が心身ともに健康な状態で長く働いていただくことを重要視しており、リモートワーク中心の働き方を推進している中で、従業員間のコミュニケーションの不足や運動不足などを起因とするメンタル、フィジカル両面での健康不調者を発生させないようにする、または発生した際のリカバリについての方策の展開や仕組み作りが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康不調者を発生させないようにする、または発生した際のリカバリについての方策の展開や仕組み作りにより、従業員の健康状態を維持、向上させることで本来持っているパフォーマンスを存分に発揮いただくことで、相乗効果としての会社業績向上が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ntt.com/content/dam/nttcom/hq/jp/about-us/csr/report/pdf/nttcom_sr2022_web.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コロナ禍での出張や対面コミュニケーション減少を補うべく社内HP内に各職場の紹介記事掲載を継続				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内で企画したメンタルヘルスセミナーにおいて、バランス良い食事の重要性について講義内容に組み込んだ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベント開催（年2回）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病予備軍とも言える特定保健指導対象者割合の減少及び指導対象となってしまった社員への受診勧奨強化による指導完了率の向上が課題（前年から継続）
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ウォーキングイベント開催による社員の運動動機付け促進（年2回開催：春/141名参加、秋/11月開催予定） ・特定保健指導対象者ならびに対象者の上長への受診勧奨の実施強化
効果検証結果	特定保健指導の <ul style="list-style-type: none"> ・対象者率（2020）24.4%⇒（2021）25.7%⇒（2022）27.8% ・指導開始率（2020）62.9%⇒（2021）90.6%⇒（2022）57.7% ・指導完了率（2020）48.6%⇒（2021）78.1%⇒（2022）40.4% ※対象者率、指導開始率、完了率ともに悪化してしまったため再度の対策強化が必須である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍における在宅勤務増加により、コミュニケーション不足、孤立化など社員のメンタル不調を増加させる要因が増えていると考えられることから、これを未然に防ぐ対策が課題
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・全社員対象のパルスサーベイを毎月実施（月平均の実施率は90%超） ・全社員対象に産業医等によるヘルスケアセミナー開催
効果検証結果	各年度のメンタルヘルス新規発症者数の状況 2019年度：7名 2020年度：6名 2021年度：10名 2022年度：7名 2023年10月時点：3名	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立建機日本株式会社

英文名：Hitachi Construction Machinery Japan

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

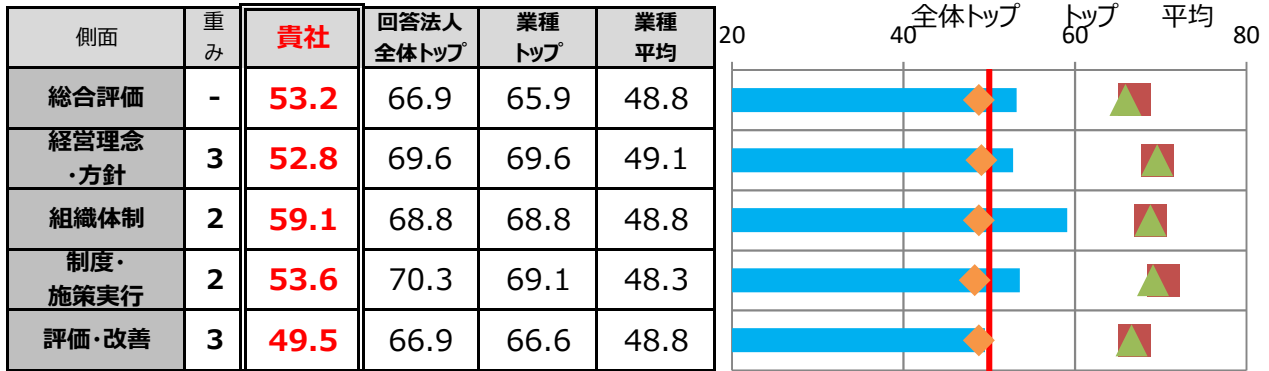
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価：**53.2** ↓1.5 (前回偏差値 54.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



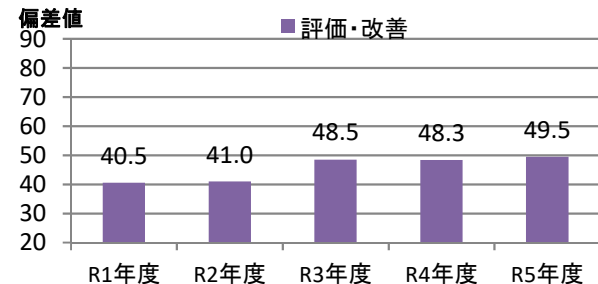
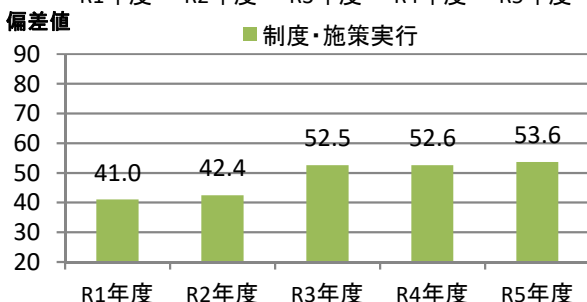
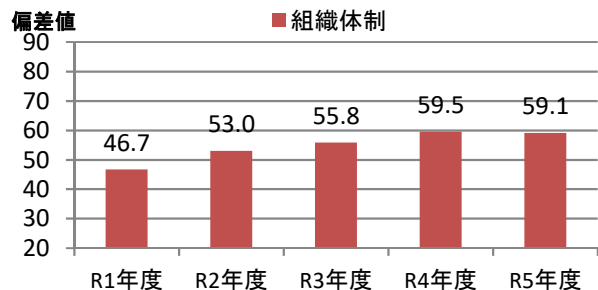
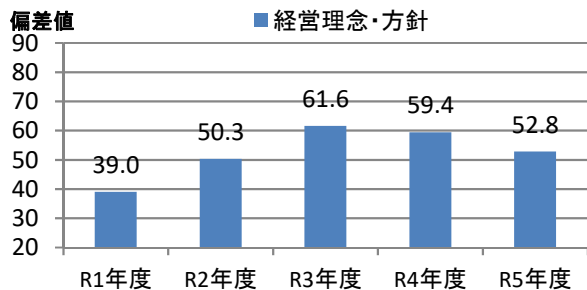
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

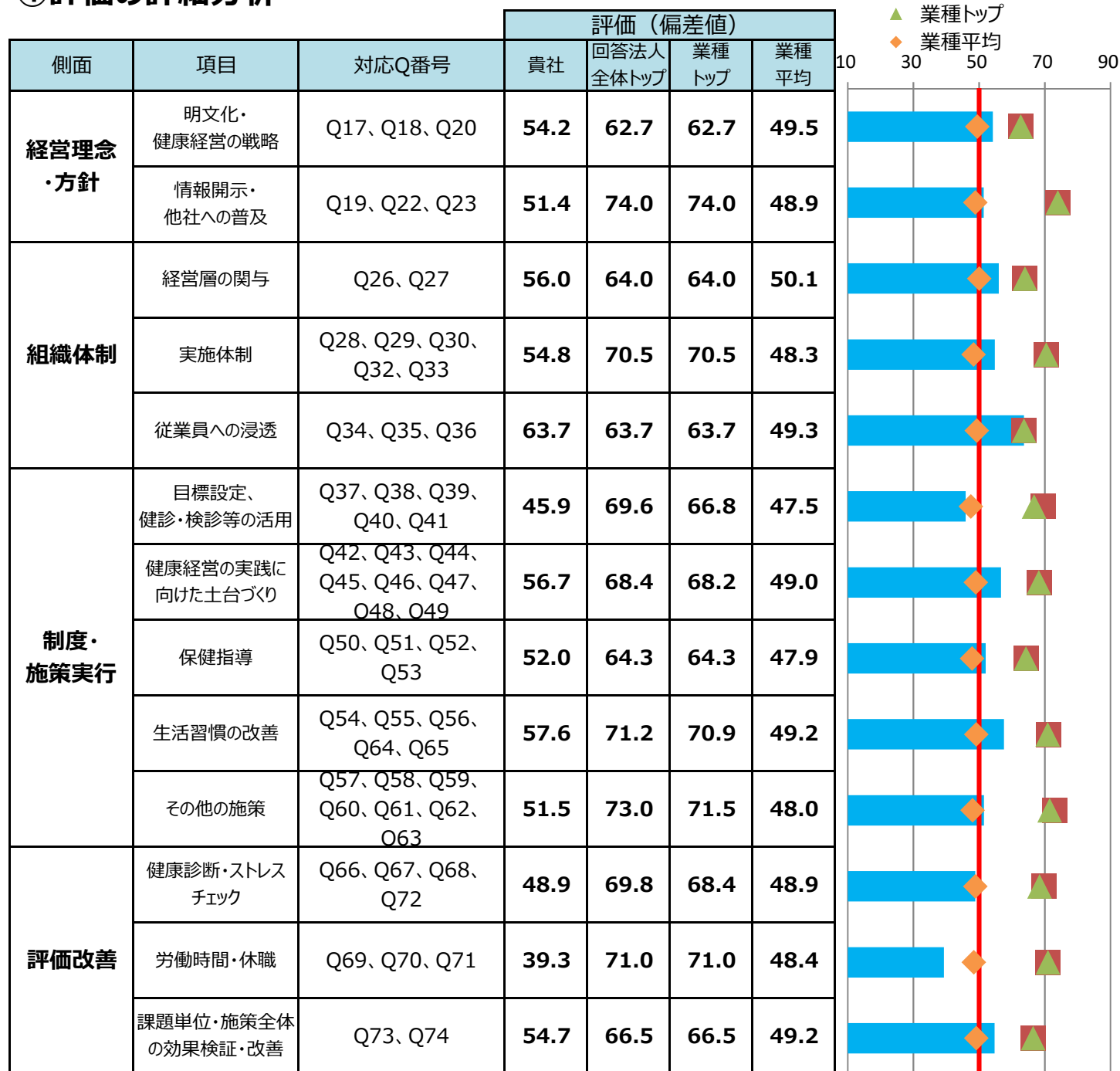
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	1651~1700位	1001~1050位	1101~1150位	1401~1450位
総合評価	41.4	46.5(↑5.1)	54.7(↑8.2)	54.7(↑0.0)	53.2(↓1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹患率の低減。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://japan.hitachi-kenki.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	日頃現場で感じている仲間への感謝や、お客様から頂いた仲間へのありがとうを伝える				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事、運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリ)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者比率（現在18.1%）が高い傾向が継続しており、メンタル疾患（精神障害）による休業者が増加している。
	施策実施結果	セルフケアを中心とした本人のストレスへの気づきとストレス耐性の強化を図る研修会を実施した。
効果検証結果	メンタルヘルス疾患による退職者については、急増はしていないが横ばい状態につき、大きな効果はまだ得られていない。 2023年度のストレスチェックの結果は集団分析中のため、分析後、高ストレス者比率にて効果検証を行う。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	健康保険組合のシステムである健康ポータルへの登録率向上のため、該当者へ案内し、健保ポータルへの登録率は2021年度より14%向上し87.03%の登録率となった。
効果検証結果	健康ポータルへの登録率は向上したが、特定保健指導の実施率向上には結びついていない（実施率10.8%）ので、今後も継続して従業員の健康意識の向上策を図る。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立プラントメカニクス

英文名：Hitachi Plant Mechanics Co.,Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

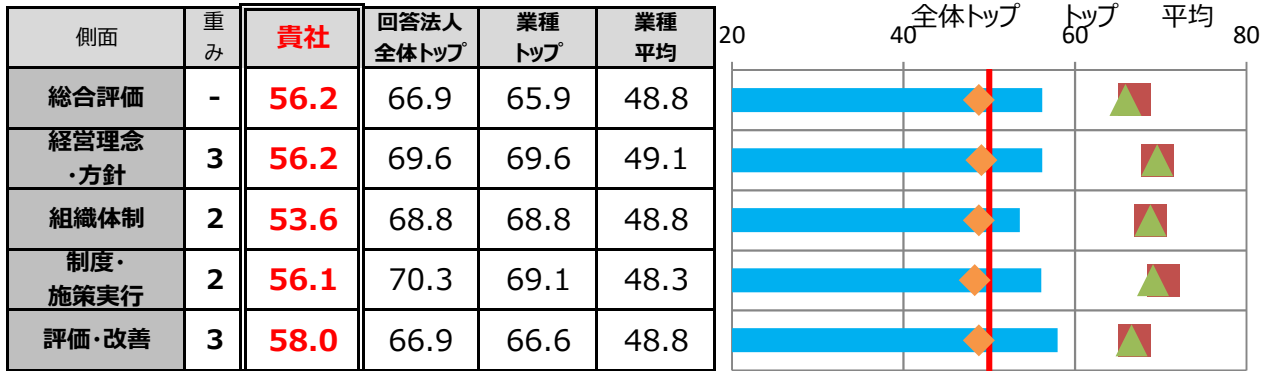
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.2** ↑6.2 (前回偏差値 50.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



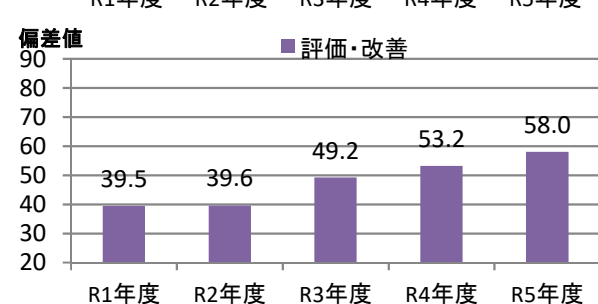
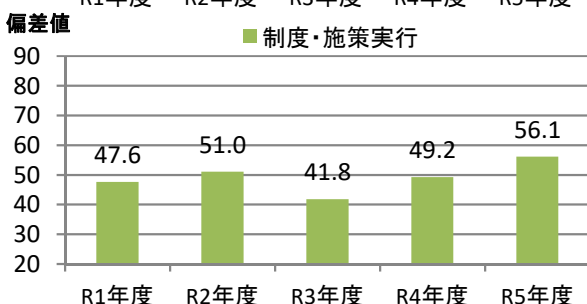
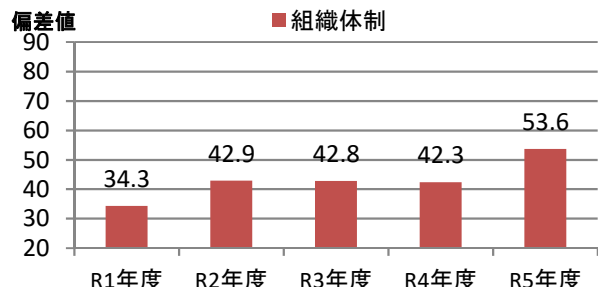
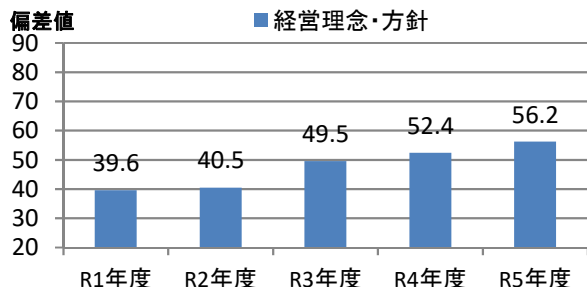
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

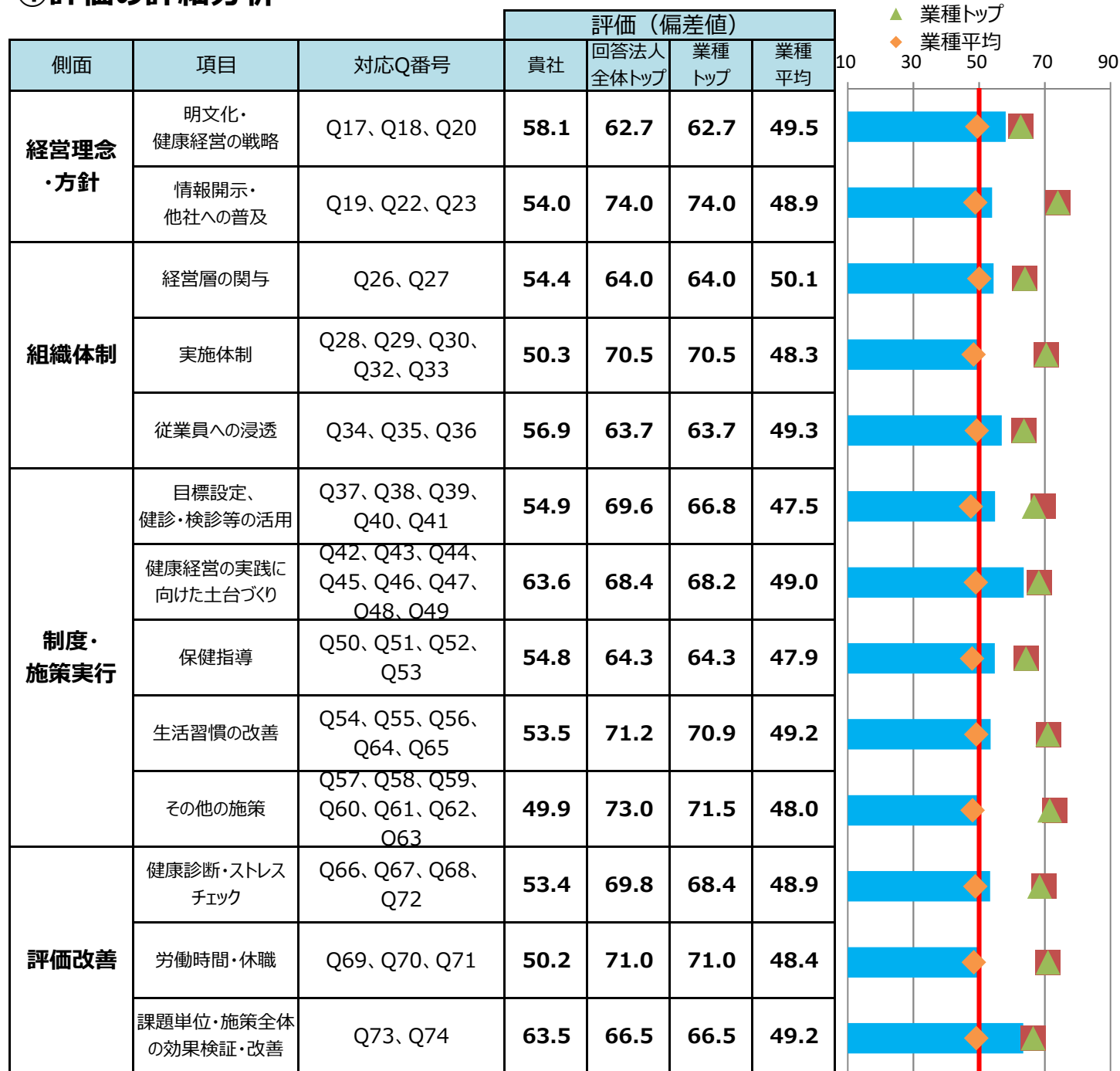
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1901~1950位	1901~1950位	1951~2000位	1651~1700位	951~1000位
総合評価	40.1	42.8(↑2.7)	46.5(↑3.7)	50.0(↑3.5)	56.2(↑6.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康状態および健康に対する意識の改善や向上が課題
	健康経営の実施により期待する効果	生物学的(血中、血中脂質、肥満、血糖値、既往歴)生活習慣(喫煙、アルコール、運動習慣、睡眠休養) 心理的(主観的健康視、仕事満足度、生活満足度、ストレス)のリスク低減を期待
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の生活習慣、病気やケガ、メンタルヘルス不調による生産性低下の防止が課題。特に従業員のエンゲージメント指標が前年度は、36.6%と低く、従業員の生産性低下の大きな原因となる
	健康経営の実施により期待する効果	定期的にセミナーやアンケート等で従業員の健康意識の定着を期待。エンゲージメント指標の向上を図り、エンゲージメント指標50%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-hpm.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○		○	
URL	https://www.hitachi-hpm.co.jp/corporate/health.html				
b.プレゼン ティーズム	○	○		○	
URL	https://www.hitachi-hpm.co.jp/corporate/health.html				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○		○	
URL	https://www.hitachi-hpm.co.jp/corporate/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員間の親睦を深め活性化させることを目的として従業員1人1人に対して金銭補助、予算を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍の影響もあり、従業員間のコミュニケーション不足があった。全従業員向けに「意識し、コミュニケーションの工夫」をしている設問に対し「いいえ」約38%と高い結果となった。生産性の低下に影響があること、従業員間の親睦を深めるため改善が必要。
	施策実施結果	従業員間の親睦を深め活性化することを目的に全従業員に対し一定額の補助金を支給。また、全従業員に対しメールで通知を行った。
効果検証結果	定量的な効果、結果はまだ出ていないが、全従業員のうち154名が制度を使用。コロナ禍だったこともあり、久々の懇親により従業員間の親睦も深められ、また日頃のストレスも解消できた等の意見も出た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員向けに「「飲み物」に関し健康づくりを始めているか」アンケートを行った。「意識していない」と回答した従業員の割合が25%と高い結果となった。疾病の発生予防として対策が必要。
	施策実施結果	「ドリンクセミナー（アルコールも含む）」を実施。全従業員および派遣社員、出向受入社員も含めセミナーを実施。メールおよび社内HPにて展開した。
効果検証結果	「意識していない」と回答した従業員割合が25%から21%へ減少。「飲み物に関し健康づくりをはじめている」と回答した従業員が52%だったが、今年度のアンケート結果では55%となった。微増ながらも私生活からも健康について意識している従業員が増え始めた。今後も継続して発信していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キタイ設計株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会滋賀支部

非上場

■所属業種：サービス業

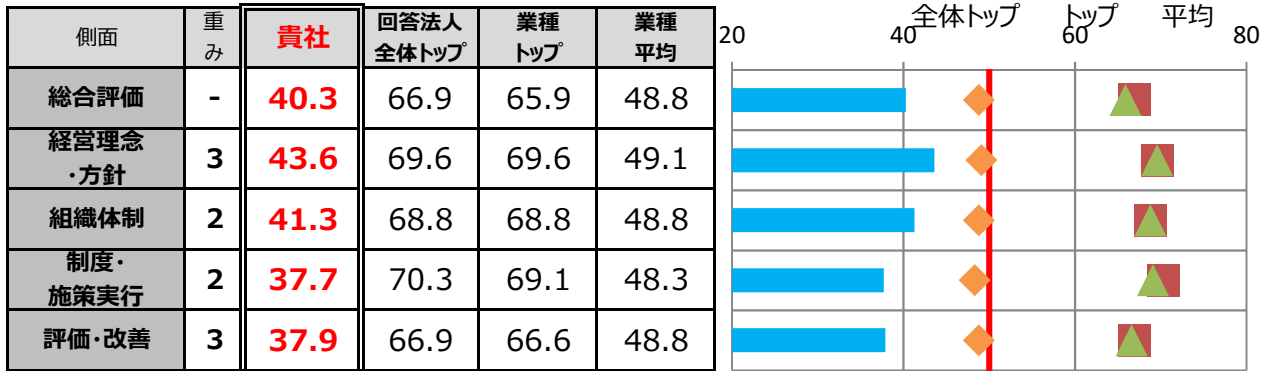
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001～3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.3** ↓3.4 (前回偏差値 43.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



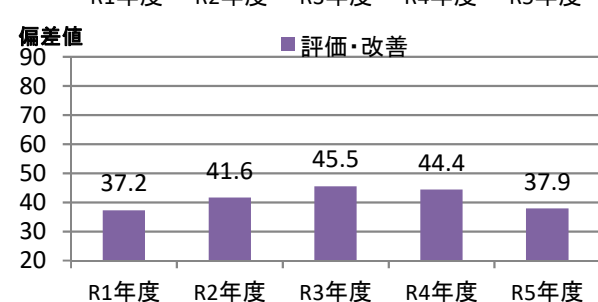
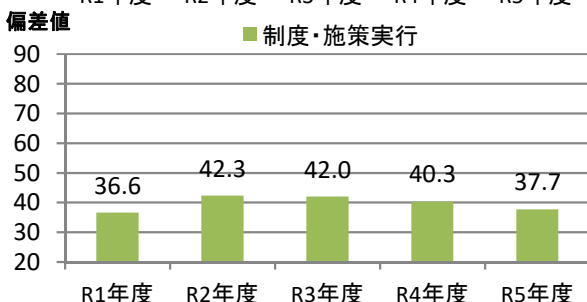
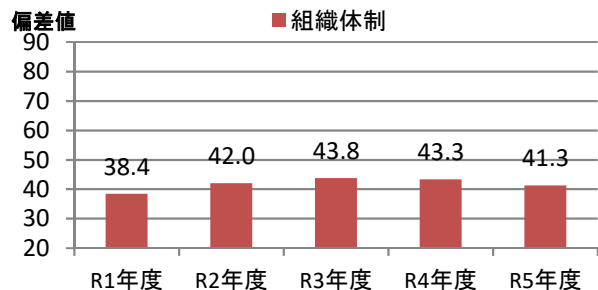
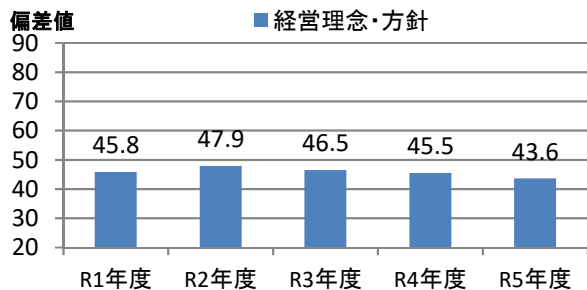
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

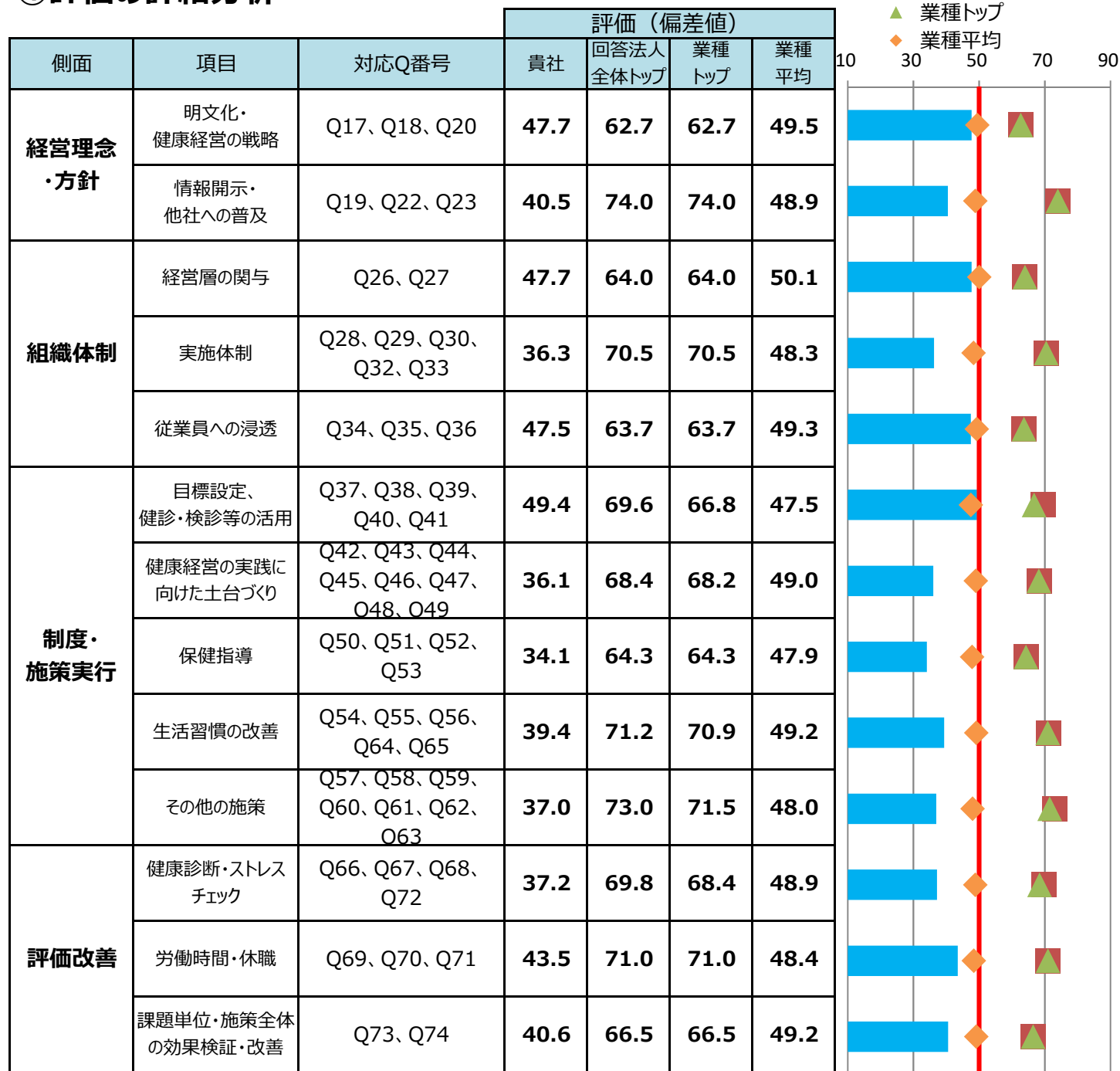
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1901～1950位	1851～1900位	2101～2150位	2351～2400位	3001～3050位
総合評価	39.9	43.7(↑3.8)	44.8(↑1.1)	43.7(↓1.1)	40.3(↓3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 全ての従業員に長く健康で働いてもらうための対応が課題である。 個々のライフスタイルや様々な状況に対応できるようにしていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	結婚、妊娠、通院、介護等により退社することなく、その後も長く働き続けてもらうことを期待している。さらに社員の健康状態に気を配り、年齢を重ねても元気で働いてもらえることを目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康な状態で就労してもらうことにより、従業員のパフォーマンスを向上させ、生産性を高めたい。
	健康経営の実施により期待する効果	感染症対策や体力づくりの取り組みを通じて、怪我無く健康な状態で就労してもらいたい。さらにはモチベーションの上昇も期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kitai.jp/sustainability/pdf/health_manage.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行に行く際に、一人当たり最大¥50,000の補助をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	部活動と連携した料理教室の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の抗ヘリコバクターピロリIgG抗体価の検査を実施しているが、その後のピロリ菌の除菌治療が進んでいない社員がいる。
	施策実施結果	抗ヘリコバクターピロリIgG抗体価が基準値以上の社員には、ピロリ菌の除菌費用を補助する。
効果検証結果	除菌費用の補助が始まり3年目になるが、すでに除菌が完了している社員も増えてきている。除菌後も抗体値が基準値を上回ってしまう場合もあるが、担当医が除菌完了を判断したかどうかの聞き取りを行っている。引き続き抗ヘリコバクターピロリIgG抗体価検査を実施して、除菌が必要な社員には案内していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	社員の風疹麻疹の抗体検査を実施しているが、抗体が少ない社員が多くいる現状であった。社員の健康状態の改善・福利厚生の実現のためにMRワクチン（風疹麻疹混合ワクチン）の接種が必要である。
	施策実施結果	MRワクチンの費用を全額補助。 抗体値が低く出ている社員には個別に通知した。
効果検証結果	抗体を持つ社員の数が徐々に増えてきている。新しく入社した社員に抗体が無い場合が多く、今後も継続的に接種を行っていく予定である。予防接種をしても抗体が付きづらい社員もいるが、抗体値が低く出ている場合は引き続き予防接種を受けることができるようにしている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ビルシステム

英文名：Hitachi Building Systems Co., Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

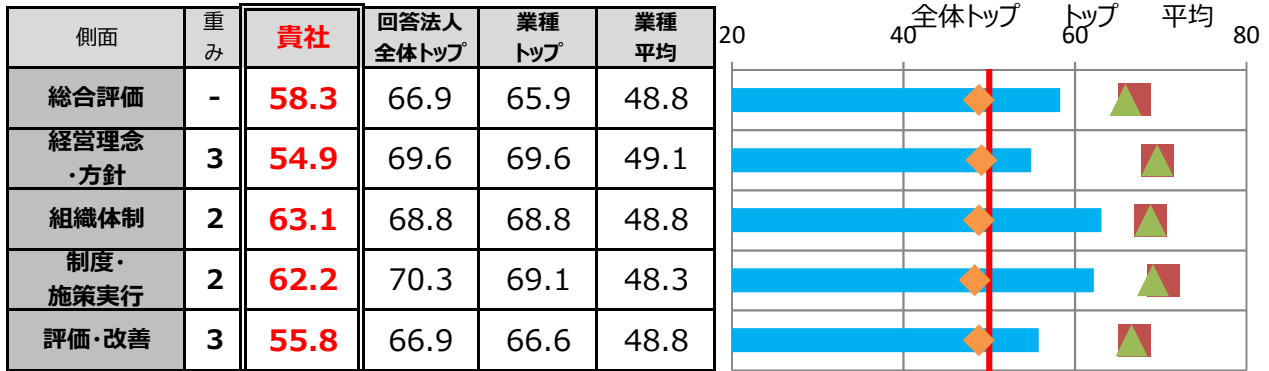
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.3** ↑6.9 (前回偏差値 51.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



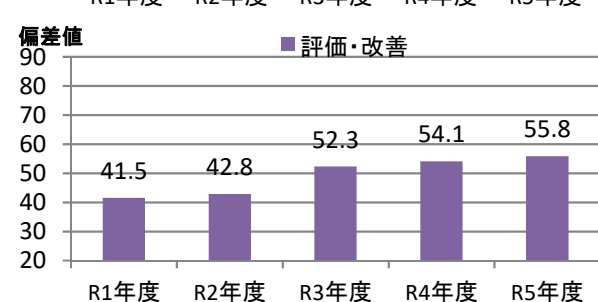
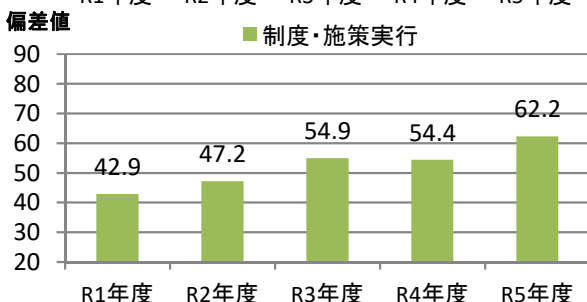
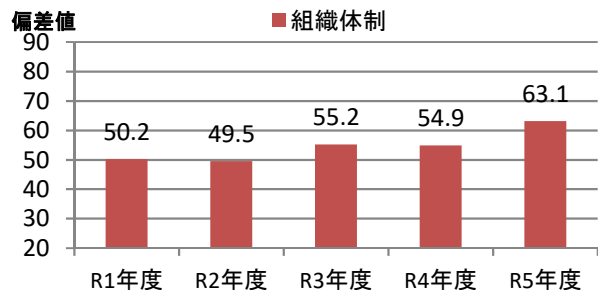
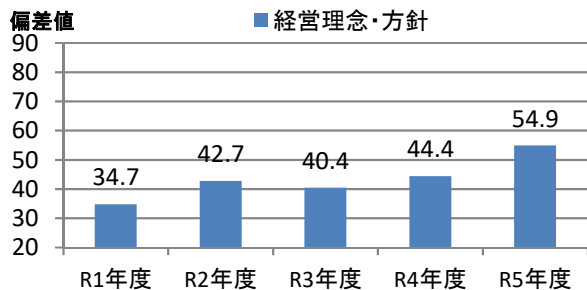
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

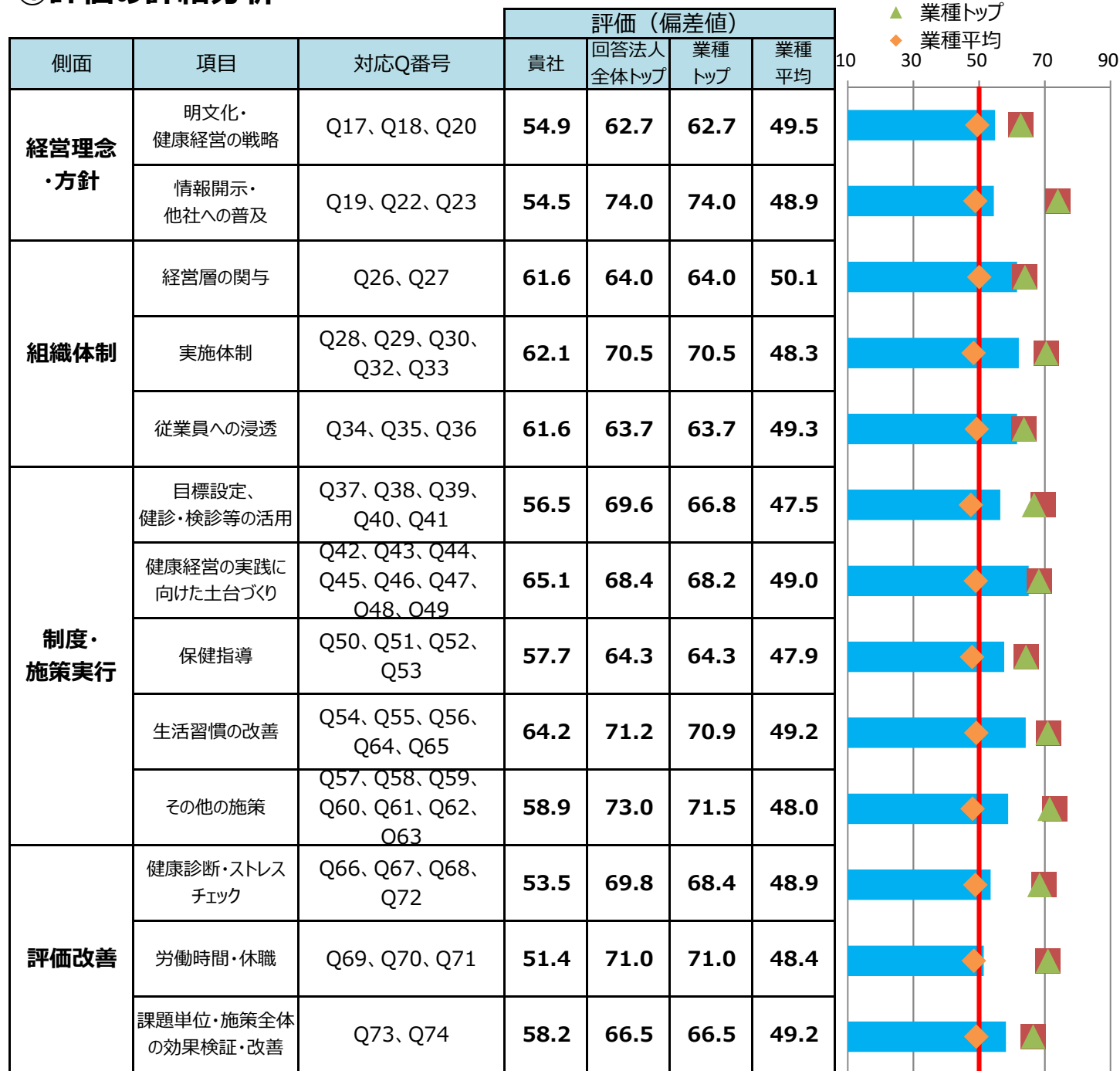
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1801~1850位	1751~1800位	1601~1650位	1501~1550位	801~850位
総合評価	41.5	45.0(↑3.5)	49.8(↑4.8)	51.4(↑1.6)	58.3(↑6.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が何らかの理由で心身共に不調を抱え、出勤していてもパフォーマンスが低下している、いわゆるプレゼンティーズムが低い状態は、ゆくゆくはアブセンティーズムへ繋がってしまう可能性もあり、予防的な観点からもプレゼンティーズムへの対策は非常に重要な課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>心身共に健康で満たされたウェルビーイングの状態働くことで、仕事を楽しむことができ、仕事や会社に対するエンゲージメントが増し、より良いパフォーマンスが発揮される。また、ストレスが軽減し、集中力や能率、モチベーションが向上される。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>ニューノーマル時代においてロケーションフリーによる働き方、例えば、通信手段の大幅な改善によりリモート会議が当たり前となり、通勤時間の肉体的ストレスが解放される等効率が良くなった点もあるが、リアルなコミュニケーションが取りにくく精神的なストレスが増加傾向にあることは、社員間のコミュニケーション（1on1、講演会、座談会等の意見交換）の機会を通じて組織の活性化や従業員の意欲向上を図る上での課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>各種の施策を通じて、従業員がよりいきいきと働き続けられることを期待している。疾病による休職率の低減や疾病罹患者の減少を通じ、健康でいきいき働ける社員の割合の増加を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hbs.co.jp/coguide/health-manage-declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○		○	
URL	https://www.hbs.co.jp/coguide/health-manage-declaration.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.hbs.co.jp/coguide/health-manage-declaration.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.7	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	協和会イベント：家族参加を含めたボーリング大会や運動会オンラインレクリエーション等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年度のストレスチェックの結果、高ストレス者割合が高い水準のまま推移しており（2020年度：15.8%、2021年度：16.3%、2022年度：17.4%）、メンタル疾患による退職者も毎月発生していることから、メンタル疾患発症や退職者発生予防、社員のストレスの軽減等のために対策を要する状況である。
	施策実施結果	2022年度ストレスチェックの部門ごとの分析結果を踏まえ、結果に関わらずすべての部の管理職に対して産業保健職による分析結果のフィードバックおよび職場環境改善実施のサポートを実施した。
効果検証結果	現時点では2023年度のストレスチェックの結果はまだ出ていないが、産業保健職による介入により、職場環境改善活動の積極的な実施に至った部署も多くあり、管理職へのメンタルヘルスに対する意識づけに寄与している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	健康ポータル登録率向上のため、登録勧奨案内メールの全社配信や新入社員研修時の登録案内等、頻回にフォローを実施した。
効果検証結果	健康ポータル登録率は2021年度の70.9%から2022年度89.7%まで向上し、特定保健指導実施率は2020年度35.9%から2021年度50.8%へ向上している（2022年度は9/27時点で45.4%）。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上日動ベターライフサービス株式会社

英文名：

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

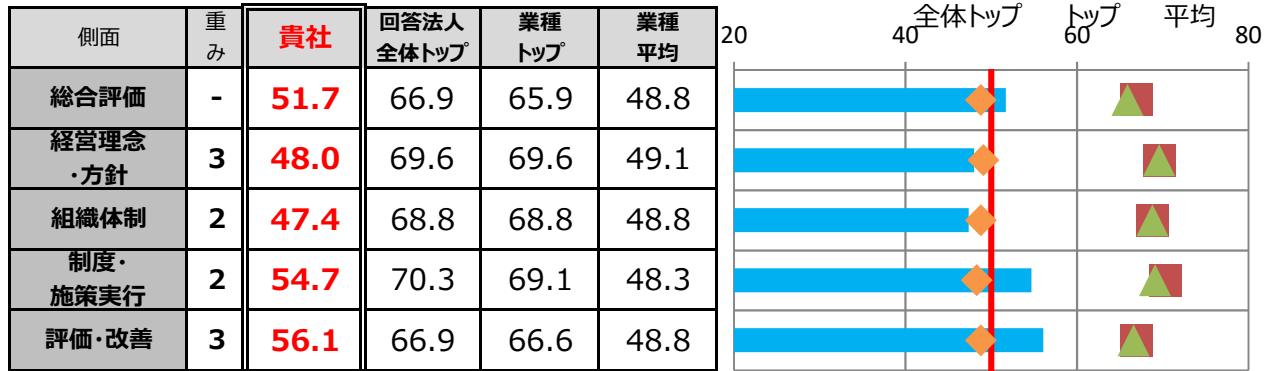
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.7** ↑3.1 (前回偏差値 48.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



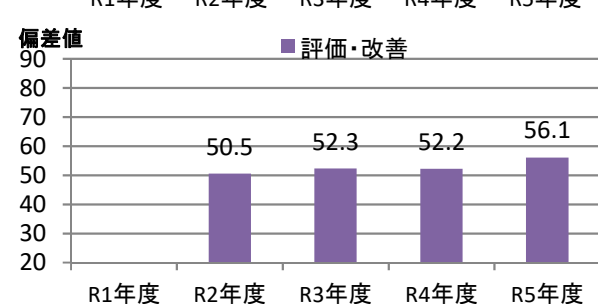
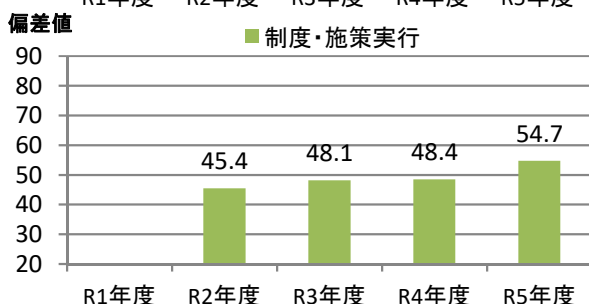
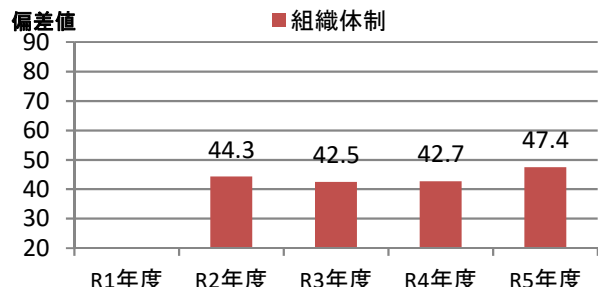
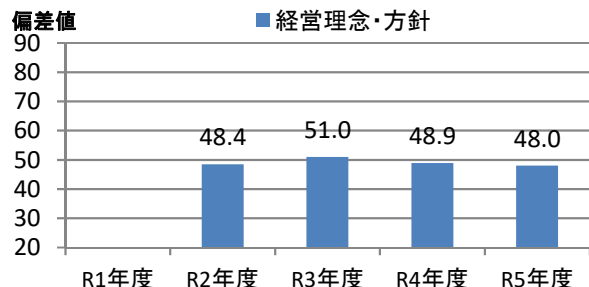
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

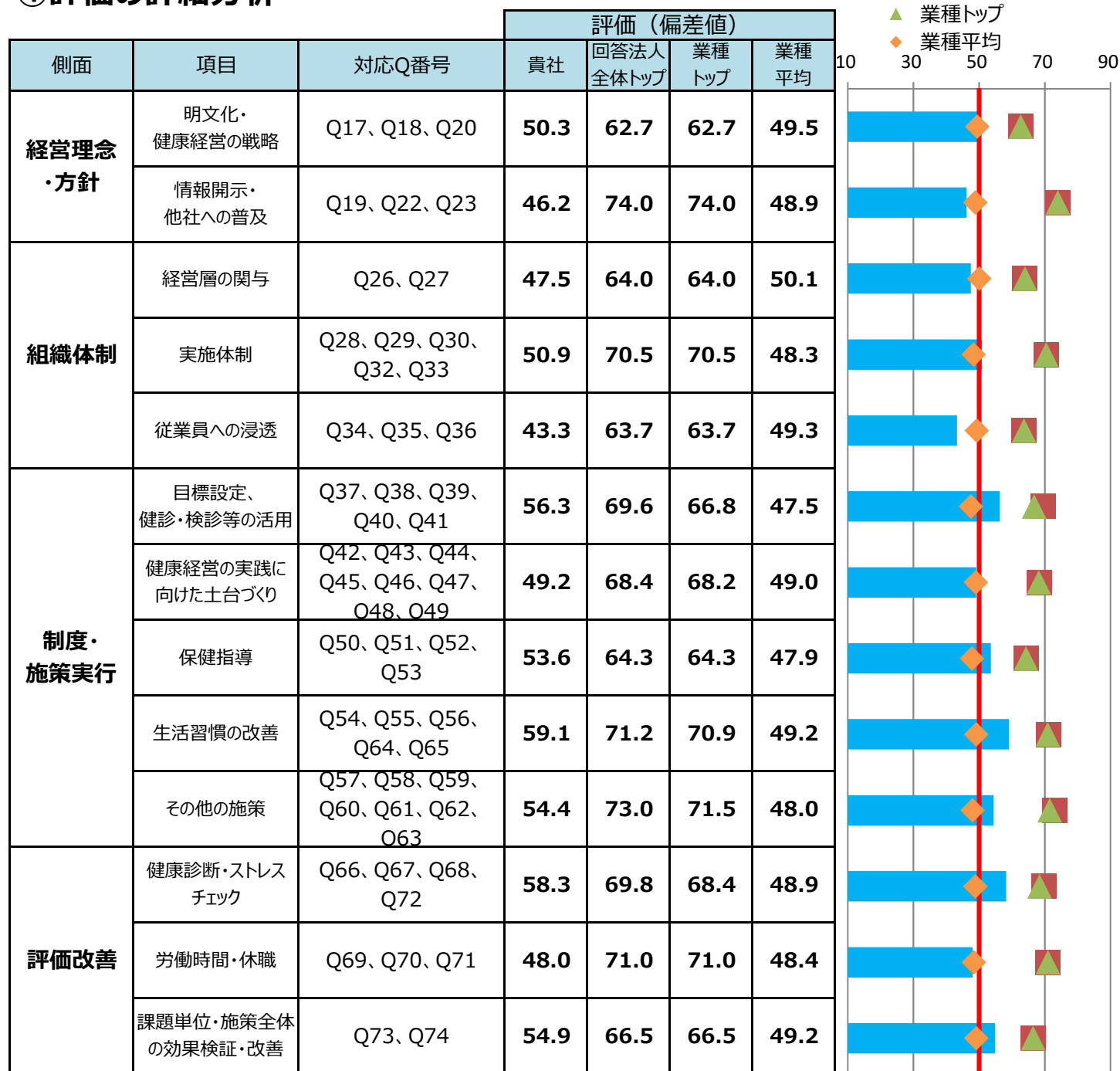
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1551~1600位	1651~1700位	1851~1900位	1551~1600位
総合評価	-	47.6(-)	49.1(↑1.5)	48.6(↓0.5)	51.7(↑3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 質の良い介護サービスを提供するためには、社員の定着が重要であり、ベテラン層が厚みを増すことにより、安定した事業運営につながる。しかし、介護業界は慢性的な人手不足で、採用が難しい状況が続いている。かつ専門職であることから、転職も容易であり、人材の定着や採用力の向上が、経営上の課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により健康で生き生きと活躍し続けることができる職場づくりや働きやすい環境を整え、離職率が12%を下回ること、平均勤続年数が男女全体で8年を超えることを目指す。具体的な施策は、メンタル不調を予防する取り組みを各研修で触れたり、産業医と連携したメンタルプロジェクト（管理職向）の実施、介護職として長く健康に働いていくための技術の普及（ノーリフトケア講習）を労働安全の視点で定期的実施する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tnbls.co.jp/company/philosophy.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	56	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域のお祭りに参加・地元との交流、小学校への出張授業（お年寄りを知ろう）など				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康増進月間のマイチャレンジの食事改善プログラム（記録アプリ等）があり、参加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	10月と11月、健康増進月間として運動や生活改善等の奨励を行っている。また、記録ツールを導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	26.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社員満足度アンケートにおいて、メンタルヘルスに悩んだことがある社員が多かった（47.6%）。2021年度後半～2022年度前半の私傷病欠勤・休職者が増え、シフト調整など事業運営に負荷がかかり出した。この状況により、体調不良者が伝播し、悪い循環に入る前に改善が必要で喫緊の課題となっている。
	効果検証結果	メンタル系私傷病欠勤・休職者の人数増加を抑えた（同数だった）。 [メンタル系私傷病欠勤者数（発症日ベースで集計）] ・2021/9～2022/8：13名 ・2022/9～2023/8：13名 部下のメンタル不調予防という共通のテーマで交流し、管理職同士で悩みを共有する場となり管理職自身のメンタルケアにもつながった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社員満足度アンケートの「日々の業務改善について、率直に話し合える環境があるか」という質問に約50%が「率直に話せない」「話せるが改善につながりくい」と回答している。社内コミュニケーションの改善によって、経営上の課題である従業員満足度の向上につなげたい。
	効果検証結果	在宅部門・施設部門・本社ごとにドミナント連携や対面でのまじキラを開催したり、役員と社員間の交流（dialogue）も対面やWeb開催により、各所で実施。コミュニケーションの活発化を図ってきた。 社員満足度アンケート結果を昨年対比で検証したところ、同様の質問に「率直に話せない」「話せるが改善につながりくい」と回答した者は、52.8%と若干増加。一方でコメント欄には「みんなでフランクに話し合える環境作りは必要」「先日参加したまじキラは有効であると感じた」「上司や部下など関係なく自分の意見を言えるようになるともっと会社も発展すると思う」との声があり、上記施策は継続し、PDCAを推進していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ミック

英文名：

■加入保険者：千葉県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

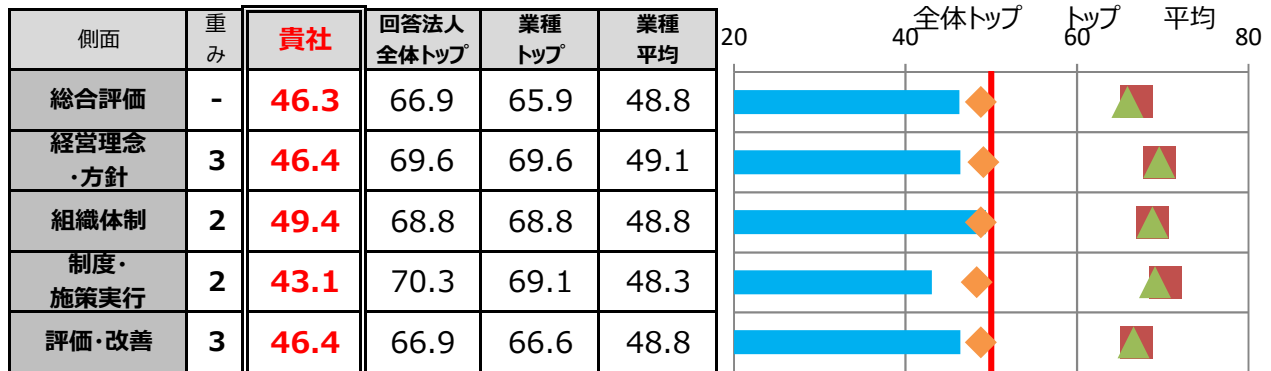
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.3** ↑0.5 (前回偏差値 45.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



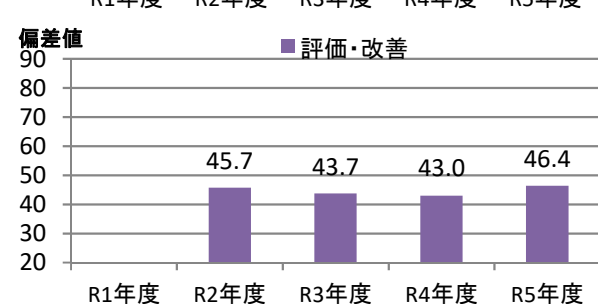
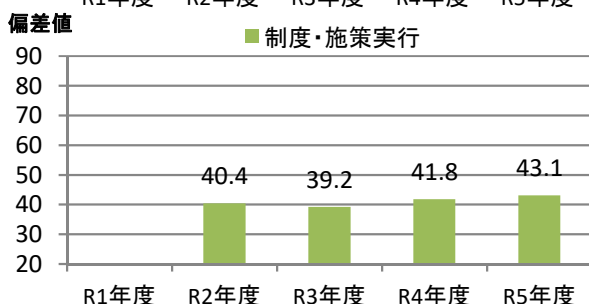
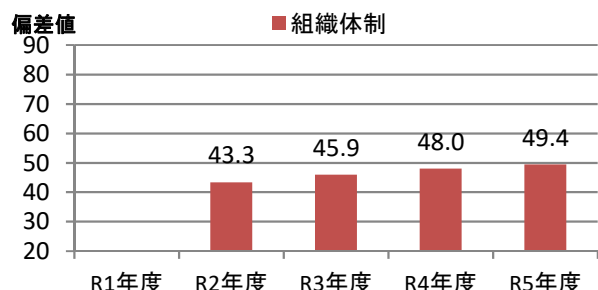
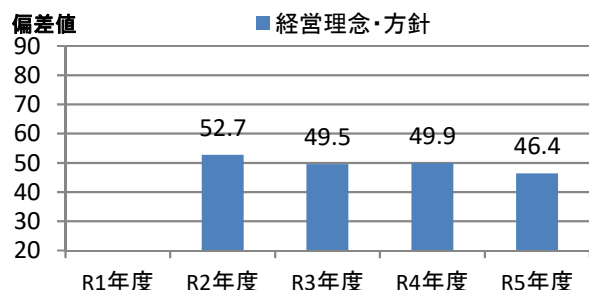
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

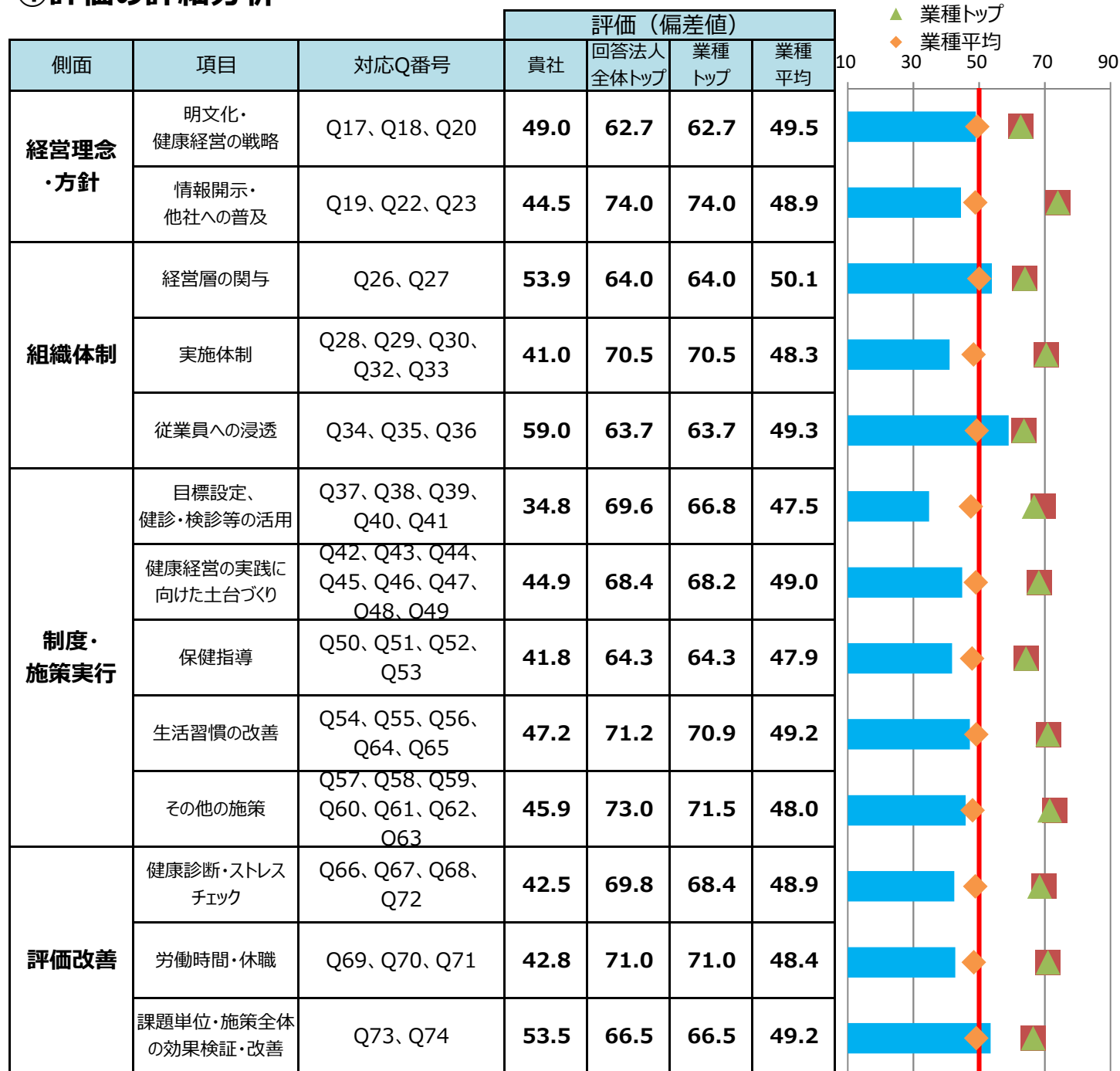
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1651~1700位	2051~2100位	2151~2200位	2301~2350位
総合評価	-	46.3(-)	45.0(↓1.3)	45.8(↑0.8)	46.3(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働人口の減少に伴い、自動車整備業界は、いわゆる3kに加え薄給と言われていることもあり、他業種と比較し人材の定着・確保が難しい。我社も業界の問題を被っており、スタッフの高齢化が進んでいる。多くの若いスタッフに入社して頂き、技術の伝承と人材の定着を図りながら、生産性を上げていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	スタッフの定着を図り、技術の伝承と1名当りの生産性が向上していくことを期待している。まずは、離職率を10%以下、人時生産性5000円を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.mic-1.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行は数年に一度、昼食会も定期的に行うルールとなっている。どちらも費用は会社が負担して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.1	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ボウリング大会を実施。参加費無料で景品を多く取り揃え、事前に社内SNSで周知し参加率向上に努めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	75.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	我が社の経営課題である人材確保の為に、従業員に健康に長く働いてもらうことが大前提である。特に自動車整備業界の人材不足の影響で資格を持つ若手従業員の採用は大変難しい。働きながら資格取得を目指す若手スタッフの育成は経営上不可欠であり、熟練整備士の果たす役割は大きい。従業員の高齢化も進んでおり、健康に対する意識の改革、個々のヘルスリテラシーの向上が大きな課題となっている。
	施策実施結果	毎年1回、各事業所において「健康セミナー」を実施している。本年からテーマを事業所毎に選択できる仕組みとし、「三大疾病」「睡眠」「健康診断書の解説」等を行った。参加率は、全従業員の48.6%だった。
効果検証結果	健康セミナーのテーマを事業所毎に選択できる仕組みとしたことで、参加者の反応も良く、次回のテーマへの要望が出たりと関心が高まったと感じた。この時間を利用して、人間ドック受検時の費用補助と有給の特別休暇の付与についても周知した。結果、人間ドック受検者数は倍増したが、35歳以上の被保険者の受検率は17%と低く、更なる施策の必要性を感じている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	自動車整備士不足が続く中、整備士の生産性低下防止は必須課題である。自動車整備士にとって腰痛は職業病と言われており、我社も腰痛を訴える従業員は少なくない。整備士不足で代替人員の確保が難しいこともあり、従業員の身体の負担の軽減と生産性低下の改善の措置を講じる必要があった。
	施策実施結果	月に2回、事業所内にて鍼灸・整骨院の訪問施術を行い、痛みをかかえるスタッフが利用しやすい環境を用意した。従業員は施術を特別価格で受けられる。
効果検証結果	施術を受けた従業員のほとんどが、痛みが低減し作業が楽になったと回答している。施術後には、症状の予防・改善ストレッチのアドバイスも行い、症状の悪化と再発を防止している。昨年度は月10名程の従業員が利用していたが、本年度は5名程度に減少しており、症状の改善と再発防止の効果が出ている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	—
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：水ingAM株式会社

英文名：Swing AM Corporation

■加入保険者：荏原健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

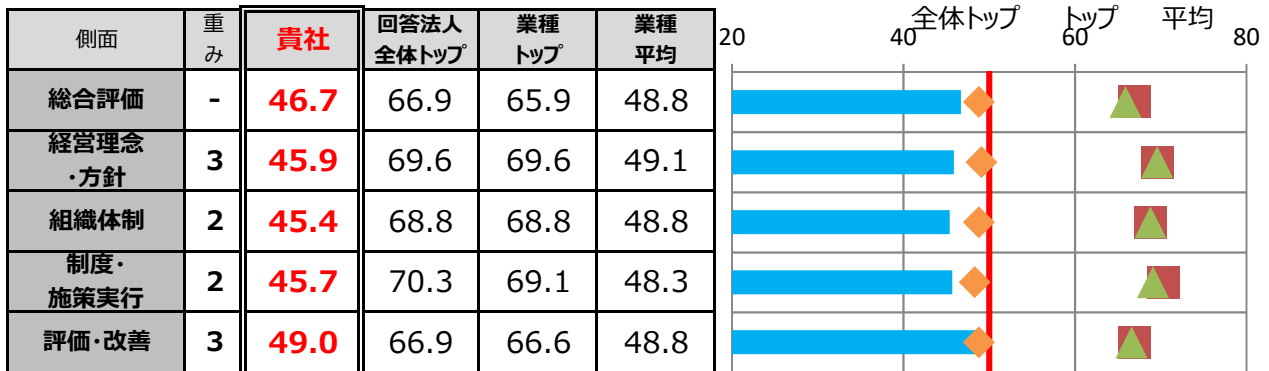
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.7** ↓0.2 (前回偏差値 46.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



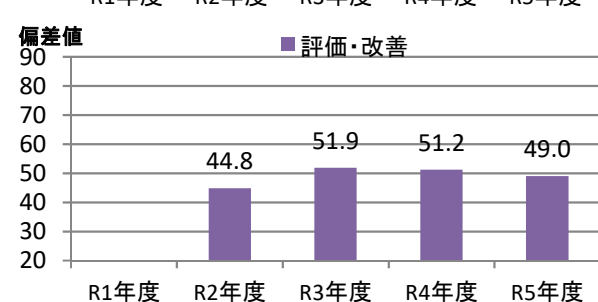
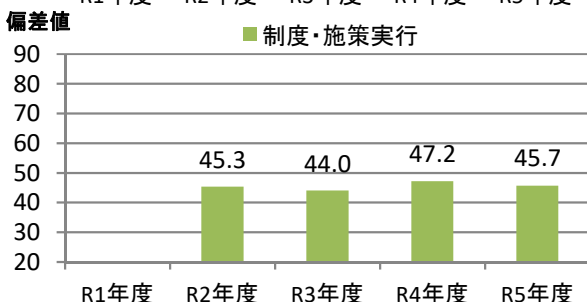
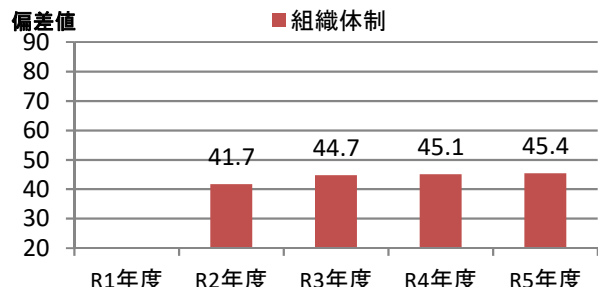
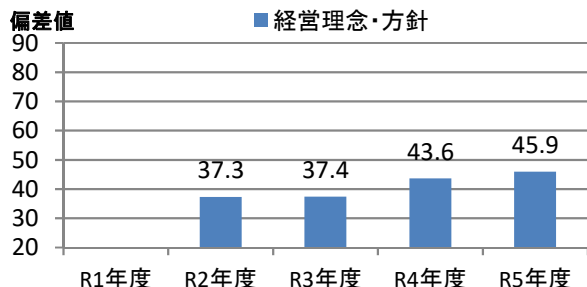
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

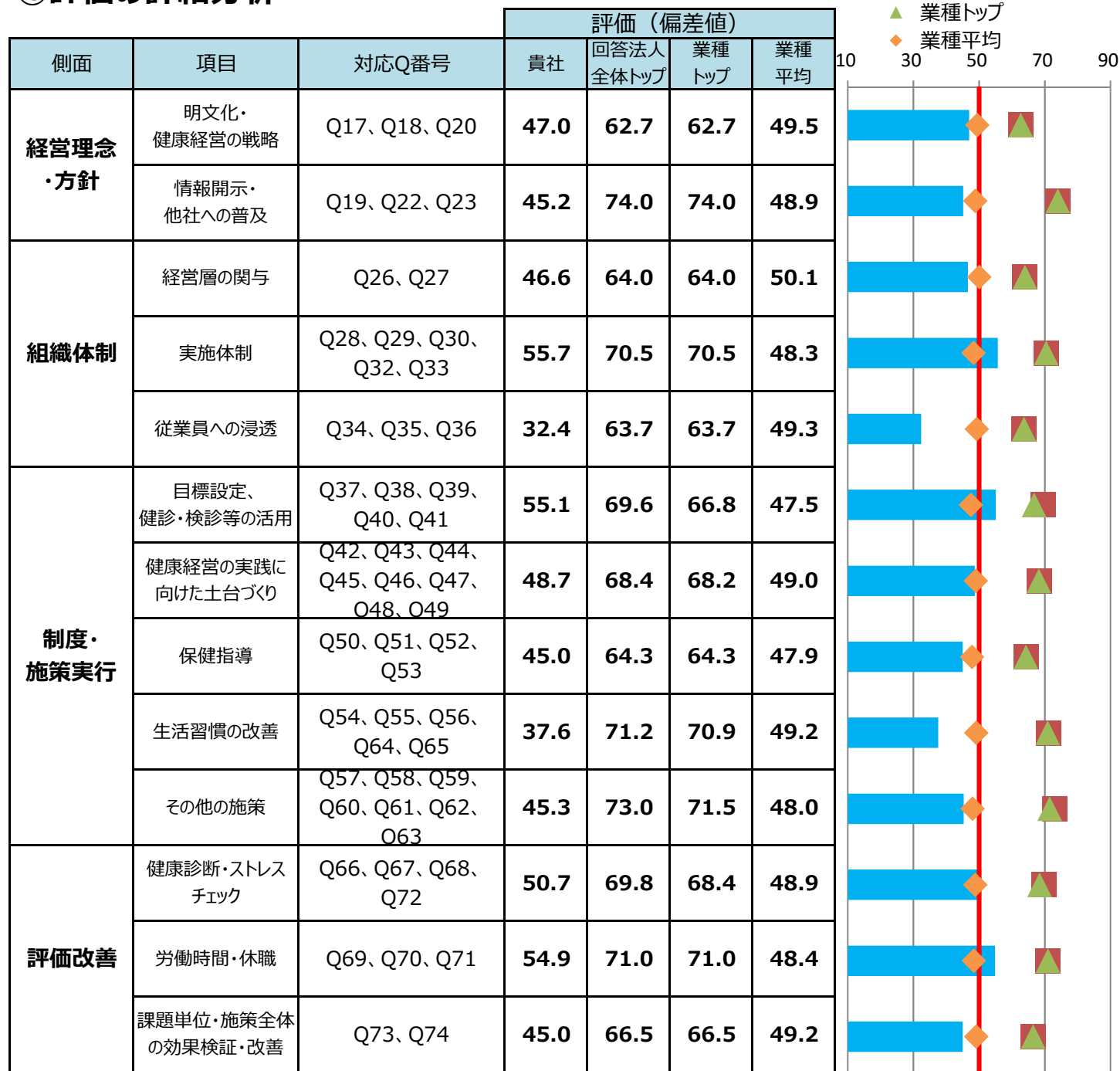
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1951~2000位	2101~2150位	2051~2100位	2251~2300位
総合評価	-	42.0(-)	44.5(↑2.5)	46.9(↑2.4)	46.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 今後10年間で当社の人員構成は、より一層高齢化が進んでいきます。それに伴い、現役世代の人手不足、医療費の増加、がん等による休職、介護離職、社員の高齢化に伴う転倒等の労災・事故発生リスクが増加する恐れがあります。また働く環境の変化によるストレスの増加なども想定され、当社で働く方々の健康問題を「個人の問題」として放置することは、企業の成長を損なう恐れがあると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身共にいきいきと働ける環境を整えることにより、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることを期待している
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sam.swing-w.com/policy/kenkou_keiei_sengen.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	5	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	文化系、運動系の各種クラブ活動への金銭支援、会議室の使用許可				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事記録アプリ「あすけん」の提供によりカロリー管理（1日あたりのカロリー合計）を行えるようサポート				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計アプリや運動動画配信アプリと連携可能で運動するほどポイント付与される健康管理システムの導入				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.4	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働者の低減が従前より課題となっており、働き方改革関連法案も施行されたため、継続的に長時間労働者の削減に取り組んでいる。
	施策実施結果	ノー残業DAYの設定（水）。残業・休日出勤の事前申請。毎月経営層、管理職層に労働時間状況一覧を部門毎に配布、長時間労働削減を推進。勤怠システムから一定時間超過者の所属長に警告メール発信。
効果検証結果	2015年頃から各種施策に取り組んでおり、月平均所定外労働時間は、15年度23時間だったものが、22年度は5時間となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断結果を毎年図表・グラフ化し、健康白書として社内公開している。有所見者率、肥満度、高血圧、高血糖者等の経年変化を見ており、有所見者率他生活習慣病などの疾病の高リスク者を低減させたいと考えている。
	施策実施結果	精密検査等の対象者への二次検査受診の受診勧奨の実施、健保と連携し健診結果から毎年行う健康セミナーのテーマを選定し、実施。がん検診に対する補助等の実施。
効果検証結果	各種施策を行っているが、なかなか有所見者率が継続して右肩下がりという状況には至っていない。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：水ingエンジニアリング株式会社

英文名：Swing Engineering Corporation

■加入保険者：荏原健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

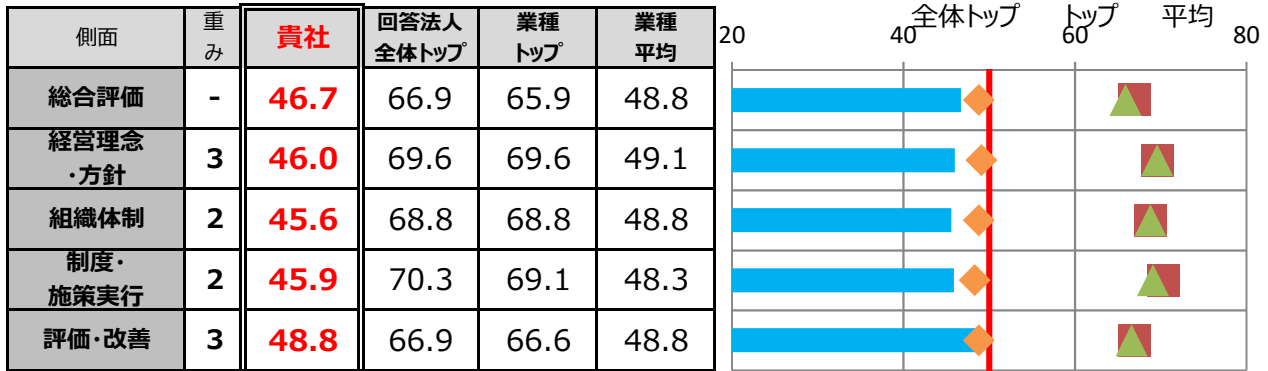
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.7** ↑0.3 (前回偏差値 46.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



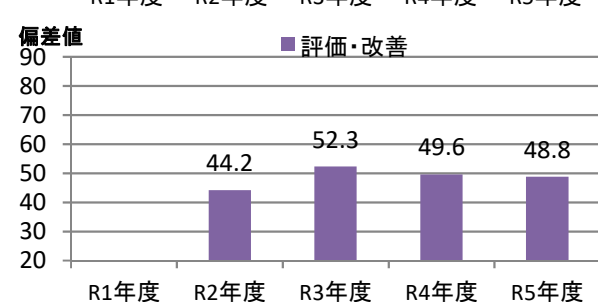
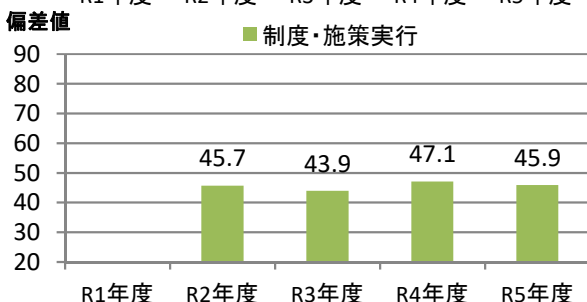
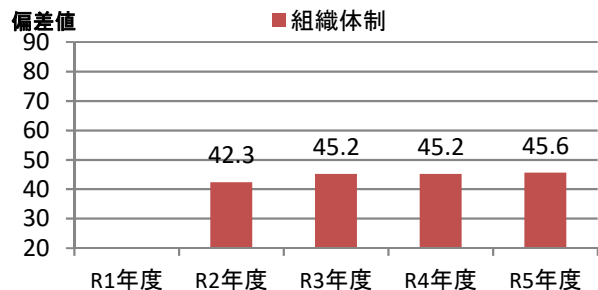
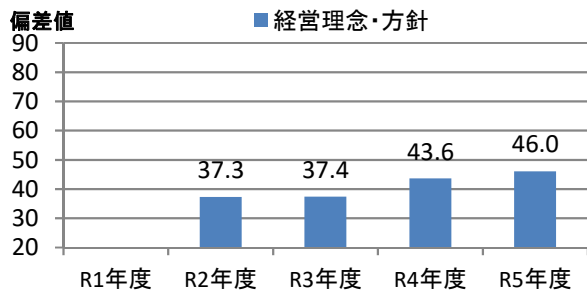
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

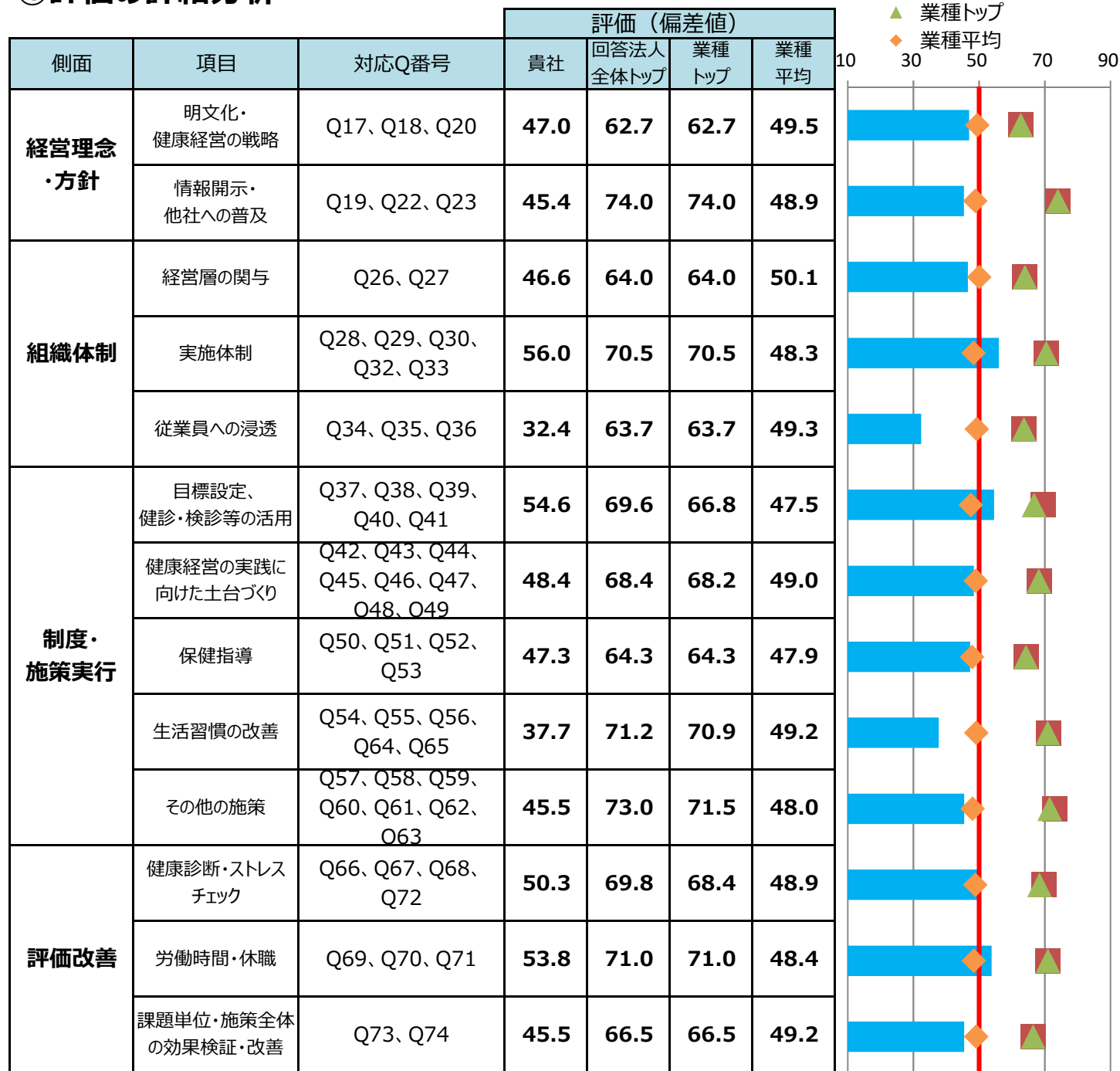
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1951~2000位	2101~2150位	2101~2150位	2251~2300位
総合評価	-	42.1(-)	44.7(↑2.6)	46.4(↑1.7)	46.7(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 今後10年間で当社の人員構成は、より一層高齢化が進んでいきます。それに伴い、現役世代の人手不足、医療費の増加、がん等による休職、介護離職、社員の高齢化に伴う転倒等の労災・事故発生リスクが増加する恐れがあります。また働く環境の変化によるストレスの増加なども想定され、当社で働く方々の健康問題を「個人の問題」として放置することは、企業の成長を損なう恐れがあると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身共にいきいきと働ける環境を整えることにより、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sec.swing-w.com/policy/kenkou_keiei_sengen.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	文化系、運動系の各種クラブ活動への金銭支援、会議室の使用許可				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事記録アプリ「あすけん」の提供によりカロリー管理（1日あたりのカロリー合計）を行えるようサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計アプリや運動動画配信アプリと連携可能で運動するほどポイント付与される健康管理システムの導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働者の低減が従前より課題となっており、働き方改革関連法案も施行されたため、継続的に長時間労働者の削減に取り組んでいる。
	施策実施結果	ノー残業DAYの設定（水）。残業・休日出勤の事前申請。毎月経営層、管理職層に労働時間状況一覧を部門毎に配布、長時間労働削減を推進。勤怠システムから一定時間超過者の所属長に警告メール発信。
効果検証結果	2015年頃から各種施策に取り組んでおり、月平均所定外労働時間は、15年度23時間だったものが、22年度は14時間となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断結果を毎年図表・グラフ化し、健康白書として社内公開している。有所見者率、肥満度、高血圧、高血糖者等の経年変化を見ており、有所見者率他生活習慣病などの疾病の高リスク者を低減させたいと考えている。
	施策実施結果	精密検査等の対象者への二次検査受診の受診勧奨の実施、健保と連携し健診結果から毎年行う健康セミナーのテーマを選定し、実施。がん検診に対する補助等の実施。
効果検証結果	各種施策を行っているが、なかなか有所見者率が継続して右肩下がりという状況には至っていない。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上日動安心110番株式会社

英文名：Tokyo Marine & Nichido Anshin 110 Co,Ltd

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

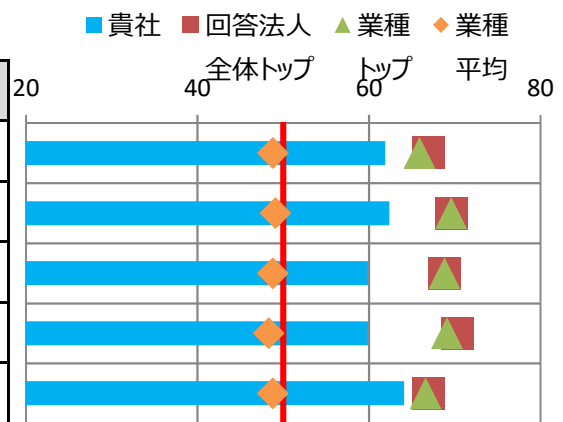
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↑3.3 (前回偏差値 58.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	62.4	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	59.9	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	59.9	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	64.1	66.9	66.6	48.8



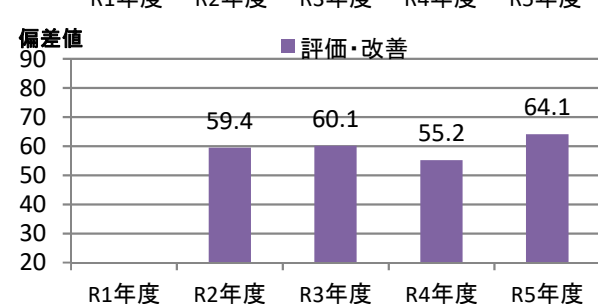
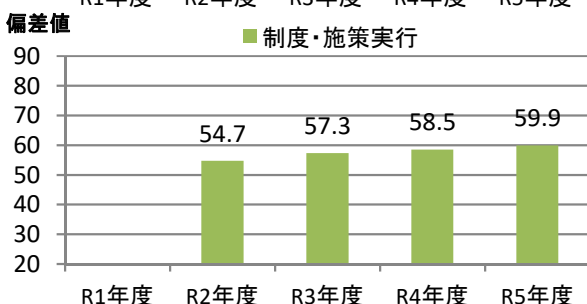
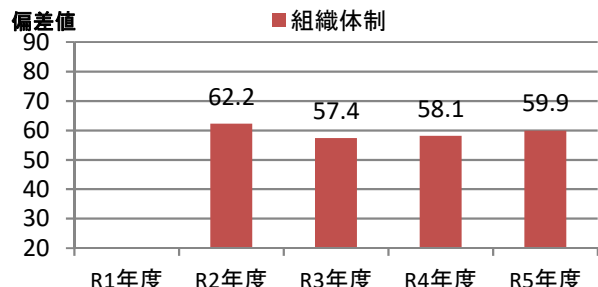
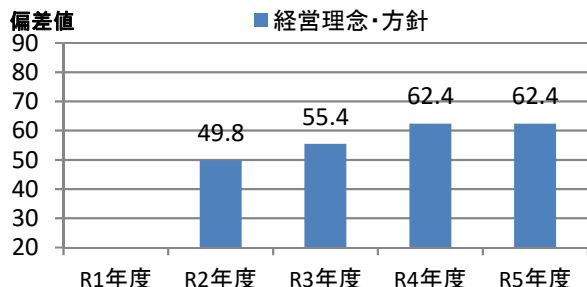
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

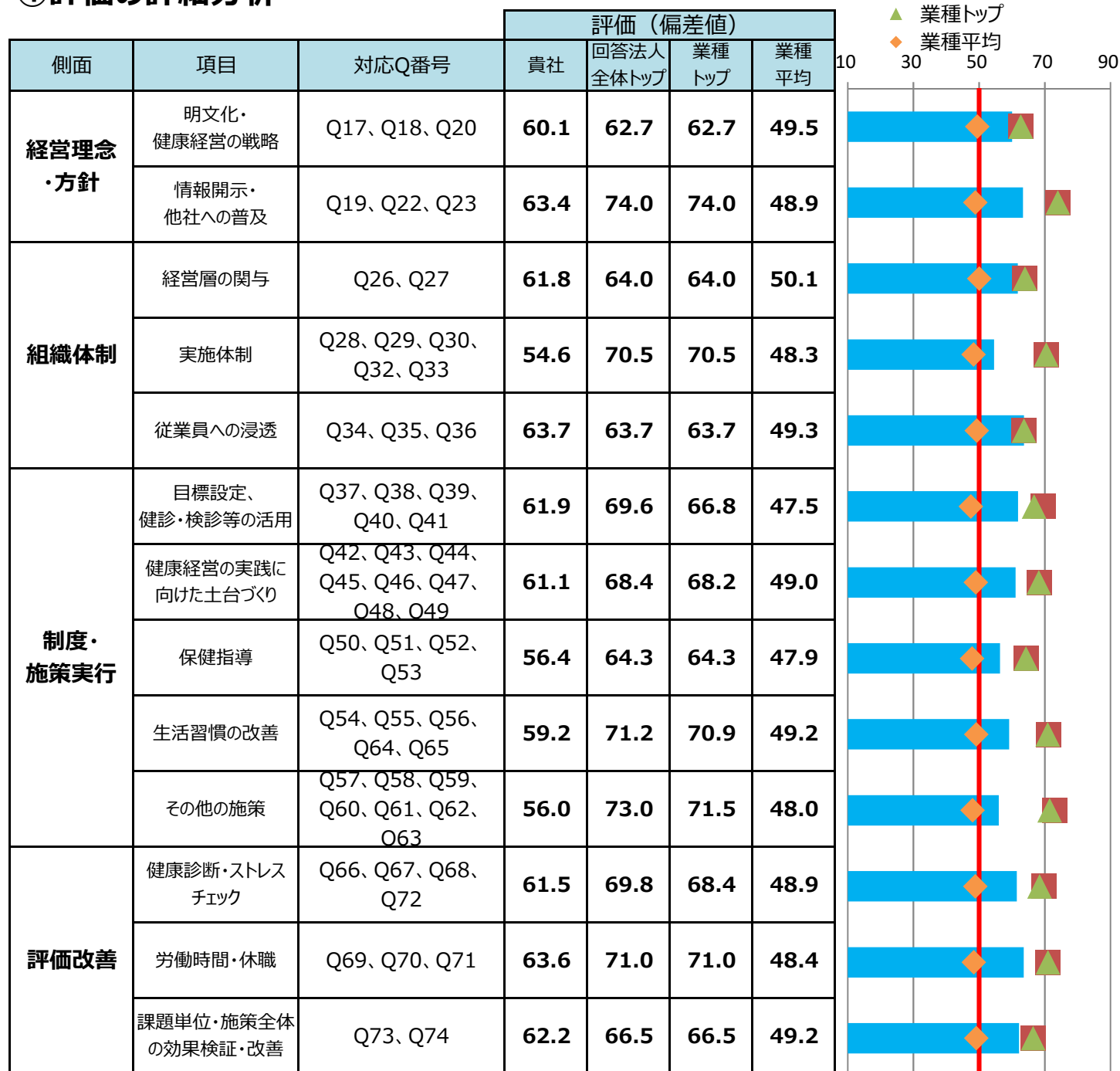
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	751~800位	701~750位	651~700位	401~450位
総合評価	-	56.1(-)	57.6(↑1.5)	58.6(↑1.0)	61.9(↑3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は24時間・365日稼働を前提に「夜間・休日出勤」を前提としたシフト制を敷いているが、こうした不規則な勤務体系においても、社員が高い満足度を得ることで、安定的な採用と人材の長期定着を継続的に図っていく。
	健康経営の実施により期待する効果	個々人が会社施策を積極的に活用しつつ、主体的に健康の維持・増進に取り組む態勢を構築することで、健康への自信と当社で働くことに高い満足度を持つ社員数を増加させる。具体的な指標として、体調不良を原因とする退職者の割合を10%未満にすると共に産育休から復帰後の就業継続率については引き続き90%以上を維持することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 定期健康診断等における各種指標について良好な数値に維持し、かつメンタル等の体調不良者数を極小化することで、健康で元気に働く社員集団による、より生産性の高い組織を築いていく。
	健康経営の実施により期待する効果	各種健康施策を推進することにより、定期健康診断等における各種指標の改善（対前年比もしくは過去3年比）を図る。あわせて、メンタル等の体調不良による退職者数割合を10%未満にする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.anshin110ban.co.jp/company/for-society/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.anshin110ban.co.jp/company/for-society/index.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.anshin110ban.co.jp/company/for-society/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.anshin110ban.co.jp/company/for-society/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	点字図書館用封筒作り、被災地復興支援灯ろう作り、使用済み切手の回収・寄付				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全従業員を対象に、歩数を初めとした運動記録・食事内容記録に基づく健康維持・増進サポートアプリを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全従業員を対象に、歩数を初めとした運動記録・食事内容記録に基づく健康維持・増進サポートアプリを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
限定しない	○	全従業員の	22.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定健診の結果、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善が必要と判断した社員に対する「具体的な生活習慣の見直しサポート」が従来から懸案となっている。
	施策実施結果	2020年度から健保組合が委託した医療専門機関を活用し、一定基準に該当した社員を対象に生活習慣病改善プログラムを実施、2022年度の利用率は30.4%となっている。
効果検証結果	本プログラムへの2022年度参加率は対象者の30.4%に止まり、2021年度（57.1%）を下回った。新たにチャレンジした社員からは健康状態が改善したとのコメントがある一方で、過去2年間チャレンジしたものの結果が伴わないとの理由により不参加者がでるなど、全社的な改善を図るには至らなかった。当社としては参加率低下（2年連続）の改善が不可欠と受け止めており、今後対策を講じていく必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	特に女性社員から育児休業明けの勤務についてシフト勤務の緩和、在宅勤務の一層推進など、引き続き継続的な対策が求められている（小学校就学前の子供を有する場合の最大3時間の短時間勤務は以前から導入済）。
	施策実施結果	2021年度に導入した「通常シフトを一部緩和する制度」、シンクラによる在宅用システムの対象者利用率はいずれも100%。加えて必要に応じて中抜けシフト、web・Zoom等による会議等を推進している。
効果検証結果	上記（C）について定性的な状況把握を目的とした対象者向けアンケートから実施効果は概ね高いことが確認できた。上記（C）記載の利用率に加え、引き続き育児休業からの復帰率も100%となったことから、十分効果を得ていることが立証されている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ステリ株式会社

英文名：Nihon Stery, Inc.

■加入保険者：H.U.グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

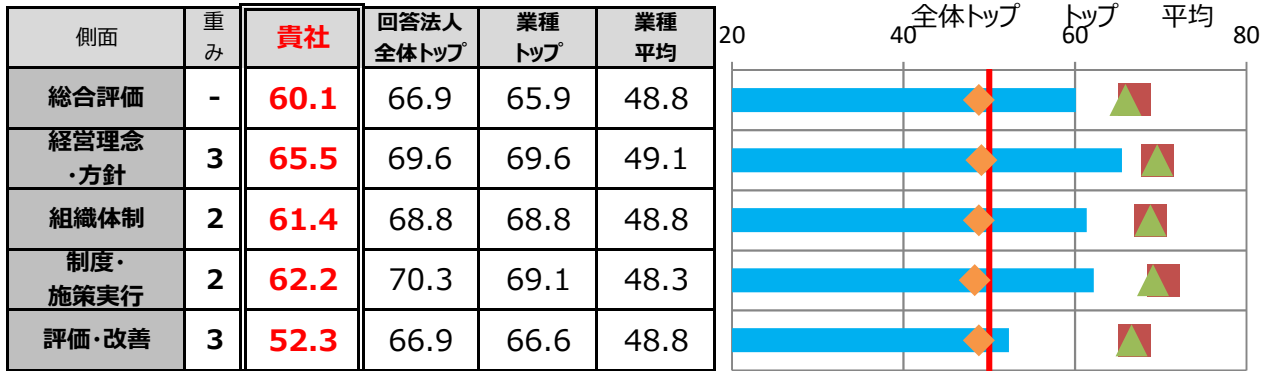
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.1** ↑2.5 (前回偏差値 57.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



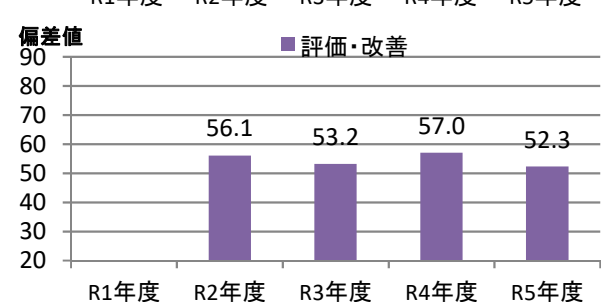
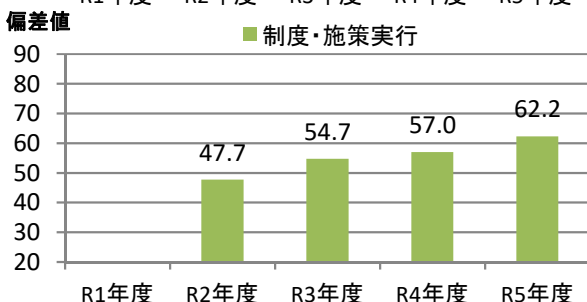
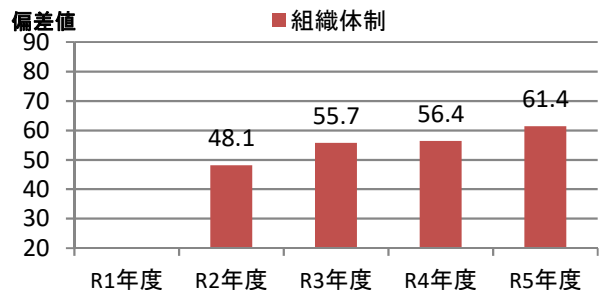
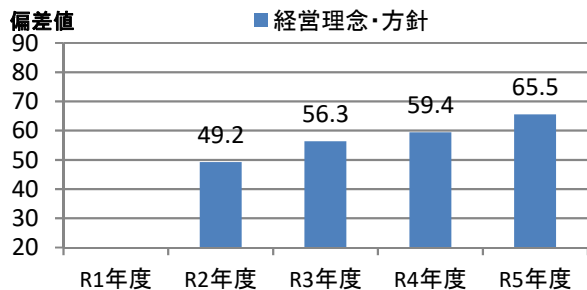
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

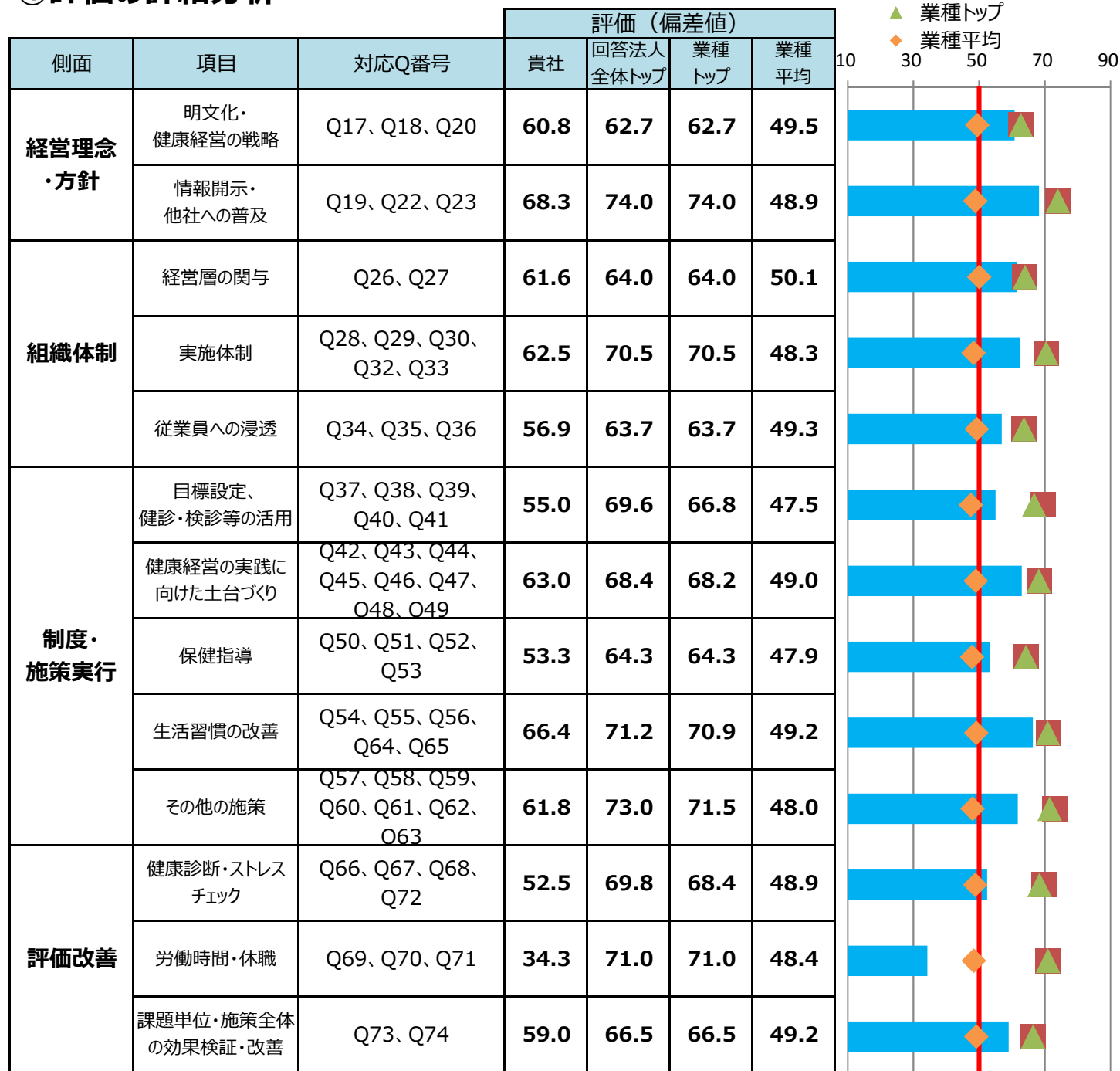
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1251~1300位	951~1000位	751~800位	601~650位
総合評価	-	50.8(-)	54.9(↑4.1)	57.6(↑2.7)	60.1(↑2.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のフィジカルヘルス、メンタルヘルスの不調を起因とした欠勤・休職、また欠勤・休職に至らずとも、心身の不調を起因としたパフォーマンス（生産性）の低下は、事業活動を推進する上で大きな課題である。よってプレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善により、生産性低下防止と価値創造力の向上による人的資本価値最大化を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	施策推進によりアブセンティーズムを低減、プレゼンティーズムを改善、その結果として、従業員パフォーマンスの向上を期待する。具体的な指標は以下を目指す (1) 病気による休暇取得（遅刻早退を含む）日数：2025年までに3.9日未満（現状5.92日・今年度目標4.9日未満） (2) SPQ東大1項目版による過去4週間における仕事の出来評価：2025年までに90%以上（現状79.1%・今年度目標85%以上）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の職場や家庭におけるコミュニケーション不全、ワーク・ライフ・バランスの乱れを起因とした、ワークエンゲージメント（働きがい）の低下は、事業活動を発展させる価値創造力向上を阻害する大きな課題である。よってワークエンゲージメントの改善により、生産性低下防止と価値創造力の向上による人的資本価値最大化を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	施策推進にてワークエンゲージメント向上、仕事満足度向上を実現。その結果価値創造力向上を期待。具体的な目標は以下 (1) ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度超短縮版：2025年までに3.5点以上（現状3.21点・今年度目標3.5点以上） (2) 職業性簡易ストレス調査票項目「仕事に満足している」における「満足」「まあ満足」の割合：2025年までに55%以上（現状62.6%・今年度目標55%以上維持）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/NS_HW2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/NS_HW2023.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/NS_HW2023.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/NS_HW2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コトダマプロジェクト：3種の挨拶イラスト入りバッチ全社員装着。BBQ等交流実施。交流サイトで特				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	FiNCアプリを全社員の社用iPhoneに提供し、メルマガ等を通じカロリー記録等活用サポート実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	グループ会社提供アプリ「ウィズウェルネス」を社用iPhoneに提供。メルマガ等で歩数計測をサポート。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	57.0	%
管理職限定	○	全管理職の	82.9	%
限定しない	○	全従業員の	57.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度ストレスチェック集団分析結果において、総合健康リスク120を超える部署が8部署判明した。これにより、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患発生予防・早期発見が課題となり、定期的な事後施策の見直しを実施し新施策を企画した。
	施策実施結果	対象8部署に職場環境改善管理職研修と医師による部署所属者全員面談を実施。面談内容は匿名定量化し、対応優先度を明確に管掌人事担当者に報告。対象管理職の参加率、部署全員面談の実施率は共に100%となった。
効果検証結果	2022年度の総合健康リスクは対象8部署のうち存続する6部署全て改善（平均37.8ポイント改善）。また管理職研修後アンケートでは参加者全員が職場環境改善テーマで「役立つ」「やや役立つ」と回答。会社全体の総合健康リスク（101→98）及び高ストレス者率（20.5%→18.8%）も改善。2022年度事後対策は管理職研修で事前学習、事前課題を課し、部署全員面談対応者を心理専門職に限定するなど改善継続中。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	疾病発生予防を目的として健康診断の問診に準ずる項目にて独自の生活習慣アンケートを定期的実施、データの推移を分析した。結果、週2回の運動習慣がある社員の割合が2020年18.8%から2021年22.8%と改善傾向にあるものの、他の生活習慣と比較して低く、さらなる改善を要することが明らかとなった。運動習慣の獲得を継続課題とし、疾病の発生予防に関わる定期的な施策の見直しを実施した。
	施策実施結果	2022年5月と10月に全社員対象ウォーキングイベントを実施。アプリで居住地制限なく参加可能とし、上位賞、区切り賞など賞品付きで表彰。結果、春7名、秋43名が参加した。
効果検証結果	生活習慣アンケートより、ウォーキング経年参加者の運動習慣維持率を検証した。結果、2021年から2022年で100%の維持が確認できた。一方、全社員の運動習慣比率は2021年22.8%から2022年22.1%と悪化傾向にあるため、2023年はウォーキングイベントの参加勧奨を強化している。よりハードルの低いインセンティブを設定するなど改善策を実施し、2023年春は55名（前年比48名増）が参加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：高俊興業株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

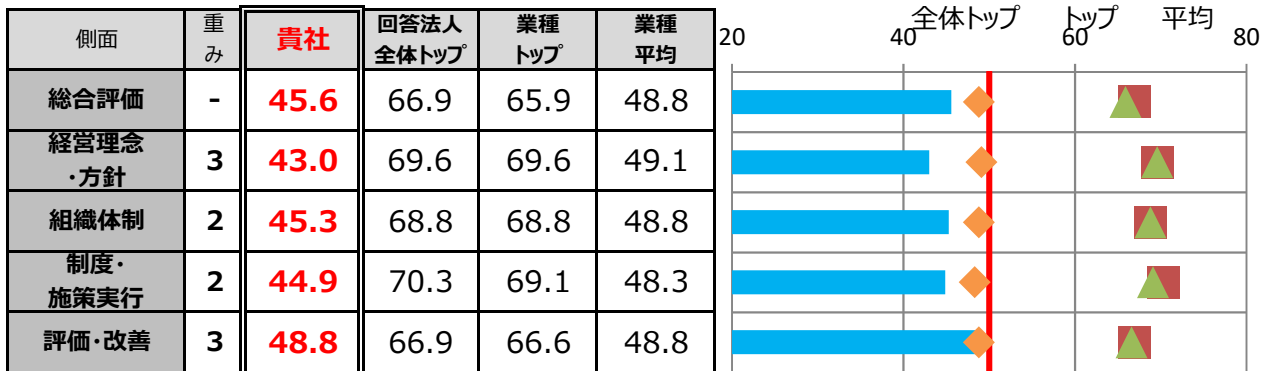
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.6** ↑1.5 (前回偏差値 44.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



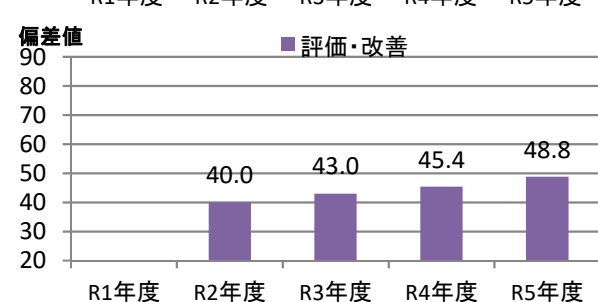
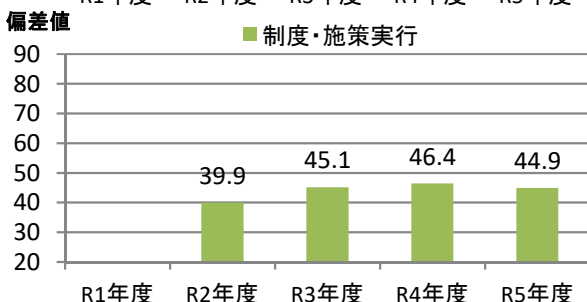
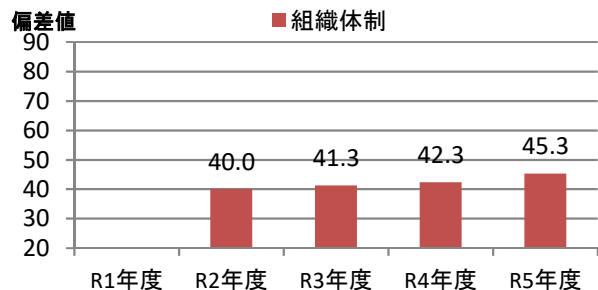
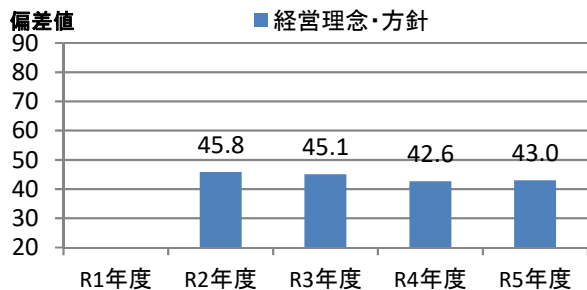
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

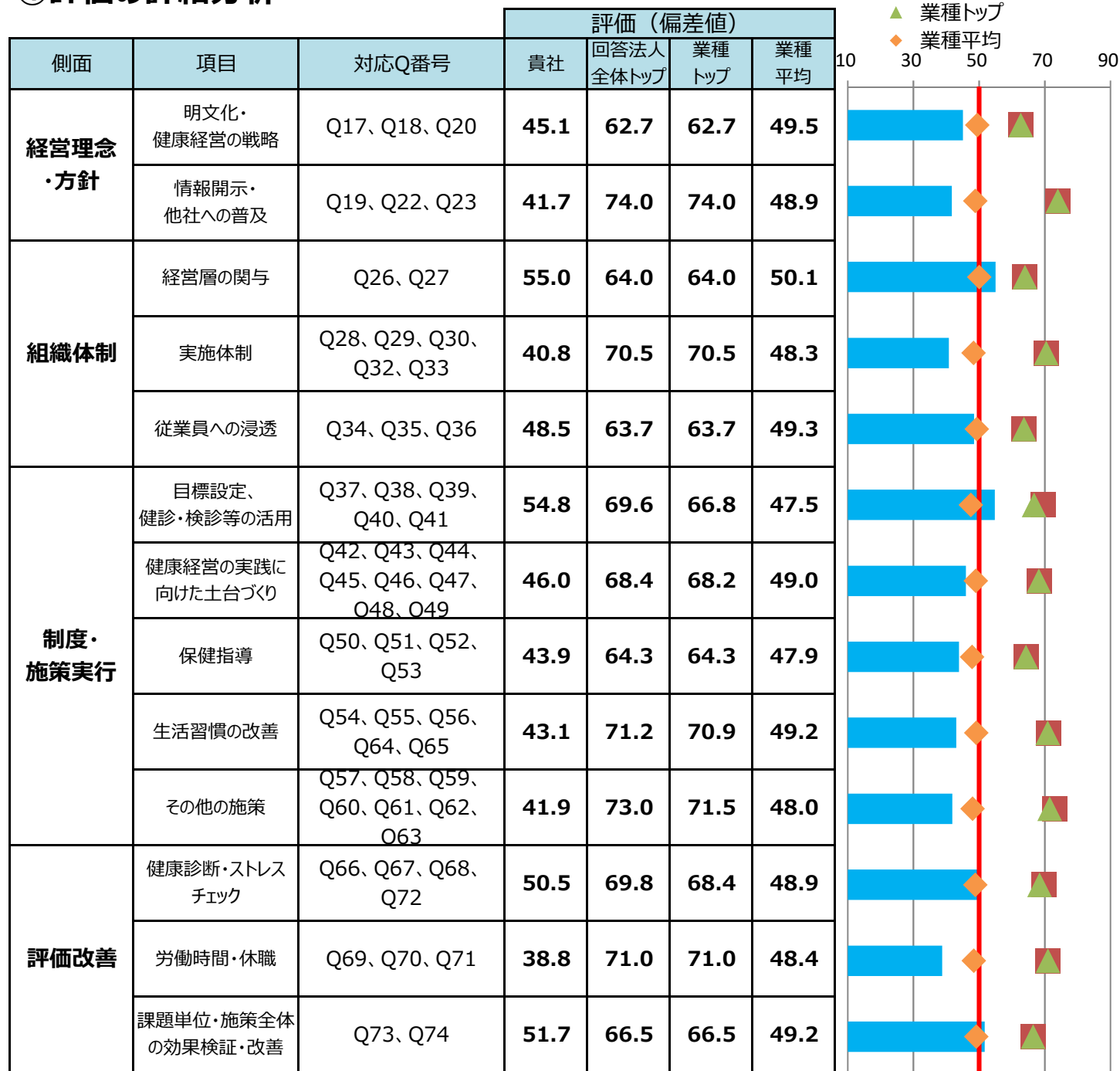
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2001~2050位	2201~2250位	2301~2350位	2401~2450位
総合評価	-	41.7(-)	43.7(↑2.0)	44.1(↑0.4)	45.6(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 『人を創り、人を育て、人で勝負できる会社』となるためにも、今いる社員が元気よく長く働き続ける職場作りが課題だと認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	「健康経営優良法人2018」認定企業の平均離職率は3.8%とのことであり、当社もその水準を目指す（2020年度7.3%⇒2021年度11.4%⇒2022年度5.7%）。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	大田区「城南島海浜公園ビーチクリーンアップ」（2020から2022年度はコロナのため中止。）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	結構管理システムを導入し、アプリをダウンロードして活用するよう奨励している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康アプリを利用したウォークラリーに会社としてエントリーし、参加者を募り実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	66.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2020年10月の残業申請ルール見直し、2021年度には勤怠管理システムを利用した残業の電子申請を導入し、申請ルールの定着は図れた。2022年度は、各職場で残業時間を2021年度以下に抑制すべく取り組んだ。
	施策実施結果	職場単位の平均残業時間は、対2021年度で良化した職場が6（全体16）にとどまったが、全社平均残業時間は、2021年度29.4時間 → 2022年度28.4時間に削減された。
	効果検証結果	2022年度から業務基幹システムの刷新が始まり（2023年末完成・切替予定）、2023年度は通常業務以外に対応しなければならない業務も増え、残業時間は一時的に悪化が見込まれるものの、新しい業務基幹システムを活用して労働生産性を高め、更なる残業時間の削減に向けて取り組む。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：国土防災技術株式会社

英文名：Japan Conservation Engineers & Co.,Ltd

■加入保険者：全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

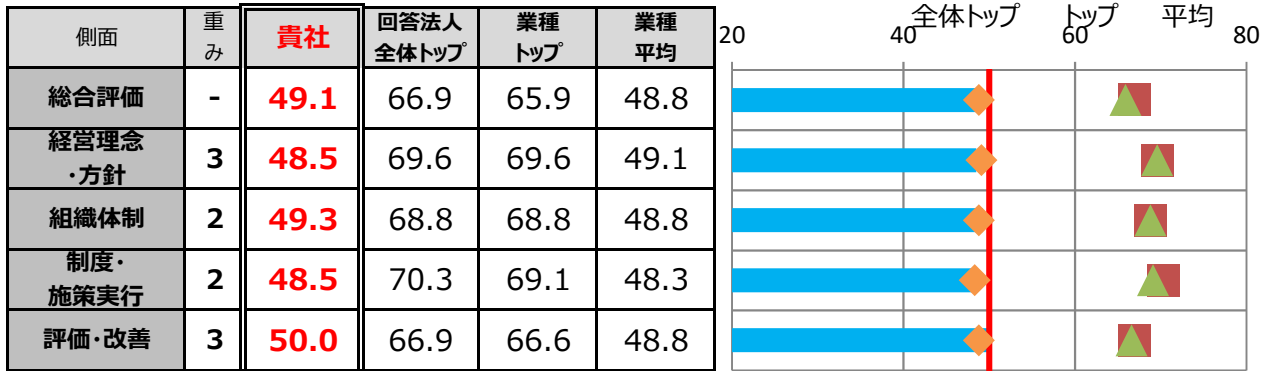
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** ↑1.1 (前回偏差値 48.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



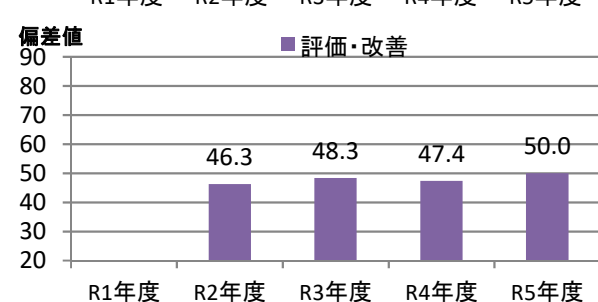
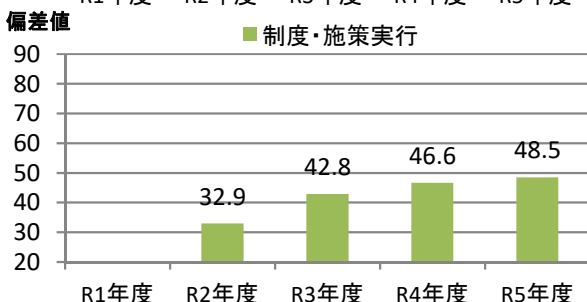
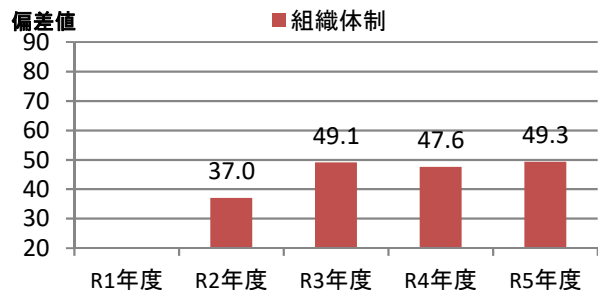
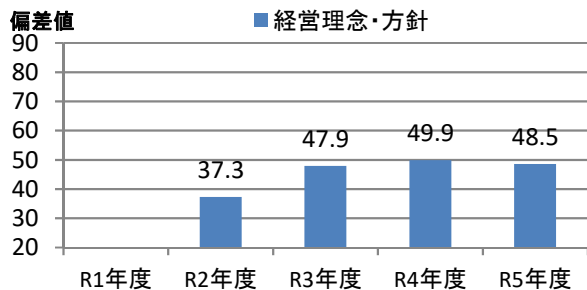
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

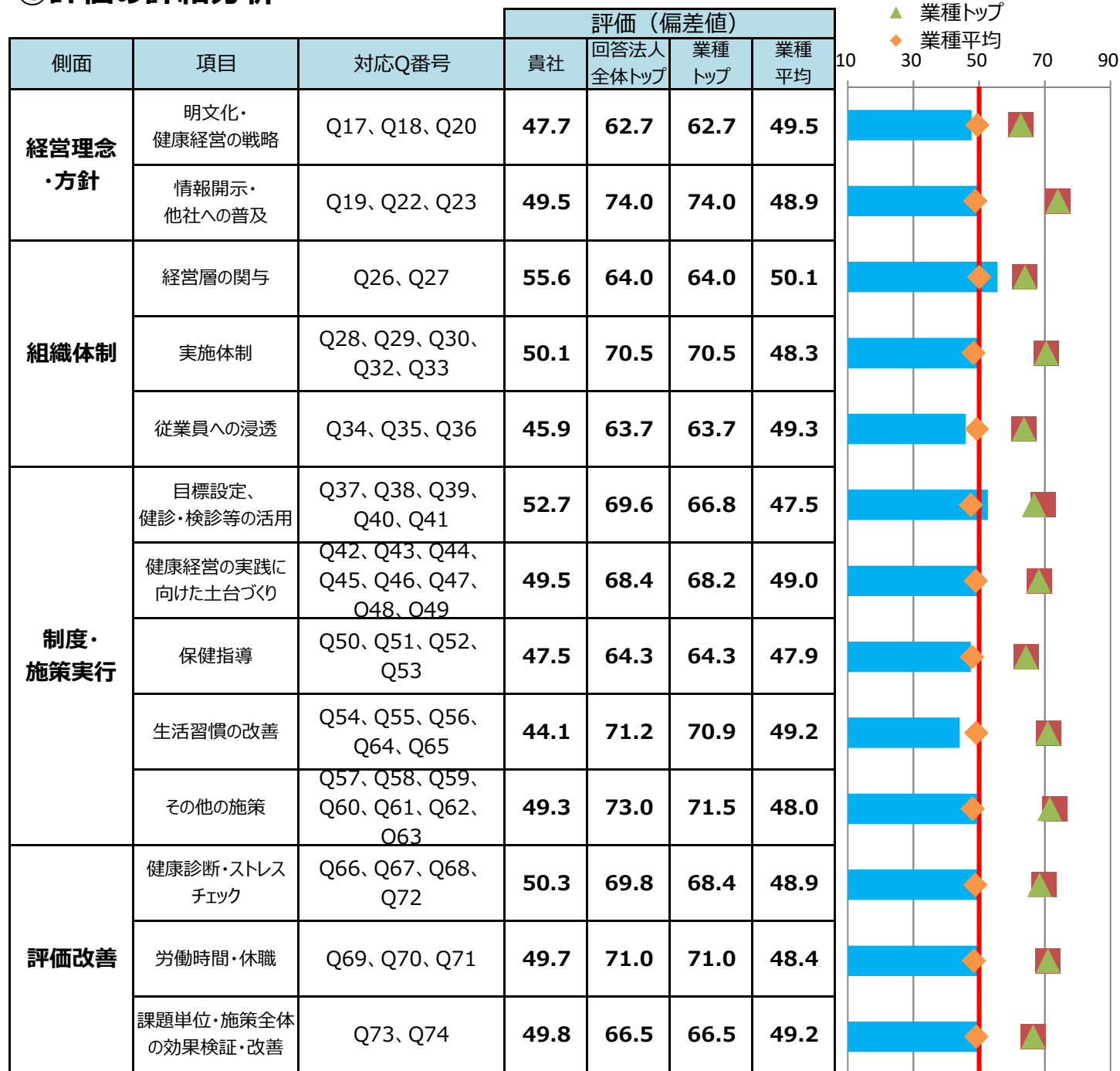
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2101~2150位	1851~1900位	1901~1950位	1901~1950位
総合評価	-	39.1(-)	47.2(↑8.1)	48.0(↑0.8)	49.1(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が健全な健康習慣を自発的に身につけようとする行動や、自身の健康状態を常に正しく把握・改善することができるサポート体制を整えることが、健康保持増進を推進する上で大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 健康習慣を身につけることで、健康の維持・増進とともに仕事のやりがい、人生の充実に繋がる効果を期待している。 定期健診で自身の健康状態を自覚することで生活習慣の行動変容に繋げ、生活習慣病の早期発見や治療を促す効果を期待している。 セルフケア、ラインケア、職場復帰支援等によってメンタルヘルスケアを行い、それらのリスクを回避する効果を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jce.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	9	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行時2万円、家族旅行時家族1人1万円の補助、スポーツ大会時は参加費等全額補助を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善や運動習慣を身につけるために役立つアプリの提供を行い、生活習慣病予防を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年に2回、ウォーキング大会を開催し、従業員へ習慣的に歩く意識づけを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	60.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者の発生予防、早期発見や、復職率向上が大きな課題。
	施策実施結果	2021年度から引き続き外部のメンタルヘルス相談窓口を設置して臨床心理士への相談環境、顧問産業医と復職プログラム作成が可能な環境により、大幅な退職者の復職率低下を抑制することができた。
効果検証結果	継続的な相談窓口設置、顧問産業医との契約を行った効果はメンタルヘルス不調者の大幅な復職率低下抑制に表れており、2020年度は25%、2021年度は50%、2022年度は45%だった。今後も復職率の維持、向上のため顧問産業医との連携を強化して、体調不調者の発生防止や監視、支援を行っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	数年前、一事業所にてインフルエンザの集団感染が起き、事業所としての業務遂行が不可となる事態が起きた。このことより、従業員のインフルエンザ感染症予防が必要と判断した。また、新型コロナウイルスに関しては現在まで集団感染は起きていないが、感染者をできるだけ発生させないことが今後の事業運営に影響を及ぼさないと考え、感染症予防策が必要と判断した。
	施策実施結果	従業員へインフルエンザ予防接種の原則義務化と費用補助を行い、感染者を減少させた。新型コロナウイルスに関しては、マスク着用や時差出勤、在宅勤務、事務所の換気や備品消毒を実施し、感染予防に努めた。
効果検証結果	インフルエンザ、新型コロナウイルス感染者はゼロには至らなかったが、インフルエンザ集団感染対策として行ったインフルエンザ予防接種の接種率は約85%、新型コロナウイルス感染対策として引き続き行った時差出勤、在宅勤務は全従業員の約15%を占め、集団感染を予防したと言えるため、感染対策の効果は表れている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社パーソナル・サポート

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

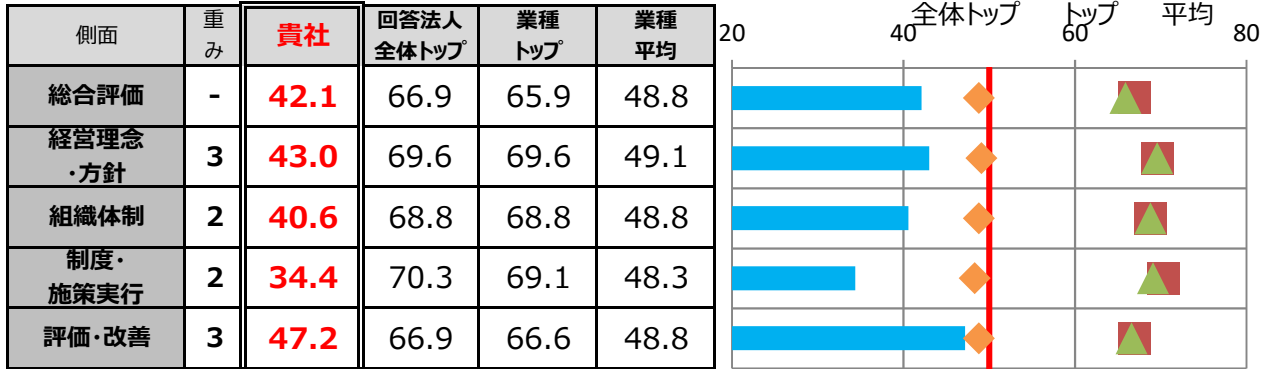
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.1** ↓1.1 (前回偏差値 43.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



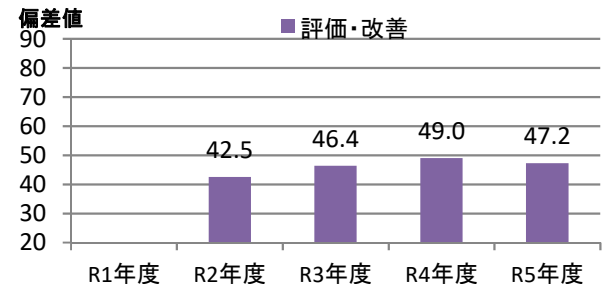
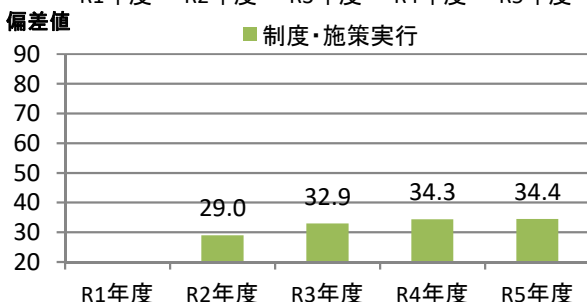
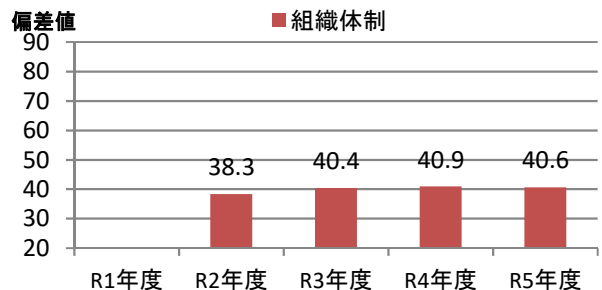
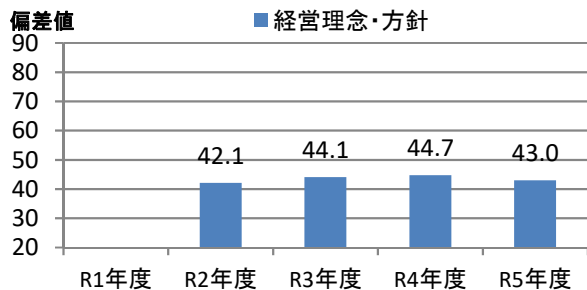
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

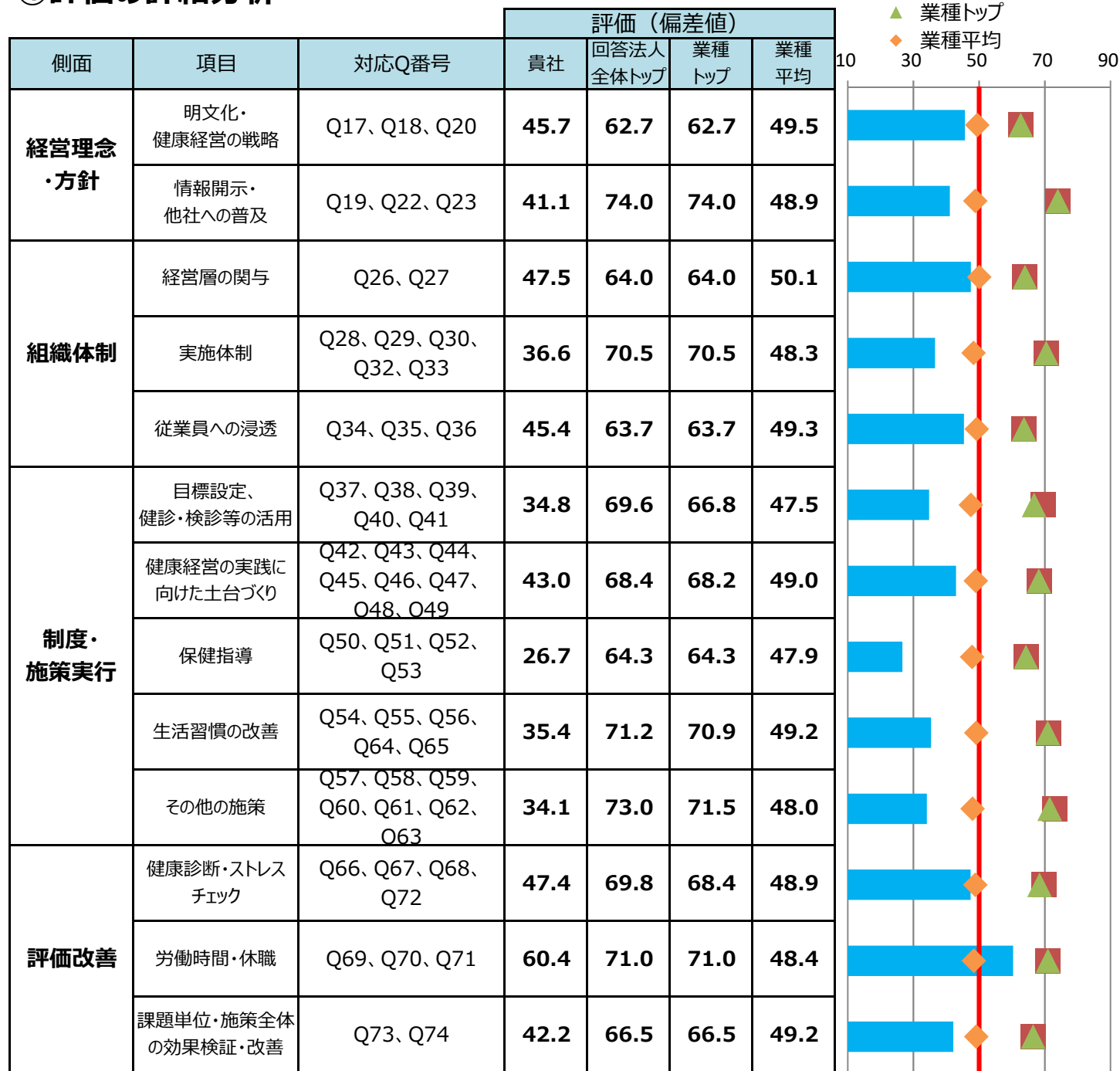
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2151~2200位	2301~2350位	2451~2500位	2801~2850位
総合評価	-	38.8(-)	41.8(↑3.0)	43.2(↑1.4)	42.1(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が下がるにしたがって、総合的な能力の低下が危ぶまれる。 従業員の就業満足度の視点からも、スキルの向上や資格取得の奨励を行いたい。
	健康経営の実施により期待する効果	生産性の向上。従業員満足度の向上。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://personal.support.co.jp/company/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	サンスカードを配布し、貰った数が多かった従業員に半期、年間MVPとして報酬を出している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	マラソン大会への参加の奨励と、それともなう休暇の取得などを許可している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	5.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	18.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ、コロナウイルスの罹患防止のために、事業所に検温機器の増設、在宅ワークの奨励、マスクの配布、アルコール消毒、喚起の徹底を行った。
	施策実施結果	各教室、本部に設備を設置、従業員同士が声掛けなどを行うことができ、対策を行わずに就業することはほぼゼロに抑えられた。
効果検証結果	社内が感染源となつてのインフルエンザ、コロナウイルスの感染者はゼロで、クラスターなどが発生することもなかった。顧客の発生予防も徹底して行ったため、前年より半減させることができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	座つての業務が多く、肩こりや腰痛などの症状が多くなってきた。 そのため、外部のマッサージ等の施術を安価で受けられるよう会社で費用を補填した。
	施策実施結果	必要な従業員に施術を受けさせることができた。
効果検証結果	腰痛などの症状が緩和され、業務のパフォーマンスが向上した。 受診する人数をもっと増やしていきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フジアルテ株式会社

英文名：fujiarte

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

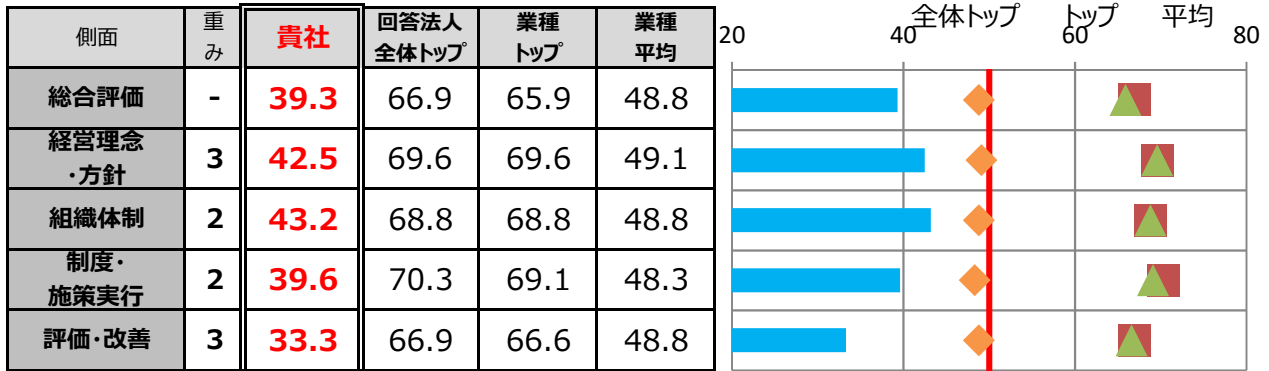
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.3** ↓3.1 (前回偏差値 42.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



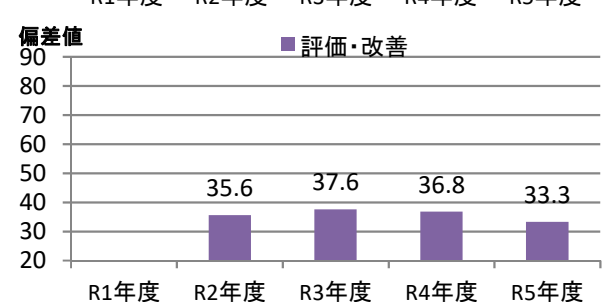
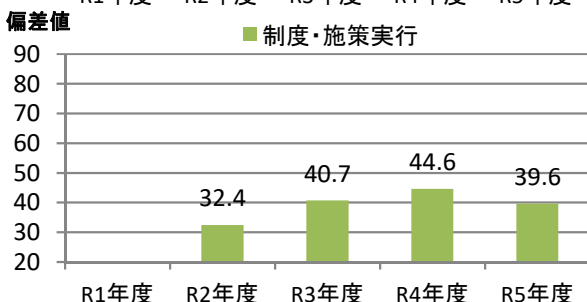
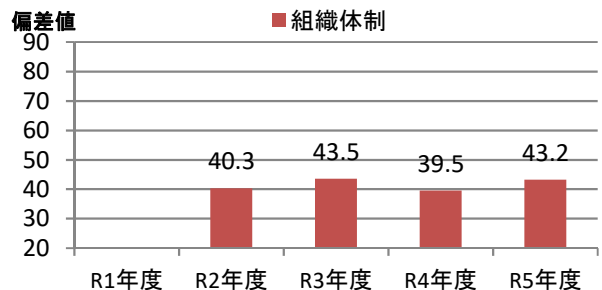
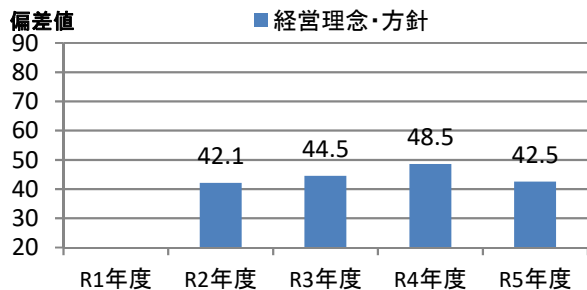
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

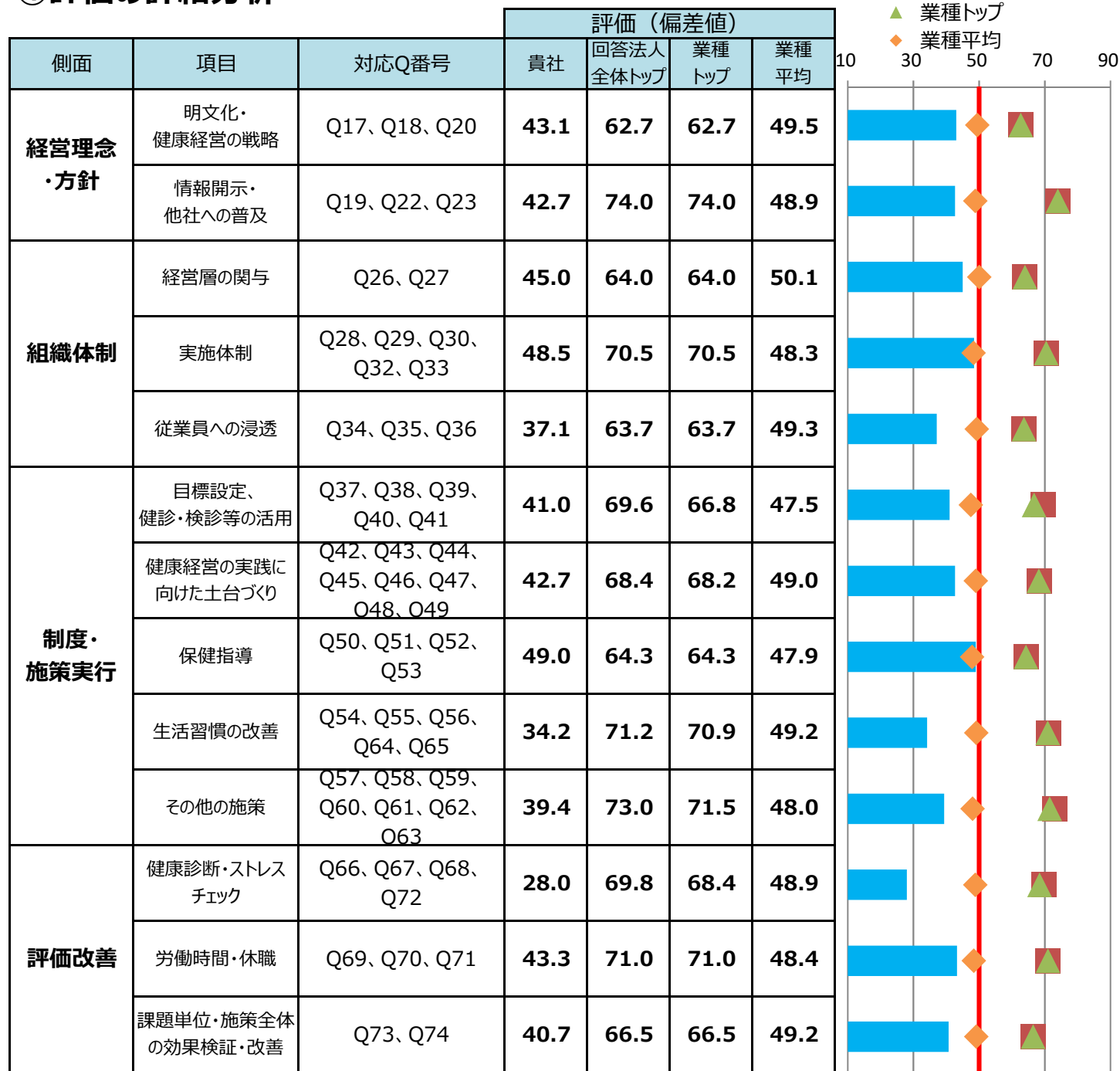
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2151~2200位	2351~2400位	2501~2550位	3051~3100位
総合評価	-	37.9(-)	41.5(↑3.6)	42.4(↑0.9)	39.3(↓3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 優秀な人材の採用及び人材の定着率を向上させる事が、事業活動を永続的に継続、推進する上での課題になってます。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施する事により従業員の健康を推進し、人材の定着率向上に繋げ退社率を削減、平均勤続年数を現状の5.8年から8年以上になる事を期待してます。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://fujiarte.co.jp/about/csr

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	60.0	%
--------------------------------	-----	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員会に対して活動費の補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	7.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社員会にてクラブ活動の促進、ボーリング大会の実施を行っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	32.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従業員のメンタル不調の改善
	施策実施 結果	全従業員対象のストレスチェックの実施
効果検証 結果		全従業員の95%に対してストレスチェックの実施
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症に対する正しい知識と予防方法
	施策実施 結果	感染症に対する正しい知識と予防方法を配信
効果検証 結果		全従業員に対して毎月1回感染症、健康に対する情報の配信を実施

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社テクノ中部

英文名：Techno Chubu Company, Ltd.

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

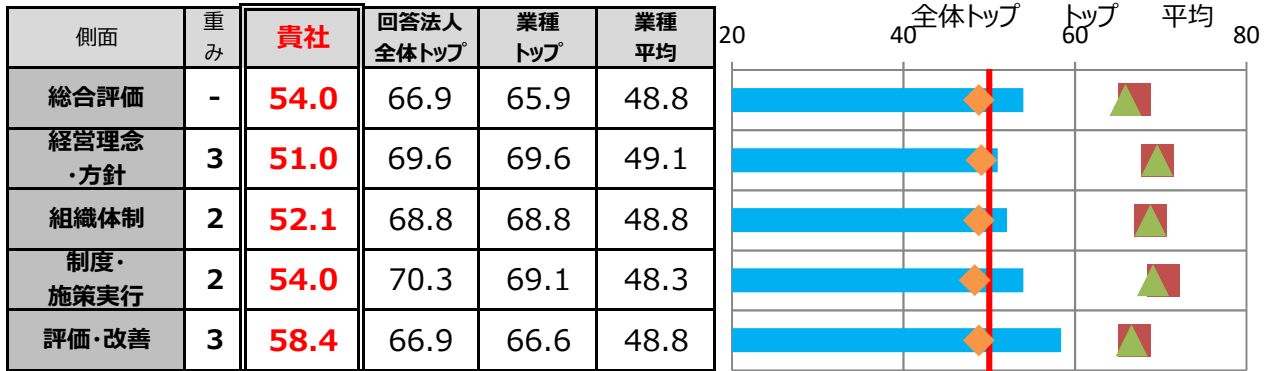
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.0** ↑3.2 (前回偏差値 50.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



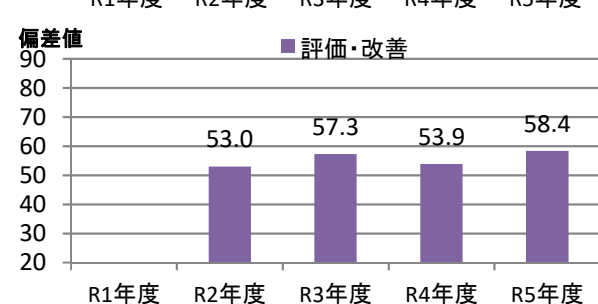
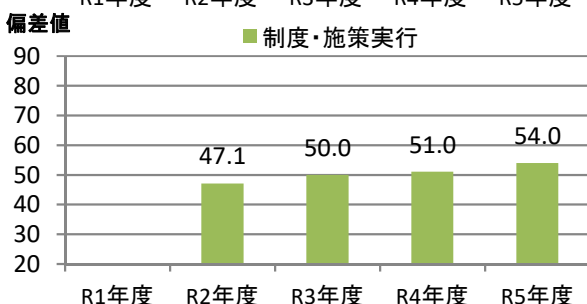
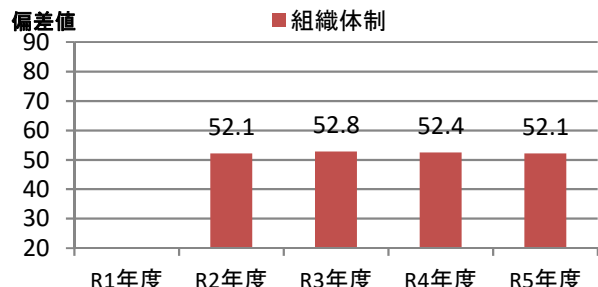
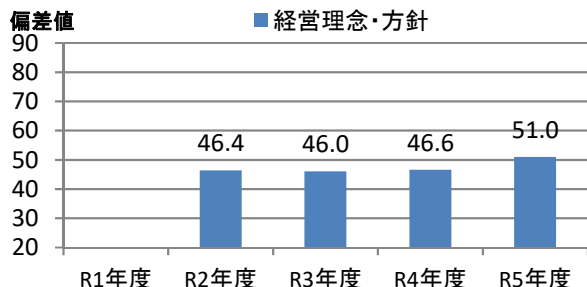
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

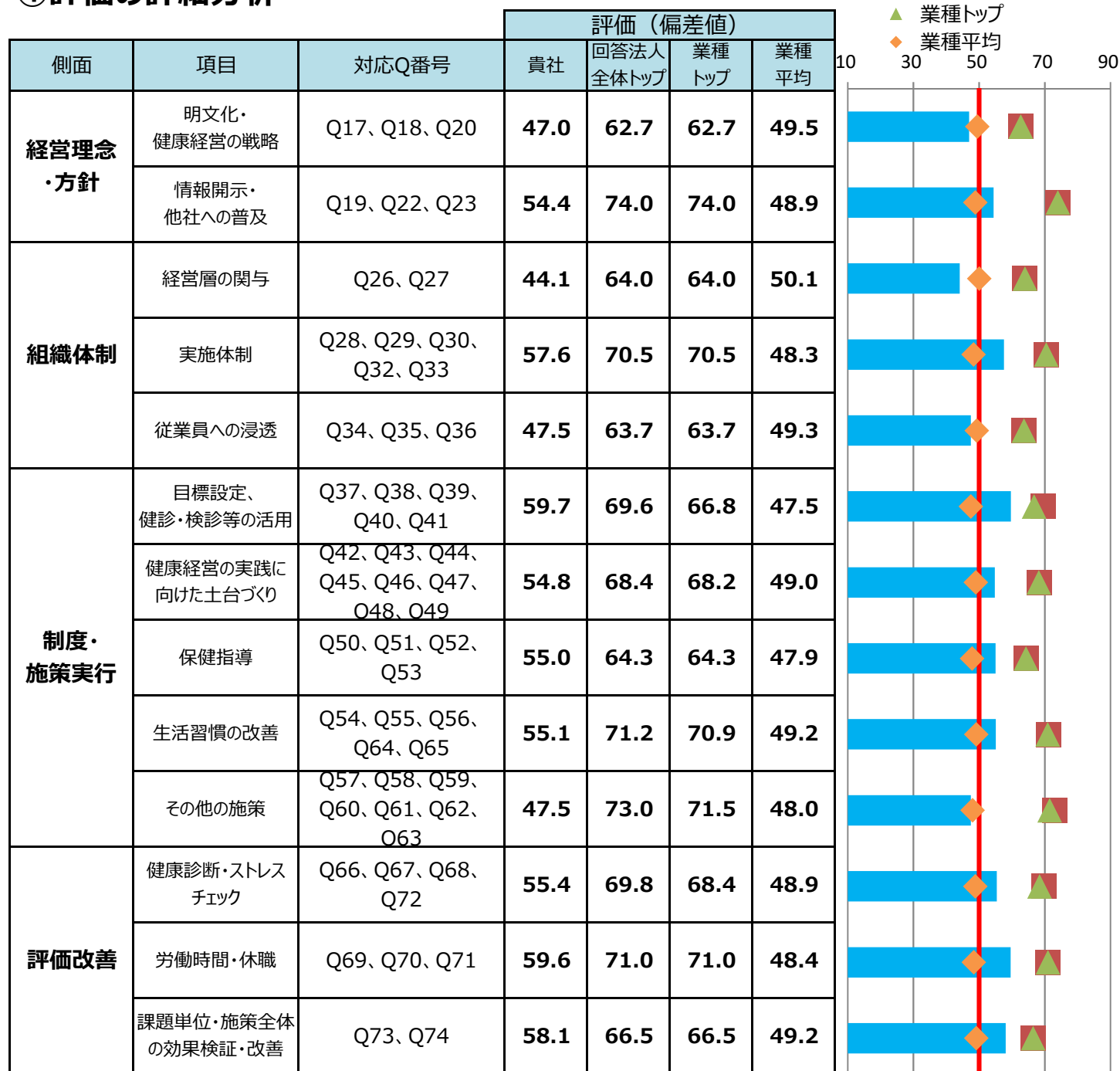
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1401~1450位	1401~1450位	1551~1600位	1251~1300位
総合評価	-	49.7(-)	51.6(↑1.9)	50.8(↓0.8)	54.0(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康問題が原因の休務者数は減少傾向ではあるものの、一定数存在していることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス不調が原因の休務者数の減少を期待する。特に職場のラインケア能力を高める取り組みとして、研修会受講を実施している。能動的な能力を高めるために、1on1ミーティングのノウハウを展開し、実践している。これらの実施により、具体的な指標として、アブセンティーズム指標（30日以上疾病休務者割合）1%以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材の確保が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	働き方改革により、働きやすい環境を作ることによって企業価値を高めたい。計画採用人数の80%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.techno-chubu.co.jp/company/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.techno-chubu.co.jp/company/sustainability/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.techno-chubu.co.jp/company/sustainability/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	昨年までは、新型コロナの影響で実施せず。2023年度より職場親睦行事として、補助金を支給して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	40歳未満のメタボ予備軍を対象に、健保と協同し計るだけダイエット、保健指導、Eラーニングを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	毎年2回ウォーキングラリーイベントを開催。個人・部署別上位3位まで表彰、参加者への景品の贈呈を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病に関連する血圧・脂質・血糖・肝機能・BMIの5項目について、血圧、脂質、血糖においては年代とともに増加している。また、「日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施していない者」の割合が、近年50%台で横ばい傾向のため、弊社の生活習慣病予防は、運動習慣の改善が課題である。
	施策実施結果	社内イントラネット、ポスターの掲示、健康相談での面談等でウォーキングラリーの周知を積極的に行い、平均8000歩を超えた従業員の表彰やランキング等イベント要素を取り入れた。
効果検証結果	ウォーキングラリーの参加率は、2021年度29%→2022年度41%へ上昇。全社における有所見者率の減少には至らなかったが、ウォーキング参加率が向上したことにより、運動習慣及び生活習慣改善につながっていると考えられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	全社において、新規のメンタルヘルス患者が毎年数名ずつ増加している。メンタル疾患の多くは、自己肯定感が低く、マイナス思考が強い傾向にあると面談を通して感じており、この傾向は社内全体にも言えることである。また、管理職におけるラインケアが上手く機能していないケースもあり、個人の「セルフケア」と、職場における「ラインケア」の能力を高めることが必要である。
	施策実施結果	ストレスチェック（実施率100%）さらに、3か月に1度セルフチェックを実施し、習慣化を図っている（実施率86%）また、全管理職を対象に1年に1度ラインケア研修を実施（参加率95.9%）
効果検証結果	2022年度のストレスチェックの高リスク部署は2021年度4部署→2022年度3部署に減少し、セルフケアへの理解・意識は高まっており、ポピュレーションアプローチとして機能している。ハイリスク者については、個人ごとのセルフチェックの結果を把握し、面談等介入することで、ポピュレーションアプローチとハイリスクアプローチの両方の支援を行っている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ティ・アイ・シー

英文名：TIC co.ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：サービス業

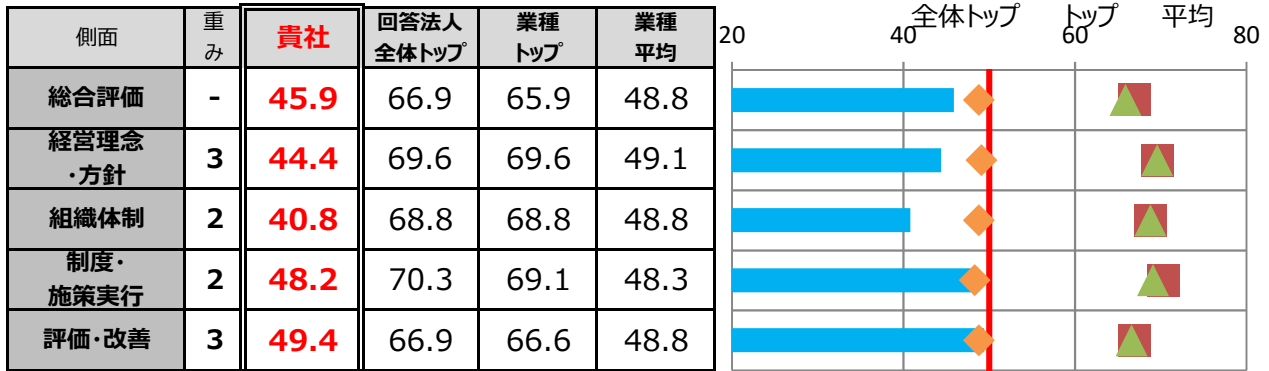
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.9** ↓0.3 (前回偏差値 46.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



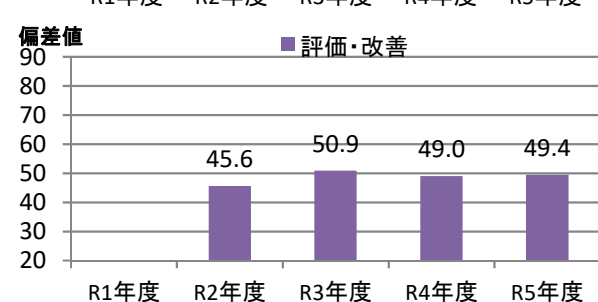
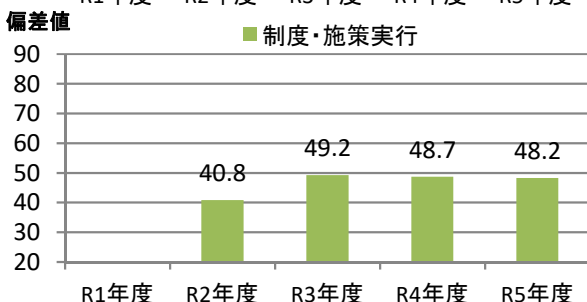
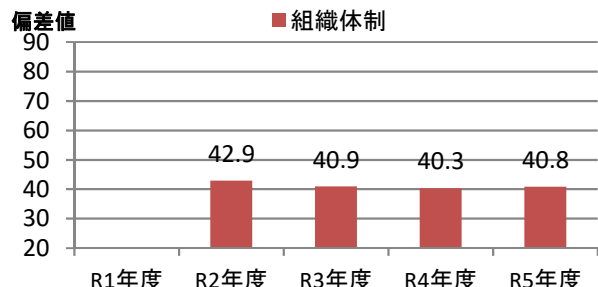
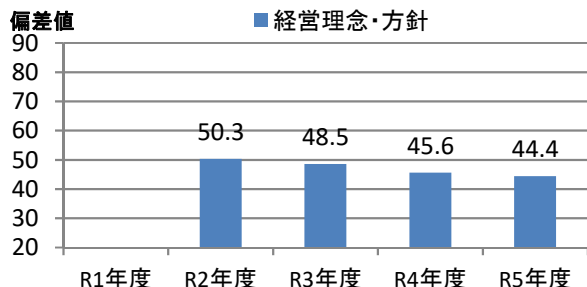
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

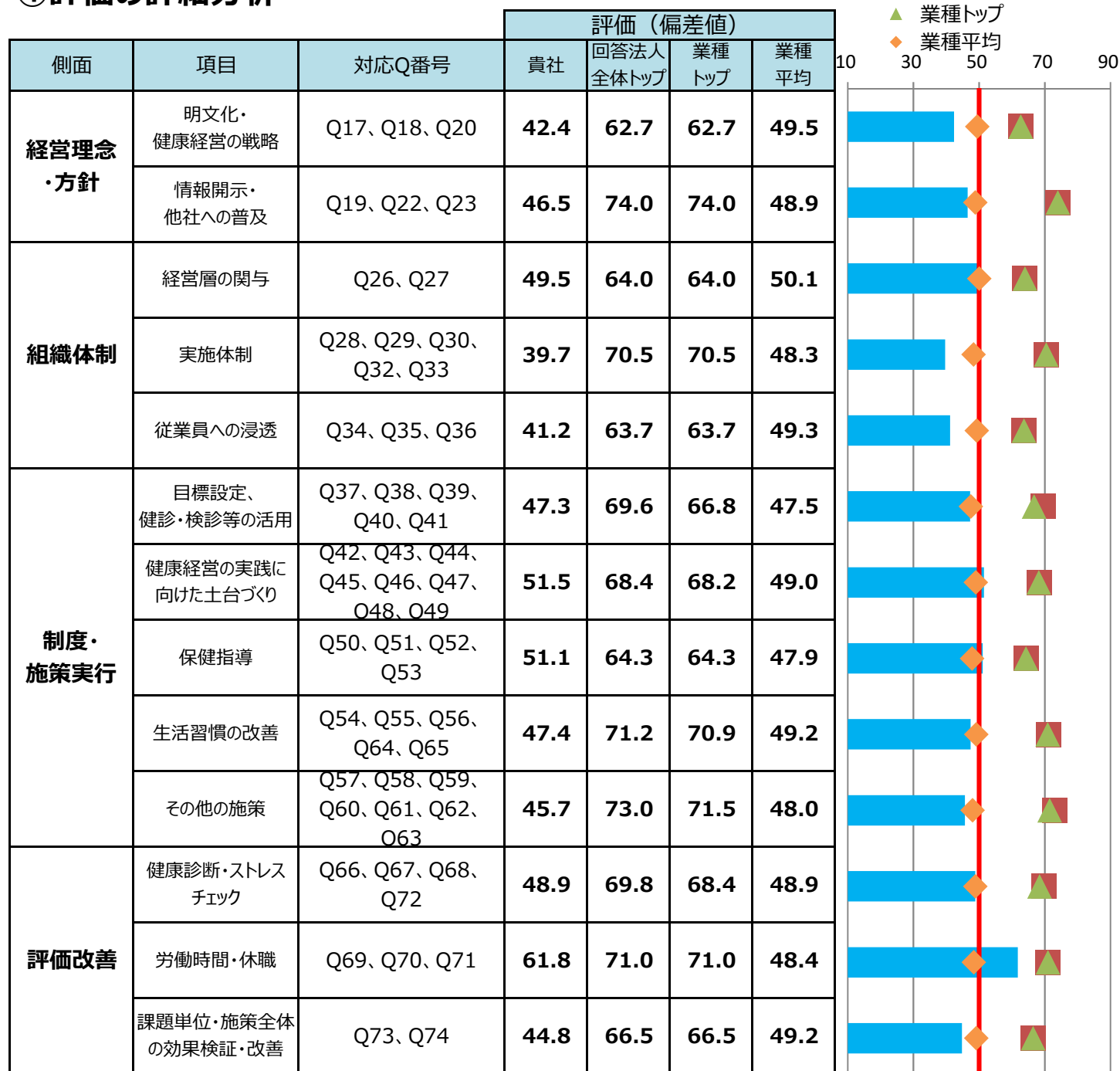
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1701~1750位	1801~1850位	2101~2150位	2351~2400位
総合評価	-	45.5(-)	47.8(↑2.3)	46.2(↓1.6)	45.9(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規学卒者の採用が年々困難な状況となっていることを踏まえ、新規学卒者は勿論のこと、転職者の含めた採用力の向上が、健康経営を实践する上で喫緊の課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を継続・実践することが、求人对象者（新規学卒者および転職者）から安心して働くことが可能な会社と評価されることに直結すると考えている。具体的な指標としては、採用率の割合を現在の37%から3年後の2026年度には50%、5年後の2028年度には60%に改善・向上することを目標として全社的に取り組む。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	県人会・同期会等の運営および開催に対して金銭的な支援・補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	普段の食生活およびカロリー記録等を確認した上で、改善指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計アプリを全社員がダウンロードし、日常の歩数に応じた特典（ポイント）を付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	75.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	「新型コロナによる自粛期間が自身の体調および健康に与えた影響について」社員アンケートを実施したところ、コロナ前と比較して健康面に不安を抱えているとの回答が多くあった。健康に対する不安は生産性の低下にも影響を与えることが考えられるため、改善が必要である。
	効果検証結果	現時点で全社員の疾病リスクの軽減に関する定量的な効果検証はできていないが、ウォーキングの歩数によって特典（ポイント）が付与されることも寄与した結果、6割以上の社員が日常的にアプリを利用したウォーキング実施し、利用者アンケートを実施したところ、8割以上の利用者が健康状態に改善があったとの回答が得られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ自粛期間に、社員間のコミュニケーション不足解消を目的とした「WEB飲み会」、「WEB県人会」等を実施したが、一時的な盛り上がりはあったが、根本的なコミュニケーション不足の解消には至らなかった。チームでおこなう業務の特性上、コミュニケーションの低下は労働事故の発生の原因となりうるため、改善が必要である。
	効果検証結果	現時点で労働災害の抑制に関する定量的な効果検証はできていないが、イベントに参加した社員に対してアンケートを実施したところ、「対面式イベントは楽し」との回答が8割の社員からあった。今後も感染症対策を行った上、社員が望むコミュニケーション促進を目的としたイベントをコロナ前よりも多く、開催していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ソシオークホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

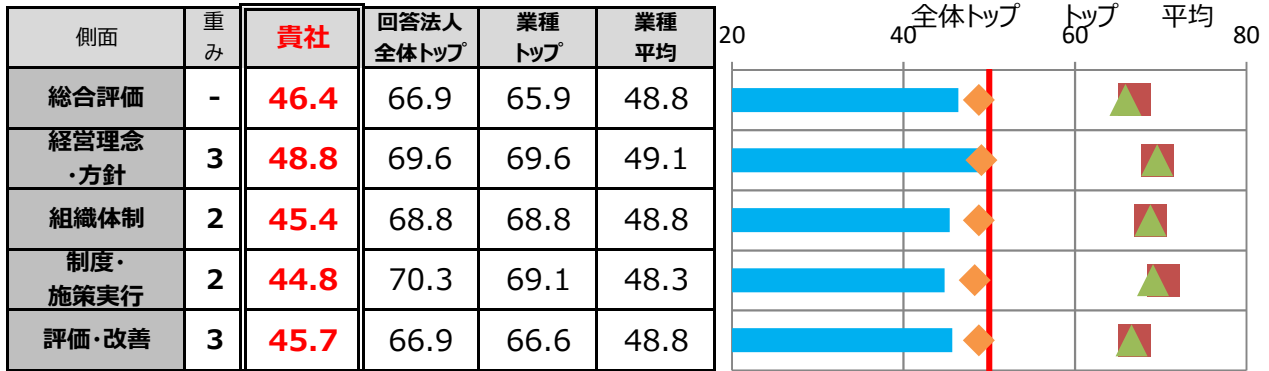
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.4** ↑0.3 (前回偏差値 46.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



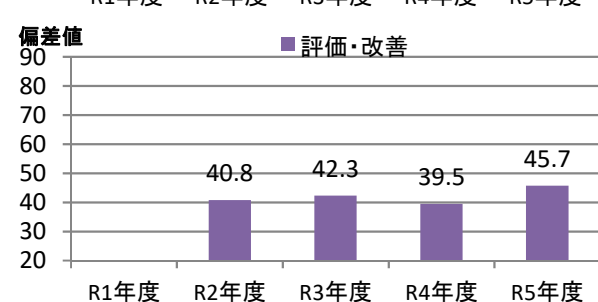
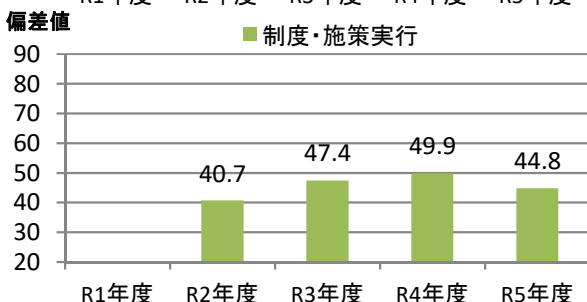
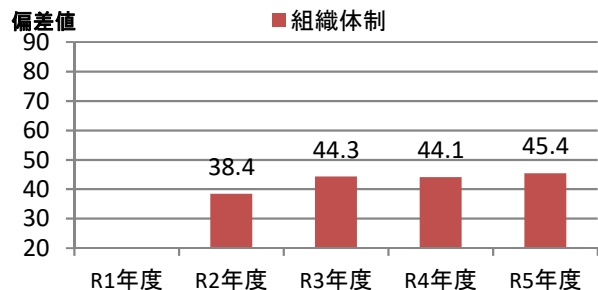
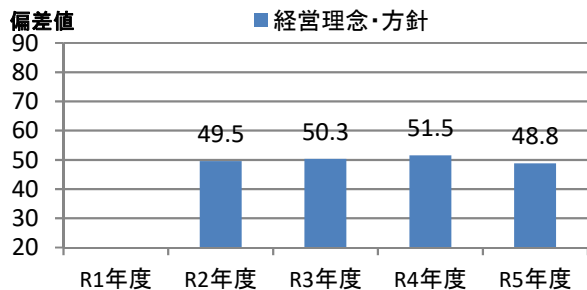
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

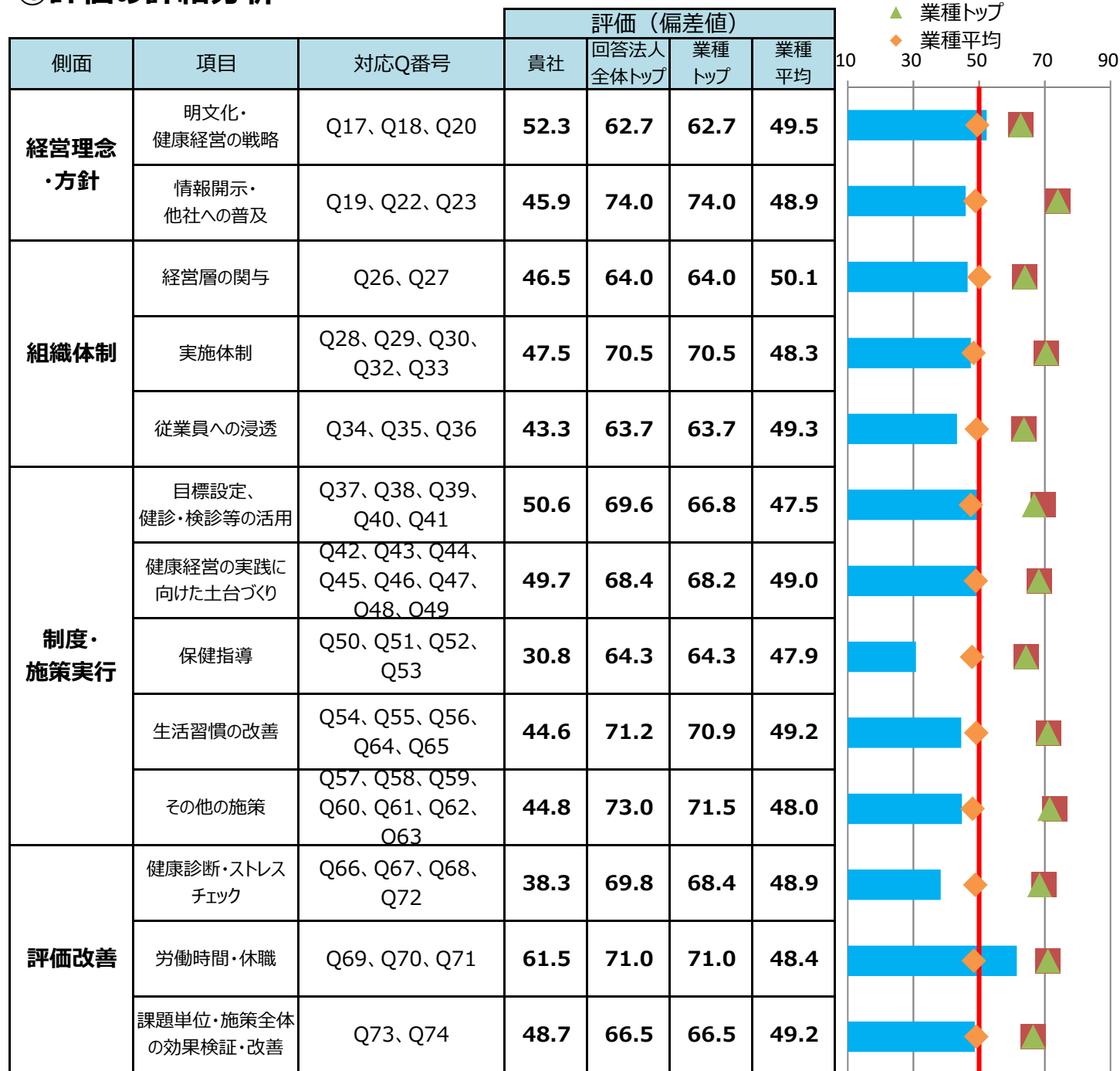
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1901~1950位	1951~2000位	2151~2200位	2301~2350位
総合評価	-	42.9(-)	46.1(↑3.2)	46.1(↑0.0)	46.4(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社会に役立つ事業を成長の源泉として、フードサービス事業とソーシャルビジネス事業を通じて、誰もが健やかに暮らせる社会基盤づくりに貢献していくためには、社員一人ひとりのパフォーマンスが向上する事が大事であり、当社がどのような環境が提供できるか？が重要な取り組みとなる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>当社内の調査によると、社員に対する承認機会を多く持つ事が社員のやり甲斐に繋がり、パフォーマンス向上に寄与できると考察する。その承認機会として、Web版のサンクスカードを運用し、月に5人まで送付できるメッセージにより、社員同士の承認機会を作り上げている。</p> <p>【実施状況】2023年1月～9月平均で、1名あたり2.5通の送付。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>ノウハウやスキルを持つ社員に心身ともに健康で長く働いてもらう事の実現が事業活動を推進する上で大きな課題であり、そのためには社員のコンディションを常時把握する事が重要と考える。その情報を、組織活性化実現の材料とし、社員に向き合ってもらいたい。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>上記課題対応の施策として、当社では外部のエンゲージメントサーベイを導入し、毎月1回調査を行っている。その結果は、全社員へ共有され、社員は当事者意識を持ち、低いスコアの改善に取り組んでもらう。自らの職場環境に興味を持つ、より良くしていく、といった事に主体性に期待する。</p> <p>【実施状況】2023年1月～開始し、23年9月までの回答状況は、各月平均95%以上。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.socioak.com/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	国連WFPが開催するワークザワールドに参加している。参加費の一部は学校給食支援に役立てら				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎月1回当社グループが農場で生産している生鮮野菜を本社内で展示販売を行う等、食生活改善を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内クラブ活動への活動費補助。福利厚生の一環として、プロのバスケ・サッカークラブと体験教室を開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	29.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の健康支援をすることは、長期的な人材の確保や生産性の向上といったメリットをもたらすとともに人材の定着に基づくキャリアアップや管理職登用に繋がることも期待される。女性が働きやす環境を作るためには、体調の変化（ホルモン、生理、PMSなど）について女性も男性も理解する必要がある。
	効果検証結果	参加者の92%以上が非常に理解を高めることが出来た・やや理解を高めることが出来た・自分以外の方にもぜひ受講を進めたい・やや進めたいと回答した。受講者アンケートでは今まで以上に健康に気を付けたい・これを機に検診へ行こうと思う等の感想があり、健康への意識向上の効果があったと思われる。また、男性社員のセミナー参加についても「女性特有の健康について知ってもらえる機会となる」など好意的な回答が多くあった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員間のコミュニケーション活性化や、自己肯定感向上を目的に、webによるサンクスカードの仕組みをシステム開発した。つきに1人5通の送付権限を持ち、従業員相互で贈り合っている。
	効果検証結果	効果検証ツールも同時に構築し、想定外の効果として、同組織間の送付よりも異組織間での送付が多く、全社的なコミュニケーション活性化の一躍となっている。
	効果検証結果	受領者へのヒアリングを行ったところ、カードを受け取るとモチベーションが上がる、組織への貢献意欲がさらに上げるといったコメントがあり、効果以上の結果として、今後の運用改善に活かしていく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：有限会社サカコーポレーション

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：サービス業

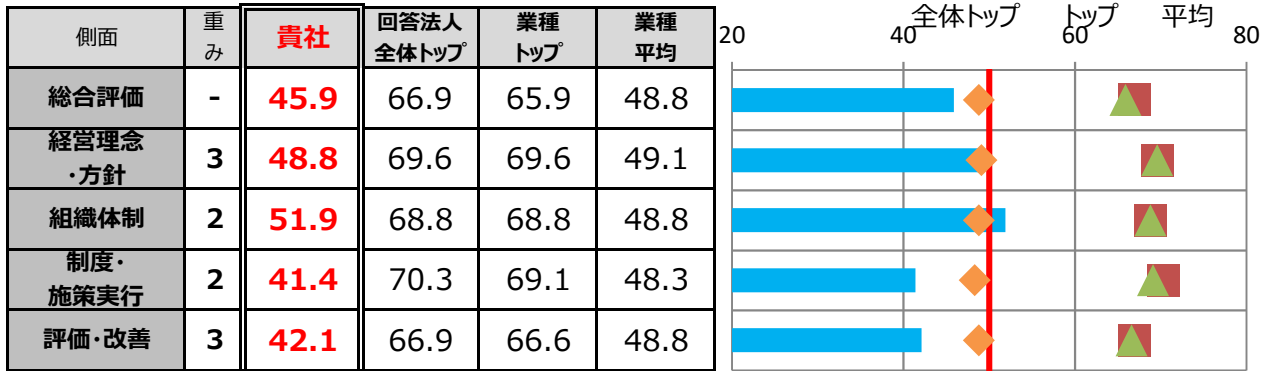
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.9** ↓1.4 (前回偏差値 47.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



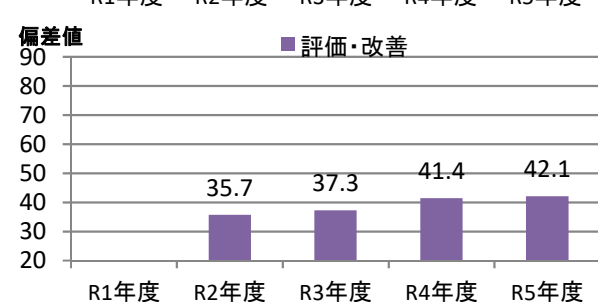
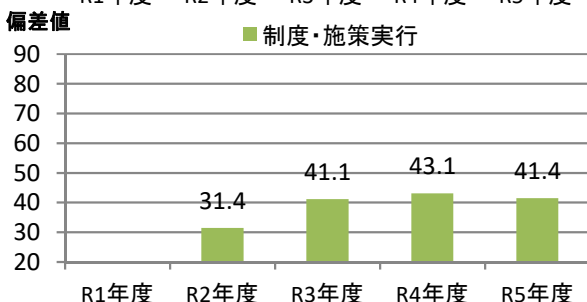
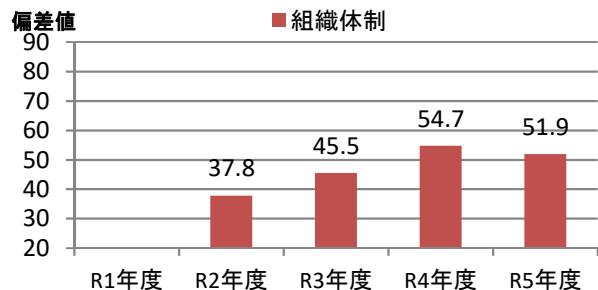
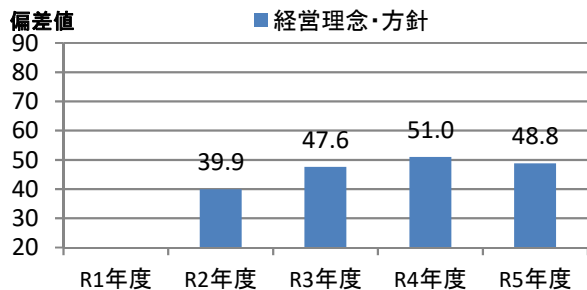
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

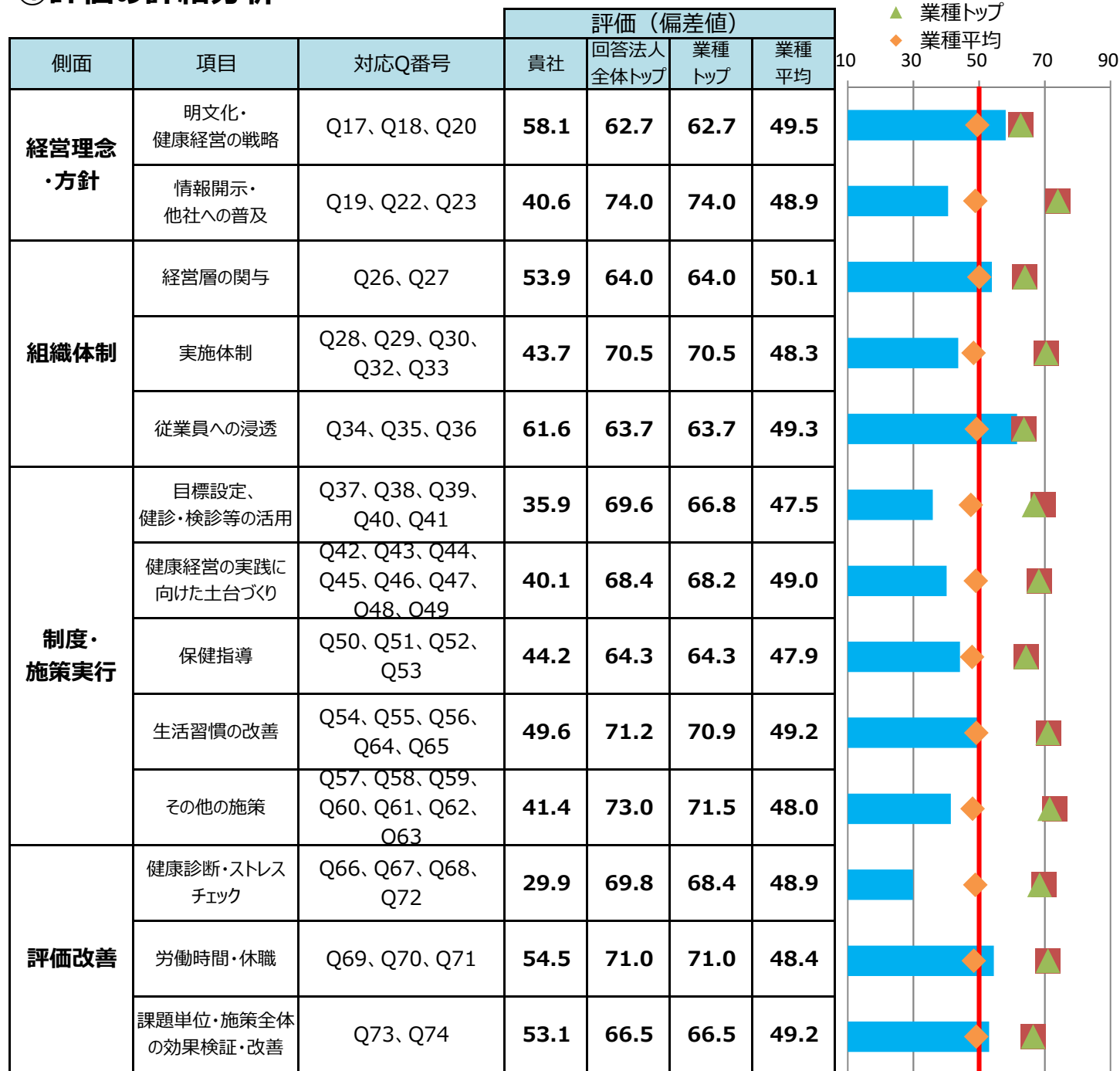
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2251~2300位	2251~2300位	2001~2050位	2351~2400位
総合評価	-	36.5(-)	42.8(↑6.3)	47.3(↑4.5)	45.9(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 中高年が多く働く事業場として従業員の体の健康を保持・増進することが、経営目標である「健康で信頼感あふれる組織づくり」の実現のために重要な要素となる。体の健康づくりの取り組みを実施することで、従業員の不健康や疾病による休職や生産性の低下を防止すると共に、健康寿命の延伸に寄与する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の体の健康を保持する為、健康診断結果にて医師の所見有となった従業員及び40歳以上の職員などターゲットごとに体の健康づくりの取り組みを実施する。「運動機会の提供」「食生活の改善」により特定保健指導予備軍の従業員数を前年比1割減を目指し、「禁煙指導」「女性特有の健康課題相談窓口の構築」により医師の有所見者数を前年比10%減を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働力不足が懸念され、新規採用が難しくなる中で今いる従業員に健康で長期的に働いてもらうことが一つの課題解決となる。また、働きやすい職場環境を整えることで、求職者にとってより魅力的な企業となり、優秀な従業員の採用・定着を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心の健康を保持する為、ストレスチェック結果にて高負荷の掛かっているチームを中心に心の健康づくりの取組みを実施する。身体的負担に対しては「ノーリフティングケア」、仕事の量的負担・コントロールに対しては「業務改善・書類の電子化」、上司や同僚からの支援に対しては「魅力ある職場ツールの展開」を行い、ストレスチェックの総合健康リスク係数の前年比10%減を目指し、ストレスフリーな職場環境を整える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.saka-group.jp/recruit/sss/staff.html https://www.saka-group.jp/recruit/health/chrome-extension://efaidnbmnmbpcajpcglclefindmkaj/https://www.saka-group.jp/recruit/pdf/declaration.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	事業場内で卓球を行う場を設けた他、事業場負担で公民館の体育館を予約し、体を動かす企画を				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣定着を目指して階段の使用を奨励し、月単位で一番使用回数の多いスタッフへ賞品を贈呈する。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	79.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	介護現場における仕事の性質上、従業員の身体に負担が掛かる場面が多く、過去に腰痛などによる退職やコルセットを使用して勤務を継続するケースが発生していた。また、ストレスチェックにおける「仕事の身体的負担」も「高い」「やや高い」の割合が高い結果となっていた。従業員の事故発生を予防し、退職者を減らすことで事業場の生産性を向上させるため改善が必要であると判断した。
	施策実施結果	ストレスチェックの「仕事の身体的負担」が「高い」「やや高い」の割合が高いチームを対象にノーリフティングケアと介護ロボットを導入。メンバー全員が技術の習得ができるよう、研修を行った上で導入・使用した。
効果検証結果	ストレスチェックにおける「仕事の身体的負担」が「高い」「やや高い」の割合を比較した結果、2021年度は、「高い：41.7%」「やや高い：26.7%」に対し、2022年度は、「高い：38.3%」「やや高い：28.6%」と僅かではあるが減少傾向にある。また、腰痛による退職者も2022年度は発生していない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	事業場の介護職員が本来行うべき直接業務以外の間接業務により、時間外労働の発生や直接業務を行う時間が圧迫されていた。お客様に対する適正なサービス提供はもちろん、従業員の適正な業務・労働時間が守られていないことからタイムスタディ調査を実施し、改善を図ることとした。
	施策実施結果	対象チームメンバー全員へ実施前後に1日の業務内容調査を行い。間接業務を減らす為の打合せを行った。打合せに参加できない従業員へは事前の聞き取りと結果の共有を行い、全員の意識統一を図りながら実施した。
効果検証結果	実施前後の業務内容調査にて、間接業務にあたる「記録の入力・書類の作成時間、責任者の管理業務」を比較した結果、「記録の入力・書類の作成時間」が-220分/日、「責任者の管理業務」が-60分した。短縮された時間を直接業務を行う時間に充てることで残業時間を減少することができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社JALスカイ札幌

英文名：

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

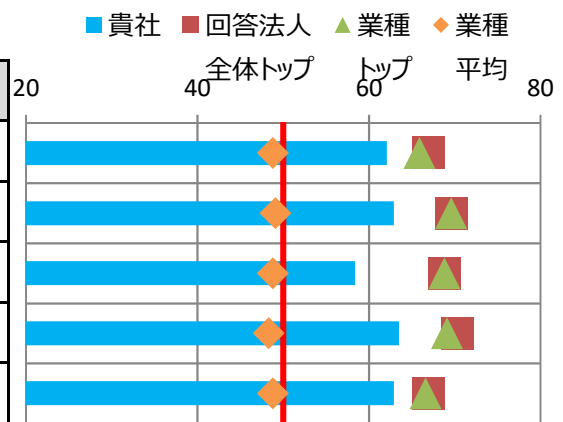
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↑1.1 (前回偏差値 61.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	62.9	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	58.4	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	63.5	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	62.9	66.9	66.6	48.8



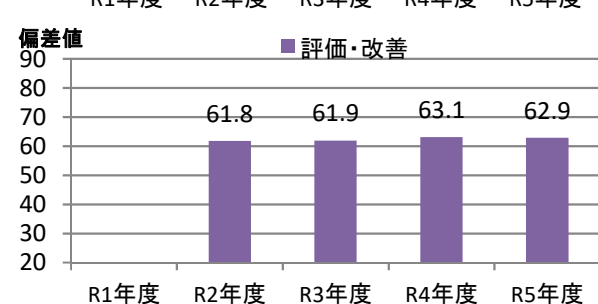
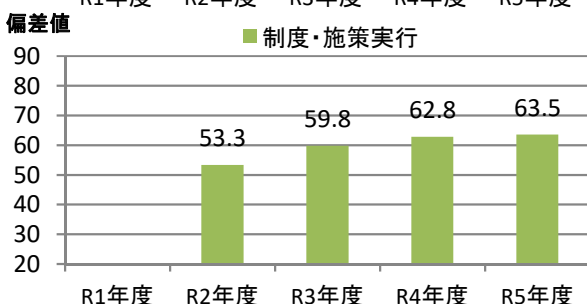
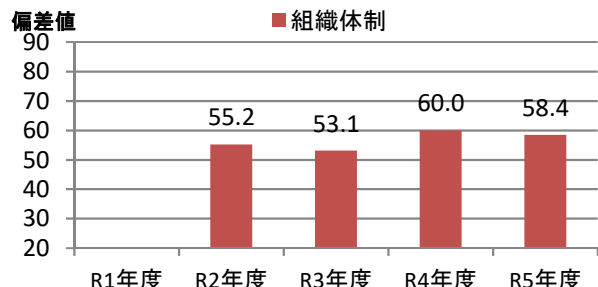
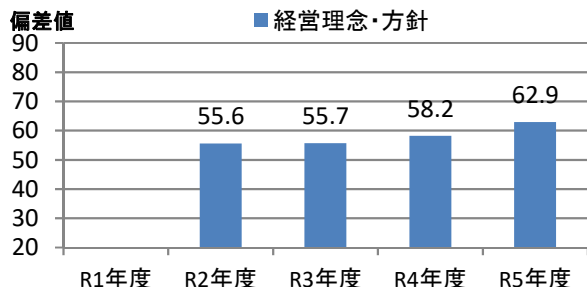
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

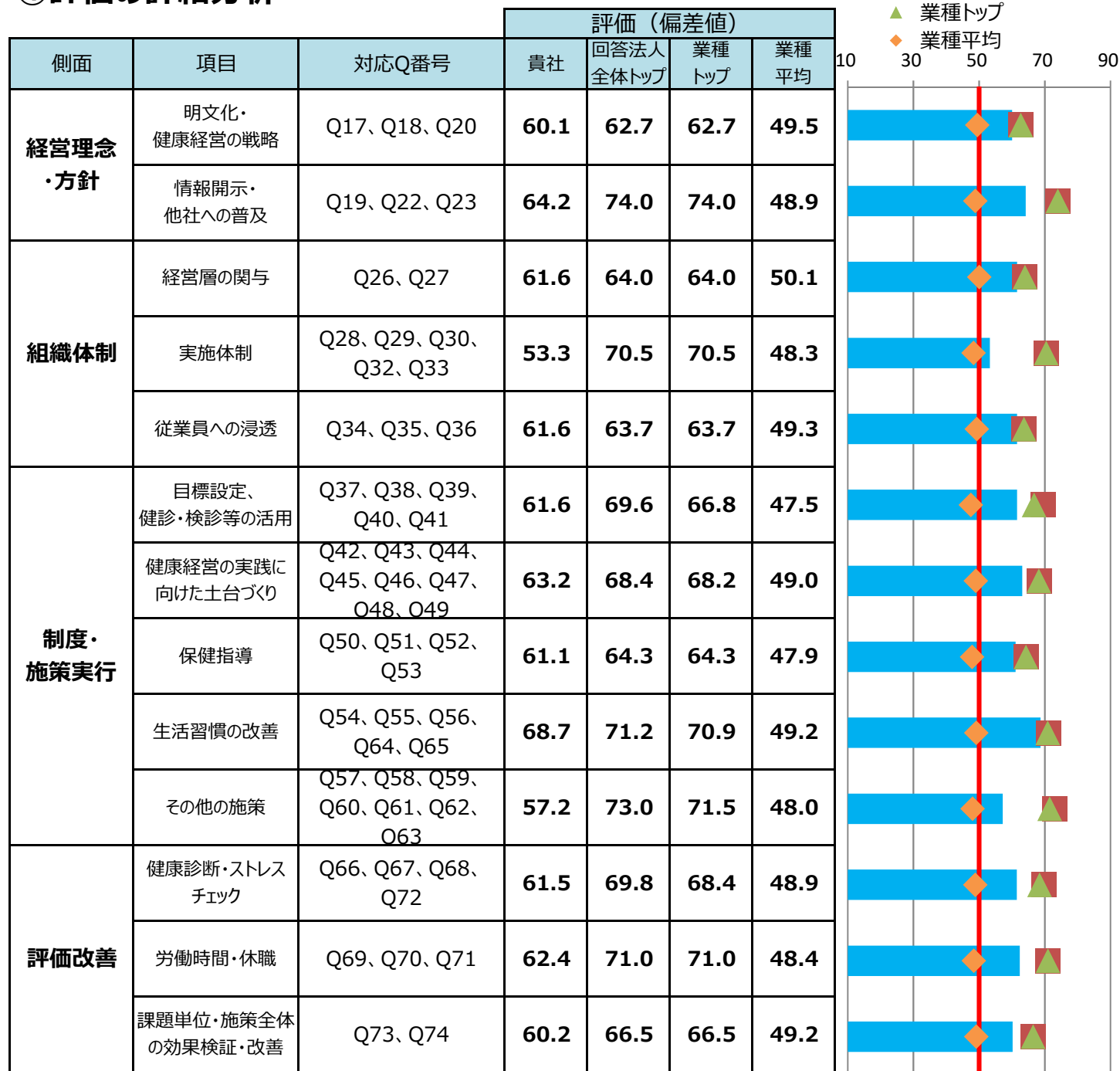
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	701~750位	651~700位	401~450位	351~400位
総合評価	-	56.9(-)	57.9(↑1.0)	61.0(↑3.1)	62.1(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 支店運営の基本方針で、以下を策定している。①人材が育つ環境を整える。②社員がやりがいと誇りを持ち安心して働き続けることができる環境を作る。課題解決には社員のイキイキ・ワクワクを向上させることが必要と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が物心両面で幸福を感じながらイキイキ・ワクワクと長く安心して働けるような環境となる事を期待している。具体的には、プレゼンティーイズムによる生産性低下率を現在の27%→20%以下に、ワークエンゲージメントの割合を2.6→3.0以上になるよう、2025年までを目標に取り組む。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 ポストコロナが本格化し、業界に対する社会の期待が高まるとともに競合他社との競争も激しくなる中、引き続き地域に根差した活動を通じて価値創造に挑戦し社会の進歩発展に貢献するためには、安全と品質にさらに磨きをかけるとともに、一層の生産性向上が必要となる。
	健康経営の実施により期待する効果	生産性の向上には、ワークエンゲージメントとプレゼンティーイズムの向上は必須と考えることから、健康経営への取り組みを通じて社員一人ひとりがイキイキ・ワクワクを実感できた結果としてこれらの数値が確実に向上し、価値創造と社会課題の解決に取り組む風土醸成につながることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jal.co.jp/jalskysapporo/about/pdf/Health_declaration2023_9.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.jal.co.jp/jalskysapporo/about/pdf/Health_declaration2023_9.pdf				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.jal.co.jp/jalskysapporo/about/pdf/Health_declaration2023_9.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.jal.co.jp/jalskysapporo/about/pdf/Health_declaration2023_9.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員同士が感謝を伝える環境整備しており、感謝促進イベントの実施や、表彰に関して商品提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「1日に必要な野菜摂取量350g」できる飲食店よりサラダの購入、オフィスでごはんの導入/金銭補助。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	体脂肪率の測定、体内年齢、体水分量、筋肉率を定期的に測定し体のバランスを知り健康意識に繋げる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	71.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員アンケートの結果、プレゼンティーイズムの結果において、生産性低下率が27%であった。生活習慣の睡眠休養不足が45%、運動習慣がないが70%を超えており、生活習慣の改善が必要と考える。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・年4回の体組成計で計測 ・年9回の運動イベントや週3のラジオ体操 ・安全衛生委員会で事故発生予防対策や産業医による健康指導や講和 ・社外講師のメンタルヘルスセミナー ・ポスター掲示や情報提供
効果検証結果	アンケート結果では昨年度比、食生活に配慮している方が9.1%増となり、適正飲酒としている方が2%増、運動習慣があるとしている方が6.5%増加した。日常的に摂取する飲み物は水やお茶が8割との結果も含め、健康習慣の維持率（運動習慣、食べる速度、飲酒習慣）の改善がみられ、アンケート等で社員の現状把握を行いながら、これら施策の積極的な周知・働きかけが意識と行動変容に結びついたと考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	部門や職種を超えたコミュニケーションをとり社員が相互に理解と信頼を深め、より高いレベルの安全・安心・最高のサービスを提供できるような組織を創ること。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的なスポーツイベントや、健康増進生活習慣病予防を実施 ・コミュニケーション活性化に特化したチーム発足、出向等を積極的に行うことで部署内外との交流を図る仕組みづくり ・心の相談窓口を新設
効果検証結果	コミュニケーションをとる場を積極的に設けたことにより、アンケート結果では昨年度比、仕事に主体的に取り組んでいるが5%増、自ら判断できる領域である挑戦力などの数値が高く社員全体の70%程の結果となった。ワークエンゲージメントの職場満足度に関する数値が上がり、会社全体の一体感や心理的安心感に繋げることが出来たと考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社阪急阪神ビジネスアソシエイト

英文名：Hankyu Hanshin Business Associate Co.,Ltd.

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

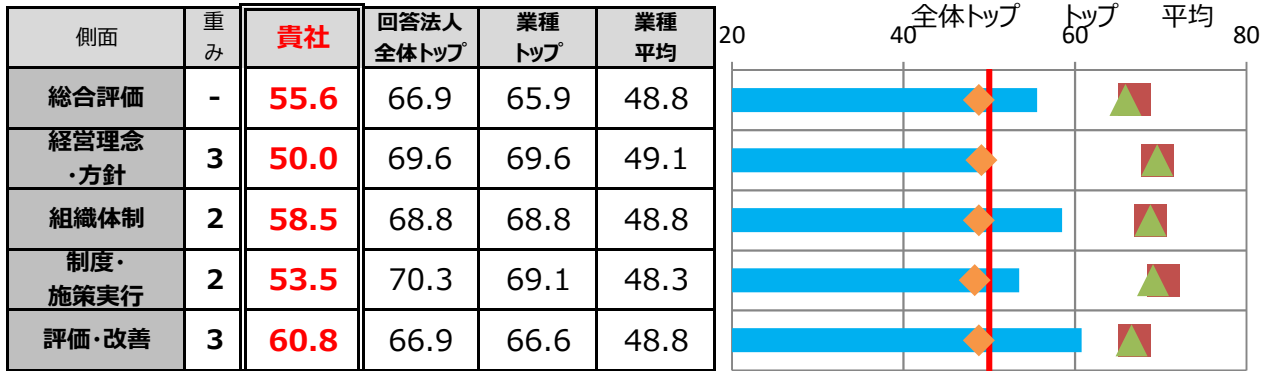
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.6** ↑1.3 (前回偏差値 54.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



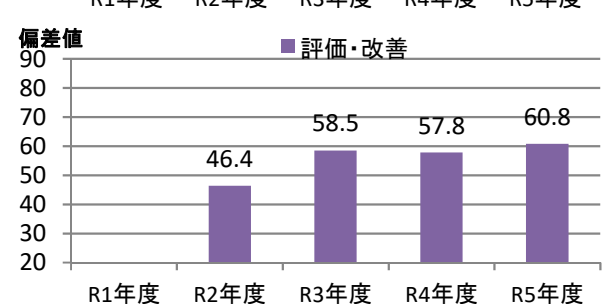
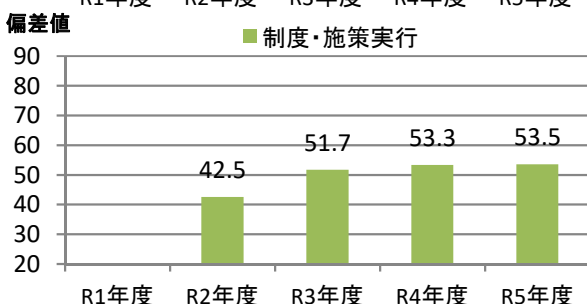
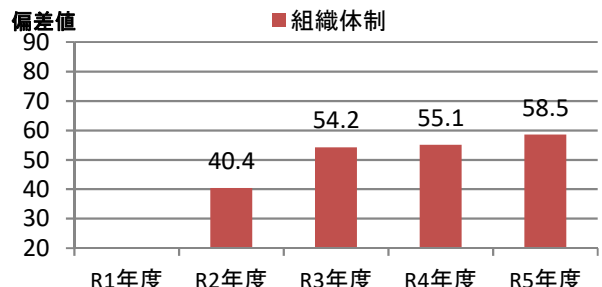
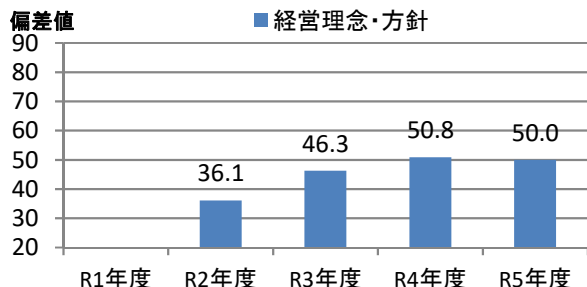
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

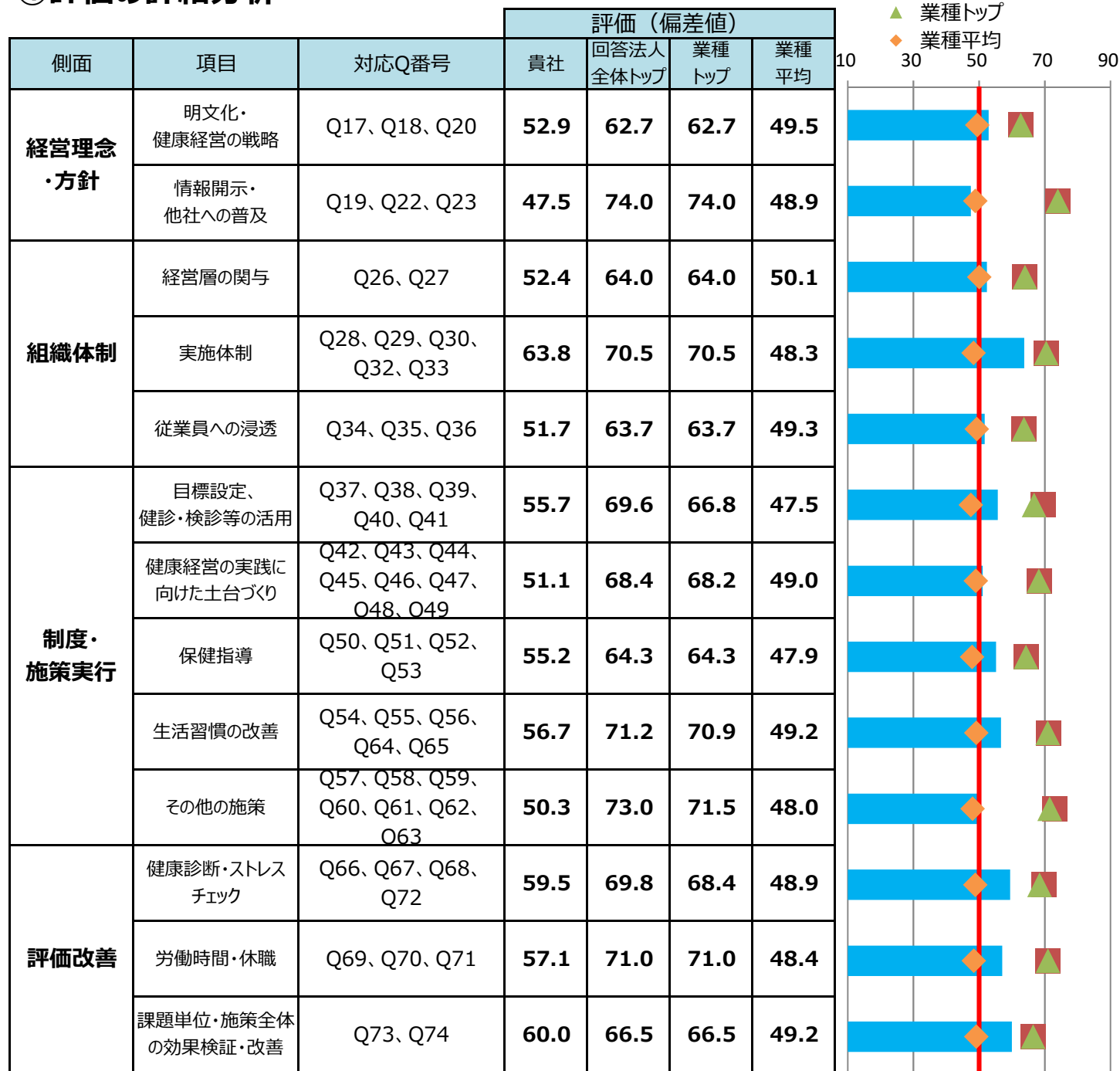
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2001~2050位	1251~1300位	1151~1200位	1051~1100位
総合評価	-	41.3(-)	52.6(↑11.3)	54.3(↑1.7)	55.6(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化などの様々な要因から新規の採用が難しくなっている。それゆえに、人材の定着と採用力の向上が必要である。長時間の時間外労働を削減し、ワークエンゲージメントの向上に努めることで、従業員の離職を防止する。
	健康経営の実施により期待する効果	年間540時間以上の時間外労働を行っている従業員の数を、現在の8人から2025年度には3人まで削減することを目指している。そのためには、ペーパーレス化、DX推進などをはじめとした業務効率化策を推進し、労働生産性の向上を図る。 その上で、チーム単位のフリーアドレスオフィスの導入など、職場環境の整備も進める。これによって、より働きやすく、働きがいのある企業を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://hhba.hankyu-hanshin.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全社および事業部ごとに懇親会・慰労会・忘年会を企画し、金銭支援や場所の提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活・運動・体重・アルコール制限等の健康に関する行動設定と記録を行える健康アプリを提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康保険組合主催のイベント「みんなで歩活」の参加を奨励しています（年に2回開催）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	82.4	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の問診票で、喫煙習慣に関するアンケートを実施したところ、2021年度は全体の2.9%の従業員が喫煙習慣があると回答した。喫煙習慣の改善は、喫煙者本人の健康を増進させるだけでなく、職場における受動喫煙防止対策となり、従業員全体の健康増進に大きくつながると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	喫煙習慣を問わず全従業員を対象に、禁煙に関する研修動画配信を実施した。全従業員の約35%が任意のアンケートに回答し、ほぼ全員が「動画視聴をすることで禁煙に対する理解が深まり参考になった」と回答した。
	効果検証結果	2022年度健康診断の問診票で、喫煙習慣に関するアンケートを前年度と同様の設問で実施したところ、喫煙習慣がある従業員は全体の1.4%となり、1.5%の改善を図ることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本能率協会総合研究所

英文名：JMA Research Institute Inc.

■加入保険者：出版健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

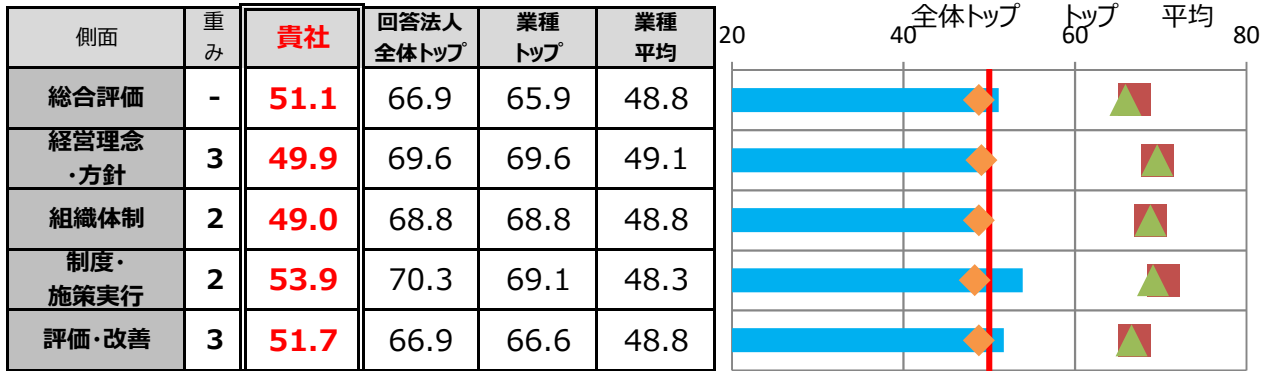
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.1** ↑0.7 (前回偏差値 50.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



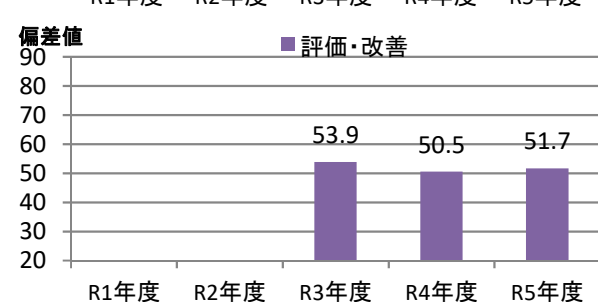
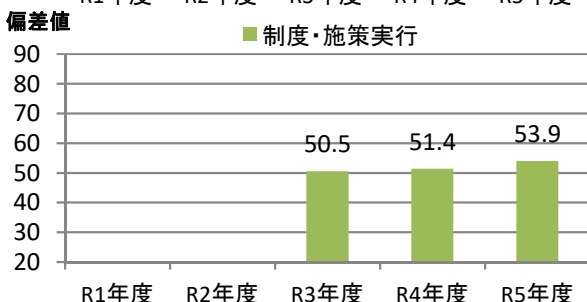
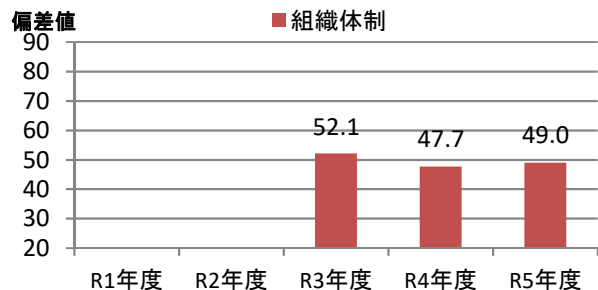
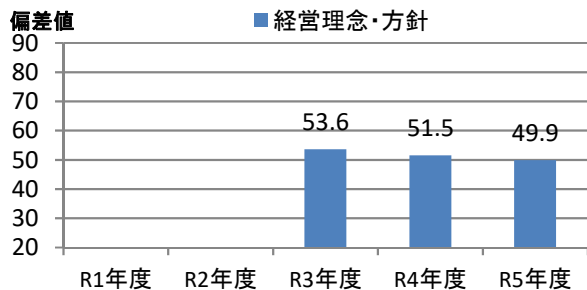
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

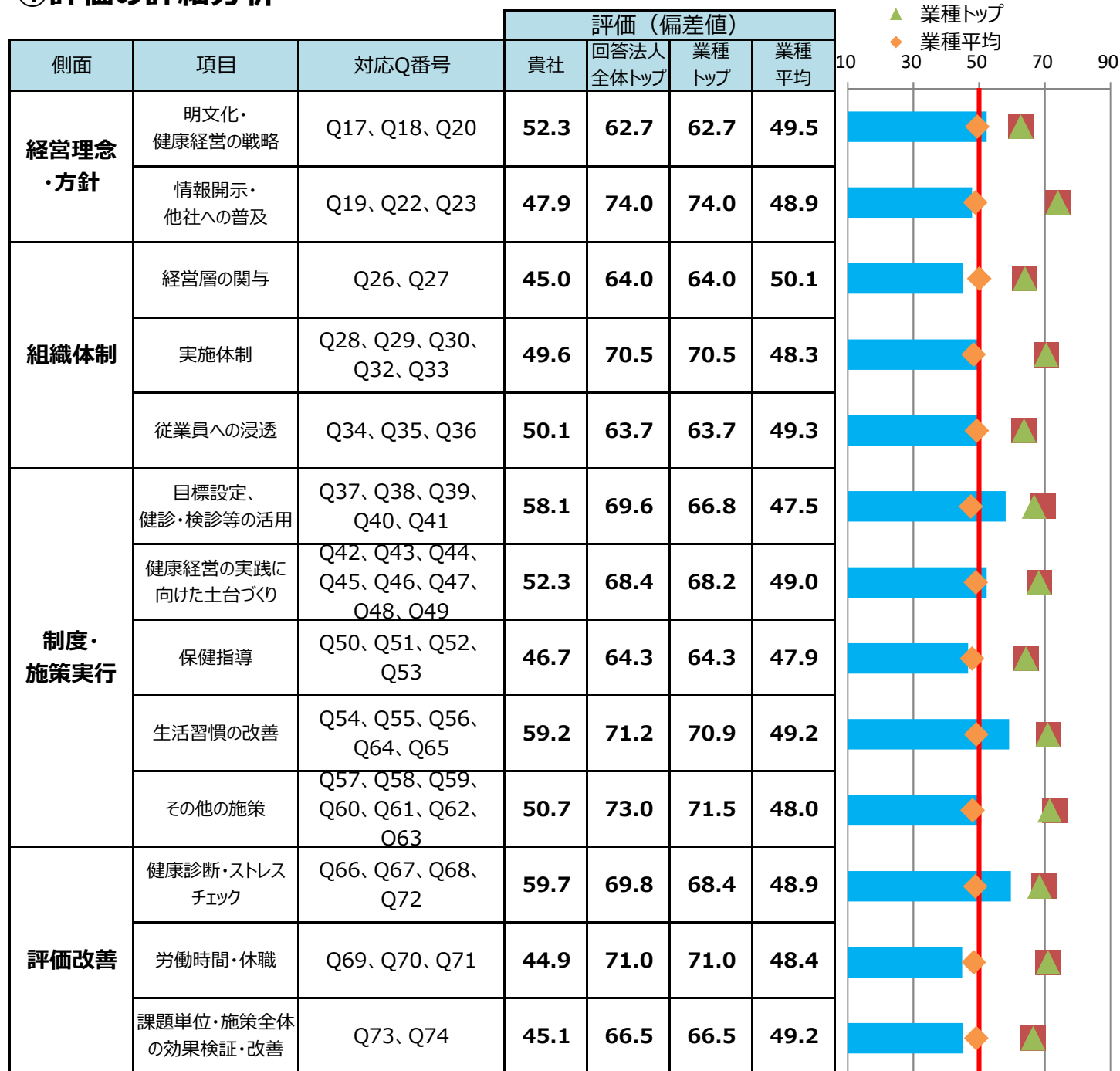
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1251~1300位	1601~1650位	1651~1700位
総合評価	-	-	52.8(-)	50.4(↓2.4)	51.1(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社で働く全ての従業員の健康を願い、その増進に努め、皆が健やかに、働きがいを持って、当社で自己実現する、そういった従業員で満ち溢れている会社を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のポテンシャルが活性化され、当社の企業理念である「知の提供」がより高いレベルで実現されることによりお客様の課題解決への貢献度が向上されるものと考えている。コロナ禍を経てプレゼンティーズムは2022年度36.6%から2023年度34.8%に若干低下、ワークエンゲージメントの偏差値も2022年度52.1から2023年度52.0と同程度の結果となり今後施策を実施することによる上昇を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jmar.co.jp/company/kenko-keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.jmar.co.jp/company/kenko-keiei.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.jmar.co.jp/company/kenko-keiei.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	2022年度5月の全体会議終了後における懇親会の金銭補助を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	2022年度に栄養バランスを管理し、食生活改善をサポートするアプリ「カロミル」を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	2022年度全社ウォーキングイベントを開催し、社員の運動習慣向上とコミュニケーション活性化を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	94.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働が常態化している業界であるが、60歳を過ぎても元気に長く働ける環境を整えるため、ワークライフバランスで生活時間の確保（自宅で過ごす時間・運動・自己啓発）することは、従業員が生き生きと長く働くために最も必要な要件として位置づけ、その意識づけが課題であると認識した。そのため、生産性の向上のヒントや取り組み事例等を提供していくことにより、社員の意識改革を図ることとした。
	効果検証結果	毎月1回の部長会議において部署別職位別の残業時間の提示をし、指導を行っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果が判明後、精密検査が必要な社員が検査を受けない場合が多く、病状が悪化してから入院治療になるケースが過去3件発生した。2021年度基準値を超えたものには、衛生管理者が精密検査対象者64人に受診の案内メールを送信し、2ヶ月後に受診していない従業員については、管理者より受診のための業務調整を行う体制を推進した。
	効果検証結果	2021年度の再検査率は83.3%であったが、2022年度は78.1%と割合としては若干減少しているものの、5人の再検査実施者の増加となった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本インシーク

英文名：NIPPON INSIEK CO.,LTD.

■加入保険者：大阪府建築健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

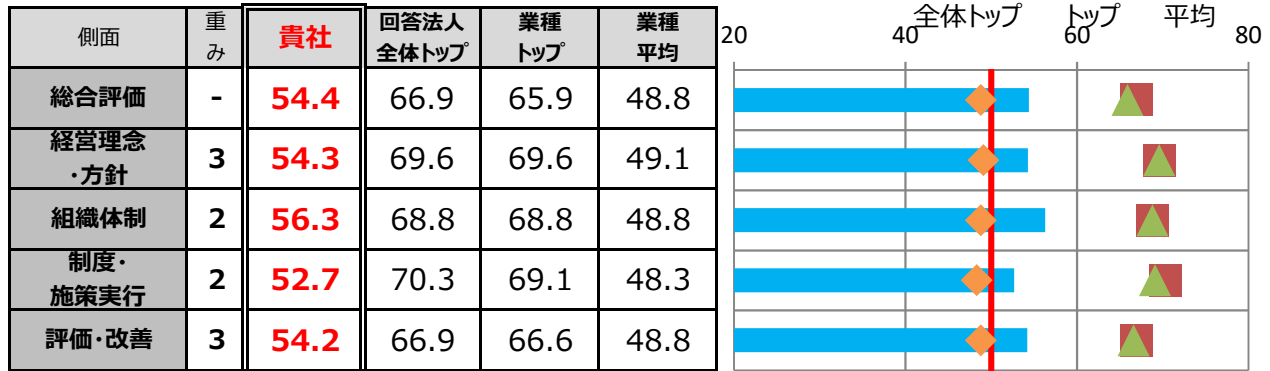
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** ↓2.2 (前回偏差値 56.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



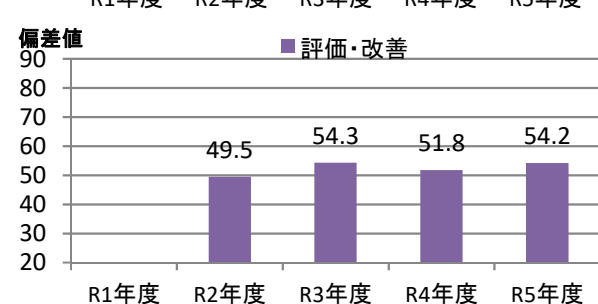
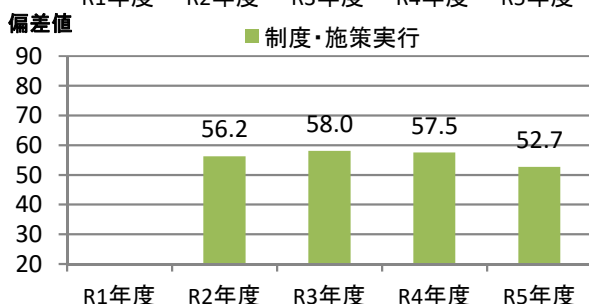
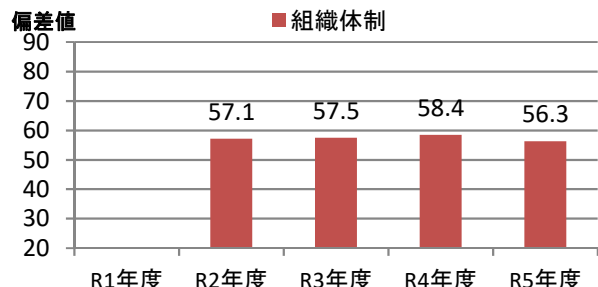
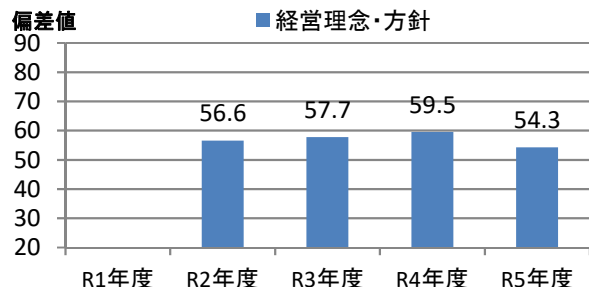
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

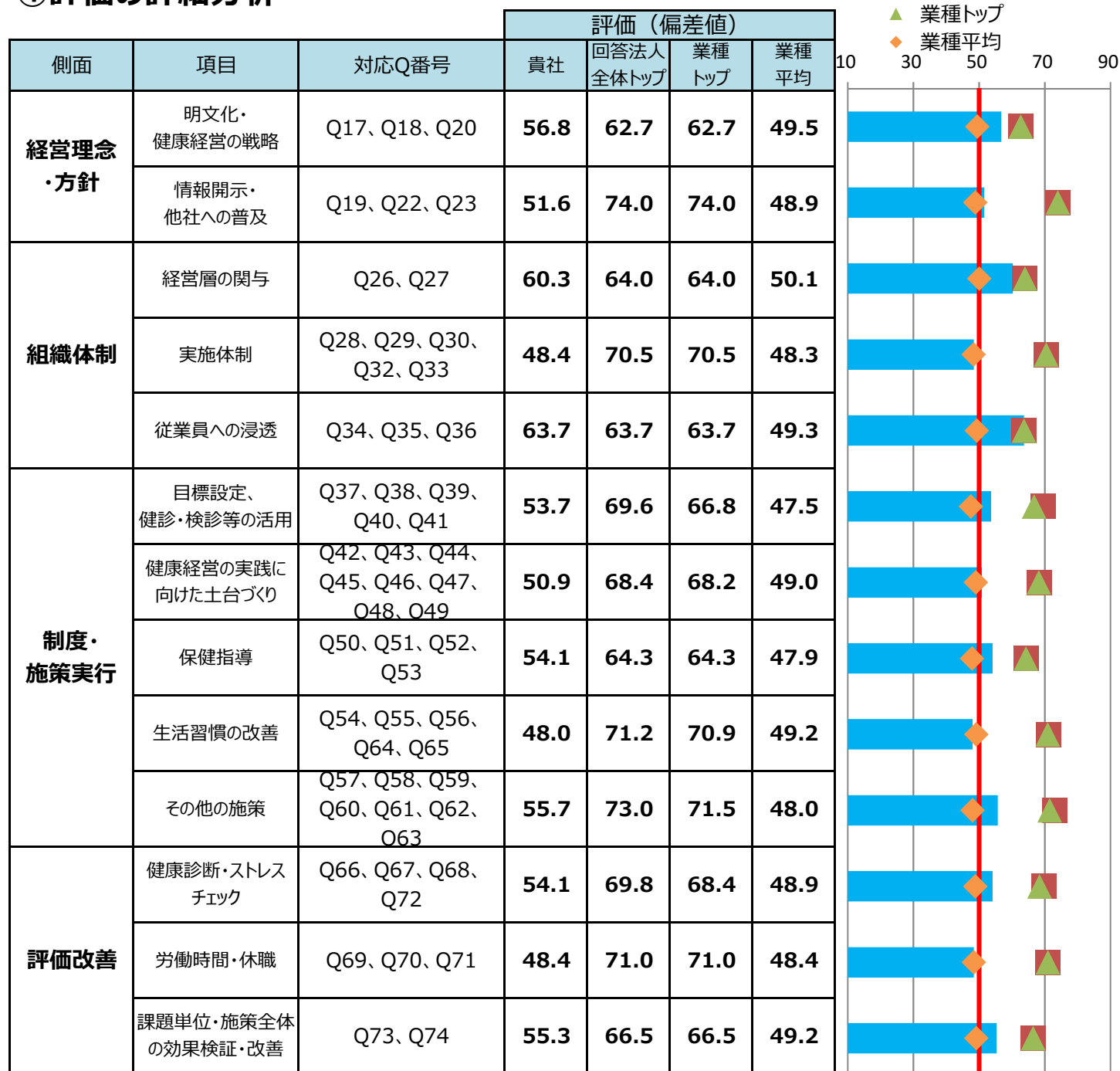
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	901~950位	751~800位	851~900位	1201~1250位
総合評価	-	54.5(-)	56.7(↑2.2)	56.6(↓0.1)	54.4(↓2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 業界全体の人材不足と、若手社員の流出を防ぐためには従業員満足と、エンゲージメントの向上が必要不可欠と認識している。加えて高いパフォーマンスを上げるためには従業員の心身コンディション調整を会社が後押しすることが必須と考えており、①運動②食事③睡眠④従業員間コミュニケーションへの施策をより強化するに至った。
	健康経営の実施により期待する効果	「カラダ測定会」による運動習慣づけのきっかけと従業員間コミュニケーション機会の提供、リフレッシュルームへ置き型社食を会社補助にて設置、良質な睡眠のための睡眠セミナーの実施を通し、従業員の健康意識の向上や健康習慣づけ施策を継続して行うことで、従業員の業務パフォーマンス向上へつなげる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 業種柄従業員の平均年齢が高く、健診有所見者割合が高く、デスクワークによる長時間労働が慢性化しがちで運動不足や不規則な食生活になりやすい。また健診有所見者は健康維持やリスク改善意識が低い傾向がある。一部の若い社員だけでなく高齢社員も含め従業員が心身ともに健康で生き生きと就労を継続し、働きがいのある職場で生産性を向上させ、持続的な事業成長を継続させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営による従業員のより良い状態「Well-Being」が生産性向上と職場の活性化、働きがいの創出につながり、離職率の低下、業績・企業イメージの向上と、好循環サイクルを回し続けることを目指している。健康経営による好循環が最終的には従業員家族、顧客すなわち地域社会の幸せとして還元できる企業であり続けることにある。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.insiek.co.jp/company/csr.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.insiek.co.jp/company/csr.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	オフィスレイアウト変更でコミュニケーションスペースの拡充とサイン設置による交流機会創出を図る				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロママアプリを配布し、日々の食事記録からカロリー管理機能と食事のコラム配信を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	体組成計での身体測定会を実施。健診ではわからない身体状況を計測しカウンセラーが個別にアドバイス実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	51.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の平均年齢が高く定期健診における有所見者割合が高い。コンサルタントという業種柄、60代、70代と高齢であっても活躍しやすい半面、長期にわたり健康を維持しながら活躍してもらうための企業サポートが必要不可欠である。そのため生活習慣病高リスク者に対し、発症予防に取り組む必要がある。
	施策実施結果	これまで特定保健指導を健保組合の管理栄養士と保健師に依頼していたが、会社選任の保健師を増員し、カバーを強化。
効果検証結果	2020年度時点は特定保健指導カバー率31.3%、2023年度到達目標60%を設定していたところ、2021年度は52.5%、2022年度58.9%と目標値へ近づけている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍で運動不足気味の従業員が増えているだけでなく、社員旅行や家族を含めたイベントの実施も無くなったことで従業員間コミュニケーションの機会が減った。その他社内体制の変更などの要素もあり、数年間のエンゲージメント値が低下傾向にあるなど、好ましくない状況であった。
	施策実施結果	2022年度より「カラダ測定会」イベントを新たに実施。通常の健診では分からない体脂肪率や筋肉量などがわかるため新鮮であり、参加者が共通話題で部署をまたぎ、共通話題で盛り上げられる機会を設けた。
効果検証結果	2022年度の参加率は19.2%と少なかったが、2023年度は30.9%の参加者に増えた。当イベントは楽しみながら健康意識を身近に感じてもらうことを目的としているため、翌年も引き続き検証しながら従業員の健康意識変化に加え、低迷しているエンゲージメント指数への影響を確認してゆく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：関西ビジネスインフォメーション株式会社

英文名：Kansai Business Information Inc.

■加入保険者：大阪瓦斯健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

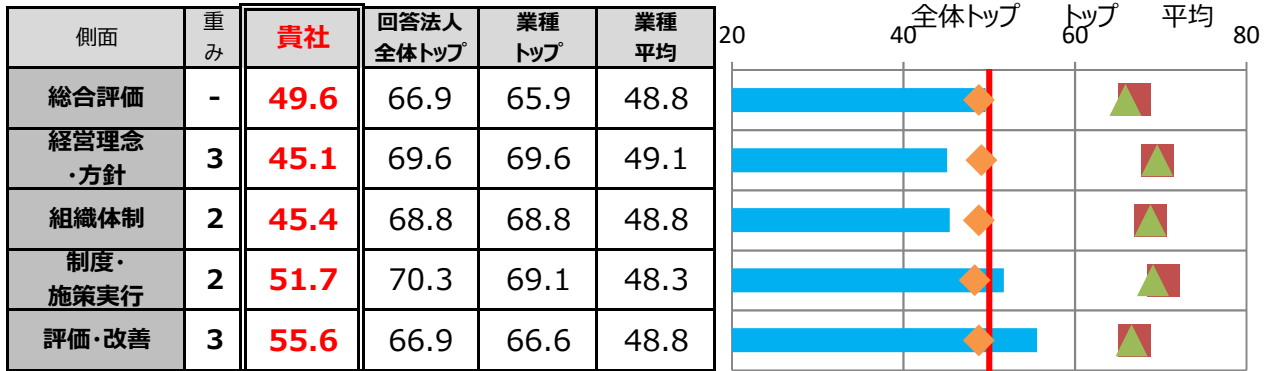
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.6** ↑3.6 (前回偏差値 46.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



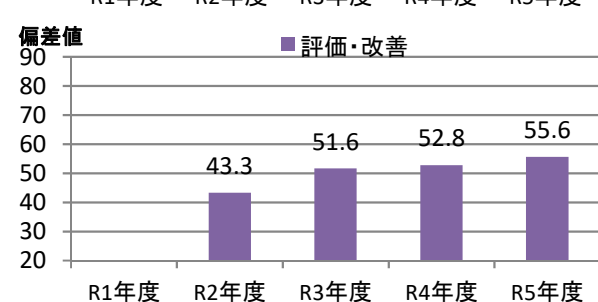
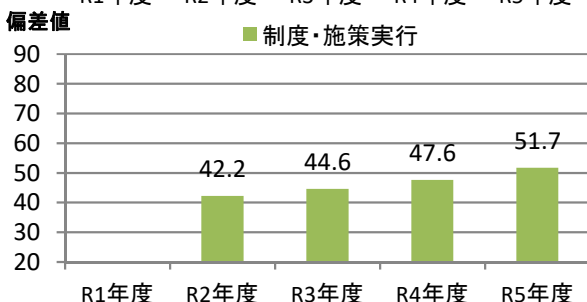
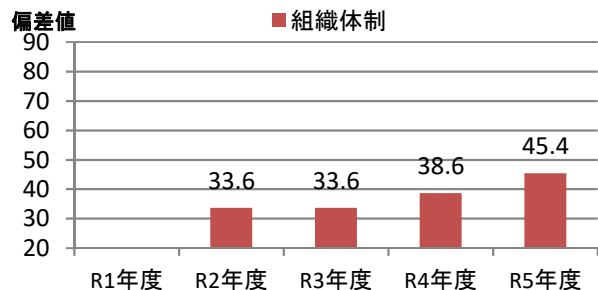
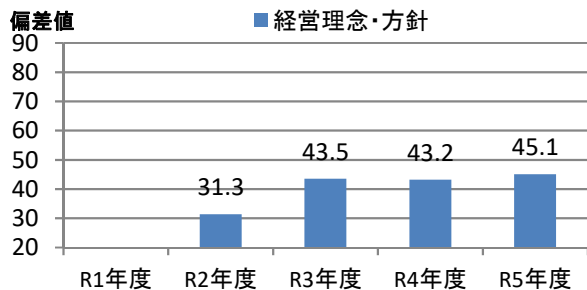
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

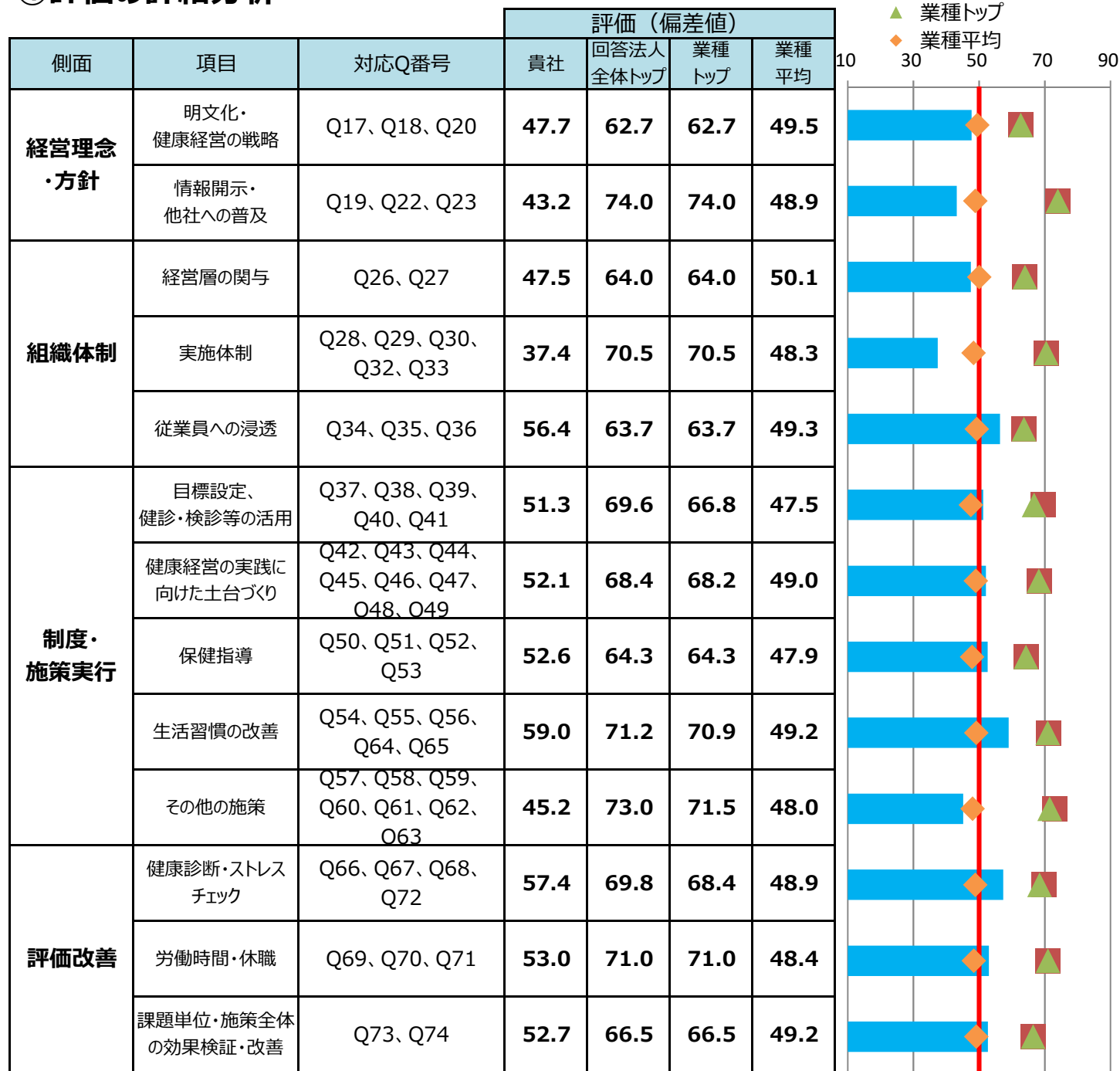
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2201~2250位	2151~2200位	2151~2200位	1851~1900位
総合評価	-	37.5(-)	44.2(↑6.7)	46.0(↑1.8)	49.6(↑3.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の企業理念である「課題解決を通じてお客さま企業のビジネスの成功に貢献する」に基づき、お客様に提供する価値を上げていくために、従業員の一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮できるような環境整備が必要である。その中で安全・健康・コンプライアンスは事業の基盤であると認識し、従業員が心身ともに健康でいきいきと、モチベーション高く働き続けられるような取り組みを継続的に実施していく。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のエンゲージメントやストレス状況について、数値で観測するとともに、定期的な健康関連イベントの実施により、運動習慣の定着、従業員のヘルスリテラシーが向上することを期待している。具体的な指標として、健康診断結果の「医療が必要」の割合について前年の1.0%減少を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 良好なコミュニケーションは、良好な職場環境の創出だけでなく、新たなビジネスのきっかけにもなるものであるが、当社は幅広い事業を展開している中、ここ数年は新型コロナの影響もあり、事業部横断的、あるいは事業部内でも交流・コミュニケーションの質・量が低下していることを懸念している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康関連のイベントを1つのきっかけとして、職場一体感の醸成、社員間のコミュニケーションの活性化につながることを期待している。具体的な指標として、年2回実施しているチーム対抗のウォーキングイベントについて、各回200名以上の参加を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kbinfo.co.jp/company/action.html https://www.kbinfo.co.jp/professional/about/data/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	拠点多く業務も多様なため、社内報で各拠点のメンバーや仕事の紹介をしてコミュニケーション活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	スマホアプリでダイエットメニューや健康に良い食事に関する情報を配信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	毎月の危険予知トレーニング活動でケガをしない体づくりとしてone pointエクササイズ等を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	50.3	%
限定しない	○	全従業員の	26.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	毎年2回開催しているウォーキングイベントでは、総参加者数も回を重ねるごとに増え、チームを組むことでメンバー同士のコミュニケーション促進につながっている。一方、自組織以外の人とや会社全体のコミュニケーションの活性化にまでは至っていないのが現状。
	施策実施結果	ウォーキングイベントには過去最多の33チーム213名が参加した。（2021年度参加者：22チーム120名）
効果検証結果	チーム対抗戦だけではなく、参加表明している会社で平均歩数を競い合う『対抗戦』にも参加し、会社全体でイベントを盛り上げた。 また社内サークルともコラボし、ウォーキングイベント中にハイキングを実施。普段サークル活動に参加しない人に理由を伺うとウォーキングイベントが開催されていることで参加したという意見もあったため、コミュニケーション促進につながったと考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	弊社のストレスチェック結果は雇用形態や組織ごとに大きく変わるため、毎年チーム単位での組織ごとに職場環境改善策を策定、年度計画に盛り込み実施していた。しかし2021年度の回答率が2020年度と比べて4.2%減の80.8%となり、これ以上回答率が低くなると正しく組織のストレス状態を測ることができないため、回答率の改善が必要であった。
	施策実施結果	回答率は82.6%（前年より1.8%増）となった。
効果検証結果	2022年度は総務部門からの受験リマインドを強化し、さらに「多くの方からの回答をもとに職場環境を改善することが、働きやすい職場作りにつながる」とあらためて周知し各ラインで積極的に受検フォローを行ったことで回答率が改善したと考えられる。2023年も継続して回答率向上を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社電通名鉄コミュニケーションズ

英文名：DENTSU MEITETSU COMMUNICATIONS

■加入保険者：電通健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

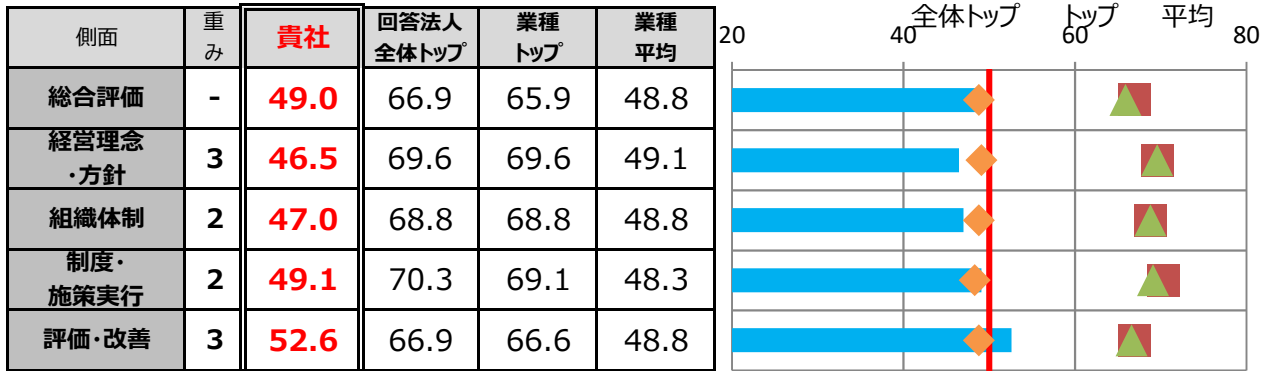
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **49.0** ↑0.7 (前回偏差値 48.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



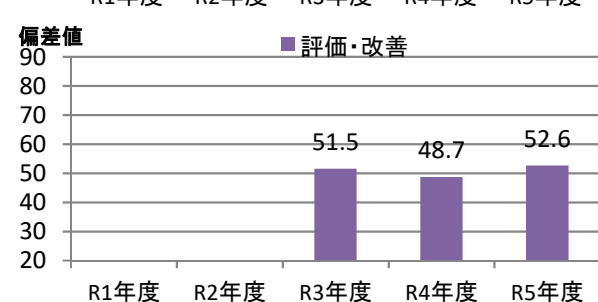
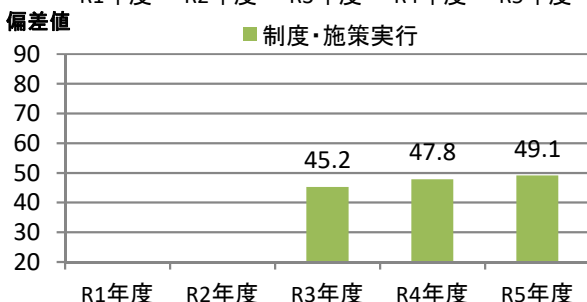
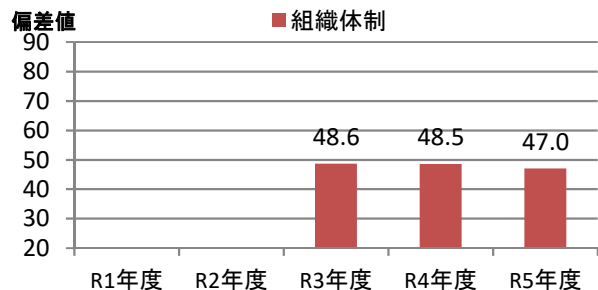
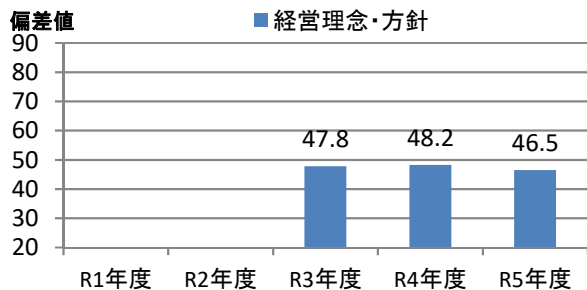
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

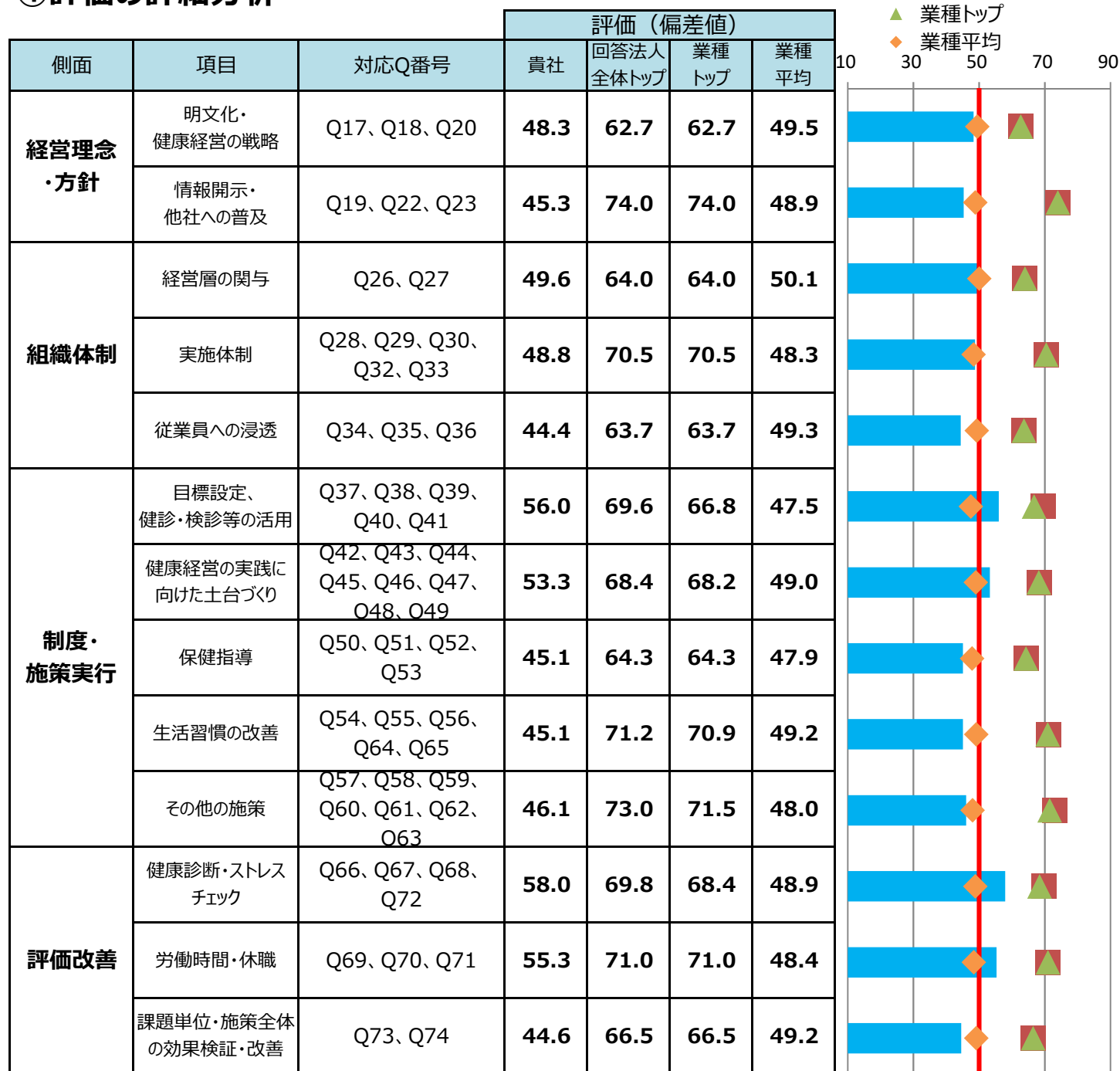
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1701~1750位	1851~1900位	1951~2000位
総合評価	-	-	48.6(-)	48.3(↓0.3)	49.0(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は「ウェルビーイング経営」を掲げており、社員一人ひとりが心身ともに健康であってこそ企業としての成長と従業員満足が生み出されると考える。昨年から社員の2割を占める65歳以上のパートタイム勤務者が健保組合に加入し、正社員と同様の健康診断基準を適用することになった。これにより生活習慣病予備群や労働体力や筋力の低下による従業員のパフォーマンスの低下が危惧され、全社的な取り組みが課題と感じている。
	健康経営の実施により期待する効果	経営が特定保健指導等を周知徹底したり、健康増進の知識や情報を提供したりすることは、従業員が生活習慣病に陥りにくい体を作ることであり、社がサステナブルに成長するために必要な労働力を安定的に確保することになります。また、ひいては限られた社員数で効率的に労働力活用することであり、これにより生産性を高める効果が期待されます。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康経営をつうじて心理的安全性が担保された組織環境を実現し、上司と部下・同僚が互いに尊敬しながらチームで仕事をし、仕事を つうじて自己の成長や自己実現を実感し、それが会社の持続的な成長、ひいては豊かな社会の実現に結実していきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	風通しがよく、安心して職場に出社し仕事ができる環境。心身の不調を訴える社員や生活習慣病のリスクのある社員が減少し、健康に勤務し成果を上げ、社にとって貢献する社員が年齢や性別に囚われず、いつまでも働き続けることができる会社。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.dm-c.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	パートタイム勤務者を含めた全社員の懇親イベント会（ホテル宴会場）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	専門家（管理栄養士）によるコロナ禍における重要な食生活についてのポイントに関するセミナーを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	グループ主催のスポーツ大会への参加を奨励。その参加費の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	48.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	若手社員のメンタル不調が発生し療養が必要な状態になった。また、社内の一部で良好なコミュニケーションが不全となり、ハラスメント的な状態になった。特に役職が上になればなるほど、直接には言い難い状況になるので、トップを含めたストレスの低減活動が求められる。
	施策実施結果	全社員に対してセルフケアのEラーニングを実施。さらにマネジメント職にはラインケアのEラーニングを実施した。また、ハラスメント防止のために弁護士によるハラスメント防止研修を行った。
効果検証結果	HRM（ヒューマンリソースマネジメント）担当者が動画視聴完了の状況をチェックしたり、部会や局会といった会議で内容についての意見交換をした。コミュニケーション不全やストレスの低減としては、会社として人事的施策により改善を図った。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	「女性の健康課題」については今まで手つかずの状態、経営として手を打つことがなかった。しかし、20歳代の若手の女性社員が増えてきたこともあり、「女性の活躍推進」と合わせて「課題」として認識するようになった。
	施策実施結果	健康経営推進者で専門家（産婦人科医師）を訪問し、女性の健康課題のレクチャーを受けた。それを受け、社内でも女性のみを対象にした「産婦人科研修（PMD）」を実施した。
効果検証結果	女性社員の約半分が参加。参加者アンケートでは好評で、引き続きの開催を望む声が多かった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック I T S 株式会社

英文名：Panasonic ITS Co.,LTD

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

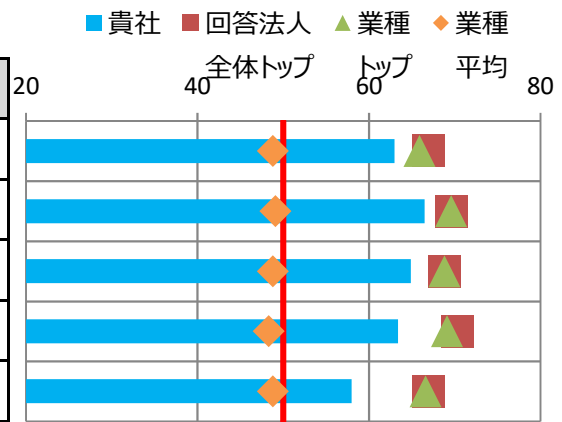
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↑1.4 (前回偏差値 61.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.0	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	66.5	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	64.9	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	63.4	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	58.0	66.9	66.6	48.8



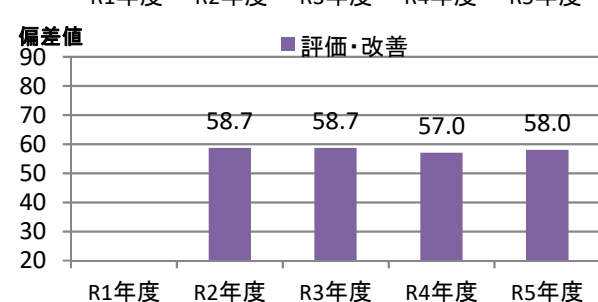
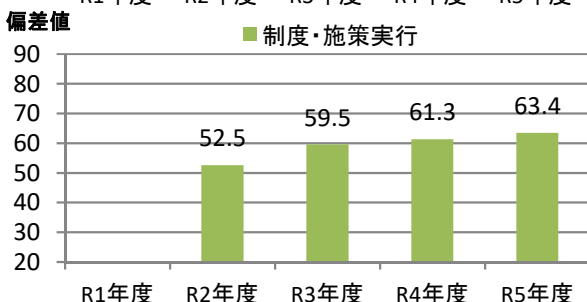
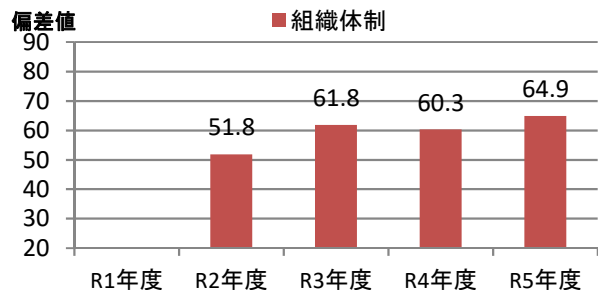
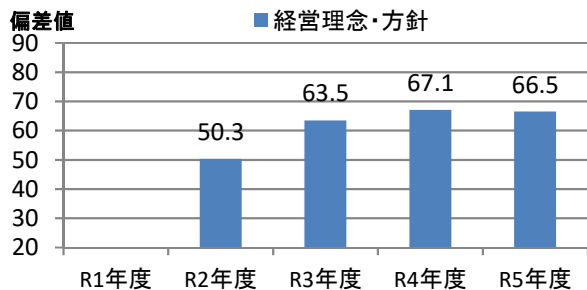
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

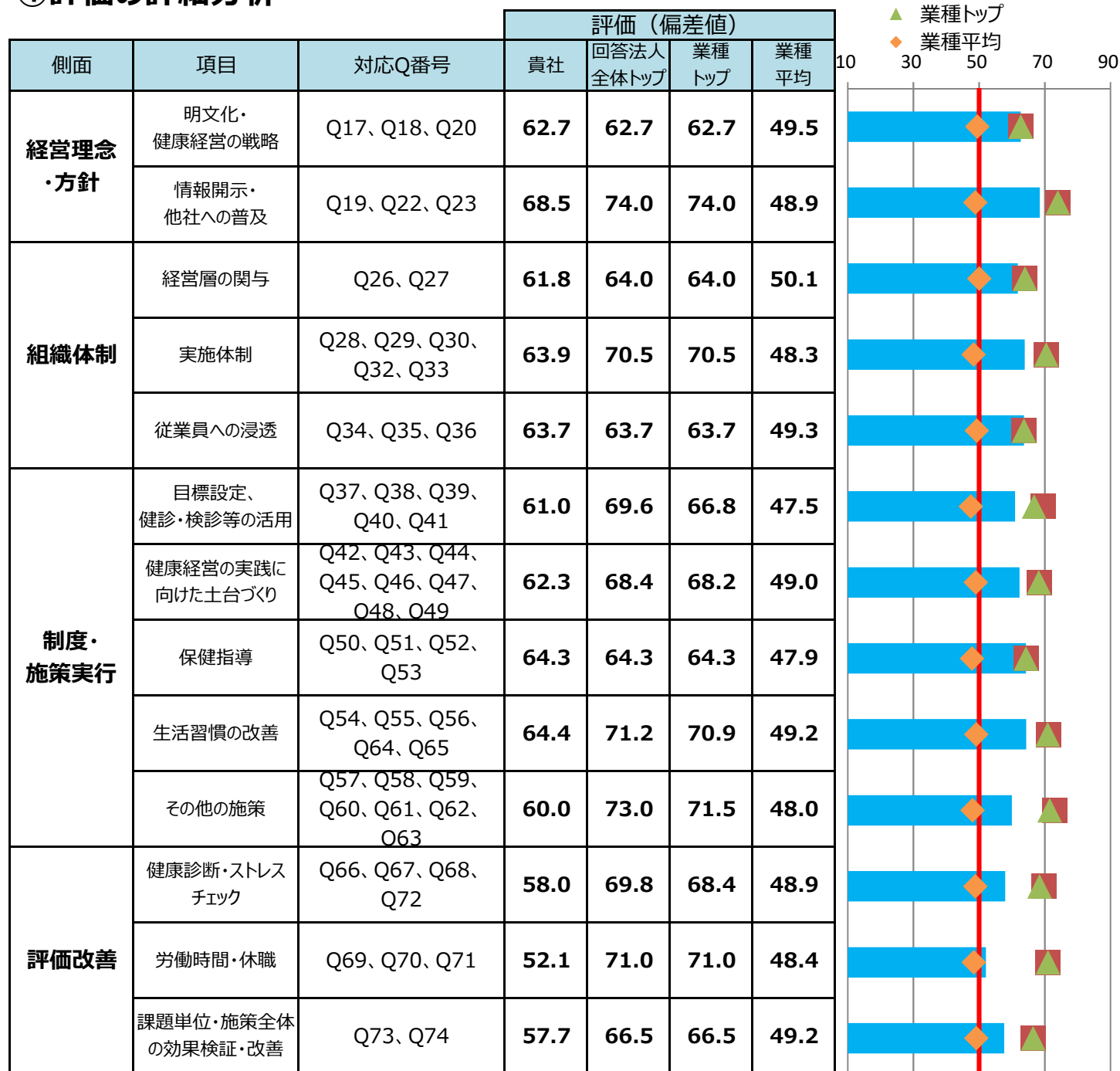
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1001~1050位	301~350位	301~350位	201~250位
総合評価	-	53.6(-)	60.9(↑7.3)	61.6(↑0.7)	63.0(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社社員の9割以上が技術者であり、その技術社員が健康でモチベーション高く最高のパフォーマンスを発揮し、高い生産性の業務を推進することが重要である。そのためには、ひとり一人の社員が自ら健康を意識し、健康維持増進・モチベーションを高める取り組みができる取り組みの推進と、作業環境の整備が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が将来にわたって健康維持し、高いモチベーションで業務が推進できることを期待している。具体的な健康指標としては、2025年度には重症化リスクの高い社員（健康リスク区分「c」）を1%以内とし、有所見の無い（健康リスク区分「a」）社員の比率を50%以上とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 売り手市場で優秀な人材の新規採用が厳しい中、技術会社である当社は、優秀な人材の確保と、その人材が心身ともに健康で、モチベーション高く生産性の高い業務を如何にさせていただくかが、事業推進に置ける課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みを推進を社外に広くアピールすることで、企業価値の向上を図り、優秀な学生の採用に繋げる。 また、心身ともに健康となる様々な施策を実行することで、当社に於ける社員のモチベーション向上させ、優秀な人材の定着を図る。具体的な目標として、2025年に抗エンゲージメント者の比率が60%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pits/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pits/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pits/health.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pits/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	DX（Teams、Yammer、デジタルサイネージ、Youtube）を活用したコミュニケーション				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健保の管理栄養士及び、健康経営取り組みのコラボ企業との連携による、食生活改善に向けたセミナーの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	体力チェックの実施による現状把握と、運動習慣定着に向けて半年間実施したウォーキングイベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	11.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍（2020～2022年度）定期健康診断の結果を分析したところ、有所見なし（健康リスク区分 a）の割合は増えている一方で、重症化リスク（健康リスク区分 c）の割合も増加している。このままでは疾病による不就業リスクやパフォーマンス低下による生産性低下に影響を与えると考えられるため、2023年度は、新たなアプローチでの施策が必要である。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・睡眠セミナー（参加率：31.0%） ・行動変容を促すセミナー（参加率：32.4%） ・ウォーキング（参加率：95%） ・特保飲料自販機、機能的飲料・食品の自販機設置と費用補助 <ul style="list-style-type: none"> ・重症化リスク有所見なし者の割合（20年：30.5%→21年：34.7%→22年度：34.9%） ・重症化リスク者の割合（20年：6.7%→21年：8.1%→22年度：8.1%） ・生活習慣改善意思保持者の割合（2020年：36.4%→2021年：39.7%→2022年度：39.0%） ・運動習慣定着者の割合（20年：18.4%→21年：18.2%→22年度：23.0%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍における入社制限時のDX環境整備による弊害で、入社制限解除後も入社率が上がらず、リアルコミュニケーションが希薄となり、若手社員からは育成に対する不満の声が上がると共に、コミュニケーションエラーと思われる災害も、2021年度・2022年度それぞれで2件発生。人材育成・若手社員のモチベーションアップ・災害発生防止にはリアルなコミュニケーションや教育が必要である。
	効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・会社に來たくなる環境構築（居室1フロア化、インベーションエリア構築など） ・社員コミュニケーション（lon1、ピアポイント制度、ファイヤーサイドチャット） ・社員、家族のコミュニケーション（社員農園活動） <ul style="list-style-type: none"> ・入社率（2021年度：42%→2022年度：49%） ・lon1面談実施率（2021年度：87%→2022年度：82%） ・従業員満足度調査のポジティブ社員（2021年度：41%→2022年度：49%） ・開発環境不備によるヒヤリハット件数（2021年度：2件→2022年度：2件） <p>※2022年度下期に入社率を上げる社内発信するも微増に留まる結果となっている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：CTCファシリティーズ株式会社

英文名：

■加入保険者：CTCグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

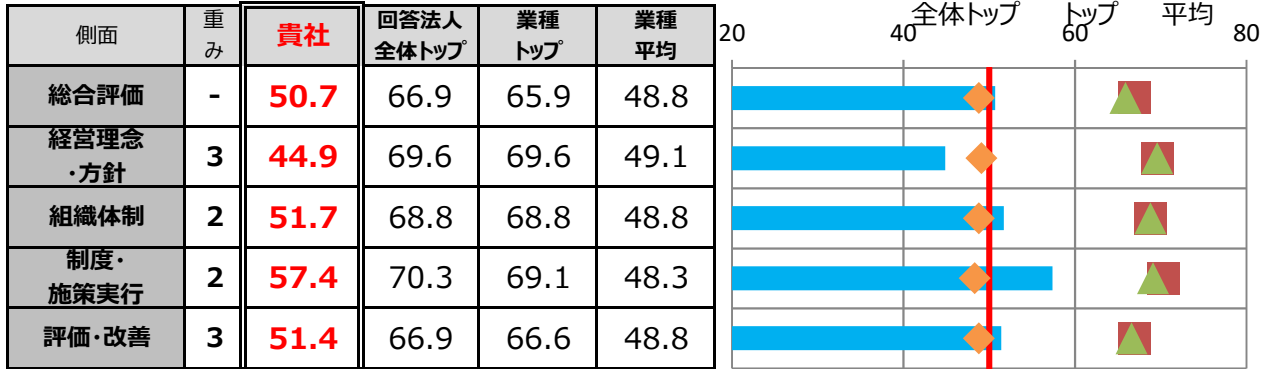
①健康経営度評価結果

■総合順位：1701~1750位 / 3520社中

■総合評価：50.7 ↑3.3 (前回偏差値 47.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



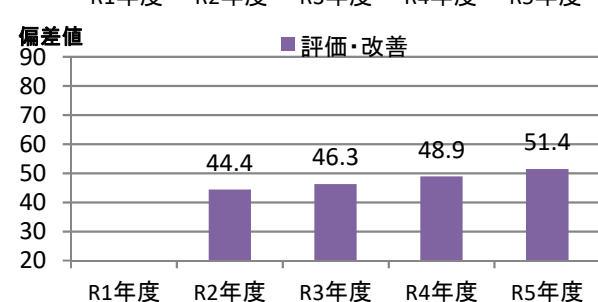
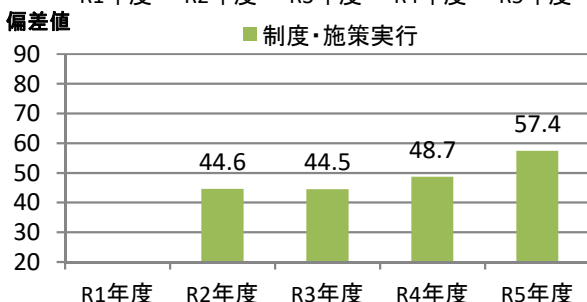
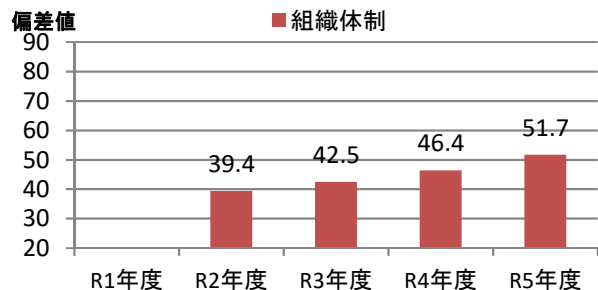
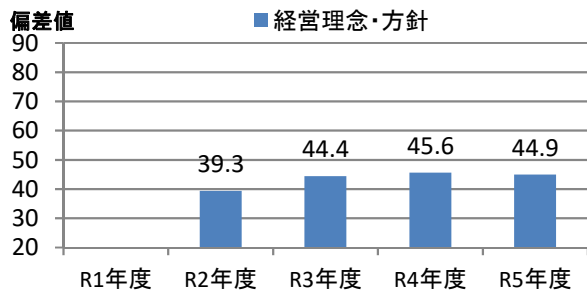
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

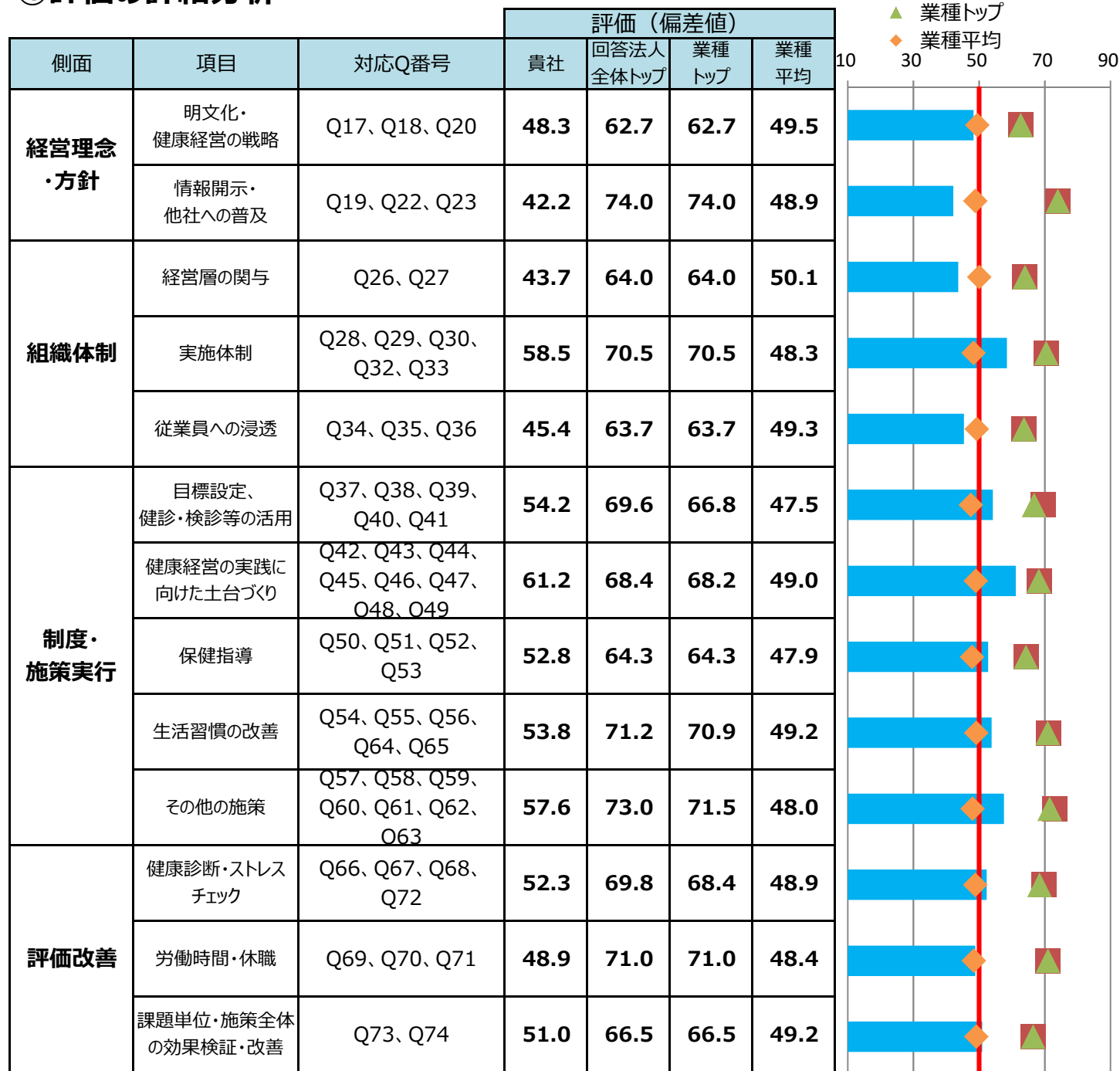
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1951~2000位	2101~2150位	2001~2050位	1701~1750位
総合評価	-	41.9(-)	44.6(↑2.7)	47.4(↑2.8)	50.7(↑3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員にとって働きがいのある会社づくり <p>将来にわたり心身ともに健康で幸福であることを前提に、社員の仕事を通じた自己実現への努力が会社成長に繋がる。社員一人ひとりが意識変革となるよう教育を実施し、働きやすい職場環境・制度づくりの更なる整備を推進する必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>働き甲斐と働きやすさの両立を通じて、社員が主体的に物事を捉えてキャリア形成が実現できることを期待する。</p> <p>また、そのための活力向上として、時間外労働の削減や全社員が70%以上の年次有給休暇を取得することを目標設定して実行しており、その結果として、仕事能率の向上等の組織の活性化、会社全体の業績向上に繋がることを期待する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性社員が少ない <p>会社事業に特殊性があり女性採用が進んでいなかった。現在、女性管理職の登用、新卒採用、育児介護施策等、計画的に実行している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>多様な社員とのコミュニケーションや働き方が実現できることを期待する。</p> <p>また、指導的地位に就く女性については、2025年度までに25%以上とする目標設定をし計画的に実行しており、その結果、社員一人ひとりが能力を最大限発揮し、自己実現できる働き甲斐のある職場づくりと、豊かで健康的な生活を送ることができる環境の充実の実現に向けた牽引役割を期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ctcf.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営層含めた全員が攻めの組織風土の意義必要性に納得感を持ち、自組織、自身の行動を対話				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	毎日必ず行う3大生活習慣「食べる・寝る・歩く」着目し、正しい生活習慣を身に着ける取り組み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	毎日必ず行う3大生活習慣「食べる・寝る・歩く」着目し、正しい生活習慣を身に着ける取り組み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	52.2	%
管理職限定	○	全管理職の	63.2	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	全社として適正な労務管理が実行できているが、部署・職種に応じて時間外労働や有給休暇の取得に偏りがあるために、できる限りの標準化に努めている。特に有給休暇の取得に関しては、2017年度より目標値を定めて実施し、年々取得実績値を上げている（2022年97%）労働時間と休暇のバランスが健康維持増進と捉えていることから、継続課題として今後も務めていく。
	施策実施結果	・経営会議、衛生委員会で実績をレビューし改善が必要な部署・個人に着目し部署長と人事が連携し改善に取り組んでいる ・有給休暇取得推奨日を設定し休工や決算を融通する等一人でも多くの社員が取得できるよう配慮
効果検証結果	2022年度における全従業員の有給休暇取得実績は97%であり、前年同時期よりも伸びた結果となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員意識調査の結果から、全ての課題の根拠が上司と部下のコミュニケーション不足であることを分析し、管理職の組織運営力強化を経営の重点施策として取り組んでいる。コミュニケーションを通じ、社員は働きがい・モチベーションを向上維持することで、会社の業績向上発展につながるため、管理職研修実施や外部コンサルによる組織風土変革プロジェクトを発足し社長はじめ社員全員が意識改革と対話の活性化に向けて取り組んでいる
	施策実施結果	会社重点施策をマネジメント力の強化とし、コミュニケーションの重要性について教育を実施。従業員意識調査結果におけるアクションプラン策定を実行した。 代表取締役社長による社員全員との個別面談を実施した。
効果検証結果	従業員真意識調査の結果にて、社内コミュニケーション設問の回答のうち、75%が「そう思う」「ややそう思う」と回答し、前年度の67%を上回る結果となった。 部署内の団結という点では、部署長の統率が弱点ととらえて、マネジメント力強化、特にコミュニケーションの大切さを管理職中心に教育していく。 また、課題管理を行い、問題把握・解決を行っている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：N G F ホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：サービス業

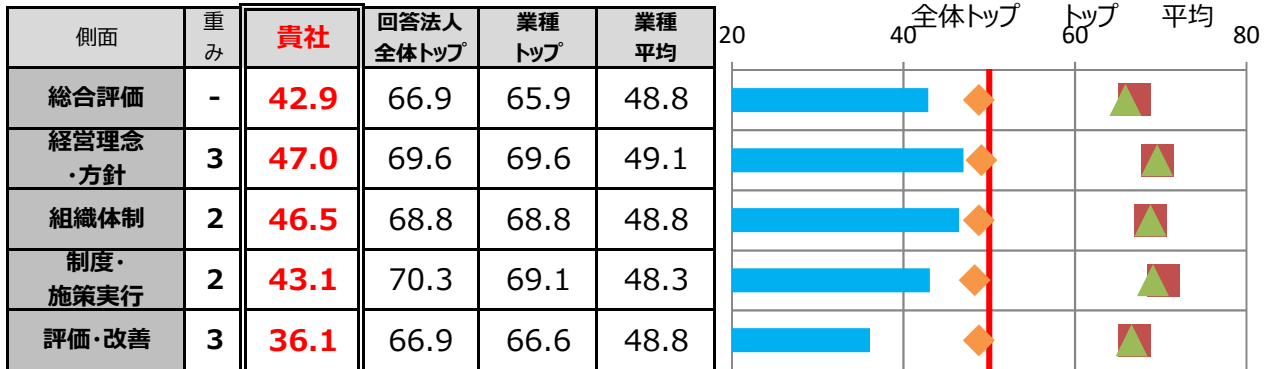
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520 社中**

■総合評価： **42.9** ↑1.9 (前回偏差値 41.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



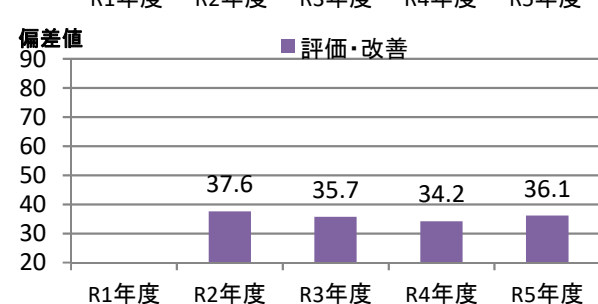
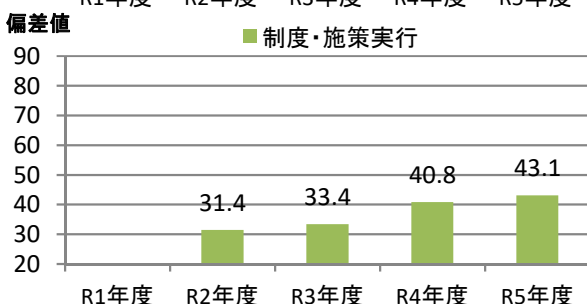
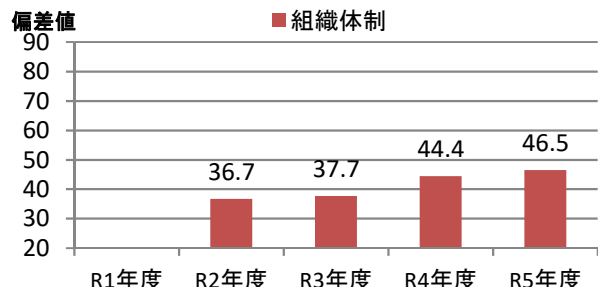
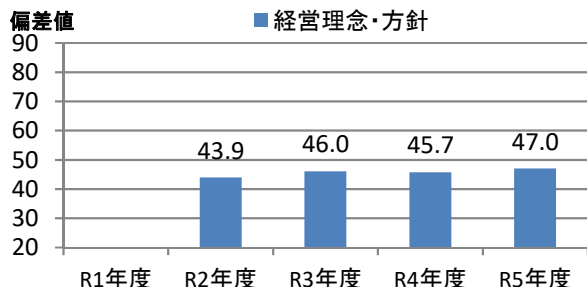
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

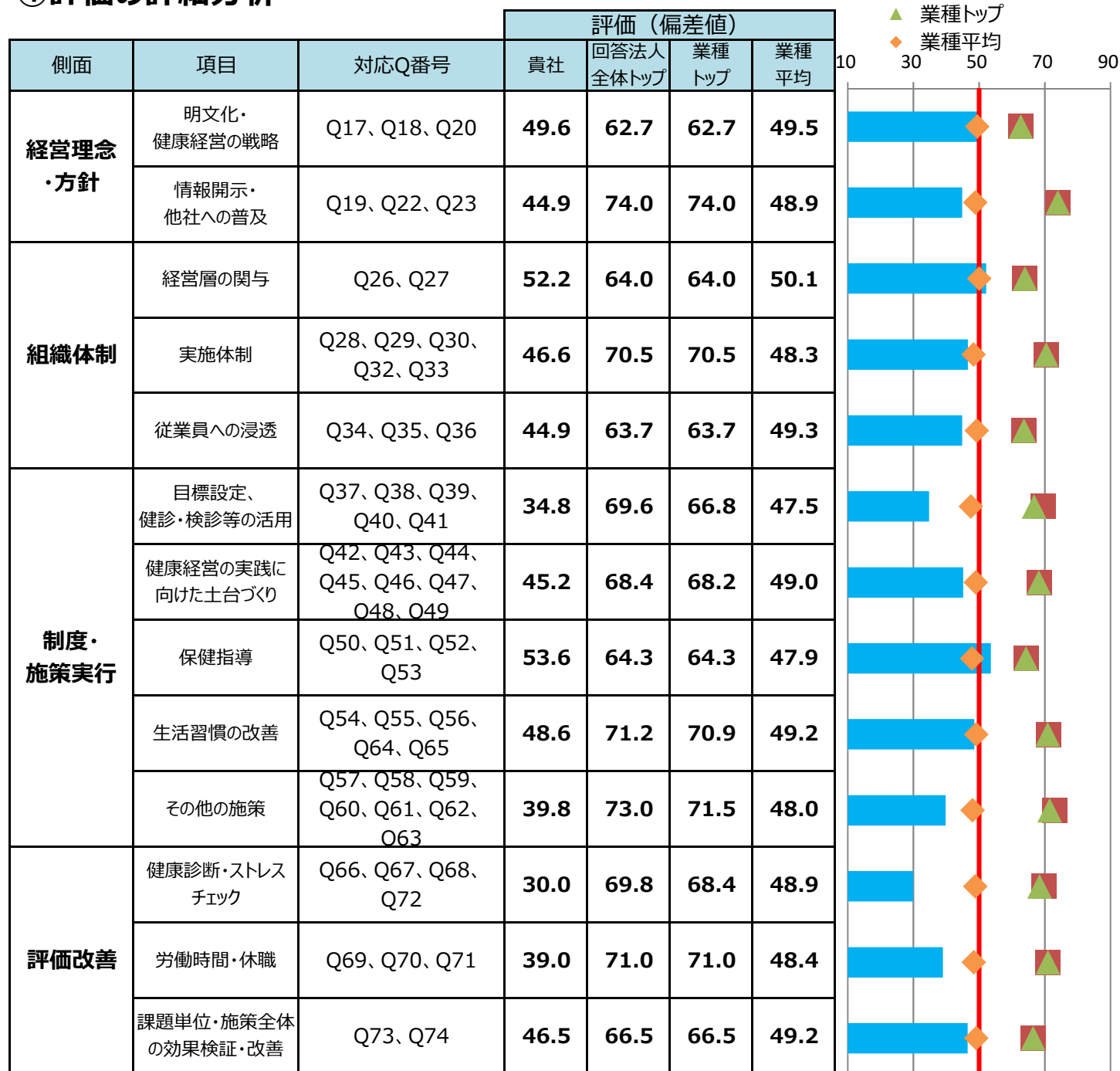
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2151~2200位	2451~2500位	2601~2650位	2751~2800位
総合評価	-	38.1(-)	38.7(↑0.6)	41.0(↑2.3)	42.9(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で、従業員に長く働いてもらうことの実現が、人材不足を解消する上で大きな課題である。また、重大なハラスメントを未然に防ぐ為、各事業所の問題点を早期発見することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が職場環境により心の不調をきたしたり人間関係の悪化によってやむなく退職する件数が減少することを期待している。また、職場の風通しが良くなることで、従業員の満足度を向上させ、長く働きたいと感じられることを期待している。ハラスメントの発生件数を50%削減することを目標とする。社内相談窓口を従業員に周知し、早めに相談することで、退職に至るケースの削減を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 給食サービスを提供する会社として、食を通じて客先の健康経営をサポートし、お客様満足度を向上させることで委託会社として選ばれ続けることが課題である。社外に対してもセミナー、栄養相談の実施等、積極的に健康経営について働きかけることでブランドイメージを高めることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ブランドイメージが向上することで、人材確保、社員のモチベーションアップ、市場競争力の強化を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ngf-penguin.co.jp/company/message.php#message-philosophy https://www.ngf-penguin.co.jp/ngfhd/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.5	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	企業理念の共有を目的に、社内で食事をしながら自社のブランド動画を鑑賞するイベントを開催し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	事業場のサイネージやPOPによって、健康に関する情報を発信し、健康的な食事を促す取り組みをしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	転倒リスクの高い、60歳以上の従業員を対象に1年に1回、体力測定を実施する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	全国に事業所がある為、本部が事業所で起きている問題を認識しづらいことが課題である。メンタル不調者や退職者が発生するなど、問題が重大化してから発覚することがあり、改善が必要である。入社から一年以内に早期離職となるケースもあり、従業員が抱える問題を把握し、早期に対応できる体制を整えることが課題である。
	施策実施結果	全従業員を対象に職場環境に関するアンケートを実施した。また、定期採用者については、月に一度専任の担当者による面談を行い、悩みや抱えている問題が無いヒアリングを行った。
	効果検証結果	現時点では離職率の低下等、定量的な効果はまだ出ていないが、定期採用者へのヒアリングをもとに職場環境の改善を行った結果、最新のヒアリングでは定期採用者の82%が「現在の業務に満足している」と回答した。毎月、定期的にヒアリングを行うことで、従業員の仕事に対するモチベーション向上も見受けられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	－
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中電オートリース

英文名：

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

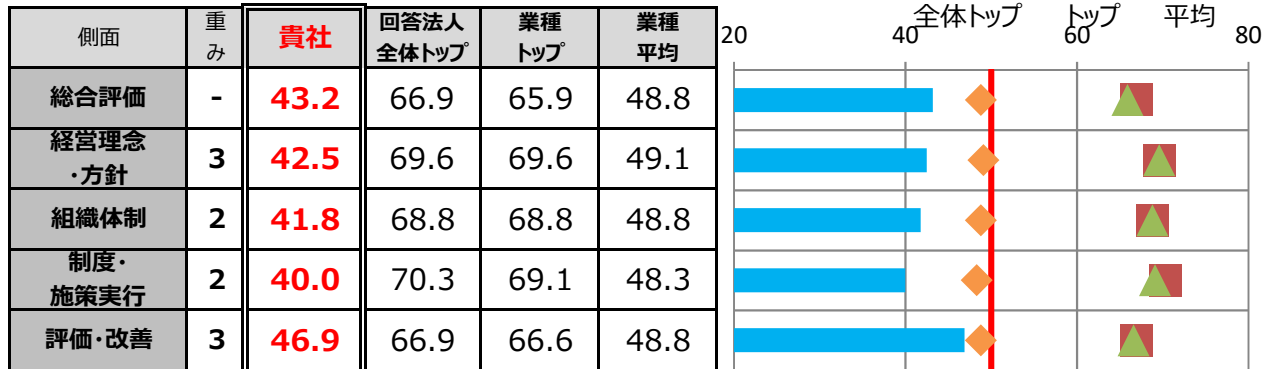
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.2** ↓0.1 (前回偏差値 43.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



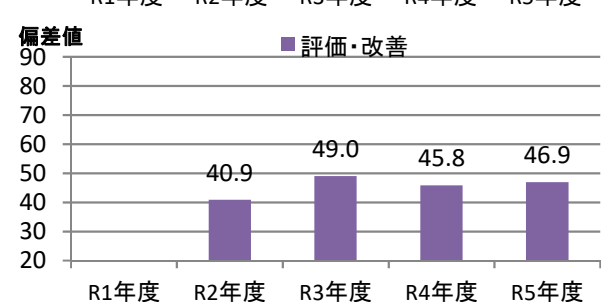
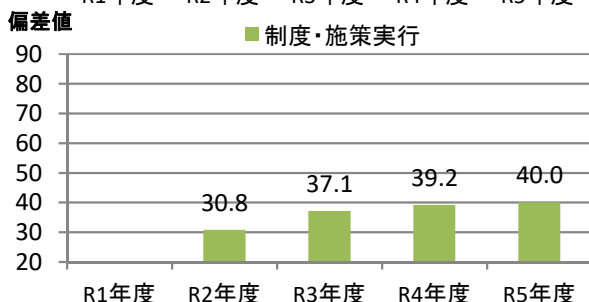
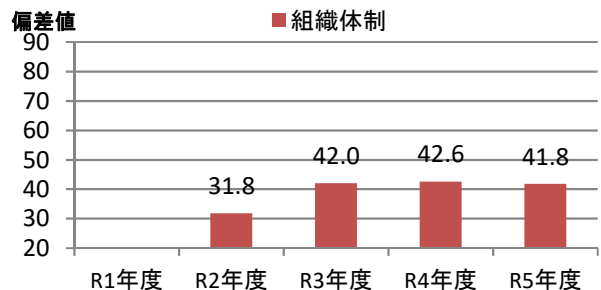
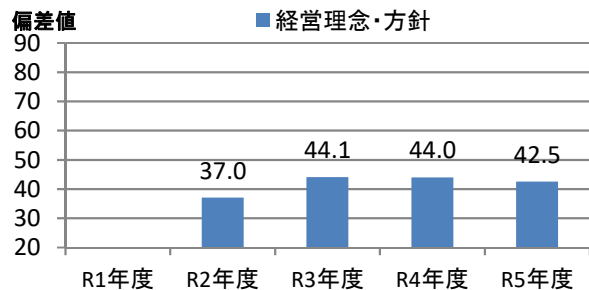
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

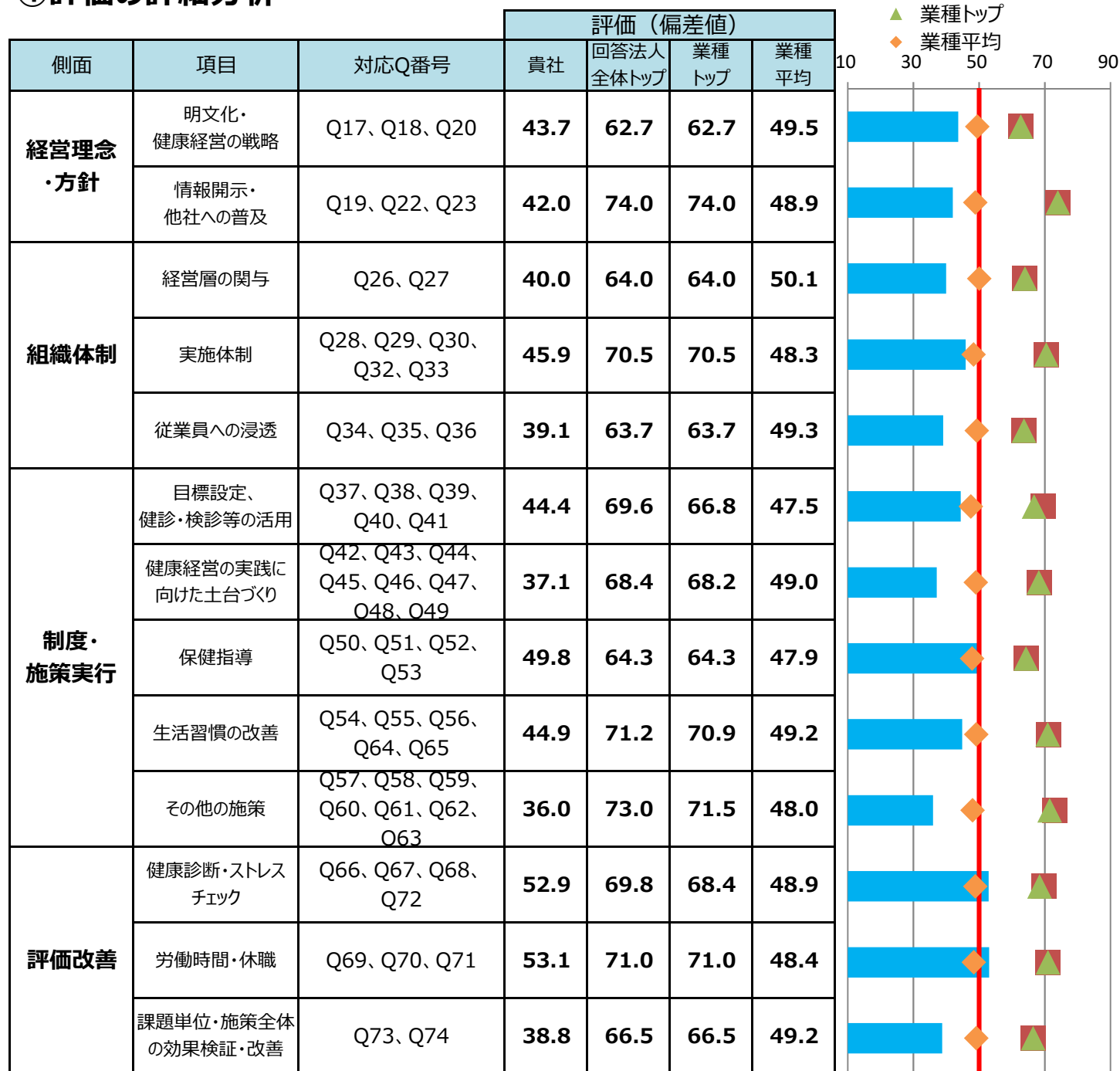
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	2251~2300位	2151~2200位	2401~2450位	2701~2750位
総合評価	-	35.9(-)	43.8(↑7.9)	43.3(↓0.5)	43.2(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員に健康でやりがいを持って働き続けてもらうとともに、限られた人員の中で一人一人のパフォーマンスの向上を図っていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病のリスクが高い従業員に対し、適切な指導を行うことで、健康に関する悩みや不安をなくし、一人一人のパフォーマンス向上、ひいては生産性の向上を目指したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.chuden-a1.co.jp/company/message/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	8	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.5	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場単位で行う慰安会に対し、会社補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	保険者が提供するサイトに各個人が登録し、食生活に関する記事や関連動画を閲覧できるようにしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	保険者から提供される運動動画を社内掲示板や従業員専用LINEで配信し、閲覧を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	32.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健康意識が全体的に低く、何か情報を発信しても、自分事として捉えている人が少なかった。各種イベント等への参加率も低くなっていた。
	施策実施結果	従業員専用のLINEを開設し、健保主催のイベントや健康動画等を定期的に配信した。
	効果検証結果	9割を超える従業員がLINEに登録した。日頃から利用頻度の高いLINEを活用することで、健康意識の底上げを図ることができた。健保主催のウォーキングイベントの参加者は3倍以上に増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	—
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：近藤産興株式会社

英文名：KONDOSANKO.CO.LTD

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：サービス業

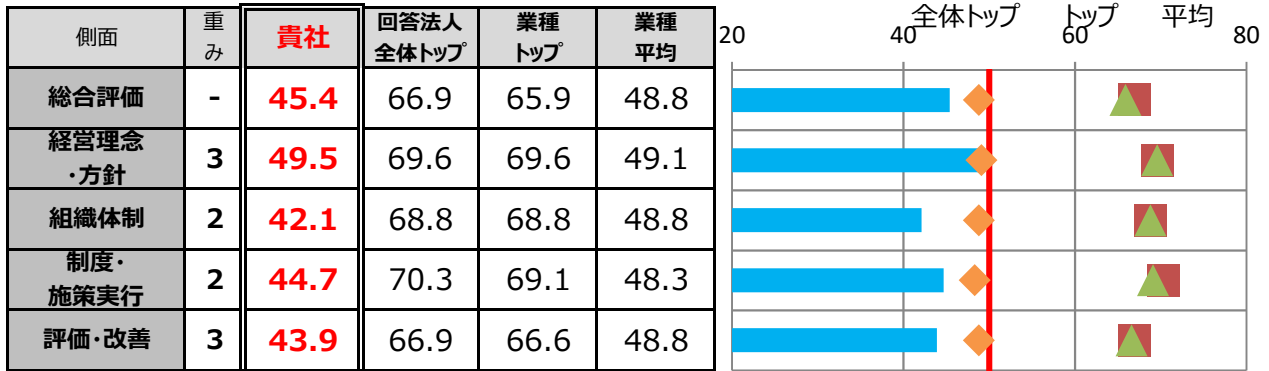
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.4** ↑7.2 (前回偏差値 38.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



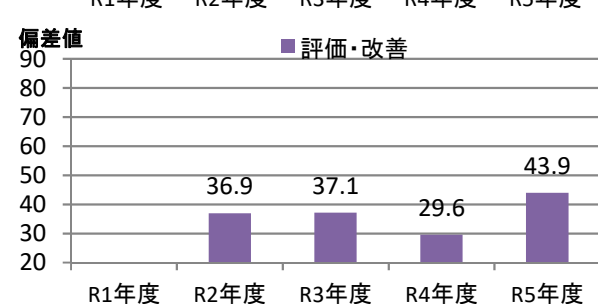
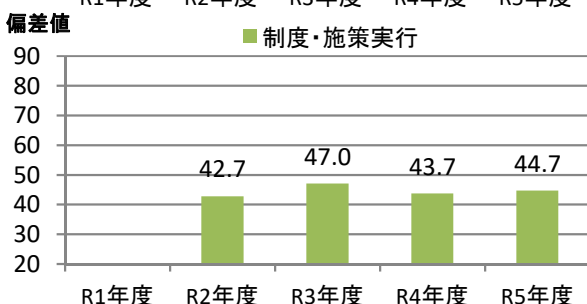
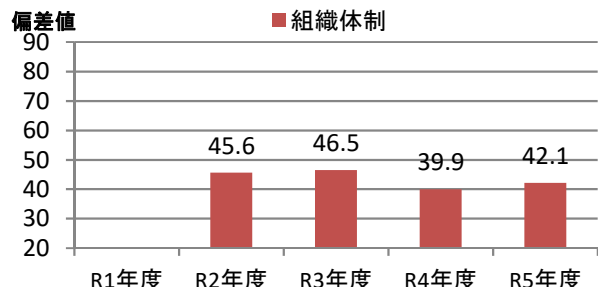
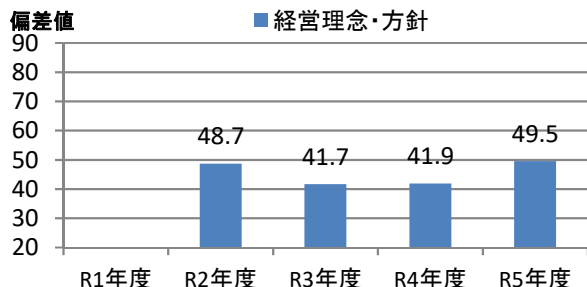
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

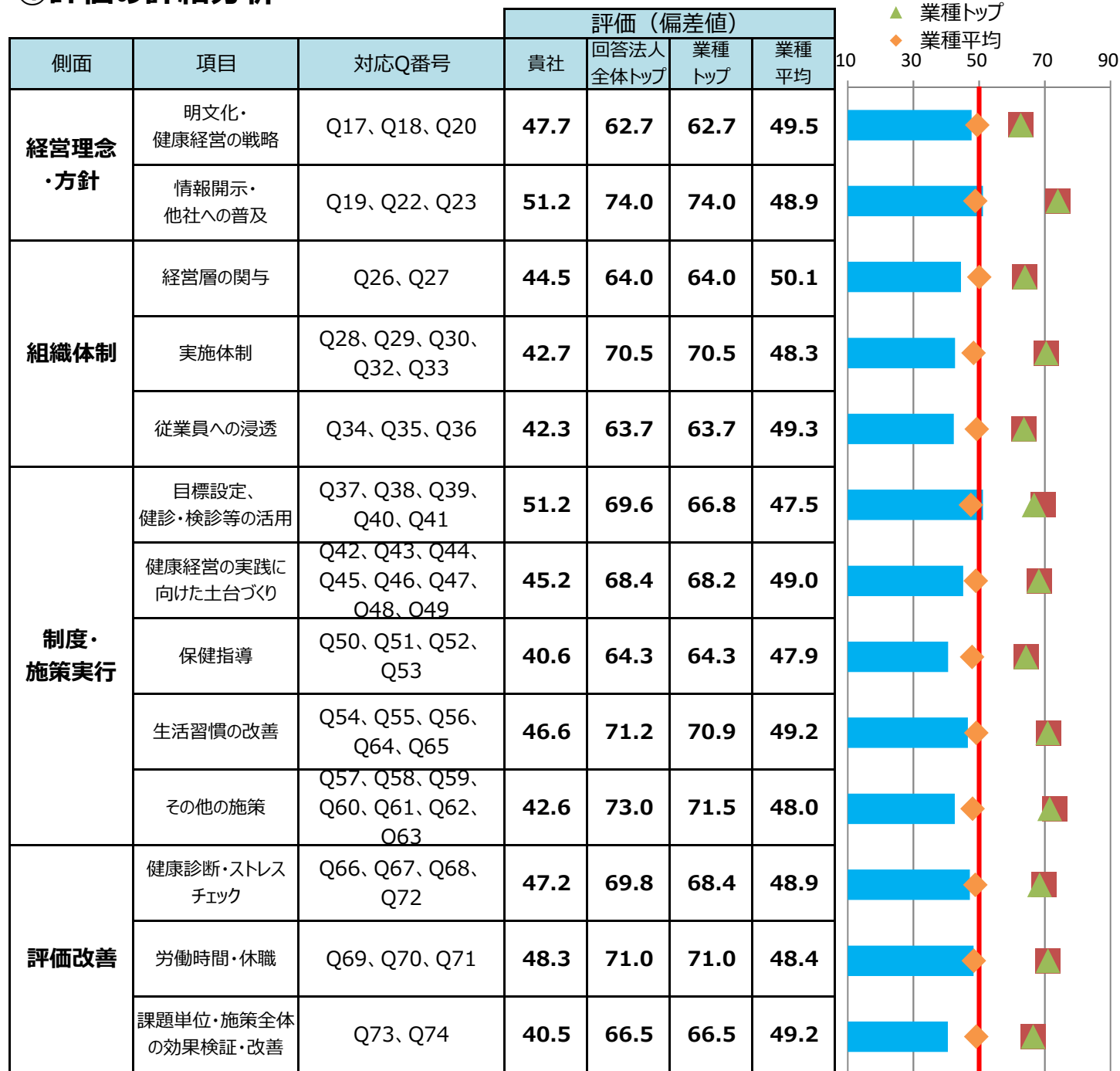
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1851~1900位	2301~2350位	2751~2800位	2451~2500位
総合評価	-	43.3(-)	42.3(↓1.0)	38.2(↓4.1)	45.4(↑7.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 高齢者雇用の促進。やりがいをもって長く働くことの実現
	健康経営の実施により期待する効果	高齢者の個々の実情に合った給与体系などを提案し70歳以上の雇用を実現する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康維持やモチベーションの維持のため課外活動の充実
	健康経営の実施により期待する効果	太鼓部、軟式野球部、ハンドボールなど、クラブ活動に参加することにより、社内のコミュニケーションの活性化につなげる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	軟式野球部、ゴルフサークル、太鼓部など課外活動を重視				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内イントラにて、情報を発信し啓発している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	野球やゴルフのイベント開催し、一部費用の補助を行っています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナやインフルエンザ等の感染予防
	施策実施 結果	インフルエンザは希望者全員、会社負担にて予防接種実施 コロナ感染症については検査キットの配布や、消毒液やペーパータオルの設置
効果検証 結果		コロナもインフルもかなりの感染者が少なく感染予防になっていると思います。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調が発症する
	施策実施 結果	不調者と上司や衛生管理者、産業医、主治医と連携して、短時間勤務や隔日勤務など勤務時間を調整して少しでも働きやすい環境整備に努める。
効果検証 結果		週に2、3日ですが勤務できるようになりました。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤンビズアテンダ株式会社

英文名：Canon BizAttenda Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

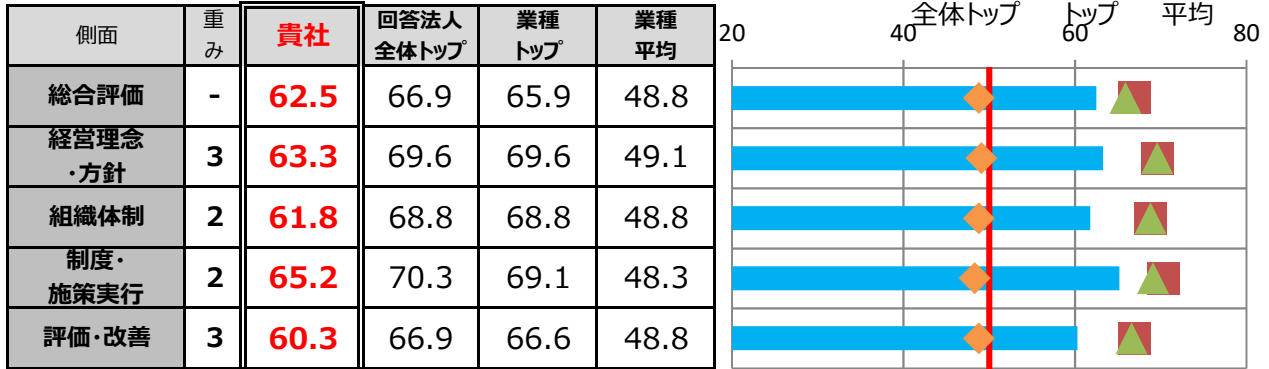
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↑0.7 (前回偏差値 61.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



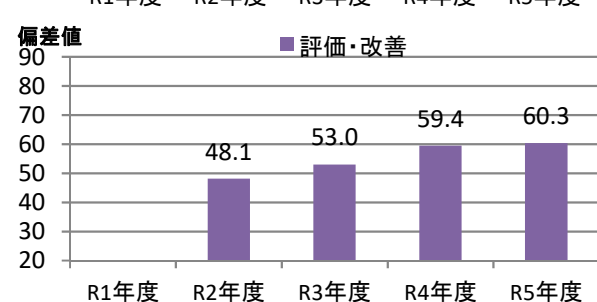
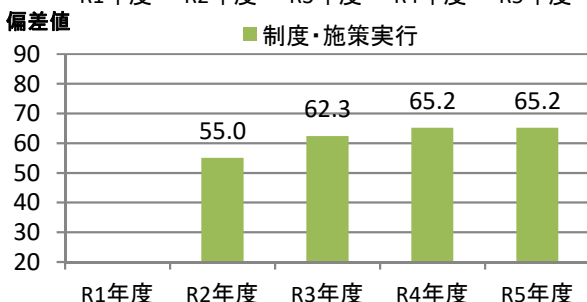
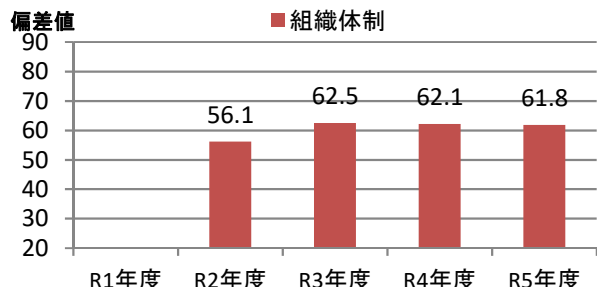
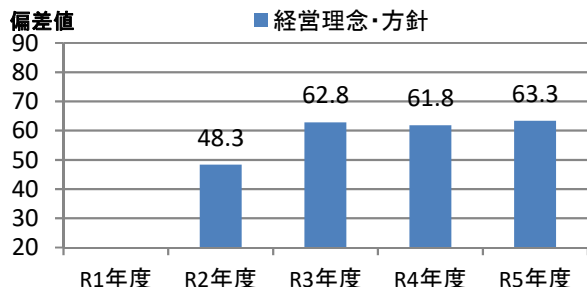
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

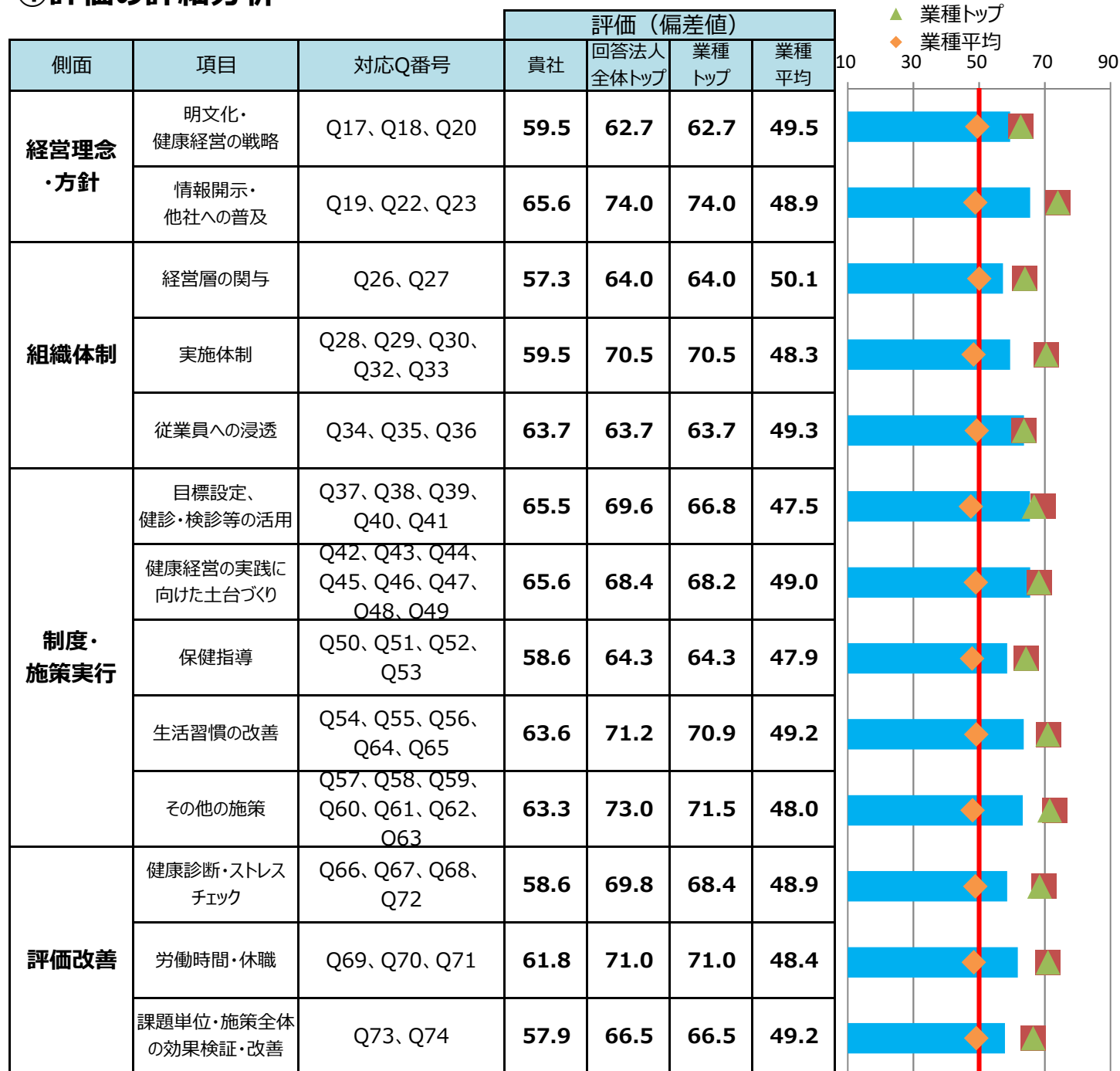
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1201~1250位	451~500位	301~350位	301~350位
総合評価	-	51.1(-)	59.7(↑8.6)	61.8(↑2.1)	62.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>その他</p> <p>社員の健康増進、傷病休職者の発生リスクを抑制することで、スキル・業務知識・見識を有する社員が休職・退職することで発生する逸失利益を抑制することが経営上の課題である。</p> <p>これを解決するために、健康経営として以下の2点に取り組む。</p> <p>①社員の平均年齢が高齢化にともなう生活習慣病の予防</p> <p>②ワークライフバランスの推進</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①肥満・高血圧等の予防には、睡眠時間、食生活改善、適度な運動習慣の定着等、健康増進と生活習慣病予防のための啓発活動を積極的に行い、健康維持の環境整備を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康診断の再検査・特定保健指導対象者の減少 ・運動習慣者比率の向上 <p>②エンゲージメントの向上</p> <p>従来の職場環境（有休取得、低時間外労働）に加え、経営ビジョンの共感、評価処遇の満足度向上等を図ることで全体的なワークライフバランスの向上を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.canon-ba.co.jp/corporate/csr/management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.canon-ba.co.jp/corporate/csr/management.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.canon-ba.co.jp/corporate/csr/management.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.canon-ba.co.jp/corporate/csr/management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内報を上長から手渡すことにより、月に一度コミュニケーションの機会を設ける				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	自身の野菜摂取状況を把握し、立ち合いの保健師より食生活のアドバイスをもらうことで、食改善につなげる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	日常生活に楽しみながらウォーキングを取り入れてもらえるよう、事業所周辺の散策マップを作成し、公開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	74.5	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍で対面コミュニケーション機会が制限されるという制約の中で、コミュニケーションの促進を図る施策を検討する。
	施策実施結果	対面型コミュニケーションの施策（社内報の手渡し）、社員の現場の声を聞き、経営課題に結び付ける。管理職セミナー（対面での評価面接のスキル向上）
効果検証結果	社員意識調査の結果、もともと高かった職場環境（有給休暇の取得率、サービス業界平均に比べ低い時間外労働）に加え、ビジョンの共感、評価処遇が昨年と比べ向上した	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	サービス業界平均に比べ、低い時間外労働と、高い有休取得率を維持・向上し、質の高い労働と、適正な労働時間との両立を図る。 仕事と余暇の両立・充実による公私ともに充実した生活の実現を図る。
	施策実施結果	時間外労働の実績、有給休暇取得率、在宅勤務率
効果検証結果	時間外労働、有休取得率は、サービス業界平均に比べ優位性を確保している。 有給休暇の長期連続取得（5日間）の奨励や、テレワークの定着により通勤時間が解消した結果、発生した余暇時間を、健康増進や趣味の時間に充当する等で、ワークライフバランス・生活時間の確保に繋げている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立アカデミー

英文名：Hitachi Academy Co., Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

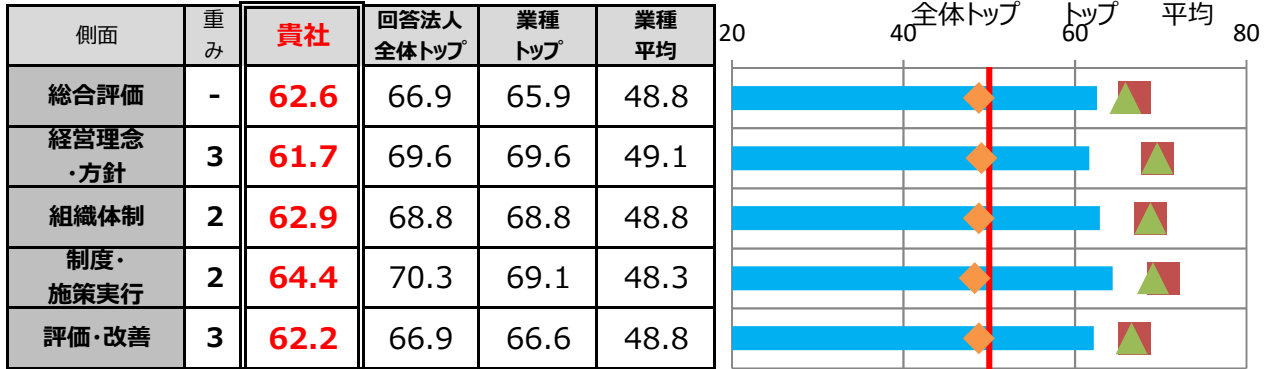
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↑3.2 (前回偏差値 59.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



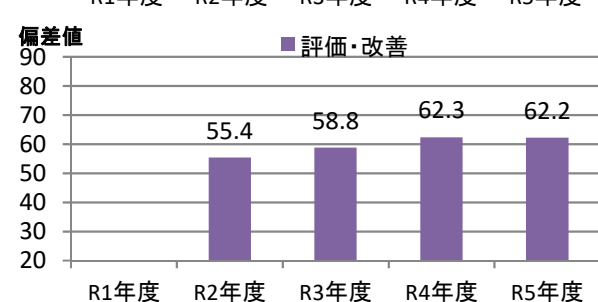
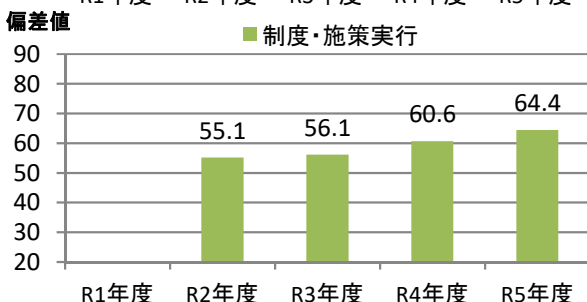
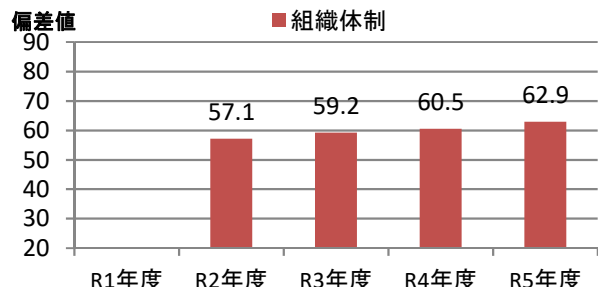
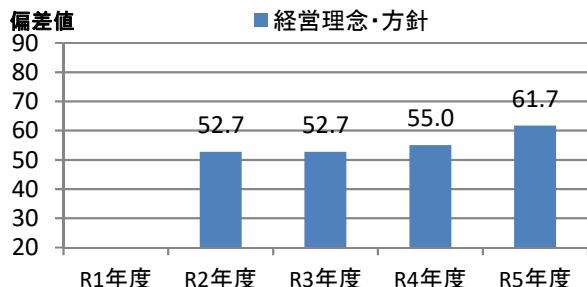
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

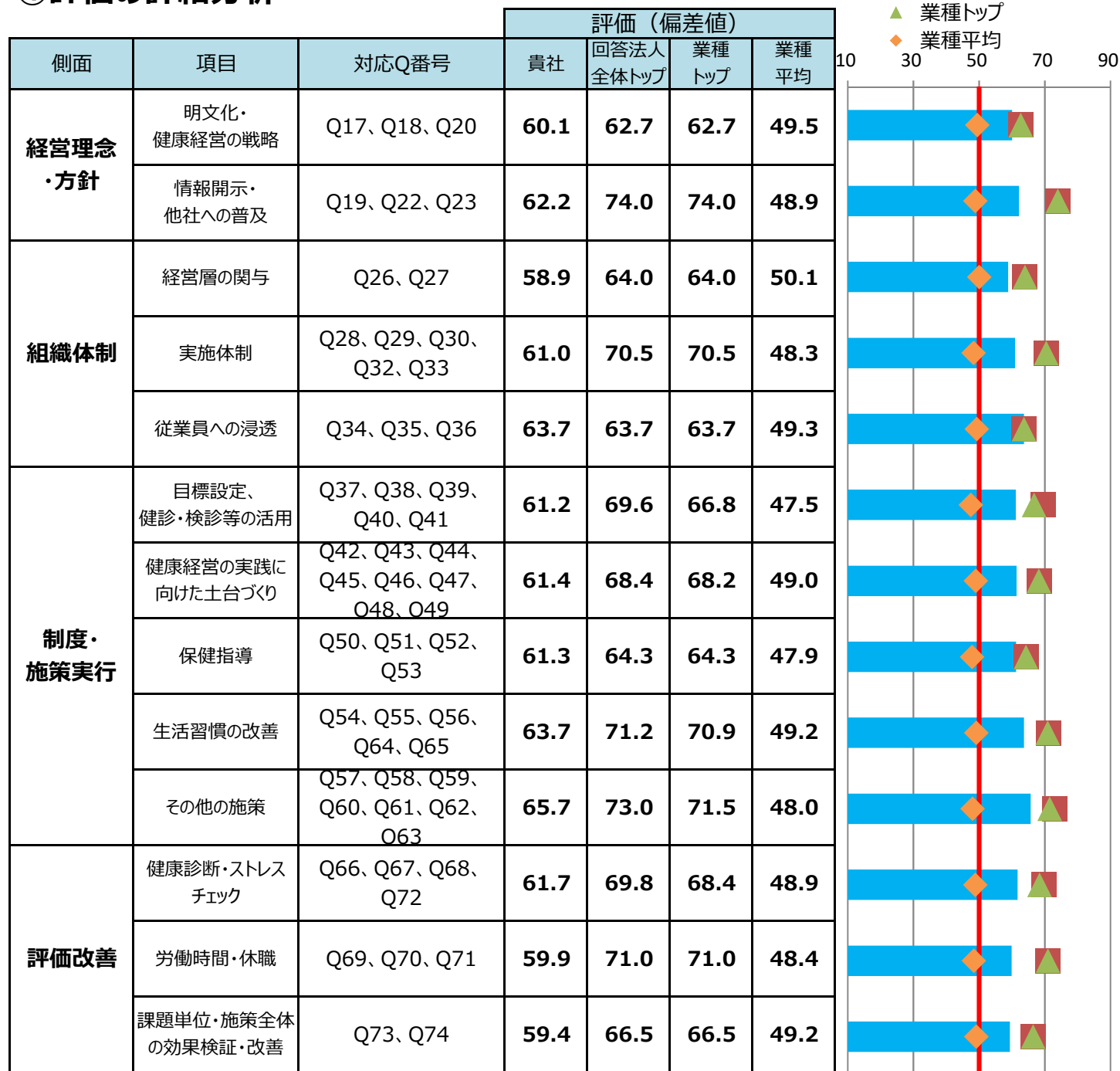
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	901~950位	801~850位	601~650位	251~300位
総合評価	-	54.9(-)	56.5(↑1.6)	59.4(↑2.9)	62.6(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働時間の適正化を図り、深夜労働、長時間労働の縮減を図る。また、年次有給休暇の計画的な行使によりメリハリのある業務遂行ができる。このことが個々の労働意欲へ繋がり、組織の活性化および労働生産性向上の一助となる。
	健康経営の実施により期待する効果	経営幹部および職制が従業員の業務内容を把握し、特定の個人への業務集中をなくし、労働時間の適正化を図ることにより個人のパフォーマンスが向上した。 ■深夜残業(延べ人数)：20上 118名⇒21上 32名⇒22上 32名 ■年休取得(AVE)：20年度18.4日/人⇒21年度18.3日/人⇒22年度19.8日/人 (最終目標：20日/年)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ・更なる従業員のコミュニケーションの向上 ・ワークエンゲージメントの継続的な向上
	健康経営の実施により期待する効果	昨年度もウォーキングイベントを継続的に実施し、定着化が図れている。またHitachi Insights(グローバル従業員サーベイ)のワークエンゲージメント指標も各種取り組みの成果が反映され、6.5Pも上昇した。(65.1%⇒71.6%) 今年度は、社長が各拠点を回るタウンホールミーティングを対面で4年ぶりに実施した。各拠点の社員90%以上が参加し、参加者同士の会話も誘発、有意義な開催となった。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-ac.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		○
URL	https://www.hitachi-ac.co.jp/company/health/				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		○
URL	https://www.hitachi-ac.co.jp/company/health/				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.hitachi-ac.co.jp/company/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年度末に職場毎の昼食会を実施。会社より3000円/人補助し、コミュニケーションの向上施策として				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	日立健保の協力から“はらすまダイエット”を導入。BMI25以上に対し、消費カロリーや運動の記録。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングラリーを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	40.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	アフターコロナにおいては、在宅勤務と出社を組み合わせたハイブリッド勤務を行いながら、企業活動を継続してきたが、在宅勤務者からは孤立感等があり、また出社者からは業務に直結しないメンバーとのコミュニケーションが良好とはいえない状況があった。
	施策実施結果	フリーアドレス化を実施し、コミュニケーションが取りやすい4~6人の仕器をコラボエリアへ設置し、誰もが話かけ易い環境を作った。 また、コーヒーやお茶、紅茶等を無料で提供し、会話促進の環境整備を図った。
効果検証結果	フリーアドレス化のコラボエリア・集中エリア・ブースエリアと目的別に配置したことにより、出社したメンバー同士がコラボエリア内で会話がスムーズに出来るようになった。 また、コーヒーマシンの無料化も功を奏し、コーヒーを飲みながら会話が弾む光景も見られ、従業員間のコミュニケーション促進の一助となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	年休行使を年間20日間と目標を設定し、活動してきたが、未達となっていた。2022年度は年休の行使日数をアップさせるために年間カレンダー作成時点から、「年休推奨日」を設定した。
	施策実施結果	2022年度は飛び石の連休が多かったことから、(月)(金)の出社日(計5日間/年)は「年休推奨日」と位置付け、積極的に年休行使を促した。
効果検証結果	2020年度実績は18.4日/人。2021年度は18.3日/人であったが、2022年度は「年休推奨日」設定の効果もあり、19.8日/人なり。前年度より1.5日もアップすることが出来た。この事が労働時間の適正化や生活時間の確保に繋がったと考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社関電エネルギーソリューション

英文名：KANDEN ENERGY SOLUTION CO.,INC.

■加入保険者：関西電力健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

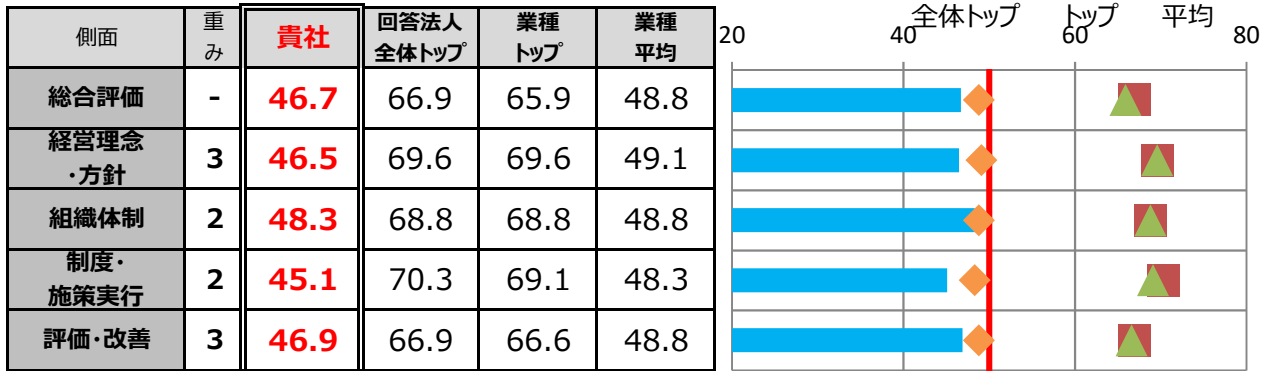
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.7** ↑3.7 (前回偏差値 43.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



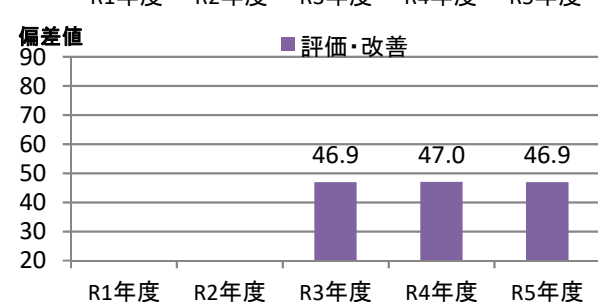
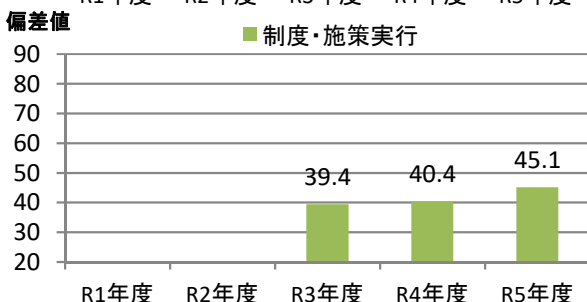
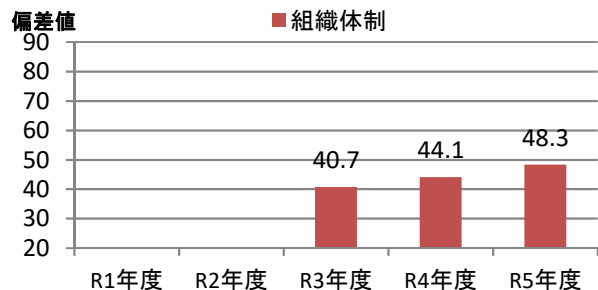
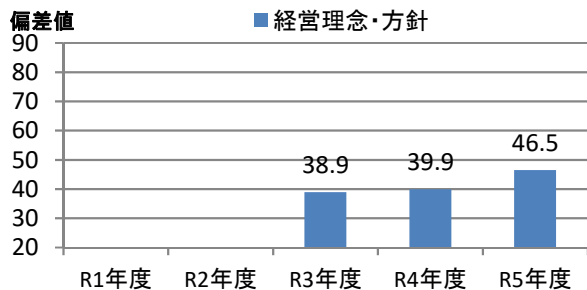
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

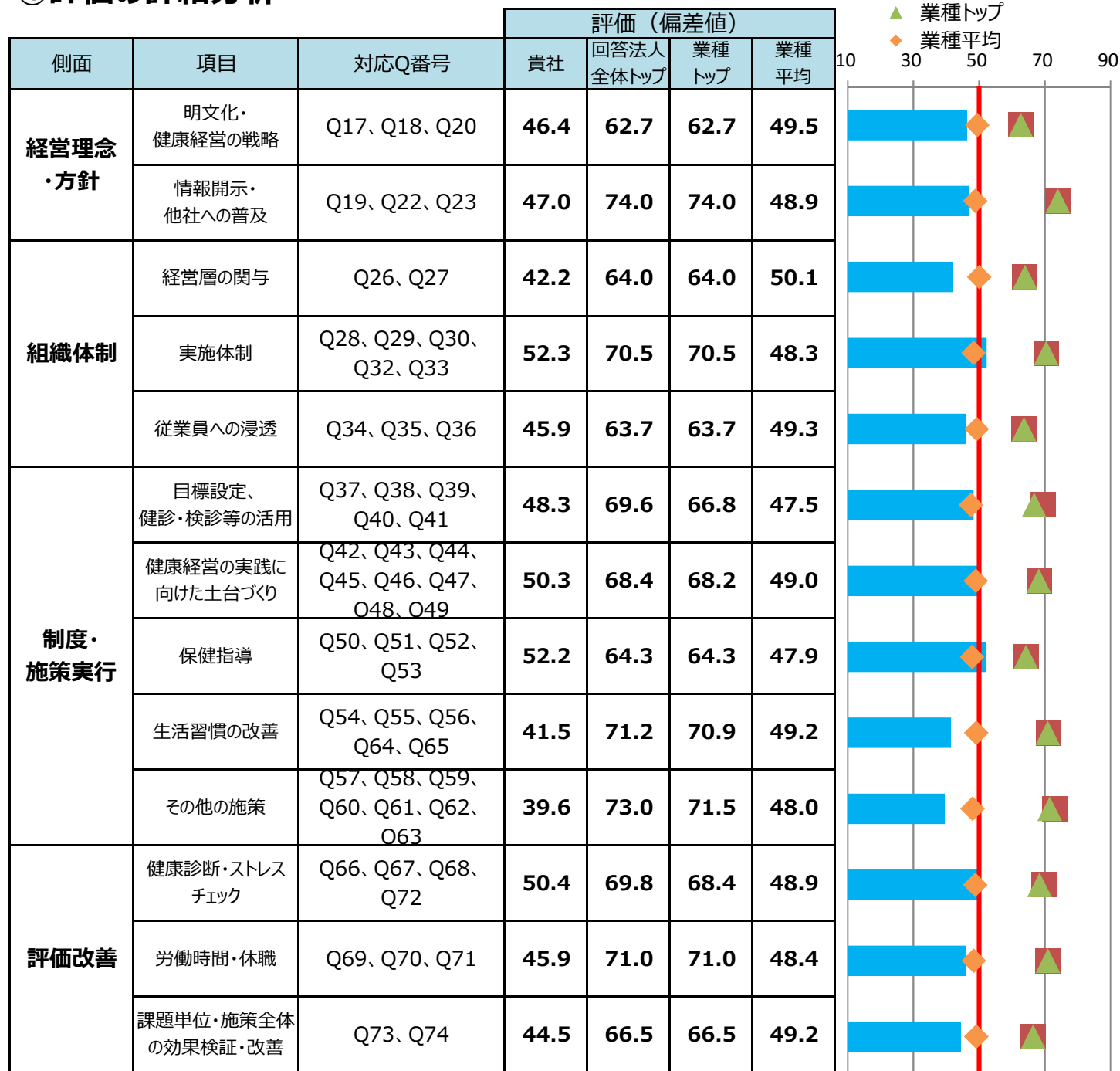
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2301~2350位	2451~2500位	2251~2300位
総合評価	-	-	41.8(-)	43.0(↑1.2)	46.7(↑3.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で、若手従業員の定着率を上げることや、ノウハウや技術を持つ従業員が健康で長く働ける環境を構築することが、事業活動を推進する上で最も重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	これまでワークライフバランスを目的に、フレックス勤務制やテレワークなど各種勤務制度を導入してきた。また、働きやすい職場環境整備という面では、フリーアドレスの導入も行っている。これらの制度内容をより良いものにブラッシュアップしていくことで、ひいては従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.kenes.jp/company/healthycompany.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	従業員同士が感謝を伝え合ったり褒め合う仕組みを導入し、表彰された組織や個人にギフトを贈呈				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康診断結果を閲覧できるシステムを導入し、そのシステム内で食事管理の機能を搭載している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	提携先のスポーツジムやヨガスタジオの利用補助について、定期的に社内周知し、利用促進を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	85.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康を維持していくうえで、健康指標5項目のうち、特に、先進企業平均値を下回っている項目（適正体重維持者率・飲酒習慣者率）の数値改善が重要であると考えられる。その他3項目についてもより良い数値を目指して生活習慣を改善していくことが、疾病の発生予防につながるものと思っている。
	施策実施結果	生活習慣の改善を目的として、自身が設定した目標に向かって一定期間取り組むこととした結果、9割以上の従業員が参加し、そのうち約6割の従業員が自身の立てた目標を達成する結果となった。
	効果検証結果	現時点で、健康診断結果数値は出ていないが、ストレスチェックの回答より、飲酒習慣・運動習慣・睡眠習慣に関する数値がわずかながら改善していることが確認できている。また、イベント実施後のアンケート結果によると、多くの従業員のヘルスリテラシーが向上していることが確認できたことに加え、イベント終了後も生活習慣改善に取り組む意欲を持っている従業員の割合が高いこともわかり、今後の改善が期待できる結果であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社マイナビ

英文名：Mynavi Corporation

■加入保険者：毎日新聞健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

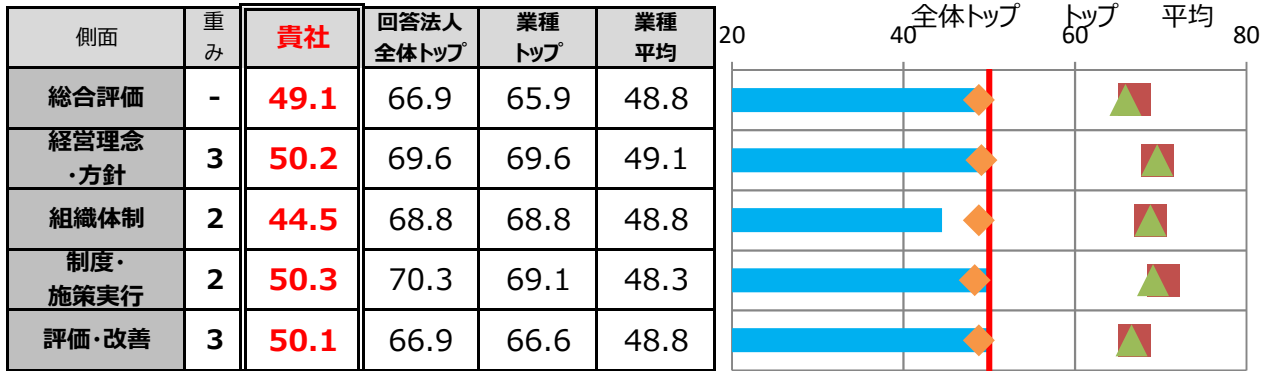
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901～1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** ↑1.4 (前回偏差値 47.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



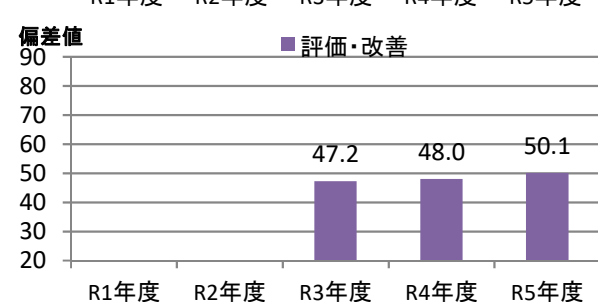
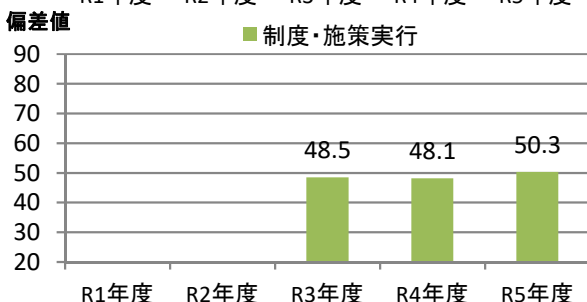
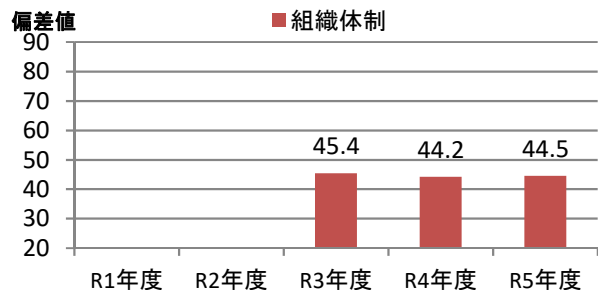
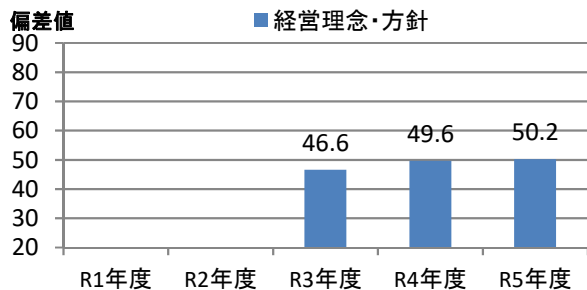
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

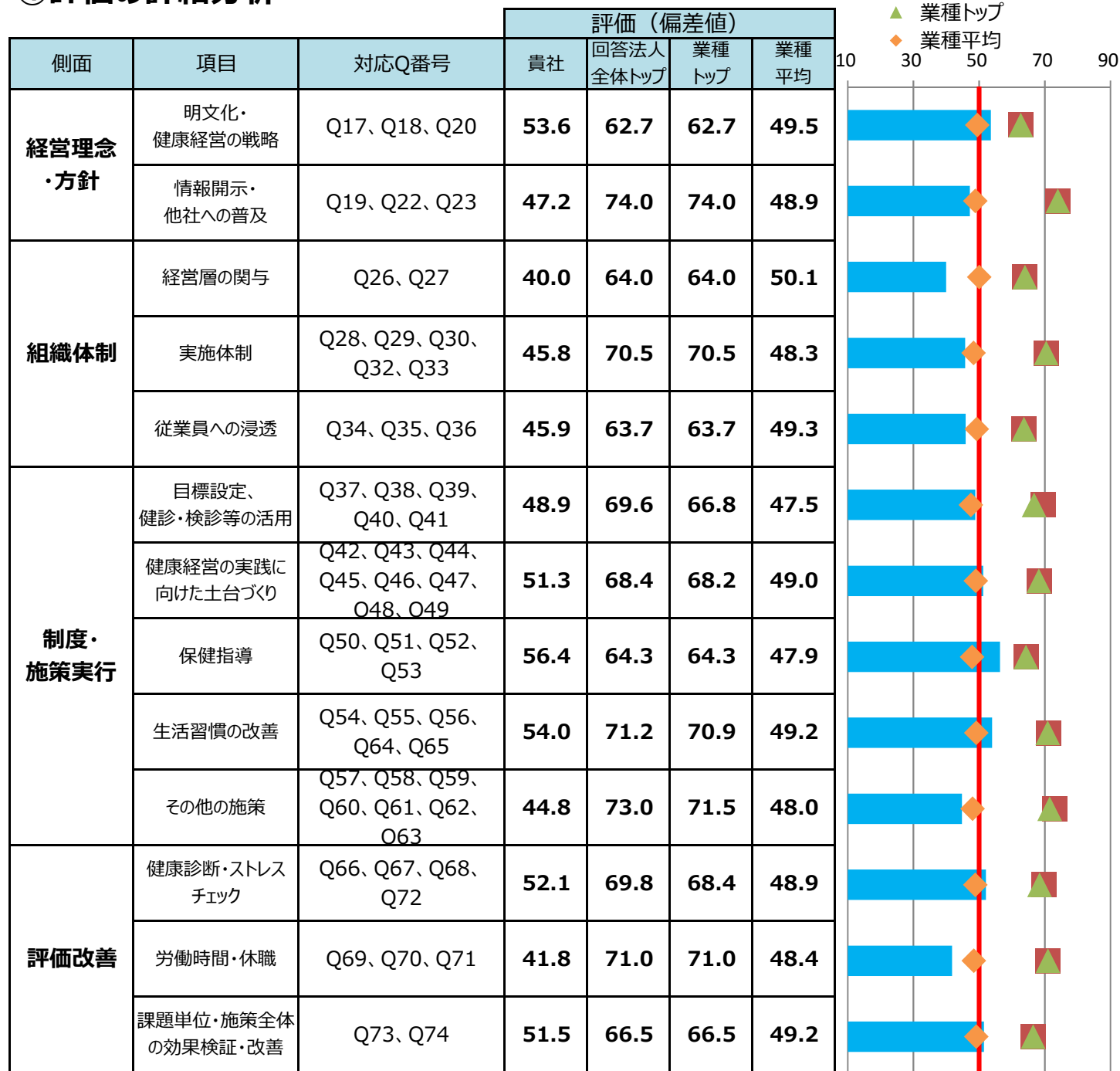
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1901～1950位	1951～2000位	1901～1950位
総合評価	-	-	46.9(-)	47.7(↑0.8)	49.1(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 若年層・子育て世代が多く働く当社において、従業員がしあわせを感じながらすこやかで充実した人生を送るため心身ともに健康に働ける環境づくりは重要な経営課題である。パーパス&バリューズ策定や新制度導入を通じ、労働時間の適正化による生活時間の確保、育児・介護との両立支援、多様な働き方の実現と定着を目指す。また体調不良者の発生予防に努め傷病休職率を減少させるため、その重要性を浸透させることも課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	テレワーク制度、副業制度、固定時間外手当といった制度定着を進め多様な働き方を実現することで、従業員のエンゲージメントを高め生産性向上を図ることを期待。また傷病休職率の減少（目標：2026年度までに0.8%）を目指すため、e-Learningや社内研修による健康リテラシー向上やストレッチ動画配信による運動機会創出を通じて、生産性向上には心身の健康と病気予防が必要不可欠であることの認知を広める。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 マイナビグループがステークホルダーへ提供する価値や不足しているものについて従業員から意見を募ったところ組織風土の偏りが課題として浮き彫りとなった。企業としての社会的な存在意義や社会貢献をパーパスにより明文化、全従業員にその行動指針が浸透し一人ひとりが前向きにその実現に取り組むことが求められる。社内、社外のあらゆるステークホルダーを巻き込み、グループ全体の企業価値向上を目指すことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	パーパスを実現するためのバリューズ＝大切にすべき価値観としてウェルビーイングを提唱、社員一人ひとりがすこやかで充実した暮らしをおくることの重要性を明確化した。また行動指針としてコンプライアンス意識を高く持つことや、多様な価値観を受け入れ差別やハラスメントのない安全・安心な職場をつくることを発信している。従業員の意識改革により、企業活動を通じて豊かですこやかな社会・環境の創造に貢献することを期待。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.mynavi.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内SNSアプリによりコミュニティ作成や参加ができ情報交換や交流が可能。社内クラブ制度の費用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ベネフィットステーションを導入し健康・ダイエットアプリを提供、一定ポイントを付与し無料で利用可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	商談前の姿勢改善や在宅勤務中の疲れ解消といった効果のあるBusinessストレッチ動画を配信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	傷病退職者のうち新入社員のメンタルヘルス不調による退職割合が高い状況は継続しており、2022年度における4月新卒入社者の退職率は9月と11月が1%を超える結果となった。新入社員の入社後のケアとその後の安定稼働のため、適切なラインケアの知識装着や、ストレス関連疾患のセルフメディケーション含む発生予防・早期発見・早期対応に取組み、従業員のメンタルヘルス不調による退職率の減少を図ることが課題である。
	効果検証結果	新入社員への入社コンディションチェックアンケートと面談実施、ストレスチェック後の面接指導勧奨、外部EAPサービス「何でも相談窓口」の定期周知等により、相談機会を増加させ早期キャッチアップに繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調による新規退職発生率については1.72%まで減少した。退職率だけではなく人事労務部門や産業医へのメンタルヘルス不調を含む傷病由来の相談件数を数値化したところ、2022年度は1ヶ月当たり17~25件の相談が定量的に発生していた。相談機会の増加によりキャッチアップ件数が増え、これにより早めにフォローアップできる可能性が高まったと言える。引き続き履歴を取り予防効果を検証していく。
	課題内容	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	効果検証結果	長時間労働が常態化しているため労働時間の適正化や、ワークライフバランスのための多様な働き方の実現、経済的安全が課題である。例えば業務効率化を図り労働時間を削減すると時間外手当が減るといった意見や、育休復帰後に時短勤務を利用することで経済的な影響を受けることが挙げられる。健康で文化的な生活をおくるための時間的・経済的安全が求められる。
効果 検証 ②	施策実施結果	2022年4月テレワーク制度・テレワーク手当、6月副業制度、10月固定時間外手当制度を導入した。労働時間の長さが給与に直結しない人事制度の導入により、働き方の選択肢が増え、業務効率化を促進した。
	効果検証結果	長時間労働による産業医面談案内対象者について2022年度は平均70名程/月で該当者の79%が管理監督者であった。時間管理を受けない一般社員については長時間労働に該当する従業員は減少傾向にあるものの、管理監督者にあたる管理職においては働き方の自由度が増したことで労働時間への良い効果が可視化されなかった。2023年10月より等級制度を導入し従業員の管理監督者割合も変わるため、引き続き効果検証する。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪ガスオートサービス株式会社

英文名：osakagasautoservice

■加入保険者：大阪瓦斯健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

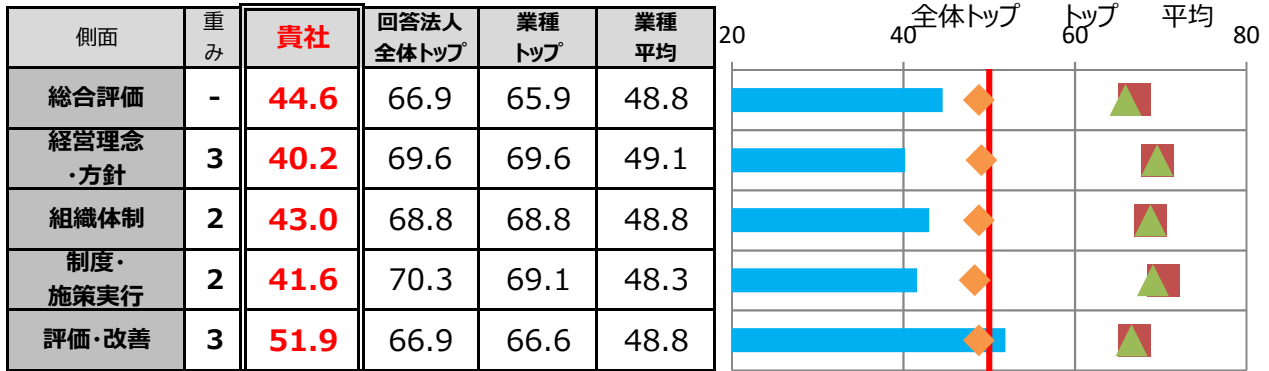
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.6** ↓0.9 (前回偏差値 45.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



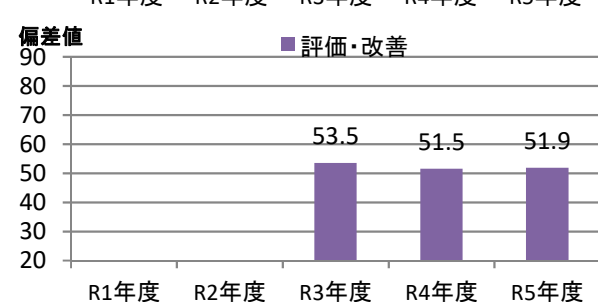
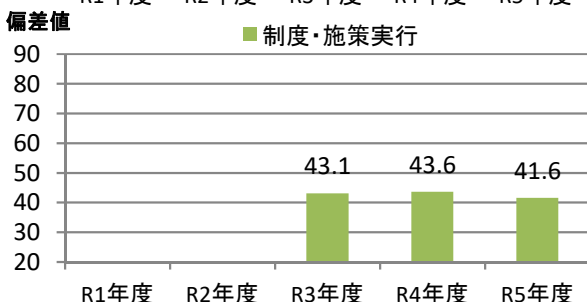
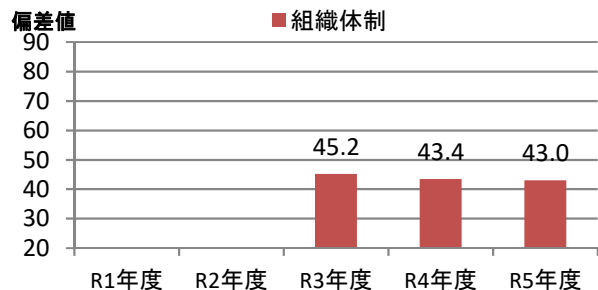
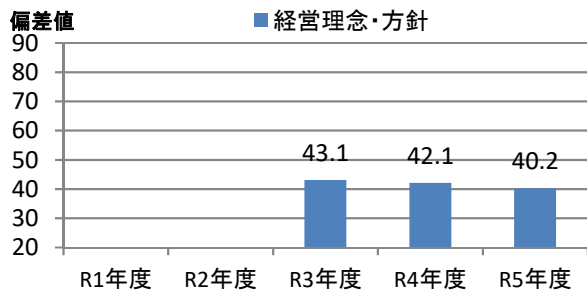
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

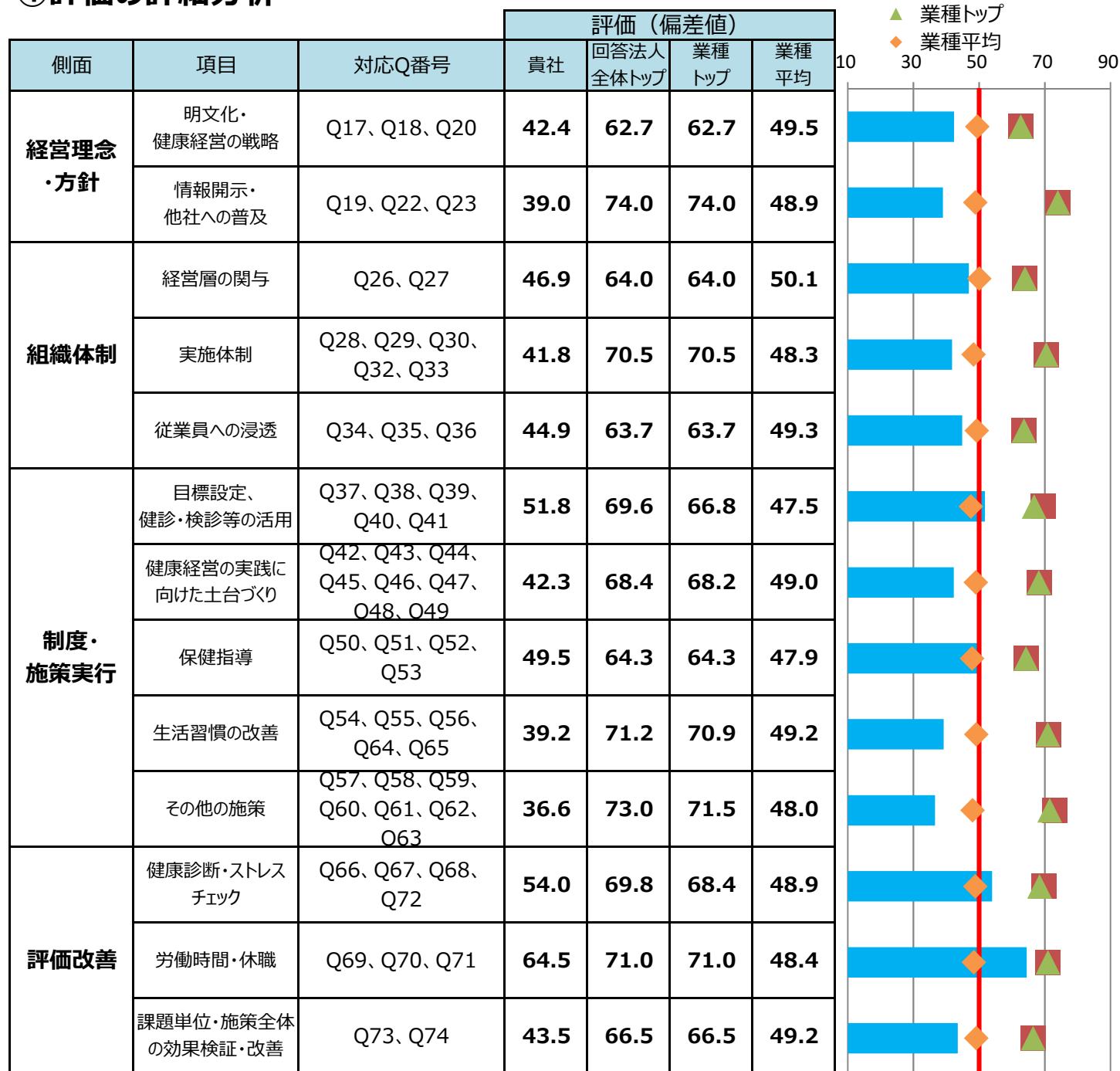
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1901~1950位	2201~2250位	2551~2600位
総合評価	-	-	46.6(-)	45.5(↓1.1)	44.6(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、従業員数100名強の規模の会社であり、それゆえ従業員一人一人のパフォーマンスが、会社業績に直結していると言っても過言ではありません。一方雇用形態の多様化や正社員の高齢化、様々なストレスによるメンタル疾患も一定割合あり、これらのことが従業員のパフォーマンスやモチベーションの低下につながっているのも事実であり、経営上の課題であると考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	全従業員が身体的にもメンタル的にもまず健康であることが、経営的に最も優先されることであり、そのことが実現してはじめて従業員が最高のパフォーマンスを発揮することが可能になり、会社業績の向上につながると考えています。健康経営の実施により、健康に裏打ちされた従業員のやる気の向上につながることを期待しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www2.ogas.or.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	7	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各種スポーツ同好会や軽音楽サークルに対して、一人年間5千円を活動費用として支援している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	春と秋に「歩活」運動を全社をあげて実施。共通のアプリを活用し、目標達成者や優秀者は表彰している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	44.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間については、長期間労働者はいないものの、特に所定外については大きな減少が見られず、ワーク・ライフ・バランスの推進によるメリハリのある働き方の推進に、更なる柔軟な働き方の導入が必要不可欠である。
	施策実施結果	コロナ禍という外的要因もあり、時差勤務やスーパーフレックスの導入、リモートワークや直行直帰の促進等多様性のある働き方を導入した。
効果検証結果	全従業員が自分の業務に合った働き方を積極的に行った結果、2022年度においては、従業員一人当たりの所定外時間は10.0時間（対前年度▲0.7時間減）となり減少。また有休取得を加味した年間実労働時間においては、3年連続で1900時間を下回り1857時間となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	これまでのインフルエンザ感染症に加えコロナ禍の中、限られた要員による事業運営を行っている当社にとって、従業員が集団で感染症に罹患することは事業継続の上でも大きな課題であり対応が必要である。
	施策実施結果	まずインフルエンザの予防接種については、その費用を会社が負担することとした。また、コロナのワクチン接種においては、職域接種や勤務配慮を行い早期接種を推進した。
効果検証結果	インフルエンザについては、一部の社員に家族からの罹患は確認されたが、社員自身の罹患はほとんど確認されなかった。（予防接種率は約50%）また、コロナについては、感染予防策を徹底したものの、世間並みの罹患者が確認された。世間的にはマスクの着用が緩和されてきているが、当社においては業務中マスク着用を現在も継続している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エイム

英文名：Aim Co.

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：サービス業

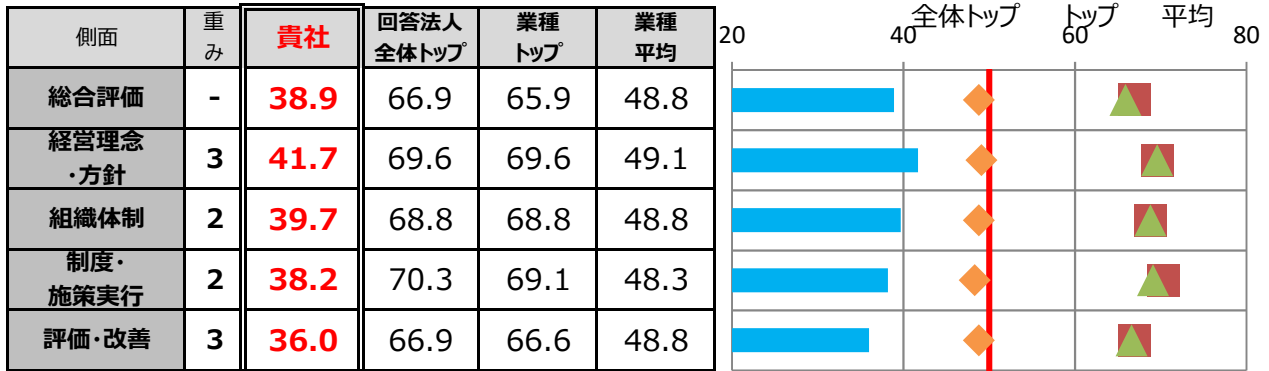
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **38.9** ↓2.8 (前回偏差値 41.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



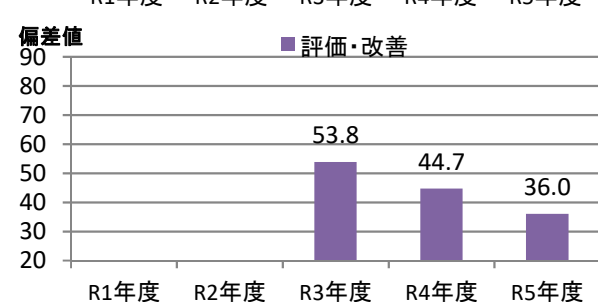
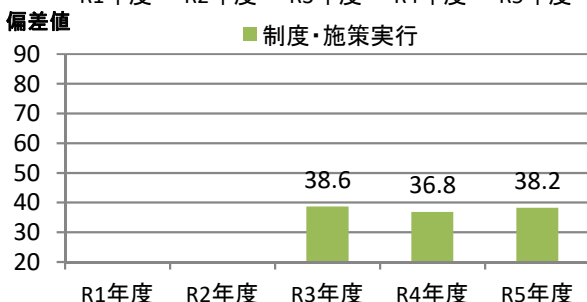
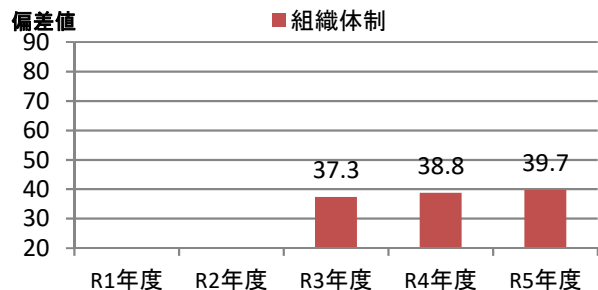
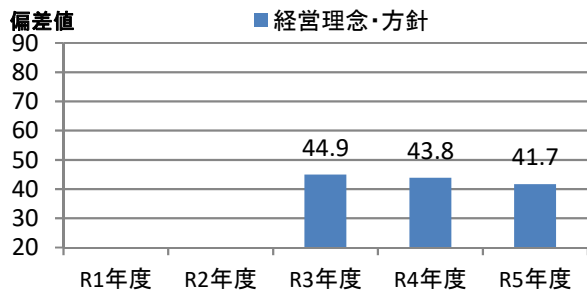
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

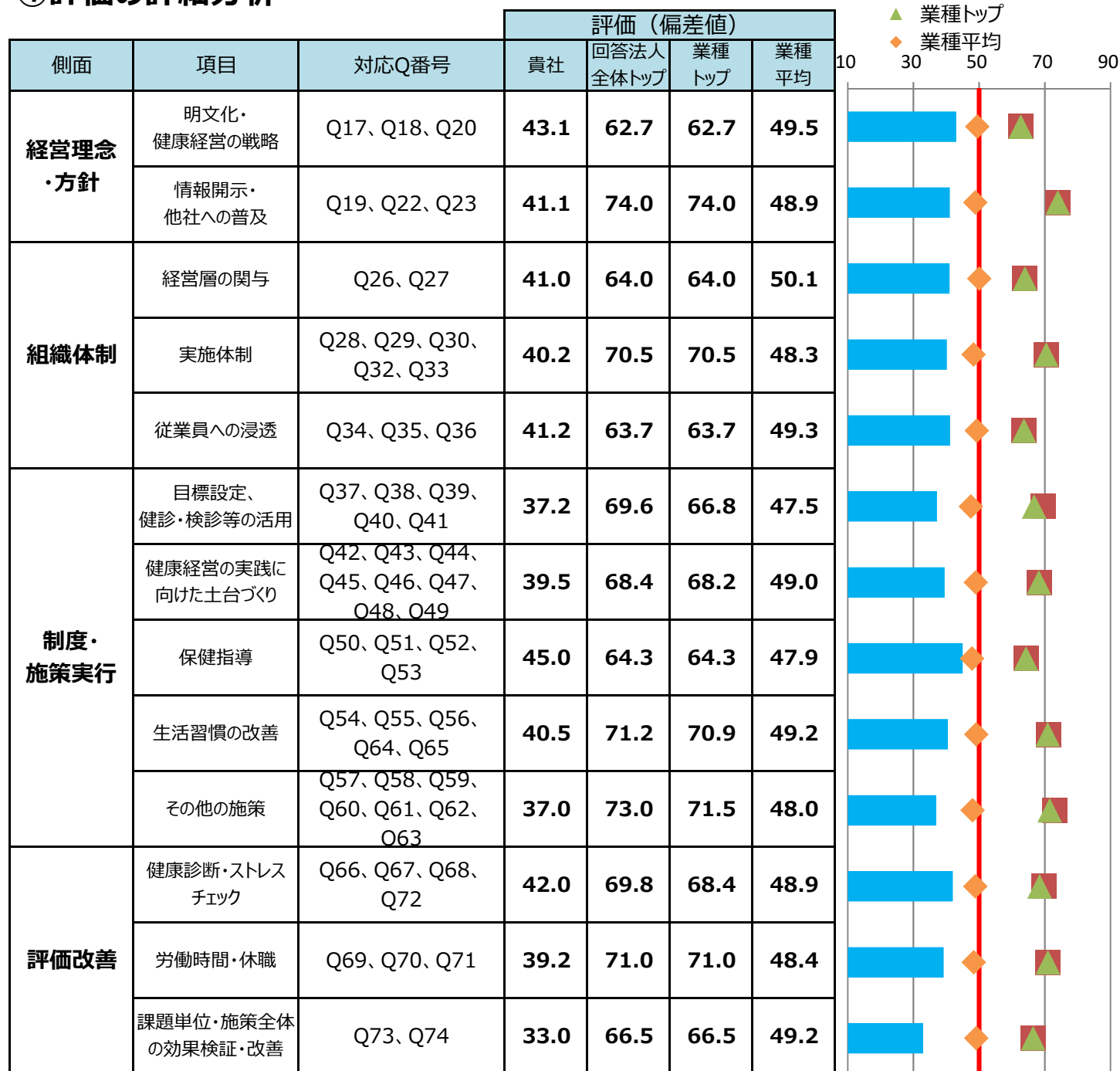
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2101~2150位	2551~2600位	3051~3100位
総合評価	-	-	44.8(-)	41.7(↓3.1)	38.9(↓2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康リテラシーを向上させ、従業員がいきいき働ける職場環境づくりを行うとともに、獲得した健康リテラシーをアウトプットし、顧客に健康の重要性や獲得方法を説明し理解してもらえるようにするのが大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	まずは従業員自らがより健康な状態となりいきいきと働けることで会社に活力を与えられると考える。また健康産業に従事する者として健康に関する情報をアウトプットすることで、より顧客満足度が向上することを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 中堅企業として人材の定着、採用力の向上は喫緊の課題であり、健康経営を推進することで魅力ある企業として認識されるよう努めたい。
	健康経営の実施により期待する効果	フィットネスクラブ運営企業として顧客に健康を提供するだけでなく、従業員自らが健康になることで正しいことを実践していると従業員が自覚できるようになることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fitness-aim.com/information/entry-494.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.4	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域のマラソン大会のボランティアとして給水ポイントでの活動を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	自身の食生活を見直すツールを推奨している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計を配布し、自身の活動量を確認する。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	50.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	23.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調を未然に防止する。
	施策実施 結果	従業員に対し、本社より出向いての定期面談を実施した。
	効果検証 結果	様々な組織の「不」に対し、改善に向け会社全体で取り組み始めている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	-
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社リロクラブ

英文名：Relo Club, Limited

■加入保険者：東京不動産業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

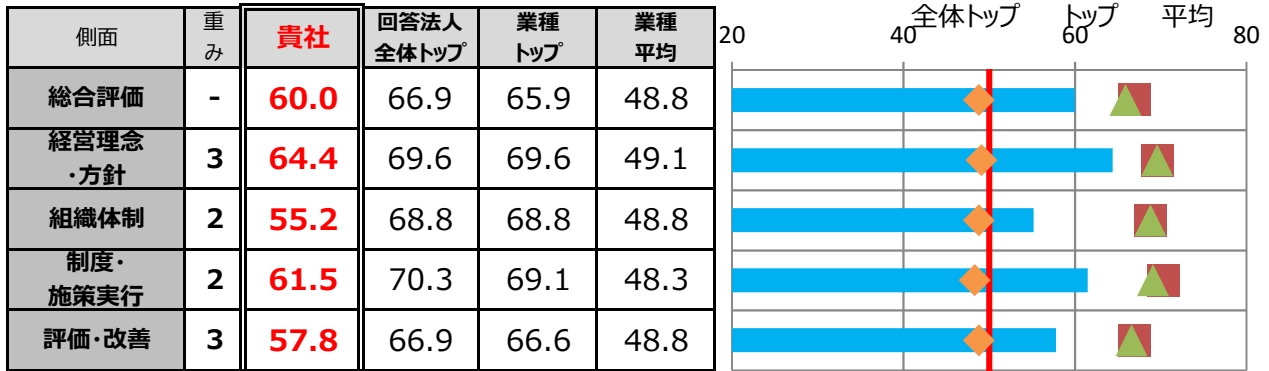
①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **3520社中**

■総合評価： **60.0** ↑3.3 (前回偏差値 56.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



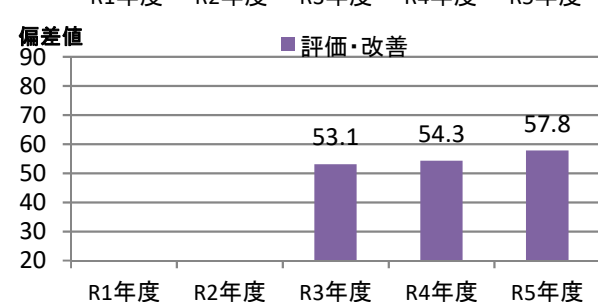
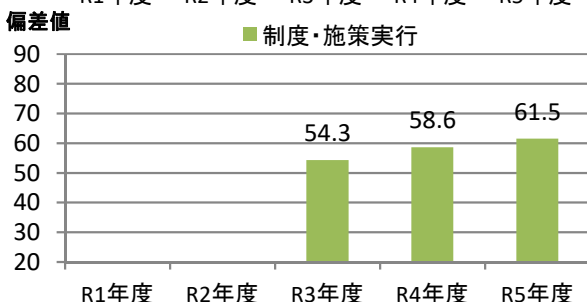
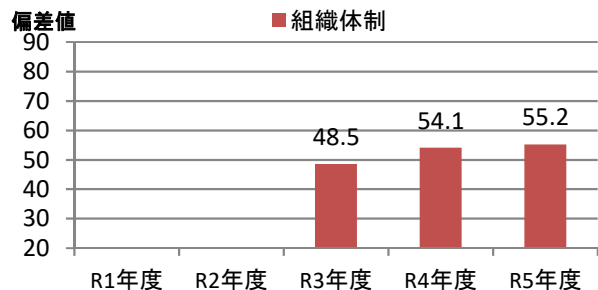
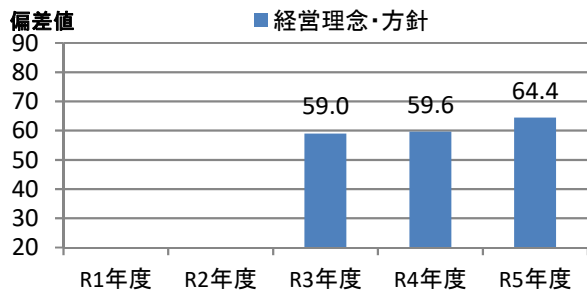
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

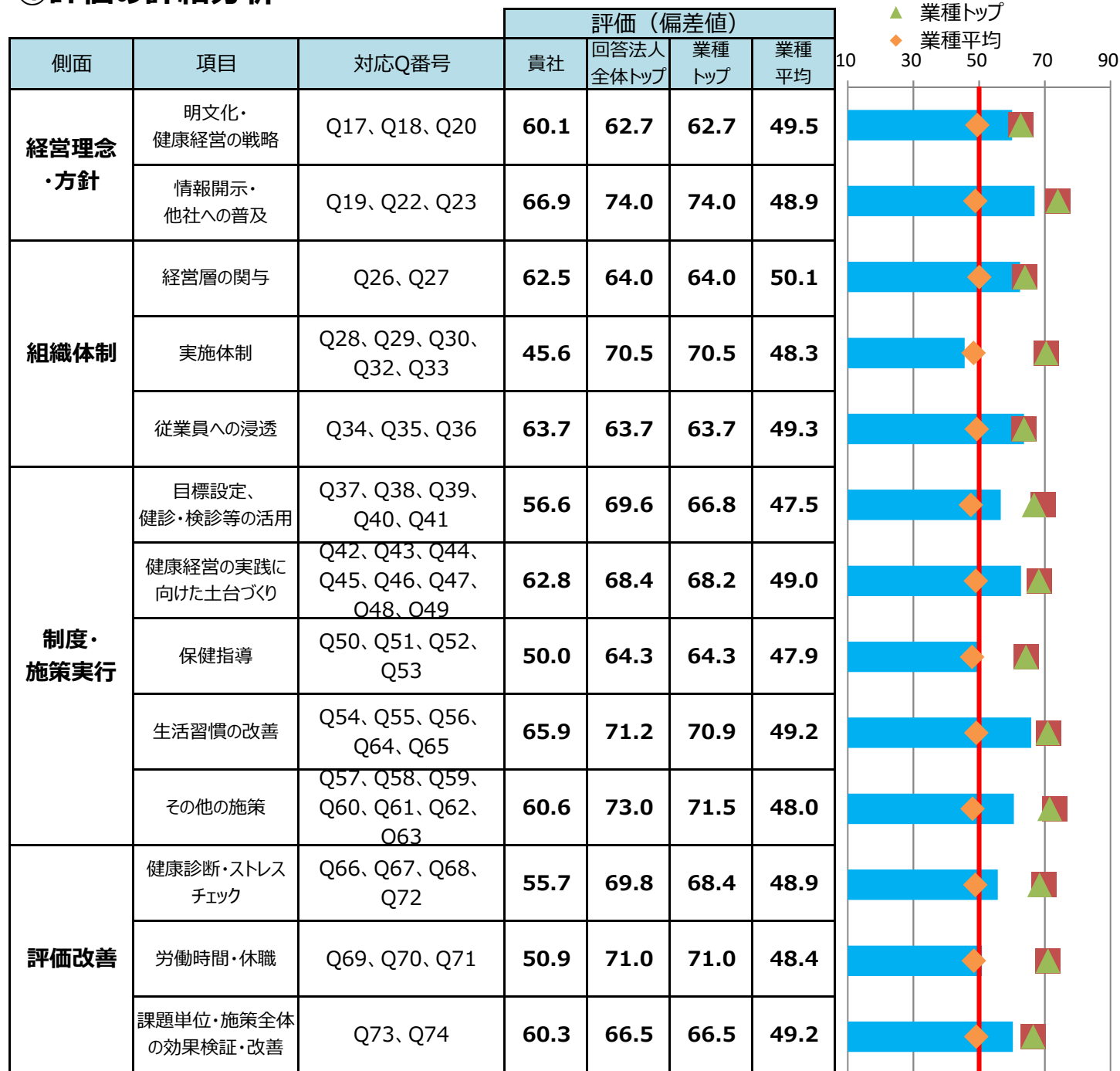
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1051~1100位	851~900位	601~650位
総合評価	-	-	54.2(-)	56.7(↑2.5)	60.0(↑3.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社を取り巻く事業環境と提供するサービスの本質においても、持続的に成長していくために、社員一人一人が安心していきいきとエネルギーに働ける企業を目指すことが求められており、職場の一体感やエンゲージメントを高めていくことが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の高いエンゲージメント値こそが、当社ビジネスの「企業の本業以外の業務をサポート」という、リログループの使命を担う原動力となると考え、2025年度にエンゲージメント値62の企業を目指している。 また、会社が健康経営に積極的に取り組むことで、従業員の意欲や生産性が向上し、より一層世の企業やお客様の健康づくりに貢献でき、中長期的視野での企業価値向上を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 アブゼンティイズムの高い部署は、離職者も多く業務のパフォーマンスも低い傾向にある。採用が困難な時代において離職が増えると採用活動や育成にかかるコストも膨らみ、世の中の変化にスピーディに対応することができなくなるため、アブゼンティイズムを低下させることは会社として大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	当社独自の計測値であるアブゼンティイズムの平均値を1以下にすることが目標（2022年度平均1.14）。同時にプレゼンティイズムを改善する活動が続けることにより、社員が毎日従業員が元気に出社をし高い生産性を発揮することを期待している。（当社独自のプレゼンティイズム分析値2022年度平均7.2のところ、目標値8以上とする）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.reloclub.jp/company/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.reloclub.jp/company/health-management/				
b.プレゼンティイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.reloclub.jp/company/health-management/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.reloclub.jp/company/health-management/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	社員のレグニション件数を見る化し、社員へ公表し利用促進を図った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	従業員に対し、健康サポートアプリを提供し1日3食+間食を入力しスコア化内容に応じたアドバイスを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリでウォーキングイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	46.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2020～2021年度は従業員全員に公平に健康施策を実施し、特定保健指導やストレスチェック高ストレス者、健康診断の産業医の就労判定等を除き、個人に合わせた積極的なアプローチを会社として実施しておらず、有所見者に対するアクションを会社の課題と認識した。
	施策実施結果	全社員に対する健康施策の案内や推進に加え、2022年度より40歳未満含めた健康診断における有所見者に対し、個別にアプローチをし、希望者に管理栄養士の保健指導を実施した
効果検証結果	有所見者75名中6名の保健指導希望者が発生し、管理栄養士との個別面談を実施をした。その対象者に保健指導後にヒアリングをしたところ、6名中3名が保健指導で立てた目標値を半年以内にクリアをした。今回の75名は生活習慣病に直接関係しない有所見数も含まれるとはいえ、保健指導希望者数が少ないため、2023年度以降も継続課題とし、保健指導対象者を増やす活動を行う	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2020年度の従業員の40歳以上適正体重維持率が60.5%で、4割の社員が適正体重ではないことを認識した。令和元年の国民健康・栄養調査によるBMI標準割合65.3%と比べても、当社の適正体重維持率は低いことを課題として捉え、運動習慣の改善によって適正体重維持率も高まるのではと仮説を立てた。
	施策実施結果	2021年度はウォーキングイベントを年2回実施、2022年度はイベント期間を1週間⇒2週間以上と延ばし運動習慣の定着化も狙った。管理職の多い40歳以上はほぼ全員が参加をした。
効果検証結果	2021年度、2022年度共にウォーキングイベント実施時は健康経営推進役員をはじめ健康推進担当が全社的に号令をかけ、毎回正社員の9割以上が参加。2020年度は60.5%だった40歳以上の適正体重比率は2021年度には66.9%まで上昇し、2022年は71.7%となった。運動と適正体重維持率の相関性は高いことから2023年度も継続実施する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社J-POWERビジネスサービス

英文名：J-POWER Business Service Corporation

■加入保険者：電源開発健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

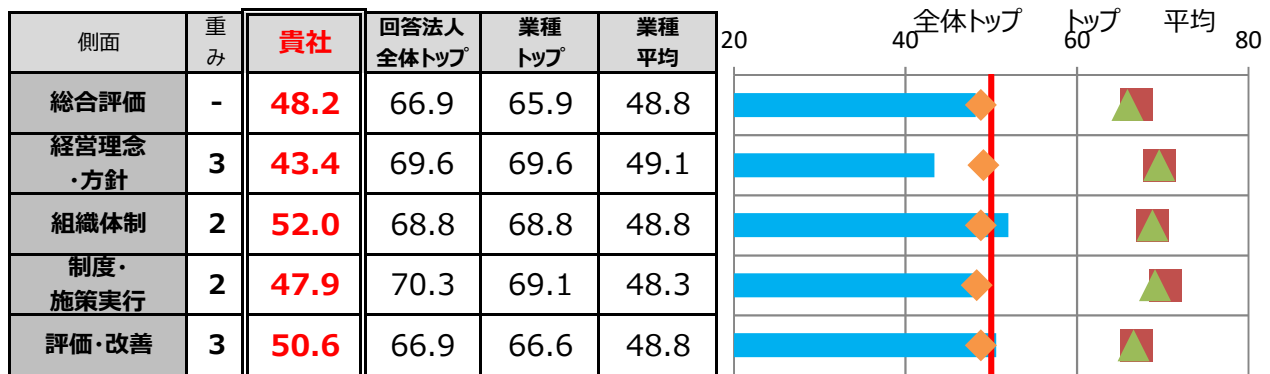
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.2** ↑1.4 (前回偏差値 46.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



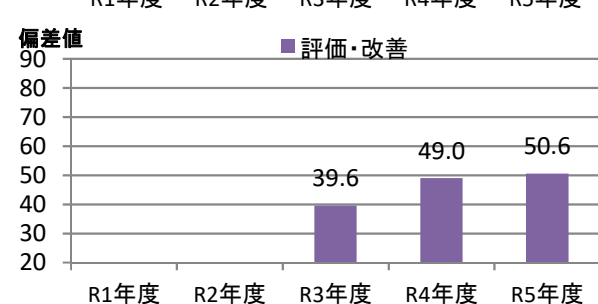
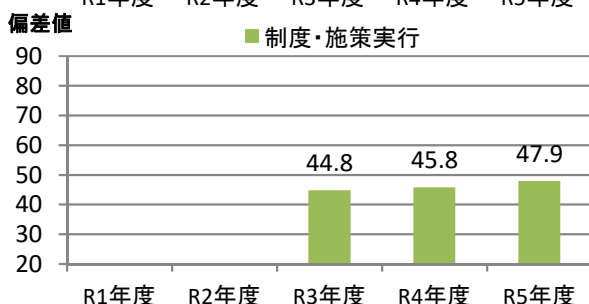
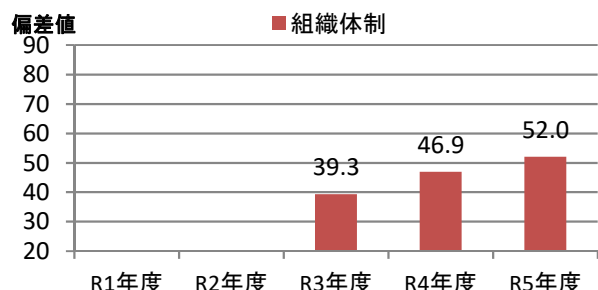
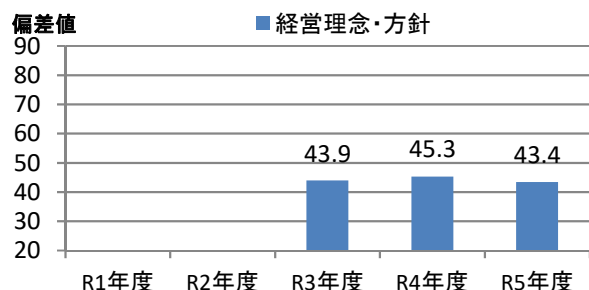
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

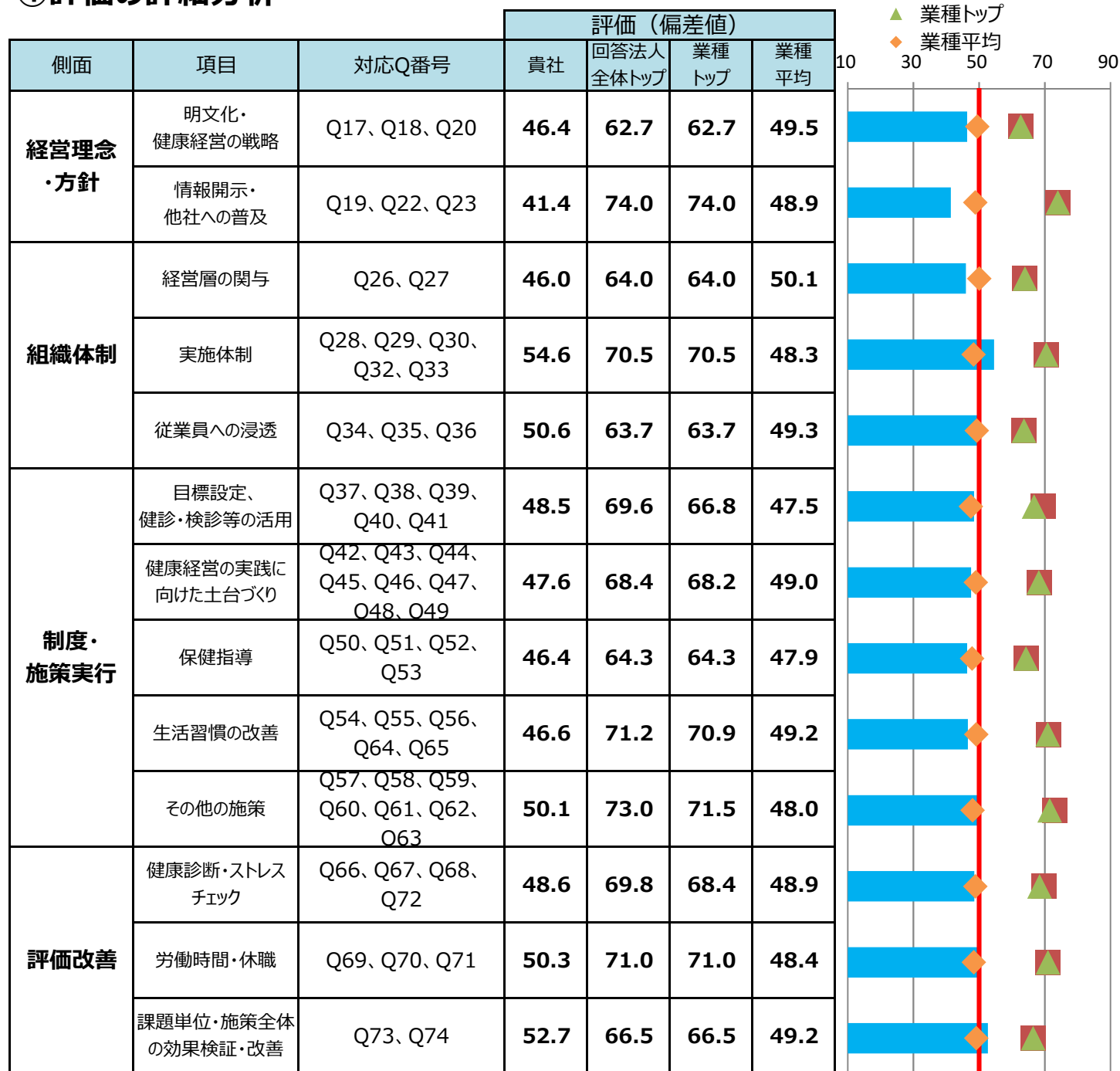
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2301~2350位	2051~2100位	2051~2100位
総合評価	-	-	41.9(-)	46.8(↑4.9)	48.2(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社はJ-POWERグループ内のサービス会社として、従前から「お客様満足（CS）と従業員満足（ES）の好循環」を掲げて、CSとESを事業活動の両輪と位置づけており、健康経営の推進によるESの向上を、CSの向上・事業価値の拡大につなげていくこと。
	健康経営の実施により期待する効果	当社の仕事は「人」によるサービスであり、自らの仕事に誇りと喜びを持つとともに、健康で生き生きと仕事することが、CSの向上につながると考えている。 一人ひとりの健康が重要な基礎と考え、健康経営の取り組みが、ES・CSの向上、事業価値の拡大に寄与するものと期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jpbs.co.jp/info/policy.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	歩数をカウントして距離に換算して移動距離を推定し、各チームで競うことでコミュニケーションを促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士と協力して野菜摂取レベルの測定会を3回実施し、継続的な野菜摂取改善に向けたイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	姿勢・骨密度・体組成等の測定を実施し、個々の結果へのアドバイスを通じて、運動習慣の定着を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.7	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	全従業員に健康経営に関する認知度や健康に関する興味を把握することでより効果的且つ効率的に施策の検討を進めることを目的にアンケートを実施。 アンケート結果では、44%の従業員が「睡眠改善」に関して一番の興味関心を集め、「睡眠改善」に関する施策が生産性の向上に大きく寄与すると考えた。
	施策実施結果	睡眠に関する動画配信サービスの提供、年2回の睡眠セミナーを実施。その後、18名の希望者にはセンサーによる睡眠データを計測し、トレーナーと伴走しながら睡眠改善を実施。
効果検証結果	不眠症の評価方法である「アテネ不眠尺度」において、18名のうち17名に改善傾向がみられ、WLQIにおいても改善傾向がみられる結果となった。 今後も睡眠に関する施策を継続的に実施し、生産性向上に取り組む。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	全従業員に健康経営に関する認知度や健康に関する興味を把握することでより効果的且つ効率的に施策の検討を進めることを目的にアンケートを実施。 女性特有の健康課題については、女性従業員が52%を占めるにも関わらず、フェムテックに関する認知度が低いことが判明し、女性特有の健康課題に関する取り組みを早期に実施することが必要と考えた。
	施策実施結果	女性特有の健康課題を解決するために、フェムテック・メンテックの最新の動向や更年期障害に関するセミナーを実施。事前アンケートでは、7割の女性従業員がPMSや更年期症状等で悩んでいることが判明。
効果検証結果	女性従業員だけでなく男性従業員も多数参加し、実施後のアンケートでは82%が満足した回答であった。 セミナー後は男女別に分かれて座談会を実施し、お互いの感想を共有することができ、男性従業員に対しても、女性特有の健康課題に対する意識の醸成、理解を深めることができた。 今後も女性特有の健康課題に関する施策を継続的に実施し、生産性向上に取り組む。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：高速道路トールテクノロジー株式会社

英文名：NIPPON EXPRESSWAY TOLL TECHNOLOGY CO.,LTD

■加入保険者：M B K 連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

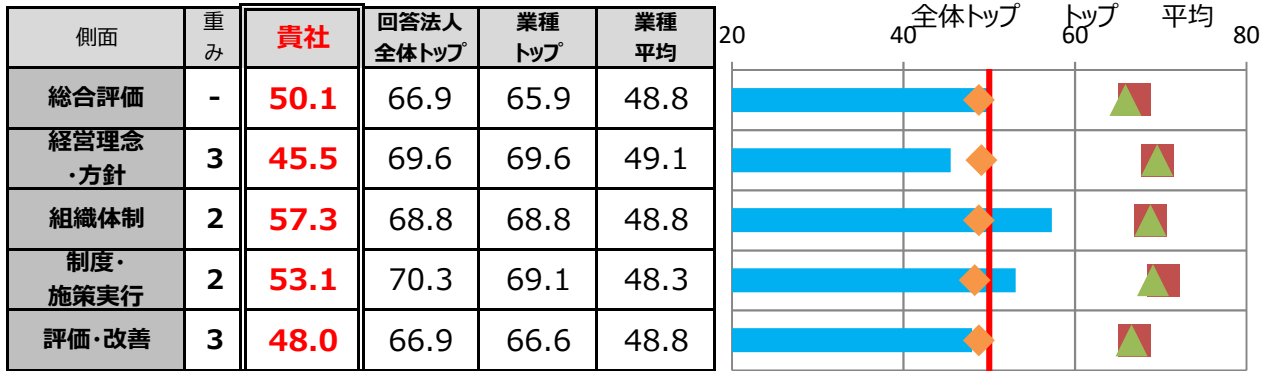
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.1** ↑1.8 (前回偏差値 48.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



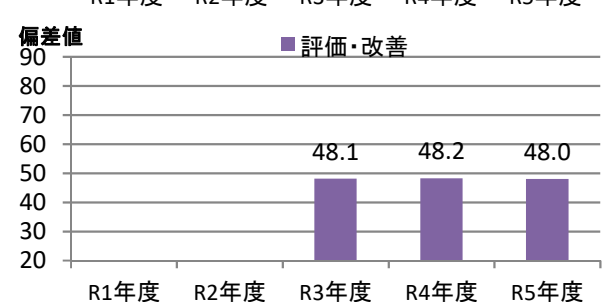
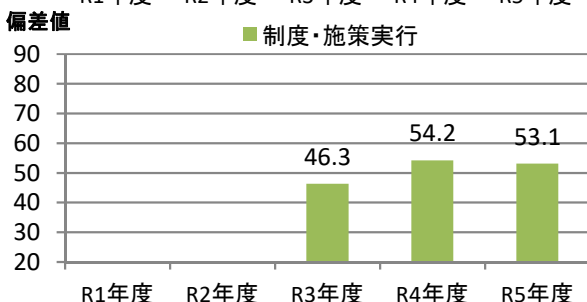
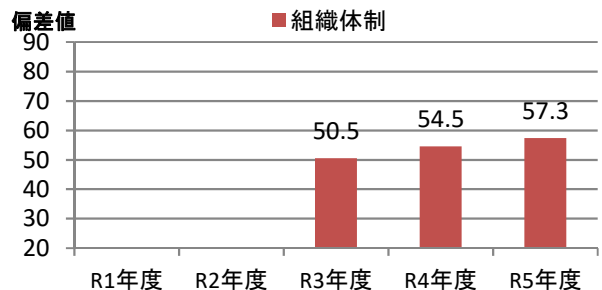
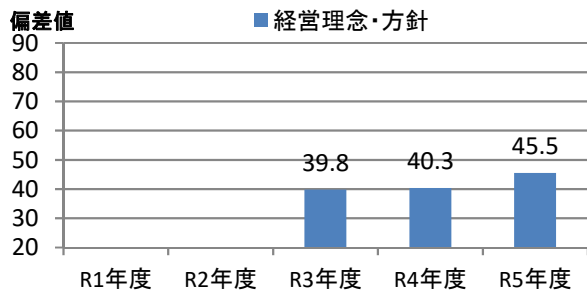
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

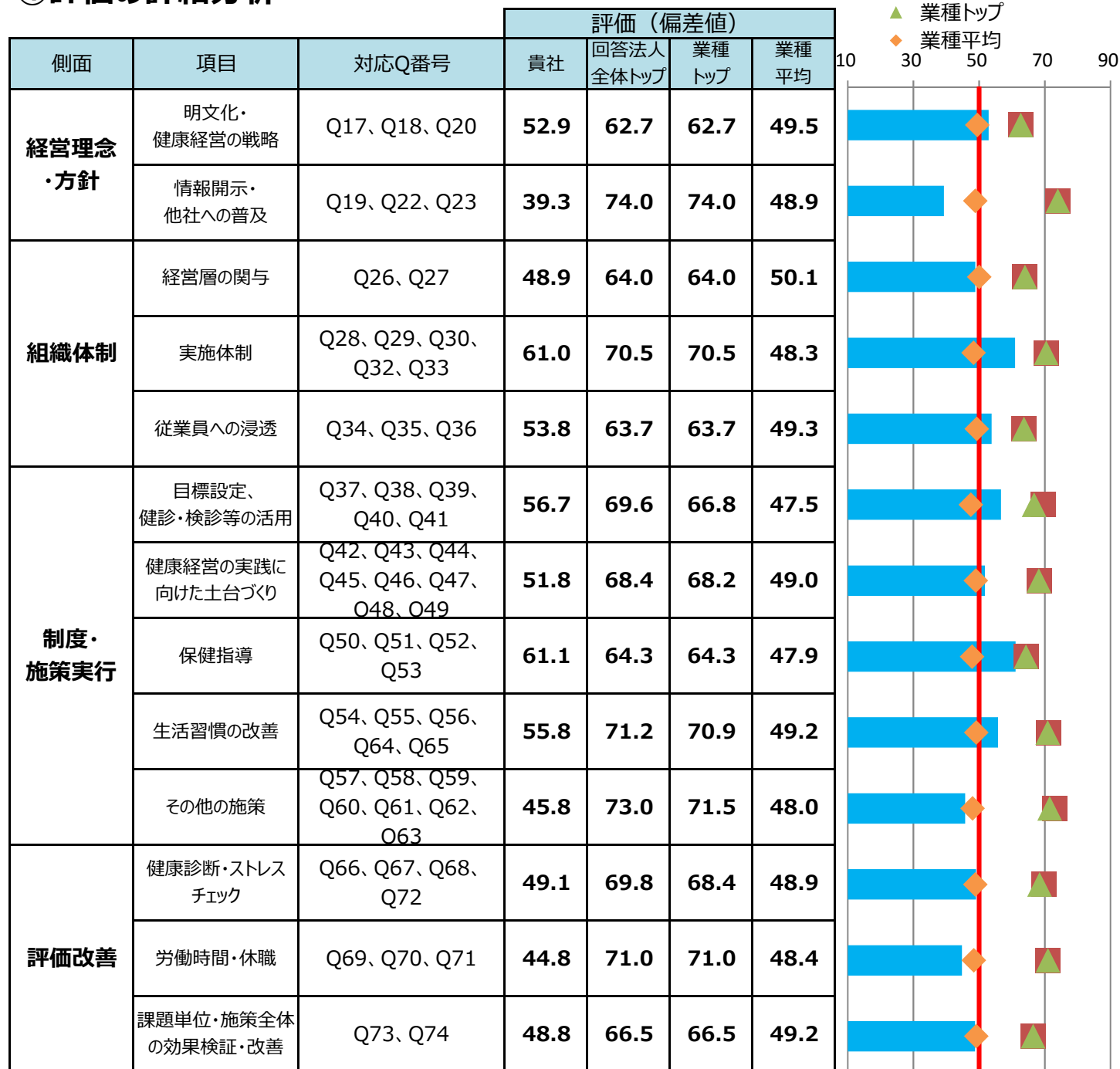
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2001~2050位	1851~1900位	1801~1850位
総合評価	-	-	45.7(-)	48.3(↑2.6)	50.1(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2022年6月に会社の事業内容拡大に伴う組織と会社名の変更、人員の増強（200名弱の出向社員の受入）があった。新組織の一体感の醸成は、組織の活性化（事業拡大した事業および既存の事業の発展）に不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	一体感の醸成のため、5ヵ所に分散していた本社機能を持つオフィスを1つに集約するため、2023年7月に現在のオフィスに移転した。 本社オフィスでは、組織横断的なコミュニケーション機会の提供のため、フリーアドレスを導入した。 加えて十分な休憩・気分転換スペースの確保、立位で作業できるデスクの設置、集中して作業できる個室（ブース）の設置など、作業効率向上につながる作業環境を整備した。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 入社1～3年目の社員の業務知識、スキルの習得には個人差があり、スタート段階での学習の遅れがその後のパフォーマンスに影響している。そのため個々の能力・適性に応じたフォローを継続して行う必要があるが、現場の要員が足りないため、2022年度定年退職再雇用の熟練技術職社員数名を、テクニカルアドバイザー（社内呼称TA）として配置し、現場の管理監督者および社員双方を支援する制度を導入した。
	健康経営の実施により期待する効果	現場の管理監督者および中堅層の負担を軽減することにより、本来業務に注力する時間が増える。 職場と連携し、より客観的な視点で社員の長所・短所を見極めた支援を行うことができる。 各現場に配属される1～3年目の社員は、1名～数名のため、自分の成長が他者と比べてどのくらいか、また自分が何に困っているのかを理解していないことも多いため、上司の評価面接とは別にTAとの面接を行うことで確認する機会が増える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toll.co.jp/policy/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	5	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	正社員、非正社員を対象に、職場ごとに企画した社内旅行について、年1人20,000円助成するも				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合の提供する「&well」アプリの利用を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ヘルスケアプログラム（ウォーキングチャレンジやエアロープ跳び）を実施し上位入賞者を表彰している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2022年度の健康診断結果では、BMI25.0以上が33.9%、そのうちの30.9%はBMI30以上の高度肥満である。特に単身者や若年者では、食生活の自炊率が低く、外食や惣菜利用者は動物性脂肪や炭水化物過多、食物繊維やたんぱく質不足の課題があることがわかっている。
	施策実施結果	健康面談や保健指導で外食メニューや惣菜の選び方、野菜の取り方について繰り返し説明したところ、少しずつではあるが意識して野菜やたんぱく質を摂取するようになってきた。
効果検証結果	2021年度健康診断結果ではBMI25.0以上が40.8%であったので、2022年度は改善した。今後も現在肥満がある社員の改善指導、現在肥満がない社員の適正体重維持指導は継続していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	2022年度は17名がメンタル疾患で欠勤・休職になった。メンタル休業者の多くは、主治医の治療に加えて生活リズムの調整と仕事に対する興味関心や意欲、集中力、体力の回復がスムーズな復職と復職後の再発防止の鍵になる。休業開始時から保健師（産業医）が介入し、上司が病気の特徴を理解できる情報提供、当該社員の休業支援が必要である。
	施策実施結果	休業中、主治医受診のタイミングで上司や保健師がコミュニケーションをとることが問題なかった事例は、復職もスムーズに運べたと感じる。
効果検証結果	5名は復職し、主治医の治療を継続しながら職場の就業配慮の上で再休職なく就業できているが、7名は退職になってしまった。引き続き休職者への休職中および職場復帰準備の支援方法について検討していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	—
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本PCサービス株式会社

英文名：

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

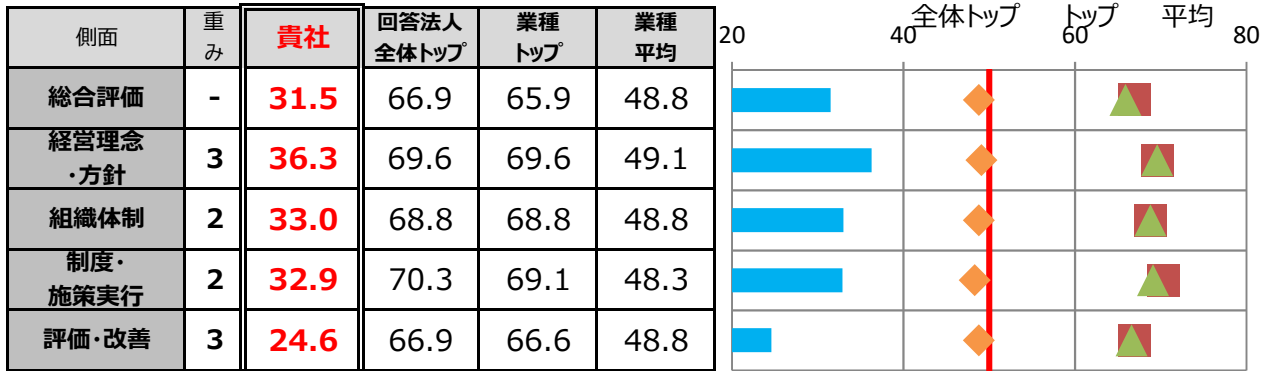
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3351~3400位** / **3520社中**

■総合評価： **31.5** ↓1.6 (前回偏差値 33.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



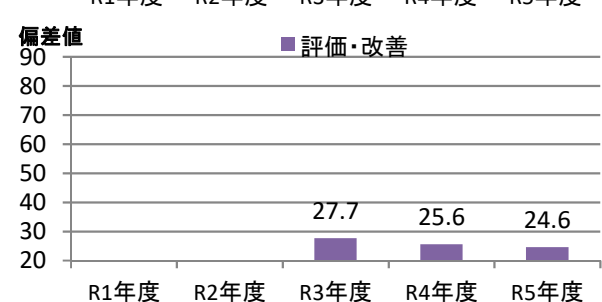
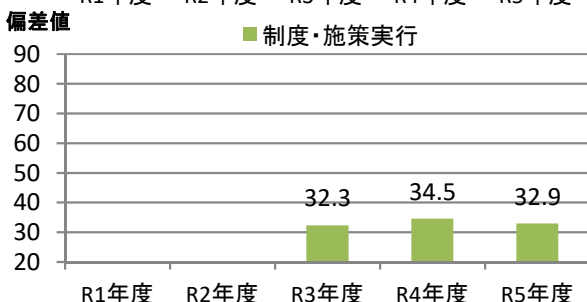
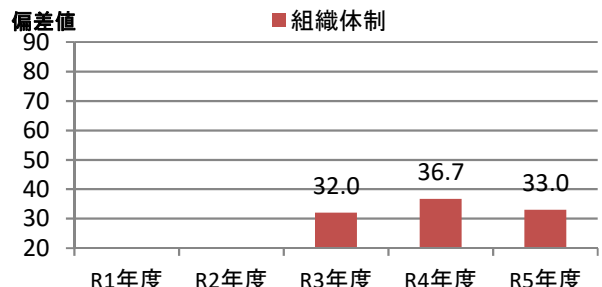
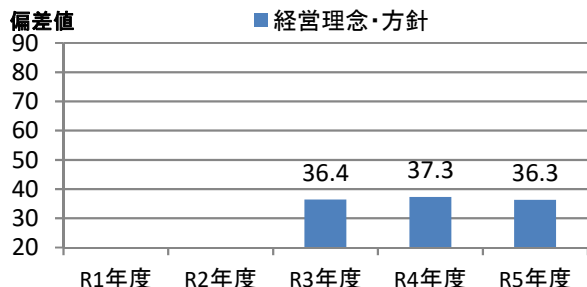
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

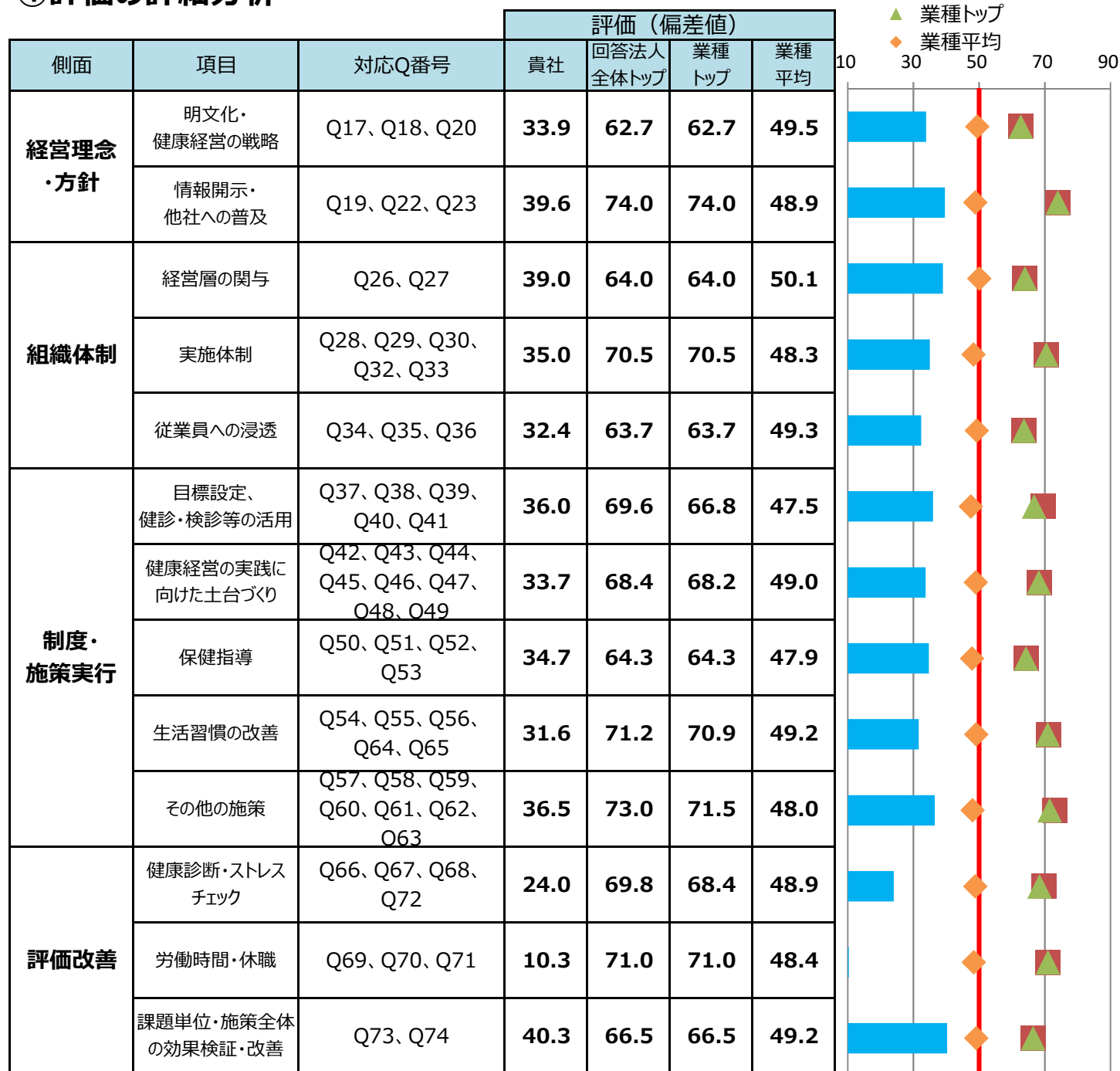
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2701~2750位	2951~3000位	3351~3400位
総合評価	-	-	32.1(-)	33.1(↑1.0)	31.5(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.j-pcs.jp/company/healthcare

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率	
URL						
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率	
URL						
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率	
URL						

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全従業員対象でキックオフミーティングを実施している。従業員同士で意見交換できる機会を設定して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	管理栄養士から、食生活改善に向けた情報発信を社内イントラに配信し従業員に向けた情報提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社内部活動を推奨・支援しています。ゴルフ部、フットサルサークルなどを運営しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の	0.0	%
管理職限定		全管理職の	0.0	%
限定しない	○	全従業員の	0.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	27.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	14.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	31.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスの確保の向け、時間外労働の削減・休暇制度の充実の施策を進めている。2021年9月～2022年8月の時間外労働の平均時間は12.95時間であった。タイムシートにおいて残業時間を算出し36協定の範囲を逸脱しないように確認・該当社員には削減に向けた声掛けを実施していたが、時間外労働の要因には業務量や繁忙期等の事情もある為、従業員本人だけでなく所属部門での取り組みが必要であると感じた。
	施策実施結果	・時間外労働の削減：部門長に向けた発信を開始。全体的に時間外労働は減少傾向にあることが確認された。 ・休暇制度の充実：フレキシブル休暇（有給休暇とは別途設定）を導入。取得実績が出ている。
	効果検証結果	2022年9月～2023年8月の時間外労働の平均時間は13.6時間で前年平均時間から0.65時間の増加が見られた。また同期間の有給取得率は65.2%で前年同67.7%と、前年より後退したため更なる有給取得率の向上のための啓発活動が今後の課題となることを確認した。また入社したばかりの従業員に対する特別休暇（ウェルカム休暇）は取得率79.6%であった。公休数も増加させたことで全体的なワークライフバランスは向上しているものとする。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パーソルワークスデザイン株式会社

英文名：PERSOL WORKS DESIGN CO., LTD.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

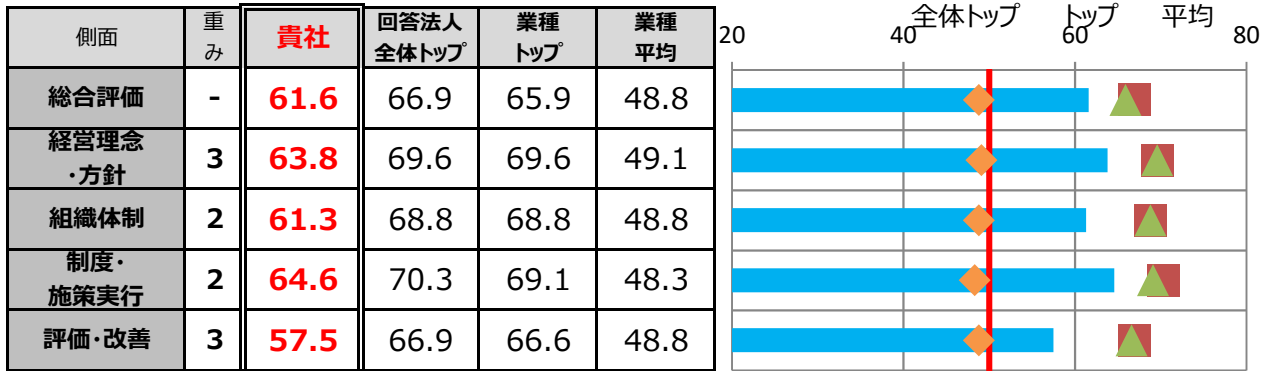
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↑2.8 (前回偏差値 58.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



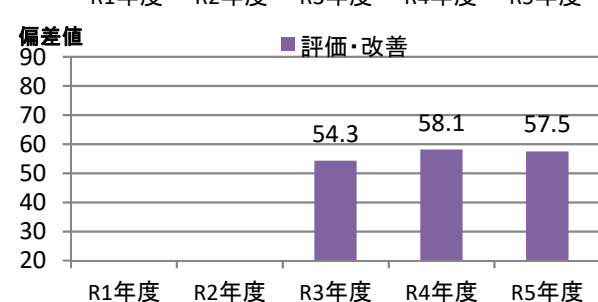
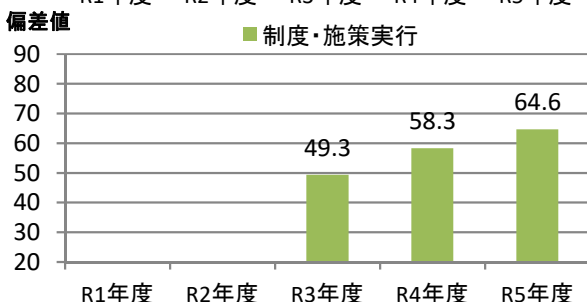
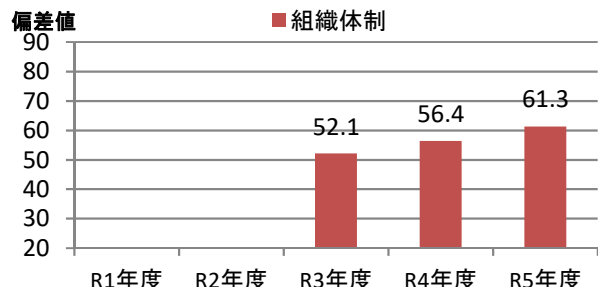
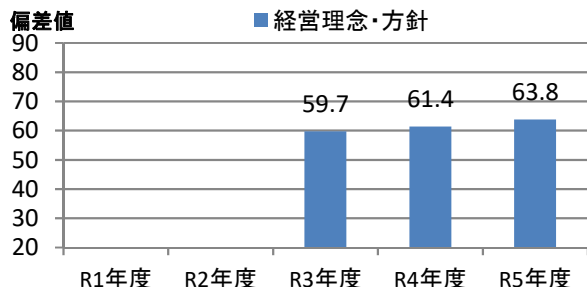
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

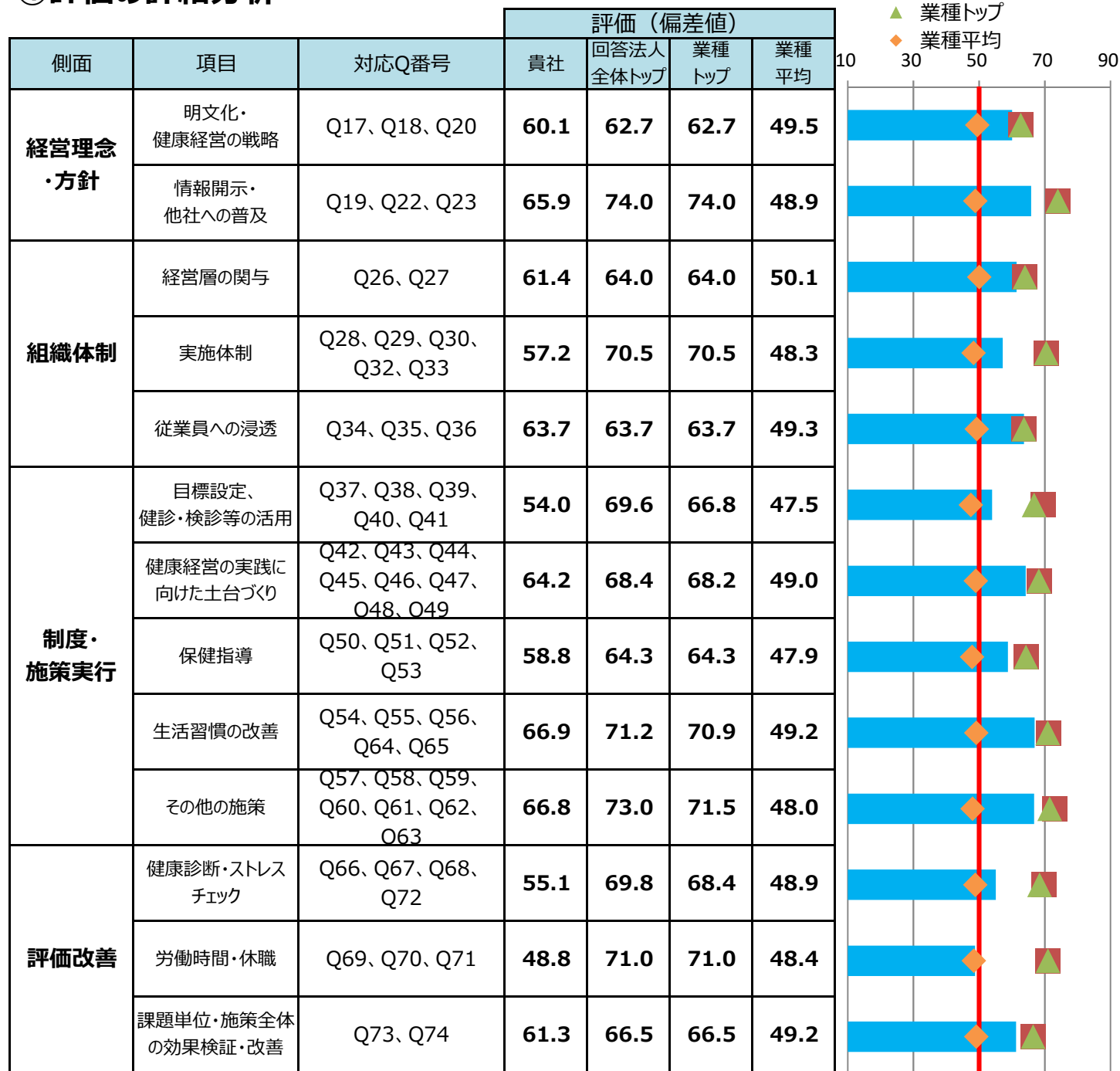
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1001~1050位	651~700位	401~450位
総合評価	-	-	54.5(-)	58.8(↑4.3)	61.6(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 事業拡大に伴い採用数が大幅に増加したが、組織の受け入れ態勢の不備・在宅勤務による孤立・長時間労働といった要因でコンディションを悪化させ、入社後1年以内に退職してしまうケースが多くあった。当社のサービスは労働集約型のビジネスであり、人が資本である。採用競争が激化し人材の確保が難しい状況において、一人当たりの採用にかかる費用も高騰し、利益を圧迫している為、退職率を下げる事が経営上の課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	仕事にやりがいを感じられるよう、事業所単位でイベントを実施したり、社内報で個別のプロジェクトを紹介したりして、お互いを称賛する組織風土をつくる。また、心身共に健康で自分らしくはたらくことができると実感できる環境を作るために、健康経営の社内認知度を向上し、施策の参加率を上げることを目指す。上記を通して仕事に対するエンゲージメントや健康実感指標を向上させ、退職率の低下につながることを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社のミッションである「ワクワクワークのあふれる社会へ」を実現するためには、社員一人ひとりが健康でいきいきと、生産性高く働ける環境が必要である。しかし、仕事の複雑化や長時間労働・価値観の多様化等を背景に、高ストレス者比率が高まっており、メンタル不調による欠勤や休職が毎年増加している傾向にあり、プレゼンティズム及びアブセンティズムが低下している。
	健康経営の実施により期待する効果	一人一人がヘルスリテラシーを身につけ、メンタル・フィジカル両面で自ら健康をコントロールする「セルフケア」ができ、管理者や専門職から十分な支援が得られる環境を作ることで、不調に陥る前に自分で対処できる状態を目指す。また、健康経営を確実に実施し、経営層が健康経営への想いを発信することで、会社が従業員の健康を本気で考えていることが社員に認知され心理的安全性に繋がることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.persol-wd.co.jp/health-declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.persol-wd.co.jp/health-declaration/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.persol-wd.co.jp/health-declaration/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.persol-wd.co.jp/health-declaration/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	22	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	TEAMS、SharepointといったICTツールを活用し社員の交流の場を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	日常生活で食生活改善に向けたミッションを設定し、達成するとインセンティブが発生するアプリの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	ストレッチツールを体験した人にノベルティを配布し身体を動かす重要性を実感してもらいイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	11.2	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	5.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	弊社の喫煙率は極端に高くはないが、健康経営を推進している企業として、さらなる喫煙率低下が必要と判断した。生活習慣病の原因の1つである喫煙率を下げることにより、アブセンティーズムの原因である動脈硬化、高血圧を防止していく。従業員1人あたりの将来的な医療費の減少にも貢献できる。また受動喫煙対策として、職場での喫煙を抑制することが必要である。
	施策実施結果	一部事業所の喫煙所を廃止した。また、禁煙支援策として希望者に禁煙外来治療費や禁煙補助剤を支給した。禁煙支援策は役員や役職者に積極的に取り組んでもらい、その体験談を全社へ発信した。
効果検証結果	上記施策により、社内各所で「禁煙チャレンジ」が話題になり、禁煙に対する意欲を醸成することができた。役員の禁煙体験談を発信した後に実施した第2回禁煙支援企画では、参加希望者が6名→13名に増えた。また喫煙率は2020年度21.6%→2021年度20.5%→2022年度19.5%と、毎年1%ずつ減少している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	40歳以上の従業員増加に伴い、特定保健指導対象者率も近年増加している。一方、特定保健指導実施率が低いため、生活習慣病のリスクがあるにもかかわらず、改善のきっかけがない人が多いと推測される。このことから、特定保健指導の実施率を上げつつ、これ以上対象者を増やさない為に、30代のうちに健康を意識し改善を促す取り組みが必要と考えた。
	施策実施結果	健康保険組合と連携し特定保健指導の予約方法や実施方法を改善した。また、血糖値や血圧が一定の基準に当てはまる30代の従業員を対象に保健指導を実施し、対象者のうち95%が参加した。
効果検証結果	特定保健指導の予約方法や参加方法の改善により、実施率は2021年度16.7%から2022年度は59%に増加する予定。30代向け保健指導の実施成果はまだ出ていないが、対象者は意欲的に取り組んでおり、将来的に特定保健指導対象者率を減少させることが期待される。2026年度目標として対象者率20.0%を掲げている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：企業年金ビジネスサービス株式会社

英文名：Corporate-pension Business Service Co.,Ltd.

■加入保険者：日本生命健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

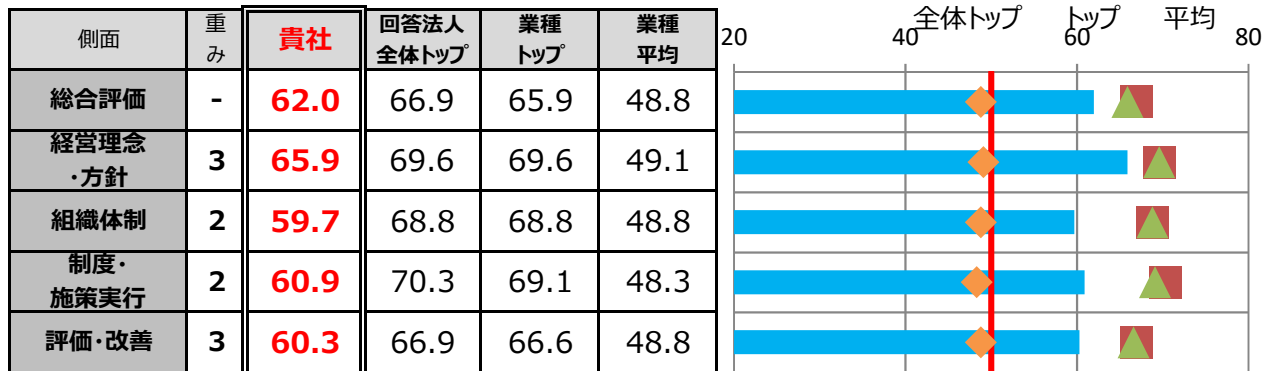
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↑2.4 (前回偏差値 59.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



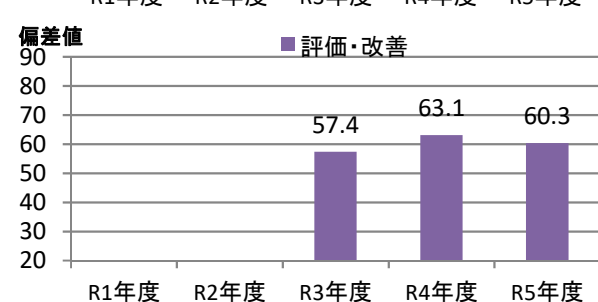
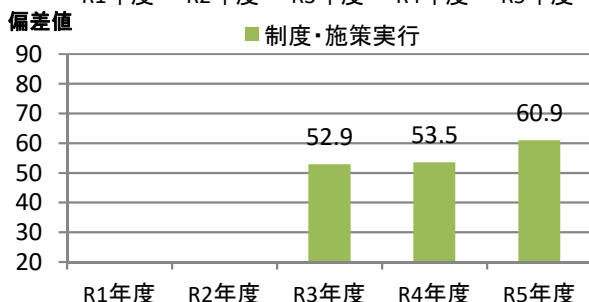
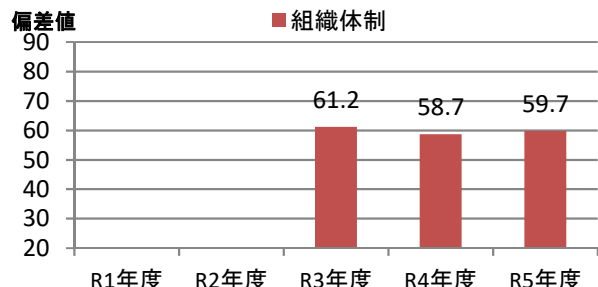
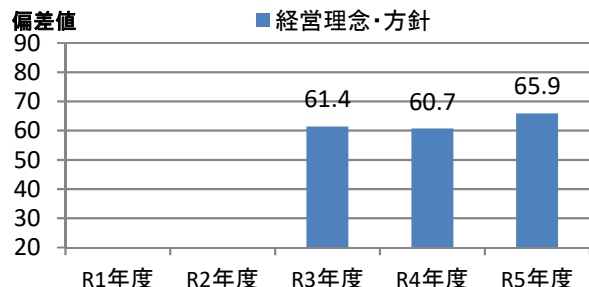
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

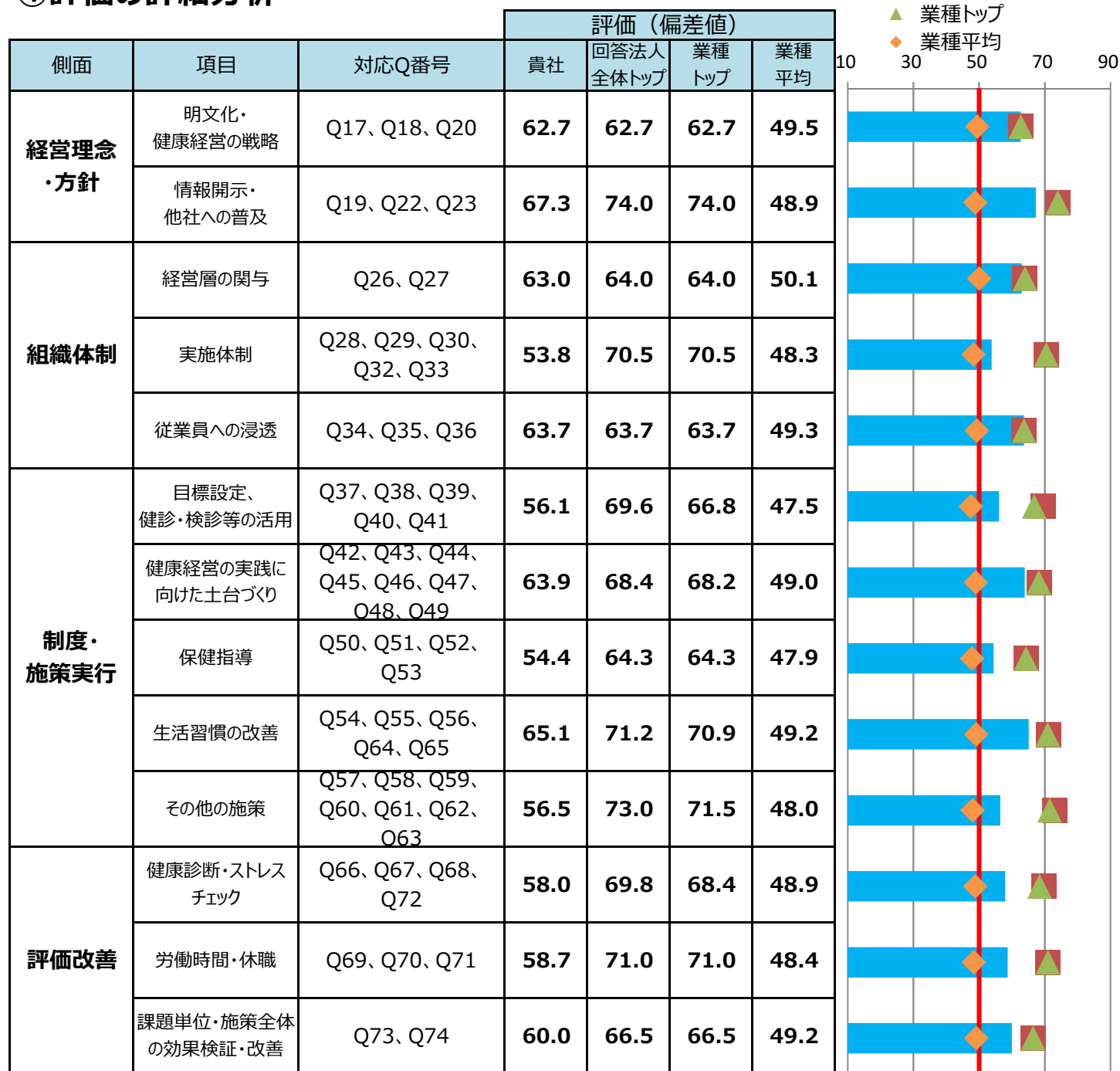
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	601~650位	551~600位	351~400位
総合評価	-	-	58.5(-)	59.6(↑1.1)	62.0(↑2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>目下、当社では、わが国の企業年金制度の運用管理に係る生命保険業界の共通プラットフォーム構築を進める中、社会インフラの一角を担うに相応しい健康かつ堅固な会社づくりを重要な経営課題と認識し、中期経営計画においてもウェルネス経営の推進をコーポレート戦略の中軸に位置づけている。今期は、上記に加え、各職場の特性に即した課題解決や従業員一人ひとりの自律的な取組を支援するための環境整備を一層深めたいと考える。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>国民生活を支える“社会インフラ”を担う使命と“顧客本位”の思想のもと、高次元での健康経営を目指す“CPBSウェルネス”を経営の根幹とし、会社が行き届く「ウェルネス経営の推進」と従業員が取り組む「ウェルネス行動の実践」を両輪とした運営を通じて「心身の健康」「使命と誇り」「ダイバーシティ」「成長実感」を柱に、会社の成長・進化の礎となる従業員の笑顔と活力にあふれる組織風土の醸成が進むことを期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>目下、当社は2023年度末を目標に、同業の日本企業年金サービス株式会社の事業受管・統合を進めており、これにより生命保険業界における企業年金制度の運用管理業務の98%を担うインフラ企業となる予定である。今期は、統合本番の年柄であり、関係各社、全従業員の力を結集して、新システム起動や統合会社からのデータ移管、約60名の人財受入など、難度の高い諸課題を成し遂げる必要あり。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>当プロジェクトの成功には、従業員一人ひとりが担う事務・サービスの品質に係る絶対の安定性確保が不可欠であり、当社では、最重要なコーポレート戦略の柱として、全従業員の身体面・精神面・環境面・社会面に亘るトータルな「健康」の増進を実現する『ウェルネス経営』を掲げ、諸取組を講じると共に、従業員一人ひとりの高い意識と具体行動を促すことで、「人的資本」を形成する全従業員のパフォーマンス向上を期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://kinen-bs.jp/wellness/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://kinen-bs.jp/wellness/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://kinen-bs.jp/wellness/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度 分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://kinen-bs.jp/wellness/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	従業員の日々の頑張りの成果を互いに労い、讃え合うため、全社表彰制度として「CPBSアワード」				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎年、食生活改善週間を企画し、研修実施に合わせ健康レシピ等の共有を図り、食習慣の改善を奨励している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウェルネス経営の一環として、会社として、ランニング・ウォーキングイベントへの参加を企画している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	日常の定例業務に、目下進行する大規模プロジェクトに係る諸業務が加わる中、残業時間の増大等が一部の所属で表面化してきている。2023年度にプロジェクト本番を控える2022年度においては、これまで以上に残業時間が増大する懸念があるという認識に立ち、就労状況をより一層きめ細くモニタリングすることで、労働時間の適正化を実現していく。
	施策実施結果	労働時間の適正化に向け、新たに残業時間の目標を定め（法定外残業時間30時間以下）、経営層による個人ベースの月次管理・監督を行うことで、従来以上に、業務体制見直し等の改善策が迅速になされている。
効果検証結果	法定外残業時間30時間超の占有率（法定外残業時間30時間超の延べ人数／管理職を除く従業員数）については、2022年度の実績は2.3%（90名）となり、2021年度の1.6%（57名）を上回ったものの、特定個人への業務集中を避けることで、36協定特別条項適用者（法定外残業時間45時間超）は未発生となり、加えて、従業員意識を測る「ウェルネスサーベイ」の全体スコアも0.04ポイント改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は、社会インフラの一角を担うに相応しい会社づくりを進めているが、そのための最重要基盤は、従業員一人ひとりが生き活きと永きに亘り働き続けることのできる就労環境と考える。会社が推し進める「ウェルネス経営」と従業員一人ひとりが実践する「ウェルネス行動」を両輪として、健康で働きやすい良質な職場づくりの実現を目指す。
	施策実施結果	全従業員の身体面・精神面・環境面・社会面に亘るトータルな「健康」の増進を実現すべく、「ウェルネス委員会」と各所属の「ウェルネスミーティング」にて、経営層・管理職と各人が議論を重ね、諸施策を講じている。
効果検証結果	『CPBSウェルネスの実現』を目標に取り組んだ各種施策の効果検証と、次年度以降の取組の改善に活かすことを目的に、毎年1回、全従業員を対象に『ウェルネスサーベイ』を実施しているが、昨年度の結果としては、全ての項目において中央値の3ポイントを超える結果となり、全体平均スコアも3.72ポイントと昨年度比で0.04ポイント向上した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ビーネクステクノロジーズ

英文名：BeNEXT Technologies Inc.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

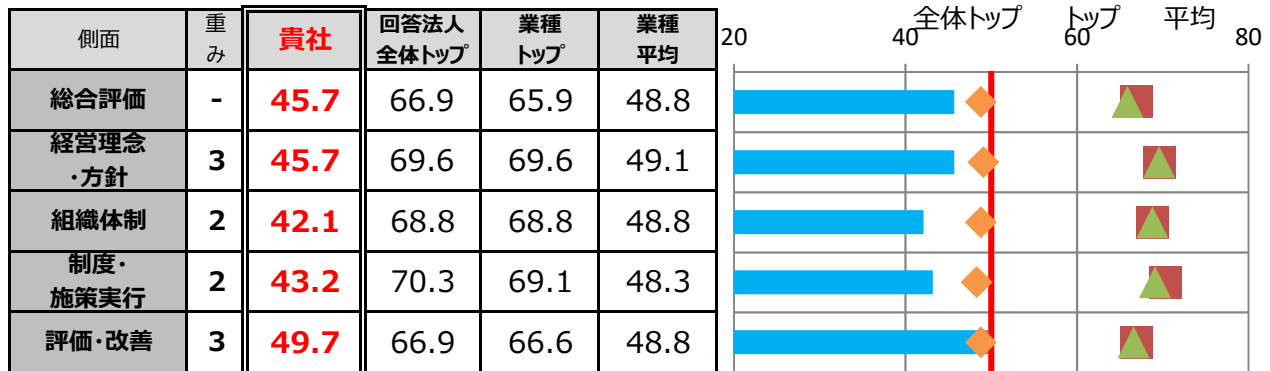
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.7** ↑1.0 (前回偏差値 44.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



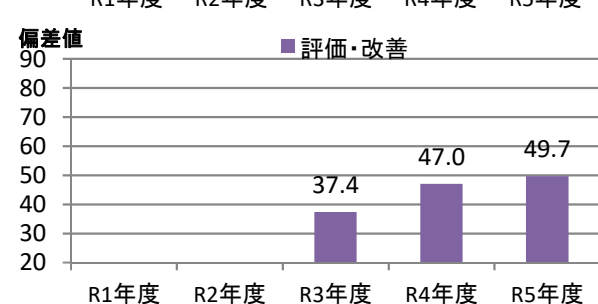
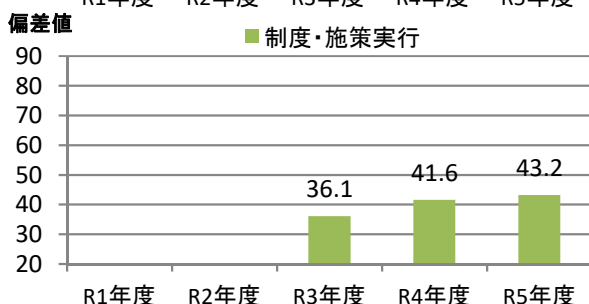
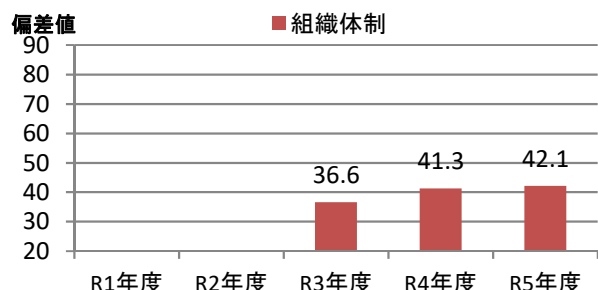
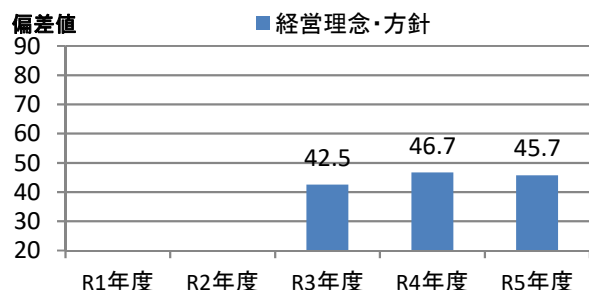
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

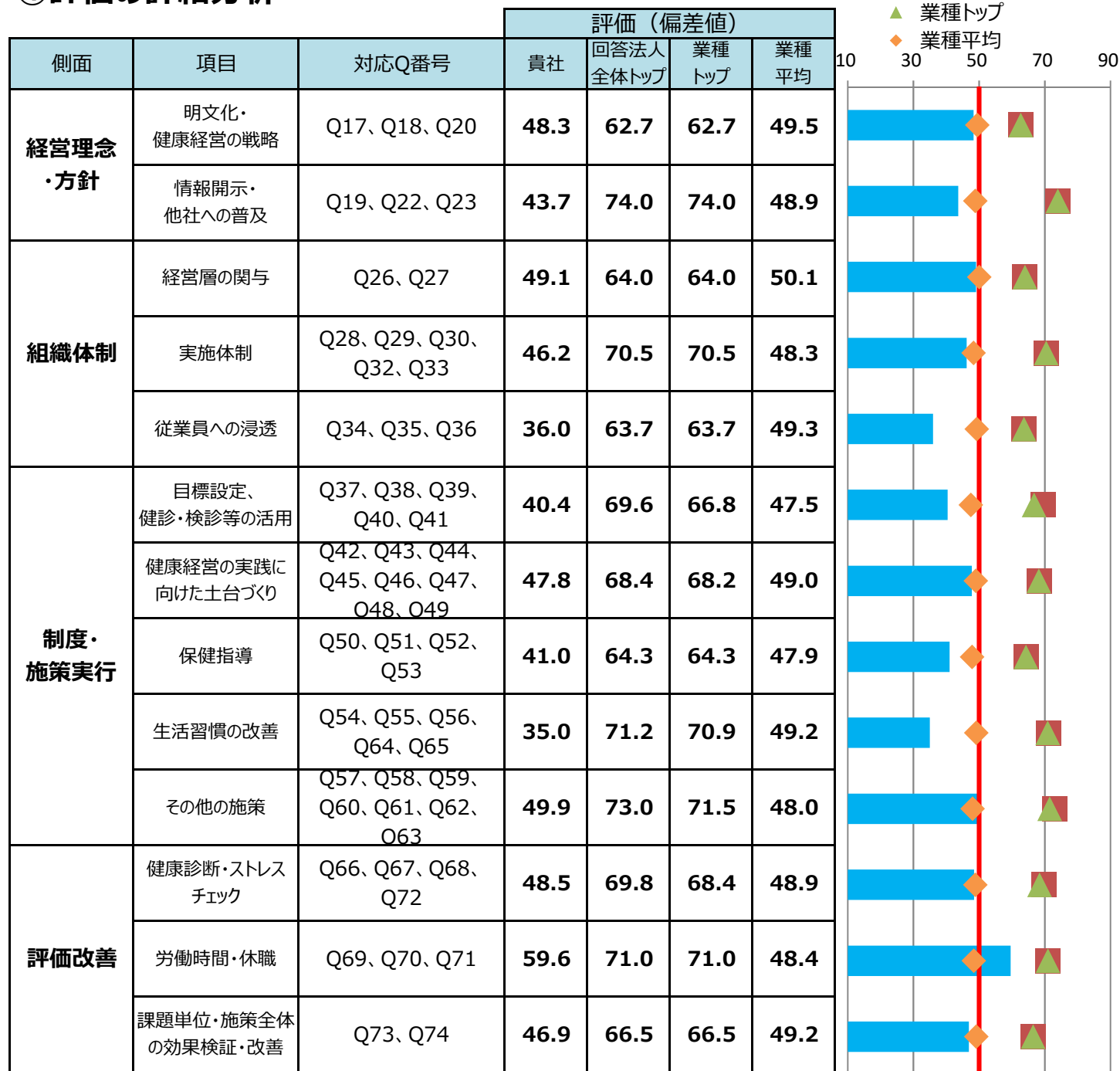
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2501~2550位	2301~2350位	2401~2450位
総合評価	-	-	38.5(-)	44.7(↑6.2)	45.7(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 心身が健康であることは働く上での基本です。人材サービス（労働者派遣）が主たる事業である当社においては、事業活動の源泉は社員です。健康経営推進を通じて、社員ひとりひとりの働く意欲やパフォーマンス向上に寄与することにより、顧客満足度向上、人材定着や採用力向上、そして中長期的な企業価値向上に繋がると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	最終ゴールは企業価値向上であるが、それを実現するための基盤として社員の働く意欲やパフォーマンス向上を期待している。具体的な指標としては、ワークエンゲージメント調査の平均ポイントを2025年度には現在の1.2倍を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.benext.co.jp/bnt/company/philosophy/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	読書会や交流会において、会社で保有する会議室やオンラインミーティングツールを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全従業員に周知し、利用促進、サポート環境整備を行っています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健保・福利厚生サービスと提携のスポーツクラブ利用補助情報を社内に周知し、利用促進を促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康保険組合より提供を受けた結果によると、健康診断の精密検査受診率は2020年度まで40%台と低い割合で推移しており、これに対し何も対策を講じられていなかった。2021年度については比較的高い割合となったが、安定的とは言えない。社員の疾病の早期発見・治療に繋げるため、この数値の安定的な改善が課題であると考えた。
	施策実施結果	社内保健師を設置し、要所見者をリスクレベル毎に分け、段階に応じて適切なフォローを実施した。今年度は858名に対しメールでのヒアリングを実施。また、特にリスクの高い9名には個別に保健師面談を実施した。
効果検証結果	2022年度の結果によると、精密検査受診率は50.0%であった。2020年度までの結果と比べやや改善したと言える。ただし、安定的な改善の検証を行うため、引き続き上記の施策内容を実行し、効果を計っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社が派遣元となる派遣社員も含めた全従業員におけるメンタル不調起因退職率（メンタル不調起因退職者数/メンタル起因不調退職者数）は、2021年度で38.5%とかなり高い水準であった。
	施策実施結果	2022年7月より、退職規程の改定により退職期間を1か月拡充、社内保健師による休職中のケアを開始し今年度59名に対し実施した。また、復職前のオンラインリワークの運用も開始し今年度44名に対し実施した。
効果検証結果	上記施策を実施した結果、今年度のメンタル不調起因退職率は、36.0%と、2.5%の改善が見られた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：光和精鉱株式会社

英文名：KOWA SEIKO CO.,LTD.

■加入保険者：DOWA健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

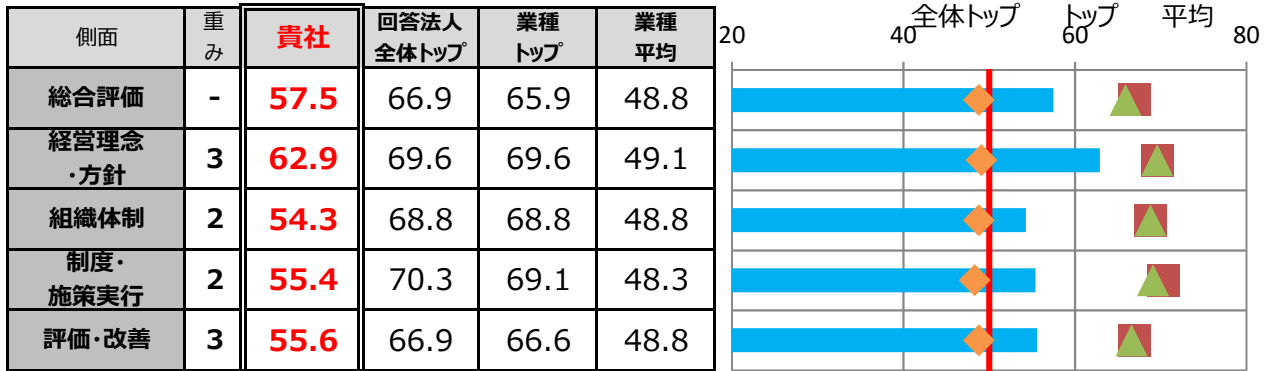
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520 社中**

■総合評価： **57.5** ↑0.3 (前回偏差値 57.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



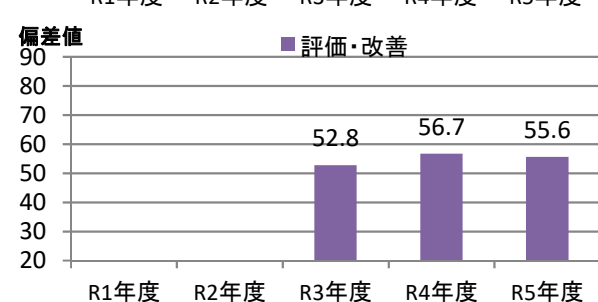
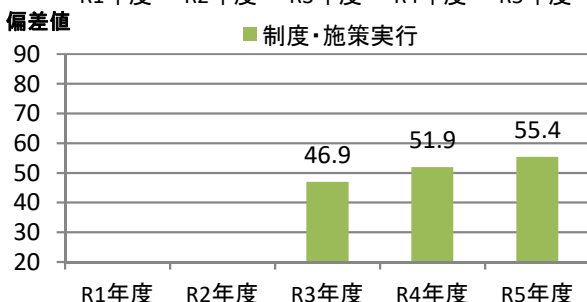
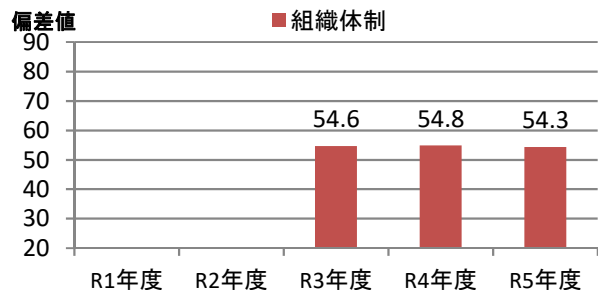
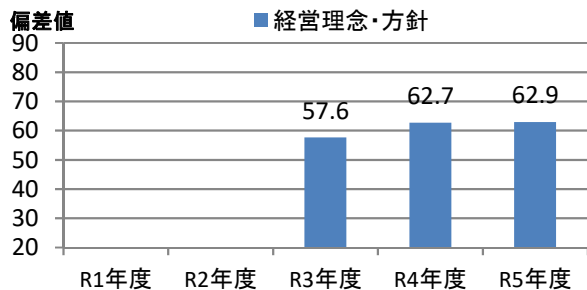
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

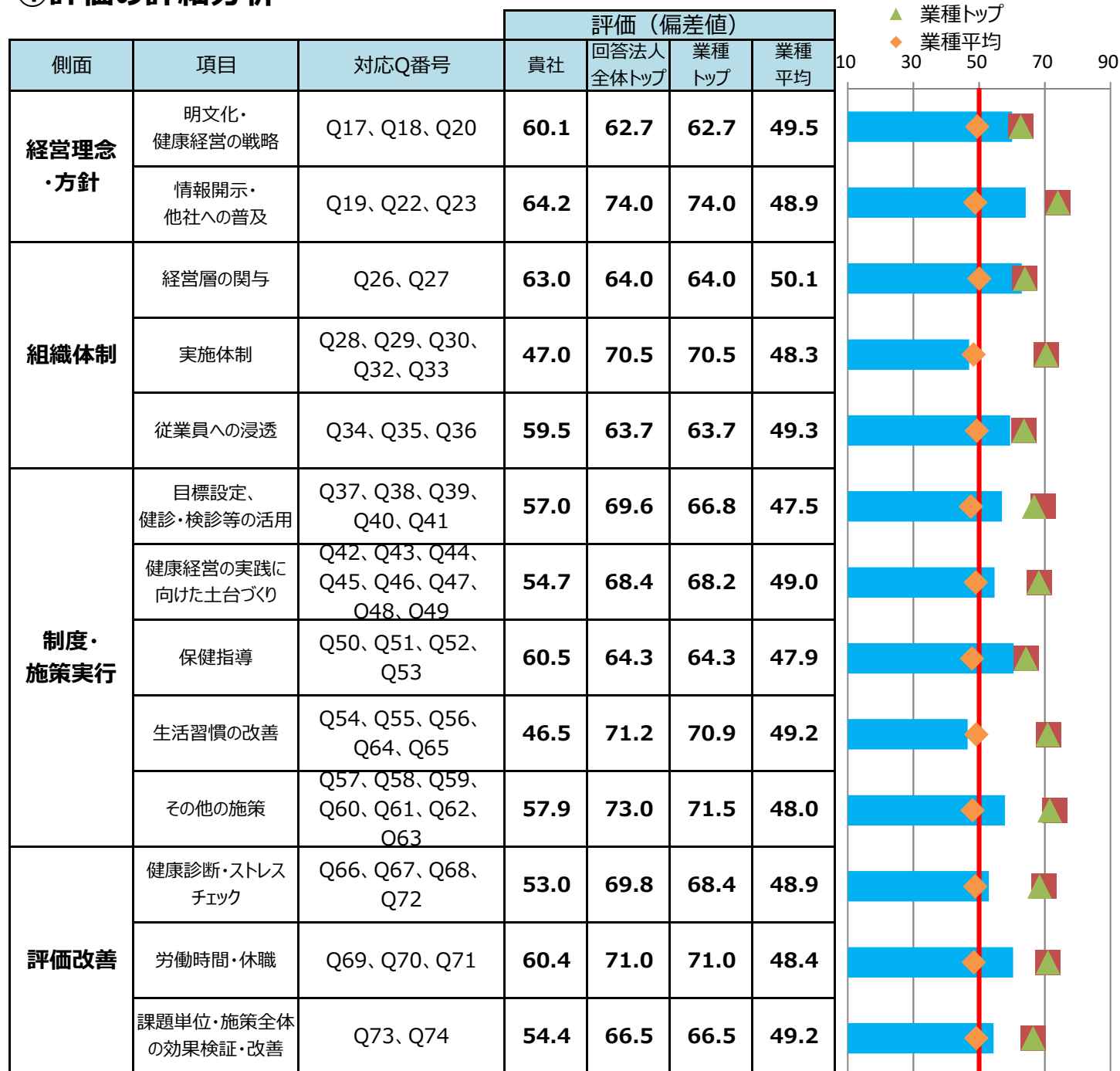
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1151~1200位	801~850位	851~900位
総合評価	-	-	53.4(-)	57.2(↑3.8)	57.5(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社従業員も年齢が上昇し、定年も60歳から65歳へと引き上げられた。生活習慣病に関する検査項目の有所見者率も高く推移している。高齢者向けの施策を考え実施していく。また、産業医・保健師と連携し健康面談でのアドバイスを受け健康改善につなげる。
	健康経営の実施により期待する効果	高齢者向けの施策で、躓き防止等の対策は打って来ている。健康チャレンジキャンペーン、ウォーキングイベント、朝のラジオ体操等の参加の声掛けをして運動を促し、体の若返り、頭の回転が良くなってパフォーマンス向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 工場は、3交替勤務者が主である。交替勤務だとどうしても常昼者との交流が少なくなるため、健康経営の施策で実施しているイベントに多くの人に参加してもらい、常昼者との交流を深めたいが、中々参加率が上がらず上手くスキップが取れていない。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営で実施しているイベント（健康チャレンジキャンペーン、ウォーキング大会、社内レクリエーション等）に多数参加してもらえるように、イベントの掲示、宣伝、声掛けを地道に行い参加率を上げ部署間の垣根を取っ払い活性化を図りたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://kowa-seiko.co.jp/about/esg

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://kowa-seiko.co.jp/about/esg				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://kowa-seiko.co.jp/about/esg				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://kowa-seiko.co.jp/about/esg				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	20	回	20	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	毎年、創立記念日に合わせてのボーリング大会。その他、年に2～3回レクリエーション大会を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取の項目があるキャンペーンを年に2回（5月6月と9月10月）企画している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリを契約しアプリ会社主催のイベントに参加又、社内でイベントを企画し実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	これまで女性従業員のみを対象にした、衛生講話は実施していなかったが、今回初めて、女性限定、女性特有の健康課題についての衛生講話を当保健師にお願いし実施した。テーマは、「働く女性の健康～ココロとカラダについて～」・女性のライフサイクルと健康・月経について・更年期について・女性のがんとうがん検診（乳がん・子宮頸がん）
	効果検証結果	衛生講話実施後のアンケートでは、女性のがんの話、更年期障害についての話に興味があったようで、「早目の検診・受診の大切さが身にしみた」「ドゥイブスサーチ（無痛MRI検査）に興味」等の回答があった。この講話の影響か春のがん検査受診率が上がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	数年前は、毎年数人のインフルエンザ感染者がでていた。工場は3交替勤務のため感染者が出ると前方・後方でつなげる等で早出残業が増え健康に問題また、工場の操業にも影響が出ることとなる。
	効果検証結果	2014年から会社会議室で、インフルエンザ集団予防接種を開始し感染者はほとんど出なくなった。 ここ最近の接種率は、2019年89.2%、2020年84.2%、2021年67.7%、2022年85.9%で、コロナの影響で2021年は接種率が低くなったものの、2021年・2022年のインフルエンザ感染者はゼロとなり効果が出ている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：関電サービス株式会社

英文名：The Kanden Services Co.,Inc

■加入保険者：関西電力健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

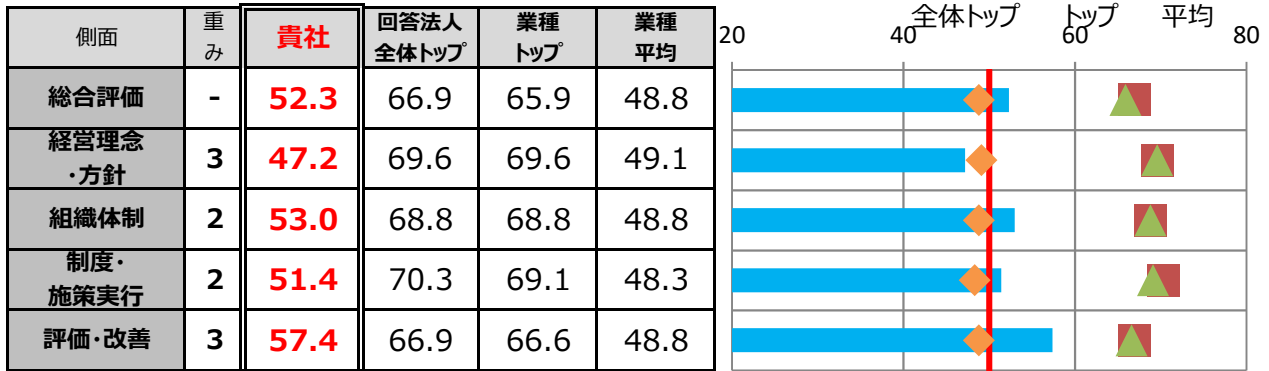
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.3** ↑1.3 (前回偏差値 51.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



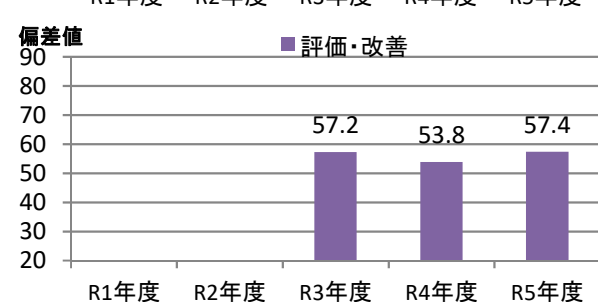
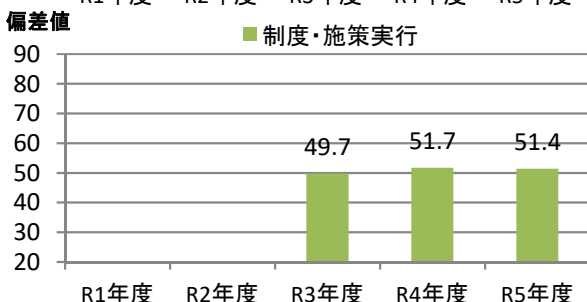
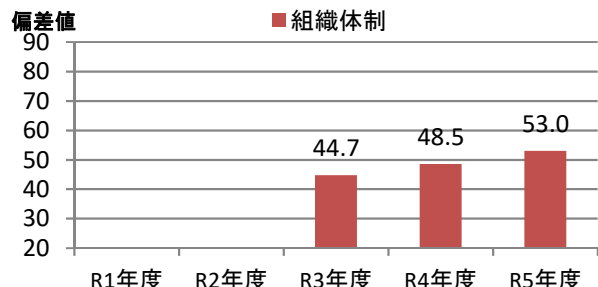
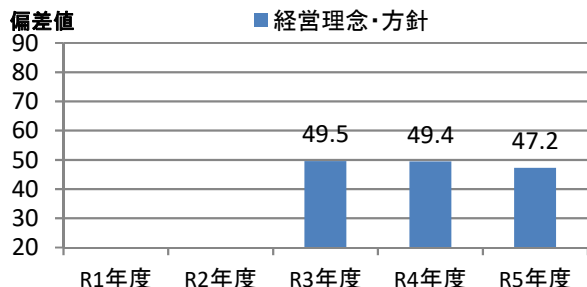
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

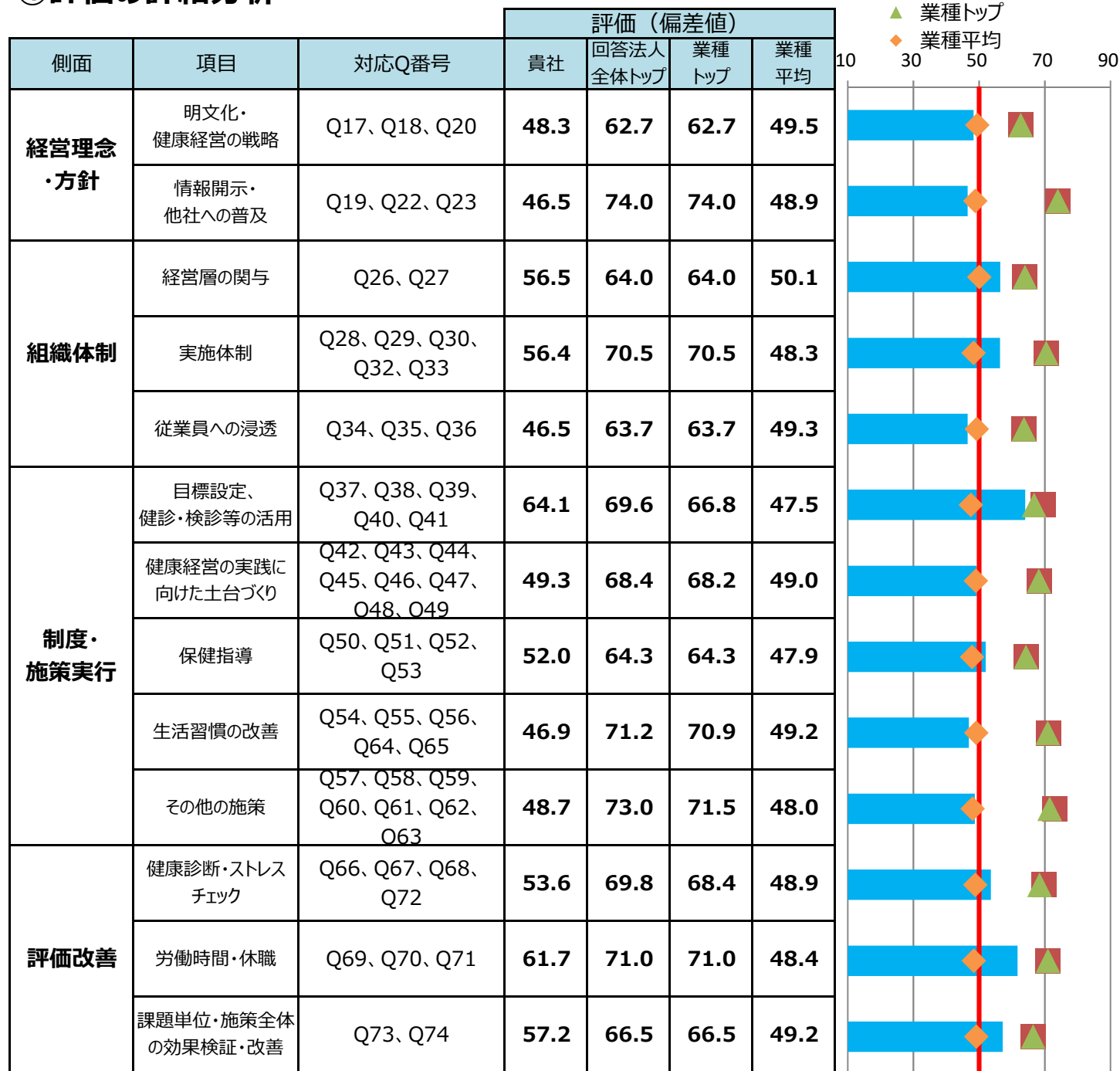
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1451~1500位	1551~1600位	1501~1550位
総合評価	-	-	50.9(-)	51.0(↑0.1)	52.3(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>要管理者率は減少傾向にあるものの、年齢が上がるにつれ、要管理者率が高くなっている。また健康診断の検査項目別に見ると、脂質（高脂血）判定での要管理者率が、他の検査項目平均と比べて4倍ほど高くなっており、心筋梗塞や脳卒中などの循環器系疾患リスクが高いことから、若い世代からの健康意識の向上、生活習慣改善が必要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>脂質異常の状態になる原因としては、過食や脂肪の多い食生活、慢性的な運動不足、ストレス等が関係するとされているため、健康経営の実践により、従業員の健康意識の向上、生活習慣の改善を図ることで、要管理者数の減少に繋がりたいと考える。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>企業理念とする「なにより一人ひとりが成長し生き活きと力を発揮する会社を目指します」の実現のためには、働きがいのある職場環境づくりが大切であり、中でも職場内で影響力の大きい役職者の態度やコミュニケーション能力の向上が大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職場内の従業員同士が相互理解ができ、風通しの良い職場環境を形成し、離職率や高ストレス者率の減少を期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.kandensv.co.jp/about/csr.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各職場で実施するレクリエーション行事に対して1人あたり上限4,000円の費用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	個人向け健康ポータルサイトの利用促進をメールやイントラネットで、従業員に対し利用意欲を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	役員を含めた全従業員を対象に希望者165名と社外のオンラインウォーキングイベントに参加した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社従業員（健保加入者）の一人当たり医療費は他社平均よりやや高く、医療費の内訳では循環器系疾患が高い状況であり、脳血管疾患（脳卒中）や虚血性心疾患のリスクがやや高いと言える。従業員の健康確保と生産性の低下を回避するため、二次検診（二次検査・精密検査）の受診により、疾病の早期発見・早期治療を促す必要がある。
	施策実施結果	健康診断結果により異常を認める者について、産業医が指示する検査項目について、二次検診の受診を指示し、その費用は会社負担とした。
効果検証結果	上記施策により330名が二次検診を受診し、その費用を会社負担とした。うち大腸内視鏡検査を受けた66名のうち、14名が検査中にポリープ除去手術を実施したことから、早期発見・早期治療に繋がりと、従業員の健康管理に役立っていると判断している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年度に実施したストレスチェック結果による職場集団分析結果では、各集計分析項目についての全社平均では全国平均を下回る項目はないが、健康リスクB（職場の支援度）の数値が健康リスクA（業務負担）の数値に比べて悪い傾向で、当社基準による高ストレス職場に該当する職場が[9所/99所中]あった。人間関係を含め職場の実態を調査した上で、改善の取組みが必要である。
	施策実施結果	高ストレス職場となった9所中7所の従業員を対象に、産業カウンセラーによる個別ヒアリングで体調面や職場環境等について聞き取りを行い、その結果により、所属にて対応策を検討し、職場環境改善に繋がった。
効果検証結果	2023年度に実施したストレスチェック結果では、健康リスクB（職場の支援度）は全社平均で前年度より1.0ポイント改善し、2022年度に産業カウンセラーによる個別ヒアリングを実施した7所のうち5所は非該当となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トヨタレンタリース石川

英文名：

■加入保険者：石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

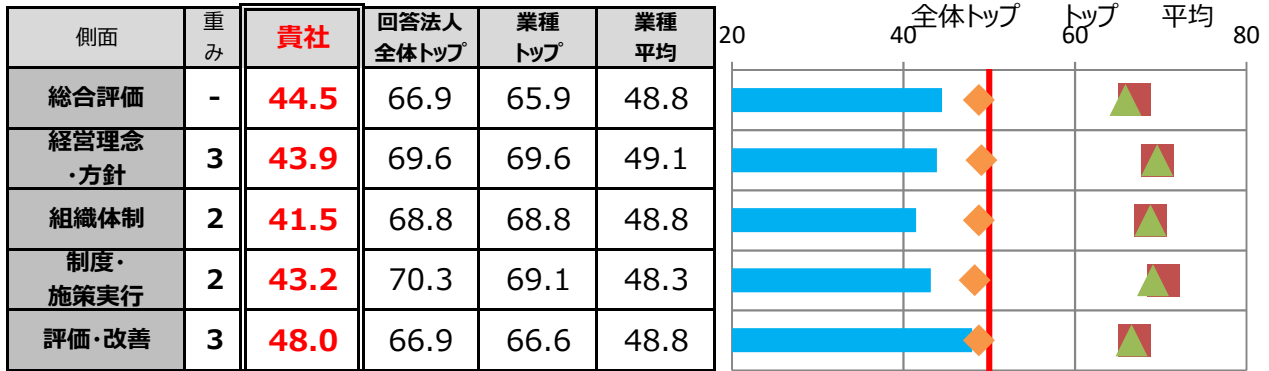
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.5** ↓1.4 (前回偏差値 45.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



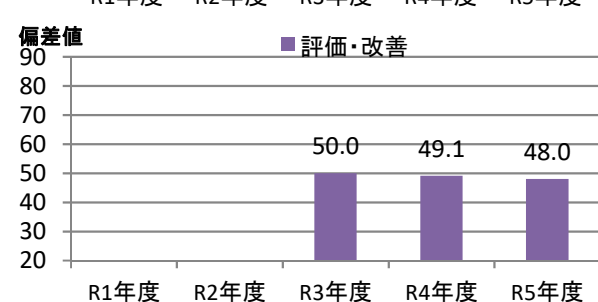
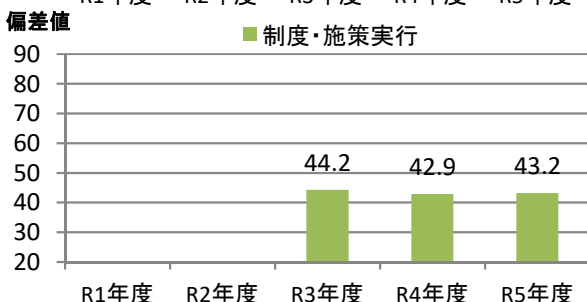
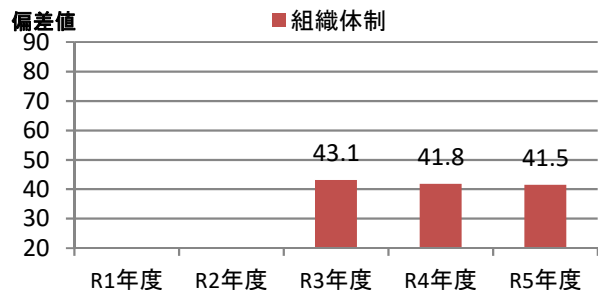
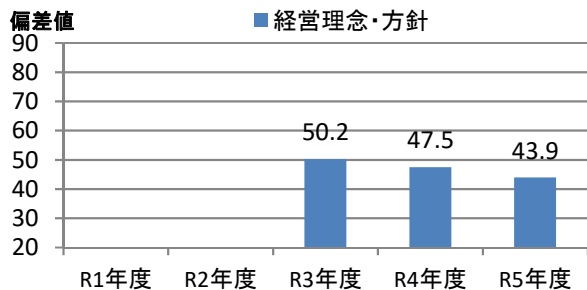
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

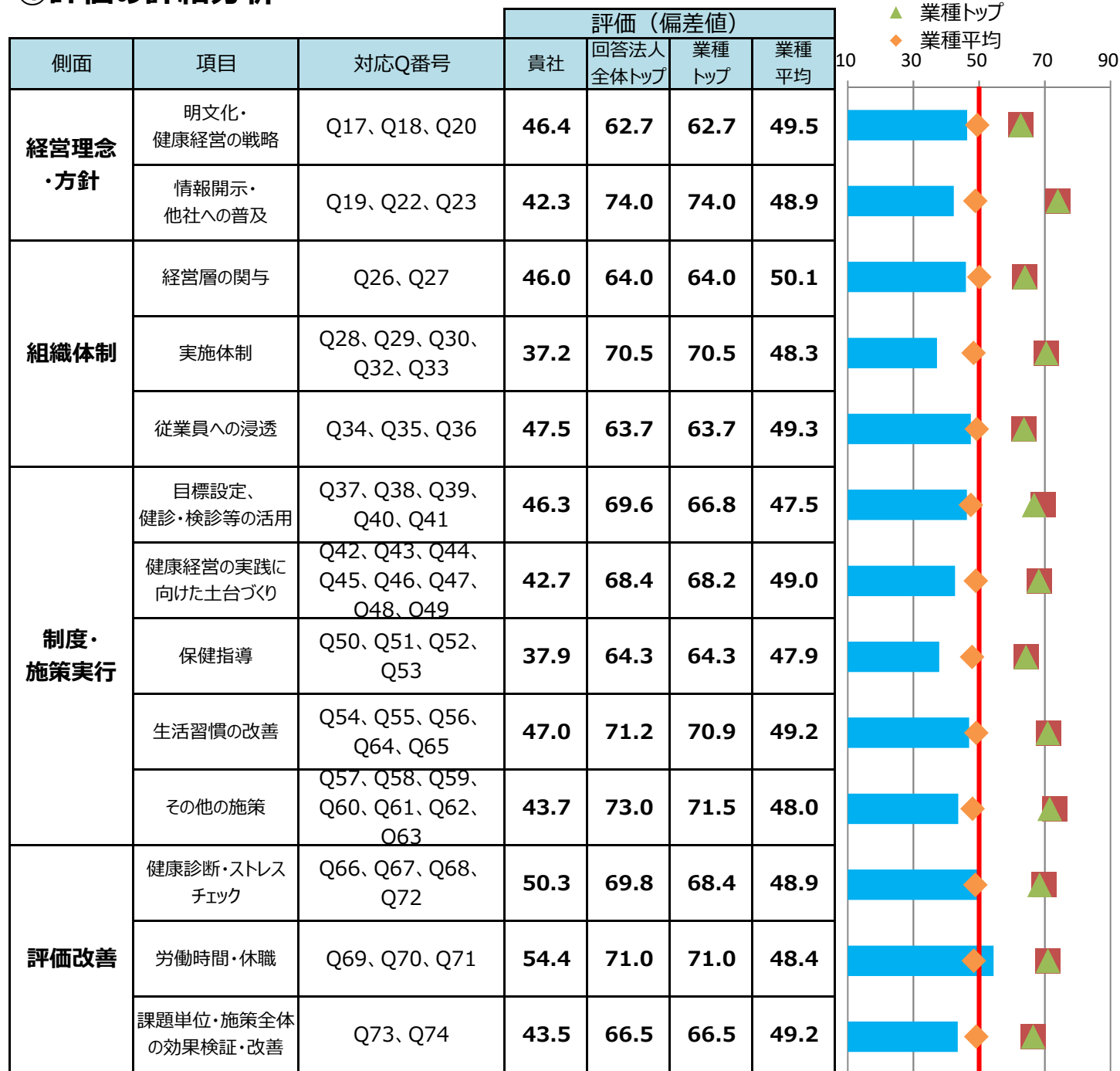
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1851~1900位	2151~2200位	2551~2600位
総合評価	-	-	47.5(-)	45.9(↓1.6)	44.5(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員1人1人に「健康」について向き合っていただき健康な身体づくりに努めていただきたい。労務管理者が従業員の健康管理を徹底していくことと病気の早期発見と早期治療へ。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員1人1人に「健康」を意識することで、生活習慣が良くなり前向きに仕事へ取り組むことでワークライフバランスが実現し仕事の生産性向上。労務管理が健康管理を徹底していくことで健康で長く働き従業員が定着していく。節目健診の受診率を90.9%から100%へ改善目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人口の減少に伴い人材の確保が難しい中で、今いる従業員について健康で長く働いてもらうことが会社の持続的発展に繋がることから大きな課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がより長く健康で働き続けたいと感じられることを期待し、正社員の離職率を現在の5.4%から3.0%までに改善することを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.toyota-rl.co.jp/common/pdf/202303_kenkou_keiei.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	マラソン給水ボランティア活動をコミュニケーションを図る目的として募っている。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善用アプリ「カロママ」を従業員展開し健康促進。アンケート実施し他の健康アプリを情報共有。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	3.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康づくりアンケートを実施し、結果から出た運動アプリを社内共有している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者が2021年度1名出たことにより、職場環境の見直し、改善、再発防止、予防
	施策実施 結果	社内目安箱を設置し、従業員の悩みや改善案を吸い上げ迅速に改善に繋げていく。また従業員全員に対してハラスメントに関するeラーニングを実施。また管理職向けにハラスメント並びにコンプライアンス研修を実地。
効果検証 結果	目安箱を設置したことにより、従業員から10件の意見を吸い上げることが出来き現時点で、10件中8件について改善に努めることができた。また2022年度ではメンタル不調者が「ゼロ」となりました。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	今年から社員の雇用について65歳から70歳に引き上がり、アルバイトスタッフについては、70歳を超えて働くスタッフが、10名いる。従業員について、健康かつ元気で長く働いていただきたい。
	施策実施 結果	健康診断の受診は必須、健康診断の結果から特定保健指導の対象者については全員へ案内し、対象者の上司への理解と就業時間内に保健指導を実施し改善に努めた。
効果検証 結果	特定保健指導実施率90.9%と対象者ほとんどのかたへ実施することができたが、1名に対して理解が得れなかったこともあり次回の課題となりました。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社セブン

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

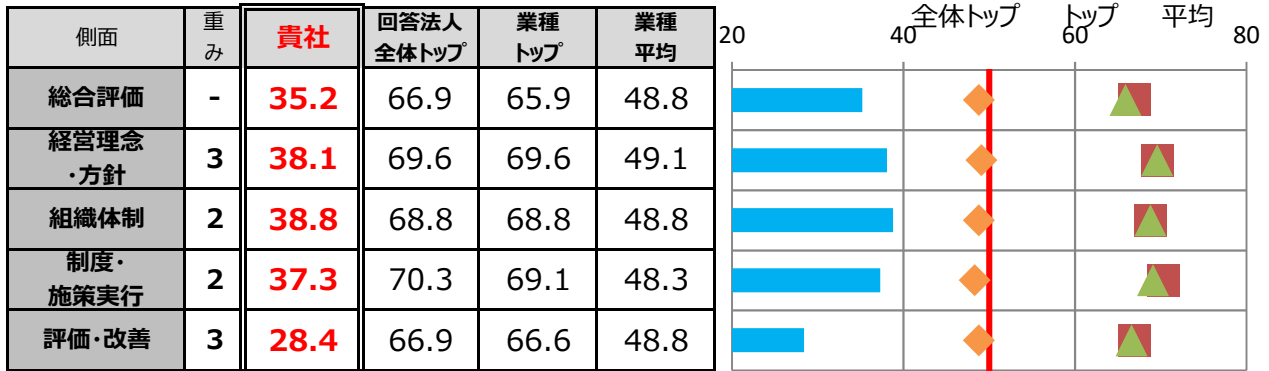
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3251~3300位** / **3520社中**

■総合評価： **35.2** ↑0.6 (前回偏差値 34.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



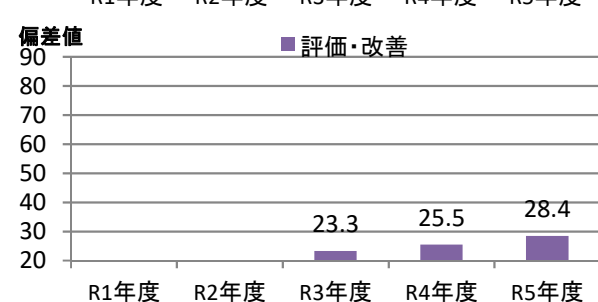
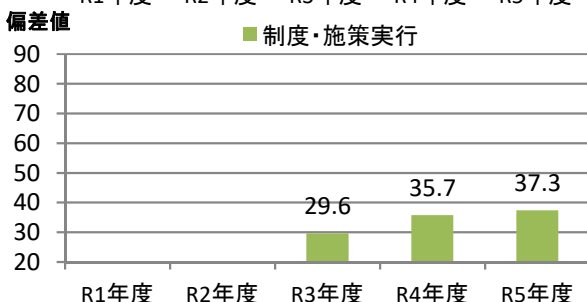
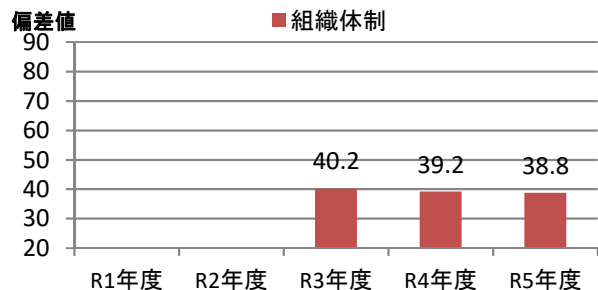
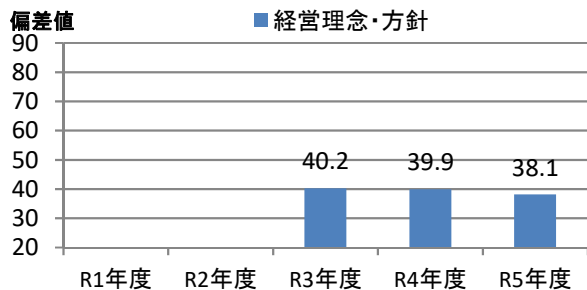
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

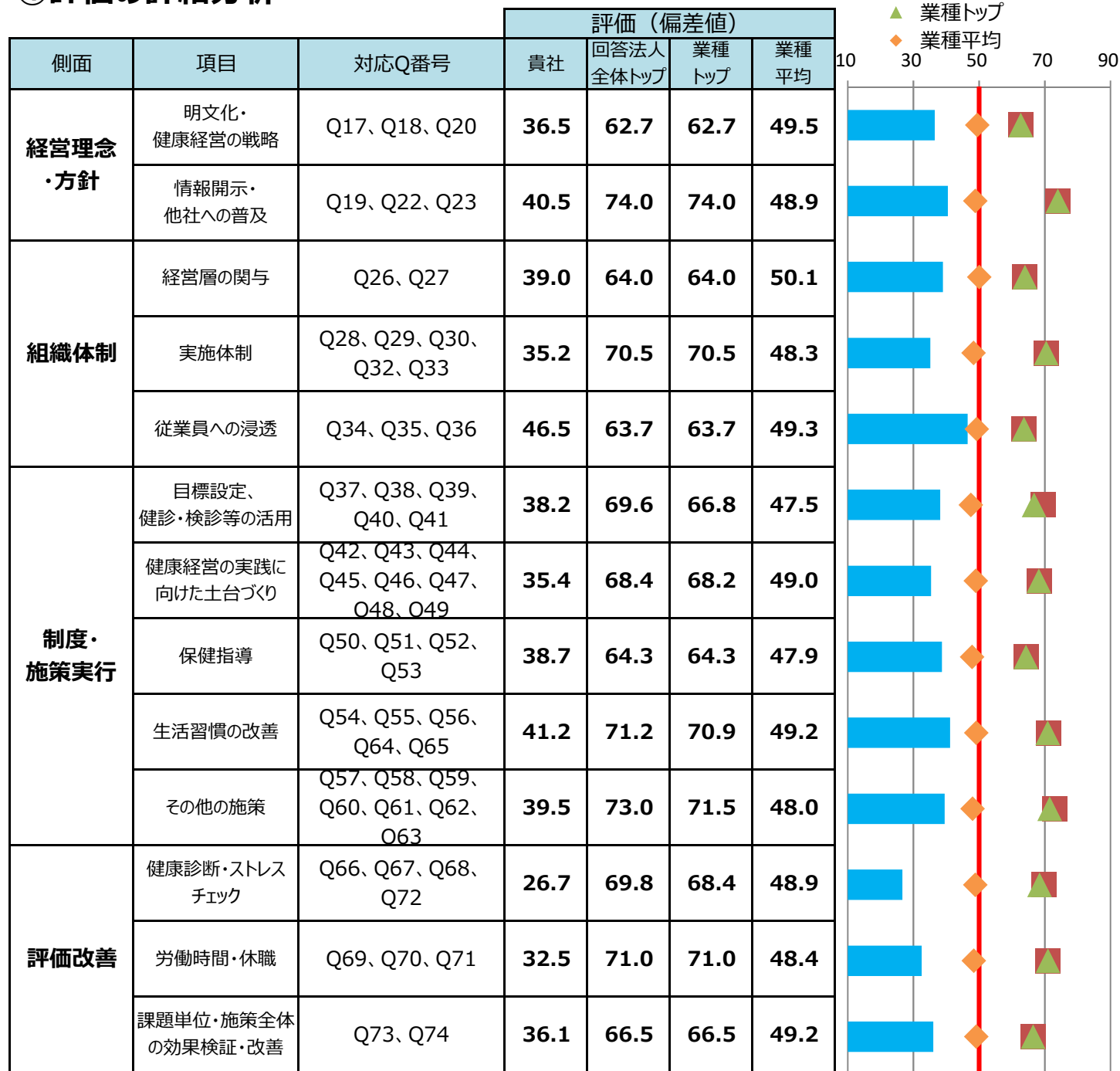
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2651~2700位	2901~2950位	3251~3300位
総合評価	-	-	33.0(-)	34.6(↑1.6)	35.2(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://seven2017.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	定期的に昼食会を実施して上司と部下でコミュニケーションを取れる機会を設けてる。費用は会社負				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	外部の健康経営支援サービス（カウンセリング、保健師等相談窓口、健康動画メディア、ハラスメント相談窓口等）を契約、導入しているものの、特定の従業員しか利用しないという状況があった。全体の25%から30%
	施策実施結果	サービスの提供を一部希望者にはLINEで提供できる形で、情報のリーチ度、サービス利用率を高める取り組みをスタートした。
効果検証結果	まだ導入まもないため、大きな変化は見えないですが、毎月のアクセス数などは業者からいただけるシステムのため、定期的に効果検証をおこなっていきます。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の実施対象者には【実施義務】として個別に伝え、実施完了までを確認する仕組みと特定保健指導の必要性を周知するようにし、実施率が10%程度伸びていました。ただ、まだまだ100%には至らない＝健康リスクがそのままになってしまっている従業員も一定数いる。
	施策実施結果	引き続き、実施完了の確認までを行うフォローは有効と感じている。合わせて、今後は継続性を見ていくような取り組みをおこなっていく必要性も感じている。
効果検証結果	特定保健指導を受ける従業員は増えたが、その後継続している従業員は少ない様子です。せつかくの取り組みなので、今後は、実施率×継続率を把握できるような体制にしていきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エーエージェント

英文名：

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

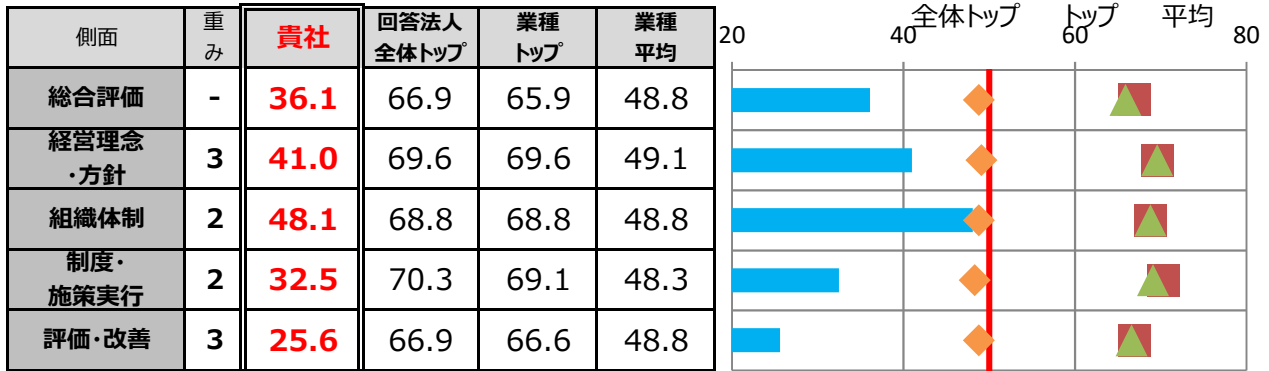
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3201~3250位** / **3520社中**

■総合評価： **36.1** ↓2.4 (前回偏差値 38.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



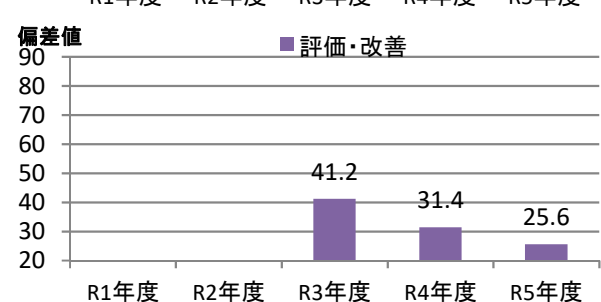
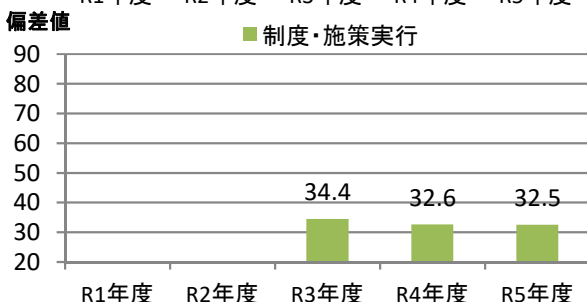
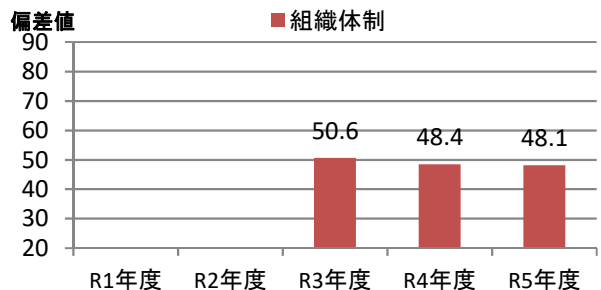
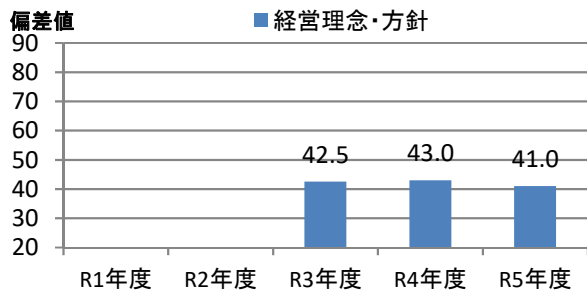
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

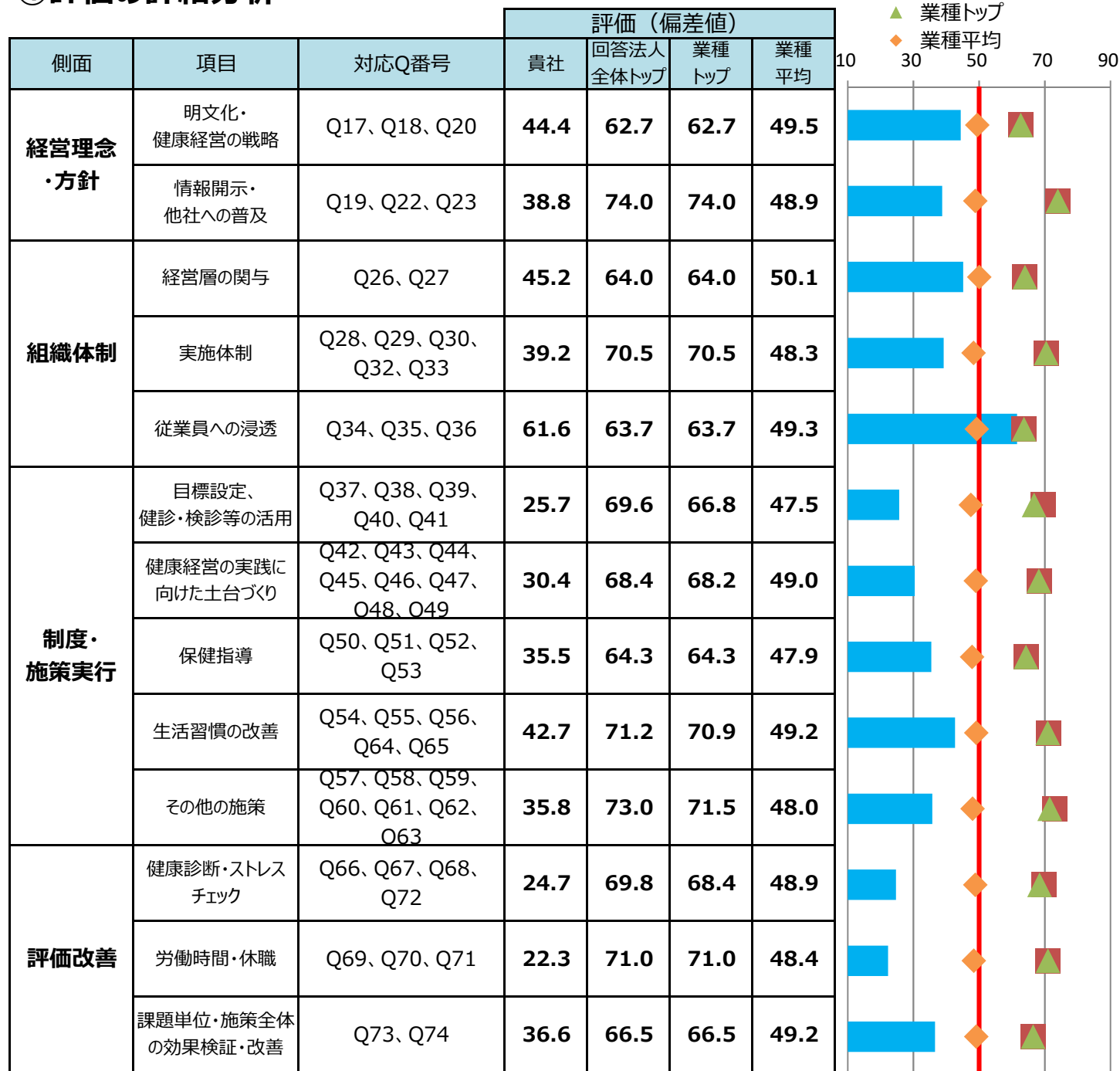
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2301~2350位	2751~2800位	3201~3250位
総合評価	-	-	42.1(-)	38.5(↓3.6)	36.1(↓2.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.agentgate.jp/company.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	定期的に昼食会を実施して上司と部下でコミュニケーションを取れる機会を設けてる。費用は会社負				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリの利用や健康動サービスと契約				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	28.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	14.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	派遣事業で従業員の就業場所が異なる為、会社から健康増進に向けた情報の発信ができていない状況があった。特定保健指導率も35%と健康に目を向ける機会を持つ大切さ・健康診断の再検査の必要性など、引き続き従業員の意識醸成が課題であると実感している。
	施策実施結果	カウンセラー、保健師等が監修する健康動画メディアでのセミナー視聴サービスを導入。参加率は現時点で30%程度の進捗である。
効果検証結果	引き続きサービスを継続、検証中ではあるが、一部従業員から「メール等の発信よりも専門家のセミナーは興味深く感じる」との声もあがっており、施策は有効だと感じている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	こちらも引き続き仕事柄、PC作業による肩こり腰痛が職業病であり、交感神経が刺激されやすい環境下で睡眠の質も低いと感じている。
	施策実施結果	肩こり腰痛改善やリラックスを目的として、オフィスでできるストレッチセミナー、動画サービスと契約。
効果検証結果	満足度は高い。その場で効果も実感できるため、さらに利用率を高めていきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トヨタレンタリース佐賀

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会佐賀支部

非上場

■所属業種：サービス業

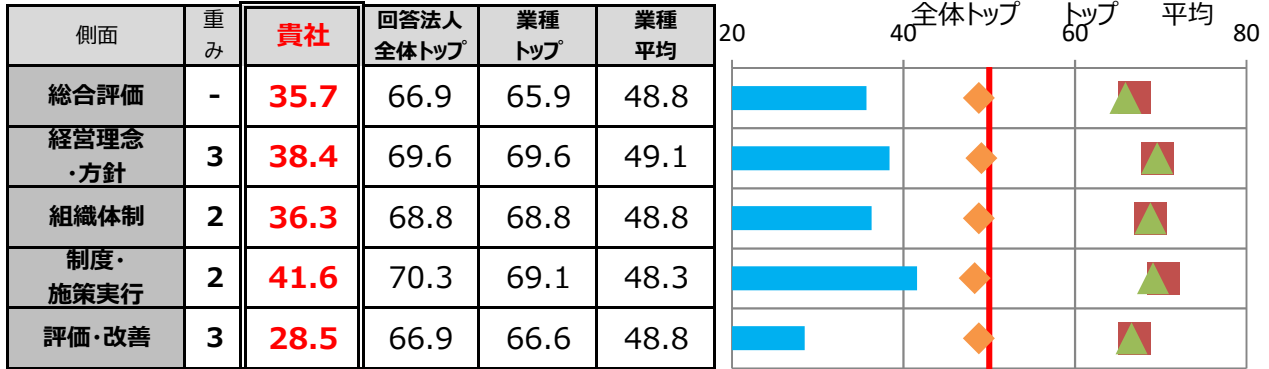
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3201~3250位** / **3520社中**

■総合評価： **35.7** ↓1.0 (前回偏差値 36.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



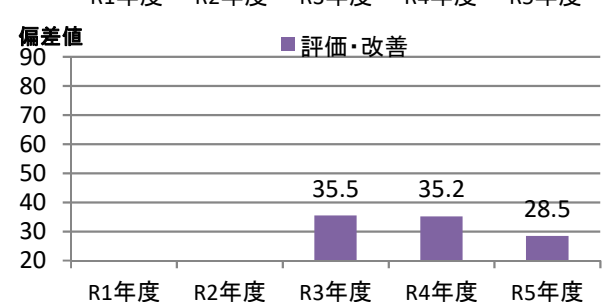
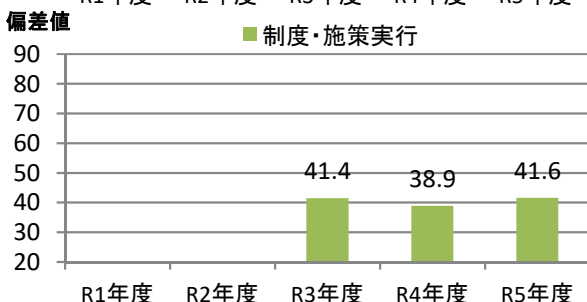
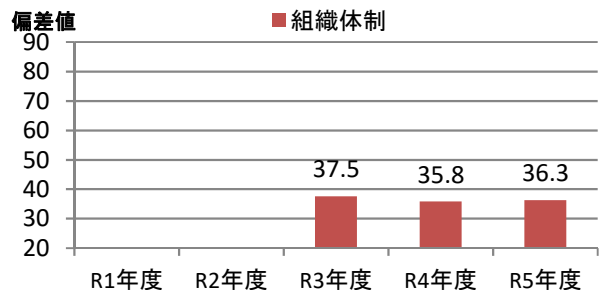
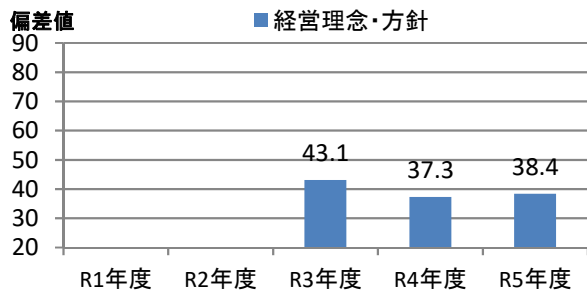
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

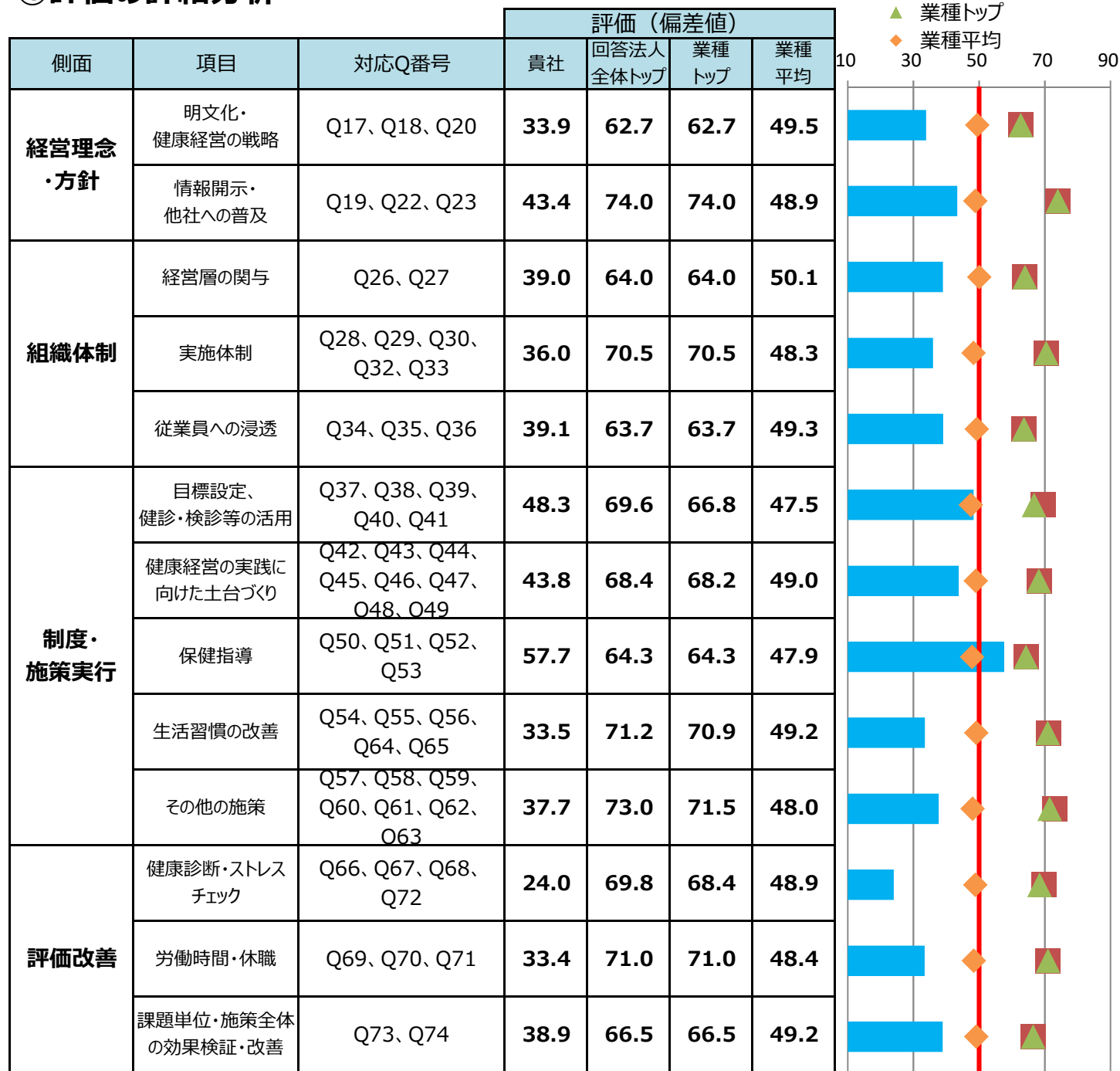
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2451~2500位	2851~2900位	3201~3250位
総合評価	-	-	39.4(-)	36.7(↓2.7)	35.7(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.toyota-rentallease-saga.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行の実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリ（カロママ）の紹介、DL推奨				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	31.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断受診後、要所見者の二次検診受診率が低かった。二次検診の必要性に対する説明や受診時間の確保など改善が必要である。
	施策実施結果	就業規則へ二次検診の受診義務化と産業医での就労判定の必要性を記載し、全社員への周知徹底を行った。現時点での二次検診の受診率は100%となっている。
	効果検証結果	現時点では、二次検診対象者発生率などの低下などの効果は出ていないが、産業医の就労制限者はいない。今後は、二次検診対象者の逡減に向けての取組みが必要である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	—
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社JALグランドサービス九州

英文名：

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

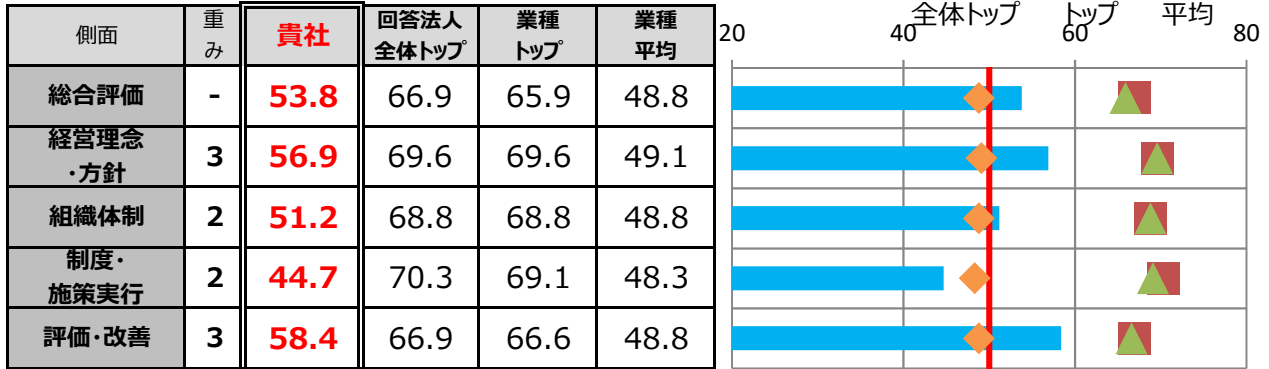
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.8** ↑0.8 (前回偏差値 53.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



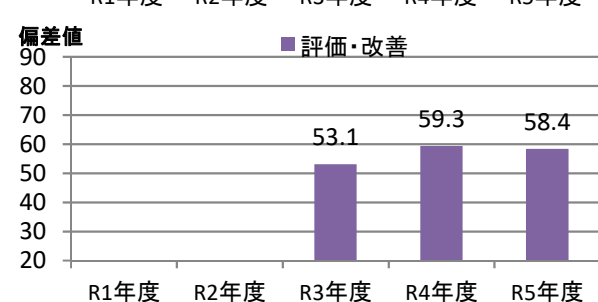
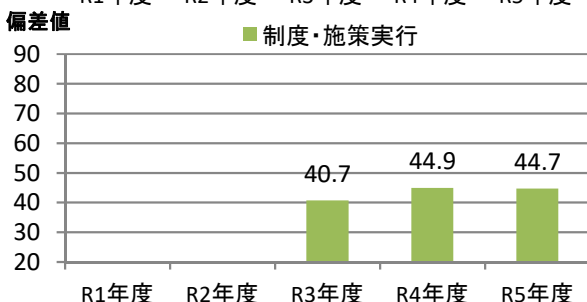
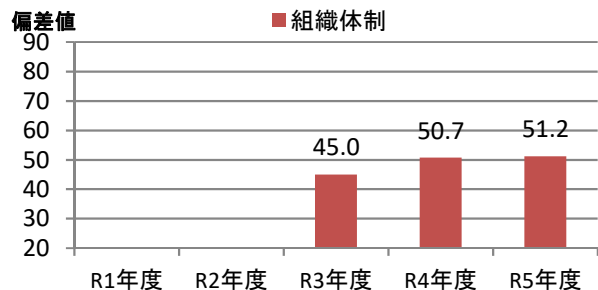
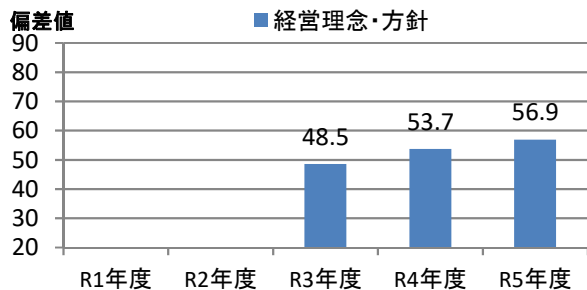
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

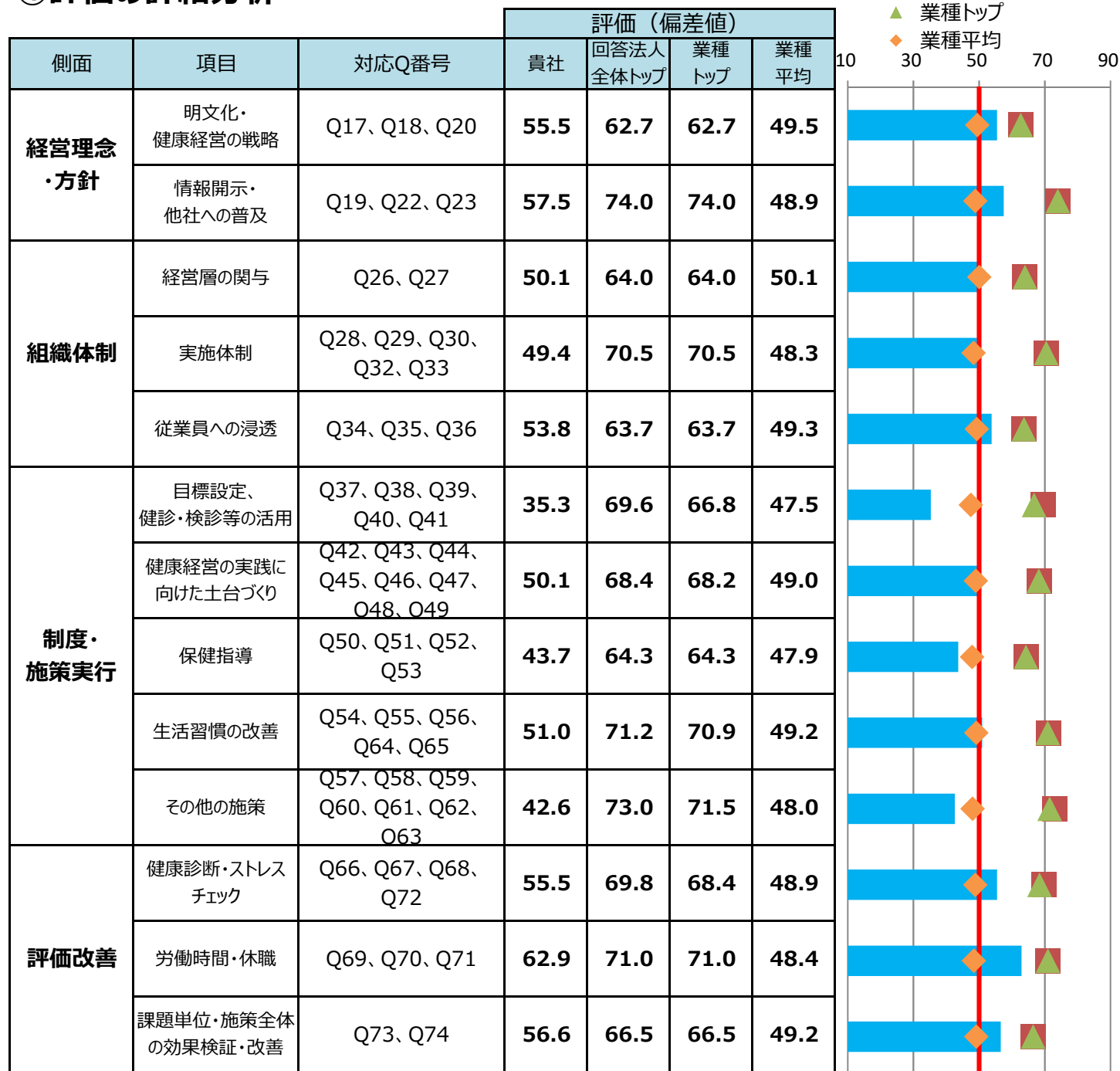
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1851~1900位	1301~1350位	1301~1350位
総合評価	-	-	47.6(-)	53.0(↑5.4)	53.8(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 JALグループの企業理念の実現のためには「心身の健康」が不可欠との認識のもと、JALグループ健康推進計画「JAL Wellness2025」の達成を目標にしている。社員一人ひとりが生き生きと働き続ける為、そして社員だけでなく、その生活基盤を支えている家族の心身の健康も大切であることから「JAL Wellness2025」に掲げている重点項目の目標達成が課題である
	健康経営の実施により期待する効果	JAL Wellness 2025では、生活習慣病、がん、メンタルヘルス、たばこ対策、女性の健康の5つを重点項目とし、2025年度までに達成する目標値を定めている。社員とその家族の「心身の健康」を大切にすることで、働き甲斐のある豊かな人生を送ることができ、安全運航と最高のサービスの提供に繋がり、中長期的な企業価値向上に寄与することを期待している
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=61

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=61				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=61				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=61				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	自社のみならず福岡地区JALグループ会社に参加を依頼し、清掃活動を実施。地区の運動会への				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	日本航空健康保険組合が提供している健康情報サイト「QUPIO+」を活用				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	Wellness推進委員会を中心にウォーキングイベント等、運動習慣向上へ繋がるようなイベントの実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	JAL Wellness指標の「生活習慣病」に掲げる社員の肥満率および特定保健指導実施率、家族の特定健診受診率が目標値を大きく下回っているため改善が必要である。
	効果検証結果	肥満率（前年対比0.6%改善）、特定保健指導実施率（前年対比24.1%改善）、家族の特定健診受診率（前年対比2.8%改善）については全て前年実績を上回る結果となった。上記施策の施策が効果的であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は生活習慣病に関係があり、従業員の男性・女性ともに喫煙率が高く、生活習慣病のリスクが高いため、従業員の喫煙率の低下が課題となっている。
	効果検証結果	就業時間内禁煙の継続実施/共済会による禁煙外来の補助/毎月22日の終日禁煙日の継続実施/e-learningによる教育「たばこのことをもっと知ろう」（受講率96.7%）
	効果検証結果	就業時間内禁煙の継続実施や共済会による禁煙外来の補助の継続、毎月22日の終日禁煙（スワンスワンの日）により喫煙率が男女ともに減少したが、JALグループ平均値と比較すると、依然高い状況にあることから、2023年度は、従来の施策に加え、新たな施策を検討し改善を図りたい。 ・男性喫煙率43.1% 前年対比3.8%減少 ・女性喫煙率13.5% 前年対比4.4%減少

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：昭和株式会社

英文名：SHOWA CO.,LTD

■加入保険者：測量地質健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

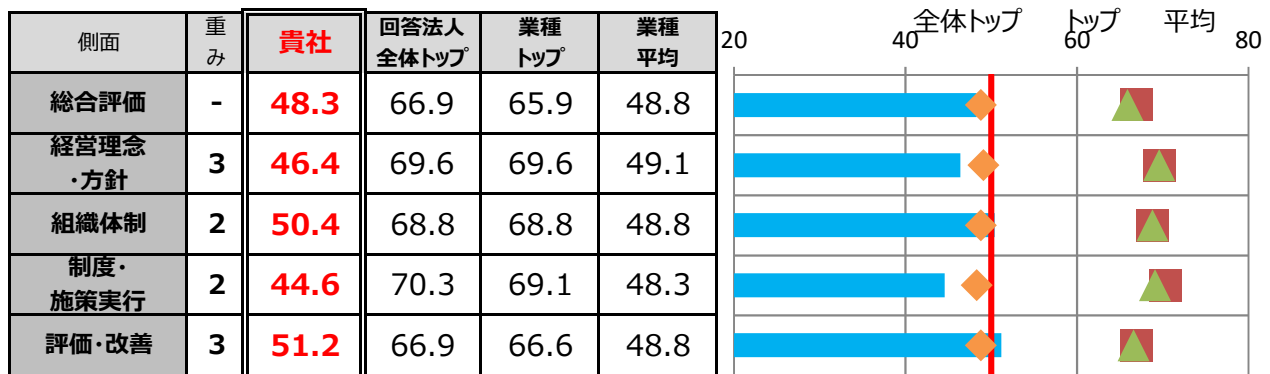
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.3** ↑0.9 (前回偏差値 47.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



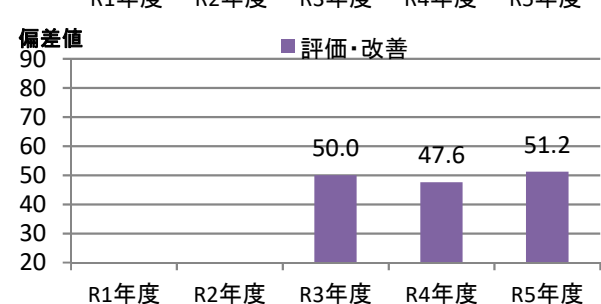
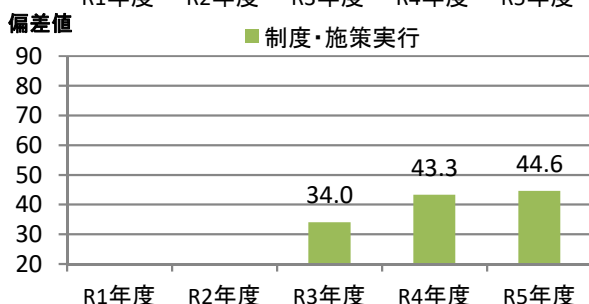
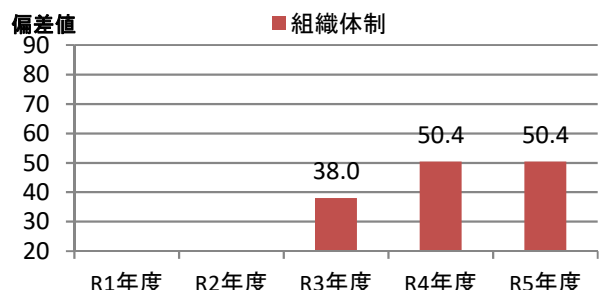
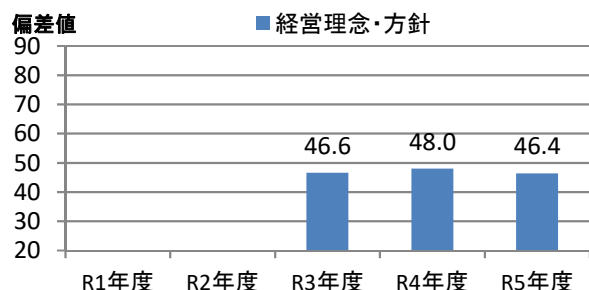
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

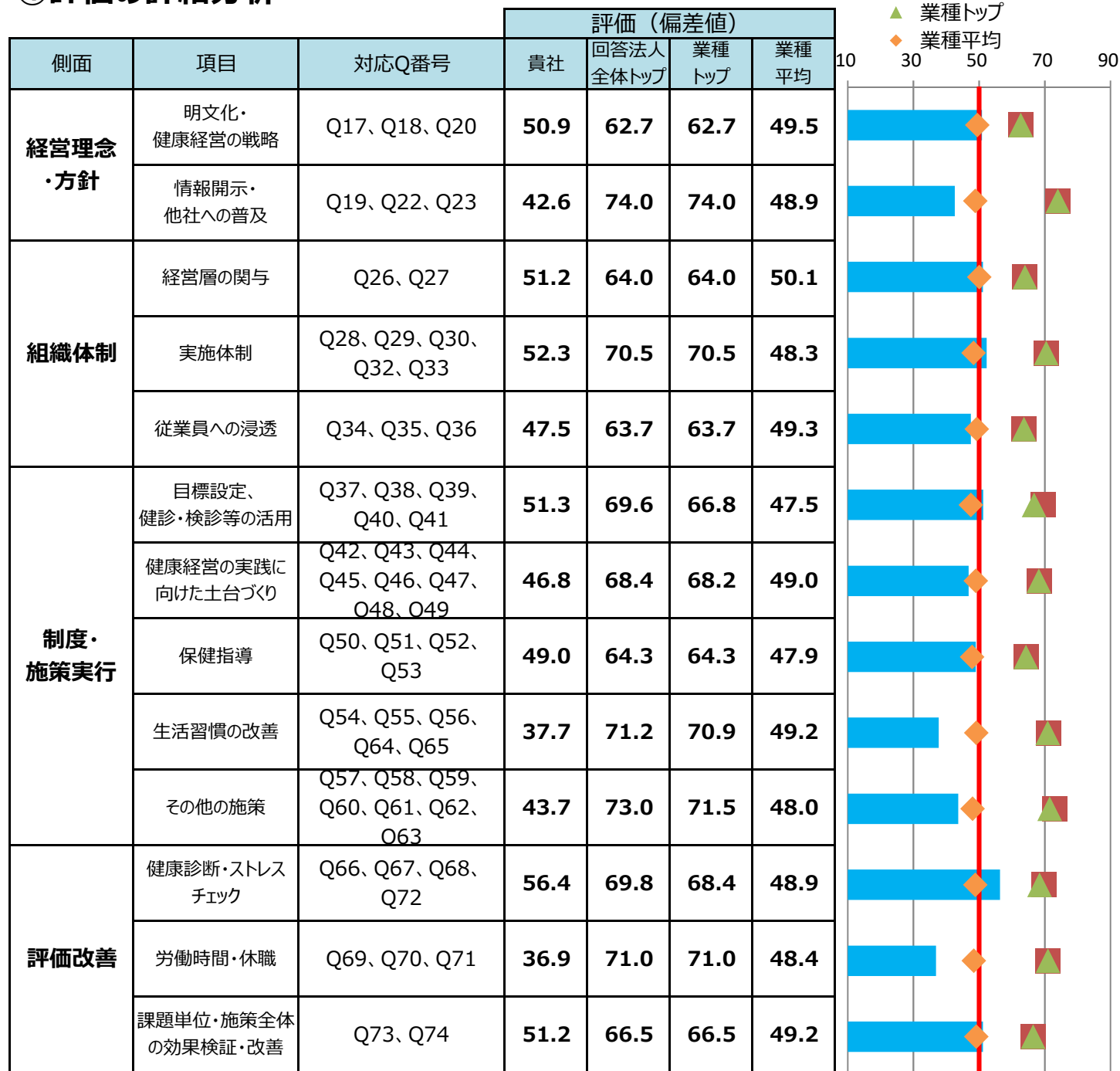
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2201~2250位	2001~2050位	2051~2100位
総合評価	-	-	43.4(-)	47.4(↑4.0)	48.3(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>1.メンタルヘルス不調や生活習慣病等、従業員の心身の健康課題への対応 2.労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保、生産性の向上への対応</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>損益計算書や貸借対照表といった財務諸表では表現できない、人材がもたらす「見えない資産」の増加により、企業としての持続的な価値創造を期待している。（企業のブランド力の向上、人材の定着と人材力の強化、従業員及びその家族、全てのステークホルダーに対するネットワーク資産の向上など）具体的な指標としては、ストレスチェックと従業員満足度調査の結果を最大限活用し、入社した従業員の5年後定着率80%を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://sho-wa.co.jp/news/2010/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員の親睦と福祉増進を目的とした会で、会員相互の親睦や慰安、娯楽、同好会支援などを				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	産業医の研修内容も踏まえ、食事内容から改善アドバイスが得られるアプリを提供し、利用促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣の定着を目指し、歩数計のアプリを活用したウォーキングイベント（平日の4週間）を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による退職者が継続的に発生しています。この傾向が続くと、将来的に優秀な人材の獲得や人材の定着が困難となる恐れがあり、事業の持続可能な成長を進めるためには、一層の対策が重要である。このため、メンタルヘルス不調を経営的視点で捉え、その対応策について計画的かつロジカルに運営・実施することが必要となっている。
	施策実施結果	従業員向けオンライン研修を導入し、ヘルスケアの意識醸成。新任管理職向け研修（参加率100%）では、メンタルヘルスケアマニュアルを周知。社長を委員長とする健康経営推進委員会を設置し、外部サービスを導入。
効果検証結果	メンタルヘルス不調等の発生予防・早期発見・対応のための新たな制度・施策は、活用展開中である。「職場のメンタルヘルスにおける管理職の役割」が浸透するとともに、経営レベルの会議でメンタルヘルス不調等に対する課題認識を共有したことなどから、一次予防（未然防止）の重要性について従業員の理解が進み、ストレスチェック受検率は、72.9%（2021年度）から89.8%（2023年度）に上昇。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	事業形態上、1年間において一定の特定時期に業務の集中が発生するため、労働時間適正化については、法令及び運用の正確な理解と推進が重要であった。特に、新任管理職から熟練の管理職までのマネジメントの業務品質平準化と一層の向上が求められる。また、生産性の向上と従業員のワークライフバランスを充実させるためには、柔軟性のある働き方ができる制度充実が課題である。
	施策実施結果	労働時間の適正化については、経営会議において毎回注意喚起を実施。また、全社掲示板で36協定について詳細な解説を行い、全社員への浸透を図るとともに、新任管理職向け研修（参加率100%）を実施。
効果検証結果	労働時間及びワークライフバランス充実のための新たな制度・施策は、活用展開中である。管理職としての労務管理や勤怠管理を改めて確認するとともに、経営会議での毎回注意喚起にあわせて、残業時間のアラート設定や管理職への声掛けを実施したことなどから、労働時間の適正化の重要性について従業員の理解が進み、時間外労働の月45時間超の年間延べ発生人数（正社員）は、前年度から15.1%減少。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トヨタレンタリース新札幌

英文名：toyota rent-a-lease sinsapporo

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

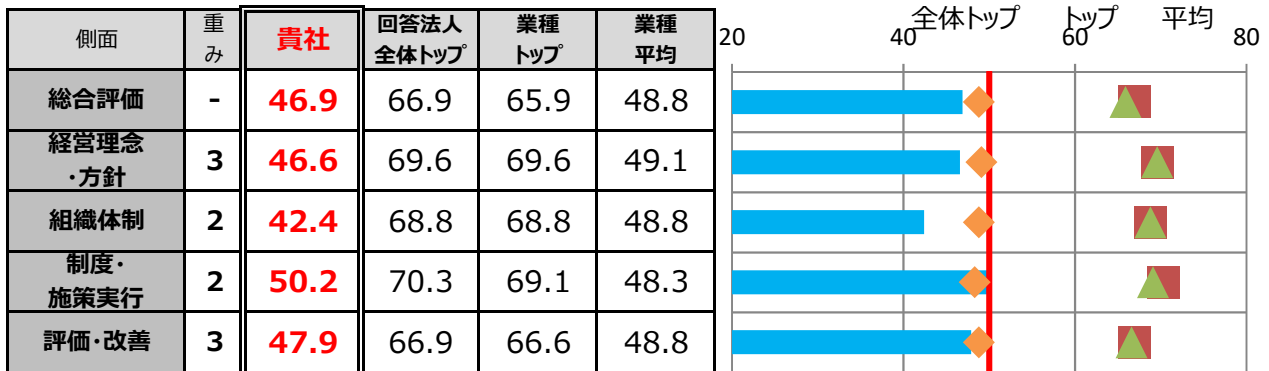
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.9** ↑1.2 (前回偏差値 45.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



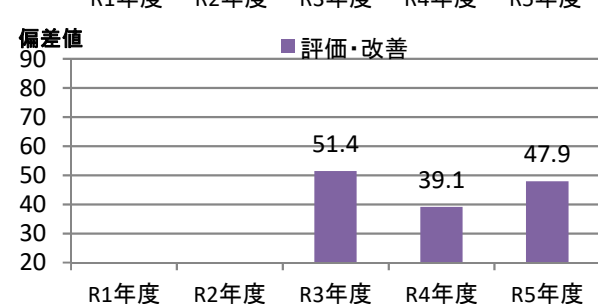
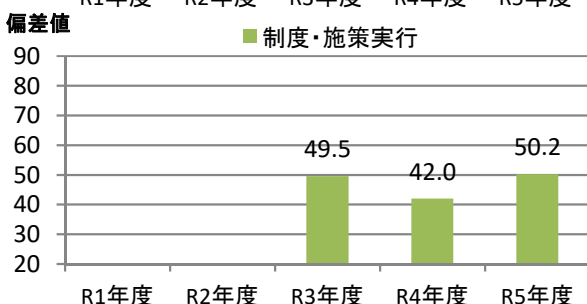
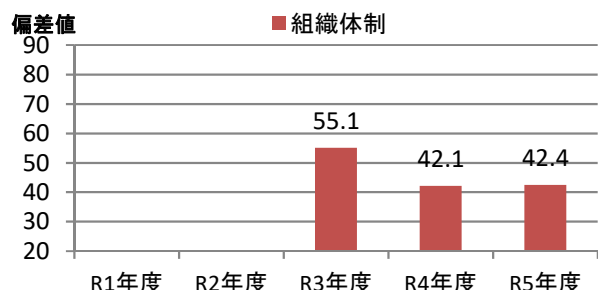
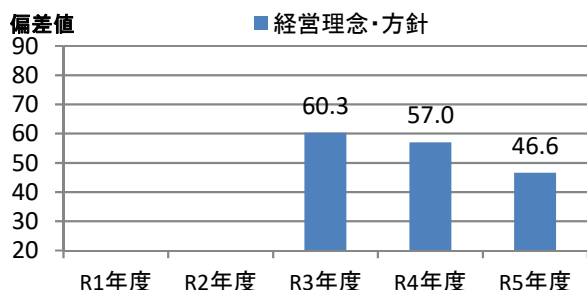
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

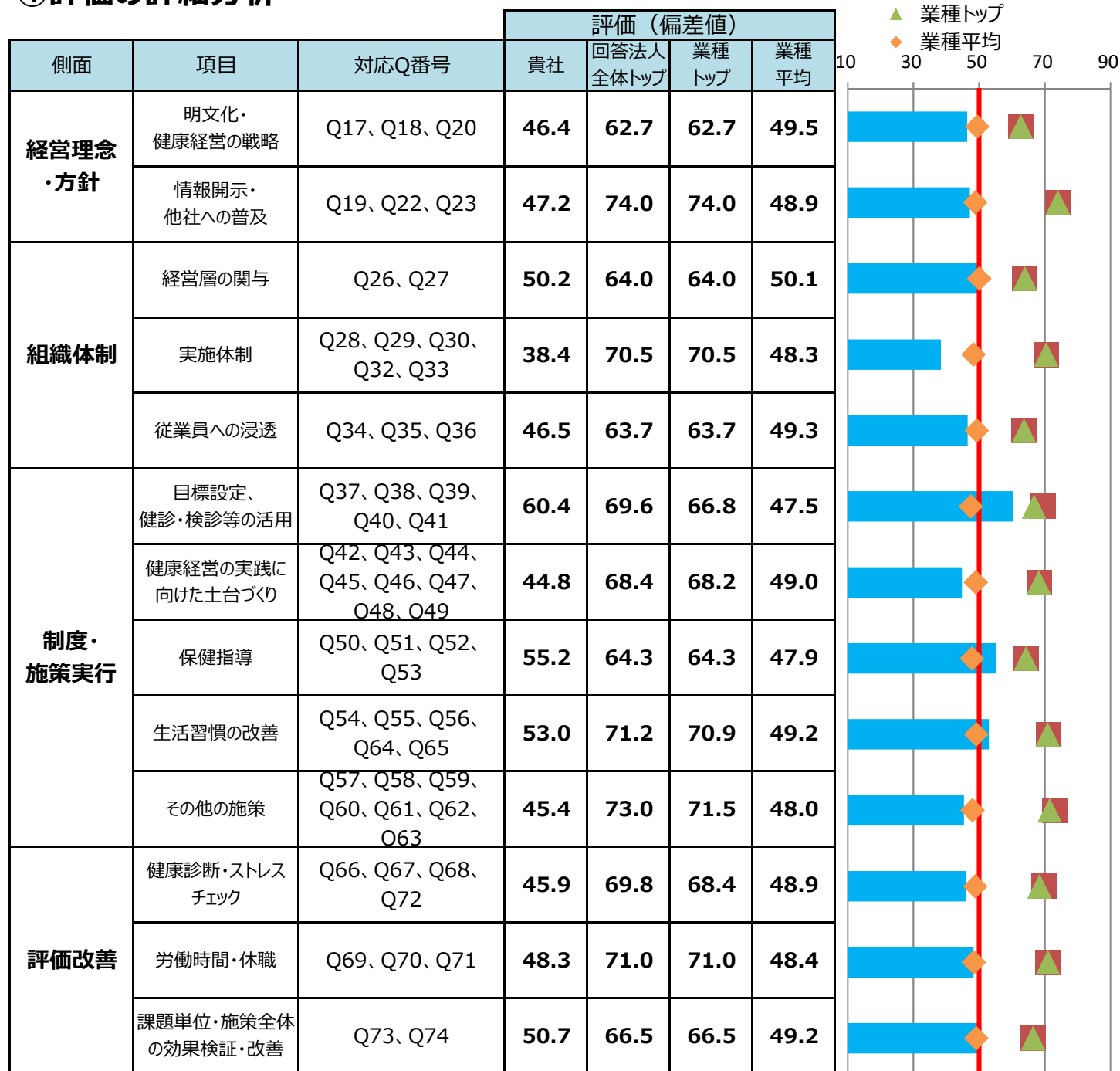
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1001~1050位	2201~2250位	2251~2300位
総合評価	-	-	54.4(-)	45.7(↓8.7)	46.9(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 地域で一番信頼され、愛されるお店の実現。実現にむけて、従業員満足度・顧客満足度の向上。道内レンタリース店7社中、以前は最下位でしたが、去年は3位までになり毎年順位を上げていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	もっといい会社・職場づくりに向けたプロジェクトの発足。 社外講師による、講習会の実施。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が困難な中、有期雇用での採用も厳しい状況が続く。 ノウハウや技術技能を持つ、中途採用での募集。
	健康経営の実施により期待する効果	職場環境アンケートの実施。現状の実態把握により原因究明し離職者の減少を目指す。従業員の健康づくりをバックアップする”健康づくり宣言今こそコミット”として社内企画を立案し、福利厚生の実施にも繋がる内容として開催している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.rent-a-lease.com/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	1	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	創立記念旅行として5年毎に実施している。昨年は50周年として全従業員・家族を対象に沖縄旅行				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	グループ企業からの昼食（仕出し弁当）の提供、バランスノ取れた食生活のフォロー（カロリー計算あり）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康増進を兼ねたグループ企業合同の運動会を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	85.7	%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断後の特定保健指導（保健師面談）の受診率の低下
	施策実施 結果	業務時間内で、地方店でも受診できるよう、拠点を複数・WEBでも開催できるようにした。
	効果検証 結果	受診（該当者参加率）2021年度3.9%⇒2022年度100%
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムサービスクリエイティブ株式会社

英文名：FUJIFILM Service Creative Corp.

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

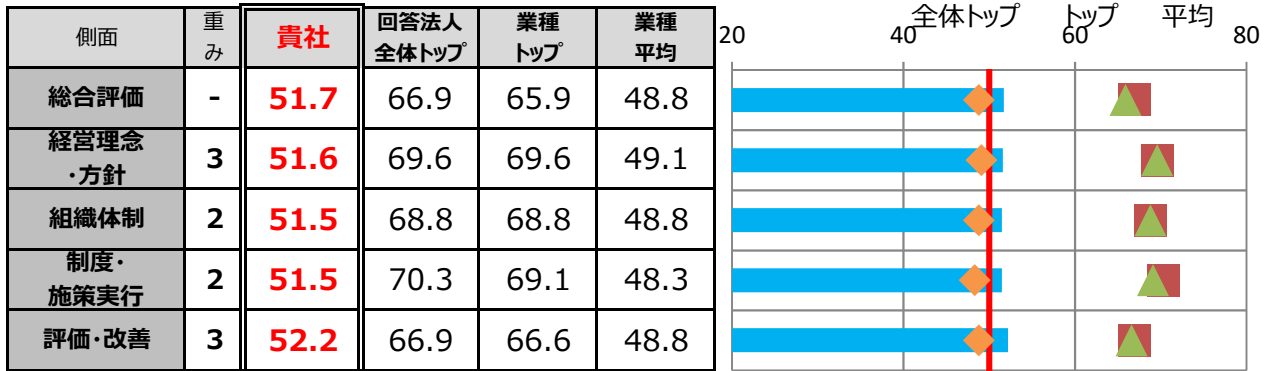
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価：**51.7** ↓1.0 (前回偏差値 52.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



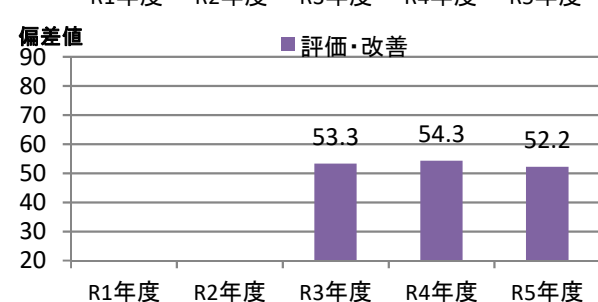
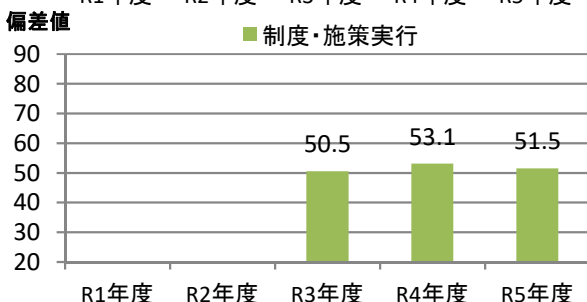
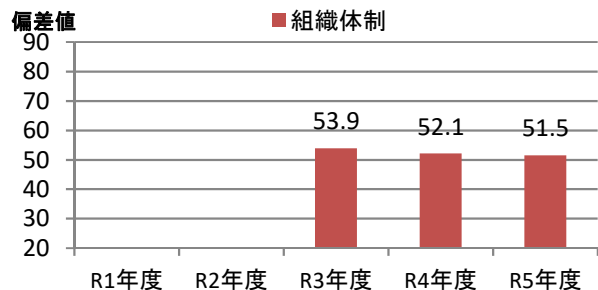
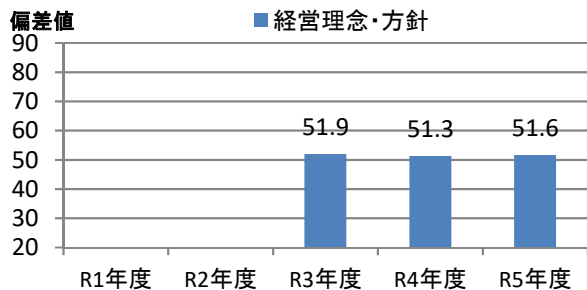
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

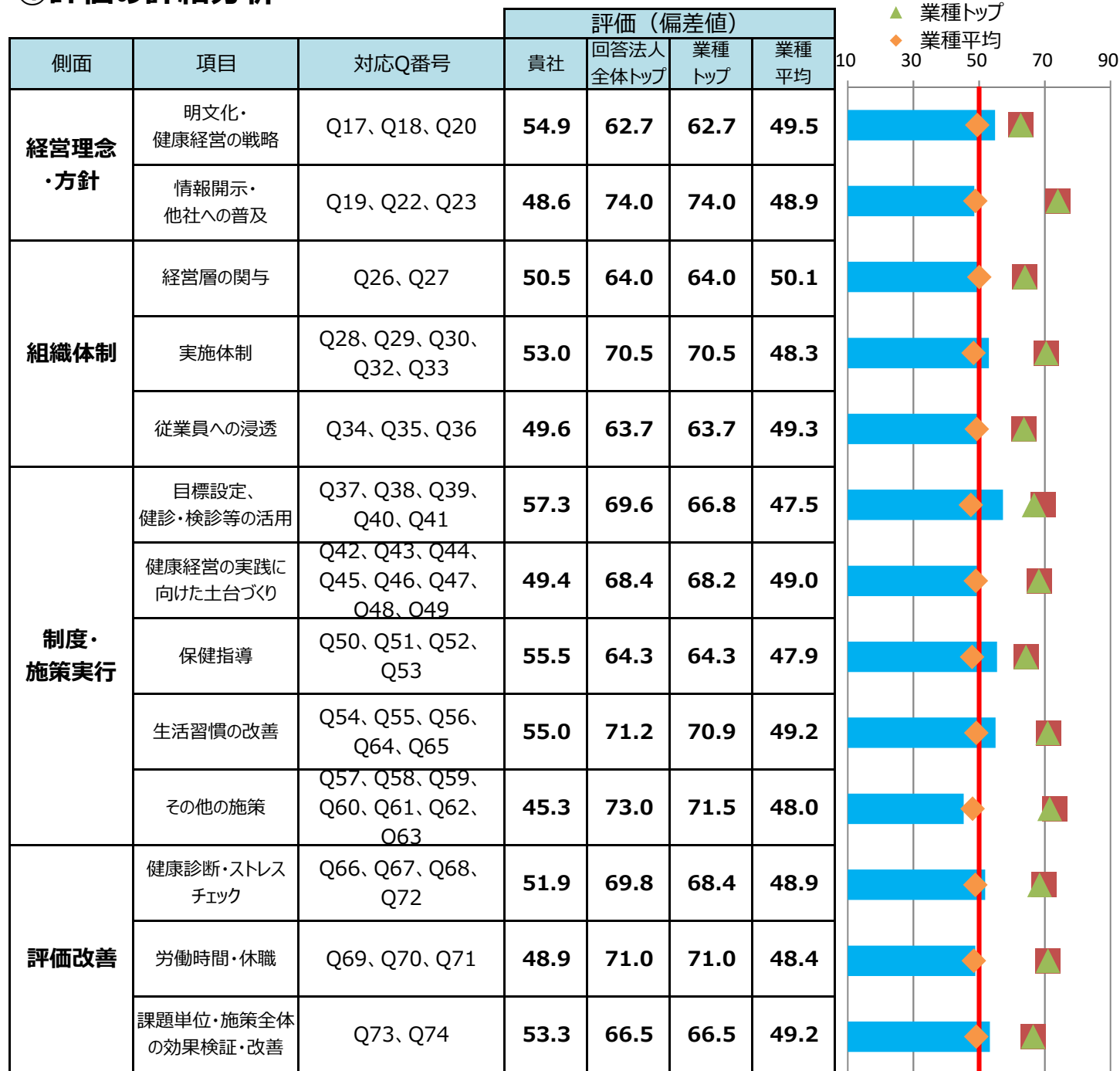
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1251~1300位	1301~1350位	1551~1600位
総合評価	-	-	52.4(-)	52.7(↑0.3)	51.7(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が心身ともに明るくいいきと働き続けることができるよう、がん、喫煙、生活習慣病、メンタルヘルス、長時間労働を重点課題とし、健康レベルの向上、従業員自身の健康に対する意識向上を図るための教育や健康維持推進に向けた指導の実施
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康を保持増進することにより、組織が活性化して従業員一人一人の生産性が向上することが期待できる。更に組織間の連携が密接となり、きめ細やかな創造性のある働き方が実現可能と考える。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujifilm.com/fbsc/company/healthpm

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.fujifilm.com/fbsc/company/healthpm				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.fujifilm.com/fbsc/company/healthpm				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.fujifilm.com/fbsc/company/healthpm				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	チーム長が集い、経営とのコミュニケーションを通してより良い職場環境を構築する取り組み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	BMI 25%超のメンバーを対象として特定保健指導の一環としてアプリ提供等を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	従業員参加型の「歩く」イベントを開催し、アプリ展開をした上で平均歩行数増加による健康増進を狙っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークやWeb会議定着の反面、コミュニケーションや体調のケア不足がないよう適切な対応や職場環境の改善を通して、メンタル不調の予防や低減を目指す。
	施策実施結果	①保健師による相談体制構築（チャットやWeb面談） ②Webによる教育 ③チャットやツールを活用した業務標準により業務負荷分散
効果検証結果	メンタル休業は、2019年度19名、2022年度19名とトレンド通りではあるが、環境変化が大きい中、増加に歯止めがかけられている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	直接お客様対応をする顧客接点業務のため、業務量が減らない中、ワークライフバランスとメリハリのある新しい働き方を目指し、制度面や業務変革を通じ恒常的に発生する残業等（所定外時間）の削減を目指す。
	施策実施結果	①リモートワーク・フリーアドレス制度導入②業務繁忙に応じたフレックス定着 ③残業や休日勤務に対する事前届出定着④ツール活用した業務標準化推進
効果検証結果	上記施策展開により一般職社員の月平均所定外時間が2019年度23時間に対し、2022年度20時間へ低減した。また管理職の高残業（80時間超）についても2021年度以降ゼロとなっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エム・シー・アイ

英文名：Medical Collective Intelligence Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

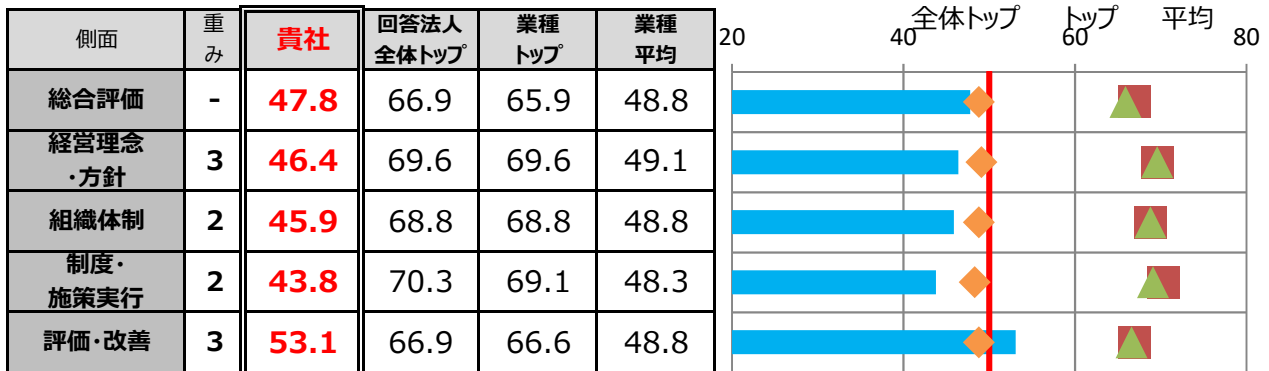
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.8** ↑4.2 (前回偏差値 43.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



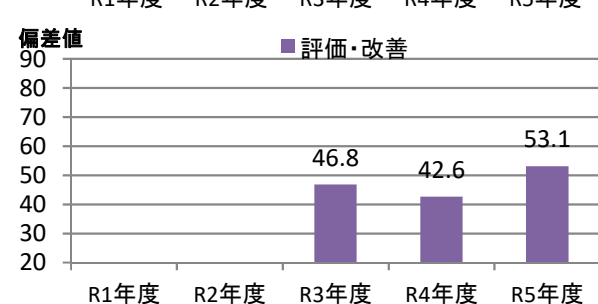
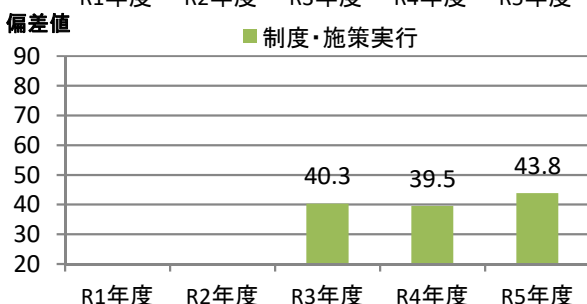
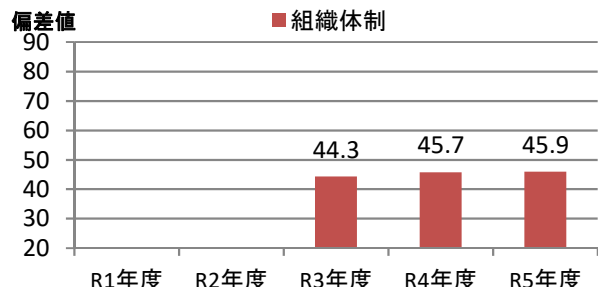
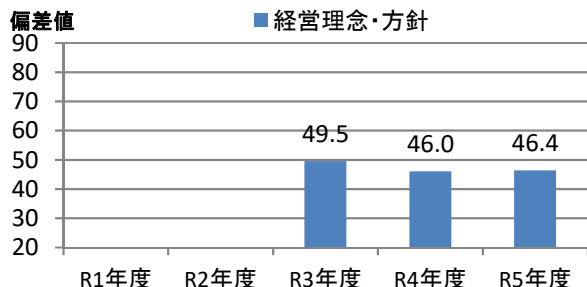
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

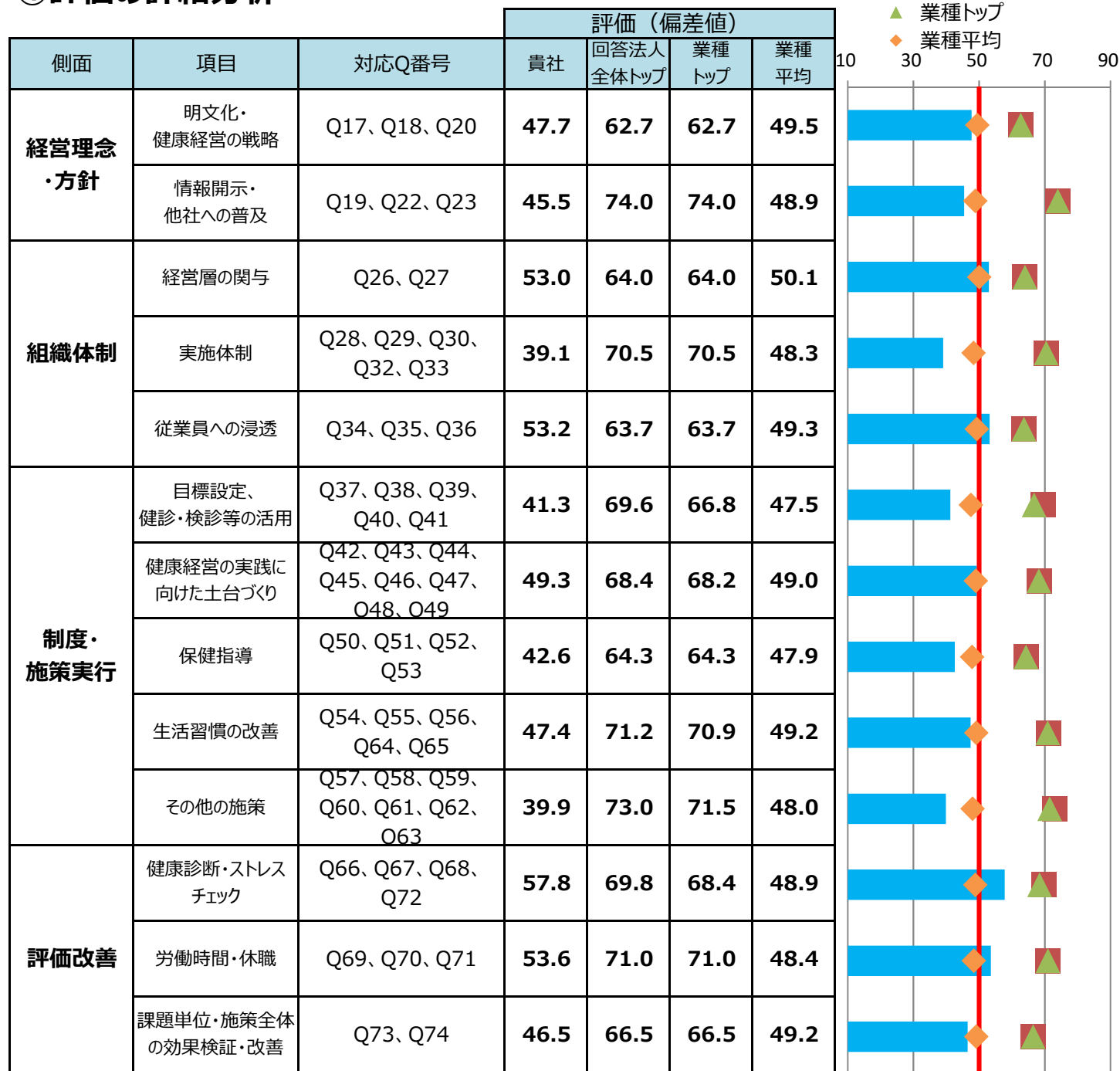
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2001~2050位	2401~2450位	2101~2150位
総合評価	-	-	45.8(-)	43.6(↓2.2)	47.8(↑4.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業の継続的成長に向け、人材が経営上のコア資源である当社においては、人員数も継続的に増強を図ることが重要な経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員のエンゲージメントを向上、高い水準で維持することで、社員の増強（社員数10%増）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://careers.medical-ci.co.jp/healthcare/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://careers.medical-ci.co.jp/healthcare/index.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	15	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	有志交流会実施時における費用補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	社内イントラの健康経営ページにて、食事バランスガイドや食生活改善サイト、アプリ等を紹介している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	有志によるスポーツイベントへの費用補助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康経営推進委員会において確認している社員からの要望・意見で、「座ったまま、長時間作業を続けると腰痛になる」との意見が出された。同委員会で検討したところ、長時間同じ姿勢のままであることにより、身体への負担があることが確認された。
	施策実施結果	事務所内に、スタンディングデスク（2台）を導入した。
効果検証結果	同委員会において確認している社員からの要望・意見で、社員から対応に満足している旨の意見が出された。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従来、従業員に対してインフルエンザ予防接種補助を実施していたが、従業員の家族のインフルエンザ感染により従業員が出勤・勤務できない等の生産性低下がみられた。
	施策実施結果	従来の従業員に対するインフルエンザ予防接種補助だけでなく、家族も含めた補助を制度化・実施した。
効果検証結果	家族における補助利用者が増大した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンビジネスサポート株式会社

英文名：Canon business support inc

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

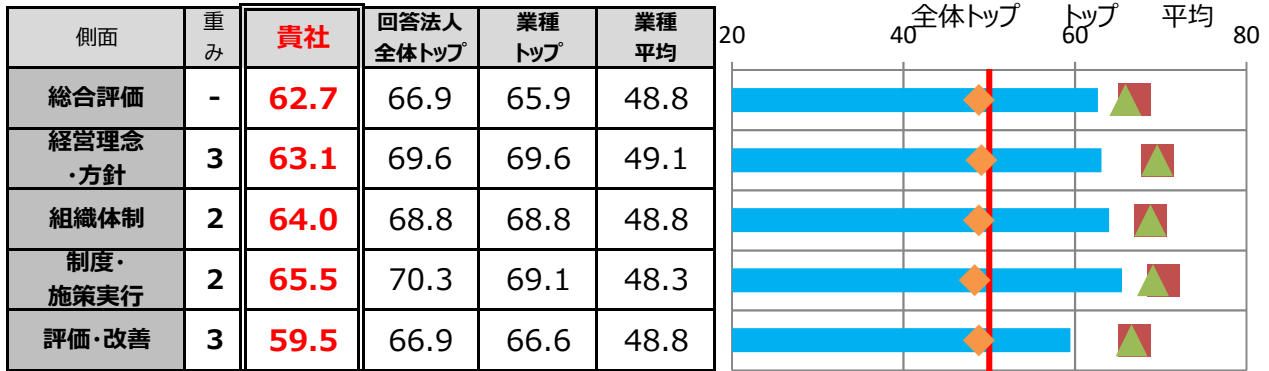
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.7** ↑3.1 (前回偏差値 59.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



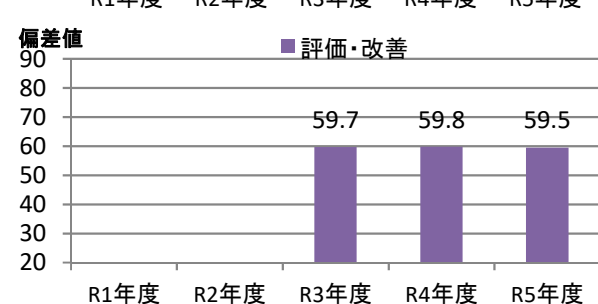
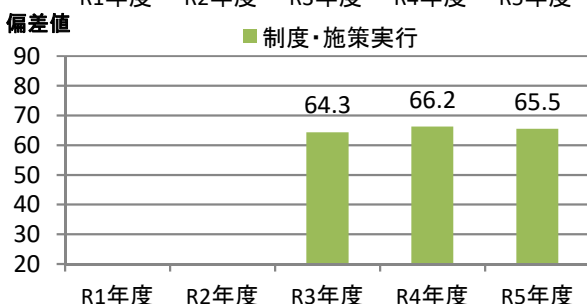
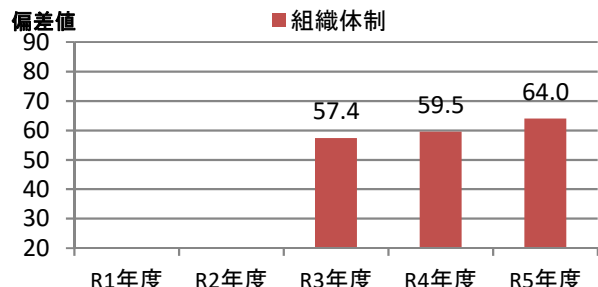
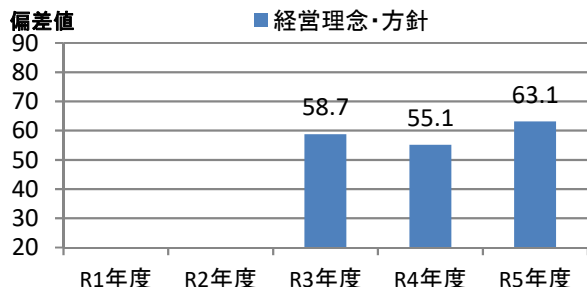
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

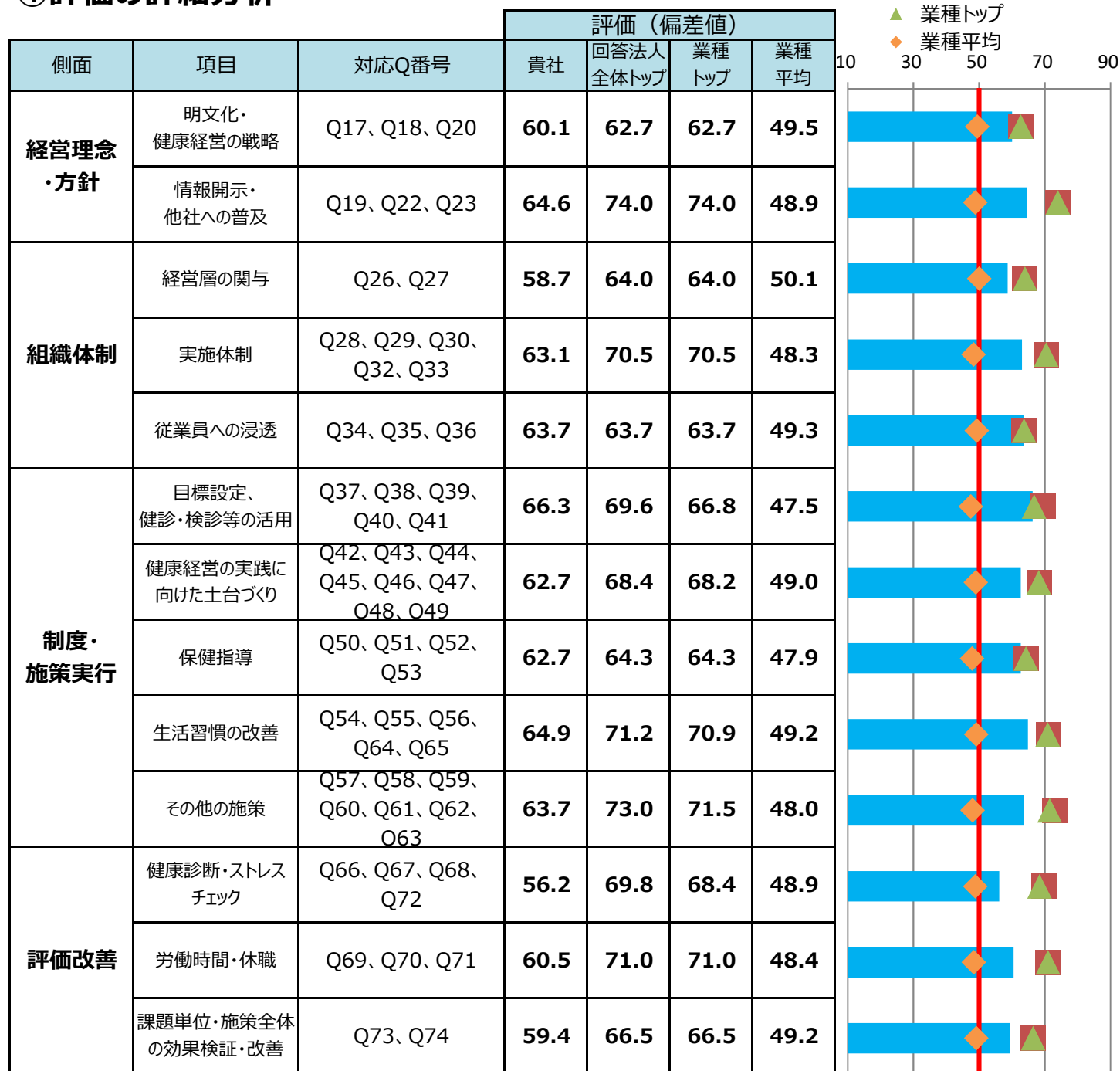
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	401~450位	551~600位	251~300位
総合評価	-	-	59.9(-)	59.6(↓0.3)	62.7(↑3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 がん、生活習慣病、メンタルヘルスなどにより、従業員の心身の健康が企業および社会に不可欠な資本の一つであると捉え、従業員が健康を損なうことなく企業及び社会での事業活動の継続性・安定性を図っていくことが重要であると認識しています。
	健康経営の実施により期待する効果	企業が従業員の健康に投資・施策を行うことで、経営上の課題を改善でき、かつ企業の業績も向上していくものと考えています。「1ON1ミーティング」を実施し、上司部下の信頼構築・事業の継続性・安定性、個々が抱える様々な課題を相互認識することで事業活動に付随する健康課題を早期発見・予防・対策措置を講じて、不調者の減少を目指していくことで、アブゼンティーズム、プレゼンティーズムの目標達成を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 経営層が「健康経営」の重要性を伝え、安全衛生委員会を通じて各職場単位に健康経営に関する取り組みを展開することにより従業員一人ひとりが健康意識を持ち組織の活性化を目指しています。当社は、従業員の平均年齢が高く、歩活（ウォーキングイベント）・がん検診・ストレスチェック・特定指導等の前年の数値と現在の数値を確認しながら改善を図ることで組織全体の事業活動の活性化について健康面からも底上げを行っています。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の平均年齢が高く、健康診断等で再検査対象になる確率が高い為再検査受診を促しています。がん検診では、早期に罹患を発見できる事により、毎年アンケートを実施し早期受診を促しています。また、歩活（ウォーキングイベント）においても職場単位でチームを作り対抗戦を行っています。それらの取り組みが各職場単位での健康意識の向上につながっていくことでワークエンゲージメントの目標達成を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://canon.jp/corporate/group/business-support/profile/workplace

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://canon.jp/corporate/group/business-support/profile/workplace				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://canon.jp/corporate/group/business-support/profile/workplace				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://canon.jp/corporate/group/business-support/profile/workplace				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社施策としての1on1ミーティングの実施。業務だけではなく、健康状態についても把握しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリで各人の健康状況に応じた健康に関する情報を提供（アプリ画面に記事を表示）し、数値等の登録も可				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回の歩活（ウォーキングイベント）の開催により、健康促進と従業員間コミュニケーションの向上。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	0.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社の従業員のほとんどはグループ会社からの出向者で構成されている。また平均年齢が56歳となっており、外発的な働きがいの要因が減少する中で、異なる出身会社の社員が、健全な意識の下でやりがいを持って日々業務遂行出来ているか、職場でのストレスや環境に対する実態の把握・改善が課題と考えられる。
	施策実施 結果	課題に対するアンケートを実施して現状を把握しています。働きがい調査を実施してその結果、今後もこの会社で働きたいは92%が肯定的・職場に満足は84%が肯定的、幸せを感じているは83%肯定的です。
効果検証 結果	アンケートにより職場環境の改善や会社や仕事に関する満足度を把握することができた。社員がより働きやすい職場環境を目指し今後もアンケートを継続していく。今回のアンケートで管理職のマネージメントの強化が重要であると再認識しマネージメント層への教育・研修を実施する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	会社方針として双方向コミュニケーションの充実を掲げる中で、マネージャーに対して部下とのコミュニケーションが十分取れているかアンケートをとったところ、概ね取れているという結果だった。しかしながら、中身を確認すると、朝礼で話している、或いは職場でなるべく声をかけるようにしている、という実態もあり、会社が期待している充実した双方向コミュニケーションとは必ずしもいえない状況が確認された
	施策実施 結果	会社施策として1ヶ月に1回（推奨）の1ON1ミーティングの実施を導入した。定期的にアンケートも行っており、施策に対する満足度は83%となっている。
効果検証 結果	組織の安定した運営や上司部下の信頼関係を構築を目的として、1ON1ミーティングを行っているが、目的に沿うかたちでコミュニケーションが活性化している。主に業務遂行上の様々な話題が多い中で、従業員が抱える様々な課題（健康面・介護・育児等）など、フィジカル・メンタル双方の健康課題を早期発見・対策措置をにもつながっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日産アーク

英文名：NISSAN ARC,LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

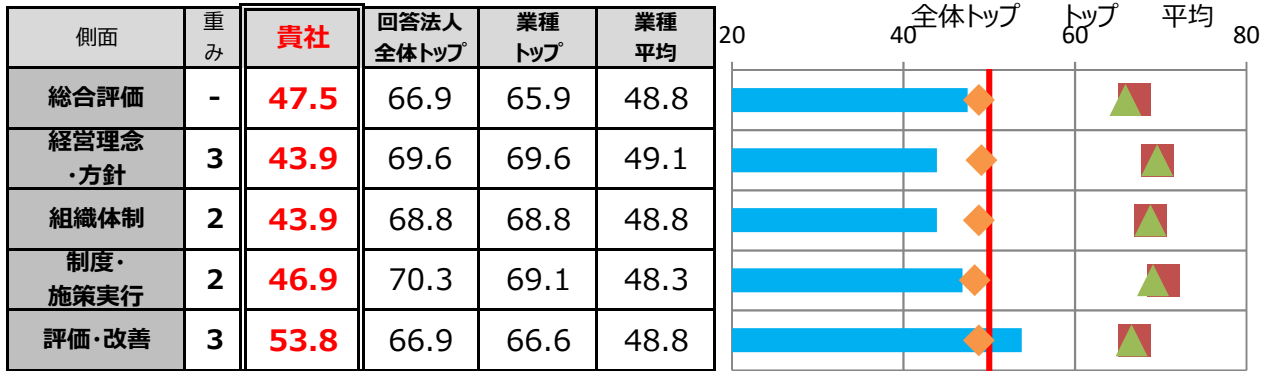
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.5** ↑3.1 (前回偏差値 44.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



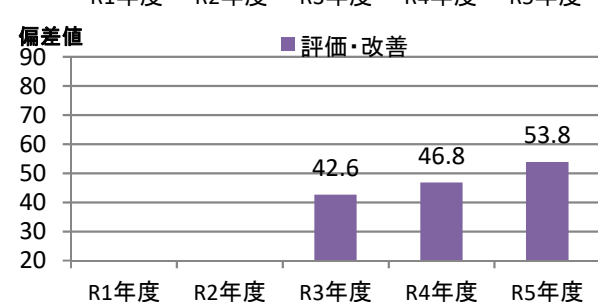
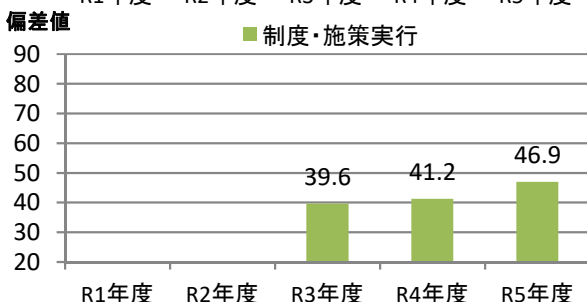
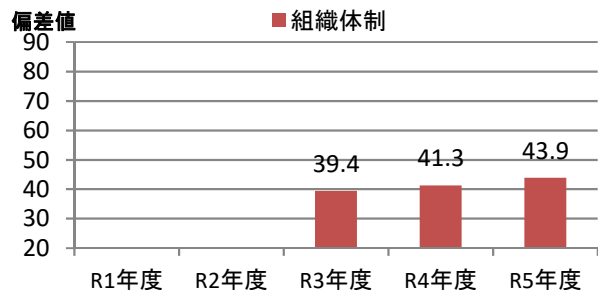
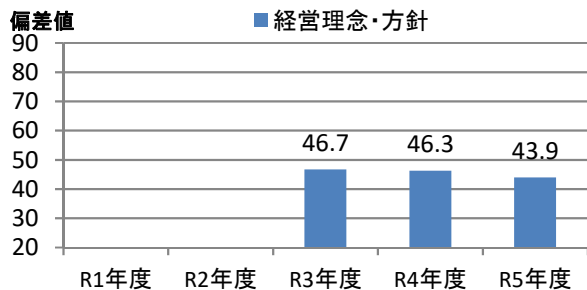
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

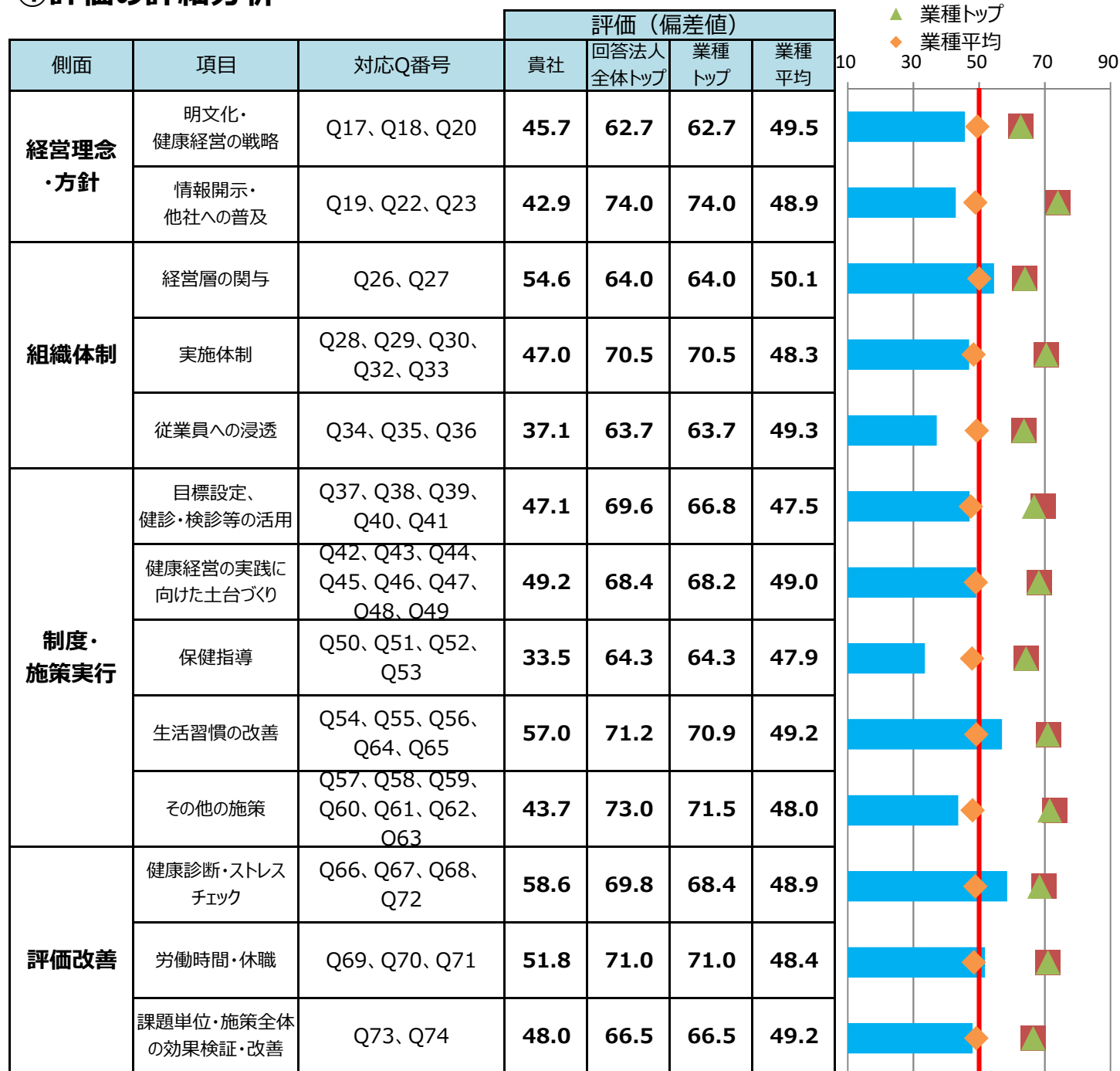
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2251~2300位	2301~2350位	2151~2200位
総合評価	-	-	42.6(-)	44.4(↑1.8)	47.5(↑3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社の業務は、専門的な知識が必要であるため、従業員の定着というのは非常に重要な経営課題であると考えている。 長く働いてもらうためにも健康経営宣言では「従業員の心身の健康の向上とワークライフバランスの促進」を重要な経営課題と位置づけている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康保持推進に向けて、働きやすい職場環境を確立することで、従業員が長期に定着する事を期待している。現在2021年度新卒従業員の定着率が現在66%となっている。2023年度新卒従業員の3年後定着率100%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働の縮減と年次有給休暇の計画的な利用によりメリハリのある労働環境を調える。この活動が生産性向上の一助となる。
	健康経営の実施により期待する効果	2022年の年次有給休暇の取得平均は12.4日であった。2023年は15日以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://contact.nissan-arc.co.jp/healthandproductivity.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各種同好会活動に活動人数規模に応じた活動費を補助している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリの登録者増進活動しカロリー記録促進活動をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリの登録者増進活動をし、ウォーキングイベントの参加推進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働が多い部署、業務に偏りがあり業務圧迫が顕在化していた
	施策実施結果	四半期で区切り長時間労働者と面談しフィジカル面、メンタル面の不調のヒアリングを行った
効果検証結果	面談対象者の残業が2h程度減少した。根本的な解決には人員確保等の課題もあるが、面談は続けていきたい	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル不調者が退職し、復職しても再度メンタル不調で長期休職となるケースが出ている。
	施策実施結果	休職期間が6ヶ月を超えた者に対し、復職プログラムを導入。リワークと就業制限を行った。
効果検証結果	現在対象者は1名だが無事に復職し通常勤務に復職している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社昭栄美術

英文名：Shoei Bijutsu Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

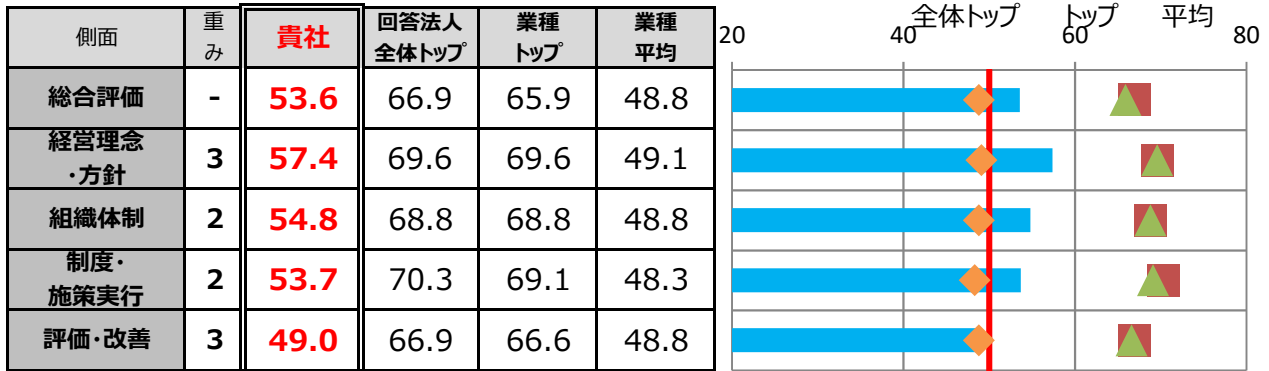
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↑3.5 (前回偏差値 50.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



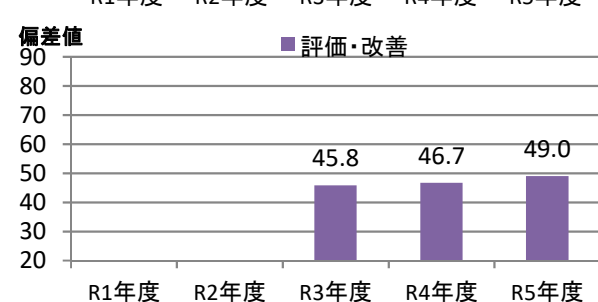
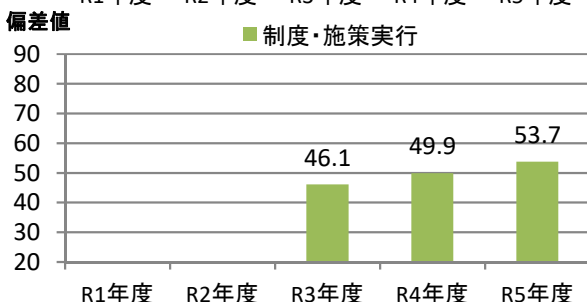
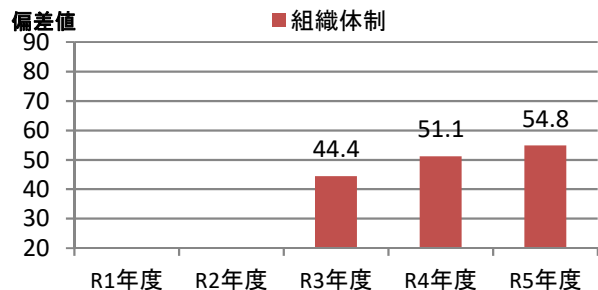
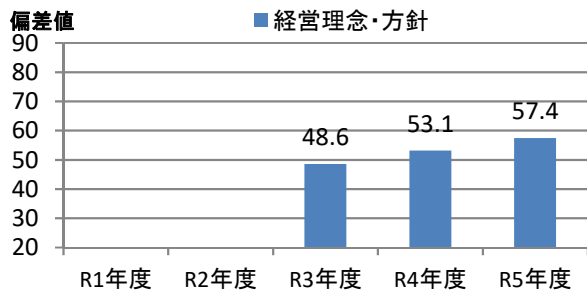
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

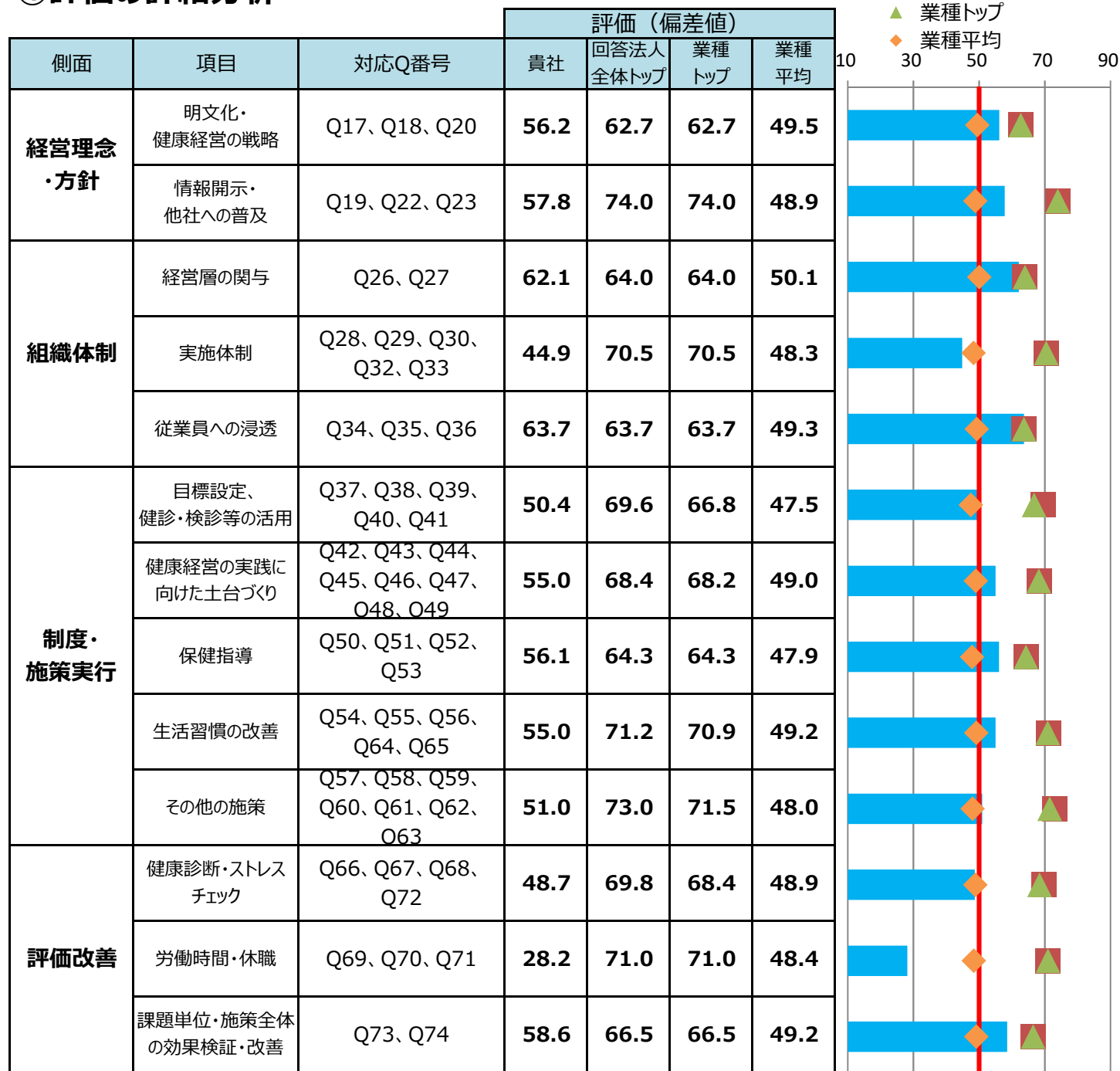
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1951~2000位	1651~1700位	1301~1350位
総合評価	-	-	46.4(-)	50.1(↑3.7)	53.6(↑3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2022年度より指標化したアブゼンティーズムやプレゼンティーズムの数値分析を行い、生産性低下の要因を減らし、働きやすい職場環境を提供、ワークエンゲージメントを高めていくことが課題。プレゼンティーズム損失割合は20.8%、目標は15.1% ワークエンゲージメント偏差値は49.6 目標は50.0 2024年度の達成を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康が最も重要な経営基盤の一つと考え、休暇の取り方など働き方の改善、不足しがちな栄養素補給への対応、社員間のコミュニケーション活性化に繋がる機会の提供などが、従業員の心と身体への健康維持・増進、パフォーマンス向上につながると考えている。さらに健康管理システム導入による「見える化」により、従業員自身のセルフケアの維持・向上に期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shoei-bijutsu.co.jp/healthpolicy/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.shoei-bijutsu.co.jp/healthpolicy/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.shoei-bijutsu.co.jp/healthpolicy/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.shoei-bijutsu.co.jp/healthpolicy/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	釣り、ゲーム等6つのクラブを作り、年2回1人当たり5千円の補助を実施。今年の新入社員も積極的				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜ジュース等を無料で飲める自販機を設置し、全社員を対象に「1日1本飲もう！」企画を実施、継続中				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	徒歩通勤や自転車通勤でも通勤手当を支給しており、徒歩や自転車通勤をする社員の支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	86.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	健康経営で解決したい課題のひとつである「生産性向上」を目指すため、引き続き長時間労働の改善とワークライフバランスの向上は必要不可欠である。メリハリを付けた働き方により生活時間を確保し、社員が健康で長く働くことができる職場環境を整備することが課題であった。
	効果検証結果	2021年はフレックスタイム制と裁量労働制を導入。2022年はパースデー休暇を導入し有休休暇取得を推奨。パースデー休暇取得率は58.5% 2023年はチャージ休暇を新設し社員の生活時間を拡充した。 時間外労働の平均は2021年度32.0H→2022年度32.2Hと微増。但し売上高は前期比122%と大幅に増加したため生産性は大きく向上した。これは社員の残業に対する意識の変化や生産性向上のため工夫（業務改善）の積み重ねの効果が大きい。 有給休暇取得率も2021年度49.6%→2022年度65.6%と16ポイント増。 離職率は9.4%へ低下。今後、新たなチャージ休暇の取得を推奨していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	精密検査受診率が低いという点が課題だった。2021年度の精密検査受診率は72.0%と2020年度の37.9%より大きく増加したものの、目標の100%には遠い結果の為、引き続き課題として取り組む。また生活習慣病発症高リスク者に対する特定保健指導の受診率を向上させる必要性も感じている。
	効果検証結果	対象者への個別アナウンス、受診勧奨を徹底して行った。 対象者へのメール送信、受診済の回答がない未受診者へは再度メール送信、産業医からの働きかけ強化。特定保健指導は就業時間認定とし会社側もバックアップ 2022年度は精密検査対象者に対し、産業医と連携し徹底した受診勧奨を行った結果、精密検査受診率は82.6%と昨年より10.6ポイント増。 但し、昨年度に引き続き運動習慣比率が低く、腹囲リスクが唯一目標を超過している等、全社員の生活習慣改善や予防に対する意識が低いことが明らかになったため、生活習慣病発症者の増加を防ぐことが新たな課題として浮上した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社マーキュリー

英文名：Mercury Inc.

■加入保険者：マーキュリー健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

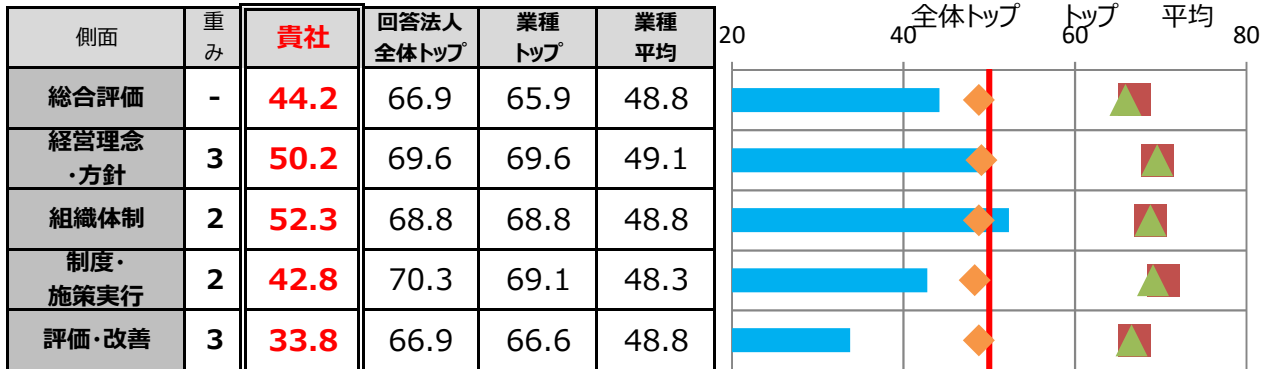
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.2** ↑7.1 (前回偏差値 37.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



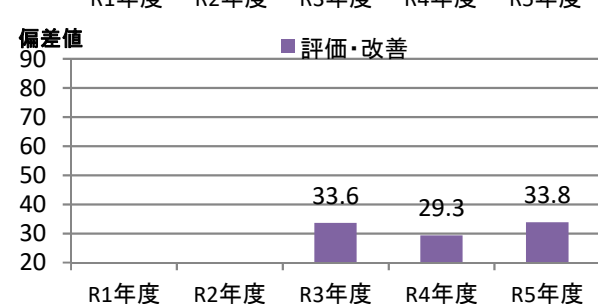
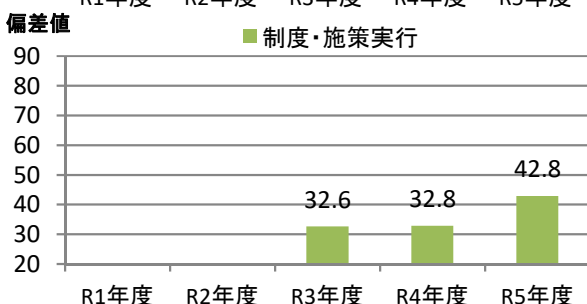
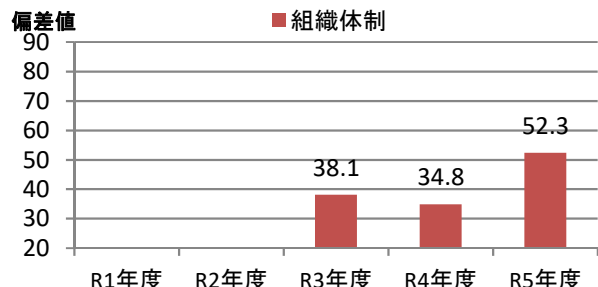
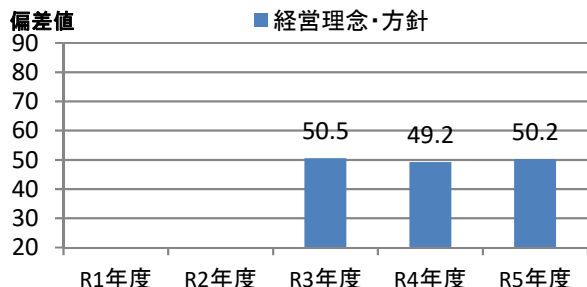
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

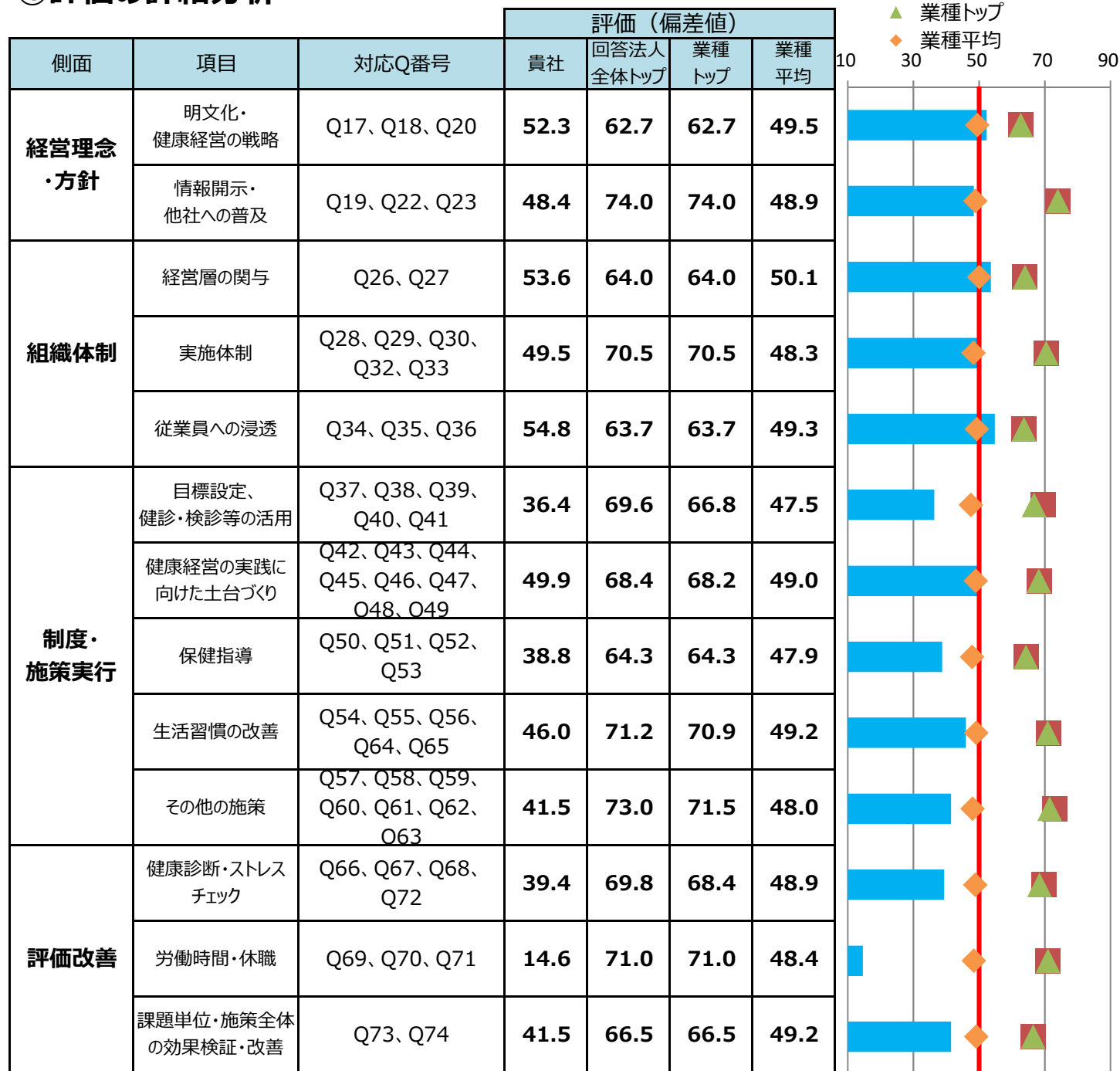
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2451~2500位	2801~2850位	2601~2650位
総合評価	-	-	39.4(-)	37.1(↓2.3)	44.2(↑7.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材の採用が困難になっている中で、新卒者をはじめとした新規採用の強化と、入社後の定着率向上が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に積極的に取り組む人材サービス企業が少ないため、他社との差別化を図ることで企業ブランド力の強化に期待している。また、フィジカル・メンタル両面での健康増進により離職を低減し、同時にワークエンゲージメントを高めることで人材の定着率向上に期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://mercury-group.co.jp/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://mercury-group.co.jp/health-management/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	原則全額会社負担にて、基本的には2か月に1回以上、バーベキュー等のイベントを拠点ごとに実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取週間として、季節の野菜を使ったレシピを紹介するなどしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	会社負担にて福利厚生サービスを利用し、全国のスポーツクラブ等の割引利用等ができるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	39.5	%
限定しない	○	全従業員の	32.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	21.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2022年度は健康問題を理由に当社を退職した従業員が293名おり、代替人員の確保や教育等が大きな負担となっている。今後の事業継続および持続的な成長のためには、身体的および精神的な疾病を予防することが必要である。
	施策実施結果	全従業員を対象に、健康増進のための研修プログラムを実施。現在までに従業員の32.5%が受講している。
	効果検証結果	現段階では明確な効果は出ていないが、他の施策も含め継続的に取り組むことで効果を生むことを期待している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：凸版警備保障株式会社

英文名：Toppan Security Service Co., LTD.

■加入保険者：トッパングループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

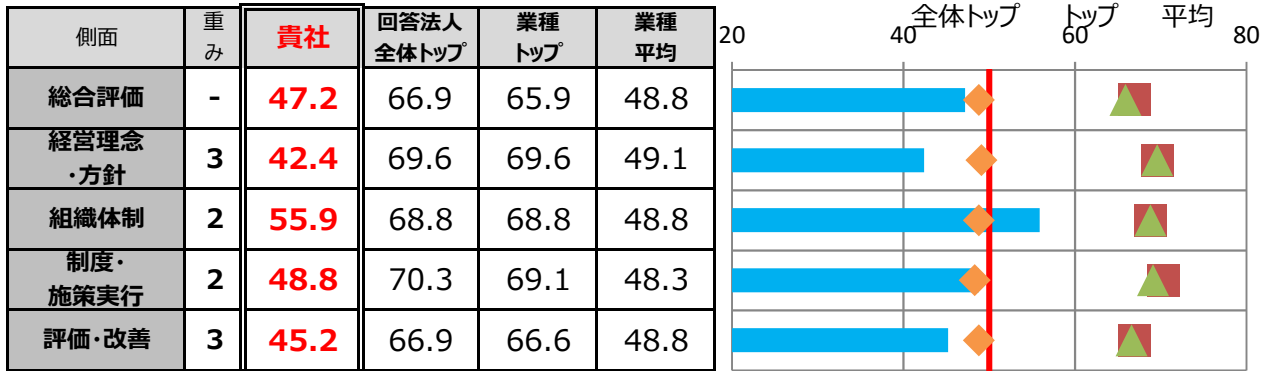
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **47.2** ↓2.0 (前回偏差値 49.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



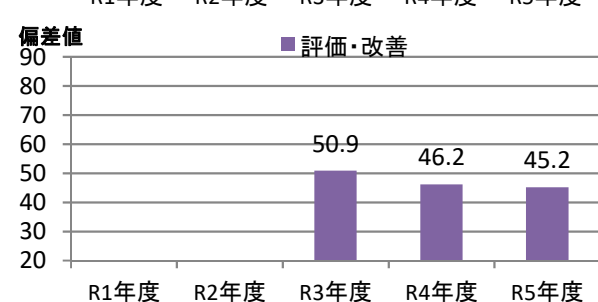
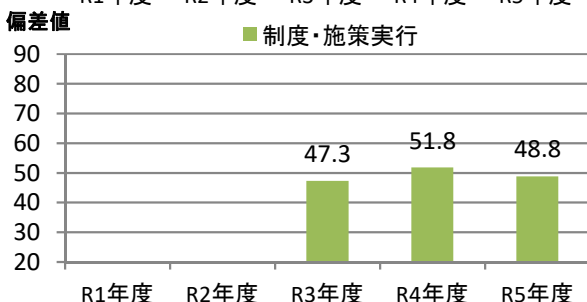
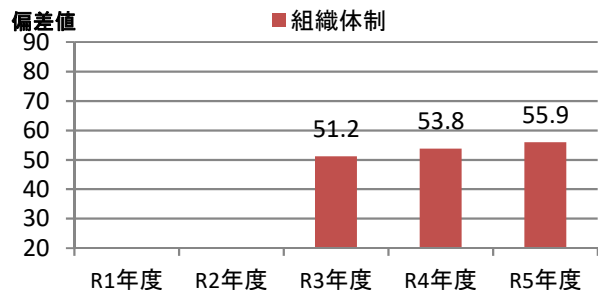
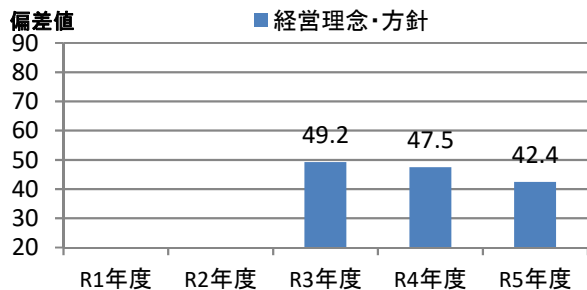
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

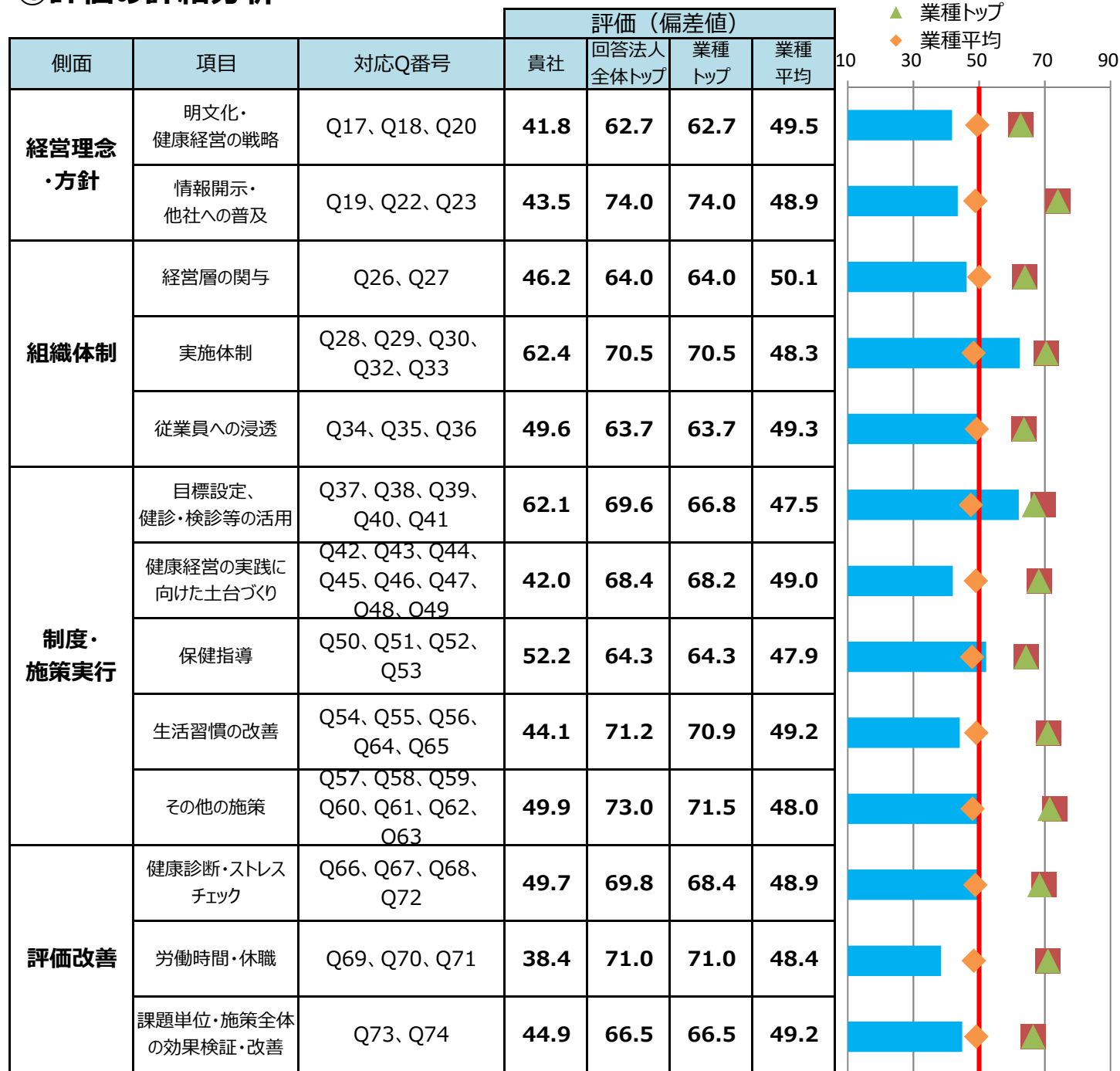
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1601~1650位	1751~1800位	2201~2250位
総合評価	-	-	49.7(-)	49.2(↓0.5)	47.2(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人生100年時代を迎えるにあたり、一所懸命に働くとともに健康管理に取り組むことが、自身の健康寿命を1日でも長く延ばすことに繋がるという認識を社内で共有する。この共通認識を土台として、離職することなく健やかな定年を迎えることがさらなる社内の活気を生み出し、人財の定着や採用力の向上に結びつくものとする。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の後押しに支えられた各従業員が自身の健康管理を積極的に行うようになる。老後の設計について考えるゆとりを持つことにつながる。一方、会社としてはリスク管理として安定した経営が期待できる。その効果を高めるためには体の異常を早期に発見することが不可欠である。その手段として、健康診断の受診率を100%にする。再検査等の所見ある場合は診療所等のスタッフと連携して、こちらも100%の再受診を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 労働災害を防止する。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進する要として労災防止教育を実施する。具体的には、KYT活動等を通じて労働災害の撲滅を図る。その第一ステップとして休業災害を0件にする。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toppan-keibi.jp/company/health-company-declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	労使共催の競技会への参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.9	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康応援プロジェクト「ごはん、主菜、野菜、味噌汁のセットで700kcal以下にする」				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保が企画するウォーキングイベントに参加し、歩数を競う部署対抗の運動奨励活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	82.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病健診結果より肥満・高血圧・糖尿病・脂質の有所見率が非常に高い。健保組合が発行している健康スコアリングレポート（2021年度）によるとグループ131位（141位中）。高血圧・肥満・糖尿病・脂質の有所見率は50%を超えている。高齢者が多数を占めることが主な要因であることに加え、30代、40代の肥満が多く有所見率の低下を妨げている。
	施策実施結果	健保から配信される貴重な健康情報に加え、当社独自の「健康経営ワンポイント」と題する資料を作成し、これらを周知して健康寿命を伸ばす。
効果 検証 ②	効果検証結果	健康スコアリングレポートを有効活用し問題となっている数値（肥満・高血圧・糖尿病・脂質）についての検証を継続する。
	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンカスタマーサポート株式会社

英文名：Canon Customer Support Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

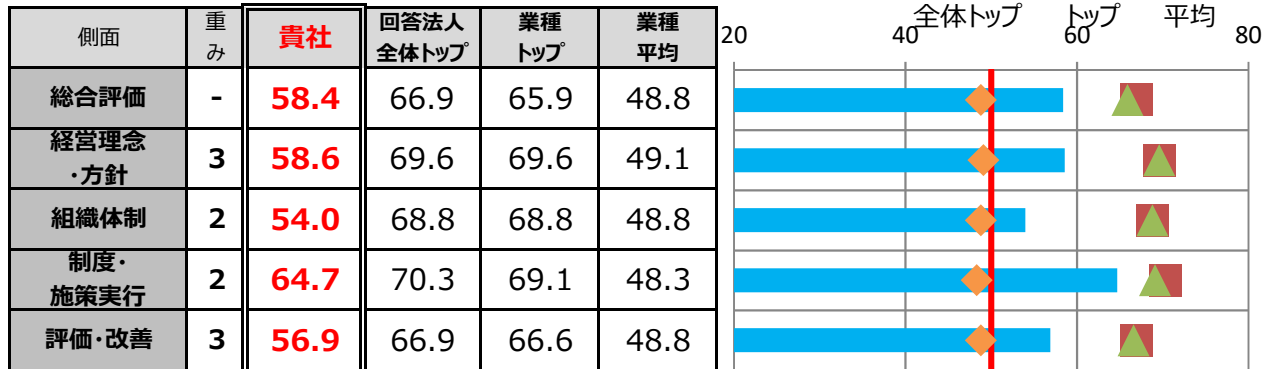
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.4** ↓0.6 (前回偏差値 59.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



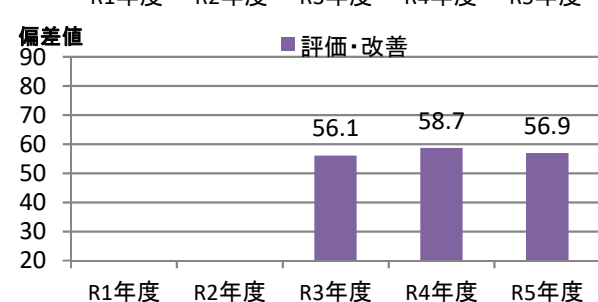
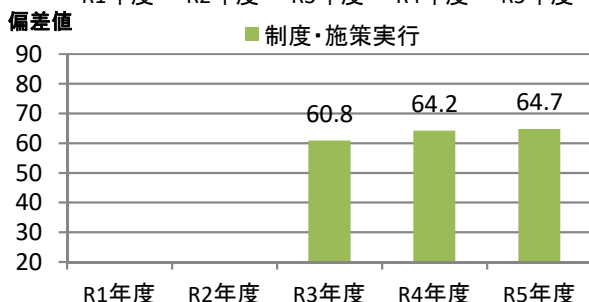
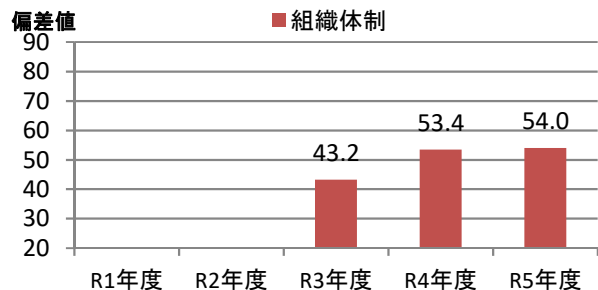
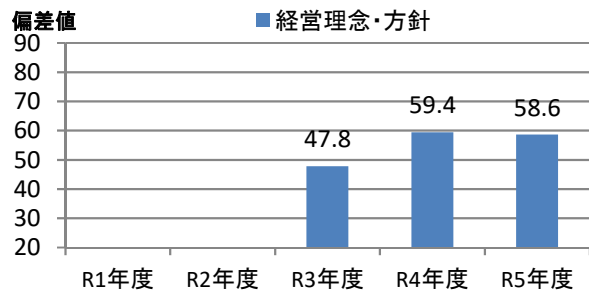
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

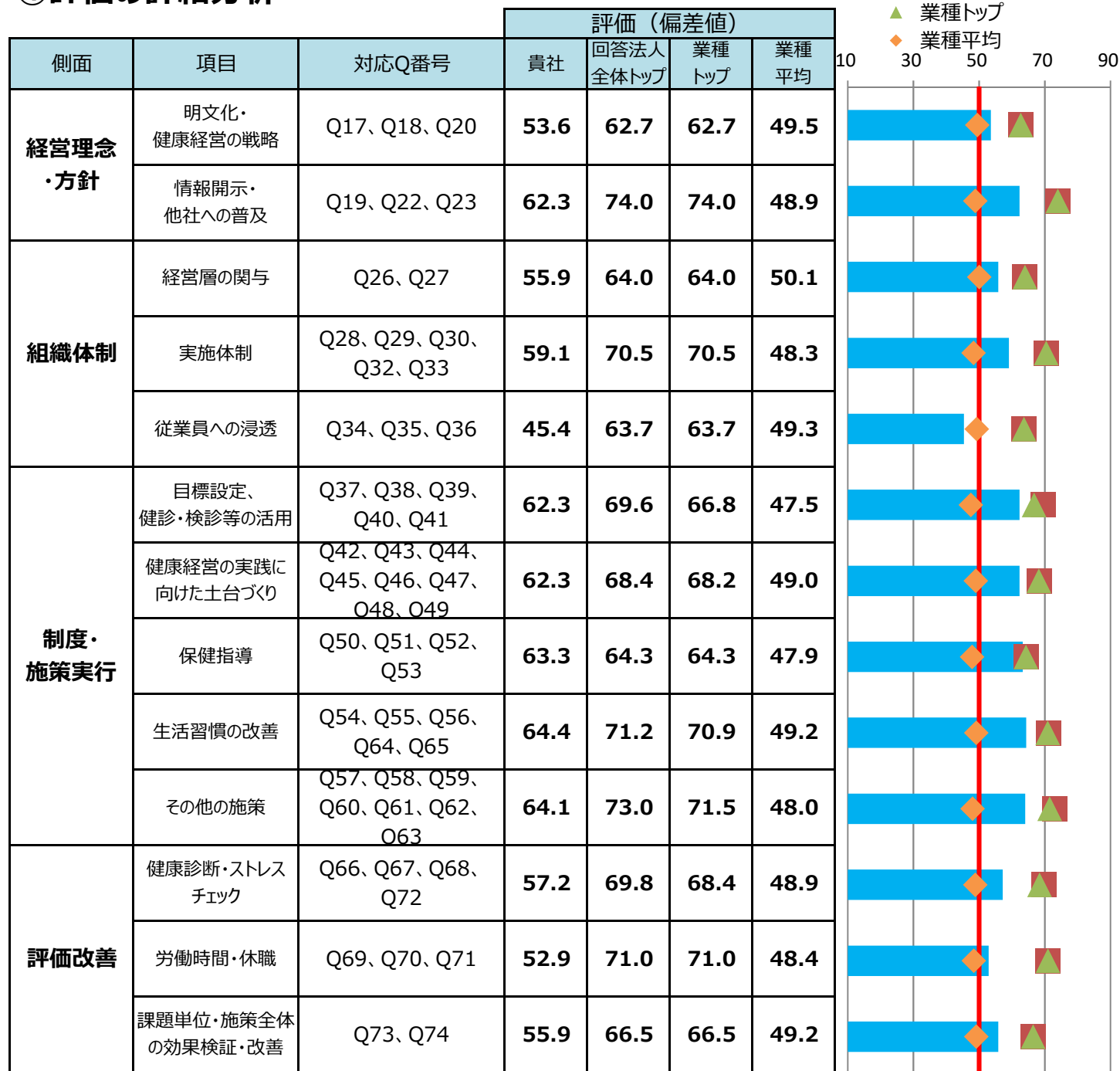
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1351~1400位	651~700位	751~800位
総合評価	-	-	52.0(-)	59.0(↑7.0)	58.4(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 キヤノン製品や提供するサービスにおけるお客様サポートの対応品質を維持・向上させていくには今まで以上に「人材」が重要となる。従業員一人ひとりが健康で生き活きと働けるということは、従業員と家族の幸せはもとより、個々のパフォーマンスが最大限に発揮されることであり、それが企業の成長、持続性につながると思う。これらを実現させるため「従業員のパフォーマンス向上」を健康経営の課題として掲げている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営により「人的資本」のパフォーマンス最大化を実現させることで事業がさらに成長していくことを期待する。具体的には従業員の健康管理・勤怠管理・業務管理を行い、従業員一人ひとりが健康で生き活きと働ける環境を構築していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 今後、増々日本の労働人口が減少していき、採用難が加速することが予想される。そのような状況でお客様サポート事業の安定運営を進めていくためには「人材の定着」が重要となる。従業員ひとり一人が病気や怪我をすることなく毎日健康に働ける環境を構築する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することにより、従業員が健康に対する意識を醸成することができ、このような機会を継続的に提供いただける会社で長く働いていただくことを期待する。具体的には従業員の健康管理・勤怠管理・業務管理を行い、従業員一人ひとりが健康で生き活きと働ける環境を構築していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://corporate.canon.jp/profile/group/customer-support/profile/workplace

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://corporate.canon.jp/profile/group/customer-support/profile/workplace			
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://corporate.canon.jp/profile/group/customer-support/profile/workplace			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://corporate.canon.jp/profile/group/customer-support/profile/workplace			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職場の仲間と参加してコミュニケーションのきっかけづくりとしてウォーキングイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	キヤノン健康保険組合が提供しているアプリで、生活習慣病に関わる食生活改善に向けたサポートを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	毎年、春秋にスポーツイベント『歩活』を開催。平均歩数8000歩を推奨しアプリ利用で日本縦断を目指す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	80.9	%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2021年定期健康診断の痛みに関する問診と、ストレスチェックを掛け合わせた結果では、肩こりや腰痛など自覚する身体症状の数が多いほど高ストレス者の割合は増加しており、ストレスと痛みの関連性は高いと考えられる。また身体症状がある社員は、無い社員と比較し、仕事のパフォーマンスが有意に低下している。
	効果検証結果	2022年11月～2023年4月実施後のアンケートで、30日間で感じる有症状日数は実施前より減少した。また、肩こり、腰痛、目の疲れ、頭痛などの症状に対していずれも改善がみられており、取り組んだ効果が得られている。オンライン面談で生活環境に合わせて、無理ない範囲でエクササイズでき運動習慣や気持ちが前向きになり良い効果に繋がっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	コンタクトセンターという業務内容からお客様対応（クレームなど）等で傷病休職（メンタル不調）となる社員が発生。休職者が増えるとセンター運営にも影響が及び生産性の低下にもつながり、会社として根本的な要因の究明と対策が必要であると認識。
	効果検証結果	人事・上司・健康支援室と連携し、関係者ミーティングを実施し休職前から対象者へのフォローを実施。復職の際は本人とコミュニケーションを取りながら適切なリワーク計画を立て就業と治療の両立を支援
	効果検証結果	人事・上司・健康支援室と連携し、仕事面・人間関係・健康面と多角的に対象者とコミュニケーションを取りながらフォローすることで復職や治療との両立についての不安を軽減し復職への意欲を高めた。必要に応じて、外部の職業訓練施設に通所していただいたり、本人の負担のない範囲で復職まで支援することで復職の意思を確かなものにする事ができた。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社JALグランドサービス札幌

英文名：

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

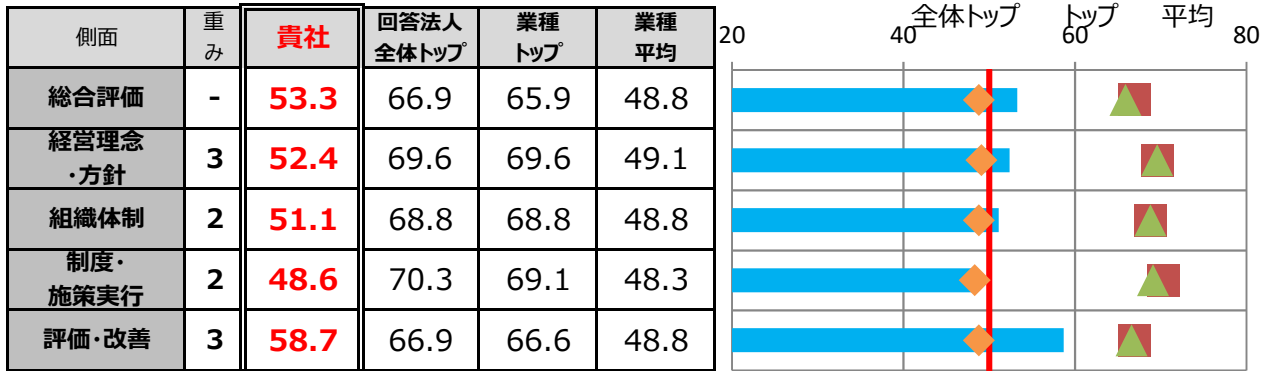
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.3** ↑2.0 (前回偏差値 51.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



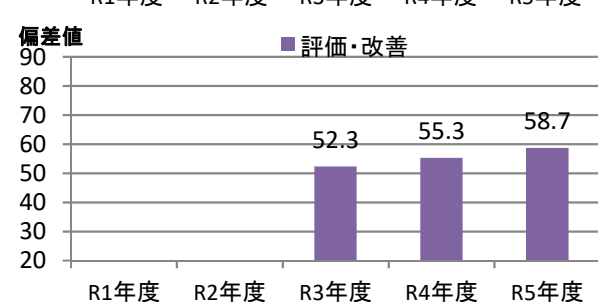
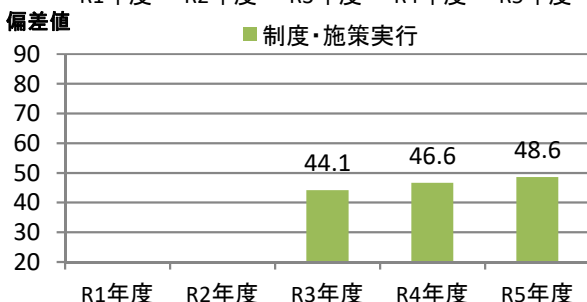
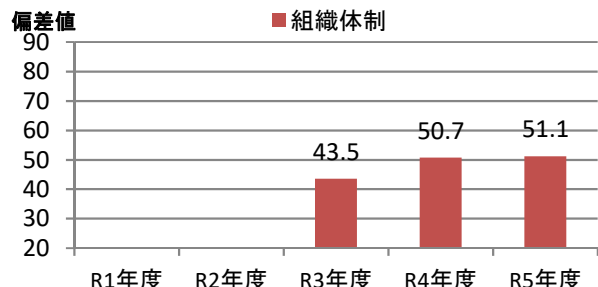
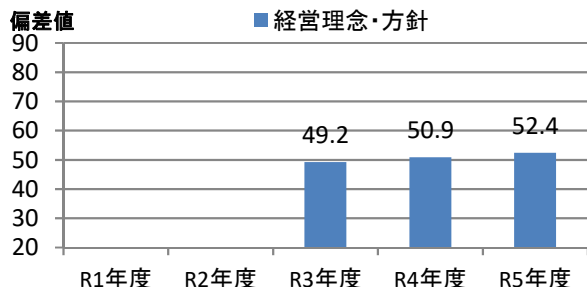
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

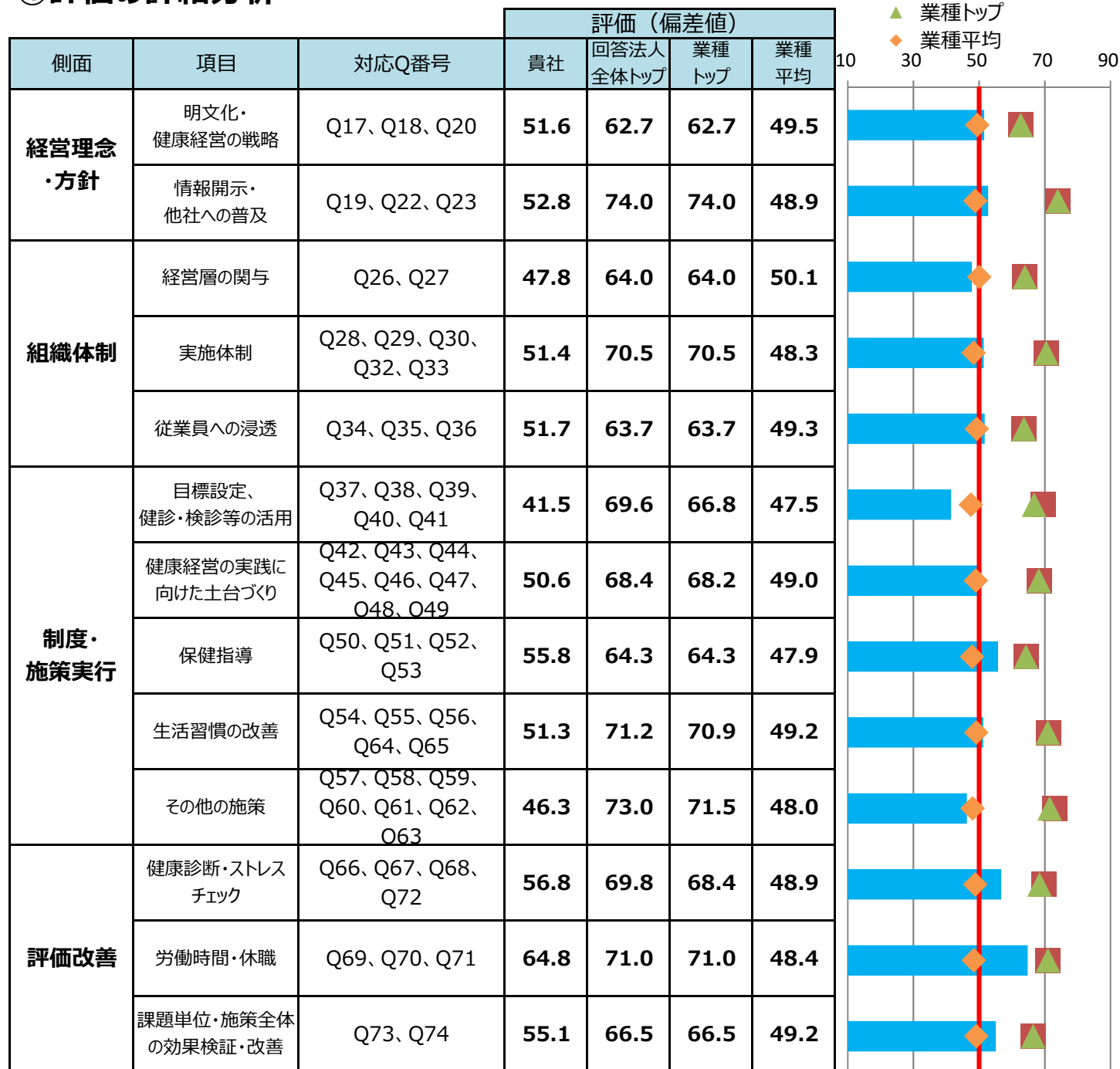
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1801~1850位	1501~1550位	1351~1400位
総合評価	-	-	48.0(-)	51.3(↑3.3)	53.3(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 JALグループ中期経営計画における人財戦略においては、さらなる生産性の向上を目指しており、そのベースとなる取組として、JALグループ健康推進計画「JAL Wellness2025」の達成を目標にしています。また、企業理念である「全社員の物心両面の幸福の追求」には、社員だけでなく、その生活基盤を支える家族の心身の健康維持も不可欠であることから、被扶養者に対する健康維持のサポートも課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	JAL Wellness 2025では、生活習慣病、がん、メンタルヘルス、たばこ対策、女性の健康の5つを重点項目とし、2025年度までに達成する目標値を定めています。目標値には、被扶養家族を対象とした項目もあり、社員と生活基盤を支える家族が心身の健康という土台を築き、働き甲斐のある豊かな人生を送ることで安全運航と最高のサービスの提供に繋がり、中長期的な企業価値向上に寄与することを期待しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、企業理念に「全社員の物心両面の幸福の追求」を掲げており、健康経営を通じて、組織の活性化を図り、社員のいきいき度を向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の「働きがい」「豊かな人生」を追求することで、企業価値を向上させ「最高のサービスの提供」、「安全運航」の効果を期待している。 具体的な指標として、肥満率15%未満、高ストレス者割合5%未満、喫煙率男性20%未満・女性3%未満、乳がん検査受診率70%以上・子宮がん検査60%以上を目指すことで、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの改善を図り、ワークエンゲージメントの向上を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=56

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=56				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=56				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=56				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	第42回千歳JAL国際マラソン大会の給水ボランティア				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.6	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	QUPIO+の提供（健診結果に基づいて、健康状態や生活習慣にあわせた“健康情報の閲覧”などができる）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	Wellnessソフトボール大会の実施（各部署からの混成チーム作成）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は生活習慣病に関係があり、従業員の男性・女性ともに喫煙率が高く、生活習慣病のリスクが高いため、従業員の喫煙率の低下が課題となっている。またプレゼンティーズムにも関係性があるため、生産性向上にも禁煙を進めて行く必要がある。
	施策実施結果	就業時間内禁煙の継続実施（2018年5月31日～）、禁煙外来の共済会補助の継続実施（2020年10月～）、終日禁煙日「スワンスワンの日（毎月22日）」の導入（2021年12月～）
効果検証結果	喫煙率は前年比で減少する結果となり、施策実施の効果があつた。 2021年：男性社員38.7%/女性社員21.6%→2022年：男性社員37.4%/女性社員16.7%、前年対比：男性社員1.3%改善/女性社員4.9%改善 引き続き、喫煙率の低下に向けて終日禁煙日「スワンスワンの日（毎月22日）」などで、禁煙を促していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	3大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血圧」「血糖」「脂質」がグループ他社と比べて、リスク者の割合が高いため、肥満率の低下や特定保健指導実施率の向上が課題となっている。
	施策実施結果	e-learningによる健康リテラシー教育を実施（2022年10月：89.3%受講） Wellness活動の実施（ソフトボール大会（2022年10月1日：29名参加）
効果検証結果	肥満率は前年対比で1.8%改善しており、施策実施の効果があつた。一方で、特定保健指導の実施率は前年対比で低下しているため、社員個人に任せるだけではなく、重要性を説明することや上司からの受診勧奨を行うことで、実施率の向上を図っていく。今後も教育や活動を通じて社員の行動変容を促進する必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社川金ホールディングス

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会埼玉支部

非上場

■所属業種：サービス業

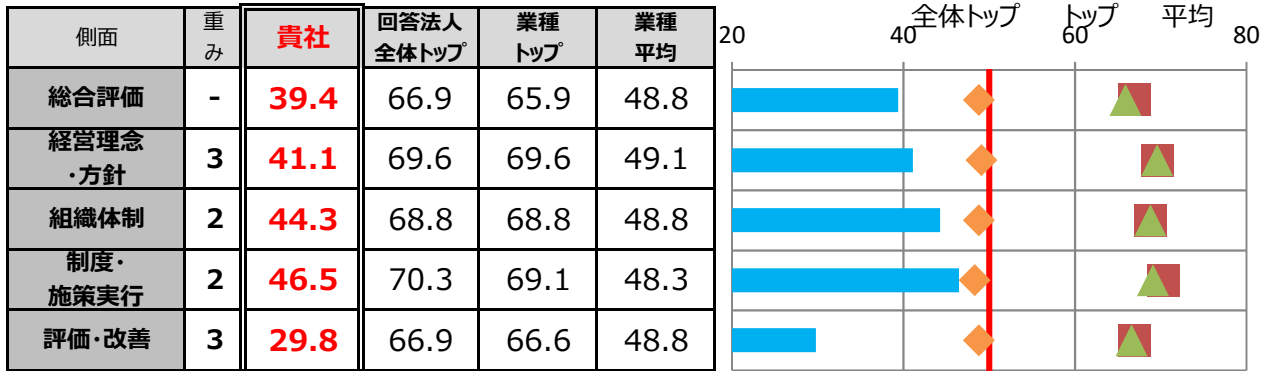
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.4** ↓2.3 (前回偏差値 41.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



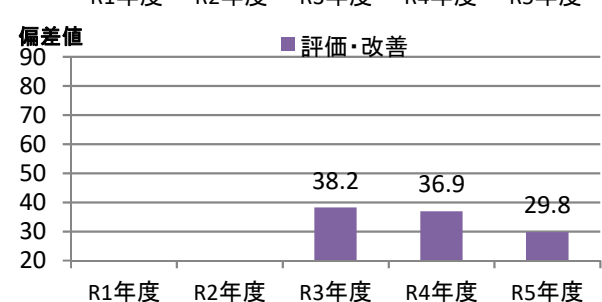
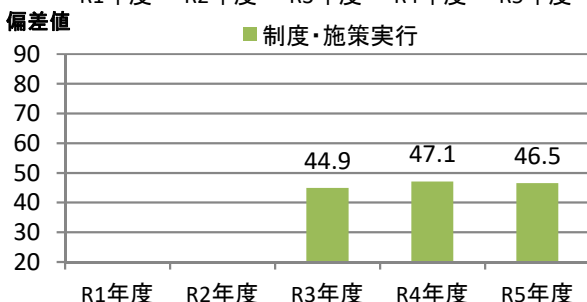
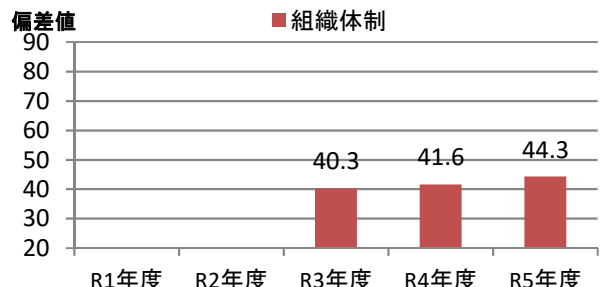
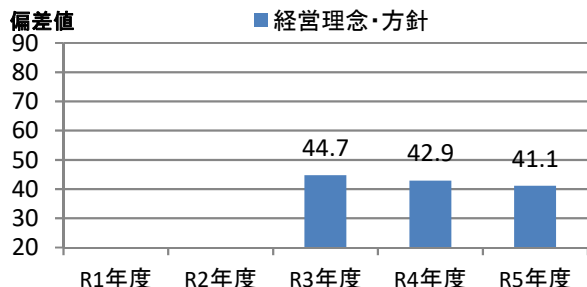
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

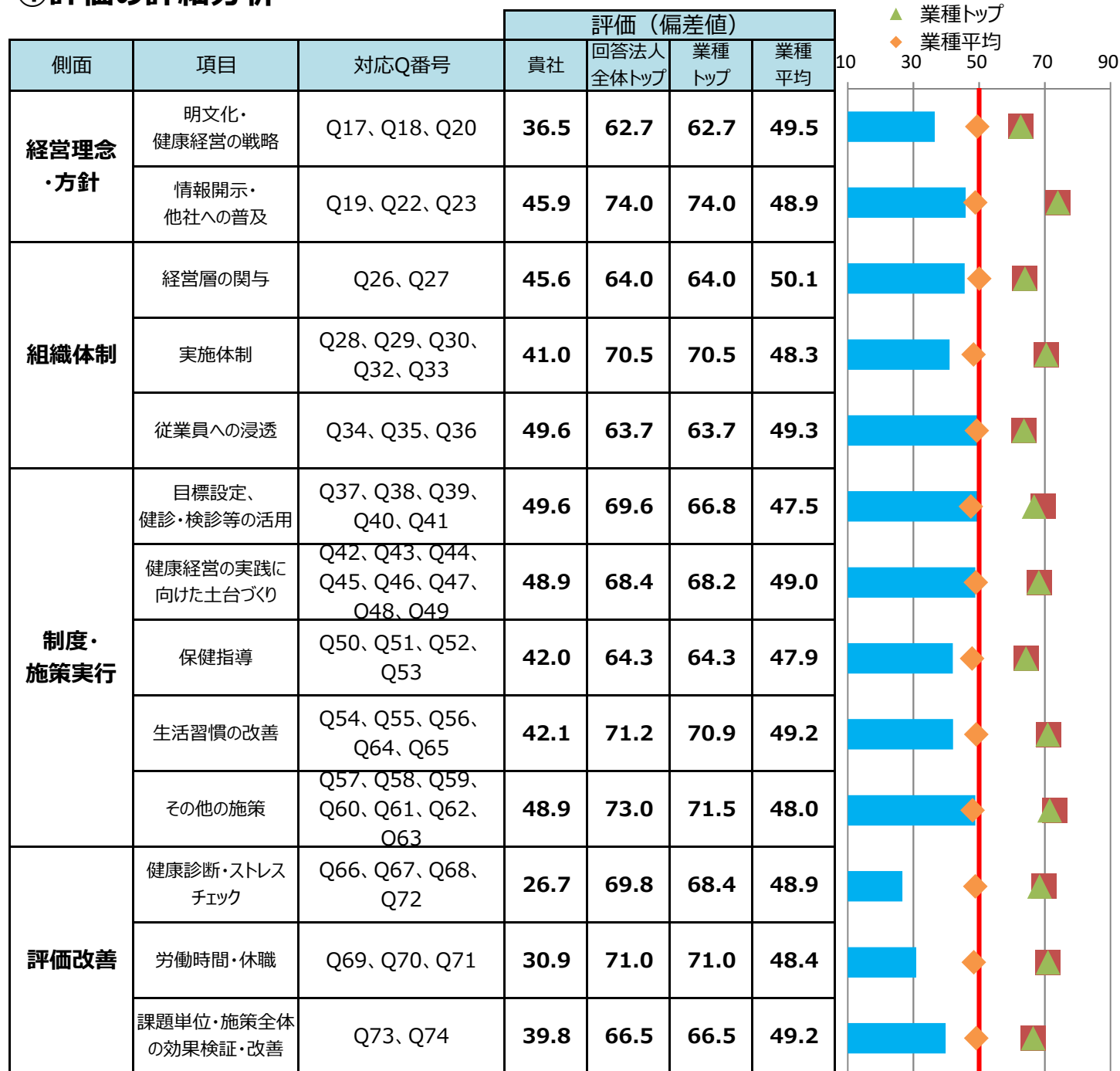
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2301~2350位	2551~2600位	3051~3100位
総合評価	-	-	41.9(-)	41.7(↓0.2)	39.4(↓2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.kawakinhd.co.jp/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	イベントを実施している。フットサル大会、ソフトボール大会、釣り大会、ウォーキングイベント、社員旅行				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	年に数回スポーツイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有給休暇が1日または半日でしかとることができず、フレキシブルな就業が難しい
	施策実施結果	有給休暇を1時間単位で取得できるよう規定を改定し、有給休暇の取得を推奨した。
効果検証結果	フレキシブルな働き方が可能になり、有給の取得率も増加した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	社内での新型コロナウイルス、インフルエンザの感染拡大の防止
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種金の補助を行った。各拠点にマスクの配布。エントランスには、体温計を設置、各所に消毒用のアルコールと空気清浄機を設置。また、テレワークの推進、コロナワクチン接種休暇の設置を実施。
効果検証結果	全ての事業所で新型コロナウイルス、インフルエンザ共に感染拡大を防ぎ、継続して事業を行うことができています。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コビーアンドアソシエイツ

英文名：COBY & ASSOCIATES, INC.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

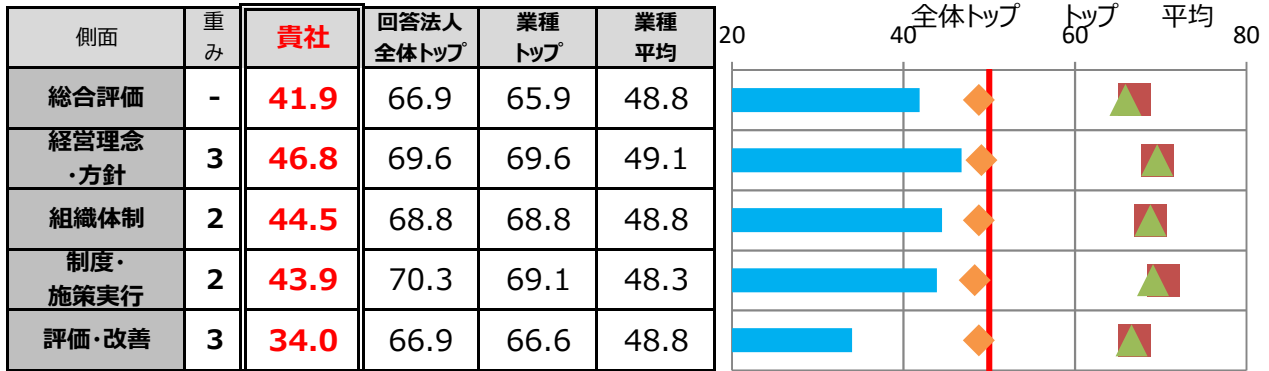
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.9** ↓0.3 (前回偏差値 42.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



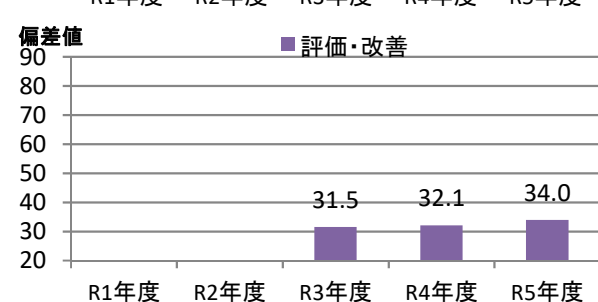
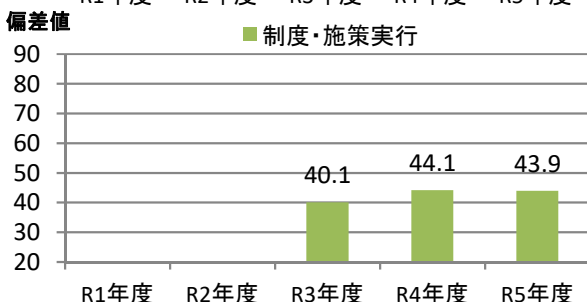
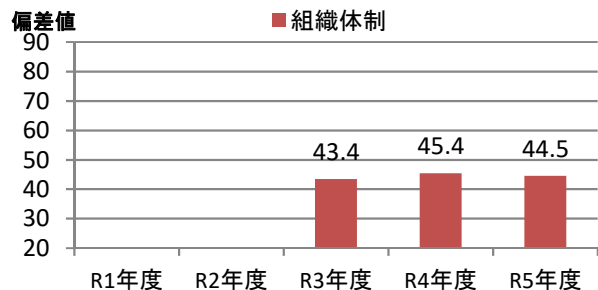
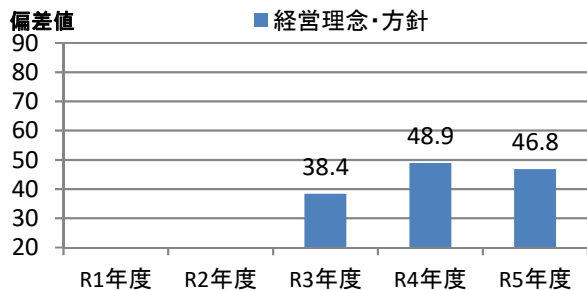
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

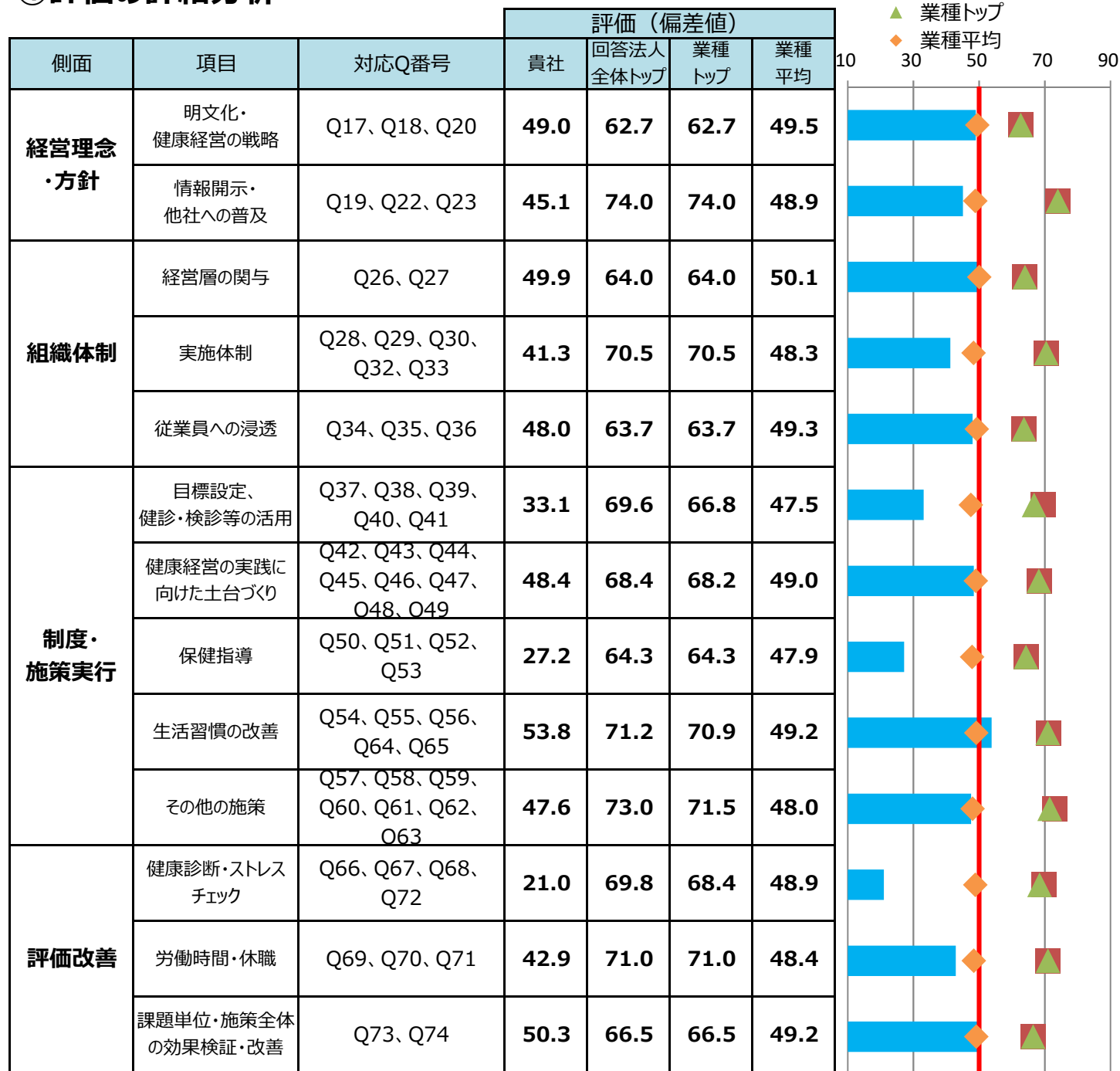
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2501~2550位	2501~2550位	2851~2900位
総合評価	-	-	37.7(-)	42.2(↑4.5)	41.9(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化が問題となっていく中で、既存以上のさらなる高水準な保育サービスを目指していくにあたり、職員の新規採用はもちろん、既存職員の定着率を上げることで現在の保育サービスを理解している人材を増やし、ブラッシュアップしていくことが必要である。そのためには、職員のモチベーションを保つための取り組みや健康に働ける環境を作ることが重要であり、また同時に大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	既存職員の定着率を上げ、業務内容の向上や新入社員に対する入社後のミスマッチをなくし、職員にとって働きやすい職場にしたうえで、保育サービスのさらなる向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子化にあたり、保育業界全体で利用者の減少も起こっている中で「保護者に選ばれる保育」を行うためには、保育士が保育書類作成等に時間を取るノンコンタクトタイムより子どもと関わるためのコンタクトタイムを増やすことが課題である。そのためには、ノンコンタクトタイム業務の負担を減らしていき、保育業務のパフォーマンス向上を目指していくことが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	書類作成等に関して、手書きでの業務をなくしICT化を進めていくことにより業務の効率化を図ったり、保育書類以外の書類については別部署で担当し保育士が作成する書類量を減らすことにより、保育業務が集中して行える環境を作ることができ、よりよい保育サービスの提供を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.coby.jp/company/statement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	7	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域のお祭りや施設等に従業員や利用者で訪問し、地域との交流の活性化を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	管理栄養士がカロリーや栄養を計算し考案したメニューを職場で調理・提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	自治体が開催しているマラソン大会への参加等を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	26.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	17.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	子育てと仕事の両立を考えている職員や1人親の方、病気を抱えながらも働きたいと考える職員が増えてきており、家族の時間や子どものための時間、通院などの時間の確保が必要な職員も近年増加してきている。時間に融通がききづらい正社員や給与面に不安のあるパートだけでなく、勤務形態の見直しが必要である。産休・育休後の復帰や職員の定着化にもつながる療養後の復帰などに関し、復帰しやすい環境を作ることが重要である。
	施策実施結果	時短勤務可能な社員や、勤務時間が固定の契約社員など、様々な働き方を展開した。また、復帰後の働き方として、時短勤務制度や治療・育児などでの有給利用の促進を促した。
	効果検証結果	コロナ禍時代と比べ、行事やイベント等の開催が増えたにも関わらず有給消化率は昨年度と大きく変わることがなかった。また、時短勤務者も昨年に比べ増加した。 年次有給消化率：2019年度 52.3%→2022年度 52.0% 時短勤務者人数：2022年 25名→2023年 9月現在 34名
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	—
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムサービスリンク株式会社

英文名：Fujifilm Service Link Co

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

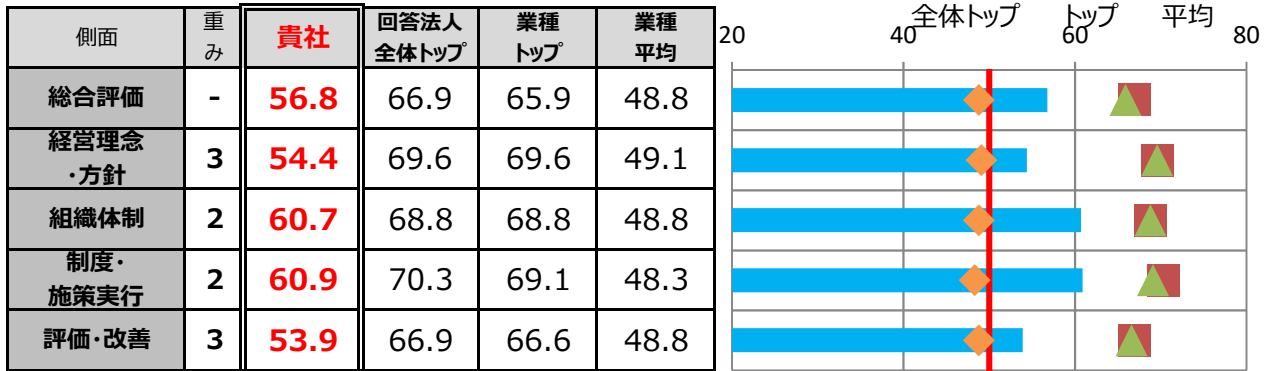
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.8** ↑0.7 (前回偏差値 56.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



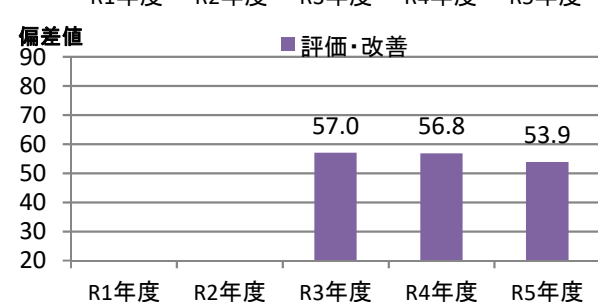
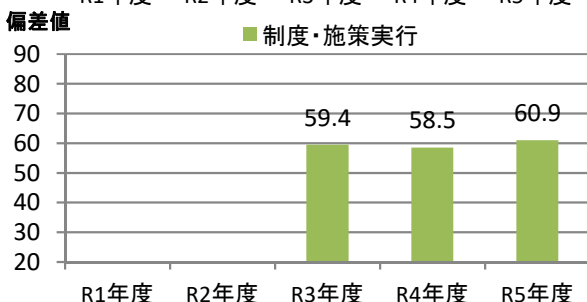
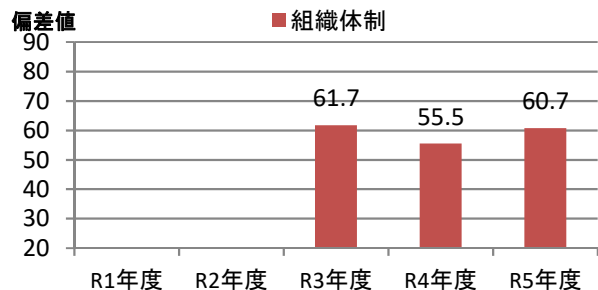
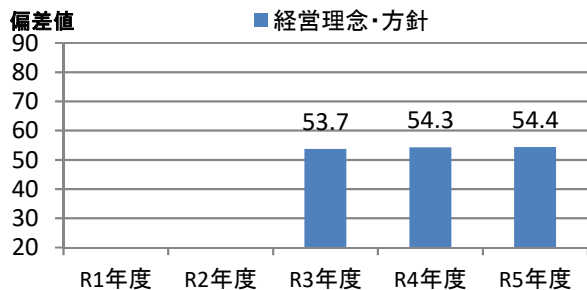
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

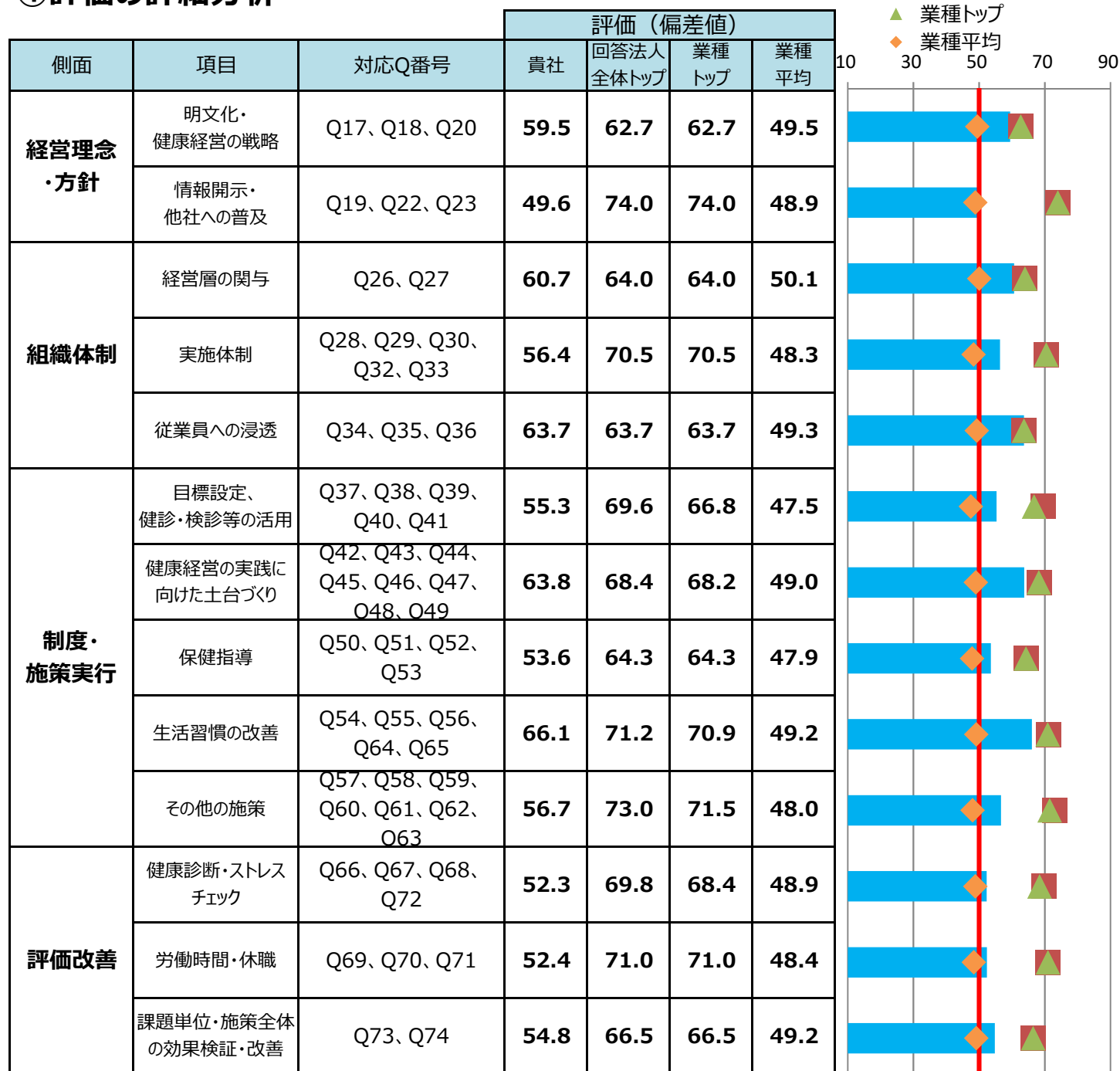
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	701~750位	901~950位	901~950位
総合評価	-	-	57.4(-)	56.1(↓1.3)	56.8(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>以下の5つの重点課題を決定、それぞれにKPIを設定し、具体的な改善活動を行うことにより、社員の健康と企業の成長につなげる。</p> <p>1. 生活習慣病対策 2. 喫煙対策 3. がん対策 4. 長時間労働リスク対策 5. メンタルヘルス</p> <p>特に、長時間労働者数の削減および従業員一人当たりの所定外労働時間（月平均）の削減により、生産性向上につなげる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともにいきいきと働ける健康づくりを積極的に推進することにより、従業員自身の健康に対する意識を向上し、高い生産性・パフォーマンス発揮を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujifilm.com/fbsvl/company/healthpm

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.8	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営が社員と直接コミュニケーションをとる場の設定により職場の課題や要望を把握し解決につなげ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	特定保健指導実施会社からのアプリ提供、カロリー記録等にて未実施者や遅延者にフォローをしている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	歩活という歩いて歩数を競うイベントに参加している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル疾患者の休業率が前年比で増加し、またメンタルを原因とした若年層の退職が複数名発生しており、メンタル不調の早期発見、休業率の低下が課題となっている。
	施策実施結果	ストレスチェックで高リスクとなった職場および個人への対応、若年層（30歳未満）社員への定期的な産業医面談を実施した。
効果検証結果	若年層のメンタル不調、退職は減少しており、今年度はまだ発生していない。休業率については、年度末に実績を確認し検証する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	弊社は女性従業員比率が高く、女性が健康で活躍することが会社の原動力となるが、婦人科健診を受診していない社員がいるため、受診率の向上が課題となっている。
	施策実施結果	婦人科健診を受診していない理由をアンケートにより調査し、検診に対する不安や重要性の認識不足などが確認できたため、産業医によるWebセミナーを実施。婦人科健診の内容や受診のメリットを情報発信した。
効果検証結果	婦人科健診の受診率については増加傾向にある。今年度の婦人科健診の受診率については、年度末に実績を確認し検証する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社阪急阪神ビジネストラベル

英文名：Hankyu Hanshin Business Travel Co.,LTD

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

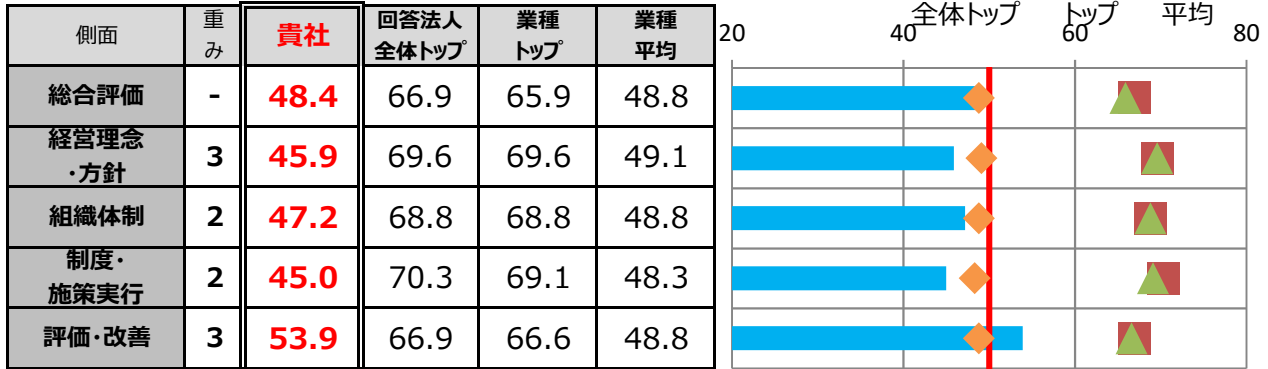
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** ↑1.2 (前回偏差値 47.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



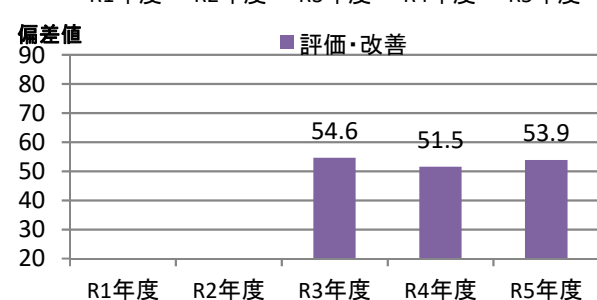
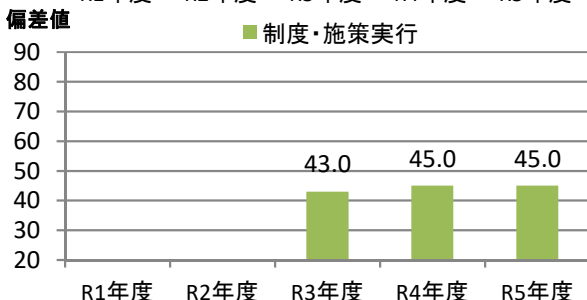
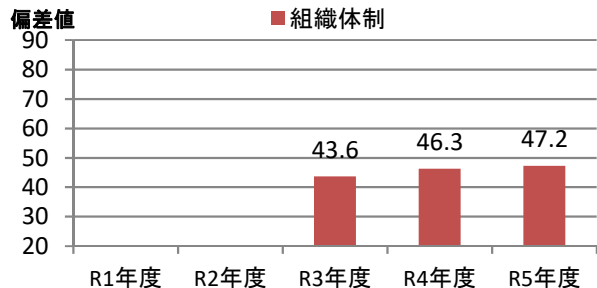
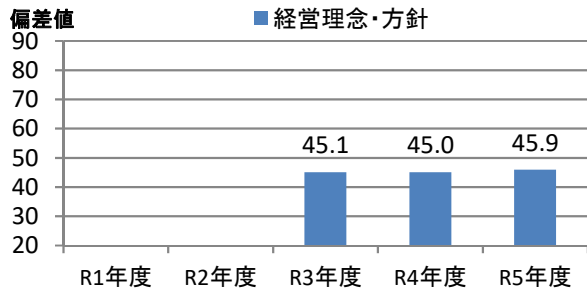
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

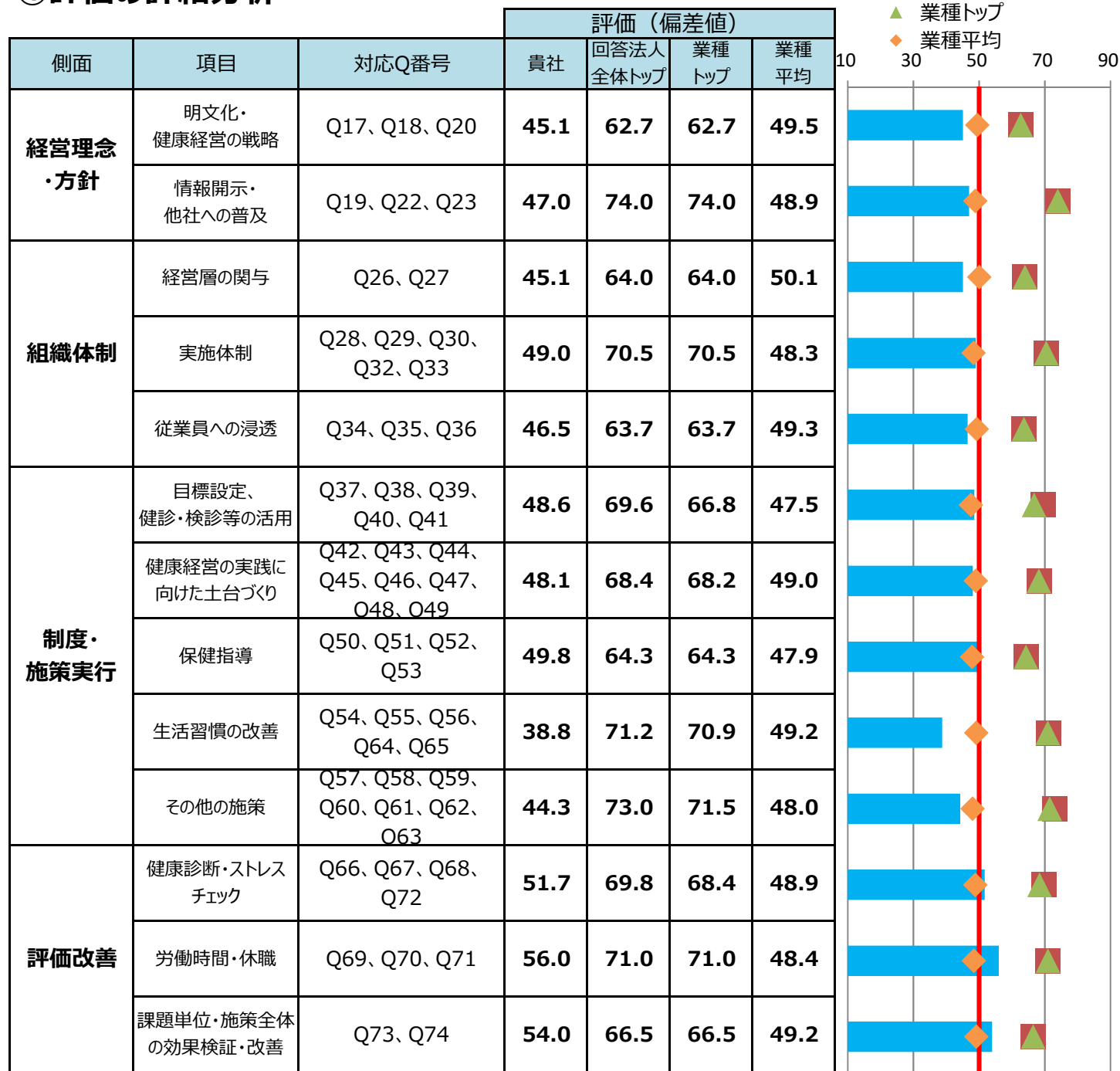
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1851~1900位	2001~2050位	2001~2050位
総合評価	-	-	47.2(-)	47.2(↑0.0)	48.4(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の平均年齢が高齢化してきており、またコロナ禍による旅行業界への先行き不安や労働人口減による新規採用難、労働力の流動化により離職（転職）者が増加するなか従業員の定着率向上や高いスキルを持つ従業員に長く働いてもらうことを実現することが事業の維持拡大にとって大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたい感じることができる会社になることを期待しており、具体的な指標として新卒・経験者採用社員の5年後の定着率70%を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hhbt.co.jp/company/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員の運動習慣意識の向上とコミュニケーション促進を図るため労働組合と共催で社内ボウリング大				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリを選定して利用推奨の案内を行い、生活習慣病改善に向けた食生活の改善の促進を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合主催イベント「みんなで歩活」の参加奨励（年に2回開催）や「階段利用キャンペーン」の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	98.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	所定時間外労働超過に関して特定部署・従業員について偏重する傾向あったため改善する必要があった
	施策実施結果	要員の適正配置及びパソコン利用時間制限の導入等の措置を図った。また在宅勤務を導入、在宅勤務環境の整備と併せて業務の標準化（業務フローの整備）を進め業務の属人性改善を図っている。
効果検証結果	2022年度は所定時間外労働が特定部署・従業員に偏重するということにはなかったがコロナ禍からの回復期となったことにより業務量が増加、平均時間外は19時間と前年より増加した。ストレスチェックの「仕事の量的負担」についても2022年は9（2021年は7.6）と数値は上昇しており今後さらに業務量増が想定されるため効果検証を引き続き行うとともに追加施策として適正要員の確保及び業務の外注化を図っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	テレワーク制度導入やコロナ禍による在宅勤務者増、感染症対策のためのWEB会議システムによるミーティングの実施などにより従業員間のコミュニケーションが課題となっていた。
	施策実施結果	コミュニケーションツールとしてMSTeamsの導入と併せて「集合/対面形式」での会議やミーティングの再開などによりコミュニケーションの改善を図っている。
効果検証結果	MSTeamsのコミュニケーション機能（チャット、ビデオ通話）の活用により従業員間のコミュニケーションの円滑化を図ることができた。2023年8月時点でのユーザー数は268名（100%）、利用実績は「30日間当たり」チャット約70,000件、ビデオ通話約290時間、利用アンケートでは「便利」という回答が87.7%となっており、引き続き活用促進を図っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 K - B I T

英文名：K-BIT Ltd.

■加入保険者：野村健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

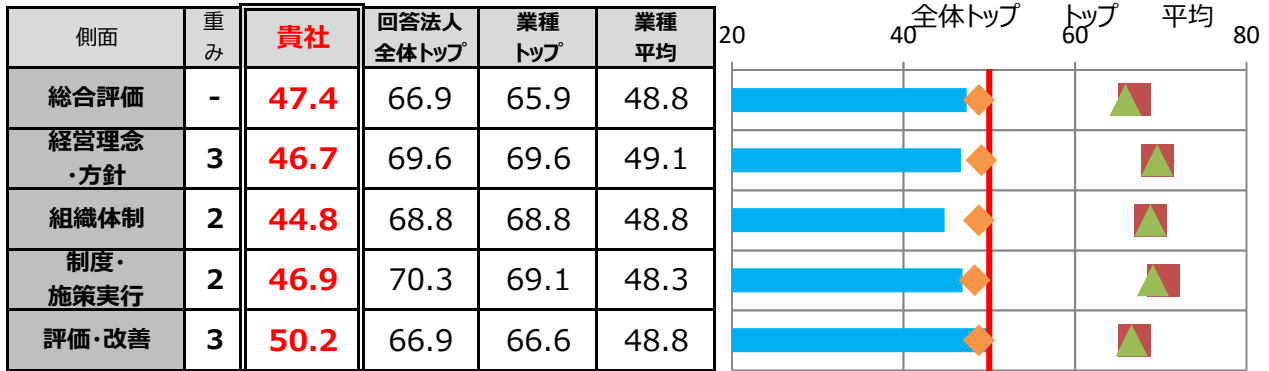
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520 社中**

■総合評価： **47.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



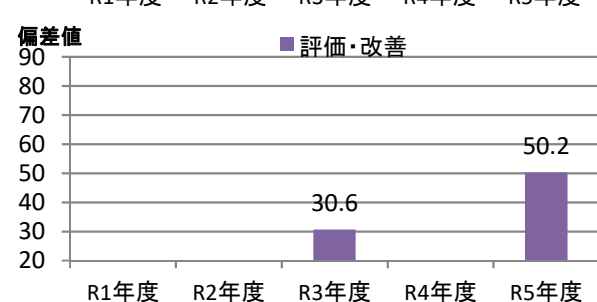
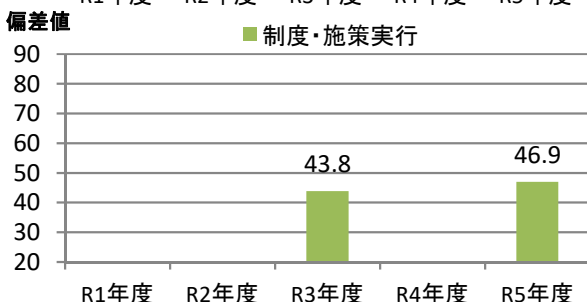
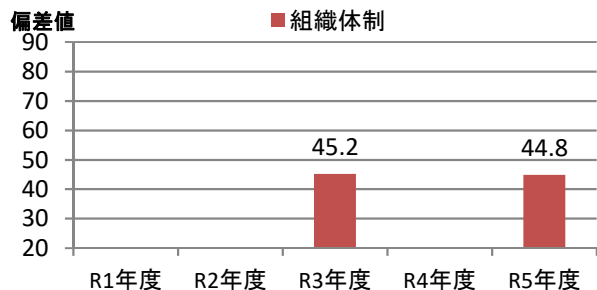
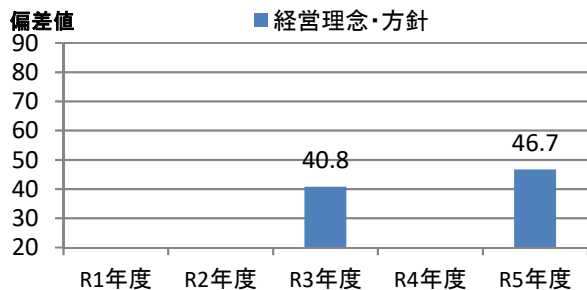
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

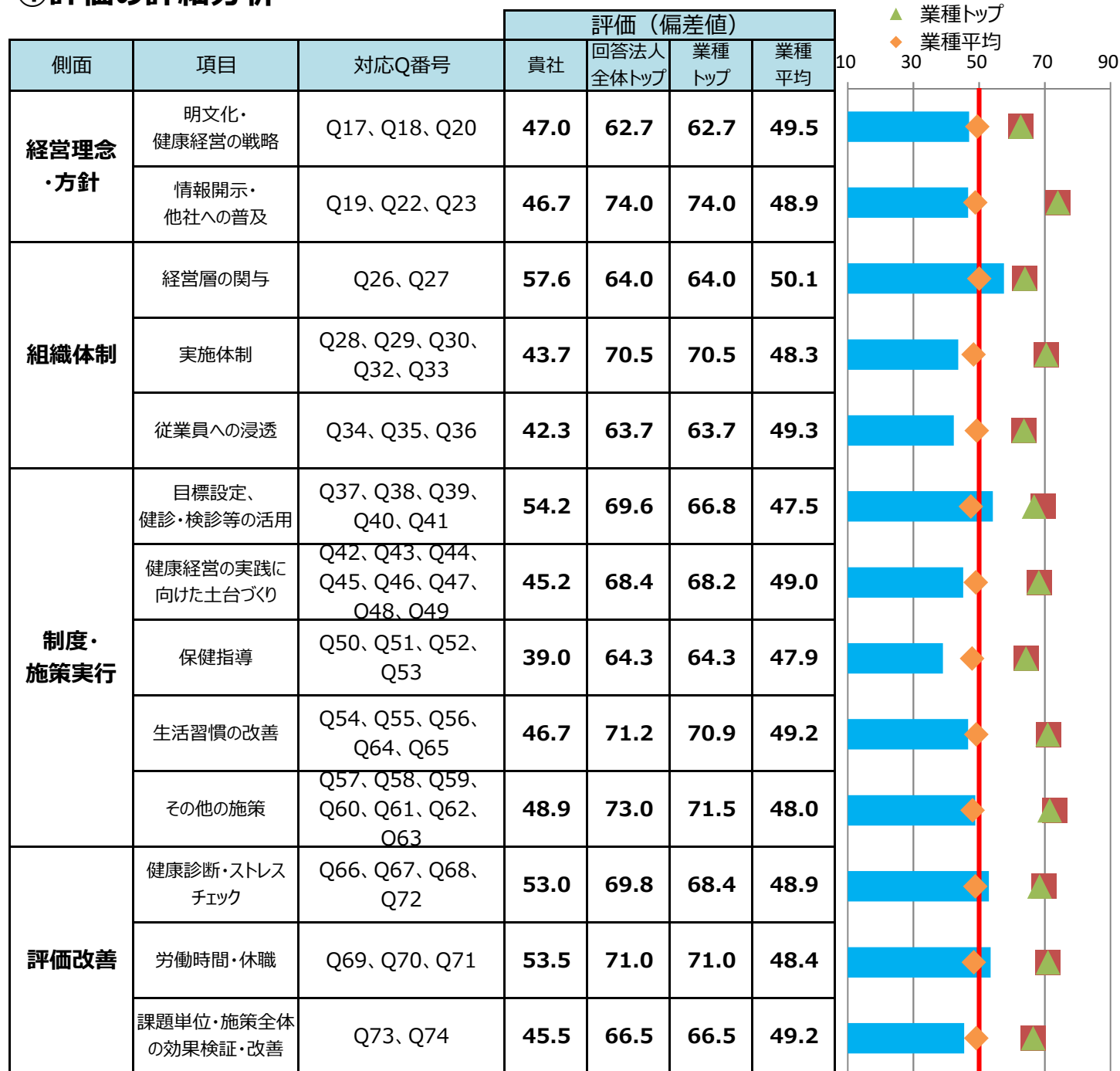
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2451~2500位	-	2151~2200位
総合評価	-	-	39.2(-)	-	47.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の身体・精神の健康維持は、企業存続の重要課題としています。特にソフトウェア開発という従業員一人一人が顧客や社会に向けたサービス提供ができることが年齢に関係なく重要な設備投資であり、メンテナンス・フォローを続けてワクワクと働くパフォーマンスを発揮できる環境づくりが事業推進で最も重要。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>会社が健康企業として存続することで、社員、社員を支えてくれている家族も含めての生活維持、そして社会貢献となります。身体・精神が高い水準で維持できればおのずと社員満足度、そして顧客満足度にもつながるフローを確立できます。健康経営に取り組み、なおかつ従業員が健康を実感できる会社づくりを続けて不調者撲滅、皆の愛社精神に繋がる取組み・効果を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>コロナ感染拡大により、蔓延以降に入社した新人や中途社員など社員間のリアルな繋がりが激減したことにより、限られた関係性の中で若手の退職などが増えてくる結果となった。なお、顧客の影響もあり、オンライン会議での画面OFFが一般化しており、声だけのコミュニケーションで悩む若手社員が目立つようになった。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康をテーマとした各種取り組み（ウェルネスチャレンジ）により、誰しもが関係する『健康』のイベントや活動を通じてリアル活動が戻ってきた中で部門を横断した関係性を築くことができています。特にコロナ以降の3年生までの社員に「横つなプロジェクト」を企画開始し、階層別研修（心の筋力）と社内広報活動への参画などを行う事で、若手が会社を社外にアピールする役割を担いながらモチベーションを高める活動となっている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kbit.co.jp/img/health_management_initiatives_K-BIT.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	1	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	新人紹介等の部署横断的なコミュニケーション促進のための全社イベントを継続的かつ積極的に開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	保険会社サポートにて従業員イベント(ベジチェック(野菜摂取レベル測定)・血管年齢測定)を社内開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社員にウェアラブルウォッチを配布、定期で歩数イベントを開催。テレワーク中心の健康増進に繋げている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	業界的にもメンタル不調者の発生リスクが高いため、年1回のストレスチェックだけではなく、毎月定例で行う社員本人のセルフチェックと組織分析等を行う必要があった。
	施策実施結果	毎月1回、社内ツール(カオナビ)で心と身体の天気図チェックの運用を毎月実施。5段階(快晴~大雨)評価で回答する調査を実施。平均89%が回答。自己チェックの位置づけとなって定着している。
効果検証結果	調査項目のうち、仕事内容と睡眠の5段階を数値チェックしており、長時間労働者および体調不良者の発見に役立てており、100%の回答を目指すことと、新たな設問項目である健康状態(自覚)も追加して、体調不良者の早期発見にデータ解析をしている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ感染拡大による恒例だった新人歓迎イベントや社内行事が数年間ストップしたことでテレワーク勤務の推奨など(テレワーク利用 全社50%継続)で、社員間のリアルでの交流が減ったことで、若手の退職などが増えてくる結果となった。なお、顧客の影響もあり、オンライン会議での画面OFFが一般化しており、声だけのコミュニケーションで悩む若手社員が目立つようになった。
	施策実施結果	社内ツールslackに交流目的の健康チャレンジチャンネルを創設。健康キーワードのコメント投稿を促し、コメントして「イイね」する文化醸成を行いました。ウェアラブルデバイス配布で健康テーマでの交流は促進。
効果検証結果	効果検証①心と身体の天気図チェックの不定期テーマ(四半期に一度)として「自身の健康意識の設問」を行っており、健康への意識改善は数値的にも前回比で向上。合わせてslack利用をあまり出来ていない社員のslack利用率アップも5%アップしており、リアル活動の回復に伴って社員間の交流がテレワーク前に近い状況まで戻っている。特に1~3年目の課題ありの年代にも階層別研修を定例化したことで退職者が減っている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社修成建設コンサルタント

英文名：Shusei Construction Consultants Co.,Ltd

■加入保険者：大阪府建築健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

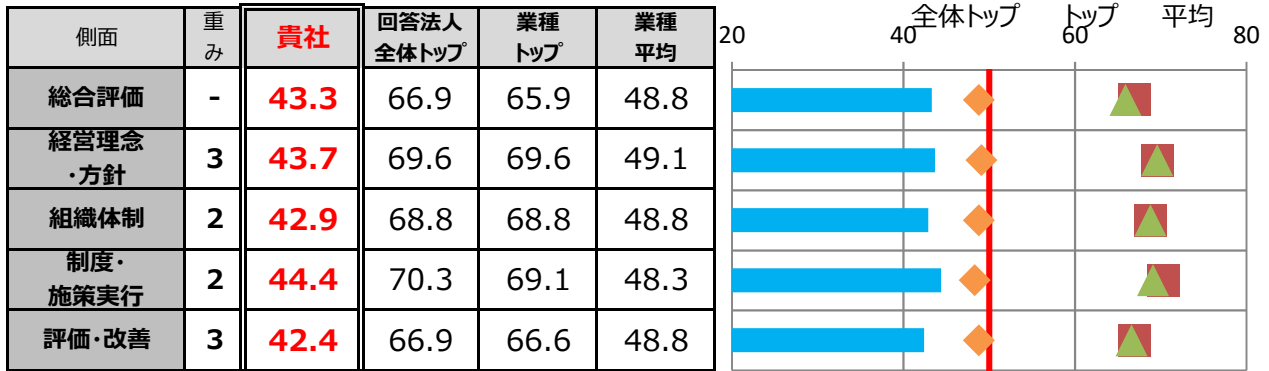
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.3** ↓0.9 (前回偏差値 44.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



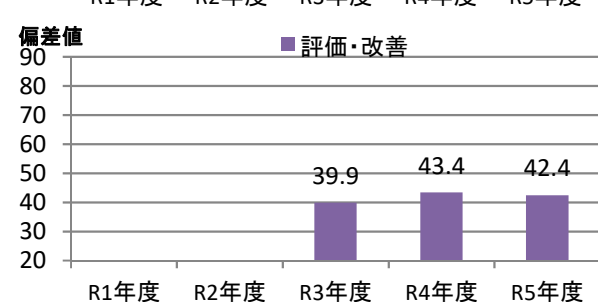
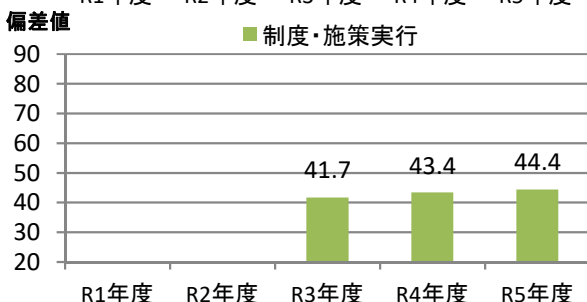
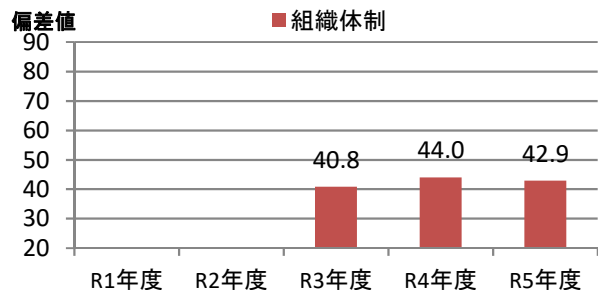
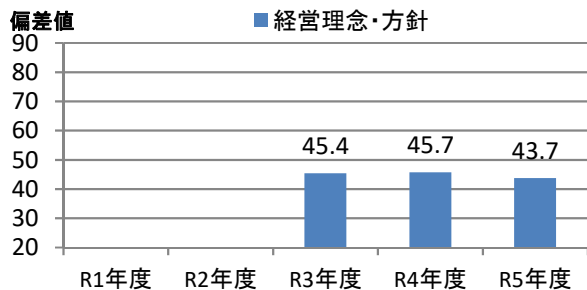
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

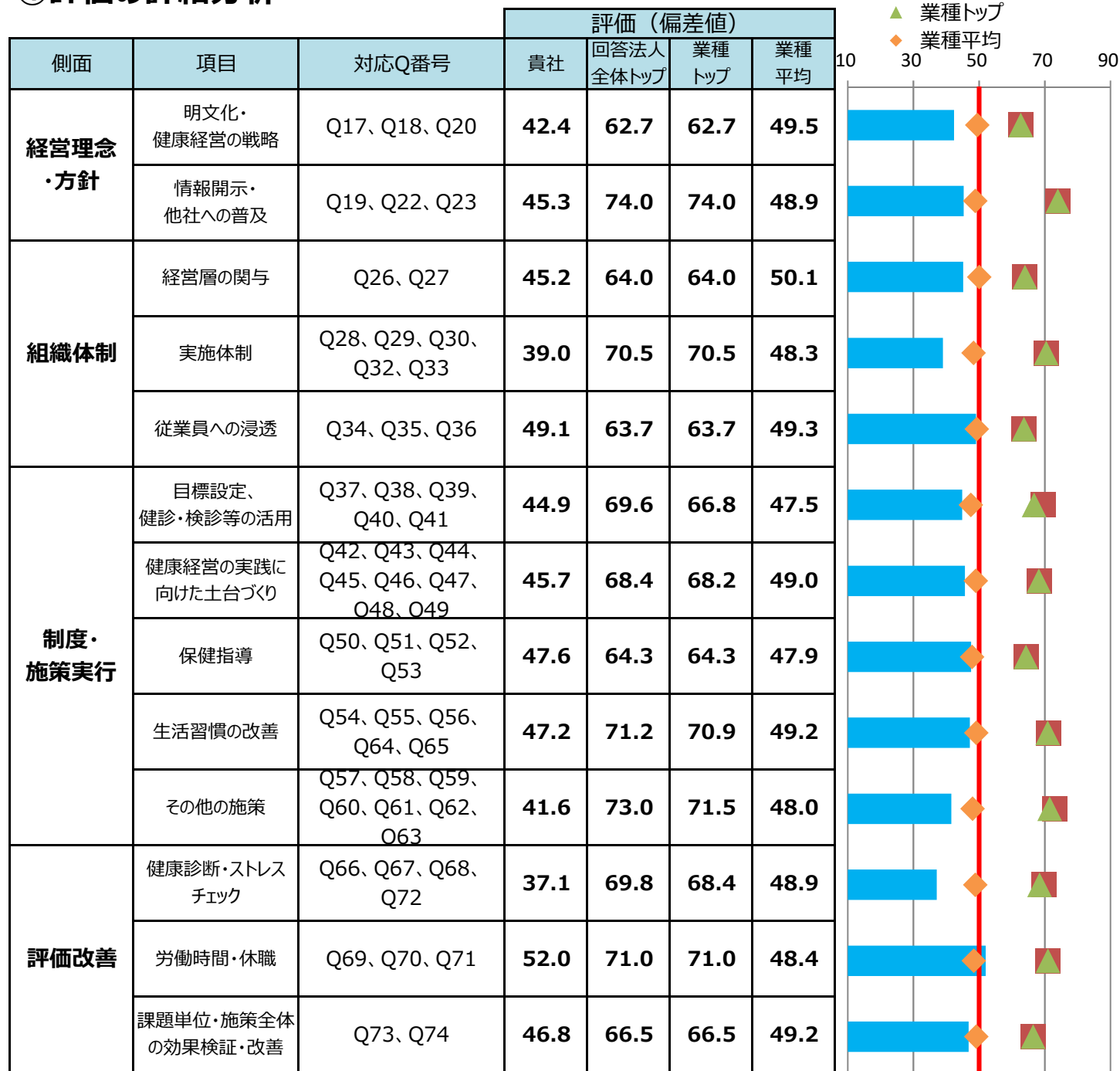
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2301~2350位	2301~2350位	2701~2750位
総合評価	-	-	42.1(-)	44.2(↑2.1)	43.3(↓0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員が個々の能力を最大限に発揮できる職場環境を創出したい。 そのためには、社員ひとりひとりの心身の健康を保持・増進する必要がある。 生産性向上や残業時間の削減は、社員のパフォーマンス向上のための重要課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①テレワークの活用や職場環境の改善により生産性向上と残業時間削減を図る。 全部門において、部門別粗利益率20%以上を目指す。</p> <p>②病気の早期発見・早期治療により社員の健康を保持・増進することで生産性を維持する。（健康診断受診率100%を厳守・人間ドック受診支援の強化）</p> <p>③衛生委員会活動の活性化により社員健康サポートの強化や残業時間の削減を図る。 全社員の残業時間が三六協定時間内となることを目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>社員の離職率の低下を図りたい。 新卒採用・中途採用に向け、他社に比べて優位な立ち位置としたい。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>テレワーク、有給休暇、時間有給休暇、積立有給休暇（育児・介護に利用できる永年繰越可能な有給休暇）、時差出勤、時短勤務の有効活用並びにその領域の拡大により、育児・介護と仕事の両立を可能にしたい。結果的に、優秀な人材が長期にわたり能力を発揮できる職場環境としたい。 社員の入社5年後定着率は90%以上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shusei.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内の野球部、フットサル同好会への金銭支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動奨励活動（階段使用の奨励）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	70.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	社員が退職後に職場復帰した時、メンタル面では最大限のサポートをしてきたが、対象者の有給休暇がなくなっているケースが多く、会社の制度上 就業と治療の両立が困難となっていた。
	施策実施結果	積立有給休暇（育児・介護に利用できる永年繰越可能な有給休暇）制度を導入しているが、復職後にも積立有給休暇を使用できるように就業規則を改定した。
効果検証結果	現在新制度適用中の社員は1名。 職場復帰後にヒアリングを実施し、その効果を検証する予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員が個々の能力を最大限に発揮できる職場環境とするため、残業時間の削減を進めている。
	施策実施結果	毎週水曜日に全社ノー残業デーを実施した。 ノー残業デーの実施により、社員に残業削減の意識が定着しつつある。
効果検証結果	ノー残業デーについて社員アンケートを実施したが、ノー残業デーを水曜日と固定せず個々の社員の都合の良い日で実施したいとの意見が多かった。そこで、個別の週一回のノー残業デーも推奨している。 全社員の平均残業時間は2021年平均14時間/月・人から2022年は平均15時間/月・人と微増したが、突発的な災害復旧関連業務の影響であり、実質的な残業時間は減少した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 J A L スカイ九州

英文名：JALSKYKYUSHU CO.LTD.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

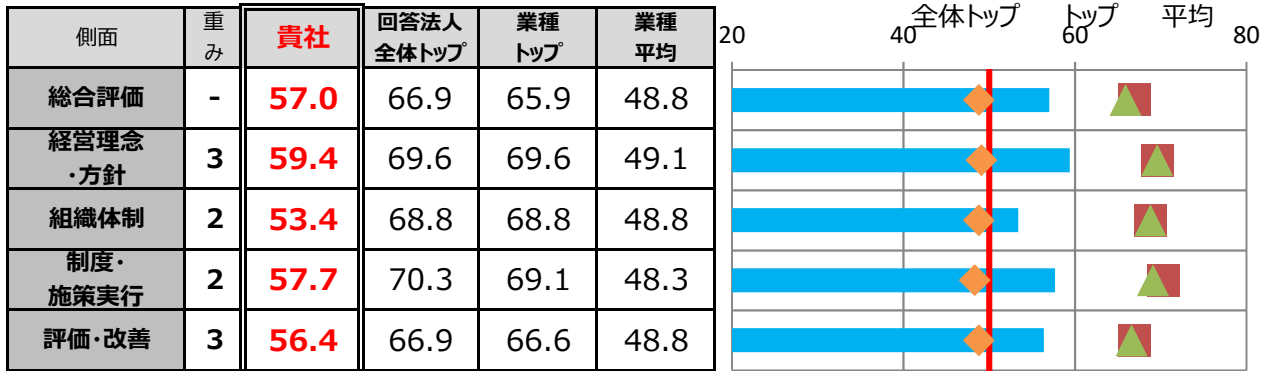
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.0** ↓0.4 (前回偏差値 57.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



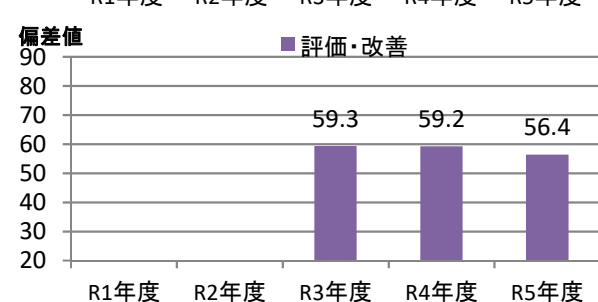
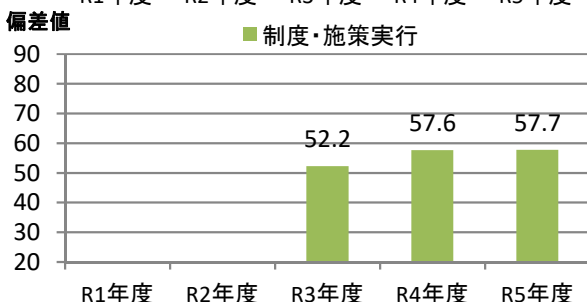
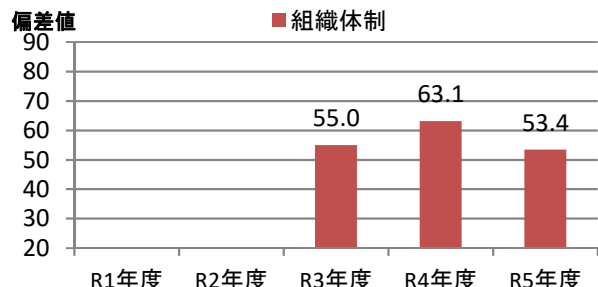
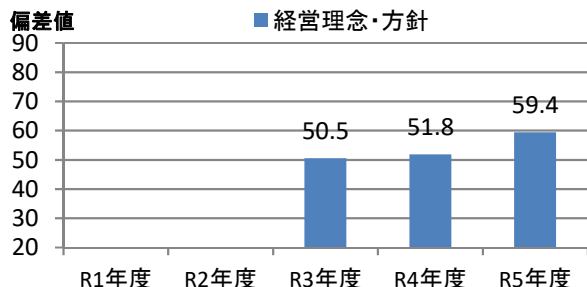
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

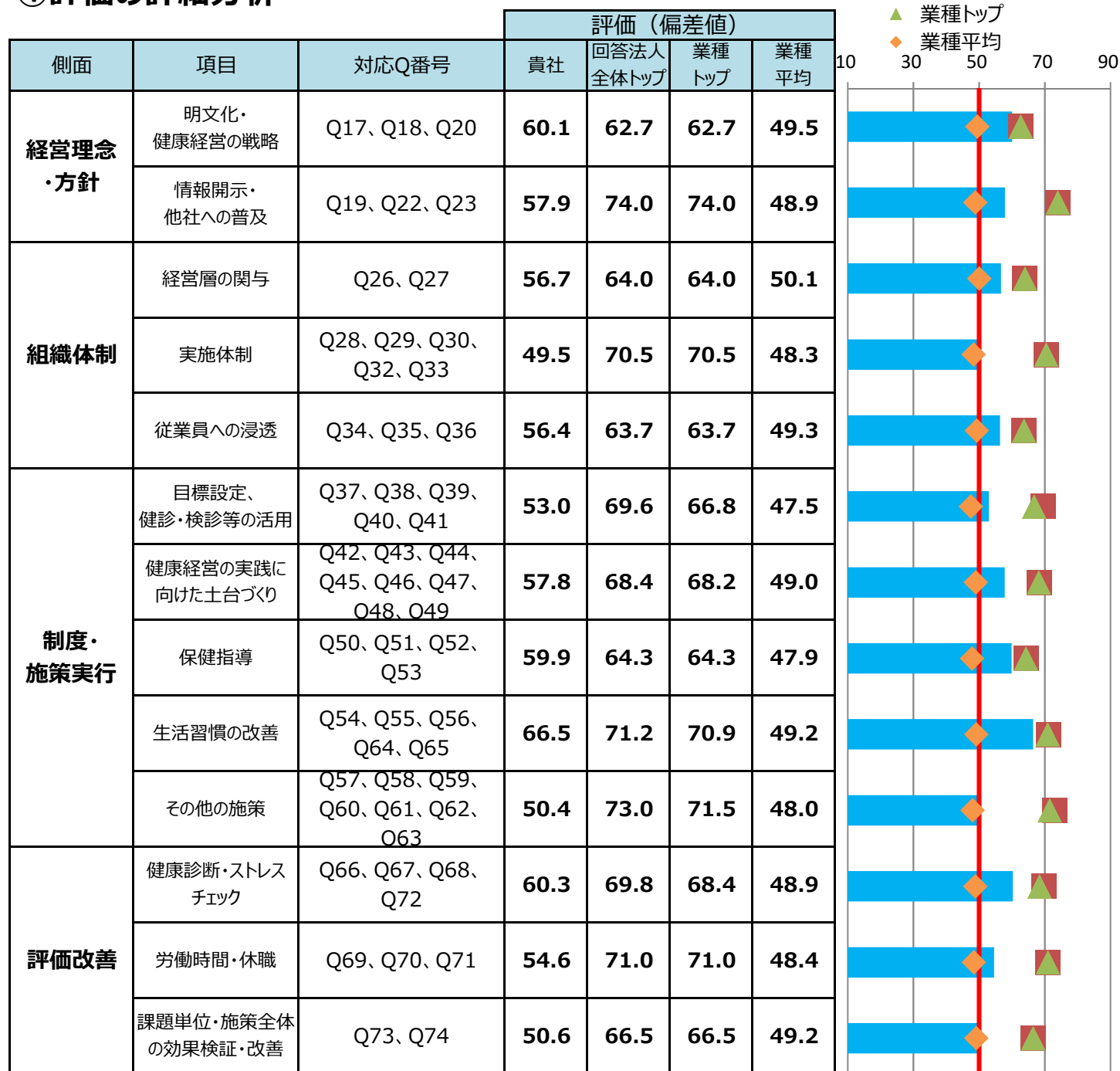
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1001~1050位	801~850位	901~950位
総合評価	-	-	54.4(-)	57.4(↑3.0)	57.0(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナ期間中に一時的に運航をとりやめていた外国航空会社の国際線が急激に復便しようとしている状況のなかで、空港業務の生産体制を整えて少しでも多くの外国航空会社の運航を応需することが、自社の利益のみならずインバウンド拡大として日本全体の活力にも影響することになるため、採用力の向上と退職の抑制が経営上の課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	JALグループ企業理念である『全社員の物心両面の幸福を追求』し、JALスカイ九州の全社員が安心して働くための職場環境の改善と、心身の健康を維持するための取り組みを継続して積み重ね実施していくことで、社員とその家族が健康で心豊かな生活を送るための基盤を築く。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客さまへ安全・安心な運航を提供することや、世界トップレベルの顧客体験提供に向けた商品サービス品質の向上を目指すなかでは、一人ひとりの社員のワークエンゲージメントを高めることが最も重要になる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、一人ひとりの社員が個人として大切にされていると実感したり、仕事と個人の生活を両立していくことで、社員のワークエンゲージメントの向上に繋げていく。 2022年度のワークエンゲージメント数値：2.7点 2025年目標値：3.0点以上の達成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jal.co.jp/jqs/company/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://prod-t.jal.co.jp/jqs/company/torikumi.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://prod-t.jal.co.jp/jqs/company/torikumi.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://prod-t.jal.co.jp/jqs/company/torikumi.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	0	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	Wellnessリーダーが企画した活動について承認された場合、会社が一定金額の補助金を負担。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	各部門に健康を意識し手軽に接種できる食品を置き、費用の一部を会社で補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	Wellnessリーダー発案の自発的な活動。コミュニケーション強化も含め費用を補助する取り組み実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	71.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍の期間中においては空港業務の業務量が減少し、肉体的にも精神的にも余裕がある職場環境であったものが、アフターコロナになり急激に業務負荷が高まった。この際の変化のスピードがあまりにも速かったことを受け、各社員のメンタルケアの重要性が増している。
	施策実施結果	組織の数を増やし、一つの組織あたりの所属人数を減少（約20名⇒約15名）させることにより、上司が一人ひとりの社員と定期的に面談することができる体制とした。 2022年度 高ストレス者割合13.2%
	効果検証結果	毎年実施しているストレスチェックの結果において、2022年度は2021年度よりも高ストレス者の割合が増加しており、各質問項目でも数値は悪化している。これは業務量の増加に人員体制が追いつかず、その結果、上司や職場のリーダーも部下のマネジメント以上に業務に追われる状況となり、十分な部下のフォローをすることができなかったことが要因だと分析している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANAビジネスソリューション株式会社

英文名：ANA Business Solutions Co.,Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

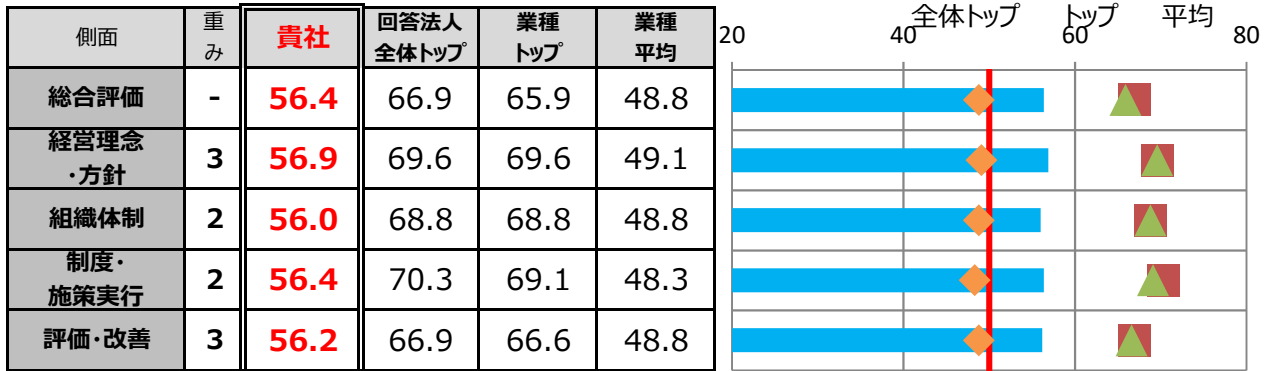
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.4** ↓1.7 (前回偏差値 58.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



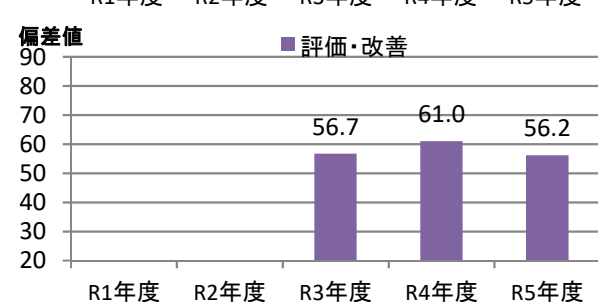
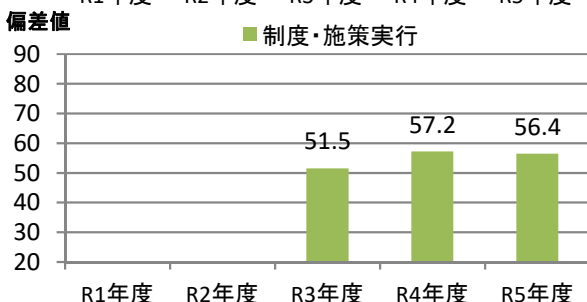
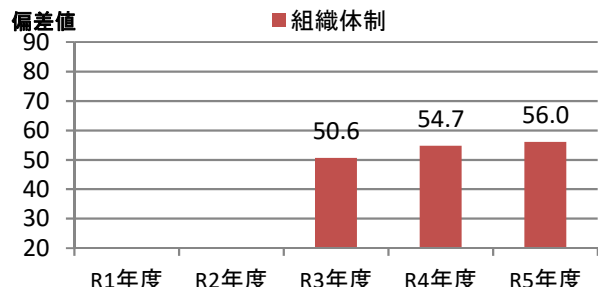
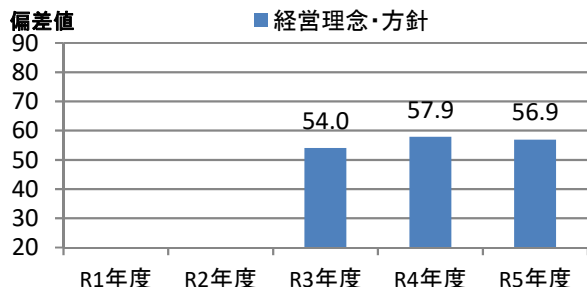
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

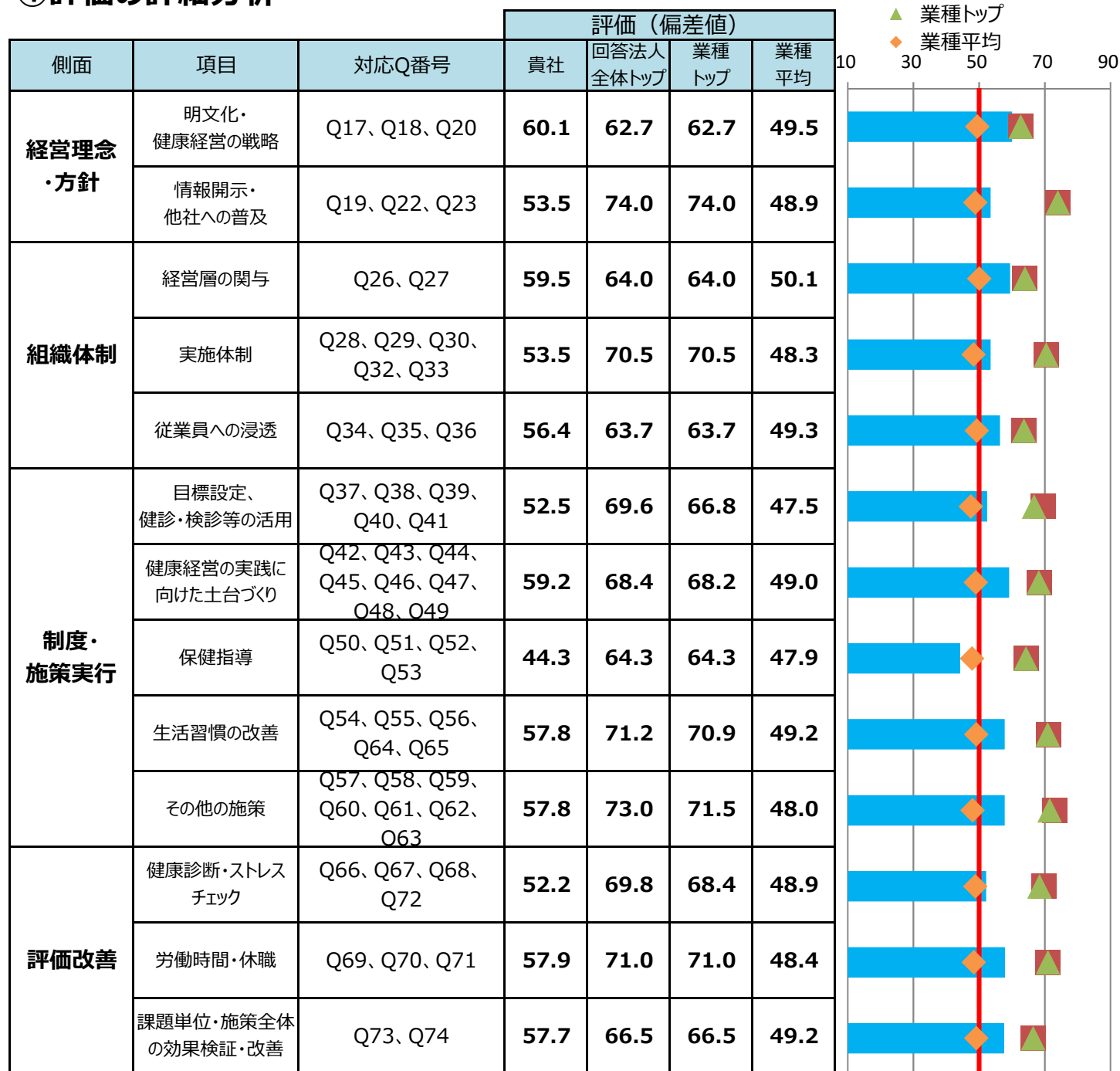
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1101~1150位	701~750位	951~1000位
総合評価	-	-	53.6(-)	58.1(↑4.5)	56.4(↓1.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員が健康でいきいきと働く事ができる快適な職場環境づくりは企業活動の基盤であり従業員のパフォーマンス向上に不可欠な要素である。リモートワーク・フレックスタイム・時短・短日数勤務、有給取得推奨日や定時退社日の設定等により働きやすい職場環境を構築しているが、コロナ禍の影響もありアブセンティーズムは前年より0.7日増加した。快適な環境構築と健康管理が引き続きの課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職場環境においては、既存の制度に加え男性社員育児支援の拡充やチーム単位定時退社日の設定等により、健康でいきいきと働く事ができる環境を構築。また、健康面では、健康セミナーやイベント、運動習慣・食生活の改善・禁煙の意識付け等の啓蒙活動を通して、社員のパフォーマンス向上が期待できる。アブセンティーズムや健康診断・ストレスチェックの結果により継続的に効果を確認していく。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>多様な働き方・ワークライフバランスの向上は、企業価値向上には不可欠な要素である。相互に助けあえる環境は組織の一体感を生み、モチベーションや生産性の向上へとつながる。また、社員に対して健康に関する知識付与を行う事で、健康でいきいきと働く意識が高まり、組織の活性化にもつながるため、経営計画の重点課題となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>経営トップが自ら社員との対話やワークショップ等によって多様な制度の推進をはかることで、ワークライフバランスの向上が期待される。その結果、社員ひとりひとりの生産性向上によりプレゼンティーズムが良化し、メンタル・フィジカルの両面から健康度が向上し、組織がより活性化する事によって会社全体の生産性および企業価値の向上に繋がる効果を期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.abc.jp/about/kenko/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.abc.jp/about/kenko/			
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.abc.jp/about/kenko/			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.abc.jp/about/kenko/			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	仲間を称えコミュニケーションを活性化させ働きやすい職場風土の醸成を目的とした表彰制度を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	8月31日の「野菜の日」にちなみ、社員食堂で野菜中心のメニュー等のイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社員向け健康管理アプリを提供し、個人の運動目標やバイタルを記録し、継続した運動を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性疾患による休業・退職が近年増加傾向にある。平均年齢が高くなり、罹患リスクが高まっていると考えられる。女性特有の健康課題についての教育や知識付与が課題であるが、女性社員だけではなく男性社員に対しても知識を得ることが健全な組織運営にとって必要不可欠であると考えます。
	施策実施結果	上記課題に対する知識付与を目的に、衛生委員会での産業医講話の動画を社内HPに公開し、資料を読むだけでなく産業医のコメントを耳で確認できる機会を作り、閲覧者は112名となった。
効果検証結果	女性社員に限定せず男性社員にも適切な知識付与をおこなう事で、職場での理解度が深まり、働きやすい職場環境整備が進んだ。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	リモートワークの促進やパソコンを使用したデスクワークによる、肩こり・腰痛・頭痛・眼精疲労等による生産性の低下が近年の課題である。更に、社員平均年齢の上昇と共に運動不足や筋力低下による転倒の危険性も増加している。業務の合間に簡単にできるストレッチ・エクササイズの提供や、健康増進アプリを使ったウォーキングやコンテンツ等の利用促進が課題である。
	施策実施結果	・秋の健康増強月間を設定し、ストレッチをオンライン実施し累計90名が参加した。 ・健康増進アプリによるウォーキング大会に参画し、参加率は18%となった。
効果検証結果	2023年度の健康診断結果速報値において、BMI適正者比率が2022年度と比較し63.8%から64.3%に改善し効果がみられている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 J A L エアテック

英文名：JAL Airtech Co.,Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

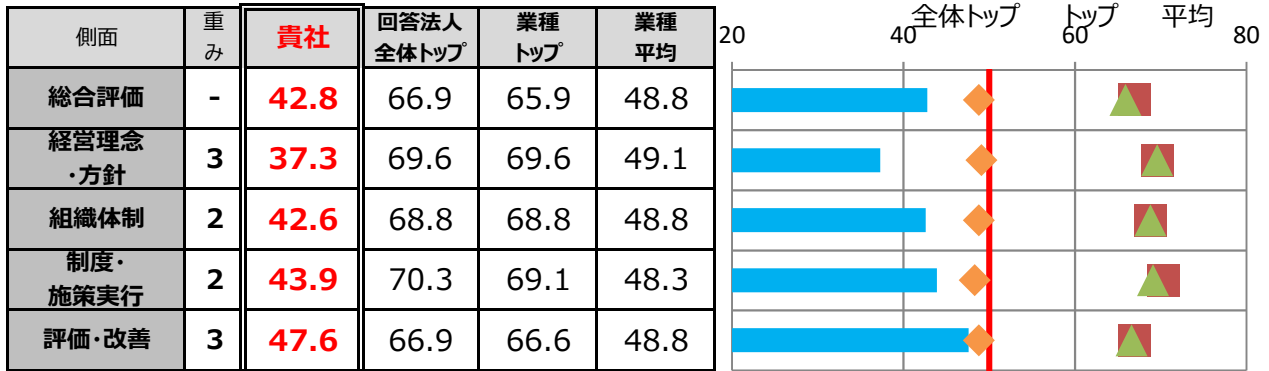
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520 社中**

■総合評価： **42.8** ↑1.2 (前回偏差値 41.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



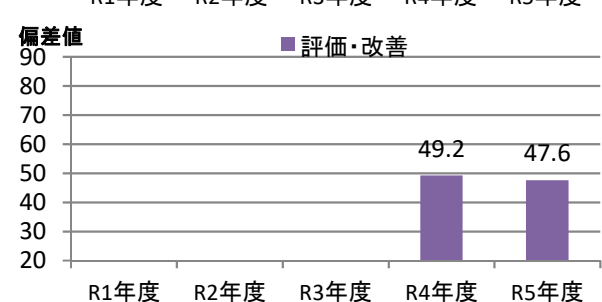
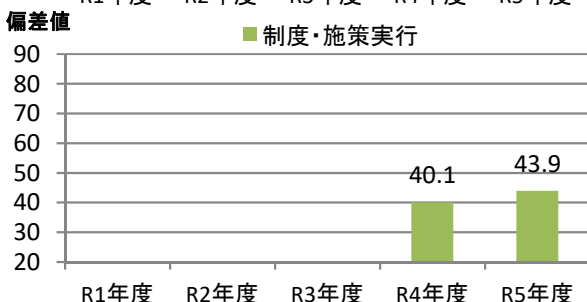
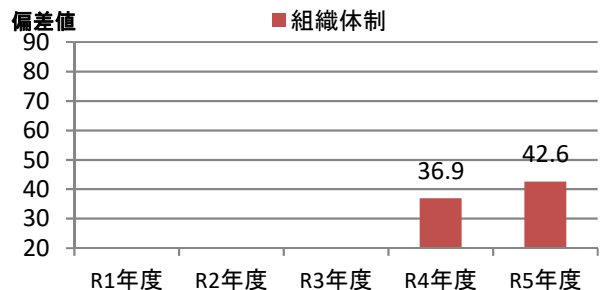
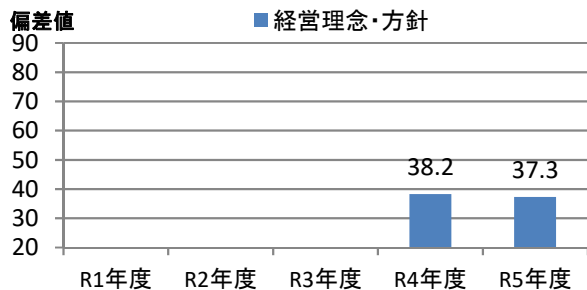
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

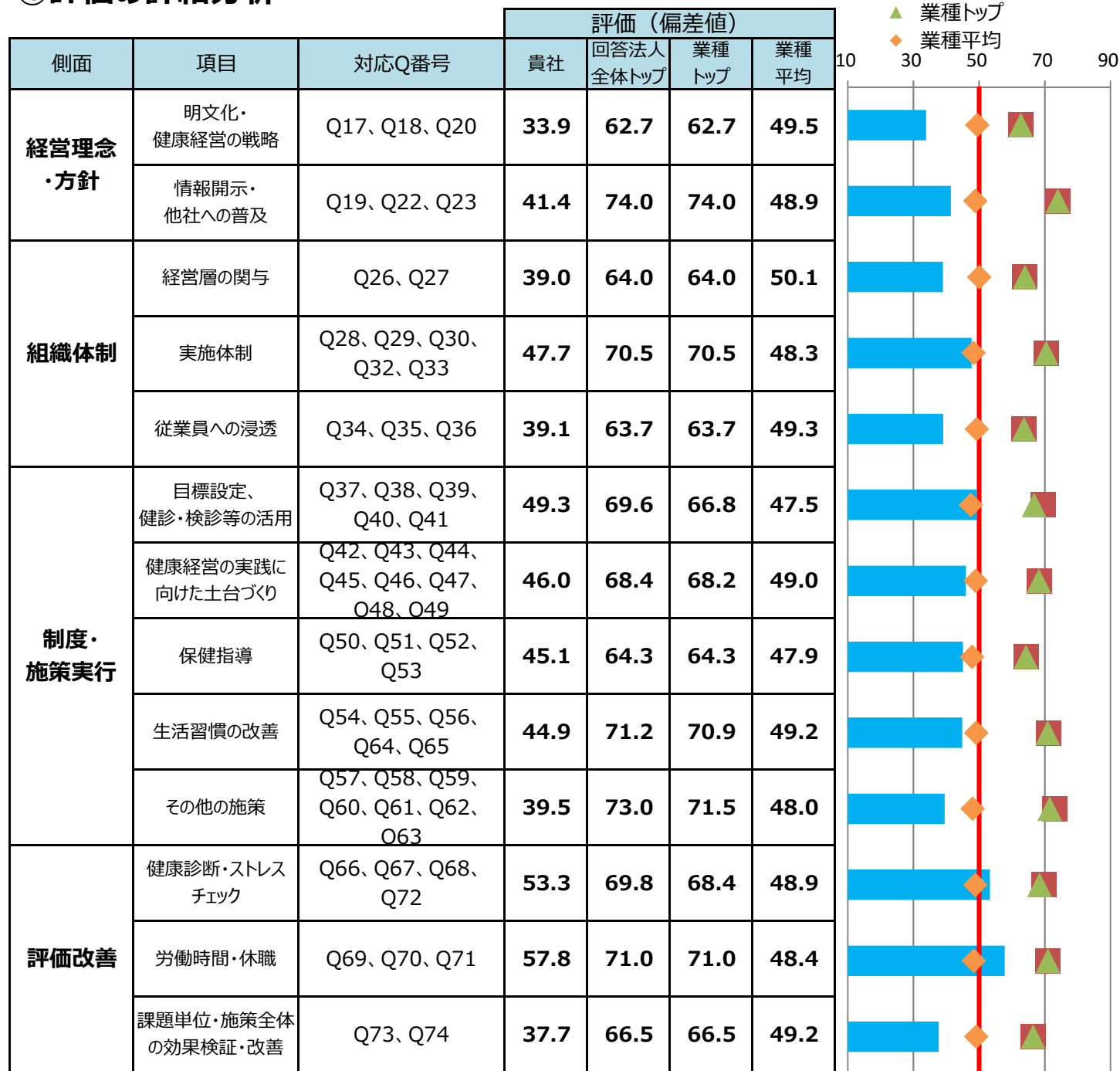
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2551~2600位	2751~2800位
総合評価	-	-	-	41.6(-)	42.8(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jalairtech.com/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	野球・釣り・ランニング部などの同好会を設置しており金銭支援などを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	クピオプラスを活用した、健康状態や生活習慣に合わせた健康情報の閲覧等が行えるサービスを準備している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健保提携スポーツクラブやベネフィットステーションの提供を行い社員誰もが活用できる環境を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2022年度は、新型コロナウイルスの感染が継続している中、インフルエンザ感染が同時に発生した場合、事業継続に大きな影響を受ける。従業員代表の要望も踏まえ、インフルエンザワクチン接種の受けやすい環境作りが課題であった。
	施策実施結果	社員がインフルエンザワクチンを接種しやすいよう、健康保険組合補助を超える分については会社補助をおこなうこととし、業連にて周知した結果76名の従業員が制度を利用しワクチン接種を行った
	効果検証結果	新型コロナウイルスの流行もあったことから、社員の感染症予防意識が高いこともあり、手洗い・アルコール消毒などが徹底されてきており、加えてインフルエンザワクチンを接種することで、インフルエンザ感染防止につながったものと評価している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社生活品質科学研究所

英文名：RESEARCH INSTITUTE FOR QUALITY LIVING CO.,LTD

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

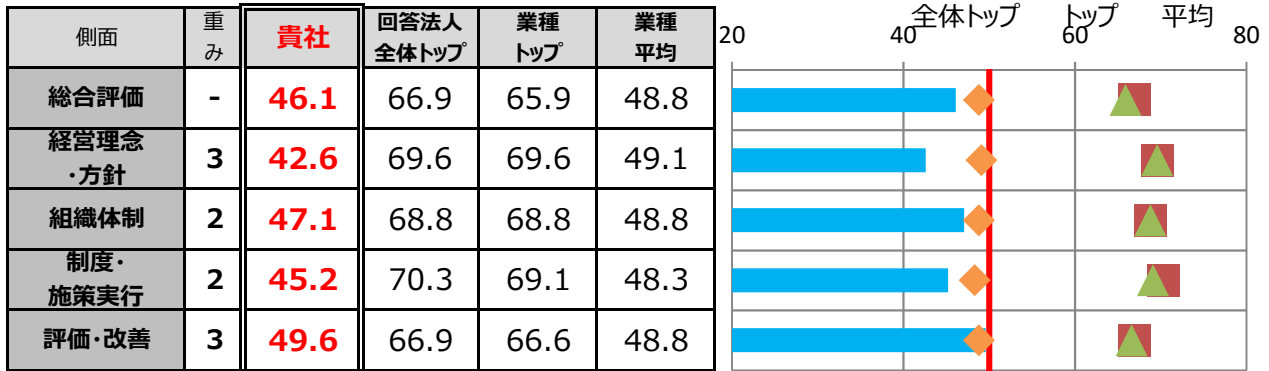
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.1** ↓2.2 (前回偏差値 48.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



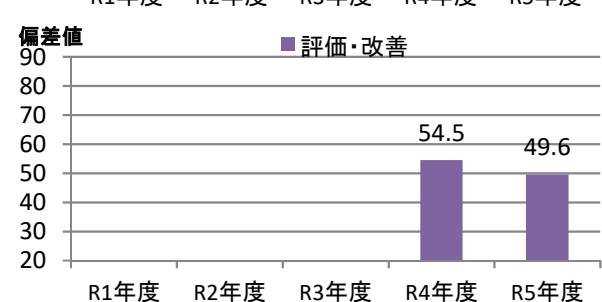
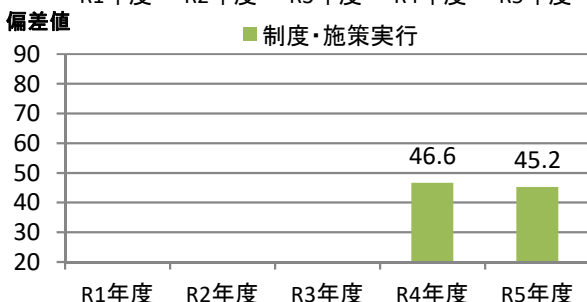
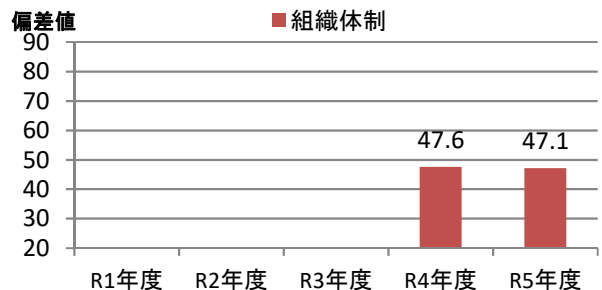
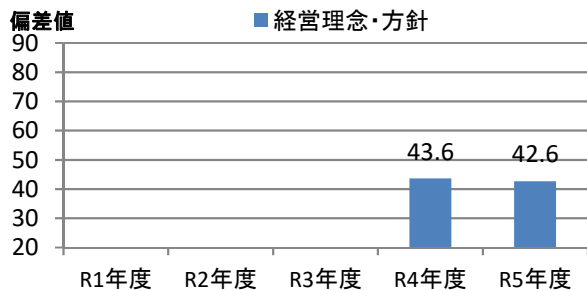
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

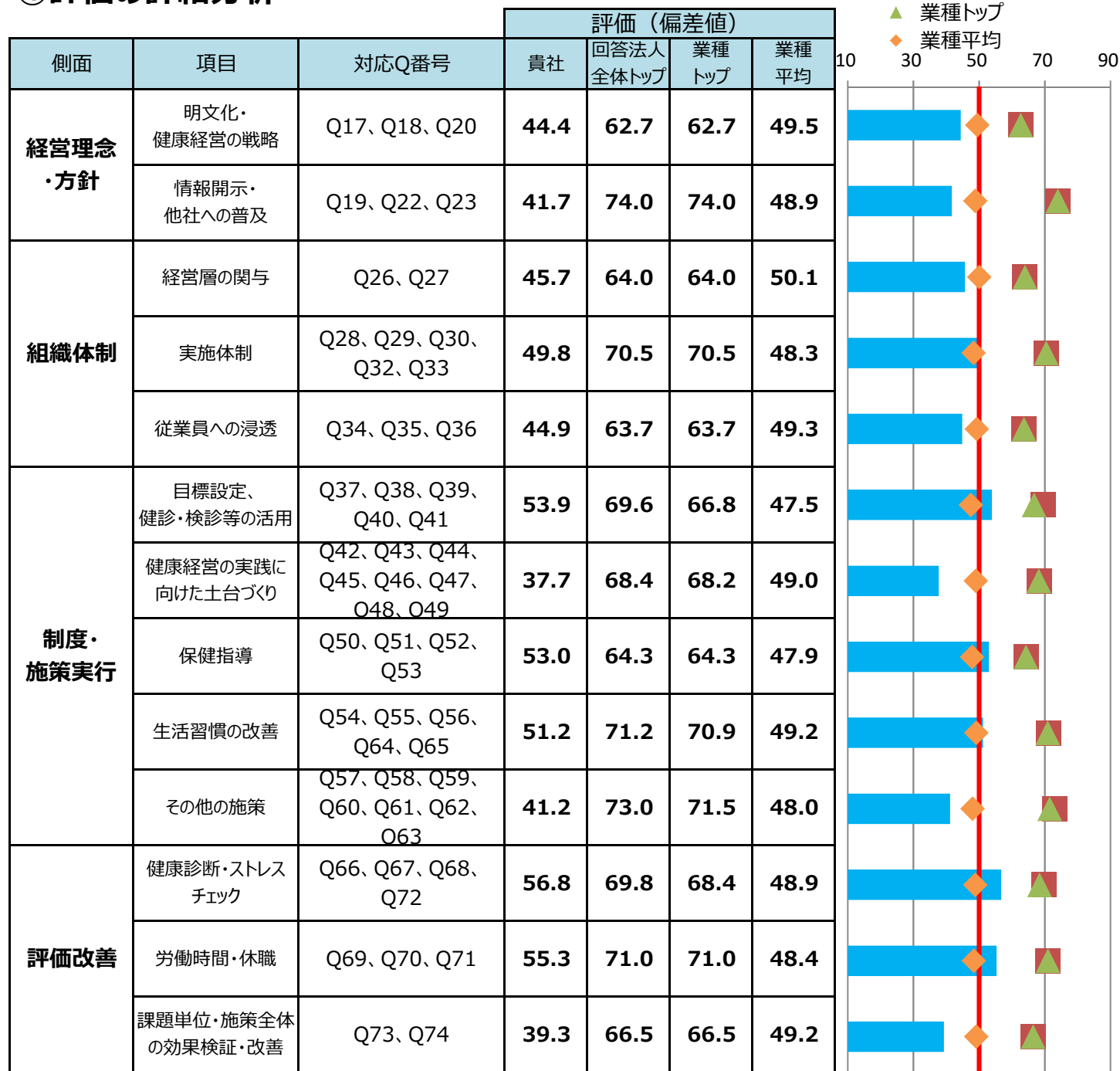
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1851~1900位	2351~2400位
総合評価	-	-	-	48.3(-)	46.1(↓2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康で生き生きと健やかに働くことができる事で、仕事の質、生産性を向上させたい
	健康経営の実施により期待する効果	ライフワークバランスを維持した上で、仕事の質や生産性が向上し、従業員のみならずその家族の健康も向上
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.riql.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	オフィスエリア周辺の清掃ボランティア（月1回）活動への参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善に役立つテーマの取り組みチャレンジ企画を実施（健康保険組合と共同）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキング企画を実施。チームで参加する事で、毎日の運動習慣を促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	45.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	職場でのインフルエンザ予防接種を実施し、接種費用の補助を支給している。 新型コロナウイルスの感染防止策を実施している。
	施策実施 結果	職場でのインフルエンザ予防接種 126名 新型コロナウイルス、職場でのクラスター感染なし
	効果検証 結果	インフルエンザ・新型コロナウイルスともに、職場での感染拡大は見られなかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ブライザ株式会社

英文名：bryza.co.,ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

非上場

■所属業種：サービス業

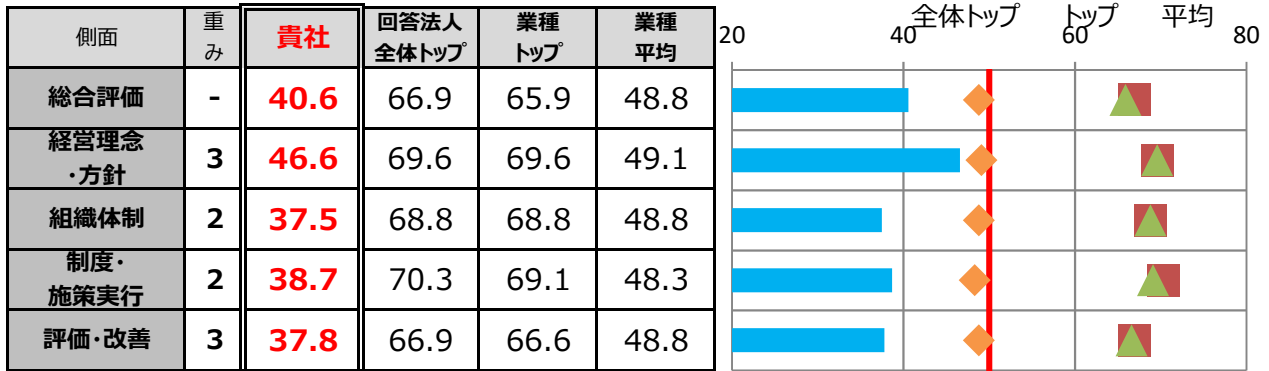
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.6** ↓0.6 (前回偏差値 41.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



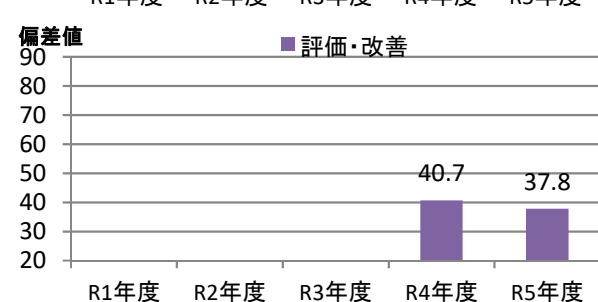
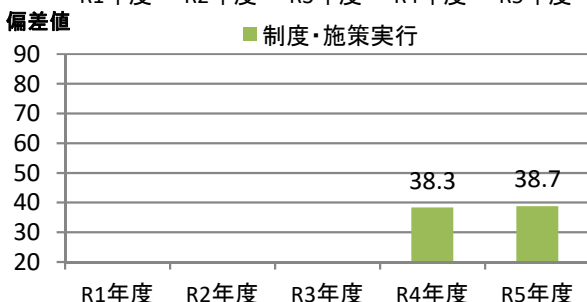
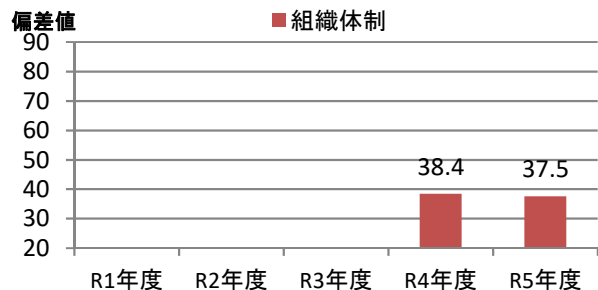
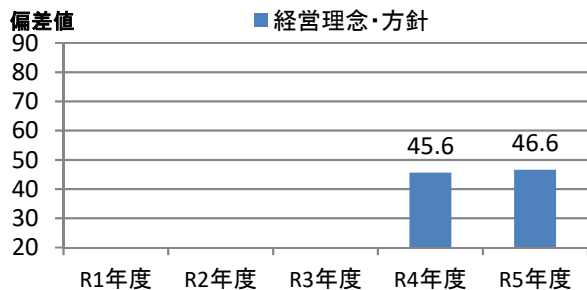
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

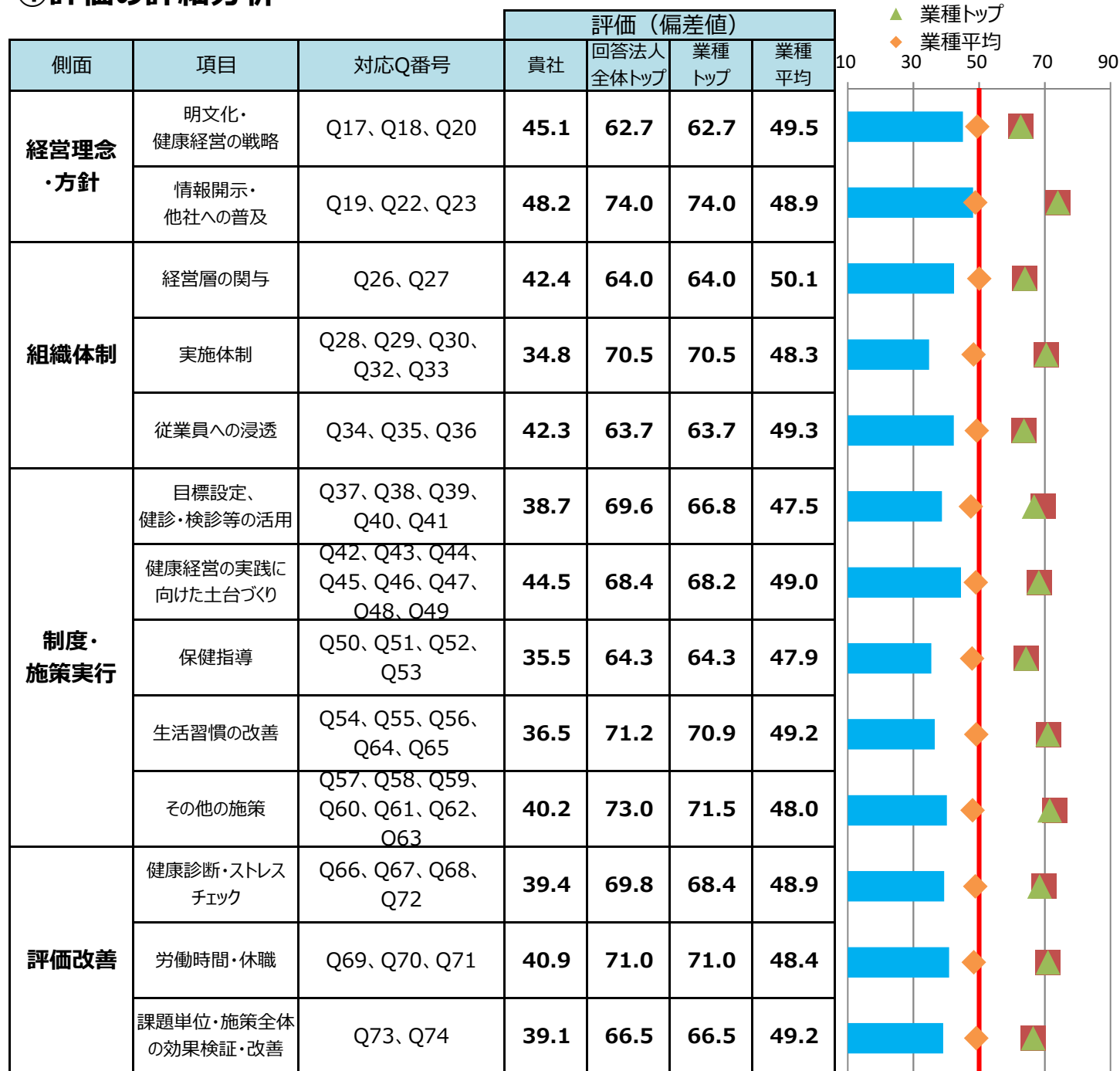
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2601~2650位	2951~3000位
総合評価	-	-	-	41.2(-)	40.6(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ブライザでは社員の中核メンバーが高年齢化しつつあり、日本の就労人口減により欠員の代替要因の確保が難しくなっている背景で、業績を維持・向上させるには中核メンバーの健康問題による休職・退職防止が重要となっており、そのため社員の健康維持、増進を図らなくてはならないと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	課題を解決することにより高年齢層の社員のパフォーマンス向上、将来の休職、離職リスクも下げられると考えている。その結果として業務の効率化、休職・退職による引継ぎ工数削減や代替要員採用のコスト削減を目論んでいる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://bryza.co.jp/csr/kenkoukeiei

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://bryza.co.jp/csr/kenkoukeiei				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	0	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員の参加できる運動部（野球）の器具、移動交通費、会場費、会費等を負担・補助している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内報にて食生活改善について啓発するとともに、弊社障害者雇用農場にて栽培した野菜の無償提供を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社員参加のウォーキングイベントを隔月で実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	14.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	弊社では社員の高年齢化が始まっており今後健康的な問題により業務を続けることができない社員が増加することが予想され、また、メタボリックシンドロームの該当率が健保会員企業の平均値と比べ高く、メタボリックシンドロームによる疾病による社員稼働率低下も懸念しており、メタボリックシンドロームの該当社員の低減を課題と設定した。
	施策実施結果	社内でのウォーキングイベントの定期実施、毎月の社内報での啓発活動（運動促進、メタボリックシンドロームの害について）会社の農園を通して野菜摂取の推進活動、eラーニングによる教育、テストを実施した。
	効果検証結果	野菜希望者は延べ84名、ウォーキングイベント参加者は延べ32名と取り組みへ参加する社員が増えており、数値的指標についてもメタボリックシンドローム該当率が前年度（2021年度）より2%減少し、21.1%とすることができた。しかしながらイベント参加率、野菜の希望者数、テスト回答率は想定より低く、来年度については参加率の向上と、より参加がし易い外部企業の健康経営関連サービスの導入を検討している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SCSK サービスウェア株式会社

英文名：SCSK ServiceWare Corporation

■加入保険者：SCSK健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

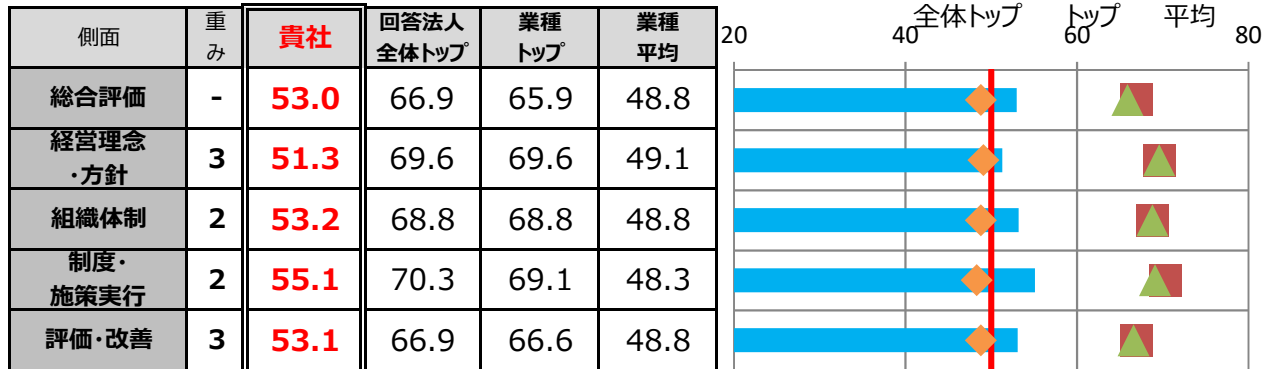
①健康経営度評価結果

■総合順位：1401～1450位 / 3520社中

■総合評価：53.0 ↓1.6 (前回偏差値 54.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



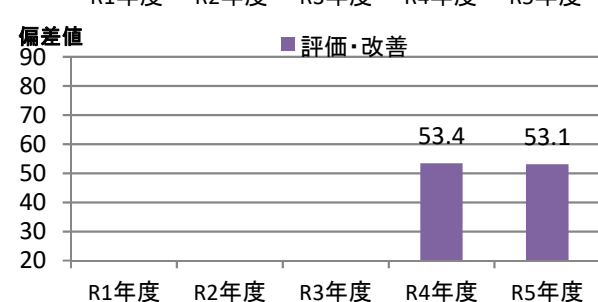
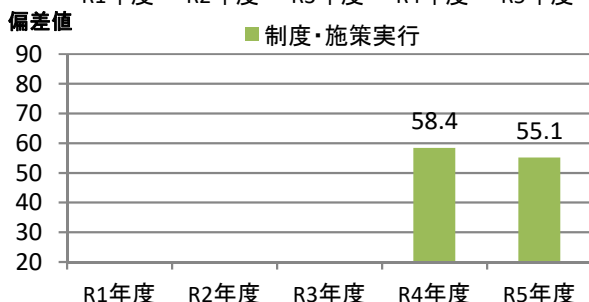
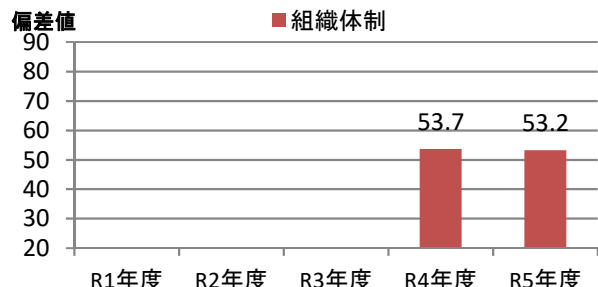
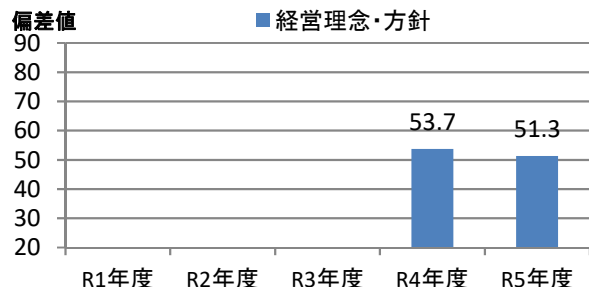
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

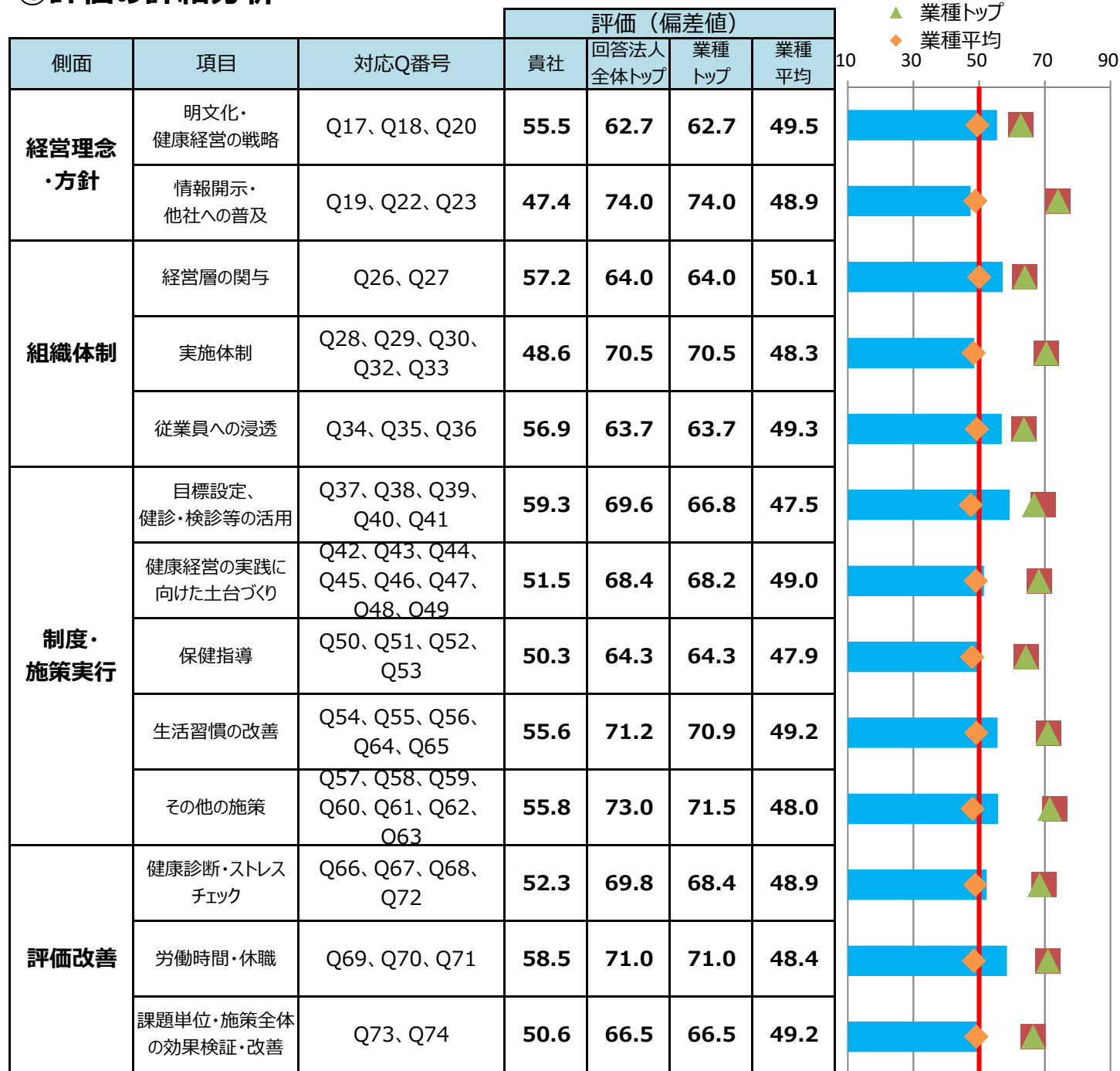
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1101～1150位	1401～1450位
総合評価	-	-	-	54.6(-)	53.0(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社員一人ひとりの心身の健康を維持し、仕事に対するやりがい・充実感および、社会的（日常生活や社会的な繋がりや関係性）にも満たされた幸福感を高めていくことが、人材定着（長期就業）や採用力向上に向けての課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	全社の平均残業時間を抑止することで、社員一人ひとりの心身の健康を維持する。具体的な指標として個人別に1ヶ月の残業時間の上限60時間と定め適宜管理を行い、働き方改革を推進する。結果として人材定着や採用力向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ワークライフバランスの充実を図り、職場内の人間関係が円滑で、働きやすい職場および社員がイキイキと健康的な働き方ができる職場環境づくりが、社員のパフォーマンス向上に向けての課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	有給休暇の80%取得を目標とし、社員が休暇を取得することにより仕事やプライベートの充実、ストレスの軽減を図る。結果としてパフォーマンス向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.scskserviceware.co.jp/company/work/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	健康増進支援とコミュニケーション促進の一環として、会員が中心となって自主的に行われるクラブ活				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康保険組合が提供しているアプリにて、食生活改善のコラムや具体的なメニューなどの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康組合が提供している健康アプリでの活動記録を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスの充実、心身のリフレッシュを目的に、特定の社員だけでなく、全社員が年次有給休暇を取得できる環境を構築する必要がある。また、全社の休暇取得率（目標）を80%として設定した。
	施策実施結果	期初に年間の有給休暇取得計画を策定し、スケジュール（Outlook等）や勤怠システムに予め登録。また、有給休暇奨励日の設定、定期的に会議体で取得勧奨を実施した。
効果検証結果	2022年度取得率は「84.2%」であり、2021年度より2.5%向上した。 （※2021年度取得率：81.7%）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	昨年実施した全社員対象の「健康に関するアンケート」では、パフォーマンス低下の要因として半数以上の社員が首や肩のこりを挙げた。また、睡眠の不調については、3割以上の社員が回答。首や肩のこりと睡眠は日々のパフォーマンス発揮度への影響度が高いといった相関関係が見られるため、対策が必要である。
	施策実施結果	「睡眠」をテーマに全社員を対象にした産業医による健康セミナーを実施した。
効果検証結果	「健康に関するアンケート」を実施し、社員の健康状態を確認した。但し、アンケートの実施は、初年度であり、次年度のアンケート結果を踏まえ、効果検証（経年変化）および分析を行い、今後の健康施策に反映していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中日本ハイウェイ・エンジニアリング名古屋株式会社

英文名：Central Nippon Highway Engineering Nagoya Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：サービス業

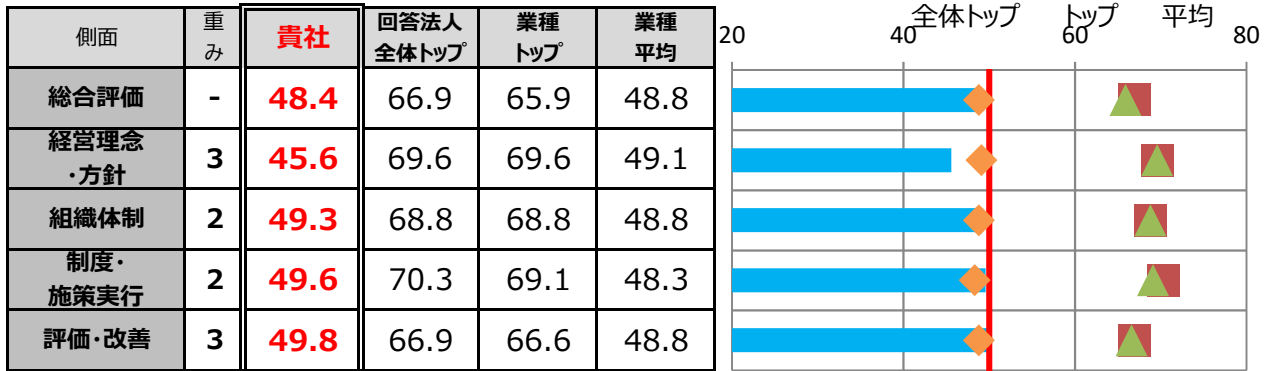
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** ↑3.1 (前回偏差値 45.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



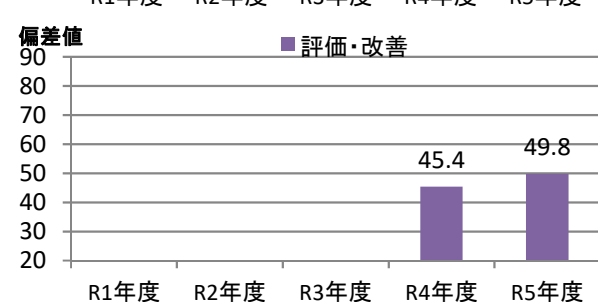
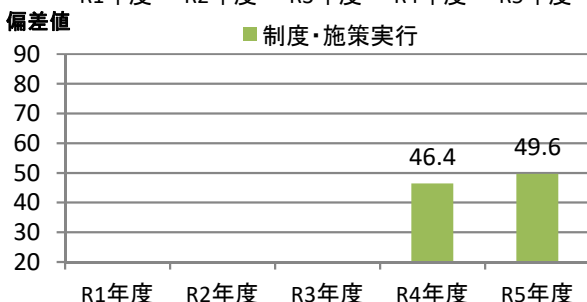
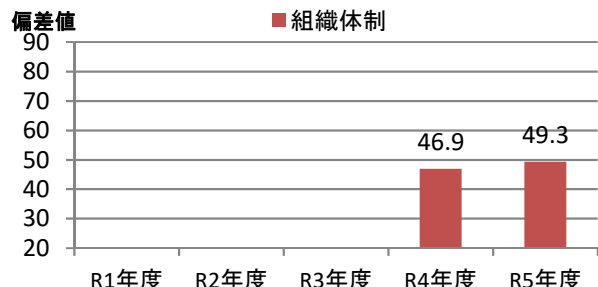
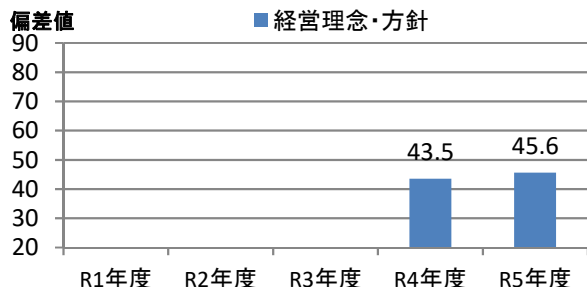
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

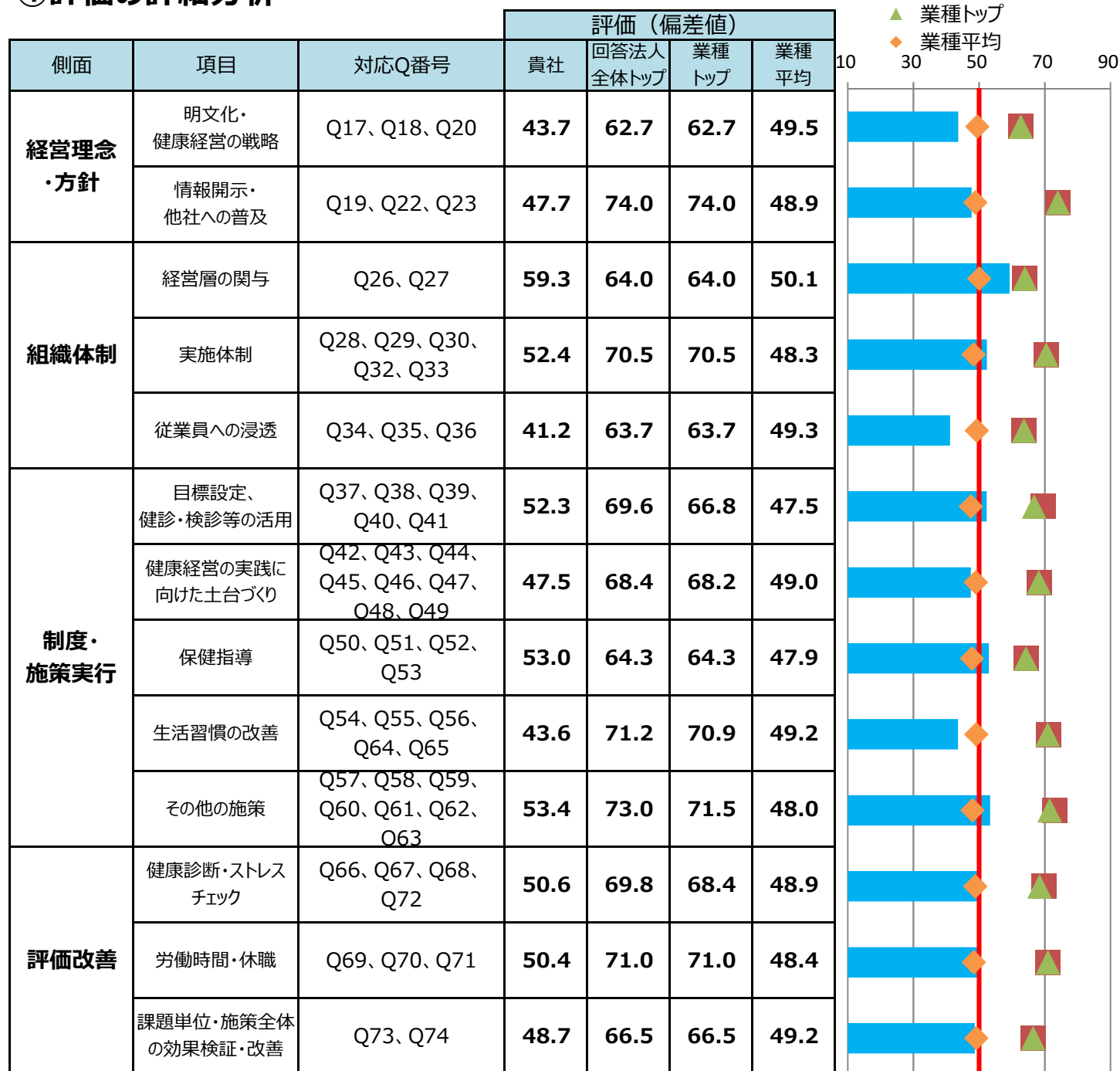
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2201~2250位	2001~2050位
総合評価	-	-	-	45.3(-)	48.4(↑3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.c-nexco-hen.jp/company/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	月1回必ず職場の安全に関する討議を各部署にて実施し、意見の共有を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロリー記録用アプリを提供。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計機能アプリを導入。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	90.7	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	2021年度より、定期健康診断に付加可能となった婦人科がん検診は、2021年度の受診率が19%だった。年齢別の受診状況は、ターゲットにしていた若年層ほど受診率が低い結果だった。周知方法など改善が必要である。
	施策実施結果	掲示板にて周知を行ったほか、女性向けのセミナーを開催し、女性の健康課題と関連させて婦人科がん検診の受診を呼びかけた。女性セミナーの参加率は、95.3%だった。
効果検証結果	2022年度の受診率は、19%から36.3%に上昇した。年代別では、10代が0%から25%、20代が8%から27%、30代が18.5%から36%になり、若年層の受診率が上昇した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断で要医療・要精密検査と判定されても二次検査未受診のまま、次回の定期健康診断で経過観察するという社員が多い傾向にあった。疾病の発症リスクが高まることが懸念されるため、二次検査受診率を高めることが課題である。
	施策実施結果	伏見社屋においては、2022年に産業医が作成した要受診判定基準を用いてハイリスク者を選定し、受診確認を繰り返し実施。 無回答者には、所属部長経由で対象者19名に受診勧奨を実施し、10名が受診した。
効果検証結果	受診した10名のうち3名が治療を開始。3名は、受診後、医師の指示のもと生活改善の取組みを開始した。2022年度のハイリスク者の受診率は、52.6%だった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：EY Japan株式会社

英文名：EY Japan Co., Ltd.

■加入保険者：EY Japan健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

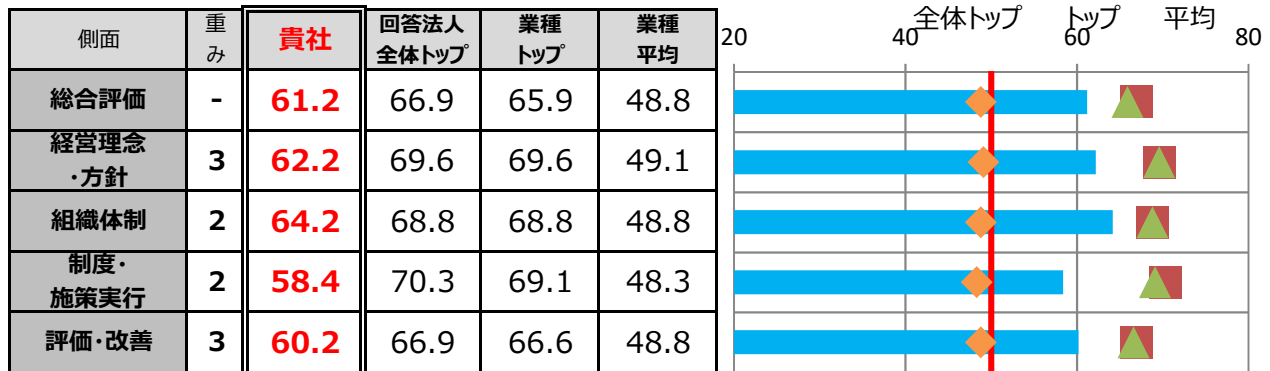
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520 社中**

■総合評価： **61.2** ↑0.5 (前回偏差値 60.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



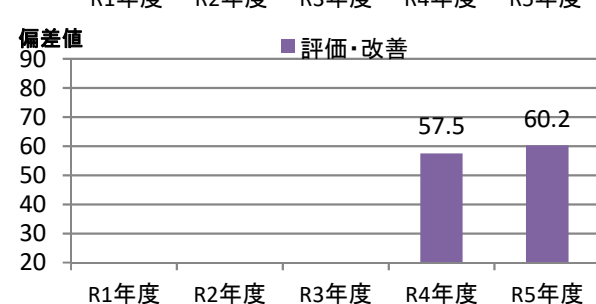
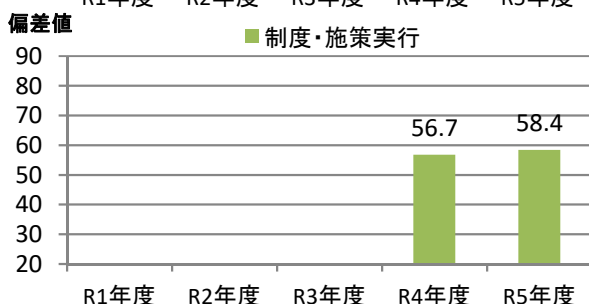
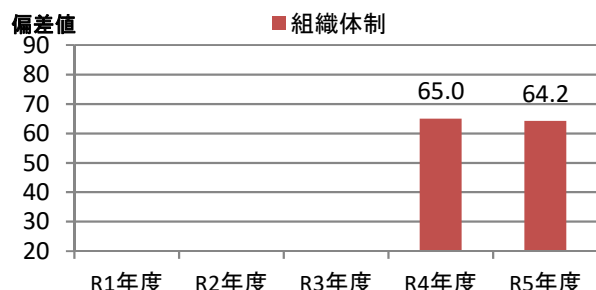
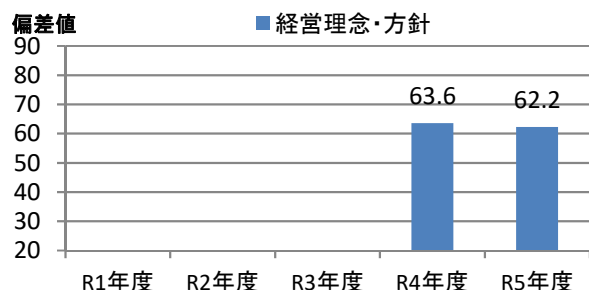
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

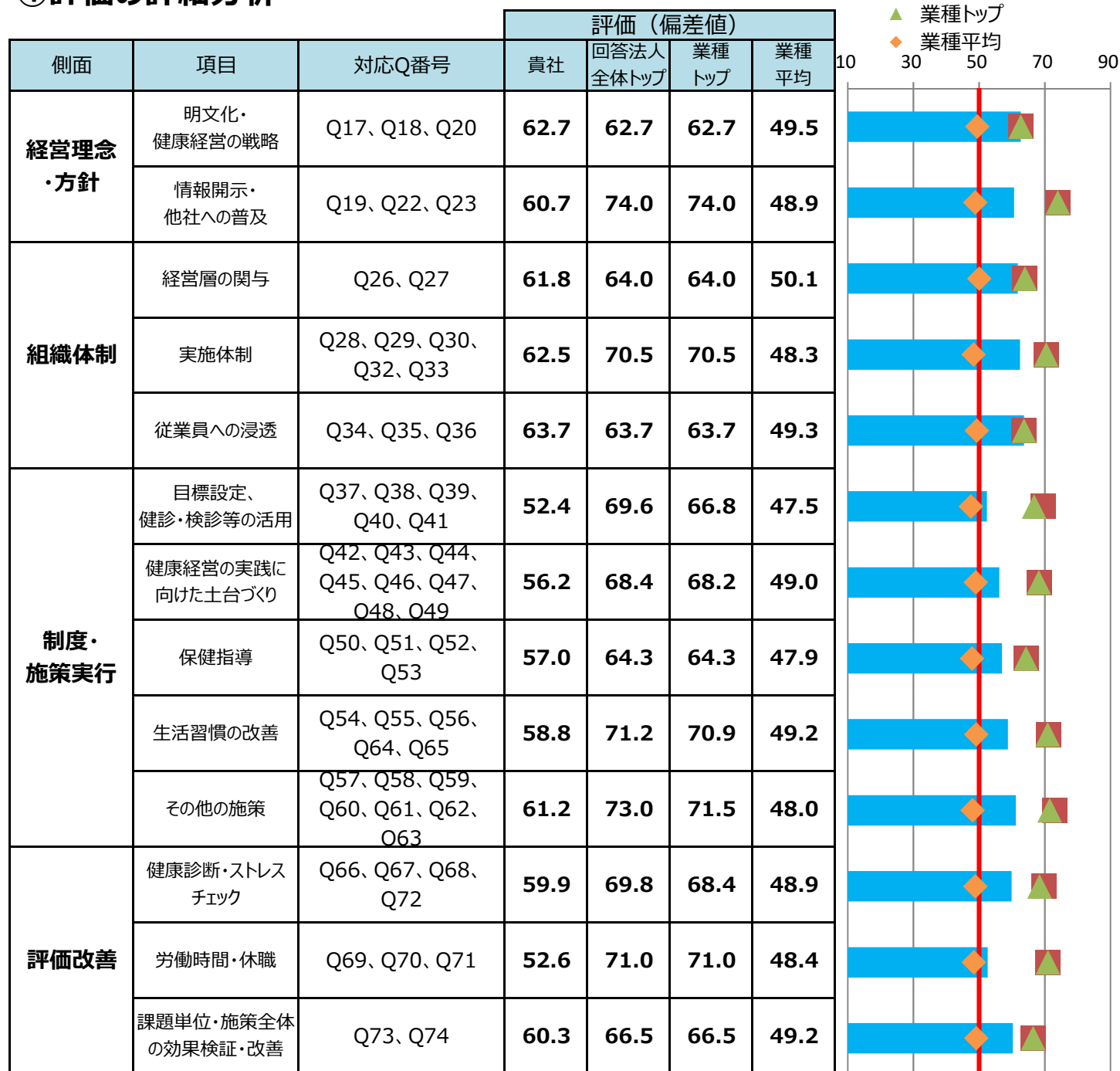
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	451~500位	501~550位
総合評価	-	-	-	60.7(-)	61.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 EYは「Building a better working world～より良い社会の構築を目指して」というパーパスを掲げ、クライアント、社会などに対し長期的価値をもたらすプロフェッショナルサービスを提供している。その源となるメンバー一人ひとりが健康度を高めパフォーマンスを発揮できるようにすることで、高いエンゲージメントのもとで継続的な質の高いサービスを提供できるチームを構築していくことが必要。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健診結果、長時間労働者発生率など様々な健康関連データをふまえた総合健康管理指数を策定し、総合リスク21点以下というKPIを設定しており、現在は18点と達成している。指数の改善を図ることで、メンバーが健康度高く働くと共に、多様性や働きやすい環境づくりも組み合わせることで一人ひとりが最大限に能力を発揮し、プロフェッショナルファームとして高い成果を上げるチーム作りに繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 EYでは、EYが創り出す長期的価値の出発点として『より良い自分 (Better Me)』の向上を図っている。コロナ禍を経てEY内でも健康で充実して仕事を通じて幸福感を感じていたいという気持ちが高まっており、長期的価値につながっていくBetter Meとしての個人のWell-beingの向上が重要な課題となっており、長期的価値のビジョンにおけるKPIに安全衛生の項目を含めている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進しメンバーのWell-beingを高めることにより、生産性の向上、高いパフォーマンスを発揮するチーム作りや離職率低下を期待している。長期的価値のビジョンにおける安全衛生に関するKPIを達成を図ると共に、健康経営の取り組みと共通項の多い独自のWell-being指標を大学と共同で開発し、メンバー全体に調査し、その結果を踏まえて施策を展開する取り組みを開始している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ey.com/ja_jp/people/ey-japan-kk/eyjkk-well-being

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/well-being			
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/well-being			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	22	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	独自の働き方ルールを定め、フレキシブルかつコミュニケーションの質を保つバランスを意識した働き方を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ダイエットや食生活の改善希望者に向けて栄養士からアドバイスを受けられる食事管理のサポートアプリを導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康保険証を所持するEY Japanメンバー、ならびに被扶養者への提携スポーツクラブ利用費用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	メンバーが安全かつ健康的に働くことができるよう、定期健康診断結果から脳・心血管疾患の高リスク者を算出している。重症化予防施策として健診事後措置をとっていたが、コロナ禍で在宅勤務率が高まったことによるライフスタイルの変化によって高リスク者割合が昨対比で1.64%→2.65%へ悪化した。また、精密検査受診率が22.7%と低く、更なるリスク低減が必要と考えられた。
	施策実施結果	重症化予防のための精密検査未受診者への受診確認フロー作成と受診勧奨徹底により定期健康診断受診後の精密検査受診率の向上を図った。
効果検証結果	昨年と比較し、精密検査受診率は22.7→78.3%と56.2%向上した。高血圧の治療率は85%→88.9%と3.9%改善した。高リスク者割合も2.65%→1.59%とリスク低減しており、精密検査受診率上昇による重症化予防の前進が認められた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	Covid-19パンデミックに伴い、在宅勤務への切り替えなど働き方が急激に変化し、コミュニケーション方法もオンライン主体となった。その中で退職者や健康相談件数が増えたことにより、在宅環境での個々人のセルフケアの重要性やラインケアのあり方について模索が必要な状態であった。
	施策実施結果	早期発見・早期対応・心理的安全性の高い職場づくりのためのセルフケア・ラインケアについてe-learningの受講の必修化を行うとともに、新入社員が職場に順応できるようにパディ制度を導入。
効果検証結果	ストレスチェック（受検率91.5%）の総合健康リスクは90(2020年)→83(2022年)と7pリスク低減し、職場の支援のスコアも90→83と7pリスク低減が認められた。また、メンタル不調者の面談につながる申し出ルートの中でメンタル不調者本人からの面談依頼の割合が増えるなど早期発見・早期対応も進んでいる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社

英文名: EY Strategy and Consulting Co., Ltd.

■加入保険者: EY Japan健康保険組合

非上場

■所属業種: サービス業

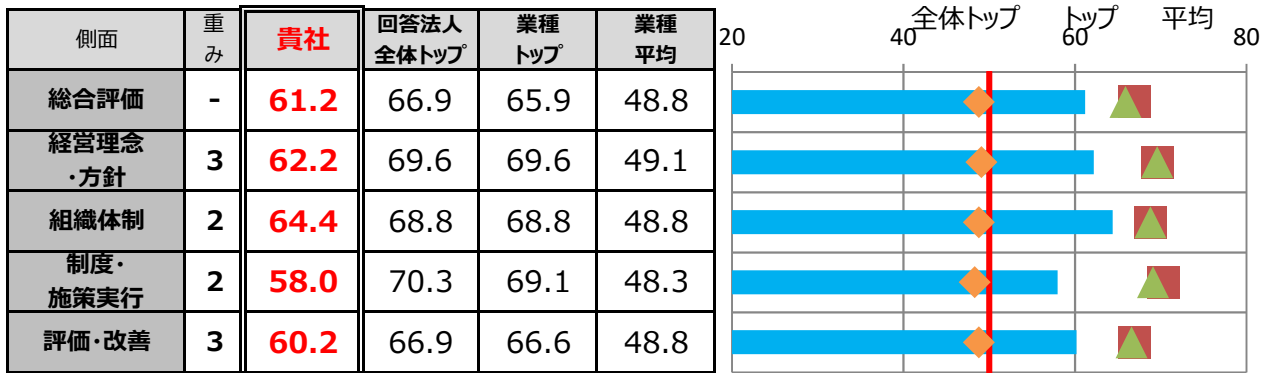
①健康経営度評価結果

■総合順位: **501~550位** / **3520社中**

■総合評価: **61.2** ↑0.7 (前回偏差値 60.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



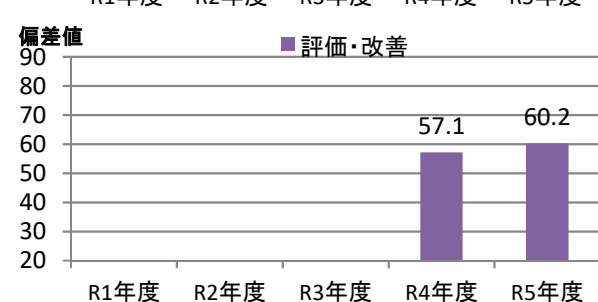
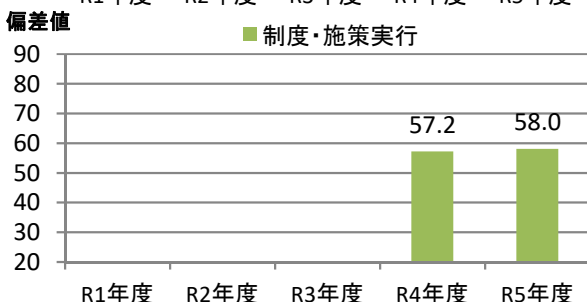
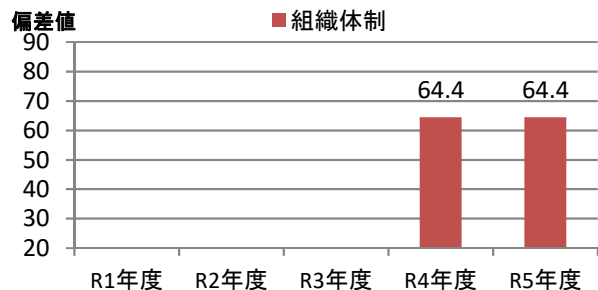
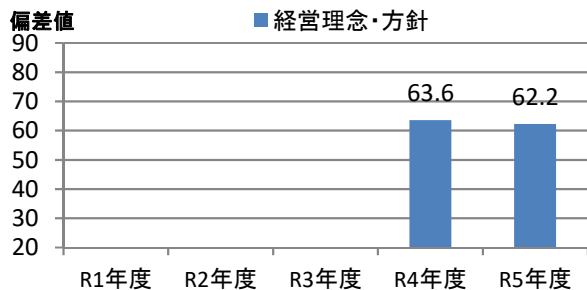
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

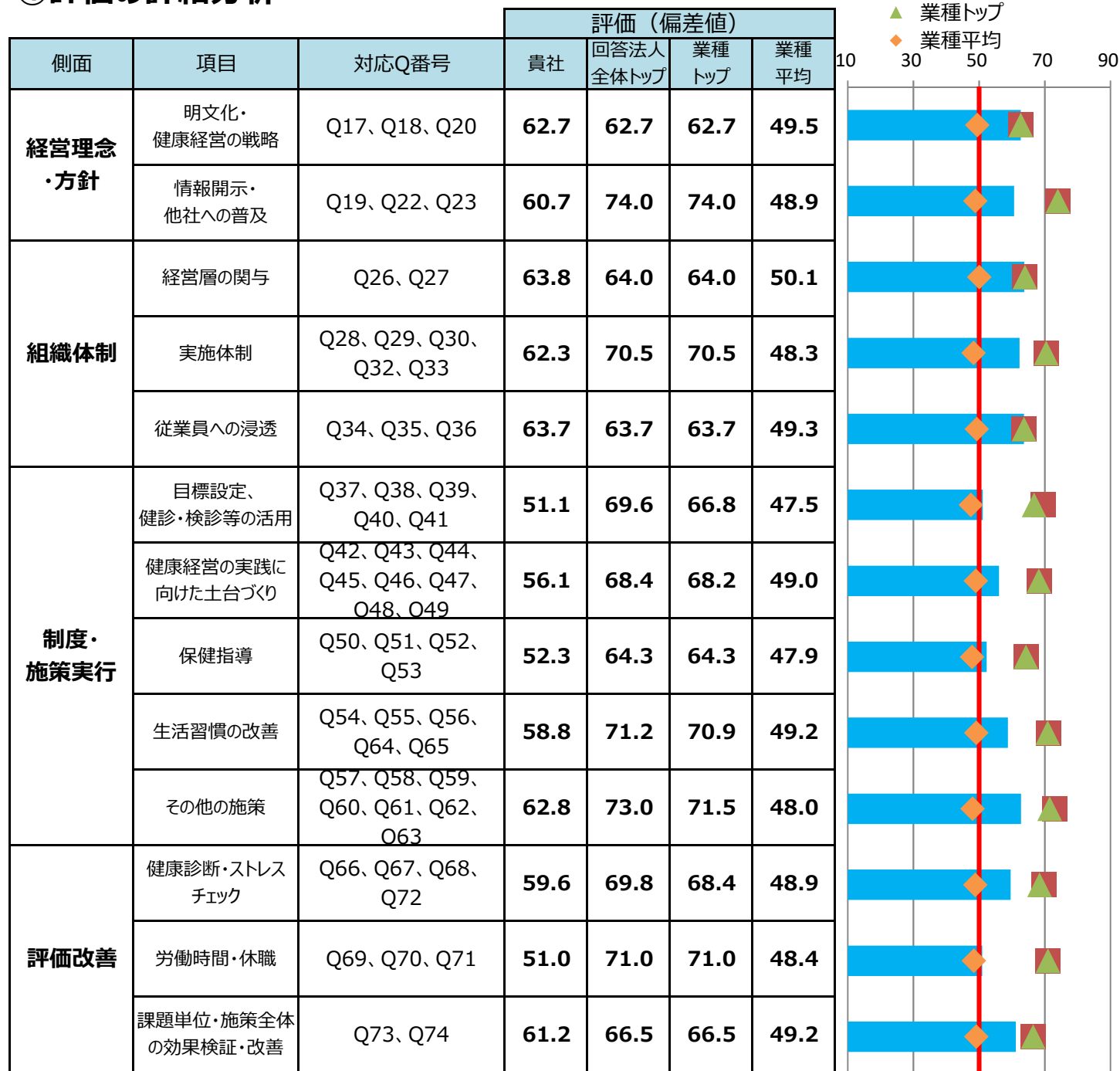
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	451~500位	501~550位
総合評価	-	-	-	60.5(-)	61.2(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 EYは「Building a better working world～より良い社会の構築を目指して」というパーパスを掲げ、クライアント、社会などに対し長期的価値をもたらすプロフェッショナルサービスを提供している。その源となるメンバー一人ひとりが健康度を高めパフォーマンスを発揮できるようにすることで、高いエンゲージメントのもとで継続的な質の高いサービスを提供できるチームを構築していくことが必要。
	健康経営の実施により期待する効果	定期健診結果、長時間労働者発生率など様々な健康関連データをふまえた総合健康管理指数を策定し、総合リスク21点以下というKPIを設定しており、現在は20点と達成している。指数の改善を図ることで、メンバーが健康度高く働くと共に、多様性や働きやすい環境づくりも組み合わせることで一人ひとりが最大限に能力を発揮し、プロフェッショナルファームとして高い成果を上げるチーム作りに繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 EYでは、EYが創り出す長期的価値の出発点として『より良い自分 (Better Me)』の向上を図っている。コロナ禍を経てEY内でも健康で充実して仕事を通じて幸福感を感じていたいという気持ちが高まっており、長期的価値につながっていくBetter Meとしての個人のWell-beingの向上が重要な課題となっており、長期的価値のビジョンにおけるKPIに安全衛生の項目を含めている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進しメンバーのWell-beingを高めることにより、生産性の向上、高いパフォーマンスを発揮するチーム作りや離職率低下を期待している。長期的価値のビジョンにおける安全衛生に関するKPIを達成を図ると共に、健康経営の取り組みと共通項の多い独自のWell-being指標を大学と共同で開発し、メンバー全体に調査し、その結果を踏まえて施策を展開する取り組みを開始している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ey.com/ja_jp/people/ey-strategy-and-consulting/eysc-well-being

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/well-being				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/well-being				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	83	回	73	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	独自の働き方ルールを定め、フレキシブルかつコミュニケーションの質を保つバランスを意識した働き方を				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ダイエットや食生活の改善希望者に向けて栄養士からアドバイスを受けられる食事管理のサポートアプリを導入				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康保険証を所持するEY Japanメンバー、ならびに被扶養者への提携スポーツクラブ利用費用補助				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	メンバーが安全かつ健康的に働くことができるよう、定期健康診断結果から脳・心血管疾患の高リスク者を算出している。重症化予防施策として健診事後措置をとっていたが、コロナ禍で在宅勤務率が高まったことによるライフスタイルの変化によって昨対比で高リスク者数は増加した。また、精密検査受診率が53.8%と低く、更なるリスク低減が必要と考えられた。
	施策実施結果	重症化予防のための精密検査未受診者への受診確認フロー作成と受診勧奨徹底により定期健康診断受診後の精密検査受診率の向上を図った。
効果検証結果	昨年と比較し精密検査受診率は53.8%→68.3%と14.5%向上した。高血圧の治療率は77.9%→84.7%、血圧治療コントロール率は61.1%→69.5%と改善した。全体の高リスク者割合も減少しており、精密検査受診率向上による重症化予防の前進が認められた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	Covid-19パンデミックに伴い、在宅勤務への切り替えなど働き方が急激に変化し、コミュニケーション方法もオンライン主体となった。その中でストレスチェックにおける高ストレス者率が8.7%→10.7%へと増加した。オンラインでも職場の支援を得るための方法を模索し、コミュニケーション不足によるストレスを感じているメンバーのメンタル不調者発生予防の重要性が高まっていると考えられた。
	施策実施結果	早期発見・早期対応・心理的安全性の高い職場づくりのための管理職向けラインケアについてe-learningの受講を必修化すると共に、ラインケアの充実のため新入社員に対してパディ制度の導入を行った。
効果検証結果	2022年度のストレスチェック（受検率88.2%）において高ストレス者率が10.7%→8.7%と2.0%低減した。組織診断結果においても、総合健康リスク、職場の支援の改善も認められている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ワイズマン

英文名：WISEMANCO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会岩手支部

非上場

■所属業種：サービス業

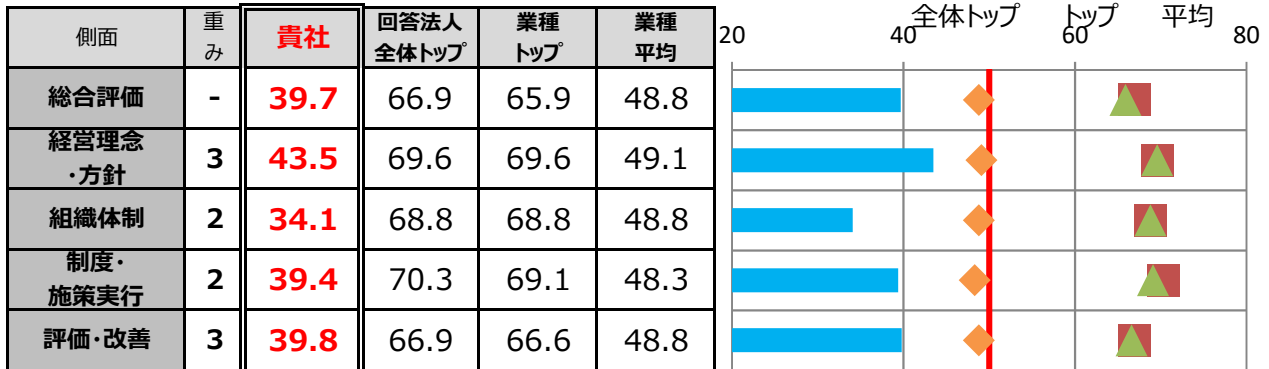
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **39.7** ↑4.6 (前回偏差値 35.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



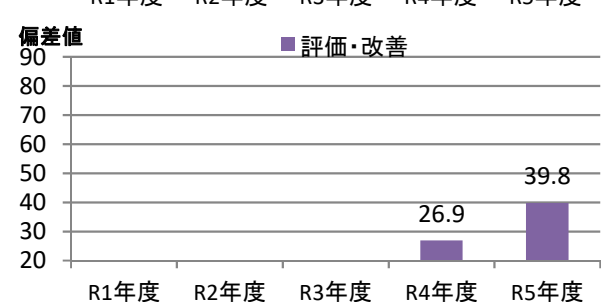
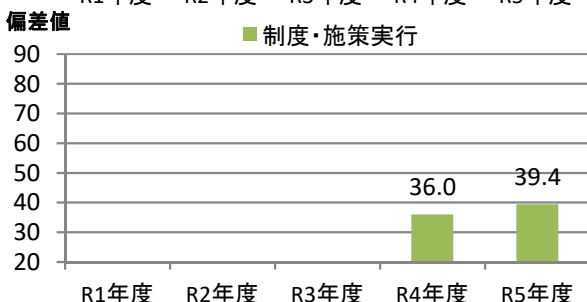
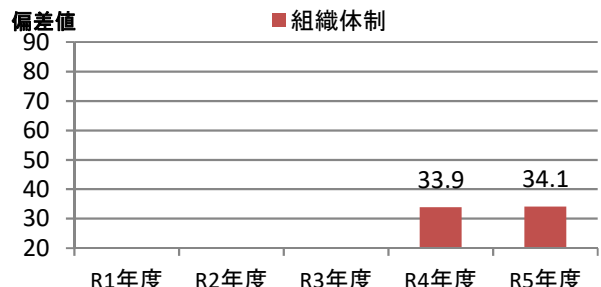
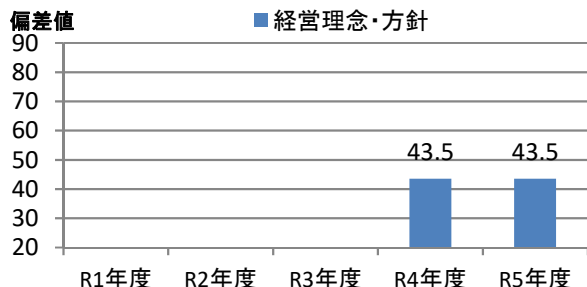
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

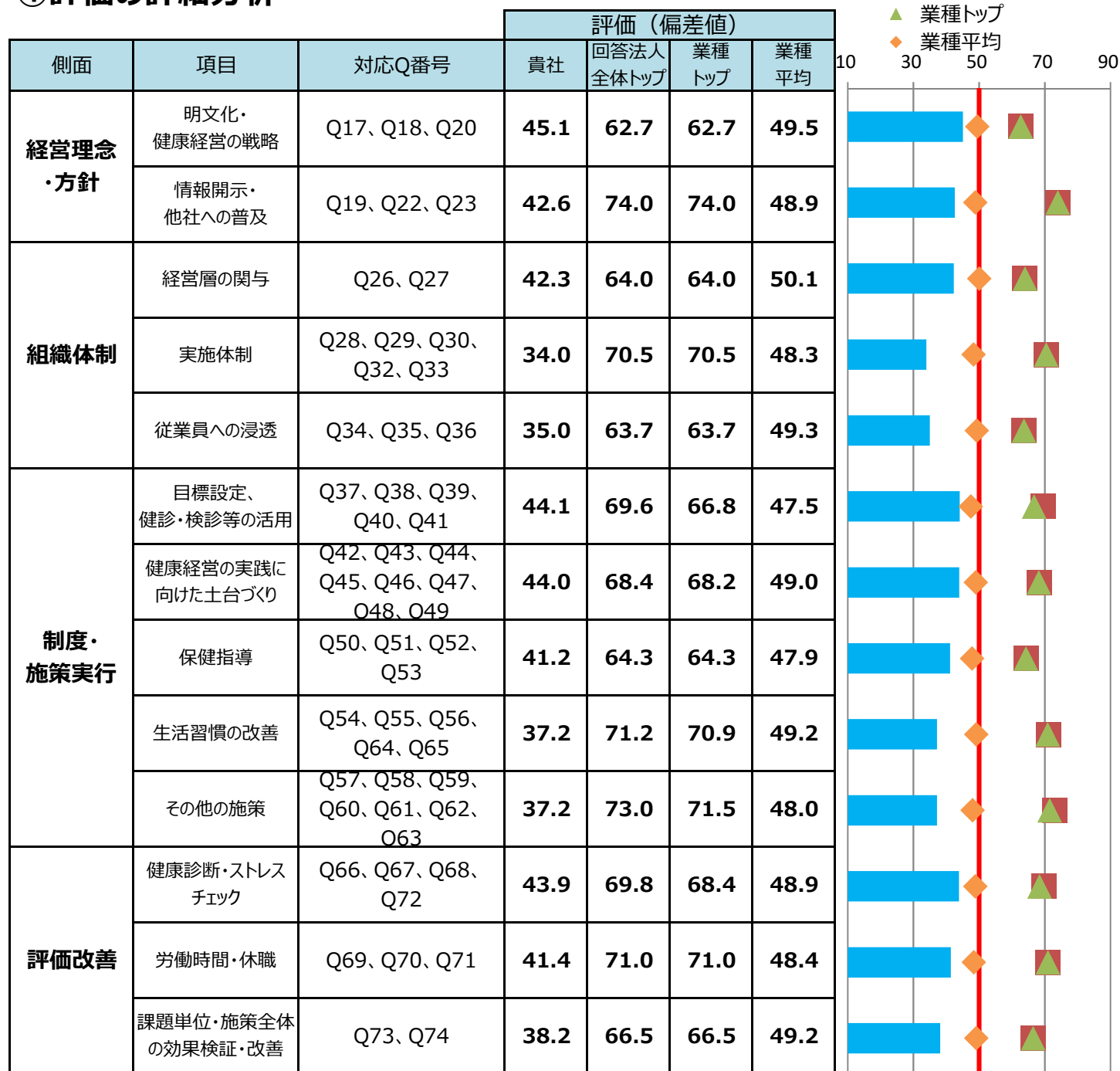
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2901~2950位	3001~3050位
総合評価	-	-	-	35.1(-)	39.7(↑4.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ワイズマンの基本経営方針である「よりよい環境の実現」を実現するため、原動力となる従業員の健康の保持・増進に対する意識付けおよび取り組みの推進が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	有所見者率の低下、体調不良・メンタル不調等による休暇・退職者を出さない職場環境の整備
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、会社の発展と社会への貢献を実現する上で課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	(指標) 離職率・定着率、従業員エンゲージメント 採用社員の質、求職倍率、就職ランキング

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.wiseman.co.jp/corp/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.6	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全国の従業員を集めて方針の展開や新たな取り組みを共有。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.8	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロママやSUNTORY+を会社推奨のアプリとして通知し、アンケート調査で現状を確認している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリを提供し、イベント開催並びに参加状況の確認を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	39.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	業務の片寄りや属人化による残業時間のバラツキの平準化が課題。
	施策実施結果	個人別の残業時間の可視化。
効果検証結果	一部片寄りはあるものの、全社の平準化が進んでいる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスを向上させるために、従業員が働く場所を柔軟に選択できる運用の整備が課題。
	施策実施結果	在宅勤務の運用拡大。フリーアドレスの導入。
効果検証結果	社員が働く場所を選択して仕事と家庭の両立や生活時間の確保につながっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャストオートリーシング

英文名：JUST AUTOMOBILE LEASING CO.,LTD.

■加入保険者：神奈川県自動車整備健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

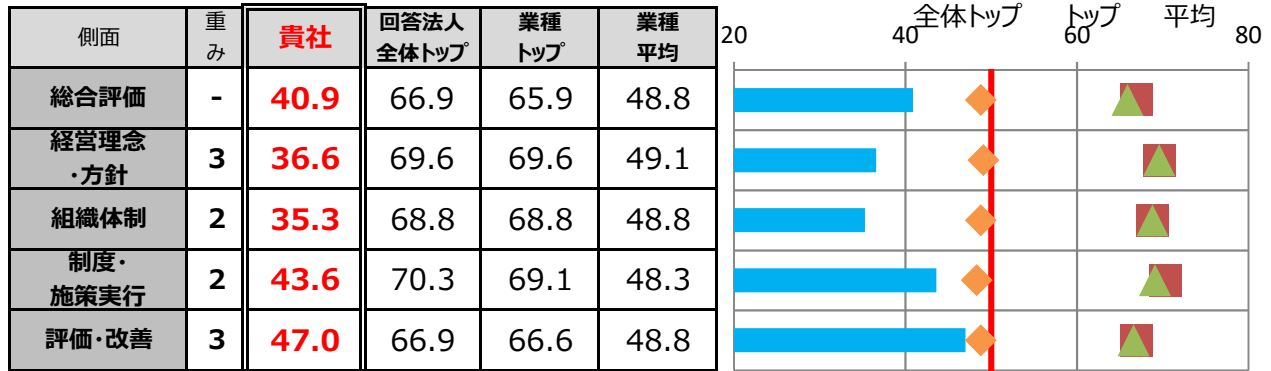
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.9** ↑0.1 (前回偏差値 40.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



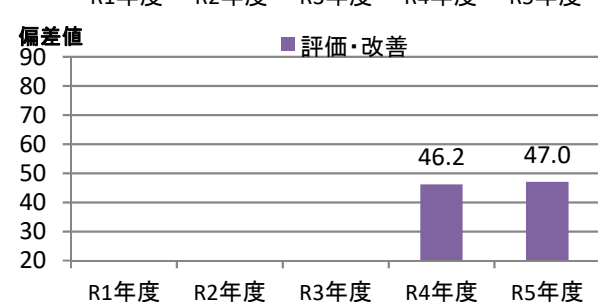
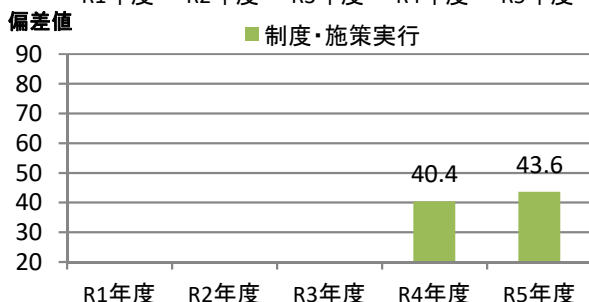
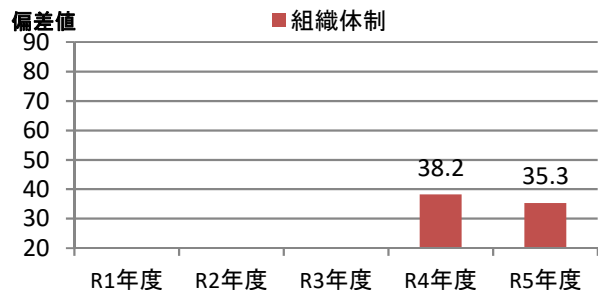
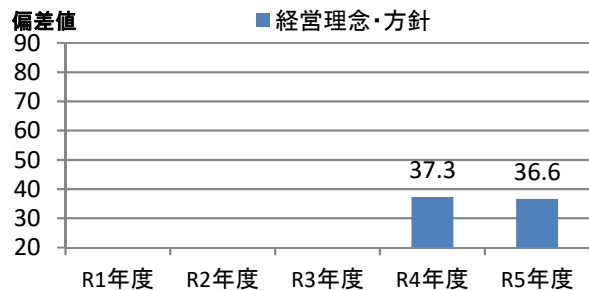
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

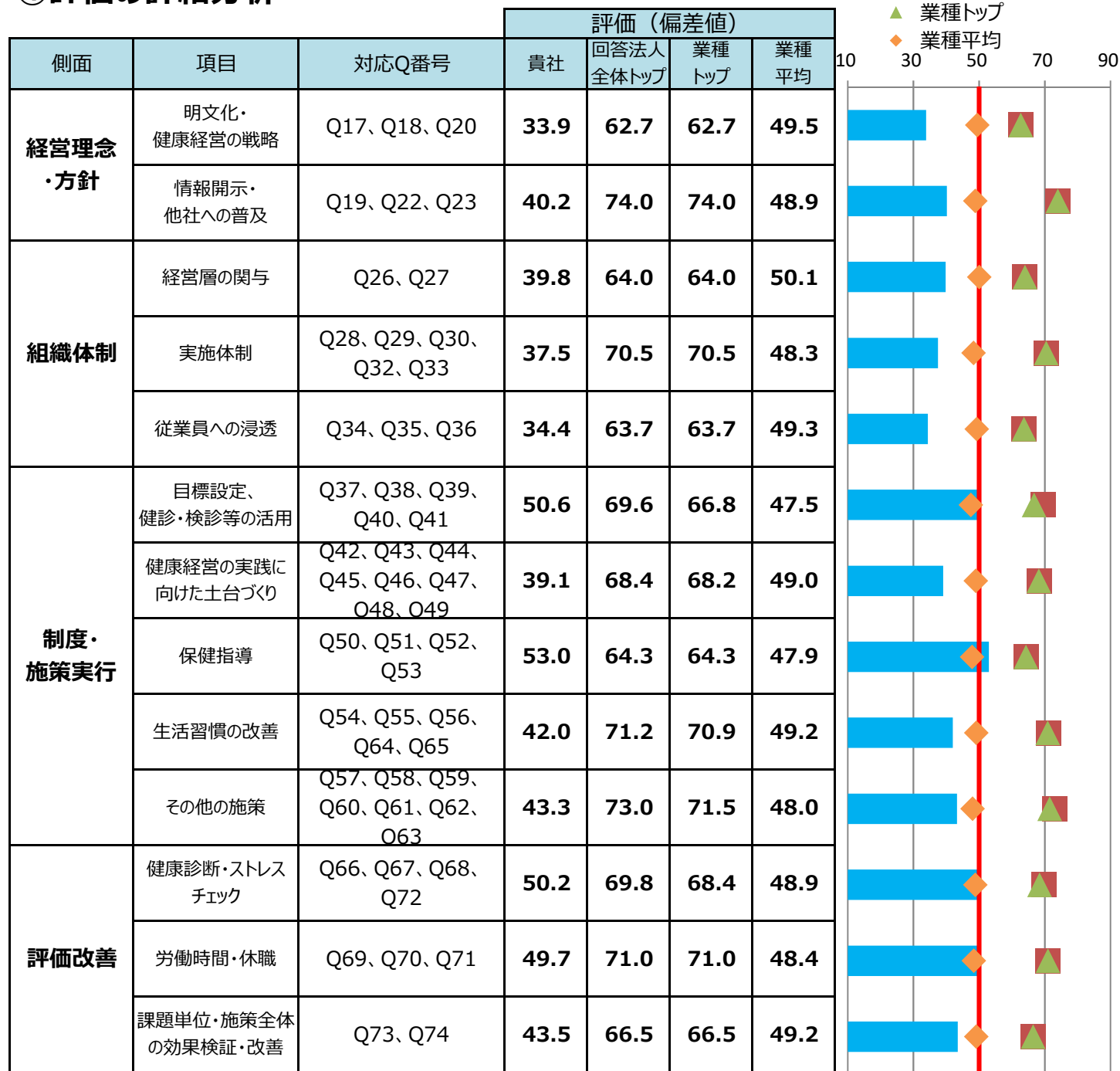
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2651~2700位	2951~3000位
総合評価	-	-	-	40.8(-)	40.9(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.justauto.co.jp/sustainability/#health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	若手社員のための会議が中心となり、若手社員同士の交流会を企画・運営、実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.4	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活だけではなく運動や睡眠などの生活習慣に関する管理アプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	食生活だけではなく運動や睡眠などの生活習慣に関する管理アプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	78.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	近年女性社員の割合が増加し、さらなる女性活躍が必要不可欠となっている。制度は整っており働き続けやすい環境はあるが、さらなる女性活躍のためには次のステップが必要と考えている。具体的には、セルフケアやキャリアプランの教育を実施し、ヘルスリテラシーの意識向上を図るため、若手・中堅の女性社員を対象とした集合研修を実施する。
	施策実施結果	法的な制度や当社が整備している環境について説明し、参加者同士でライフキャリア形成のための意見交換などを実施。ヘルスリテラシー、セルフケアの必要性についての意識が向上した。
効果検証結果	定性的な検証のため参加者全員にアンケートを実施した。女性特有の健康問題について実際に自分が抱えている不調や不安を客観的に捉えることができ、お互いの悩みや仕事に対する考え方について意見交換をしたことで理解が深まったとの意見が多かった。また、制度を今以上に活用しやすくするための意見や、参加者以外（男女関係なく）にも同様の内容を周知した方が良いとの意見もあったため、今後の課題を見つけることもできた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ予防接種は就業時間内で実施しているが、本社を除く事業所は医療機関に出向いての実施だったため、業務への影響があり事業所によって偏りが出ることが課題だった。
	施策実施結果	本社では医療機関を招いて社内で集団接種を実施していたが、別事業所でも対応してもらえる委託先を新たに見つけることができたため、別事業所でも社内で集団接種を実施することができた。
効果検証結果	これまでも受診率はかなり高く、医療機関に出向いての実施でもさほど問題はなかったが、社内で受けることで業務負担軽減に繋がり、より受診しやすい環境を整備することができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: toBeマーケティング株式会社

英文名: toBe Marketing

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: サービス業

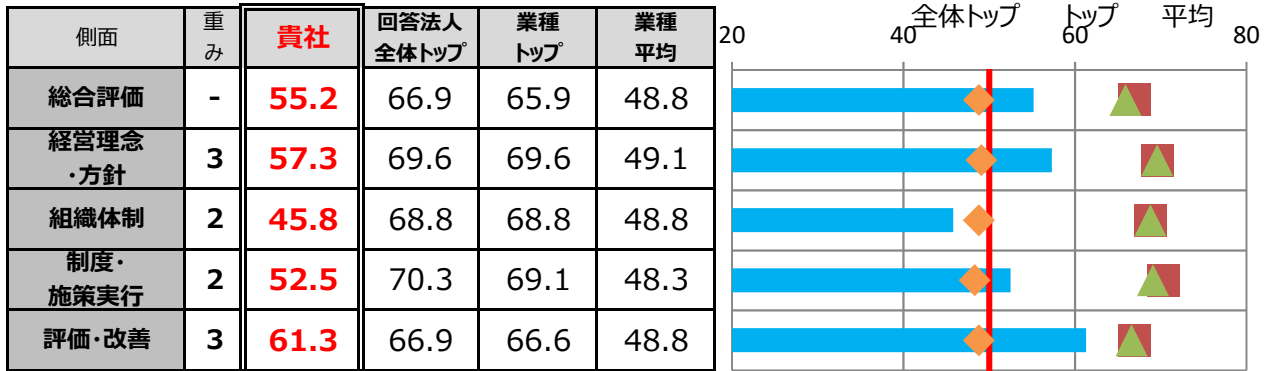
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価: **55.2** ↑2.0 (前回偏差値 53.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



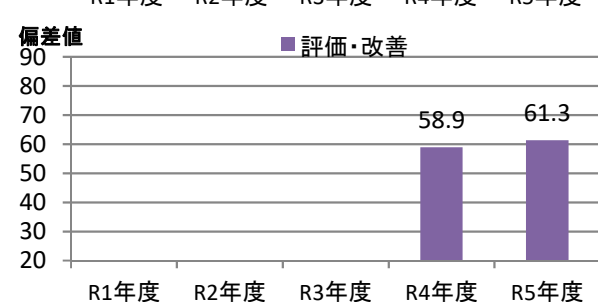
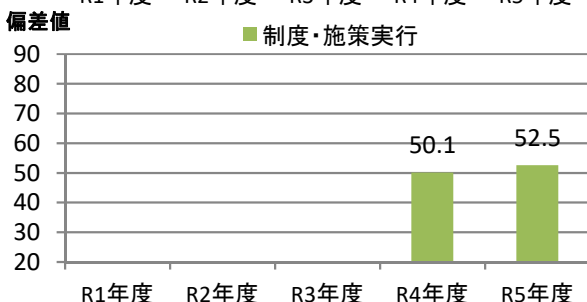
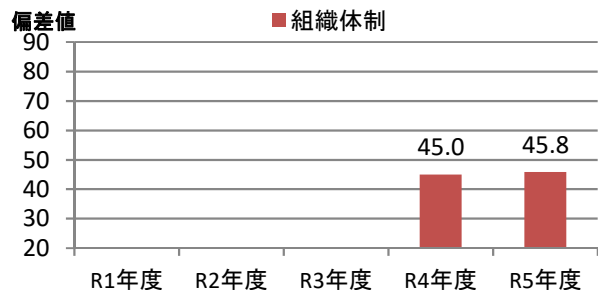
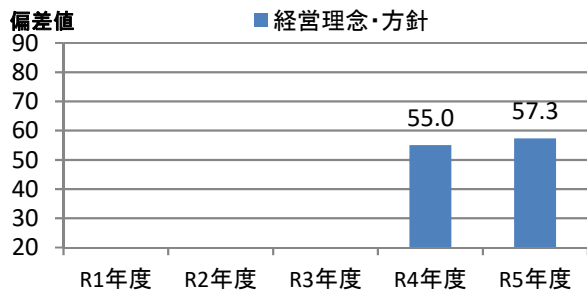
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

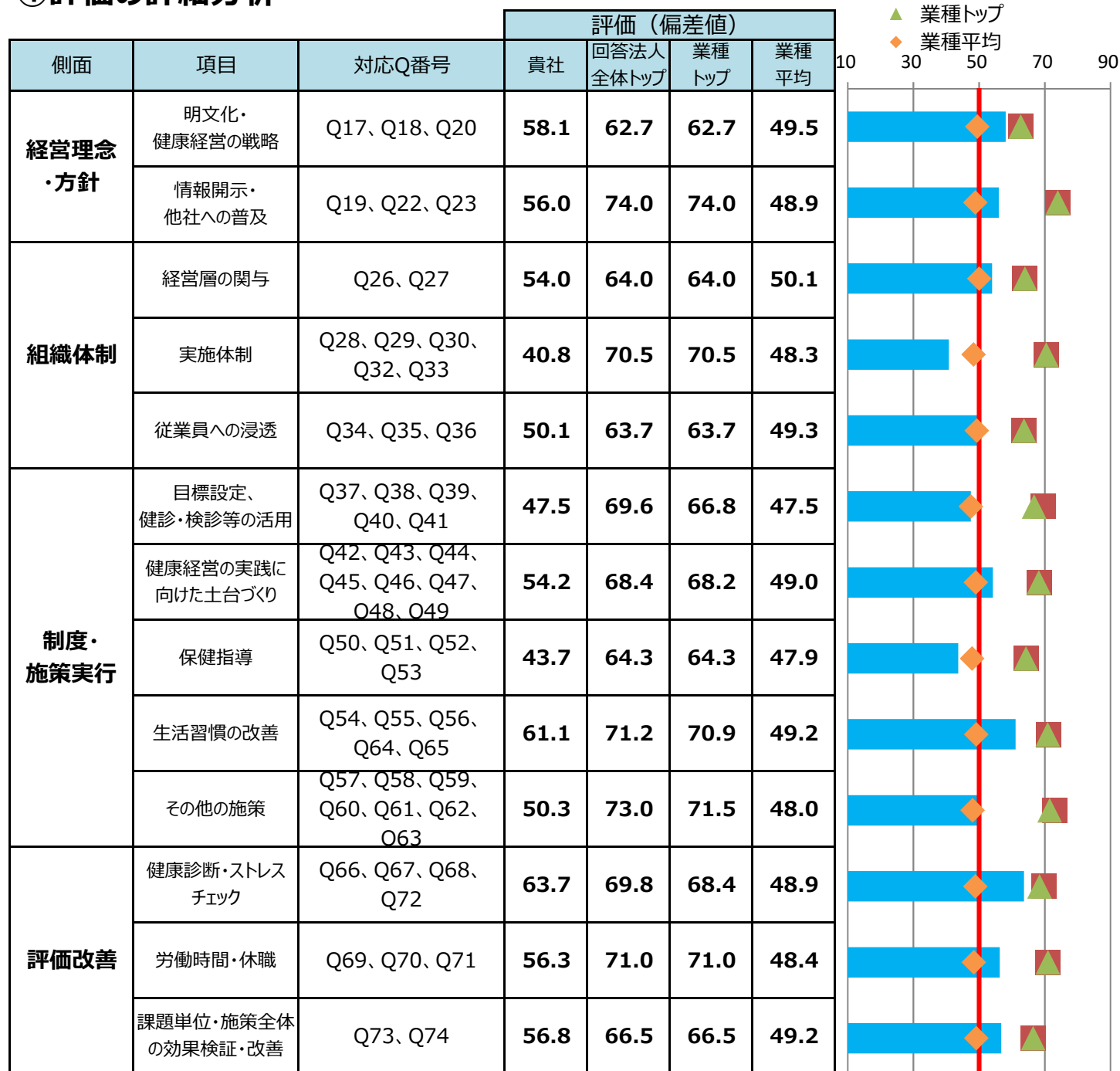
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1251~1300位	1101~1150位
総合評価	-	-	-	53.2(-)	55.2(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 最大のパフォーマンスを発揮できるための心と体の健康維持、増進 心理的安全性のある職場環境や社内メンバーの関係性構築
	健康経営の実施により期待する効果	ワークエンゲージメントの向上およびプレゼンティーズムの低減、アブセンティーズムの低減
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://note.com/tobem/n/nc2de52064330

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://note.com/tobem/n/nc2de52064330				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://note.com/tobem/n/nc2de52064330				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○	○	
URL	https://note.com/tobem/n/nc2de52064330				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	8	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	健康的な取り組みを軸にした部活動に対し、四半期に一度3万円の金銭的補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内チャット上で、従業員が食生活改善の事例をリレー形式で発信する場を提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	運動部の活動に対し、参加促進のための活動報告を必須とし、かつ活動費補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	90.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ以降、テレワーク勤務を継続してきたことにより、リモートでのコミュニケーションが中心になっているため、コミュニケーションの取りづらさが課題である。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・シェアオフィスから自社オフィスへ移転し出社にも対応。 ・バーチャルオフィスを導入し仮想空間上でもコミュニケーションが取れる環境を整備。 ・2022年度末には全社員参加のオフサイトイベントを開催。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年4月時点の出社率6~7%と比較して、自社オフィス移転後の2021年10月以降は14~15%に改善され、2022年度末まで出社率をキープしている。 ・バーチャルオフィスに関しては、全社員の7割が以前よりコミュニケーションが改善したとのアンケート結果が得られた。 ・オフサイトイベントでは実施後のアンケート結果によりコミュニケーション促進の傾向が見てとれた。 	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の傾向で、肝機能や高脂血症の数値の悪化が見られたため、生活習慣に関する改善が必要と判断した。
	施策実施結果	「自覚症状のないサイレントキラーについて」という研修を実施した。生活習慣について深く掘り下げた参加型の研修となっており、実施後のアンケートでは「自身の改善が必要である」という回答結果が多く見られた。
効果検証結果	毎年、保険者よりヘルススコアリングレポートの提供を受けており、昨年度についてはまだ正式にレポートを受領していないものの、飲酒率の改善傾向があるという情報を事前に共有いただいている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジョヴィ

英文名：JOVY

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

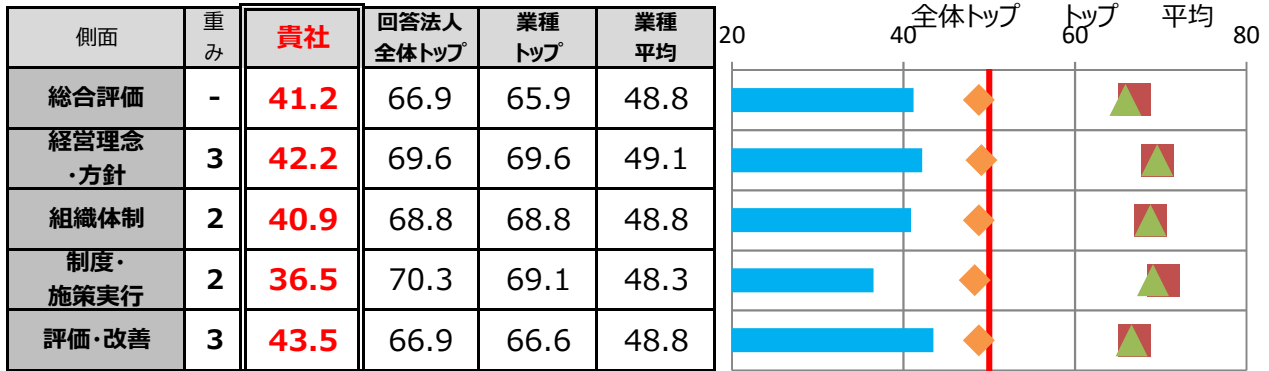
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.2** ↑3.5 (前回偏差値 37.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



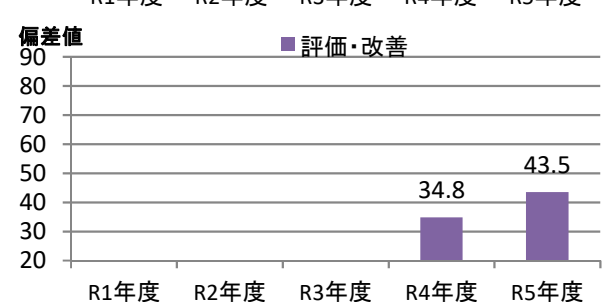
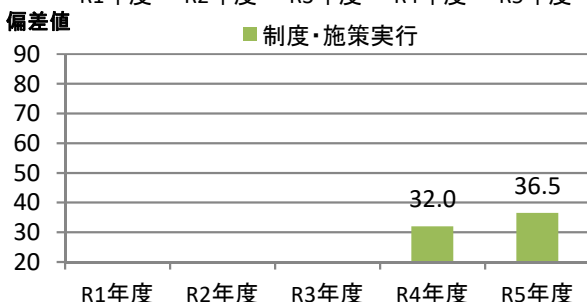
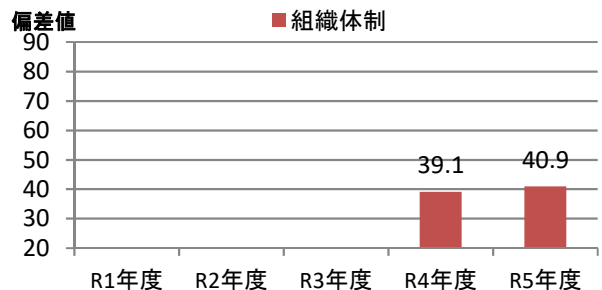
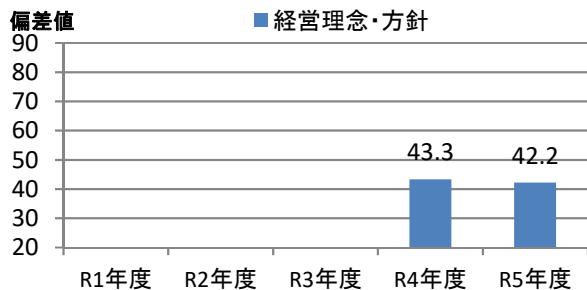
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

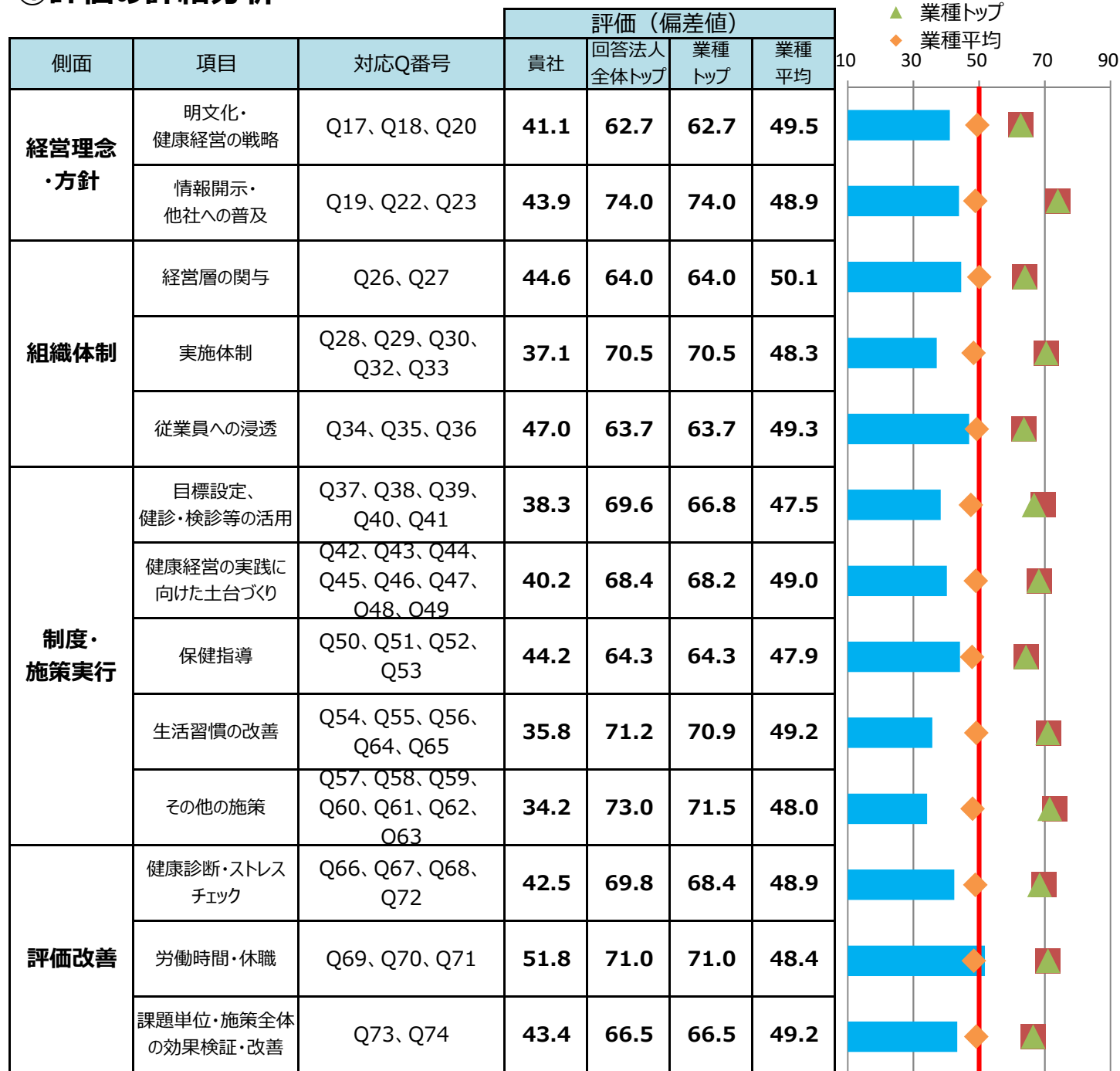
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2801~2850位	2901~2950位
総合評価	-	-	-	37.7(-)	41.2(↑3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ワークエンゲージメントの低下、プレゼンティズム、アブセンティズムに該当する従業員の増加に伴う生産性の低下。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が「仕事が楽しい」「やりがいがある仕事だ」と日々感じ、安心して健康で自分の力を発揮することにより生産性の向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jovy.co.jp/healthmanagement

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.jovy.co.jp/healthmanagement				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	誕生日の方に対してお弁当を提供し、部署間を越えた交流の場を提供している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事記録アプリを提供し、食生活改善を促す。必要に応じて食事改善案を提案している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	7.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社員にスマホ（歩数計機能活用）を支給して歩行や階段使用を奨励している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	デスクワークが中心で肩こり・腰痛を感じる従業員が多かった。また運動習慣のある従業員も少ないことから、運動機会の増加が必要である。
	施策実施 結果	朝礼時に5分程度のストレッチを導入実施。アンケートの結果半数以上が継続を希望。
	効果検証 結果	朝にストレッチをすることですっきり仕事を始めることができるという回答多数。経過をみながら再度アンケートを実施し、頻度・内容の検証を引き続き行う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	-
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NECマネジメントパートナー株式会社

英文名：NEC Management Partner, Ltd

■加入保険者：日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

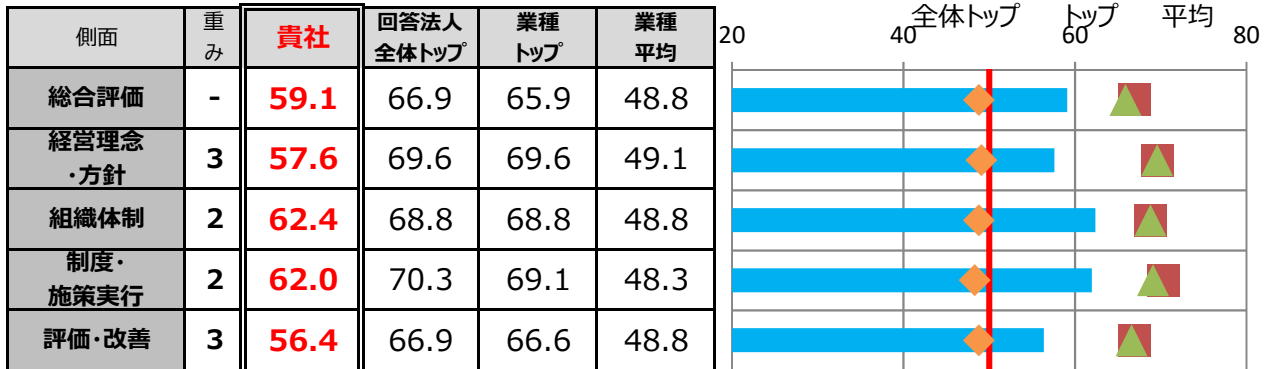
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.1** ↑4.3 (前回偏差値 54.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



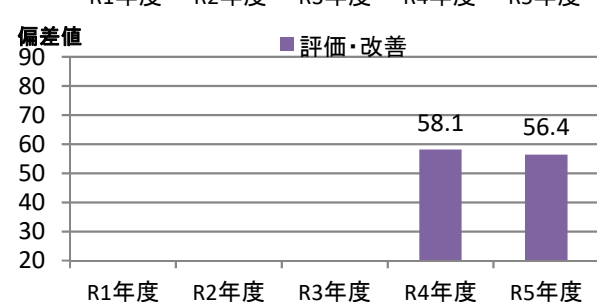
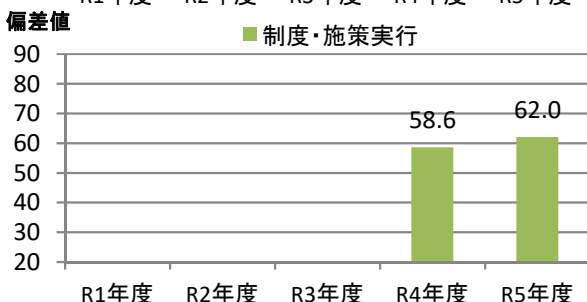
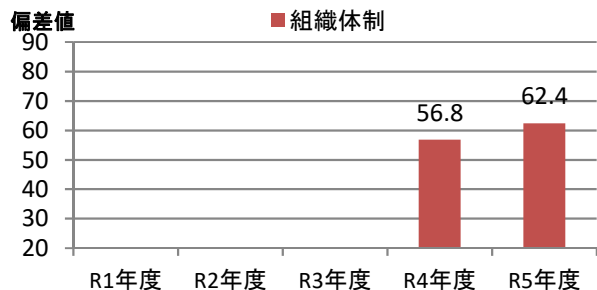
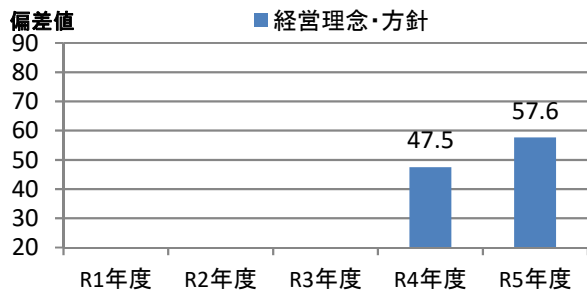
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

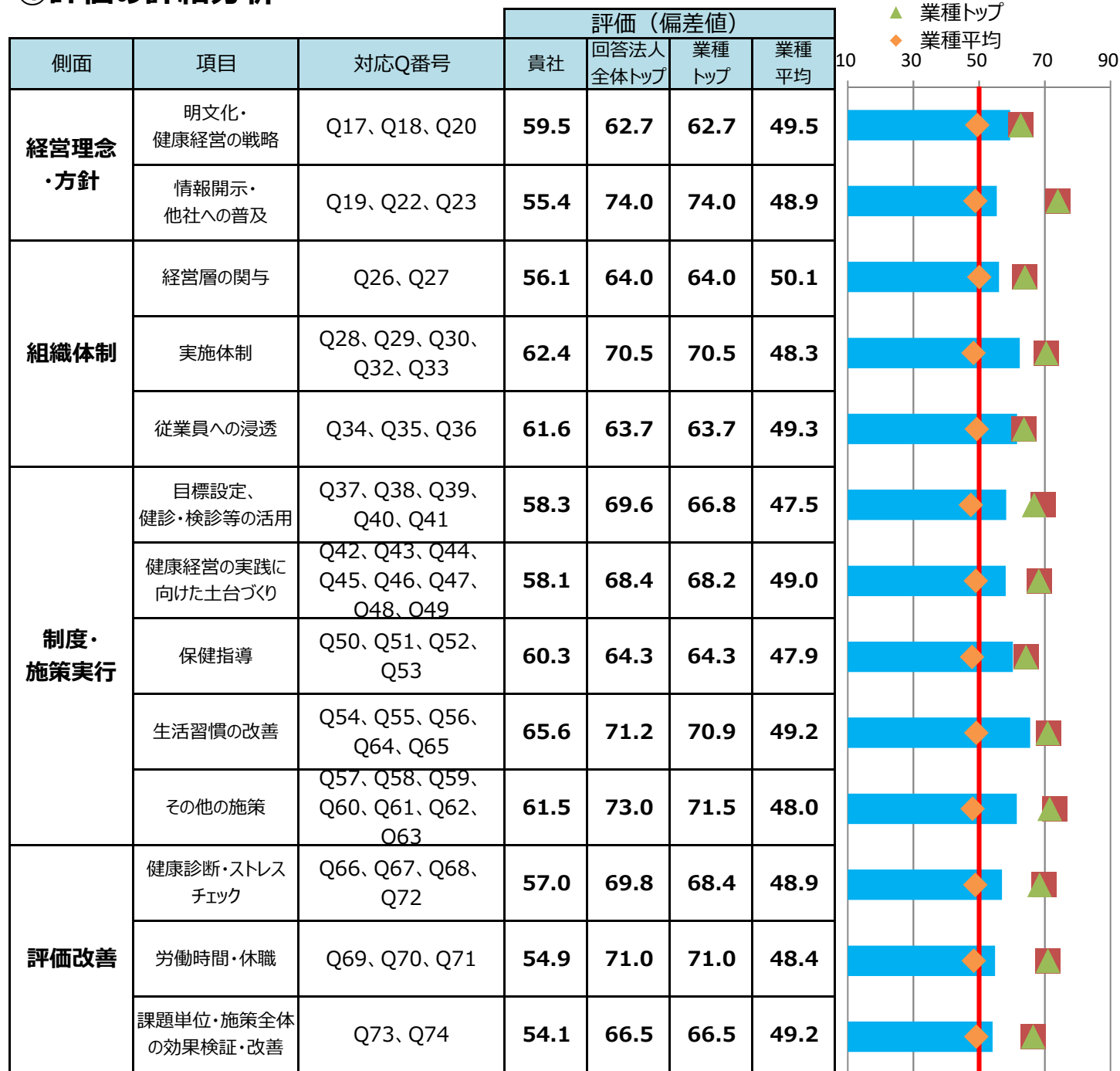
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1051~1100位	701~750位
総合評価	-	-	-	54.8(-)	59.1(↑4.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 NEC-Gの2025中計として、Purpose実現（NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現）のためにEmployer of Choice-選ばれる会社への変革を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメントスコアを向上させる要素として、「効率的な働き方」、「働きがい」、「良好な心身のコンディション（Well-being）」の三要素に整理している。 健康経営の全ての施策はこの三要素の向上に寄与するものとして捉え、健康経営の実施・成果により三要素が向上し、最終的にはエンゲージメントスコアが向上することを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.necmp.co.jp/company/csr/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	5	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	従業員間で感謝や称賛の意思を伝えあう仕組みを作り、エンゲージメントを高めている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	住友生命による健康増進セミナー実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	AppleWatchとFincアプリ配布				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	26.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル面での不調を訴え、退職もしくは休職には至らないが欠勤もしくは不調を訴える従業員は一定数おり、職場マネジメント工数増だけでなく、労働生産性の低下が懸念されている。
	施策実施結果	従業員サーベイにおいて、心身の健康状態を確認。直近の回答率は81%となっている。
効果検証結果	心身の健康状態が前回調査に比べ、若干の悪化(-0.3Pt)。健康診断結果の問診結果との相関関係はまだ確認できていない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社の女性従業員比率が約44%と比較的に高く、また、高齢化しており、更にヘルスチェックで高ストレス比率も高く、女性に特化した対策が必要。
	施策実施結果	昨年度に実施した産業医による女性特有セミナーが好評であり、今年度も実施回数を増加させ実施を計画。また、女性管理職を対象としたコミュニティ構築をかねて、懇談会を計画
効果検証結果	来年度のストレスチェックにて効果を検証。また、それぞれの施策についてはアンケートによる満足度を測定するとともに、改善点を確認し次年度以降の施策に反映させる予定	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中日本高速道路株式会社

英文名：Central Nippon Expressway Company Limited

■加入保険者：日本高速道路健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

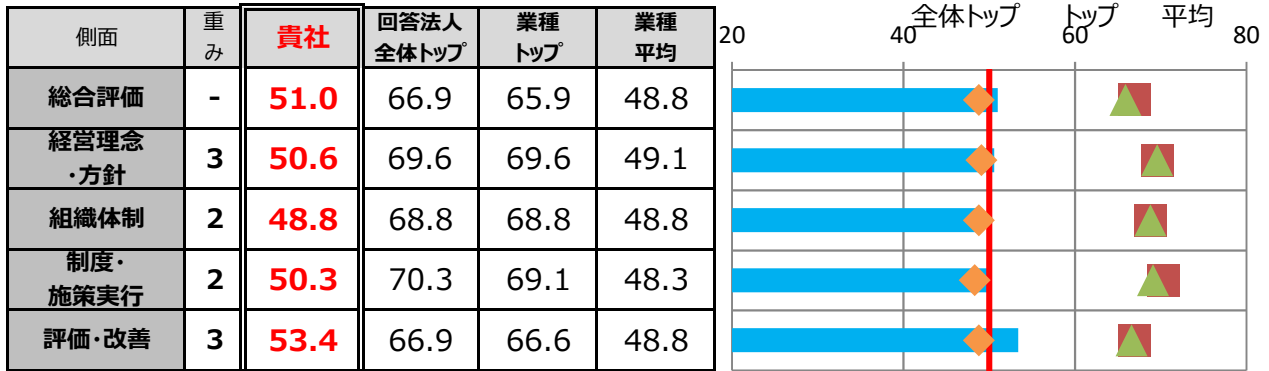
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.0** ↑4.4 (前回偏差値 46.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



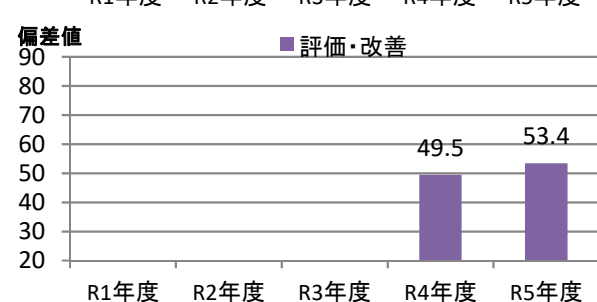
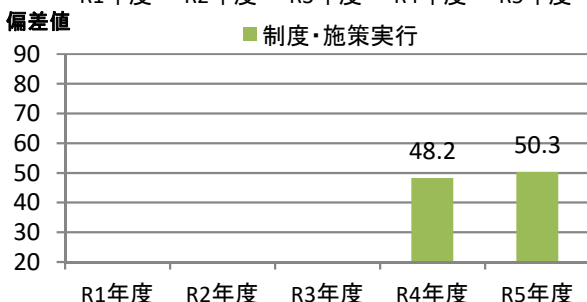
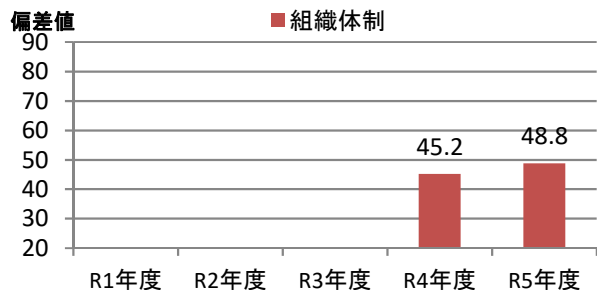
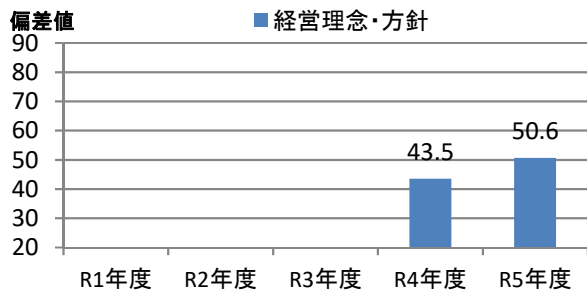
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

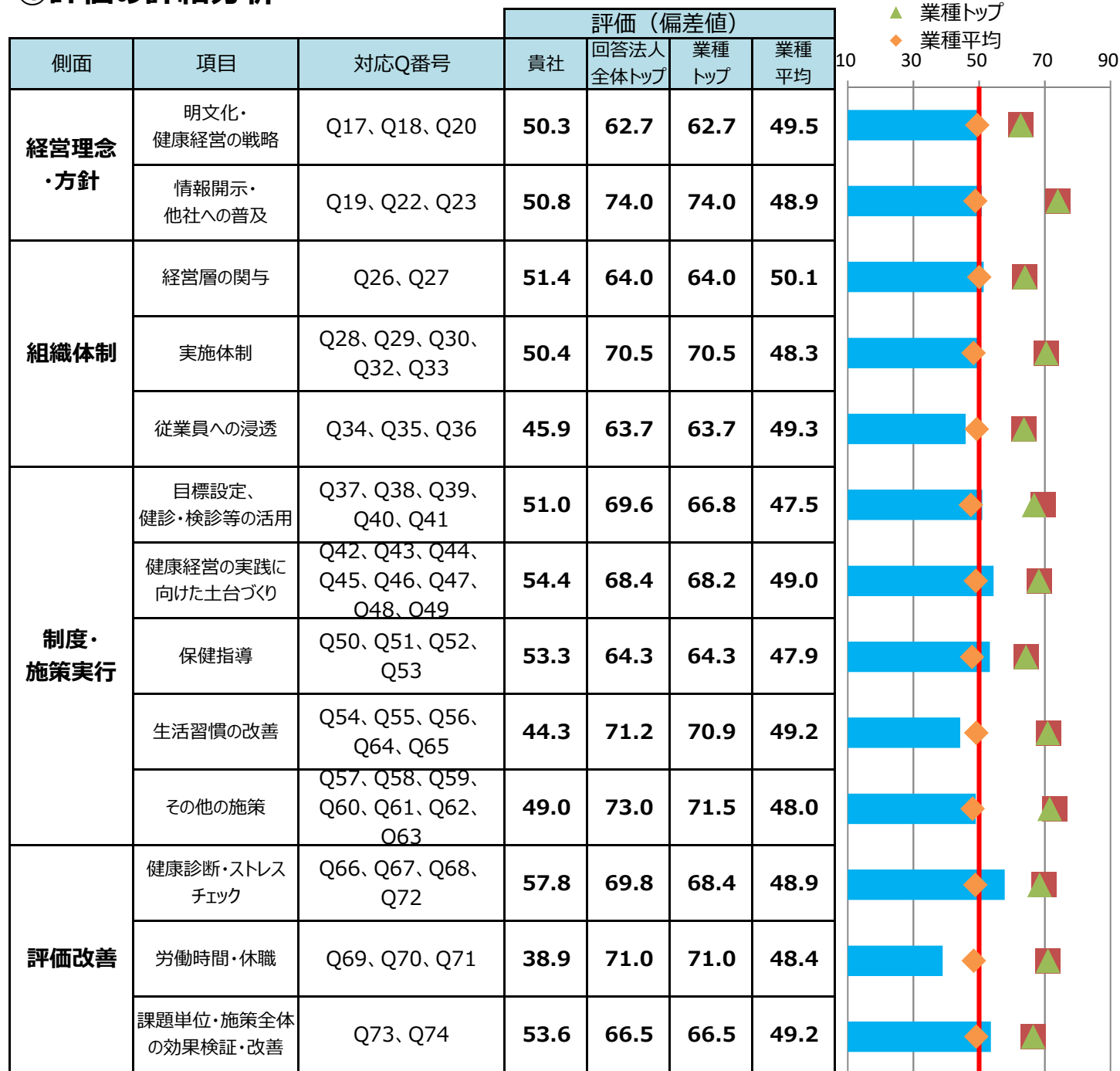
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2051~2100位	1651~1700位
総合評価	-	-	-	46.6(-)	51.0(↑4.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>傷病欠勤・退職者数の減：傷病等による休業日数は6,400日／年、年間を通して17人の休業に相当する。</p> <p>健康診断結果の改善：近年、全国平均と比較して特定保健指導対象者割合等の値が高いまま推移しており、下げ止まりの傾向。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	生産性向上：特定保健指導対象者割合の減少。心身の健康上の問題が作用して、パフォーマンスが上がらない状態で出社していることによる生産性損失の減少／心身の疾病による欠勤、退職の発生による生産性損失の減少
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>離職者数の減：離職理由のひとつに健康要因が挙がる（令和元年度以降の退職者121人中16人、13.2%）</p> <p>優秀な人材確保：近年、学生からは福利厚生・労働環境が重視されるなか、今後も毎年100名以上の採用が見込まれる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>離職率の低下：労働環境の改善による離職者数の減少、従業員のエンゲージメントの向上</p> <p>優秀人材の採用増：当社CSR、SDGs（目標3、8）、ESG（社会）への取組みとしての経営への評価</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.c-nexco.co.jp/corporate/company/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.c-nexco.co.jp/corporate/csr/csr_download/documents/2023/nexcocsr23_2_all.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内厚生行事として職場ごとのレクリエーションに対する金銭支援を実施。（今年度現時点での実績）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ヘルシーレシピの配信（RIZAPコラム）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブ3会社と提携を結び従業員の利用促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	8.5	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社の特定保健指導対象者割合は5年間で著しく上昇しており（2016年度19.5%⇒2020年度24.3%）、生活改善状況の指標の一つとなる運動習慣がある社員の割合は微増しているものの（2016年度18.5%⇒2020年度19.9%）全国平均と比較すると低い状況であり、改善のためには社員に運動習慣を身に付けさせることが手段のひとつとして考えられる。
	施策実施結果	運動習慣を身に付けるきっかけとなるよう、健保が主催するウォーキングキャンペーンに参加を呼び掛けている。2022年度は2回実施した。より多く社員に参加してもらえよう、事前の呼びかけをこまめに行った。
	効果検証結果	2021年度と2022年度の運動習慣がある社員の割合を比較すると、19.3%⇒21.1%と増加していた。引き続き、運動習慣のない層へ参加を喚起できるよう、周知の工夫のほか、食生活等別視点での生活改善キャンペーンを行っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社パソナHS

英文名：Pasona HS Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

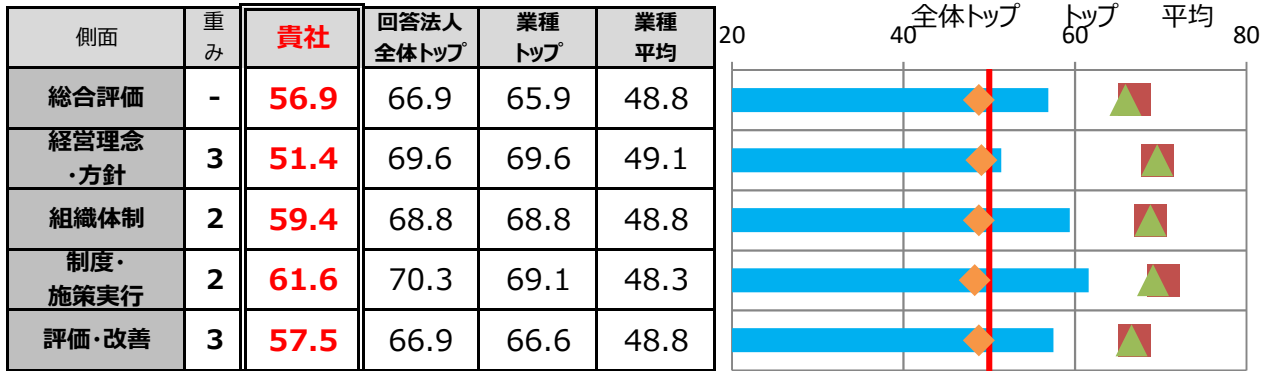
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.9** ↑1.3 (前回偏差値 55.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



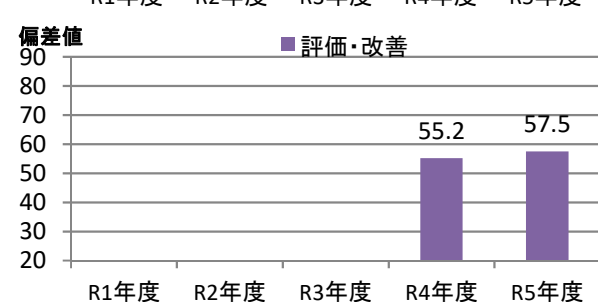
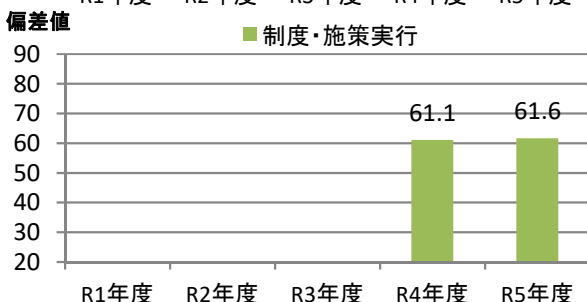
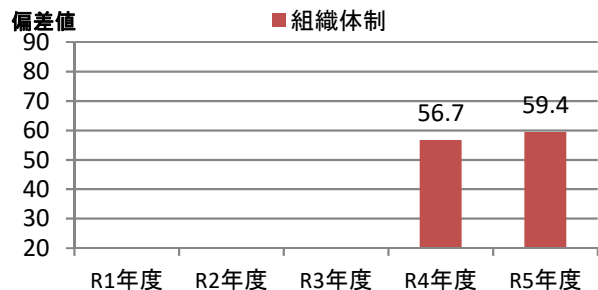
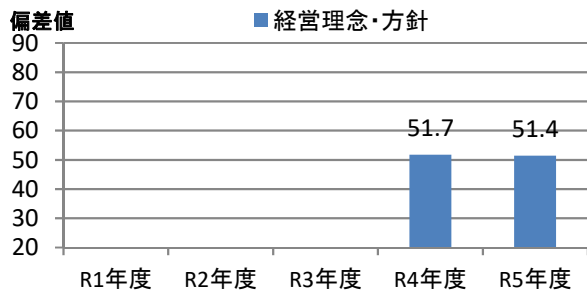
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

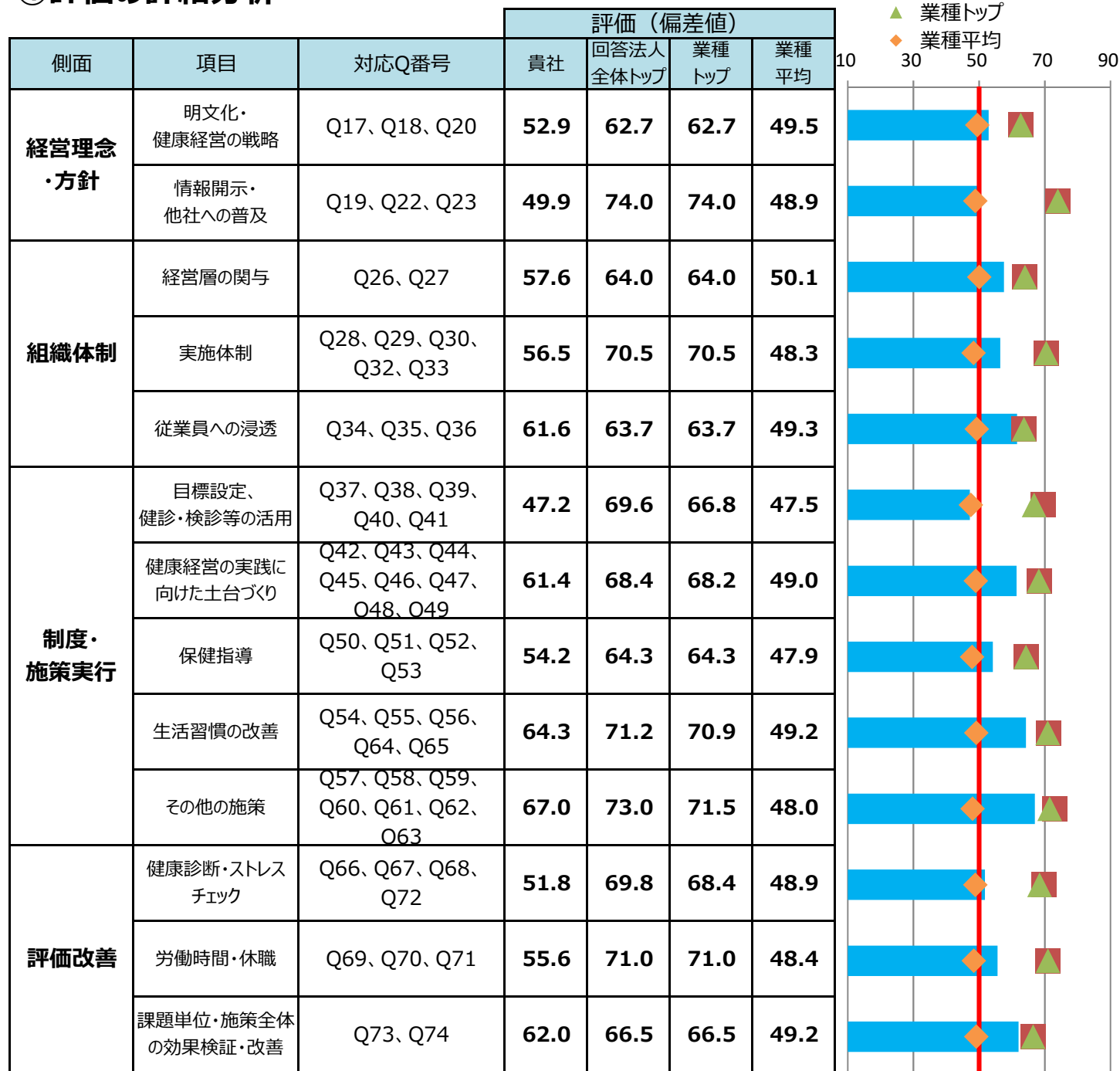
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	951~1000位	901~950位
総合評価	-	-	-	55.6(-)	56.9(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の中核事業である人材派遣事業において、各派遣先で就業する派遣スタッフの方々とはい、毎日にお会いすることはできず、特に個々人の健康に関する観察やフォロー、予防策を講じるといったことが仕組み的に難しい部分があることを課題として認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施推進、具体的には健康診断の受診履行、二次受診勧奨、特定保健指導のサポート、就業制限値該当者の現状把握、長時間労働者への心身の疲労度調査、深夜業勤務者の深夜業健診の促進、各種健康セミナーの開催等の施策を全対象者に着実かつ品質高く、手厚くサポートする体制を整備することで、スタッフ各位が心身共に健康で安定的に就業でき、派遣先企業へも寄与できるものと考えている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 自社内組織及び社員においては、中核事業及び中核事業の主要顧客群の関係性における中長期的な事業の成長鈍化が懸念される中で新たな事業の柱の創設を始めていることなどから、将来的な不安及び騒然としている状況が少なからずあり、また一部離職者が続き、残るメンバーのモチベーション低下や疲弊感が顕在化しつつある状況を課題として認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	事業構造の変化へは本来的な課題として正面から対処するが、健康経営実施に期待されることは、まずもって社員一人一人が日々平均して高いパフォーマンスが発揮できることである。心身の健康を維持向上することで、一人一人が前向きなマインドとなり、果たすべきミッションを自覚し、それを成していく。またお互い、チーム、会社のミッションを共有しあうことで、互いの協力の必要性を感じ、実践する組織を目指せると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.pasona-hs.co.jp/company/sustainability/tabid269.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	24	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	朝礼時、現在チャレンジしている事や環境活動等について語る場を設け、人間関係の円滑化を図って				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	高血圧に関連して減塩に対するアンケートを行い、食生活改善のサポートを各自に行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	パソナ体操というストレッチを健康セミナーでレクチャーをし、以降も定期的に行う機会を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	98.0	%
管理職限定	○	全管理職の	83.0	%
限定しない	○	全従業員の	38.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の健康課題として乳がんセミナー講演を毎年ピンクリボン月間に行っていたが、それ以外の女性の生涯を通じた健康課題や女性疾患に対する疾患についての理解を深める場所の機会がなかった。70%が女性従業員ということもあり、男女問わず従業員からも乳がんセミナー以外の女性の健康課題についての講演の場を希望されていた。
	施策実施結果	より一層の健康課題に取り込むこととして、子宮頸がんセミナーやフェムテック講演を行った。セミナー時は相談窓口の設置や、アンケートの送信を行うことで、参加しやすい環境調整を設けた。
効果検証結果	デリケートな女性の健康相談に対しては、メタパースを用いて気軽に産業保健スタッフに相談できる機会を設けたり、女性の健康課題や女性特有疾患の講演を定期的に行うことで、視聴者は10%前後増加した。女性社員全員に向けて子宮頸がんの衛生教育の資料を送付したり、乳がん触診モデルの設置など産業保健教育に触れる機会も増やしたことで、乳がん検診に対しては、以前と比較すると22%の受診率の向上につながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	昨年度より、就業時の座席を固定席からフリーアドレスの席に変更して、他部署の従業員との交流を増やす機会が設けられた。しかし、フリーアドレスも若干の固定性があることで、人間関係の充実化には到達できない部分やコミュニケーションエラーも散在していた。コロナ規制の緩和も兼ねて従業員間での親睦レクリエーションの機会の必要性が挙げられていた。
	施策実施結果	親睦会や休日のレクリエーション、育児や介護をしながら就労している両立者といった限定されたグループ内でのランチ会等を開催する機会を増やした。
効果検証結果	就業外でレクリエーションなどの社交の場を設けたことで、緊張のない交流場面が増えて、コミュニケーションの促進が可能となり、仕事でも情報共有の円滑化が上昇した。育児中の従業員と社長を交えたランチ会を行ったりしたことで、他部署でも類似環境の社員との交流ができて、孤立感が減ったという感想が認められた。人間関係の円満化だけでなく、両立支援のサポートにもつながっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NiX JAPAN株式会社

英文名:

■加入保険者: 測量地質健康保険組合

非上場

■所属業種: サービス業

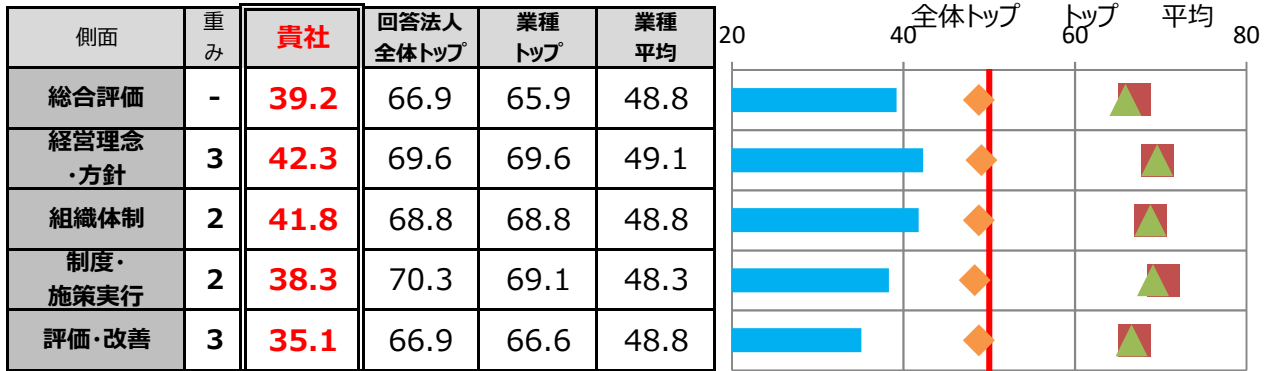
①健康経営度評価結果

■総合順位: **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価: **39.2** ↑2.6 (前回偏差値 36.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



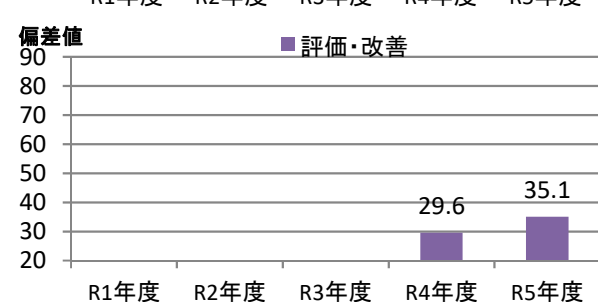
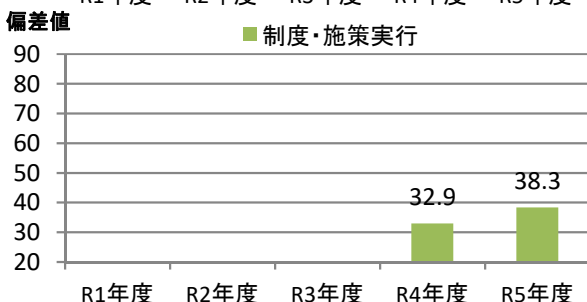
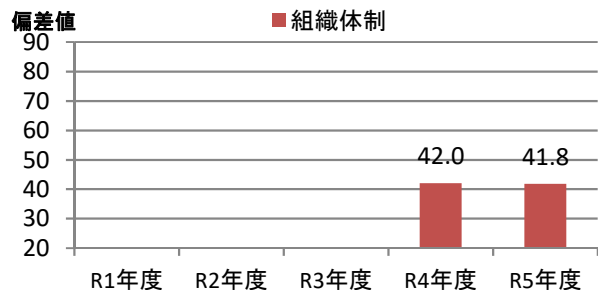
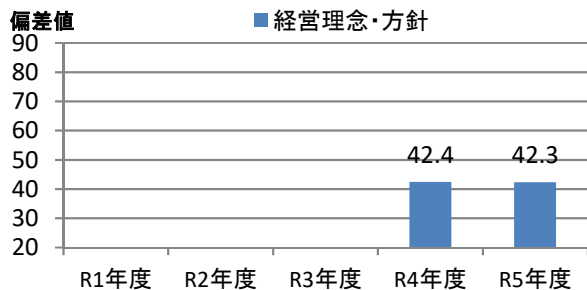
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

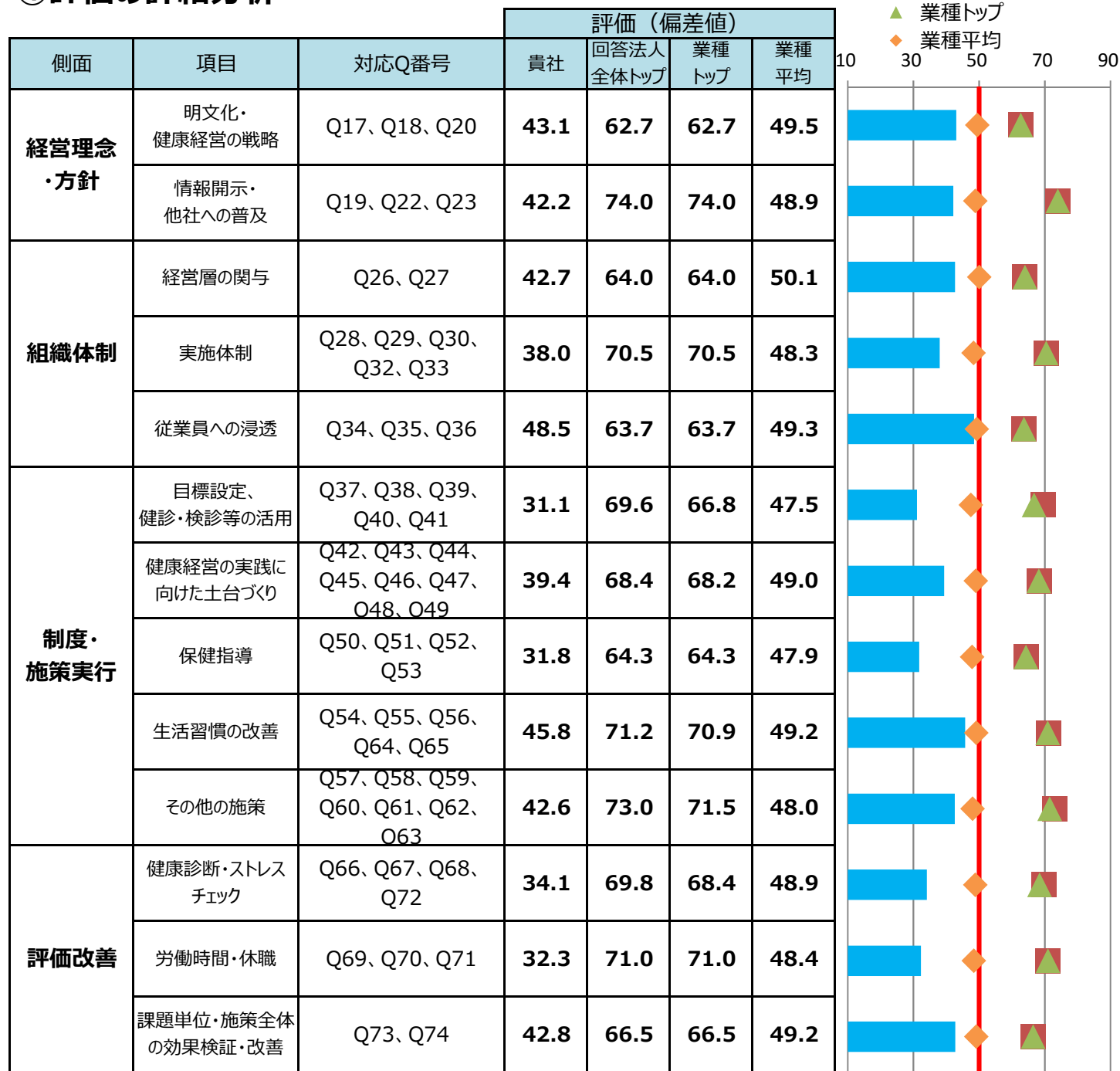
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2851~2900位	3051~3100位
総合評価	-	-	-	36.6(-)	39.2(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 国・地域・組織を問わず、お客様に満足いただける高水準の技術サービスを提供する企業であり続けるため、社員の健康の保持・増進・改善。からだの健康、疾病予防に関する取組み、こころの健康、メンタルヘルスに関する取組み、職場環境への取組み。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身ともに健康にいきいきと働き続けることができる会社を目指し、社員のこころとからだの健康づくりの推進。メンタルヘルスの促進、仕事と家庭の両立、子育てサポート強化、コンプライアンス維持、ハラスメント防止等。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材の確保および定着が難しい中で、技術職の他、各従業員が健康且つ長期的に就業いただくこと、および外部からの採用時に労働環境が魅力的に見える企業としていくこと。
	健康経営の実施により期待する効果	既存の従業員が長期的に働きたいと考えていただくこと。 新卒含む中堅層（35歳未満）の退職率を10%未満とすると共に、中途入社した従業員の3年後定着率75%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nix-japan.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	自然保護団体に登録し、立山外来種除去活動と散策を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.2	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	自動販売機の飲み物全てにカロリー数字を貼付している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	県内では車通勤が主流だが駅近くに移転したのをきっかけに公共交通・自転車通勤を進めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	43.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	28.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	29.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	業務内容がコンサルタント業という事もあり、設計内容や工期に追われ比較的若い社員がメンタル不調等の長期休暇が多い。人間関係も含めて職場の実態や業務進捗により悩み等を考慮する事が必要である。
	施策実施結果	管理職にメンタルヘルスのセミナーを実施し、社員の行動意識を早期発見出来るよう意識してもらう。社員は管理職の個人面談を年3回行い、相談出来る場を設けた。
効果検証結果	2021年度は長期休暇者が5人、2022年度は2人と減少した。管理職での個人面談に追加し、管理本部としても新人・中途入社者に対して面談を行うなど改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性従業員の健康保持や働く環境の取組が必要、そしてその関係のセミナーの希望もあったため整備が必要である。
	施策実施結果	産婦人科医師によるヘルスアップセミナーを開催し、医療専門の講義を受けた。
効果検証結果	女性従業員が設立してから50人以上が増員し、環境変化や年代増幅もあり今回のセミナーを視聴し、個人それぞれの体と心と組織業務の持続を上手く付き合っていかなければならない事が理解出来た。同時に女性特有の健康関連の支援を設け、働きやすい環境作りが課題となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エム・シー・ヘルスケアホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

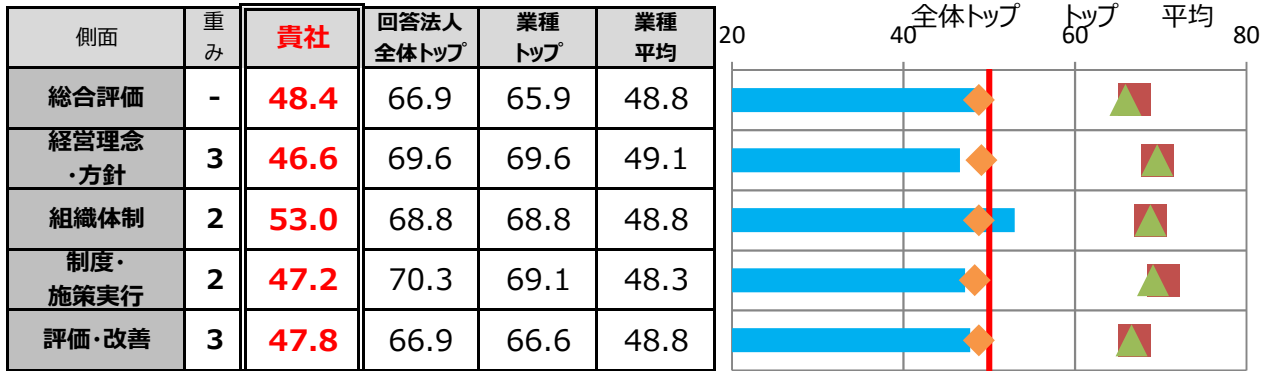
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** ↑3.5 (前回偏差値 44.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



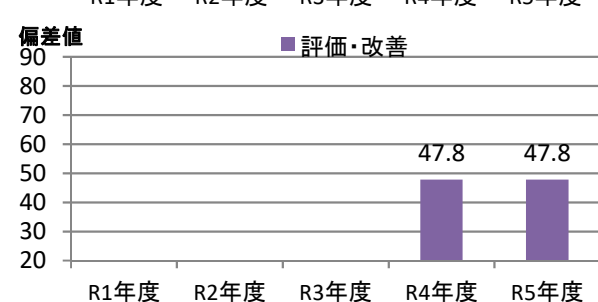
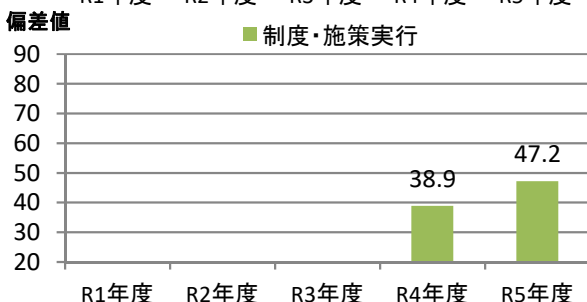
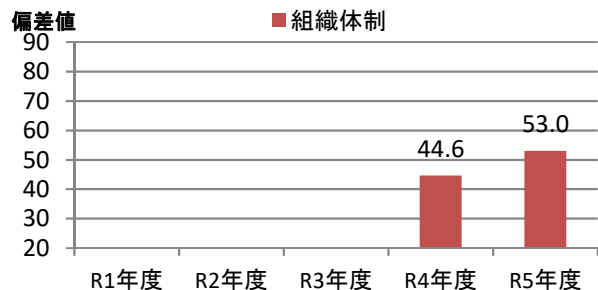
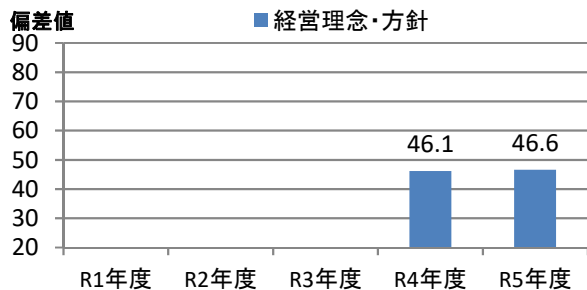
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

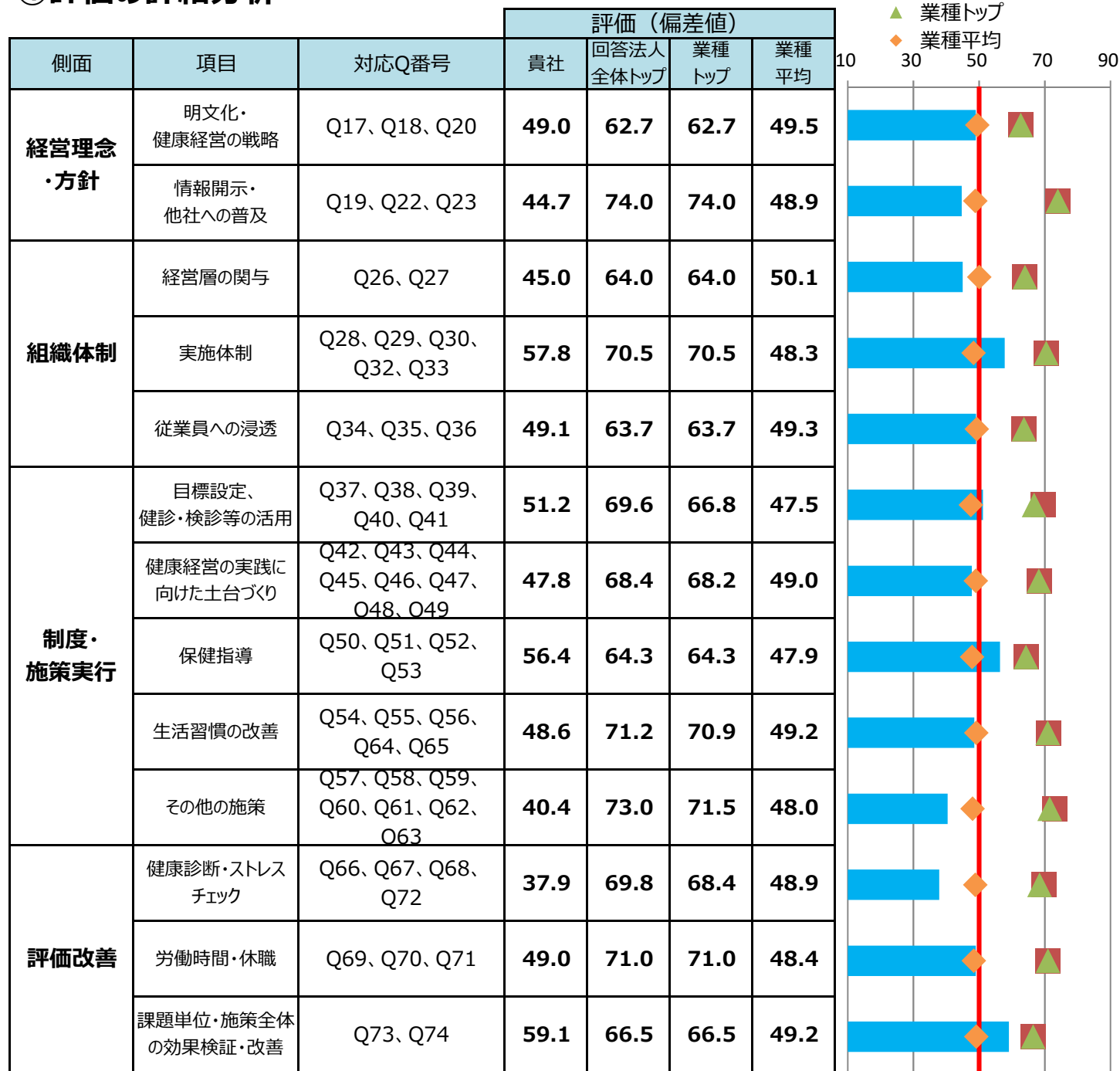
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2251~2300位	2001~2050位
総合評価	-	-	-	44.9(-)	48.4(↑3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 グループ共通の経営計画（未来ビジョン2030）における課題設定（グループ基盤構築分野）として「フレキシブルで健康的な働き方の実現」と「社員一人一人の生産性向上」を掲げており、医療に従事する企業としての責任であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	「すべての社員が年齢を超えて、健康に生産的に働ける状態にあること」をあるべき姿の筆頭に位置付け、健康経営の実施で期待する効果としては「人材の活性化」「人材の定着」を狙いとしている。具体的な数値目標は健康白書において公開・周知し更新する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://mchg.jp/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動に関する社内基準を制定し、運営費補助、活動費用補助を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	R5年9月に野菜摂取週間を設定し、各自が工夫した内容をアンケートで回収、優秀な事例を全社に公表した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	拠点对抗の歩数大会を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内で作成したMCHG健康白書によると、喫煙者の3/4が禁煙または節煙を希望しているが、喫煙率は21%と全国平均よりやや高い傾向にあった。
	施策実施結果	「禁煙のすゝめ」を社内ポータル健康経営ページに掲載。また、抽選で10名の従業員に対して、禁煙治療外来費の助成を行い、禁煙モニターとして社内報で禁煙過程を公開している。
効果検証結果	モニター参加者のうち6名が禁煙を達成。他メンバーも禁煙外来継続中。禁煙達成者のうち全員が禁煙治療費を補助することが、禁煙のきっかけになったと回答した。社員全体への影響は数値としては明らかになっていないが、禁煙者の声を社内報でみることで、禁煙への関心が高まったという感想が出ている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社DYM

英文名：DYM Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

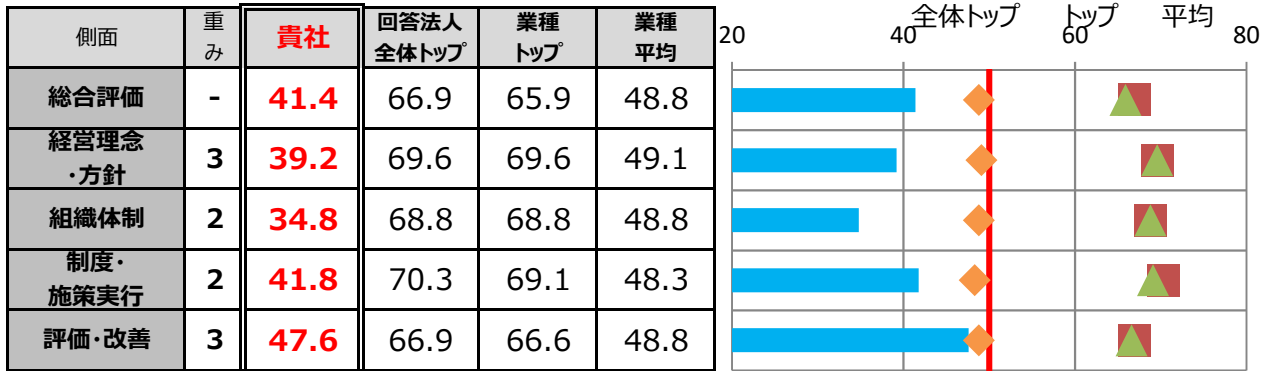
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.4** ↓0.4 (前回偏差値 41.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



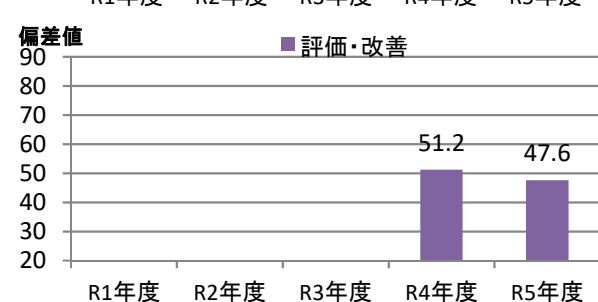
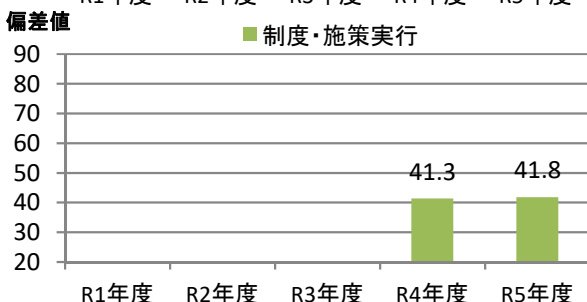
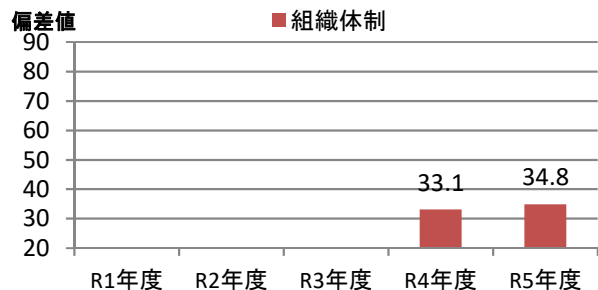
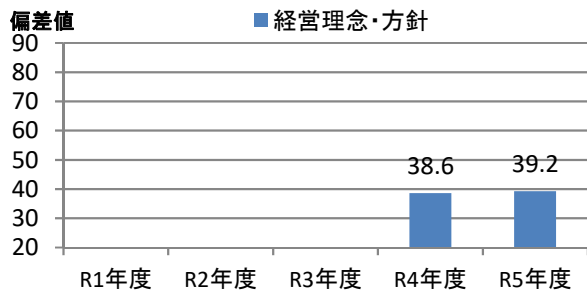
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

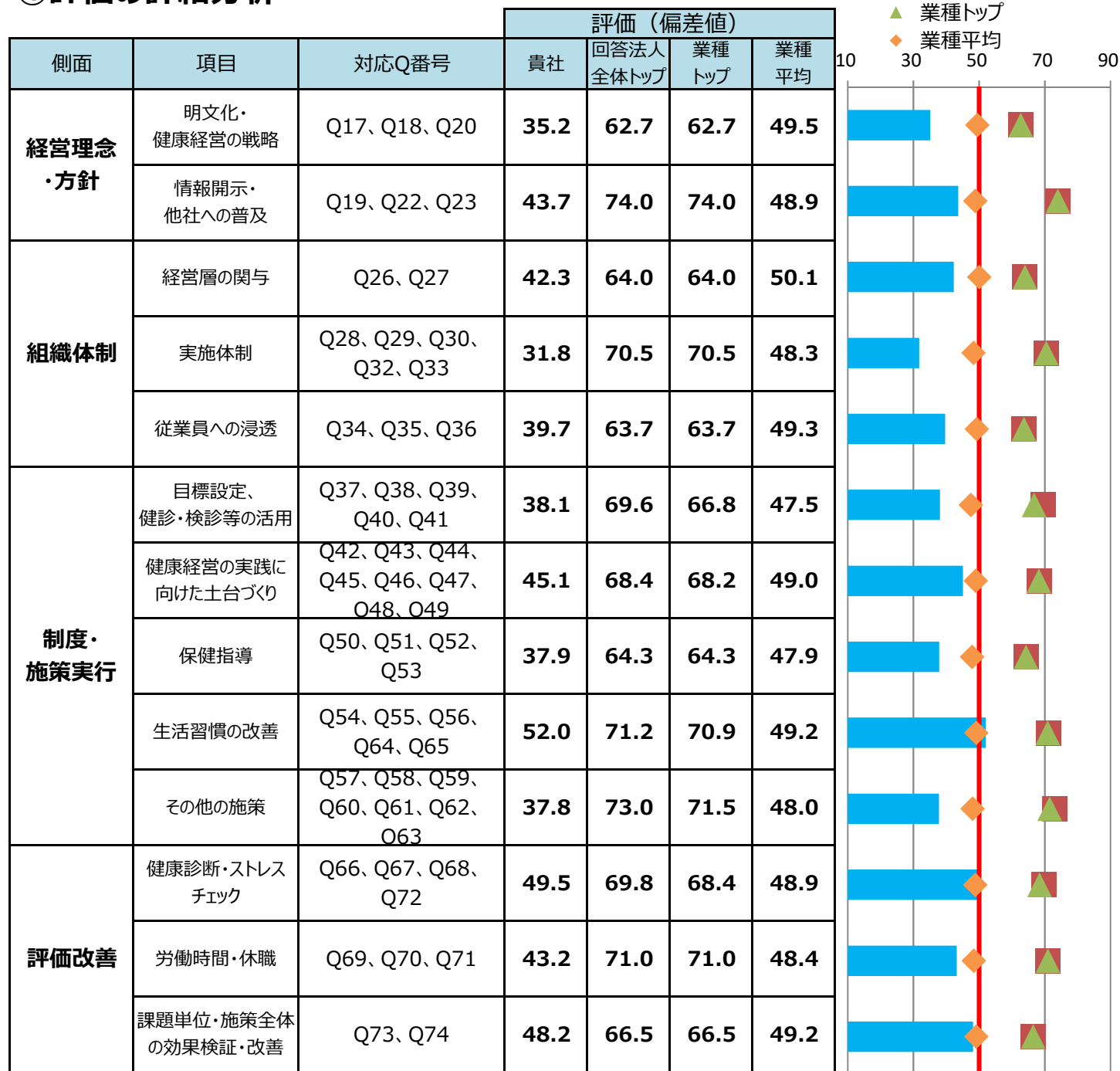
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2551~2600位	2901~2950位
総合評価	-	-	-	41.8(-)	41.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	コーポレートサイトに掲載 【 dym.asia/news/pdf/2023_DYM健康宣言.pdf 】

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	--	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年に1回社員旅行がある。会社からの補助を受けて、自己負担が少なく旅行へ行く事が出来る。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社員が参加の運動会を開催している。健康を意識するきっかけとなっている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調の若手の退職がここ2～3年で増加している傾向がある。
	施策実施結果	外部の講師に依頼をして、指導者にあたる役職者全員に対し、メンタルヘルスの発生予防・早期発見・対応等の研修を実施し、より部下育成・指導に留意。
効果検証結果	2023年に入り退職の件数は、90%減少した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙についてアンケートをとったところ、喫煙している社員のうち約半数が禁煙に失敗した経験があることがわかった。社員の健康促進と生産性向上のために禁煙促進をし改善することが必要である。
	施策実施結果	・『禁煙促進委員会』を新設 ・禁煙外来利用料が全額会社負担の『禁煙サポート制度』
効果検証結果	2020年のアンケートでは、27人中25人が『禁煙サポート制度』を利用してたばこを吸う本数が減ったと回答した。 2021年のアンケートでは、78%の社員が禁煙に成功したと回答した。アンケート回答社員の92%が禁煙者となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：スギコー株式会社

英文名：sugikokabushikigaisya

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

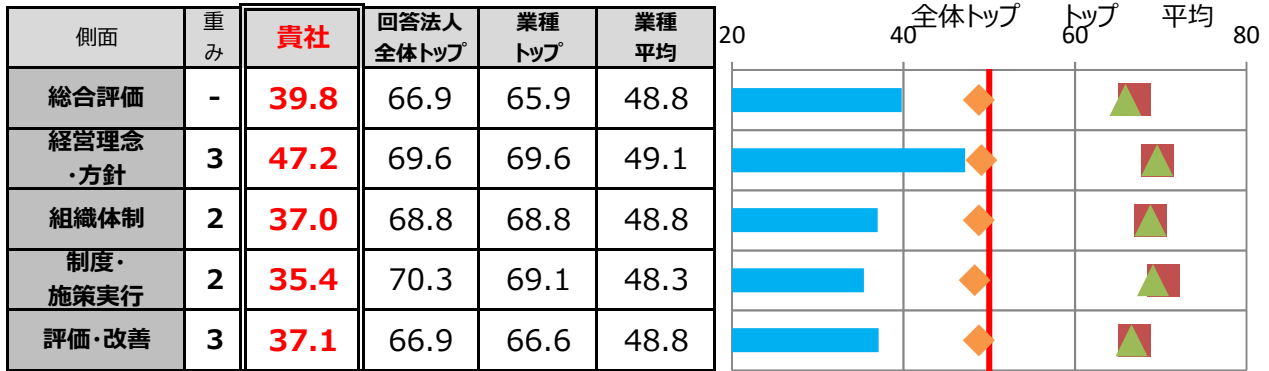
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **39.8** ↓0.1 (前回偏差値 39.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



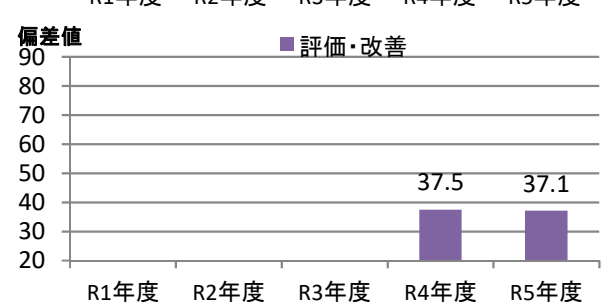
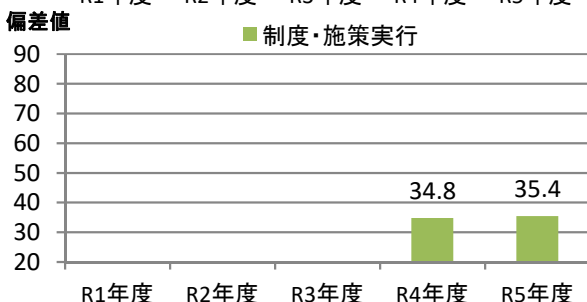
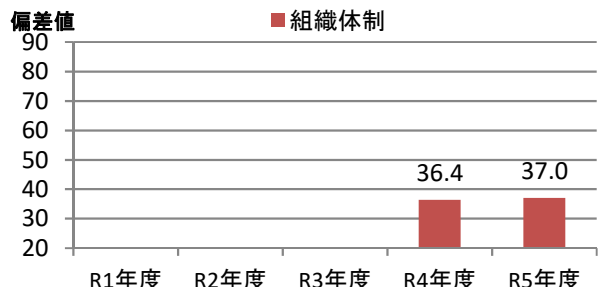
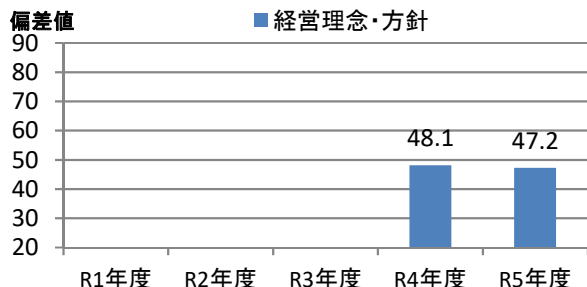
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

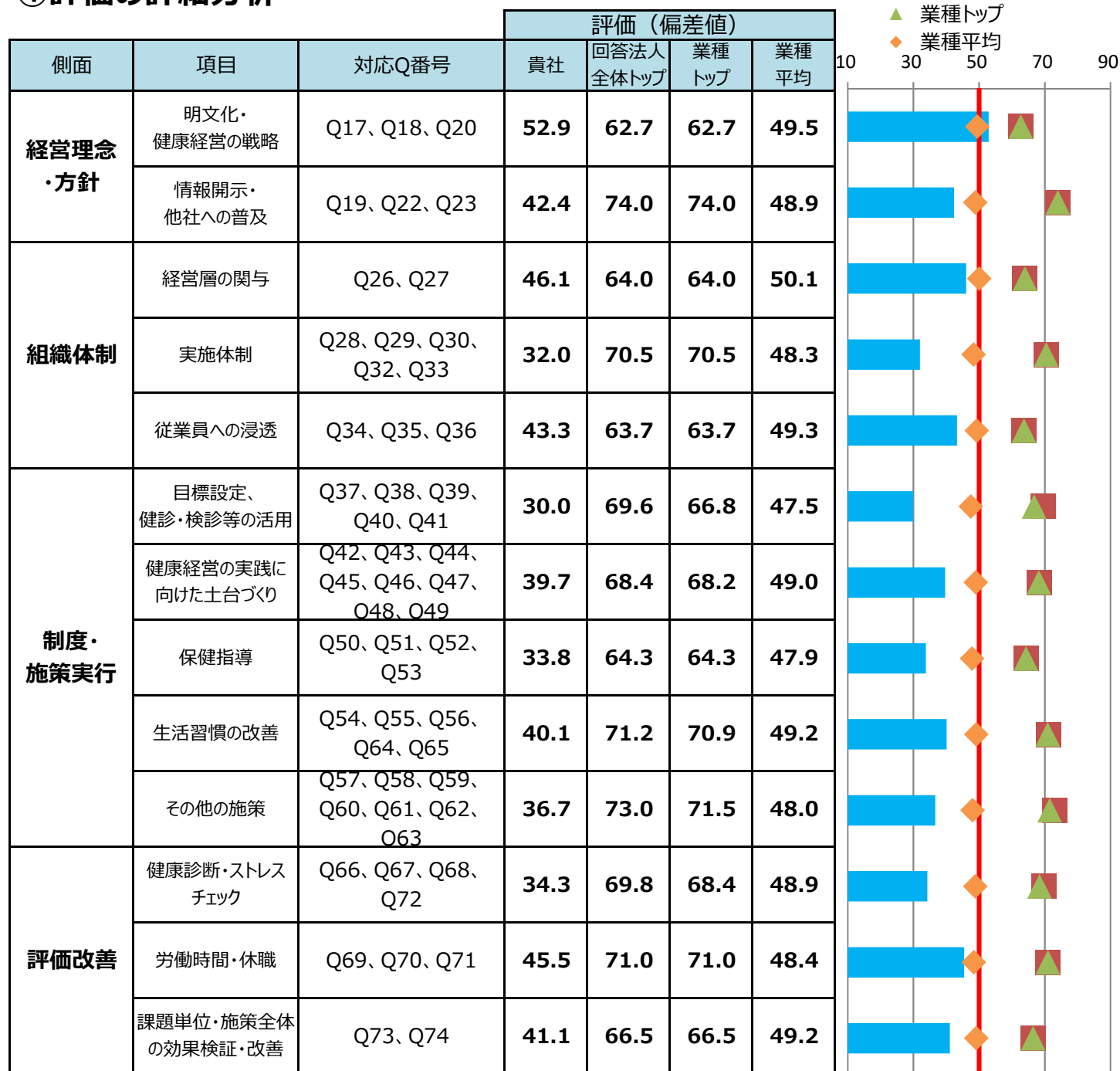
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2701~2750位	3001~3050位
総合評価	-	-	-	39.9(-)	39.8(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用ができるよう準備はしているものの、実際は若手の入社よりも定年を迎える従業員の方が多い現状である。人手不足、従業員の高齢化の中で安定した経営のためには、職員の定着や定年以降の従業員が定年前の職員と同じかそれに近い働きをしてもらうことが必須となっている。そのためには職員間のコミュニケーション不足の解消や、心身ともに健康であり、働く事への意欲が落ちないことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が、健康イベントなどを通しての楽しみながら長く働きたいと感じてもらえることを期待している。定年となった従業員の再雇用率80%をを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://sugiko-welfare.com/health_declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	各事業所で従業員の心温まるエピソードを集計。上位者は社長から表彰状と商品を授与。その様子				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.4	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	定期的にウォーキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	福祉・医療に関わる会社であり、健康阻害の原因になる喫煙行動の改善を求めている。職員の高齢化も進んでいることから、喫煙によるリスク、受動喫煙に対する意識を職員一人一人に持ってもらうことが課題。
	施策実施結果	1週間に1回、禁煙デイをつくり、全事業の喫煙場所にある灰皿を使用できないことにした。健康経営チームメンバーが各事業所にポスターを配り、禁煙デイ当日には喫煙所に本日は禁煙デイのポスターを掲示。
	効果検証結果	アンケートを実施した結果、回答者のうち非喫煙者は77.6%。喫煙者は22.4%。喫煙者の中で禁煙した従業員は0%、禁煙デイの日は禁煙した従業員は9.1%今後禁煙に取り組もうとしている従業員は0%、禁煙する気がない従業員は100%だった。禁煙デイでも喫煙していた従業員は会社以外の喫煙所を利用していたことがわかり、喫煙率の低下には効果がなかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：国際ソフトウェア株式会社

英文名：Kokusai Software Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

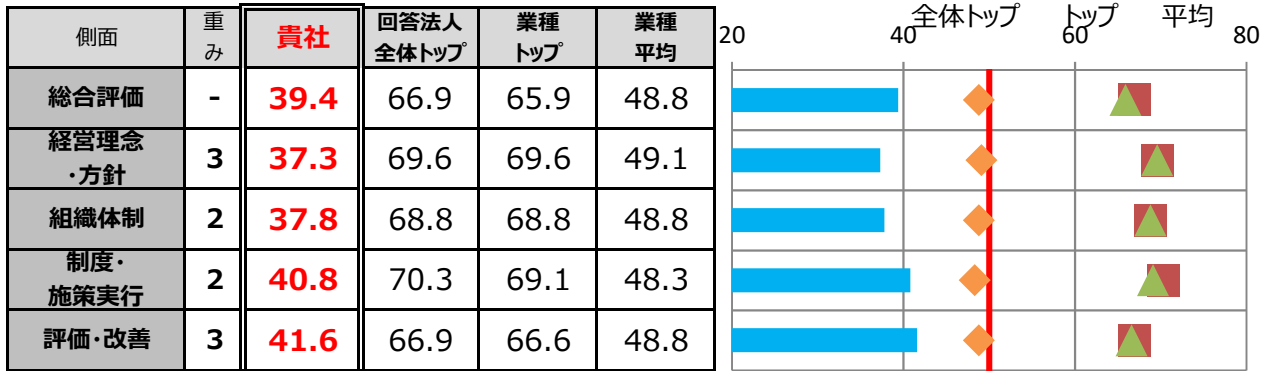
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.4** ↑9.7 (前回偏差値 29.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



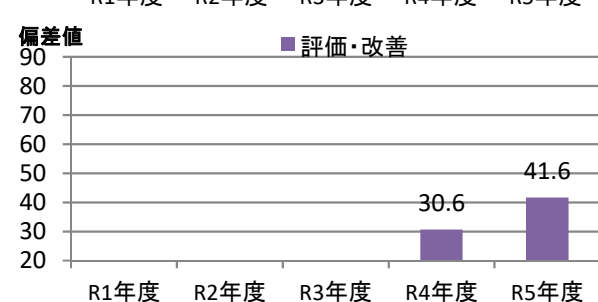
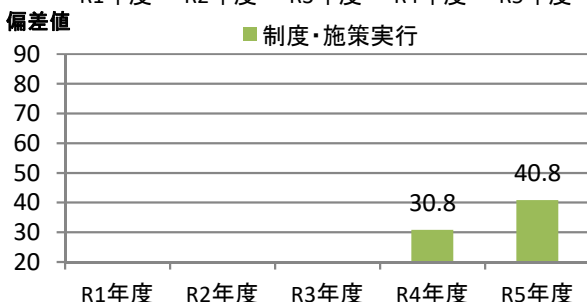
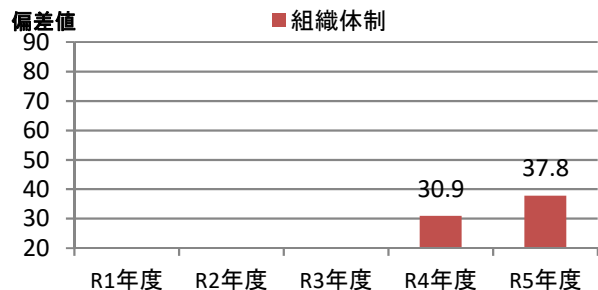
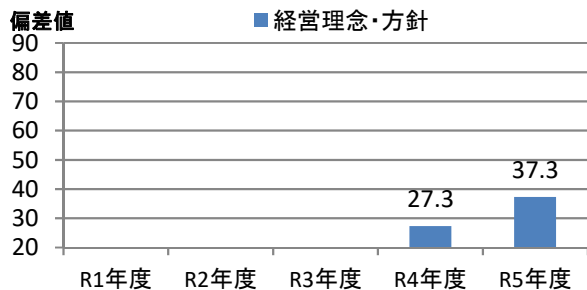
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

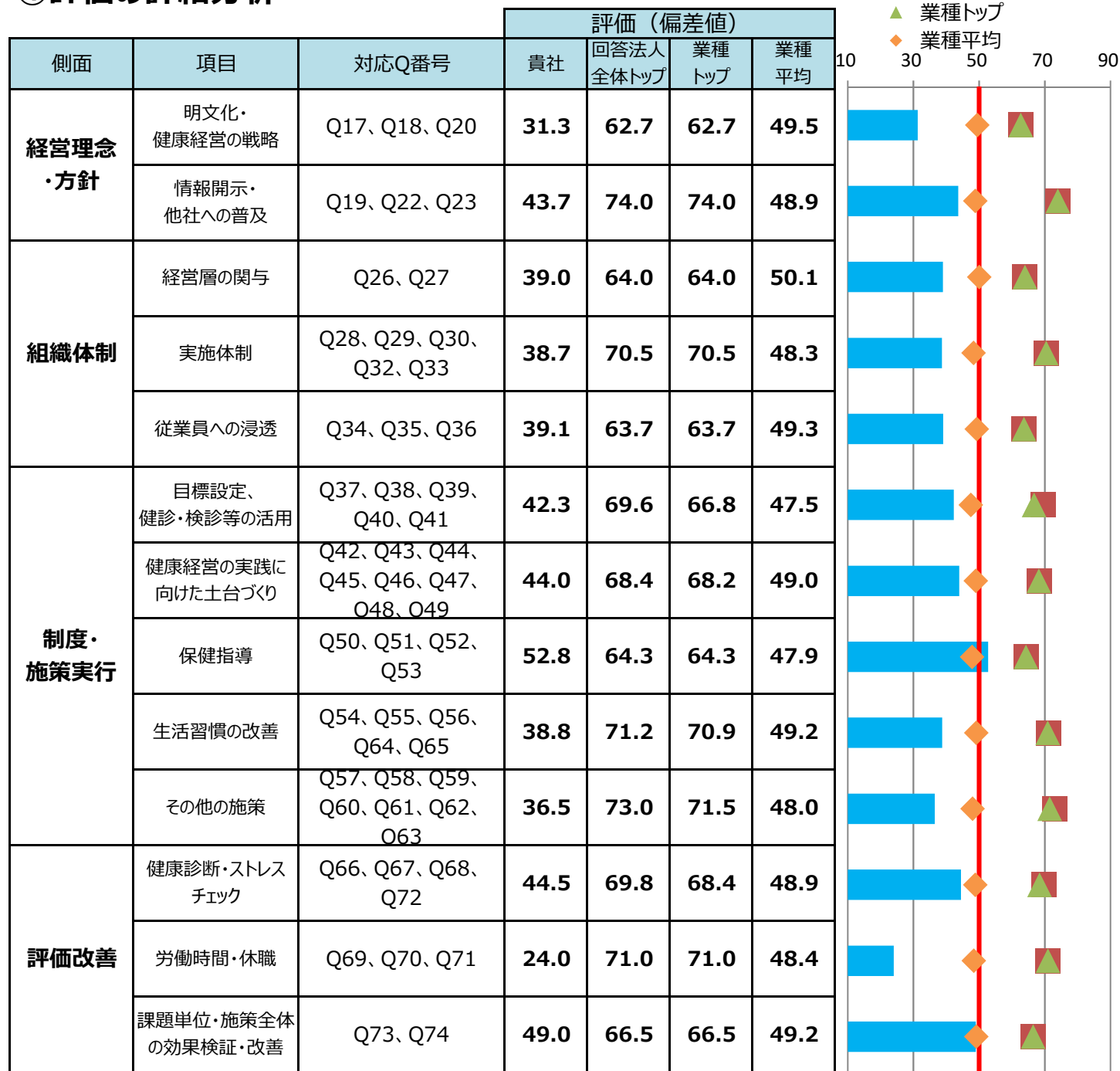
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	3051~3100位	3051~3100位
総合評価	-	-	-	29.7(-)	39.4(↑9.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ksw.co.jp/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内SNS等で参加者を募集するなどして、部門横断的に自由な議題で話す時間を設け、議事録は				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.9	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	直近の健康診断にてBMI25以上だった社員を中心に、歩数を競う歩け歩け大会を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	39.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	19.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	23.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2019年度の健康診断で、「睡眠により十分な休養が取れている」と回答した従業員が56.6%だった。従業員のパフォーマンスを上げるため、課題の一つとして、睡眠時間の確保が必要だと思った。
	施策実施結果	通勤時間を減らし、従業員が自由に使える時間を増やすため、在宅勤務や在宅勤務での環境を支援する施策を導入した。2022年度の上期は63.24%、下期は60.65%の従業員が自宅で業務を行った。
	効果検証結果	2022年度の健康診断では、「睡眠により十分な休養が取れている」と回答した従業員が65.8%に上昇した。また毎月、従業員に行っている「健康チェック」でも、「よく眠れない」という質問に「しばしば」・「いつも」と回答する社員が減少した。在宅ワークの実施による通勤時間の短縮は、従業員が睡眠により十分な休養を取るための時間の確保に効果があったと考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社近鉄コスモス

英文名：Kintetsu Cosmos,Inc.

■加入保険者：近畿日本ツーリスト健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

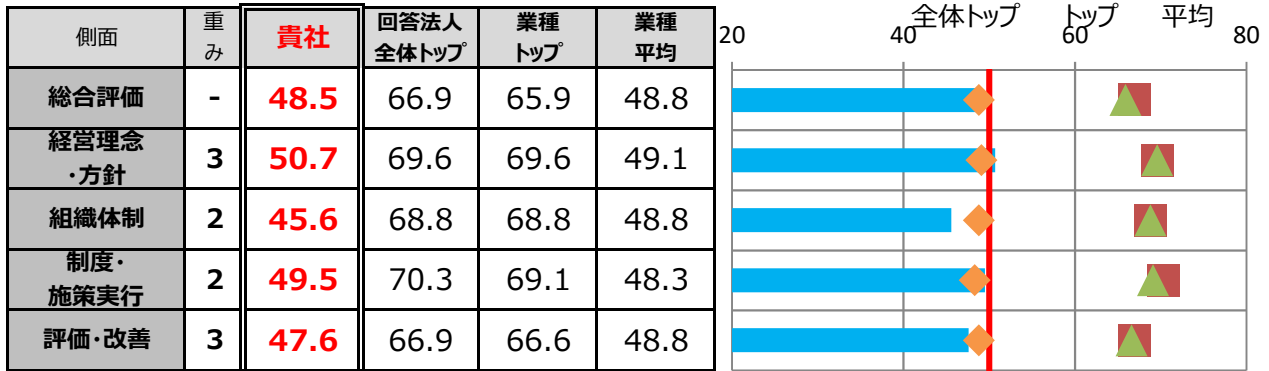
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.5** ↑4.7 (前回偏差値 43.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



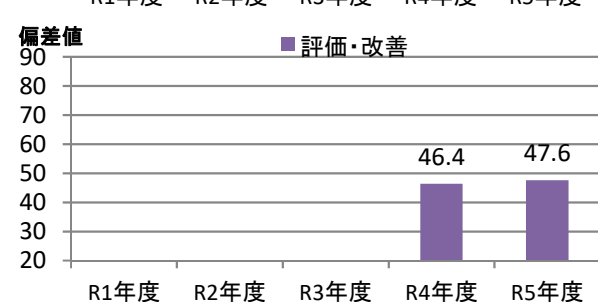
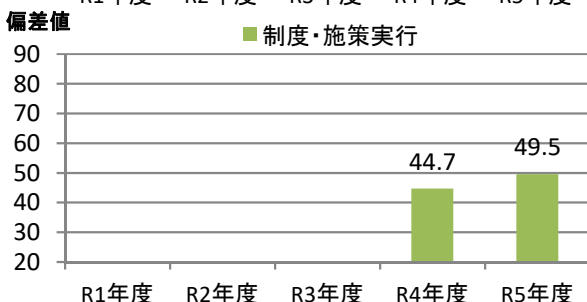
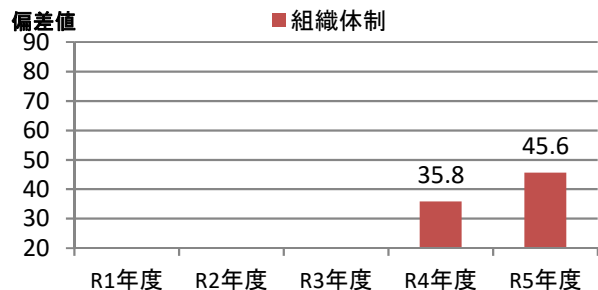
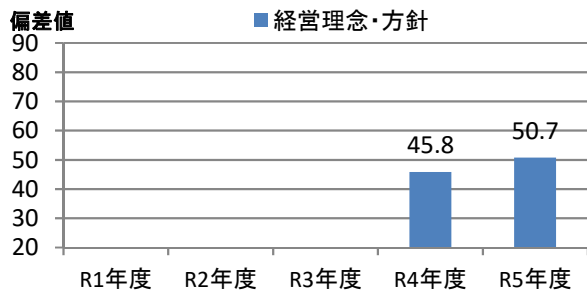
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

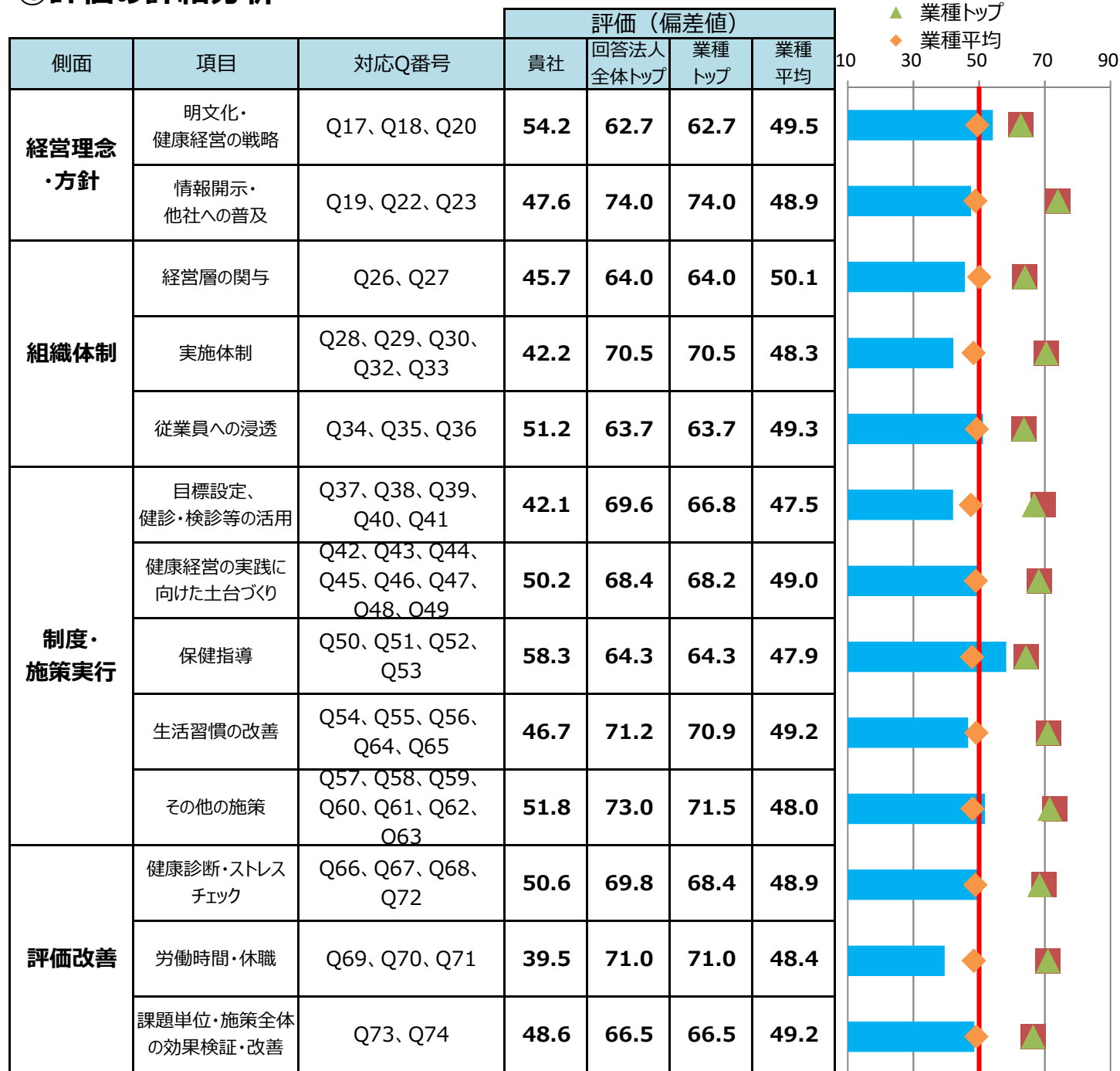
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2351~2400位	2001~2050位
総合評価	-	-	-	43.8(-)	48.5(↑4.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社内調査の結果、男女問わず日々の運動不足を感じている従業員が多いことが分かった。また同時に、運動不足を自身の課題として意識し改善意欲を持っている者も多くいる事も判明した。会社としても従業員の健康促進に向けたサポートをすることが重要であると考えており、その有効な手段を見つけることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	運動不足解消により、メタボリックシンドロームの予防効果など心身ともに健康になることで、従業員のパフォーマンス向上に結びつけたい。また、人事戦略として優秀な人材確保のために、従業員一人一人が自身の会社に誇りと愛着をもってもらい、新たに入社する従業員が安心して働ける環境を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 優秀な人材確保と既存従業員を継続的に安定就労させることが経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康になることで、モチベーション・パフォーマンスが向上できる環境となり、活気ある明るい会社になり中長期的な就労が見込まれる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.k-cosmos.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.k-cosmos.co.jp/health/				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.k-cosmos.co.jp/health/				
c.ワークエン ゲイジメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部門間交流として平均月1回の交流会MTGやイベントの開催をしている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食事に関する情報を社報とポスター掲示し、定期的に更新して、従業員の目に入る環境を多くしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントの開催を年に平均2回開催している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2021年当社独自で行ったライフスタイル調査において、睡眠不足を感じている従業員が全体の6割以上の状況であった。当社事業運営上、コロナ禍であっても物流の動きは顕著であり、自ずと時間外増加＝睡眠不足の状況に陥ることが課題である。
	施策実施結果	セミナー実施と、時間外把握の徹底強化と36協定に伴う、運用ルールを強化
効果検証結果	2022年度のライフスタイル調査において、睡眠不足を感じている従業員が全体の約4割という結果になった。2022年から社員に加え、非正規雇用労働者も加わったことで、結果分散による数値結果の可能性もあるが、施策実行結果と物流の動きが落ち着いたことで時間外減少＝睡眠不足の解消へつながったと考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	昨年同様、事業部門が複数あることから社内従業員同士の交流不足があげられる。
	施策実施結果	オンライン交流会の継続 他のプロジェクトで立ち上がった社内情報や、社内交流を目的に立ち上がったメンバーからも社内報メンバーに加わり部門間交流の活性化につなげた。
効果検証結果	ワークライフバランスの研修をきっかけに、参加者が増え活動内容が以前よりも充実しつつある。事務局担当も異なる部門メンバーであるため、何かある時にはメンバーに相談するなど、メンバー自身が身近な存在となっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：滋賀建機株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会滋賀支部

非上場

■所属業種：サービス業

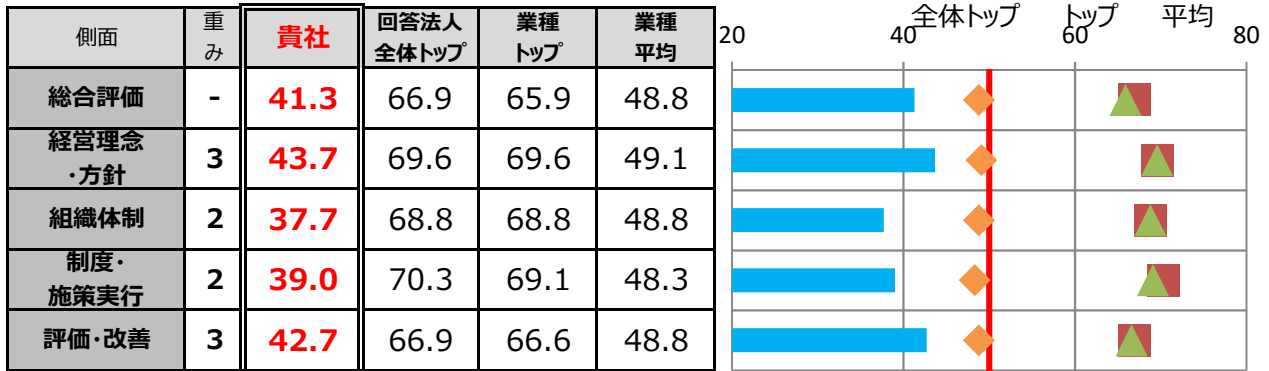
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.3** ↑0.6 (前回偏差値 40.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



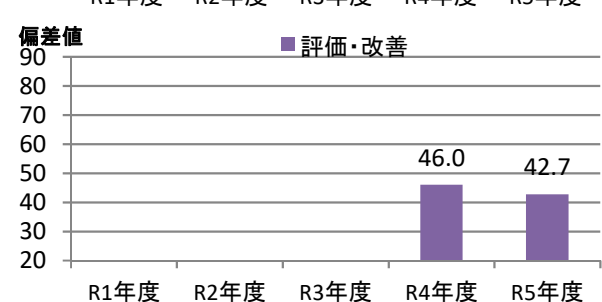
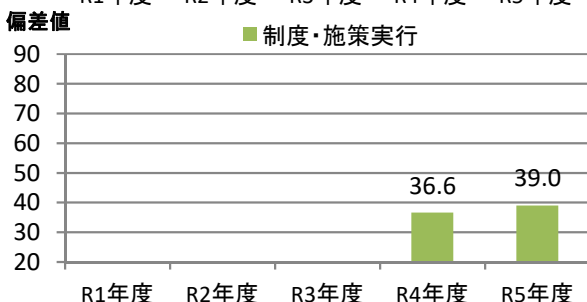
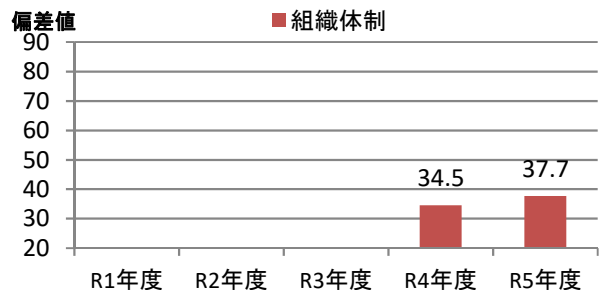
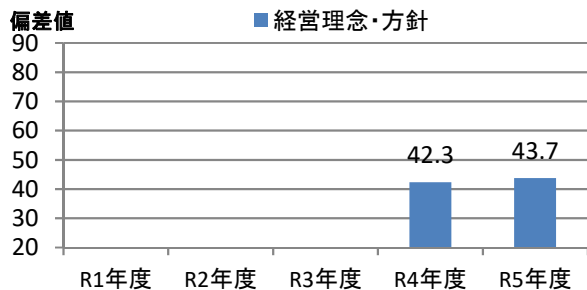
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

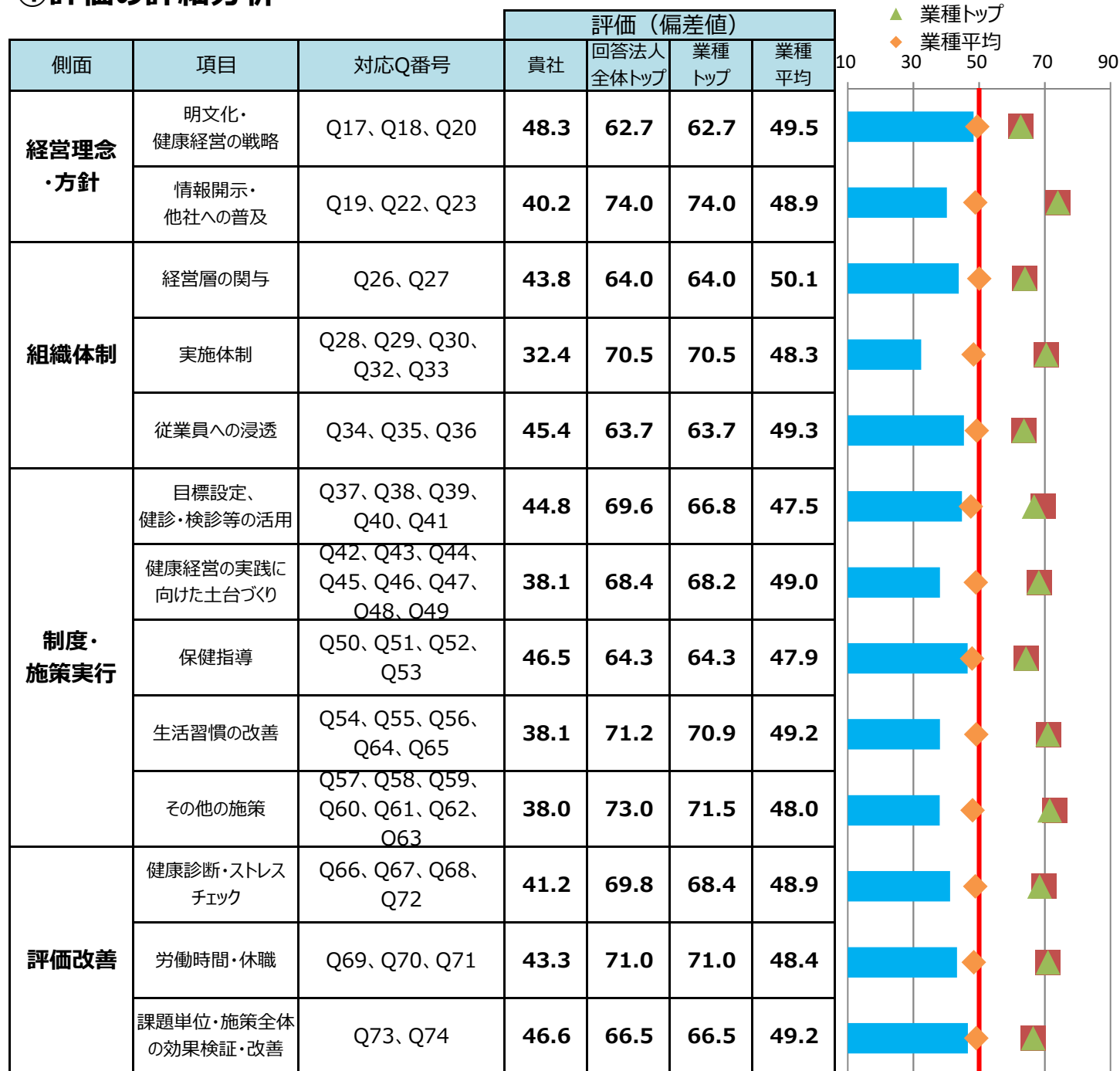
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2651~2700位	2901~2950位
総合評価	-	-	-	40.7(-)	41.3(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材確保が難しい中、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が幸せと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率80%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://sk-grp.co.jp/policy/#health-management

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	懇親BBQ日帰りバス旅行				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	保険会社提供による健康アプリを導入				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ゴルフコンペの開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定	○	全管理職の	20.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	32.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の平均年齢が上昇傾向にあり生活習慣病リスク者が増加傾向にあり、改善を図る為、健康診断有所見者の方に、再検査、精密検査の受診を勧奨していく
	施策実施結果	有所見者に対し、定期的な受診勧奨をおこなったり、メール等で連絡を行った。
効果検証結果	長年放置されていた方、4名が治療に取り組んで頂き、症状の改善につながる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性特有の疾患は自覚症状が出ないことが多く、気づいたときにはかなり進行している場合が多い為、早期発見するためにも受診して頂きたいと考えていたが、受診率が伸びない状況が続いた。
	施策実施結果	女性担当者より丁寧に説明して頂き、健康診断と同時に受けて頂くことの声掛けを行って頂き、対象者の方が受診して頂くことが出来た。
効果検証結果	自身で検診を受けているかたを除き、対象の方は受診をしていただくことができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中日本ハイウェイ・エンジニアリング東京株式会社

英文名：

■加入保険者：全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

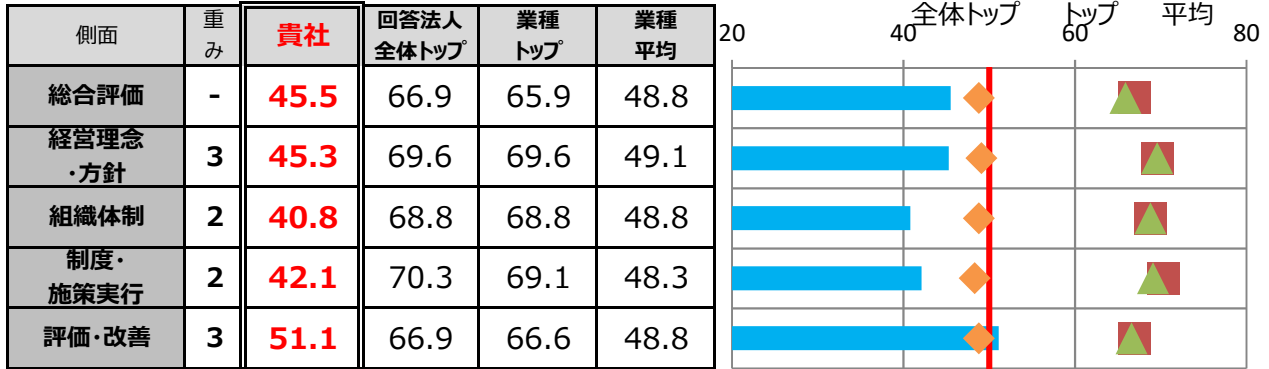
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.5** ↓1.0 (前回偏差値 46.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



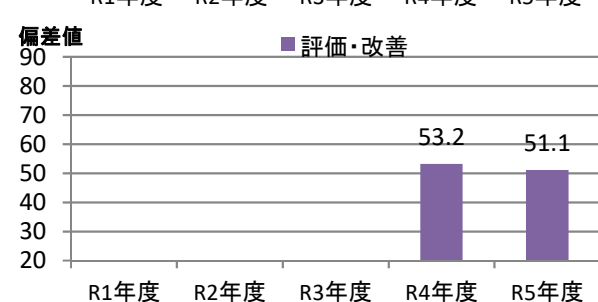
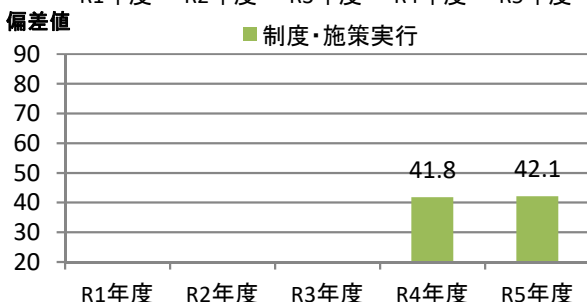
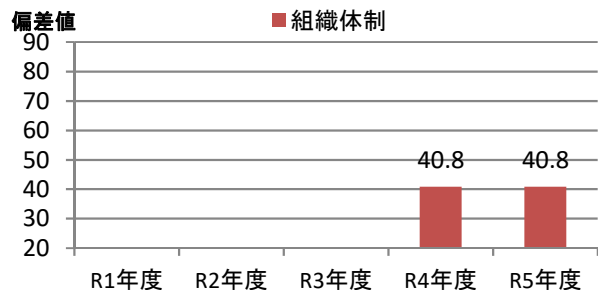
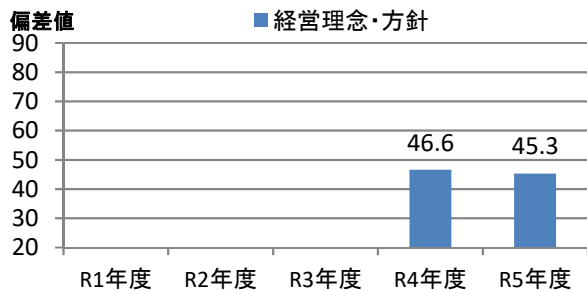
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

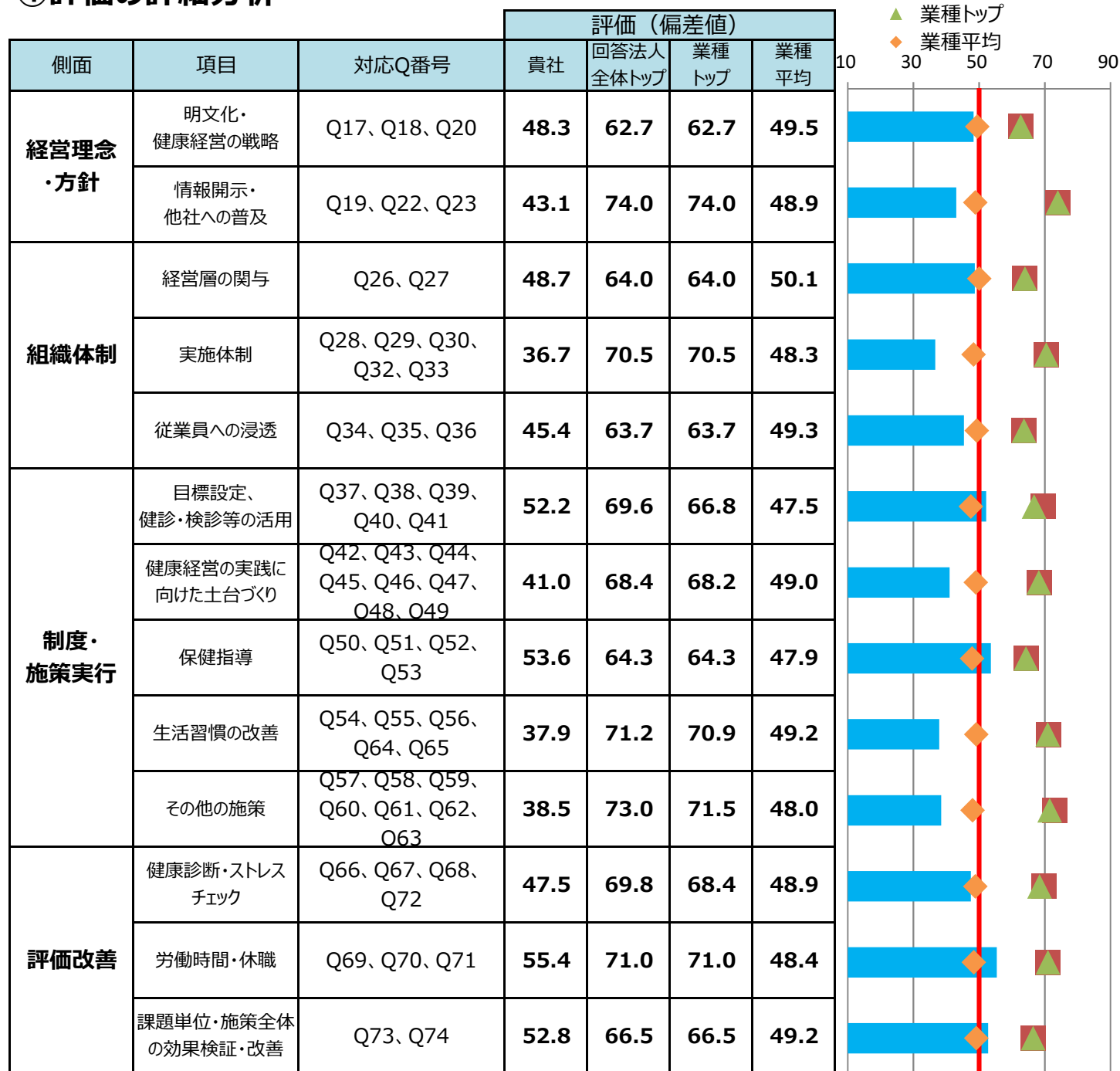
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2101~2150位	2401~2450位
総合評価	-	-	-	46.5(-)	45.5(↓1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 従業員数が増加傾向にある中、従業員一人一人の「働きがいの向上」を推進していくことが、企業理念に沿った事業活動を行う上で必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	「働きがいの向上」により、従業員のパフォーマンス向上や人材定着等に繋がるものと期待している。 具体的な指標として、ES調査値の前年度比での向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業量が多く経験者採用が難しい中で、ノウハウや技能を持った高年齢の従業員に健康で長く業務に従事してもらうことが求められる。
	健康経営の実施により期待する効果	より一層の健康維持施策の実施により、高年齢の従業員に引続き高い業務パフォーマンスを発揮してもらうことが期待される。 具体的な指標として、健康診断の受診率及び再検査率100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.c-nexco-het.jp/company/healthy/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各事業場におけるクラブの設立支援及び活動に対する金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内ボウリング大会を実施した。参加費補助や表彰制度を設けて全従業員及び協力会社社員から参加を募った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による欠勤者が毎年度発生しているため、メンタルヘルス不調の未然予防の更なる推進が必要である。
	施策実施結果	若手社員を対象としたセルフケア研修、管理職者を対象としたラインケア研修を実施した。
効果検証結果	研修内容については、研修後のアンケートにおいて概ね「有益」との意見だった。また、ストレスチェック結果における高ストレス者割合が2021年度の7.4%に対し、2022年度は5.1%と改善が見られた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年4月に定年年齢を60歳から65歳に引き上げを行ったこともあり、高年齢社員に引続き高い業務パフォーマンスを発揮してもらうことが求められる。そのため、より一層の健康維持施策の実施が必要である。
	施策実施結果	健康診断の結果で要再検査と判定された者に対し、メール等による受診勧奨を行った。未受診者に対しては、更に所属長による受診勧奨を行った。
効果検証結果	再検査の受診率が2021年度の94.4%に対して2022年度は92.9%であり、100%には至らなかったが引き続き高い水準を維持している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	—
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンコンパス株式会社

英文名：AEON compass Co., Ltd

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

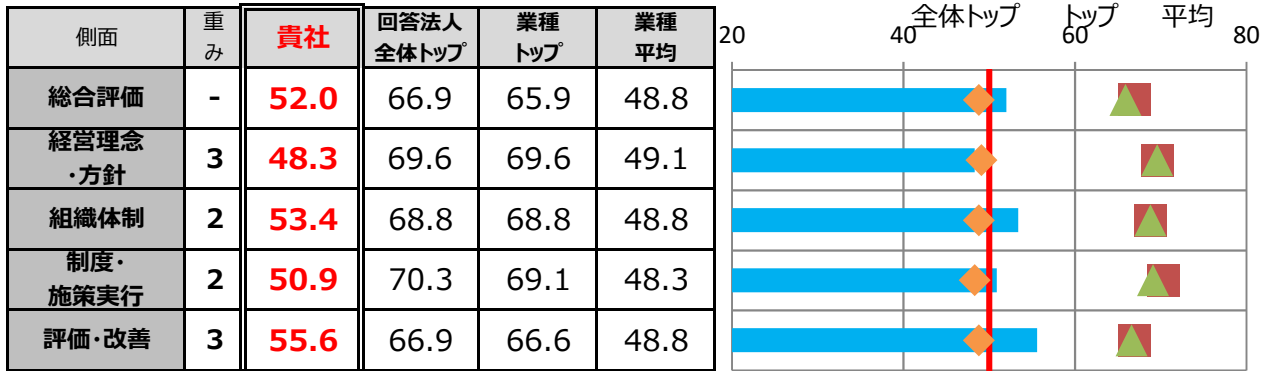
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.0** ↑0.4 (前回偏差値 51.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



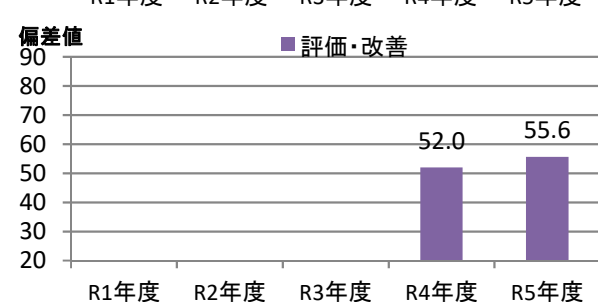
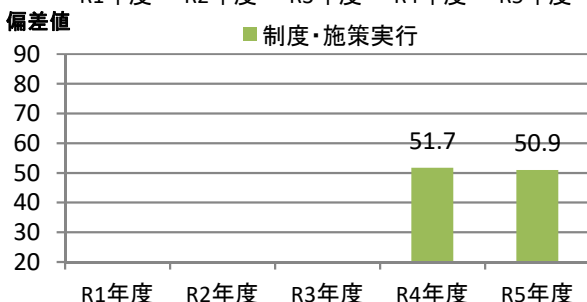
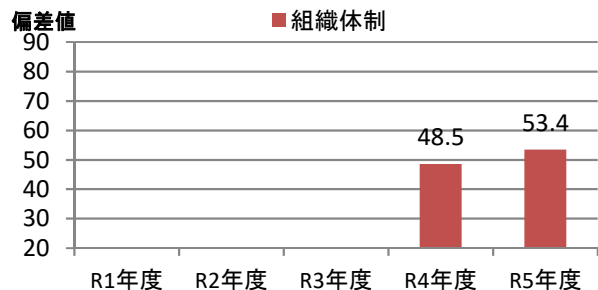
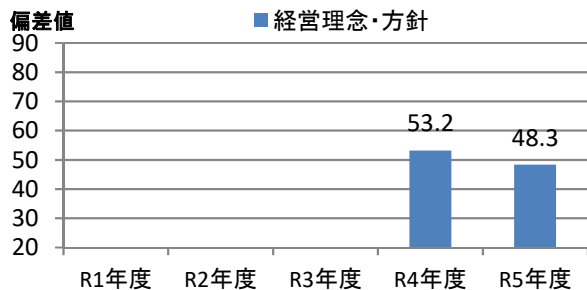
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

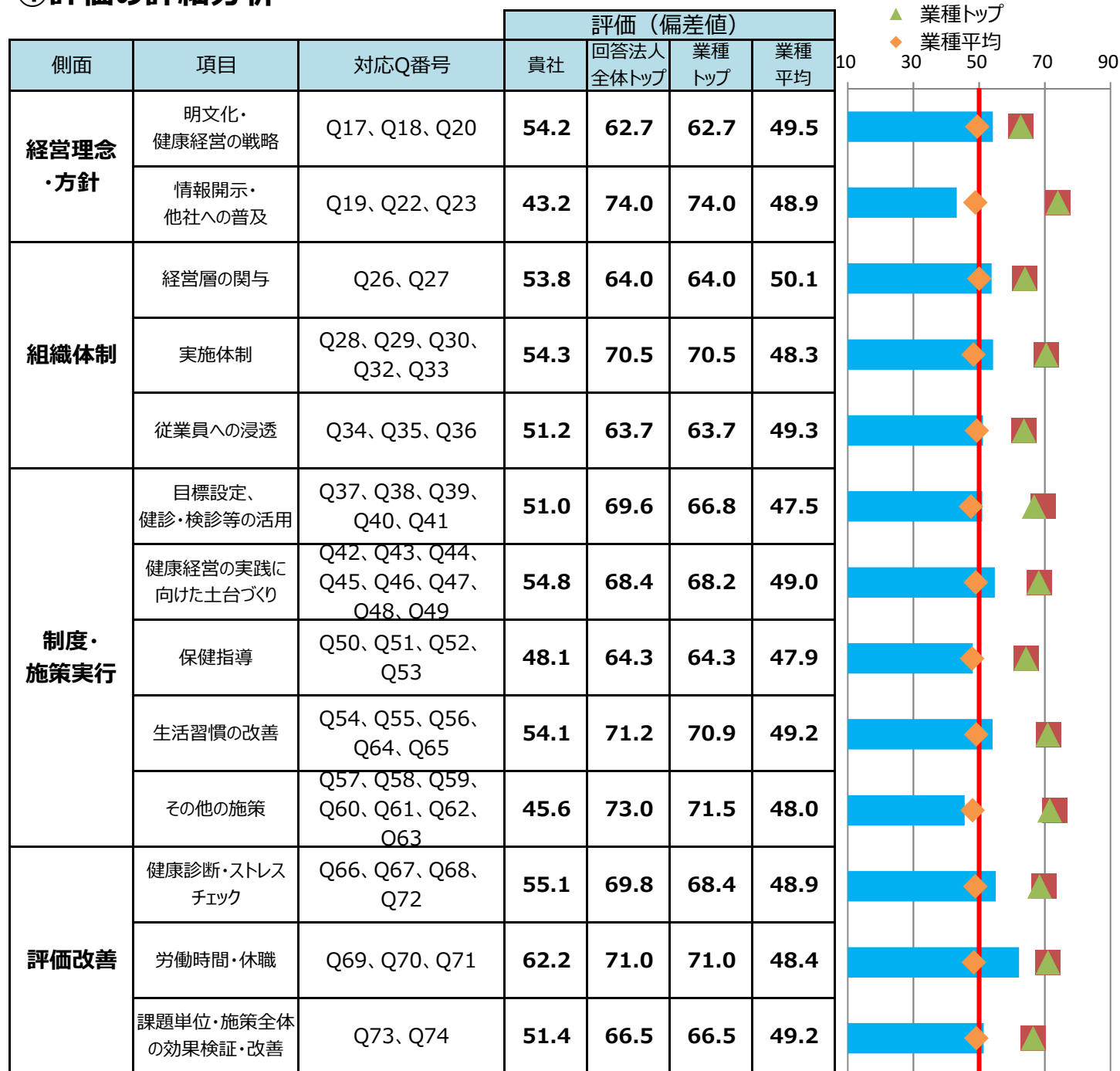
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1451~1500位	1501~1550位
総合評価	-	-	-	51.6(-)	52.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 中長期的に組織を発展させるにあたって、組織力の強化が必須となる。従業員が心身ともに健康にすることで、離職者防止、生産性向上につなげる。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 離職率の改善 ・ プレゼンティーズムの改善
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	当社企業サイト https://www.aeoncompass.co.jp/healthmanagement

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	サンクスカードを贈りあい、全従業員が参加する会議で代表するコメントを共有				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	元気UPキャンペーンの実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	テーマを設定し、目標達成を目指すキャンペーンにて1日8000歩を歩くというテーマも含まれる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	56.7	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	プレゼンティーズムで算出した通り、当社のストレスチェックの結果から損失推計は約26百万円となった。また、離職率もほかの企業と比較すると高く、従業員が定着しない。今後より強い組織となるために、高ストレス者の割合を減らし、生産性の高い組織にできるよう、取り組むことが急務。
	施策実施結果	メンタルヘルスラインケア研修の実施
効果検証結果	ラインケアについては、初の試みとなり、研修への参加率を100%にすることを目指して実施。結果100%受講。今後も継続して、管理職がラインケアの重要性を認識できるよう中長期的に展開する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員間のコミュニケーションを促進するため、感謝の気持ちを伝えある、サンクスカード制度を実施。
	施策実施結果	従業員の認知度は高まっており、2022年度で90件のカードが贈られた（同一人物複数回を含む）
効果検証結果	現時点では、全従業員への拡大ができていない状況となるため、今後さらなる周知を行い、また改善点を改善し、引き続きコミュニケーション促進に務める。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ホワイトエッセンス株式会社

英文名：WHITEESSENCE CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

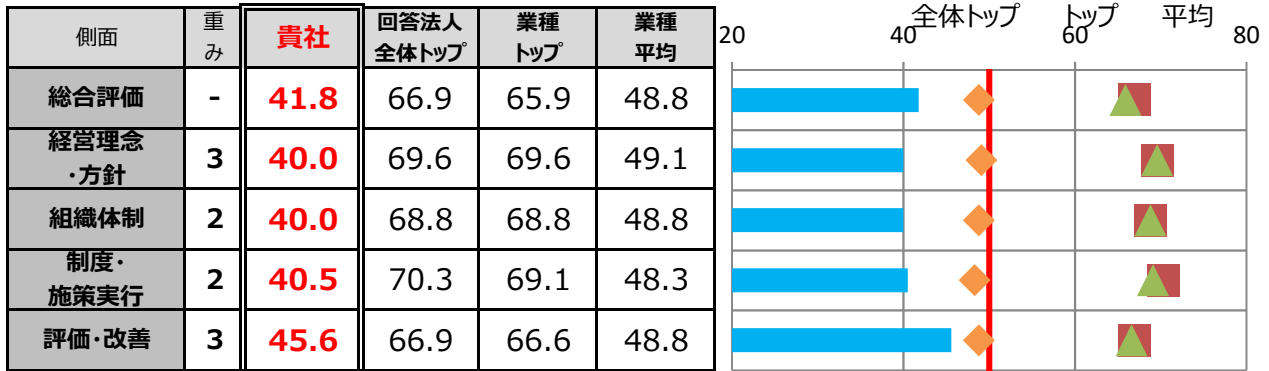
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.8** ↑2.0 (前回偏差値 39.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



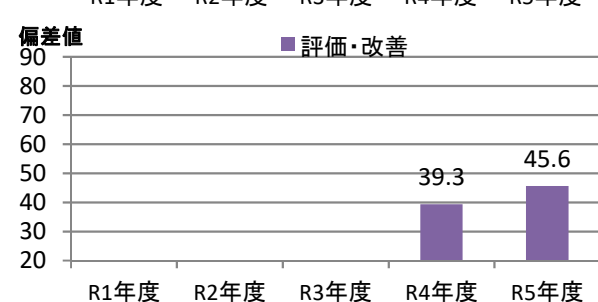
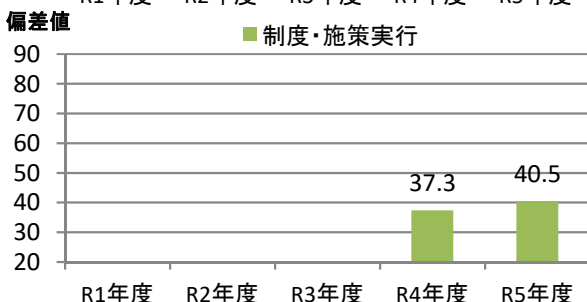
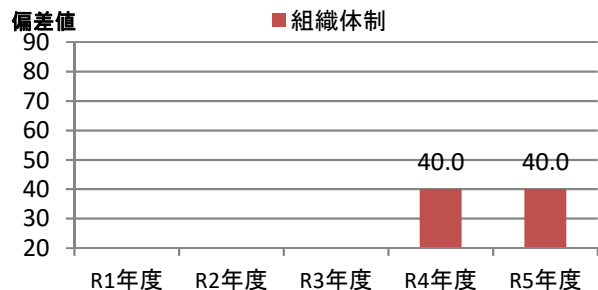
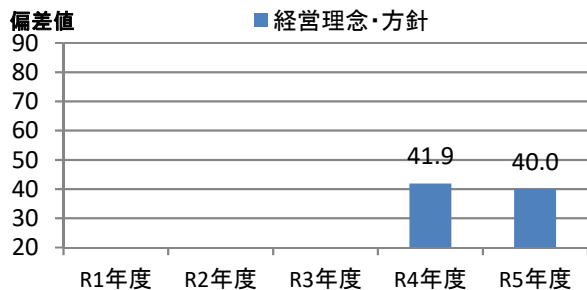
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

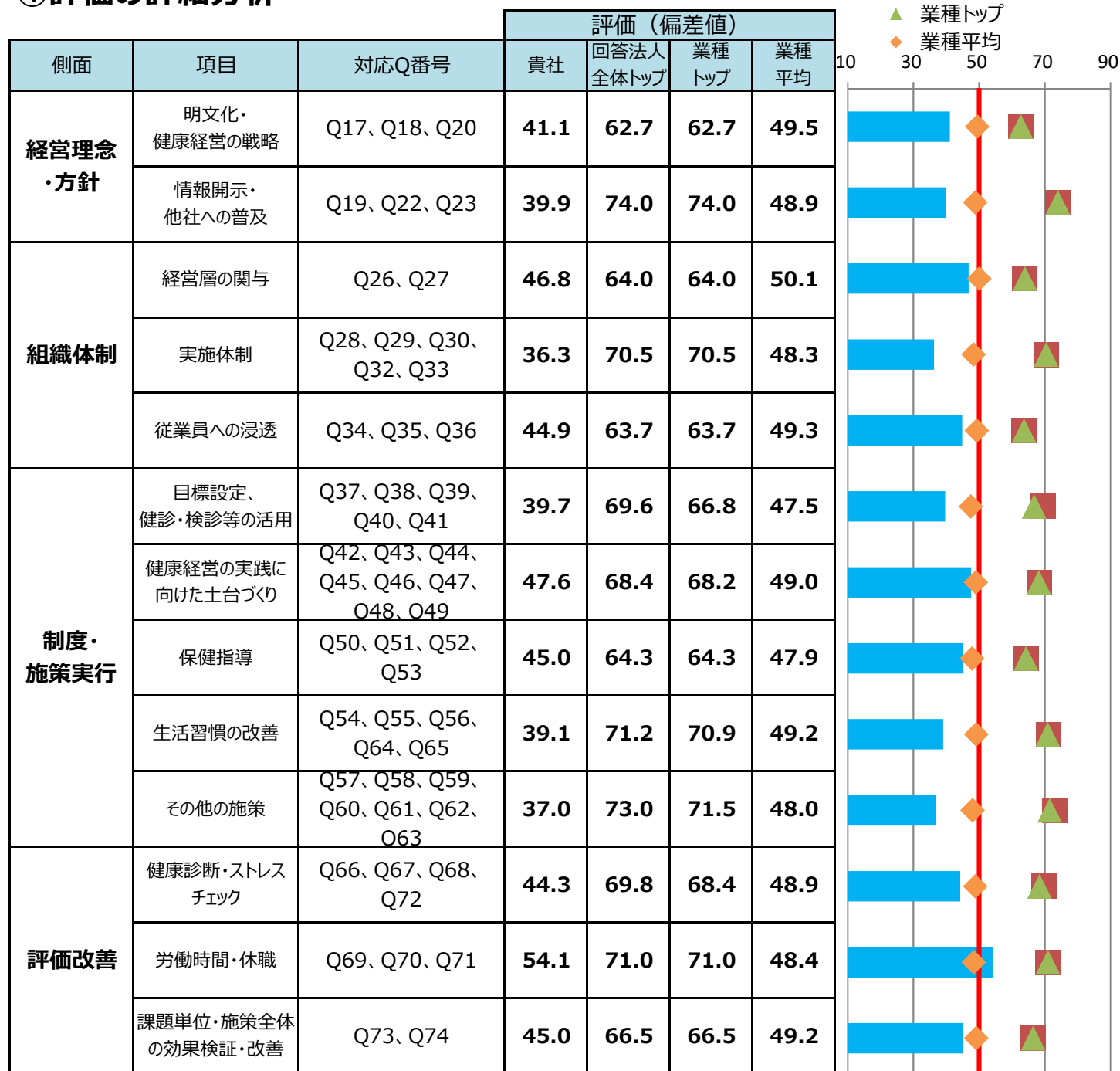
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2701~2750位	2851~2900位
総合評価	-	-	-	39.8(-)	41.8(↑2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 即戦力となる社員の採用や将来を期待する新卒社員の獲得が困難な状況である。また、採用後には、教育・研修に費用と時間がかかるが早期退職者が出てしまうなど、知識と経験のある従業員に長く生き生きと健康で働いてもらうことの実現が、事業を推進するうえでの大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員がやりがいを感じ生き生きと健康で長く働きたいと感じられることを期待。 新卒と中途入社した社員の3年後の定着率60%を目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.whiteessence.co.jp/initiatives/compliance/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.6	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部門別の懇親会の金銭支援や他部門交流や新人紹介を目的とした全体懇親会、ランチ会を開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリ「カミル」を試験的に導入。ただし活用率が低かったため本格的な導入は見送った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	67.5	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	勤怠と入退室時間に差異が発生したり、残業時間が長くなりがちな従業員を適正な労働時間になるよう改善を行う。
	施策実施結果	入退室と勤怠が一致するよう指導及び勤怠についての教育訓練を全社員に実施。不適切な残業は上司の管理不足である指導と残業申請の徹底、残業時間の人事報告を毎週上司に行った。
効果検証結果	2021年度25時間だった平均残業時間が2022年度は26時間と、1時間増える結果になった。若手社員の残業は微減したものの、ベテラン社員へ業務量が偏り残業が増えたことで、平均値が上がった。引き続きの教育訓練実施、また業務の役割分担の見直しの提案、さらに生産性向上のシステムを導入し、労働時間の短縮を目指していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ等感染症に感染し、周囲に感染者が拡大することにより、業務に支障がでないよう対策が必要である。
	施策実施結果	社内インフルエンザ予防接種、コロナ職域ワクチン案内と推奨、ガイドラインの周知、毎朝の検温、手指消毒等を全社員に実施。また検査キットを社内に常備。
効果検証結果	2021年度のインフルエンザ感染者0名、コロナ感染者が25名だったところ、2022年度はインフルエンザが1名、コロナが13名と感染者数が40%減少した。継続して感染症予防を行い、感染を最小限に収めていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タナベコンサルティング

英文名：TANABE CONSULTING CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

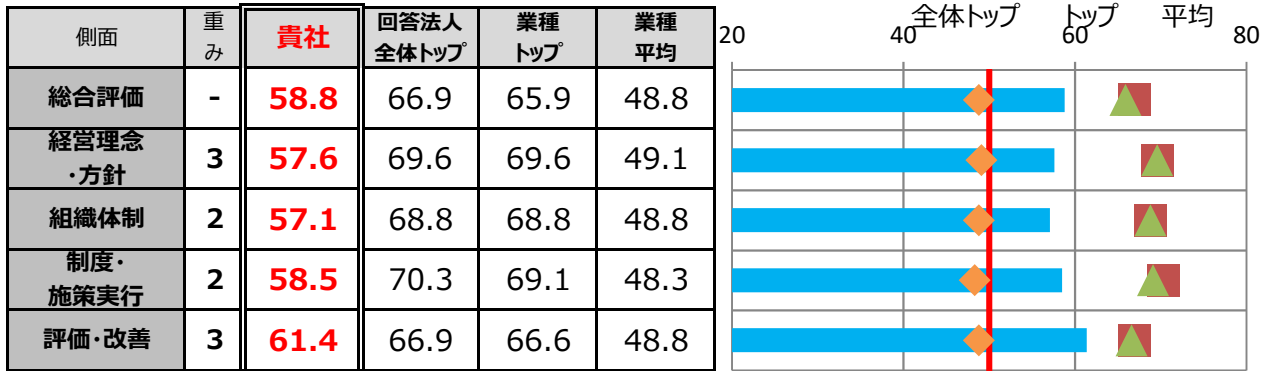
①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **58.8** ↑4.0 (前回偏差値 54.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



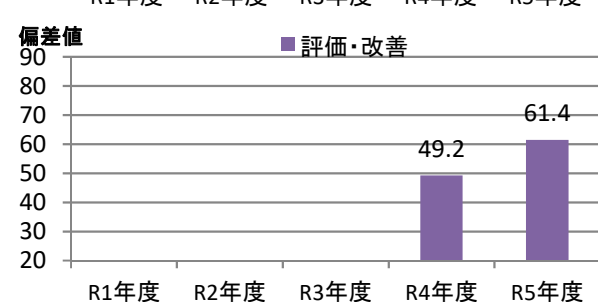
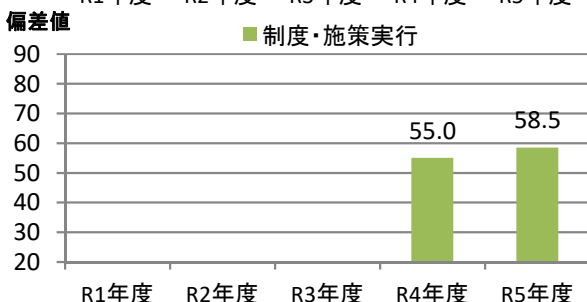
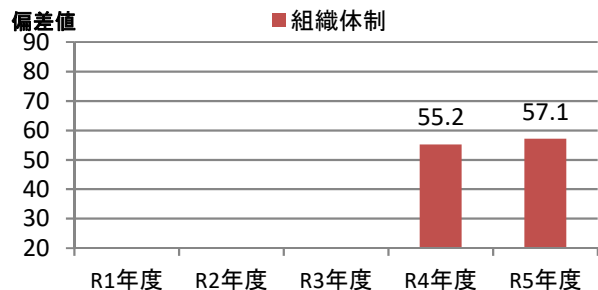
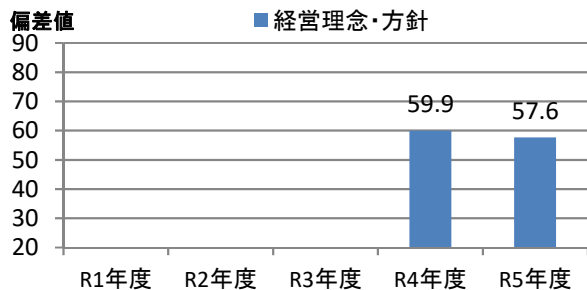
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

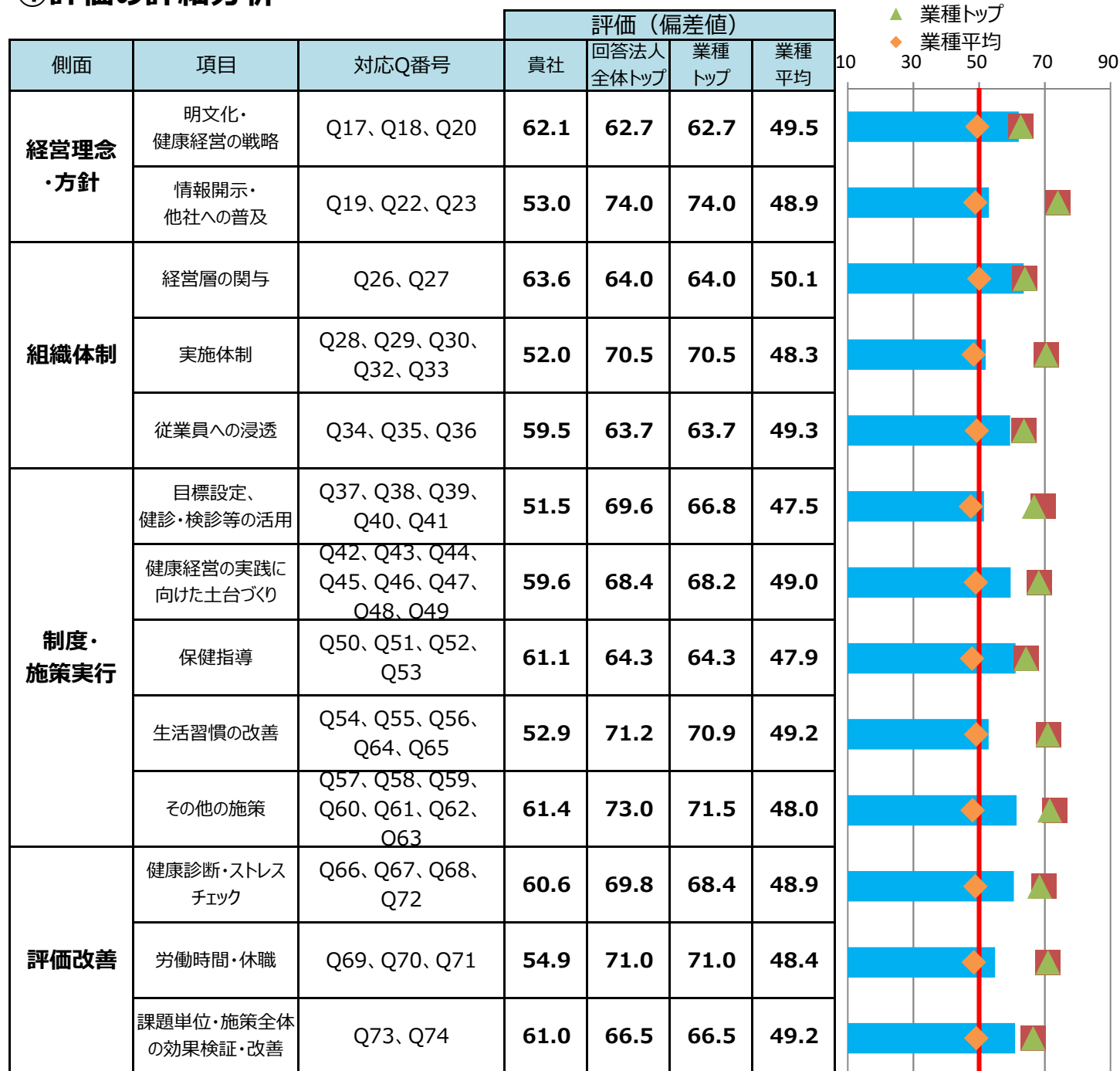
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1051~1100位	701~750位
総合評価	-	-	-	54.8(-)	58.8(↑4.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 今後も、一人ひとりがイキイキと個のチカラを活かし、持続的成長が可能な企業であるために、日々の業務へ積極的かつ主体的に取り組むことができる、熱意溢れる従業員を増やすことを目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、アブセンティズムやプレゼンティズムを低下、さらにエンゲージメントの向上により、企業価値の指標として社員の定着率向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tanabeconsulting-group.com/sustainability/social

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.tanabeconsulting-group.com/ir/integrated-report				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	チームワーク醸成を目的とした懇親費用を会社負担とし、制度見直しや利用促進の働きかけを行って				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取週間を設け、食生活改善に向けた企画を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	外部のトレーニングジムの利用ができる福利厚生を導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	テレワーク常態化により、コミュニケーションをとる機会が大幅に減少している。コミュニケーションの希薄化は、社員のストレス増加、モチベーションの低下につながると考えるため、活発なコミュニケーションを図ることができる仕組みづくりが課題である。
	効果検証結果	チームワーク醸成を目的とした懇親費用を、社員一人当たり年間2万円として会社が負担する制度を導入している。会食に限らず、社内レクリエーションとして活用も可能。全社員の94.0%が当制度を活用した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	デスクワークが多く、アンケート調査において肩こりや腰痛に悩む従業員が多いことが分かった。このような身体の不調は生産性の低下に直結すると考えられるため改善が必要である。
	効果検証結果	自由にビジネスファッションを選択することができる、オフィスカジュアルデーを、曜日の指定を撤廃し、全日利用できる制度として拡大したところ、全従業員が当制度を活用し勤務した。
	効果検証結果	「スニーカーやTシャツなどオフィスカジュアルの方が身体が疲れにくい」、「体調の変化に対応しやすい」といった意見が従業員間でみられた。また、制度に対してのポジティブな意見が8割に達した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社Kスカイ

英文名：K Sky Co.,Ltd.

■加入保険者：鴻池健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

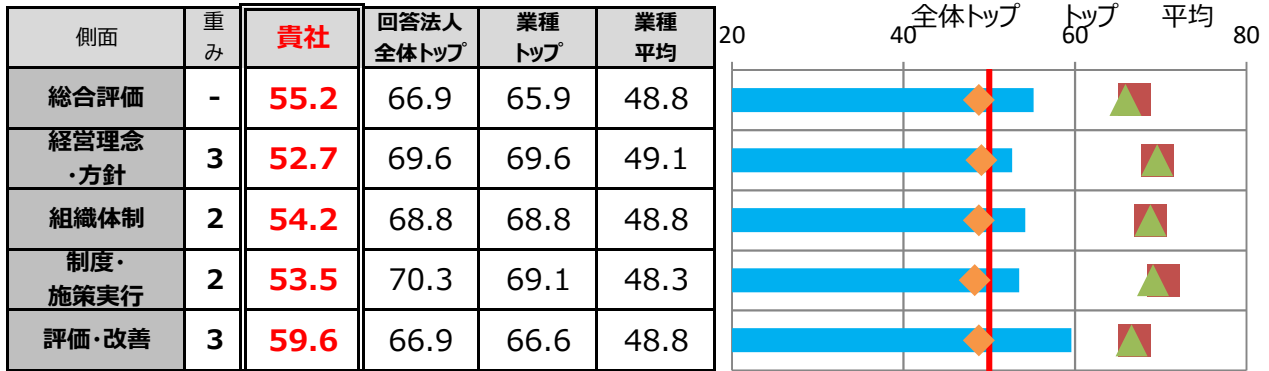
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.2** ↑1.5 (前回偏差値 53.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



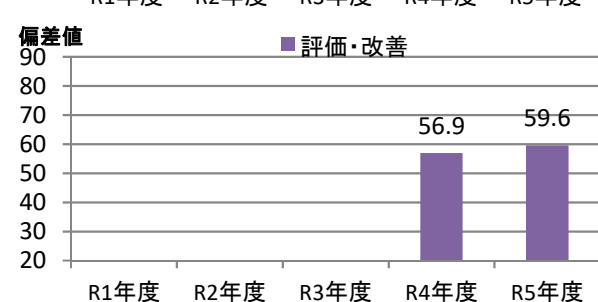
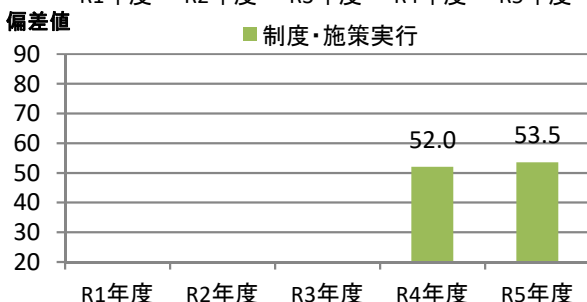
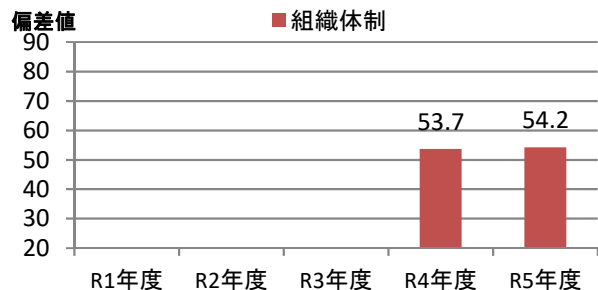
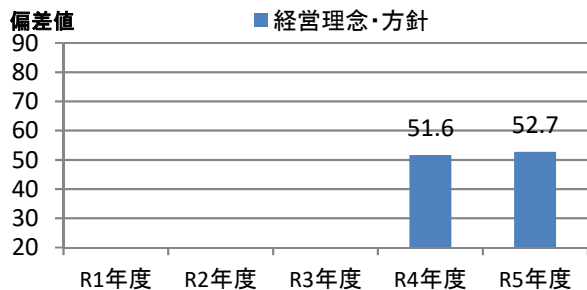
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

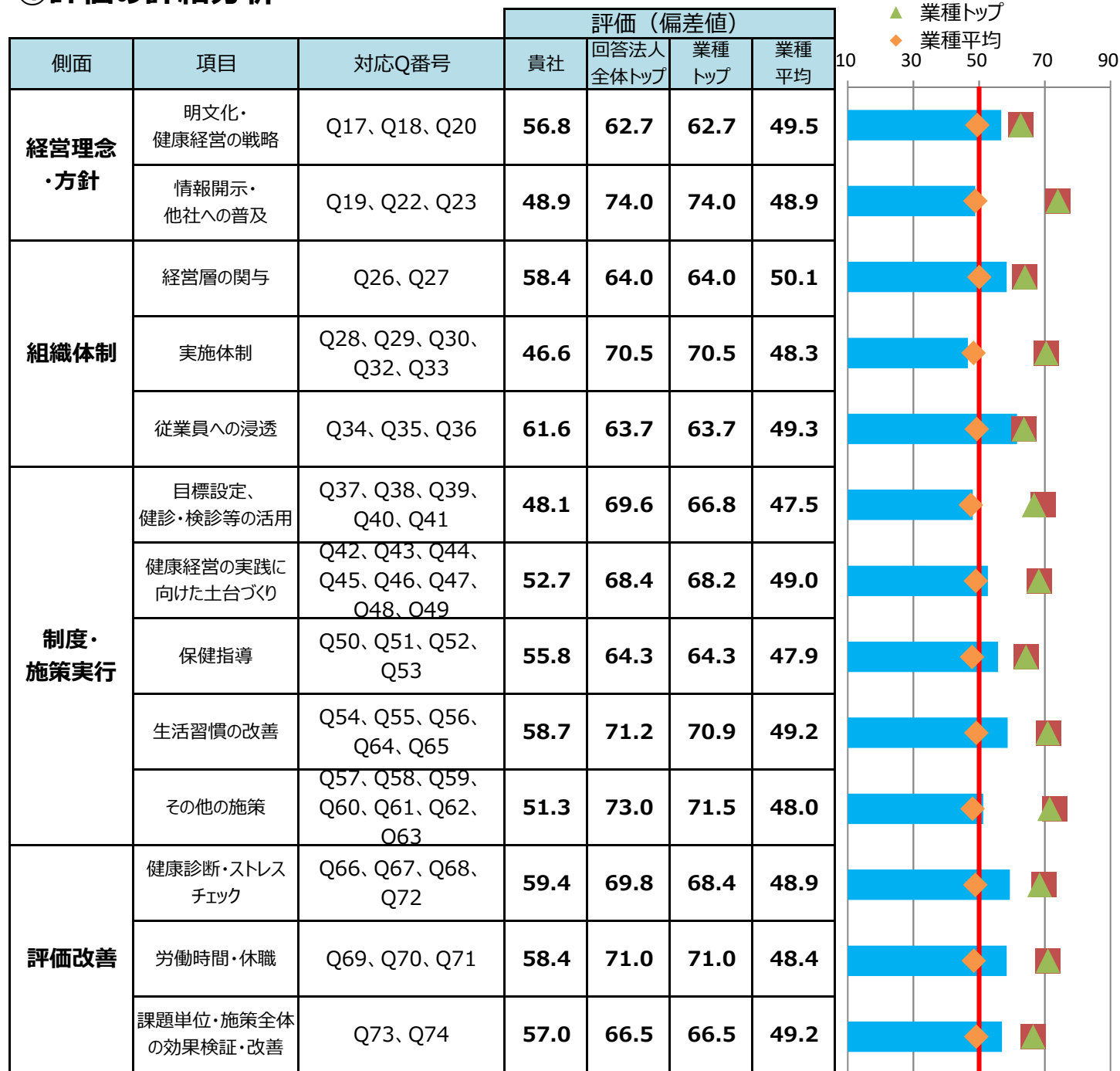
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1201~1250位	1101~1150位
総合評価	-	-	-	53.7(-)	55.2(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>24時間空港という特性上、早朝、夜間を含むシフト勤務体制であるが、これに伴い睡眠の量、質に問題を抱える社員が比較的多く、自身の持つパフォーマンスの発揮に影響し、かつ心身の不調に繋がるケースも見られている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営に関わる施策の一環とし、社員が健康で長く勤務できるよう、深夜に亘るシフトパターンの緩和、および4日勤務、2日休日とする勤務パターンの固定化により、ワークライフバランスを図り、健康増進に繋げる。これらの取り組みにより、パフォーマンス改善を測定する指標としてストレスチェックによるワーク・エンゲジメントの指数向上、ならびに体調不良による欠勤、休職率の低下を期待する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>コロナ禍を受けての航空業界の一時停滞により、新規採用がストップしていたことから、人材の確保、育成に遅れが生じ、コロナ終息後の業務運営に支障を来している。これにより、人材確保に努める一方、離職率も高く推移している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>在籍中の社員の健康増進、ならびに更なる人材確保に向けての採用競争力向上を目的とし、社員が安心して長く働き続けられる会社となるよう、各種健康増進施策の新規導入、および福利厚生の変更の拡充を行う。これらにより健康で安全な職場体制の基盤づくりを行い、ワークエンゲジメントの向上、離職率の低下を期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ksky.co.jp/mission/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員会が主体となり、ストレス緩和効果を学ぶイベントとして、コーヒーの無償提供イベントを定期実				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員会が主体の食生活関連のイベント実施に加え、外部セミナーを導入し、健康的な食事への意識を高めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	自社作成のストレッチ動画を使用し、始業前のストレッチおよびラジオ体操を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	航空旅客の対応が主な業務であるため、重量のある手荷物の運搬などに起因して腰痛を訴える社員が多く、課題となっている。日常的な運動の定着により筋肉の衰えを防ぎ、腰痛の発生を予防したい。
	施策実施結果	腰痛予防を目的として全社員を対象に、以下の取り組みを実施 ・オンラインでの各種運動セミナー等（参加者13名） ・業務前実施：ラジオ体操、社内作成のストレッチ動画を用いたストレッチ
効果検証結果	2022年度の腰痛発生件数1件、2023年度は現時点で0件であるものの、セミナーについては把握できている参加率が低調であり、シフト勤務の現業部門の社員においては、開催時の参加が困難であることを踏まえ、オンデマンド配信の周知など、参加率向上に向けた取り組みを検討する。 運動習慣比率は今年度の冬期に第2回実施予定の健康習慣アンケートにて検証を行う。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナだけでなく、空港という勤務地柄、現場で働く社員の多数が、様々な感染症と接する可能性が高い。感染リスクへの危機感はあるものの、機会や金銭面などの問題により、実際の行動（ワクチン接種）に繋がらないケースが散見される。
	施策実施結果	感染を事前に抑えるためにも、ワクチンに対する正しい理解を進め、ヘルスリテラシーの向上を図るとともに、補助金の拡充、集団接種の実施を行い、ワクチン接種率を上げ、感染予防対策を行う。
効果検証結果	2022年度はコロナでの業務縮小の余波があり、外部出向となった社員が半数近くとなったためワクチン接種実施者は148名にとどまったが、コロナ対策の一環となる感染対策との輻輳効果により、インフルエンザ罹患者は3名にとどまった。また、2023年度については、本社事業所だけでなく、集団接種未実施の事業所でも、集団接種可能となり、接種機会の拡大を行った。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANAラインメンテナンステクニクス株式会社

英文名：ANA Line Maintenance Technics Co., Ltd

■加入保険者：ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

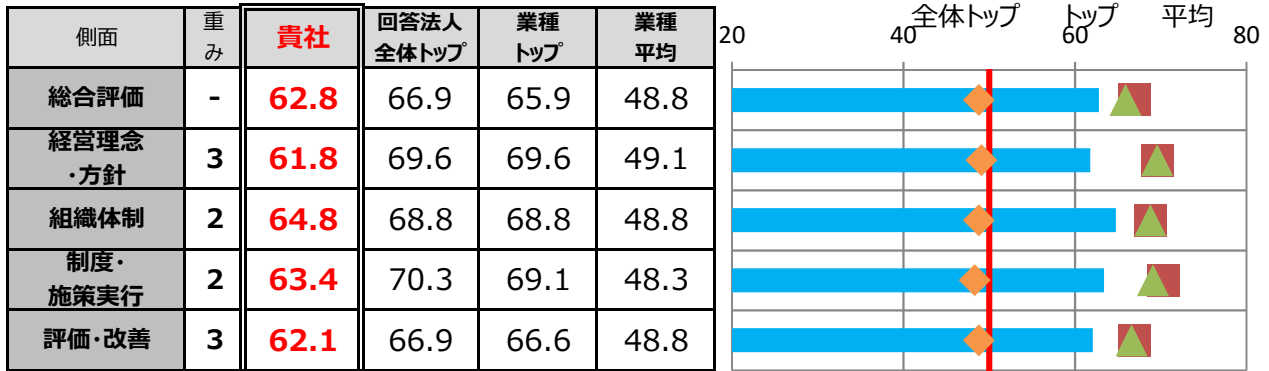
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑4.9 (前回偏差値 57.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



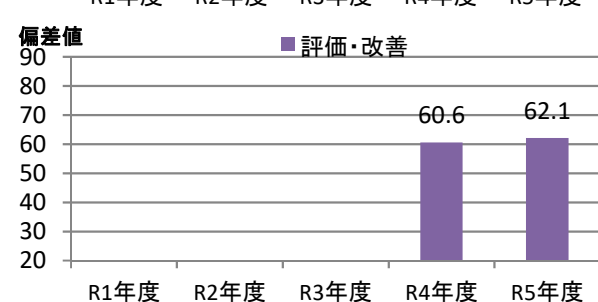
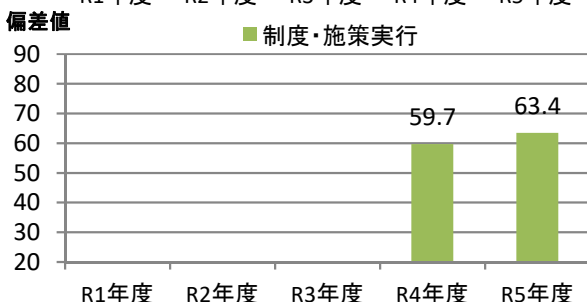
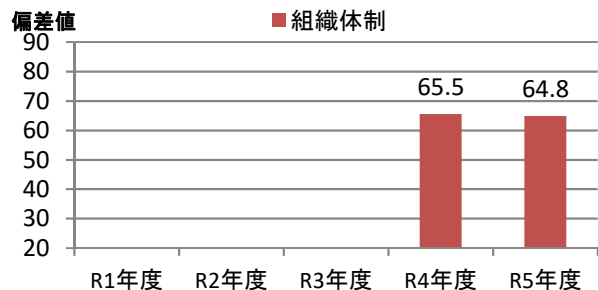
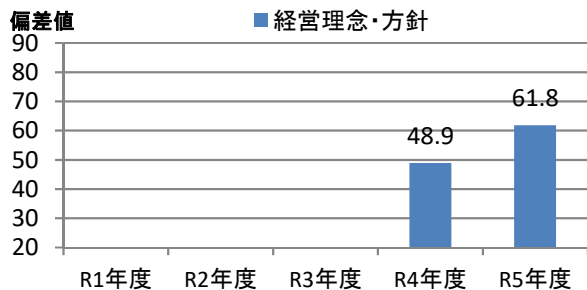
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

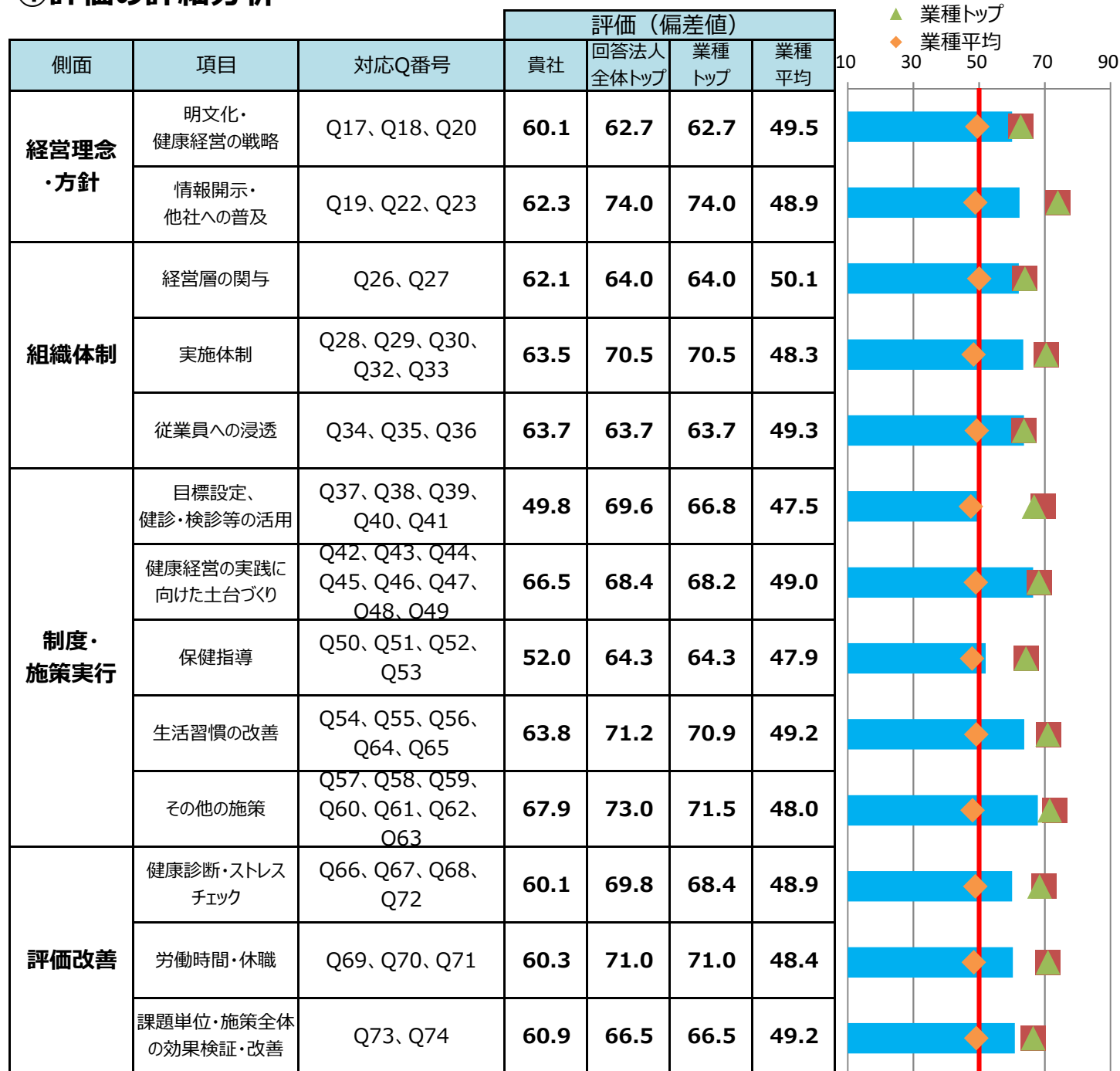
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	751~800位	201~250位
総合評価	-	-	-	57.9(-)	62.8(↑4.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>昨年会社として10周年を迎えて若年層主体だった職場の年齢分布が上昇してきた中で、職場を引っ張っている中心メンバーが日々厳しいシフト勤務の環境下で、心身共に良好な状態を維持することによって、社員1人1人に最高のパフォーマンスを発揮してもらうことが、今後の組織運営上不可欠である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人ひとりの心身の健康状態を維持することにより、社員一人ひとりに高い生産性を発揮してもらえることが期待できる。また、楽しみながら健康増進できる取り組みを通じてウェルビーイングの推進を図り、ANAラインメンテナンステクニクスで働くことに日々楽しさとやりがいを感じ、いきいきと働ける職場を実現することが期待できる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>コロナ禍において航空業界では多くの人財流出が発生し、アフターコロナでの優秀な人財の確保は大きな課題となっている。安定的な採用の継続と共にコロナ禍を耐えて会社を支えてくれた社員一人ひとりが1日でも長く心身共に健康かついきいきと楽しく働ける職場を作り、対外的な評価および企業価値の向上を果たすことが今後必要不可欠である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>心身共に健全な社員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮することにより、安全・あしんな品質の機材をお客様に安定的に供給することができることで、結果として高い定時性の達成とお客様満足度を向上させることが期待できる。また、これらの結果は対外的な企業価値向上と評価向上にもつながっていき、採用競争力を向上させて優秀な人財確保にも貢献することが期待できる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.ltc.ana-g.com/healthy_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	http://www.ltc.ana-g.com/healthy_management.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	http://www.ltc.ana-g.com/healthy_management.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	http://www.ltc.ana-g.com/healthy_management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	18	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.8	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	Good Job Programと称して、上司部下に関わらず仲間に感謝を伝える文化を醸成している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	全社員へのアプリ提供と、栄養・食生活改善機能を通じた改善サポートを実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	アプリを通じたウォーキング等の運動促進イベントの開催と参加促進を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	20代、30代の若い従業員が多く、健康診断データも良好な結果であるが、睡眠不足と感じる従業員が増えている。「睡眠で休養が十分とれている」で「いいえ」の回答率 41.4%。睡眠できちんと休養がとれる働き方の検討をしていくと同時に、今後の加齢による健康状態の悪化を防ぐことを目的として、運動促進や食生活、適正飲酒への配慮等の啓蒙等により、健康増進をしていくことを目標としている。
	施策実施結果	グループ会社全体で2030年度を目標とした健康管理指標の目標削減率を掲げ、健康に関する各種モニタリングを実施していく。健康管理室、安全衛生委員会、労組とも連携し、各種施策を推進していく。
効果検証結果	2022年度実績（ ）内 対前年比 BMI適正者比率 男性：70.1% (±0)、女性75.0% (+2.4) 喫煙率 男性：25.0% (+0.6)、女性：3.1% (-1.7) メタボ該当率 男性：13.7 (-4.2)、女性：0 (±0) 身体愁訴該当率：男性：28.0% (+2)、女性：40.0% (+3) MY HEALTH WEBにて健康診断結果や健康に関する情報も閲覧が可能。登録率100%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2020年度以降におけるコロナ禍により著しく業績が悪化し、また在宅勤務等のニューノーマルな働き方導入に伴い従業員間での繋がりを感じる機会が減少し、コミュニケーションが希薄となった結果、航空業界への将来不安も相まって離職者が増加した。アフターコロナにおいて航空業界、そして弊社で働く魅力を向上させるような取り組みを行い、従業員の幸福度やウェルビーイング向上に取り組むことは必須と考えられる。
	施策実施結果	2023年度では以下の取り組みを実施した。 ・レクリエーション費用補助 ・褒め合う文化醸成に向けた社内イベント ・同じフロアで働く仲間との一体感醸成企画 ・全国の仲間とつながりを実感できるイベント
効果検証結果	・従業員満足度調査の結果より、組織/従業員のコミュニケーション環境は高い水準を維持している。 (例) 設問：自由に発言できる風通しの良い職場環境づくりに努めているか。2022年度結果：4.16点 (5点満点、昨年度比は+0.05点) ・褒め合う文化醸成の社内イベントにおいて、参加率は2019年度から継続的に100% (全員参加) であり、褒めた件数は年間5万件前後と高い水準を維持している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メイアン

英文名：meian

■加入保険者：名古屋銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

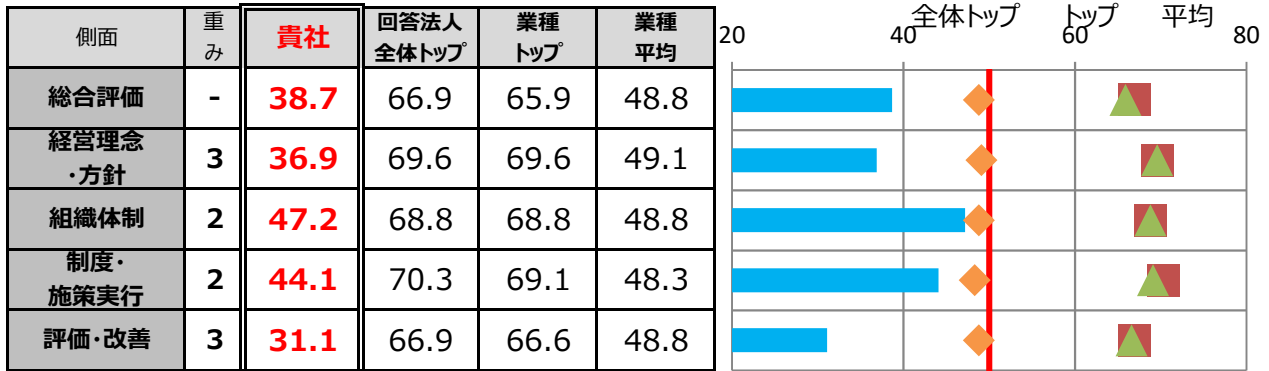
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **38.7** ↓0.3 (前回偏差値 39.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



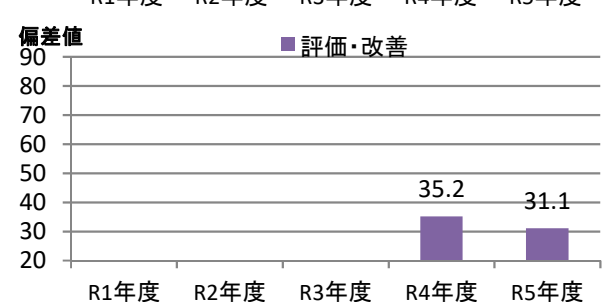
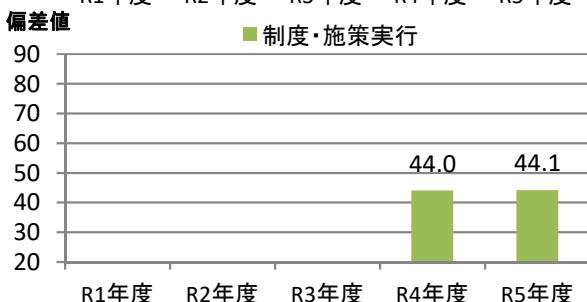
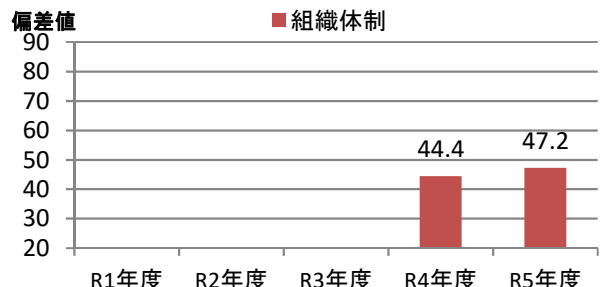
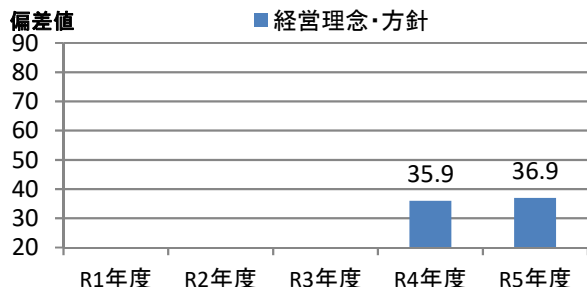
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

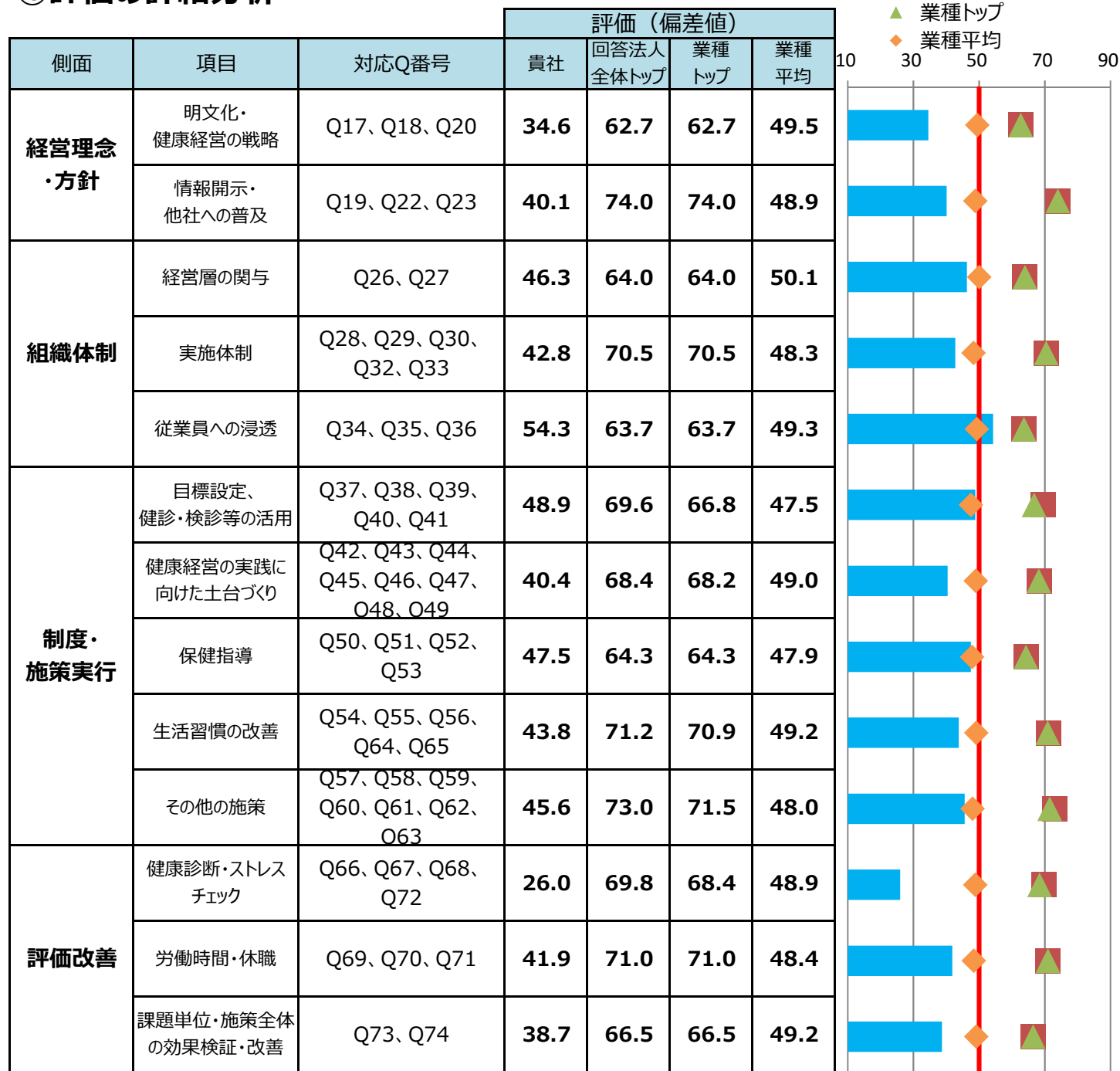
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2751~2800位	3101~3150位
総合評価	-	-	-	39.0(-)	38.7(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://meian-co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ソフトボール、釣り同好会等に金銭支援を行い、定期的に釣りの会を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	安全衛生委員会のなかで、定期的に食事に関するテーマで話し合っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合のウォーキングキャンペーンへの参加促進。各待機所や事務所に鉄アレーの設置を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザやコロナウイルス等感染症が発症すると人員が手薄となり、実務に支障が生じるため感染症の流行を抑制する必要がある。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種の補助。コロナウイルス感染時（濃厚接触も含む）の特別有給休暇による感染防止を実施した。
効果検証結果	本人の感染数減少。家族感染による濃厚接触者も一定数発生するも、事業継続には影響のないレベルで推移した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	24時間勤務のうち、警備監視センターにおいて、長時間椅子に座り監視業務を行うため、肩こり、腰痛の症状が出る場合がある。
	施策実施結果	肩こり、腰痛の防止が期待できる椅子を導入した。
効果検証結果	椅子の変更により、長期の監視業務における肩こり、腰痛はかなり改善された。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンエンターテイメント株式会社

英文名：AEON ENTERTAINMENT CO., LTD.

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

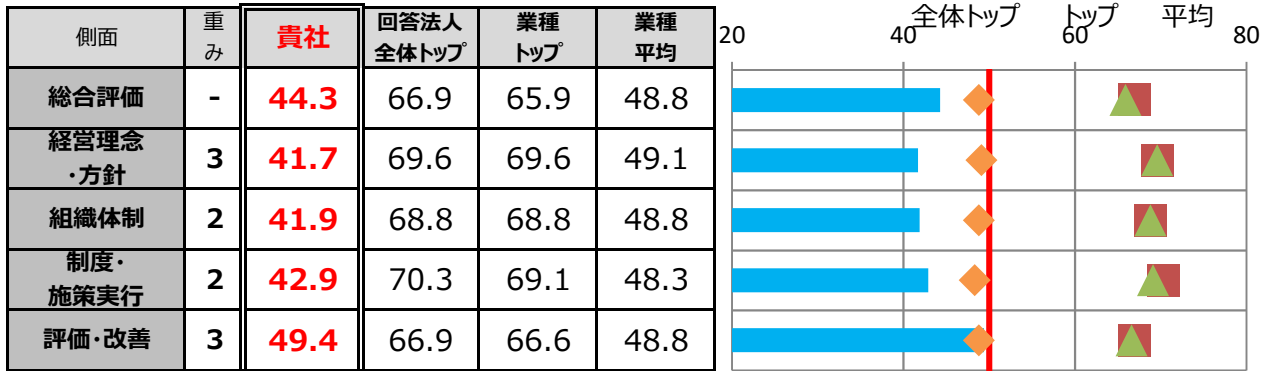
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.3** ↑0.7 (前回偏差値 43.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



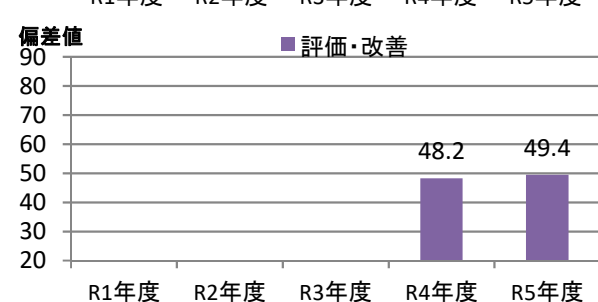
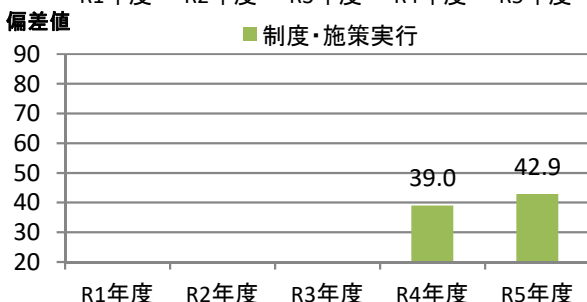
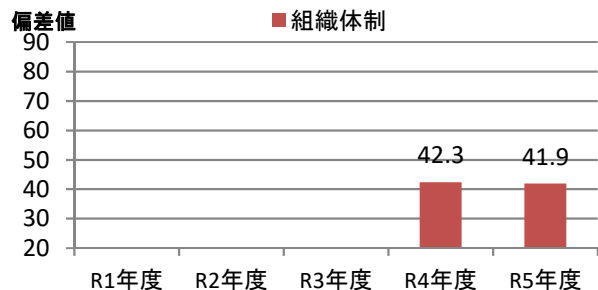
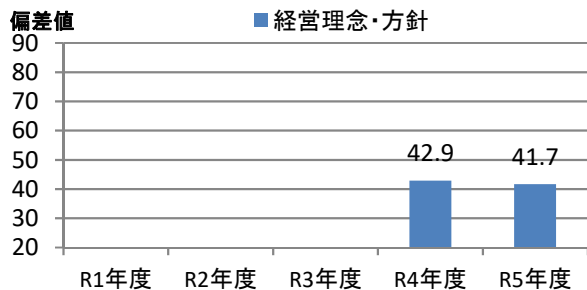
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

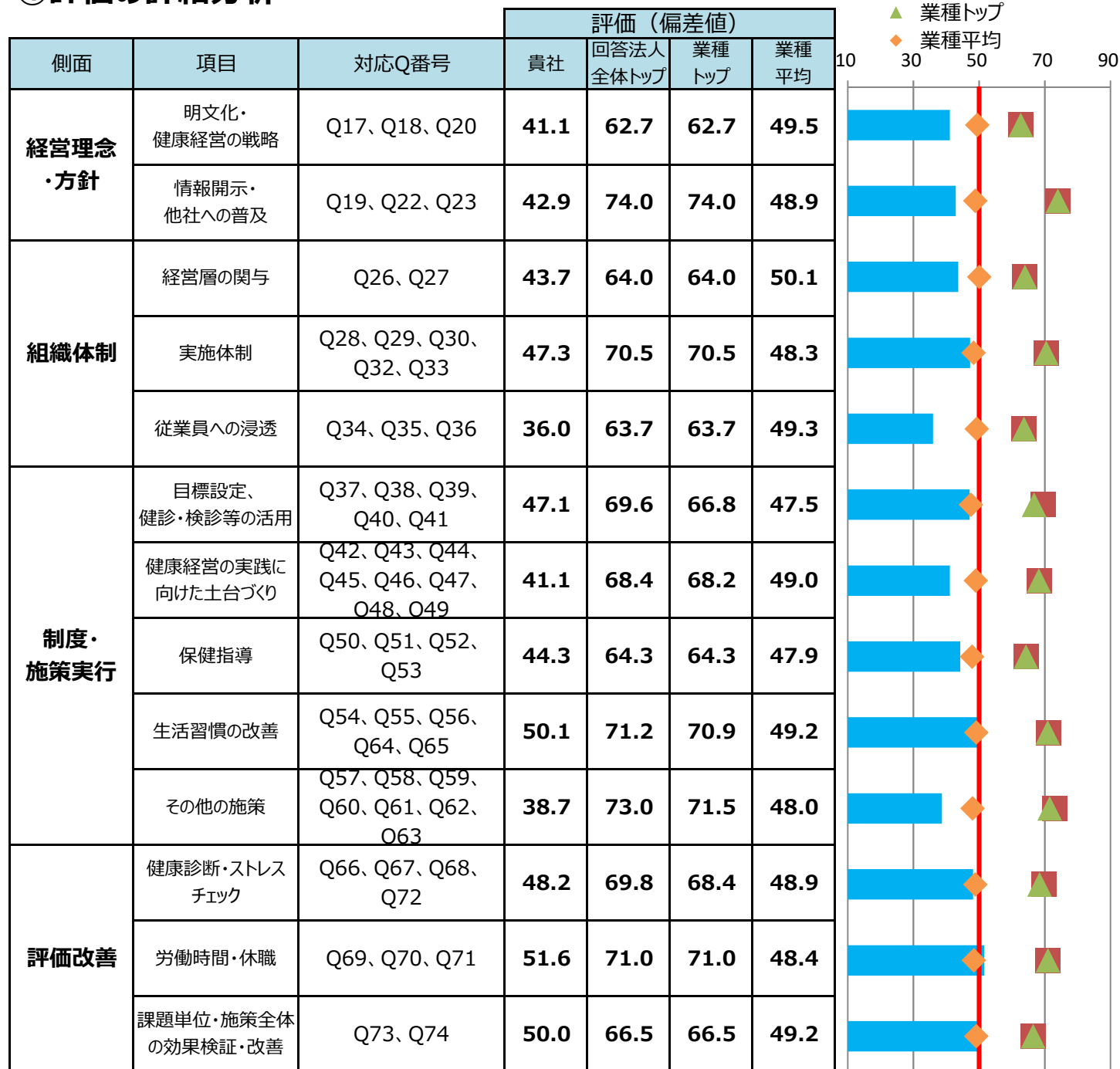
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2401~2450位	2601~2650位
総合評価	-	-	-	43.6(-)	44.3(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢の上昇により、加齢による健康診断結果の医師の所見増加や健康不安が増加することが見込まれる。また賃金の上昇や労働人口の減少に対応していくには、従業員一人ひとりのパフォーマンスを高めていく必要があり、それを支える為、従業員の健康推進を継続して取り組むことが重要な課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	保険者との連携による、健康診断結果を用いた、従業員個人への健康増進への施策を実施する事により、従業員個人が自身の健康管理についての意識がより高まる。 (健康診断および、二次検査受診率受診率100%目標)
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康経営を促進することにより従業員満足の上昇を図り、「長く働き続けたい会社」「優秀な人材が集まる会社」であり続けることが事業活動の継続において重要な課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	会社を挙げて従業員の健康問題に取り組み、従業員が長年に渡って働き続けたいと感じられる環境整備を行い、離職率の低下につなげる。(23年度正社員の離職率目標値：6.3%以下)

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aeoncinema.com/company/company/kenkoukeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康保険組合主催の健康チャレンジキャンペーンの周知				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合主催のウォーキングラリーの周知				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が0.9%であり、健康保険組合内のグループ企業と比較しても平均を大幅に下回っている状況。また、健康保険組合主催の健康チャレンジキャンペーンの参加率が低く運動不足により生活習慣病の発症リスクが高い。
	施策実施結果	従業員に向けたアナウンスの強化、社内連絡ツールを使用した定期的な情報発信。
	効果検証結果	健康チャレンジキャンペーンの参加率は3.5%から4.2%と若干の改善、特定保健指導の実施率は0.9%から43.6%に改善しており、生活習慣の改善、発症予防について従業員の意識が向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社リロバケーションズ

英文名：Relo Vacations, Ltd.

■加入保険者：東京不動産業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

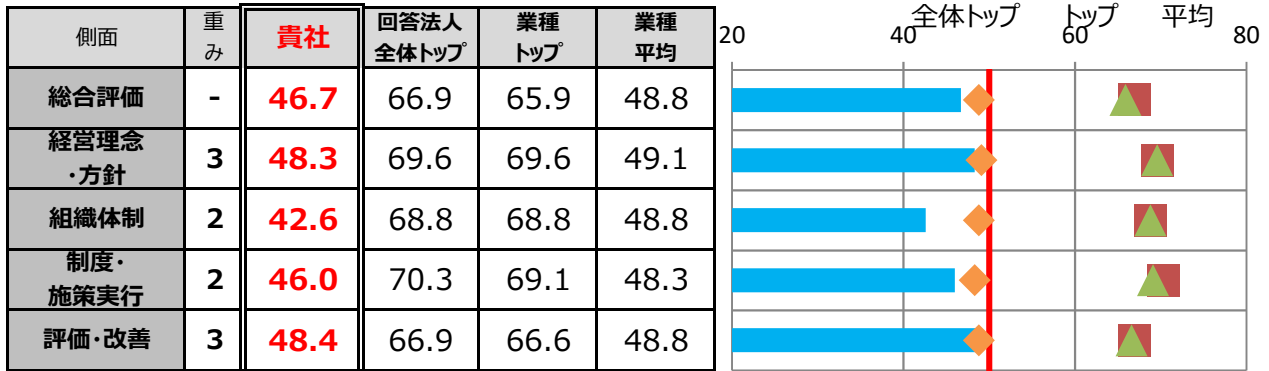
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.7** ↑1.9 (前回偏差値 44.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



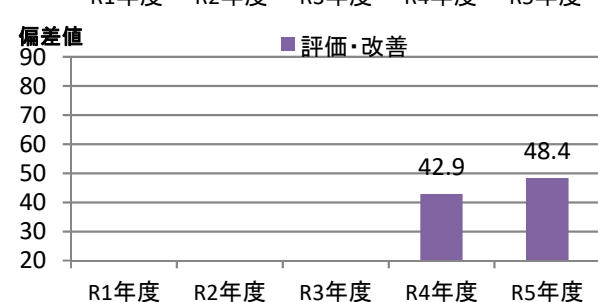
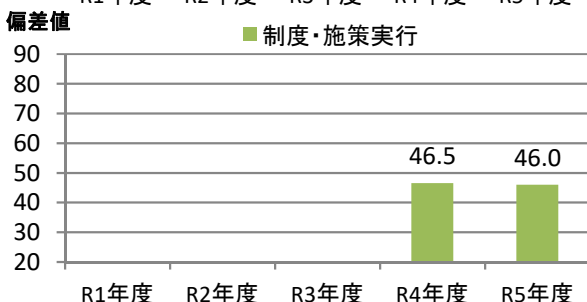
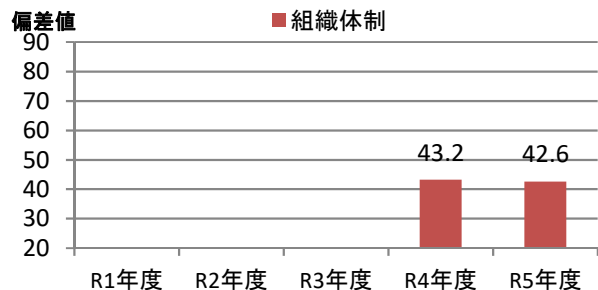
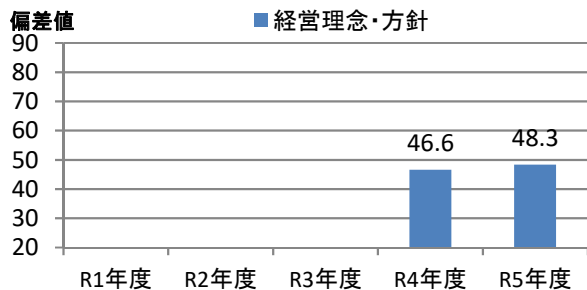
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

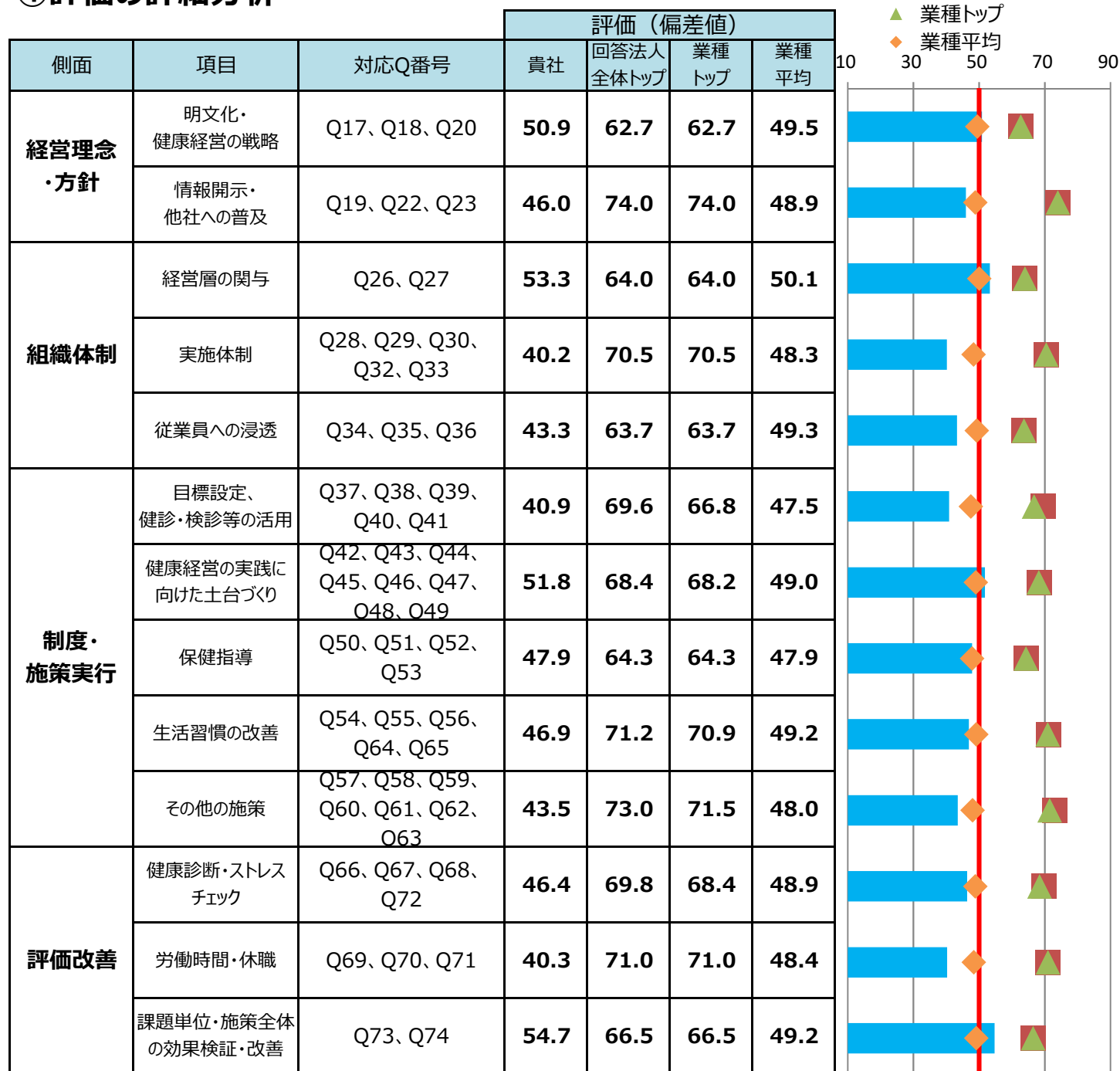
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2301~2350位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	44.8(-)	46.7(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 観光業は「接客」をメインとするサービス業であり、「ひと＝従業員」を資本とする。そのため従業員の健康保持は健全な経営継続に欠かせない。顧客へ最高のおもてなしを提供し続けるために、従業員の心身の健康を守り、培った技術を次の世代へと繋いでいくことが重要な課題だと考える。
	健康経営の実施により期待する効果	老若男女問わず全ての従業員が長期にわたって心地よく働くことができる環境を整えることで、最高の接客(おもてなし)を実現することを期待する。健康診断受診率100%、ストレスチェック受検率100%、喫煙率0%を近年中の目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 弊社は「全社員経営参加」を信条の一つに掲げ、年齢立場関わらず従業員が組織の目標・ビジョン達成に向けて業務に参加し、関与することを目指している。 掲げる目標・ビジョンに従業員が当事者意識をもって参与するとともに、1人1人がやりがいを感じられる環境を整備することが組織活性化を促す重要課題だと考える。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員間のコミュニケーションを促進することで、組織内の情報共有や連携を強化し、組織全体のパフォーマンスを底上げすることを期待する。健康促進も兼ねた地域清掃イベント等コミュニケーションの場を用意している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://relovacations.com/recruit2023

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	月に1回実施している近隣地域清掃の企画・発信を行い、参加者を積極的に募っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生の一環として、提携しているジムやスポーツクラブの利用割引などを行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	81.9	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内調査をしたところ、全体の25.6%が喫煙者であった。喫煙は病気やそれによる退職のリスクにさらされるだけでなく、生産性や労働力の維持にも悪影響となる。非喫煙者の健康や労働環境にも関与するため、改善が必要だと判断。
	施策実施結果	建物内・敷地内での喫煙を全面禁止にするとともに、現喫煙者へ禁煙外来サポート(受診料全額負担)を実施。また喫煙者の雇用制限を開始。これまで役職者を中心に15名以上が禁煙を実施している。
効果検証結果	現喫煙者へ禁煙を促すとともに、喫煙者の雇用制限を開始したことで、全体に占める喫煙者の比率は低下している。役職者から積極的に禁煙に取り組み、発信していくことで、全従業員へ促進する流れができた。引き続き会社一丸となって禁煙に取り組んでいく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	弊社は接客をメインとするサービス業を事業としているため、従業員の多くが不特定多数の人と接する機会をもつ。従業員にとって、感染のリスクとそれに対する不安によるストレスが常に身近にある状況である。感染症は従業員の健康だけでなく、経営維持にも大きな影響を与えることから予防対策が必要だと判断。
	施策実施結果	ホテル施設内ではパーティションの設置や定期的な消毒を行うとともに、モバイルオーダー等DXを活用することで接客の時間・回数を減らした。施設管理を行う事務所内ではリモートワーク・時差出勤推奨等を実施した。
効果検証結果	感染リスクへの軽減対策を施したことで、ホテル施設・事務所ともに大規模な集団感染を防いだ。また事務所内のリモートワーク勤務者は0名から20名ほどに増えた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: SocioFuture株式会社

英文名: SocioFuture, Ltd.

■加入保険者: 日本NCR健康保険組合

非上場

■所属業種: サービス業

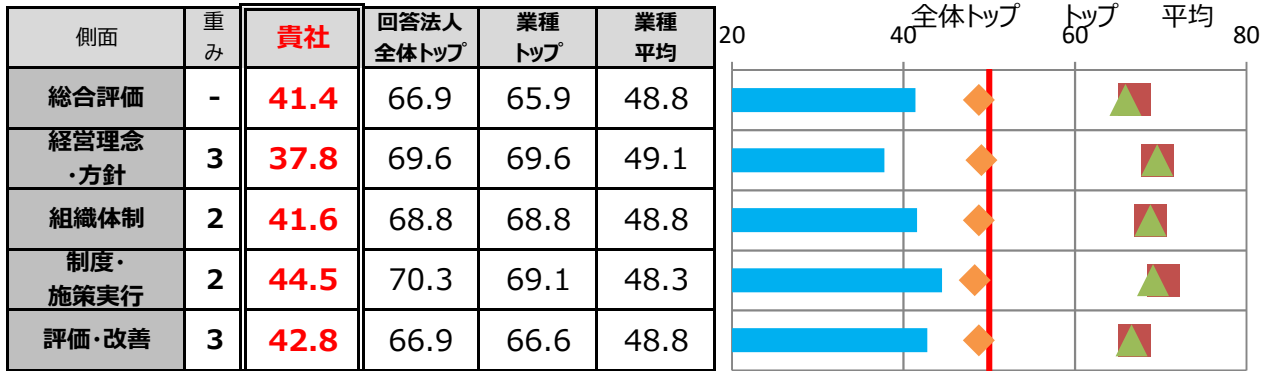
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価: **41.4** ↑6.5 (前回偏差値 34.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



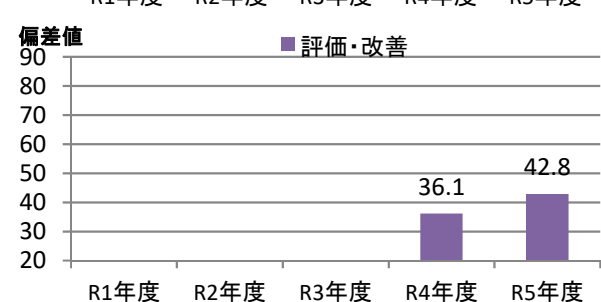
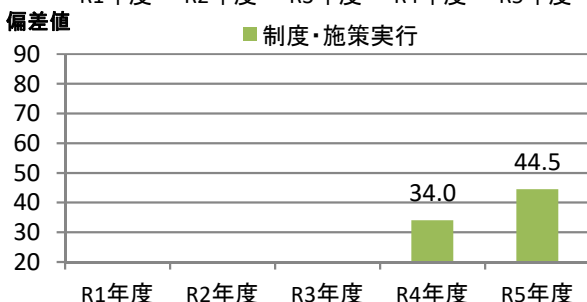
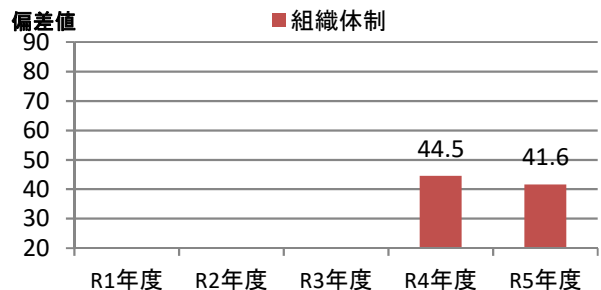
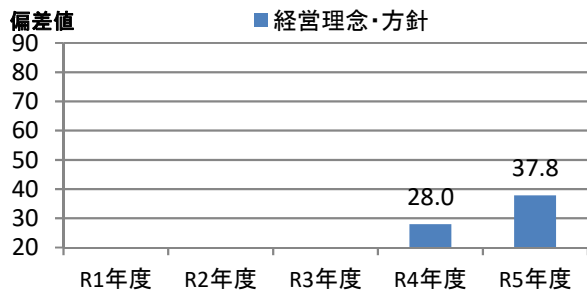
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

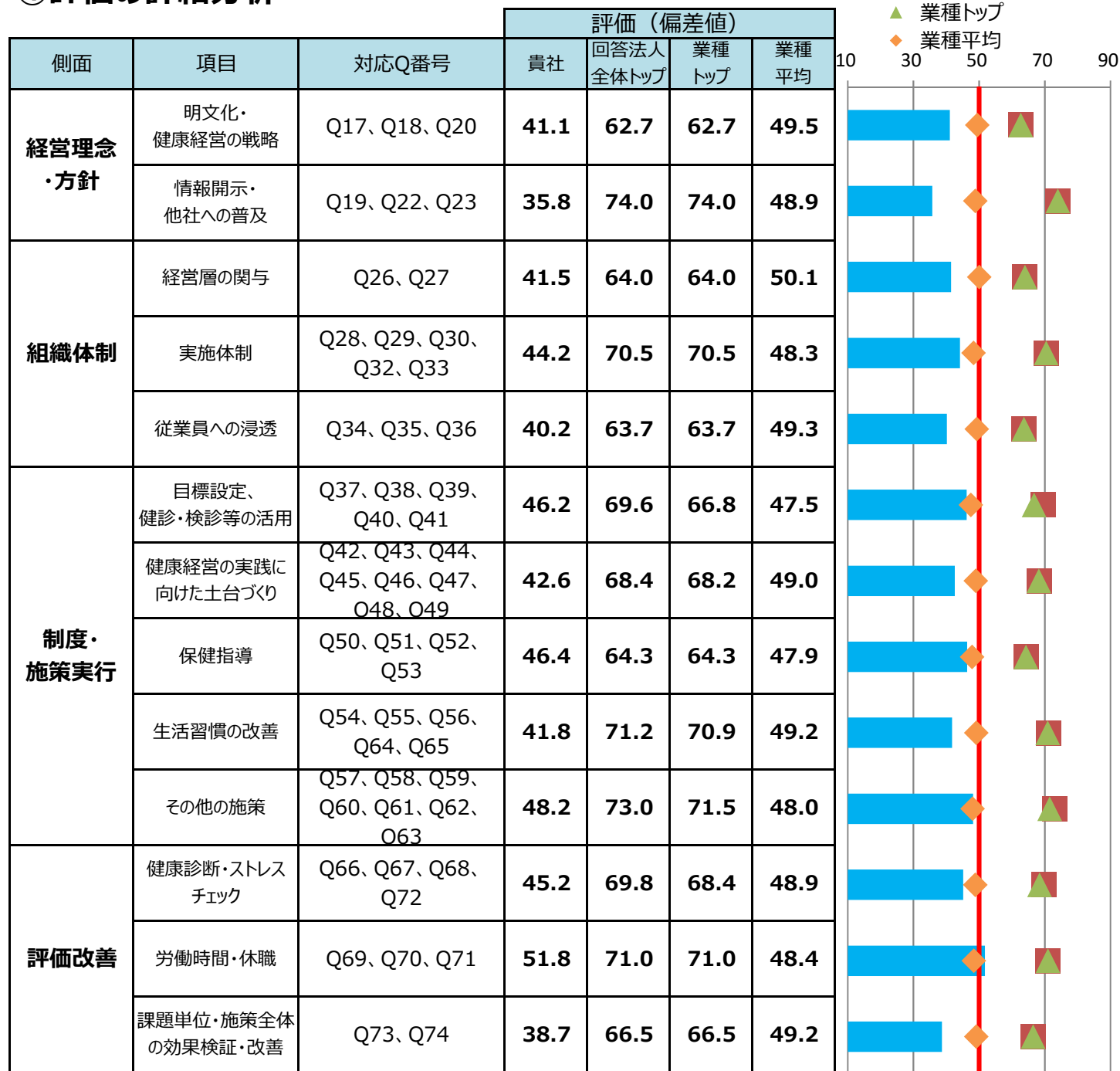
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2901~2950位	2901~2950位
総合評価	-	-	-	34.9(-)	41.4(↑6.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ここ数年、突発的な病死や癌の発見遅延による死亡、介護離職など不幸な退職が増えてきている。
	健康経営の実施により期待する効果	経営として、健康診断の励行による異変の早期発見、社員との対話を通じた家庭事情の把握と各種制度の充実を図ることで、不幸な退職を未然に防ぎ、長く働ける環境を整えたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ここ数年、メンタル不調者が増えており、不調者を抱える職場の生産性が低下している。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調者の発生を予防するとともに、不調者をサポートするノウハウの均霑等により生産性の低下を避けたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.scft.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.0	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員、及び家族参加によるバーベキュー大会をコロナ禍の期間を除き毎年開催している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.9	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	健康増進を目的に各スポーツクラブと提携し施設利用料の補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.1	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	31.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	病死、介護離職など不幸な退職が増えている。
	施策実施結果	健康診断の勧奨強化、健保組合と連携した重症化予防策の充実、健康や育児介護に関する相談窓口の利用促進、介護休暇と利用可能な積立年休の取崩し要件の緩和等を実施中。
	効果検証結果	上記施策は2023年度から本格的に強化・拡充したものであるため、目下効果検証の方法やKPIの設定方式について検討中。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NTSホールディングス株式会社

英文名：NTS HOLDINGS CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

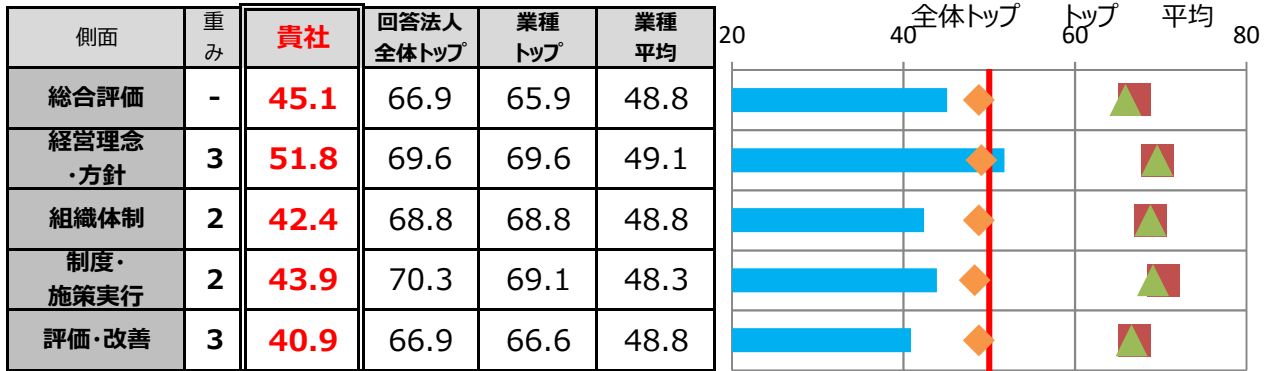
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501~2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.1** ↑3.5 (前回偏差値 41.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



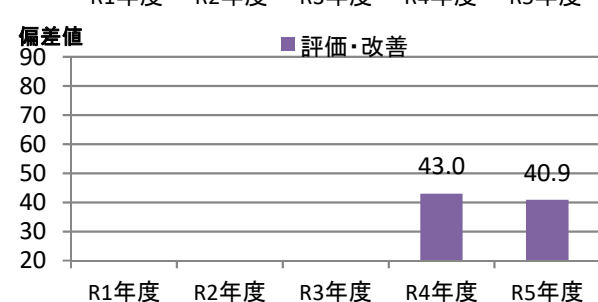
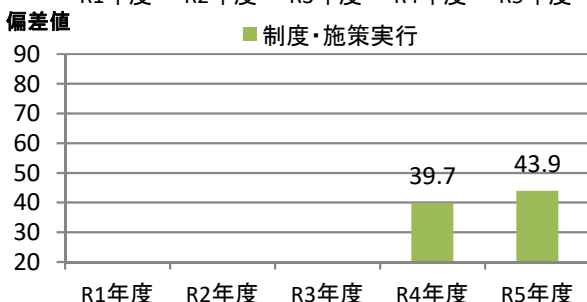
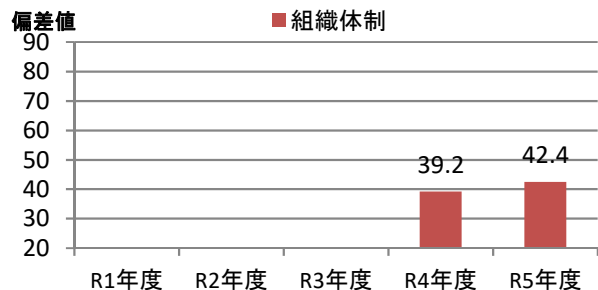
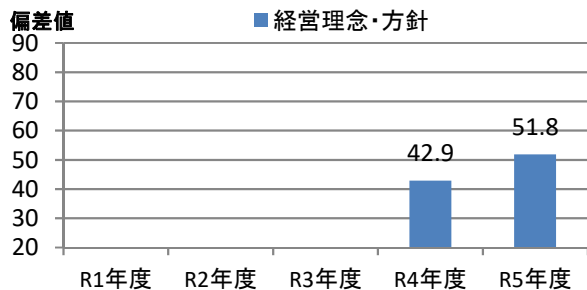
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

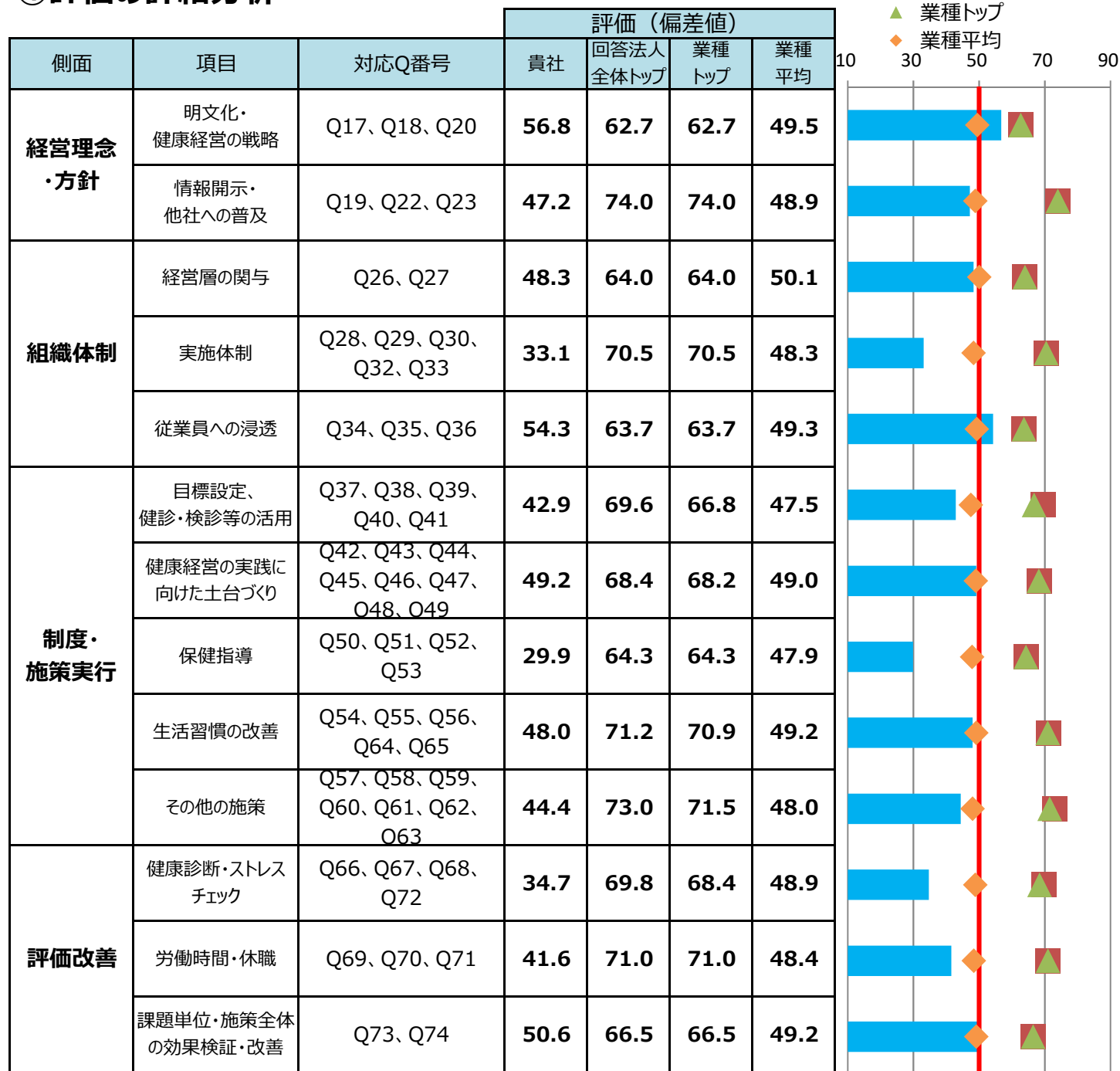
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2551~2600位	2501~2550位
総合評価	-	-	-	41.6(-)	45.1(↑3.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが最高のパフォーマンスで、いつまでも活き活きと働き続けることによる企業の持続的成長。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の「こころ」と「からだ」の健康増進、ワークライフバランスを推進することによる従業員の満足度向上の実現およびヘルスリテラシーを高めることによるパフォーマンスの向上。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nts-hd.co.jp/healthpolicy1.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	非対面でのコミュニケーションとして、全従業員参加型（記事募集等）の社内報を利用している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜を中心としたレシピを従業員から募集、集まったものを社内報や社内HPに掲載する企画を行った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動不足解消への第一歩として「2up3down運動」（階段使用の奨励）を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	78.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	グループ全体での残業時間は、全国平均を下回っているものの、部署および担当者により業務負担の差があることから、労働時間の更なる適正化を実現することが課題である。
	施策実施結果	SXアクションプラン（SDGsに係る重要課題と当グループの取り組み）等において、取組事項として「従業員の健康を最優先とした健康経営の実践」を掲げ、その一活動として業務効率化の推進に取り組んだ。
	効果検証結果	一人当たりの月平均残業時間【2022年度実績一人4.4時間/月】と0.7時間の削減となり、今期目標（0.5時間削減）を達成した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本能率協会マネジメントセンター

英文名：JMA Management Center Inc.

■加入保険者：出版健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

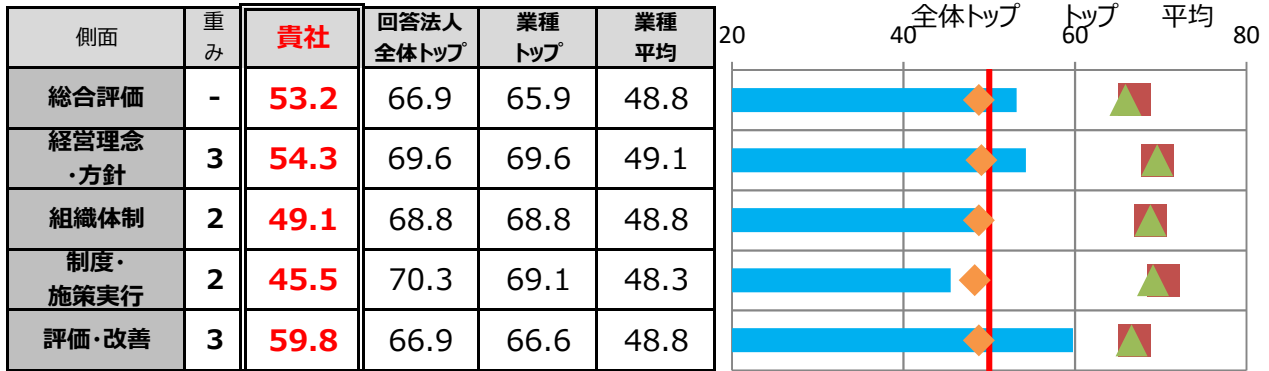
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.2** ↑24.4 (前回偏差値 28.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



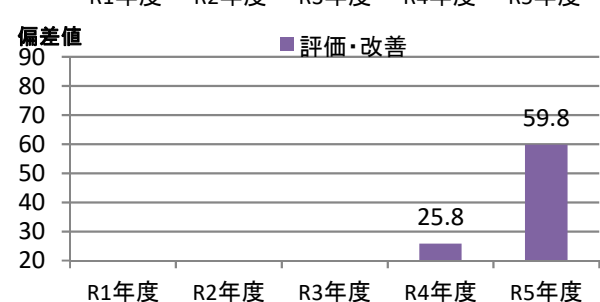
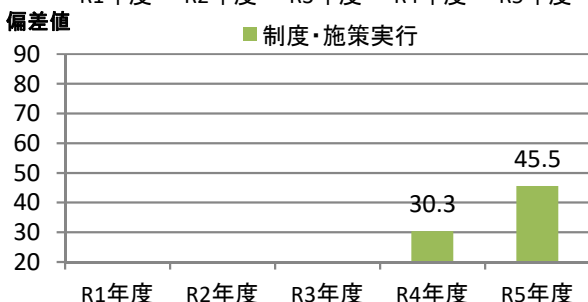
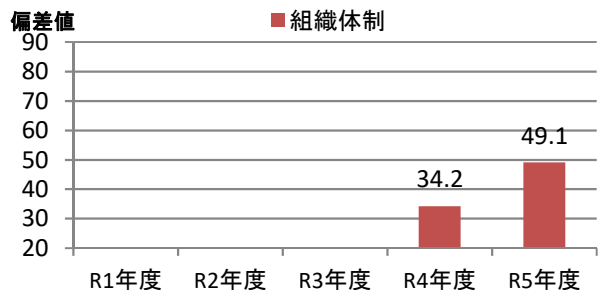
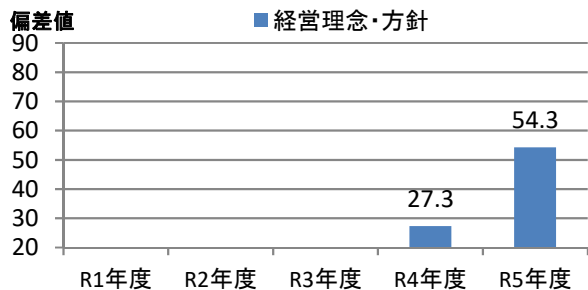
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

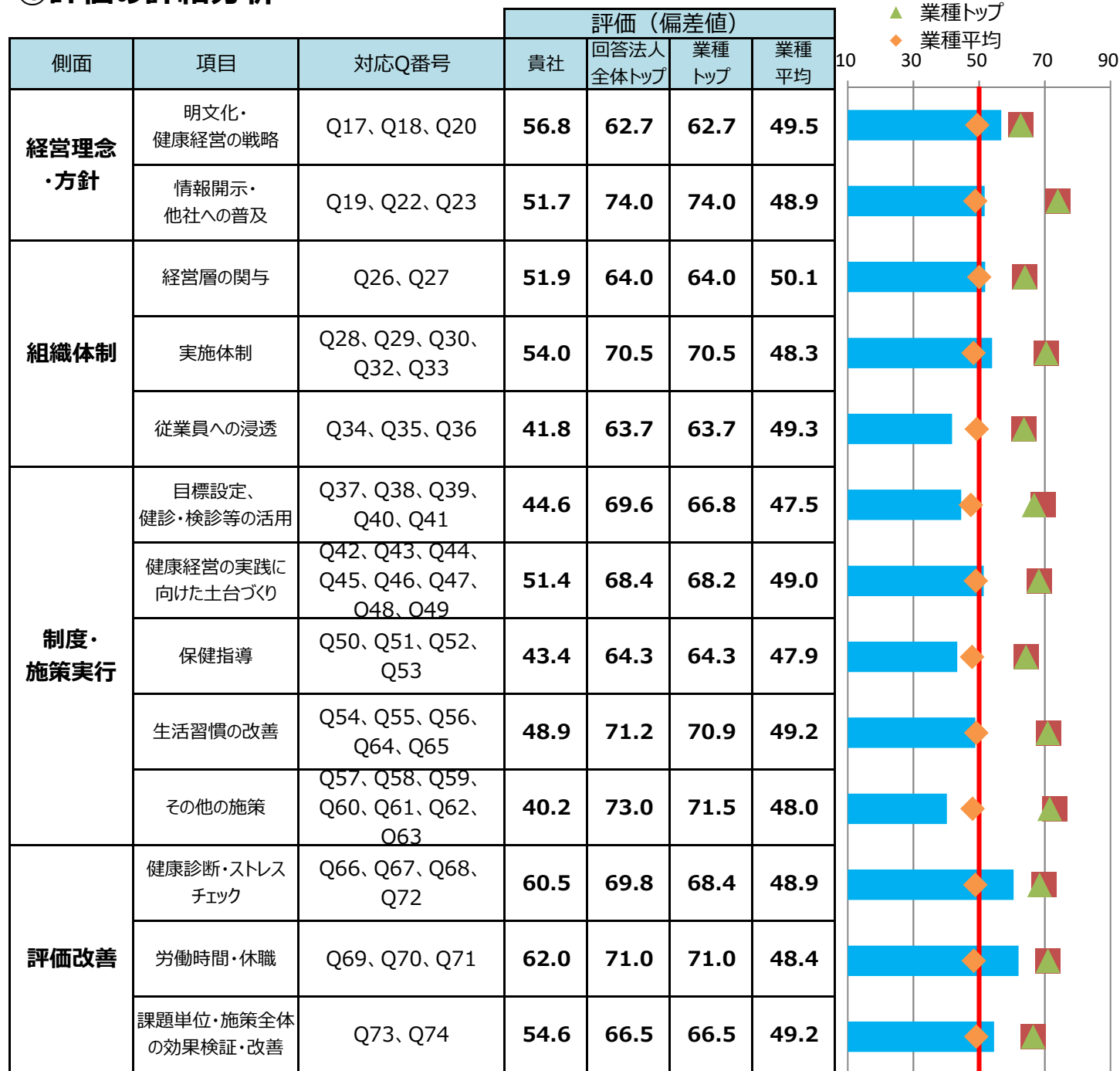
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	3051~3100位	1401~1450位
総合評価	-	-	-	28.8(-)	53.2(↑24.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社のパーパス（社会的存在意義）である「成長に、寄り添う。」の実現のため、社員と会社が共に成長し続けることを目指す。 社員一人ひとりが最大にパフォーマンス向上をし、働きがいもち業務に取り組みることが重要と考える
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営は従業員一人ひとりのパフォーマンスが向上しており、働きがいもち業務に取り組んでいる状態を目指す状態とする。すべての健康状態が整った効果として、労働生産性の損失の改善が期待できる。具体的に3点の切り口から目標値を定める。（1）身体的健康の実現 （2）精神的健康の実現 （3）社会的健康（エンゲージメント向上）の実現
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jmam.co.jp/sustainability/society/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.jmam.co.jp/sustainability/society/healthmanagement.html				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.jmam.co.jp/sustainability/society/healthmanagement.html				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.jmam.co.jp/sustainability/society/healthmanagement.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活動の設置、それに使用する（グラウンド代・懇親会費など）の金銭支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	自主的に食事の意識を高めるため、あすけんを始めとした食生活改善アプリの周知、参加者の把握を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	ウォーキングキャンペーンの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員アンケートの結果、一週間に2回、1回あたり30分以上の運動を行っている従業員の割合が36%であった。定期的な運動を行うことが疾病の発生予防にも繋がると考え、ウォーキングキャンペーンを行った。
	施策実施結果	参加は任意として希望を募り、役員をはじめとして296名の参加があった。キャンペーン中は週2回ランキングを発表し、参加していない従業員へも盛り上がり伝わるような工夫をした。
	効果検証結果	施策後、定期的な従業員アンケートの結果、運動を行っている従業員の割合は微増だったものの（36%→38%）、具体的な運動内容の記述回答率が12%増加した。また、継続的にウォーキングを続けている従業員の割合は20%であった。チーム対抗戦を行い、チャットの活用やランキング発表をすることでコミュニケーション活性化にも繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日鉄環境エネルギーソリューション株式会社

英文名：NIPPON STEEL ENVIRONMENTAL&ENERGY SOLUTIONS

■加入保険者：日本製鉄健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

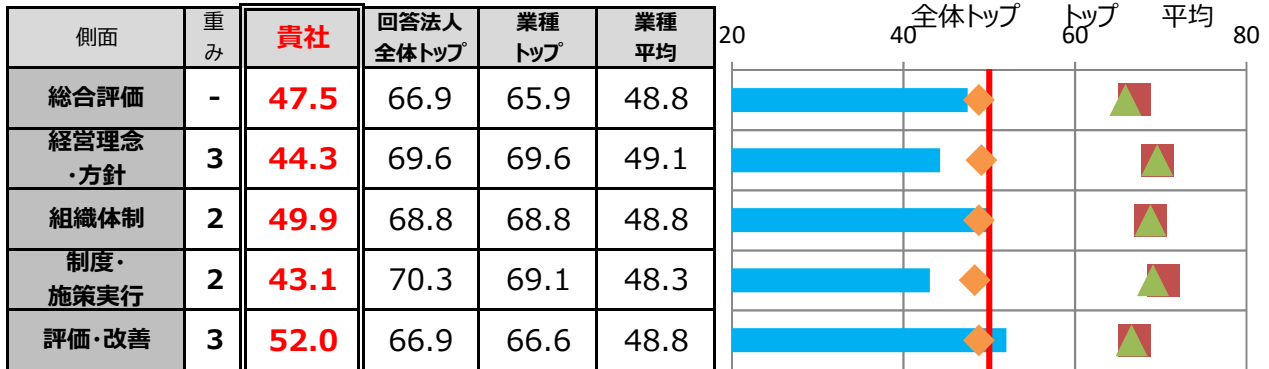
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.5** ↑2.1 (前回偏差値 45.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



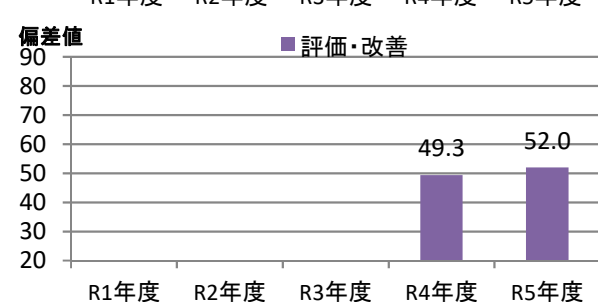
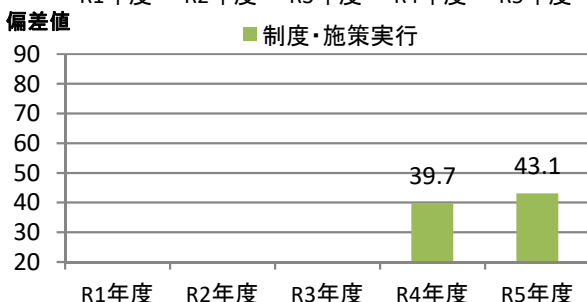
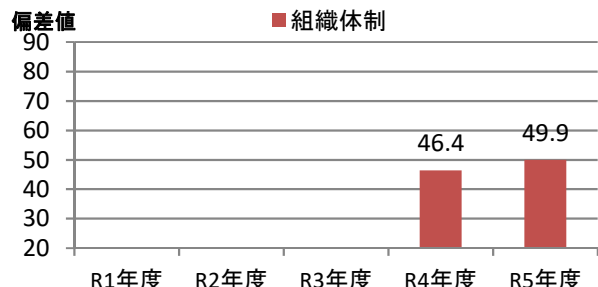
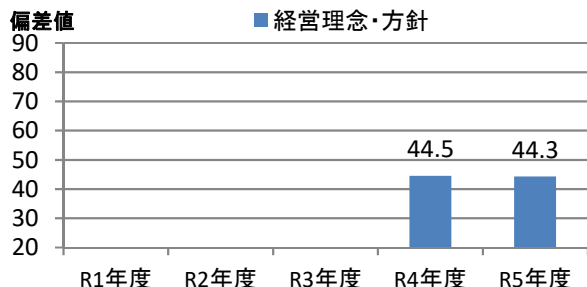
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

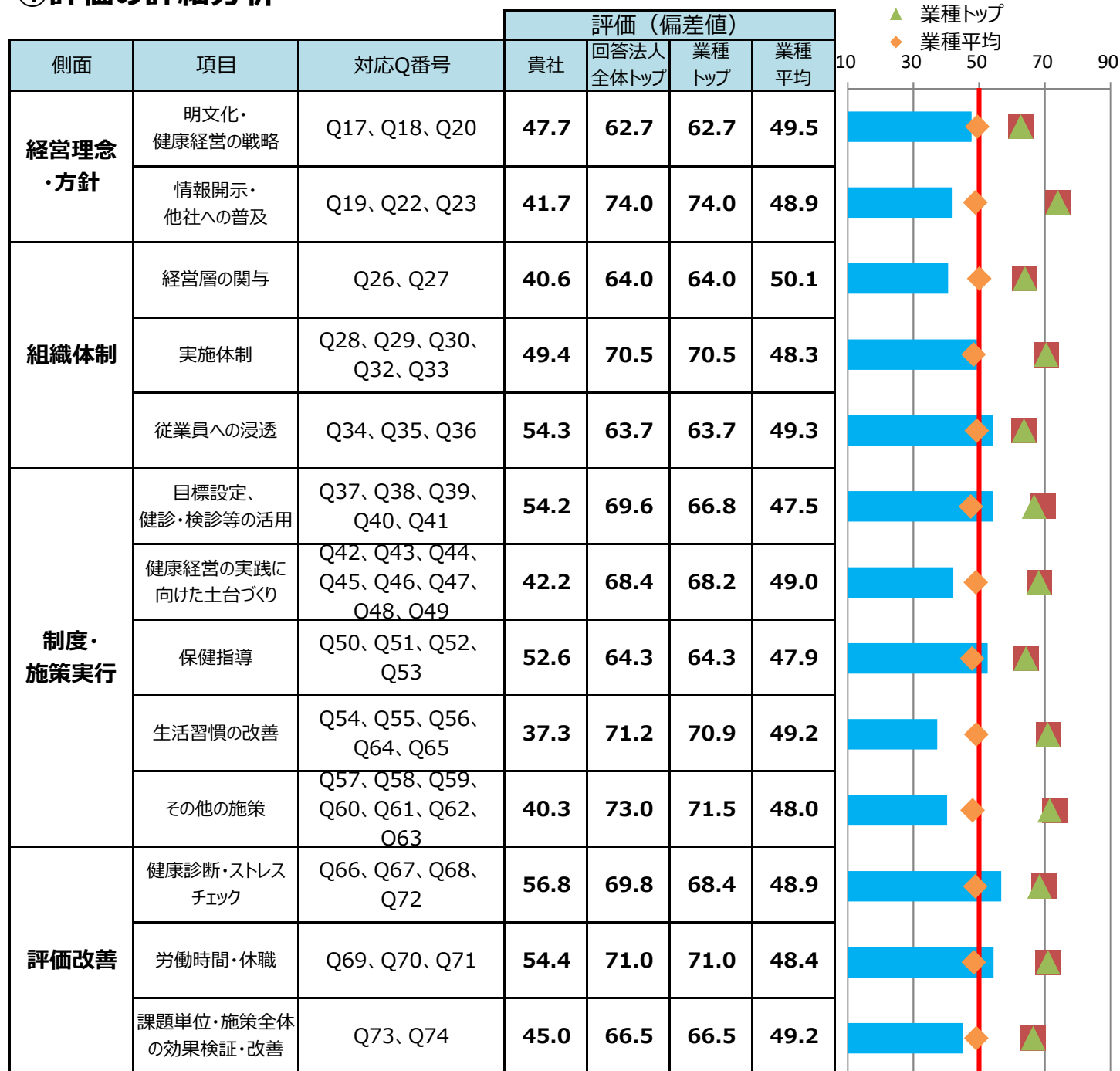
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2201~2250位	2151~2200位
総合評価	-	-	-	45.4(-)	47.5(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 有所見率が高い傾向が長期間続いており、この所見を起因の一つとする疾病や、メンタルヘルス不調による休務者が年々増加傾向にあるため、これらの低減による健康レベルの向上、更には社としての生産性の維持・向上が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	不健康や疾病による休務者を減少させ、心身共に健康で仕事に取り組むことで、生産性が向上すること（弊社が受託しているごみ処理施設の安定操業実現）を期待している。休業日数率の減少を目標に取り組んでいる。 ※安定操業の実現により、ライフラインの一つである地域のごみ処理が円滑に実施されることとなる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nses.nipponsteel.com/csr/safety-and-health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	CSR活動として、事業所単位で地域のごみ拾い活動等を定期的で開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健保主催の健康チャレンジキャンペーンを利用し、スマホアプリを活用することで食生活の改善を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保主催の健康チャレンジキャンペーンの運動関連動画配信等を活用することで運動習慣の改善を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	93.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病に関連する所見を放置し、長期休職や職場復帰困難となった従業員が増えている為、重症化予防が必要である。
	施策実施結果	一定の条件（要精密検査、要治療者）に該当する従業員に対して、本人または、上司を経由し、メールで受診勧奨を行った。2022年度の再検査受診率は55.9%。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、受診したことにより、癌等他の疾患が早期に発見され、大事に至らず、早期に職場復帰できた事例有り。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：シーエヌサービス株式会社

英文名：

■加入保険者：千葉県日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

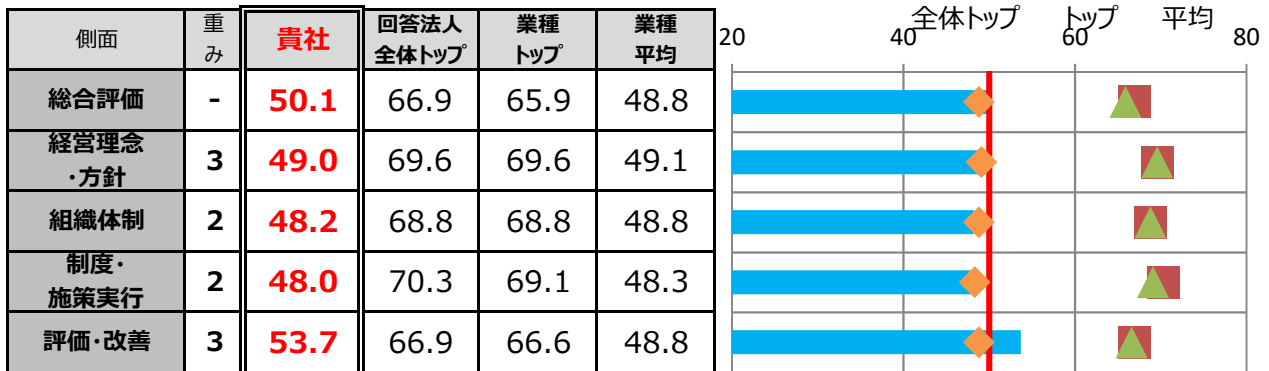
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.1** ↑2.1 (前回偏差値 48.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



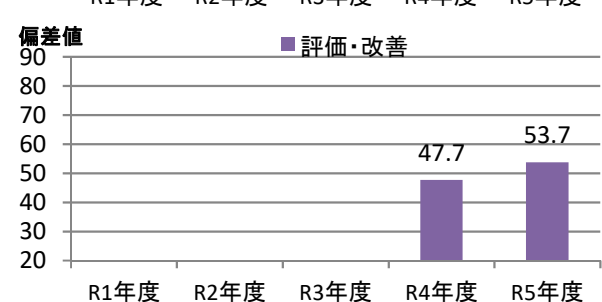
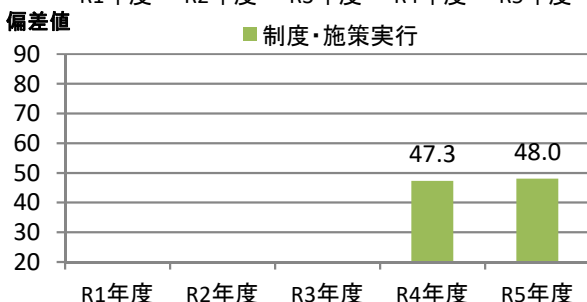
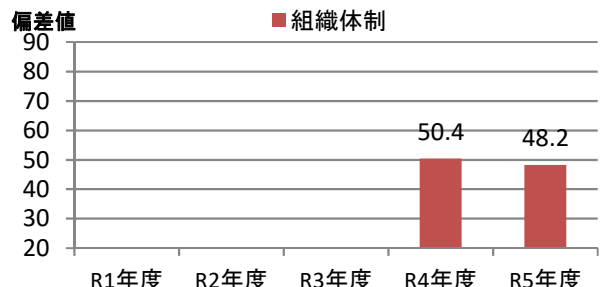
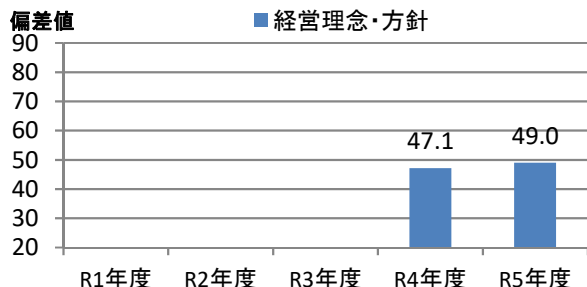
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

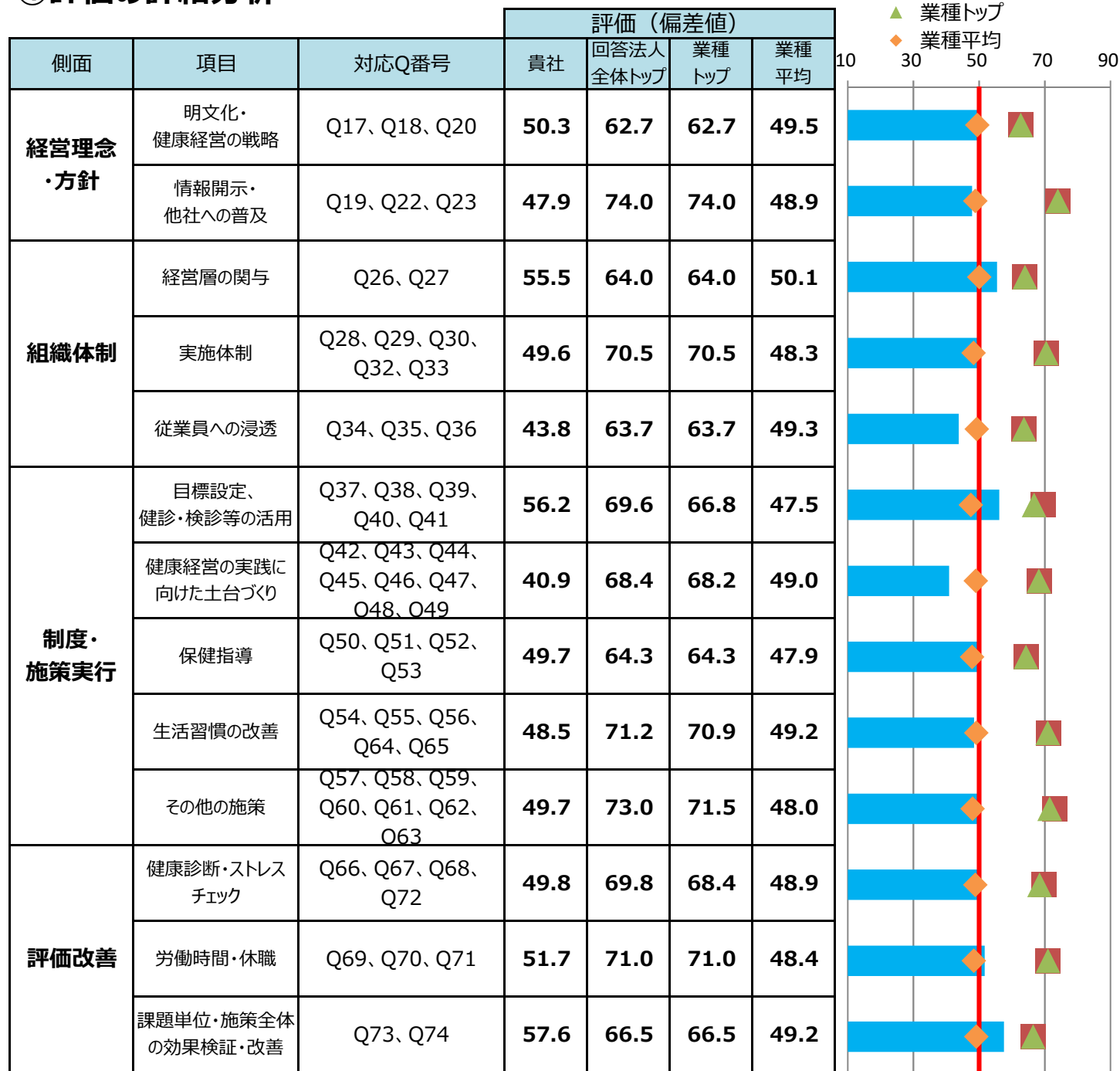
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1901~1950位	1801~1850位
総合評価	-	-	-	48.0(-)	50.1(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では総ての作業計画は出勤予定人数を基に作業計画が策定されるので、従業員が一人でも急病で休んだり、病気で長期療養等で欠けると作業量に重大な不足が生じる。これを防止する観点から従業員の体調や健康の維持が事業推進の原動力確保として大きな課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持管理、重大疾病の予防、早期発見のため具体的な指標として定期健康診断及び生活習慣病検診の有所見者の精密検査受診率100%を目指し、数値で捉えて情報共有を図り、健康意識の向上を企図する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://cns.cnhd.co.jp/company_cs.html#kenko_keiei

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	http://cns.cnhd.co.jp/company_cs.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.4	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	近場の海岸や地元地域のゴミ拾いイベント、献血等への会社としての社員の参加奨励、参加促進を				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社外の野球大会への参加支援や労働組合主催のボウリング大会等に参加推奨をしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症罹患により従業員が長期休業となった場合、日々の人員に基づく作業計画に大きく影響し生産性が低下してしまうのを防止すべく、事前の感染症対策として徹底的な予防接種勧奨（新型コロナワクチン、インフルエンザワクチン）を行った。
	施策実施結果	新型コロナは接種券の写しの提出を必須とし報告を義務付け、またインフルエンザ予防接種費用は全額会社負担とし、接種の予約日、接種日を毎日確認し進捗状況を朝礼等で発表して早期の全従業員接種に取り組んだ。
効果検証結果	休職中の社員、体質的に接種不可の者等は除き、10月上旬に開始した本取り組みは年内に99.8%の従業員が接種を完了し、年明け1月中旬に100%の接種率に到達した。その効果としては2022年度内のインフルエンザ予防接種率は100%となりインフルエンザ感染者は0名だった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の有所見者の精密検査（再検査）受診率が2021年時点で100%に未達だったが合併後に人員が3倍となるため管理を重視した。精密検査未受診を看過して発病した場合には生産能力の長期に渡る減少は決して軽視は出来ないため全社の対象者を把握し事業部で分担管理して全員精密検査受診を目標に策を講じた。
	施策実施結果	精密検査対象者リストを個人情報漏洩等の取り扱いに十分注意した上で各管理職に配布して徹底的に受診勧奨をすすめ、定期的に進捗状況の報告を依頼し、報告書の提出を促進した。
効果検証結果	その結果、2022年度の定期健康診断の結果でも継続して精密検査対象者の精密検査受診率は84%を超える受診率となった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日成ストマック・トーキョー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

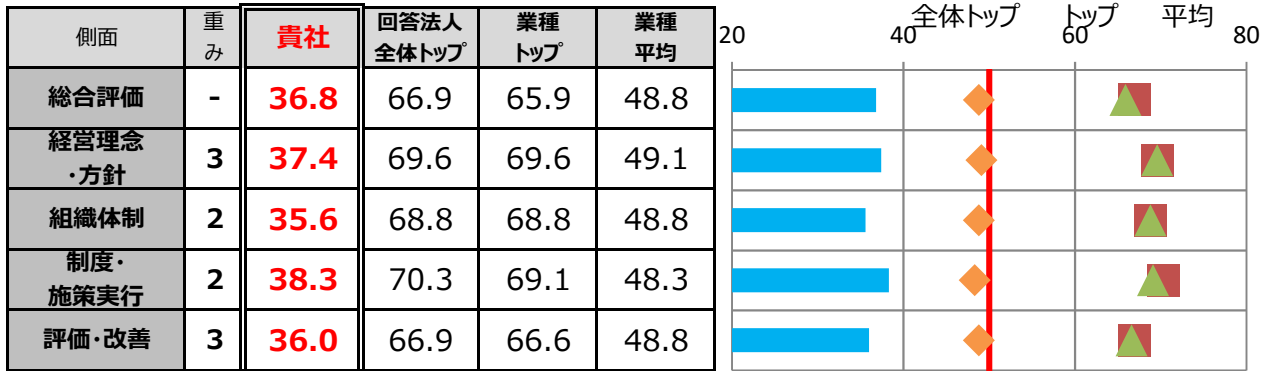
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **36.8** ↑2.6 (前回偏差値 34.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



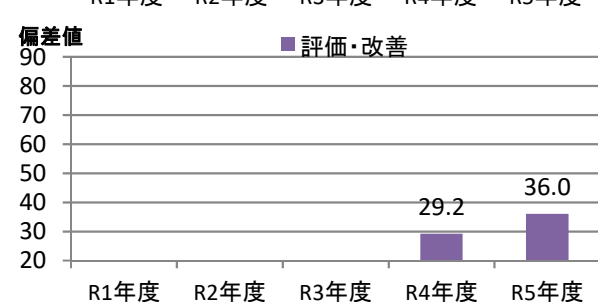
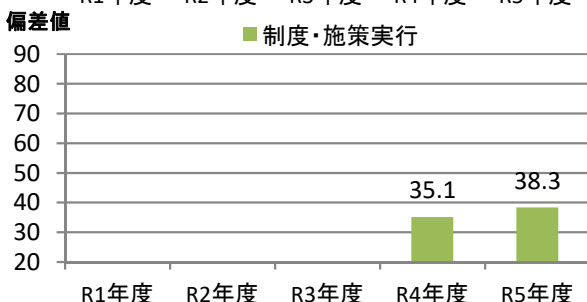
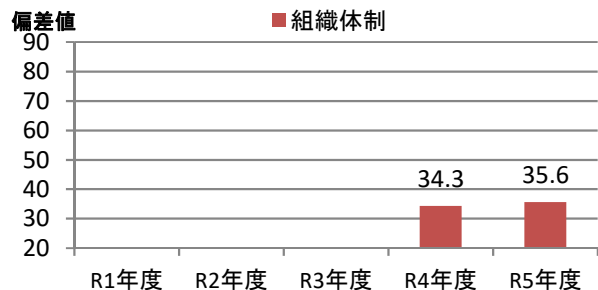
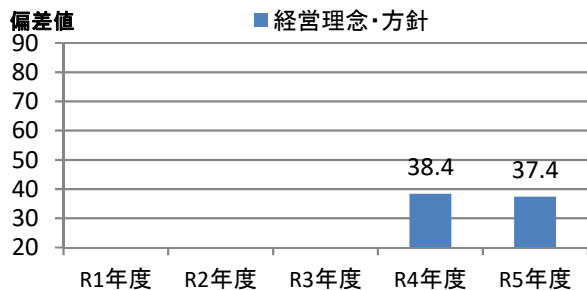
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

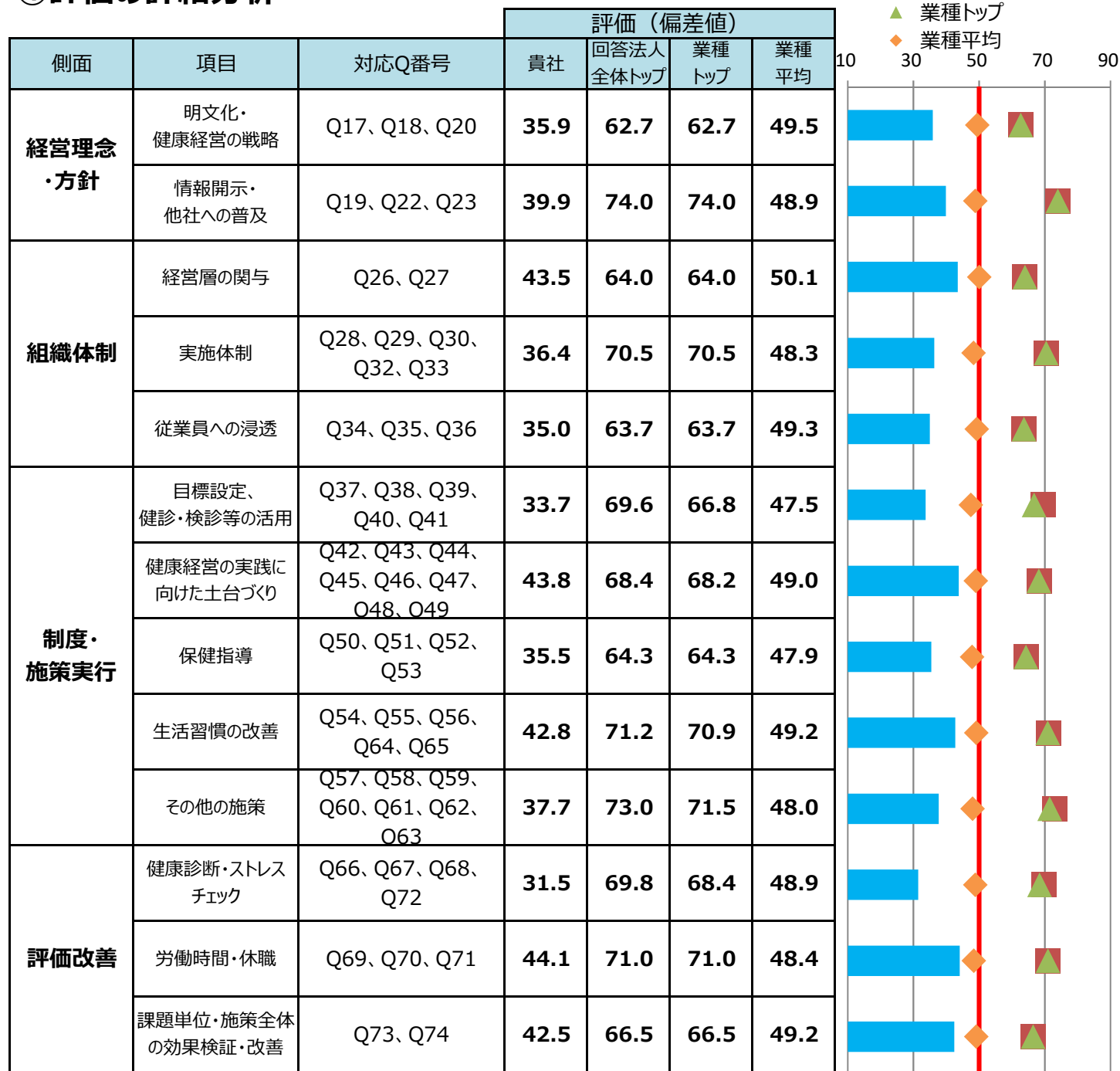
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2951~3000位	3151~3200位
総合評価	-	-	-	34.2(-)	36.8(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nissei-st.co.jp/company/outline.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.7	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	定期的に昼食会を実施し上司と部下でコミュニケーションを取れる機会を設けている。費用は会社負				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.7	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	電解水素水のウォータサーバーを事務所入口付近に設置した他、電解水素水の活用に関するセミナーを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理アプリの利用促進【歩数計表示含む】や外部の健康動画視聴サービスと契約して運動促進ツールを提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	43.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が0%と低い状況。 疾病予防や健康増進に向けた知識が無い為、特定保健指導・精密検査に向けた勧奨に対して、取り組みが浸透しない可能性があり、まずは保健指導の必要性を周知していく必要性を感じた。
	施策実施結果	健康に関する情報を、毎月1回配信した。 職種毎の全体会議の場を通じて、精密検査・特定保険指導の重要性を周知した。
効果検証結果	現状は、特定保険指導実施率の改善までには至っていないが、健康意識は徐々に高まっているように感じる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック結果で、高ストレス者が22%ほどであったが、医師面談を希望した従業員は1名であった。産業医の面談を希望をあげにくいと感じている従業員もいることが想定され、高ストレス者のケア施策を他に検討する必要があると感じた。
	施策実施結果	産業医への面談の他に、外部EAP機関への相談窓口を設置して、カウンセラーや保健師への相談が可能なることを周知した。
効果検証結果	現状、相談窓口の利用実績はない。 今年度の高ストレス者は、前年度に比べ減少しているが、17%存在しているので、メンタルヘルス不調の発症に至らないよう、相談待ちではない対応を検討していきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：不動設計株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種：サービス業

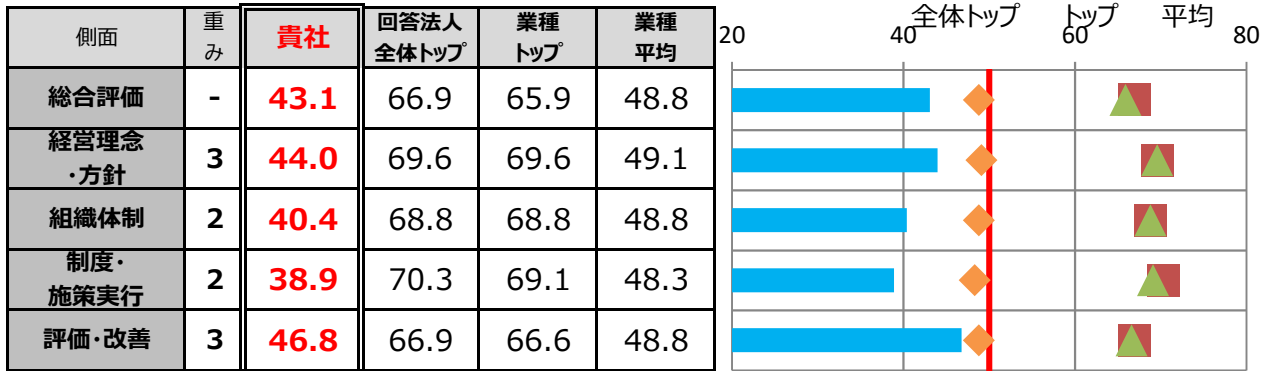
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.1** ↑1.1 (前回偏差値 42.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



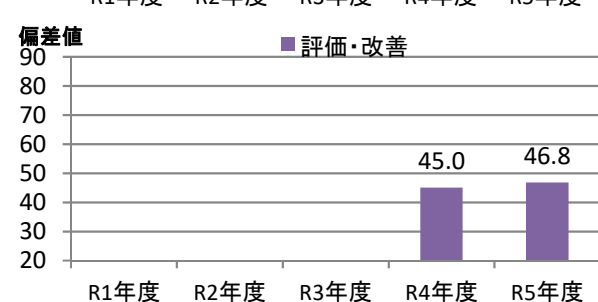
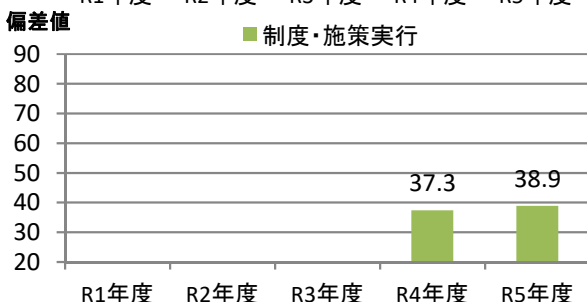
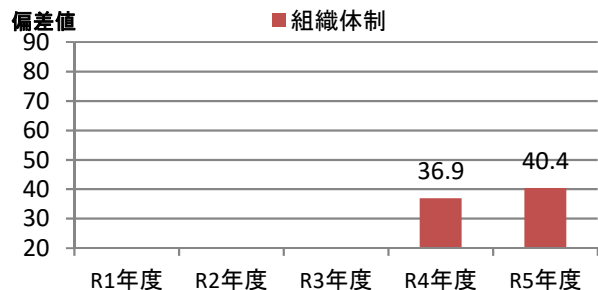
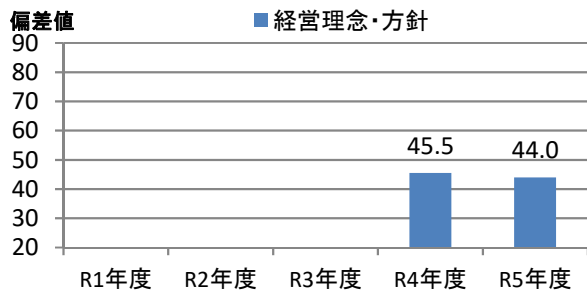
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

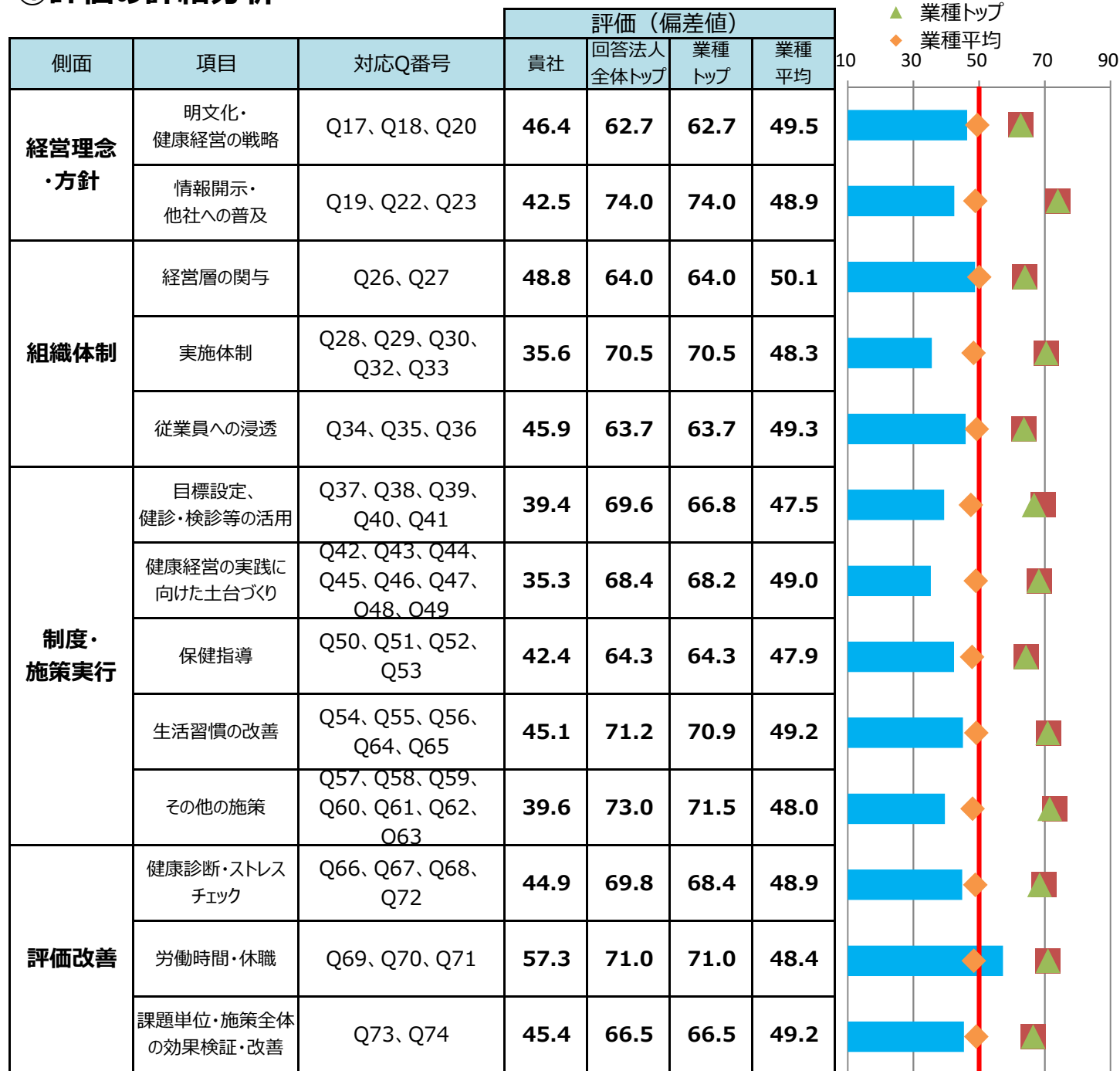
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2501~2550位	2701~2750位
総合評価	-	-	-	42.0(-)	43.1(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>経営理念を達成し(社員との縁を大切にしながら成長し続ける)、満足度やモチベーション高く生産性を向上させていくには、組織コミットメントを高めることが重要と考える。社員一人ひとりがいきいきとし、主体的に考え動くためにはオープンで働きがいのある風通しの良い職場環境が重要であり、実現していくことが課題と認識する。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健診等の充実による身体の健康に加え、メンタルヘルス対策によるこころの健康を実現する。社員の日々のストレス状態と満足度を計り課題点を見える化し、環境改善の面からプレゼンティーイズムやアブセンティーイズムへ働きかける。</p> <p>また改善活動における小さな提案も経営層の会議に諮り、その評価を再度社員へフィードバックすることで社員の承認欲求を満たし、組織コミットメントが高まる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>少子高齢化が加速する中、優秀な人財の確保は必須と考える。採用後の定着率は落ち着いているが、中長期的なキャリア形成は着手を始めたばかりで、社員が長期的に人生設計を捉えた際の離職への抑止力がまだ弱い。又、業務上組織を横断した繋がりが磐石ではないため、いざという時のコミュニケーション力が弱いことも課題。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>若年層を主体と部署を横断したコミュニケーション活動を推進することにより、職場の活性化を図る。併せて研修制度も一新し、若年層が同世代一緒に成長していくことで相乗効果を生みコミュニケーションスキルに加えヒューマンスキルの底上げが期待できる。</p> <p>また女性活躍推進法の強化に伴い、女性の健康保持増進に注力することにより、女性社員の定着率アップが期待できる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	http://fudou-g.co.jp/health

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	0	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	オンライン型ウォークラリーの開催で時間・場所を選ばずに参加でき社員間のコミュニケーションを図れ				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	36.5	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	株式会社グピーズが提供している食生活記録機能を含むヘルスケア関連のアプリを社員へ展開しています。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	36.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォークラリーイベントを企画して全社へ展開している。表彰制度も導入。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	36.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	66.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康経営を取り組み始めたころの喫煙率は全国と比較して高い傾向にあったため、健康にとって影響が大きく、生産性も低下していると考えられるため、取り組みが必要であると考えられる。
	施策実施結果	健康経営の取り組みを全社周知し、喫煙可能な時間帯を1/2の時間に短縮することで喫煙率が2%低下した。
効果検証結果	喫煙者の禁煙に対する意識が向上。喫煙時間の短縮への不満がなく、アンケートにおいても禁煙への意識が現れるようになった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性活躍推進法の強化に伴い、活躍を希望するすべての女性が安心して働くことが出来る職場環境と健康への配慮。
	施策実施結果	女性の健康セミナーを実施し、健診受診率によるリテラシー度（80%）と、女性特有の症状に悩む女性の割合（95%）を把握。
効果検証結果	女性特有の症状と上手く付き合いながら各人が働き続けられるよう、環境の整備や周囲の理解を得る必要性が見えた。制度を整えることに加え、検診の積極的導入などを検証するきっかけができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社西武・プリンスホテルズワールドワイド

英文名：SEIBU PRINCE HOTELS WORLDWIDE INC.

■加入保険者：西武健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

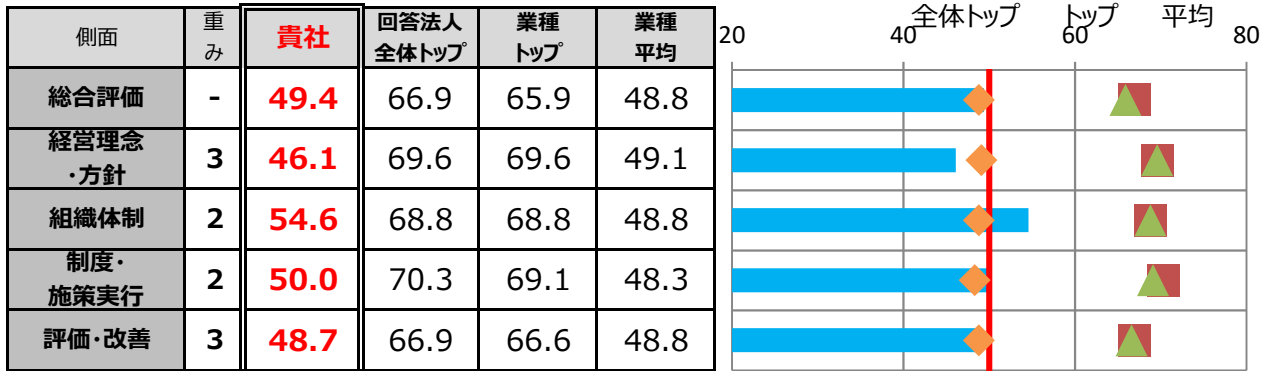
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.4** ↑1.0 (前回偏差値 48.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



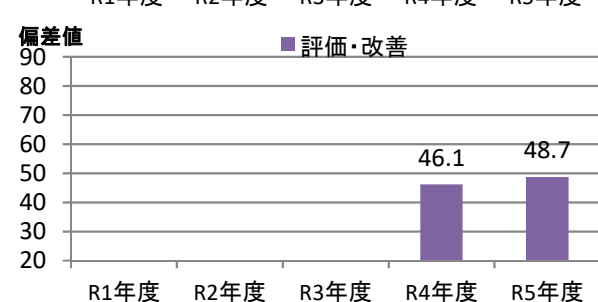
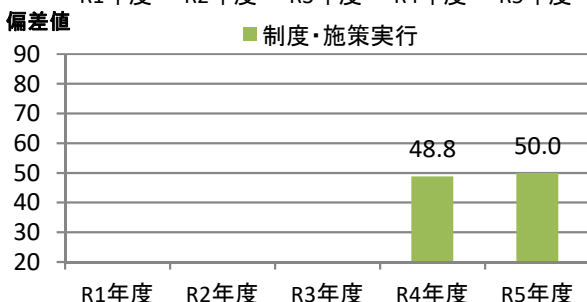
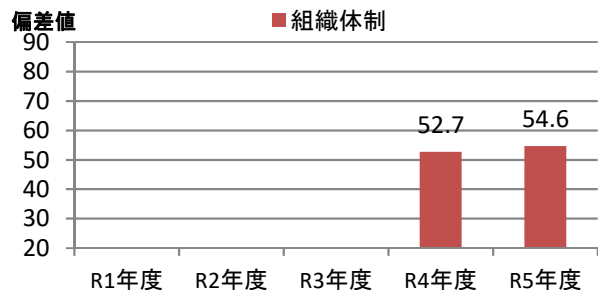
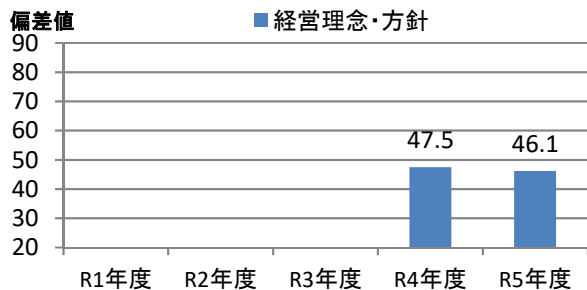
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

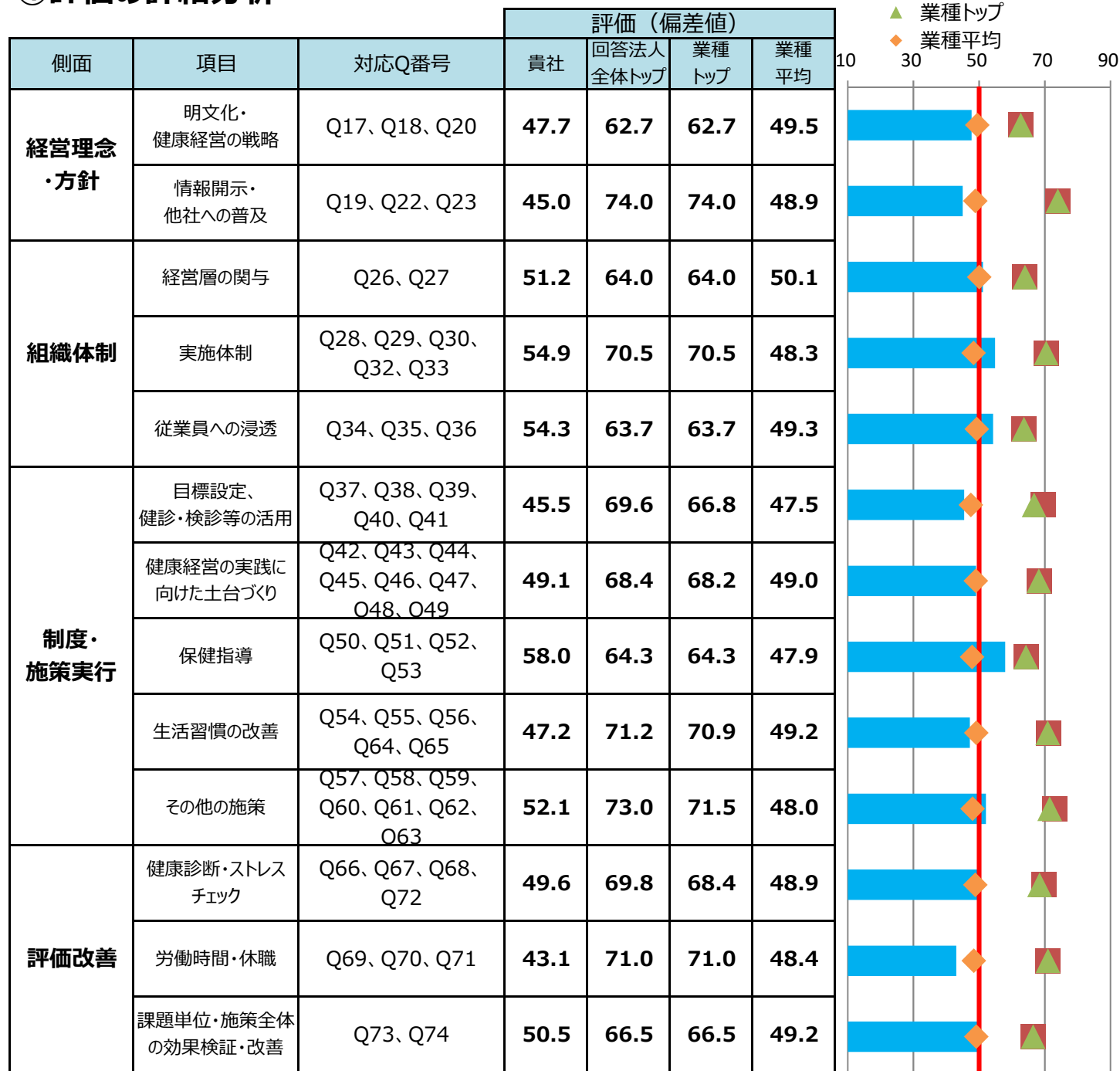
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1851~1900位	1901~1950位
総合評価	-	-	-	48.4(-)	49.4(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ホテル・レジャー事業では、24時間365日営業を基本とする働き方の特性上、不規則な生活習慣になりがちで、健康リスクが発生しやすい従業員に対し効果的な施策が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	サービスプロフィットチェーンがうまく機能し、従業員が健康で意欲的に働くことのできる環境が整えば、お客さまへのサービス品質向上と業績拡大が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ホテル需要が急激に回復する一方、業界全体では依然として慢性的な人材不足が続いており、エンゲージメントの高い優秀人材を流出させず継続的に確保し、また新規出店に向けて新たな人材を雇用していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の考えに基づく各種取り組みが社内外から高く評価され、企業に対する安心感醸成につながれば、魅力ある企業として入社希望者の増加や既存従業員の離職抑制につながる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.princehotels.co.jp/kankyo/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%
-------------------------------	------------	---	------------------------------	------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年度スタート時に従業員決起大会を開催（コロナで中止していたファミリーパーティーも本年度開催予定）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	定期的に栄養士の簡単レシピを紹介している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	RIZAPオンラインセミナーを実施。2022年度は3回実施。運動奨励、女性の健康をテーマとした。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断有所見率を分析した結果、肥満要因である血圧、血糖の項目が全国平均を上回っており、生活習慣病の発症リスクが存在している。
	施策実施結果	全社会議にて、すべての事業所で受診率向上に取り組む指示を、経営層から発信。特定保健指導を各事業所内で就業時間に受診できる環境を整え、生活習慣病を未然に防ぐ。
効果検証結果	各事業所の管理者が、就業時間中に受診できるよう、対象者を把握し、原則すべての対象者に受診勧奨と、受診日程の調整を行った結果、受診率が向上した。 2017年8.5%→2020年29%→2021年56%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は減少傾向であるものの、全国平均を大きく上回っている。 本人の健康被害、受動喫煙による他者への健康被害、喫煙場所以外での喫煙による法令違反行為等、多方面にリスクがあるため、リテラシー向上と環境整備が必要と考える。
	施策実施結果	就業時間内の喫煙禁止。2023年度内の喫煙所の全面撤去を目指す。 禁煙に取り組む方への、治療費用補助の実施。 禁煙推進キャンペーンの実施（毎年実施）。
効果検証結果	従業員の禁煙に関するリテラシーが進み、事業場内の喫煙所廃止は進んでいる。喫煙者の人数は漸次減少しているが、費用補助やキャンペーンへの参加者は少ないので、喫煙者を非喫煙者に向かわせる取り組みには苦慮している。 喫煙率2016年31.6%→2020年28.3%→2021年26.1%→2022年25.3%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: TOKAI ライフプラス株式会社

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種: サービス業

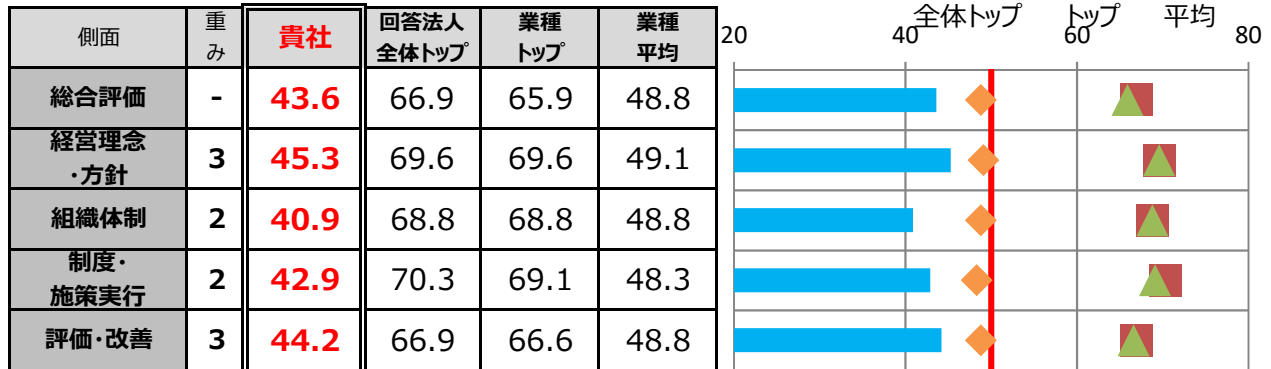
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2651~2700位** / **3520社中**

■総合評価: **43.6** ↓0.2 (前回偏差値 43.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



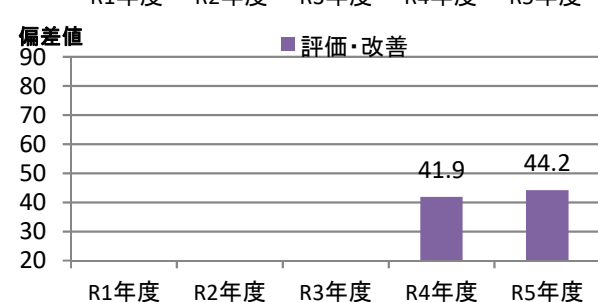
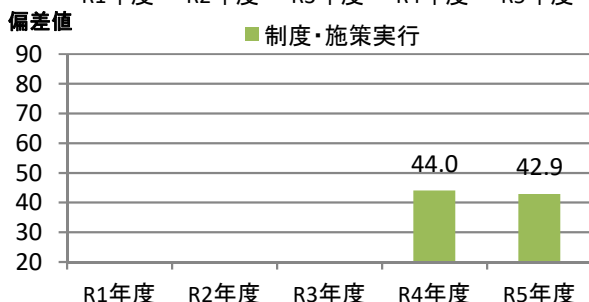
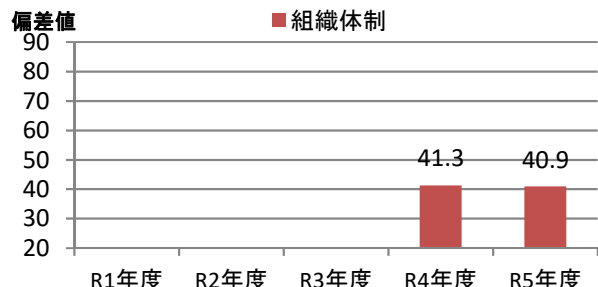
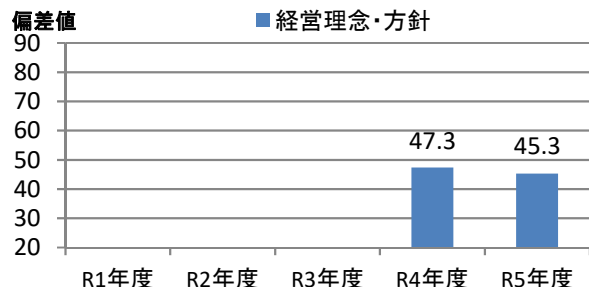
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

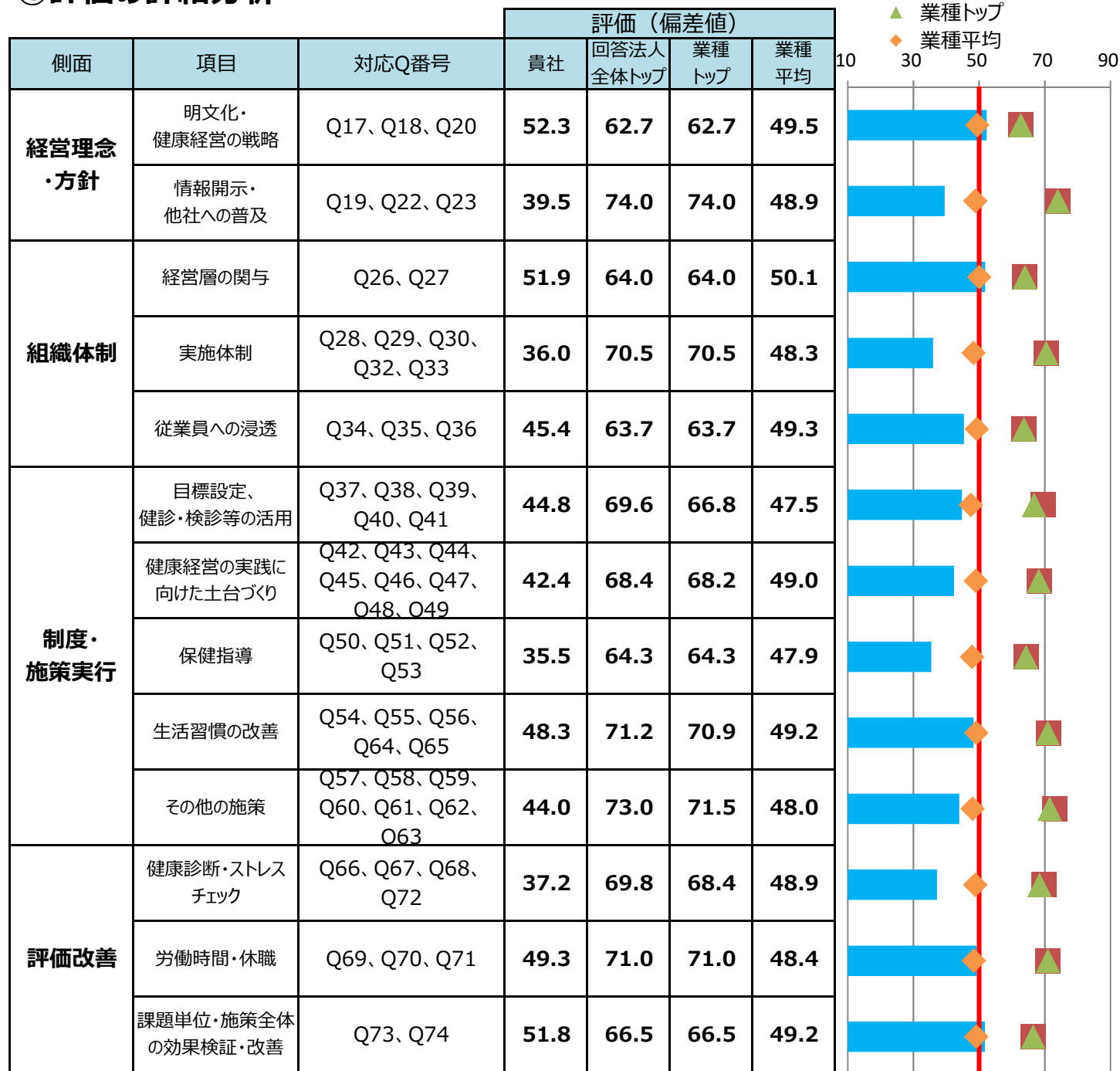
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2351~2400位	2651~2700位
総合評価	-	-	-	43.8(-)	43.6(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>平均年齢の上昇やワークスタイル・ライフスタイルの変化に伴う働き方の多様化、定年延長の制度変更等により、従業員の労働生産性の確保が難しい状況となっている。</p> <p>今後、従業員のパフォーマンスを維持していくことが重要である。多様な健康増進の施策を通じて、当社グループ独自の指標である、健康に関する知識を持った上で、行動ができる「健康リテラシー」の高い従業員を増やしていくことが非常に大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康リテラシーの高い従業員は仕事の労働生産性が高い。さらに健診結果が良好、自分の役割や仕事内容にやりがいを感じる、高ストレス者が少ない、社会的に健康である等の傾向が見られた。健康リテラシーの高い従業員を増やすことは、会社だけでなく、従業員にとっても有益であるため、健康リテラシーの高い従業員の割合について、現在の75.7%から80%への向上を目標としています。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tokai-lifepius.co.jp/kenkoukeiei-torikumi_2023-02.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	7	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	92.9	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	77.3	%
--------------------------------	------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングラリー参加、目標を達成した者に対してインセンティブの付与を行っている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	25.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	29.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社従業員の喫煙率は2020年2月：30.3%、2021年7月：28.7%、2022年2月：23.6% 2023年2月：21.7%と減少傾向にあるが、厚生労働省が「国民健康・栄養調査」により公表している喫煙率の全国平均16.7%を上回っており、従業員及び従業員家族の健康増進のため、さらに喫煙率を低下させていく必要がある。
	効果検証結果	施設敷地内・就業時間内の全面禁煙実施、喫煙者への「ニコチンガム」配布、禁煙治療費用の一部会社補助などを実施。 喫煙率は減少傾向にある 2020年2月：30.3% 2021年7月：28.7%（前回調査比 △1.6%） 2022年2月：23.6%（前回調査比 △5.1%） 2023年2月：21.7%（前回調査比 △1.9%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断実施後に有所見者への受診勧奨を行い、年々再受診率は向上しているが、「忙しいこと」を理由に再受診をしない従業員もいる。従業員自らが健康を管理・保持するという意識を高める必要がある。
	効果検証結果	各施設ごとに管理責任者（施設長）から有所見者へ受診勧奨と事後確認を行うとともに、総務部からも受診勧奨を行うことで、有所見者への再受診の促しを強化している。 有所見者の再受診率は以下のとおり。2021年度は再受診率の上昇が鈍化したが、2022年度は定期健康診断時期を3ヶ月前倒ししたことで再受診率が再上昇。 2019年度：40.6% 2020年度：65.9%（前年度比 +25.3%） 2021年度：65.9%（前年度比 ±00.0%） 2022年度：79.1%（前年度比 +13.2%）

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阪急設計コンサルタント株式会社

英文名：Hankyu Sekkei Consultant

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

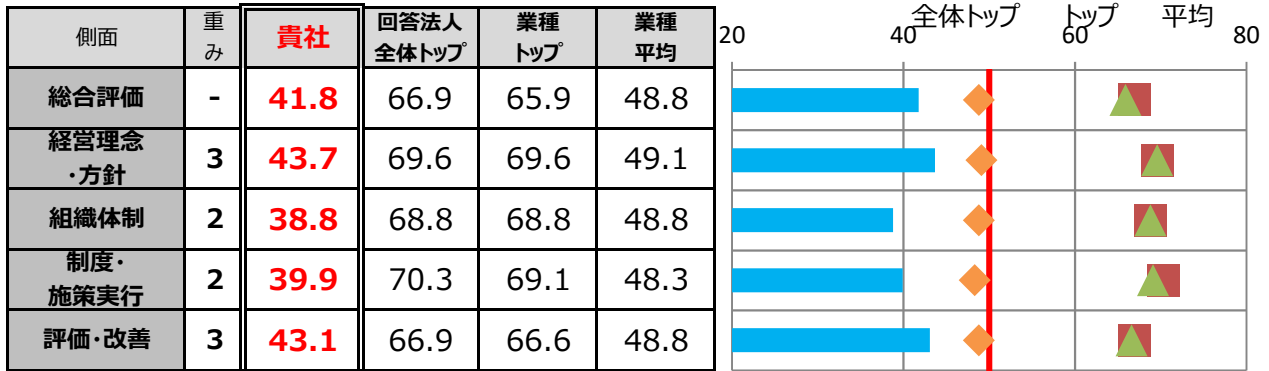
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.8** ↑3.0 (前回偏差値 38.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



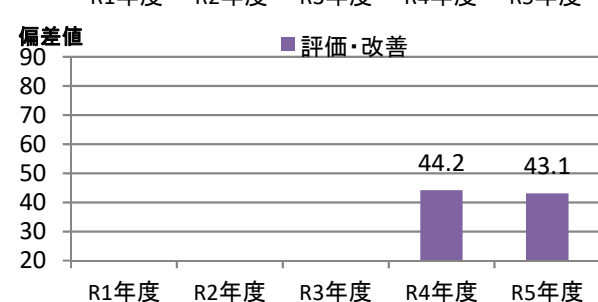
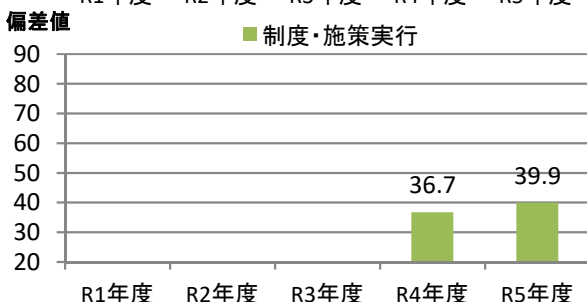
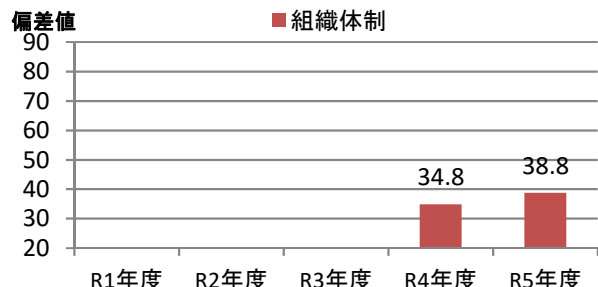
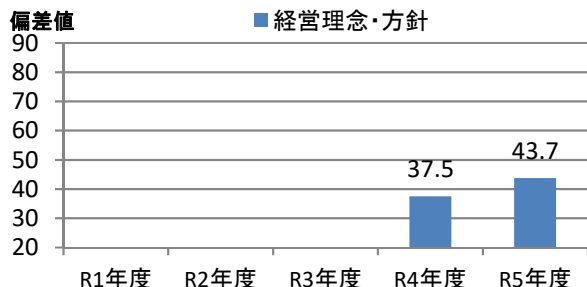
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

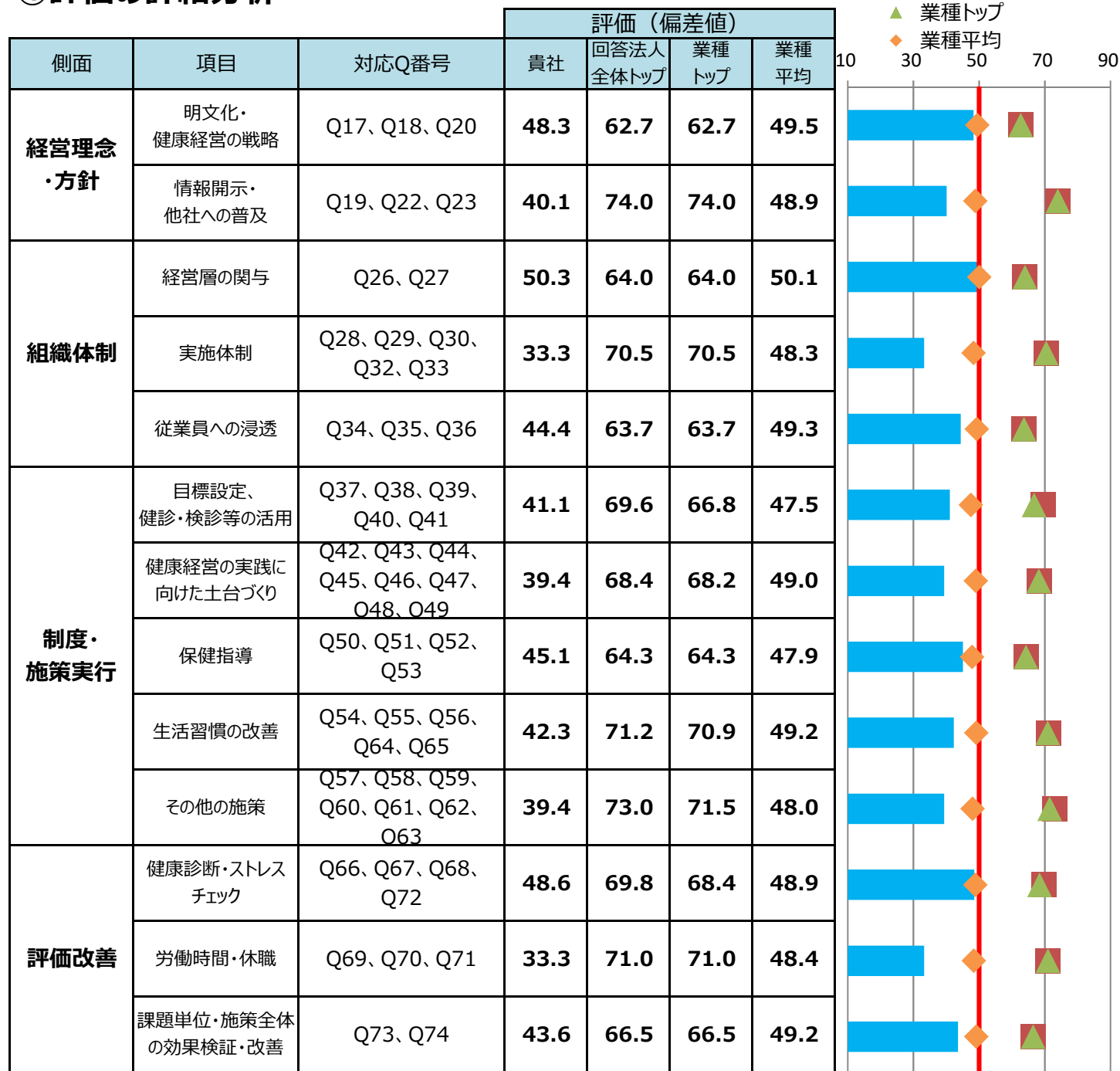
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2751~2800位	2851~2900位
総合評価	-	-	-	38.8(-)	41.8(↑3.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢も上がっている状況で、将来的な従業員不足の解消と、一人一人が経験豊かな社員を醸成する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で長く働き続けることにより、経験者採用を含めた従業員の定着、及び生産性の向上をはかる事を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://sekkei.hankyu.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	フリーディスカッションミーティングの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康アプリにより、食生活を含めた生活習慣の改善を促す				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	96.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率が平均喫煙率より高いので低下させる。
	施策実施 結果	禁煙の推進、禁煙外来治療受診に対する補助
	効果検証 結果	経験者採用の影響により、全従業員の喫煙率が23.2%から25.4%へ上昇した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ツネイシカムテックス株式会社

英文名：TSUNEISHI KAMTECS CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：サービス業

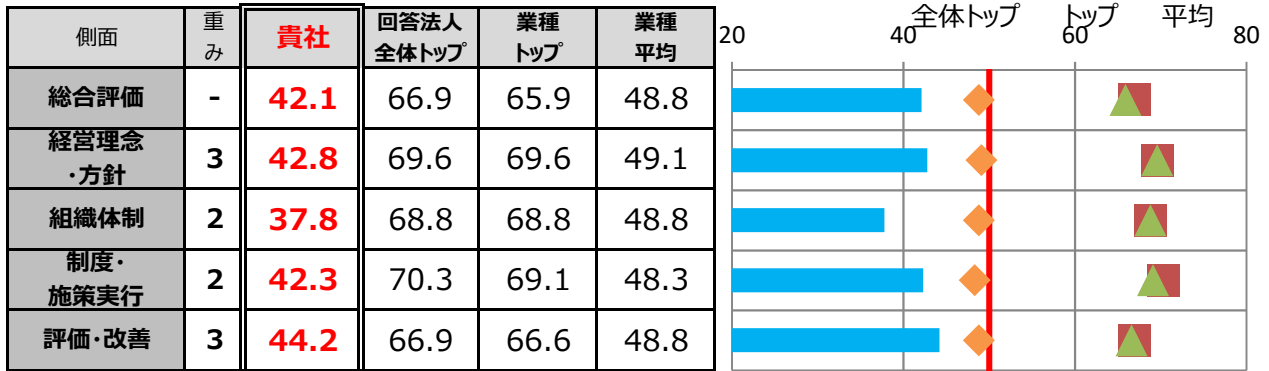
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.1** ↑1.4 (前回偏差値 40.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



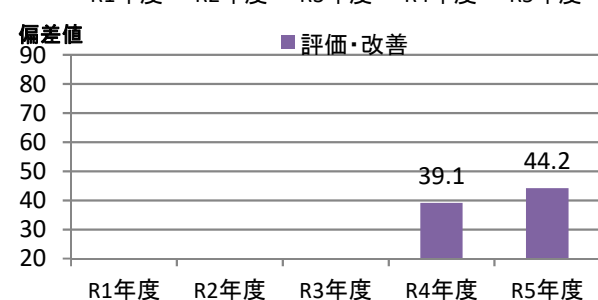
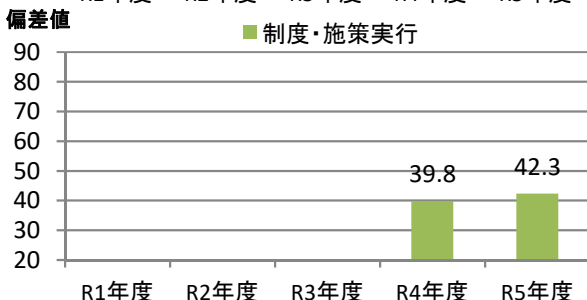
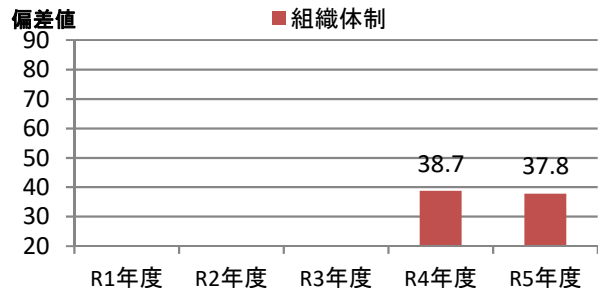
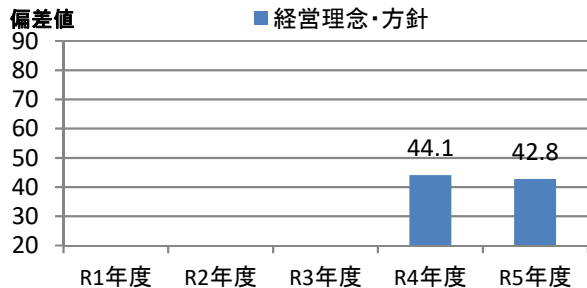
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

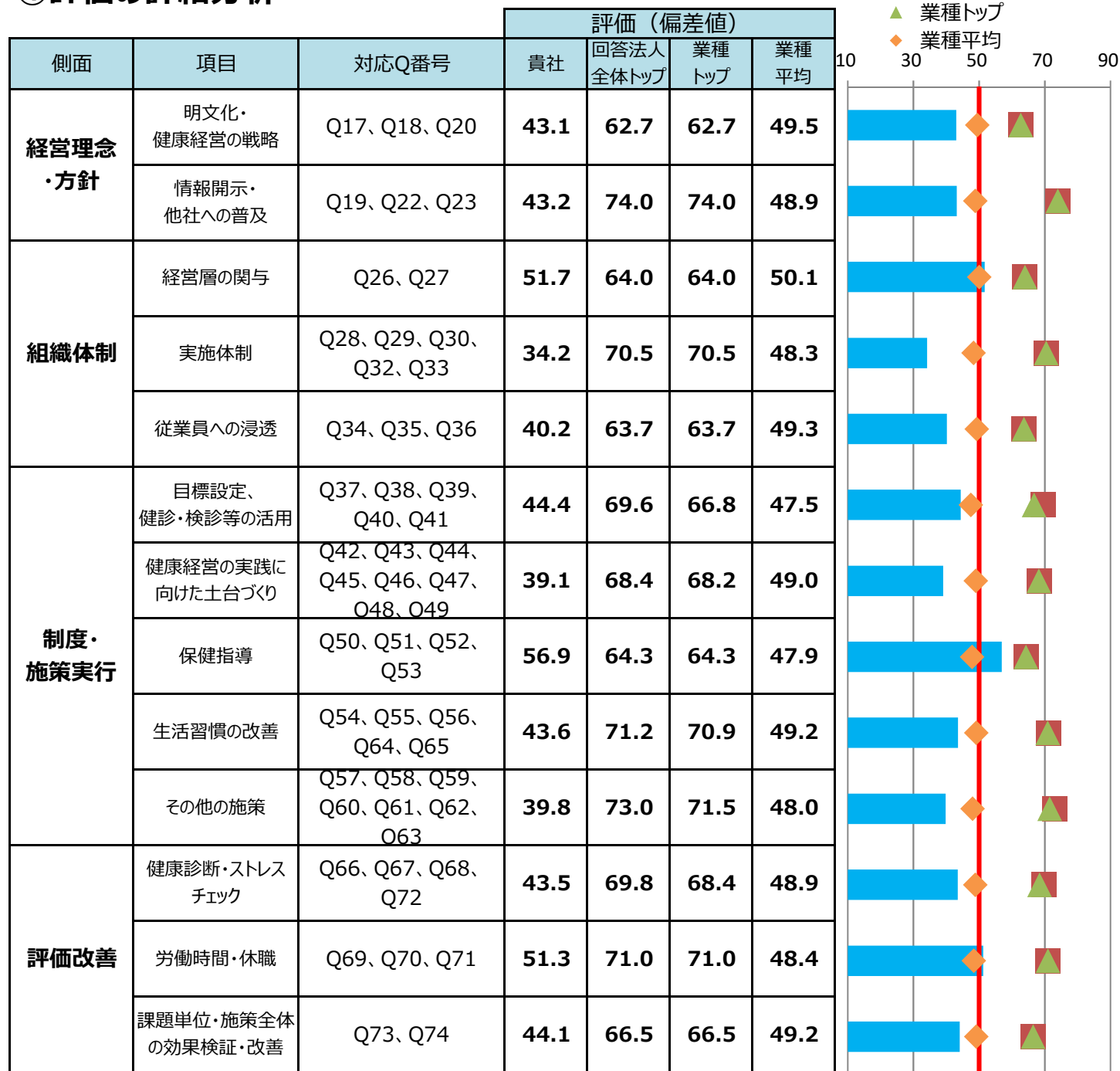
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2651~2700位	2801~2850位
総合評価	-	-	-	40.7(-)	42.1(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康診断は行っているが、再検になった場合の受診率は2021年度から把握し始めたが、再検率が良くなかった。
	健康経営の実施により期待する効果	再検査受診勧奨を繰り返し行うことで社員の健康に対する意識を高め、再受診率を上げることによって早期に病気を発見・治療を行うことで、従業員のパフォーマンス向上が見込めるとともに、離職率の低下へもつなげていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/hiroshima/cat070/2022080401/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	2022年より社で体育館賃貸料を払い、バレーボール・バドミントン等のスポーツを定期開催中				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.6	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	会社費用で健康運動アプリを導入して定期的（月1回）に利用を呼び掛けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	14.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	35歳以上の従業員のメタボリックシンドロームリスクが高い状態が続いている。事務職は特に運動不足とのことだったので、改善の必要がある。
	施策実施 結果	全従業員が利用できる健康アプリを会社費用で導入。月一回参加をメールで呼び掛けている。現時点で100名以上が利用。また運動器具を設置して自由に利用できるようにした。
	効果検証 結果	現時点では健康診断結果への定量的な効果は出していないが、少しずつアプリ利用者が増えていくとともに、ウォーキングイベントへの参加者も増加している。また運動器具の利用者からは、体重減少や、スタイル変化などの報告が継続的に寄せられている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メディクロバー

英文名：

■加入保険者：関東百貨店健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

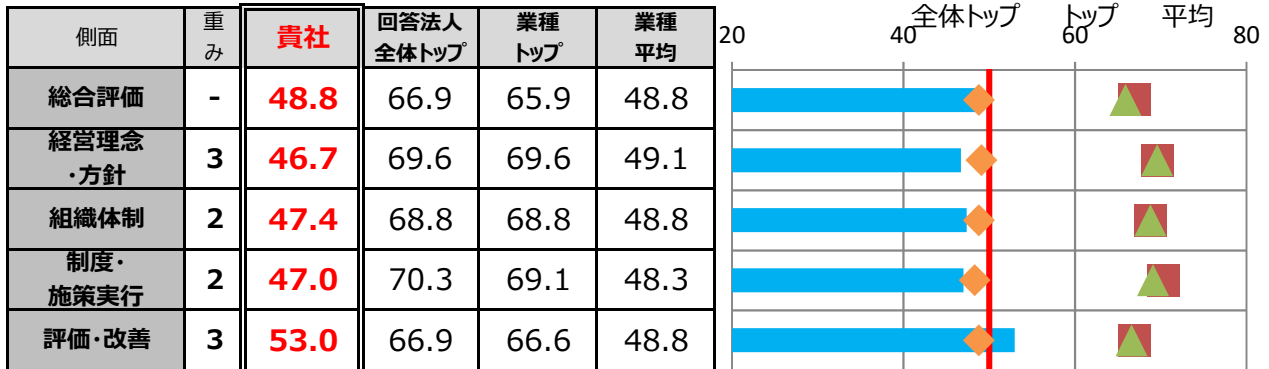
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.8** ↑0.0 (前回偏差値 48.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



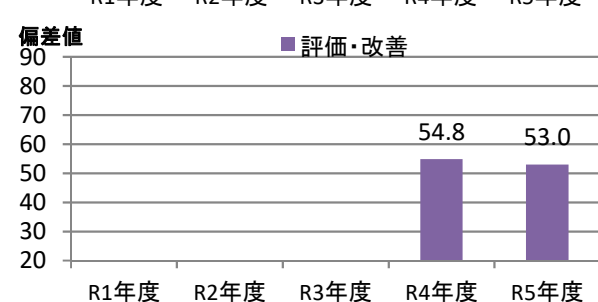
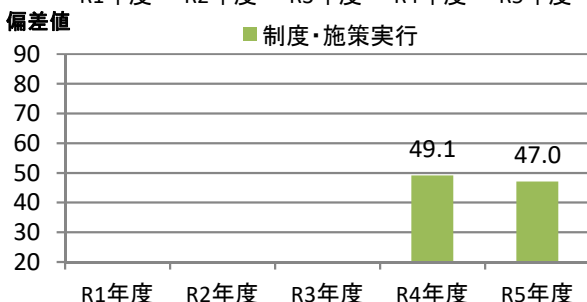
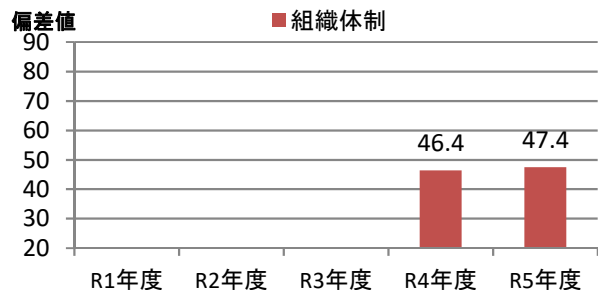
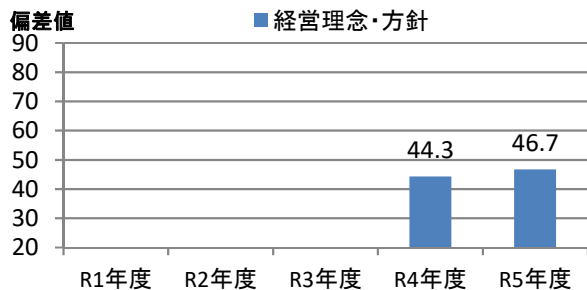
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

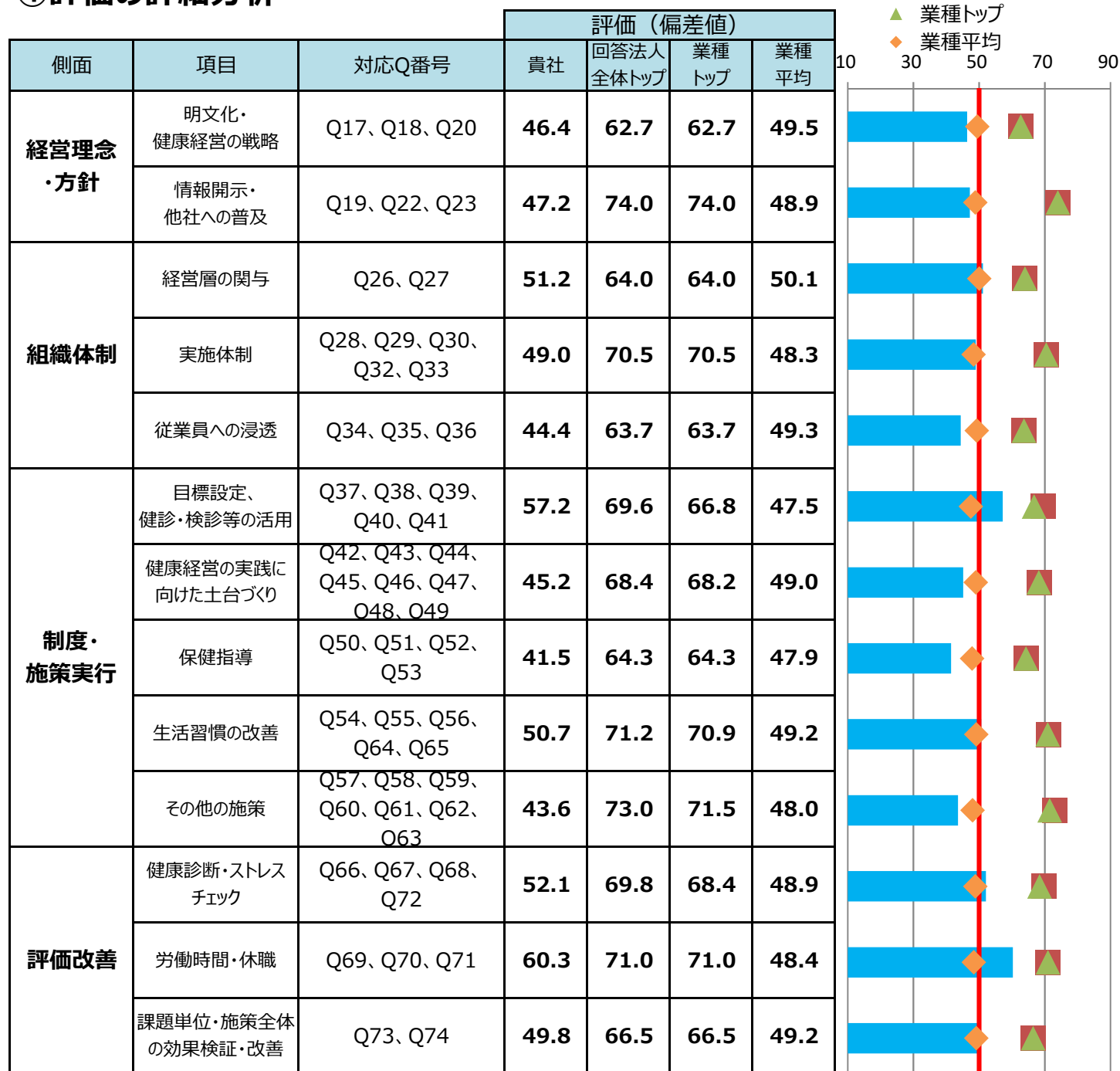
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1801~1850位	1951~2000位
総合評価	-	-	-	48.8(-)	48.8(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい状況にあるため、新しく入社した職員はもちろんのこと既存の職員を含む全職員が健康で長く勤務してもらうことが事業継続に不可欠であり課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	会社のイメージアップにつながり、より良い人材の採用と定着が期待できる。平均勤続年数を3年以内に10%引き上げることが目標とする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://medi-clo.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	http://medi-clo.co.jp				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	3	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナの影響がまだ残っている状況下のため酒席ではなく昼食会等を開催し交流が図れるよう取組ん				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	保険者実施の運動企画紹介及び参加推奨と希望者に歩数計無料提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者が増加傾向にあった。
	施策実施 結果	定期健診やストレスチェックだけでなく心身の状況を尋ねる社内アンケートの実施や相談窓口設置の周知に努めた。
効果検証 結果	メンタル不調による相談件数が減少したため一定の効果があることが確認できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙により本人だけでなく受動喫煙による他者への健康被害拡大を未然に防ぎ、また、多くの病気と関係していることから様々な健康被害の防止をはかる。
	施策実施 結果	禁煙アプリの紹介や保険者が実施する禁煙サポートの紹介
効果検証 結果	昨年度と比較してわずかに喫煙率が上がっているため効果がみられなかった。今後は喫煙による健康被害ではなく禁煙のメリットをアピールしていきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北浜グローバル経営株式会社

英文名：Kitahama Global Management Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

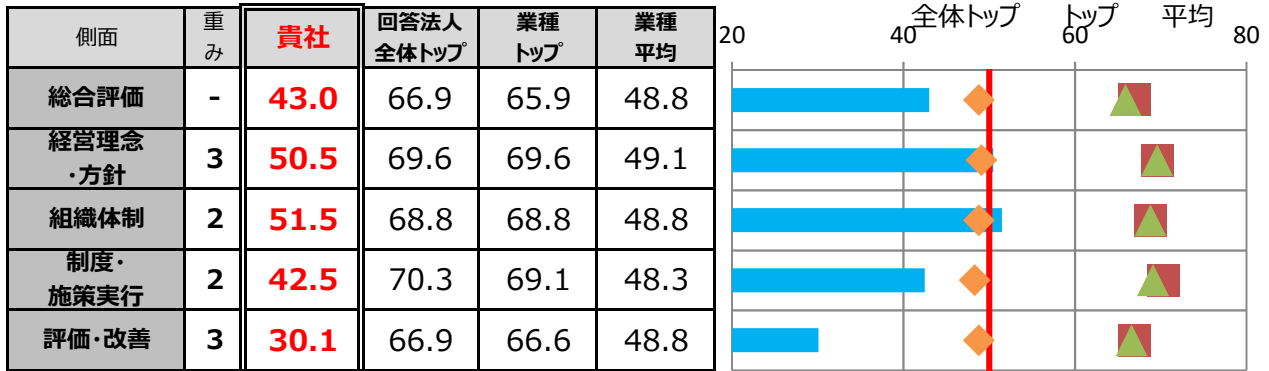
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **43.0** ↓3.2 (前回偏差値 46.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



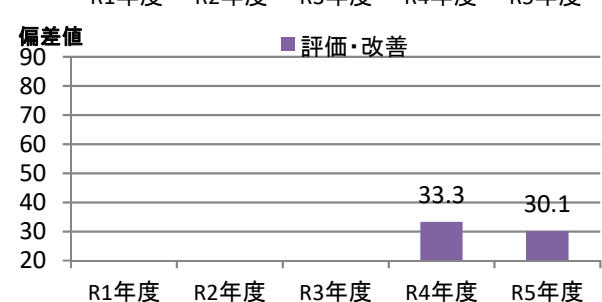
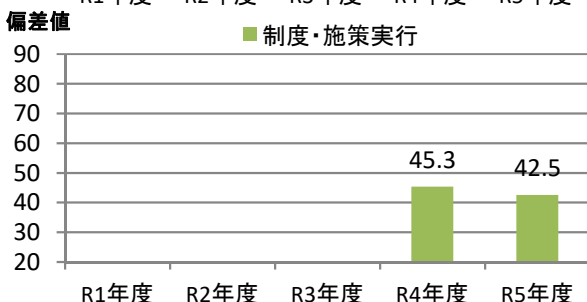
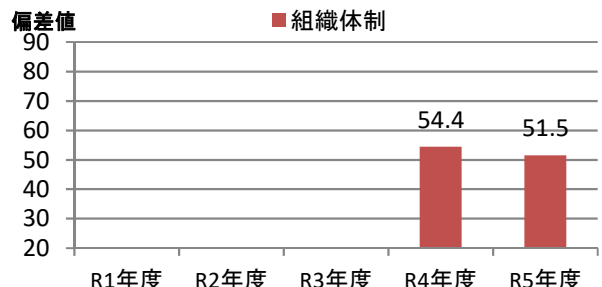
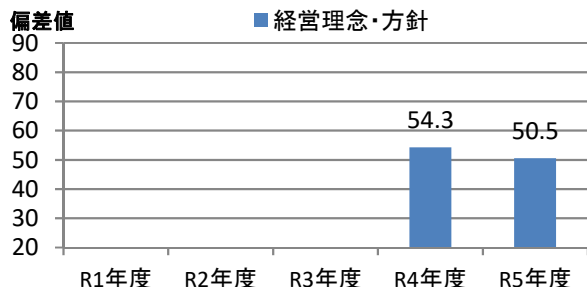
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

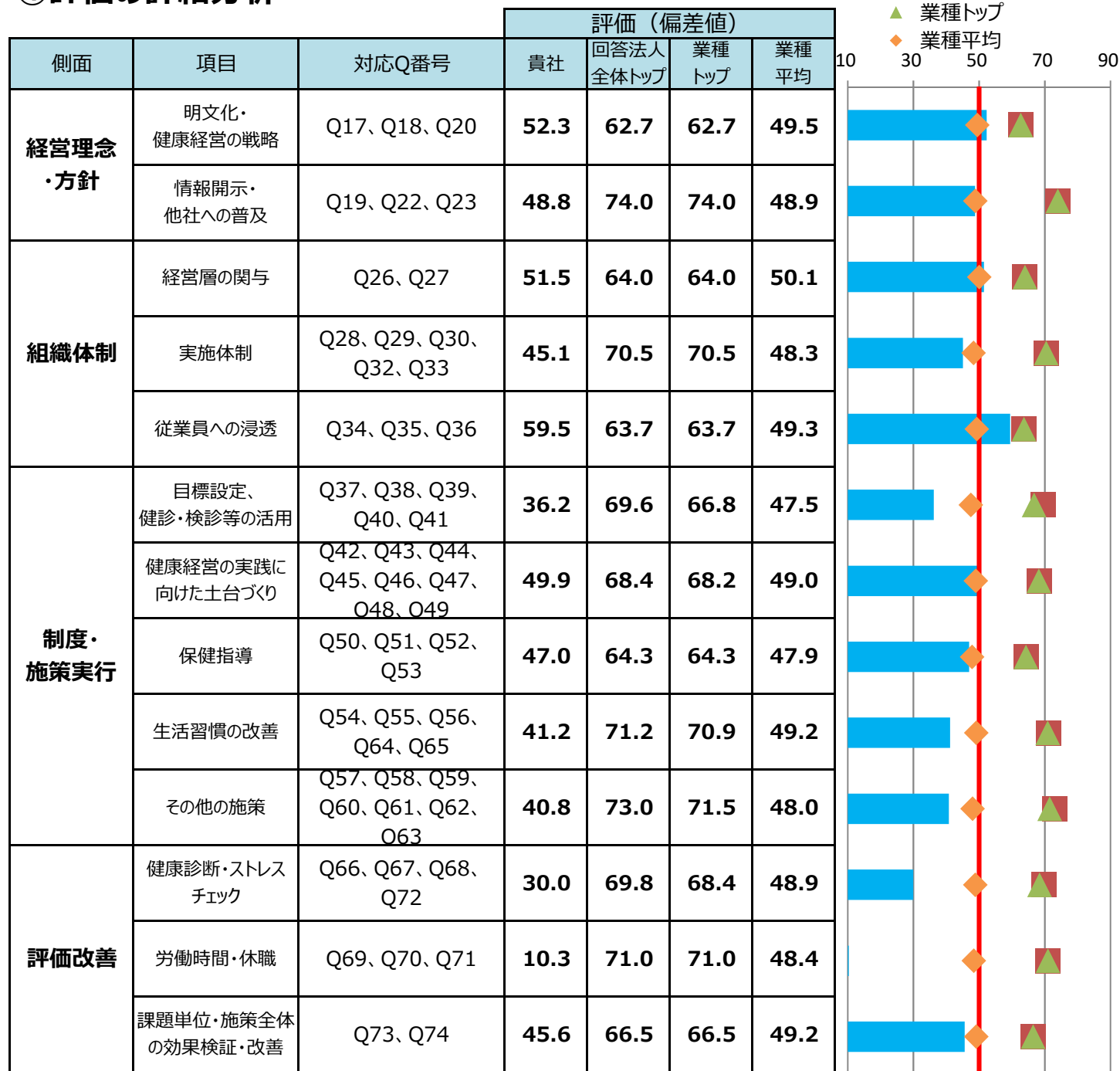
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2101~2150位	2751~2800位
総合評価	-	-	-	46.2(-)	43.0(↓3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 組織拡大に伴い、従前に比べ個人の状況把握や情報伝達が容易ではない。組織全体での情報伝達の体制構築など、健康を基軸にした組織を発展させることができるよう、組織力の強化が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身における健康意欲が増進し、ストレスなく業務を遂行することができ、職場環境についての満足度のアンケート結果が全体の80%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://kitahamagm.co.jp/service/healthcare

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内メンバーの交流が深まるよう、組織変更時に各部での懇親会費用の補助を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	衛生委員会で健康を意識した食事に関するレポートを作成し、社員に周知している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	オフィスビル内のジムとの連携で社員割引があり、利用推進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2021年度から2022年度末時点で社員数が104名増加。 2021年までは社員がクリニックに出向き予防接種を受けていたが、社員増加に伴い、接種率をあげるための施策が必要だった。
	施策実施結果	費用は会社負担で下記いずれかの方法を社員が選択して予防接種を受けられる体制を整えた ①社内で訪問接種を実施（クリニックの方が弊社へ来訪）※日程指定 ②クリニックへ訪問して予防接種を実施 ※日程自由選択
効果検証結果	費用を会社負担かつ接種方法を選択出来るようにしたことで、昨年度より社員が104名増えたが、受診率が90%となった。 社員の感染予防はもちろんのこと、取引先関係者に対しても予防に取り組めたと考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2021年度は従業員増加に伴い、3つのビルに分かれて勤務している状態だった為、社員同士の連絡手段がメール・電話で、加えてコロナ禍での在宅勤務者もいた為、従業員間のコミュニケーションが不足していた。
	施策実施結果	22年7月オフィスを移転しワンフロアに全従業員が集結。従業員が集える「コミュニケーションスペース」を設置、オフィスグリコやコーヒーマシンも導入。会議室以外にも「オープン席・スタンドデスク」を設置。
効果検証結果	同一拠点に集まることで対面のコミュニケーションが活発化。同部署だけではなく他部署との連携も強化され生産性が向上。雑談などの非公式的なコミュニケーションも増え、従業員同士の関係性も向上した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ディックソリューションエンジニアリング

英文名：DIC Solution Engineering Inc.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

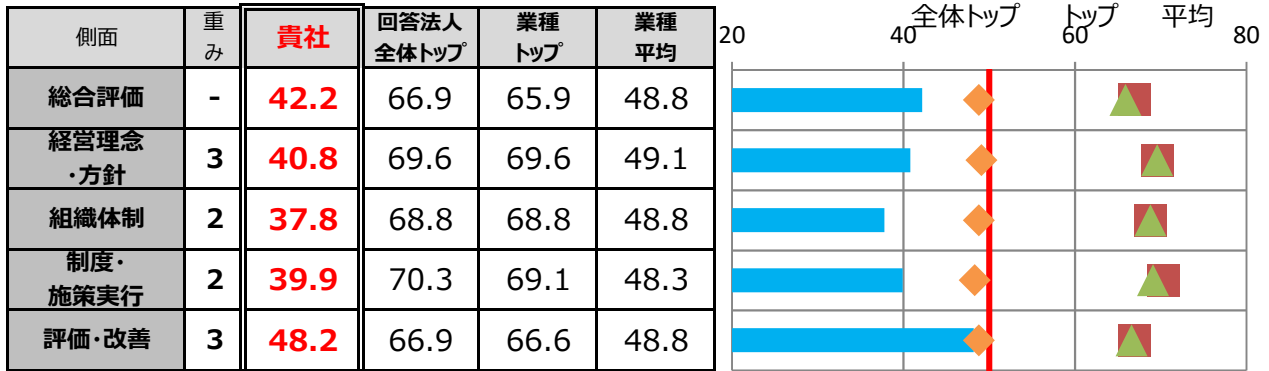
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.2** ↑5.1 (前回偏差値 37.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



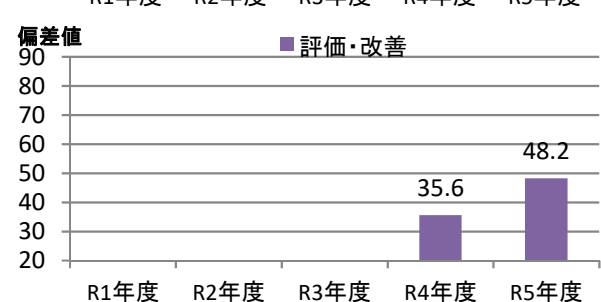
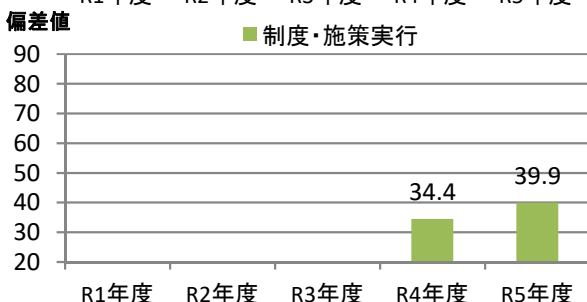
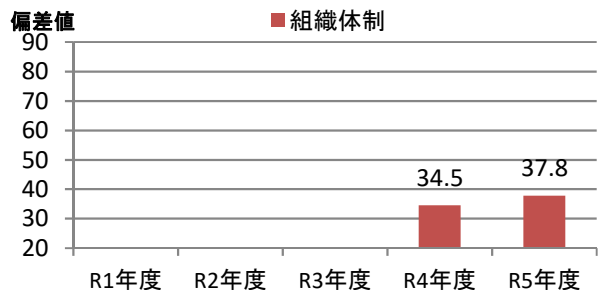
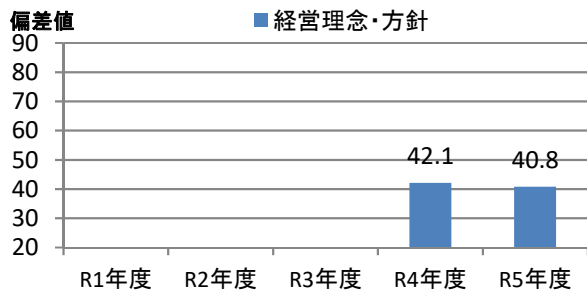
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

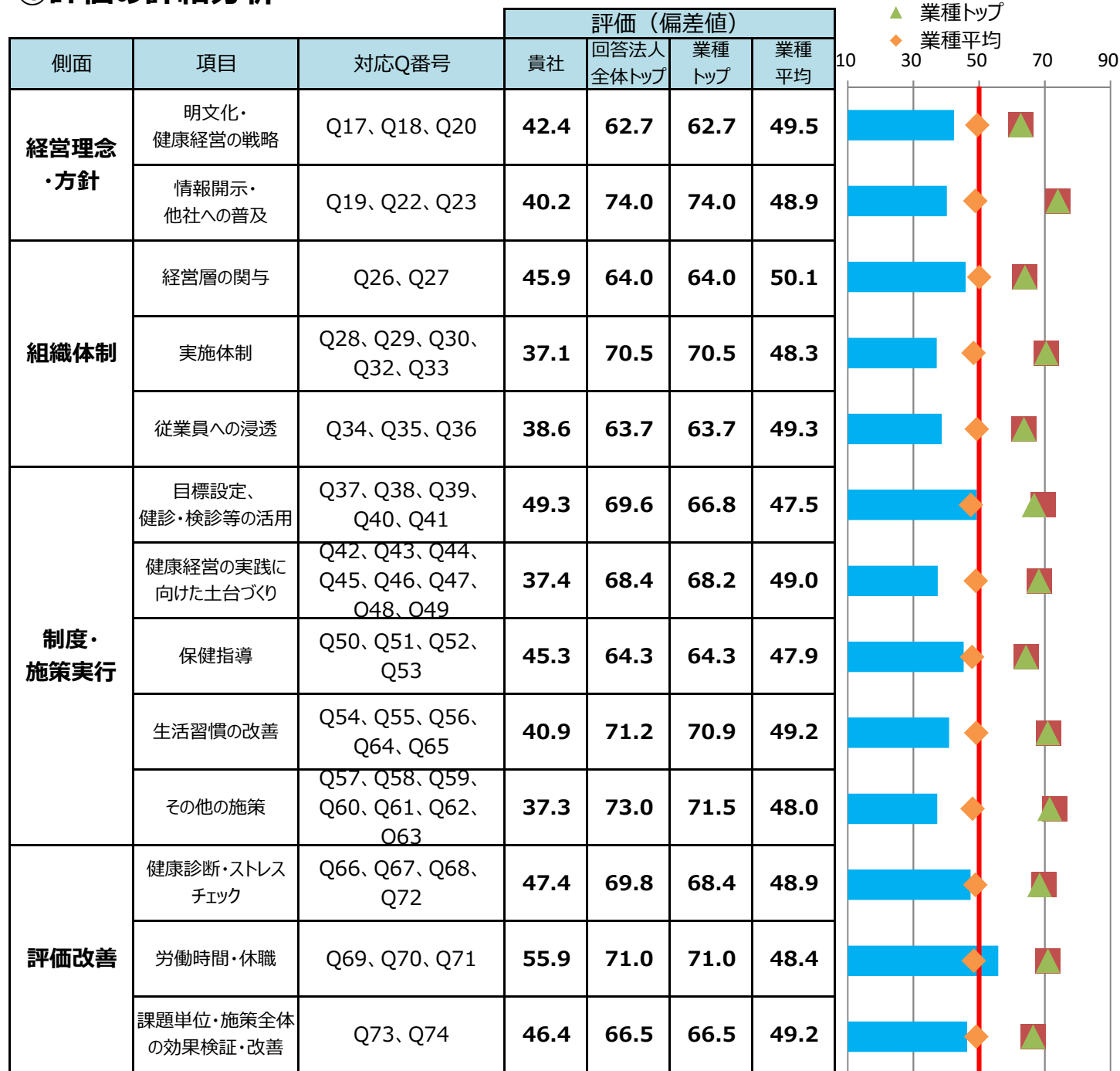
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2801~2850位	2801~2850位
総合評価	-	-	-	37.1(-)	42.2(↑5.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 弊社は、採用・育成・定着（会社に人が入る、人が成長する、人が長く働ける）の三本柱でより良い職場環境を形成させるため、まずは人の健康に注力する方針で昨年から会社として様々な取り組みを実施しました。教育面に関しては、取締役、営業所長が自らパワーハラ・セクハラについての教育をし、新たに自社内で相談窓口も設けました。その他にも社内イベントとして、年に3回のウォーキングキャンペーンを開催しました。
	健康経営の実施により期待する効果	健康に対して、会社が様々な取り組みをすることで、少しでも多くの社員が健康に関心を持ち、心・体のバランスを整えることで、より良い職場環境、ライフワークバランスが取れ、安全・安心に長く働いてもらい、生き生きとした社員がいる職場として、採用・定着につながると考えられる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内で楽々プロジェクトを立ち上げていてその一環として、レクレーション、親睦会のイベント開催をして				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社内の健康促進イベントの一環として、ウォーキングキャンペーンを年に三回（5、7、10月）実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	28.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病に関係する肥満、血圧、肝機能といったリスクに対しての数値が悪い傾向にあり、再検査や精密検査の受診率も低いのも課題であるが、あわせて自身の健康について無関心だと感じる。
	施策実施結果	産業医や当社選任の健康アドバイザーと各事業所の長が連携して、再検査や精密検査を受診するアナウンスを流し、安全品質管理部からは、健康についての資料の展開や不健康のままだと命の危険があることを周知した。
	効果検証結果	昨年の再検者率は29%であったが、今年度は34%と受診率は上がった。まだまだ受診率は低いので、アナウンス及び資料の配布は継続して行う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ノヴィルホールディングス株式会社

英文名：Novil Holdings Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会徳島支部

非上場

■所属業種：サービス業

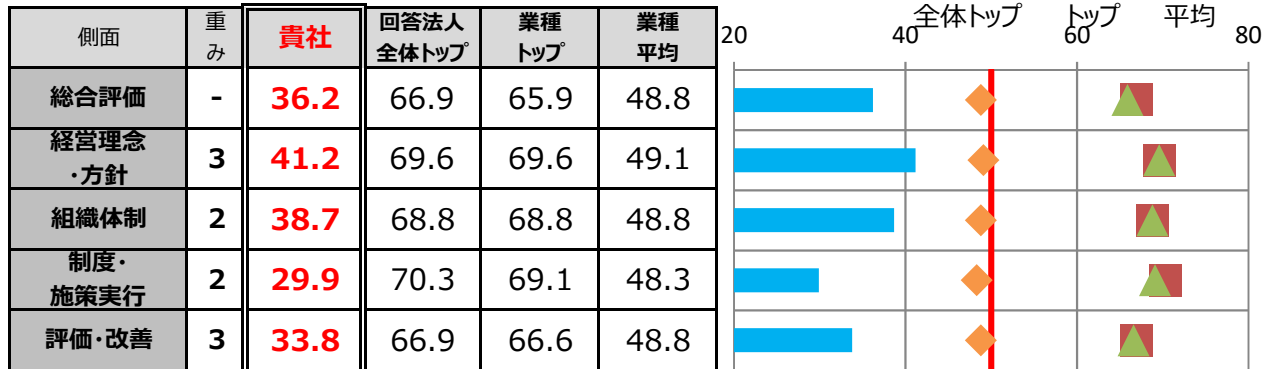
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3201~3250位** / **3520社中**

■総合評価： **36.2** ↑1.4 (前回偏差値 34.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



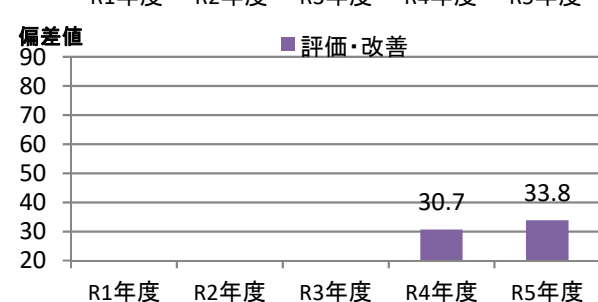
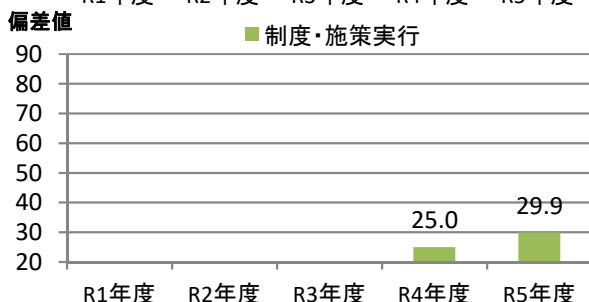
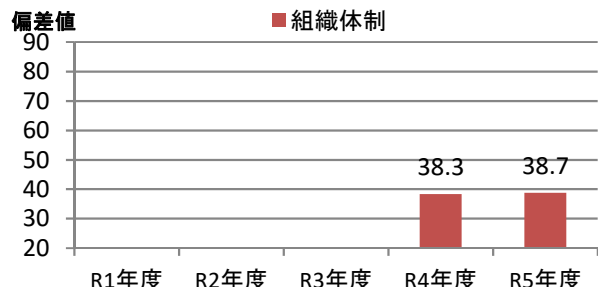
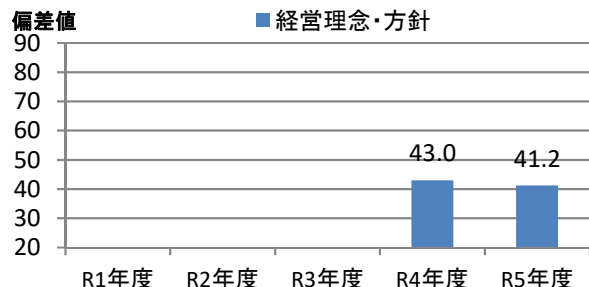
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

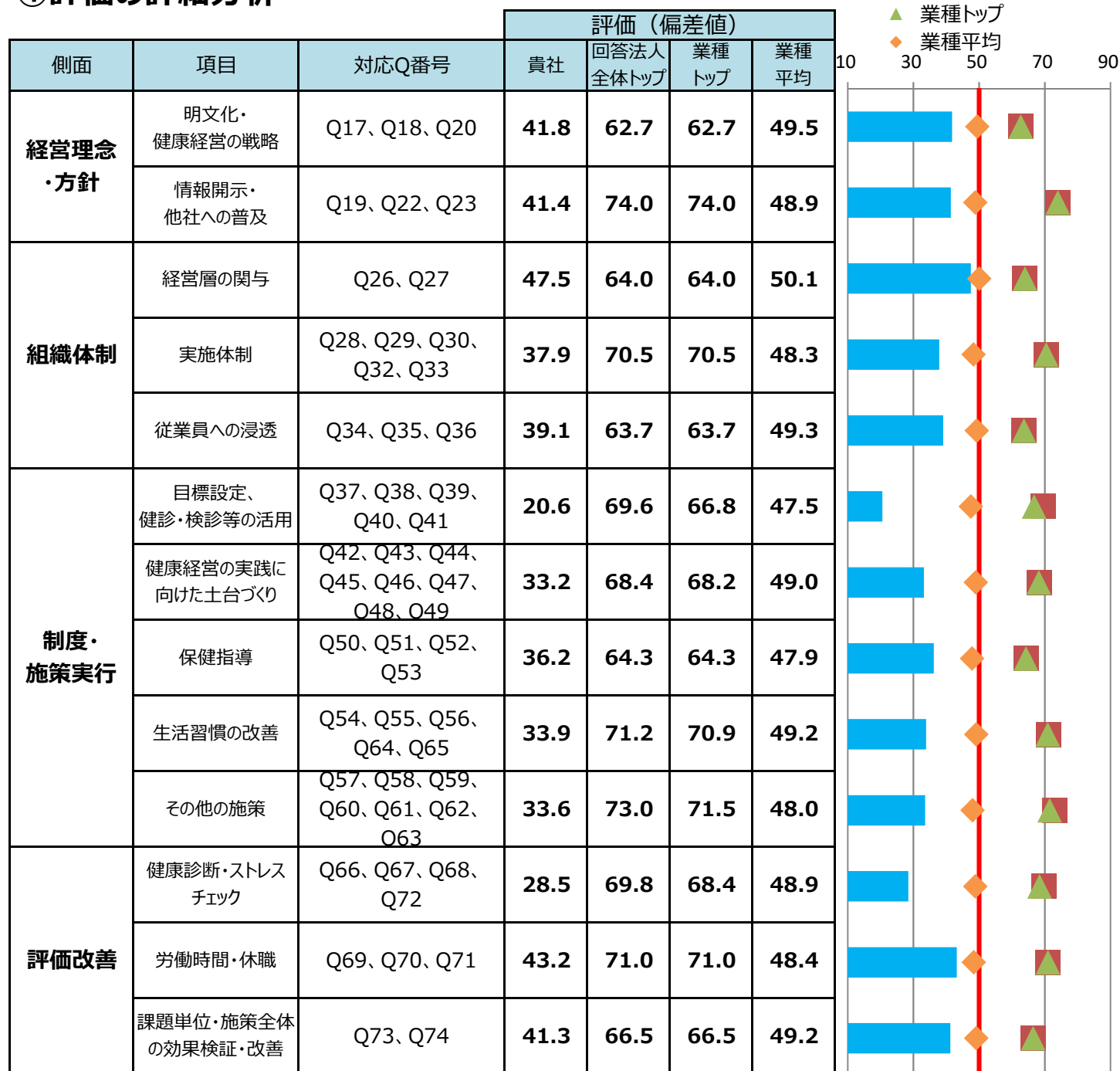
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2901~2950位	3201~3250位
総合評価	-	-	-	34.8(-)	36.2(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新規採用の数が年々減少してきており、既存の社員の高齢化や個々にかかる負担が徐々に大きくなっており、より一層個人の健康管理意識を高め、個人のスキルを継続的に十分に発揮できる環境を整備することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康管理に会社が組織的に積極的に関わることで、従業員が心身ともに健全健康な状態で長く働けることに期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.novil.co.jp/company/kenko-keiei

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年2回に分けて社内サークルの活動状況に応じて活動費費用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロママアプリの提供、カロリー管理を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	提携先のスポーツクラブの割引券を希望者に配布している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	26.9	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	30.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	13.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働は事業内容や個人意識の違いにより大きな差異がある。36協定に準じた時間外労働の削減に向けた意識改善と、時間外労働の実績管理を強化し、時間や健康管理において素早い対応が出来る環境をつくることが課題。
	施策実施結果	時間外労働の削減を評価項目に設定し、個人の意識改善、時間外労働の管理用ツールを整備し改善する。時間外労働が多い従業員の上長にむけて健康経営担当からの注意喚起およびヒアリングの実施。
	効果検証結果	2021年度と比較して10%減を目標としているが、前年対比で110%となっており大きな成果につながっていない。更なる施策の強化が必要。新規事業所の開店や求人応募が少ないことなどの要素あり。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	—
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社BOD

英文名：BOD CO.,LTD.

■加入保険者：ひかり健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

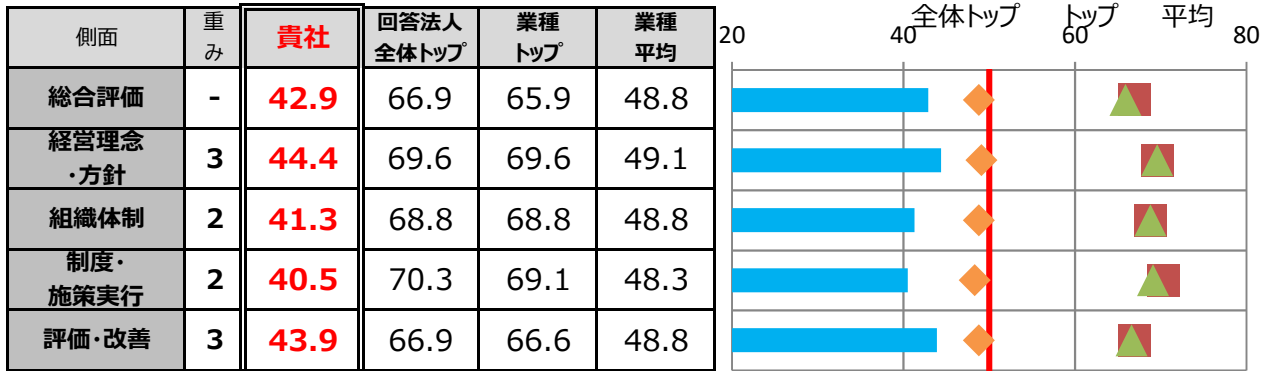
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.9** ↑0.5 (前回偏差値 42.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



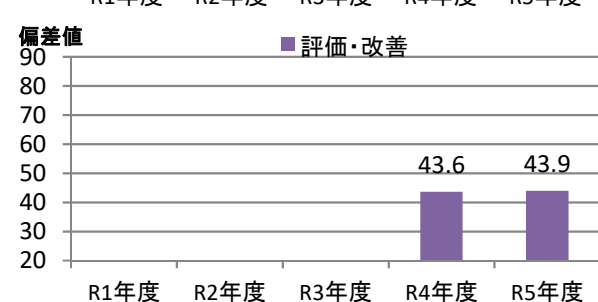
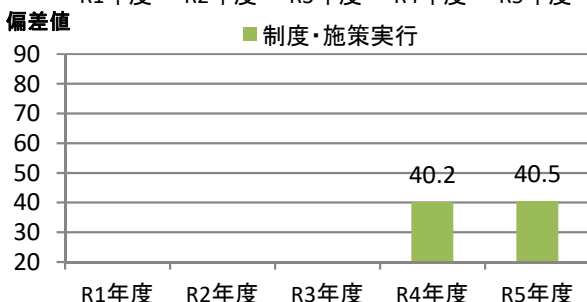
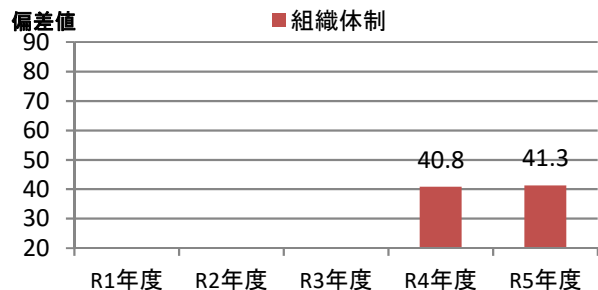
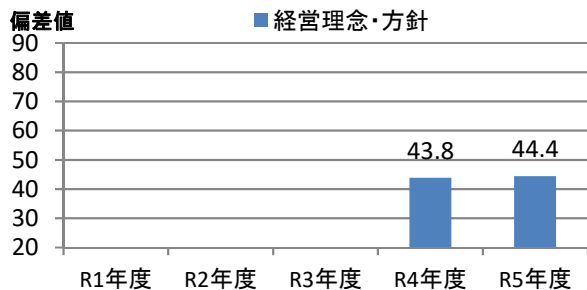
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

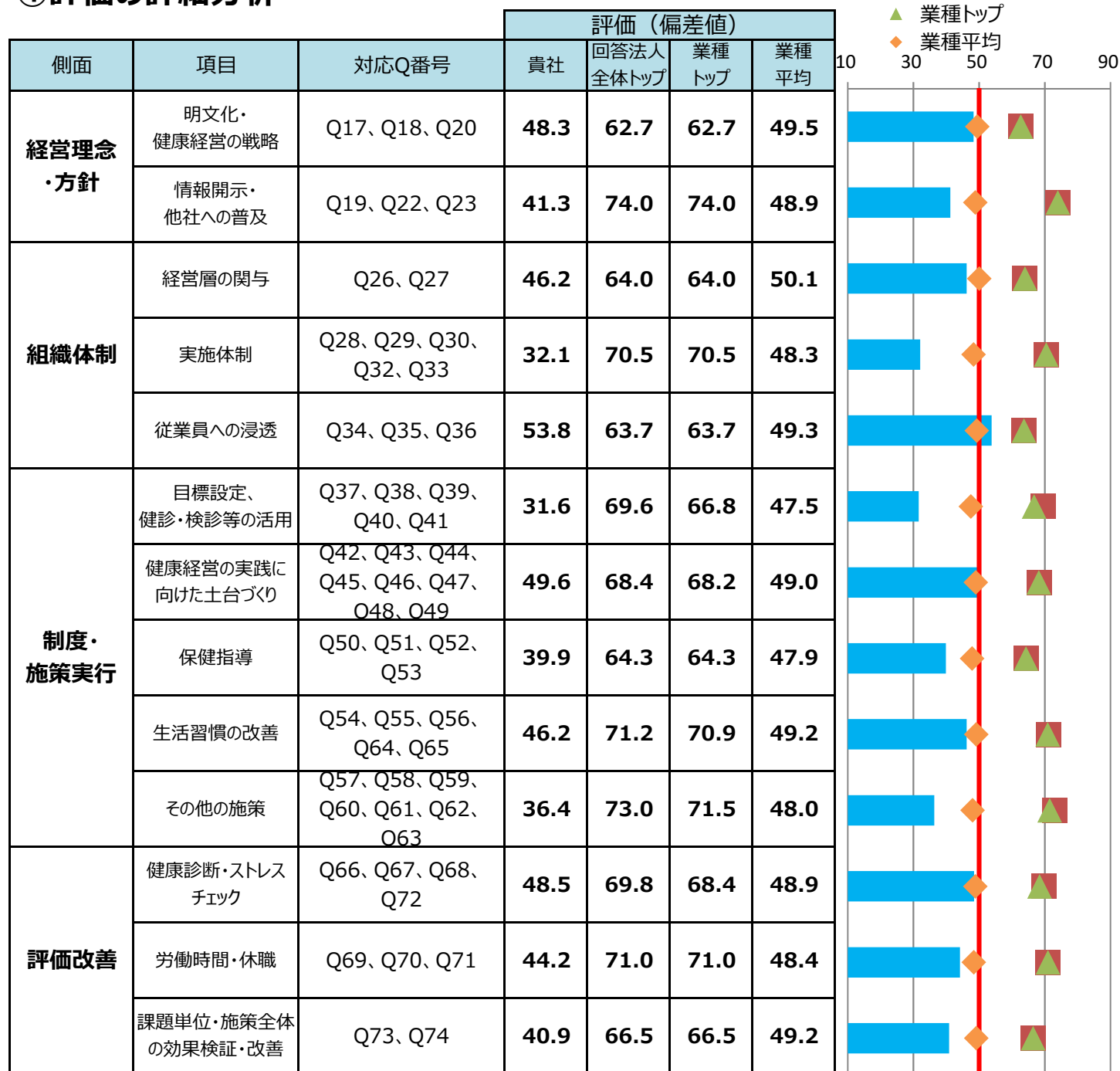
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2501~2550位	2751~2800位
総合評価	-	-	-	42.4(-)	42.9(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身、身体への負担軽減が健康で長く働いてもらうことに繋がると考え、特定の従業員への業務偏りや長時間残業をなくすため、従業員一人一人の生産性を向上させることが事業を進めていく上での重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身身体の不調による優秀な従業員の休職と離職率の低下を期待する。また生産性を向上による従業員の処遇や職場環境・勤務環境の改善に繋がりたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.bod-grp.com/company/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	散歩・写真投稿イベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	家庭菜園部の設立（家庭での野菜の育成や野菜を使った料理のレシピ紹介などを実施）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全事業所に階段使用奨励ポスターを掲示(2ヶ月おきに貼り替え)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	69.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナの影響によりテレワークやリモート会議が増えた結果、従業員同士のコミュニケーションの希薄化が進み、生産性やモチベーションの低下がみられるようになった。
	施策実施結果	社内共有ツールにて健康推進のグループを作成。散歩など外での活動をおこなった際に写真を投稿する企画を立ち上げ、従業員同士のコミュニケーション促進の場を設けた
効果検証結果	生産性への効果は未検証だが、参加者からはSNS上でのやり取りから業務上のコミュニケーション機会が増え、業務がしやすくなったとの声があがった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NEXCO中日本サービス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：サービス業

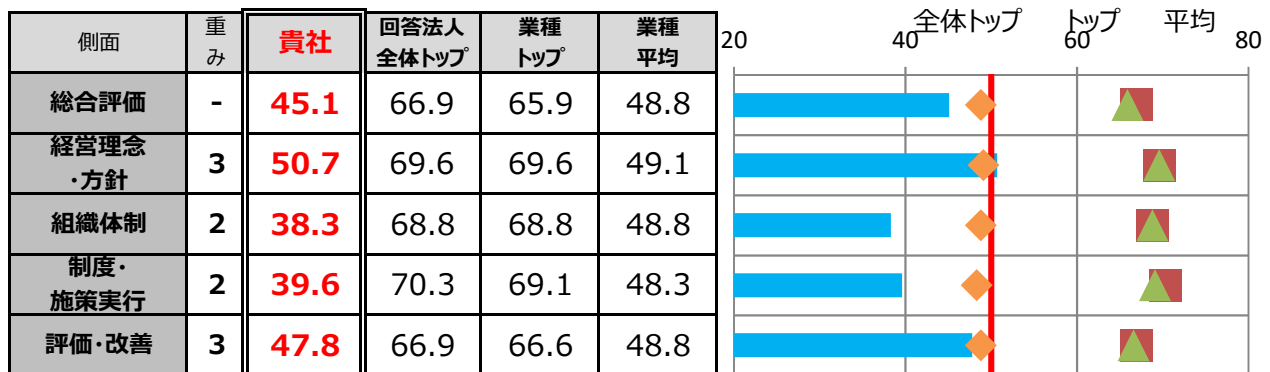
①健康経営度評価結果

■総合順位：**2451～2500位** / **3520社中**

■総合評価：**45.1** ↑2.2 (前回偏差値 42.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



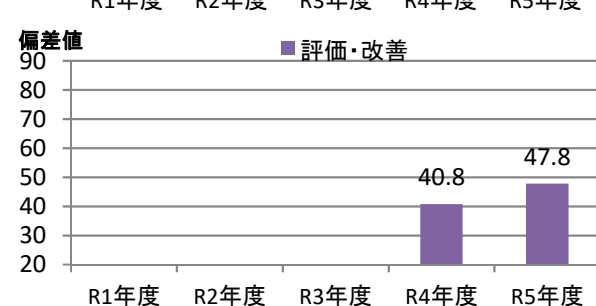
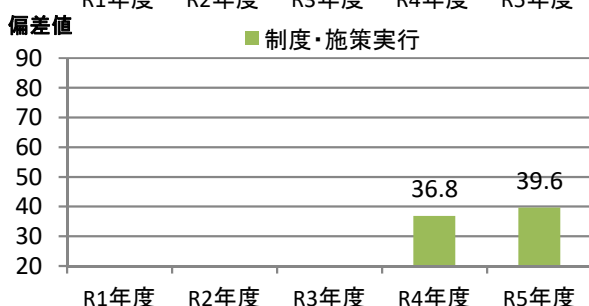
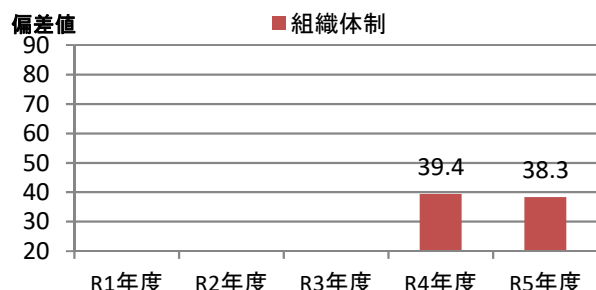
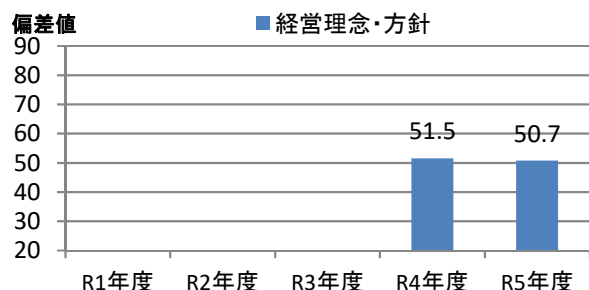
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

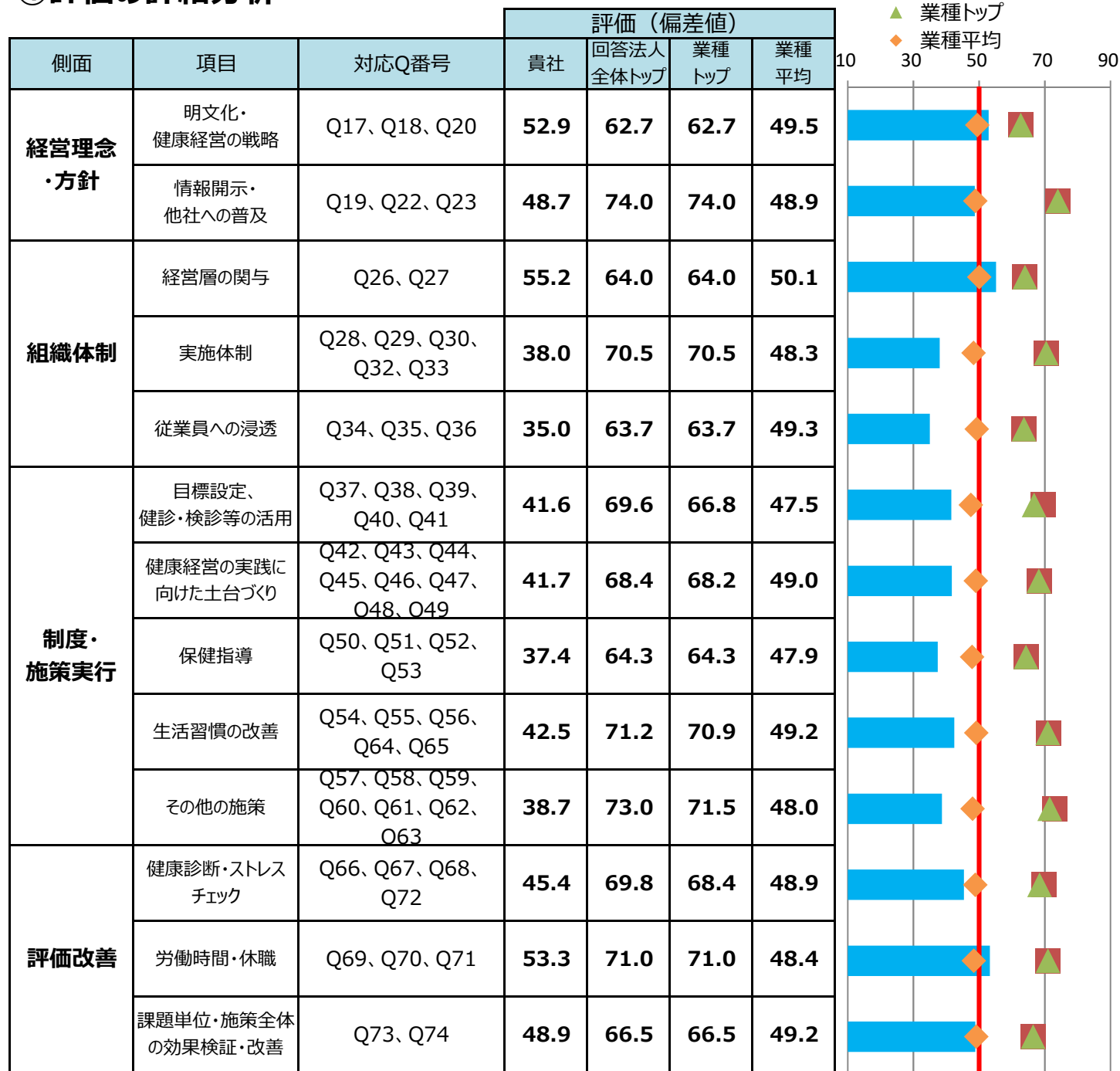
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2451～2500位	2451～2500位
総合評価	-	-	-	42.9(-)	45.1(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「人を活かす」企業理念のもとに人材サービスを展開する当社では、従業員のパフォーマンスが経営に大きく影響することから、従業員の心身の健康とエンゲージメントの向上のための取組みにより、生産性向上を図ることが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズム・アブセンティーズムが低減することで業務効率上がり、労働時間の削減や年休取得率向上につながる。それにより、ワーク・エンゲージメントの向上とワーク・ライフ・バランスの実現が可能となり、さらに生産性が向上する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 120拠点の事業所で20業務を展開する当社では、部署ごとの縦割り意識が強い風土のため、従業員同士のコミュニケーションが希薄になることが職場環境の悪化に影響し、従業員のモチベーション低下につながっている。
	健康経営の実施により期待する効果	風通しのよい職場づくりと褒める文化の醸成を目指すことで、従業員同士のコミュニケーションが活性し、離職率低下やエンゲージメント向上につながり、生産性が向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.c-nexco-svc.jp/kenkokeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://c-nexco-svc.jp/image/upload/84a7b5adf7ad2f7fbd8468e3dec509a0.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://c-nexco-svc.jp/image/upload/84a7b5adf7ad2f7fbd8468e3dec509a0.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://c-nexco-svc.jp/image/upload/84a7b5adf7ad2f7fbd8468e3dec509a0.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員同士の感謝のほか、他者の見本になる行いやチャレンジなどに対し、自薦・他薦による表彰制				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ベジチェック設置や簡単野菜レシピの募集、簡単野菜料理教室の実施など、野菜摂取月間イベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	参加賞と入賞者インセンティブを用意したイベントを開催。Sport in Lifeコンソーシアム加盟				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	48.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	協会けんぽ発行の“ヘルスアップ通信”によると、生活習慣病リスク保有者の割合は全国平均を下回っているものの、従業員の平均年齢は40歳を超えており、アブセンティーズムとプレゼンティーズムの低減や生産性向上の観点から、生活習慣病予防の対策が必要であり、運動不足の従業員が多いことから、運動の習慣化が有効であると考えます。
	施策実施結果	正社員にウェアラブルバンドの貸与を順次進めている。また、従業員の運動機会増進を目的に、ウォーキングイベントの企業参加や社内運動イベントを開催し、参加を促進することで心身の健康向上を図っている。
効果検証結果	従業員を対象に健康意識のアンケート調査を実施したところ、“1年前と比べ、健康に対する意識が向上したか”の問いに、回答者の88%が「そう感じる」・「まあそう感じる」と回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社は女性社員の比率が高いため、婦人科疾病による退職や長期休職のリスク対策のほか、女性従業員の健康意識向上と、職場内での女性特有の疾病や不調に対する理解を深めることで、働きやすい職場環境の実現と業務効率化を図りたい。
	施策実施結果	健康診断項目のうち婦人科項目を拡充し費用を負担している。また、女性特有の健康に関するセミナーを実施する他、コラムの配信などにより女性の健康に関するリテラシー向上を図った。
効果検証結果	女性従業員に対し、婦人科項目(乳がん・子宮がん)を拡充し費用を負担することで、婦人科検診の受診率が、2021年度の40%から2022年度は47%に向上した。また、全従業員を対象に女性の健康セミナーを開催したところ、参加者は女性正社員の割合が多く、女性正社員の24%が参加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 E P ファーマライン

英文名：EP-PharmaLine Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

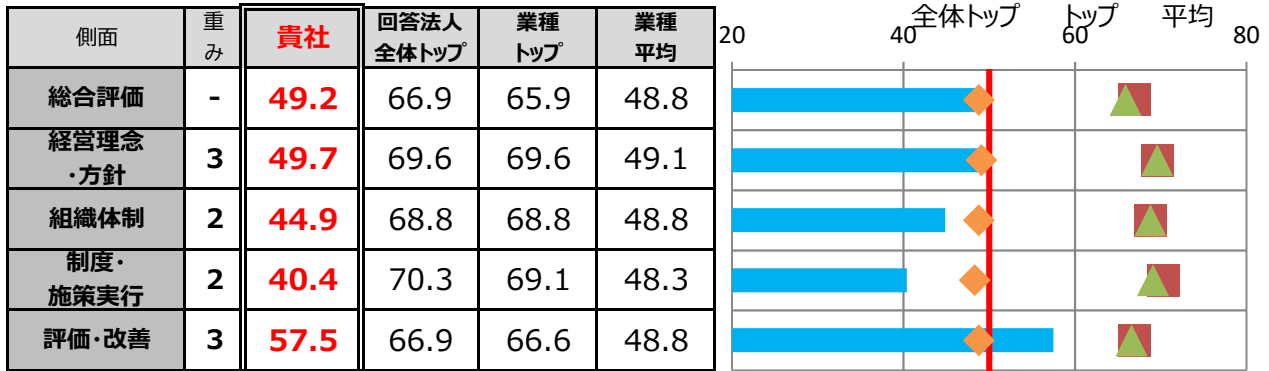
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.2** ↑24.8 (前回偏差値 24.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



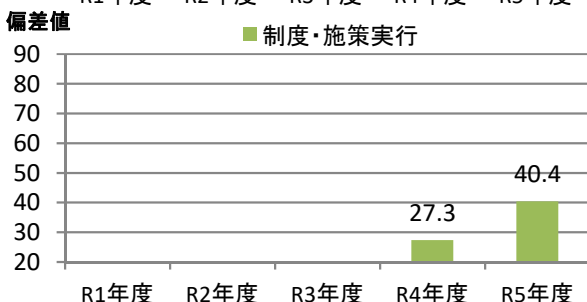
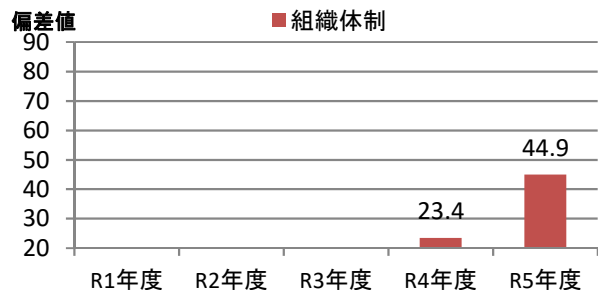
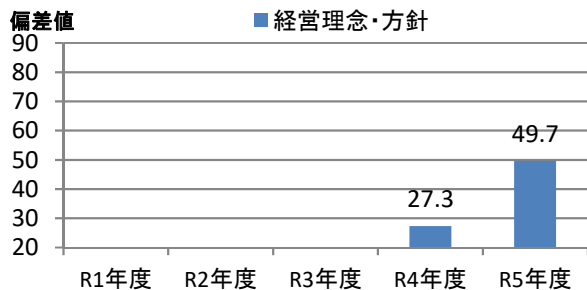
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

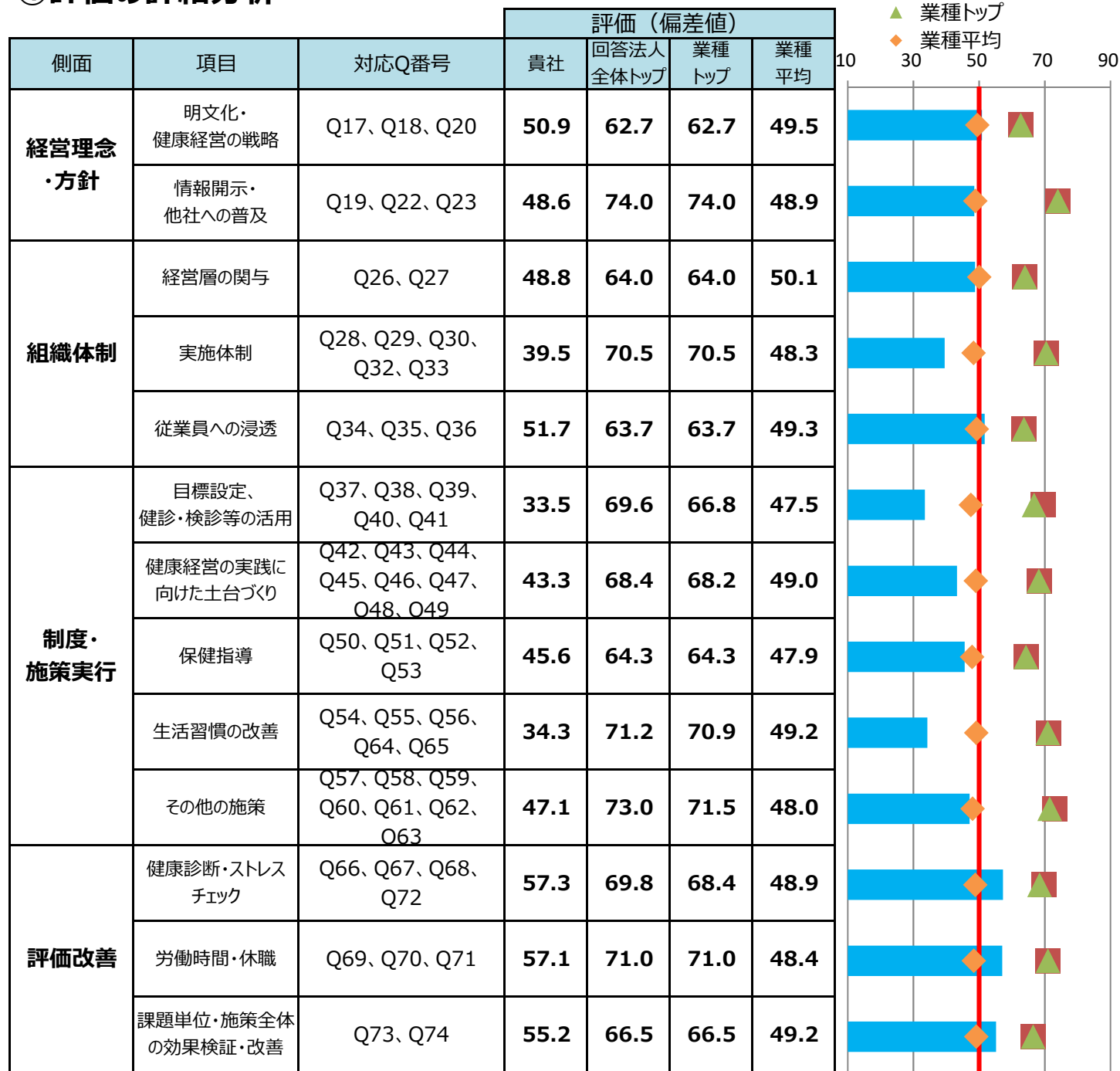
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	3151~3169位	1901~1950位
総合評価	-	-	-	24.4(-)	49.2(↑24.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 弊社では「専門職を中心とした医薬品・医療・医療機器・ヘルスケアに特化した高品質のソリューション提供」を事業としている。その為、まずは自社社員が心身ともに健康で安心して長く勤めることができる職場づくりが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	特定の人に集中して過多となっている時間外労働の削減、ストレスチェック実施率75%以上、高ストレス者割合5%以下に低減を目指す。労働時間管理の徹底、外部カウンセリングサービスの活用、産業医講話の定期的な周知等を行い、快適な環境を整えることで社員の心身の安定をはかる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.eppharmaline.co.jp/com_sustainability.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.eppharmaline.co.jp/com_sustainability.php				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員のクラブ活動支援				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康ポータルサイト「Pep Up（ペップアップ）」の活用				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	テーマパークで実施する健康保険組合主催の健歩大会にて、参加補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.4	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	部署、あるいは個人によって残業時間に偏りがある。偏りを軽減し、会社として「従業員一人ひとりが健康維持向上に取り組める環境」づくりをしなければならない。他部署よりも残業が多い部署には、月平均残業時間が45時間超の社員が何名も存在している。また、これ以外の部署でも部の平均残業時間は少ないのに、ある社員だけ月平均残業時間が45時間超という状態が見受けられる。
	施策実施結果	毎月の残業時間集計を役員に共有し、会社全体の現状把握と自身の管轄部署について責任を持って対応することで、月平均45時間超者が2022年10月～2023年3月：23名が2023年4～8月：14名へ減少。
	効果検証結果	目標23→15名に対して結果は上記の通り。最終目標である2024年度0名が現実味を帯びてきた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リコークリエイティブサービス株式会社

英文名：

■加入保険者：リコ三愛グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

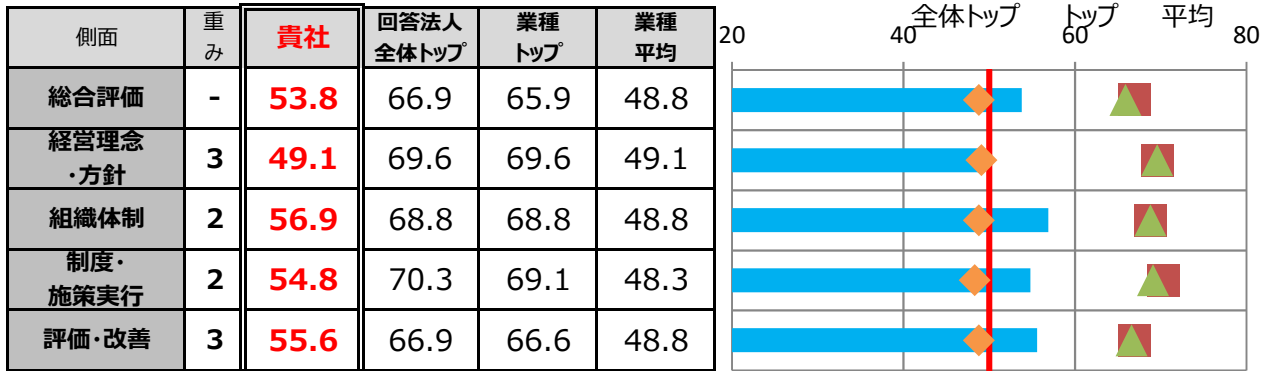
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



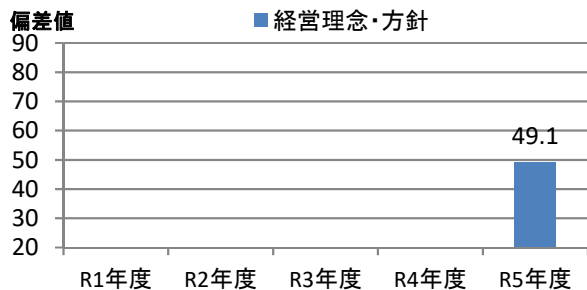
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

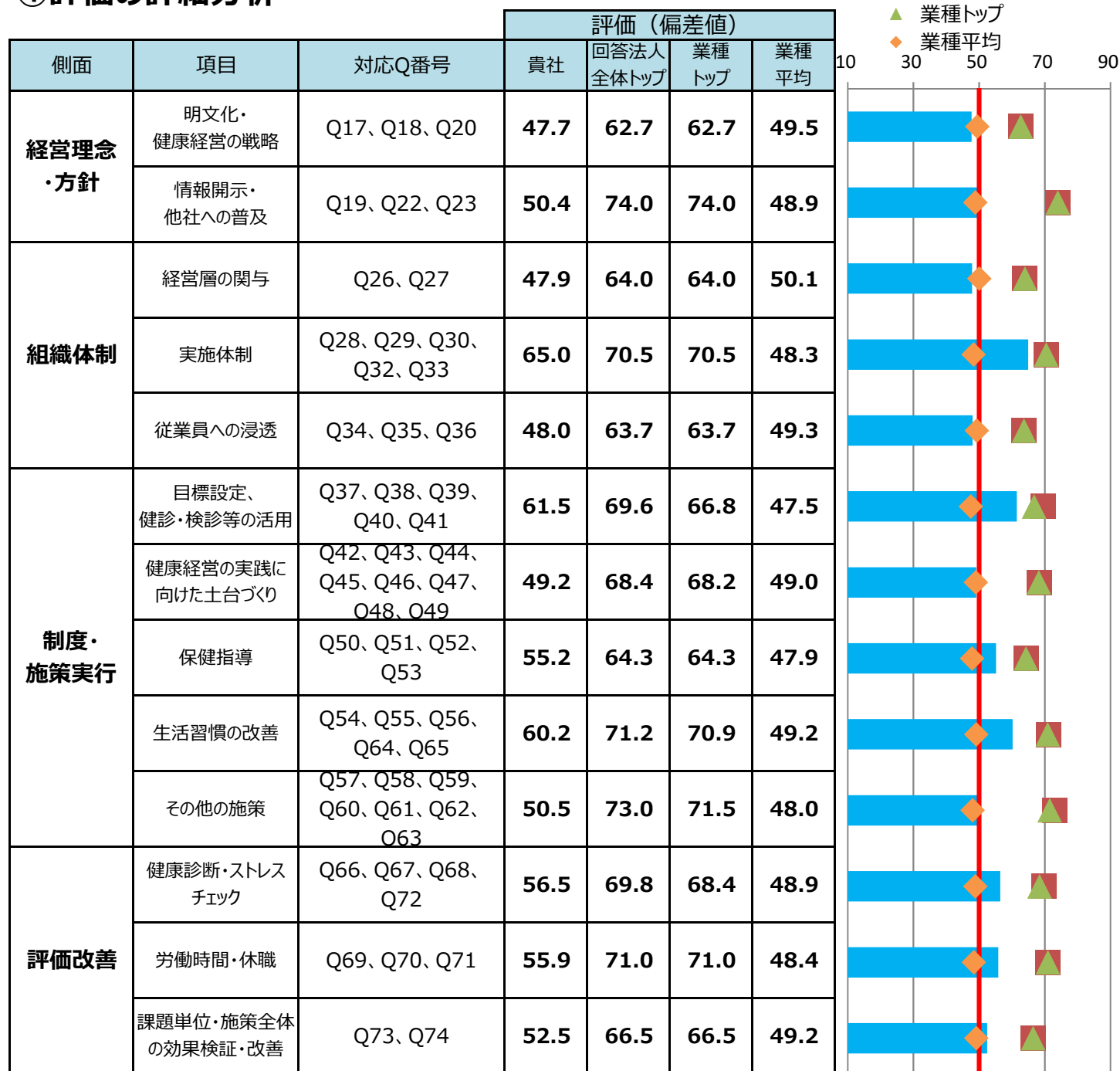
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1301~1350位
総合評価	-	-	-	-	53.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康維持増進をサポートして働き続ける環境を整える事が重要と考えているが、従業員の高齢化に伴う健康不調者、特定保健指導対象者、メンタル不調者が見られることが、従業員パフォーマンス向上を妨げている要因であり経営上の課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、社員が心身ともに良好な健康状態で働く事が出来ることと企業価値の向上の同時実現を期待している。具体的には以下の低減に繋げていきたい。高ストレス者、アブセンティーズム、プレゼンティーズム、生活習慣病及び予備軍の低減、エンゲージメントの向上 ※エンゲージメントの向上（21年度：3.43, 22年度：3.56）に改善している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.rcs.ricoh.co.jp/about/health_management.html#/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	http://www.rcs.ricoh.co.jp/about/health_management.html#/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	http://www.rcs.ricoh.co.jp/about/health_management.html#/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.9	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	タレントパレットのサンスポード機能より付与状況を集計、最優秀賞・優秀賞受賞者に対して表彰し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活・運動・日常生活よりコース設定、目標達成の有無を毎日健保HPに入力して目標達成を目指す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	毎日の歩数カウントを健保HPに入力して、四国八十八ヶ所霊場巡りマップでのGORLを目指す				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス患者を低減できる職場環境を提供し続けることを課題と認識している。その為、現場より休みがちの方等の情報があつた際には情報を共有して、保健指導・産業医面談に遅滞なく繋げることでメンタルヘルス患者の低減・予防に努めている。（従来より連続4日以上以上の休業者には、人事より上司・産業保険スタッフに確認依頼をおこなっています。）
	施策実施結果	早期に就業措置の決定、通院を促すことでメンタルヘルス患者の低減・予防に繋げている。※22年度は、情報提供に基づき、2名の社員に対して産業医面談を実施しており、休業せずに勤務を続けております。
	効果検証結果	メンタル疾患での1か月以上の欠勤者の比較 2021年度：10名、2022年度：7名
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パシフィックコンサルタンツ株式会社

英文名：

■加入保険者：全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

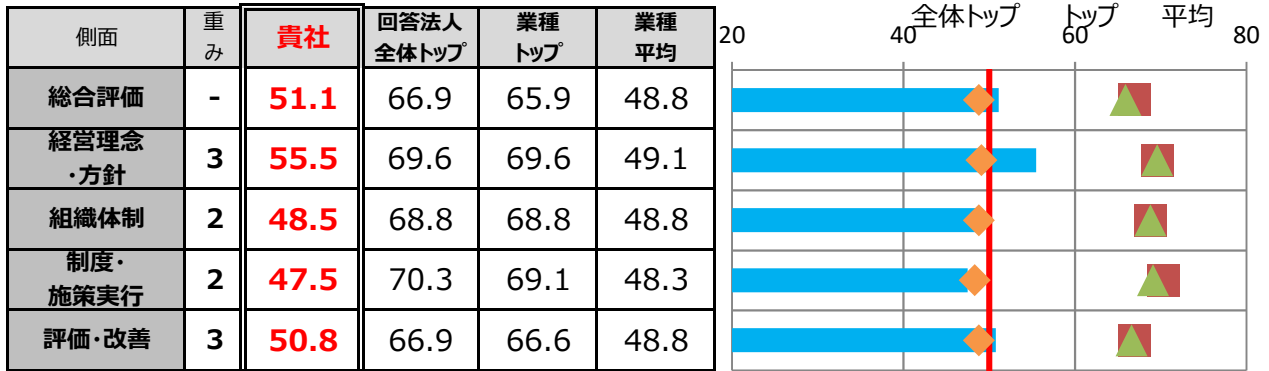
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520 社中**

■総合評価： **51.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



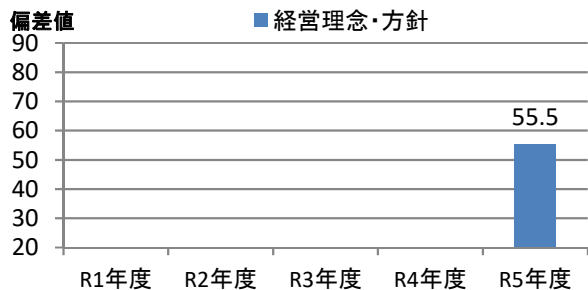
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

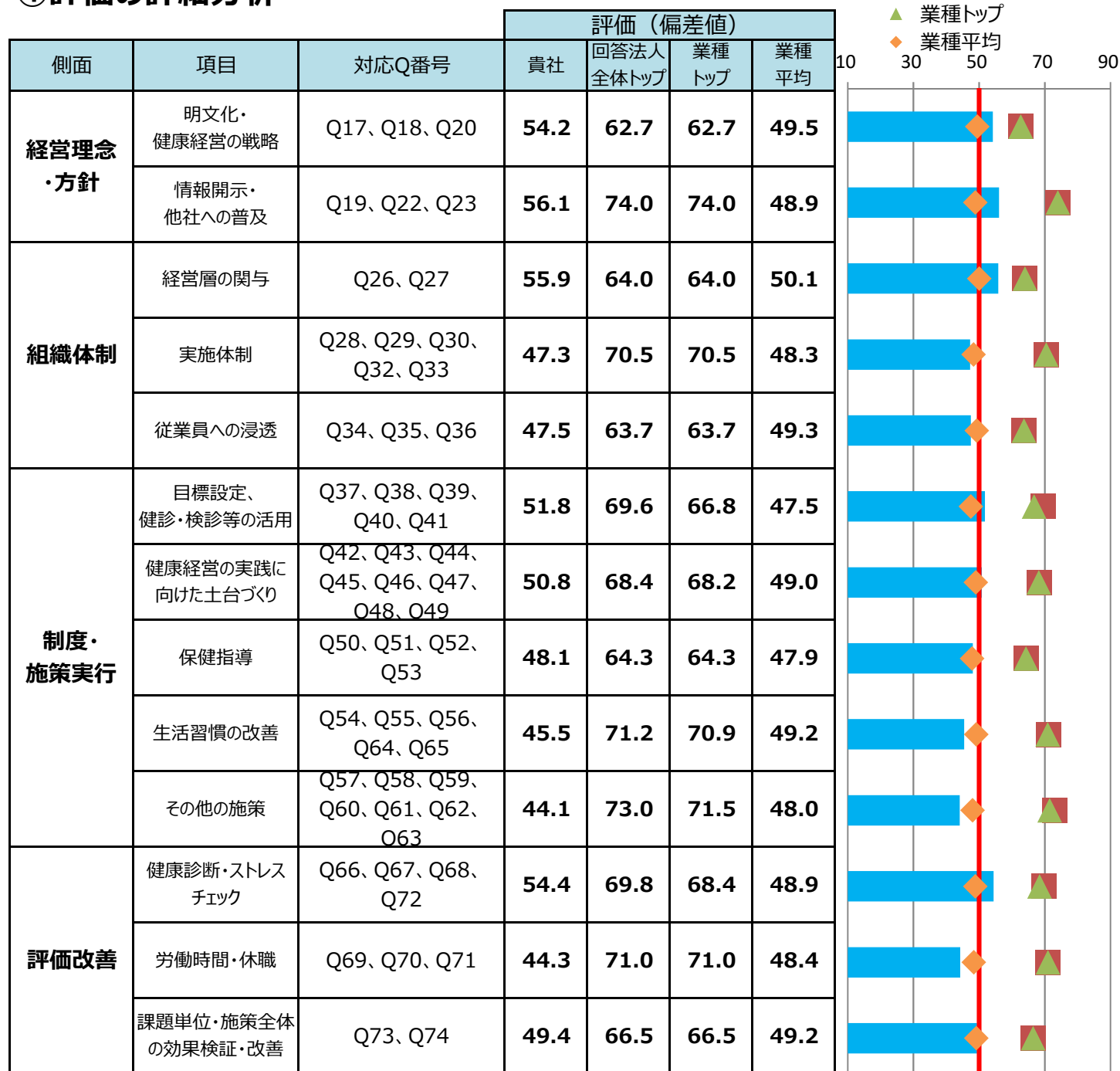
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1651~1700位
総合評価	-	-	-	-	51.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 グループビジョンを実現する上で、従業員が身体的・精神的・社会的にも良好な状態にあること（Well-being）が最も重要な経営の土台であると考えられるため。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが健康で働きがいを持ち、さらには幸福感と安心感を持って働くことにより生産性を高め、グループビジョンの実現ひいては社会全体の持続可能な発展に貢献していくことを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.pacific.co.jp/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.pacific.co.jp/sustainability/health/				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.pacific.co.jp/sustainability/health/				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.pacific.co.jp/sustainability/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員の親睦・交流を図る目的として行われる会合等において、会社が補助金を支出する制度であ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	9月は当社の「食生活改善期間」をさだめ、従業員の食生活改善のための啓発活動を行う。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	地域本社・支社で企画するウォーキングやソフトボール大会に対して補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	14.5	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2022年健康スコアリングレポートでは、朝食の欠食率が2020年度では16.4%だったのが2022年度には21.3%と悪化している。日中のパフォーマンス低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	9月は厚生労働省が健康増進普及月間と定めていることに併せて、当社の健康増進施策の一環として、当社の「食生活改善期間」をさだめ、従業員の食生活改善のための朝食改革セミナーを開催した。
効果検証結果	現時点ではセミナーの定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために参加者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち76.5%が「セミナーの内容について満足だった」と回答した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	前期のメンタルヘルス不調者は、前々期と比べると就業制限者の割合が0.7ポイント減少した。また、休業者も0.1ポイント減少した。これは健康管理室を中心に行ってきたメンタルヘルス対策が奏功したと考える。しかし、従業員の中でも、特に入社5年以下の若手従業員や有期雇用社員における新規のメンタルヘルス不調者数が前期と前々期は横ばいだったので改善する必要である。
	施策実施結果	メンタルヘルスケアの基本であるセルフケアについて理解してもらうための動画を作成し、全従業員に周知した。
効果検証結果	今期のメンタルヘルス不調者数はまだ集計は出来ていないが、定性的な効果を把握するために参加者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち60%が「よく理解できた」と回答した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: F I T E C株式会社

英文名: FITEC Corporation

■加入保険者: 古河電工健康保険組合

非上場

■所属業種: サービス業

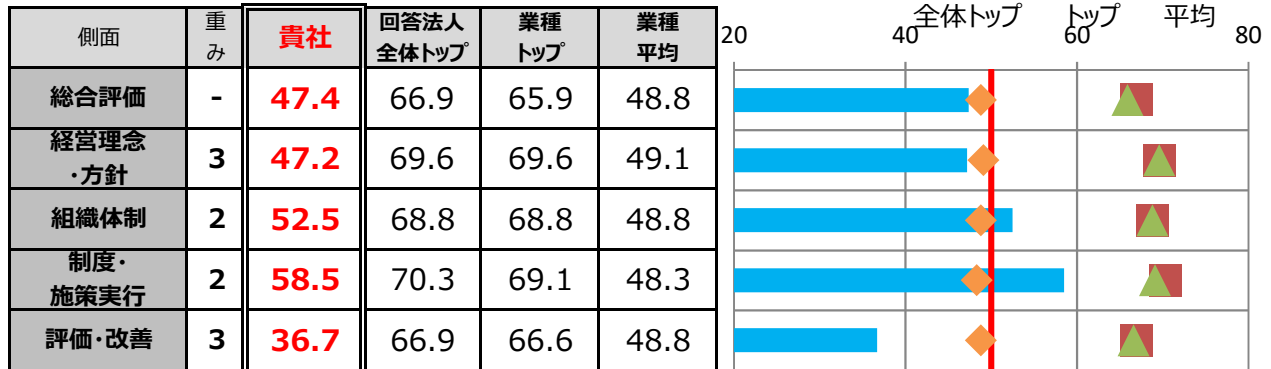
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価: **47.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



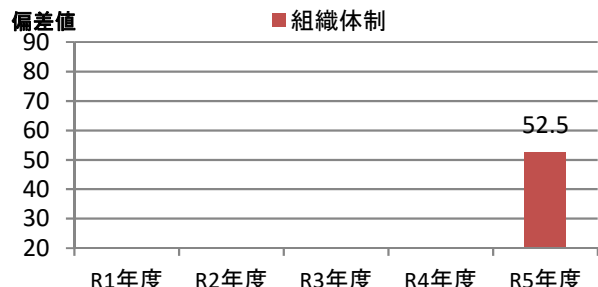
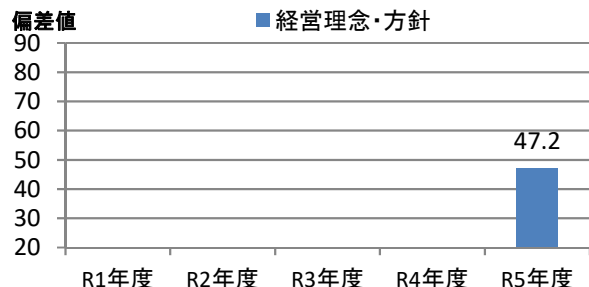
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

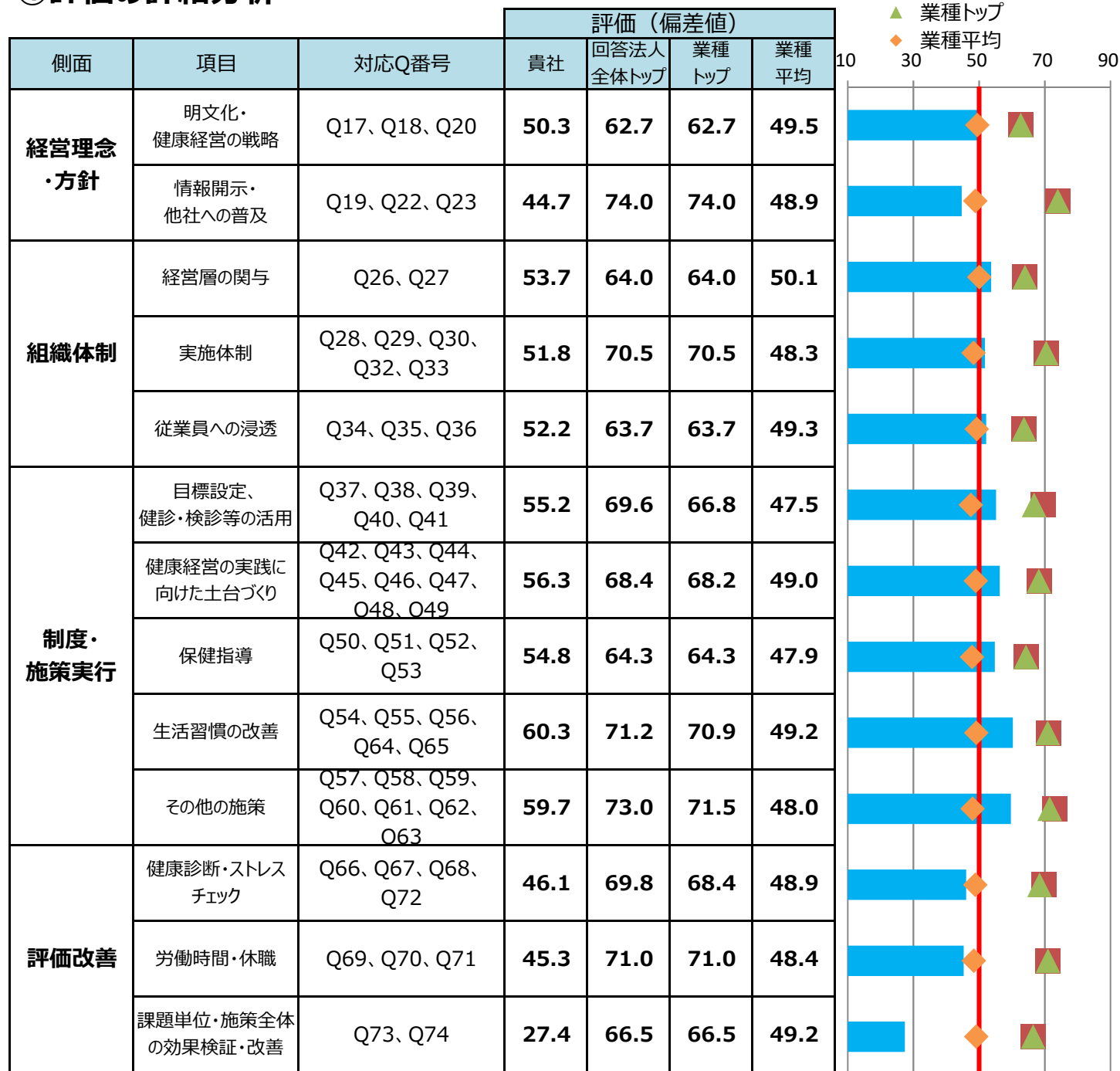
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2151~2200位
総合評価	-	-	-	-	47.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ワークライフバランスの充実をベースに、実務を担う従業員に高いパフォーマンスを発揮してもらうために、自己の成長を維持・向上させるために、その力を最大限に発揮できる機会を提供することが課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	長期欠勤・休職者を減らすために、また社員のコンディションを上げていくために、心身の健康を害さないよう健康意識の醸成と健康行動を促進するために、日々の業務の中で、心身の健康リスクが高くなっている社員を定期的に確認・早期に拾いサポートすることで各従業員の健康や安全面、ライフスタイルに配慮した職場づくりを心掛けることで、従業員の職場満足度は高まり、離職率の低下を見込んでいる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が心身ともに健康でやりがいを持って働くための職場環境づくりが大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	体力や精神に余裕のある従業員が増えれば、お互いに仕事をフォローしたりわからないところを聞きやすかったりする風土が生まれ、ミスも防ぎやすくなる。この結果、生産性の向上による業績アップを見込んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fitec.co.jp/release/pdf/20231001.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社内の交流を目的に食事会を開催して、金銭の支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取週間に野菜ジュースの配布やコンビニ食で野菜を摂取する方法、野菜の栄養価の紹介を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	握力と閉眼片足立ち、長座全苦痛、上体起こし、垂直飛び、反復横跳びを行い、運動機能の測定を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	15.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パーソルキャリア株式会社

英文名：PERSOL CAREER CO.,LTD.

■加入保険者：パーソルキャリア健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

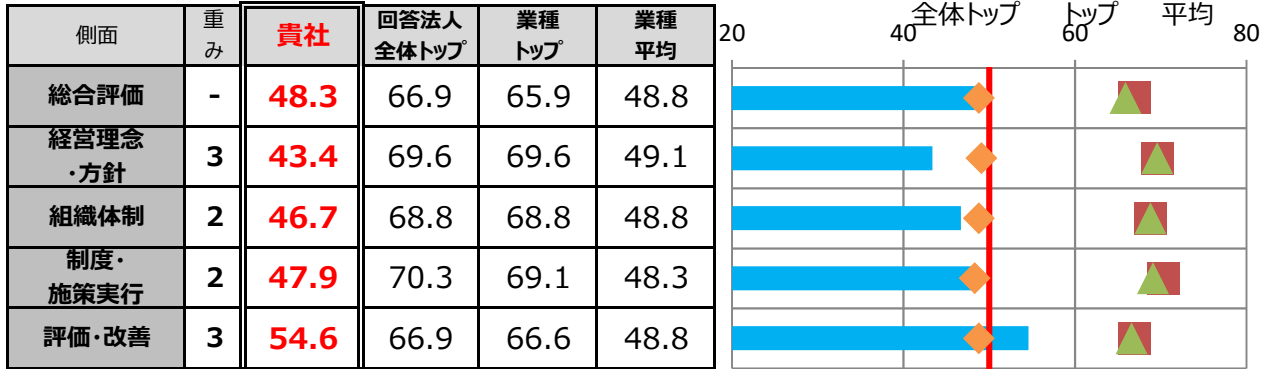
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



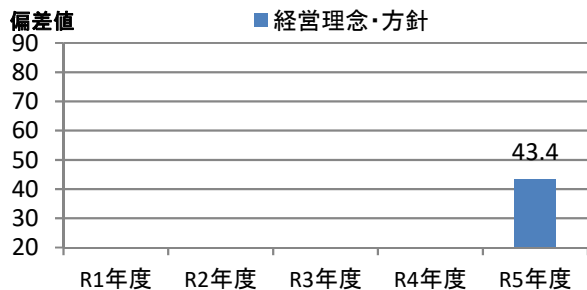
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

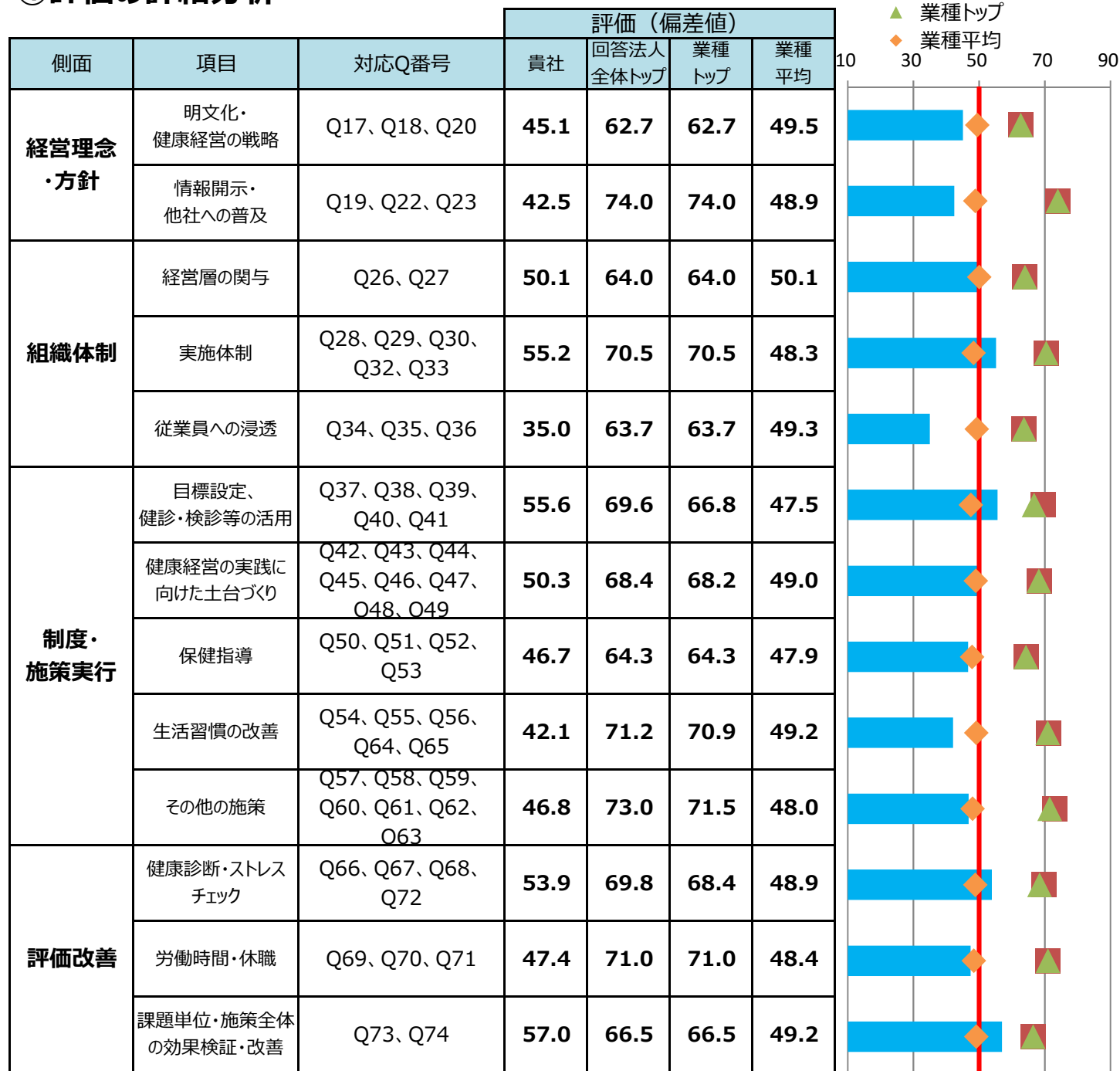
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2051~2100位
総合評価	-	-	-	-	48.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社がミッションとして掲げる“キャリアオーナーシップを育む社会を創造する”うえで、より良いサービスをお客さまに提供していくためには、従業員やそのご家族が“心身ともに健康であること”が源であり、それが社員ひとりひとりが最高のパフォーマンスの発揮につながると考え、従業員のパフォーマンス向上は重要な課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	社員のヘルスリテラシー向上を支援することで、社員が自らコンディションを整えることにつながり、社員のパフォーマンス発揮度の向上、エンゲージメント向上につながると考えている。具体的な指標として、2025年には休職率0.4%、パフォーマンス発揮度（プレゼンティーズム）平均90%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.persol-career.co.jp/mission_value/activities/employee_health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.7	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	パーソルグループ全社員で業務以外でのつながりを通して社員同士のコミュニケーション活性化を目的				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	日々の食事・運動・睡眠などを記録するとアプリ上で健康に関するアドバイスが得られるアプリを導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全社向けイントラに運動促進の支援コンテンツを掲載のほか、運動促進につながるアプリを導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	68.5	%
管理職限定	○	全管理職の	11.6	%
限定しない	○	全従業員の	8.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークによる働く環境変化等で社員が悩みを吐きだしにくく、心身ストレスを抱える従業員が増加。社員の不調を未然に防ぐためにも、社員が悩みを抱え込まずに相談をすることや、ストレス対処力を上げていくことが課題。
	施策実施結果	全社員向けにセルフケア研修を、管理職にはメンバーケアのポイントを伝えるラインケア研修を実施。医療職による相談窓口を社員の入社当初から継続的に周知し、相談することの心理的ハードルを下げる工夫をした。
	効果検証結果	セルフケア研修の受講率は90.7%、満足度は92.3%という状況。メンタル起因の私傷病休職率は前年から現状維持という状況だが、新入社員や中途入社社員には入社時、入社直後にかけて、ストレス対処の重要性、セルフコンディションの整え方、相談窓口の周知を強化するなどしており、入社歴が浅い社員からも抱え込まずに相談が寄せられる件数は増加傾向にある状況となっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アクティア株式会社

英文名: Aqutia Co.,Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種: サービス業

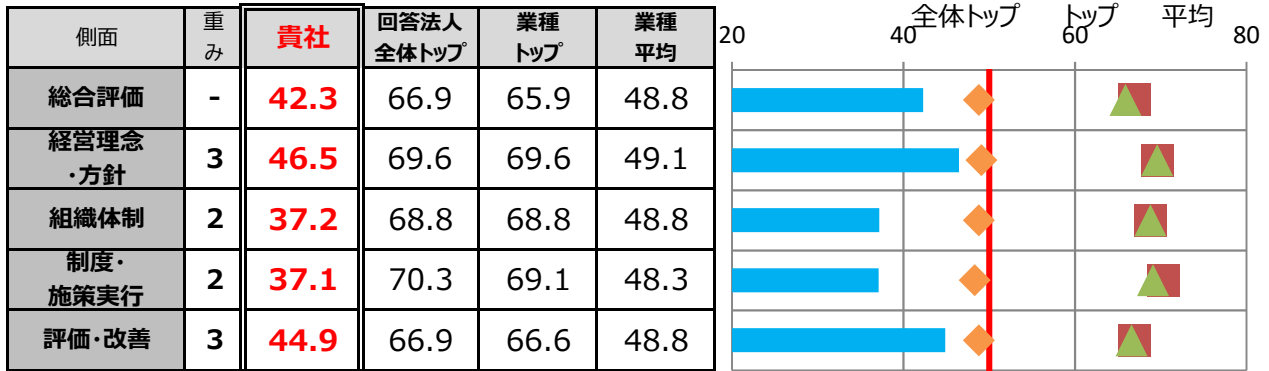
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価: **42.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



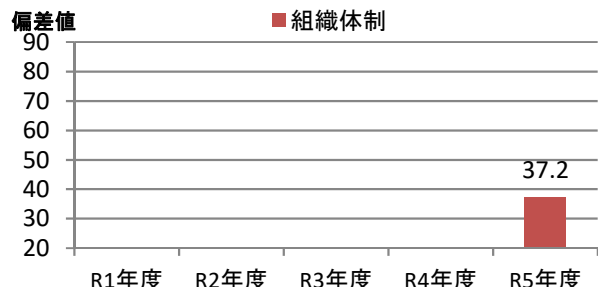
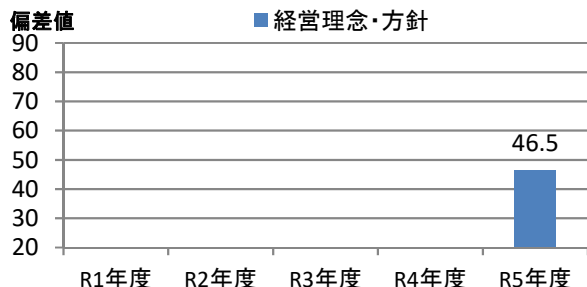
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

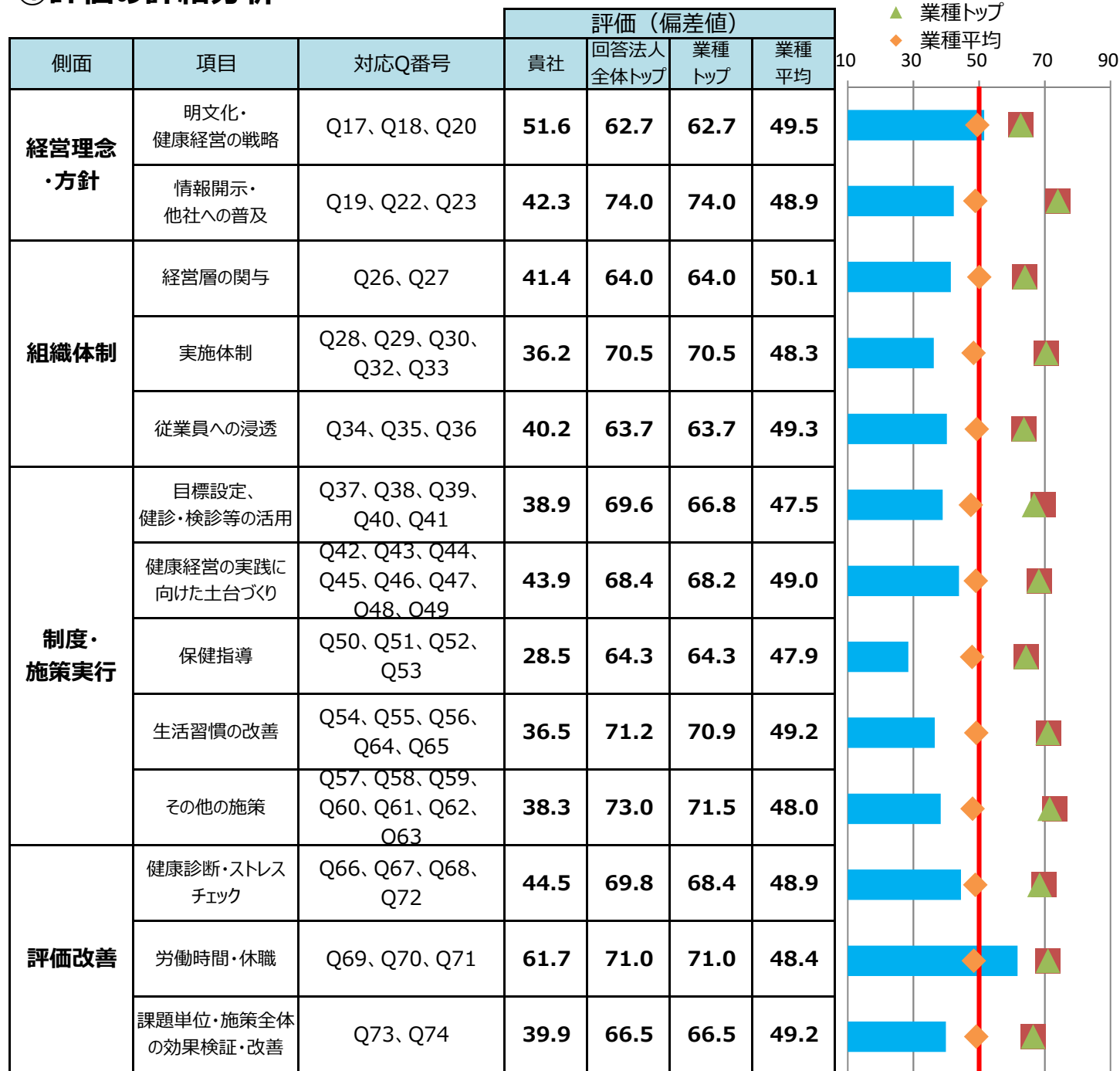
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2801~2850位
総合評価	-	-	-	-	42.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が心身ともに健康かつイキイキと働き続けられること、ワークライフバランスの実現による従業員満足度の向上が、健康経営で解決したい経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康づくりは企業活動の要であり、従業員が健康であってこそ、お客さまに喜んでいただけるサービスを提供できると考えている。 具体的な指標として、私傷病による休職率の低減、重症化予防の強化、人材の定着、従業員満足度の向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kajitaku.com/pdf/health-and-productivity-management.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	毎月1回グリーンデー実施。各部署より参加、近所の方と挨拶等コミュニケーションをとりながら行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康に関わる情報をKENKO.infoとして全従業員に定期的に発信、お薦めの健康管理アプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生でGLCが提携しているスポーツクラブ施設を会員特典で利用できる。2親等以内の家族も利用可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	92.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	27.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社の健康経営課題「従業員が心身ともに健康かつイキイキと働き続けられる」を実現するためには、生活習慣病の発症と重症化を抑制することが必要である。特に肥満者の予備群が同業態全国平均より多いことからメタボ対策が課題である。同業態全国平均と比較して、脂質リスク保有者の割合（2022年29.0%）が高い。
	施策実施結果	全従業員に対し健康診断結果の確認及び要精密検査の受診推奨をメール及び朝礼で発信した。今後は特定保健指導の実施体制を強化、対象者へ職制を通じて案内、全従業員へ特定保健指導の意義を周知し指導率を上げる。
	効果検証結果	健康経営を社内へ宣言したことで、従業員の意識醸成は進んできていると考えられる。今後は保健指導の推進も強化して、高リスク者への対応を進めていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急セキュリティ株式会社

英文名：TOKYU SECURITY Co.,Ltd.

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

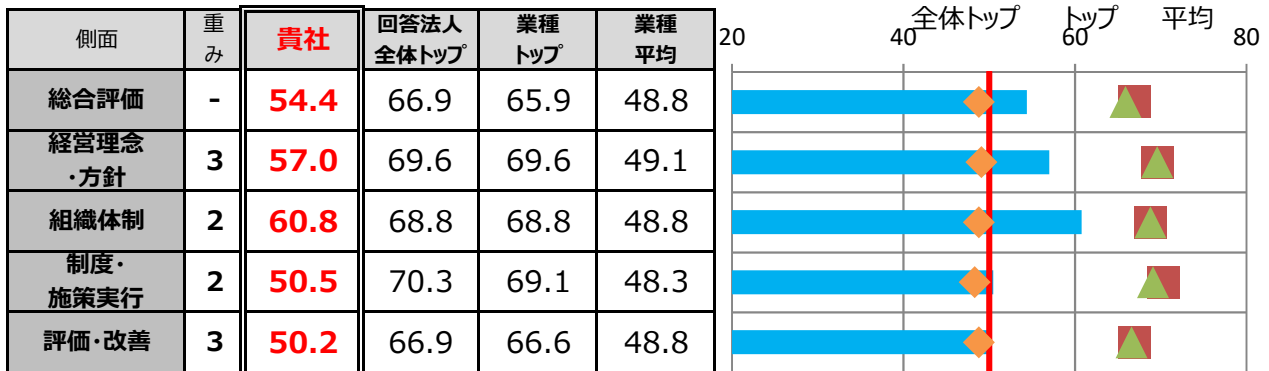
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価： **54.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



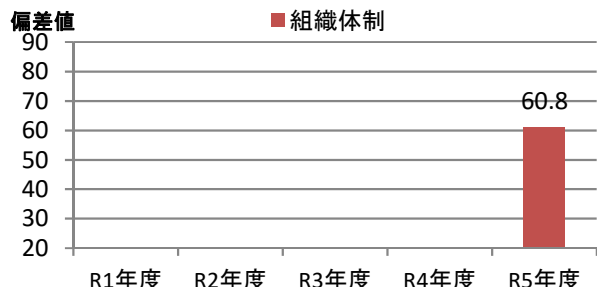
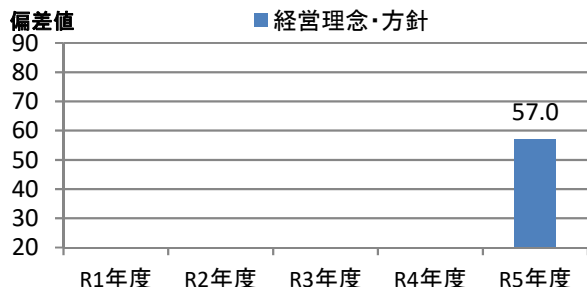
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

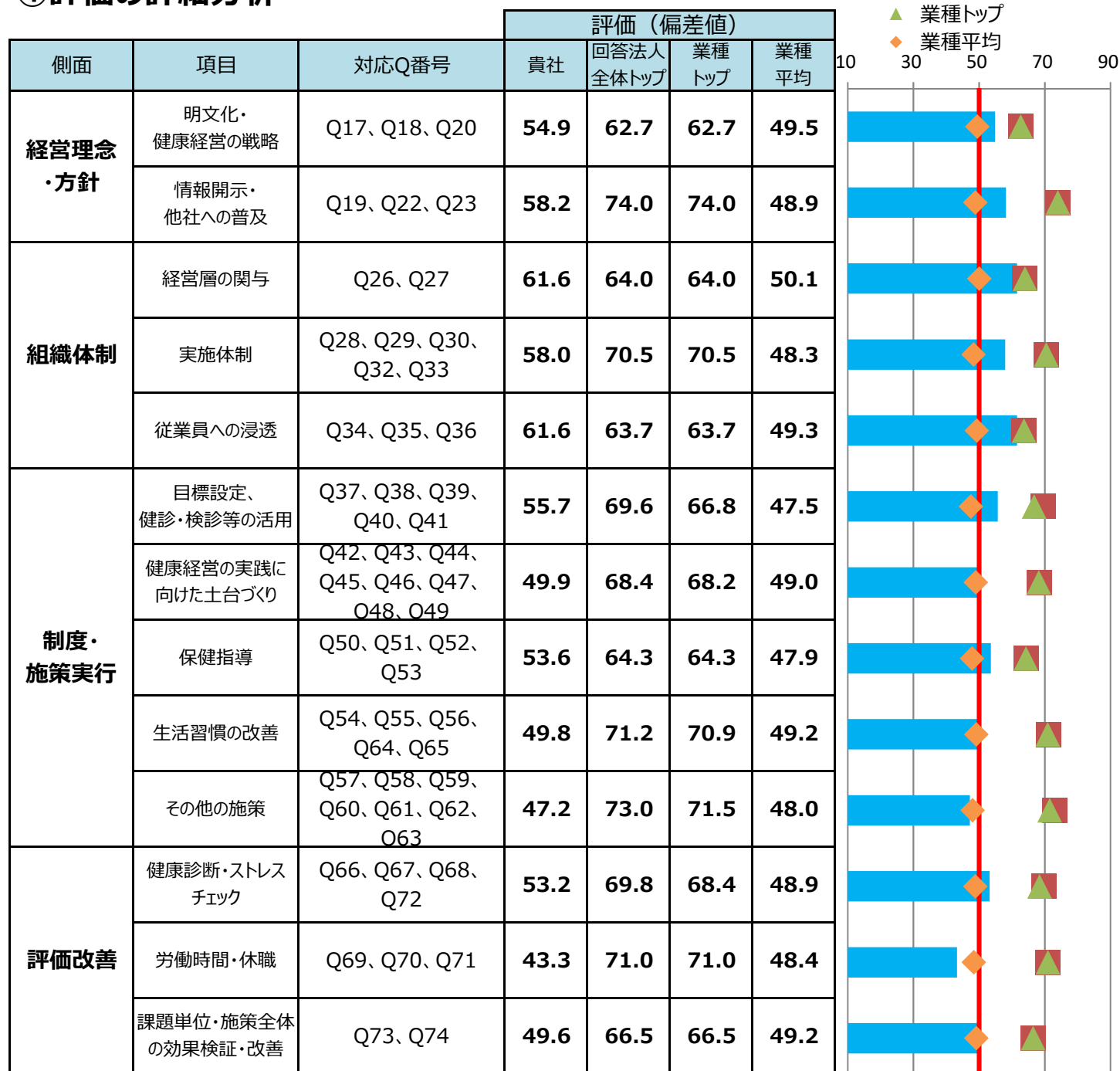
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1201~1250位
総合評価	-	-	-	-	54.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 東急沿線地域の安全・安心を保障し、“住み続けたい”と思える街づくりをすることが当社の事業目的であり、誠実で質の高いサービスを提供し続け、お客様から信頼を得ることが企業価値・エリアの価値を向上させることにつながる。そのためには従業員一人ひとりが、心身ともに健康であり、会社とともに成長する意欲と実感を持つことが最も重要で、持続的な企業価値向上の基盤となると考える。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことにより、従業員が働き続けたいと思える会社の実現に向けて、働く環境の改善、モチベーション、エンゲージメントの向上により生産性が向上し、組織が活性化されることが期待される。従業員が心身ともに健康で、やりがいを持って働く姿を見て、自分も仲間となって貢献したいと思える人を増やし（採用）、ファンを増やし（顧客）、会社の成長に大きな効果をもたらすと考える。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業の根幹である「安全・安心」を誠実に提供し続けるには、お客様からの信頼を得るための警備品質の維持・向上が必要となる。特に現場警備員はお客様から必要とされた時に、必要な力を発揮するために、日頃の従業員の健康維持は欠かせない。また、誠実な警備の遂行にはモチベーション維持が大きく関わってくると考える。 また、心身の健康により定着率の向上を図ることが警備品質・パフォーマンスの向上にも繋がるものとする。
	健康経営の実施により期待する効果	警備品質の維持には、従業員がポジティブな気持ちを持ち、企業理念に共感し、地域や会社に貢献したいと思える高い意欲を持っていることが必要となる。モチベーション維持のためには評価制度の見直しや、従業員のスキル見える化、キャリアアップ制度の整備が必要となる。自分の働きが認められ尊重されていると感じている従業員は意欲的になり、会社全体の目標が達成される可能性を高める。結果、人員の定着にもつながると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokyu-security.co.jp/about/hr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	https://www.tokyu-security.co.jp/about/hr/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内自販機で0カロリー飲料促進キャンペーンを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.3	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	夜勤時の食事内容を写真で送付し（全6回）、管理栄養士による個別食事指導を行う取り組みをしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	個人対抗ウォーキングイベントを実施し、本社と警備拠点とで連帯感のある健康経営施策を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2022年定期健康診断では、肥満率45%と上昇傾向にあり、更にメタボ予備軍を指導する特定保健指導の対象者も172人となり課題となっている。健康診断D判定の対象者をこれ以上増やさないためにも、深夜業従事者の食生活改善が課題となっている。
	施策実施結果	東京労災病院保健師が、夜勤時に取り取る食事においてコンビニではどのような物を選んだらよいのかのセミナーを実施し、737名が参加した。
効果検証結果	東京労災病院保健師監修の夜勤時食生活ブックの配布や、夜勤時の食事を写真で撮影し、保健師にメールで送ると直接個別に栄養指導をしてくれ、6回連続で指導を受けた者には2,000円分のクオカードを進呈するという企画をおこなった。セミナーを受講した者のうち、25名が参加し直接指導をおこなうことができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の育児時短勤務は現状、就業規則上「子供が就学するまで」という規則となっており、勤務時間が9:00~18:00までのために、自宅が遠方の社員は保育園や学童のお迎え時間（最大19:00まで）に間に合わないという実態があった。制度が時代にそぐわないものとなってきていることと、これから結婚して子育てをする世代にとっては「将来仕事と両立できるのか」という不安が退職の引き金にもなりかねない。
	施策実施結果	育児時短勤務を子供が小学校4年生の4月まで適応可能とする。
効果検証結果	現在取り組み中であるが、各部ヒアリング実施、メリットだけでなくデメリットも含めて検証し、今年度中には導入したい考え。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三重平安閣

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部

非上場

■所属業種：サービス業

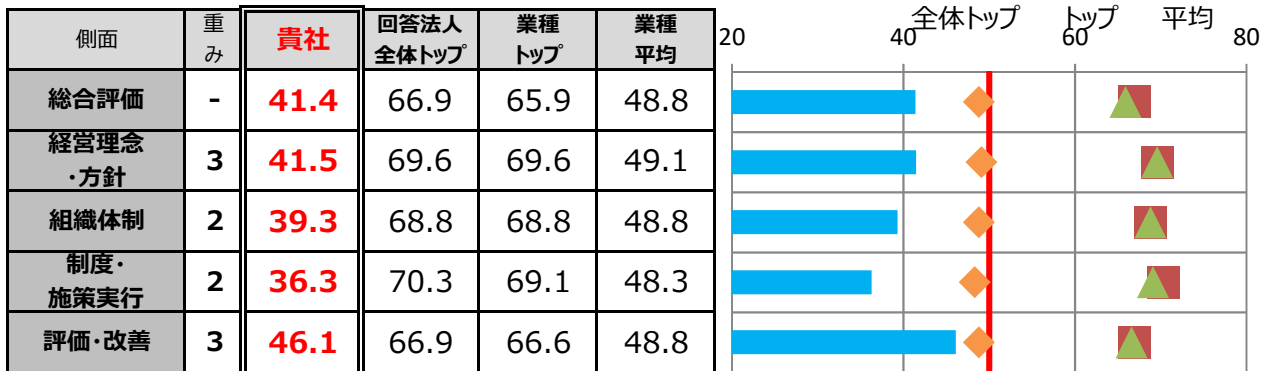
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



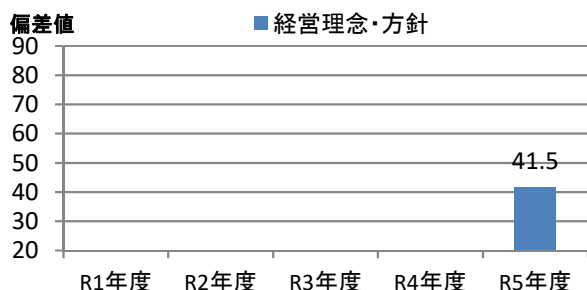
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

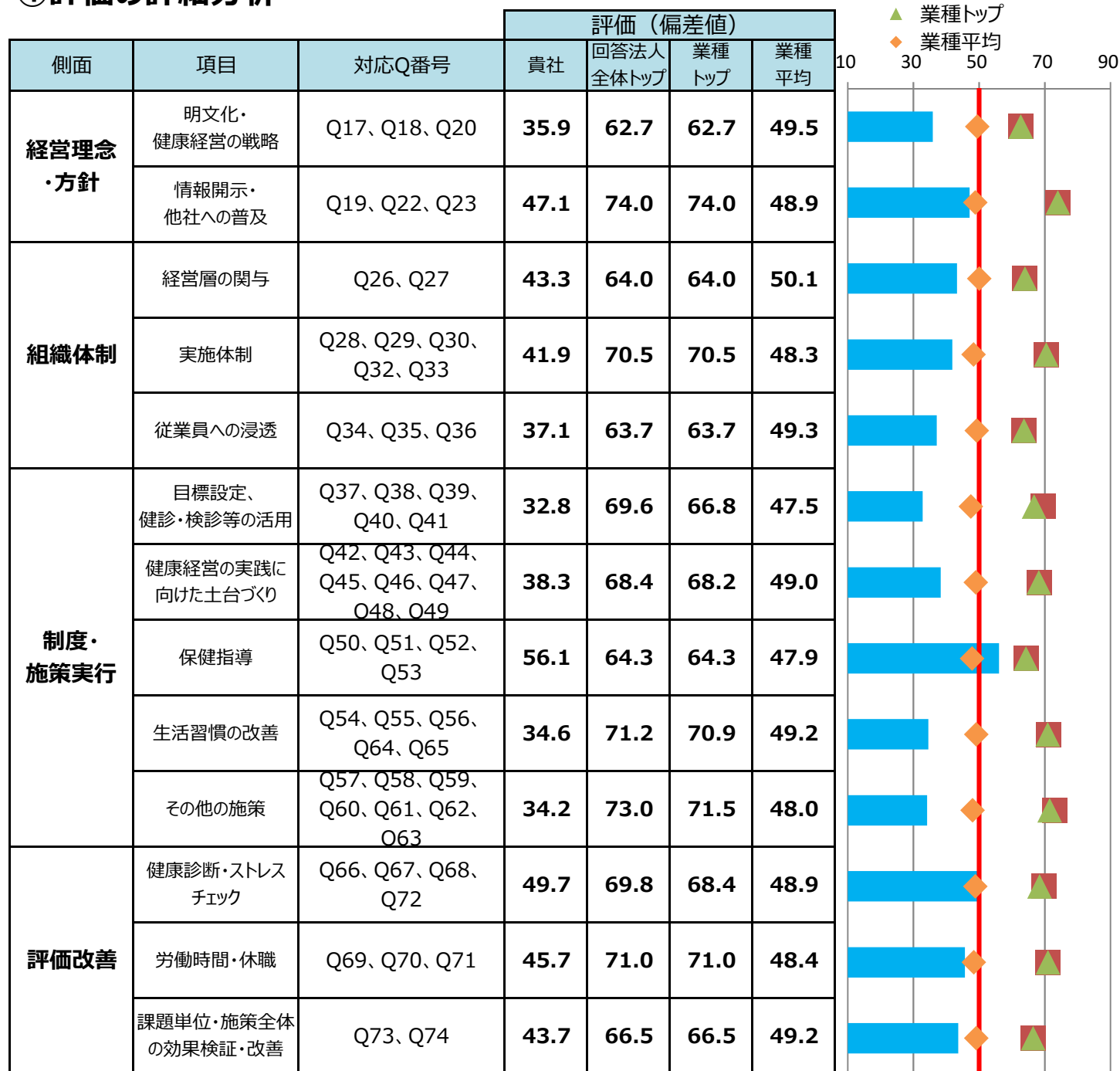
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2901~2950位
総合評価	-	-	-	-	41.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mie-heiankaku.co.jp/csr/workplace/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.mie-heiankaku.co.jp/csr/workplace/			
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.mie-heiankaku.co.jp/csr/workplace/			
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.mie-heiankaku.co.jp/csr/workplace/			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナで自粛				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	全従業員に周知、利用してもらっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動アプリを利用してもらっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	13.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員アンケートの結果として、プレゼンティーズム測定における生産性低下率が24%となっており、パフォーマンスを十分に発揮できていない状態。生活習慣や意識改善が必要である。
	施策実施 結果	高リスク者への特定保健指導を実施。特定保健指導実施率（76.7%）※同業態全国平均16.9%
	効果検証 結果	高リスク者への特定保健指導案内を本人判断に委ねていたところが大きかったが、会社側から必ず受診するように再通知することで受診率が大幅にアップした。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	－
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：千代田エクスワンエンジニアリング株式会社

英文名：CHIYODA X-ONE ENGINEERING

■加入保険者：三菱健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

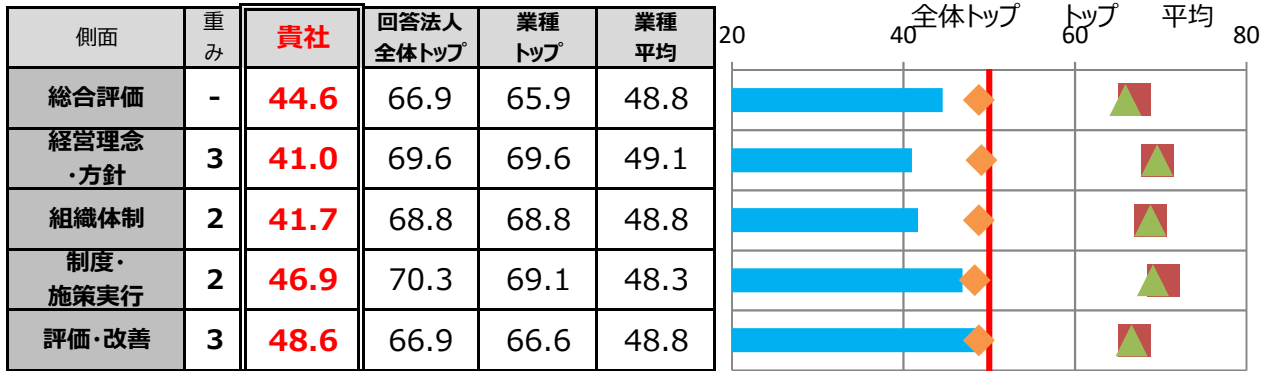
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.6** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



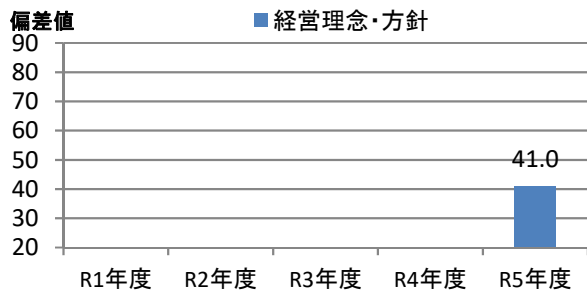
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

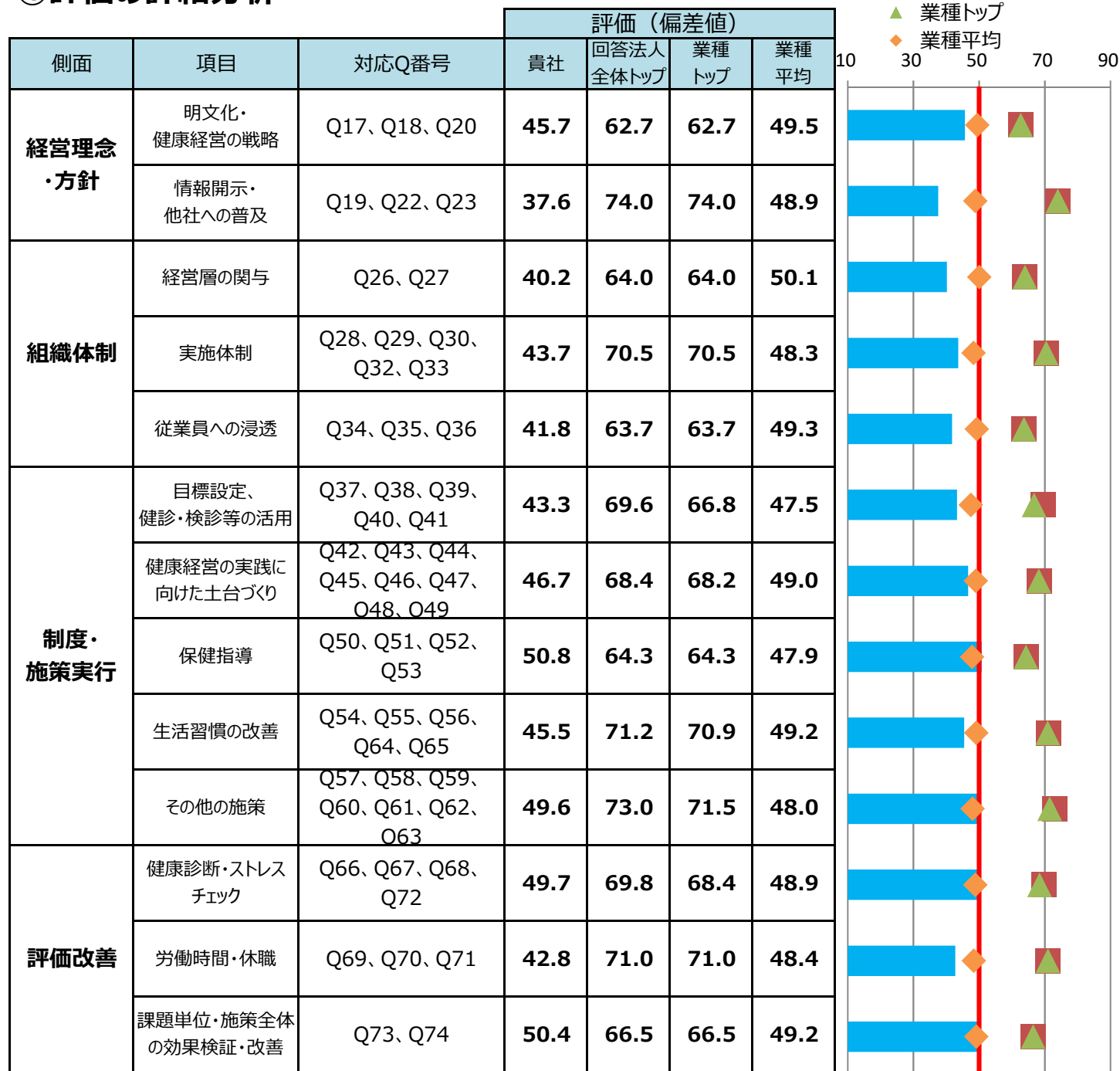
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	44.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 2023年4月より千代田化工建設グループのグループ3社が合併したことによる環境の変化と、旧3社の従来からの課題であった人材不足が重なり、より大きなストレスを感じている従業員が多い。まずは、従業員の不安を取り除き、エンゲイジメントの向上を図ることで、人材の定着に繋げることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の身体的・精神的健康を増進することで、心理的安全性の向上による従業員のエンゲイジメントの向上や、安定した健康状態による注意力の向上による現場労災事故の撲滅が期待できる。またこれにより、将来的に組織の活性化や職場における生産性の向上・企業価値の向上につながり、離職率の低下や採用力の向上が期待される。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://cxo.chiyodacorp.com/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	グランモール公園夏祭り：グループ会社の従業員だけでなく、パートナー企業も参加し、神輿渡御を行				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂で減塩食や低脂質食などの健康に配慮したメニューを会社が金銭補助を行って定期的に提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スマートフォンのウォーキングアプリを使用した、ウォーキングイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の突然の身体的・精神的疾患による退職は会社の生産性を大きく低下させるものであり、これを可能な限り小さくする必要がある。
	施策実施結果	健康診断の受診促進を個別に行うなどの積極的な呼びかけの結果、健康診断の受診率が97.9%となり、2019年度の95.3%から向上した。
効果検証結果	社員自らの健康意識が高まり、結果として疾病の発生予防に寄与している。 2023年度は健康診断実施率100%を目指すとともに、疾病の早期発見を目指し、40歳以上の従業員に対し5年ごとの節目検診としての人間ドック受診も実施している。さらに、若手社員に対する臨床心理士などによる面談を実施し、メンタル不調の早期発見、ストレス軽減も目指している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	近年、女性特有疾患への関心が社内でも高まっており、女性に特化した健診を実施する必要性が認識される。
	施策実施結果	2020年より、女性特有の疾患の発症率が高くなる35歳以上の従業員を対象に女性健診を始めている。年々実施者が増えており、2022年度では対象者29名中27名が受診した。
効果検証結果	女性に特化した内容を含んだ健診を実施するだけでなく、女性特有の疾患に関するセミナーの開催も望まれる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 F C C テクノ

英文名：

■加入保険者：ふくおかICT健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

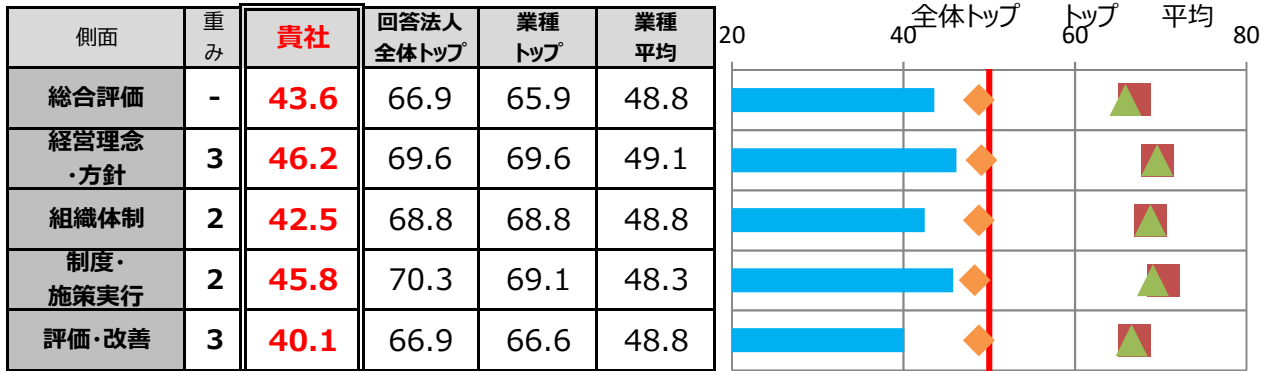
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520 社中**

■総合評価： **43.6** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



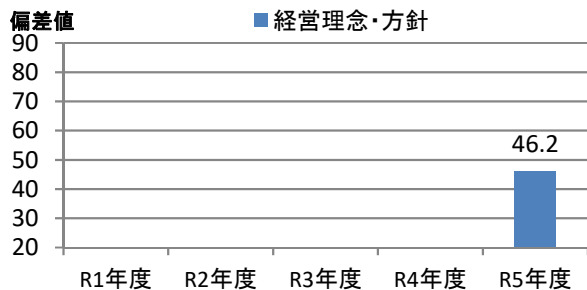
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

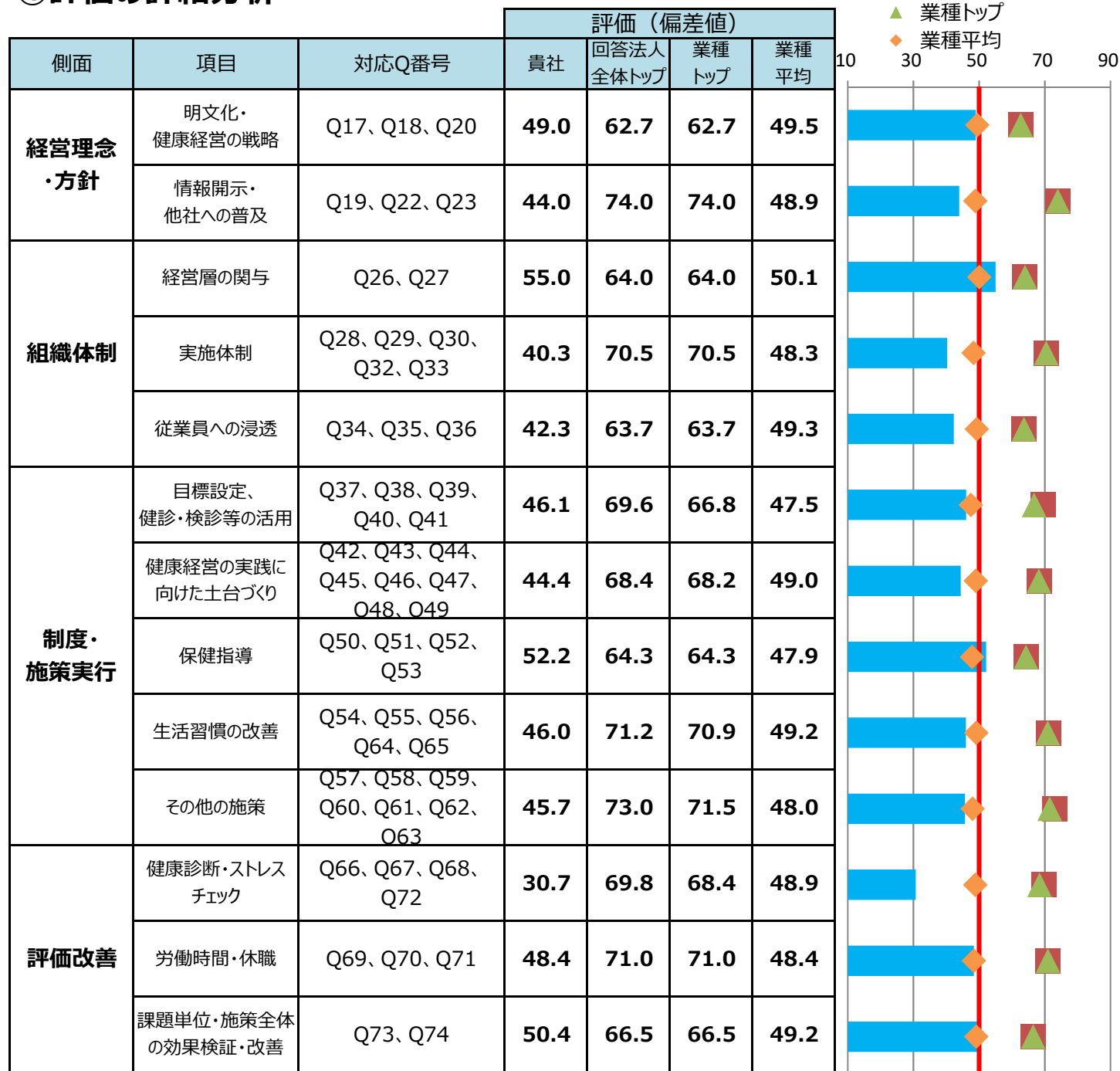
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2651~2700位
総合評価	-	-	-	-	43.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 職員の労働生産性向上を測るために、職員の業務時間における時間の使い方の計測を始めたところ、採算性が見込めない時間の使い方などが伺え、結果として超過勤務が生じ、これらを起因とするメンタル疾患や生活習慣病に繋がっている可能性も否定しきれず、結果、長期間の休養等が生じており、案件遂行においても支障をきたす事態が生じていることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営実施に伴い、超過勤務削減及び健診受診率・再受診率の100%化を達成し、疾病罹患の予防に努め、長期休職を避けるようする。特にメンタルヘルスについては、コンサルティング・システム開発において頻発しうるため、普段からのストレス測定及び解消について、経営課題として定めるとともに、定期的な全社点検を行うこととする。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fcctech.jp/wp/wp-content/themes/fcctechno/common/images/20231012_fcc_HealthcareAction.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	48	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	講師を招き、生き方やライフワークについて講義をもらった後に、交流会を兼ねた懇親会を月1回、				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	無料の食生活・ダイエットに関する記録アプリの紹介を行うと共に記録の重要性について発信を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	部活と称して、バドミントン部・卓球部等、業務外でのスポーツを行い、今後マラソン等を実施予定。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断で再検査指示が出ているにもかかわらず、特段対応をせずに、放置している状況が続き、突如体調を崩す職員が散見される状況にあった。
	施策実施結果	2021年より再検査について、Teamsにてトップからの受診勧奨。未受診者について、各部門長から個別に受診勧奨を実施。週次・月次で繰り返し、合理的な受診理由がない場合には、再度連絡を行った。
効果検証結果	2019年度は、2割程度だった再検査受診率が、2022年度は、8割を超えた。中には、要検査を放置せずに受診したことで、重要な疾病が見つかるにいたり、入院を回避し、大事に至らずに済んだというケースもあった。職員の意識が変わり、健診受診→要再検査→受診→会社に報告という流れができつつある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2021年以後、新型コロナとインフルエンザの同時流行が懸念されて、対応が十分になされていなかった。また方針策定が十分ではなかった。
	施策実施結果	職員要望により石鹸からハンドソープへ変更、手指消毒、除菌シートも各所に設置し、きめ細かやかな感染対応を実施。医療機関より会社に向いて頂き予防接種の実施（出張予防接種に限らず、健保組合で一部費用負担）
効果検証結果	効果を見てみると、以前、石鹸は、あまり使用されている様子がなかったが、ハンドソープになり、消費量が増え、各自が積極的に手洗いを実施するようになった。予防接種については、約50%が出張予防接種および医療機関での接種を済ませ、社内での同時流行は確認されず、業務遂行も問題なく実施できた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A N Aエアロサプライシステム株式会社

英文名: ANA Aero Supply Systems Co., Ltd

■加入保険者: A N Aグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: サービス業

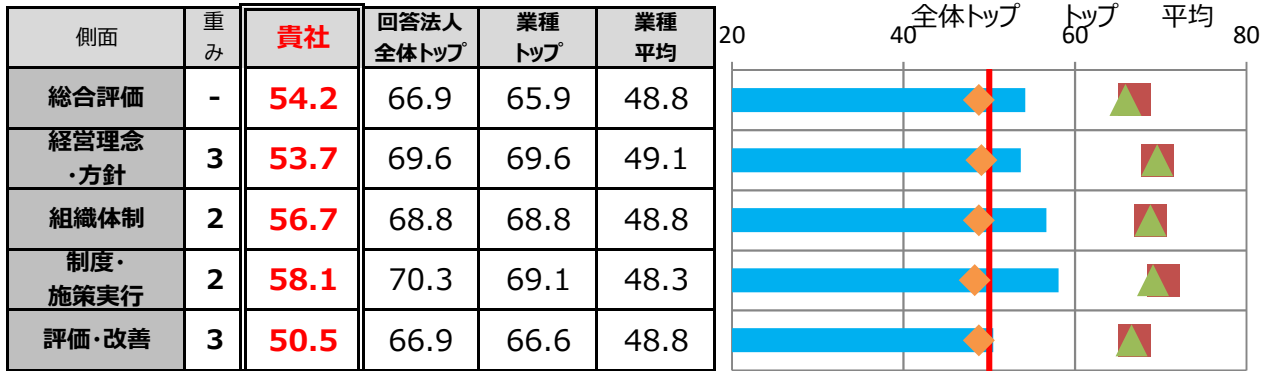
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1201~1250位** / **3520社中**

■総合評価: **54.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



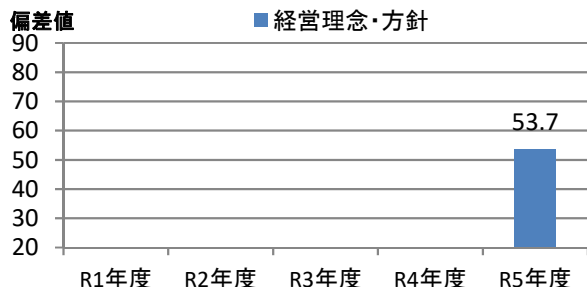
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

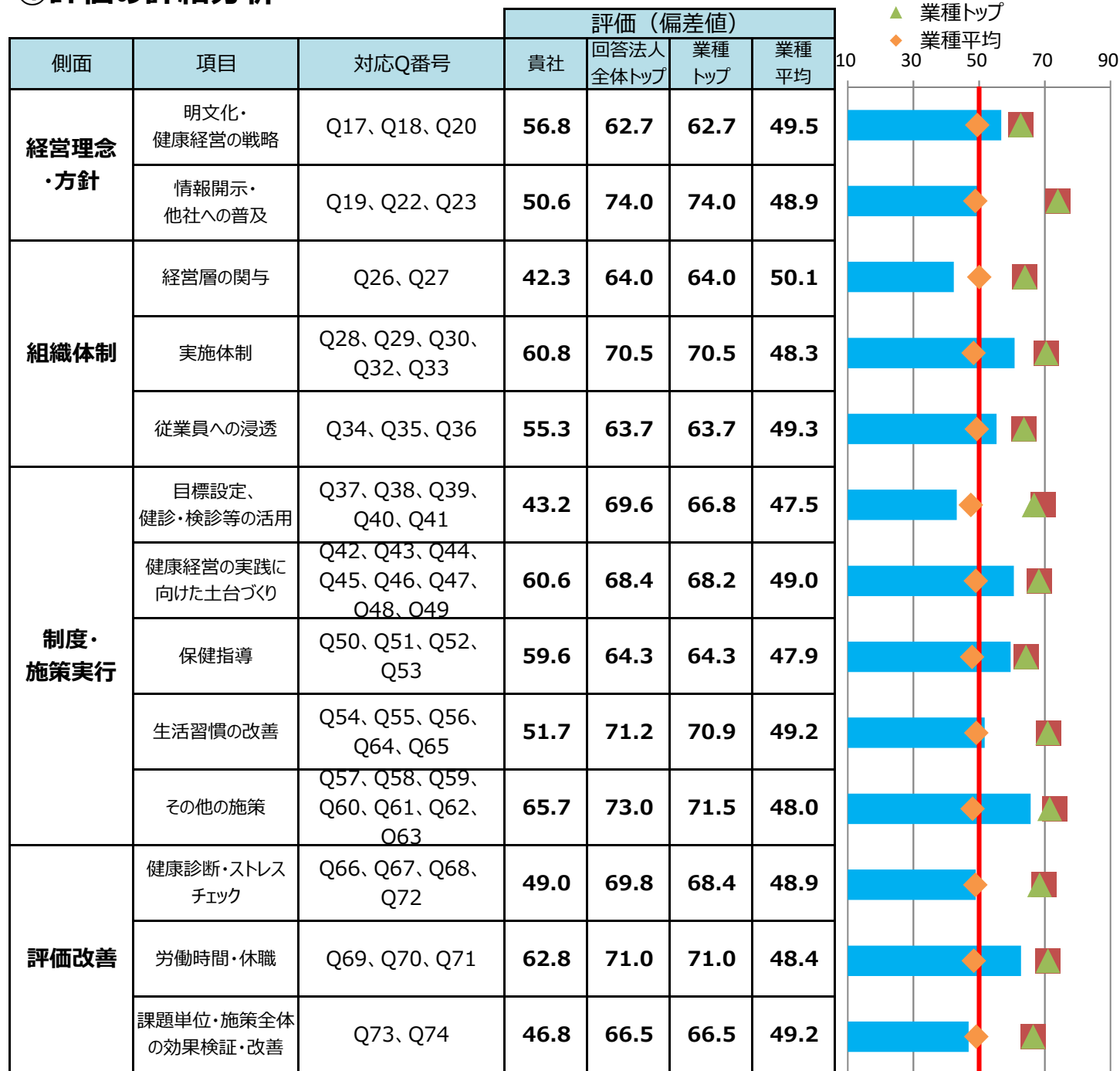
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1201~1250位
総合評価	-	-	-	-	54.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は40代、50代の社員比率が高く現状では生活習慣病に対するリスクが高い状態である。したがって、疾病予防に関わる健康管理指数(BMI値適正率)に関して、全国平均よりも高い数値となっており、アフターコロナにおける生活習慣の変化により悪化の懸念が更に見込まれる。今後、平均年齢の上昇に伴い、より高い目標を掲げることで、生活習慣病の発生リスクを抑制を目標とする。
	健康経営の実施により期待する効果	○従業員の運動習慣や食生活(生活習慣)に関する施策を充実させることで、従業員の健康意識を向上させ、健康状態を改善することで生産性の向上(パフォーマンス向上)が期待できる。 ○上記効果が得られることで、従業員がいきいきと生活、仕事をする事ができ、エンゲージメント向上、医療費の抑制やリテンション、品質の維持、向上を期待できる。 ○品質が向上することで、顧客満足度も上がり企業価値の向上が期待できる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	http://www.aass.co.jp				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	http://www.aass.co.jp				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	共済会活動における従業員同士の交流における定期的なイベント等の補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	専用アプリにおける歩数の計測をゲーム形式で楽しく実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は40代、50代の社員比率が高く現状では生活習慣病に対しリスクが高い状態である。したがって、疾病予防に関わる健康管理指数(BMI値適正率)に関して、全国平均よりも高い数値となっており、アフターコロナにおける生活習慣の変化により悪化の懸念が更に見込まれる。今後、平均年齢の上昇に伴い、より高い目標を掲げることで、生活習慣病の発生リスクを抑制を目標とする。
	施策実施結果	今後も安全衛生委員会や労組とも連携し、健康診断の受診促進やMY HEALTH WEBの活用など、各種施策を楽しみながら推進していくこととする。 MY HEALTH WEB参加率：50%
効果検証結果	BMI適正者比率 男性：63.5、女性65.5 喫煙率 男性:24.9、女性:9.1 メタボリックシンドローム該当率 男性：16.8、女性：2.7	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍により、航空業界を取り巻く環境が一変し、将来不安が増加したことと、就業環境の変化（一時帰休や業務内容の変化）し、在宅勤務・リモート会議の推奨等の感染防止対策により、対面率が大幅に低下しコミュニケーション不足等の影響もあり、メンタル不調による退職者が増加している
	施策実施結果	ストレスチェックの活用やメンタルヘルスに関するセミナーの実施・参加促進を進める。 ストレスチェックの活用：2022年度ストレスチェック実施率75.47% メンタルヘルスセミナー参加率：20.0%
効果検証結果	ストレスチェックにおける高ストレス者比率は、2020年度以降0.4%程度減少したが再び増加傾向となっている。 ストレスチェックの数値の低減（良化）とともに、ワークエンゲージメントの数値が上昇するなど相関関係がみられることから、ストレスを低減する施策が社員の満足度向上や定着率に大いに貢献していることを把握し、対応している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱電機エンジニアリング株式会社

英文名：MITSUBISHI ELECTRIC ENGINEERING COMPANY LIMITED

■加入保険者：三菱電機健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

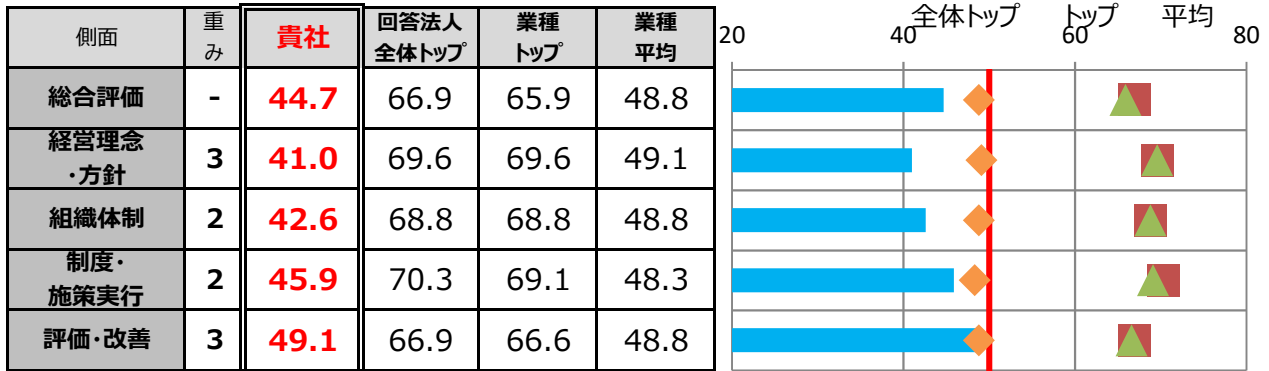
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



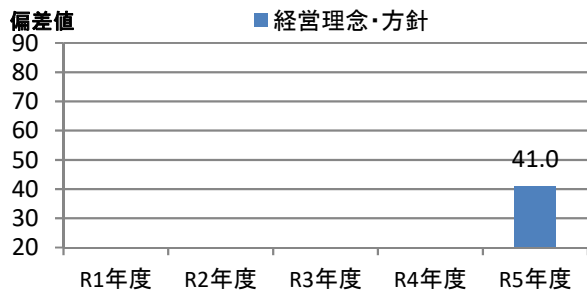
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

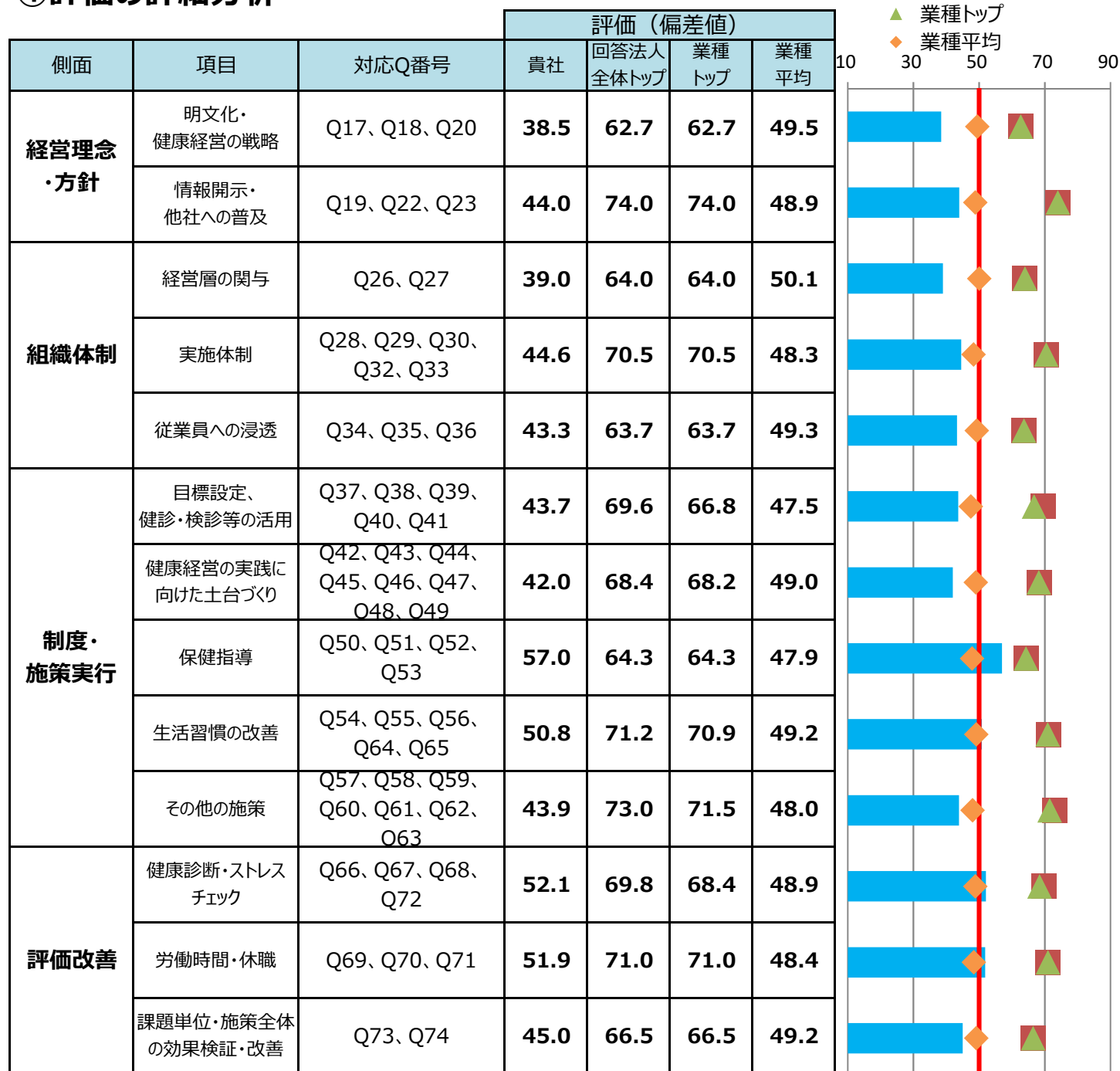
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	44.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働力人口の減少や採用の競争激化により、人材の確保が困難になってきているため、現有人材の定着が経営上の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康上の問題の早期発見とケアにより、私傷病による休職・退職の減少や、健康上の問題によるパフォーマンスの低下を防止したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 事業の持続的な発展のためには、従業員の心身の健康維持・向上が不可欠な条件であり、心身の健康を通じて活力のある職場を作り、従業員のパフォーマンスを高めることは当社経営上の重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	毎年実施する定期健康診断とストレスチェックを通じて、健康調査におけるスコアが向上することを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mee.co.jp/kaisyaan/sustainability/society/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	会社が認定した同好会に対しては、親睦会として予算補助を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリ上で健康な食生活に関するコラムや健康レシピなどを発信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	チームを組み、チームの累計歩数や、平均歩数を競うイベントを開催。チーム内の歩数はアプリで共有可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.4	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	13.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者はもちろん、非喫煙者にも副流煙によって健康へ影響が及ぶ可能性があることから、分煙などの設備面の対応だけではなく、喫煙者自体を減らすことが従業員の健康増進に向けて必要である。
	施策実施 結果	①希望者に対して複数回の診察とフォローアップを行うプログラムを実施 ②メールを利用した禁煙サポートプログラムや、メールによる学習・禁煙相談を実施 ③就業時間中の喫煙を禁止
	効果検証 結果	従業員へ毎年実施している健康調査によって、喫煙者の割合を把握している。 22年度：15.8% 21年度：15.4% 20年度：16.5% 19年度：17.8%
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メディカル・プリンシプル社

英文名：Medical Principle Co., Ltd.

■加入保険者：C & Rグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

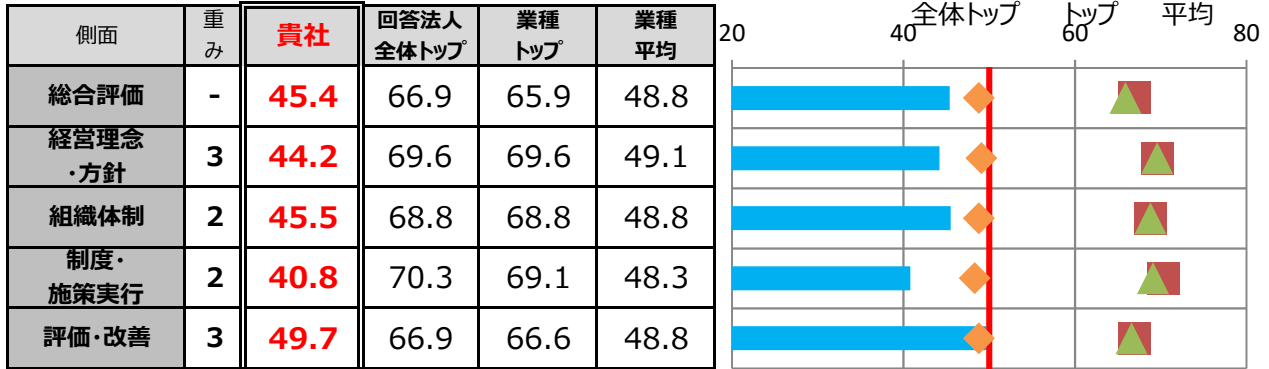
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520 社中**

■総合評価： **45.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



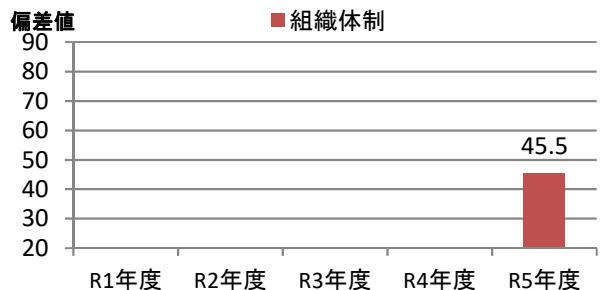
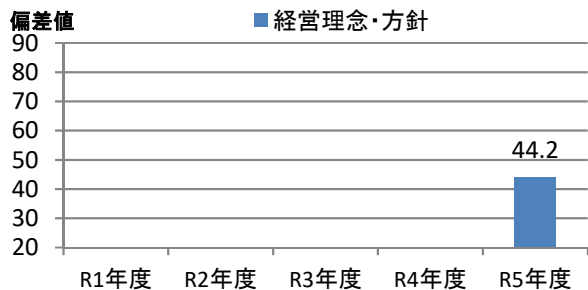
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

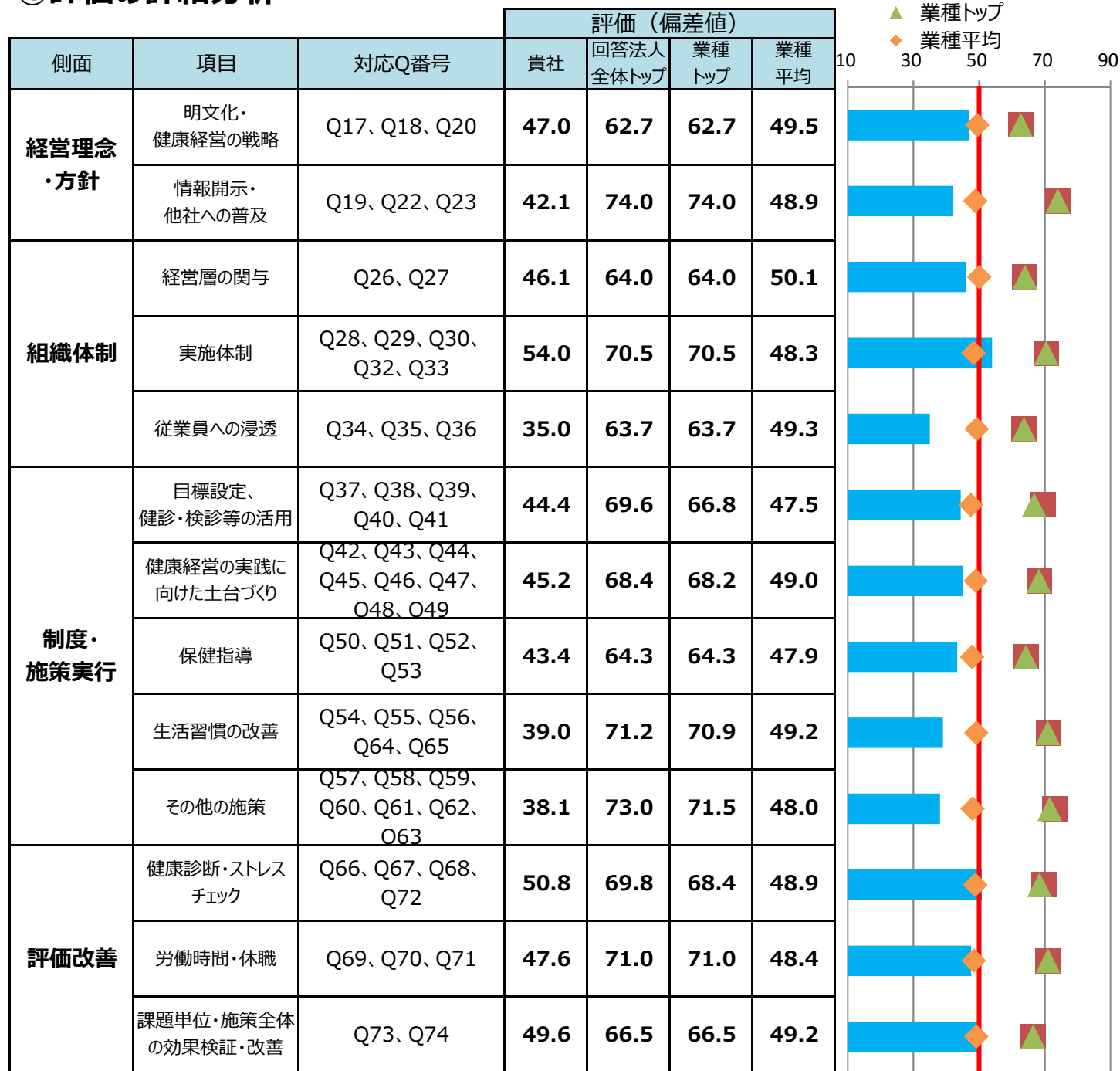
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2451~2500位
総合評価	-	-	-	-	45.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>C&R グループの企業理念『人の能力は、無限の可能性を秘めています。私たちはその能力を最大限に引き出し、人と社会の幸せのために貢献します。』の実現には、社員のパフォーマンスを最大化する健康づくり、すなわち、身体的・精神的・社会的にすべてにおいて健康であることが重要と考えます。その実現のため、健康経営の取り組みを通じ、社員の健康とパフォーマンスの向上を支援していくことが当社の最重要課題の一つです。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人一人が、身体的・精神的・社会的において健康であるための最適な行動を選択できるようになる、すなわち、高度な健康リテラシーを修得し、自分の可能性を最大化することが出来るようになることを健康経営から得られる効果の一つに位置付けています。また、従業員のパフォーマンス向上により労働生産性や従業員満足度が高まり、その結果、C&R グループ企業が人と社会の幸せに貢献できるようになることを期待しています。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>C&R グループの企業理念『人の能力は、無限の可能性を秘めています。私たちはその能力を最大限に引き出し、人と社会の幸せのために貢献します。』の実現には、社員のパフォーマンスを最大化する健康づくり、すなわち、身体的・精神的・社会的にすべてにおいて健康であることが重要と考えます。その実現のため、健康経営の取り組みを通じ、多様性を受け入れ、組織が活性化していくことが当社の最重要課題の一つです。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人一人が、身体的・精神的・社会的において健康であるための最適な行動を選択できるようになる、すなわち、お互いを尊重し多様性を認め、社員間のコミュニケーションが活発になることを健康経営から得られる効果の一つに位置付けています。また、組織が活性化することにより労働生産性や従業員満足度が高まり、その結果、C&R グループ企業が人と社会の幸せに貢献できるようになることを期待しています。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.medical-principle.co.jp/company/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	有志の部活動を認め活動費の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善の動画を視聴した方に対して食事改善アプリ『あすけん』を無償提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進として『くうねるあるく』事業を導入、またオンラインヨガの定期開催とアーカイブ配信を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員が抱える健康課題の把握を目的としたプレゼンティーズム・サーベイの結果、①肩こり・腰痛、②睡眠の課題が上位に上がった。C&R グループの企業理念にも掲げている通り、各従業員の能力を最大限引き出し、人と社会の幸せに貢献するためには、労働生産性の向上が必要不可欠であると考えている。そのため、生産性低下防止及び向上をC&Rグループの重要課題の1つと捉え、様々な施策の実施と効果検証を行っている。
	施策実施結果	生活習慣改善プログラム、オンラインフィットネス、フィットネスアプリ、睡眠改善プログラムを導入。各施策ともに想定を上回る応募があり、利用者アンケートでも平均8割以上が満足と答えている。
効果検証結果	労働生産性に関する以下指標を用いて、効果検証を実施している。・1人あたりの平均年間損失額（21年度974千円⇒22年度1130千円）・各症状別の生産性損失額①肩こり・腰痛（21年度141百万⇒22年度155百万）②睡眠不足（21年度76百万⇒22年度75百万）数値は総じて悪化しているが、施策の認知度が上がり、回答数が増えたことによる結果と理解。成果につなげるべく今後も継続的に実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	従業員が抱える健康課題の把握を目的としたプレゼンティーズム・サーベイの結果、③月経関連が上位に上がった。C&R グループの企業理念にも掲げている通り、各従業員の能力を最大限引き出し、人と社会の幸せに貢献するためには、女性社員の健康保持・増進が必要不可欠であると考えている。そのため、女性特有の健康関連課題への対応をC&Rグループの重要課題の1つと捉え、様々な施策の実施と効果検証を行っている。
	施策実施結果	月経関連の悩みを抱える女性従業員に対し、オンライン診療が自己負担なしで受けられるプログラムを導入。当プログラムは、現在、取り組み中の施策であり、社員からの評価や満足度など調査中の段階である。
効果検証結果	当プログラムは、現在、取り組み中の施策であるが、女性社員の利用率や満足度などを検証指標として設定し、経年で施策効果の検証を行うことを予定している。また、施策を実施したとしても、社員に周知されていなければ実質的な社員の健康保持・増進につながらないと考えており、健康経営施策に関する周知や広報などの強化も必要と考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社秋田キャッスルホテル

英文名：Akita Castle Hotel

■加入保険者：全国健康保険協会秋田支部

非上場

■所属業種：サービス業

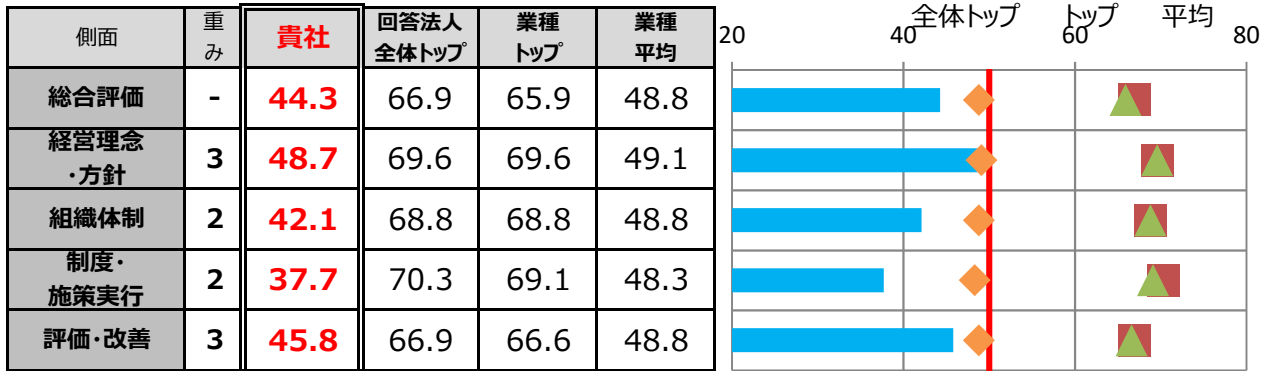
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **44.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



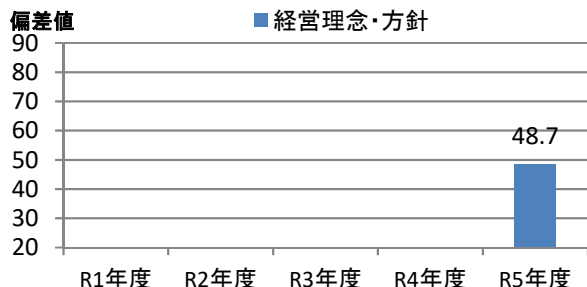
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

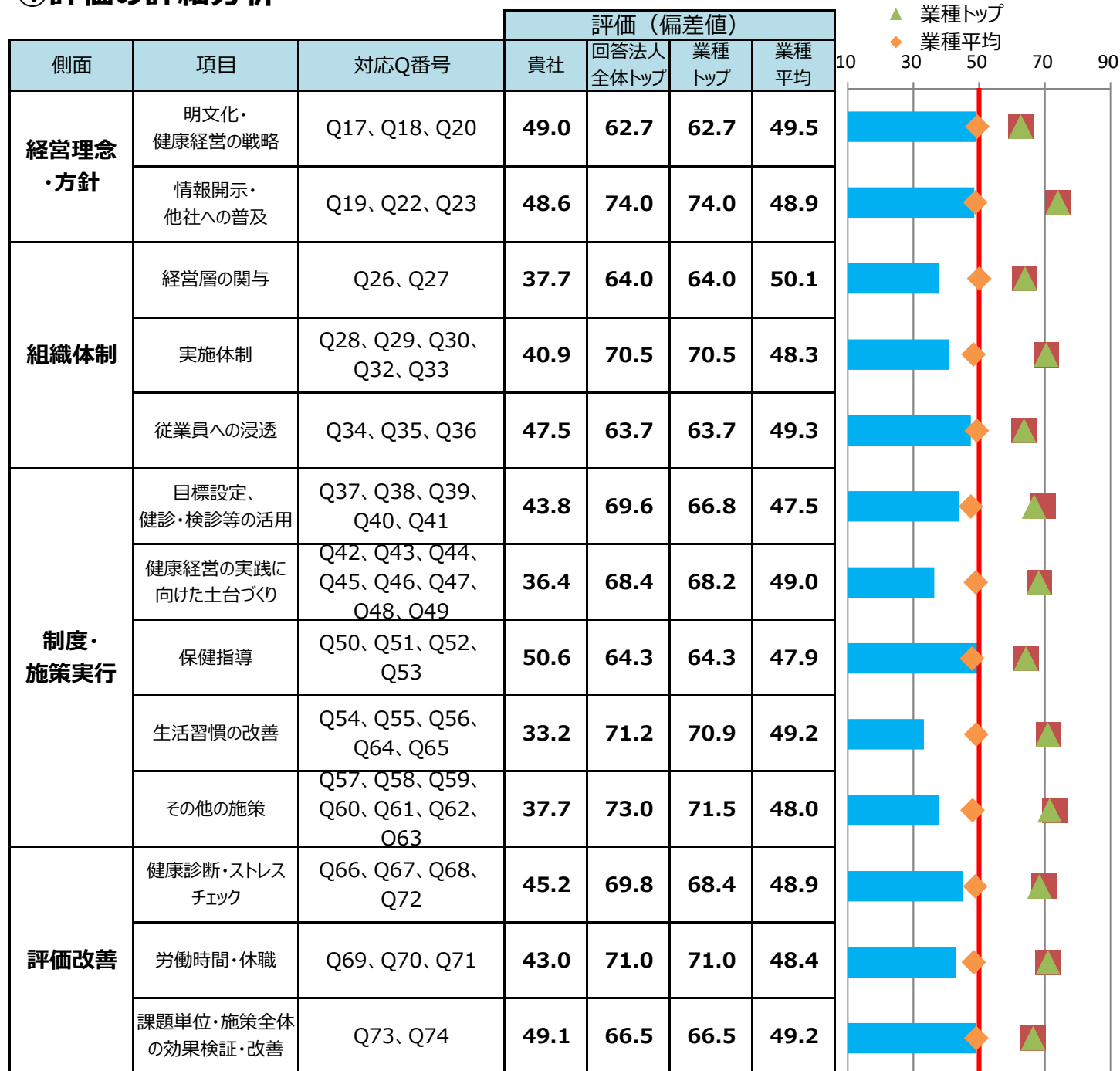
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2601~2650位
総合評価	-	-	-	-	44.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ホテル業において、お客様にご満足いただけるサービスを提供することが使命であると考えます。サービスの基盤であるパフォーマンスの向上が今後の事業継続に必要な課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	働きがいのある職場環境づくりが従業員の心身の健康維持につながり、パフォーマンスの向上に貢献すると期待しています。具体的な指標として、プレゼンティーズムによる生産性低下率を2026年度までに25%から22%に、仕事満足度の数値を2026年度までに2.5ポイントから2.8ポイントまで引き上げることを目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.castle-hotel.jp/news/news-72737/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.castle-hotel.jp/news/news-72737/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	5	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.8	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	従業員食堂にて、管理栄養士監修の野菜摂取週間を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	階段使用の推奨ポスターの掲示、1階分を歩いた場合のカロリー表示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の食事習慣アンケートにおいて数値が上昇傾向にある。自社のアンケートでも食事習慣を見直す伸びしろがあるため、従業員自身の食生活を改善する意識をもってもらうことが課題。
	施策実施結果	・健康的な食事習慣セミナーを開催（7月・8月、参加率33.0%） ・従業員食堂にて、野菜を意識的に多く摂取してもらえるよう「野菜プラス週間」を実施（7月25～29日、延べ参加人数527名）
効果検証結果	2023年8月に実施した自社のアンケートでは食生活改善への意識が44%から51%まで向上。食習慣セミナーと従業員食堂での施策を同時期に行えたことがより効果的であったと考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病の1つである高血圧に着目し、血圧リスクの改善を図る。健診項目の血圧で、血圧リスク保有者は同業態全国平均46.6%に対し、当社では55.5%となっている。
	施策実施結果	自身の健康について現状確認出来るセミナーを開催（参加率33.0%）。
効果検証結果	塩分摂取状況に関するアンケートに回答するだけで自身の塩分摂取について把握出来、理解を深めることが出来た。翌年度の健診項目の結果に期待している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	-
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オリエンタルコンサルタンツ

英文名：Oriental Consultants Co.,LTD.

■加入保険者：全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

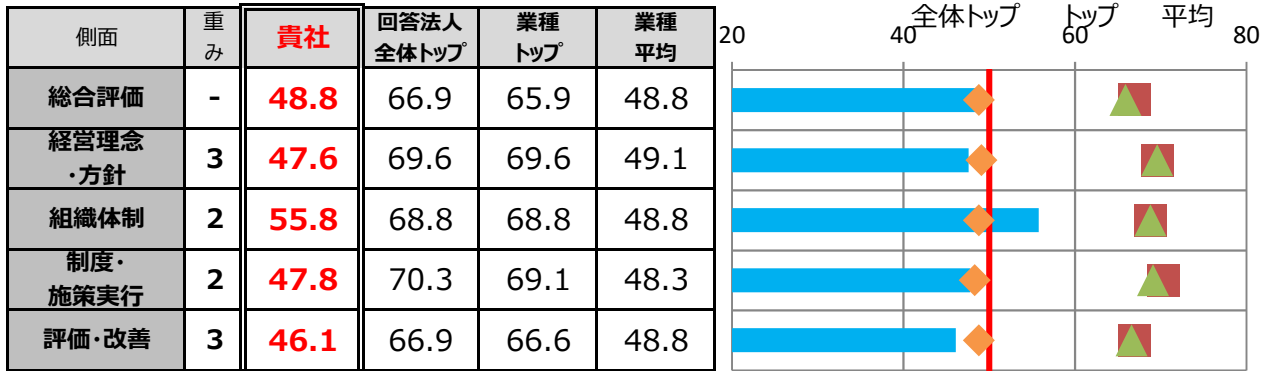
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



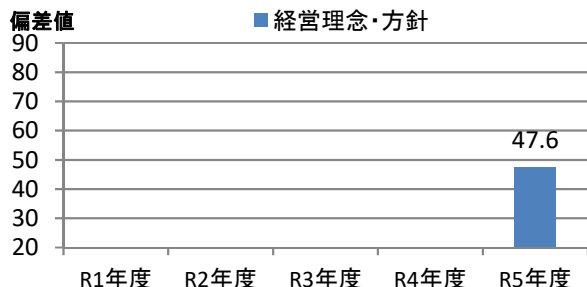
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

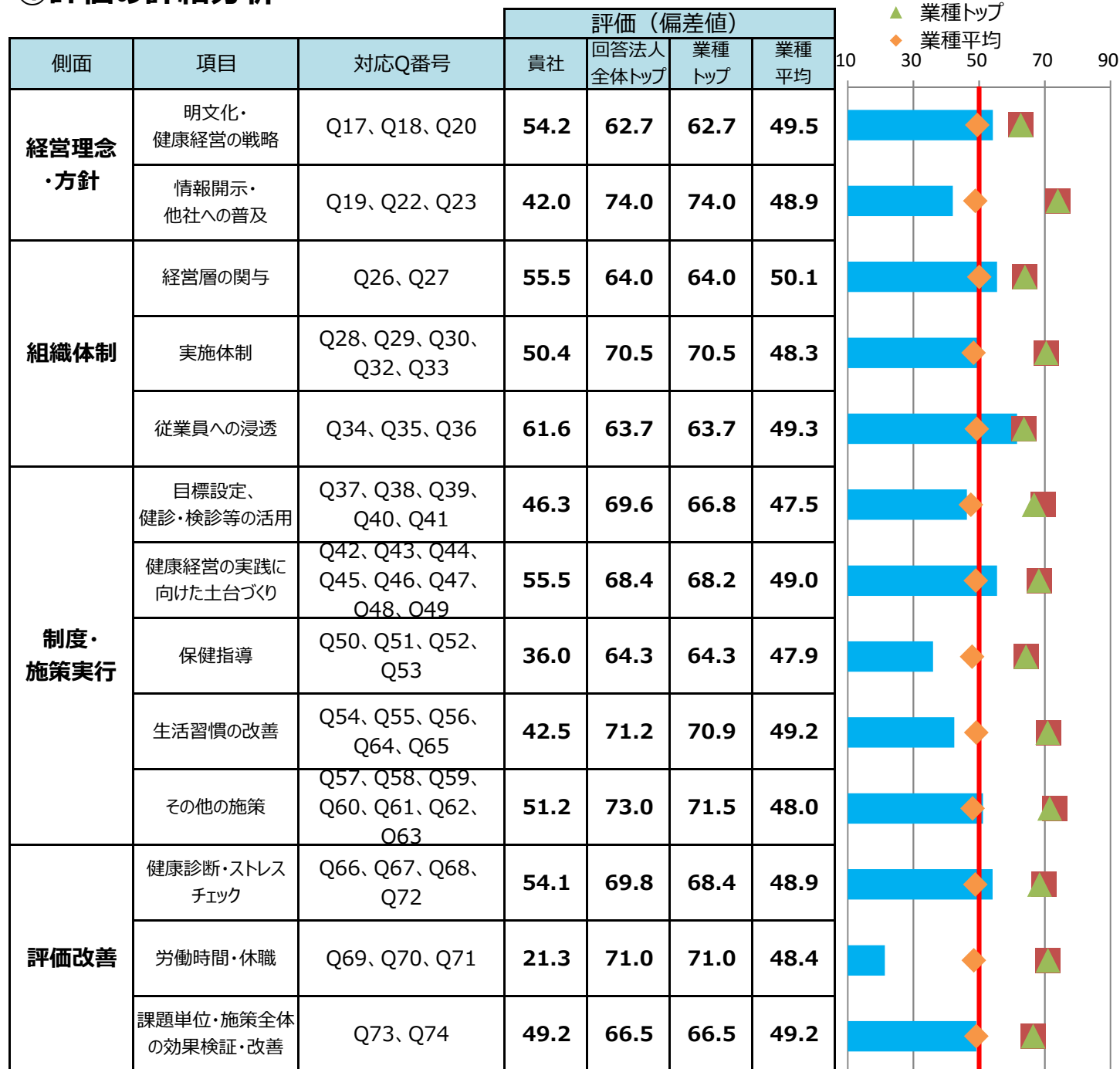
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1951~2000位
総合評価	-	-	-	-	48.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 <ul style="list-style-type: none"> 生産性の向上 社員の健康保持と増進を図り、社員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮することで、組織としての生産性を高める必要がある。 就業環境の改善 職場活性化の取り組みやワークライフバランスを推進し、就業環境の改善を図る必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 生産効率の向上 社員一人ひとりのプレゼンティーズムを高め、最高のパフォーマンスを発揮することで生産効率を高める。 社員の満足度の向上 社員一人ひとりの健康と働きやすい環境は、社員のワークライフを踏まえ、生活基盤の安定、やりがい（生きがい、働きがい）の増大に繋がるものであり、さらに、生産効率の向上とともに社員満足度の向上に繋がる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 <ul style="list-style-type: none"> 就業環境の改善 職場活性化の取り組みやワークライフバランスを推進し、就業環境の改善を図る必要がある。 やりがいの向上と人材の定着 社員の健康と働きやすい環境、高い生産性の確保による時間の創出、さらにそれに伴うやりがいや働きがいを高め、人材の定着に繋げていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働時間の削減 生産性の向上や働きやすい職場環境の確保により、時間外労働時間を削減する。 社員の満足度の向上と退職者数の減少 働きやすい職場環境の確保や職場活性化により、社員一人ひとりの満足度を高めるとともに、退職者数を減少させる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.oriconsul.com/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動を認めており、会社としてクラブ活動費を每期支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	業界団体の主催する野球大会・サッカー大会等に出場するための支援（ユニフォームの購入費の支援等）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.8	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	25.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	・社内で実施したストレスチェックの結果、“身体愁訴（めまい、頭痛・腰痛、不眠など）が突出して低い傾向にあり、ストレスを和らげる要因（裁量権や周囲の支援）を上回る業務の量的・質的負荷がかかり、疲弊している可能性”が挙げられる。
	施策実施結果	・ラインケア・セルフケア研修の実施 ・エンゲージメントを高める人材育成施策の実施
効果検証結果	・前年度の調査結果に比べ、全社では良化している。 ・”仕事のコントロール”や”上司からのサポートが得られている環境”で改善の傾向である。 ・引き続き、エンゲージメントを高める人材育成施策を実践する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員の身体の痛み、質の低い睡眠、メンタル不調、食生活の乱れなどによる生産性の低下についてプレゼンティーイズムを計測し、18%程度低下が算定された、生産効率の向上を目的に、従業員の健康課題解決に取り組む。
	施策実施結果	・ヘルスリテラシー向上の施策の実施（講習、セミナー等） ・保健指導、健康保持・増進施策の実施
効果検証結果	プレゼンティーイズムの計測は初年度であり、施策実施の効果は定量的に把握できていない。次年度以降、継続的に効果検証を行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田ケミカルエンジニアリング株式会社

英文名：TOYOTA CHEMICAL ENGINEERING CO., LTD.

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

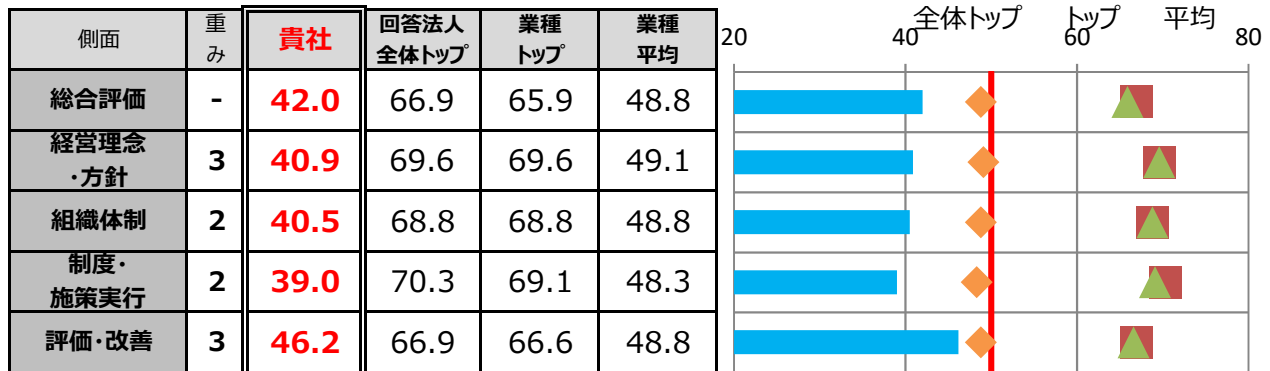
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **42.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



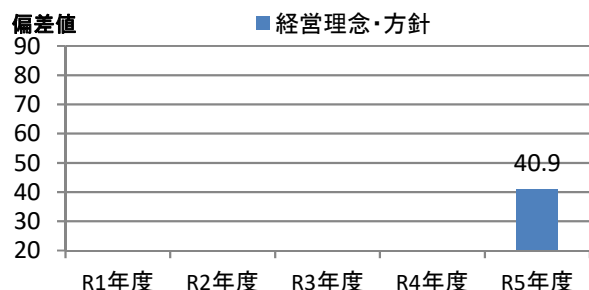
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

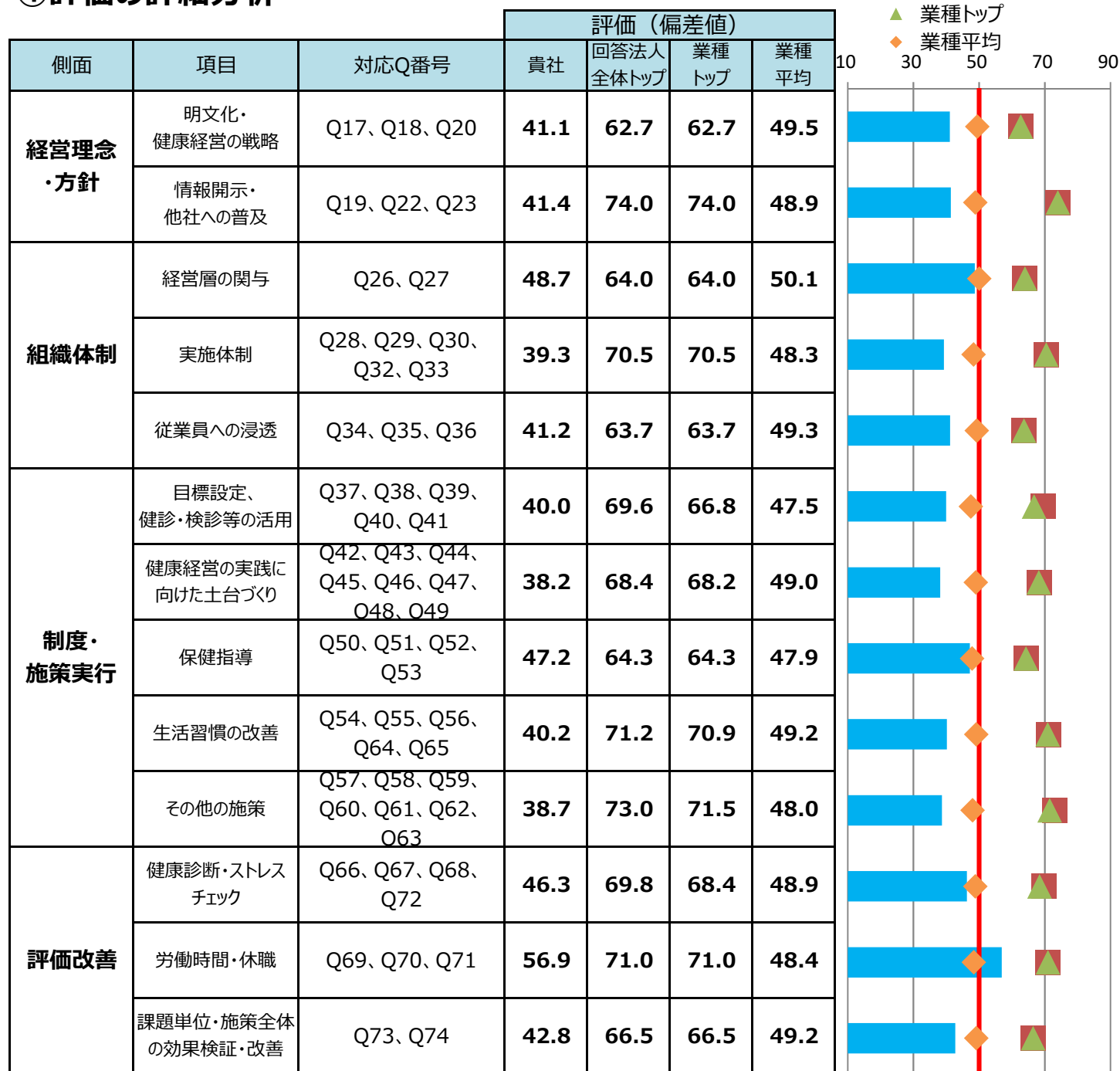
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2851~2900位
総合評価	-	-	-	-	42.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率90%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.toyochemi.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	6	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	フットサル部、つり部の活動を支援している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂メニューのカロリー表示				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内ボウリング大会の実施。2022年度は新型コロナ感染対策として全社での開催は見送り。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.3	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	31.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ罹患による休業により、労働生産性の低下につながるため、社内でのインフルエンザ感染を予防する必要がある。
	施策実施結果	社内でインフルエンザ予防接種を実施。接種費用の全額補助を実施。
効果検証結果	2022年度は従業員の61%がインフルエンザ予防接種を実施。2022年度の社内インフルエンザ感染者数は0人であった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙によって、全般的な健康状態の低下や喫煙関連の病気にかかり、休業する原因ともなります。勤務時間中の喫煙や休業により、労働生産性の低下につながるため改善が必要である。
	施策実施結果	2022年2月より、毎月22日を『豊田ケミカル禁煙推進デー』に制定。社内掲示板、喫煙室に案内を掲示。
効果検証結果	2019年度喫煙率39.8% 2022年度喫煙率37.6%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本振興株式会社

英文名：NIHONSHINKOCO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

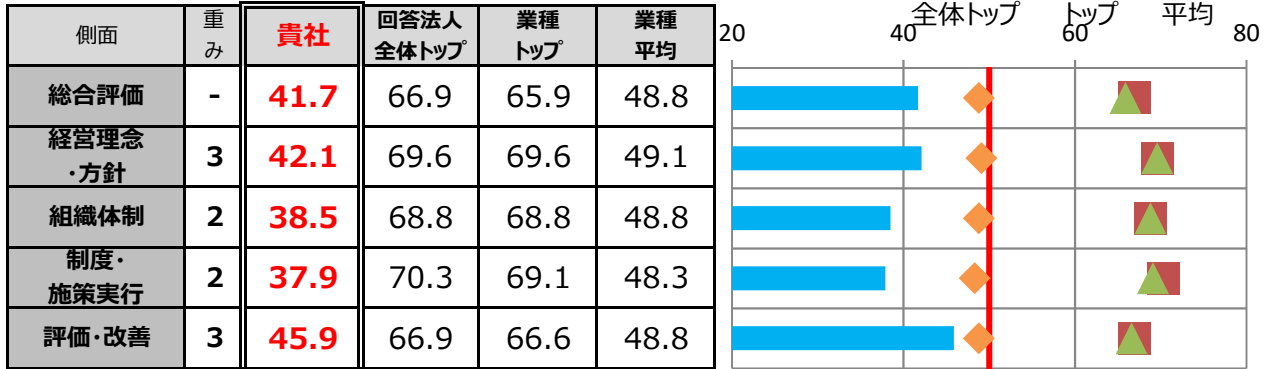
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



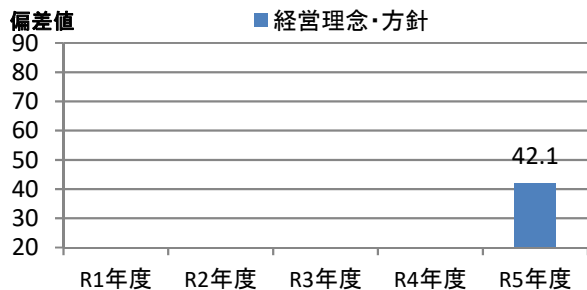
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

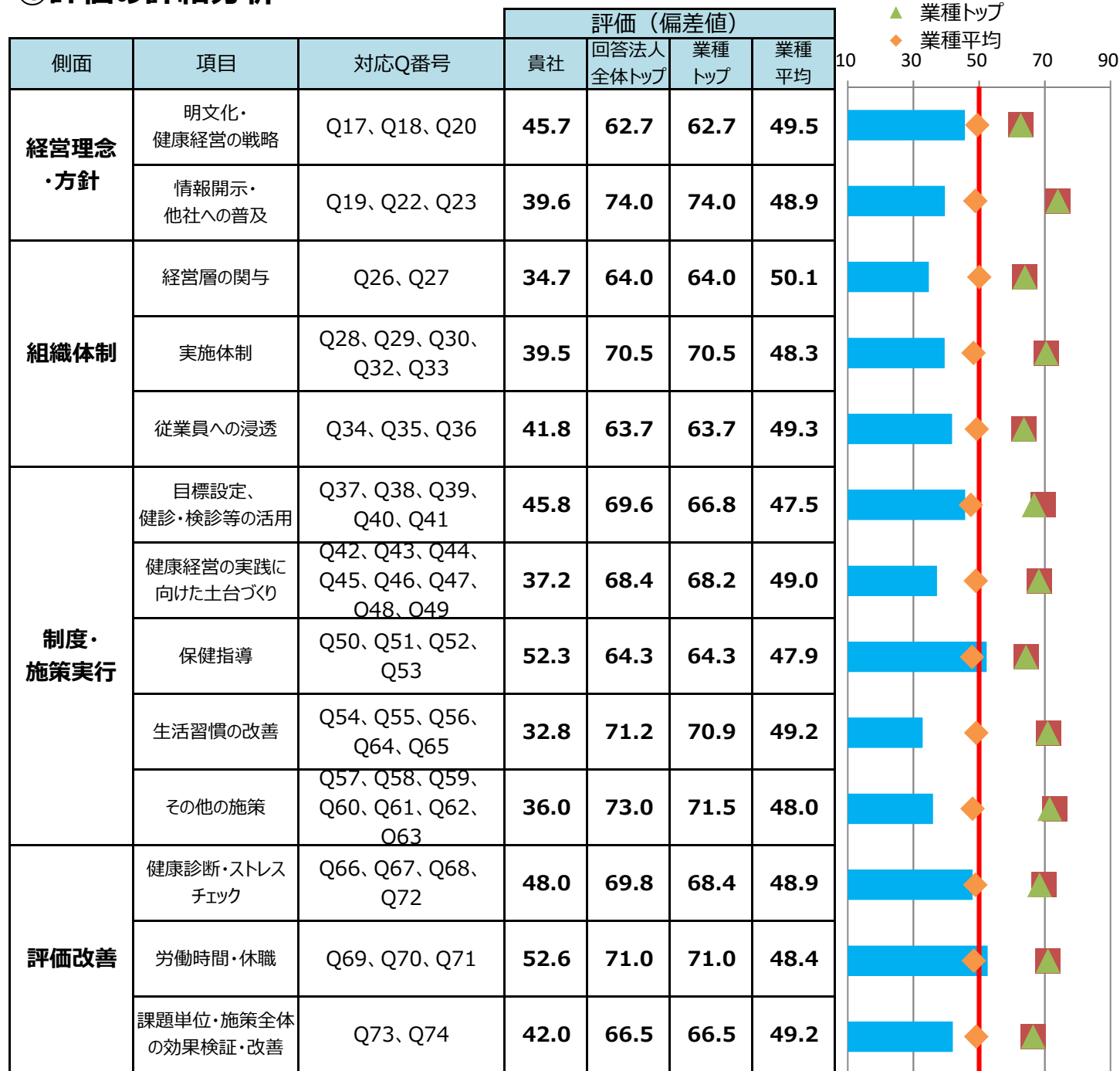
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2851~2900位
総合評価	-	-	-	-	41.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 会社が持続的に成長し、社会・お客様・社員から必要とされ続けるには、従業員一人ひとりの心身の健康が不可欠である。「人財」を最も重要な資本と位置づけ、健康・衛生活動を通じ、働きやすい職場環境を充実させるとともに、人財の定着・生産性の悪化を防止することは事業活動推進の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康・衛生活動（健康増進月間、再検査費用補助、産業医による健康講話等）を通じ、従業員のヘルスリテラシー向上、有所見者数の低減、ワークライフバランスの充実、エンゲージメント上昇を期待する。組織活性化により事業貢献が深まり、多様な働き方が実現することで従業員家族へのウェルビーイング浸透波及を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nihon-shinko.com/about/csr-health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	年1回、労働環境改善委員会で食生活重要性周知、ベジ・ファースト奨励ポスター掲示と奨励（健康増進月間）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	運動習慣定着のため、ながら運動を奨励するポスターの掲示及び奨励（健康増進月間）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	34.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	協会けんぽ事業所カルテの情報から、当社従業員の年平均医療費が全国平均を上回っていることに加えて、生活習慣病の原因となる血圧・血糖・脂質のリスクが高い従業員が多いことが判明している。従業員個人のヘルスリテラシー向上を促すのみならず、会社として重症化予防に向けて改善に繋がる施策を行うことが重要である。
	施策実施結果	2022年度から定期健康診断の結果から要再検査・要精密検査となった従業員に、生活習慣病に係る項目を対象とした再検査費用補助制度を導入し、再検査費用補助対象者の内19.7%が制度の活用をした。
	効果検証結果	現時点では施策後の生活習慣病の高リスク者の変化割合はまだ不明だが、定期健康診断の早期受診勧奨や、再検査の重要性に関する産業医講話を継続して周知を行うことで、生活習慣病の対象者並びに予備群の人数の低減に繋がる。また、従業員のパフォーマンス向上や健康的な生活習慣（運動、食事、禁煙）などの指標に改善が期待できる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明治安田ビジネスプラス株式会社

英文名：Meiji Yasuda Business Plus Co.,Ltd.

■加入保険者：明治安田生命健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

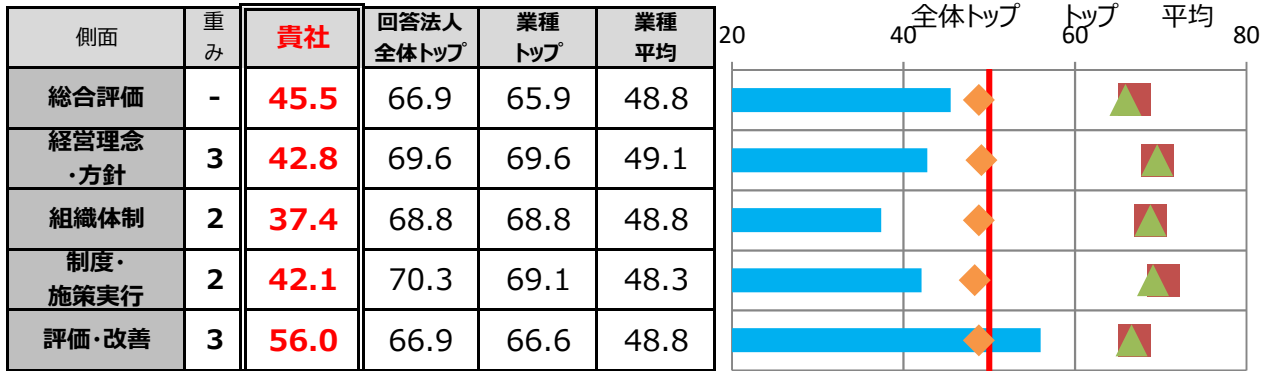
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



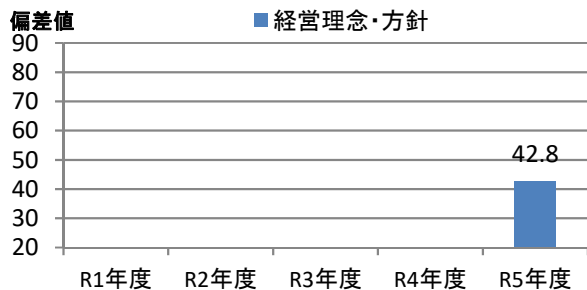
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

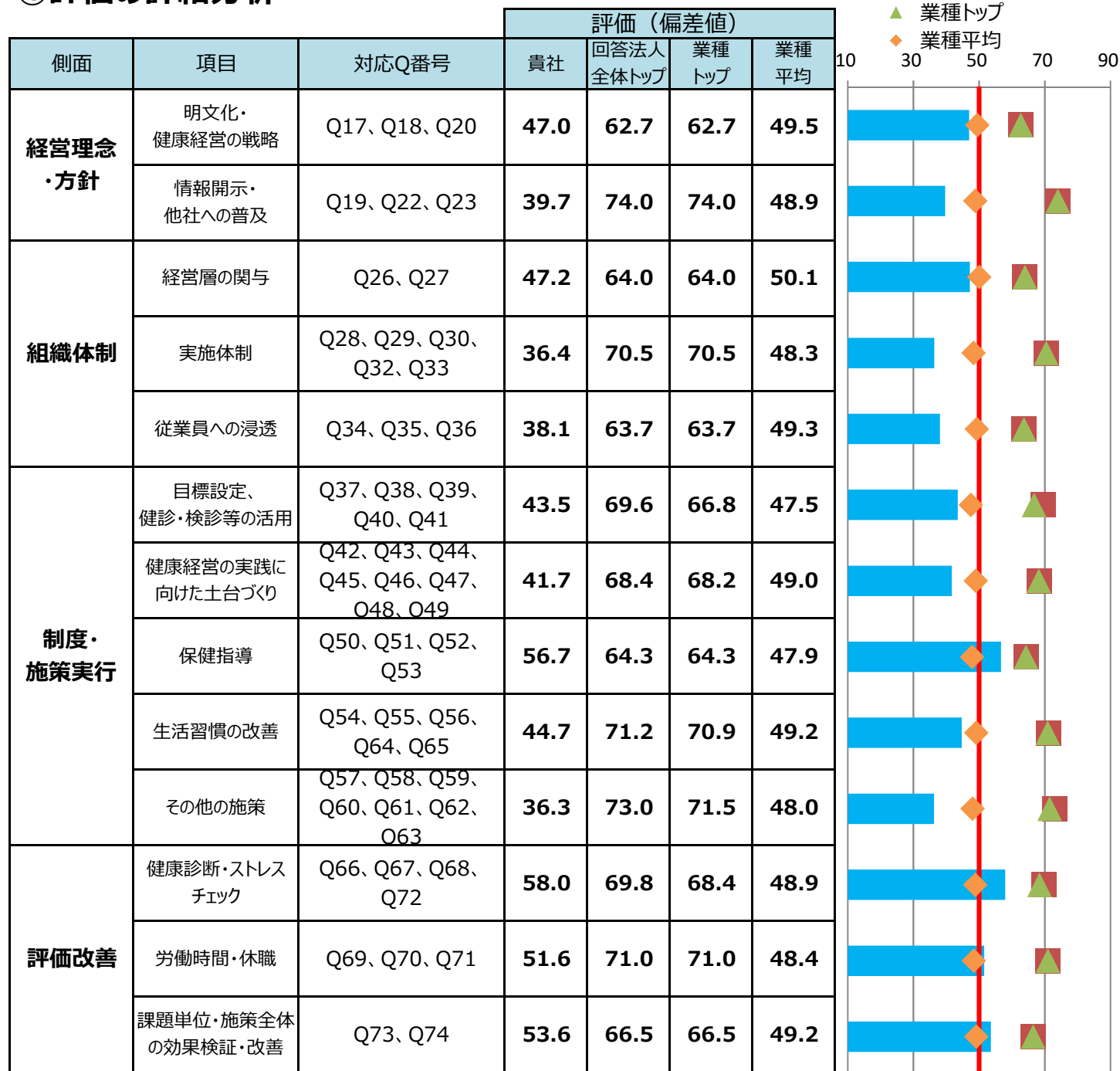
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	45.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は明治安田生命の特例子会社として、障がい者の雇用の促進および安定を目指しています。一般的には、障がい特性により安定的な勤務が困難となり、勤続年数が短い傾向があるといわれていますが、それを未然に防止するためには、長期間働くことができる職場環境作りが不可欠と考える
	健康経営の実施により期待する効果	「働きがい」「働きやすさ」のある職場を実現することにより、障がいを有するメンバーが安心して長期間働き続けることによる、障がい者雇用の維持・拡大
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.myplus.co.jp/news/20231012.php

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	ベネフィット・ステーションの会員サービスを導入しており、割安な料金でスポーツクラブを利用可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	95.3	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスの推進に向け、年次有給休暇の取得推進は重要な事項であるが、取得実績は個人単位でバラつきが生じており、課題として認識している
	施策実施結果	全員が年間9日以上の子次有給休暇を取得するよう周知のうえ、会議で徹底した。その結果、2022年度は、年間9日以上の子次有給休暇取得者占率は93.2%（2021年度差+8.8%）と改善したが目標未達
効果検証結果	周知徹底により、各人の意識は全体的に改善しているものの、一部の職員が未達となっており各個人が自主性に任せる段階には至っていないと評価し、2023年度も継続して実施していく必要があると判断	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	障がいをもつメンバーの多くは、投薬・治療のため定期的な通院が必要であるが、年次有給休暇の消化を気にして、通院に消極的となり、必要な治療を受けられず不調に陥るメンバーが増えていく懸念がある
	施策実施結果	2023年度より、年次有給休暇とは別に傷病の治療目的で取得可能な通院休暇（年6日）を新設、4~9月累計でメンバーの約45%が1回以上通院休暇を取得している状況
効果検証結果	通院休暇を新設したことにより、必要な通院治療を適切に受診できていること推察。今後も特性に起因して不調となったメンバーと通院状況の因果関係を継続して検証	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社M B M

英文名：

■加入保険者：オリエンタルランド健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

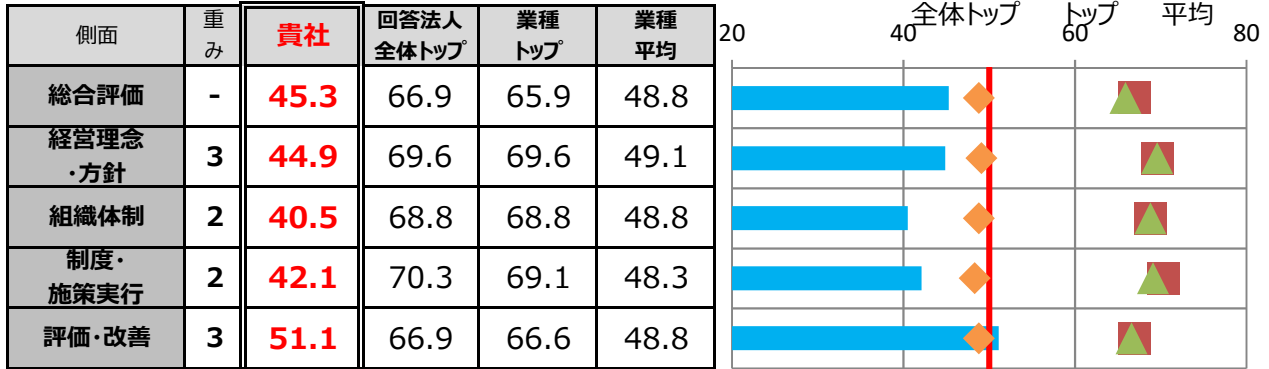
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



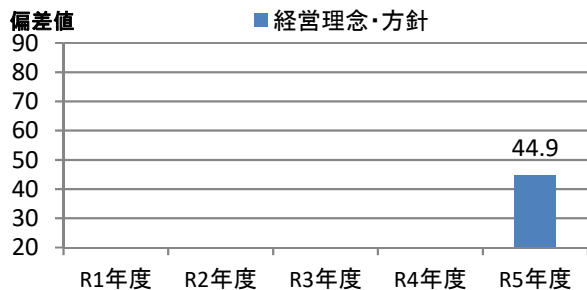
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

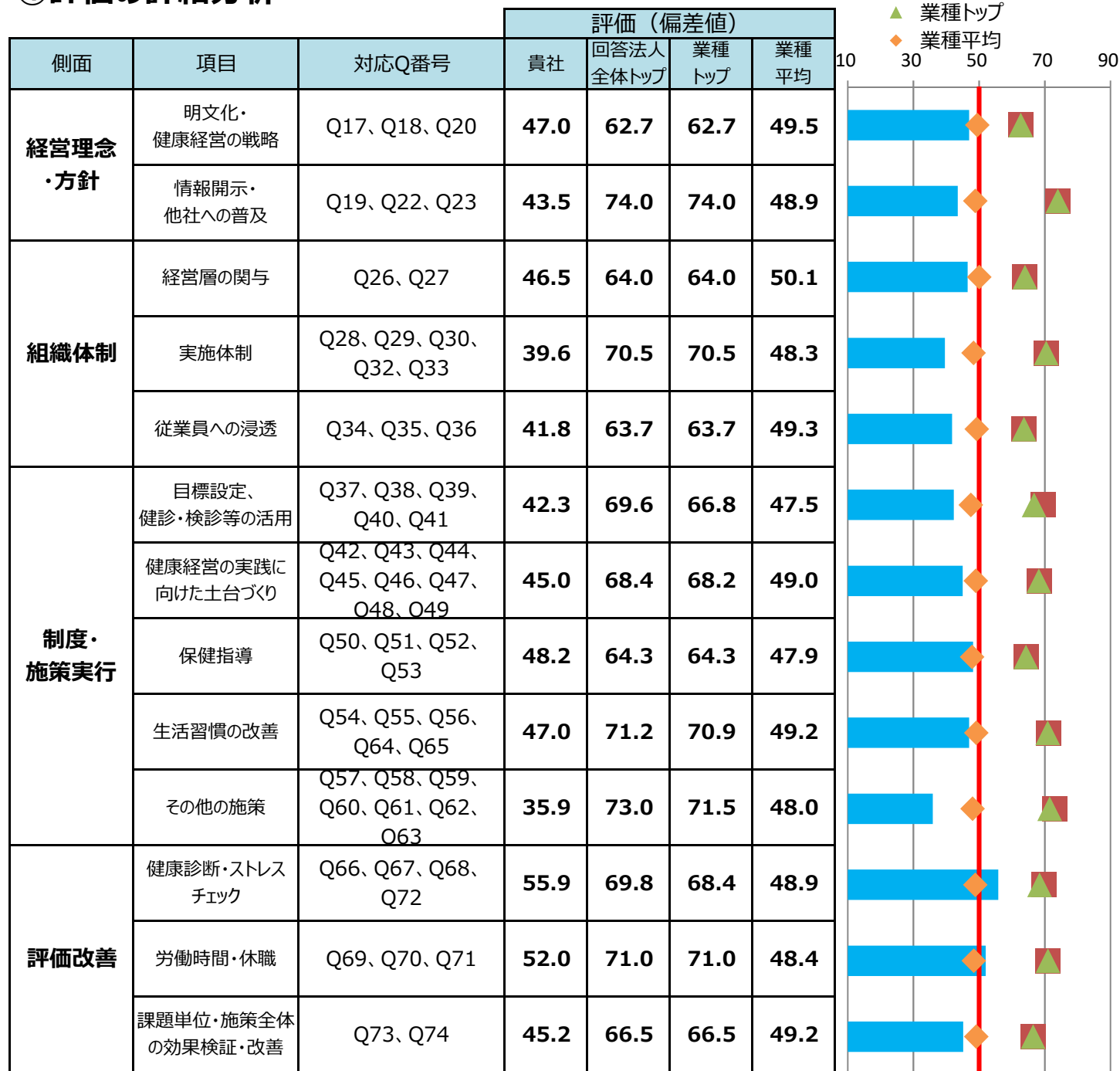
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2451~2500位
総合評価	-	-	-	-	45.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 24時間稼働している当社では、睡眠や食に対する課題がある。特に深夜業務に従事する従業員は「不規則な睡眠」「食の偏り」が生じやすく、生活習慣病への影響も大きい。また、健康リスクも高まり、疾病による離職・ノウハウやスキルの損失に繋がり、生産性の低下、更なる離職に繋がる。 ▶健康を意識しながら満足度を高め、人在の定着を進める一環として「まずは意識する」ことに重点を置いた健康施策を打ち、課題改善を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策を四半期毎に打ち出し、生活習慣改善・向上の意識を高め、健康リスクを下げることで疾病予防に繋がられる。更に、疾病による離脱を防ぐことで、ノウハウの継承・生産性の向上・定着に繋がることが期待できる。 上期では、良質な睡眠を取る（または意識する）ことや、健康的な「食」を摂取（または意識する）ことを推進するため施策を提供。併せて、保健師によるセミナーや時機に合わせた情報提供を実施。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働市場の不足により改善が見込めない要員不足を補うため、65歳以上の雇用を行うことにより課題の改善を図る。一方で、退職者に加えて採用難も重なり要員不足が解消できない状況も続いていることから、人材定着や採用力向上が喫緊の課題。 ▶65歳以上の社保未加入者に対する健康診断を制度化することで、健康への配慮を行っていく（2023年度冬季健診以降/年1回実施）ことで、上記課題の改善を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	健康増進、早期治療による長期離脱防止を行うことで労働生産性の維持・向上にも繋がり、従業員のワークライフバランス向上も期待できる。その結果として人材定着・採用力向上にも繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.bbm.olc.co.jp/sustainability/social/safety/#healthy

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	上司から部下に対しメッセージカードを授与。授与されたカードはカタログの商品と交換が可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健診結果や運動、心拍や睡眠記録等と同様に食事の記録も日々行えるアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合にて提供しているPepUpにて歩数の集計や消費カロリーなどの記録が行えるため登録を推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員が自身の健康状態を経年を追って確認するにも、紙を並べて比較するしかなかった ▶健康状態の断片的（過去3回分）な経過しか見えない ▶中長期的な意識がしにくい環境となり、時間をかけて改善していく必要のある生活習慣等の状況が見えにくくなっていた
	効果検証結果	電子化は昨年（2022年度）より導入されたことから、定量評価は実施できていない（2024年度より実施）が、2019年度夏季検診と2022年夏季検診の有所見率を比較すると<0.1ポイント>の有所見率上昇が認められる。 電子化の他、健康診断改善チャレンジ（インセンティブ付与）や健康リテラシーの向上等、健康に係る施策を併せて行うことでの数値改善を目指している。次年度以降の評価によって改善を見込んでいる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者は全体の19%（昨夏数値）と多くはないが、喫煙者の罹患率が高いとされる疾病による離脱が生じている。貴重な戦力の離脱は生産性の低下に直結する。生産性の低下は業務負荷、労働力の損失にもつながる。 まずは喫煙率低下を喫緊の課題として捉える。
	効果検証結果	健康保険組合と連動して「禁煙サポートプログラム（補助金支給制度）」を実施。 2022年度夏の喫煙者は19%だったが、今夏は16%と3pt減少した。
	効果検証結果	情勢も影響していると思うが、「禁煙サポートプログラム（補助金支給制度）」の効果も影響していると考えられる。制度の認知度確認や、喫煙リスクに対する情報提供等を行うことで、更なる効果を目指したい。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本水泳振興会

英文名：NIPPON SWIMMING PROMOTION CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

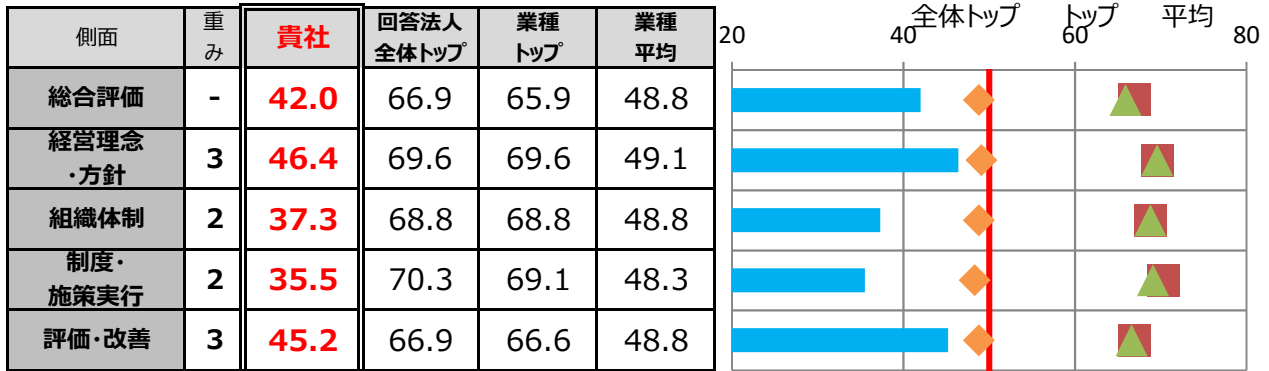
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



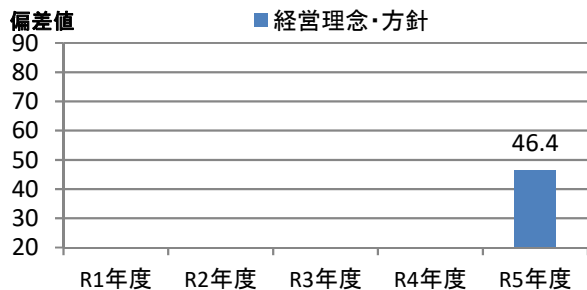
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

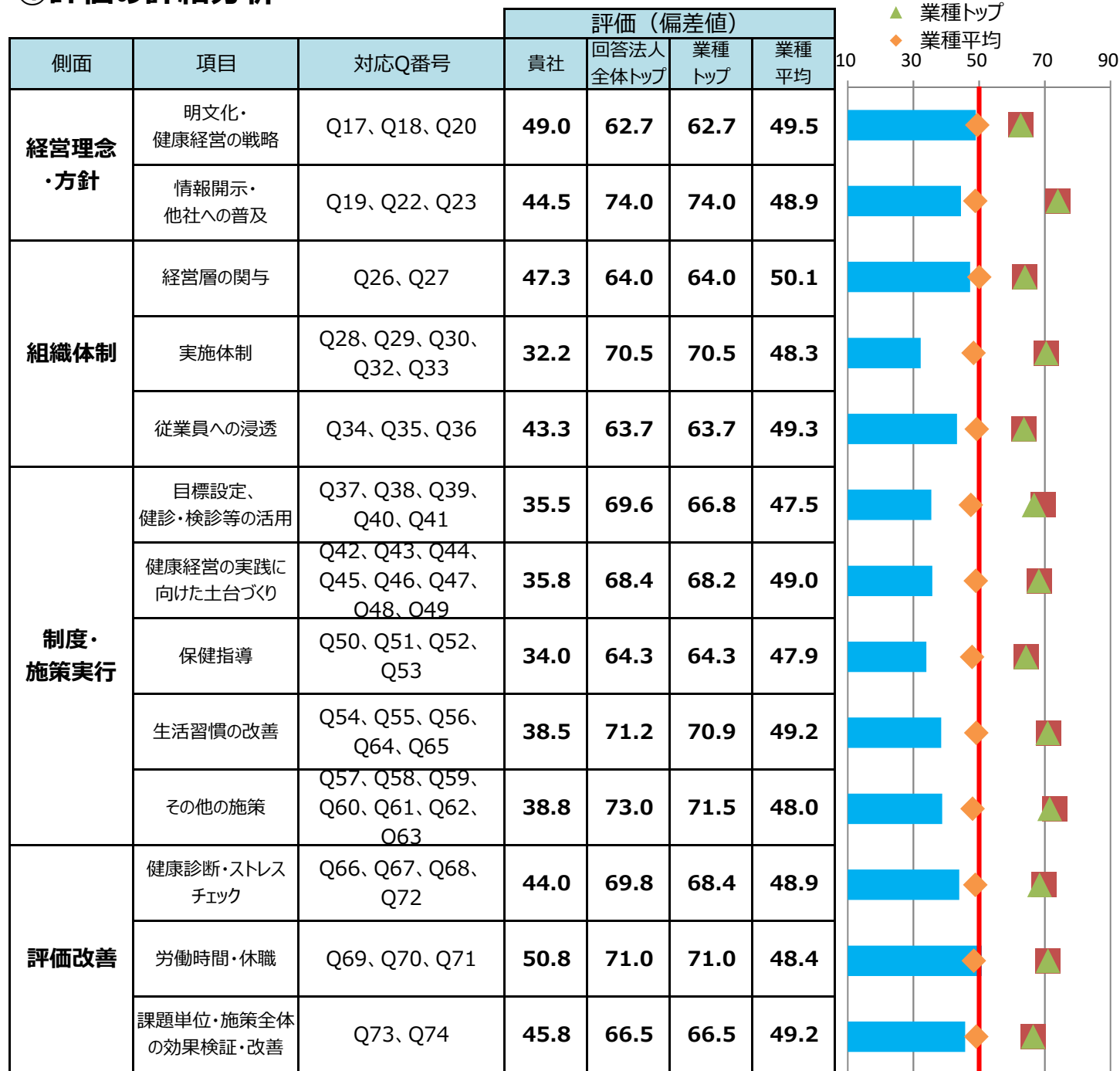
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2801~2850位
総合評価	-	-	-	-	42.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒・中途採用を含め、正社員の採用が非常に厳しい状況である。それに加え、PFI事業など、今後数年で新規の現場が増えることが決定しており、現場に従事する社員数の確保が重要であり、死活問題と考える。また、各施設を円滑に運営する為に、より優秀でやる気のある人材の確保を目指したい。
	健康経営の実施により期待する効果	業界団体に先駆けて、健康経営を実践することにより、求職者へのアピールと会社価値の向上を目指し、採用者数が増加する事を期待する。また、メンタルヘルス対策を重視することで、従業員のワークエンゲージメントを高めれば職場は活性化し、退職率を年間5%以下に低減し、従業員数の定着を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 弊社は公共スポーツ施設の運営管理を行っているが、競合他社も多く、企業の差別化をどのようにするかが重要であると考えている。その中で自社の企業価値は、従業員ひとり一人がパフォーマンスを高めることであり、エンゲージメントを高めることで、企業価値が向上することを期待する。
	健康経営の実施により期待する効果	健康産業を生業としている弊社にとって、従業員への健康投資や健全な雇用環境の確保は、お客様の健康を維持・改善することに繋がり、企業としても業績の向上が期待されると同時に、長期的には企業価値が高まっていくことが期待される。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokyo-nsp.co.jp/service/wellbeing/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	11	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.1	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各現場の近隣自治体で開催されるトライアスロン大会やマラソン大会への参加補助を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.8	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	業務提携しているスポーツクラブの利用券を購入し、従業員へ配布して運動を促進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	61.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	29.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社内でWEB回答形式によるストレスチェックを実施したところ高ストレスと回答した従業員の割合が高い結果になった。従業員のストレス関連疾患につながりかねない為、重要と考えた。
	施策実施結果	相談窓口の設置とポスター掲示等による電話番号およびメールアドレスを周知した。また、相談者からの連絡においては相談窓口担当者による十分な聞き取りを行い、近隣の心療内科医を紹介した。
効果検証結果	現時点では高ストレス者率の定量的な効果はまだ出ていないが、定期的なストレスチェックを実施する事により早期発見・早期対応が可能になったとの現場意見があった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の喫煙率が全国平均16.7%より高い状況であり、スポーツ施設の管理運営を行っている自社にとって、禁煙率を下げることは、顧客に対しても、健康を促す上でとても重要と考える。
	施策実施結果	全社的に、月1回の禁煙デーの設定を社内通知で周知した。また、同時に「卒煙」を促す為に、禁煙による健康への影響などが記載された日本医師会が発行している「禁煙は愛」の冊子を配布した。
効果検証結果	2022年度から実施した施策の為、今年度の結果（アンケート）は、今後実施予定である。各現場からのヒヤリング状況を確認すると、煙草の健康被害についての知識を知る機会になったとの意見が多くあった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社パソナJOB HUB

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

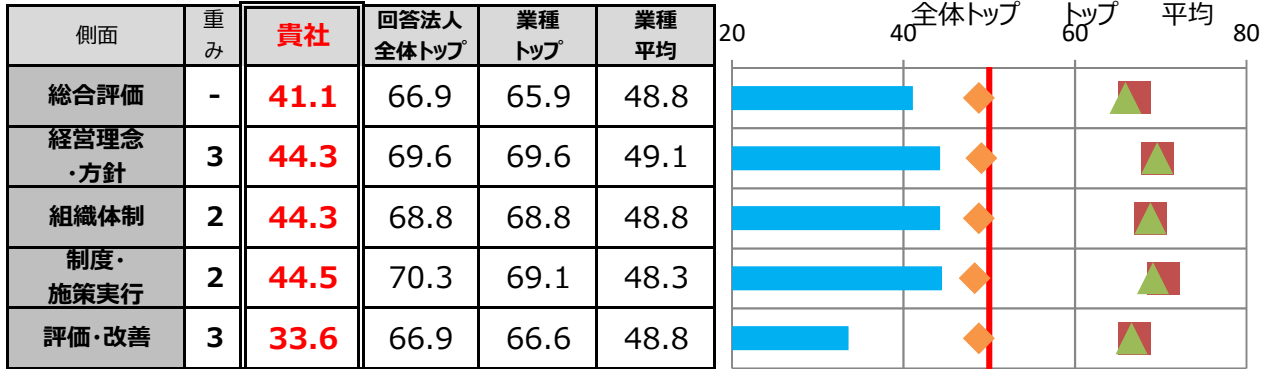
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



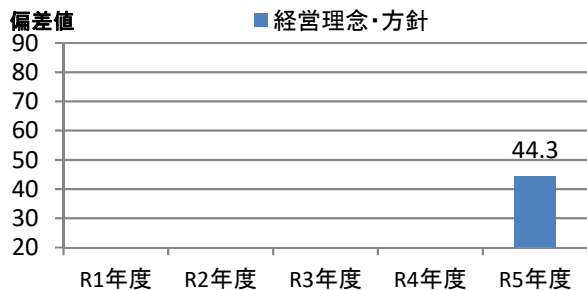
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

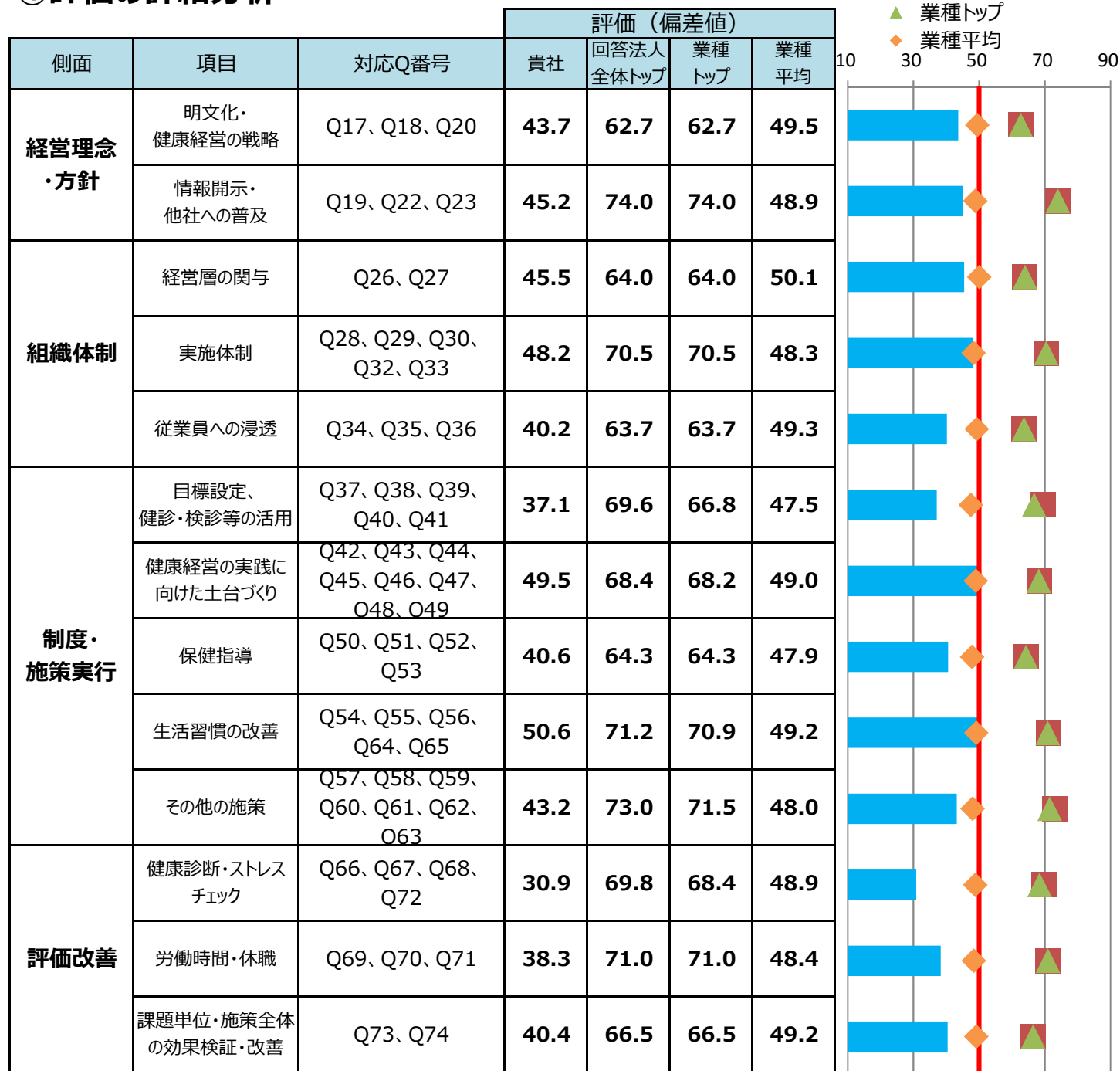
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2901~2950位
総合評価	-	-	-	-	41.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員一人一人が自身の能力・才能を最大限発揮し、ソーシャルワークライフバランスを実現しながら働く事が重要だと考えている。 人生100年時代を迎え、育児・介護・治療等と仕事の両立をする社員が増加する今、将来的な健康起因による離職を防ぐためには、従業員一人一人が生活習慣を整え、心身共に健康でいる事が、重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	上記を実現するための重要指標としては①生活習慣が悪いと健診有所見率が高いという相関を確認がきているライススタイルスコアの改善②育児や介護・治療などによる休職からの復職率100%を目指す。 働きたいと願う誰もが、才能や能力を最大限に発揮し、それぞれのライフステージに合わせて活躍できる環境を整え、社員一人一人が、働くを楽しみ、豊かな人生を送り、イキイキと健康に働くことで、社会に貢献することを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://pasona-jobhub.co.jp/company/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動バックアップ規定を制定し同好会やサークル運営に関して、会社の補助内容の明確化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活改善等のニュースレターをLINE配信。食生活改善のみでなく、保健師による健康相談を24時間対応				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生の一環で職場外のスポーツクラブの利用料千円以上の金額の100%補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	62.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康状態に関わらず疾病の早期発見の為、健康診断の受診率向上
	施策実施 結果	健康診断の予約・費用精算等の業務委託を開始し、受診者の健康診断受診に関する工数負荷の削減。健康診断未予約者へ週に1回予約を促すメールの配信。
	効果検証 結果	前年度と比較すると早期受診者が増加傾向にある。健康診断の早期受診により、保健師や産業医の早期フォローを入れることが可能になった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パラテクノ株式会社

英文名：PARATECHNO CO.,LTD.

■加入保険者：東京葉業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

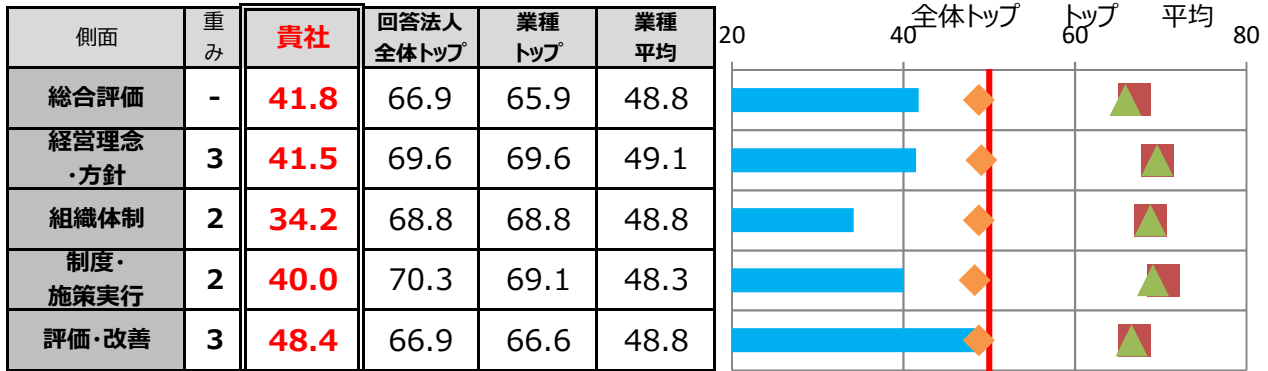
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



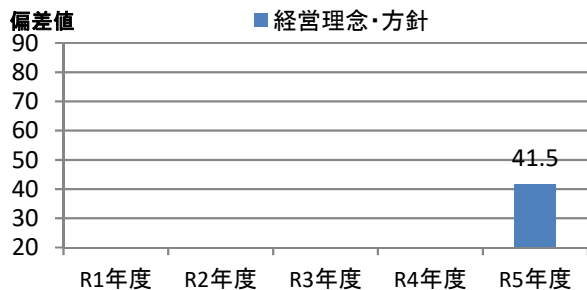
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

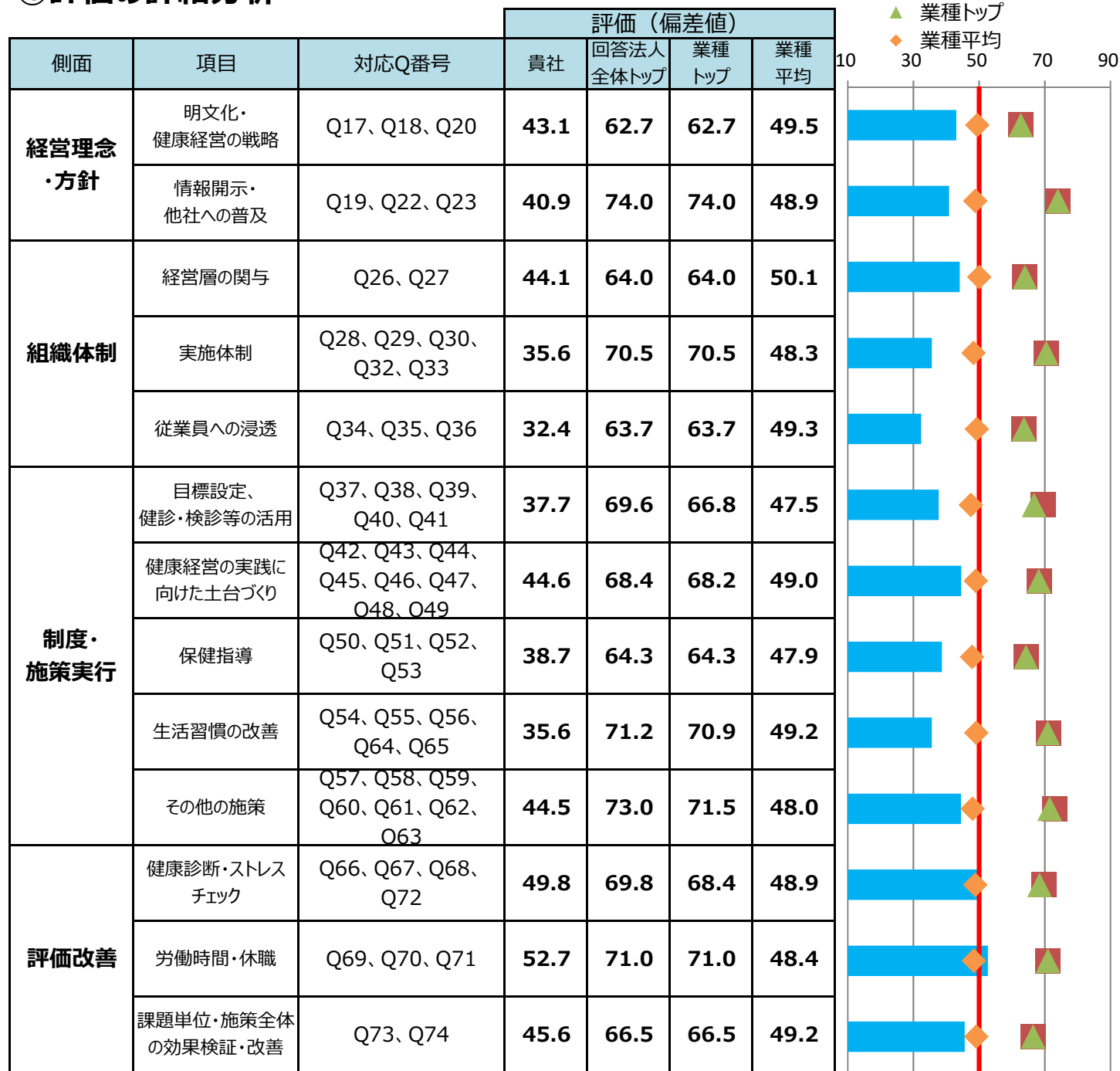
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2851~2900位
総合評価	-	-	-	-	41.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では、中期経営計画において「人材基盤の強化」を図っている。しかしながら、人材基盤の強化に際しては、社員が健康であり自ら能力を発揮できる状態が土台となる。そのため、社員一人一人の健康を維持・増進していくことが必要である。また、医療・介護分野のみならず健康分野にも注力し、睡眠を中心とした製品・サービスを展開していることから「睡眠の質」改善による社員のパフォーマンス向上を体現する必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>生活習慣病の予防や睡眠の質向上のための取組みを通じて、社員の健康や睡眠に対する意識の底上げ、生活習慣の改善を図り、アブセンティーズムの低減及び睡眠の質が向上する。それにより、社員一人ひとりのパフォーマンスが向上し、それを通じて企業理念の実現及び社員の自己成長の実現を図ること。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>当社では、中期経営計画において「人材基盤の強化」を図っている。人材基盤の強化に際しては、人材の確保が不可欠である。しかしながら、社会的に労働人口が減少していることもあり、人材の確保が困難となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の取組を通じて、社員一人ひとりのパフォーマンスが向上することにより、企業理念の実践を通じた社会的課題の解決や社員の自己成長の実現を図ることを通じて、より魅力的な企業となり多様な人材を惹きつけ獲得すること。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.paratechno.co.jp/company/csr/ https://paratechno-origin.ecbeing.biz/health/management/declaration

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行補助金制度により、金銭的支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	福利厚生ベネフィット・ワンに、カロリー計算・体重管理、栄養士アドバイスのあるアプリメニュー有り。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生ベネフィット・ワンに、提携スポーツクラブの利用補助有り。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	「肥満リスク」の値が高いと生活習慣病につながる事が明白で、生活習慣病に罹患すると欠勤や生産性の低下も招く恐れがあることから、生活習慣病予防のための改善が必要であると判断した。
	施策実施結果	グループ会社製の睡眠センサーとアプリを用いて、睡眠と歩行数を計測するダイエット企画を社員に掲示板にてアナウンス。9.5%の社員が参加。（NTT PARAVITA社 ねむりのジム）
	効果検証結果	最終報告者数を分母として、約24%の社員が体重2kg又は腹囲2cm達成。開始前の調査でBMI25以上の者に絞ると約41%が達成。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社第一岸本臨床検査センター

英文名：daiichikisimoto clinical laboratory

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：サービス業

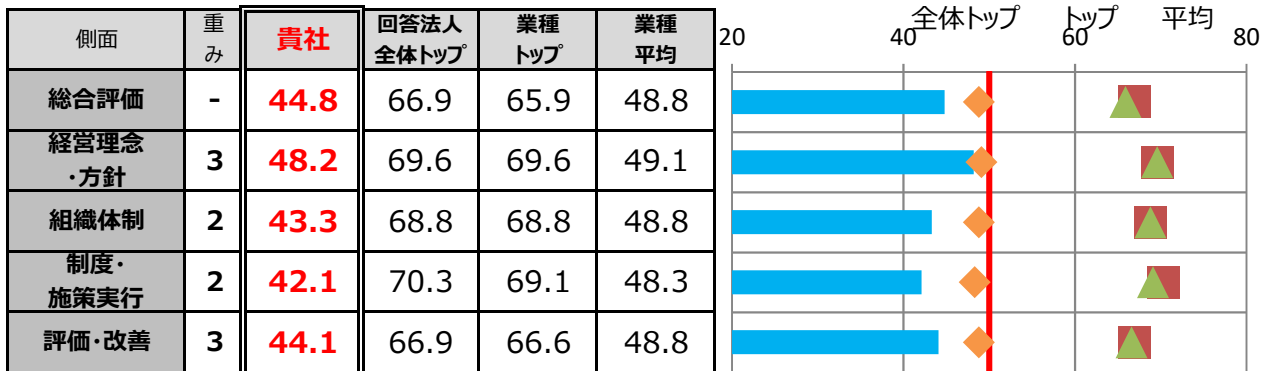
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501~2550位** / **3520社中**

■総合評価： **44.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



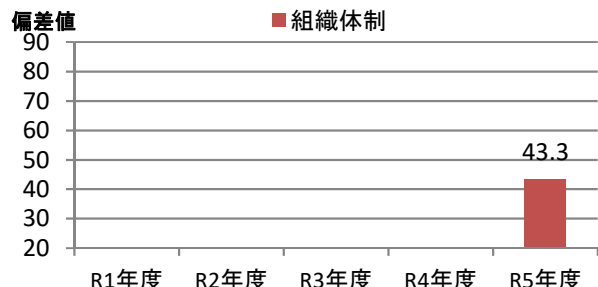
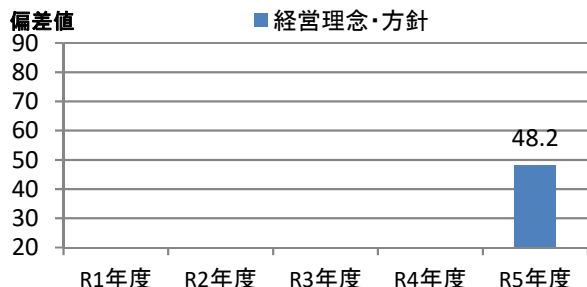
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

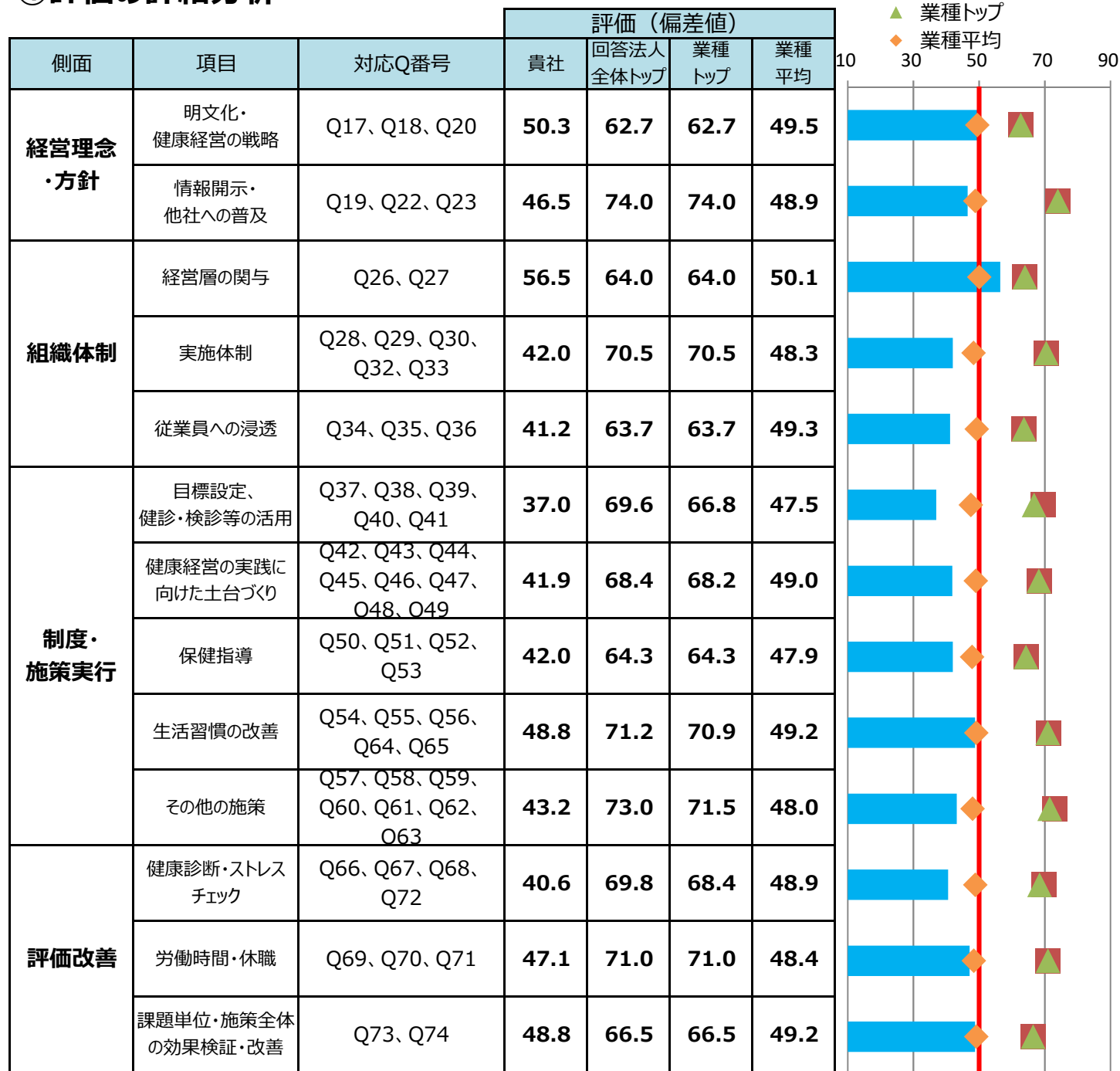
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2501~2550位
総合評価	-	-	-	-	44.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人手不足が深刻な状況下、メンタルの不調による休職、体調不良による欠勤により現場に負荷が掛かっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康を維持して働ける環境を整える。具体的指標として、プレゼンティーズム85%以上、アブセンティーズム2日以内を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒人材の定数確保と入社後の定着率に課題を抱えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、新卒入社した従業員の5年後定着率90%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.daiichikishimoto-kensa.jp/wp-content/uploads/DKL-kenko.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.daiichikishimoto-kensa.jp/wp-content/uploads/DKL-kenko.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.daiichikishimoto-kensa.jp/wp-content/uploads/DKL-kenko.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.daiichikishimoto-kensa.jp/wp-content/uploads/DKL-kenko.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	福利厚生サービスを導入し従業員間のコミュニケーションを促進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	飲料メーカーが提供する生活習慣改善アプリの利用を促進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	職場設置の自動販売機に健康促進アプリを導入した。60項目の健康タスクを日々行い生活習慣改善を目指す。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.9	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断実施の結果、生活習慣病の発症リスクが高いとされた方について、特定保健指導の実施率が6.0%に留まるなど、生活習慣病予備軍の生活習慣改善に課題があった。
	施策実施結果	特定保健指導実施事業者を導入した。対象者と対象者が属する部門長に対して検診担当者が、特定保健指導の意義を説明し、参加時間を工面して頂くよう調整した。
効果検証結果	特定保健指導実施率が、2021年度は6.0%だったのに対して、2022年度は12.5%となるなど、若干改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	人事面談を実施したところ、非喫煙者から社内就業時間にかかわらず業務を抜け出す喫煙者が居り、業務上非効率であるの声が挙がっていた。
	施策実施結果	全営業所の敷地内を屋内外とも全面禁煙とした。更に禁煙治療に掛かった治療費の補助を行い、禁煙へのバックアップを行った。
効果検証結果	喫煙習慣がある者の割合が、2021年度34.2%だったのに対して、2022年度は31.7%まで改善した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エスアールエル

英文名：SRL, Inc.

■加入保険者：H.U.グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

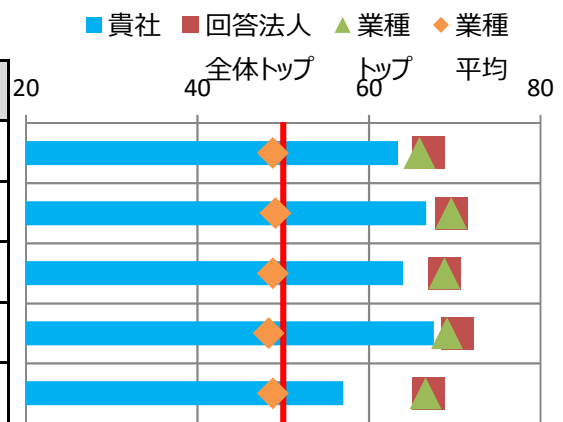
■総合順位： **151~200位** / **3520 社中**

■総合評価： **63.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	66.7	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	64.0	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	67.6	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	57.0	66.9	66.6	48.8



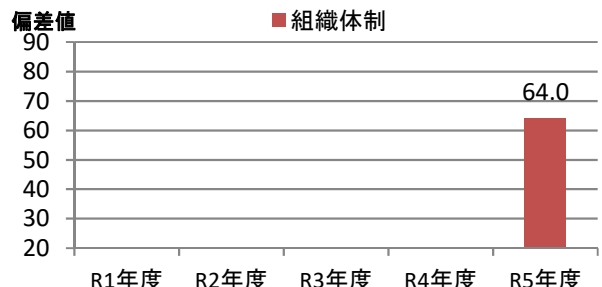
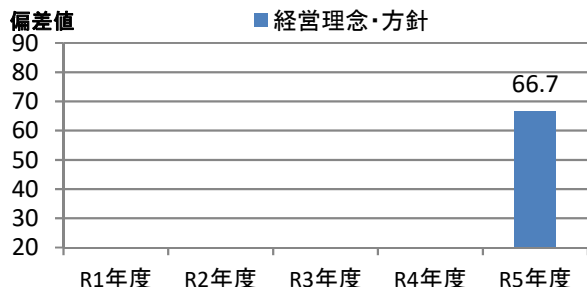
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

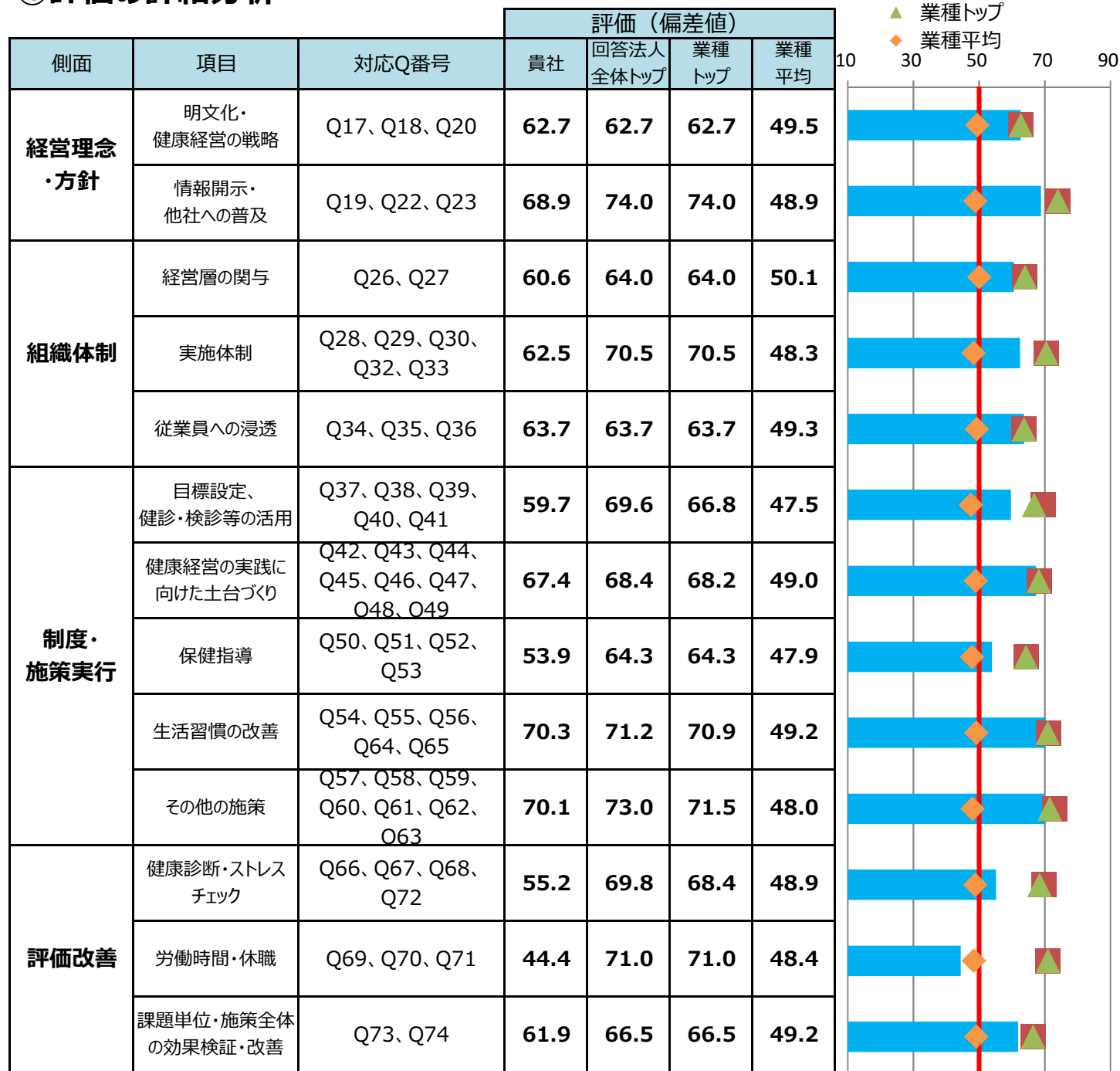
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	151~200位
総合評価	-	-	-	-	63.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のフィジカルヘルス、メンタルヘルスの不調を起因とした欠勤・休職、また欠勤・休職に至らずとも、心身の不調を起因としたパフォーマンス（生産性）の低下は、事業活動を推進する上で大きな課題である。よってプレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善により、生産性低下防止と価値創造力の向上による人的資本価値最大化を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	施策により、アブセンティーズムを低減、プレゼンティーズムを改善、その結果として、従業員パフォーマンスの向上を期待する。具体的な指標は以下を目指す。 (1) 病気による休暇取得（遅刻早退を含む）日数：2025年までに3.5日未満（現状4.3日・今年度目標3.9日未満） (2) SPQ東大1項目版による過去4週間における仕事の出来評価：2025年までに90%以上（現状79.1%・今年度目標85%以上）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の職場や家庭におけるコミュニケーション不全、ワーク・ライフ・バランスの乱れを起因とした、ワークエンゲージメント（働きがい）の低下は、事業活動を発展させる価値創造力向上を阻害する大きな課題である。よってワークエンゲージメントの改善により、生産性低下防止と価値創造力の向上による人的資本価値最大化を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	施策にてワークエンゲージメント向上、仕事満足度向上を実現。その結果、価値創造力向上を期待。具体的目標は以下。 (1) ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度超短縮版：2025年までに3.5点以上（現状2.86点・今年度目標3.1点以上） (2) 職業性簡易ストレス調査票項目「仕事に満足している」における「満足」「まあ満足」の割合：2025年までに55%以上（現状55.9%・今年度目標55%以上維持）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/SRL_HW2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/SRL_HW2023.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/SRL_HW2023.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/SRL_HW2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コトダマプロジェクト：3種の挨拶イラスト入りバッチ全社員装着。BBQ等交流実施。交流サイトで特				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	FiNCアプリを全社員の社用iPhoneに提供し、メルマガ等を通じカロリー記録等活用サポート実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	グループ会社提供アプリ「ウィズウェルネス」を社用iPhoneに提供。メルマガ等で歩数計測をサポート。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	92.8	%
管理職限定	○	全管理職の	79.4	%
限定しない	○	全従業員の	90.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	80.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度ストレスチェック集団分析結果において、総合健康リスク120を超える部署が10部署判明した。これにより、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患発生予防・早期発見が課題となり、定期的な事後施策の見直しを実施し新施策を企画した。
	施策実施結果	対象7部署に職場環境改善管理職研修と医師による部署所属者全員面談を実施。面談内容は匿名定量化し、対応優先度を明確に管掌人事担当者に報告。対象管理職の参加率、部署全員面談の実施率は共に100%となった。
効果検証結果	2022年度の総合健康リスクは対象10部署のうち存続する9部署全て改善（平均10.3ポイント改善）。また、管理職研修後アンケートで参加者全員が職場環境改善テーマで「役立つ」「やや役立つ」と回答。会社全体総合健康リスク（103→100）及び高ストレス者率（24.8%→22.5%）も改善。2022年度事後対策は管理職研修で事前学習、事前課題を課し、部署全員面談対応者を心理専門職に限定するなど改善継続。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	疾病発生予防を目的として健康診断の問診に準ずる項目にて独自の生活習慣アンケートを定期的実施、データの推移を分析した。結果、週2回の運動習慣がある社員の割合が2020年19.7%から2021年19.5%とやや悪化傾向にあり、他の生活習慣と比較して低いため、さらなる改善を要することが明らかとなった。運動習慣の獲得を継続課題とし、疾病の発生予防に関わる定期的な施策の見直しを実施した。
	施策実施結果	2022年5月と10月に全社員対象ウォーキングイベントを実施。アプリで居住地制限なく参加可能とし、上位賞、区切り賞など賞品付きで表彰。結果、春13名、秋84名が参加した。
効果検証結果	生活習慣アンケートより、ウォーキング経年参加者の運動習慣維持率を検証した。結果、2021年から2022年で100%の維持が確認できた。一方、全社員の運動習慣比率は2021年19.5%から2022年19.1%と悪化傾向にあるため、2023年はウォーキングイベントの参加勧奨を強化している。よりハードルの低いインセンティブを設定するなど改善策を実施し、2023年春は67名（前年比54名増）が参加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：H.U.フロンティア株式会社

英文名：H.U. Frontier, Inc.

■加入保険者：H.U.グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

①健康経営度評価結果

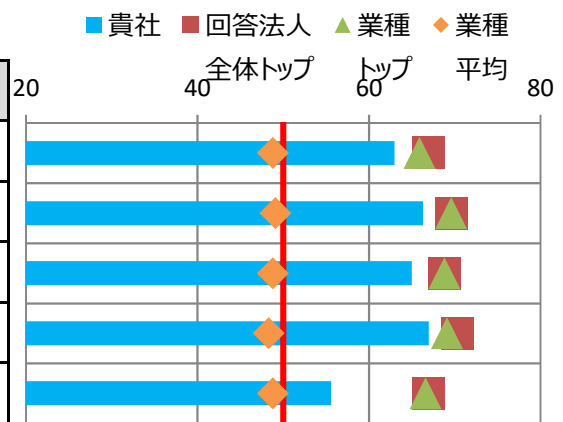
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.0	66.9	65.9	48.8
経営理念・方針	3	66.3	69.6	69.6	49.1
組織体制	2	65.0	68.8	68.8	48.8
制度・施策実行	2	67.0	70.3	69.1	48.3
評価・改善	3	55.6	66.9	66.6	48.8



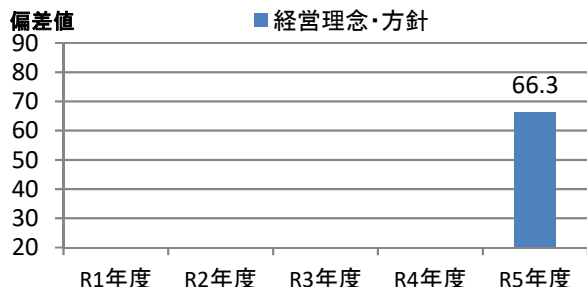
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

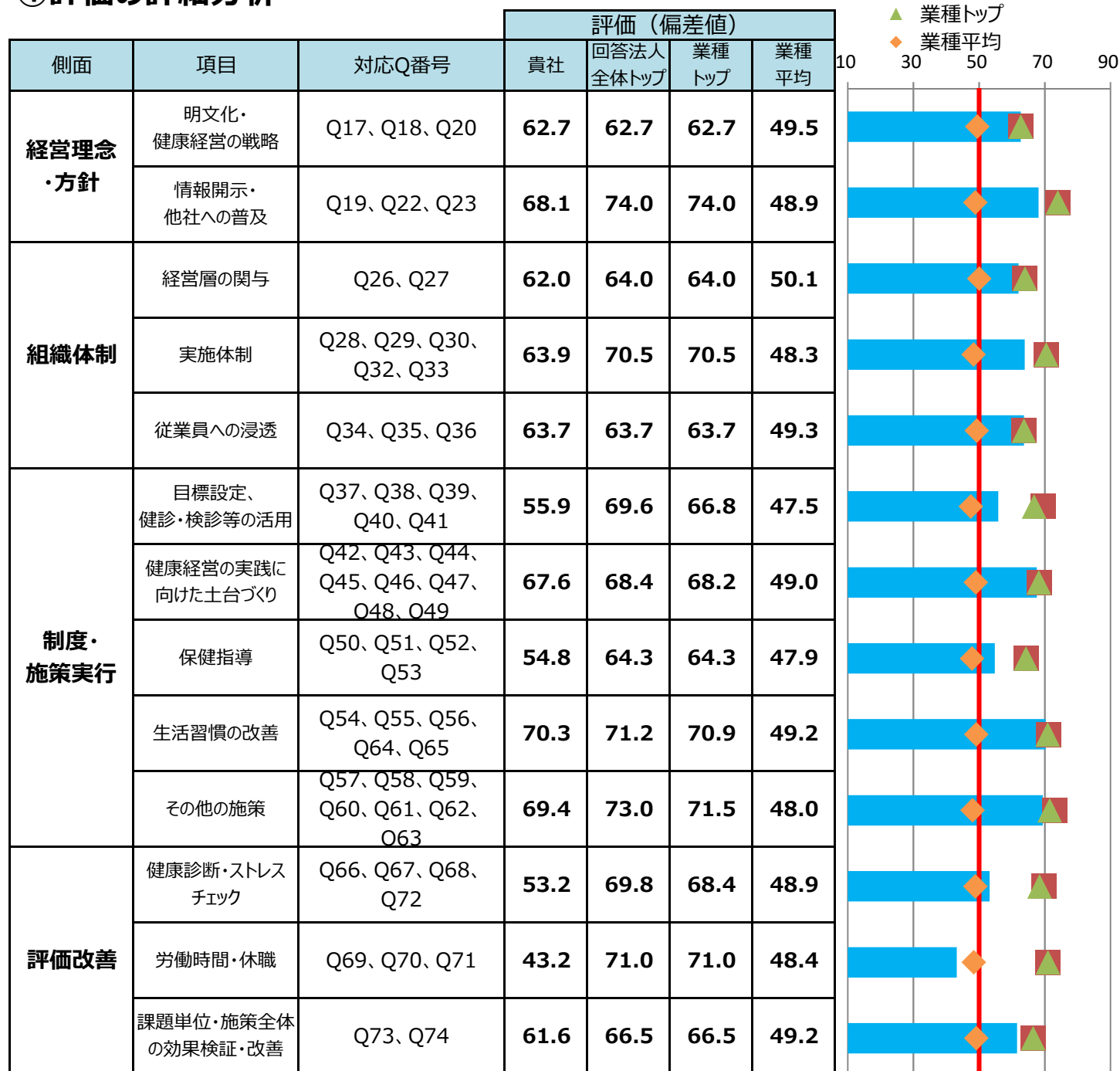
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	201~250位
総合評価	-	-	-	-	63.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員のフィジカルヘルス、メンタルヘルスの不調を起因とした欠勤・休職、また欠勤・休職に至らずとも、心身の不調を起因としたパフォーマンス（生産性）の低下は、事業活動を推進する上で大きな課題である。よってプレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善により、生産性低下防止と価値創造力の向上による人的資本価値最大化を目指す。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>施策により、アブセンティーズムを低減、プレゼンティーズムを改善、その結果として、従業員パフォーマンスの向上を期待する。具体的な指標は以下を目指す。</p> <p>(1) 病気による休暇取得（遅刻早退を含む）日数：2025年までに2.5日未満（現状3.05日・今年度目標2.8日未満）</p> <p>(2) SPQ東大1項目版による過去4週間における仕事の出来評価：2025年までに90%以上（現状80.1%・今年度目標85%以上）</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>従業員の職場や家庭におけるコミュニケーション不全、ワーク・ライフ・バランスの乱れを起因とした、ワークエンゲージメント（働きがい）の低下は、事業活動を発展させる価値創造力向上を阻害する大きな課題である。よってワークエンゲージメントの改善により、生産性低下防止と価値創造力の向上による人的資本価値最大化を目指す。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>施策によりワークエンゲージメント向上、仕事満足度向上を実現。その結果、価値創造力向上を期待。具体的な目標は以下。</p> <p>(1) ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度超短縮版：2025年までに3.5点以上（現状3.2点・今年度目標3.5点以上）</p> <p>(2) 職業性簡易ストレス調査票項目「仕事に満足している」における「満足」「まあ満足」の割合：2025年までに55%以上（現状57.8%・今年度目標55%以上維持）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/HUF_HW2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/HUF_HW2023.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/HUF_HW2023.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.hugp.com/sustainable/PDF/HUF_HW2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コトダマプロジェクト：3種の挨拶イラスト入りバッチ全社員装着。BBQ等交流実施。交流サイトで特				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	FiNCアプリを全社員の社用iPhoneに提供し、メルマガ等を通じカロリー記録等活用サポート実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	グループ会社提供アプリ「ウィズウェルネス」を社用iPhoneに提供。メルマガ等で歩数計測をサポート。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	87.0	%
管理職限定	○	全管理職の	91.6	%
限定しない	○	全従業員の	89.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	78.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.0	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度ストレスチェック集団分析結果において、総合健康リスクの全国平均値100を超える部署が9部署判明した。これにより、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患発生予防・早期発見が課題となり、定期的な事後施策の見直しを実施し新施策を企画した。
	効果検証結果	2022年度の総合健康リスクは対象9部署のうち存続する8部署中7部署で改善（平均9.7ポイント改善）。また、管理職研修後アンケートでは参加者全員がラインケアテーマで「役立つ」「やや役立つ」と回答。会社全体総合健康リスク（104→96）及び高ストレス者率（19.2%→18.9%）も改善。2022年度事後対策は管理職研修で事前学習、事前課題を課し、部署全員面談対応者を心理専門職に限定するなど改善継続。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	疾病発生予防を目的として健康診断の問診に準ずる項目にて独自の生活習慣アンケートを定期的実施、データの推移を分析した。結果、週2回の運動習慣がある社員の割合が2021年23.5%で他の生活習慣と比較して低く、改善を要することが明らかとなった。運動習慣の獲得を継続課題とし、疾病の発生予防に関わる定期的な施策の見直しを実施した。
	効果検証結果	生活習慣アンケートより、ウォーキング経年参加者の運動習慣維持率を検証した。結果、2021年から2022年で100%の維持が確認できた。全社員の運動習慣比率も2021年23.5%から2022年27.9%と改善傾向となった。これにより2023年はウォーキングイベントの参加動機を強化し、よりハードルの低いインセンティブを設定するなど改善策を実施。2023年春は43名（前年比29名増）が参加した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NGB株式会社

英文名：NGB Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

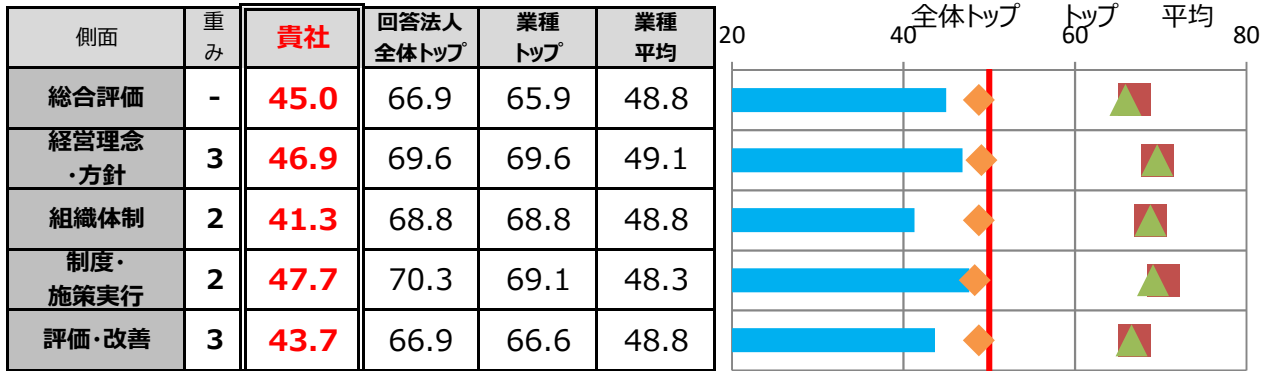
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501～2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



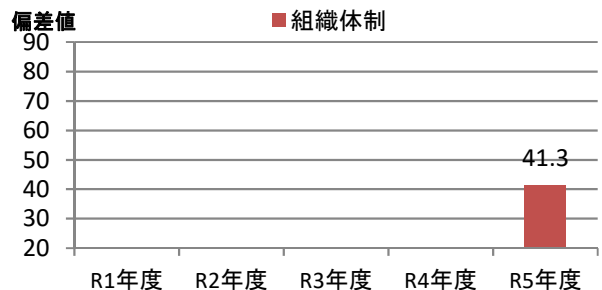
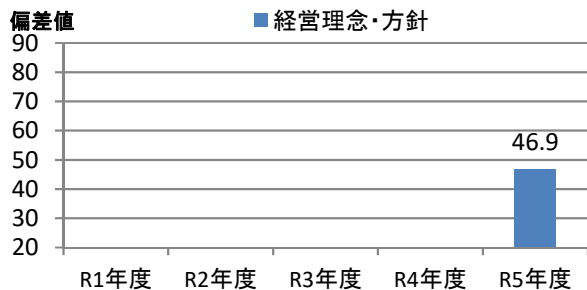
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

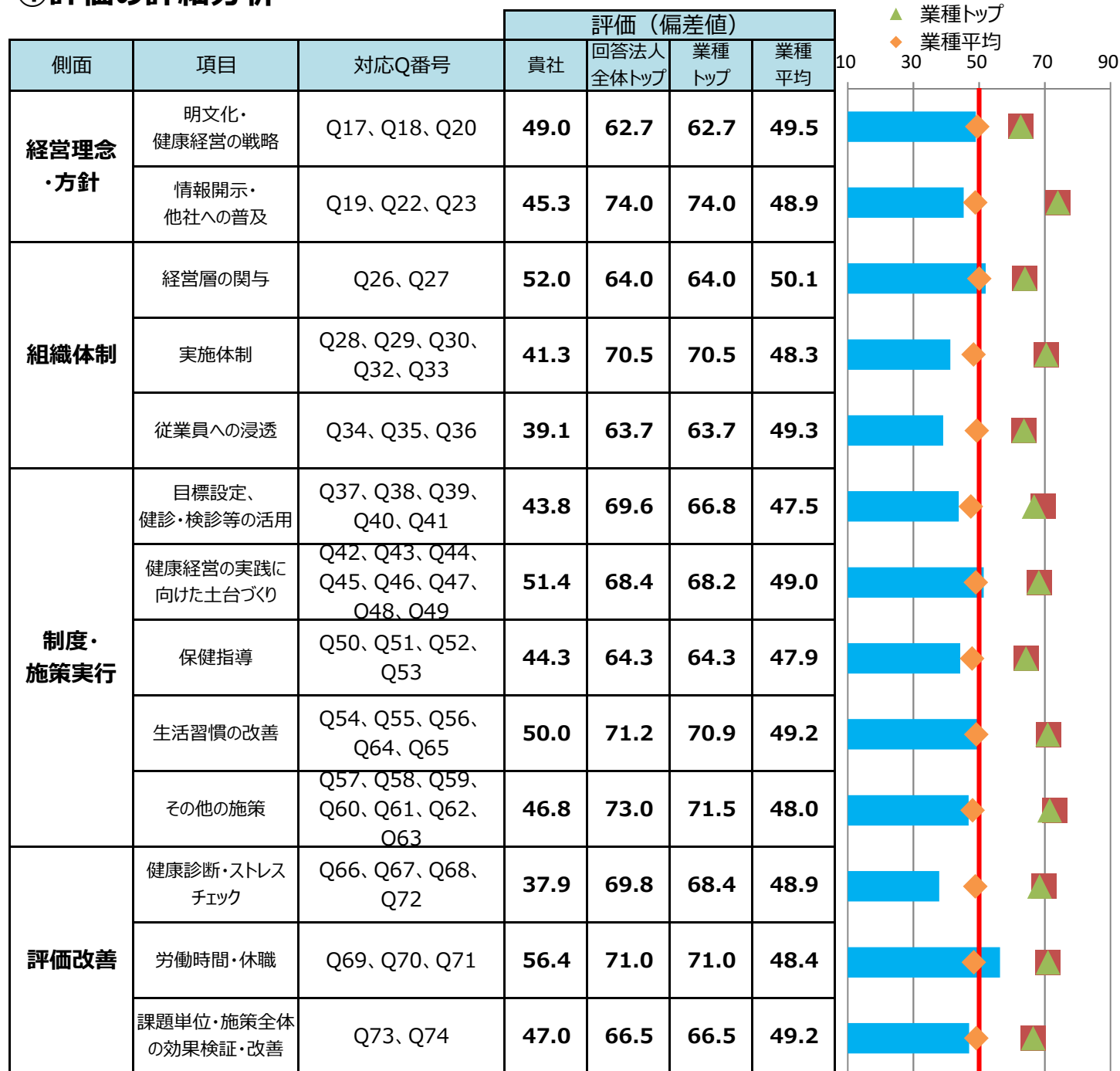
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	45.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社が提供しているサービスの品質は、従業員個々の能力・パフォーマンスと直結しているため、従業員の疾病リスクは長期的・将来的な品質低下につながる懸念がある。そうしたリスクを回避すること、そしてさらに当社サービスの品質向上を目指すために、健康経営の推進を通じて従業員のパフォーマンス向上を図ることは、無くなることのない最重要経営課題であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進を通じて、従業員の疾病未然防止と早期発見、早期治療、メンタルヘルス対策による不調者の低減、過重労働対策等の健康課題解決を目指し、従業員のパフォーマンス向上につながることを期待している。その効果を測る指標として、健康関連の最終目標であるプレゼンティーズム、アブセンティーズム、ワーク・エンゲージメントの改善・向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は顧客の知財戦略に対する支援を使命としてサービスを展開してきたが、今後更に顧客からの信頼を獲得し、企業活動を盤石なものとするためには、当社自身の企業価値を高めることが重要であると考えている。健康経営を通じて従業員の健康増進への取り組みを強化することは、自社人財への投資が注目される中で、将来的な企業イメージの向上などに寄与すると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進を通じて、従業員の健康課題の解決や改善、パフォーマンス向上などの効果が得られた先に、対外的な企業イメージや顧客からの信頼度の向上が得られることを期待している。また、自社従業員にとっても、会社に対する満足度や愛着の向上につながり、優秀人財の定着にも寄与すると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ngb.co.jp/health-care/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	5名以上の同好会に活動費の半額を会社から補助。会社保養所テニスコート整備やマラソン大会出				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを複数回開催し、運動習慣の定着のきっかけとなるよう働きかけている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.2	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	協会けんぽより還元された事業所カルテにおいて、「日常生活において歩行または同等の身体活動を一日1時間以上実施している者の割合」は、2021年度は32.2%と同業態全国平均34.1%を下回っており、デスクワークが多い仕事柄、従業員の運動習慣の改善は課題である。
	施策実施結果	22年年末から23年年始にかけて全社レベルのウォーキングイベントを開催。グループ会社も含めた対象者約400名のうち、半数以上の223名がイベントに参加。
効果検証結果	イベント後に行ったアンケートには223名中148名が回答（回答率66%）。「今回のイベントは自身の運動習慣の役にたったか？」との問いには92名、62%が役に立ったと回答。また、「イベントが社内コミュニケーション活性化につながった」と回答した者は100名、68%となり、今年の年末年始にも同様のウォーキングイベントを開催予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	サービス業である当社において、従業員の心身の健康維持・増進は最重要経営課題であり、その中で「心の健康・メンタルヘルス」は職場環境にも左右されると考えている。前回のハラスメント研修（2019年）から、ハラスメント対策を含む働きやすい職場環境づくりやメンタルヘルス等について、現在の世の中・情勢に合わせた知識のアップデートを図れていないこと、具体的な改善に至っていないことが課題として挙げられる。
	施策実施結果	全従業員を対象にハラスメント知識習得研修・セルフケア研修（正社員受講率100%）、管理職を対象に働きやすい職場づくり研修（受講率90%）・ラインケア研修（受講率97%）を実施。
効果検証結果	必須研修と位置付けたことで、正社員受講率は100%、管理職受講率は90%以上となり、会社全体で知識のアップデートを行うことができたと考えられる。また、管理職を対象とした研修の中で、自身の対応や職場環境について振り返る機会を設けたことにより、受講後アンケートでは、現場での対応や環境づくりに活かしたいとの声も多数あがった。今後も定期的に知識のアップデートを図る予定。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東和観光開発株式会社

英文名：Towa kanko kaihatsu Co., Ltd.

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

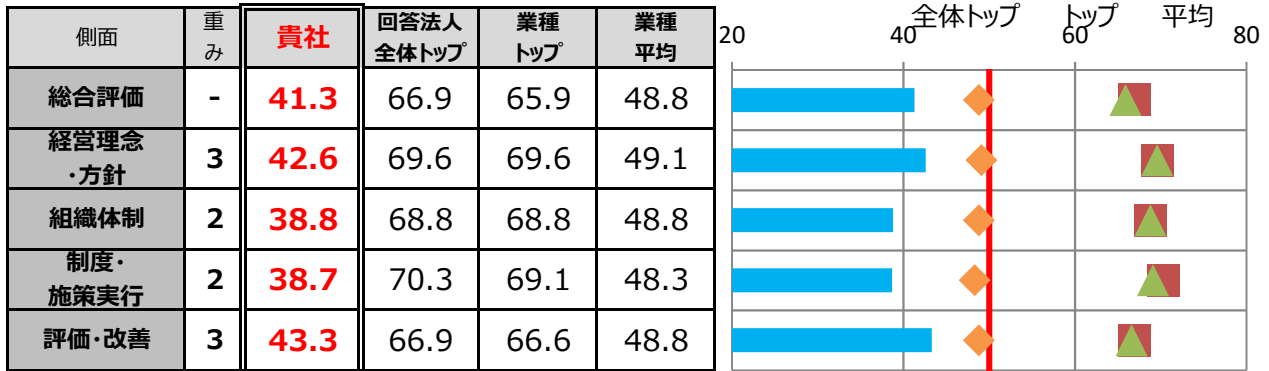
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



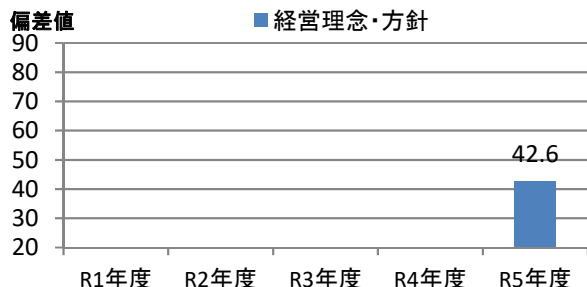
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

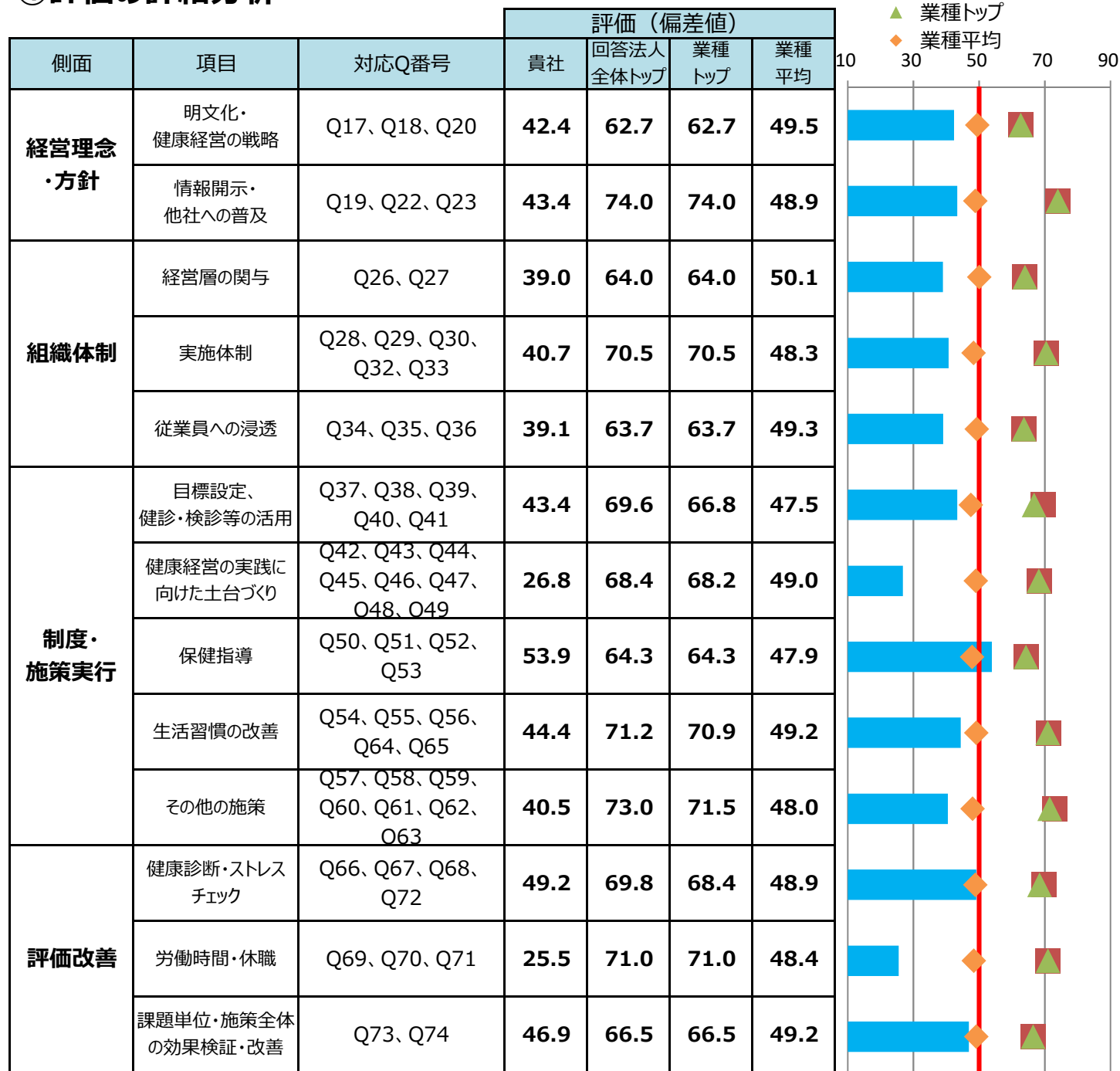
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2901~2950位
総合評価	-	-	-	-	41.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 社員が健康で安全に、長く働いてもらうことは、事業活動において重要なファクターであり、課題の1つである。
	健康経営の実施により期待する効果	健康診断受診の有所見率（要精検、要医療）を減らすことで、欠勤日数の減、パフォーマンスの向上等を見込むことができ、生産性が向上するだけでなく、人材の定着にもつながる。 2020～2022年度の年平均33.3%に対し、30%以下の推移を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.marissa-resort.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	海岸清掃や地域の手伝いなど、従業員に参加を呼びかけ実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食生活の改善を目的に保険者の管理栄養士が野菜摂取推定機（ベジチェック）の測定を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.5	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	毎月配布している健康情報で、保険者のアプリを紹介している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	23.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	人間ドック、婦人科検診、健康診断及び健診時のオプション検査等を受診する社員が少なく、社員本人、事業所共に、精度の高い健康状況の把握が出来ていない。 疾病の予防のため、法定健診以上の検査項目の受診者数を増やすことが重要である。
	施策実施結果	人間ドック、婦人科検診の費用補助を設け、健診案内時だけでなく、毎月配布している健康通信で各種受診を勧奨した結果、現時点までに、6名の受診があった。
	効果検証結果	前年の健診結果で有所見となった社員を中心に、人間ドックの受診等を声がけしたが、保険者と提携している健診機関が近くにないため、受診しづらいという声があった。受診しやすい健康診断時のオプション検査受診者を重点的に増やすことが、今後の課題と考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：T S P 太陽株式会社

英文名：TSP TAIYO Inc.

■加入保険者：東京屋外広告ディスプレイ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

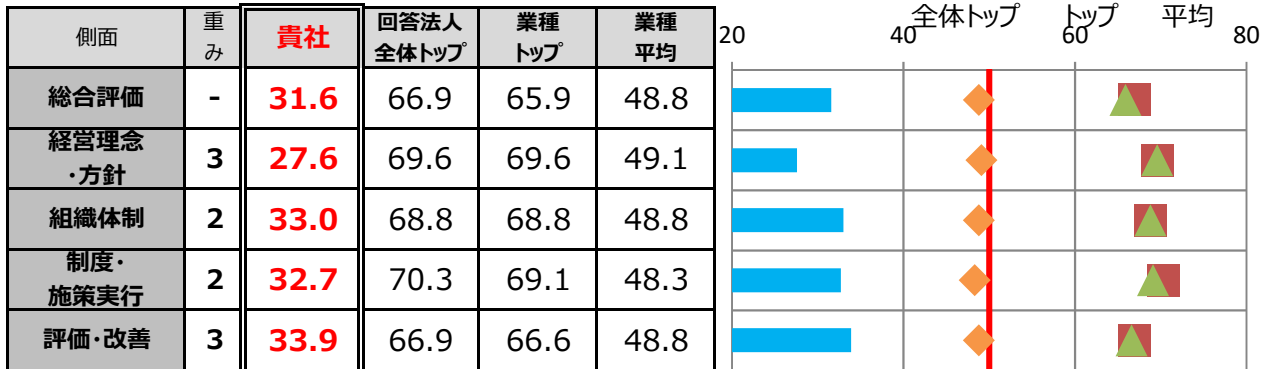
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3351~3400位** / **3520 社中**

■総合評価： **31.6** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



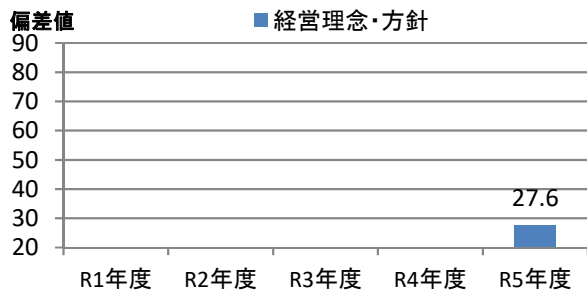
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

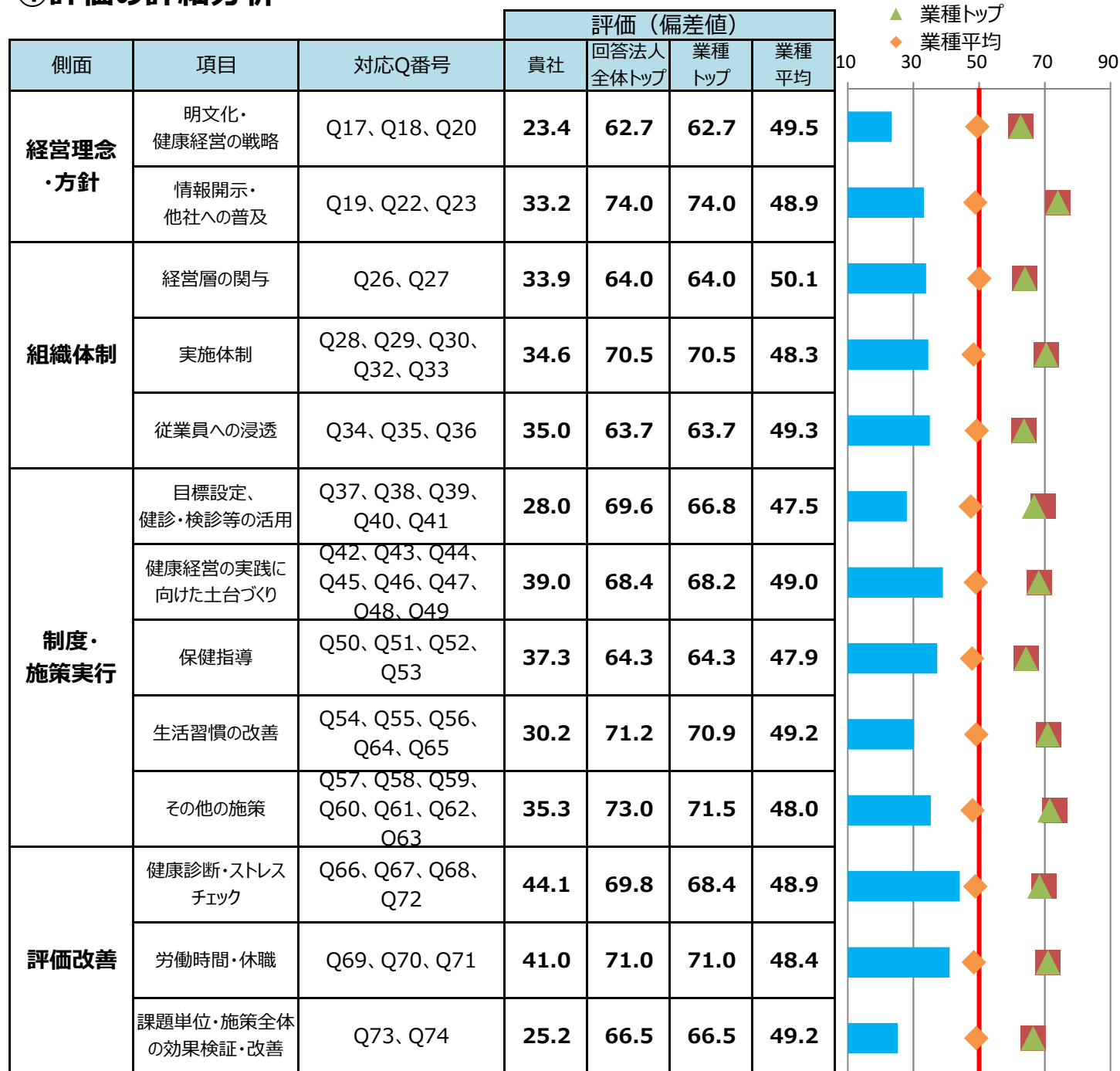
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3351~3400位
総合評価	-	-	-	-	31.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年度末に原則社員全員が集まり、事業計画の発表、社員表彰等の社内イベントを実施				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	73.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	29.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.5	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	32.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	－
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社マツキ

英文名：Matsuki Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種：サービス業

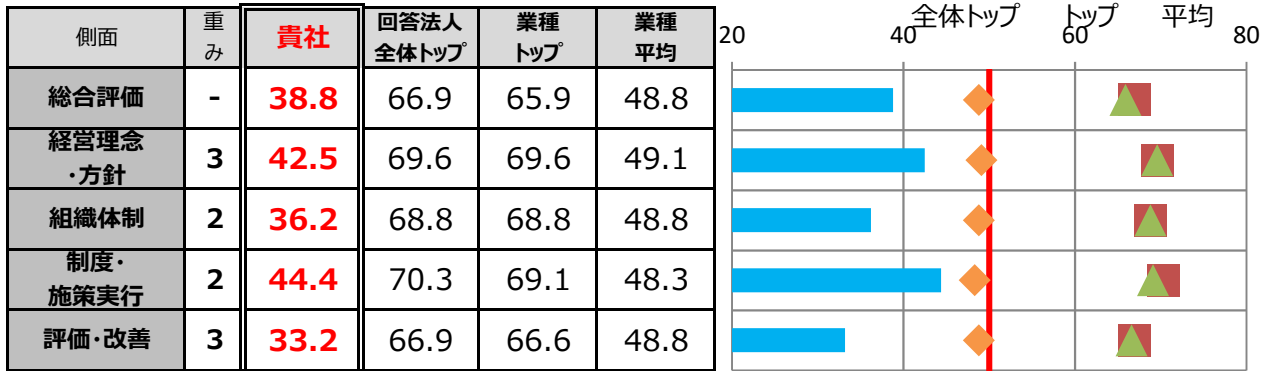
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **38.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



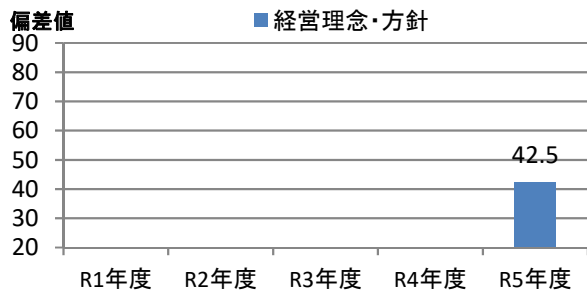
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

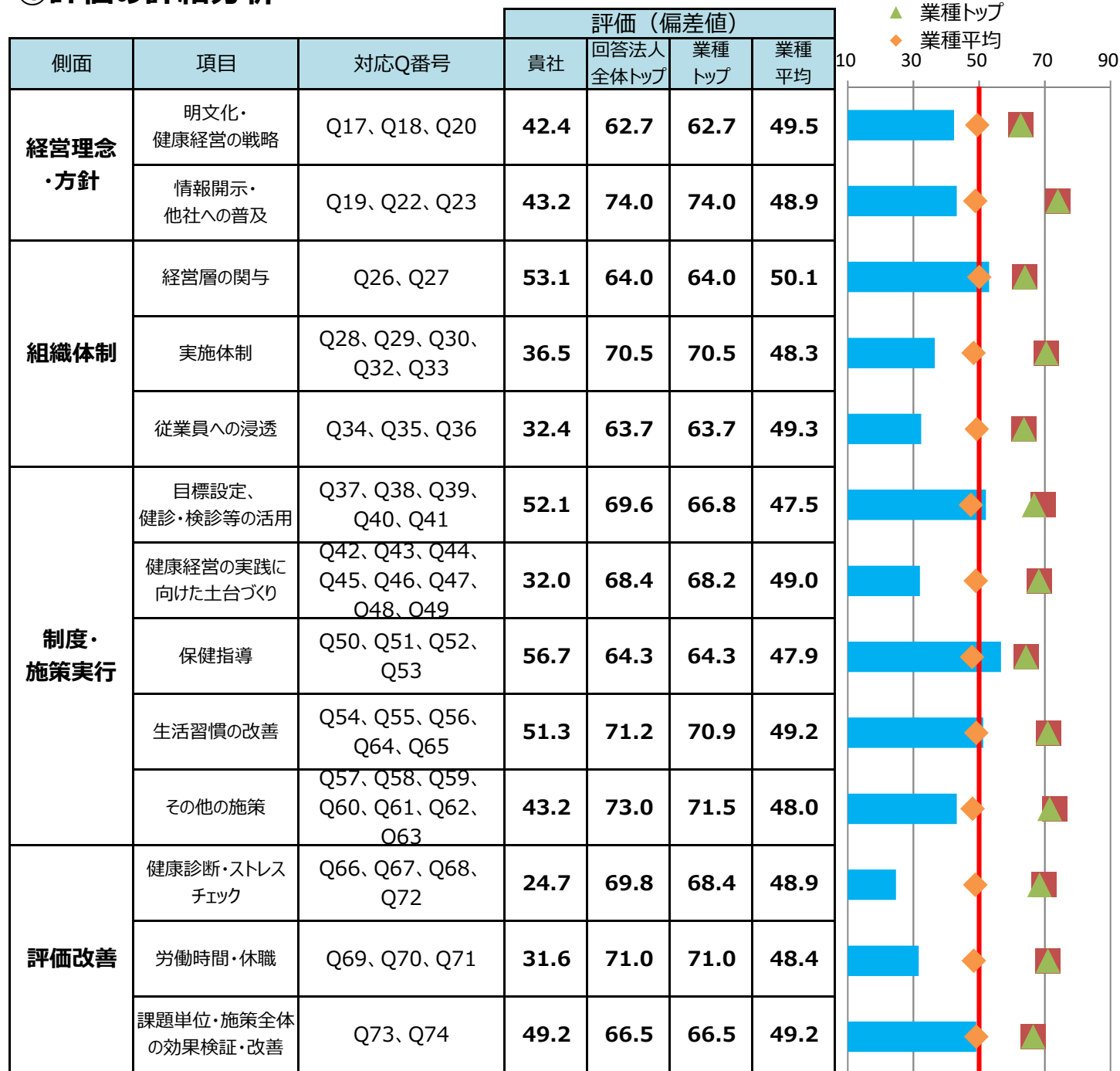
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3051~3100位
総合評価	-	-	-	-	38.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 弊社が、交通安全教育の実践を通じて社会に貢献していくためには、従業員が長期にわたり安定的に能力を発揮していくことが必要であり、そのためには「従業員とその家族の健康」が重要と認識しています。「働き方を変える」だけでなく「従業員とその家族に健康投資をすること」が必要な課題となっています。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族への健康投資が、各人の健康と活力増進に繋がり、ひいては組織の活性化に結びつくことで、長期的な企業価値向上が図られることを期待しています。今年度は、産業医からのアドバイスを受け、定期健診後の精密検査受診率100%を目標に設定。生活習慣病等への疾病リスクを予防することで、健康の維持増進を図っていくものです。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	matsuki-group.com

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	事業所毎に従業員が芋煮などを作り、教習生も交えて親睦会を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ウォーキング大会実施に合わせ、「少食心掛け、腹八分目」などの食生活改善企画を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年二回、事業所対抗のウォーキング大会を実施。従業員全員に歩数計を配布。部署及び個人で表彰を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	26.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	退職後の職場復帰対応について、対応プロセスが明確に定められておらず、関係者の対応にバラツキが生じていた。そのため、必要以上に時間がかかり、退職に繋がるケースが存在していた。一律にスムーズな対応を行うための職場復帰体制の確立が課題となっていた。
	施策実施結果	「マツキグループ 職場復帰支援プログラム」を策定周知し運用開始。対応手順、関係者の役割、都度の留意事項、復帰後のフォローアップまでを明確化。体制構築を行った。
効果検証結果	退職から通常業務復帰までの手順と役割を明確化したことで、関係者対応が統一化され、円滑な対応が行われるようになった。従業員も、プログラムに則った段階的な復帰に取り組めるようになり、主治医や会社と連携が取れた無理のない復帰が可能になった。プログラム策定前は退職後2名が退職していたが、策定後は3名が退職後復職の動きを進められており、改善の効果が認められている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社インターメスティック

英文名：

■加入保険者：東京実業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

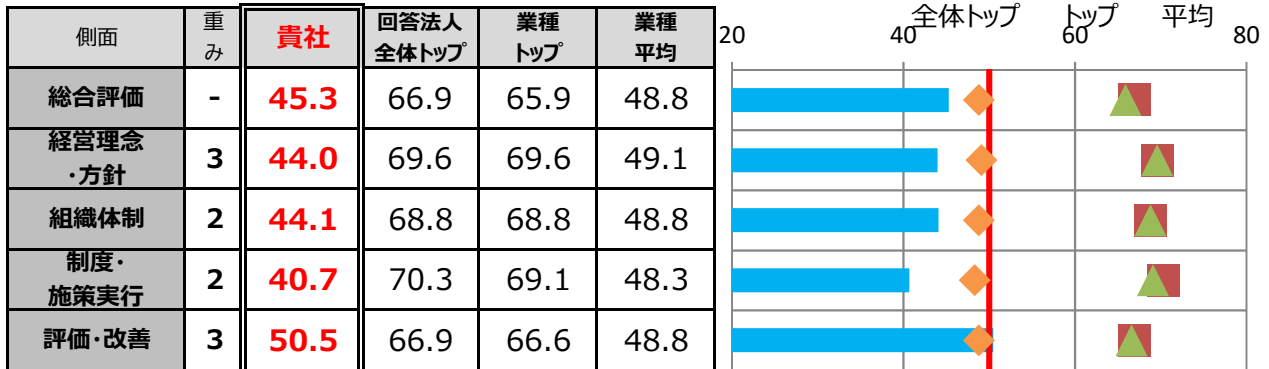
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520 社中**

■総合評価： **45.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



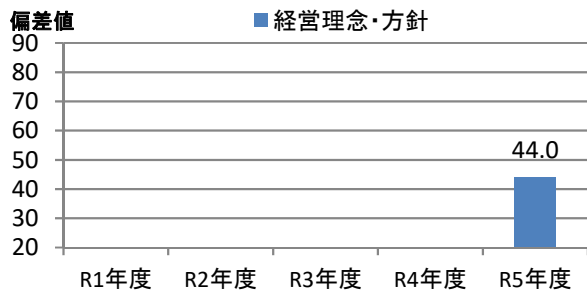
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

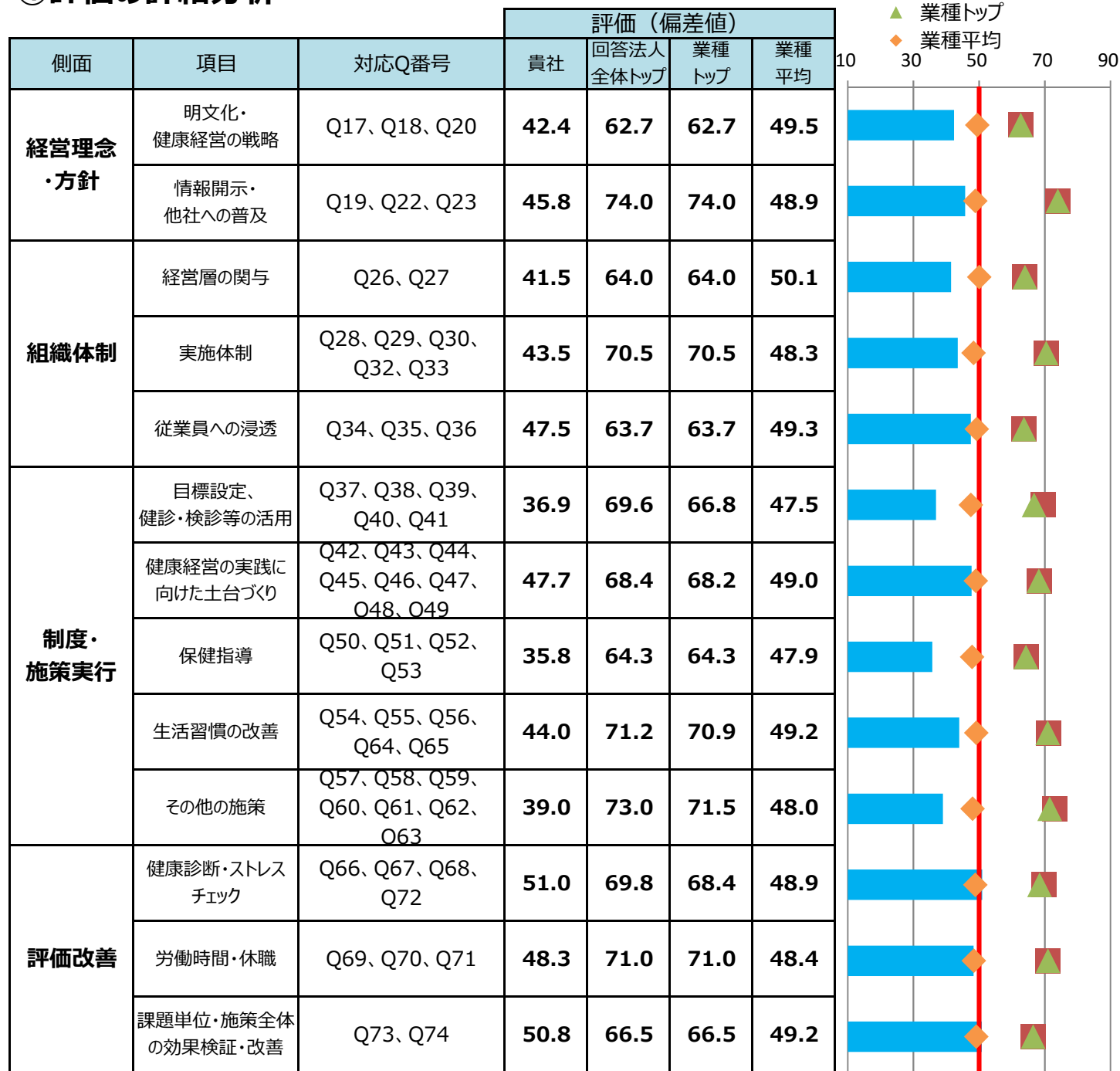
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2451~2500位
総合評価	-	-	-	-	45.3(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 生産年齢人口の減少による人手不足、特に近年は感染症などの影響でメンタルヘルス不調が社会的な課題となっており、当社においても仕事の量や質、対人関係における心理的負担を抱える社員が増加傾向にある。労働者一人ひとりが健康的・継続的に働くことの重要性が増す中、メンタル不調による休職者の低減が大きな課題であると捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	産業医による休職者への復職面談の徹底による復職率の向上、健康に関する情報発信によるヘルスケアリテラシー、健康に関する意識向上を図り、メンタルの不調による休職にて人的資源の棄損を低減させることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 慢性的な長時間労働は、生産性の低下やメンタルヘルス不調など、パフォーマンス低下の主要因である。そのため、パフォーマンス向上のためには長時間労働を発生させない職場づくりが課題であると捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	上司に対して、部下の労働時間データの共有を人事部より月一度実施し、さらに月の途中で労働時間実態のモニタリングを行い、月間や複数月で長時間労働の基準に抵触する可能性がある社員には、本人だけでなく上司にも労働時間の調整を行うように依頼する。この取り組みによって長時間労働とならないような仕組みづくりを行い、長時間労働の発生を防止し、働きやすい職場環境の実現を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.zoff.com/zoff-focus/20230831-2828/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	半期に一度、親睦を目的とする食事を推進するために、一人あたり4000円の補助を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.9	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	腹八分目ウィークを企画し社内イントラネットで配信した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	全社員benefit oneに加入し、社内のイントラネットで月一回アナウンスして利用を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	95.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.2	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.2	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	新型コロナウイルス感染症流行により店舗の休業や物理的なコミュニケーション不足から、人間関係に悩みメンタルヘルス不調での退職者が増加していた。具体的には感染症流行前の2019年度の退職者は1名だったが、2020年度3名、2021年度3名、2022年度8名と増加した。
	施策実施結果	復職時に産業医面談を100%実施し復職率は2020年度100%、2021年度100%、2022年度82%となり、復職後一年間の定着率(再退職、退職をしない)は71%となった。
効果検証結果	新型コロナウイルス感染症は落ち着いたが、従業員の安全と健康管理のため今後も継続していく必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	職場間のコミュニケーションが不足することによって業務遂行支障が出ることや生産性が低下する可能性がある。
	施策実施結果	2016年より半期に一度、一人4000円の補助で親睦会を推進するよう努めた。しかし昨年度は感染症拡大の影響があり自社製品の眼鏡の購入費に費やして良いという方針とした。
効果検証結果	新型コロナウイルスの影響にて職場間の親睦を深めるという支援が難しかったが、2023年度は新型コロナウイルスが5類感染症へと移行したこともあり、(c)に記載した支援を継続していくことで職員のコミュニケーション促進の一助となると考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	-
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三共消毒

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

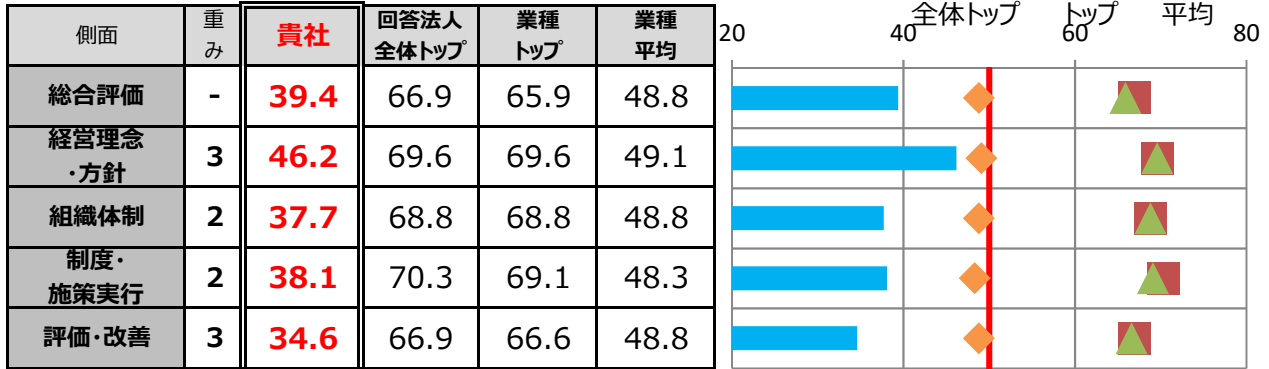
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



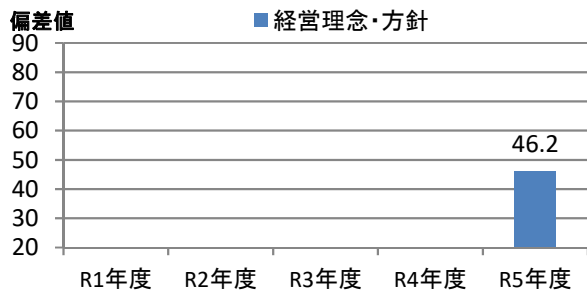
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

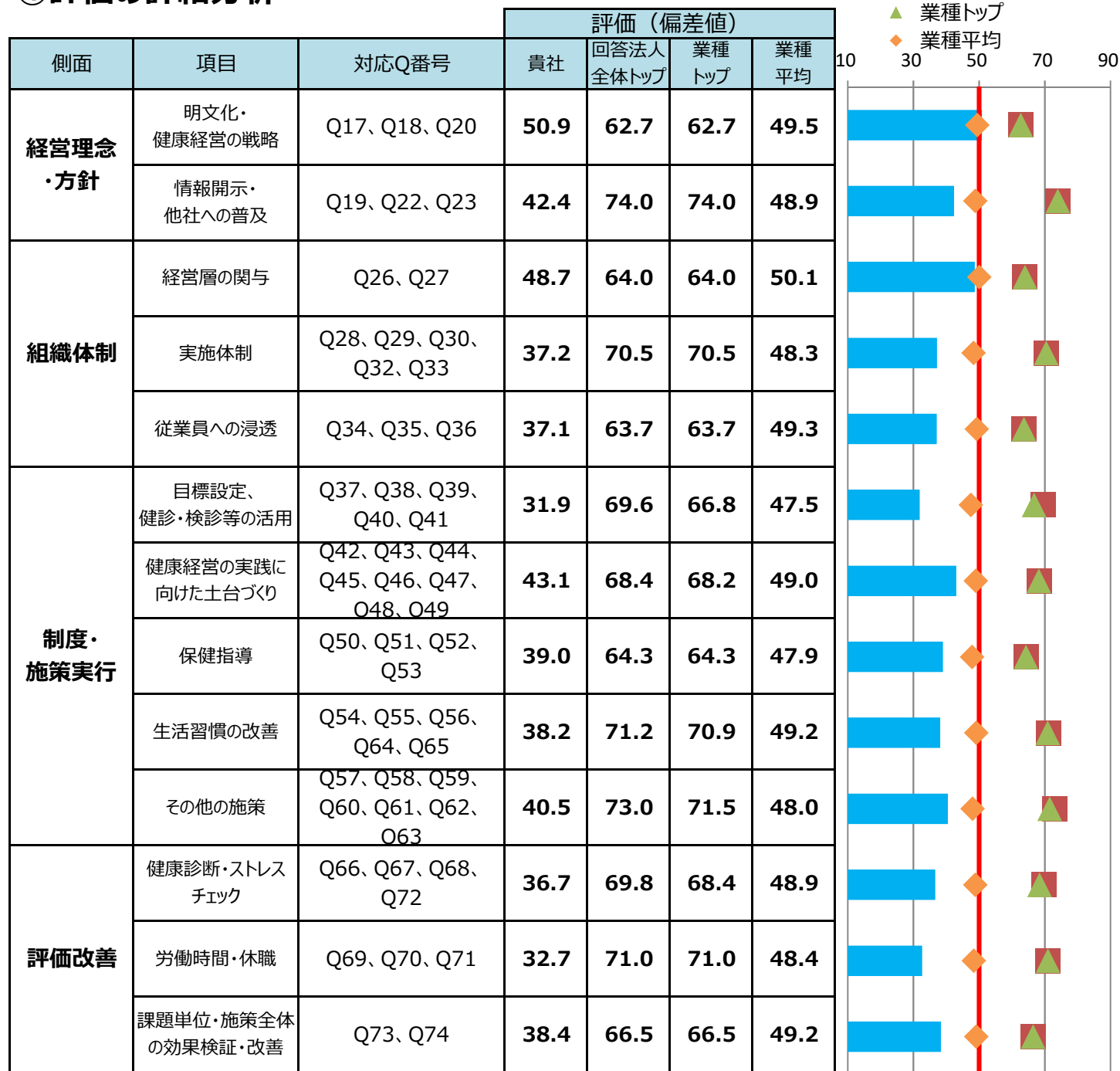
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3051~3100位
総合評価	-	-	-	-	39.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 40代以降の社員の割合（59%）が多く、人材の確保が経営上の課題となっております。これまで弊社が培ってきた技術伝承、新技術開発には若年層の雇用が不可欠です。その為に、将来を見据えて安心して働ける職場づくりが必要と考え、新卒採用・経験者採用を継続し雇用の安定を図ります。
	健康経営の実施により期待する効果	現在13%である離職率を、＜目標：5年後離職8%＞とし、実現のために従業員にとって安心して働ける職場づくりを継続推進致します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://sankyo-shodoku.com/healthy-company.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	年1回、会社費用負担によるレクリエーションの開催				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	従業員の野菜充足度調査				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生として「WELBOX」にてスポーツクラブとの連携				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.9	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.0	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.1	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	長時間労働・薬剤使用による健康被害
	施策実施 結果	長時間労働に関しては、労働時間データを分析し、長時間労働の削減を推進。 薬剤の影響に関しては、健康診断において、追加検査にて対策実施。
	効果検証 結果	長時間労働に関しては、所属上長による管理実施にて減少 薬剤の影響に関しては、コリンエステラーゼ値測定し、以上が認められた場合には当面の就業制限を設ける
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社千代田コンサルタント

英文名：

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

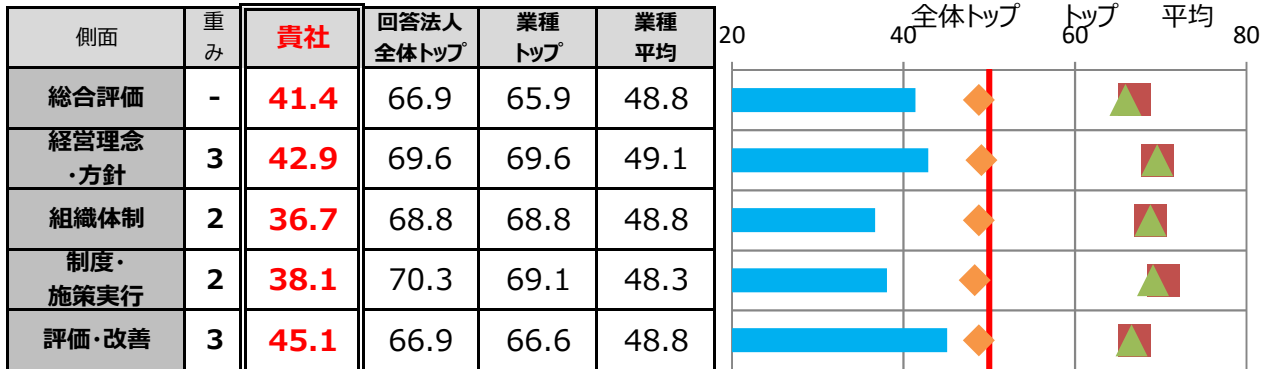
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



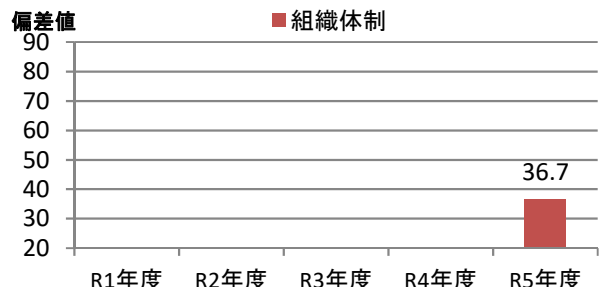
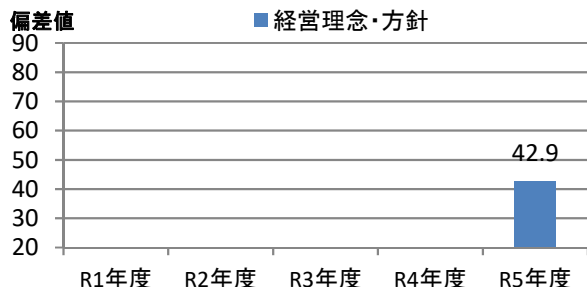
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

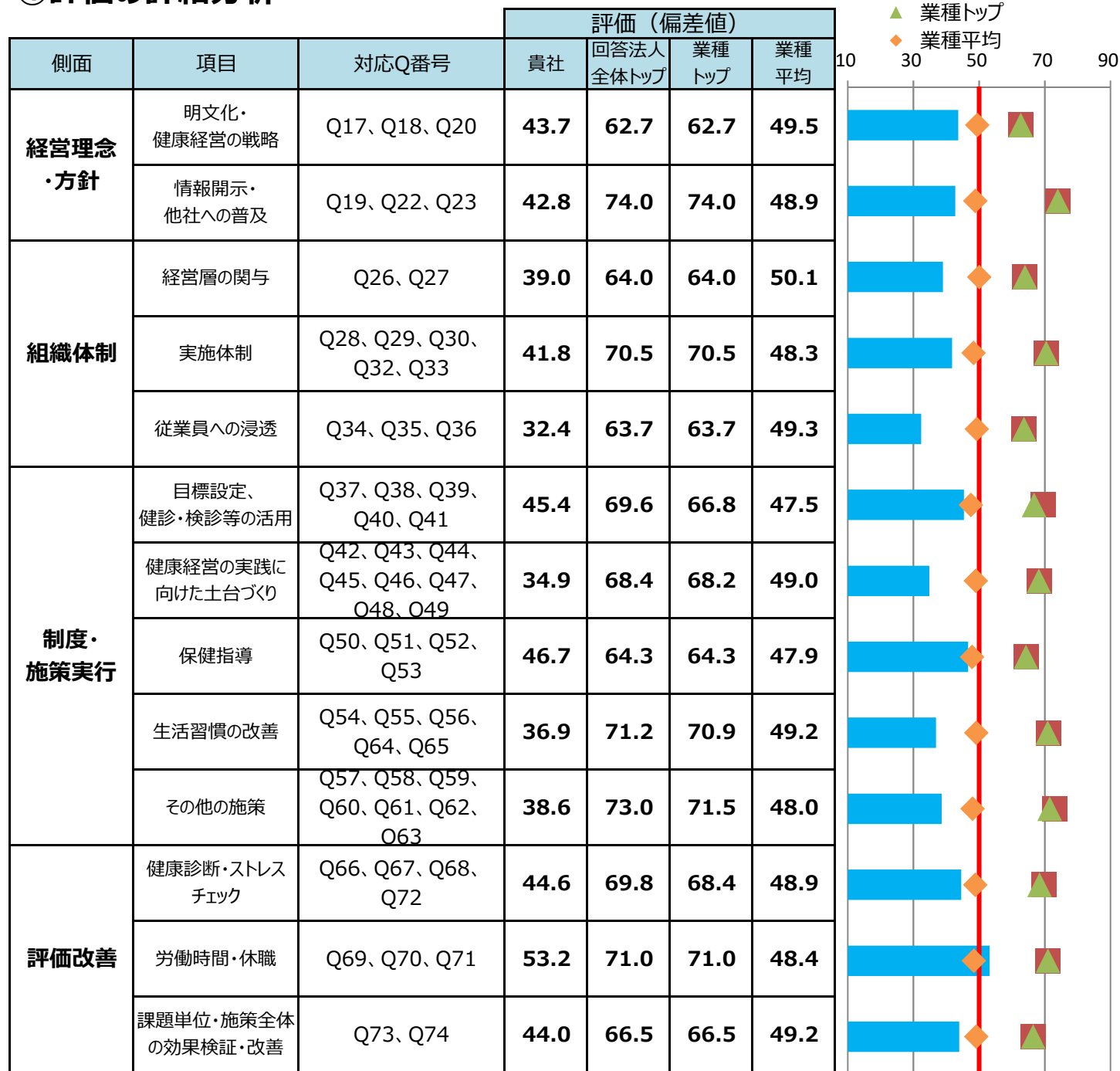
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2901~2950位
総合評価	-	-	-	-	41.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のエンゲージメントの向上を期待している。そして離職者を減らしたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.chiyoda-ec.co.jp/news/news-2092/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動の金銭補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ベジチェックを用いて、野菜摂取量を把握し、食生活の改善を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	クラブ活動の補助を行っているが、大会の動画などをホームページに掲載している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	31.3	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.9	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	毎月、経営会議においても長時間労働者の確認、衛生委員会において事故発生における注意喚起などを行っているが、どの部門においても人手不足が深刻化しており、1人1人の生産性を上げていかないといけない中で、働き方の改善や事故を起こさないことが課題である。
	施策実施結果	衛生委員会で組合、所属部門長に対して長時間労働に対する説明を行った。その他全従業員にメールで周知を行った。
	効果検証結果	月平均残業時間が2021年20.0時間だったのに対し、2022年は21.3時間へ増えたものの、健康経営優良法人に向けた取り組みの中で、過重労働に対する従業員の意識が変わってきた部分では効果があったように思う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	—
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジェイアール東海ホテルズ

英文名：JR Tokai Hotels Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：サービス業

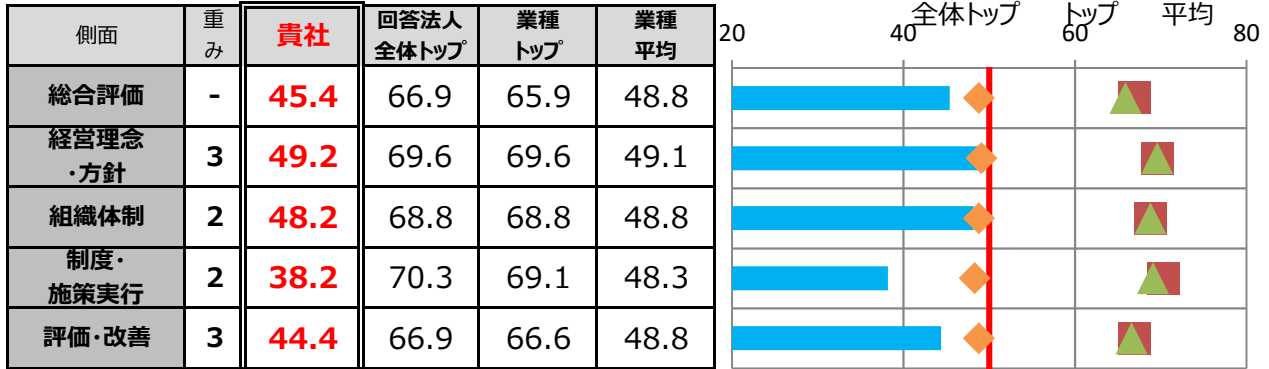
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451～2500位** / **3520 社中**

■総合評価： **45.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



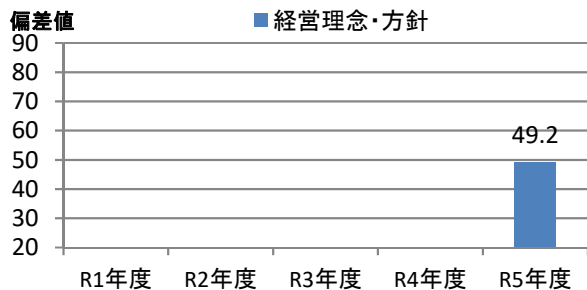
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

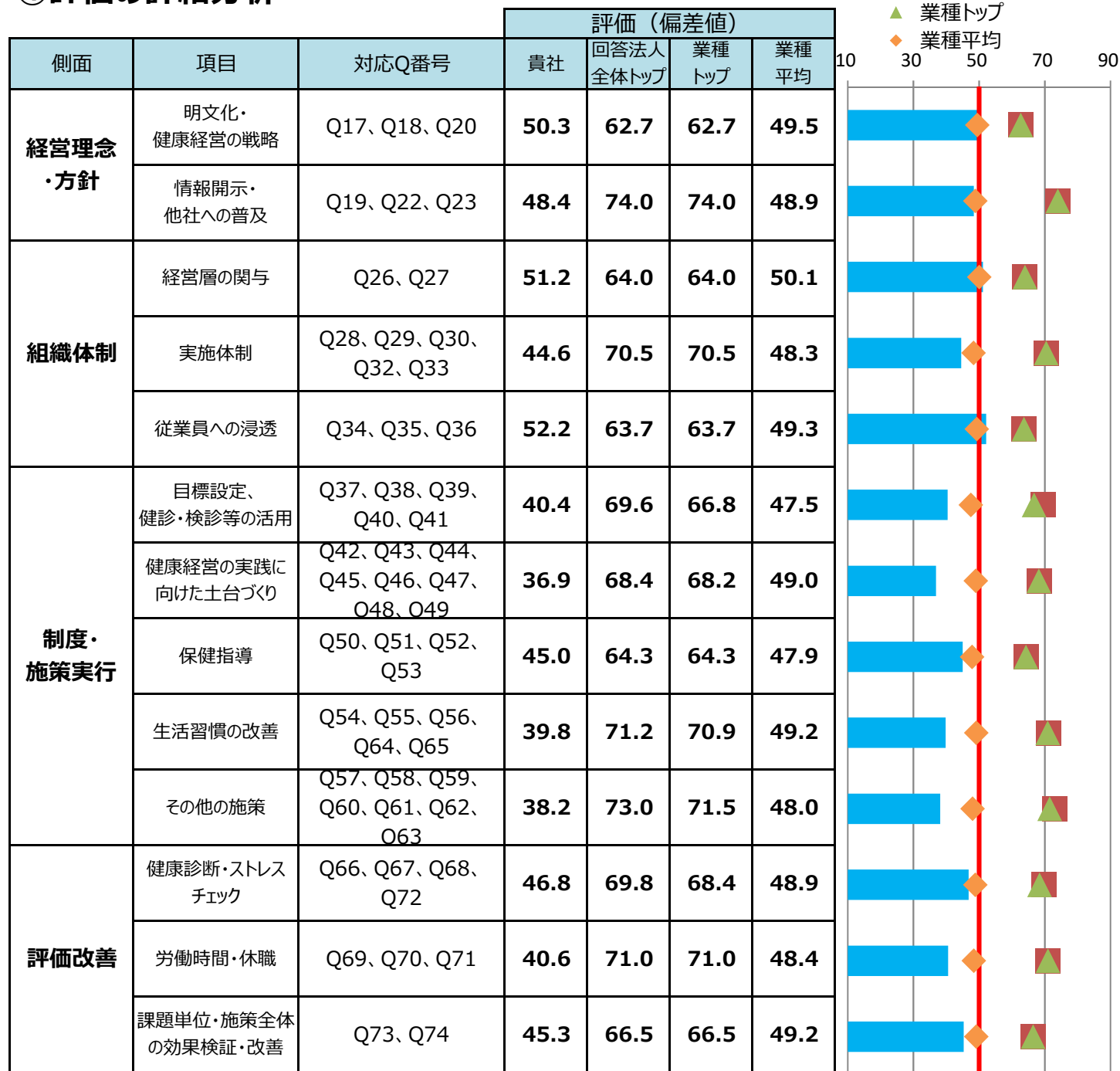
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2451～2500位
総合評価	-	-	-	-	45.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は、日本の観光産業と地域社会の発展に貢献するために、安心してくつろげる誠実で上質なサービスとお客様の期待を超える価値を提供することを経営理念に謳っている。これを実現するためには、まず、従業員が心身ともに健康であることが重要であり、従業員の健康増進を図ることが経営上の最重要課題の一つと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康増進を図ることにより、疾病やメンタルヘルスの未然防止が期待できる。その結果、従業員が生き活きと長く働くことのできる環境が整うことで、企業価値をさらに向上させることを期待している。また、具体的な指標として、定期健康診断受診率100%維持、2025年度にストレスチェック受検率100%、2025年度に喫煙率12%とすることを目標としている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.associa.co.jp/health-mg.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	レクリエーションクラブに関する社内規定を整備し、クラブ活動の推進、活動援助金を支出。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	従業員食堂を整備し、食生活に配慮したメニューの提供や、栄養成分・カロリーを表示し、食生活改善を支援。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生制度ウェルボックスの利用促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	46.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	35.3	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ホテル業界は人手不足の課題を抱えており、当社においても、負担の増した管理職社員の長時間労働とこれによる健康障害や生産性低下が懸念された。
	施策実施結果	健康障害を防ぐために、長時間労働者に対する産業医面談を実施し、産業医所見を総務部長から各ホテルの総支配人及び総務担当責任者へ共有のうえ、注意喚起と超勤の原因把握を促す仕組みを構築した。
効果検証結果	長時間労働者（月間の時間外労働80時間以上）の人数は、取り組み実施前の同時期と比較して、40%以上減少させることが出来た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2021年9月～10月、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、当社内において職域接種会場を設置し、感染防止のため当社従業員及び家族並びに委託会社とJR東海グループの従業員に対して、ワクチン接種の機会を与えた。
	施策実施結果	ワクチン接種を2回実施、750名に対して接種を完了した。
効果検証結果	新型コロナワクチン接種に関する地域の負担を軽減し、接種の加速化と感染拡大防止に貢献することが出来た。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ビーネックスパートナーズ

英文名：BeNEXT Partners Inc.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

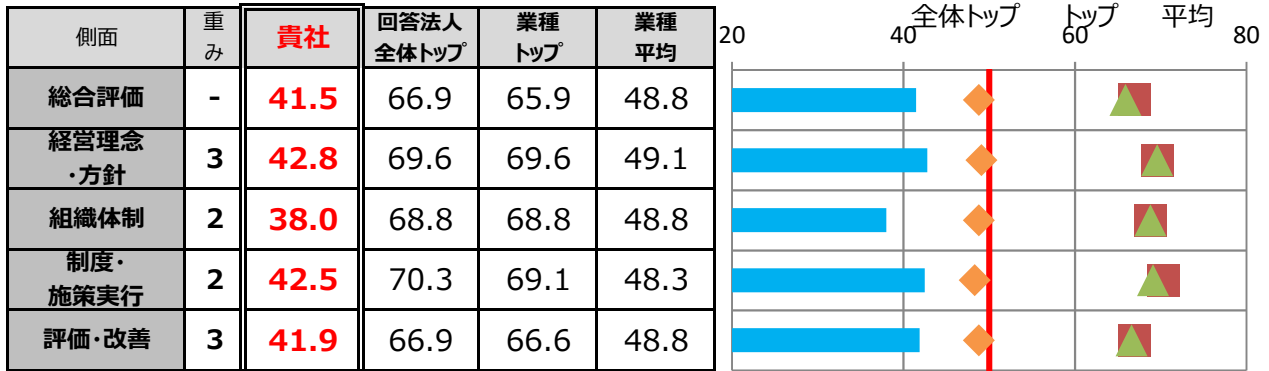
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



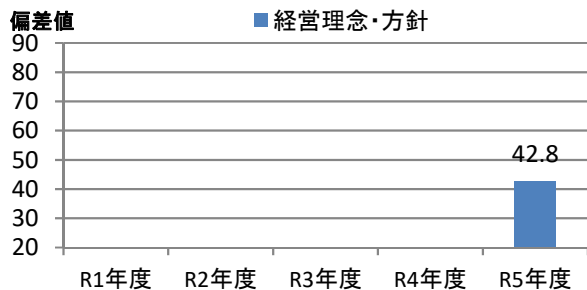
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

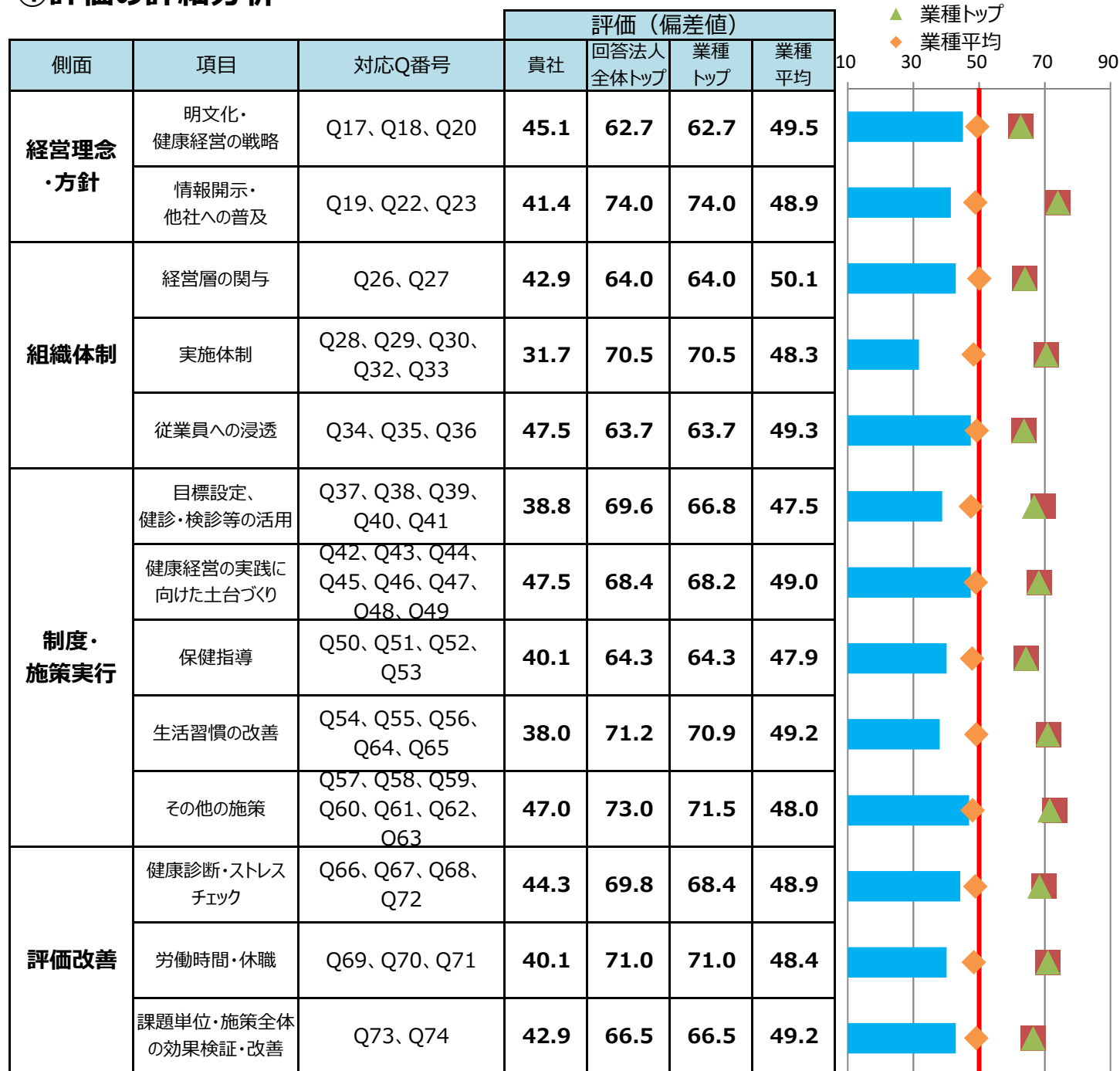
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2851~2900位
総合評価	-	-	-	-	41.5(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 心身が健康であることは働く上での基本です。人材サービス（労働者派遣）が主たる事業である当社においては、事業活動の源泉は社員です。健康経営推進を通じて、社員ひとりひとりの働く意欲やパフォーマンス向上に寄与することにより、顧客満足度向上、人材定着や採用力向上、そして中長期的な企業価値向上に繋がると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	最終ゴールは企業価値向上であるが、それを実現するための基盤として社員の働く意欲やパフォーマンス向上を期待している。具体的な指標としては、ワークエンゲージメント調査の平均ポイントを2025年度には現在の1.2倍を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.benext.co.jp/bnp/company/philosophy/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリを紹介して食生活改善に活用してもらう。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブ等と提携し利用補助を行い、それを従業員に周知し利用促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.4	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.4	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は健康に多大な悪影響を及ぼすだけでなく、脳機能の低下等仕事を行う上でプレゼンティズムの低下をも招くことがある、昨年度の従業員の喫煙率は42.9%と全国平均よりもかなり高い結果だった。そこで従業員の喫煙率を減らそうと試みた。
	施策実施結果	喫煙に関するリーフレットを社内に周知し、喫煙による身体への悪影響、タバコ依存度のセルフチェック、禁煙外来に関する情報等を周知。
	効果検証結果	上記施策を実施した結果、今年度の喫煙率は41.7%と1.2%減少した。引き続き従業員の喫煙率の低下を目指し、定期的な施策を行っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社Branches

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：サービス業

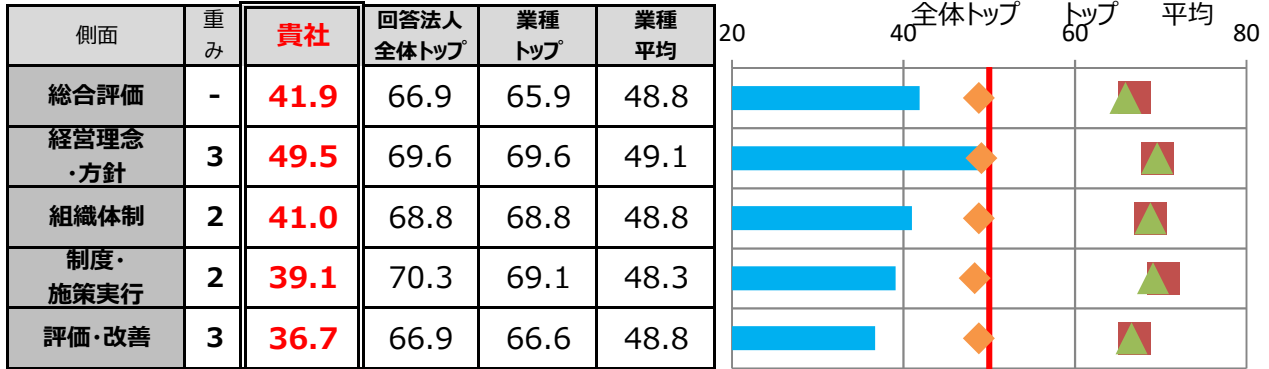
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2851~2900位** / **3520社中**

■総合評価： **41.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



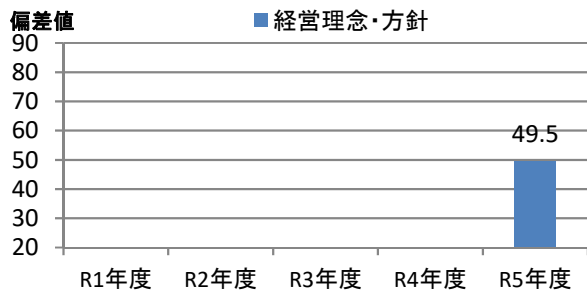
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

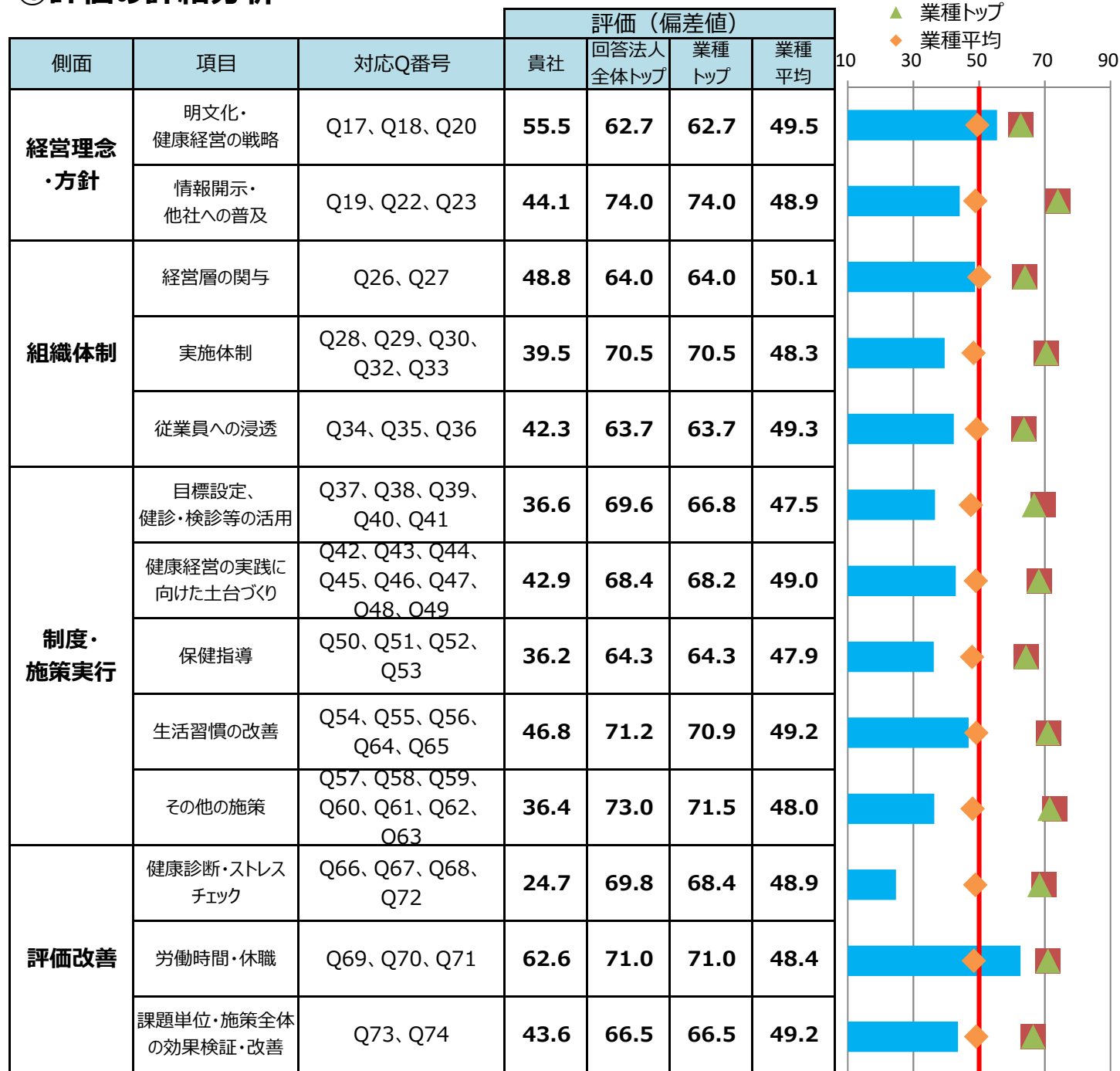
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2851~2900位
総合評価	-	-	-	-	41.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社の事業は、専門分野の人材が欠かせないが、職場環境、給与の面などで潜在が多く、採用も簡単ではない。また、採用後は、自身の体力や能力面での不安などから定着にも課題がある
	健康経営の実施により期待する効果	職員の心身の健康の維持、向上が働きがいを生み、離職率の低下と新規採用、勤続年数の持続性につながることを期待している
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の事業は、保育所、児童発達支援施設、訪問看護と子どもやその家族、地域社会、そして社会全体に対して重要な社会的責任を担っており、社員の資質、スキルアップはもちろん、メンタルも重要であるが、定着、環境などの要因から課題がある
	健康経営の実施により期待する効果	職場環境、労働環境、健康への意識が質のいい保育、教育、医療の提供、生産性向上、労働力の安定性向上、健康関連のコストの削減、優れた雇用主の評判の構築につながることに期待している

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.branches.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	SNSを使い、子ども食堂ボランティアへの参加を呼び掛けている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	保育園給食の提供を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	他企業と協力して、スポーツイベントを年1回以上開催している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	脳疲労チェックの実施により、中等症、重症の従業員が一定数存在し、離職につながっているため改善が必要
	施策実施結果	年3回の脳疲労チェックの実施と、産業医、保健師による面談を実施
	効果検証結果	全従業員、脳疲労チェックの実施し、うち2名が産業医に受診し、健康状態が改善傾向にある
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北洋ビジネスサービス株式会社

英文名：

■加入保険者：北洋銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

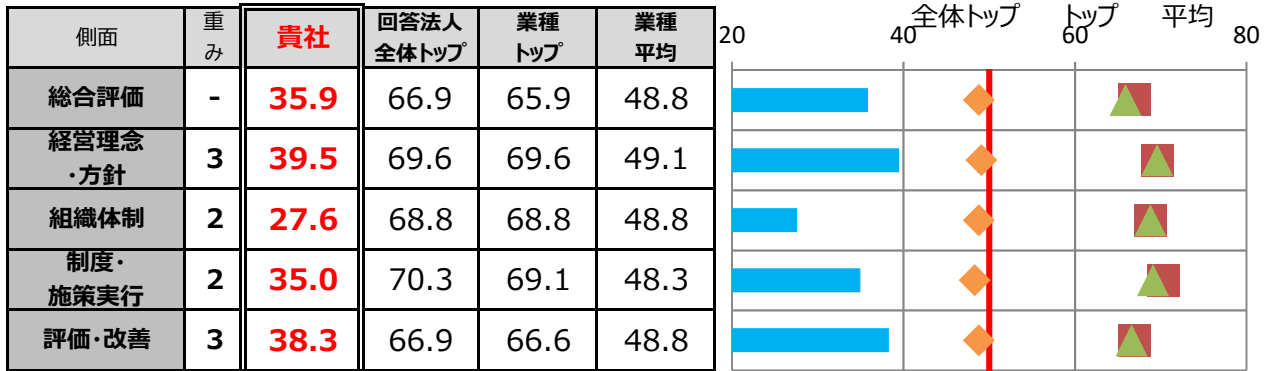
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3201~3250位** / **3520社中**

■総合評価： **35.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



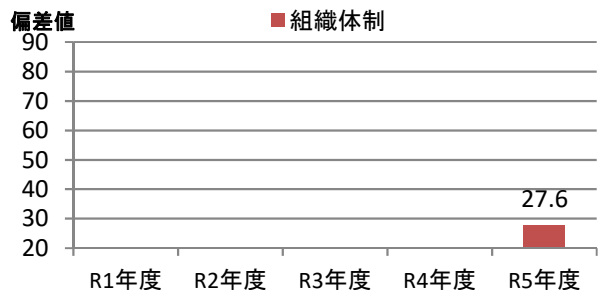
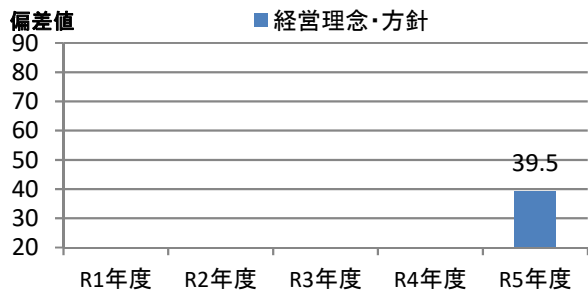
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

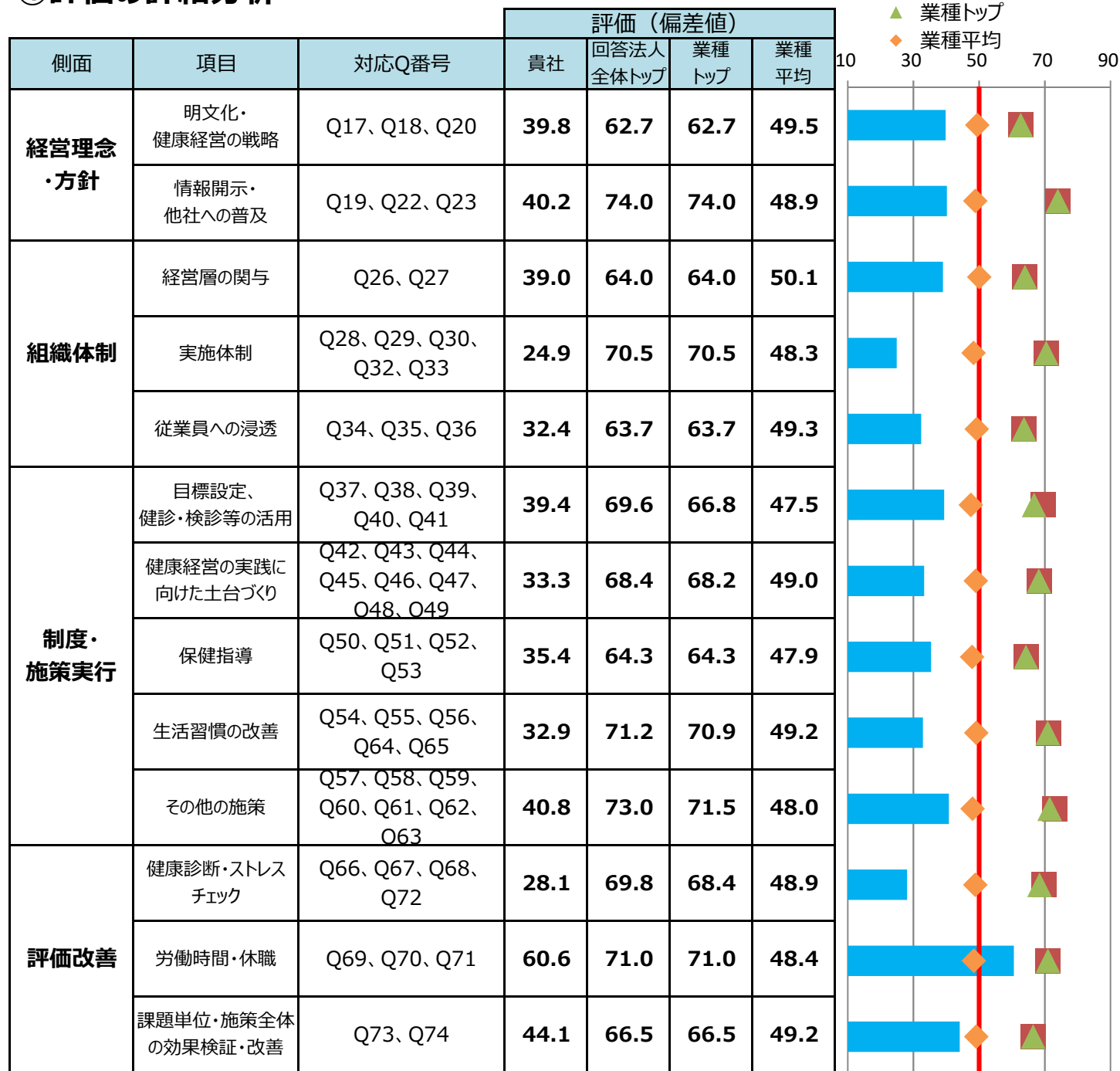
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3201~3250位
総合評価	-	-	-	-	35.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職場のコミュニケーション不足・フォロー不足、業務繁忙等によるストレスやメンタル不調者の発生による職員の業務に対する意欲の低下。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックの集団分析結果や所属長の面談等の実施により、職員のメンタル面の把握を行い、職場内の活性化・効率化を進める。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://hokuyo-bs.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	社会貢献活動の一環として会社周辺の清掃活動を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.6	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングキャンペーン参加率の向上を図る。歩数目標達成者には抽選でアプリポイント付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	32.1	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.9	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	31.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	職場のコミュニケーション不足・フォロー不足、業務繁忙等によるストレスやメンタル不調者が発生し、ストレスチェック集団分析で高ストレス者も多い。ストレスチェックの高ストレス要因を各所属長と共有し、改善に向けた取り組みを継続していくことが必要。
	施策実施結果	高ストレス者には産業医、「心の健康サポート」（健保の委託業者）への面談を推奨。集団分析結果は、各所属長へ開示し面接等実施時に健康面・人間関係・ハラスメントの有無を聴取。健康経営セミナーに出席。
	効果検証結果	産業医との面談実施は無し。所属長による面接時にもメンタル面の不調やハラスメント事象を訴える職員はいなかった。集団分析結果により高ストレス者が多かった部署においては改善が図られてきている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	－
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャスト

英文名：JUST Corporation

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

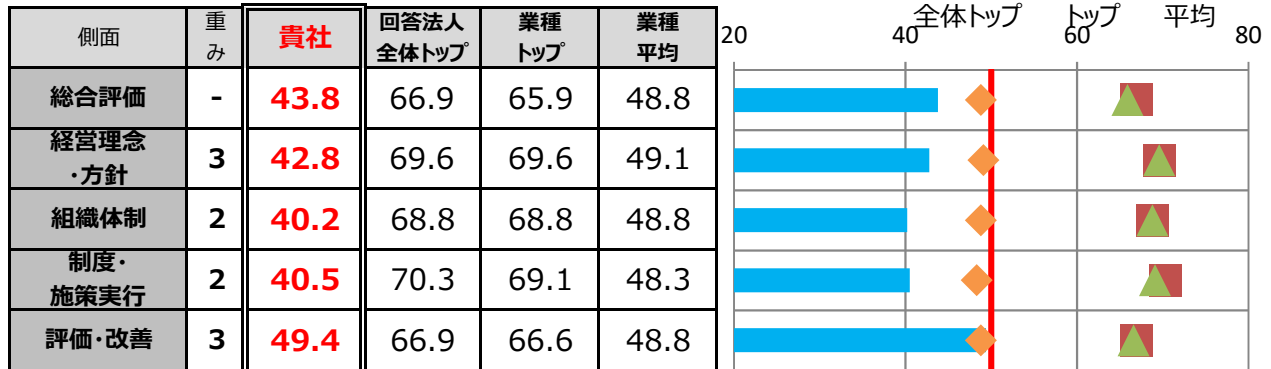
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2651~2700位** / **3520 社中**

■総合評価： **43.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



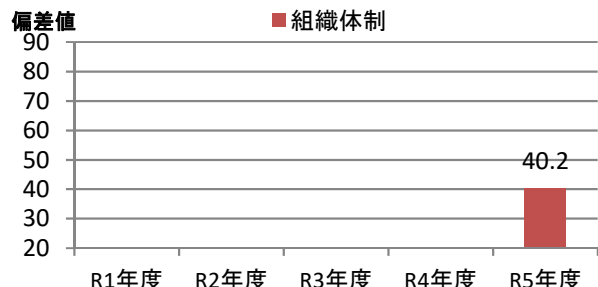
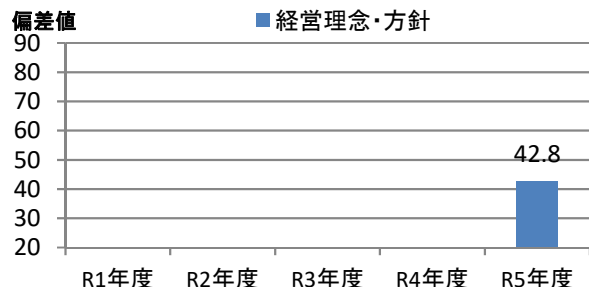
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

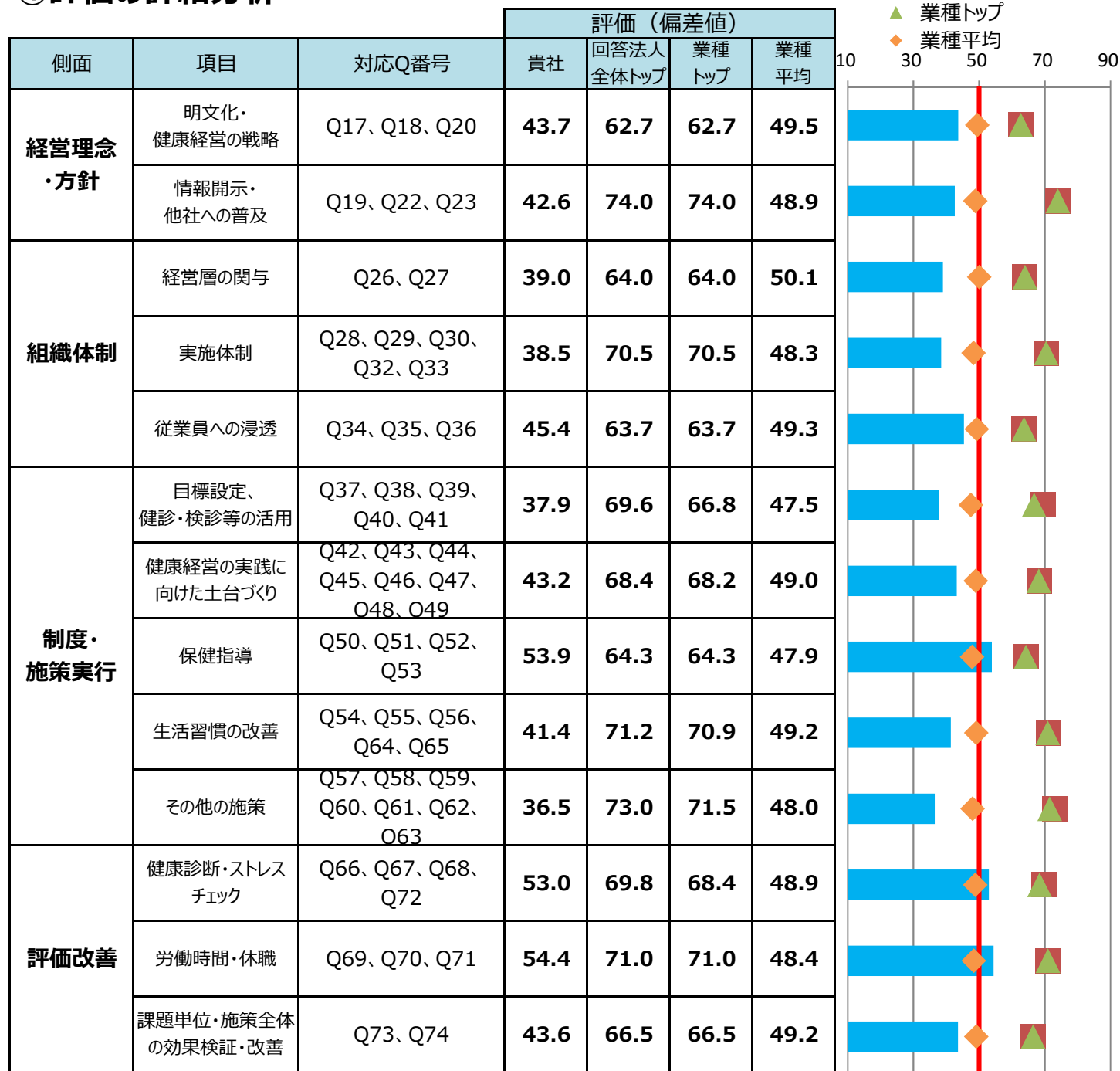
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2651~2700位
総合評価	-	-	-	-	43.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 幅広い年齢層が多く就業しており、更に業務の環境也多岐にわたり、それぞれの健康課題も多種多様となっている。特に生活習慣病、ストレスの増加により、従業員のパフォーマンス低下を防ぐことを経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康プログラムの導入、メンタルヘルスのサポートにより従業員の健康状態を改善し、健康でバランスの取れた状態で働いてくれることで企業全体のパフォーマンス向上につなげていきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.just-ltd.co.jp/philosophy/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	部活動の入部を推奨している。部活はスポーツ、文芸など。3名以上であれば部活設立可能。活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康管理アプリを導入、カロリー制限、食事の見直しをタスクで管理、達成するとインセンティブ発生				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理アプリを導入、運動機会をタスクで管理、達成するとインセンティブ発生				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	70.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	39.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の高齢化に伴い、生活習慣病予備軍、罹患者が年々増加している。また、熟練社員の健康面の不安により就労時間の減少が見込まれる。熟練社員の専門知識は会社の資産であり、健康への取り組みは欠かせない。
	施策実施結果	特定保健指導の対象者について原則実施、健康アプリの導入し、全従業員へ周知。特定保健指導は78%、健康アプリは70%の従業員が利用している。
効果検証結果	前年度の特定保健指導実施については、対象者が前回より対象者が2%減少した。また、減量に成功した従業員が対象者の中から6%いた。更に健康意識の向上を高めるためにも特定保健指導の対象者や肥満傾向のある従業員については健康アプリの登録を個別に促した。健康アプリの導入後半年経過したところで、アンケートを実施して健康への取り組みや意識に変化があるか計測する予定	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働き方に関してアンケートを実施したところ、共働き世帯や介護を担う就労者の増加で柔軟な働き方を求める声があった。
	施策実施結果	従業員なら誰でも利用できる相談窓口を設置。管理職向けに研修を行い、職場環境の改善、事情に応じて働き方を柔軟に対応するよう呼びかけを行った。また、相談窓口の存在を定期的従業員へ知らせている。
効果検証結果	実際に相談があり、上長と相談のうえ本人が納得できる働き方を実現した。相談窓口の存在を定期的に知らせることに合わせて、アンケートを定期的実施して働き方を理由とする離職を未然に防ぎたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	-
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	-
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	-
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：TMプロサービス株式会社

英文名：TM Proservice

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

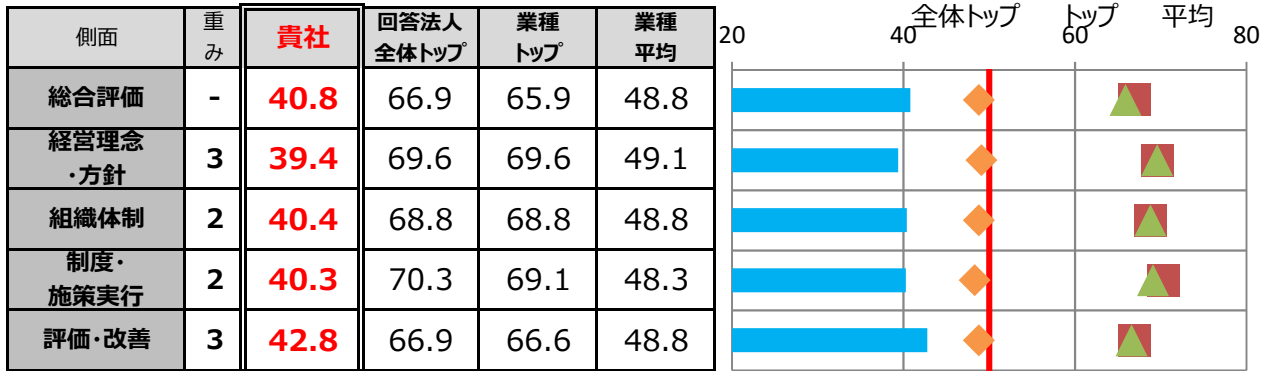
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



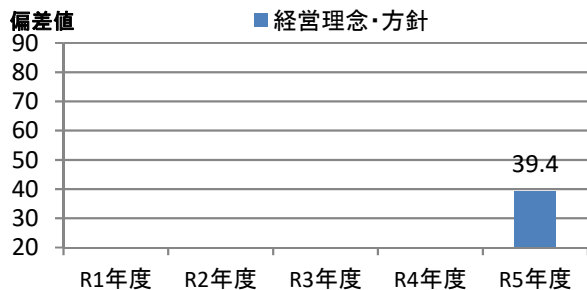
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

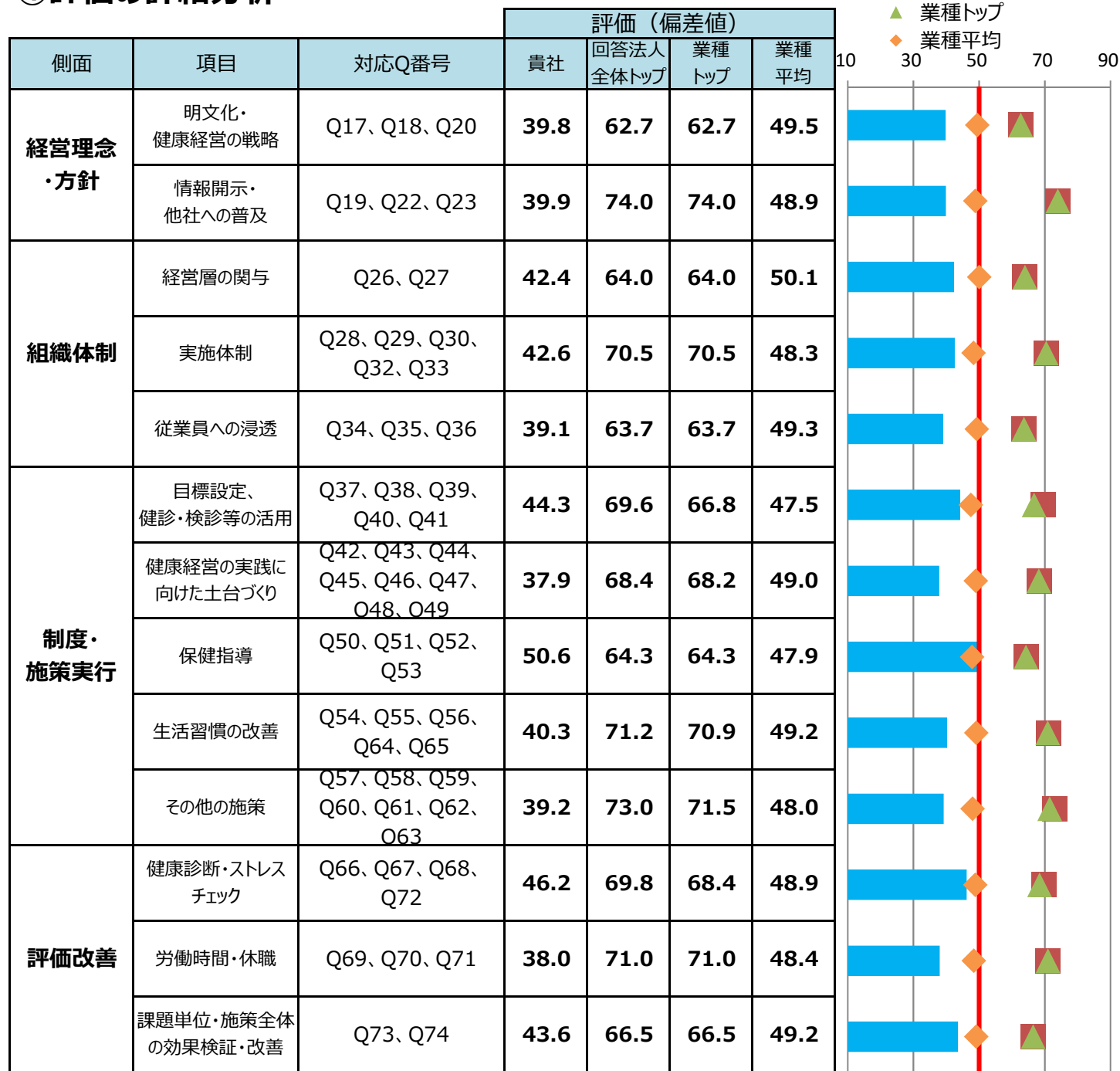
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2951~3000位
総合評価	-	-	-	-	40.8(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は定年後再雇用（60歳以上）の従業員が多数を占めており、その大半の人が体力を使う業務に従事する。そのため、健康問題を抱えている従業員や体調を崩しやすいケースも多い。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員と会社が一丸となり健康管理を進め、病気を理由に休職・退職することなく、また病気を持ちながらも働くことができる会社を実現。そのためには、定期健康診断及び健診後二次検査（精密検査）を確実に受けることが重要と考える。具体的指標としては、「定期健康診断100%受診」「精密検査100%受診」を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://tm-proservice.co.jp/pdf/health.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	レクリエーション活動の金銭補助				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	提携しているスポーツクラブの金銭補助を提供				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.5	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.0	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.1	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断受診率が毎年100%に満たない。健康の維持増進への取り組みの一環として、全員が健康診断受診することが必要不可欠と考えた。
	施策実施結果	健診受診者の集計を実施、未受診者に対しては電話等による受診の督促や、対象者の所属長からの指導も依頼。結果は20年度と取り組みを実施した22年度ともに、3名が未受診と横ばいであった。
	効果検証結果	未受診者本人や所属長への働きかけだけでは100%受診には至らなかった。未受診者のヒアリングの結果「多忙であった」「体調不良」「健診予約が取れなかった」等であったことから、今後は未受診者への声掛けの他、受診月を決め報告してもらい、人事と所属長で管理していく等計画的に進めていくことが必要であると思われる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：インパクトフィールド株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

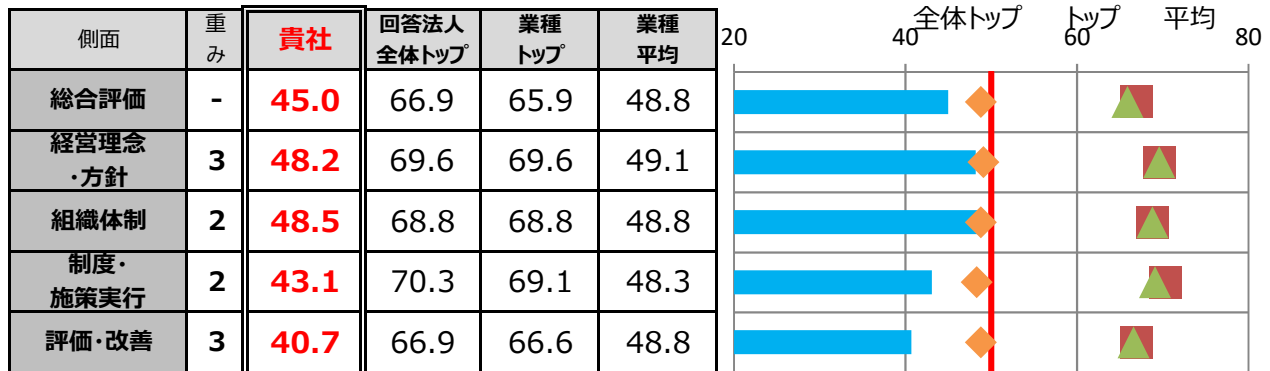
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501~2550位** / **3520社中**

■総合評価： **45.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



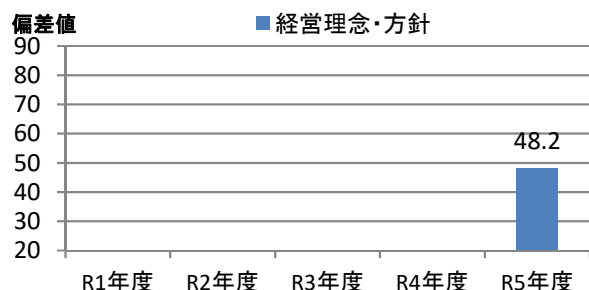
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

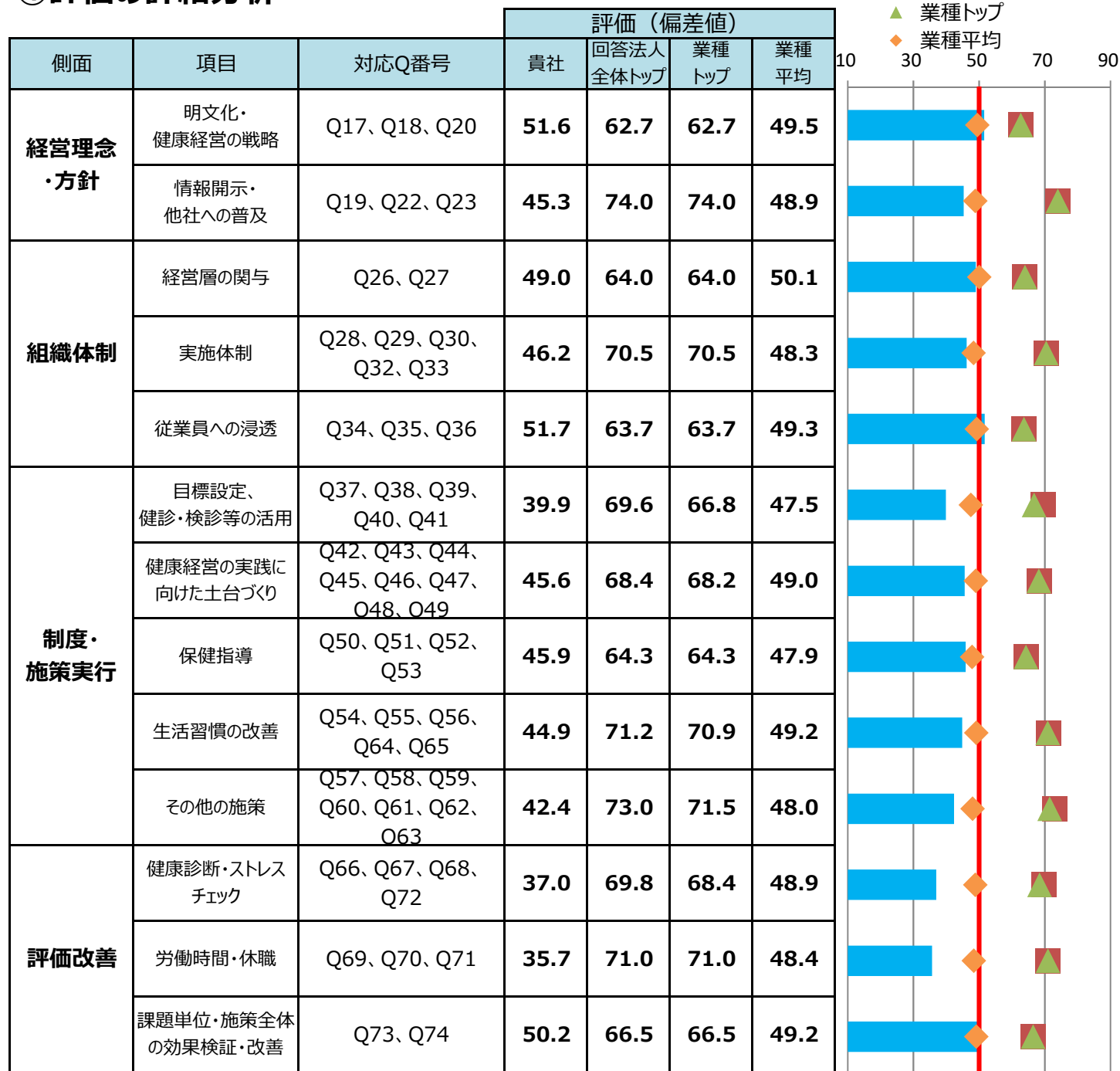
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2501~2550位
総合評価	-	-	-	-	45.0(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材難で採用が難しくなる中、従業員一人一人が健康意識を上げ健康的で豊かな働きがいのある社風を作り離職率低減、採用率の向上の実現が課題である
	健康経営の実施により期待する効果	従業員各自が自ら健康意識を上げるような施策を行うことで、心身共に健全でコミュニケーションが活発な社風の実現を期待する。具体的には3年後の離職率を5%低下を目指す
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が37歳と比較的若いため、生活習慣における栄養状態や喫煙率の高さが課題である
	健康経営の実施により期待する効果	保健師、管理栄養士など専門家によるサポートや定期的な個人別ヘルスチェックによりヘルスリテラシーの向上を期待する。具体的には喫煙率を5年後に10%軽減する

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://impact-h.co.jp/company/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	9	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンクスポイント制度など）				
取組内容	従業員同士、感謝や良いなどを伝え合う機会があり、特に良いと判断された社員に対して社長より表				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「野菜を食べよう習慣」を実施し得意レシピを全従業員を対象に募集。得意レシピを公開するイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スポーツインストラクターによるエクササイズ動画を定期的に配信。職場内で座ったままできる運動など実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	24.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	全従業員対象の調査データよりメタボ予備軍が12.5%→15.1%→17.4%と3年連続上昇傾向である事が判明している。今からヘルスリテラシーを上げメタボ対策に取り組む必要がある
	施策実施結果	自身の健康に関するアンケート、及びヘルスチェックを実施しカウンセラーによる健康指導を実施。メタボ予備軍の対象者には栄養指導などのアドバイスを個別に実施。全従業員の70%が参加した
	効果検証結果	ヘルスチェックに参加した従業員にアンケートを実施したところ、①心と身体の関心度は高まりましたか？→97.7% ②日々の行動を改善しようと思われましたか？→79.5%が『そう思う』と回答
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社かつアンドかつ

英文名：katsu and katsu

■加入保険者：ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

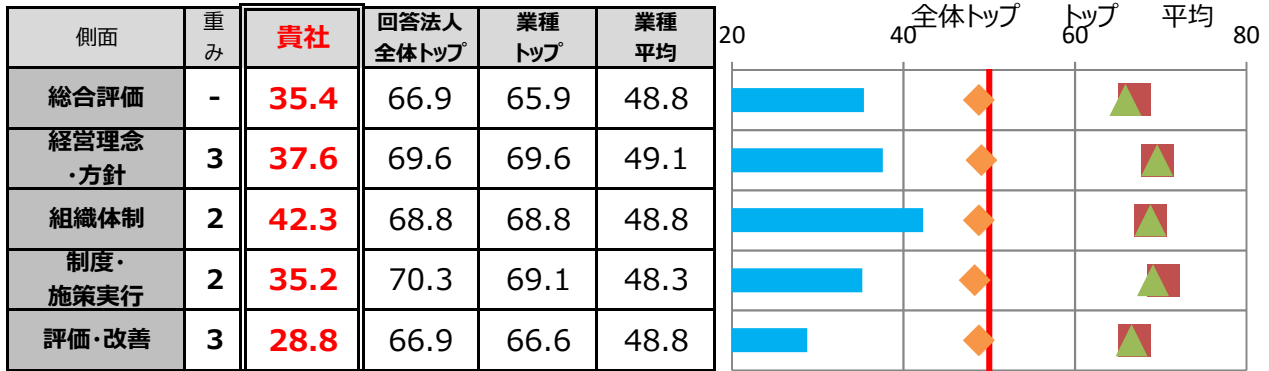
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3201~3250位** / **3520社中**

■総合評価： **35.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



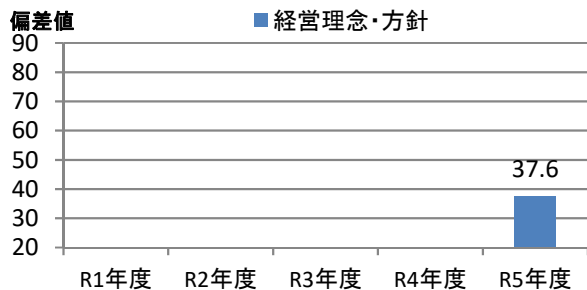
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

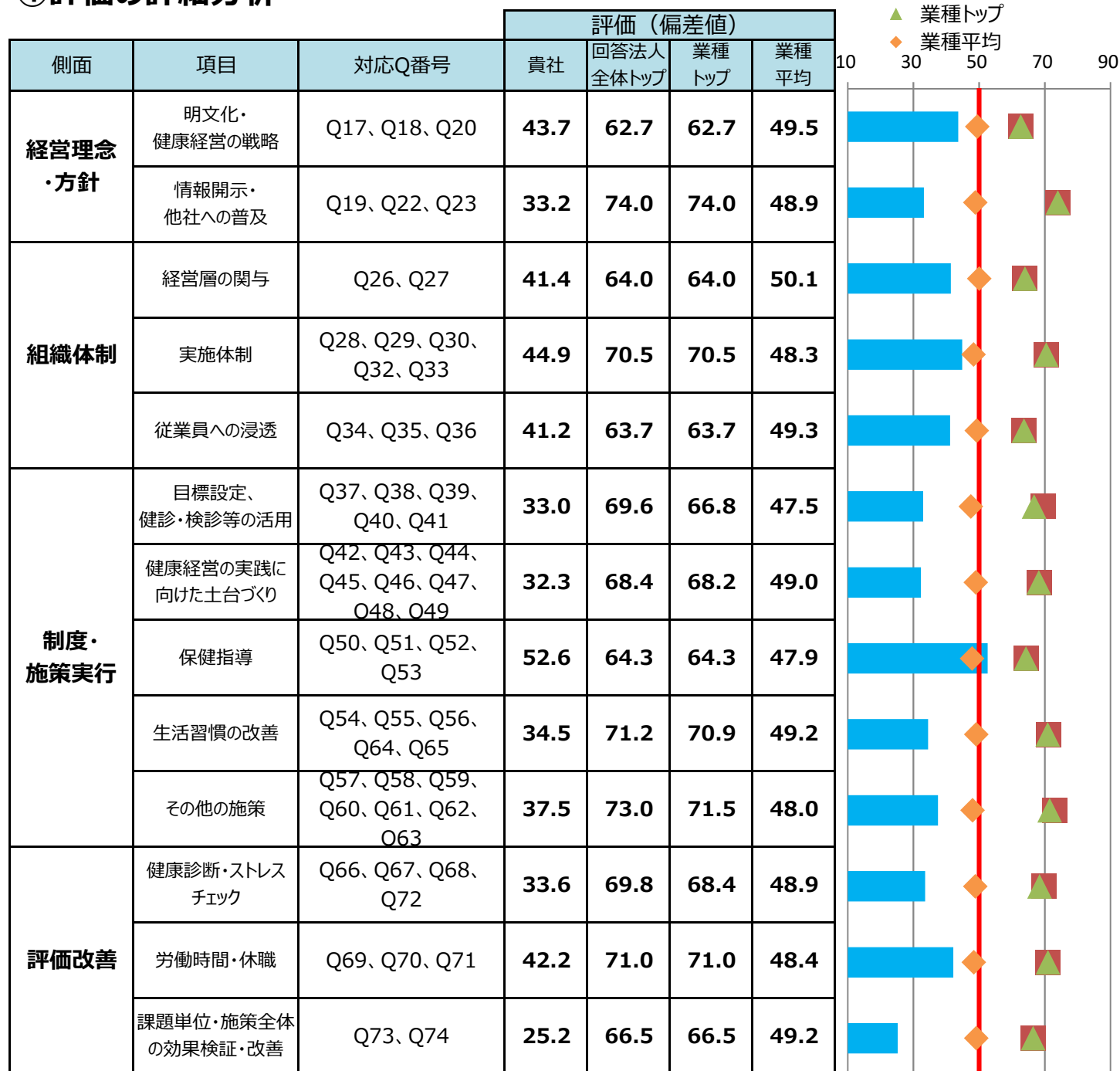
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3201~3250位
総合評価	-	-	-	-	35.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 パートアルバイトさんの不足がもたらす、長時間労働が生産性のアップを妨げる一因となっている。心身が健全な状態を常に全員が維持出来る状態にすることこそが事業成長の礎であり、課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	日々の健康管理、労働環境に留意し、働き方や運営指導を行うことで課題が解決に向かう。それによって各自のモチベーションアップとなり、優先すべき施策が実行される環境に繋がる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	0	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%
--------------------------------	--	---	-------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	アプリの提供				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	33.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	施設利用で優待制度を設けている				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	31.8	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	12.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	26.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.0	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.8	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	－
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	－
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	－
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：野村不動産ホテルズ株式会社

英文名：Nomura Real Estate Hotels Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：サービス業

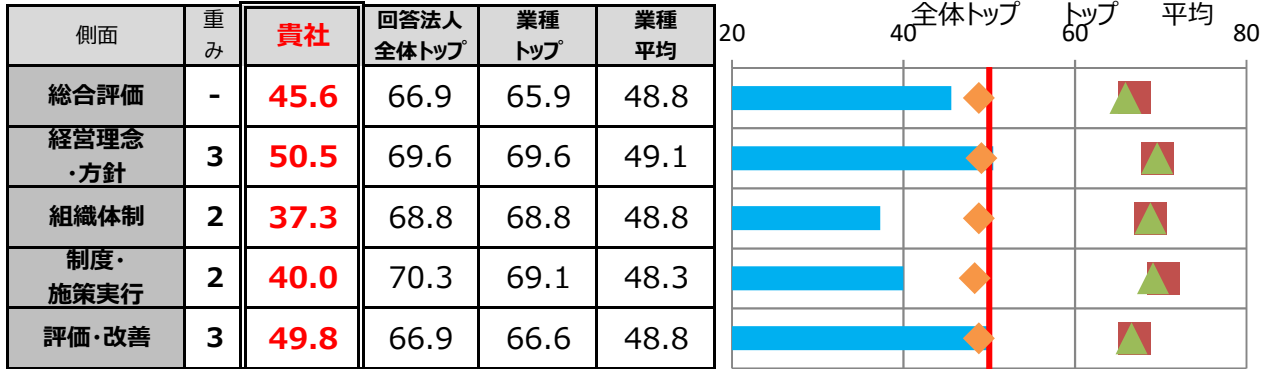
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.6** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



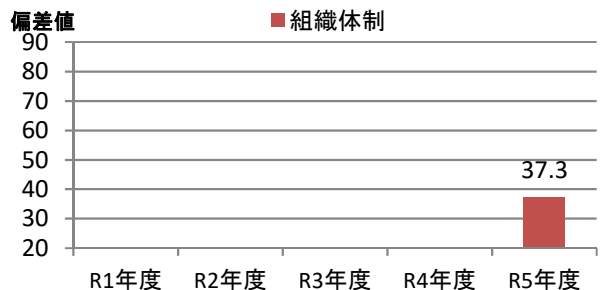
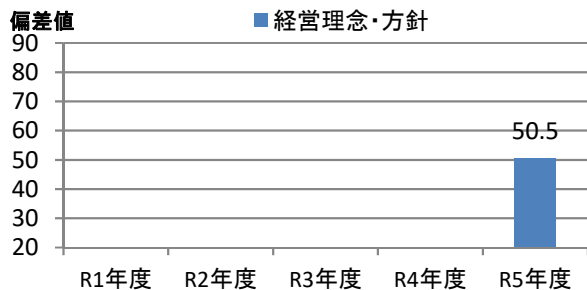
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

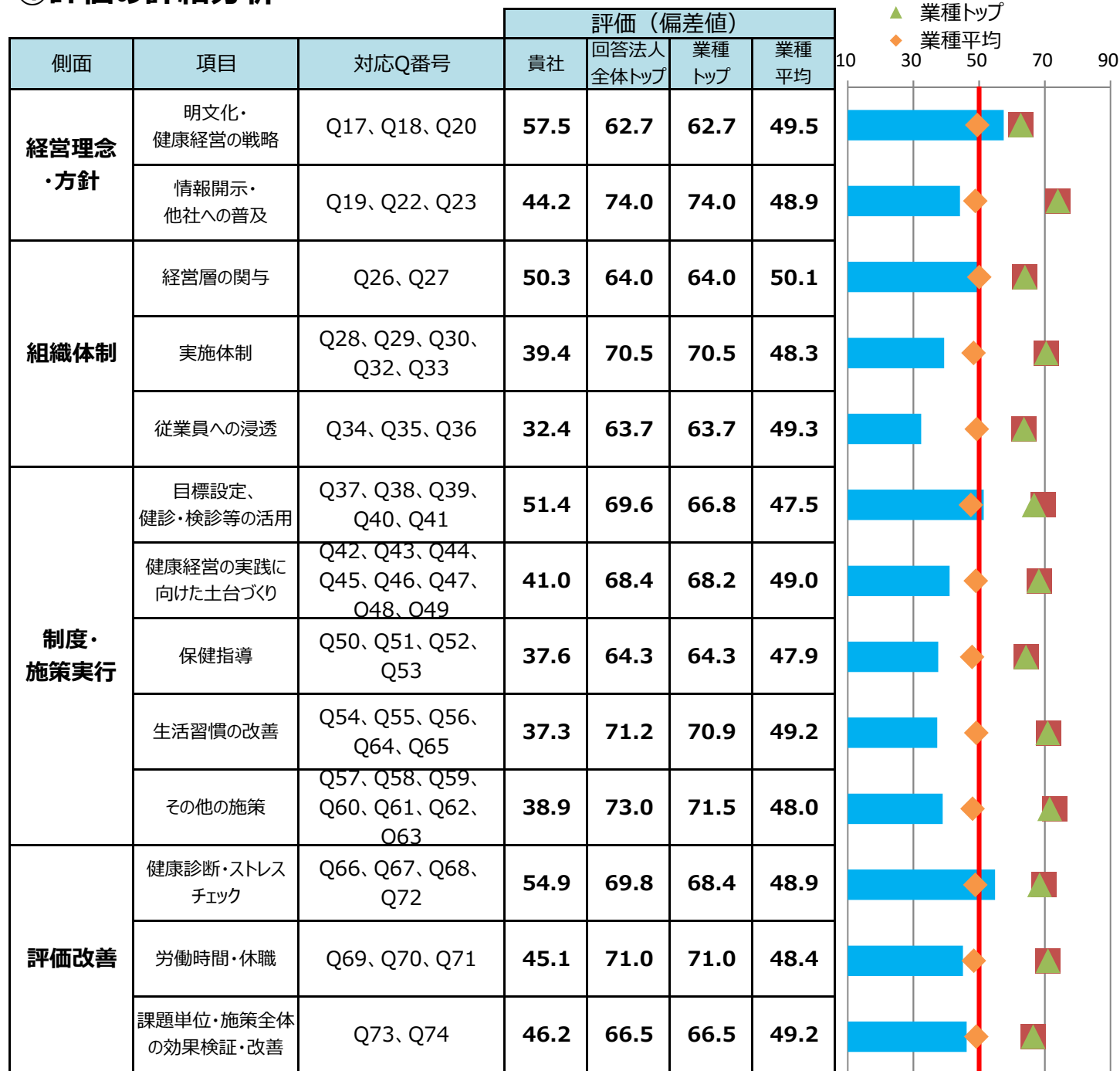
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	45.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ホテル業は離職率の高い業種であり、採用競争がますます激化している昨今、人材の獲得と定着が求められている。特に人材の定着に関しては、従業員の健康を維持・増進させることにより、心身の不調による生産性の低下や、休職・離職の発生を防止するとともに、従業員が長期にわたり健康的に活躍してもらうことの実現が、今後の事業活動の推進及び企業の競争力向上に繋がることから経営上の重要課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員にとって、働きやすい制度・職場環境の整備、社内コミュニケーション活性化を促進することで、従業員満足度が向上し、従業員が長期にわたり働き続けたいと思える会社になることを目指す。また、魅力ある会社に成長することで、人材採用力の強化にも繋がることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nomura-hotels.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	ホテルが加入する地域コミュニティのお祭りに参加し交流を深めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	無料健康管理アプリのカロミルを利用できるようにした				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	特別割引価格でスポーツクラブを利用できる仕組みがある				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	16.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.5	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.2	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	41.6	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	平均残業時間数は2020年度→2021年度にかけて倍に増加しており、有給休暇取得率（2020年度：82.8%→2021年度：43.9%）と悪化。ストレスチェックも「仕事の負担感」も増加している為、労働時間の適正化に向けて、職員の労働時間管理と有給取得促進を強化していく必要があると認識。
	施策実施結果	職員の労働時間管理を週単位でモニタリングを実施。特に年度末の1月～3月は、1日単位で労務状況をモニタリングし、職員への早期注意喚起を実施し、有休取得も月次管理を行い、取得の促進を行っている。
効果検証結果	有休取得率は2021年度：43.9%→2022年度：72.9%に大幅に改善した。一方、職員の残業時間については、コロナからの急回復による影響により、2021年度：11.7h→2022年度：16.9hに悪化し、「仕事の負担感」も昨年度より増加している為、有給取得の促進を行いながら労働時間の抑制に向けた取り組み強化を図っていく事が必要だと認識した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者率が高く（2020年度：20%）、メンタル不調者の発生や、メンタル不調を理由とする退職者が複数名、予兆なく急に発生したことを受け、メンタル不調の早期発見・対応が課題であると認識。メンタル不調を理由とする退職者数（2021年度：3名）
	施策実施結果	2022年度より人事専門部署を設置し、管理職と協働で「社員インタビュー」「三者面談（人事総務部長、総支配人、職員）」「産業医面談」を実施。密な情報連携により、社員のメンタル不調者の早期発見に努めた
効果検証結果	管理職との連携強化により、内事前の予兆確認対応は4名確認。また、不調者の早期発見から管理職との情報連携強化により、メンタル不調による退職者17名の内10名が復職に成功。しかし、2022年度のメンタル不調者による退職者が5名と昨年度より増加した為、不調者を出さない為の取り組み強化も必要と認識。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	—
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンアイビス株式会社

英文名：AEON Integrated Business Service CO.,LTD.

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

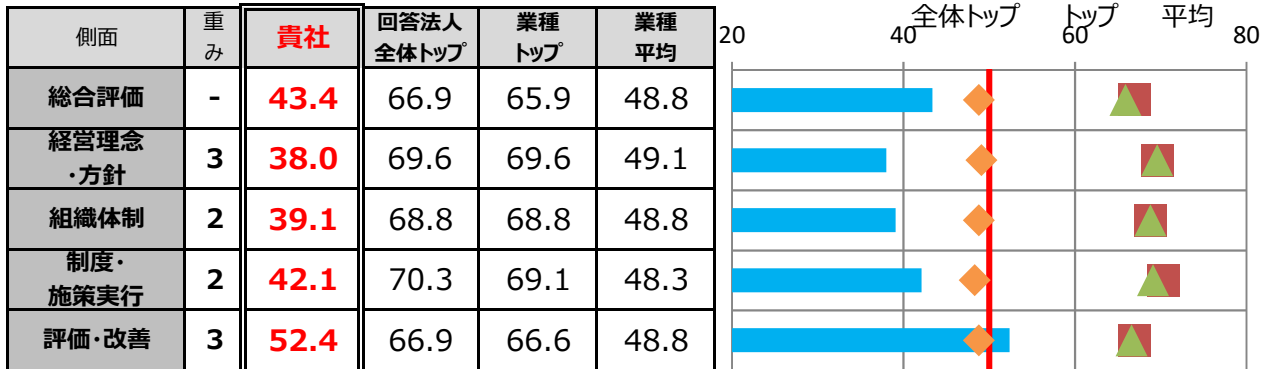
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



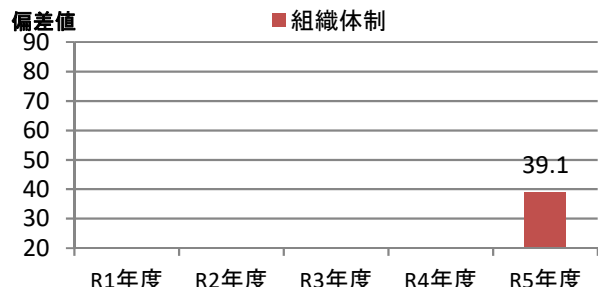
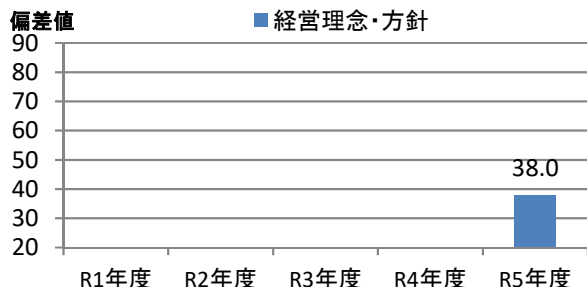
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

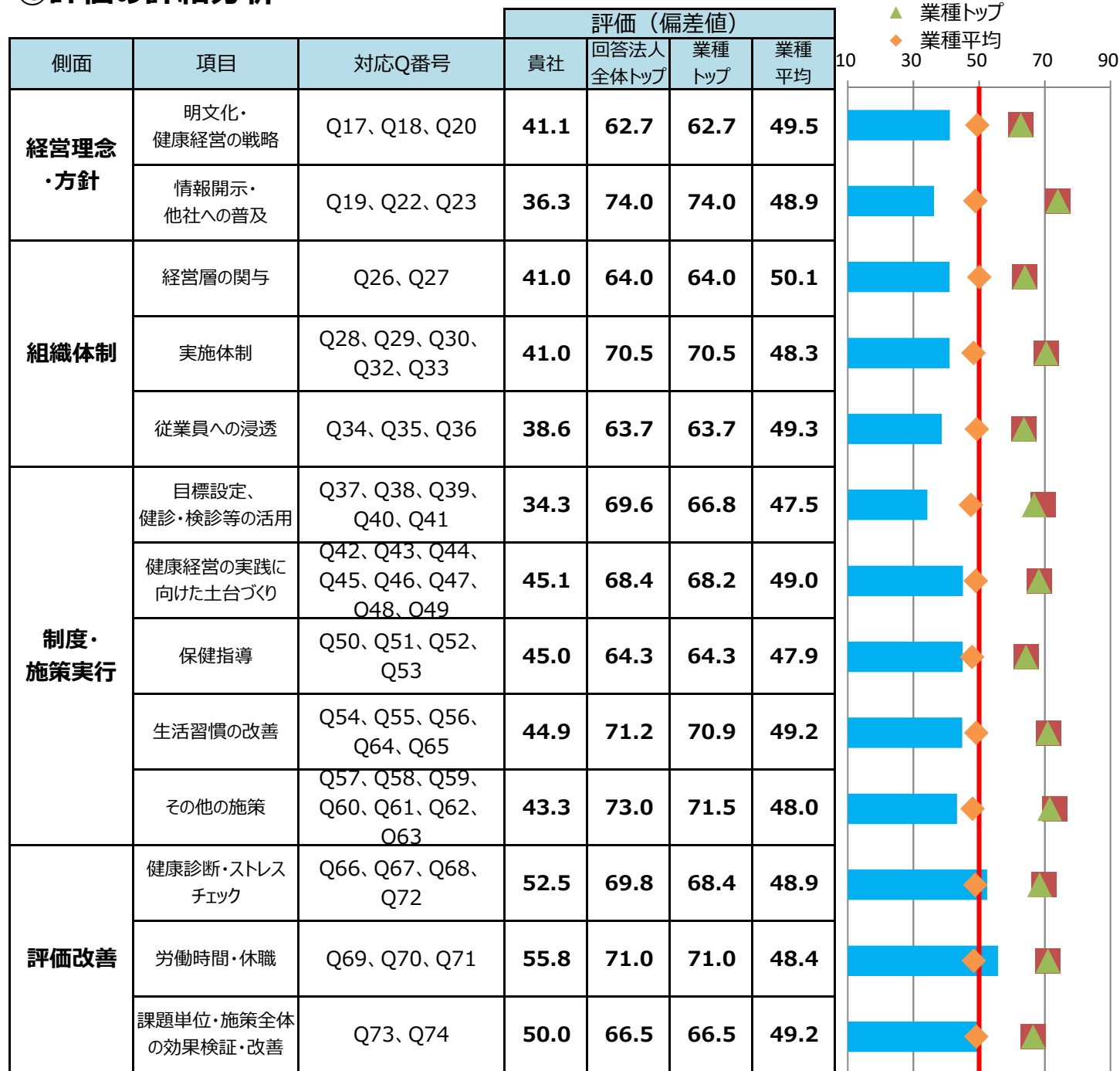
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2701~2750位
総合評価	-	-	-	-	43.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 傷病による休業する従業員が、特定の部署に限らず発生している。 メンタルヘルスを未然に防ぐことや、傷病の早期発見が課題になっている。
	健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりの従業員が、メンタルヘルスのセルフケアや、健康診断を必ず受診することによる病気の早期発見など、休業を未然に防ぎ、それぞれが高いパフォーマンスを発揮することで、安定した経営と永続的な企業の発展を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用や、中途採用が難しい中で、高いスキルを持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。生産性の向上と健康意識を向上させ、安定した経営により従業員の定着率を高める。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.aeonibs.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康保険組合が作成しているPepupアプリで元気UPキャンペーンを実施し、食生活の改善の項目がある。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	イオングッドライフクラブのスポーツクラブ会員特典が利用できる				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.6	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.7	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.7	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.2	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者が、部署の偏りなく発生する状況を鑑み、全社、全従業員向けにメンタルヘルス研修を実施。 特に社歴の浅い人を対象に3時間の研修を実施し、管理職には、ラインケア研修を実施した。
	施策実施結果	80%以上の受講率となり、受講後アンケートの内容も好評であった。
	効果検証結果	研修実施後、上期は、メンタル不調で休み始めた人が5名いたが、下期は1名とあきらかにメンタル不調で休み始める人が減り、研修の効果があったと思われる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：武ダホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：サービス業

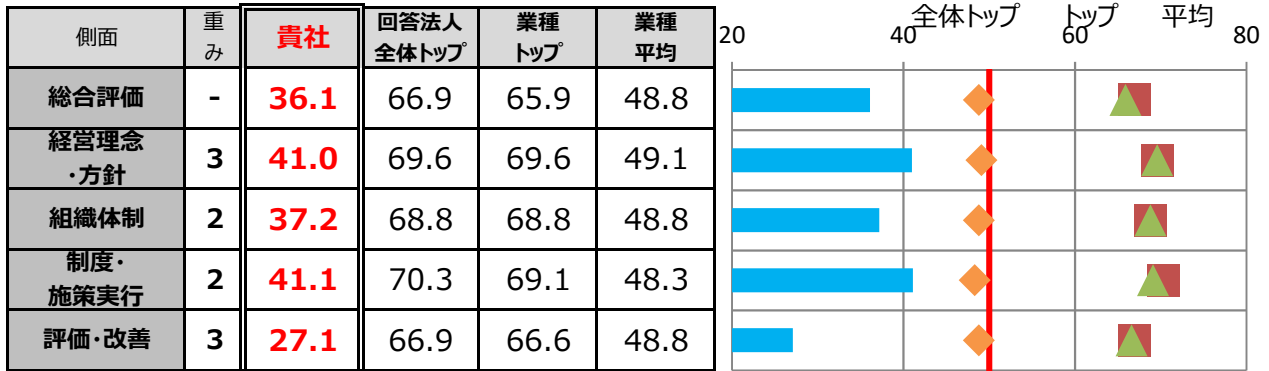
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3201~3250位** / **3520社中**

■総合評価： **36.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



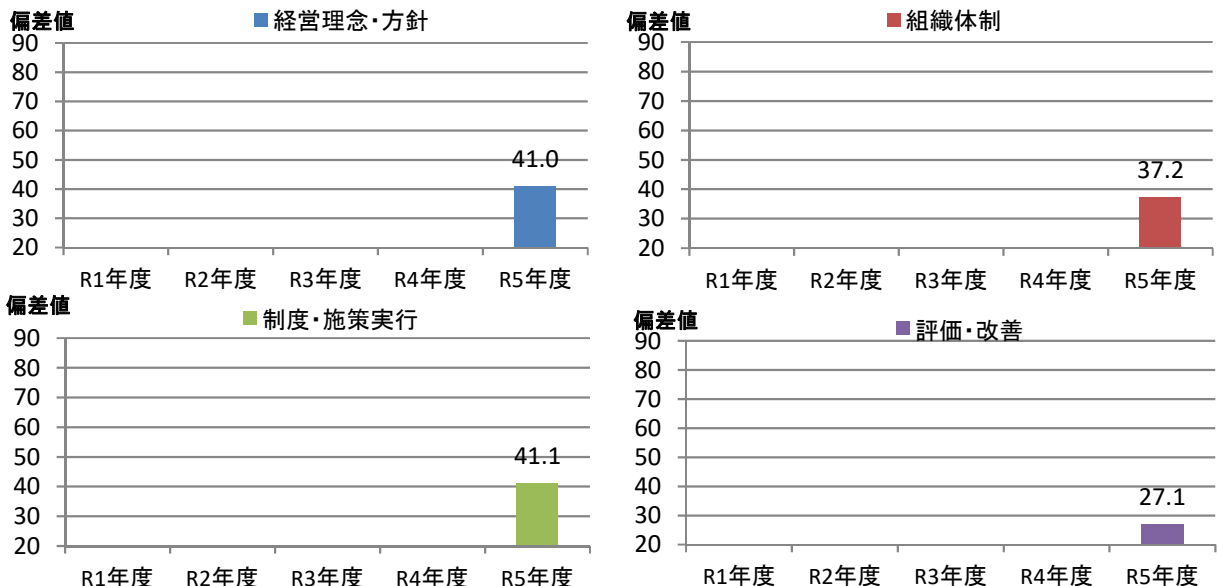
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

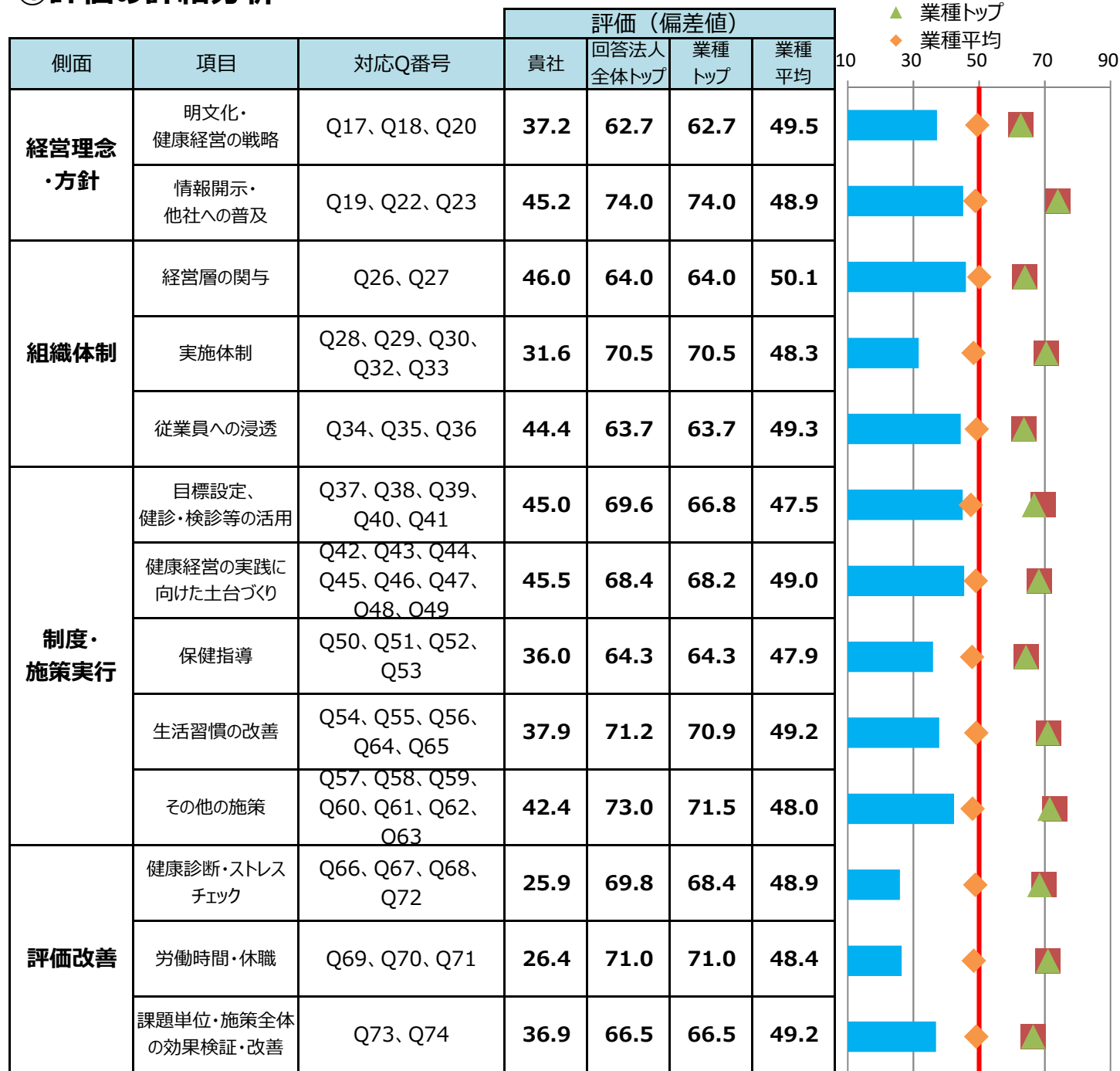
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3201~3250位
総合評価	-	-	-	-	36.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://takeda-holdings.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コミュニケーション強化を目的に、本年4月よりサークル制度を設立し、部費の補助を行っています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	社内外からの参加者を募ったゴルフコンペを就業日に開催し、参加のための体力づくり・練習を推奨した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.5	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.5	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	29.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.7	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.9	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.4	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	37.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	管理職による毎月の面談でヒアリングの結果、就業時間と休憩時間との切り替えができていない社員が多いことが分かった。しっかり休憩を取ることでストレスを貯めず生産性の向上にも繋がると考え、改善が必要である。
	施策実施結果	社員休憩室のレイアウトを変更し、他部署間のコミュニケーションも取りやすくした。また、大型テレビの設置やドリンクの無料提供を行い、休憩室利用者が本社勤務者の70%となった。
効果検証結果	定量的な効果はまだ確認できていないが、休憩室利用者におこなったヒアリングでは、利用の満足度の向上の回答があった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労務担当者による勤怠管理の結果、社員により残業時間に差があり、業務分担の見直しや時間外労働の多い社員に対するストレスやメンタル面での確認が必要とされた。
	施策実施結果	直上長の声掛けにより、水曜日および金曜日のノー残業デーの浸透をおこなった。所定外労働時間を毎月経営陣へ報告し、対象部署への指導と定期的な面談を行い、業務分担等検討した。
効果検証結果	定量的な効果はまだ確認できていないが、毎月の個々へのヒアリングでは、休憩室等環境整備やサークル活動の活性化により、業務にメリハリをつけて時間内の業務に取り組む姿勢が定着し、効率化を感じ取れた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	—
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社第一メカテック

英文名：Daiichi Mecha-Tech Corporation

■加入保険者：東京機器健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

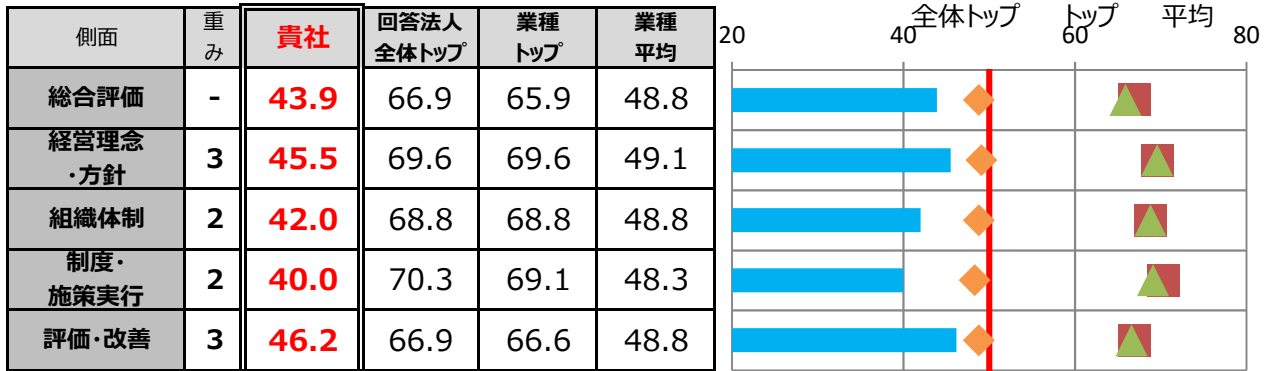
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2601~2650位** / **3520社中**

■総合評価： **43.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



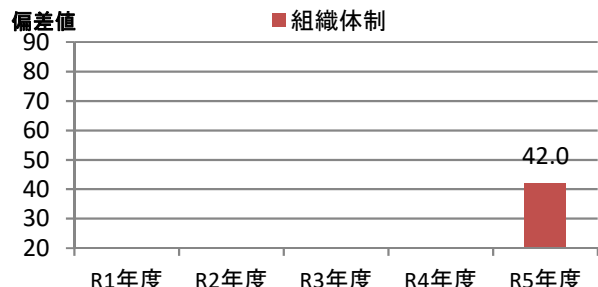
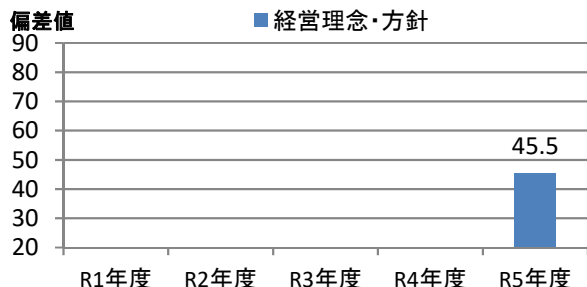
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

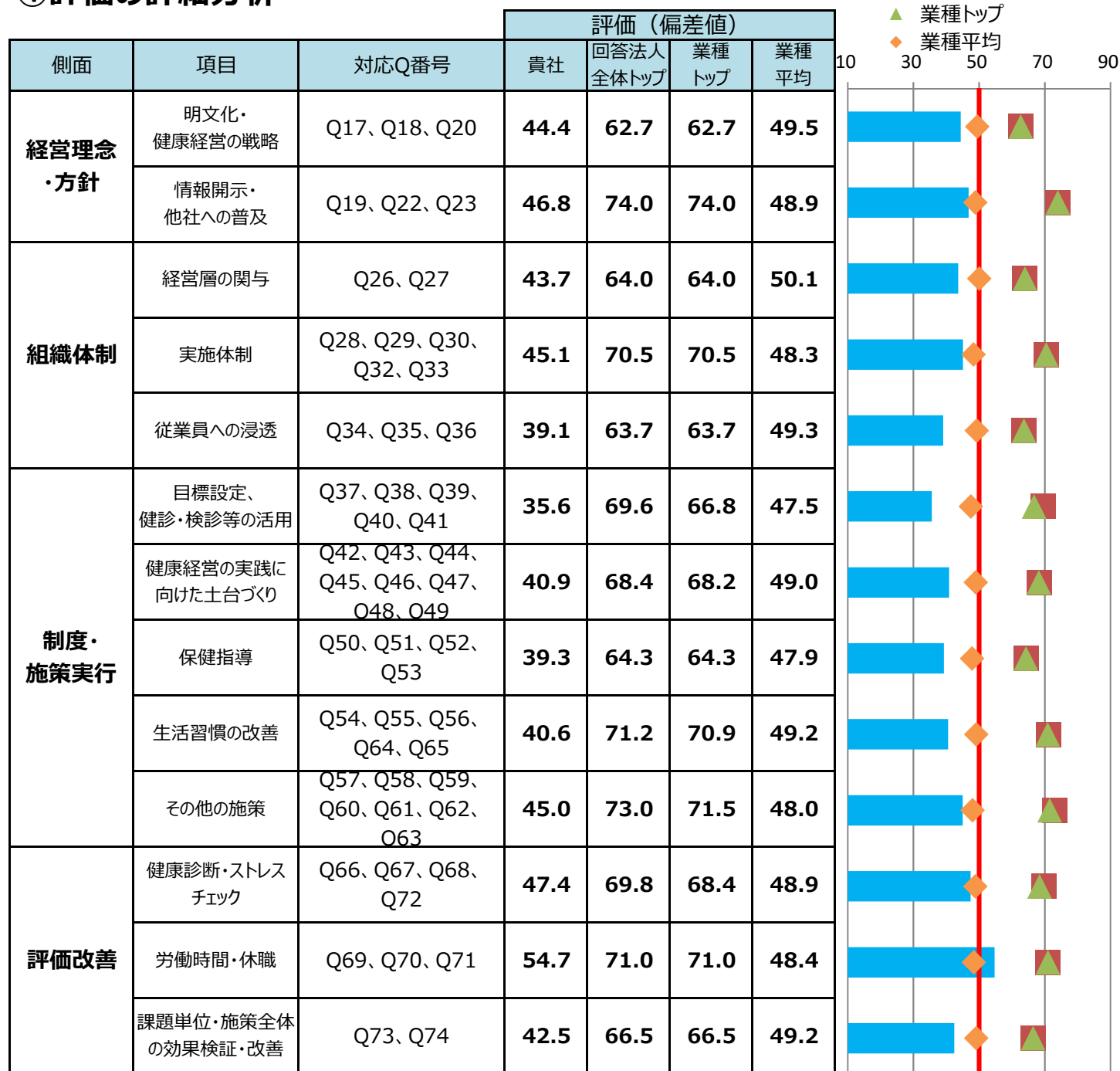
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2601~2650位
総合評価	-	-	-	-	43.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働き方改革が進められている中、良好な労働環境の構築をどのようにして実現させるかその為の1つとして健康経営を位置づける。エンゲージメントの向上により更なる事業展開を企画する。
	健康経営の実施により期待する効果	社員とその家族が心身共に健康で幸福且つ安定的な生活を送る事を持続させる。当社で「働きたい」と思える労働環境を構築する事で社員のエンゲージメントを向上させ、業績の向上を期待したい。その為にはまず健康診断受診率100%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.dmt.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	親睦会が主催するクリスマス会を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.6	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康に係る事、歩数をポイントにし成績上位者を表彰するイベント開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.7	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.6	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.6	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.5	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.8	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2年前、社員が2名連続死亡するといった事案が発生した。内1名は数年前まで、人間ドックを受け投薬していたが、その1年前には未受診であった。受診していれば死亡に至ることはなかったのではないかと、社員が1名亡くなる事の生産性の低下を防げたかもしれない。
	効果検証結果	従業員全員が健康診断を受診し自身の現状を理解するため、100%を目指し勧奨するも現在85%程度である 結果として表現できることは特段ないものの、健診結果、要精密検査、要治療等の結果が出た社員をフォローする事や、メタボリックシンドローム対象者への声かけを継続し、疾病の早期発見、発生防止に努める
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診結果での判定で要精密検査受診や要治療等の結果が出たリスクの高い社員数を少しでも減らすことで健康な状態を作り出す迄、フォローしていく必要がある。従来は健診率が低く 状態把握が甘かったが、健診率を高め全社員を対象に確認する。
	効果検証結果	昨年より健診100%受診プロジェクトを動かしたばかりで、ほぼ1年の結果しかない為全体としては確認できない 現状まだまだ少ないデータでの対処であり、今後数年単位のデータを利用することとなればより徹底的にフォローができ早期対応が可能になると思う。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社マコトフードサービス

英文名：makotofoodservice co.Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：サービス業

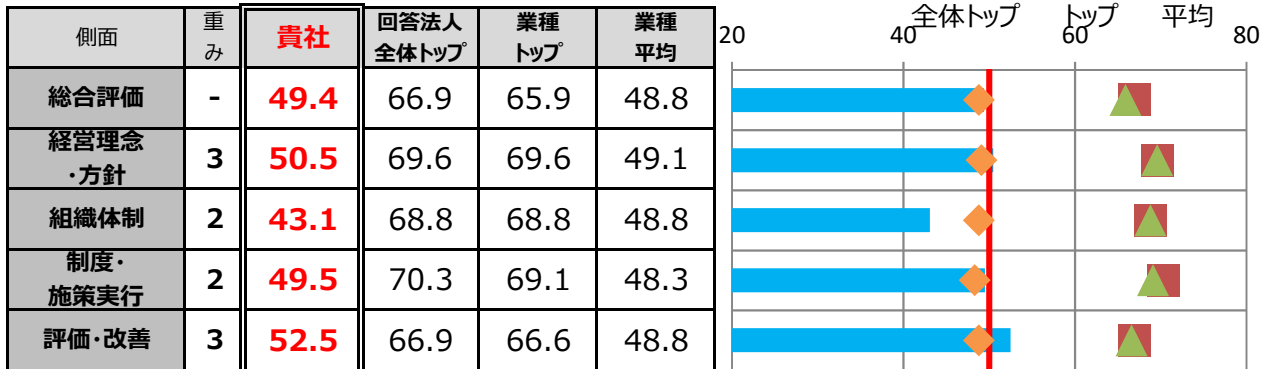
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



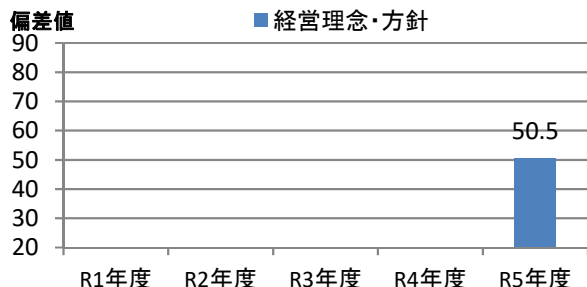
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

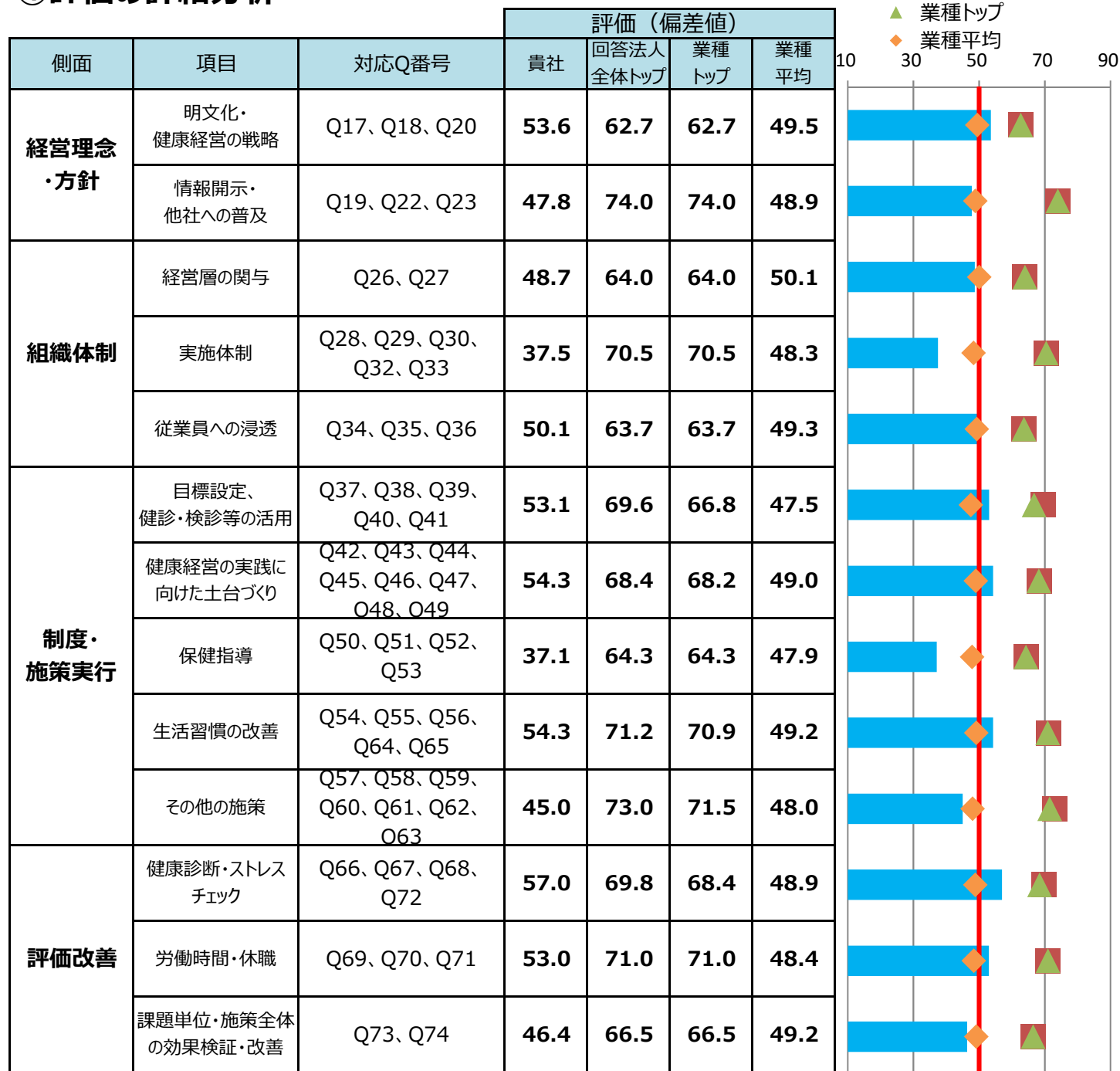
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1901~1950位
総合評価	-	-	-	-	49.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい現状で、技術を身に付けた社員が健康で長く勤務してもらうことが、事業活動の拡大を左右する大きな課題となっている
	健康経営の実施により期待する効果	誰もが働きたいと思う企業となり、定着率も高まることで更なる事業拡大が望める。社員も末永く働ける環境を創ることで、より健康管理への意識が高まる
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www03.makasetenet.jp/makotofood/common/Logon/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	4	回	4	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	14	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	フットサル、運動会の実施、意見交換会や相談会の実施、経営理念浸透合宿の実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.5	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	定例会議にて、健康診断結果を基に摂取カロリーや食生活について提案実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	フットサル、運動会をサッカー場を借りて実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.0	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.7	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.5	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	運動不足の社員が多く体調不良による欠勤が目立った。勤務表への関与が弱く、深夜の勤務が続くなど問題点が散見されていた。
	施策実施結果	個人の体調管理への意識が向上し、体調不良による欠勤が低下した。また勤務表を上司が管理し、長時間労働等の環境が整備された。
	効果検証結果	毎月の健康状態チェックのアンケートの実施や運動の場の提供により、体調不良が減り欠勤が少なくなった。アンケート結果により健康への意識が向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者が多く、業務に支障をきたし、また非喫煙者の体調不良を含む離職率の悪化が感じられた。
	施策実施結果	全社、全店禁煙、特に室内での喫煙を厳禁とすることで、喫煙者が減り、離職率が大幅に低下した。
	効果検証結果	喫煙者が減ることで、職場環境が良くなり、社員アンケートの結果も「働きやすい環境」との回答が大半を締めるようになった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANAコンポーネントテクニクス株式会社

英文名：ANA Component Technics Co.,Ltd.

■加入保険者：ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

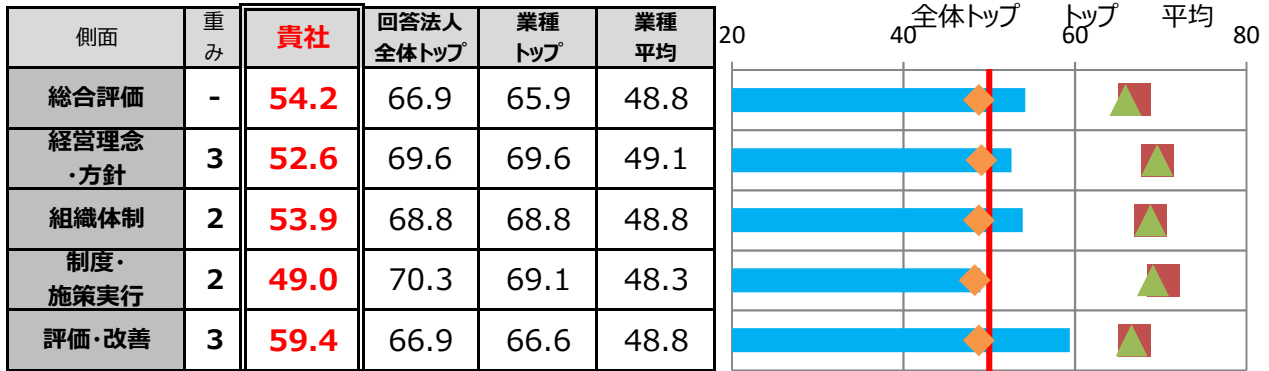
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



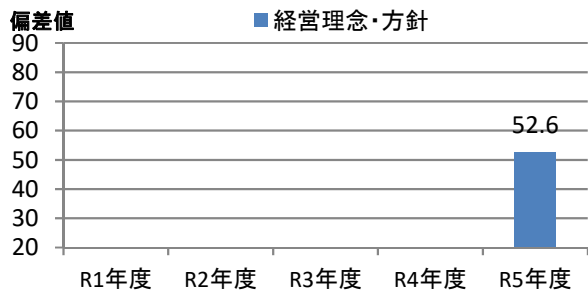
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

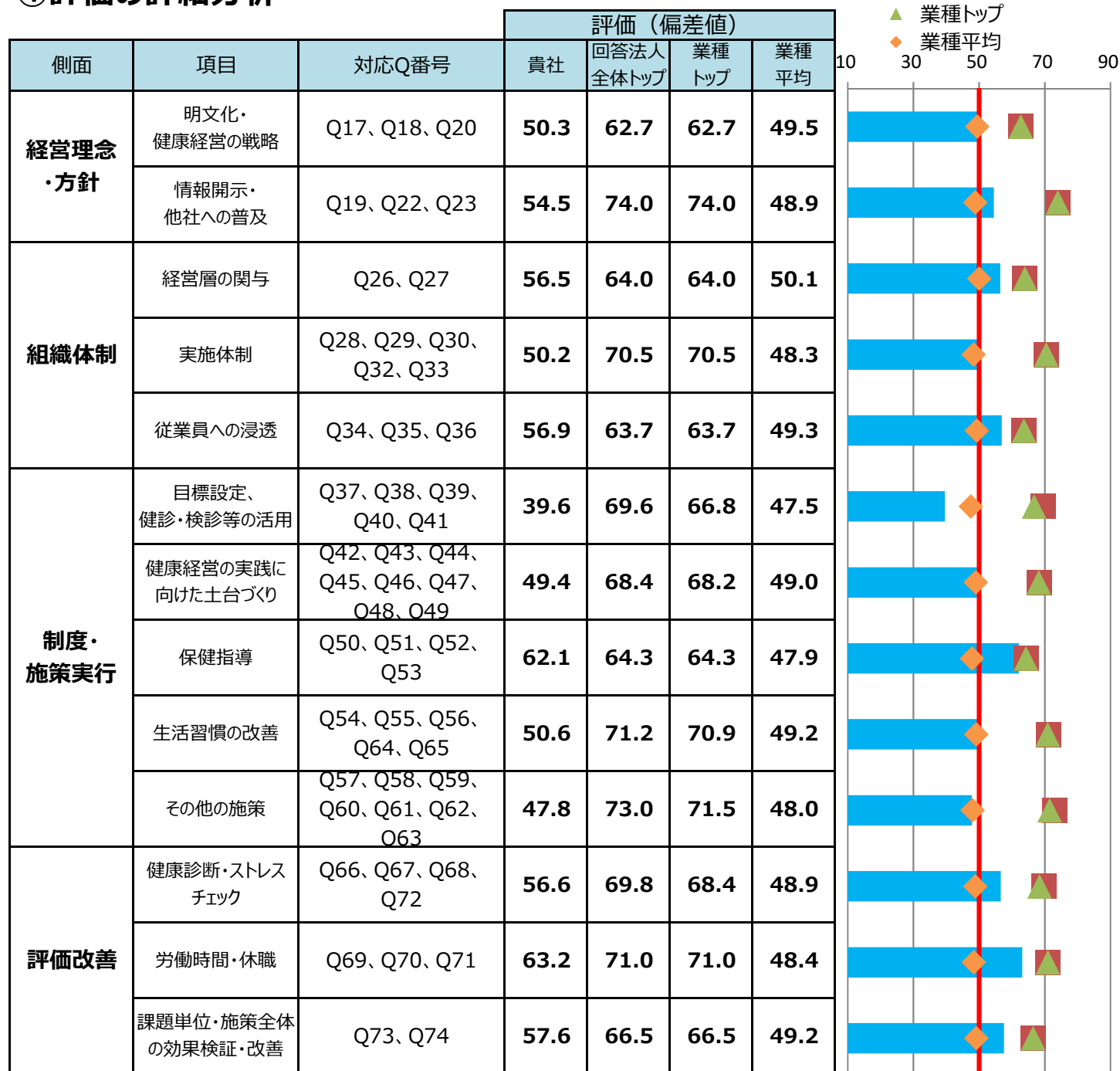
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1251~1300位
総合評価	-	-	-	-	54.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の「こころとからだ」をサポートする仕組みを充実させ、健康増進に向けた取り組みを強化していくこと。
	健康経営の実施により期待する効果	健康管理指標の3項目（BMI値・メタボリスク・喫煙率）、メンタルヘルス対策に加え、時間外労働の増加や夜勤シフトによる生活サイクルの乱れによる睡眠障害など、社員の健康に対する意識向上を目指した健康経営を推進しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.ctc.ana-g.com/corporate.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○		
URL	http://www.ctc.ana-g.com/corporate.html				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL	http://www.ctc.ana-g.com/corporate.html				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		
URL	http://www.ctc.ana-g.com/corporate.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	7	回	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝や良い仕事等が確認された場合にGood Job Cardを発行し、感謝等を伝える。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂にて1回/月の特別メニュー（減塩・野菜中心等）を提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	個人向け健康ポータルサイト（アプリ）を提供し、健康診断結果や歩数/日管理ができるようにしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.8	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.7	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2022年度の定期健康診断において、40歳代になると生活習慣病の割合が、30歳代の3.6倍にアップし、50歳代は5割の者が生活習慣病に罹患していることが判明した。コロナ禍の中でのリモートワーク増加等による生活習慣の変化や運動不足が原因と考えられる。社員に対するアンケートでも、運動不足や食生活に関する声が多く寄せられた。
	効果検証結果	○産業医講話「生活習慣病について」を実施。 ○社員食堂での「ヘルシーメニューの日や野菜の日等」イベントを実施。必要摂取量の啓発や栄養素に配慮したメニューを提供。 ○例年、年に2回開催するWEBウォーキングイベントを更に一回増設したことにより、昨年度と比較して参加者数の増員が図れた。 ○健康イベント開催時に体の中に含まれる野菜摂取量を計測。平均スコアは前回より+0.2ptアップし、食生活改善の意識が高まっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	リモートワークの拡充による働き方の変化が原因となり、業務内外を通じた従業員同士のコミュニケーションが希薄化。その結果としてメンタル起因の休業率が増加している。また対面での悩みの相談機会の減少により、若年層から不安の声が寄せられている。
	効果検証結果	○ストレスマネジメントに特化したセルフケアビデオを全社員に配信。 ○現場部門を中心に、臨床心理士によるメンタルケアサポートを実施。 ○前年と比較して高ストレス者率は0.83%増加のため、引き続きメンタルケアサポートの強化が必要。 ○2022年度のメンタル起因の休業率は前年比▲1.57%となっており、復職者が増加した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エムディフード東北株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会秋田支部

非上場

■所属業種：サービス業

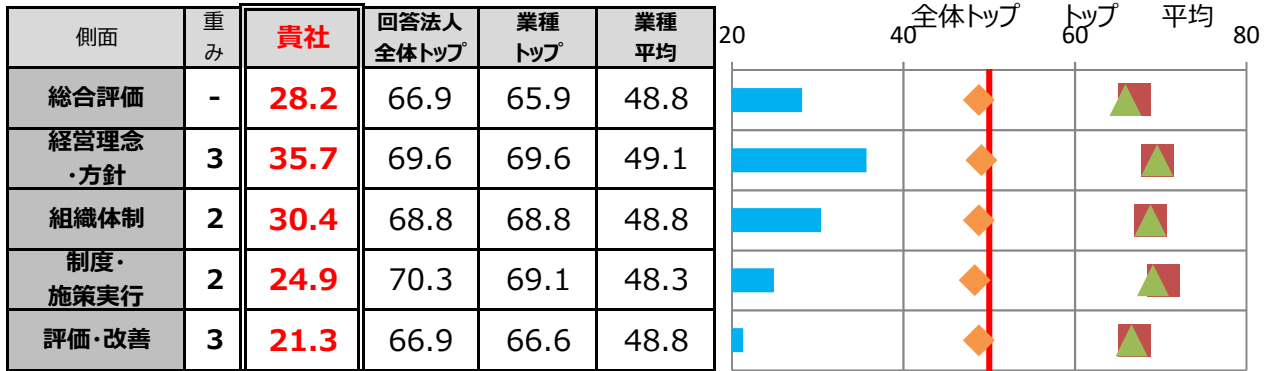
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3451~3500位** / **3520社中**

■総合評価： **28.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



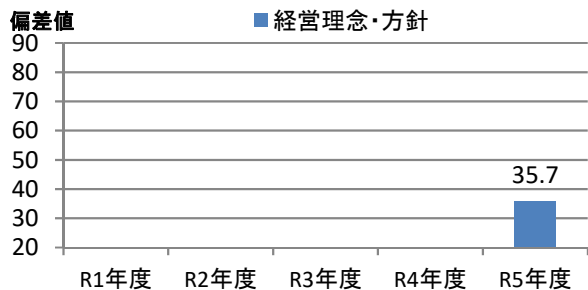
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

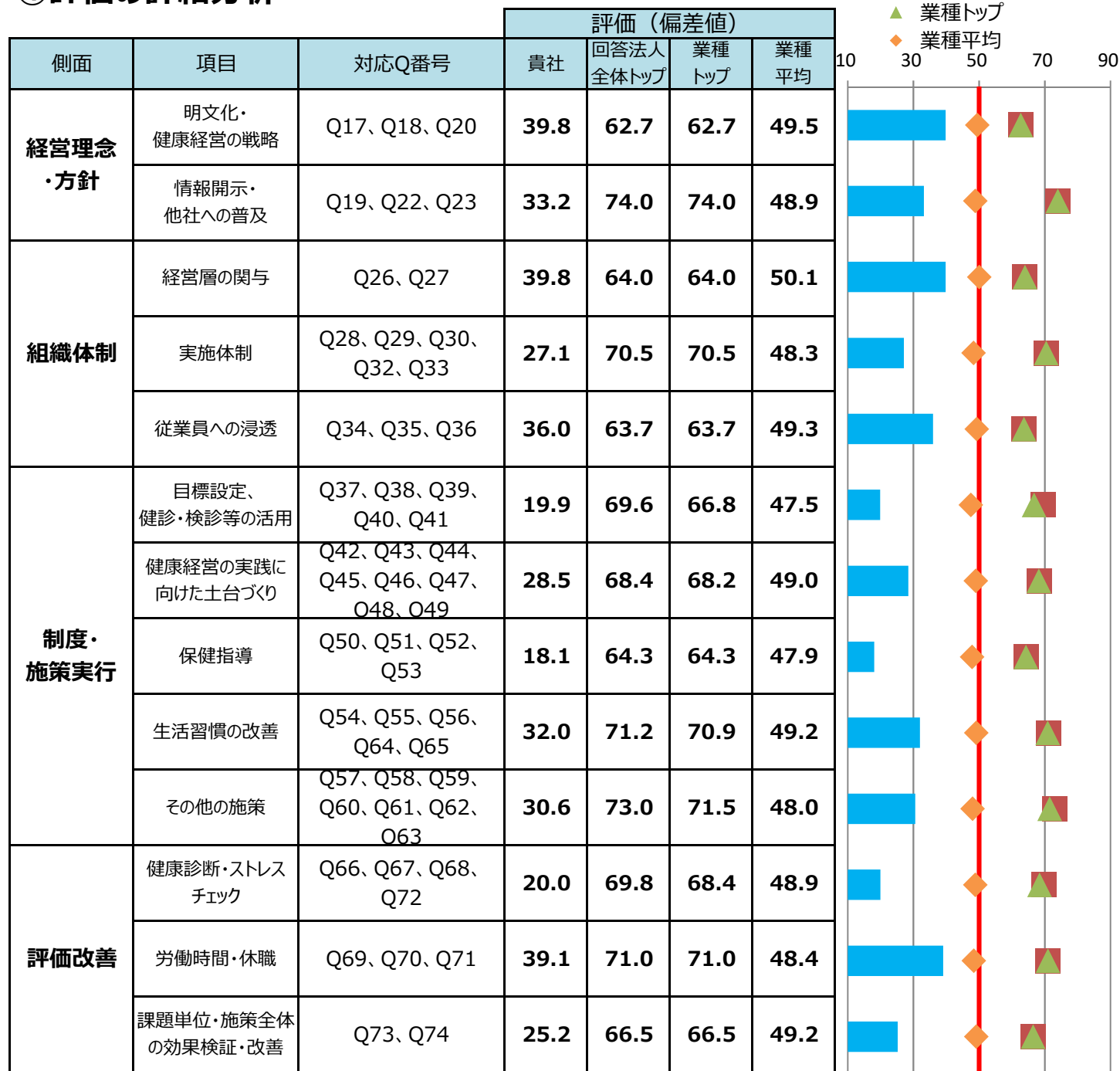
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	3451~3500位
総合評価	-	-	-	-	28.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材不足の中、既存従業員の心身の充実を図り、後進の育成につなげる
	健康経営の実施により期待する効果	採用後すぐの離職がない
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	0	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	慰労を兼ねた社員研修（親会社への訪問）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.8	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	24.9	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	19.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	12.0	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	26.2	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	32.8	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.3	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.9	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.0	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	33.3	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	－
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	－
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	－
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	－
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	－
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	－
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	－
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社

英文名：Wellness Communications Corporation

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

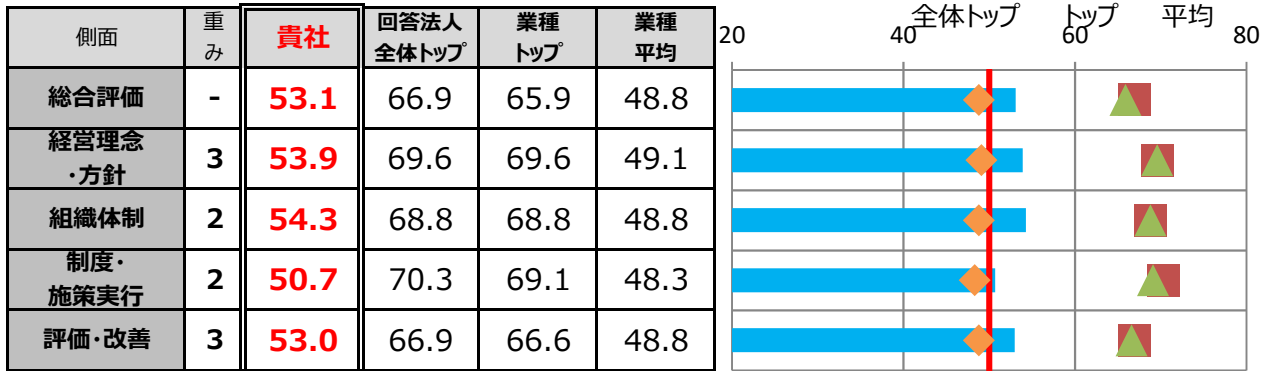
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **53.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



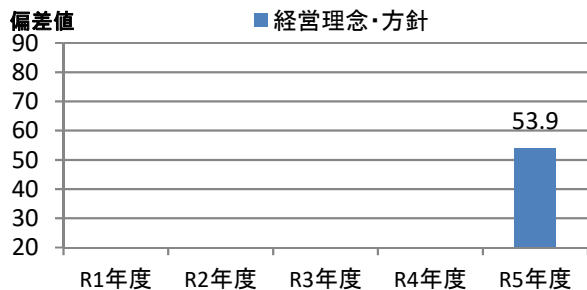
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

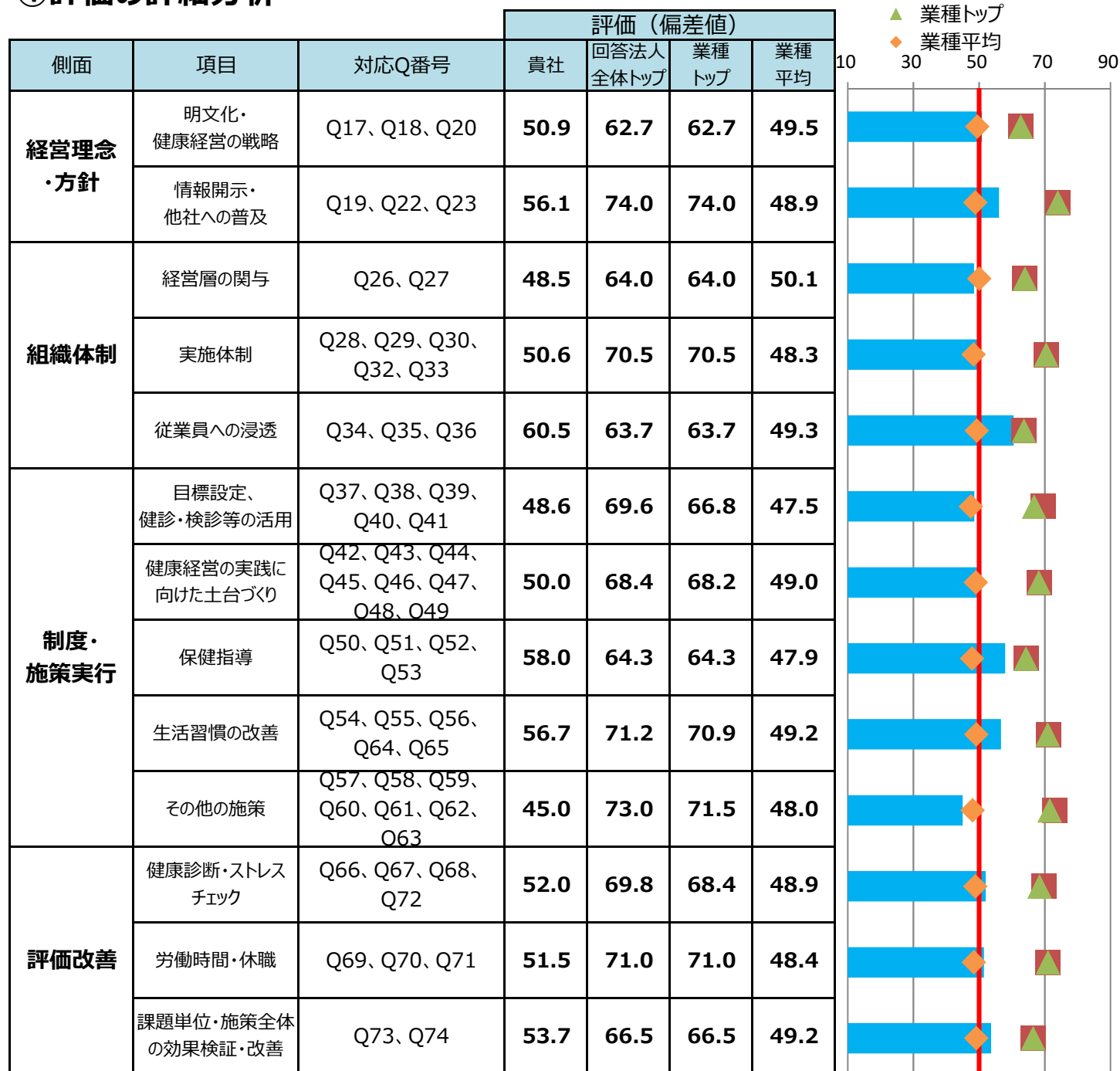
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1401~1450位
総合評価	-	-	-	-	53.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 プレッシャーがかかる業務が多い中、いきいきかつ心身ともに健康な状態で仕事ができる環境をどのようにつくるのが課題。 社内のコミュニケーションを高めワークエンゲージメントを向上させることが必要と感じている。
	健康経営の実施により期待する効果	特に社内のコミュニケーション活性化に期待している。上司と部下、他部署の担当者同士、同期入社同士など様々な場面でコミュニケーションを高められる施策を実施し、情報の透明性を高め風通しの良いカルチャーの形成、お互いを褒め合い・認め合う土壌を構築することを狙っている。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	-
	健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://wellcoms.jp/company/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://note.com/wcc_jp/n/n8facec710a89				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://note.com/wcc_jp/n/n8facec710a89				
c. ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://note.com/wcc_jp/n/n8facec710a89				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	22	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員交流の一環で全従業員で熱海に行き、チームビルディングを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	腸内改善セミナーの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スマートウォッチを貸与し、従業員自らの健康管理や健康増進に役立ててもらっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.3	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.6	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.6	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	既存の従業員と中途入社従業員とのコミュニケーション機会が少ないことや他部署や事務所間でのコミュニケーション不足が課題。コミュニケーション不足の原因として、お互いを認め合ったり、褒め合うことが少ないことや気軽なコミュニケーションのきっかけが少ないことがあげられる。
	施策実施結果	普段声に出して言えない感謝の気持ちを、あめを渡すことで伝える「サンクスあめちゃんプロジェクト」を実施。各事務所に気軽に渡せるように数か所にあめのボックスを配置、また事務所間でも渡せるように封筒を用意。
効果検証結果	現時点で施策を実施中のため、従業員へのアンケートは実施できておらず定量的な効果は出ていないが、当初見込んでいたあめの購入ペースが想定を超えており、予想以上の消費量となっている。あめの袋に「ありがとう」や「Thank you」の文字が入っているため、単にあめを渡すだけでなく感謝を伝えるうえで気軽なコミュニケーションツールとして、従業員が積極的に活用していると推測している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	今まで産業医1名で従業員の健康管理を行ってきたが、会社が大きくなるにつれ従業員数も増加している。その結果、メンタルヘルス不調や長時間労働に陥る従業員が増加し、それに起因する面談者が多く、疾病を未然に防ぐといった予防措置を講じられていないことが課題。
	施策実施結果	保健師を配置し全従業員を対象に保健師相談を実施。面談を行うことで健診結果からフィジカル面に対してのサポートを行うだけでなく、メンタル面のケアも実施し、メンタルヘルス不調になる前の予防措置を講じている。
効果検証結果	現時点で従業員全員の面談が終わっていない。全員の面談が完了次第、保健師からフィードバックをもらい、今後の改善策を検討する。保健師からはフィジカル面だけでなく、メンタル面や普段上司や同僚に相談できないことが相談できて良かったなどのコメントをもらっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTマーケティングアクトProCX

英文名：NTT Marketing Act ProCX

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：サービス業

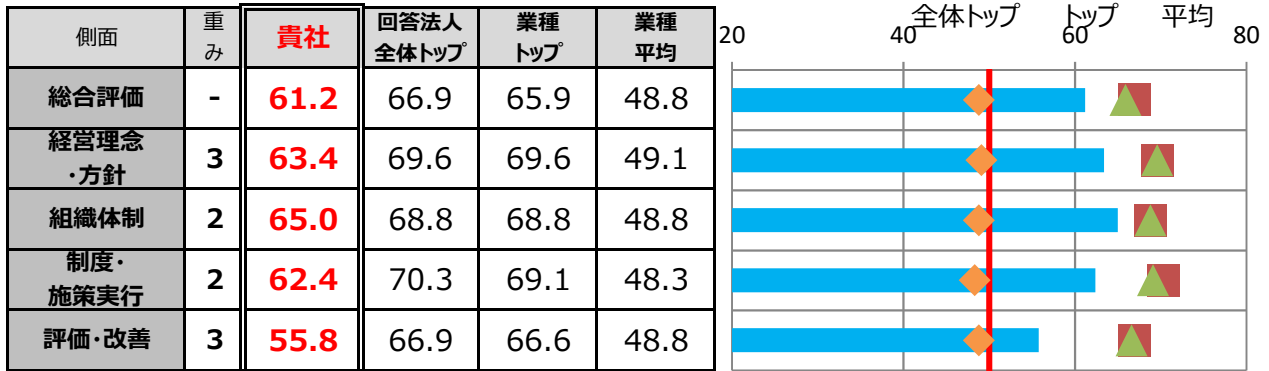
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



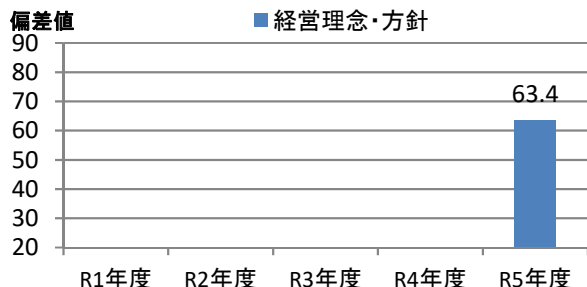
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

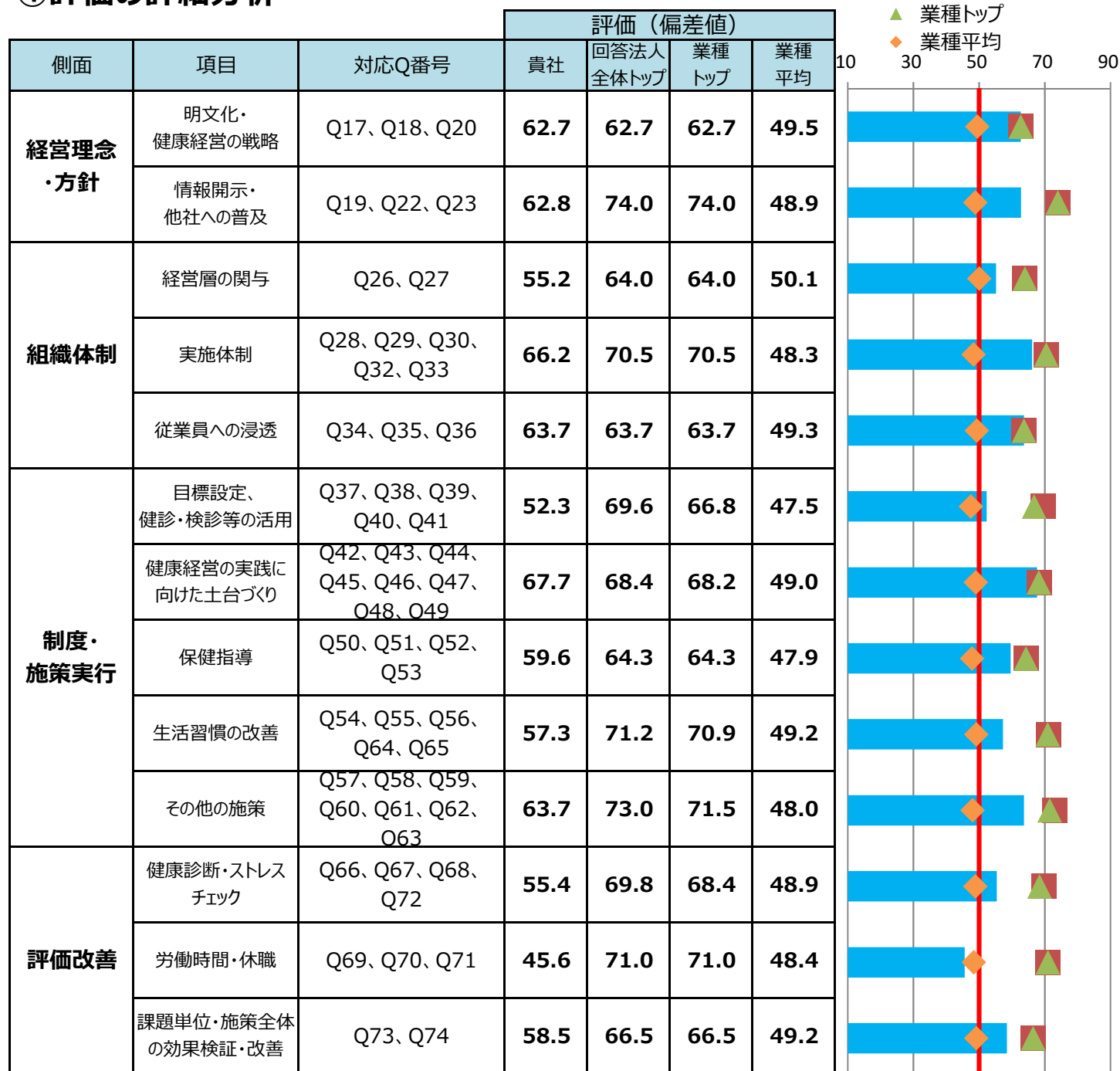
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	501～550位
総合評価	-	-	-	-	61.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 N T TマーケティングアクトP r o C Xは従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員が高齢化しており、加齢による健康リスクの増加や社員数の減少が見込まれているため、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除き健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、健康経営を推進していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	N T TマーケティングアクトP r o C Xにおいては、社員の健康に対する意識向上や健康に関する知識の習得等を目的としたメンタル・フィジカルヘルスに寄与する各種施策を実施し、健康経営を推進していくことで社員の健康保持・増進並びにWell-being向上、更にはN T T西日本グループの持続的な成長へ繋げていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 N T TマーケティングアクトP r o C Xにおいては、従業員のメンタル不調による休職者が新規で発生しており、生産性の向上を目的にメンタルヘルス対策を強化していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	「4つのケア」に基づいたセルフケアとして、ストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修の実施や、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めていくことで、メンタル不調者を減らし、生産性の向上につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttactprocx.com/company/kenko_keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://group.ntt.jp/csr/data/datalist/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	<ul style="list-style-type: none"> ・実績値：https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/wellbeing/workplace/ ・測定方法：①https://group.ntt.jp/csr/data/pdf/integrated_report2023_231006.pdf ②https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/engagement/ 				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社員に社員間のコミュニケーションツールとしてパルスサーベイを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.2	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	年末年始の食事を含む生活習慣に関するセミナー				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	34.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	48.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	47.8	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	48.1	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	49.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	49.1	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	47.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.1	48.6	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	49.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	47.0	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.5	49.6	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別、役職別など複数の視点で分析した際、①新入社員、②異動により業務環境が変化した若年層、③仕事以外の問題が要因で不調となるベテラン層など複数の層でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。
	施策実施結果	リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した。
効果検証結果	グループ全体で新入社員向けは参加対象者の全員が、またそれ以外の転入者・年代別セミナーは参加対象者の9割以上が参加した。効果としては2021年度と比較すると新規のメンタル疾患患者数は約80名減少し、参加者の90%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ禍におけるテレワークなどの職場環境の変化により、社員の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じており、そういった背景から睡眠の悩みを抱えている人が増加傾向であった。社員が継続して健康に働いていくために、睡眠と向き合い、改善する機会を提供することで、健康で安心して働き続けられる環境づくりを整備する必要があると考えた。
	施策実施結果	検証期間中の睡眠データをActive Sleep ANALYZERにて計測・睡眠に関するセミナーを視聴。また介入群は計測結果をもとにオンラインアドバイスによる睡眠改善指導を実施。
効果検証結果	グループ全体で1000名を対象に睡眠計測を実施。睡眠の質を確認する調査「アテネ不眠尺度」を比較したところ、介入群では開始時から-2.0点、非介入群では開始時から-1.0点の変化があり、特に寝付き・中途覚醒・睡眠の質で改善があった。労働生産性の低下率を測る調査票「WLQ」では時間管理と仕事の結果で改善が見られ、睡眠で翌日の眠気や疲労が解消されることにより日々の労働生産性向上を見込めることがわかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	-
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。